

## 命 令 書

大阪府東大阪市

申立人 M  
代表者 執行委員長 D

大阪府東大阪市

被申立人 P  
代表者 理事長 E

上記当事者間の平成29年(不)第29号事件について、当委員会は、令和2年4月8日、同月22日及び同年5月13日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 被申立人は、申立人の以下の団体交渉申入れについて、速やかに団体交渉に応じなければならない。
  - 平成28年7月14日付け団体交渉要求書のうち、申立人組合員 F の実験器具等の保管場所の使用に係る申入れ
  - 平成28年12月7日付け及び同月22日付け団体交渉要求書のうち、申立人組合員の経歴年数換算表の写しの交付に係る申入れ
  - 平成28年12月19日付け団体交渉要求書のうち、申立人組合員 G の平成27年度教員業績評価の理由の説明及び評価の訂正並びに同組合員の配置転換に係る申入れ
- 被申立人は、申立人が平成29年4月10日付け団体交渉要求書及び同年5月24日付け団体交渉要求書で申し入れた、労働者過半数代表者の選出方法についての要求に係る団体交渉に、資料を示して説明するなどして、誠実に応じなければならない。
- 被申立人は、申立人に対し、奈良キャンパス内に組合事務所を速やかに貸与しなければならない。なお、貸与する場所等具体的条件については当事者間で協議して決定するものとする。
- 被申立人は、申立人に対し、複数の組合掲示板の設置を速やかに認めなければならない。

ない。なお、設置する場所等具体的条件については当事者間で協議して決定するものとする。

5 被申立人は、申立人に対し、下記文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

M

執行委員長 D 様

P

理事長 E

当法人が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このようなことを繰り返さないようにいたします。

記

(1) 貴組合の以下の団体交渉申入れについて、団体交渉に応じなかったこと（2号及び3号該当）

ア 平成28年7月14日付け団体交渉要求書のうち、貴組合員 F 氏の実験器具等の保管場所の使用に係る申入れ

イ 平成28年12月7日付け及び同月22日付け団体交渉要求書のうち、貴組合員の経歴年数換算表の写しの交付に係る申入れ

ウ 平成28年12月19日付け団体交渉要求書のうち、貴組合員 G 氏の平成27年度教員業績評価の理由の説明及び評価の訂正並びに同氏の配置転換に係る申入れ

(2) 貴組合が平成29年4月10日付け団体交渉要求書及び同年5月24日付け団体交渉要求書で申し入れた、労働者過半数代表者の選出方法についての要求に係る団体交渉に、誠実に応じなかったこと（2号及び3号該当）

(3) 貴組合に対し、奈良キャンパス内に組合事務所を貸与しなかったこと（3号該当）

(4) 貴組合に対し、複数の組合掲示板の設置を認めなかったこと（3号該当）

(5) 貴組合の組合員を含む教職員に対し、貴組合との団体交渉を行うことなく、平成28年7月29日に入試手当を支給したこと（3号該当）

6 申立人のその余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 誠実団体交渉応諾

- 2 年次有給休暇残日数の買上げ
- 3 組合ニュース等の配布、キャンパスごとの組合事務所の設置及び複数の掲示板設置の許可
- 4 陳謝文の掲示及び全専任教職員への配付

## 第2 事案の概要

### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人の16回の団体交渉申入れに対して、労働委員会での和解協定書の規定に反して、おおむね3週間程度での団体交渉開催に応じなかったこと、②申立人の5回の団体交渉申入れに、正当な理由なく応じなかったこと、③団体交渉において5つの不誠実な対応をしたこと、④申立人が要求するキャンパス内において組合事務所を貸与しなかったこと、⑤申立人に対し複数の組合掲示板の設置を認めなかったこと、⑥申立人に対し組合ニュース等の配布を禁止したこと、⑦申立人との間で年次有給休暇買上げの労使協定を締結しなかったこと、⑧申立人と協議することなく入試手当を支給したこと、がそれぞれ不当労働行為に当た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 P (以下「法人」という。)は、肩書地に本部を置き、Q (以下「大学」という。)及びその附属校として高等専門学校、高等学校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5,000名である。

大学には、学部等として医学部、経営学部、農学部、文芸学部、教職教育部等が存在し、また、キャンパスとして大阪府内の東大阪キャンパス、奈良県内の奈良キャンパス、福岡県内の福岡キャンパス等が存在する。

イ 申立人 M (以下「M」という。)は、肩書地に事務所を置く、法人の教職員で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約90名である。Mには、下部組織として、R、T等が存在する。

なお、本件申立て時点において、法人には、Mのほか、U (以下「U」という。)、V (以下「V」という。)、W (以下「W」という。)、X (以下「X」という。)等の労働組合が存在した。

#### (2) 本件申立てに至る経過について

ア 平成27年7月3日付けで、Mは、法人に対し、奈良キャンパス内に

速やかに組合事務分室を設けるよう改めて要求する旨記載した「要求書」（以下「27.7.3要求書」という。）を提出した。

(甲13)

イ 平成27年3月31日、M は、当委員会に対し、法人を被申立人とし、誠実団体交渉応諾等を求めて不当労働行為救済申立てをした（平成27年(不)第18号事件。以下「27-18号事件」という。）。

同年6月29日、M は、当委員会に対し、法人を被申立人とし、組合立看板の設置許可等を求めて不当労働行為救済申立てをした（平成27年(不)第39号事件。以下「27-39号事件」という。）。

同年8月11日、27-39号事件は27-18号事件に併合された。

ウ 平成28年4月8日付けで、M は、法人に対し、M が指定する各学部等にM の掲示板を設けること等について「要求書」（以下「28.4.8要求書」という。）を提出した。

(甲15)

エ 平成28年4月28日、M は、法人に対し、「ベアおよび一時金要求書」（以下「28.4.28要求書」という。）を提出し、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。28.4.28要求書には、平成28年度のベースアップ（以下「ベア」という。）及び一時金についての要求に加え、時効消滅する年次有給休暇（以下「年休」という。）を買い取ることを要求する旨の記載があった。

(甲17)

オ 平成28年5月13日付けで、M は、法人に対し、奈良キャンパス内に組合事務室及び掲示板を設置すること等を要求する旨記載した「団体交渉要求書」（以下「28.5.13事務室掲示板等団交要求書」という。）及び入試関連業務についての要求を記載した「団体交渉要求書」（以下「28.5.13入試団交要求書」という。）を提出した。

(甲23、乙9)

カ 平成28年5月19日付けで、M は、法人に対し、法人が作成した次の2つの財政シミュレーションの提供を書面で要求した。

(ア) 法人が、一時金を引き下げる必要があることを示すとして平成22年に団交で提示し、議事後に回収した財政シミュレーション（以下「22年財政シミュレーション」という。）

(イ) 法人が、平成27年末に各学部教授会に、また同28年3月29日の事務折衝でM にそれぞれ提示し、議事後に回収した財政シミュレーション（以下「27年財政シミュレーション」といい、22年財政シミュレーションと27年

財政シミュレーションとを併せて「財政シミュレーション」ということがある。) )

(甲21)

キ 平成28年6月2日、 M と法人は、当委員会において、27-18号事件及び27-39号事件に係る「和解協定書」(以下「本件和解協定書」という。)を交わし、これら事件は関与和解により終結した。本件和解協定書の記載内容は、別紙のとおりであった。

(甲2)

ク 平成28年6月14日、 M と法人は、団交(以下「28.6.14団交」という。)を行った。28.6.14団交において、賃金改定、年休の買上げ等についての協議が行われ、 M は、賃金改定に関連して、財政シミュレーションの提示を要求した。

(甲28)

ケ 平成28年6月22日付で、法人は、 M の組合員である助教 F (以下「F 組合員」という。)に対し、「保管場所の使用について(通知)」と題する書面(以下「28.6.22通知書」という。)を交付した。28.6.22通知書には、今後、現在の保管場所で F 組合員が保管物品の出し入れを行うことは認められず、全私物を同年7月15日までに持ち出されたい旨の記載があった。

(甲202)

コ 平成28年7月14日付で、 M は、法人に対し、次の各事項を主な要求事項として、4通の「団体交渉要求書」(以下、これら「団体交渉要求書」のうち、下記要求事項(ア)に係るものを「28.7.14保管場所団交要求書」、(イ)に係るものを「28.7.14能力給団交要求書」、(ウ)に係るものを「28.7.14在外研究制度等団交要求書」、(エ)に係るものを「28.7.14財政シミュレーション団交要求書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

(ア) F 組合員の実験器具等の保管場所の使用について

(イ) 業績評価に連動する給与体系(以下「能力給制度」という。)の廃止

(ウ) 附属校教員に対する在外研究制度の導入等

(エ) 以前の団交等で法人が M に提示し議事終了後に回収した財政シミュレーションの提示及び今後の収支予測の具体的説明

(甲3、甲4、甲5、甲22)

サ 平成28年7月22日付で、 M は、法人に対し、入試手当を労働協約により決定することなど入試関連業務等に関する議題について「団体交渉要求書」(以下「28.7.22団交要求書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

同月29日、法人は、教職員らに対し、入試手当を支給した。

(甲6、証人 H )

シ 平成28年10月10日付けで、 M は、法人に対し、①平成29年度のベア及び一時金に係る「団体交渉要求書」(以下「28.10.10ベア・一時金団交要求書」という。)及び②個人研究費の取扱い等の諸要求に係る「団体交渉要求書」(以下「28.10.10諸要求団交要求書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

(甲181、乙16)

ス 平成28年10月18日、 M と法人は、賃金改定及び賞与等を議題として団交(以下「28.10.18団交」という。)を行った。28.10.18団交において、財政シミュレーションについてのやり取りがあった。

(甲29)

セ 平成28年10月19日付けで、 M は、法人に対し、教職教育部の専任教員に適用される最低責任時間数等について、「分会交渉要求書」(以下「28.10.19 R 交渉要求書」という。)を提出し、 R 交渉を申し入れた。

(甲41)

ソ 平成28年11月17日付けで、 M は、法人に対し、能力給制度及び全組合員の評価理由書の写しの M への交付について、「団体交渉要求書」(以下「28.11.17能力給団交要求書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

(甲18)

タ 平成28年11月21日、 M と法人は、平成28年度の年末手当、平成29年度の賃金改定及び賞与並びに28.10.10諸要求団交要求書の要求事項を議題として団交(以下「28.11.21団交」という。)を行った。

(甲30)

チ 平成28年11月30日付けで、 M は、教授会の運営適正化等について、「 T 交渉要求書」(以下「28.11.30 T 交渉要求書」という。)を提出し、分会交渉を申し入れた。

(甲7)

ツ 平成28年12月7日付けで、 M は、法人に対し、組合員の経歴年数換算表の写しの交付について、「団体交渉要求書」(以下「28.12.7団交要求書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

経歴年数換算表は、法人において教職員を採用する際に本俸の号俸を決定するための資料であり、本人の経歴と法人における職務との関連性を勘案し、法人が定めた「経歴換算基準表」に基づいて経歴年数を算出したものである。

(甲19、証人 H )

テ 平成28年12月9日、 M は、組合ビラ及び組合ニュースを、宛名を各教職員、差出人を M とする封筒に封入し、医学部及び附属病院の各部門のメールボックスに配布した。

数日後、 M のウェブページに、先日配布した組合ビラについて、法人事務職員が気付いて、その半分程度を回収した旨の投稿があった。

(甲179、甲220、証人 J )

ト 平成28年12月19日付けで、 M は、法人に対し、組合員 G (以下「G 組合員」という。)の業績評価、配置転換等について、「団体交渉要求書」(以下「28.12.19団交要求書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

(甲8)

ナ 平成28年12月20日、 M と法人は、教職教育部の専任教員に適用される最低責任時間について等を議題として、 R 交渉(以下「28.12.20 R 交渉」という。)を行った。

(甲31、乙5)

ニ 平成28年12月22日付けで、 M は、法人に対し、組合員の経歴年数換算表の写しの交付等について、「団体交渉要求書」(以下「28.12.22団交要求書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

(甲20)

ヌ 平成29年3月6日付けで、 X 及び M は、連名で、法人に対し、大学国際学部教授による、 X の組合員 K (以下「K X 組合員」という。)に対するパワーハラスメント(以下「パワハラ」という。)について、「団体交渉申し入れ書」(以下「29.3.6団交申し入れ書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

(甲10)

ネ 平成29年3月10日、 M と法人は、賃金改定及び賞与、能力給制度、全組合員の評価理由書の写しの交付等を議題として団交(以下「29.3.10団交」という。)を行った。

(甲32、乙6)

ノ 平成29年4月10日付けで、 X 及び M は、連名で、法人に対し、労働者過半数代表者(以下「過半数代表者」という。)の選出方法について、「団体交渉要求書」(以下「29.4.10団交要求書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

(甲11)

ハ 平成29年5月11日、 M と法人は、賃金改定及び賞与、過半数代表者の選出方法等を議題として団交（以下「29.5.11団交」という。）を行った。

(甲33)

ヒ 平成29年5月24日付けで、 M は、法人に対し、一切の労使協定を M との誠実な団交を経てから過半数代表者と締結すること等について、「団体交渉要求書」（以下「29.5.24過半数代表者団交要求書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

同日付けで、 M は、法人に対し、 F 組合員の地位確認等請求訴訟について、「団体交渉要求書」（以下「29.5.24地位確認訴訟団交要求書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

(甲12、甲26)

フ 平成29年5月29日、 M と法人は、賞与、過半数代表者の選出方法、 F 組合員の地位確認等請求訴訟等を議題として団交（以下「29.5.29団交」という。）を行った。

(甲34)

ヘ 平成29年6月8日、 M は、法人に対し、東大阪キャンパス内での組合掲示板及び奈良キャンパス内での組合事務室の設置等について、「団体交渉要求書」（以下「29.6.8団交要求書」という。）を提出して、団交を申し入れた。

(甲40)

ホ 平成29年6月12日、 M 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。）をした。

マ 平成29年8月1日、 M と法人は、 G 組合員の業績評価及び配置転換等を議題として団交（以下「29.8.1団交」という。）を行った。

(甲58、乙7)

### 第3 争 点

1 法人が、 M の平成28年7月14日から同29年5月24日の間の16回の団交等申入れに対し、一部を除き、団交等申入れ後、おおむね3週間程度で団交を開催しなかったことは、本件和解協定書第6項に反し、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、 M に対する支配介入に当たるか。

2 次の M からの団交等申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、 M に対する支配介入に当たるか。

(1) 28.7.14保管場所団交要求書による団交申入れ

(2) 28.11.30 T 交渉要求書のうち、経営学部教授会の運営及び議決方法の適正



化に係る申入れ

(3) 28.12.7団交要求書及び28.12.22団交要求書のうち、組合員の経歴年数換算表の写しの交付に係る申入れ

(4) 28.12.19団交要求書のうち、G 組合員の平成27年度教員業績評価の理由の説明及び評価の訂正並びに配置転換に係る申入れ

(5) 29.3.6団交申入書のうち、K X 組合員に対するパワハラに係る申入れ

3 次の団交等における法人の対応は、不誠実団交に当たるとともに、M に対する支配介入に当たるか。

(1) 年休の買上げに係る28.6.14団交における対応

(2) ベア及び賞与の増額の要求に係る28.6.14団交、28.10.18団交、28.11.21団交及び29.3.10団交における対応

(3) 専任教員の最低責任時間の確認要求に係る28.12.20 R 交渉における対応

(4) 能力給制度の廃止要求、全組合員の評価理由書の写しの交付要求及び附属校教員に対する在外研究制度の導入等の要求に係る29.3.10団交における対応

(5) 過半数代表者の選出方法についての要求に係る29.5.11団交及び29.5.29団交における対応

4 法人が、M に対し、奈良キャンパス内において組合事務所を貸与しなかったことは、M に対する支配介入に当たるか。

5 法人が、M に対し、複数の組合掲示板の設置を認めなかったことは、M に対する支配介入に当たるか。

6 法人が、M に対し、医学部及び附属病院における組合ニュースやビラの配布を禁止したか。禁止したとすれば、そのことは、法人による M に対する支配介入に当たるか。

7 法人が、M の組合員に係る年休の残日数の買上げについての労使協定を締結しなかったことは、M に対する支配介入に当たるか。

8 法人が、M の組合員を含む教職員に対し、平成28年7月29日に入試手当を支給したことは、M に対する支配介入に当たるか。

#### 第4 争点に係る当事者の主張

1 争点1（和解協定書違反の団交拒否）について

(1) 申立人の主張

ア 和解協定書の締結とその内容について

本件和解協定書では、団交を年間スケジュールに基づくものとそれ以外のアド・ホックなものに分けて、前者は年間スケジュールに基づいて、後者は

「団体交渉申し入れ後、概ね3週間程度で開催する」ことが合意された。この3週間ルールは、大阪府労働委員会の尽力により、労使双方が納得の上で合意に至ったものである。

当初の和解案では、3週間ルールは単なる努力規定とされていたが、これに対して法人が30日以内とするよう努める旨の意見を出したところ、同委員会の説得により、最終的な和解協定書ではその努力条項が削除され、「当事者双方は、団体交渉申し入れ後、概ね3週間程度で開催する」と変更されている。かような和解条項に至る経緯に鑑みれば、「事前に年間スケジュールとして開催日時を定めた場合以外」の団交については、法人は、その申し入れ後から少なくとも30日以内に実施しなければならない。それ故、本件和解協定書にいう「概ね3週間」の終期は「遅くとも団交申し入れの日から30日以内」と理解すべきであり、それまでに団交が実施されていないものについては、本件和解協定書違反を認めるべきである。

イ 3週間ルールの不遵守についての法人の弁解は全く理由がないこと

(ア) M の要求項目が多すぎるとの主張について

a 法人は、M の要求事項が多すぎるから、3週間ルールを遵守しなくても本件和解協定書違反ではないと主張するが、M は、本件和解協定書締結後、3週間ルールの実現のために、春闘や秋闘において150項目程度の議題を掲げた包括要求を廃止して団交要求事項を大幅に減らしている。

これまで、法人は上記包括要求に対しても1か月程度で回答していたのであり、そのような膨大な要求をしていないアド・ホックな団交要求に対して、M の要求項目が多いから3週間ルールを遵守できないというのは全く理由にならない。法人が3週間ルールの実現のために努力をしている形跡はみられない。

b M の要求事項が多いと思うのであれば、団交で丁寧に議論を尽くして解決していけばよいだけである。しかしながら、法人は、多忙であるとか訴訟係属中であるとかという理由で団交を拒否したり、団交を実施しても必要な資料を開示せず、事実関係も十分に調査をせずに形式答弁を繰り返したりして、団交を空転化させて議題が解決せずにたまっていくというのが実態なのである。また、法人が1時間半しか時間を予定せず、時間切れで未解決あるいは審議できなかった問題を先送りにするなどの対応を繰り返しているからこそ、M の要求事項がいつまでも解決せず、要求項目が減らないのである。

M の要求事項が多いのはこうした法人の対応に起因しているのであり、M の要求事項が多いから3週間ルールを遵守できないというのは、全く理由にならない。

(イ) 事務折衝において議題調整の上で団交を行っていたとの主張について

法人は、本件和解協定書締結後、M との間で事務折衝において議題調整を行い、およそ1か月に1回のペースで団交を実施しているから、3週間ルールを遵守しなくても本件和解協定書には違反しないと弁解するが、このような法人の態度は本件和解協定書の趣旨を全く無視するものであり、容認できない。

a 本件和解協定書では、団交を年間スケジュールに基づくものとそれ以外のアド・ホックなものに分け、後者については「当事者間において団体交渉で協議することが必要な事項が発生したときは、団体交渉を開催することとし、3週間ルールに従って団交を実施することが合意された。その趣旨は、年間スケジュールに基づいて例年どおり協議される事項（春闘及び秋闘）とは別に、団交で協議すべきことが発生した場合には3週間ルールに基づいて早期に団交を実施し、その解決を図ることにある。

b しかしながら、法人は、M の要求書及び要求項目の多寡や提出時期にかかわらず、また年間スケジュールに基づくものとそれ以外のものにかかわらず、団交において継続協議となった場合であっても、次の団交との間隔を早めることはなく、およそ1か月に1回（しかも夏休み等の期間は除く）のペースでしか団交を実施しない。その上、法人は、実施した団交では、年間スケジュールに基づく団交で協議していた議題に加えて、その他のアド・ホックな団交要求の議題も無理矢理に多数詰め込んでおり、それぞれの議題について短時間しか充てることができない中で、形式答弁と時間切れを繰り返し、M が交渉継続再開を要求しても結局は数か月先に団交を実施するか、あるいは交渉継続を認めないのである。

実際の団交の実施状況をみると、M の要求に基づくアド・ホックな団交は、平成28年度がわずか1回、平成29年度はわずか3回に過ぎない。

c 法人は、本件和解協定書の締結に当たってはM からの要求事項の数を絞ることになっていたにもかかわらず、M の要求書の枚数は増えている旨主張するが、要求事項を絞るというのは、以前は1回の団交において多数の要求項目について散漫な協議が続けられていたことから、充実した団交を実現するために、1回の団交で協議する議題を減らして、

1 回当たりの団交要求事項を絞るという意味である。M は、早期の団交の実現のために、包括要求をやめ、1 回の団交の交渉項目を制限して、誠実で有意義な協議を早期に行われるよう図ったのであり、その結果、団交を実施すべき事項がなくなる限り、要求書の枚数が増えるのは必然である。

しかしながら、法人は、年間スケジュールとそれ以外を峻別もせずに、1 回の団交に無理矢理に交渉項目を詰め込み、形式団交と時間切れによる先延ばしを繰り返しているのである。本件和解協定書の意義を無視しようとする法人の意図は、法人が本件和解協定書締結後に M に対してのみ年間スケジュールを书面で交付しなくなったこと、アド・ホックな要求書の枚数が増加しているにもかかわらず、団交の実施回数が本件和解協定書前後で変化がないことから見て取れる。

このような法人の態度は本件和解協定書の意義を大きく損なうものであり、到底容認することができない。

d それ故、本件和解協定書締結後、M との間で事務折衝において議題調整を行い、およそ1か月に1回のペースで団交を実施しているから、3週間ルールを遵守しなくても本件和解協定書違反ではないという法人の弁解は全く理由がない。

ウ 和解協定書違反に係る法人の対応が不当労働行為に該当することについて

M は、本件和解協定書締結後、16回にわたりアド・ホックな団交を申し入れたが、法人は、正当な理由もなく、3週間ルールを遵守しなかった。このような法人の対応は、団交のルール等を定めた和解協定書の意義を大きく失わせるものであるから、M に対する支配介入であると同時に、団交の実施そのものを拒否したものと評価すべきである。

したがって、本件和解協定書締結後に M が行った、16回の団交申入れに対する法人の対応は、本件和解協定書に違反して団交を拒否したものであり、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 本件和解協定書の締結とその内容

本件和解協定書は、第2項で、団交について、事前に事務折衝を行い、協議事項や開催日時などを調整した上で実施することを規定している。これは、M から法人に対し、複数の要求事項が申し入れられることがあり、また、要求事項の内容によって法人が回答に要する時間や回答の優先度が異なることから、法人と M の間で、事前に事務折衝を行い、議題として取り上げ

る要求事項を調整した上で団交を実施することを定めたものである。本件和解協定書の第6項において、団交の開催日時について、その申入れ後、「概ね」3週間「程度」で開催する、という幅のある文言で規定されているのも、M の要求事項によっては申入れから3週間を経過した後に団交が実施される場合があることを当然に予定したものである。

本件和解協定書は、M と法人が円滑に団交を行うために締結されたものであり、その目的と規定の文言から、単に M が法人に団交要求書を交付して3週間が経過すれば、法人の団交拒否に当たることを規定したのではないことは明らかである。M の団交要求書に対する法人の対応が団交拒否に当たるかどうかは、第6項の規定だけでなく、事前に事務折衝を行い、団交で取り上げる要求事項を調整することを定める第2項や、団交時間内で協議できる範囲内で要求事項の協議を行うことを定めた第5項の規定などと併せて検討しなければならず、その検討に当たっては、団交要求書の交付状況やその要求事項の数及び内容を考慮するとともに、団交及び事務折衝の実施状況なども考慮して総合的に判断する必要がある。

#### イ 本件和解協定書締結後の状況について

##### (ア) M が要求事項の項目数を大幅に増加させたことについて

法人は、本件和解協定書において、M からの団交申入れ後、団交の実施までの目安に関する規定を設けるに当たり、M の要求事項数を絞るよう求め、M が要求事項数を削減することを前提として、実施までの期間の目安を設けることになった。そして、M は、100項目程度要求事項のある包括要求書を取り止め、1要求書に1議題を限定して記載することにした。

しかし、M は、法人に対し、本件和解協定書締結後の約1年間で団交要求書を24通交付し、締結前の1年間に交付した12通から交付数を倍増させており、要求事項も30項目から70項目へと大幅に増加させた。もともと、M は、包括要求書を毎年春と秋の賃金・賞与に関する団交に合わせて提出しており、その要求事項は過去に挙げたものと重複することが多かったが、本件和解協定書締結後は、不規則に多数の団交要求書を交付してきた。このように、M は、本件和解協定書の締結に当たり、要求事項数の削減が前提になっていたにも関わらず、その締結後、団交要求書の交付数を倍増させ、要求事項数も倍以上に増やしていた。そして、法人は、本件和解協定書の規定に従って団交を実施するに当たり、M の団交要求書の交付数及び要求事項数が想定よりはるかに多くなった結果、団交の実施に当

たり、M と事務折衝において多数の要求事項の中から優先して取り上げる事項を選別して実施してきたものである。

(イ) 事務折衝で議題や日程の調整を行い、団交を実施してきたことについて

法人は、M から団交要求書を受領すると、要求事項を確認し、関係部署の確認を得て回答の準備を行い、学内の調整を行った後、M との間で議題や日程の調整を行い、団交を実施してきた。本件和解協定書締結後、M から多数の団交要求書の交付を受けてきたが、上記の手順にて回答の準備を行い、団交を実施してきたもので、M に対して団交拒否をしたことがなく、ましてや支配介入行為など行っていない。

M は、3週間の経過がそのまま団交拒否に当たるルールが存在するかの如き主張を行っているが、法人は、本件和解協定書の規定に従い、M から団交要求書の交付を受けて、回答を準備し、人事部の担当職員が M 書記長に連絡し、団交の日程や議題を調整する事務折衝を実施してきた。この事務折衝において、法人の担当職員から、次回の団交で取り上げる議題や実施する日程を提案し、同書記長がそれに応じた結果、団交が実施されてきた。つまり、M は、法人との間で、事務折衝で議題や日程の調整を行ってきたにも関わらず、申入れから3週間の経過で法人が団交を拒否したと一方的な主張を行っているのであり、その主張は、本件和解協定書の規定を自らの都合に合わせて適用しようとするもので、認められない。

(ウ) 本件和解協定書における年間スケジュールによる団交について

M は、本件審査の途中から、本件和解協定書第6項が、事前に年間スケジュールとして日時を定めたもの以外の団交について、申入れ後、おおむね3週間程度で実施すると規定することを取り上げ、年間スケジュールによる団交とそれ以外の団交とを分けて主張するようになった。しかし、本件和解協定書で規定された年間スケジュールによる団交とは、賃金や賞与に関する団交を指し、これは、従来、春と秋の時期に実施されてきた。そこで、和解協定書の締結に当たり、従前の実施状況を踏まえ、今後も賃金や賞与に関する団交を春と秋の時期に実施することを明らかにするため、第3項の規定が設けられた。

そして、賃金や賞与に関する団交であっても、通常の団交と同じ団交としての性質を当然有しており、法人は、要求事項に対する回答の準備を行った上で、議題及び日程の調整を行う必要があるが、本件和解協定書の第2項が適用される。そのため、本件和解協定書の締結に当たり、賃金や賞与に関する

もの以外の要求事項に関する団交について、春闘や秋闘と並行して実施することは予定されていなかった。実際、法人は、M との間で、賃金や賞与に関する要求事項を議題とする団交において他の要求事項も取り上げており、団交を年間スケジュールとアド・ホックなものを区別して実施していないことは明らかである。

以上によると、法人は、本件和解協定書締結後、その第2項の規定に従い、M との間で、年間スケジュールとして予定されている賃金や賞与についての団交と、それ以外の要求事項についての団交を合わせて調整し、実施してきたのであり、団交拒否に当たるかどうかを検討するに当たっては、当然、年間スケジュールによる団交の実施状況を考慮する必要がある。

ウ 以上のとおり、M が法人へ交付した団交要求書のいずれについても、その団交の実施状況から、M の主張する不当労働行為は認められない。

## 2 争点2（正当な理由のない団交拒否）

### （1）申立人の主張

ア 28.7.14保管場所団交要求書による団交要求について

（ア）この団交要求は、法人により違法な雇止めにあった F 組合員の実験器具等の保管場所の使用に関して、法人が、F 組合員に対し、28.6.22通知書を送付して私物を撤去するように求めてきたことから、団交を要求したものであるが、法人は、この要求を無視して団交に応じなかった。

（イ）法人は、雇止めに係る仮処分手続が終了するまでの間に一時的に実験器具等の保管を続けることにしたが、「状況の変化」によりその後の団交の議題として取り上げられなかったので、団交拒否に当たらないと意味不明な弁解をする。

しかし、F 組合員は仮処分手続だけでなく、地位確認等を求める本訴も提起し、本件審問終結の時点でも、裁判所においてその審理が係属している。また、仮処分が取り下げられても、実験ノートの取り出しや保管の問題について協議を行う必要性は消失していないし、また、法人が保管を続けると M に通知したとしても、同様に、物品の取り出しや保管の問題について協議を行う必要性は消失しない。

それ故、法人の上記弁解は団交拒否の正当な理由になり得ない。

イ 28.11.30 T 交渉要求書による分会交渉要求について

（ア）この分会交渉要求は、経営学部の教授会の運営及び議決方法の適正化等を求めるものであるが、法人はこれに応じなかった。

（イ）法人は、この分会交渉要求について、教授会の議決方法のやり方を改める

ことになり、M にその旨伝えたと、M から特に要求がなかったことから、全て解決したと思ったと弁解する。

M は、団交要求を撤回する場合には、事後の紛争を避けるために、取下げ通知か打切り通知を法人に差し入れている。しかしながら、本件については、M は法人へこのような書面を提出したことはなく、分会交渉要求を撤回したことはない。

M は、人事事項について広範な裁量権を有する教授会の議決に重要な役割を果たす委任状の運用について問題視しているのであり、この問題が未決着で、その後の団交でも議題に挙げられて議論されているにもかかわらず、28.11.30 T 交渉要求書を撤回するはずがない。

ウ 28.12.7団交要求書及び28.12.22団交要求書による団交要求について

(ア) これらの団交要求は、全組合員の経歴年数換算表の写しの交付及びそれについての団交を求めるものであるが、法人は、組合員の経歴年数換算表を交付せず、団交にも応じなかった。

(イ) そして、以下のとおり、これら団交要求に対する法人の対応は正当化されない。

a 法人は、経歴年数換算表が教職員の個人の給与決定に関する内部資料であることを理由に、これを M に提供しないことを正当化しようとする。

しかしながら、組合員の経歴年数換算表は、その初任給及び昇給の決定という労働条件の決定に直接関わる重要資料であるから、M の要求事項は組合員の賃金に直結する事項であり、義務的団交事項であることは言うまでもない。M が経歴年数換算表の交付及びその団交を求めるのは至極全うな行為であり、これを拒否する法人の対応は全く正当性が認められない。

b 法人は、平成28年12月22日の夕方、法人人事部職員が M 書記長の研究室を訪問し、経歴年数換算表に関する話に及んだと弁解するが、同日に人事部職員が同書記長に対して経歴年数換算表について説明を行ったことはない。確かに、同日、人事部職員が同書記長の研究室を訪問したことは事実だが、訪問の目的は、育児休業に係る就業規則の改正について労働基準法の定める意見表明を M に要請するためであって、組合員の経歴換算に関する協議をするためではない。

エ 28.12.19団交要求書による団交要求について

(ア) この団交要求は、G 組合員の平成27年度の教員業績評価の理由の説明及



び評価の訂正並びに配置転換を求めるものであるが、法人は、この団交要求を無視し続け、本件申立て後の29. 8. 1団交まで団交に応じなかった。ただし、29. 8. 1団交で回答したといっても、要求事項が訴訟係属中であることから回答を差し控えるというものであった。

(イ) そして、以下のとおり、この団交要求に対する法人の対応は、正当化されない。

- a G 組合員が勤務する工業高等専門学校教員の業績評価は教員の資格や毎年の賞与額及び職務給額に影響を及ぼすものであるから、M の要求事項は組合員の人事評価及び賃金に直結する事項であり、義務的団交事項であることはいふまでもない。
- b ある権利問題が同時に裁判所で争われていることは、団交での回答を拒否する正当事由とはなり得ない。
- c 法人は、29. 3. 10団交で説明済みであると弁解するが、法人が指摘する29. 3. 10団交での評価に係るやり取りは、28. 7. 14能力給団交要求書で要求した能力給制度やA評価者全員の開示を求める議題のやりとりであって、28. 12. 19団交要求書に対して回答したものではなく、法人の上記弁解は明らかに誤りである。

オ 29. 3. 6団交申入書による団交申入れについて

(ア) この団交申入れは、非常勤講師に対するパワハラ事件について、Mが X からの要請に応じて連名で団交を求めるものであるが、法人は、これを無視して、団交に応じなかった。

(イ) しかし、以下のとおり、この団交申入れに対する法人の対応は、正当化されない。

- a 法人は、29. 3. 6団交申入書の連絡先として明記された担当者の所属する X との定例団交の席上でこの団交申入れに対する回答を行ったから、M との団交に応じなくても団交拒否は正当化されると言いたいようであるが、M は X と別組織であり、また、X との定例団交には M の組合員は参加できないのであるから、連名で団交を要求している以上、M が出席できない X との定例会で回答を行ったとしても、団交拒否は正当化されない。
- b M は、加害者が、上記非常勤講師に対してだけでなく、M の組合員に対してもパワハラをしていたからこそ、組合員の労働環境の維持のために組合間で連携して団交の実施を求めていたのであり、上記被害者が組合員ではないことは、団交拒否の合理的理由とはなり得ない。

c さらに、法人は、29.3.6 団交申入書による団交申入れについて、 X の担当者に対し、委員会が準備されており、その結果を被害者本人に説明するので、本人に確認するように通知したところ、上記担当者がこれを了解した旨主張するが、複数の労働組合で団交を要求しているのに、本人から事情を確認すればよいと言われて、労働組合側が納得するはずはない。現に、 X の担当者は、 M 書記長に対して、法人が団交に応じてくれないと打ち明けている。

仮に、法人が主張するような「了解」があったのであれば、 X が被害者本人に事情を確認することで問題は解決しているはずであるが、実際には、 X の定例団交において、 X から「パワハラの問題についてはどうなったのか」と追及されてはじめて、法人は状況を説明しているのであり、このような事実からも、 X 担当者の「了解」があったとはおよそ考え難い。

カ よって、前記アからオ記載の5回の団交申入れに対する団交拒否は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとともに、 M の存在を無視し、その弱体化を図るために行っているとみるほかなく、同条第3号の不当労働行為にも該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア 28.7.14 保管場所団交要求書による団交要求について

この団交要求は、 F 組合員の雇止めに基づく実験器具等の保管場所の使用に関し、団交を要求するものである。

法人を退職した職員は、研究室内の私物を撤去し、法人の所有物を返却しなければならず、退職した F 組合員も同様の対応をする必要があった。ただ、法人は、 F 組合員からの仮処分手続の申立てを受け、この手続きが終わるまで、一時的に F 組合員の研究室内の実験器具等を別の場所で保管した。そして、 F 組合員の取下げにより仮処分手続が終了したことから、法人から F 組合員に対し私物の撤去を求めたところ、28.7.14 保管場所団交要求書が交付された。

その後、法人は、 F 組合員から地位確認等を求める本案訴訟が提起されたことなどを考慮し、 F 組合員の実験器具等の保管を継続してきたもので、そのことは F 組合員本人にも話をしてきた。その結果、この団交要求について法人と M の間で行われた事前の事務折衝において、団交の議題として取り上げられることがなかった。

イ 28.11.30 T 交渉要求書による分会交渉要求について

この分会交渉要求は、経営学部の教授会の運営及び議決方法の適正化などを

求めるものであるが、法人は、28.11.30 T 交渉要求書を受領した後に経営学部に連絡したところ、教授会で再度議決を行ったとの報告を受けた。そこで、平成28年12月上旬頃、法人の人事部職員が、M 書記長を訪問して事務折衝を行った際、この分会交渉要求について、既に経営学部内で対応して解決に向かっており、T 交渉を実施して意見交換を行う必要がないことを口頭で説明した。その後、M から法人に本件について交渉の要求はなく、団交の議題を調整する際に取り上げられないまま推移した。そのため、法人としては、M がこの要求を撤回したものと把握し、団交の実施に至らなかったものである。

ウ 28.12.7団交要求書及び28.12.22団交要求書による団交要求について

これらの団交要求は、全組合員の経歴年数換算表の写しの交付を求めるものである。

しかし、法人は、経歴年数換算表を、教職員個人の初任給の決定に関する内部の事務資料であり、本人以外の者に開示できる資料に当たらないと位置付けている。

また、法人人事部職員は、これらの団交要求に関して平成28年12月22日夕方に M 書記長と事務折衝を行った際、経歴年数換算表について開示できないことを説明していた。

エ 28.12.19団交要求書による団交要求について

この団交要求は、G 組合員の平成27年度教員業績評価の理由の説明及び評価の訂正並びに配置転換に係るものである。

しかし、法人は、29.3.10団交で、そもそも教職員の評価理由書について教職員本人に直接開示しており、第三者への開示を予定しておらず、M に対しても開示できないことを説明しており、また、29.8.1団交では、G 組合員の業績評価に不服があれば本人が異議申立手続を利用できること、また、G 組合員に対する降格・降職などの効力について訴訟が係属中で、当事者双方が必要な証拠を提出しており、G 組合員が加入する労働組合である M に対し、G 組合員の評価に関連する資料を訴訟手続とは別に団交で開示する予定がないことも説明していた。

以上のとおり、法人は、G 組合員の業績評価に関する団交要求について、M に対して誠実に説明を行ってきた。

オ 29.3.6団交申入書による団交申入れについて

この団交申入れは、非常勤講師に対するパワハラ事件について、M が X と連名で行ったものである。

法人は、29.3.6団交申入書を受領後、担当を務める X 書記長との間で、学内の調査委員会の対応を待ち、本人に十分説明を行い、必要があれば団交を行うことで調整を行い、その後、この担当者とやり取りし、平成29年9月28日に X との間で団交を実施し、この団交申入れに関する説明を行った。

以上の経緯によると、法人は、29.3.6団交申入書について、担当者とやり取りして団交を実施し、 M からは特に申入れなどがなかったものである。カ 以上の経緯によると、法人は、前記アからオ記載の5回の団交申入れについて、 M に対する団交拒否及び支配介入は行っていない。

### 3 争点3（不誠実団交）について

#### （1）申立人の主張

ア 年休の買上げに係る28.6.14団交における法人の対応について

（ア）法人は、 W の組合員に対しては昭和60年以前から年休の残日数の買上げを行ってきたが、 M の組合員には年休の残日数の買上げを認めないという差別的対応をしていた。

そのため、 M は、法人に対して、時効消滅する年休の買上げを要求してきたが、法人は、医学部職員とそれ以外の職員の労働条件は異なっている、医学部職員と大学等職員とは全く異なる就業規則の下で労働しており、労働時間、休日・休暇、年休の取扱いも異なっているなどといった抽象的な回答をするだけであった。しかし、法人の就業規則においては、医学部と他学部とで労働日、労働時間及び休日・休暇の内容は同じであり、法人の上記回答は事実ではない。

法人は、 M がいかなる質問や意見を言おうとも、予め用意した回答を読み上げるだけの不誠実な回答をするだけであった。そのため、 M は、28.4.28要求書においても、改めて年休の買上げを求めたのである。

（イ）ところが、28.6.14団交においても、法人は、用意してきた文書を読み上げて、①医学部の年休の買上げは制度趣旨に逆行する、②医学部職員と大学等の職員は全く異なる就業規則の下で働いており、労働時間や休日休暇も異なっていることから、医学部においては年休の買上げをしている、③医学部のみに年休の買上げをしていることは組合間の不当な差別に該当するとは考えていない、などという抽象的な回答をするだけで、 M の質問や要求にも、用意してきた文書以上に回答しなかった。

M は、法人が年休の買上げについて数年間も同じ形式説明をしていることを指摘した上で、医学部職員のみを優遇している合理的理由の検証

をするために、医学部における年休の買上げ条件や年休取得率を明らかにするように求め、さらには、年休取得率が低いことを理由にして年休の買上げをしているのであれば、同じく年休取得率が低い附属校の教員にも年休の買上げが認められるべきこと等を指摘したが、法人は文書で読み上げた回答以上の具体的回答をしなかった。

このような法人の態度は、何らの具体的説明や資料の提示をも行わないまま、自らの主張に固執し、時間が過ぎるのを待つという態度であり、誠実な交渉態度とはいえない。

イ ベア及び賞与増額の要求に係る28. 6. 14団交、28. 10. 18団交、28. 11. 21団交、及び29. 3. 10団交における法人の対応について

(ア) これまでの経緯等について

a 法人は、平成22年9月13日の団交で、22年財政シミュレーションをM に提示して、今後10年間に人件費が100億円増加となること等を理由にして、賞与支給額の引下げを提案してきた。法人は、この団交において、22年財政シミュレーションをM から回収している。

こうした交渉の上、法人は、賞与支給額を引き下げる内容で賞与支給基準を改定し、その基準に従って賞与を支給するようになった。

ところが、実際の人件費は22年財政シミュレーションの想定とは大きく乖離している。法人が22年財政シミュレーションで過度に人件費の増加を見積もることによって財政危機を煽り、賞与を引き下げた可能性が顕在化したため、M は、誤って見積もった人件費相当分を賃上げ等の財源として利用すべきだと主張するために、法人に対して、22年財政シミュレーションの開示を求めるようになった。

b 法人が作成した決算概要では、収入が大幅に増加する一方で人件費の増加は抑制されており、あまりにも外れた収支予測をする主因は、収入の増加をまったく計算外におき、人件費を過大に見積もっていることにある。このような比較からも、法人から22年財政シミュレーションの提供を受けた上で、それに基づく賞与引下げの正当性を検証し、22年財政シミュレーションにおける数値と実際の決算上の数値との差額の全部又はその一部を財源にして賃上げを要求することは、労働組合として極めて合理的な行動である。

ところが、平成26年5月16日に実施された団交において、法人は、M の要求に応じられない具体的な理由を説明しないばかりか、M が要求する22年財政シミュレーションの提供にも応じなかった。

- c その後の累次団交においても、法人は全く同じ内容の抽象的な回答を行うだけで、団交の場での質問や意見に関しても何ら実質的な説明や回答を行うことはなく、22年財政シミュレーション等の資料の提示等を行うことがなかった。

そのため、M は、法人に対し、28.4.28要求書において、資金収支差額の黒字幅の推移、22年財政シミュレーションの致命的誤りなどの具体的根拠を挙げ、ベア及び賞与の増額の可否並びにそれらの金額を具体的に交渉するよう要求し、続く平成28年5月19日には、22年財政シミュレーションと、法人が新たに作成した27年財政シミュレーションを提出するよう改めて要求した。22年財政シミュレーションに加えて、27年財政シミュレーションの提供を求めた理由は、法人が27年財政シミュレーションによる人件費の増加を理由に学費の値上げを提唱してきたが、この人件費の増加率にも誤りがあったからである。

(イ) 争点となっている各団交が不誠実団交であること

- a 28.6.14団交における不誠実な対応について

上記要求について開催された28.6.14団交において、M が、賃金の交渉をするために適切な財政シミュレーション等の資料を提供し、従来の財政シミュレーションの想定が外れているならその説明をするように求めたところ、法人は、M の要求に対して十分な回答や説明を行わず、かつ、財政シミュレーションの提供もしなかった。

- b 28.10.18団交における不誠実な対応について

M の28.7.14財政シミュレーション団交要求書による改めての要求について実施された28.10.18団交において、M は、22年財政シミュレーションと27年財政シミュレーションの提供を改めて要求するとともに、提供しない理由を明らかにするように求めたが、法人は、次回団交で回答する旨述べて、回答を拒否している。法人は、次回団交に当たる28.11.21団交においても回答していない。

また、M が、交渉権限があるなら返答できないと困ると指摘しても、法人は「別の質問にあってよろしいですか」とはぐらかして別の議題に移ろうとして、M の意見に対して真摯に対応しなかった。

- c 28.11.21団交における不誠実な対応について

28.11.21団交においても、法人は、財政シミュレーションの提出について明確に回答をしなかった。

M は、法人に対して、財政シミュレーションの提供を、その必

要性を具体的に説明した上で要求したが、法人は、予測の全てが外れているわけではないなどと弁解して、財政シミュレーションの提供に難色を示した。M が財政シミュレーションを提供するか否かの意向を再度確認しても、法人は、経営判断資料であることを理由にして提供を拒否しようとした。

しかも、法人は、前記 b 記載のとおり、28.11.21 団交で回答する旨 28.10.18 団交で述べていながら、回答を明確にしなかった。

このような法人の態度は、資料の提示をも行わないまま、自らの主張に固執し、時間が過ぎるのを待つという態度であり、到底、誠実な交渉態度であるということとはできない。

d 29.3.10 団交における不誠実な対応について

29.3.10 団交でも、法人は、財政シミュレーションの提出について回答をはぐらかし、M が開示を求めた財政シミュレーションを提供しなかった。M は、賃金減額の根拠として利用したのであるから開示されるべきものであると指摘して、財政シミュレーションの提供を求めたが、法人は、検討するとだけ回答して、さらに無用な引き延ばしをした。

(ウ) 法人の対応の評価について

以上のとおり、M による財政シミュレーションの提供要求は、それを根拠に引き下げられた賞与等の賃金の労働条件の改善の契機としてなされたものであり、具体性もある。また、M は、財政シミュレーションの数値と実際の決算との差額を財源に賃上げを求めているのであるから、法人から財政シミュレーションの提供がなければ具体的かつ正確な要求をして、誠実に交渉することができない。

それにもかかわらず、法人は、自己の立場に固執し、回答をはぐらかし続けて、財政シミュレーションの提供をしない。

(エ) 法人の主張に対して

a 法人は、22年財政シミュレーションが賞与引下げの根拠としたものでない旨主張するが、本件審問の反対尋問において、会社側証人は、22年財政シミュレーションが賞与の引下げの根拠に利用されたことを認めており、法人の上記主張は理由がない。

b 法人は、M に対して、毎年、決算資料を開示しているから、22年財政シミュレーションを開示しなくても不誠実団交にはならないと主張したいようであるが、決算資料は実際の決算内容が記載されているだけである。M は、22年財政シミュレーションの数値と実際の決算との

差額を財源に賃上げを求めているのであるから、法人より財政シミュレーションの提供がなければ具体的かつ正確な要求をして、誠実に交渉することができない。それ故、決算資料を開示するだけで誠実に交渉したといえないことは明らかであって、法人の上記主張は理由がない。

ウ 専任教員の最低責任時間確認要求に係る28.12.20 R 交渉における法人の対応について

(ア) 28.10.19 R 交渉要求書に対して、28.12.20 R 交渉が実施されたが、そこでの法人の「責任時間」についての回答は、訴訟や労働委員会における説明と全く異なっており、誠実に回答したとはいえない。

(イ) 法人の職員給与規程には、大学・短大・工業高等専門学校・高等学校及び中学校の教員が責任時間を超える授業時間がある場合に増担手当を支給すると規定されている。

(ウ) この「責任時間」について、法人は、民事訴訟において、全ての専任教員は最低10時間の講義を担当すべきという理解の下で、「年間480時間（＝週10時間×4週間×12か月）を担当することとなっている」と主張し、また、労働委員会においても、「専任教員に対しては、最低10時間を担当させることとして」と主張し、「責任時間」は「専任教員が週に最低担当すべき講義時間である」と明言している。

(エ) しかしながら、法人は、28.12.20 R 交渉では、「責任時間」は「増担手当を支給する基準にすぎない」と回答しており、民事訴訟や労働委員会と異なる説明をしている。

(オ) このように、責任時間についての団交における法人の説明は、民事訴訟及び労働委員会における主張と異なっており、誠実に回答したとはいえない。

エ 能力給制度の廃止要求、全組合員の評価理由書の写しの交付要求及び附属校教員に対する在外研究制度の導入等の要求に係る29.3.10団交における法人の対応について

(ア) 能力給制度についての不誠実な回答

M は、法人に対して能力給制度の見直し等を行うように求めてきたが、法人がこれに応じてこなかったため、28.7.14能力給団交要求書において、能力給制度の導入根拠、成果及び意義の具体的説明をすることとともに、A評価者を開示することなどを求めた。これについて、29.3.10団交が実施されたが、法人の対応は、以下の点で不誠実であった。

a 法人は制度の説明を行ったが、その内容は誰もが閲覧可能な平成19年度の外部評価報告書をほぼ読み上げるだけであった。



- b 法人は、東大阪キャンパス及び奈良キャンパスにおける能力給制度の導入経過について、M との一切の協議を経ることなく一方的に導入したにもかかわらず、あたかも M と協議の上、導入した制度であるかのように回答し、事実と異なる説明をしていた。
- c 法人は、M から、能力給制度自体に対して法人がどのような評価を行ったのかを問われても、これに回答せず、評価制度の見直しを問われても、各学校でしていると思うと述べるだけで、全く具体的な回答をせず、M の質問に対してまともに回答しようとしなない。
- d A評価者の開示についても、法人のA評価の基準が不明確であり、M が評価基準の明確化を求めても、法人はこれに応じなかったため、どのようにすればA評価を得られるかが不明であったことから、A評価を取得している者を知ること、どのような教育研究をすればよいのか、あるいは社会貢献をすればよいのかを知り、法人に恣意的な評価をさせないために求めたものである。

法人は、A評価者の開示を「個人情報」と位置付けて頑なに評価理由と名前の開示を拒否している。個人情報保護協約が締結されているとM が指摘しても、法人は、個人情報を理由にして、自らの回答に固執することを繰り返している。

#### (イ) 全組合員の評価理由書の写しの交付問題

M が、28.12.7団交要求書において組合員に代わって評価理由書の開示を求めたのは、個々の組合員が評価制度に不服申立てをしたとしても報復的评价が行われる危険があったことから、組合員が報復的评价を受けないようにするためである。法人の学内規定には不服申立てを行った者に対する制裁禁止規定がなく、実際に組合員に対する不当評価の事実が明らかになっていた。こうした状況において、M が組合員の評価理由書の開示を要求することは至極全うな要求である。

しかしながら、29.3.10団交で、法人は「個人情報」を理由に、M が要求していた全組合員の評価理由書の写しの開示を全て拒否した。

上記のように M の要求は合理的であり、法人と M は個人情報保護協約を締結しているのであるから、「個人情報」を理由に資料の不開示を正当化することはできない。それにもかかわらず、「個人情報」を理由にして評価理由書の開示を拒否する法人の態度は、労働組合を交渉の担い手として認めた意義を無に帰し、労働組合の団結権や団体交渉権を根底から否定するものであり、誠実な交渉態度であるとは認められない。

(ウ) 附属校教員の在外研究制度導入等の要求に係る交渉担当能力のある者の不出席

M は、これまでも附属校教員の在外研究等の休暇について団交を要求してきた。法人は、平成26年5月の団交において、交渉担当者として附属高等学校・中学校及び附属小学校・幼稚園の各事務長らを出席させたが、彼らは、用意してきた文書を読み上げるだけで組合の質問や要求にはそれ以上応えないという態度に終始した上、同文書による回答についても、例えば、附属校教員に対するリフレッシュ休暇付与要求について、校長会で提案し、改めて議論することになっている旨回答するだけであった。これは、交渉担当者として出席している者が実際には交渉担当能力がなく、組合の要求を校長会に伝達することしかできないことを示している。

このように、交渉担当能力のある附属高校の校長が不在のまま団交を行っても、法人側交渉担当者が形式答弁しかできず、団交自体が形骸化していた。

そのため、M は、法人に対して団交に附属高校の校長を出席させるように求めたが、法人は附属高校の校長を出席させることなく、29. 3. 10団交に出席した法人担当者は、新年度になったら再度校長会で検討するなど形式的な回答をするだけで、無用な引き延ばしを行った。団交に少なくとも校長会の代表校長が出席すれば、組合の要求の受入れの可否や検討状況について実質的な回答ができるはずである。

このような、法人が交渉担当能力を有しない者を団交に出席させて、抽象的な回答を行って無用な引き延ばしを図る行為は、不誠実というほかない。

オ 過半数代表者の選出方法についての要求に係る29. 5. 11団交及び29. 5. 29団交における法人の対応

(ア) 29. 5. 11団交における不誠実団交

a M は、X とともに、法人に対し、29. 4. 10団交要求書で、過半数代表者の選出を議題として、団交申入れをした。この申入れに対して、過半数代表者が選出された後に29. 5. 11団交が実施された。

b 29. 5. 11団交において、M が、突然に過半数代表者選挙の実施を公示して選挙を強行した理由や、推薦人の名簿や選挙人名簿を閲覧させない理由等を尋ねても、法人はその理由を明らかにしなかった。

また、同選挙の選挙管理者が M 推薦候補の対立候補の推薦人になっている疑いがあり、選挙の公正に疑義があったことから、M が、法人に対して、推薦人名簿の公開を求めても、法人は推薦人名簿の公開を拒否することを明言した。

さらに、M が、過半数代表者選挙の公正性を確認するために、選挙人の投票率等を明らかにするように求めても、法人はこうした求めに一切応じなかった。

そして、法人は、過半数代表者の選出手続について事前に労働組合の意見を聞く必要はないし合意を取る必要もないと明言し、労働組合を排除して、法人が過半数代表者選挙の実施及び選出方法を一方的に決定できるという認識を示した。

M が、過半数代表者選挙を強行した法人の対応は M の弱体化を意図したものであると追及しても、法人は、自らの対応が労働基準法の何条に違反するのか教えてほしいなどと枝葉末節な言及をしてはぐらかし、その後、M に追及されても、終了時刻であると言って団交を終了させた。

- c 過半数代表者選挙は、労働者の代表を選出する選挙であるから、労働者が自主的に行うべきものであり、使用者が主体になって行う、使用者の意に沿った不公正な選挙は許されない。また、過半数代表者選挙により過半数代表者が選出されると、その過半数代表者と法人が締結する労使協定の内容如何により組合員の労働条件が大きく影響を受けることになるから、選挙が公正に実施されることは極めて重要である。それ故、選挙が公正に実施されたかどうかを検証する上で、選挙を M と協議することなく強行した経緯や、選挙人名簿、推薦人名簿、投票率等を確認することは重要なことである。ましてや、本件では、法人により一方的に過半数代表者選挙が強行されたのであるから、尚更である。

したがって、法人は、過半数代表者選挙を M と協議することなく強行した経緯や、選挙人名簿、推薦人名簿、投票率等を確認することを M から求められれば、資料提示の上、具体的に説明を行い、誠実に交渉しなければならない。

法人は、選挙人名簿や推薦人名簿等の資料を開示しない理由として、個人情報記載があることを挙げるが、上記資料は過半数代表者の選出の公正を確保するために必要な資料であり、その開示の必要性は高いし、真に開示が相当でない情報については一部閲覧禁止にすれば足りるから、法人が挙げる理由は資料を不開示とする合理的理由とはなり得ない。

#### (イ) 29.5.29団交における不誠実団交

組合は、29.5.24過半数代表者団交要求書において、過半数代表者選挙を民主的なものとする事についての労働基準監督署の是正勧告及び指導の実施

問題等について団交を要求した。

ところが、29.5.29団交において、M が過半数代表者の選出方法が非民主的であると指摘しても、法人は「労使全員が選んだ話なんで、もう仕方のない話」であると回答し、過半数代表者の選出は既成事実であるとして何ら交渉に応じない。

(ウ) このような態度は、自らの主張に固執してまともに交渉に応じず、ただ時間が過ぎるのを待つという態度であるから、到底誠実な交渉態度とはいえない。

カ 前記アからオ記載の団交における法人のこのような態度は、M の要求を真摯に受け止めてこれをよく検討した上で、要求に応じられないことを納得させようとする態度がみられず、誠実性を著しく欠くから、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、また、M の存在を軽視あるいは否定する点で同条第3号に該当する不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

M は、以下で述べる各団交における法人の態度が不誠実であると主張するが、以下のとおり、法人は、いずれの団交においても、M の多岐にわたる要求事項について、毎回1時間半程度の時間をかけて、必要に応じて資料の開示を行い、数値を示して説明するなど、できる限り説明を尽くして合意形成に努力をしており、極めて誠実に交渉を行っている。

もとより、M は、毎回、多岐にわたり膨大な要求事項を掲げてくるため、個別の要求事項については、準備に要する作業等の時間的制約から、即時で十分に回答できないことはあり得るが、それは、そもそも多岐にわたり膨大な要求を行う M の団交に臨む姿勢にこそ問題があるのであり、法人には、何ら非難される要素はない。

したがって、これら団交における法人の対応は、不誠実団交にも、M に対する支配介入にも、該当しない。

### ア 年休の買上げを議題とする28.6.14団交について

(ア) M は、団交において法人が用意してきた文書を読み上げたことが不誠実であると主張するが、回答に際し、正確を期するためにあらかじめ回答を文書で用意し、読み上げることは、何ら不誠実ではない。

(イ) 法人は、かつて、医学部の職員を対象として、年休の残日数の買取りを行っていた。これは、法人の医学部及び附属病院の職員の勤務形態がキャンパスの職員などと大きく異なり、独自の就業規則を規定していることから古くから、慣行として実施されていたものである。

しかし、年休制度は、本来、職員が休暇を取得してこそ制度の目的を達成できるものであり、年休の残日数を買い上げることは法律の趣旨に反する。そこで、法人は、平成29年4月以降に付与された年休について買取りを行っていない。このように、法人として是正を目指している中での議論であり、法人が不誠実に対応している事実はない。

イ ベア及び賞与増額を議題とする28.6.14団交、28.10.18団交、28.11.21団交及び29.3.10団交について

そもそも、法人は、平成22年に賞与の見直しを行うに当たり、M の要望に基づき将来の財務状況を予測するためのシミュレーションを行ったものの、この22年財政シミュレーションについて、その結果を賞与引下げの根拠としていなかったし、また、あくまで予測数字にすぎないと位置付けており、M を含む外部への開示を予定していなかった。

法人は、毎年、M を含む学内の労働組合に対し、法人全体及び各学校の予算及び決算書類を提供して、賞与やベアについて団交を実施しており、十分な資料を提供してきた。しかし、M は、平成27年頃から、突然、22年財政シミュレーションの開示を求めるようになり、法人は、M に対し、22年財政シミュレーションは同年の賞与見直しの根拠ではないし、非開示の経営資料であるため開示できないことを何度も回答したが、M は執拗に開示を要求した。そこで、法人は、平成28年3月末の事務折衝の際、M の出席者に対し、22年財政シミュレーションの閲覧を認めた。すると、M は、平成28年5月19日付けの要求書を交付し、再度、財政シミュレーションの開示を要求してきたが、法人は、28.6.14団交の際、開示を断った。

しかし、M は、28.7.14財政シミュレーション団交要求書を交付し、再度、開示を要求し、これに対し、法人は28.11.21団交で回答した。

前記のとおり、M は、平成22年財政シミュレーションについて、同年の賞与引下げの資料として用いたことを理由に挙げて、その開示を求めている。法人は、M に対し、平成22年の賞与引下げの根拠として財政シミュレーションを用いていないことを書面などで伝えてきたものの、M は自らの主張に固執してきた。なお、法人は、M が財政シミュレーションについて根拠のない主張を繰り返して団交の時間を費消していることなどから、既に同29年3月中に、22年財政シミュレーションについて開示を行った。

ウ 専任教員の最低責任時間の確認を議題とする28.12.20 R 交渉について

M は、28.12.20 R 交渉において、法人側から教員の責任

時間について増担手当を支給する基準との説明があったものの、別の民事訴訟における法人の主張と異なり、誠実交渉義務に違反する旨主張する。

しかし、法人は、別訴で提出した書面において、責任時間を教員が講義を実施すべき最低基準として位置付けた主張など行っておらず、M の上記主張は、別訴における法人の主張を曲解した誤ったものであって、M の誠実交渉義務違反の主張は根拠がなく、認められない。

エ 能力給制度の廃止要求、全組合員の評価理由書の写しの交付要求及び附属校教員に対する在外研究制度の導入等の要求に係る29. 3. 10団交における対応について

(ア) 能力給制度の廃止要求について

能力給制度については、その導入後、M から廃止の要求が複数回なされたが、その度に、法人は、導入の意義などを繰り返し説明し、大阪府労働委員会でのあっせんにおいても説明を行っていた。それにも関わらず、28. 7. 14能力給団交要求書において M から改めて能力給制度導入の意義や評価について説明を求められたことから、法人は、29. 3. 10団交において、外部評価報告書で明解にまとめられている部分を引用して説明を行ったのであり、誠実に回答を行っていたことは明らかである。

(イ) 全組合員の評価理由書の写しの交付要求について

組合員の評価理由書の開示について、法人は、既に28. 6. 14団交において、A評価者を公表する予定がないことを M に説明していたし、また、M に対し、毎年、秋に教員・職員別に、A評価者・B評価者・C評価者の人数と割合を開示して、可能な範囲で情報を提供するほか、教職員が自分の評価について異議申立てできる制度を整えていることも説明していた。このような経緯を経て、法人は、29. 3. 10団交において、M に対し、改めて評価理由書について職員本人以外に開示しないことを説明した。

そして、M は、必要があれば、直接、組合員から評価理由の開示を受ければ足りるのであり、法人から M へ組合員の評価理由を開示する必要はなかった。

以上の経緯によると、組合員の評価理由書について法人が M に関示しなかったことが不誠実団交や支配介入に当たるはずがない。

(ウ) 附属校教員に対する在外研究制度の導入等の要求に係る附属校校長らの不出席について

もともと、法人は、M から、過去、28. 7. 14在外研究制度等団交要求書と同じ要求を受けてきた。しかし、法人の附属校教員は、幼稚園から高

校までの学生の教育を担当しており、教育と研究を行う大学教員と立場が異なる。そのため、法人は、附属校教員について、大学教員と同じ在外研究制度等を導入する必要がないと考えていた。ただ、法人は、Mからの要求を受け、附属校の校長が集まる校長会で、在外研究制度の導入などについて強い要望があれば導入を検討することにし、校長会でその意向を確認したが、要望が出なかった。つまり、法人は、過去、Mの要求事項を検討した上で、その要求に応じてこなかったものであり、28.7.14在外研究制度等団交要求書についても同様に検討し、導入に至らなかった。

Mは、交渉権限を有する校長を団交に同席させなかったことが被申立人の不誠実団交に当たるなどと主張するが、法人は、Mを含む学内の労働組合との団交についての交渉権限を、法人が選任した団体交渉委員に付与しており、附属校の校長らには付与していない。法人は、附属校の校長について、在外研究制度など人事制度を定める権限を与えておらず、人事制度に関して団交で法人を代表して交渉する権限も与えていないため、校長を団交に出席させておらず、交渉権限を有する団体交渉委員らから誠実に説明を行ってきた。そのため、団交に校長を出席させてこなかったことについて、Mの主張する不誠実団交及び支配介入の事実は存在しない。

オ 過半数代表者の選出方法についての要求に係る29.5.11団交及び29.5.29団交について

法人は、29.4.10団交要求書及び29.5.24過半数代表者団交要求書について、29.5.11団交及び29.5.29団交を実施し、誠実に回答を行った。

そもそも、過半数代表者選挙は、民主的手続によって行う必要があるが、法人が労働組合との団交に基づいて実施すべき事項ではない。法人には過半数組合が存在しておらず、就業規則の改定などについて過半数代表者を選任する必要があったものの、東大阪キャンパスを中心として非常勤講師の人数が多く、民主的手続による選出が難しい状況にあった。しかし、平成29年頃、同じく非常勤講師を多く抱える大学で過半数代表者の選出が行われるようになり、法人は、所轄の労働基準監督署と選出手続について協議を重ねて、選挙の実施に至った。

平成29年度の過半数代表者の選出に当たり、Mは、過半数代表者選挙開催後に団交を実施したことが不誠実に当たると主張する。しかし、法人が、29.4.10団交要求書の受領後、人事部職員から書記長に連絡して、団交の実施について相談したところ、書記長は、既に選挙の公示が行われており、今、団交をしても仕方がないと回答した。そこで、法人は、通常どおり団交要求書につ

いて回答案を検討し、 M との間で議題及び日程の調整を行った上で29.5.11団交を行った。

また、 M は、推薦人名簿や選挙人対象範囲などの開示がないと主張するが、法人は過半数代表者の選出方法について、 M の意向に沿った情報を開示する必要もなく、その要求に応じないことが不誠実団交や支配介入に該当するはずがない。

#### 4 争点4（奈良キャンパスでの組合事務所の不貸与）について

##### （1）申立人の主張

ア 法人は、 U に対して複数の組合事務所の貸与を認める一方で、 M が東大阪キャンパスに加えて奈良キャンパスにも組合事務所を貸与するように求めても、これに応じない。

イ 組合事務所の複数設置について、以下のとおり、法人が、 U に対して組合事務所を複数貸与しておきながら、 M に対して組合事務所を複数貸与しないことには全く合理性が認められない。

（ア）法人は、 U に複数事務室を貸与するに至った経緯を全く明らかにしないし、また、 U に複数事務室を貸与する際の条件設定の有無及びその内容についても不明である。

このように、 U に対しては不明確な理由で複数の組合事務所を貸与しておきながら、 M に対しては便宜供与に過ぎるという理由で複数の組合事務所の貸与を拒否するのは、合理的な弁解とは、到底、認めることができない。

（イ）組合事務所の貸与をめぐる団交の経緯及び内容をみると、 M は遅くとも平成26年の春闘の団交から、奈良キャンパスにも組合事務所を貸与するように求めていたが、法人は部屋が不足しているので検討するという抽象的な回答に終始し、組合間差別を是正しようとしなかった。

M は、その後も、事務折衝及び団交において、組合事務所を建設する十分な空き地があることを指摘した上で、倉庫を転用する案や空き地にプレハブを建設して組合事務所とする案（法人は、わずか十数名の組合員しかいない V に対してはプレハブで事務室を提供している）など、具体的な場所の提案もしていたのである。

法人は、平成28年12月22日、 M との間で、奈良キャンパス内で組合事務所を設置することについて、同29年3月末までをめどに誠実に協議することに合意したが、その後も、 M と協議を行う姿勢を示さなかった。そのため、同年6月8日、 M は、組合事務所の設置についての



団交を要求した。同年8月1日に団交が実施されたが、法人は、十分な検討期間を付与され、設置場所について M から具体的提案を受けていたにもかかわらず、従前どおりの抽象的回答を繰り返した。このように、上記合意後も、法人は、 M から受けた具体的提案について真剣に検討していない。

(ウ) 施設の状況についても、奈良キャンパスでは体育館が竣工するなどして、建物敷地面積は増加の一途をたどっているから、それに伴い、組合事務所に転用できる教室や倉庫もあるはずである。しかも、法人は、教室を貸与できなかった V に対しては、プレハブ小屋で組合事務所を貸与している。法人も、奈良キャンパスには敷地が十分にあることを認めており、プレハブを建てて組合事務所を貸与することも十分可能である。それにもかかわらず、M に対してはそのような方法で貸与することは過剰な便宜供与になるとして拒否しているのであり、全く不合理というほかない。

法人は、奈良キャンパスには組合事務所に適切な場所がないと弁解するが、用地がない福岡キャンパスですら、法人は、 U に対しては校舎の一部屋を事務室として貸与し、 V にはプレハブで事務室を貸与しているのであり、それにもかかわらず、適切な場所がないことを理由に、 M に対して奈良キャンパスに組合事務所の設置を認めないのは合理的理由とはなり得ない。

ウ 組合事務所の貸与拒否が労働組合に及ぼす影響についても、 U の東大阪キャンパス内の事務室は日常的に利用されておらず、これを認めなくても U の組合活動にそれほど支障が生じるわけではない。

他方、 M の場合、平成29年8月の時点においても農学部の組合員数は39人もおり、農学部の常勤職員に占める組合員の割合も約3割、 M の組合員の半数以上が農学部の教員であった。そのため、農学部の組合員は、奈良キャンパスに組合事務所がないことにより、奈良キャンパスでの組合ニュースの配布、組合員同士の打合せ及び資料の閲覧等の点で大変な不便を強いられており、組合運営に現実的な支障が生じていた。

エ したがって、法人が M に対して組合事務所の貸与を拒否することは、これによって M の組合活動に支障をもたらし、その弱体化を図るために行っているとみるほかになく、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

## (2) 被申立人の主張

法人は、これまで M から奈良キャンパスに組合事務室を設置するよう

複数回要求を受けてきたところ、その度に確認を行った上で、奈良キャンパス内に組合事務室として貸与できる場所がないことを回答してきたもので、この法人の対応が、M に対する支配介入に該当するはずがない。

もともと、法人は、M に対し、便宜供与として東大阪キャンパスに組合事務室を設置してきた。法人は、M から、東大阪キャンパスに加えて奈良キャンパスにも組合事務室を設置するよう求められているが、奈良キャンパス内には M の組合事務室として提供できる場所がなく、M の要望に応じてこなかったのであり、この法人の対応は M に対する支配介入に当たらない。

M は、過去、何度も設置の要求をしており、法人が新たに費用を負担して組合事務室を建設しなければならないなどと主張するが、組合事務室の設置は、あくまで使用者による便宜供与であり、法人は M から複数回要求を受けたとしてもそれに応じる義務などなく、さらに費用を負担して組合事務室を設置する義務も負っていない。したがって、M の組合事務室の設置に関する主張は、当然認められない。

## 5 争点5（複数の組合掲示板の設置）について

### （1）申立人の主張

ア 法人は、W に対しては、①医学部附属病院の守衛所横のタイムカードの上、②教職員専用通路横、③看護師寮内、④大学奈良病院の4か所に組合掲示板の貸与を認めている。

医学部では、全教職員がタイムカードを利用しているため、全教職員が上記①の掲示板を閲覧することが可能であるし、上記②の掲示板も多数の教職員が利用する通路であり、多数の教職員が閲覧できる。

このように、法人は、W に対しては、その組合員のみならず非組合員も閲覧しやすい場所に組合掲示板を複数貸与する一方で、M が組合掲示板の複数貸与を求めても、これを拒否している。

イ しかしながら、以下のとおり、M に対する、他の労働組合と異なる組合掲示板の取扱いに、合理的な理由はない。

（ア）法人は、W に複数掲示板を貸与するに至った経緯について、組合事務所を貸与していないので、連絡用に掲示板を用意した旨主張するが、W に複数掲示板が貸与された具体的経緯は明確ではなく、それ故、組合員が多いことや組合事務所を貸与していないことは、W に対して組合掲示板を複数貸与している真の理由とは認め難い。

この点を措いても、W の組合員数が多いとの主張については、法

人は医学部職員の組合員の組合費をチェックオフしていないので、その組合員数を把握しておらず、それ故、W の組合員数が多いかどうか自体が不確かであり、M に対して複数掲示板の貸与を拒否する合理的理由とはなり得ない。

さらに、仮に、W の組合員数が多いとしても、M の組合員数が多かった時代にも、法人は M に対して掲示板の複数貸与を認めることはなかったのであり、また、裁判例も、併存する労働組合のうち組合員の人数が少ないことを理由として組合事務所を貸与しなかったことを不当労働行為とした労働委員会命令を適法と認めた原審判決を相当としており、これらの事実からも、組合員数が少ないこと自体を理由にして、組合間差別を是認することは正当化されない。

(イ) 法人は、組合掲示板の複数貸与に係る M と W との取扱いの差異の理由として、W に対して組合事務所を貸与していないことを挙げるが、労働組合の情報宣伝活動としての機能を有する組合掲示板と、組合員同士の会議、交流及び資料保存等のために利用される組合事務所とはその機能を全く異にするのであるから、W に対して組合事務所を貸与していないことは、組合掲示板の複数貸与に係る差別的取扱いの合理的理由とはなり得ない。

(ウ) M は、28.4.8要求書において複数掲示板の貸与を要求し、それを踏まえて、平成28年4月15日の団交において、全教職員が閲覧しやすい場所に複数の組合掲示板を設けるよう要求し、これを認めない法人の対応は組合間差別であると抗議したが、法人はこれに応じなかった。

その後、法人は、同年5月19日、複数掲示板の貸与について同年9月末日までをめぐり誠実に協議をすることを約束し、同年12月22日、複数掲示板の貸与について同29年3月末日までをめぐり誠実協議をすることを再度約束したが、M と誠実に協議して、W との差別的取扱いを是正することはなかった。

そのため、M は、平成29年6月8日、団交を要求し、その後開催された29.8.1団交においても、W に3つの掲示板を付与する一方で、M に対してはこれを与えないことは組合間差別であると主張したが、法人は、何ら具体的な根拠も挙げることなく、W との差別的取扱いを是正することはなかった。

それどころか、法人は、同年9月11日の組合事務所移転以降しばらくの間、M に対して組合掲示板を貸与せず、同30年1月16日の団交において、

組合事務所前の非常階段下というおよそ人目につかない場所に組合掲示板を貸与すると提案し、M から抗議を受けるや、その非常階段の前の柱に組合掲示板を一方的に設置した。その場所では、組合事務所を訪問する者以外が閲覧することは事実上困難であり、しかも、新たに設置された掲示板の大きさは従来の掲示板の半分以下というものであった。これを、前記ア記載のとおり、法人が W に対しては組合員のみならず非組合員も閲覧しやすい場所に組合掲示板を複数貸与していることと比べると、法人がいか

に M を嫌悪しているかが理解できよう。  
(エ) 施設の状況について、組合掲示板は容易に設置できるものであり、多数の施設を有する法人において、組合掲示板を設置する場所すらないということ

はあり得ない。  
ウ 組合掲示板の複数貸与の拒否が M に及ぼす影響についてみると、M が組合掲示板を情報宣伝活動の重要なツールとして考えていたにもかかわらず、M に対して組合掲示板を複数貸与しないことが、Mの情報宣伝活動に対して差別的に制約を課すものであることは明らかである。

法人は、組合掲示板を貸与しなくてもインターネットやSNS等を利用できるから、M に対して組合掲示板を複数貸与しなくても問題ないと弁解するが、依然として掲示板は情報宣伝活動の重要なツールであるし、どのような手段で情報宣伝活動をするかは労働組合が自主的に決定すべき事柄であるから、インターネットやSNS等が利用できることは、組合掲示板の複数貸与を拒否する合理的理由とはなり得ない。

エ 以上の点からすれば、法人が、W に対して組合掲示板を複数貸与しておきながら、M に対して組合掲示板を複数貸与しないことには、全く合理性が認められない。

オ したがって、法人が M に対して組合掲示板の複数貸与を拒否することは、これによって M の組合活動に支障をもたらし、その弱体化を図るために行っているとみるほかなく、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

## (2) 被申立人の主張

法人は、M を含む一部の学内の労働組合に対し、便宜供与として組合掲示板の設置を認めているが、もともと組合員への連絡手段として組合掲示板の設置を認めたものである。近時、ホームページやSNSなど情報伝達ツールが進化し、労働組合に掲示板の設置を認める意義が低下しているため、法人は、組合掲示板を複数設置せよとの M の要求に応じていないのであり、このこと

が M に対する支配介入に該当するはずがない。

なお、M は、W が複数の掲示板を設置していることとの差異を問題視するが、W は組合事務室を設置しておらず、法人は、30年以上前に組合員への連絡手段として便宜を図り、複数の組合掲示板の設置を認めたようである。一方、M は、東大阪キャンパスに組合事務室を設置しており、更に複数の組合掲示板を認めると便宜供与が他の労働組合より多くなり、逆に支配介入に当たるおそれがあると考えている。そして、前述のとおり、情報伝達ツールが発達したこともあり、法人としては、今後、M に対し、複数の組合掲示板の設置を認める予定はない。

## 6 争点6（組合ニュース等の配布）について

### (1) 申立人の主張

法人は、M に対し、組合員が医学部にもいるにもかかわらず、組合ニュースやビラの配布は組合員が存在する事業所に限るという理由で、医学部での配布を認めない。

平成28年12月9日、M が、宛先として各教職員名、差出人としてM を明記し、組合加入を訴えるチラシと組合ニュースを封入した封書を部門毎に分別した上で、各部門のメールボックスに配布したところ、およそ半数程度が法人職員によりメールボックスから直ちに回収されて、勝手に破棄されていた。

他方、W は、組合ニュースであれ、ビラであれ、医学部・附属病院で総務分室のメールボックスを経由して配布することは認められている。

組合ニュースやビラを医学部・附属病院で配布することはM の情報宣伝活動にとって重要であるから、M に対して組合ニュースやビラの配布を認めないという取扱いをすることは、全く合理性が認められない。

したがって、法人がM に対して組合ニュースやビラを医学部・附属病院で配布することを禁止することは、これによってM の組合活動に支障をもたらし、その弱体化を図るために行っているとみるほかなく、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

### (2) 被申立人の主張

法人は、平成28年12月にM が封書を配布したかどうかを確認しておらず、また、職員が当該封書を廃棄したという事実も確認していない。そのため、この争点に係るM の主張は根拠がなく、法人は支配介入を行っていない。

## 7 争点7（年休の買上げ）について

### (1) 申立人の主張

ア 法人は、W の組合員に対しては、年休の残日数の買上げを行う一方

で、 M の組合員に対してはその買上げを行わない。  
イ 年休の残日数の買上げについて、 M と W とでこのように異なる取扱いをすることには、以下のとおり、合理的な理由はない。

(ア) 法人は、昭和60年以前から、 W の組合員を含めた医学部の職員に対して、年休の残日数の買上げを行っていた。

その理由について、法人は、医学部では①就業規則が異なり、労働時間や休日・休暇も異なること、②年休の取得率が低いこと、を挙げるが、以下のとおり、いずれの理由にも合理性はない。

a 上記①の理由について

法人の就業規則においては、医学部とそれ以外とで労働時間及び休日・休暇の内容は同じであり、しかも、昭和60年以前においては医学部の教職員の就業時間のほうがむしろ他学部の教職員より短かったのであるから、就業規則が異なり、労働時間や休日・休暇が異なることは、医学部のみに年休の買上げを認める合理的理由にはならない。

法人は労働時間が異なる特別勤務者が医学部においてのみ存在すると主張して、医学部における年休の買上げを正当化しようとするが、医学部以外においてもこのような特別勤務者は存在しており、例外規定が設けられている。また、法人の指摘は、始業時間又は終業時間が異なる職員がいるということを示すだけであって、年休の取得や買上げとは直接関係がない。法人が主張する特別勤務者とは、いわゆるシフト制により就労する者であり、 M の組合員が適用を受けている変形労働時間制度も実質的に代わりがない。それ故、医学部に特別勤務者がいることを根拠にして年休の買上げを正当化することはできない。

b 上記②の理由について

医学部及び附属病院において、他の事業場（特に、1年間の変形労働時間制度を導入する附属校）の教員等に比べて年休の取得率が低いということではなく、医学部の職員のみを優遇する合理的理由はない。また、法人が年休の取得率の詳細を明らかにしない以上、年休の取得率が低いことが医学部教職員に対してのみ年休の買上げを認める理由にはなり得ない。

ウ M は、法人に対して、時効消滅する年休の買上げを要求してきた。とりわけ、平成25年以降の団交において、たびたび重点要求として取り上げてきた。しかしながら、法人は、医学部職員とそれ以外の職員の労働条件は異なっており、昭和60年以前から年休の買上げを実施していた、医学部職員と大学等職員とは全く異なる就業規則の下で労働しており、労働時間や休日・休暇も

異なり、年休の取扱いも異なっているなどと、抽象的な回答をするだけであった。

28.6.14団交が実施されても、法人は、事前に用意した原稿を読み上げて、就業規則が異なるとか、年休の取得率が異なるという抽象的な理由を挙げるだけで、年休の取得率も、買上げ条件についても明らかにせず、実質協議に入ること拒否し続けた。

エ 組合員のうち、附属校で勤務する教員は満足に年休を取得することができていないため、年休の取得率という点から考えると、医学部のある事業所以外においても年休の買上げを認めるべきである。それにもかかわらず、附属校等医学部以外の事業所においては年休の買上げを認めないというのは明らかに均衡を失っている。それ故、年休の買上げに係る差別的取扱いは、医学部以外の事業所で勤務する教職員の組合員、とりわけ附属校で勤務する組合員に対する影響も大きいといわなければならない。

オ 法人は、医学部のある事業所において労働条件を変更する場合には、

W と合意の上で、非組合員に対しても同様の内容で労働条件を変更してきた。それ故、年休の買上げの際にも W との合意に基づき行っていることは優に認められる。

他方で、M に対しては、上記のように、具体的な年休の取得率等を明示しないまま、年休の買上げについての実質協議をして合意をしないというのは、明らかに組合間差別である。

これらのことに、①法人が昭和57年頃から W を御用組合化したこと、② W の組合員がいる医学部の職員に対してのみ年休の買上げを行っていること、③ W には全教職員が閲覧可能な場所に複数の掲示板を供与したりして、M よりもはるかに優遇していること、を併せて考えると、年休の買上げの点でも組合間差別をすることで M を弱体化させようとする意図が法人にあることは、明らかである。

カ 以上の点からすれば、法人が W の組合員に対して年休の残日数の買上げを行う一方で、M の組合員に対してその買上げを行わないことは、全く合理性が認められない。

キ したがって、法人が、M の組合員に対して年休の残日数の買上げをしないことは、M に対する支配介入というほかなく、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

## (2) 被申立人の主張

法人は、かつて、医学部の職員を対象として、年休の残日数の買上げを行って

いたが、これは、医学部及び附属病院の職員の勤務形態がキャンパスの職員などと大きく異なり、独自の就業規則を規定していることから、古くからの慣行として実施されていたものである。

しかし、年休制度は、本来、職員が休暇を取得してこそ制度の目的を達成できるものであり、年休の残日数を買取ることは法律の趣旨に反するため、法人は、平成29年4月以降に付与された年休について買上げを行っていない。

M は、法人が医学部及び附属病院において W との合意により W に属する職員のみを対象として年休の買上げを行っていたと主張するが、そのような事実はない。法人は、医学部及び附属病院において、教員を除く職員を対象として年休の買上げを行っていたが、W の組合員について組合費のチェックオフを実施しておらず、誰が W の組合員であるかを正確に把握できない。そのため、法人が W の組合員のみを対象として年休の残日数を買上げることなどできず、M の主張は根拠がなく、認められない。

このように、年休の買上げは法律の趣旨に反することから、法人としてその是正を図っていたところであり、M の組合員の年休の残日数を買上げないことが、M の自主性や団結力を阻害する支配介入に該当しないことは明らかである。

## 8 争点8（入試手当の支給）について

### (1) 申立人の主張

ア 平成28年5月13日、M は、法人に対し、入試手当の大幅な増額等を議題として団交を要求した。入試手当が入試の実働に対して支給される「賃金」そのものであり、入試手当の問題が義務的団交事項であることは明らかであるにもかかわらず、法人は、同年7月12日の団交において、入試手当の問題は義務的団交事項ではないと回答して具体的な協議を拒否し、同月29日に入試手当を一方向的に支給した。

イ 法人は、入試手当について、M とは40年以上も労働協約を締結しておらず、団交の中では扱わないという合意をしているので、団交事項ではないと主張する。しかしながら、法人はそのような合意をしたという主張をこれまで団交で一度も行っていない上、そのような合意が存在する明確な証拠もない。他方、M は入試手当の問題が義務的団交事項であると主張して、かような合意があることとはおよそ整合しない行動をしているのであり、法人とM が入試手当は団交の中では扱わないという合意が存在したとは到底認めることができない。



この点を措いても、こうした義務的団交事項の問題を将来も含めて永久に団交事項としないとする労使間合意は民法第90条により無効であるから、いずれにせよ、かかる合意を理由にして、法人の上記対応が正当化されることはない。ウ したがって、団交において入試手当の問題は義務的団交事項ではないと回答して具体的な協議を拒否し、入試手当を一方的に支給した法人の行為は、独自の見解に固執して M の存在を無視するもので、その弱体化を図るために行っているとみるほかなく、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

## (2) 被申立人の主張

入試手当は、法人が入試志願者数の状況等を勘案してその予算の範囲内において支給するもので、賃金ではあるものの、長年、 M を含む学内の労働組合との間で団交事項として取り扱わないとの取扱いを行ってきた。

実際、法人は、入試手当を、 M との間で労働協約を締結せず支給してきた。 M は、過去、法人との間で入試手当について労働協約を締結したと主張するが、昭和38年と同50年の2回しか確認されておらず、少なくとも昭和51年から平成30年までの44年間、入試手当は労働協約を締結することなく支給されてきたものである。

そして、入試手当を団交事項として取り扱わずに支給することは、 M と合意していたものの、近時、 M が一方的にその合意を放棄し、入試手当について団交を求めているのであり、このように長年の慣習である取扱いを一方的に廃棄しようとする M の姿勢が問題となっているものである。

## 第5 争点に対する判断

### 1 争点1（本件和解協定書違反の団交拒否）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28年6月2日、 M と法人は、当委員会において、本件和解協定書を交わした。本件和解協定書の記載内容は、別紙のとおりであった。

(甲2)

イ M が本争点で団交拒否を主張する平成28年7月14日から同29年5月24日の間の16回の団交等申入れとそれらへの法人の対応状況は、以下のとおりであった。

(ア) 平成28年7月14日付けで、 M は、法人に対し、①28.7.14保管場所団交要求書、②28.7.14能力給団交要求書、③28.7.14在外研究制度等団交要求書及び④28.7.14財政シミュレーション団交要求書の4枚の団交要求書を提出し、団交を申し入れた。

このうち、④の28.7.14財政シミュレーション団交要求書による団交申入れについては28.10.18団交において、また、②の28.7.14能力給団交要求書による団交申入れについては29.3.10団交において、それぞれやり取りがあった。

なお、M は、①の28.7.14保管場所団交要求書に関しては団交拒否による不当労働行為を主張し、また、③の28.7.14在外研究制度等団交要求書については不誠実団交による不当労働行為を主張しており、これらの点に関しては、それぞれ争点2(1)及び争点3(4)の判断対象となっている。

(甲3、甲4、甲5、甲22、甲29、甲32、乙6)

(イ)平成28年7月22日付けで、M は、法人に対し、28.7.22団交要求書を提出し、入試業務及び入試手当等について団交を申し入れた。28.7.22団交要求書に関する団交は開催されていない。

なお、M は、法人が同月29日に入試手当を支給したことを支配介入であると主張しており、この点に関しては争点8の判断対象となっている。

(甲6)

(ウ)平成28年10月10日付けで、M は、法人に対し、28.10.10諸要求団交要求書を提出し、大学教員の個人研究費、在宅研究日の手当支給等について団交を申し入れた。

同年11月21日に開催された28.11.21団交において、28.10.10諸要求団交要求書及び財政シミュレーションについてのやり取りがあった。また、同29年3月10日に開催された29.3.10団交において、大学教員の個人研究費についてのやり取りがあった。

(甲30、甲32、乙6、乙16)

(エ)平成28年10月19日付けで、M は、法人に対し、28.10.19

R 交渉要求書を提出し、教職教育部の専任教員に適用される最低責任時間数及び増担手当の計算方法等について、分会交渉を申し入れた。

同年12月20日に開催された28.12.20 R 交渉において、教職教育部の専任教員の最低責任時間及び増担手当等についてのやり取りがあった。

(甲31、甲41、乙5)

(オ)平成28年11月17日付けで、M は、法人に対し、28.11.17能力給団交要求書を提出し、団交を申し入れた。

同29年3月10日に開催された29.3.10団交において、財政シミュレーション、能力給制度、業績評価制度による評価結果の開示、大学教員個人研究費及び入試業務についてのやり取りがあった。

(甲18、甲32、乙6)

(カ) 平成28年11月30日付けで、 M は、法人に対し、28.11.30 T 交渉要求書を提出し、教授会の運営適正化等について、分会交渉を申し入れた。

なお、 M は、28.11.30 T 交渉要求書に関しては、団交拒否による不当労働行為を主張しており、この点に関しては、争点2(2)の判断対象となっている。

(甲7)

(キ) 平成28年12月7日付けで、 M は、法人に対し28.12.7団交要求書を提出し、経歴年数換算表の写しの交付等について団交を申し入れた。

なお、 M は、28.12.7団交要求書に関しては、団交拒否による不当労働行為を主張しており、この点に関しては、争点2(3)の判断対象となっている。

(甲19)

(ク) 平成28年12月19日付けで、 M は、法人に対し、28.12.19団交要求書を提出し、 G 組合員の業績評価結果の説明及び訂正並びに配置転換について団交を申し入れた。

なお、 M は、28.12.19団交要求書に関しては、団交拒否による不当労働行為を主張しており、この点に関しては、争点2(4)の判断対象となっている。

(甲8)

(ケ) 平成28年12月22日付けで、 M は、法人に対し、28.12.22団交要求書を提出し、全組合員の経歴年数換算表の写しを M に交付すること等について団交を申し入れた。

なお、 M は、28.12.22団交要求書に関しては、団交拒否による不当労働行為を主張しており、この点に関しては、争点2(3)の判断対象となっている。

(甲20)

(コ) 平成29年3月6日付けで、 X 及び M は、法人に対し、29.3.6団交申入書を提出し、 K X 組合員に対するパワハラについて団交を申し入れた。

なお、 M は、29.3.6団交申入書に関しては、団交拒否による不当労働行為を主張しており、この点に関しては、争点2(5)の判断対象となっている。

(甲10)

(サ) 平成29年4月10日付けで、 X 及び M は、法人に対し、29.4.10団交要求書を提出し、過半数代表者の選出方法について団交を申し入れた。

同年5月11日、 M と法人は、29.5.11団交を行った。29.5.11団交において、過半数代表者の選出方法についてやり取りがあった。

(甲11、甲33)

(シ) 平成29年5月24日付けで、 M は、法人に対し、①29.5.24過半数代表者団交要求書及び②29.5.24地位確認訴訟団交要求書を提出し、それぞれ団交を申し入れた。

同月29日、 M と法人は、29.5.29団交を行った。29.5.29団交において、①の過半数代表者の選出方法及び②の F 組合員の地位確認訴訟についてのやり取りがあった。

(甲12、甲26、甲34)

(2) 法人が、 M の平成28年7月14日から同29年5月24日の間の16回の団交等申入れに対し、一部を除き、申入れ後、おおむね3週間程度で団交等を開催しなかったことは、本件和解協定書第6項に反し、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、 M に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)イ認定によれば、平成28年7月14日から同29年5月24日の間に、 M が16回、団交及び分会交渉を申し入れた事実が認められる。

そして、前記(1)イ認定によれば、これら16回の団交等申入れのうち、29.5.24過半数代表者団交要求書及び29.5.24地位確認訴訟団交要求書を除く14回の団交等申入れについては、申入れから1か月以内に団交等が開催されていないことが認められる。

イ 一方で、前記(1)ア認定のとおり、本件和解協定書第6項に「団体交渉の開催日時は、事前に年間スケジュールとして開催日時を定めた場合以外は、当事者双方は、団体交渉申入れ後、概ね3週間程度で開催する。」との記載があることが認められる。

ウ M は、本件和解協定書締結後に M が行った16回の団交等申入れに対する法人の対応は、正当な理由もなく3週間ルールを遵守せず、本件和解協定書に違反して団交を拒否したものであり、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当すると主張する。

しかし、 M からの16回の団交等申入れに対する法人の対応が正当な理由のない団交拒否に当たるかどうかは、それぞれの団交等申入れについて、申入れの具体的な内容、事前の事務折衝その他当事者間のやり取りの状況、団

交開催に至るまでの期間、団交における協議の状況等を総合的に考慮して判断すべきものである。

この点、前記(1)ア認定によれば、本件和解協定書第2項に「団体交渉は、事前に事務折衝において、協議事項、開催日時、開催場所、交渉時間、交渉人数などを調整して行うものとする。」と規定されていることが認められるところ、上記16回の団交等申入れについて、事前に事務折衝において労使間で上記調整が行われたかどうかについて、Mの側からの主張も疎明もない。

以上の点に、Mの団交申入れが一度に4通や1か月に3通以上提出されることがあったこと、などを併せ考えると、これら16回の団交等申入れに対して「遅くとも団交申入れの日から30日以内」に団交が開催されていないことを理由に、直ちに、法人の対応が本件和解協定書第6項に反し、正当な理由のない団交拒否及びMに対する支配介入に当たるとまでいうことはできず、この点に係るMの主張は採用できない。

なお、申入れから1か月以内に団交等が開催されていない14回の団交等申入れについては、団交等の開催自体がなされていないものがあるが、Mの主張に従って、6回は争点2において個別に団交拒否の、5回は争点3において個別に不誠実団交の、1回は争点8において支配介入の不当労働行為の成否を、それぞれ判断することにしており、さらに、残り2回のうち28.10.10諸要求団交要求書については団交申入れから42日で、29.4.10団交要求書については31日で、それぞれ団交が行われているのであるから、本件和解協定書第6項の、団交を「団体交渉申入れ後、概ね3週間程度で開催する」との基準に照らして、法人が団交を拒否したものとまで評価することはできない。

エ したがって、Mの平成28年7月14日から同29年5月24日の間の16回の団交等申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとはいえず、また、Mに対する支配介入に当たるともいえないから、この点に係るMの申立ては、棄却する。

## 2 争点2（正当な理由なき団交拒否）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28年6月22日付けで、大学医学部・病院事務局は、F組合員に対し、28.6.22通知書を交付した。28.6.22通知書には、① F組合員は、同年3月4日に提起した地位保全及び賃金仮払仮処分命令の申立てを同年5月17日に取り下げた、②大学は、F組合員からの申出により、仮処分終了までの暫定的な措置として、F組合員に研究室等で使用していた物品の保管場所を提供していたが、保管物品に含まれる法人の所有物品の管理上、今後、現在の保管場所

で F 組合員が保管物品の出し入れを行うことは認められない、③全私物を速やかに持ち出されたく、同年 7 月 15 日までに対応されたい、④同日以降、私物が保管されている場合は、保管場所の賃料相当額を徴収することも検討することになる、旨の記載があった。

F 組合員は、上記仮処分申立てを取り下げた後、大阪地方裁判所に対し、上記仮処分申立ての内容について本訴を提起した。

(甲202、甲220、証人 J )

イ 平成28年7月14日付けで、 M は、法人に対し、28.7.14保管場所団交要求書を提出し、28.6.22通知書について団交を申し入れた。

(甲3)

ウ 平成28年11月30日付けで、 M は、法人に対し、28.11.30 T 交渉要求書を提出し、経営学部教授会の運営及び議決方法の適正化を交渉事項として、分会交渉を申し入れた。

(甲7)

エ 平成28年12月7日付けで、 M は、法人に対し28.12.7団交要求書を提出し、全組合員の経歴年数換算表の写しを M に交付すること等を要求して、団交を申し入れた。

(甲19)

オ 平成28年12月19日付けで、 M は、法人に対し、28.12.19団交要求書を提出し、 G 組合員の平成27年度教員業績評価の理由の説明及び評価の訂正並びに配置転換を要求して、団交を申し入れた。

(甲8)

カ 平成28年12月22日付けで、 M は、法人に対し、28.12.22団交要求書を提出し、前記エ記載の28.12.7団交要求書に引き続き、全組合員の経歴年数換算表の写しを M に交付すること等を要求して、団交を申し入れた。

(甲20)

キ 平成29年3月6日付けで、 X 及び M は連名で、法人に対し、29.3.6団交申入書を提出し、①国際学部教授による K X 組合員への一連の行為についてパワハラでないと判断した根拠を説明すること、②全学ハラスメント委員会に対する K X 組合員の不服申立てを認め、再調査を実施して同教授に対する厳正な処分を行うこと、を議題として、団交を申し入れた。29.3.6団交申入書には、次の記載があった。

「 団体交渉応諾の返事は、3月13日(月)までにファックスまたはメールで、下記の担当者まで連絡すること。

本件担当 (略：氏名) ( X 書記長)  
〒 (略)  
電話&ファックス： (略)  
メールアドレス： (略)

(甲10)

ク 本件審問終結に至るまで、前記イからキ記載の団交申入れについて、  
M と法人との間で団交は行われていない。

(2) 28. 7. 14保管場所団交要求書、28. 11. 30 T 交渉要求書、28. 12. 7団交要求書、  
28. 12. 19団交要求書、28. 12. 22団交要求書及び29. 3. 6団交申入書による団交等申  
入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、  
M に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 28. 7. 14保管場所団交要求書による団交申入れについて

(ア) 前記(1)ア、イ、ク認定によれば、 F 組合員が平成28年3月4日に地位  
保全等の仮処分命令の申立てをし、法人が仮処分終了までの暫定的な措置と  
して F 組合員に保管物品の保管場所を提供していたことについて、大学医  
学部・病院事務局が、同年6月22日付けで、 F 組合員に対し、同申立ての  
取下げに伴い同年7月15日までに全私物を持ち出すよう求める内容の28. 6. 22  
通知書を交付し、これに対して、 M が、同月14日付けで28. 7. 14保管  
場所団交要求書を法人に提出し、28. 6. 22通知書について団交を申し入れたこ  
と、及び、法人がこの団交申入れには応じていないことが認められる。

(イ) 前記(1)ア、イ認定によれば、28. 7. 14保管場所団交要求書による団交申入  
れの議題は、法人による雇止めの効力について争っている F 組合員が研究  
室等で使用していた物品の保管場所についてのものであることが認められ、  
組合員の労働環境に係るものといえることができるから、義務的団交事項であ  
る。

(ウ) 28. 7. 14保管場所団交要求書による団交申入れに対する団交が行われていな  
いことについて、法人は、 F 組合員から地位確認等を求める本案訴訟が提  
起されたことなどを考慮して F 組合員の実験器具等の保管を継続してきた  
結果、事前の事務折衝において団交の議題として取り上げられることがなか  
った経緯から、法人は団交拒否及び支配介入を行っていない旨主張する。

確かに、この団交申入れについて、 M が事務折衝において団交の  
議題として取り上げるよう要求したと認めるに足る事実の疎明はない。しか  
しながら、一方で、前記(1)ア認定によれば、法人は28. 6. 22通知書において、  
仮処分の終了を理由として F 組合員の全私物の持ち出しを求めていること

が認められ、たとえ法人が本案訴訟提起などを考慮して F 組合員の保管物品の保管を継続したとしても、当該保管物品に係るルールや権利義務等について協議する必要性はいまだ消失していないといえるから、法人の団交応諾義務がなくなったとはいえない。そうすると、M の28.7.14保管場所団交要求書による団交申入れについて団交に応じないことに正当な理由はない。

(エ) 以上のことからすると、法人は、28.7.14保管場所団交要求書による団交申入れに正当な理由なく応じていないものと言わざるを得ず、法人のかかる対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、M の存在を軽視し、その活動を弱体化させるものとして M に対する支配介入にも当たり、労働組合第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ 28.11.30 T 交渉要求書による分会交渉申入れについて

(ア) 前記(1)ウ、ク認定のとおり、平成28年11月30日付けで M が法人に対し28.11.30 T 交渉要求書を提出し、経営学部教授会の運営及び議決方法の適正化について分会交渉を申し入れたこと、及び、法人がこの分会交渉申入れに応じていないことが認められる。

(イ) しかし、28.11.30 T 交渉要求書による分会交渉申入れの交渉議題である教授会の運営及び議決方法の適正化については、教授会が人事事項に関して意見することがある点を考慮しても、労働条件に関連する事項であるとも、労使関係の運営に関する事項であるともいえないから、義務的団交事項であるとはいえない。

(ウ) したがって、法人が28.11.30 T 交渉要求書による分会交渉申入れに応じていないことには正当な理由があるといえ、法人のかかる対応が正当な理由のない団交拒否であるとも、M に対する支配介入であるともいえないから、この点に係る申立ては棄却する。

ウ 28.12.7団交要求書及び28.12.22団交要求書による団交申入れについて

(ア) 前記(1)エ、カ、ク認定のとおり、M が、法人に対し、平成28年12月7日付けで28.12.7団交要求書を、また同月22日付けで28.12.22団交要求書をそれぞれ提出し、組合員の経歴年数換算表の写しの交付を団交議題とする団交を申し入れたこと、そして、法人がこの団交申入れに応じていないことが認められる。

(イ) 前提事実によれば、経歴年数換算表は、法人が採用する教職員の初任給を決定する資料であることが認められ、組合員の労働条件に深く関わるものであるといえるから、その交付を求めることは、義務的団交事項である。



(ウ) 28. 12. 7団交要求書及び28. 12. 22団交要求書による団交申入れに応じていないことについて、法人は、経歴年数換算表が教職員個人の初任給の決定に関する内部の事務資料であり、本人以外の者に開示できる資料に当たらないと位置付けており、事務折衝において、経歴年数換算表について開示できないことを説明した旨主張する。

しかしながら、たとえ経歴年数換算表が外部に開示できない内部資料で本人以外の者に開示できる資料に当たらないとしても、法人はそのことを団交において主張すべきであって、それを事務折衝で説明したことが、上記団交申入れに応じないことの正当な理由とはなり得ない。

(エ) 以上のことからすると、法人は、28. 12. 7団交要求書及び28. 12. 22団交要求書のうち組合員の経歴年数換算表の写しの交付に係る団交申入れに正当な理由なく応じていないのであるから、法人のかかる対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、M の存在を軽視し、その活動を弱体化させるものとして M に対する支配介入にも当たり、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

エ 28. 12. 19団交要求書のうち、G 組合員の平成27年度教員業績評価の理由の説明及び評価の訂正並びに配置転換に係る申入れについて

(ア) 前記(1)オ、ク認定のとおり、平成28年12月19日付けで M が法人に対し28. 12. 19団交要求書を提出し、G 組合員の平成27年度教員業績評価の理由の説明及び評価の訂正並びに配置転換を要求して団交を申し入れたこと、そして、法人がこの団交申入れに応じていないことが認められる。

(イ) 業績評価は、組合員の賃金、昇進など労働条件を決定する重要な要素とみられるから、その理由の説明及び評価の訂正は労働条件に関する事項であるし、配置転換も、それにより労働環境が大きく変わる可能性があるのだから、組合員の労働条件に関する事項といえ、G 組合員の教員業績評価の理由の説明及び評価の訂正並びに配置転換は、いずれも義務的団交事項である。

(ウ) 28. 12. 19団交要求書のうち、G 組合員の平成27年度教員業績評価の理由の説明及び評価の訂正並びに配置転換に係る団交申入れに応じていないことについて、法人は、①29. 3. 10団交で、そもそも教職員の評価理由書は本人以外の第三者への開示を予定しておらず、M に対しても開示できないことを、②29. 8. 1団交では、(i) G 組合員の業績評価に不服があれば本人が異議申立手続を利用できること、(ii) G 組合員に対する降格・降職などの効力について訴訟が係属中であり、G 組合員の評価に関連する資料を訴訟手続とは別に団交で開示する予定がないことを、それぞれ説明した旨

主張する。

しかしながら、上記①については、前記ウ(ウ)判断と同様、法人が本人以外の第三者への開示を予定していないことやそれを別の団交において主張したことは、それに関する団交を拒否する正当な理由にはならない。

また、上記②の(i)については、組合員個人による異議申立手続は、M による団交申入れとは主体を異にする全く別の手続であるし、(ii)については、団交申入れ議題に関して訴訟が係属中であっても団交による自主的解決の可能性があるのであるから、これらの事情をもって法人の団交応諾義務が免除されるものではない。

したがって、法人が挙げる上記①及び②の事実はいずれも、上記団交申入れに応じないことの正当な理由とはなり得ない。

(エ) 以上のことからすると、法人は、28. 12. 19団交要求書のうち、G 組合員の平成27年度教員業績評価の理由の説明及び評価の訂正並びに配置転換に係る団交申入れに正当な理由なく応じていないのであるから、法人のかかる対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、M の存在を軽視し、その活動を弱体化させるものとして M に対する支配介入にも当たり、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

オ 29. 3. 6団交申入書のうち、K X 組合員に対するパワハラに係る申入れについて

(ア) 前記(1)キ、ク認定によれば、平成29年3月6日付けで X 及び M が連名で法人に対し29. 3. 6団交申入書を提出し、K X 組合員に対するパワハラに関して団交を申し入れたこと、そして、法人がこの団交申入れについて、M との団交を行っていないことが認められる。

(イ) 前記(1)キ認定によれば、29. 3. 6団交申入書による団交申入れの議題は、専ら X の組合員に関する事項であったことが認められる。

この点、M は、加害者が、K X 組合員だけでなく、Mの組合員に対してもパワハラをしていたからこそ、組合員の労働環境の維持のために組合間で連携して団交の実施を求めていた旨主張する。

しかしながら、M が、この団交申入れに際して、加害者がM の組合員に対してもパワハラをしていたことを法人に説明したと認めるに足る事実の疎明はなく、そのほか、M は、K X 組合員に対するパワハラが、M の組合員の労働条件又は M と法人との間の労使関係の運営に係る事項とどのように関連するのかを一切明らかにしていない。

そうすると、29.3.6団交申入書による団交申入れの議題が、M との関係で義務的団交事項に当たるかどうかは、疑義のあるところである。

(ウ) 前記(1)キ認定によれば、29.3.6団交申入書には、担当者及び連絡先として X 書記長のみが記載されていたことが認められる。

この点、M は、X と別組織である M が連名で団交を要求している以上、M が出席できない X との定例会で回答を行ったとしても団交拒否は正当化されない旨主張し、一方で、法人が X と団交を行ったことは否定しない。

そうすると、法人は、29.3.6団交申入書に関して、指定された連絡先に連絡して団交を行ったのであり、前記(イ)記載の認定のとおり、29.3.6団交申入書による団交申入れの議題が専ら X の組合員に関する事項のみであったことが認められることを併せ考えると、X と法人との間で行われた団交に M が同席するか否かは両組合間の問題であり、法人が団交を拒否した事実は認められない。

(エ) 以上のことからすると、法人は、29.3.6団交申入書のうち、K X 組合員に対するパワハラに係る申入れに正当な理由なく応じていないとまでいうことはできず、この団交申入れに係る法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとも、M に対する支配介入に当たるともいえないから、この点に係る M の申立ては、棄却する。

### 3 争点3 (不誠実団交) 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28年4月28日付けで、M は、法人に対し、28.4.28要求書を提出し、平成28年度のベア及び一時金について団交を申し入れた。28.4.28要求書には、3パーセント以上のベアを要求する旨記載があり、また、「2. 団体交渉日程」、「3. 一時金要求」、「6. 年次有給休暇の買取」として、次の記載があった。

#### 「2. 団体交渉日程

賃金改定と一時金引き上げは密接に関連しており、両者を合わせて議題とすることを要求する。法人側は、抽象的な説明を繰り返すのではなく、直近の予決算、中長期財務分析等の賃金関連資料を提供するよう要求する。

#### 3. 一時金要求

(1) 平成22年の財政シミュレーションは約5年を経過し完全に誤っていたことが判明している。平成22年当時法人が組合に手交した資料によれば、今後10年間で約100億円も人件費支出が増加すると見込んでいた。しかし、実際

には定期昇給を含めても1年あたり7億円程度の増加で済み、これまでの5年間で計35億円程度の増加にとどまる。

(略)

すなわち、5年の中間地点で既に実に65億円程度の余剰財源が生み出されたことになる。組合は、これを賃上げにより教職員に還元するよう要求する。

(2)～(4) (略)

#### 「6. 年次有給休暇の買取

時効消滅する年次有給休暇を買い取ること。また、医学部のみ買取を行うことは組合間の不当な差別である。医学部のみで買取を行う理由を具体的に説明し、関連労使協定を本組合に提供すること。

(甲17)

イ 平成28年6月14日、Mと法人は、28.6.14団交を行った。28.6.14団交において、次のやり取りがあった。

#### (ア) 賃金改定について

法人は、平成28年度の賃金改定については、①本俸基本給のベアはなしで定期昇給のみとして諸手当は現行で据え置く、②勤続手当については、今年度の引下げは見送り、次年度に向けてこれに代わる手当等を今年度の協議事項としていきたい、③今年度は、3年連続志願者数全国1位を成し遂げたことなどから、別途、一律2万円の繁忙手当を9月の給与支給時に支給する、④大手企業の状況が定期昇給ベア諸手当込みで平均2.19パーセント、7,174円の賃上げであるところ、本学は定期昇給に加え、賞与の特別加算金1万円及び繁忙手当で2万円を本俸換算すると、平均で2.456パーセント、1万1,759円の賃上げとなる、⑤19大学を比較しても中の下辺りに位置しているので決して低くはないと考えている、⑥毎回話をしているが、平成17年から同42年まで共済の長期掛金率の見直しが実施されており、同28年度は約2億5,300万円が増額される見込みである、⑦私立学校は主な収入として学費負担者の学納金、国からの補助金等で成り立っており、私立学校の教職員の厚遇問題は、学費負担者からの理解が得られにくい上、文部科学省からも指摘されているので、別の意味での改善、改革も検討していく必要があると考えている、⑧本学は人件費の管理を厳格に行っていると自負しており、今後一層の協力を願いたい、⑨今後、賞与及び賃金の交渉については春闘から秋闘に変更することとし、今年度は平成28年7月の上旬から中旬にかけて決算資料を提示し、同年9月中旬頃をめどに予決算の説明をした後、同年10月中下旬をめどに団交を開始し、Mの意見を聴取した上で協議して同年11月中には平成

29年度の賃金も決定していきたい、と考えている旨述べた。

これに対し、M は、賃金の交渉をするには適切な財政シミュレーション等の資料が必要であるということを要求しており、平成22年に賃下げを行ったときに提示された22年財政シミュレーション及び学費を値上げするという27年財政シミュレーションがいずれも議事後に回収されており、法人が M にこれらを提出しなければ議論にならない旨述べた。

M は、また、①現時点では、人件費は平成22年から10年間で80億円ぐらいしか増加しないと予測されており、100億円の増加を予測した22年財政シミュレーションは破綻している、② M としては資金に20億円程度の余裕があると考えており、これを還元してもらわなければならない、③そもそも、資料を提示して、22年財政シミュレーションの予測が外れているのであれば、その幅を説明してもらわなければならない、④ M としては、合計の収支が全体でどのような推移をしてきているのかを財政シミュレーションに基づいて計算して、特に人件費の値上がりが大きいのではない限り賃下げは正当化できないと考えているので、まずはそうした財政シミュレーションの提示を再度要求する旨述べた。

これに対し、法人は、①人件費増加についての22年財政シミュレーションと現時点での予測との違いについては、いろいろな要素が加味されており、回答の中でそうした細かいことを言い出したら、あらゆることが議論にならない旨述べた。

#### (イ) 一時金要求について

法人は、28.4.28要求書の一時金要求に係る要求事項(1)に対する回答として、①平成22年度当時、M からの要求に応じて22年財務シミュレーションを提示したが、理事会に経営判断の資料として大まかな財務の傾向を示すことを目的に作成したものであり、誤差はそのために生じるように思う、②当時も、過去の実績においても人件費が年に約10億円増加し、このままであれば10年間で100億円の増加傾向が継続することを懸念していることを説明した、③この5年間上昇幅を抑えることができているのも教職員らの協力及び理解があったからであると理解している、④しかし、この数年間において、夏季手当の特別手当及び繁忙手当が還元のひとつにはなっているということを申し上げたい、⑤法人は、毎年、民間の一時金の状況も補足説明をしており、特に他大学との情報交換を行った上で実施したものであって、一時金を民間状況に合わせて単純に引き下げた訳ではないので、理解されたい、旨述べた。

(ウ) 年休の買上げについて

法人が、①年休は、制度の趣旨からして、実際に取得することを目指すべきものであるので、Mの要求は制度の趣旨に逆行するものと考えている、②医学部職員と大学等の職員とは全く異なる就業規則の下で労働しており、労働時間及び休日休暇も異なるという背景があるので、現在は医学部でのみ買上げを行っており、その取扱いが組合間の不当な差別に当たるとは考えていないが、年休の買上げ制度の廃止については、現在、医学部とも若干の検討はしている、旨述べたところ、Mは、医学部の年休について法人は数年間同じ説明をしているが、以前から述べているとおり、附属校の教員は1年間の変形労働時間の協定を締結していて最も休日が多くなる制度なのでもともと休日が多く、年休は絶対に消化できないはずであって、年休を医学部で買上げて附属校で買上げないのは典型的な説明の矛盾であり、抽象的で自分の立場だけを繰り返す不誠実団交の典型だと考えている旨述べた。

Mが、年休の買上げの条件などの情報を開示して、附属校がその条件に当てはまるかどうかの話をすべきであり、Mは以前から年休消化率を提示するよう要求している旨述べたところ、法人は、一度回答した旨述べた。これに対し、Mが、法人が回答したのは法人全体の消化率であって、附属校の消化率を計算すれば、おそらく教員に関しては医学部を下回るはずであり、附属校のデータをMに提示しない以上、不当労働行為だと思っている旨述べたところ、法人は、法律の趣旨からみて、年休の買上げはなくすべきものである旨述べた。Mが、組合として、休みと休みとの間をつなぐブリッジ休暇等、年休制度の趣旨からみて年休をより消化できるような制度の提案はしているが、制度を作ったとしても完全には消化できないので、時効で消滅する分は買上げを求める旨述べたところ、法人は、ブリッジ休暇を導入するのであれば、計画的付与になる旨述べた。Mが、計画的付与には労使協定が必要になる旨述べたところ、法人は、Mは協定締結に応じてくれるのかと尋ねた。Mは、年休消化の方向で考えたいという法人の発言の趣旨は理解しており、Mとしても精査しているが、買上げ制度があるからと言って消化率が下がるとはいえないと考えている旨述べた。

(甲28)

ウ 平成28年7月14日付けで、Mは、法人に対し、28.7.14能力給団交要求書、28.7.14在外研究制度等団交要求書及び28.7.14財政シミュレーション団

交要求書を提出し、それぞれ団交を申し入れた。これら3通の団交要求書には、次の趣旨の記載があった。

(ア) 28.7.14能力給団交要求書

①能力給制度の導入根拠を説明すること、②能力給制度の成果や意義を具体的に説明すること、③A評価者全員を開示すること、を要求する。

(イ) 28.7.14財政シミュレーション団交要求書

① M は、平成28年5月18日等の団交において、法人が、22年財政シミュレーションを根拠に、同22年に今後10年間で100億円の人件費の増加が見込まれると説明したことは誤りである旨指摘した、② M は、これまでの人件費の増加の推移と、27年財政シミュレーションで示された今後1.5パーセント程度ずつ人件費が増加するとの見込みを独自に試算した結果、今後10年間で人件費は79億円から88億円程度しか増加しないことを指摘した、③ M は、かかる見込みとの差額を教職員に還元するよう要求する、④ M の独自の試算が誤りであるというならば、財政シミュレーションを提供し、今後の収支予測を具体的に説明するよう要求する。

(ウ) 28.7.14在外研究制度等団交要求書

附属校教員に対し大学教員並みの在外研究制度を導入すること等について団交を要求する。理事長を含め全理事の出席を要求する。議題は附属校教員の待遇に関するものであり、附属校校長も出席させること。校長を出席させない又は資料を提示するなど具体的かつ詳細な説明を行わない場合には、不誠実団交として直ちに救済申立てを行う考えである。

(甲4、甲5、甲22)

エ 平成28年9月15日、法人人事部労務課は、M に対し、「予決算説明会ならびに団体交渉日程について(連絡)」と題する同月14日付けの書面(以下「28.9.14団交日程等連絡書」という。)を提出した。28.9.14団交日程等連絡書には、団交実施予定として、次の記載があった。

開催日	時間	場所	内容等
9月28日 (水)	17:30~19:00	4-4	予決算説明 (法人全体)
10月18日 (火)	17:00~18:30	4-4	賃金・賞与等 要求理由説明
11月21日 (月)	17:00~18:30	4-4	賃金・賞与等 回答

(甲204、乙64)

オ 平成28年10月10日付けで、M は、法人に対し、28.10.10ベア・一時

金団交要求書を提出し、団交を申し入れた。28.10.10ベア・一時金団交要求書には、28.4.28要求書記載の平成29年度のベア及び一時金に係る要求について団交を要求する旨記載され、また、「3. 十分な説明と正確な資料の提出」として、「(1) 本組合は、貴法人が抽象的な説明を繰り返し、本組合が要求する財務資料(特に、平成28年7月14日付要求書で要求した財政シミュレーション)を提出しないことは、不誠実団交であり、不当労働行為であることを警告する。」との記載があった。

(甲181)

カ 平成28年10月18日、M と法人は、28.10.18団交を行った。28.10.18団交において、次のやり取りがあった。

M は、28.4.28要求書によって春闘で要求したとおり、来年度の3パーセント以上のベア及び一時金の大幅な引上げを要求する旨述べ、28.10.10ベア・一時金団交要求書について説明をした。

この説明の中で、M は、一時金を引き下げる際にM に提示して回収した22年財政シミュレーションと昨年学費値上げを計算した際にM に提示して回収した27年財政シミュレーションを提示して説明することを求める旨述べた。

M が、来年度のベアについては認められることが前提と考えていいのかと尋ねたところ、法人は、28.11.21団交で回答するが、現時点では、前提とすることは難しい旨述べた。M が、交渉の部分についてはこの場で回答できないにしても、客観的事実に関する説明はしなければ不誠実である旨述べ、財政シミュレーションを提出するよう求めたところ、法人は、①次回団交を回答日として設定しているので、そこで回答する、②時間的に遅れることはあるが、それが不当労働行為と言われるのは心外である旨述べた。

Mが、棒読み原稿ができていないから堪えられないのではないかということを行っているのであり、交渉権限がある以上、数値を示すなどして具体的に答えてもらわなければ困る旨述べたところ、法人は、別の質問に移ってよいかと述べ、28.10.10諸要求団交要求書記載の要求の趣旨についてM に質問した。

(甲29)

キ 平成28年10月19日付けで、M は、法人に対し、28.10.19

R交渉要求書を提出し、教職教育部の専任教員に適用される最低責任時間数が10時間であることを確認すること等を交渉事項として、分会交渉を申し入れた。

(甲41)



ク 平成28年11月17日付けで、 M は、法人に対し、①能力給制度について、28.7.14能力給団交要求書で要求した団交がまだ実施されていないことは本件和解協定書の合意に反するものであり、強く抗議するとともに、速やかに団交を実施するよう再度要求する、②加えて、全組合員の評価理由書の写しを M に交付するよう要求する、旨記載した28.11.17能力給団交要求書を提出し、団交を申し入れた。

(甲18)

ケ 平成28年11月21日、 M と法人は、28.11.21団交を行った。28.11.21団交において、次のやり取りがあった。

(ア) 法人は、賃金改定について、①定期昇給、②一律1,000円のベア、③勤続手当の3年かけての漸減的廃止、④担任手当及びクラブ顧問手当の増額、を実施する旨述べた。 M が、繁忙手当の支給を検討しているのかと尋ねたところ、法人は、3年続けて支給しており、 M をはじめ教職員も期待するので、これをベースに本俸を改定したい旨述べた。 M が、繁忙手当を廃止すると、人件費は総額では上昇しないと考えられるので、ベアの額が少し低いのではないかと尋ねたところ、法人は、共済の掛金の上昇と併せてどれくらいになるかは、現時点では計算しづらい旨述べた。

(イ) M が、①ベアは賃金を長期的に引き上げるものなので歓迎するが、一方で、 M が要求している財源に関する説明がない中で、手当の合計額を付け替えて調整し、これで増額しているはずだと言われても、賃金が上がっているのかどうか分からず、同意はできない、②22年財政シミュレーションの予測が外れているので、 M としては、引上額はもっと大きいと思っており、先に22年財政シミュレーションの説明をすべきだと思う、旨述べたところ、法人は、今日は、一応、法人側が回答して、平成28年12月14日までに M が回答し、今後、事務折衝をしていくということにしており、現時点では以上の回答しか理事会から得ていない旨述べた。これに対し、 M は、ベアは歓迎するが、引上額については更に交渉したい旨述べた。

(ウ) M が、①学費改定時に提示された財政シミュレーションの範囲内であれば、当然、現時点で賃上げしても影響がないはずである、②平成22年の賃下げ額をどのようにして算出したのか具体的に個別に説明してもらえば、その賃下げの妥当性についての話合いができるが、財政シミュレーションに関する資料が一切出てきていないので、 M としてはその妥当性が判断できない旨述べたところ、法人は、そこはシミュレーションと実績の

乖離が激しすぎたところであり、当時は、あのままの状況が続けば本当に人件費が100億円増加する計算であった旨述べた。

M が、法人の財政シミュレーションは、人件費が毎年1.5パーセント増加するなどといったかなり単純計算に近いものだから、予測が大きく外れてしまっている旨述べたところ、法人は、予測が外れているのではなく、予測を受けて方策を講じてきたために金額に差が出ただけである旨述べた。

M が、M は財政シミュレーションの予測が外れたと考えているので、差額を還元せよと言っている旨述べたところ、法人は、その話は事務折衝でしようとして述べた。これに対し、M は、財政シミュレーションの予測の外れた額が今回のベアの額と全然違うので、M としては各種手当を併せて計算すればもっと賃上げができるはずであると考え、また、もともとの財源の計算が桁違いに乖離しているので、法人はこの点を説明しなければならず、M は財政シミュレーションに関しては譲歩しない旨述べた。

(エ) M が、法人は、今のところ、いずれの財政シミュレーションもそれ自体は提供せず、M の質問に口頭で答える意向なのかと尋ね、これに対して法人が「シミュレーション自体は、これは経営を判断」と述べたところで、M は、こちらは賃下げの全体像を知らないのに、こちらの質問だけに答えてもらったのでは理解できない旨述べた。

(オ) 法人は、28.10.10ベア・一時金団交要求書記載の「3. 十分な説明と正確な資料の提出」について、法人としてできる限りの説明をしているが、財務資料については経営上の内部資料も多く、M が要求する資料を全て提示することはできない旨回答した。

(甲30)

コ 平成28年12月7日付けで、M は、法人に対し、28.12.7団交要求書を提出し、団交を申し入れた。28.12.7団交要求書には、①全組合員の経歴年数換算表の写しをM に交付するよう要求する、②組合員1名の民事訴訟の過程で、法人がこのような経歴年数換算表を作成しているにもかかわらず、同組合員本人に手交していないことが判明した、③これまでM 及び各教職員に対し、このような経歴年数換算表の存在を公表していないこと及び法人が各教職員の採用時又は採用後に一切経歴換算について説明していないことは、いずれも労働条件通知義務に違反しているとM は認識しており、速やかに是正するよう要求するとともに、団交を行うよう要求する、旨記載されていた。

(甲19)

サ 平成28年12月20日、 M と法人は、28.12.20 R 交渉を行った。

(ア) 28.12.20 R 交渉において、次のやり取りがあった。

大学教員が、授業時間を変更して週10時間を超えなくなった場合に、増担手当の返金を求められることに関連して、 M が、教職教育部の専任教員に適用される最低責任時間が10時間であることを確認するよう法人に求めたところ、法人は、最低責任時間という言い方は別として、増担手当を支給する責任時間は10時間である旨述べた。

M が、 F 組合員の裁判において法人側の訴訟代理人が給与規程を根拠に最低時間が10時間であるという回答をしている旨述べたところ、法人は、「授業の責任時間としては、増担手当を支給する基準としては10時間ですね」と述べた。

M が、他大学では最低責任時間の授業しか担当せずそれ以上は応じないという例もあり、最低責任時間を超える時間の授業については、教員が自己管理により任意で担当しているものであり、担当しなくてもよいという理解でよいのかと尋ねたところ、法人は、そういう性質のものではない旨述べた。 M が、それではこの10時間はどのような性質のものであるのかと尋ねたところ、法人は、責任時間はあくまでも増担手当を支給するための基準である旨述べ、逆に M の組合員は、10時間を超えたら、もうそれ以上の授業の担当を拒否するのかと尋ねた。

M が、法人側の代理人は、そうではなくて最低責任時間であってこれに満たない労働しかしないものは言語道断であると言っていて、法人側代理人の言っていることと団交での法人の回答とは矛盾しており、組合は以前からその点が不誠実であると言っている旨述べ、法人側の主張を援用して最低責任時間という理解でいいのではないかと尋ねたところ、法人は、10時間は増担手当のための基準と聞いており、10時間でいいとは言っていない旨述べた。

M が、専任教員が10時間を超える時間の授業の担当を拒否した場合、法人はどう対応するのかと尋ねたところ、いままでにそのような拒否をした教員はおらず、教育という性質上、授業ができる限り専任教員が担当した方がいいと思う旨述べた。

M が、それはそうだが、我々も労働契約の範囲を超えて無条件で全てを引き受けるわけにはいかない旨述べたところ、法人は、そのために増

担当手当が支給されている旨述べた。M が、増担当手当を支給するから10時間以上働けというのであれば、増担当手当はいらないので授業時間を10時間にしてほしい旨述べたところ、法人は、増担当手当を支給するから働けと言っているのではなく、先に述べたように、法人としては専任の者が指導した方がいいという解釈であり、それ以外については人事に確かめられたい旨述べた。

M が、就業規則では責任時間が10時間となっているが、10時間を超える時間の授業を担当することが義務であるのかどうか尋ねたところ、法人は、それは増担当手当を支給するための基準である旨述べた。M が、だから、組合はそのように言っているが、法人側代理人がそうではないと言うからこれだけでもめている旨述べ、確認するよう求めたところ、法人は、訴訟代理人に確認しなければ前に進まない旨述べた。

M が、そもそも10時間を超える時間の授業を担当することが義務であってもスト権を確立すれば拒否することができるのであり、この10時間の性質をはっきりしてもらわなければ、組合としてスト権を確立することまでしなければならぬのか、それとも任意のものであることを理由に拒否すればよいのかが判断できない旨述べたところ、法人は、各学部によって担当時間は変わってくるし、必要に応じて担当してもらっている部分だと思うので、法人としては増担当手当の基準としか言いようがない旨述べた。

M が、結論としてはどちらなのかと尋ねたところ、法人は、たぶん、10時間授業を担当すればよくてそれ以上は自由だという考えはない旨述べた。M が、それであれば訴訟における法人代理人の言うことが間違っている旨述べたところ、法人は、間違いかどうかは訴訟代理人に聞いてみなければ分からないが、少なくとも10時間をベースにしているので6時間では適切でないという趣旨であることは、何となく分かる旨述べた。

(甲31、乙5)

(イ) 平成23年4月1日施行の P 職員給与規程（以下「給与規程」という。）には、増担当手当について、次の規定があった。

「(増担当手当)

第34条 増担当手当は、大学・短大・高等専門学校・高等学校及び中学校の教員が責任時間を超える授業時間がある場合に支給する。

2 教員の責任時間数及び責任時間数を超える授業時間に関する1週1時間当たりの手当額は、次のとおりとする。

教員種別	責任時間数	1週1時間当たりの月額
大学・短大助教以上	10時間	6,750円
高専・高・中学校の教員	17時間	6,000円

」

(乙50)

(ウ) 平成28年7月20日付けで、法人は、大阪地方裁判所に対し、F組員が法人を被告として提起した平成28年(ワ)第4699号地位確認等請求事件に係る「準備書面(1)」(以下「28.7.20訴訟準備書面」という。)を提出した。28.7.20訴訟準備書面には、F組員の教育業績に関して、「原告は、平成20年度から平均すると、55.7コマ、83.5時間(55.7×90分÷60分=83.5時間)学生の指導にあたっているが、専任教員の責任時間は10時間であり、年間480時間の講義を担当することになっているから(乙8)割合において微々たるものである。」との記載があった。

なお、上記の乙8は、上記地位確認等請求事件における書証の番号である。

(甲39、甲56)

(エ) 本件審査手続において法人が当委員会に提出した準備書面には、専任教員に対しては最低10時間の授業を担当させている旨の記載があった。

(甲220)

シ 平成29年3月10日、Mと法人は、29.3.10団交を行った。

29.3.10団交には、法人側から法人理事2名、大学副学長及び法人人事部職員らが出席した。29.3.10団交において、次のやり取りがあった。

(ア) 賃金改定及び賞与について

法人は、平成29年度の賃金改定及び賞与の件について、以前からなされている22年財政シミュレーションの提出要求に関して、現在検討中であるが、以前から述べているとおり、基本的には経営上の資料としての性格上、予想される消極的な可能性を踏まえた予測をしているので、実績と差異が生じることは想定内のことであると思っており、実績は単なる結果であるから、その差異によって単純に賃金の増減を検討するのではなく、むしろ学生への還元や施設設備等への投資を検討するようなことを考えていく必要があるのではないかと考えている旨述べ、Mの意見を求めた。

Mが、①過去のデータを経営上の資料であることを理由に提供しないことは認められず、不誠実団交として不当労働行為救済申立てをしようと思っている、②賃金の幅に関して、Mは学生への還元や施設設備の充実に反対しているわけではないが、法人は、具体的なことを一つも言わ

ずに抽象的な必要性を理由にこれまで賃金を引き下げてきており、そのように一般的かつ抽象的に説明するだけでは納得がいかない、③22年財政シミュレーションが経営上の資料だというのであれば、27年財政シミュレーションも当然 M に提示しないと考えられ、これもおかしい、④退職年齢引下げの時も、非常に苦しいからと協力を求められて M も同意し、交渉において、浮いた分は教員の処遇改善等に反映するという話があったにもかかわらず、その後は説明がなく、どこが変わったのか全く分からないというようなことがあり、こうした過去の経緯も考えると、抽象的に必要性があるということだけでは M は納得できない、旨述べたところ、法人は、財政シミュレーションの取扱いについては、改めて検討したい旨述べた。

(イ) 能力給制度及び業績評価制度による評価結果の開示について

法人は、28.7.14能力給団交要求書に記載のある能力給制度の導入根拠を説明することという要求について、①平成12年度の自己点検評価活動において、将来の発展に向けた目標の一つとして競争的環境の創出を掲げ、教育、研究及び運営における教員の業績を適切に評価して、優れた業績を上げた教員や才能のある教員を優遇するというだけでなく、法人に勤務する全職員を対象とした評価システムを確立するという方針で、業績評価を進めるに至ったところであり、同14年度に当時の学長が大学審議会の中で明確な方針を示して全学的に取り組んできたという経緯がある、②教員の評価制度については、単に優れているレベルでなく、質的にも高く卓越している業績を検証して、教員の意欲を一層高めるとともに、特に低い評価を受けた者には自らの弱点を知り、何をなすべきかを理解し能力を高めてもらい改善を促す趣旨のものであり、教員全員に細かい査定を行って、序列を付けようとするものではないということ、当初から説明している、③その後、高等学校以下の教員並びに全ての事務職員及び技術職員についても発展的に評価を反映する給与体系を平成19年4月に導入した、④ M との関係では、附属校の教諭、法人全体の事務職員及び技術職員に対する適用について平成22年2月8日に協約を締結した、⑤評価制度については、規定を制定して運用しており、この辺りが導入の根拠となっていると思っている、旨述べた。

M が、導入については分かったが、業績評価制度は M の意見を聞かずに一方的に導入されたもので、見直しの過程にも M が入っていないので、言語道断であり、本当に役立っているのかどうか極めて疑問である旨述べたところ、法人は、平成13年の団交などで M に対しても話をした旨述べた。 M は、説明はしたかもしれないが、問題

は合意したかどうかであり、労働協約の協約書には能力給で増減するとの記載がない旨述べた。

M が、業績評価制度に基づいたA評価該当者の評価結果を開示するよう述べ、なぜ開示できないのかと尋ねたところ、法人は、「それは個人情報じゃなくて」と述べた。M が、個人情報保護協定を締結しているのだから、A評価該当者の評価を、個人情報を理由に提示しないのはおかしい旨述べたところ、法人は、法人が提供した情報の取扱い方を合意したのが同協定であり、全てを開示することを約束したものではない旨述べた。

M が、それが理由でないのであればなぜ開示しないのかと述べた後、引き続き、総人件費の動きに関する資料について質問し、これについてやり取りがあった。M が、平成22年のあっせんで合意した能力給制度の見直しをしたのかと尋ねたところ、各学校でしていると思う旨述べた。

M が、それは以前からの法人の説明であり、M と協議して合意しなければ労働協約を守っていることにはならない旨述べた。法人が、あっせん合意では、不都合が生じたときに見直していくという形になっていたように思う旨述べたところ、M は、M が不都合だと言えば不都合なのではないかと述べた。法人が、組合員に実際に不都合があるのかと尋ねたところ、M は、もう廃止せよということである旨述べた。法人が、しかしそれは不都合になるのかと尋ねたところ、M は、不都合の極端な例が廃止である旨述べた。

(ウ) 管理職手当に係るやり取りの中で、M が、主事教諭が誰であるかを学報に掲載すればよいのになぜ公開しないのかと尋ねたところ、法人は、ある程度公開してもいいとは思いますが、新年度になったら公開の是非について校長会で話をしてみる旨述べた。

(甲32、乙6)

ス 平成29年3月中に、法人は、22年財政シミュレーションをM に開示した。22年財政シミュレーションは、①平成元年度から同21年度までの退職金を除く人件費の実績並びにその上昇額及び上昇率の表、②経常収支及び特別収支の費目別の平成16年度から同21年度までの実績及び同22年度から同31年度までの予測を記載した「中長期予測」と題する表、③法人全体の教員及び職員の年齢分布の帯グラフ、④大学本部の教員及び職員の年齢分布の帯グラフ、⑤医学部関係教員及び職員数の年齢分布の帯グラフで構成されていた。

(乙8、乙65、証人 L )

セ 平成29年4月10日付けで、X 及び M は、法人に対し、

29. 4. 10団交要求書を提出し、労使が合意した民主的な選出方法により過半数代表者を選出することを要求して、団交を申し入れた。

(甲11)

ソ 平成29年5月11日、 M と法人は、29. 5. 11団交を行った。29. 5. 11団交において、次のやり取りがあった。

(ア) M が、法人が行った過半数代表者選挙は、法人がいきなり公示して、推薦人の名簿も見せず、誰が選挙人かも明らかにせず、管理は法人側がするというのでは、とても公正とはいえず違法であり、なぜそうなったのかも全く説明しない旨述べ、 M に知らせずいきなり公示したのはどうなのかと尋ねたところ、法人は、 M に事前に知らせなかったことが公正でないということかと尋ね、これに対し、 M は、それは一例で、勝手に手続を作り、大量動員してとにかく数を集める法人のやり方の全てが公正でない旨述べた。

(イ) M が、推薦人名簿は公開しないのだろうと尋ねたところ、法人は、「そうですね」と答え、その後、 M が、選挙管理者が法人側候補の推薦人になっている可能性がある旨述べた。 M は、こちらのイメージでは職員の投票率が高く、教員の投票率は低いはずであり、選挙について事前の説明等がなく皆が棄権している状況で教員を2つに割れば、職員が推す候補が必ず勝てるのであって、法人側がそのような選挙戦略を採ったと M は考えており、推薦人名簿及び投票結果を開示してもらわなければ分からない旨述べた。

M が、組合に加入できる者の範囲を労働協約で決めた上で、組合に加入できる者だけで過半数代表者を選ぶという合意をしてもいいのに、法人はそのような議論なしに法人に極めて有利な形で選挙を行っている旨述べたところ、法人は、そこを M と合意することはなく、議論してもあまり意味はないし、議論をする必要があるかという問題もある旨述べた。

M が、それでは民主的ではなく、労働基準監督官は、過半数代表者選挙は法人が一方的に決めるものとは思っていないはずである旨述べたところ、法人は、今回の選挙は1回目、5月に三六協定を締結しなければならないという中でこのような形で実施したが、来年度は今年度も振り返って、労働基準監督署の指導があればそれに従う旨述べた。

(ウ) M が、今回の選挙が不公正であったのだから、それを是正せずに将来検討するかもしれないというのでは納得できない旨述べたところ、法人は、今回の過半数代表者選挙の仕方が労働基準法の何条に違反するのか教示



されたい旨述べた。M が、①法人が今後の選挙の実施に支障が生じないように将来のことだけを変えようとしているので、既に労働基準監督署に申告しているが、結果は出ていない、② M が意見を述べたとしても、それを無視して間もなく三六協定が締結されると思っており、そうなれば同協定が無効であるとして民事訴訟で争う覚悟をしている、旨述べたところ、法人は、「まあ、ぼちぼち時間・・・」と述べた。M は、法人は逃げているような気がするが、過半数代表者の件はこれで終わったわけではない旨述べた。

(甲33)

タ 平成29年5月24日付けで、M は、法人に対し、29.5.24過半数代表者団交要求書を提出し、一切の労使協定をM との誠実な団交を経てから過半数代表者と締結することを要求し、団交を申し入れた。29.5.24過半数代表者団交要求書には、民主的な過半数代表者の選出方法等について、労働基準監督署が法人に対して行った法令違反を含む是正勧告の是正期限が同月末に迫る中、一切団交が行われていない旨の記載があった。

(甲12)

チ 平成29年5月29日、M と法人は、29.5.29団交を行った。29.5.29団交において、過半数代表者の選出について、次のやり取りがあった。

M が、労使協定や就業規則の変更は過半数代表者が締結するものである旨述べ、なぜM と交渉をせぬままこれらを締結しようとするのかと尋ねたところ、法人は、労使協定の締結に当たって、M と交渉することが必須というわけではなく、必要があれば交渉するということになる旨述べた。M が、何を締結するかが事前に分からないので、労働組合の側からは交渉のしようがなく、過半数代表者としての意見を事前にM に伝えるよう法人の方から過半数代表者に言うのが正式な手続であると思う旨述べたところ、法人は、それはやり方によるのであって、今回は過半数代表者を選んだので、基本的にはその者が労使協定を締結することになる旨述べた。

M が、今回の過半数代表者は非民主的に選ばれたイエスマンであり、言語道断である旨述べたところ、法人は、イエスマンかどうかは知らないが、労使全員が選んだものなので、それはもう仕方のない話である旨述べた。

M が、法人側は否定するが、今回の過半数代表者は法人が擁立したものである旨述べた。

(甲34)

(2) 法人の①年休の買上げに係る28.6.14団交における対応、②ベア及び賞与の増額

の要求に係る28.6.14団交、28.10.18団交、28.11.21団交及び29.3.10団交における対応、③専任教員の最低責任時間の確認要求に係る28.12.20 R 交渉における対応、④能力給制度の廃止要求、全組合員の評価理由書の写しの交付要求及び附属校教員に対する在外研究制度の導入等の要求に係る29.3.10団交における対応、⑤過半数代表者の選出方法についての要求に係る29.5.11団交及び29.5.29団交における対応が、不誠実団交及び M に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 年休の買上げに係る28.6.14団交における法人の対応について

(ア) 前記(1)ア、イ(ウ)認定によれば、M が法人に対して28.4.28要求書において時効消滅する年休の買上げについて団交を申し入れ、28.6.14団交において年休の買上げについて協議が行われたことが認められる。

(イ) M は、法人の対応が、文書で読み上げた以上の回答をせず、年休取得率等の具体的資料を示さずに交渉しようとした点で不誠実である旨主張するので、この点についてみる。

a 前記(1)イ(ウ)認定によれば、28.6.14団交において、①法人が、28.4.28要求書記載の時効消滅する年休の買上げ要求について、年休制度の趣旨に逆行するものであると考える自らの立場を説明した上で、医学部だけで年休の買上げを実施している理由を説明し、医学部においても年休の買上げ制度の廃止を検討していることを説明したこと、② M が、医学部で年休を買い上げていながら、1年間の変形労働時間の協定を締結していてもともと休日が多いために年休を消化できない附属校の教員の年休を買い上げないのは説明の矛盾であり、年休買上げの条件などの情報を開示して、附属校がその条件に当てはまるかどうかの話をすべきであり、附属校のデータを M に提示しないのは不当労働行為だと思っている旨述べたのに対し、法人が、法律の趣旨からみて年休の買上げはなくすべきものである旨述べたこと、③ M が、M として提案している、ブリッジ休暇等、年休制度の趣旨からみて年休をより消化できるような制度を作ったとしても、年休を完全には消化できないので、時効消滅する分の買上げを求める旨述べたのに対し、法人が、ブリッジ休暇を導入した場合に必要な労使協定の締結に応じてくれるのかと尋ね、これに対し、M が、年休消化の方向で考えたいとの法人の発言の趣旨は理解しており、M として精査している旨述べたこと、が認められる。

b これらのことからすると、28.6.14団交において、法人は、年休の買上げ

についての組合の要求について、要求に応じられない理由として、年休制度の趣旨に係る自らの立場及び現在買上げを実施している医学部での廃止の方向性を挙げており、また、Mも、年休消化の方向で考えたいとの法人の発言の趣旨は理解している旨発言しているのであるから、Mが要求する年休の買上げはできないという自らの主張の根拠を一定説明しているといえる。

c Mは、年休取得率等の具体的資料を示さずに交渉しようとした法人の対応が不誠実である旨主張するが、法人は、年休の買上げを廃止する方針を示しているのであるから、その説明のために年休取得率等の資料の提示が必ずしも必要であったとまではいえない。

(ウ) 以上のことからすると、年休の買上げに係る28.6.14団交における法人の対応は、不誠実であったとまではいえず、この点に係るMの申立ては、棄却する。

イ ベア及び賞与の増額の要求に係る28.6.14団交、28.10.18団交、28.11.21団交及び29.3.10団交における法人の対応について

(ア) 前記(1)ア、イ(ア)、(イ)、オ、カ、ケ、シ(ア)認定によれば、

Mが法人に28.4.28要求書を提出して平成28年度のベア及び一時金について団交を申し入れた後、28.6.14団交においてベア及び一時金についての協議が行われ、Mが法人に28.10.10ベア・一時金団交要求書を提出して団交を申し入れた後、28.10.18団交、28.11.21団交及び29.3.10団交においてベア及び一時金についての協議が行われたことが認められる。

Mは、ベア及び一時金の増額要求に係る28.6.14団交、28.10.18団交、28.11.21団交及び29.3.10団交における法人の対応について、自己の立場に固執し、回答をはぐらかし続けて財政シミュレーションを提供しない点が不誠実団交に当たる旨主張するので、以下、検討する。

(イ) まず、前記(1)イ、カ、ケ、シ認定によれば、28.6.14団交、28.10.18団交、28.11.21団交及び29.3.10団交のいずれにおいても、法人がMに財政シミュレーションを提示していないことが認められる。

一方で、法人がMに対し、22年財政シミュレーション及び27年財政シミュレーションを、28.6.14団交よりも前に一旦提示したことについて、当事者間に争いはない。

(ウ) 次に、上記4回の団交における財政シミュレーションの提出をめぐるやり取りをみると、前記(1)イ、カ、ケ、シ(ア)認定によれば、①28.6.14団交においては、法人が平成29年度のベアは実施しない旨回答したのに対し、

M が、賃金の交渉をするには適切な財政シミュレーション等の資料が必要であり、法人が以前議事終了後に回収した22年財政シミュレーション及び27年財政シミュレーションを提出しなければ議論にならない旨、22年財政シミュレーションの人件費予測は現時点での人件費予測より20億円多く、22年財政シミュレーションの予測が外れているのであれば、その幅を説明してもらわなければならない旨等述べたこと、②28.10.18団交において、

Mが、ベア及び一時金の引上げ要求の説明の中で、一時金を引き下げる際及び学費を引き上げる際に M にそれぞれ提示した22年財政シミュレーション及び27年財政シミュレーションを提示することを求めたこと、③28.11.21団交において、 M が、22年財政シミュレーションの予測が外れているので、賃金引上げはもっと大きな額だと思っており、先に22年財政シミュレーションの説明をすべきだと思ふ旨、財政シミュレーションの予測が外れたので還元せよといっている旨、財政シミュレーションの予測の外れた額が今回のベアの額と全然違うので、もっと賃上げできるはずだと考えるし、法人は、もともとの財源の計算が桁違いに乖離している点を説明しなければならない旨等述べたこと、④29.3.10団交において、法人が、22年財政シミュレーションについて、基本的には経営上の資料という性格上、予想される消極的な可能性を踏まえた予測をしているので、実績と差異が生じることは想定内のことであると思っており、実績は単なる結果である旨述べ、

M が、過去のデータを経営上の資料だからという理由で提供しないことは認められず、法人はこれまで抽象的な必要性を理由に賃金を引き下げてきており、一般的かつ抽象的な説明では納得できない旨述べたのに対し、法人が、財政シミュレーションの取扱いは改めて検討する旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、 M は、平成22年の賃下げに遡って、22年財政シミュレーションの人件費の予測と実績との差額を原資とする賃上げを要求し、その要求を根拠付けるために22年財政シミュレーション及び27年財政シミュレーションを提供するよう求めていたものとみることができる。

(エ) また、前記(1)イ、カ、ケ、シ(ア)認定によれば、法人が、これら4回の団交において、経営上の資料であるとして22年財政シミュレーションの提出を渋っていたことは確かであるが、一方で、財政シミュレーションについて、①人件費増加についての現時点での予測との違いについてはいろいろな要素が加味されていること、②予測が外れているのではなく、予測を受けて方策を講じてきたために金額の差が出たものであること、③経営上の資料という

性格上、予想される消極的な可能性を踏まえた予測をしたものであって、実績との差異は単なる結果にすぎないこと、を説明していることが認められる。

これらのことからすると、法人は、M に対し、財政シミュレーションを提供しない理由を、M の主張に対応して、一定説明をしているということが出来る。

(オ) しかも、前記(1)シ(ア)、ス認定のとおり、法人は、29. 3. 10団交において財政シミュレーションについて検討する旨述べた後、速やかに平成29年3月中に22年財政シミュレーションを M に開示したことが認められ、法人は、22年財政シミュレーションの開示に関して、最終的に、M の要求に応じているということが出来る。

なお、27年財政シミュレーションについては、確かに、M の開示要求に対して、法人はこれを開示してはいないが、M が賃上げ要求の原資として想定したのが22年財政シミュレーションの人件費の予測と実績との差額なのであるから、そもそもこれとは無関係な27年財政シミュレーションを提示しないことが、問題であるとはいえない。

(カ) 以上のことを併せ考えると、ベア及び賞与の増額の要求に係る28. 6. 14団交、28. 10. 18団交、28. 11. 21団交及び29. 3. 10団交における法人の対応について、自己の立場に固執し、財政シミュレーションの提供をしない点が不誠実団交に当たるとの M の主張は採用できないから、この点に係る Mの申立ては、棄却する。

ウ 専任教員の最低責任時間確認要求に係る28. 12. 20 R 交渉における法人の対応について

(ア) 前記(1)キ、サ(ア)認定によれば、平成28年10月19日付けで、①

Mが、法人に対し、28. 10. 19 R 交渉要求書を提出して、教職教育部の専任教員に適用される最低責任時間数が10時間であることを確認すること等を交渉事項として分会交渉を申し入れ、28. 12. 20 R 交渉が行われたこと、②28. 12. 20 R 交渉において、M が、教職教育部の専任教員に適用される最低責任時間であることを確認するよう求めた10時間とはどのような性質のものであるのかと尋ねたのに対し、法人が、責任時間とはあくまでも増担手当を支給するための基準である旨述べたこと、が認められる。

(イ) 28. 12. 20 R 交渉におけるこの法人の対応について、M は、責任時間についての説明が民事訴訟や労働委員会における主張と異なっている点で誠実に回答したものとはいえない旨主張するので、以下検討する。

a 前記(1)サ(イ)認定によれば、給与規程第34条に、増担手当は大学等の教員が責任時間を超える授業時間がある場合に支給する旨の記載があることが認められ、このことからすると、28.12.20 R 交渉における、責任時間とはあくまでも増担手当を支給するための基準であるとの法人の発言の内容自体は、給与規程の趣旨に沿ったものであり、不合理なものとはいえない。

b 前記(1)サ(ウ)認定によれば、①法人代理人が大阪地方裁判所に提出した、F 組合員が法人を被告として提起した地位確認等請求事件に係る28.7.20訴訟準備書面に、F 組合員の研究業績に関して、「専任教員の責任時間は10時間であり、年間480時間の講義を担当することになっている」との記載があったこと、②本件審査手続において法人が当委員会に提出した準備書面に、専任教員に対しては最低10時間の授業を担当させている旨の記載があったこと、が認められ、これらのことからすると、法人が、民事訴訟及び労働委員会の審査手続において、大学等の専任教員が週最低10時間の授業を担当することになっているという趣旨の主張をした事実が認められる。

しかしながら、責任時間があくまでも増担手当を支給するための基準であるという法人の団交での説明と、大学等の専任教員が週最低10時間の授業を担当することになっているという法人の民事訴訟及び労働委員会の審査手続での主張が、必ずしも両立し得ないものとはいえない。

c そうすると、責任時間に関して、28.12.20 R 交渉における法人の発言と民事訴訟及び労働委員会の審査手続における法人の主張との間に矛盾があるとまではいえないから、法人の対応は責任時間についての説明が民事訴訟や労働委員会の審査手続における主張と異なっている点で誠実に回答したものとはいえないとの M の主張は、採用できない。

(ウ)ところで、前記サ(ア)認定によれば、28.12.20 R 交渉において、M が、責任時間とされる10時間の性質をはっきりしてもらわなければ、組合としてスト権を確立することまでしなければならぬのか、それとも任意のものであることを理由に拒否すればよいのかが判断できない旨述べ、就業規則では責任時間とされる10時間を超える時間の授業を担当することが義務であるのかどうか尋ねたのに対し、法人が、10時間授業を担当すればよくてそれ以上は自由だという考えはない旨回答し、これに対し、M がそれであれば訴訟における法人代理人の言うことが間違っている旨述べたことが認められる。

このことからすると、そもそも、M が責任時間についての説明が民事訴訟や労働委員会の審査手続における主張と異なっている点にこだわったのは、責任時間を超えた授業の担当を拒否する自由が組合員にあるのかどうかを確認するためであったとみることができる。

しかし、これに対して、法人は10時間授業を担当すればよくてそれ以上は自由だという考えはないと一定の回答をしたものとみることができ、組合の主張の基になったそもそもの疑問に対して、一定の回答をしたものと評価することができる。

(エ) 以上のことからすると、専任教員の最低責任時間確認要求に係る28. 12. 20 R 交渉における法人の対応が不誠実であったとまではいえず、この点に係る M の申立ては、棄却する。

エ 能力給制度の廃止要求、全組合員の評価理由書の写しの交付要求及び附属校教員に対する在外研究制度の導入等の要求に係る29. 3. 10団交における法人の対応について

(ア) まず、能力給制度の廃止要求についてみる。

a 前記(1)ウ、ク、シ(イ)認定によれば、M が、①能力給制度の導入根拠を説明すること、②能力給制度の成果や意義を具体的に説明すること、③A評価者全員を開示すること、を要求する旨の記載のある28. 7. 14能力給団交要求書及び28. 11. 17能力給団交要求書によって能力給制度の廃止等を要求事項とする団交を申し入れ、29. 3. 10団交において能力給制度について協議が行われたことが認められる。

b 前記(1)シ(イ)認定によれば、29. 3. 10団交において、法人が、能力給制度の導入根拠について具体的に説明したことが認められる。

c 能力給制度の廃止要求に係る29. 3. 10団交における法人の対応について、M は、(i) 制度についての法人の説明内容が、誰もが閲覧可能な平成19年度の外部評価報告書を読み上げるだけであり、(ii) 制度の導入経過についてあたかも M と協議した制度であるかのように、事実と異なる説明をし、(iii) 制度自体に対する評価をどのように行ったのかとの質問に回答すらせず、評価制度の見直しを問われても、各学校でしていると思うと述べるだけでまともに回答せず、(iv) A評価者の開示要求について、個人情報理由に依りなかつた法人の態度が、著しく誠実性を欠く旨主張する。

しかし、(i) については、団交において制度について説明する際に、第三者が閲覧可能な資料を読み上げることが直ちに不誠実とはいえない。

(ii) については、前記(1)シ(イ)認定によれば、29.3.10団交において、法人が業績評価制度の導入について、平成13年の団交などで M に対しても話をした旨述べたのに対し、M が、説明はしたかもしれないが、問題は合意したかどうかである旨述べたことが認められ、これらのことからすると、ここで M が問題としているのは、協議の有無ではなく合意の有無であって、協議の有無についてはむしろ、平成13年の団交などで業績評価制度の導入についての話合いが実際に行われた可能性を M 自身が認めており、法人が事実と異なる説明をしたとはいえない。(iii)については、前記(1)シ(イ)認定によれば、29.3.10団交において、平成22年のあっせんで合意した能力給制度の見直しをしたのかとの M の質問に対し、法人は、各学校でしていると思うと答えるとともに、あっせん合意では、不都合が生じたときに見直すことになっていたと思うと述べたことが認められ、これらのことからすると、能力給制度の見直しについて、法人は、見直しが必要となる場合についての自らの考え方を示した上で、法人における見直しの状況を説明しているということが出来る。(iv)については、前記(1)シ(イ)認定によれば、29.3.10団交において、M が評価結果を開示できない理由を尋ねたのに対し、法人が個人情報である旨述べた事実が認められ、法人は、A評価者の評価結果の開示を拒否する根拠を明確に説明しているといえる。

したがって、上記(i)から(iv)記載の法人の交渉態度を理由に、能力給制度の廃止要求に係る29.3.10団交における法人の対応が誠実性を欠くとする M の主張は、採用できない。

d 以上のことからすると、法人は、29.3.10団交において、能力給制度の廃止要求について、制度導入の根拠を説明した上で、M の質問に応じた一定の回答をしているのであるから、かかる法人の対応が不誠実であったとはいえない。

(イ) 次に、全組合員の評価理由書の写しの交付要求についてみる。

a 前記(1)ク、シ(イ)認定によれば、M が、28.11.17能力給団交要求書によって全組合員の評価理由書の写しを M に交付するよう要求して団交を申し入れ、29.3.10団交が行われたことが認められる。

b M は、29.3.10団交で、法人が個人情報を理由に全組合員の評価理由書の写しの開示を全て拒否した旨主張する。しかしながら、前記(1)シ(イ)認定によれば、29.3.10団交で法人が個人情報である旨述べたのはA評価該当者の評価理由書であって、29.3.10団交において全組合員の評価理



由書の交付についてのやり取りはなかったことが認められるのであって、団交において組合の主張するようなやり取りがない以上、それを根拠とする不誠実団交は認められない。

- c 以上のことからすると、全組合員の評価理由書の写しの交付要求に係る29.3.10団交での法人の対応が不誠実であったとはいえない。

(ウ) 最後に、附属校教員に対する在外研究制度の導入等の要求に係る29.3.10団交における法人の対応についてみる。

- a 前記(1)ウ認定のとおり、M が、28.7.14在外研究制度等団交要求書によって、附属校教員に対し大学教員並みの在外研究制度等を導入することについて団交を申し入れたことが認められる。
- b 附属校教員に対する在外研究制度の導入等の要求に係る29.3.10団交における法人の対応について、M は、交渉担当能力のある附属高校の校長を出席させず、交渉担当能力を有しない者を団交に出席させて、抽象的な回答を行って無用な引き延ばしを図る法人の行為は不誠実である旨主張する。

しかしながら、前記(1)シ認定によれば、29.3.10団交において附属校教員に対する在外研究制度の導入等の要求についてのやり取りはなかったこと及び校長会について法人が言及したのは、管理職手当という全く別の議題においてであったことが認められるのであって、団交においてやり取りがない以上、抽象的な回答を行って無用な引き延ばしを図る法人の行為は不誠実であるとの M の主張は、採用できない。

仮に、M の上記主張を、法人が交渉担当能力を有しない者を団交に出席させたために団交での協議が行われなかったことが不誠実であるとの趣旨に解したとしても、29.3.10団交において M がそうした法人の対応を問題視して抗議するなどしたと認めるに足る事実の疎明もない。

- c また、そもそも団交に誰を出席させるかは労使それぞれの側が自主的に決めるべき事項である。
- d 以上のことからすると、附属校教員に対する在外研究制度の導入等の要求に係る29.3.10団交での法人の対応が不誠実であったとはいえない。

(エ) 以上のとおりであるから、能力給制度の廃止要求、全組合員の評価理由書の写しの交付要求及び附属校教員に対する在外研究制度の導入等の要求に係る29.3.10団交における法人の対応はいずれも不誠実であったとはいえず、この点に係る M の申立ては、棄却する。

オ 過半数代表者の選出方法についての要求に係る29.5.11団交及び29.5.29団交

における法人の対応について

(ア) 前記(1)セからチ認定によれば、M が法人に対し29.4.10団交要求書及び29.5.24過半数代表者団交要求書を提出して過半数代表者の選出方法について団交を申し入れ、それぞれ29.5.11団交及び29.5.29団交が行われたことが認められる。

過半数代表者の選出方法についての要求に係る29.5.11団交及び29.5.29団交における法人の対応について、M は、自らの主張に固執して、ただ時間が過ぎ去るのを待つという態度で、誠実な交渉態度とはいえず、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旨主張し、法人は、過半数代表者の選出方法について M の要求に応じないことが不誠実団交に該当するはずがない旨主張するので、以下検討する。

(イ) まず、29.5.11団交における法人の対応について、組合は、①突然、過半数代表者選挙を強行した理由を説明せず、②選挙人名簿及び推薦人名簿の公開を拒否し、③選挙人の投票率を明らかにしなかった点で不誠実である旨主張し、法人は、過半数代表者の選出方法について M の意向に沿った資料を開示する必要はなく、その要求に応じないことが、不誠実団交に該当するはずがない旨主張するので、この点についてみる。

a 前記(1)ソ認定によれば、29.5.11団交において、M が、法人の実施した過半数代表者選挙の公正性を確認するために、M に事前通知せず選挙を実施した理由の説明を求め、推薦人名簿及び投票結果の提示を求めたにもかかわらず、法人は、理由も説明せず、推薦人名簿及び投票結果の提示にも応じていないことが認められる。

b 法人は、過半数代表者の選出方法について M の意向に沿った資料を開示する必要はなく、その要求に応じないことが不誠実団交に該当するはずがない旨主張する。しかし、M が、法人に対し、Mに事前通知せず選挙を実施した理由の説明並びに推薦人名簿及び投票結果の提示を求めたのは、法人が実施した過半数代表者選挙の公正性を確認するためであり、議題について話し合うためにこれら理由の説明及び資料が必要なことは明らかであるから、この点に係る法人の主張は採用できない。

c また、法人が選挙人の範囲のあり方についての議論なしに自らに有利な方法で選挙を行ったとの M の指摘に対し、法人は、その点で組合と合意することはないと述べるだけで、合意できない理由を何ら説明していない。

- d さらに、選挙の是正を来年度に先送りすることなく実施するようにとの M の要求に対しては、今回の選挙が抵触するとする法規の条項を尋ねるだけで、要求に直接答えていない。
- e 加えて、法人は、M が過半数代表者選挙のあり方の是正を将来に先延ばししようとする法人の対応を批判し、M の意見を無視して三六協定が締結された場合にその無効を民事訴訟で争う可能性について話をしている中で、時間を理由に協議を終了させようとしている。
- f 以上のことを併せ考えると、29.5.11団交において、法人は、過半数代表者選挙の公正性を疑問視する M の質問に対して、一切、資料を提示せず、明確な回答を回避し、M の話の途中で時間を理由に協議を終了させようとしているのであり、かかる法人の対応は、M との合意を模索するものであったとも、M の納得を得るべく自らの立場を説明すべく務めたものであったともいうことはできず、したがって、誠実な交渉態度であったとはいえない。

(ウ) 次に、29.5.29団交における法人の対応についてみる。

前記(1)チ認定によれば、29.5.29団交において、① M が、何を締結するかが事前に分からないので、労働組合の側からは交渉のしようがなく、過半数代表者に意見を伝えるよう法人の方から言うのが正式な手続であると思う旨述べたのに対し、法人が、それはやり方によるのであって、今回は過半数代表者を選んだので、基本的にはその者が労使協定を締結することになる旨述べたこと、② M が、今回の過半数代表者は非民主的に選ばれたイエスマンであり言語道断である旨述べたところ、法人は、イエスマンかどうかは知らないが、労使全員が選んだものなので、それはもう仕方のない話である旨述べたことが認められる。

このことからすると、法人は、29.5.29団交において、M が過半数代表者との労使協定締結に際しての事前協議を求めたことに関連して、今回の過半数代表者の選出方法が非民主的であるとの M の指摘に対し、選挙が終了していることを理由に、それ以上の交渉には応じないとの態度をとったものとみることができる。しかし、過半数代表者の選挙が一旦終了していたとしても、その選挙の公正性に疑義がある場合には、交渉次第で、選挙をやり直す選択肢もあり得るのであるから、選挙が終了していることが、過半数代表者の選出方法についての交渉に応じない正当な理由にはなり得ない。

そうすると、29.5.29団交における法人の対応は、過半数代表者の選出方法

についての更なる交渉に、正当な理由なく応じなかったものであって、誠実な交渉態度とはいえない。

(エ) 以上のとおりであるから、過半数代表者の選出方法についての要求に係る29.5.11団交及び29.5.29団交における法人の対応は、不誠実であったと言わざるを得ず、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。

また、かかる法人の対応は、Mの存在を軽視するものであるから、Mに対する支配介入にも当たり、同条第3号に該当する不当労働行為である。

#### 4 争点4（奈良キャンパスでの組合事務所の貸与）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 法人は、Mに対し、平成20年頃までは東大阪キャンパスの旧20号館に、その後、同29年9月11日までは東大阪キャンパスの15号館に、組合事務所を貸与していた。

同日、Mの組合事務所は、東大阪キャンパスの新20号館に移転した。

(甲220、証人 J )

イ 平成26年7月31日付けで、法人は、組合に対し、「M 諸要求回答」と題する書面（以下「26.7.31回答書」という。）を提出した。26.7.31回答書には、次の記載があった。なお、奈良キャンパスには農学部が設置されている。

「● 組合事務室奈良分室の要求

本学では、キャンパス毎に組合事務室を持つ組合がある。本組合は、多数の農学部教員から構成されており、奈良キャンパス内に組合事務室を要求する。本組合は、同事務室を（略）会事務室・応接室として適宜使用する兼用も認める。また、必要であれば病児保育にその一部を使用することも認める。

(回答) 農学部におきましては、部屋が不足しており、組合事務所として貸与するのが難しい状況にあります。今後も組合事務室の貸与は検討してまいります。」

(乙47)

ウ 平成27年6月9日付けで、法人は、Mに対し、「M 諸要求回答」と題する書面（以下「27.6.9回答書」という。）を提出した。27.6.9回答書には、次の記載があった。

「(24) 奈良キャンパス内に組合事務室を要求する。組合事務が多様化し、組合事務室がないと業務に支障が生じている。

回答：農学部で検討しておりますが、部屋が不足しており、貸与できる部

屋が見つかっておりません。引き続き、検討はしてまいります。」

(乙48)

エ 平成27年7月3日付けで、M は、法人に対し、奈良キャンパス内に速やかに組合事務分室を設けるよう改めて要求する旨記載した27.7.3要求書を提出した。

(甲13)

オ 平成28年4月15日、M と法人は、団交（以下「28.4.15団交」という。）を行った。28.4.15団交において、M は、U の組合事務室が2か所ある旨述べ、農学部における組合事務室の設置を次回団交で要求する旨述べた。

(乙51)

カ 平成28年5月13日付けで、M は、法人に対し、28.5.13事務室掲示板等団交要求書を提出した。28.5.13事務室掲示板等団交要求書には、組合活動に対する要求事項として、「①奈良キャンパス内に組合事務室と掲示板を設置すること」との記載があった。

(乙9)

キ 平成28年5月25日、M と法人は、事務折衝（以下「28.5.25事務折衝」という。）を行った。28.5.25事務折衝において、次のやり取りがあった。

法人が、農学部にどこか組合事務所にできる部屋はあるのかと尋ねたところ、M は、学生ホールができると聞いているので、すぐできるのであれば、その中に設置してもらいたい旨述べた。M が、学生ホールを建てられるような用地があるのかと尋ねたところ、法人は、敷地は十分ある旨述べた。

M が、現行の建物の中で各学科の校舎に作ろうと思えばできないことはないと思う旨述べたところ、法人は、研究室は、教員の入替えなどをスムーズにやっけて行かなければならないので、好ましくない旨述べた。M が、使われていないところであれば倉庫でも仕方ない旨述べたところ、法人は、今、候補地を鋭意探すよう、内部で指示をしている旨述べた。これに対しM は、「是非」と述べた。

(甲55、甲208)

ク 平成28年6月14日、M と法人は、28.6.14団交を行った。28.6.14団交において、次のやり取りがあった。

法人は、28.5.13事務室掲示板等団交要求書記載の奈良キャンパス内への組合事務室の設置要求について、農学部の現状として部屋が余っている状況にないと考えており、今この場で候補地を提示することはできず、もしM 側

で候補地があるのであれば、具体的に要求されたい旨述べた。

M は、M は東大阪キャンパスでは少数組合だが、奈良キャンパスでは加入者が比較的多いので、そこに組合事務室がないというのはそもそもあり得ないことであって、現在、日常的に組合活動で困っており、また組合間差別なので、部屋がないというだけでは納得できず、仮設のプレハブでもよいので至急対応されたい旨述べた。

(甲28)

ケ 平成28年12月22日付けで、法人と M は、「覚書」(以下「28.12.22覚書」という。)を交わした。28.12.22覚書の第2項には、法人と M は27.7.3要求書に関して平成29年3月末日までをめどに誠実に協議する旨の記載があった。

(甲16)

コ 平成29年6月8日付けで、M は、法人に対し、29.6.8団交要求書を提出した。29.6.8団交要求書には、団交を要求する議題として「奈良キャンパス内の組合事務室の設置」ほか2議題が記載され、これら議題について、①28.12.22覚書により同年3月末までをめどに誠実に協議することとされている、②期限前に協議が一切行われず、期限を大幅に超過してもいまだに解決されないのは極めて不誠実である、旨の記載があった。

(甲40、甲71)

サ 平成29年8月1日、M と法人は、29.8.1団交を行った。29.8.1団交において、次のやり取りがあった。

M が、奈良キャンパスの分室貸与要求について回答を求めたところ、法人は、それについては継続的に要求をもらっているが、農学部の方も枠的なところがなかなか難しい旨述べた。M が、場所がないとの抽象的な回答だけでは納得できず、奈良キャンパスでは建物の面積自体は広がっており、場所がないというのはおかしい旨述べたところ、法人は、引き続き農学部と調整して何か解決できるものがあれば検討するが、本日は具体的な設置場所についての回答は持ち合わせていない旨述べた。

(甲58、乙7)

シ 法人は、U に対しては東大阪キャンパス及び福岡キャンパスの2か所において組合事務所を貸与しており、また、V に対しては福岡キャンパスの1か所において組合事務所を貸与している。

(甲207、甲220、乙55の1～3、証人 J 、証人 L )

ス 平成29年8月の時点で、農学部における M の組合員数は39名であり、

農学部の常勤教員に占める M の組合員の割合は約3割である。

また、同時点で、 M の組合員のうち半数以上は農学部の教員である。

(証人 J )

(2) 法人が M に対し奈良キャンパス内において組合事務所を貸与しなかったことは、 M に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)カ、コ認定によれば、 M が、28.5.13事務室掲示板等団交要求書を提出して、既に貸与を受けている東大阪キャンパスの組合事務所とは別に奈良キャンパス内への組合事務室の設置を要求し、その後、29.6.8団交要求書を提出し、奈良キャンパス内の組合事務室の設置について協議がなされず、いまだに解決していないことについて抗議したことが認められる。そして、その後、法人が M に対し奈良キャンパス内に組合事務所を貸与していないことについて、当事者間に争いはない。

法人が M に対して奈良キャンパス内に組合事務所を貸与しないことについて、 M は、 M の組合活動に支障をもたらし、その弱体化を図るために行っているもので、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する旨主張し、法人は、組合事務室の設置はあくまで使用者による便宜供与であり、法人は M から複数回要求を受けたとしてもそれに応じる義務はない旨主張するので、以下検討する。

イ 使用者による組合事務所の貸与は、便宜供与の一種であって、使用者は原則として労働組合に対して組合事務所を貸与する義務を負わず、労働組合も当然にその貸与を要求する権利を有するものではない。しかしながら、本件の場合、前記(1)シ認定のとおり、 U には東大阪キャンパス及び福岡キャンパスの2か所に、 V には福岡キャンパスの1か所に、それぞれ組合事務所を貸与している事実が認められるのであるから、貸与要求に応じられない理由の合理性、労働組合との協議の状況、別組合との取扱いの均衡などを勘案して、組合弱体化の意図が明らかである等特段の事情がある場合には、組合事務所を貸与しないことが不当労働行為に当たる場合があるので、この点についてみる。

ウ まず、法人が M に組合事務所を貸与しない理由に合理性があるかについてみる。

(ア) 法人は、 M に組合事務所を貸与しない理由として、奈良キャンパスに提供できる場所はなく、法人の側で費用を負担して設置する義務がないことを挙げる。

(イ) 前記(1)イ、ウ、キ、ク、サ認定によれば、①26.7.31回答書及び27.6.9回答書において、法人が M に対し、農学部では部屋が不足して組

合事務室の貸与は困難だが、引き続き検討する旨回答したこと、②28.5.25事務折衝において、(i) 法人が、M に農学部での組合事務所設置について希望を聴取したのに対し、M が、新設予定の学生ホールへの設置を求め、さらに、学生ホールを建てられるような用地があるのか尋ねたのに対し、法人が、敷地は十分ある旨答え、(ii) M が、校舎内への設置を求めたのに対し、法人が、研究室の教員の入替えの便宜を理由に応じず、(iii) M が、倉庫への設置を提案したのに対し、法人が、候補地を内部で検討している旨述べたこと、③28.6.14団交において、法人が、農学部の現状として部屋が余っている状況ではないと考えている旨述べて M に候補地の提示を求め、M が仮設のプレハブでもよいので至急対応されたい旨述べたこと、④29.8.1団交において、法人が、農学部の方も枠的などころがなかなか難しい旨述べ、場所がないとの抽象的な回答では納得できないとの M の抗議を受けて、引き続き検討するが本日は具体的な回答は持ち合わせていない旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、法人は、M の組合事務所設置要求に対し、3年間にわたって、一度も具体的な設置場所を提示することなく、検討中との回答をし続け、自ら M に貸与場所の提案を求めておきながら、この求めを受けて M が行った具体的な提案に対しては具体的な回答をしていないのであるから、奈良キャンパスに組合事務所として提供できる場所がないとの法人の回答が、真剣に検討した結果であるかは疑わしい。

(ウ) ところで、M との団交に法人側の団体交渉説明員として出席していた人事部労務課長は、本件審問の主尋問において、法人としては労働組合に複数の組合事務所を貸与することを考えているのかとの質問に対し、「ちょっと複数与えるという考え方はそもそもないですね」と述べ、その理由についても、「便宜供与の部分なので、ちょっと複数とかお渡しするのは便宜供与過ぎるのかなという考えを持っています。」と陳述している(第2回審問速記録31ページ)。

このことからすると、法人は、組合事務所として提供できる場所の有無にかかわらず、既に東大阪キャンパスに組合事務所を貸与している M に対し、奈良キャンパスにおいて組合事務所を貸与するつもりはそもそもなかったものとみることができるのであって、奈良キャンパスに組合事務所を貸与しない理由として法人が挙げる、提供できる場所がないことは、

M に組合事務所を貸与しないための単なる口実であったとみざるを得ない。

(エ) 以上のことからすると、法人が M に組合事務所を貸与しない理由



に合理性は認められない。

エ 次に、 M と法人との間での協議状況についてみる。

前記(1)エ、クからコ認定によれば、①法人が、 M との間で、27.7.3要求書による奈良キャンパス内への組合事務分室設置要求について、平成29年3月末までをめどに誠実に協議することを内容とする28.12.22覚書を交わしたこと、②28.6.14団交において奈良キャンパス内の組合事務室の設置要求について協議が行われ、法人は同要求について明確な回答をしなかったこと、③ M が、法人に対し、29.6.8団交要求書で、28.12.22覚書に定めた期限前に協議が一切行われず、期限を大幅に超過してもいまだに解決されていないのは極めて不誠実である旨抗議したことが認められる。

このように、法人は、 M と交わした28.12.22覚書での約束に反して、平成29年3月末までをめどとした協議をしておらず、そのめどを4か月過ぎた後に行われた29.8.1団交においても明確な回答をしていないのであり、このことに、前記ウ(ウ)判断のとおり、法人が挙げる奈良キャンパスに組合事務所として提供できる場所がないとの理由が M に組合事務所を貸与しないための単なる口実であったことを併せ考えると、法人の奈良キャンパス内への組合事務所設置要求に対する対応は、組合の要求への回答を回避し、これを引き延ばしたものと評価せざるを得ない。

オ また、前提事実及び前記(1)ス認定のとおり、平成29年8月の時点で、①奈良キャンパスに設置された農学部における M の組合員数は39名であり、農学部の常勤教員に占める M の組合員の割合は約3割であること、② M の組合員のうち半数以上が農学部の教員であること、が認められる。これらのことからすると、組合員数の面からみて、農学部教員における M の比重も、また、 M における農学部教員の比重も、相当程度高いものといえるのであって、法人が奈良キャンパス内に組合事務所を貸与しないことは、 M の組合活動を抑制する効果を持つものであったと言わざるを得ない。

カ そして、上記オ記載の状況に、前記イ記載の認定のとおり、法人が U に対して東大阪及び九州の2つのキャンパスに組合事務所を貸与していることを勘案すると、 M に対して2か所目の組合事務所を貸与しない法人の対応は、別組合である U に対する取扱いとの均衡を欠くものと言わざるを得ないが、法人は、その取扱いの違いについて、組合員数や組合事務所貸与をめぐる労使交渉の経緯の違いなどに基づく合理的理由があるとの主張は行っていない。

キ 以上のことからすると、法人が M に対し奈良キャンパス内において組合事務所を貸与しなかったことは、組合間差別に該当し、M の組合活動を抑制し弱体化するものとして、M に対する支配介入に当たるから、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。

#### 5 争点5（複数の組合掲示板の設置）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20年頃から同29年9月11日までの間、法人は、M に対し、東大阪キャンパスの15号館にある組合事務室の横の1か所に組合掲示板を貸与していた。

(甲220、乙65、証人 J )

イ 平成元年以前から、法人は、W に対し、複数の組合掲示板を貸与しており、それらの所在地は、本件第4回審問が行われた令和元年7月5日の時点で、①タイムカードリーダーが設置された医学部附属病院防災センター横、②医学部附属病院と事務棟及び看護宿舎との間の通路、③奈良病院、の3か所である。

(甲73、乙65、証人 J 、証人 L )

ウ 平成28年4月8日、M は、法人に対し、28.4.8要求書を提出した。28.4.8要求書には、要求する4点のうち1点として、「(2) 組合掲示板に関する便宜供与 本組合が指定する各学部及び学校に組合の掲示板を設けること。すべての教職員が見やすい場所に掲示板を立てることは当然必要である。」との記載があった。

(甲15)

エ 平成28年4月15日、M と法人は、28.4.15団交を行った。28.4.15団交において、次のやり取りがあった。

M は、M の組合事務所がわざわざ人が集まらないところにある一方で、別の組合は人が集まる場所に既に複数の掲示板を持っており、M に対してのみ不利益な待遇が与えられているということで、例えば教員の控室でもいいので、各学部及び各学校に最低限1枚ずつ組合掲示板を設置してほしい旨述べた。これに対し、法人は、① M には既に掲示板を組合事務所と合わせて対応しているところ、貸与している掲示板は組合員に対する周知などの利用を想定している、②法人としては学生、生徒等の目に触れるなど、それらを巻き込む活動は好ましいものではないと考えているので、教職員に対する周知はこれまでどおり組合ニュースなどで行われたい、③しかしながら、今後行うキャンパス整備の中で、M の組合事務所の移転先と併

せて協議していきたい、旨述べた。

M が、先の回答では、掲示板は組合員に周知させるもので他の教職員や学生は周知の対象ではないということであるが、組合員でない教職員は見てもいいだろうから、学生を巻き込まないような形で教員控室や事務室に掲示板を設置するのはどうかと尋ねたところ、法人は、①教職員に対する周知はこれまでどおり組合ニュースで行われたい、②今後、事務室の移転先と併せて協議していきたい、旨述べた。

M が、他の労働組合は既に全ての教職員が見ることのできる場所に複数の掲示板を持っており、この点は組合間差別である旨述べ、現時点では教員控室や事務室を含めて、直ちに回答できないということかと尋ねたところ、法人は、他の労働組合の掲示板のある場所を尋ねた。 M が、医学部と病院にある旨述べたところ、法人は、それは認める旨述べた。

(甲203)

オ 平成28年5月13日付けで、 M は、法人に対し、28.5.13事務室掲示板等団交要求書を提出した。28.5.13事務室掲示板等団交要求書には、組合活動に対する要求事項として、「①奈良キャンパス内に組合事務室と掲示板を設置すること」との記載があった。

(乙9)

カ 平成28年5月19日付けで、法人と M は、「覚書」(以下「28.5.19覚書」という。)を交わした。28.5.19覚書には、法人と M は28.4.8要求書に関して同年9月末までをめぐり誠実に協議する旨記載されていた。

(甲14)

キ 平成28年12月22日付けで、法人と M は、28.12.22覚書を交わした。28.12.22覚書の第1項には、法人と M は28.5.19覚書に関する事項について同29年3月末までをめぐり誠実に協議する旨記載されていた。

(甲16)

ク 平成29年6月8日付けで、 M は、法人に対し、29.6.8団交要求書を提出した。29.6.8団交要求書には、団交を要求する議題として「東大阪キャンパス内での組合掲示板の設置」ほか2議題が記載され、これら議題について、①28.12.22覚書により平成29年3月末までをめぐり誠実に協議することとされている、②期限前に協議が一切行われず、期限を大幅に超過してもいまだに解決されないのは極めて不誠実である、旨の記載があった。

(甲40、甲71)

ケ 平成29年6月12日、 M は、本件申立てをした。

コ 平成29年9月11日、 M の組合事務所が東大阪キャンパスの15号館から新20号館に移転し、同31年3月25日、法人は、同組合事務所横の1か所に掲示板を設置した。この時、法人は組合掲示板を組合事務所横に設置することについて、 M と合意していなかった。

(甲74、甲220、証人 J )

(2) 法人が M に対し複数の組合掲示板の設置を認めなかったことは M に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)ウからオ、ク認定によれば、 M が、①28.4.8要求書及び28.4.15団交において、 M が指定する各学部及び学校に組合掲示板を設置することを要求し、②28.5.13事務室掲示板等団交要求書において奈良キャンパス内に組合掲示板を設置することを要求し、③29.6.8団交要求書において、東大阪キャンパス内での組合掲示板の設置を要求するとともに、 M が指定する各学部及び学校に組合掲示板を設置することについて、協議が一切行われず、いまだに解決されていないことに抗議したことが認められる。その後、法人が M に対し、東大阪キャンパスの組合事務室横の1か所に貸与している組合掲示板のほかに、組合掲示板を貸与していないことについて、当事者間に争いはない。

法人が M に対し複数の組合掲示板の設置を認めなかったことについて、 M は、 M の組合活動に支障をもたらし、その弱体化を図るために行っているもので、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する旨主張し、法人は、もともと組合員への連絡手段として組合掲示板の設置を認めたものであって、情報伝達ツールが進化し、労働組合に掲示板の設置を認める意義が低下しているため、組合掲示板を複数設置せよとの M の要求に応じていないのであり、このことが M に対する支配介入に該当するはずがない旨主張するので、以下検討する。

イ 使用者による組合掲示板の設置は、便宜供与の一種であって、使用者は原則として労働組合に対して組合掲示板を設置する義務を負わず、労働組合も当然にその設置を要求する権利を有するものではない。しかしながら、本件の場合、前記(1)イ認定のとおり、 W に対しては、①医学部附属病院防災センター横、②医学部附属病院と事務棟及び看護宿舎との間の通路、③奈良病院の3か所に組合掲示板を貸与していることが認められるのであるから、設置済みの1か所以外の組合掲示板の設置要求に応じられない理由の合理性、労働組合との協議の状況、別組合との取扱いの均衡などを勘案して組合弱体化の意図が明らかである等特段の事情がある場合には、設置済みの1か所以外に別に組合

掲示板を設置しないことが不当労働行為に当たる場合があるので、この点についてみる。

(ア) まず、法人が設置済みの1か所以外に組合掲示板を設置しない理由に合理性があるかについてみる。

法人は、設置済みの1か所以外に組合掲示板を設置しない理由について、もともと組合員への連絡手段として組合掲示板の設置を認めたものであって、近時、ホームページやSNSなど情報伝達ツールが進化して労働組合に掲示板の設置を認める意義が低下していることを挙げる。

しかしながら、組合掲示板は組合活動のためのものであり、その使用目的や、連絡・情報伝達のためにどのような手段・媒体を選択するかは労働組合が自主的に決めるべきものであって、それを使用者の側で一方的に決めて、組合掲示板の必要性を判断する法人の対応は、不合理であるばかりでなく、M の労働組合としての自主性を否定するものと言わざるを得ない。

したがって、法人が設置済みの1か所以外に組合掲示板を設置しない理由に合理性は認められない。

(イ) 次に、M と法人との間での協議状況についてみる。

a 前記(1)エ認定によれば、28.4.15団交において、法人が、①例えば教員の控室でもいいので各学部及び各学校に最低限1枚ずつ組合掲示板を設置してほしいとのM の要求に対しては、学生、生徒等の目に触れ、それらを巻き込む活動は好ましいものではないと考えているので、教職員に対する周知はこれまでどおり組合ニュースなどで行われたい旨述べ、学生を巻き込まないような形で教員控室や事務室に掲示板を設置するのはどうかとのM の質問に対しても、教職員に対する周知はこれまでどおり組合ニュースで行われたい旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、28.4.15団交における法人の対応は、設置済みの1か所以外に組合掲示板を設置してほしいとのM の要求を、学生、生徒等を巻き込む活動が好ましくないとの理由で一旦拒否し、その後、M が、法人の意向を踏まえて、学生を巻き込まない形での教員控室や事務室への設置という具体的な対案を提示したにもかかわらず、この対案に対する明確な回答を示さぬまま、M の要求を再度拒否したものである。

b 前記(1)エ、カからク認定によれば、①28.4.15団交において、法人は、設置済みの1か所以外への組合掲示板設置要求について、組合事務所の移転問題と併せて協議していきたいと述べたこと、②法人が、M と

の間で、28.4.8要求書による M が指定する各学部及び各学校に組合掲示板を設けることとの要求について、平成28年9月末までをめぐり誠実に協議することを内容とする28.5.19覚書を交わしたこと、③法人が、M との間で、28.5.19覚書に関する事項について同29年3月までをめぐり誠実に協議することを内容とする28.12.22覚書を交わしたこと、③ M が、法人に対し、29.6.8団交要求書で、東大阪キャンパス内での組合掲示板の設置について28.12.22覚書に定めた期限前に協議が行われず、期限を大幅に超過してもいまだに解決されていないのは極めて不誠実である旨抗議したことが認められる。

これらのことからすると、法人は、設置済みの1か所以外に新たな組合掲示板を設置するようにとの M の要求に対して、28.4.15団交において、同要求と直接関係があるとも思われない組合事務所の移転問題と併せて協議したいとの意向を示した後、M との間で2度にわたって同要求について誠実に協議する覚書を交わしておきながら、これら覚書の約束に反して、覚書で協議を終わるめどとされた平成29年3月末においてなお協議に応じていないのであるから、かかる法人の対応は、複数の組合掲示板の設置要求についての協議を回避する態度に終始したものと云わざるを得ない。

c 以上のことからすると、M による複数の組合掲示板の設置要求に対する法人の対応は、要求への回答を回避し、これを引き延ばしたものと評価せざるを得ない。

ウ また、前記(1)イ認定によれば、法人は、W に対し、約30年にわたって、W の組合員ではない教職員の目にも触れる機会がそれなりに多いと思われる3か所に組合掲示板を貸与していることが認められ、M には設置済みの1か所以外に新たな組合掲示板の設置を認めない法人の対応は、W に対する取扱いに比べて均衡を欠くものと云わざるを得ない。

この点、法人は、M が東大阪キャンパスに組合事務所を設置していることから、更に複数の掲示板の設置を認めると M に対する便宜供与が他の労働組合より多くなり、逆に支配介入に当たる恐れがあると主張するが、そもそも、組合事務所と組合掲示板とは設置の目的が異なるのであるから、それらの設置の必要性は個別に判断すべきものであり、法人の上記主張は採用できない。

エ 以上のことからすると、法人が、M に対し、複数の組合掲示板の設置を認めなかったことは、M の組合活動を抑制する効果を持つもので

あったと言わざるを得ず、M に対する支配介入に当たるから、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。

## 6 争点6（組合ニュース等の配布）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28年4月15日、M と法人は、28.4.15団交を行った。28.4.15団交において、組合ニュースの配布について、次のやり取りがあった。

M が、組合ニュースを法人が配信する文書と一緒に配布することを要求する旨述べたところ、法人は、組合ニュースの配布は代表的な組合活動のひとつであるので自主的に行われるべきではないかと考えるが、配布方法について検討した結果、総務課分室に設置している各部署宛でのメールボックスへの配布を了承する旨述べた。M が、附属校と医学部に配布してもよいのかと尋ねたところ、法人は、原則として組合員のいるところに組合員の部数だけ配布することを認めるものであり、医学部については、1名いた組合員が退職しており、医学部で配布することまでは考えていない旨述べた。

(甲79、乙51)

イ 平成28年12月19日、M のウェブページの意見投稿欄に、件名を「ビラの配布の結末について」とする意見の投稿があった。この投稿の内容は、次のとおりであった。

「前日配ったビラのことです。

- ・事務が気付いて、およそ半分程度を回収した
- ・こちらの組合へ抗議する準備を行っている
- ・W へ依頼して相手にしないよう3カ所の掲示板に注意の張り紙を掲示させた

(甲179、証人 J )

(2) 法人が M に対し医学部及び附属病院における組合ニュースやビラの配布を禁止したか、禁止したとすればそのことは法人による M に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

前記(1)ア認定によれば、28.4.15団交において、組合ニュースを法人が配信する文書と一緒に配布することを M が要求したのに対し、法人が、総務課分室に設置している各部署宛でのメールボックスへの配布を了承する旨述べる一方で、1名いた組合員が退職している医学部で配布することまでは考えていない旨述べたことが認められ、このことからすると、法人は、28.4.15団交において、M の組合ニュースを総務課分室に設置している各部署宛でのメールボックスに配布するとの取扱いを医学部については行わないとの意思表示をしたとい

うことができる。

しかしながら、前記(1)イ認定によれば、法人による上記意思表示の後に、M のウェブページの意見投稿欄に、医学部における組合ビラ配布に対する法人の対応について記載した投稿があったことが認められるところ、この投稿はその投稿者すら明らかでなく、このほか、法人が医学部及び附属病院における組合ニュースやビラの配布を禁止したと認めるに足る事実の疎明はない。

よって、法人が M に対し医学部及び附属病院における組合ニュースやビラの配布を禁止したとはいえないから、その余について判断するまでもなく、この点に係る M の申立ては、棄却する。

## 7 争点7（年休の買上げ）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11月27日、M と法人は、団交（以下「25. 11. 27団交」という。）を行った。25. 11. 27団交において、年休の買上げについて、次のやり取りがあった。

M が、年休の意義や趣旨は理解しているが、繰り越せない残日数の買上げを医学部で実施して、ほかで実施しないのは不公平である旨述べ、医学部で実施している理由及びほかで実施しない理由を明示するよう求めたところ、法人は、①労働基準法で認められている年休は労働者に休養を与えるための制度であり、年休に労働することを条件として使用者がこれを買上げることが、労働者の健康及び安全を確保するという同法の趣旨に反することは、Mが理解しているとおりである、②医学部職員については、それ以外の職員の労働条件とは異なっていることから、昭和60年以前から年休の買上げを実施していたが、労働基準法が定める趣旨を考えると、年休を取得しやすい環境を作り、買上げ制度を見直していくべきではないかと考える、旨述べた。

(甲188、甲220)

イ 平成26年5月1日、M は、法人に対し、時効消滅する年休残日数の買上げを要求した。

(甲220)

ウ 平成26年11月4日、M と法人は、団交（以下「26. 11. 4団交」という。）を行った。26. 11. 4団交において、年休の買上げについて、次のやり取りがあった。

M が、医学部職員に対してのみ年休の残日数の買上げを認めるという不当な差別を解消するよう求めたところ、法人は、①年休は、その制度趣旨からすれば実際に取得することを目指すべきであり、残日数買上げの要求は、



制度の趣旨に逆行するものであると考えている、②現在の政府の方針にも年休の取得推進が掲げられている、③医学部職員と大学等職員とは全く異なる就業規則の下で労働しており、労働時間、休日及び休暇も異なり、年休の取扱いも異なっている、④労働時間、休日、休暇等の労働条件の差異の解消は検討することにしており、労働時間等の見直しによりその解消に至れば、年休の現行制度の見直しも検討したいと考えている、旨述べた。

(甲189、甲220)

エ 平成28年4月28日付けで、M は、法人に対し、28.4.28要求書を提出した。28.4.28要求書には、年休の買上げに係る要求として、「時効消滅する年次有給休暇を買い取ること。また、医学部でのみ買取を行うことは組合間の不当な差別である。医学部でのみ買取を行う理由を具体的に説明し、関連労使協定を本組合に提供すること。」との記載があった。

(甲17、甲220)

オ 平成28年6月14日、M と法人は、28.6.14団交を行った。28.6.14団交において、年休の買上げについて前記3(1)イ(ウ)記載のやり取りがあった。

(甲28、乙1)

カ 法人は、平成29年4月以降に付与された年休について、医学部職員に対する残日数の買上げを行っていない。

(乙65、証人 L )

(2) 法人が M の組合員に係る年休の残日数の買上げについての労使協定を締結しなかったことは M に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 法人が M との間で組合員に係る年休の残日数の買上げについての労使協定を締結していないことについて、当事者間に争いはない。

法人が M との間で組合員に係る年休の残日数を買い上げないことについて、M は、法人が W の組合員に対して年休の残日数の買上げを行う一方で、M の組合員に対してはその買上げを行わないことは全く合理性が認められず、M に対する支配介入である旨主張し、法人は、年休の買上げは法律の趣旨に反することから、法人としてその是正を図っていたところであり、M の組合員の年休の残日数を買い上げないことが、M の自主性や団結力を阻害する支配介入に該当しない旨主張するので、以下検討する。

イ まず、法人が M の組合員の年休の残日数を買い上げないことに、合理的理由があるかについてみる。

(ア) 法人は、年休の買上げについて、法律の趣旨に反することから、法人としてその是正を図っていたところである旨主張する。

年休制度は、労働者の健康で文化的な生活の実現に資するために、労働者に対し、休日のほかに毎年一定日数の休暇を有給で保障する制度であって、年休を買い上げることは年休制度の趣旨に反する可能性がある。したがって、従前行ってきた年休買上げの取扱いが法律の趣旨に反することからその是正を図っていたところであるとの法人の主張には、一定の合理性が認められる。

(イ) 前記(1)ア、ウ、オ認定によれば、年休の買上げに関して、法人が、①25.11.27団交において、労働基準法で認められている年休は労働者に休養を与えるための制度であり、年休に労働することを条件として使用者がこれを買い上げることは労働者の健康及び安全を確保するという同法の趣旨に反するものであり、年休を取得しやすい環境を作り、買上げ制度を見直していくべきではないかと考える旨、②26.11.4団交において、年休はその制度趣旨からすれば実際に取得することを目指すべきであり、残日数買上げの要求は制度の趣旨に逆行するものであると考えており、年休の買上げ制度の見直しも検討したいと考えている旨、③28.6.14団交において、年休の買上げ制度の廃止については、現在、医学部とも若干の検討はしている旨及び法律の趣旨からみて年休の買上げはなくすべきものである旨、それぞれ述べたことが認められる。

これらのことからすると、法人は、M が28.4.28要求書で時効消滅する年休の買取りを要求するより2年以上前から、団交において、前記(ア)記載の主張を自らの立場として説明するとともに、医学部における年休買上げの取扱いを廃止の方向で見直すことをM に説明し続けてきたものということができる。

(ウ) 加えて、前記(1)カ認定によれば、法人が実際に平成29年4月以降に付与した年休について、医学部職員に対する残日数の買上げを行っていないことが認められるのであるから、法人は、M が28.4.28要求書で時効消滅する年休の買上げを要求するより2年以上前から、法人全体において年休の買取りを廃止する方針を検討していたものとみるのが相当である。

(エ) 以上のことからすると、法人がM の組合員の年休の残日数を買い上げないことには、一定の合理的理由があるというべきである。

ウ M は、法人がW の組合員に対して年休の残日数の買上げを行う一方で、M の組合員に対してはその買上げを行わないことは全く合理性が認められない旨主張するので、この点についてみる。

(ア) まず、法人が、W の組合員を特定して、年休の残日数の買上げを行っていたとは認められない。

(イ) 次に、M は、医学部のいわゆるシフト制により就労する特別勤務者と変形労働時間制の適用を受けている M の組合員とは実質的に変わりがなく、医学部に特別勤務者がいることを根拠にして年休の買上げを正当化することはできない旨主張するが、医学部及び附属病院に勤務する教職員については、その勤務実態から当然に、その労働条件が他の学部に比して著しい特殊性を有するものと考えられるのであるから、この点に係る M の主張は、採用できない。

(ウ) また、法人が、M が28.4.28要求書で時効消滅する年休の買上げを要求するより2年以上前に、既に、医学部を含めた法人全体において年休の買取りを廃止する方針を決定していたとみられることは前記イ(ウ)判断のとおりであるから、M が28.4.28要求書で時効消滅する年休の買上げを要求した時点において、法人が M の組合員について年休の残日数の買上げをしないのは、既に決定していた方針に沿ったものであって不合理とはいえず、また、M を、殊更、W に比して不利に取り扱ったものともいえない。

(エ) これらのことからすると、この点に係る M の主張は採用できない。

エ 以上のことを併せ考えると、法人が M の組合員に係る年休の残日数の買上げについての労使協定を締結しなかったことは、一定の合理性があり、かつ、M を、殊更、W に比して不利に取り扱ったものともいえないから、M に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に係る M の申立ては、棄却する。

## 8 争点8 (入試手当の支給) 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 法人の職員給与規程には、入試手当について、次の記載があった。

「 (入試手当)

第44条 入試手当は、入学志願者数の状況等を勘案して予算の範囲内において、別に定めるところにより支給する。

2 経営状況の悪化、その他の事情により入試手当を支給停止、又は遅らせることがある。」

(甲201、乙50)

イ 平成23年6月6日、M と法人は、団交(以下「23.6.6団交」という。)を行った。23.6.6団交において、M が、入試手当の配分方法を

明確にし、支給の際には明細を示すよう求めたところ、法人は、入試手当については団交事項ではない旨述べた。

(甲52)

ウ 平成24年6月8日、M と法人は、団交（以下「24.6.8団交」という。）を行った。24.6.8団交において、M が、入試手当は労働対価としての手当であり、その配分方法については労使間で合意すべき事項であると考えている旨述べ、23.6.6団交での入試手当に係る回答を訂正するよう求めたところ、法人は、入試手当は、入学志願者数の状況やそれに係る経費等を勘案して、予算の範囲内において支給する任意的・恩恵的なものと考えており、給与や賞与とは異なり、労使合意の上で支給するものとしては取り扱っていない旨述べた。

(甲53)

エ 平成28年5月13日付けで、M は、法人に対し、28.5.13入試団交要求書を提出した。28.5.13入試団交要求書には、要求事項として、入試監督の手当を曜日にかかわらず2万円とすること、入試出題手当の大幅増額等の事項を含む労働協約を締結すること等が記載されていた。

(甲23)

オ 平成28年7月12日、M と法人は、団交（以下「28.7.12団交」という。）を行った。28.7.12団交において、組合は、①入試業務に係る法人の収入についてこれまでも説明があったが、支出については説明がないのでその開示を求める、②支出の開示がない限り、入試手当が適正な金額であるかどうか分からないので、その大幅な増額を求める、旨述べた。

(乙3)

カ 平成28年7月22日付けで、M は、法人に対し、28.7.22団交要求書を提出し、団交を申し入れた。28.7.22団交要求書には、28.7.12団交について再交渉を要求する旨記載され、また、要求する団交の議題として、入試手当を労働協約により決定することが記載されていた。

(甲6)

キ 平成28年7月25日、法人は、各教職員に対し、平成28年度の入試手当を同月29日に支給する旨書面で通知した。

(甲45)

ク 平成28年7月29日、法人は、各教職員に対し、入試手当を支給した。

(甲220、証人 H )

ケ 平成29年3月30日、M と法人は、事務折衝（以下「29.3.30事務折衝」

という。)を行った。29.3.30事務折衝において、次のやり取りがあった。

書記長が、入試の収入ぎりぎりでの手当しか支払えないという法人のこれまでの説明について、M が質問しても、法人は団交事項ではないから回答する義務はないと回答しているが、毎年きちんと労働協約を結んで法的根拠を作るべきである旨述べたところ、法人担当者は、これは団交事項ではないと上の方が言う旨述べた。

(甲49)

(2) 法人が、M の組合員を含む教職員に対し、平成28年7月29日に入試手当を支給したことは、M に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)エからカ、ク認定によれば、M が法人に対し28.5.13入試団交要求書で、入試監督の手当を曜日に関わらず2万円とすること、入試出題手当の大幅増額等の事項を含む労働協約を締結することについて団交を申し入れ、28.7.12団交においてM が入試手当の増額を要求し、28.7.12団交についての再交渉を要求した28.7.22団交要求書で、入試手当に係る労働協約の締結を議題とする団交を申し入れた後、法人が、この団交申し入れに応じることなく、平成28年7月29日に入試手当を教職員らに支給したことが認められる。

イ このように、平成28年度の入試手当の支給額についての要求をし、同手当に係る労働協約の締結を求めるM からの団交申し入れに応じることなく、M の組合員を含む教職員らに同手当を支給したことについて、法人は、入試手当を団交事項として取り扱わずに支給するという合意を一方的に放棄して団交を求め、長年の慣習である取扱いを一方的に破棄しようとするMの姿勢が問題である旨主張し、実際、前記(1)イ、ウ、ケ認定によれば、法人が、M の上記団交申し入れの前後を通じて入試手当について団交事項ではないとの趣旨の発言をしていた事実が認められる。

しかしながら、入試手当の支給は、組合員の労働条件に関する事項であることが明らかであるから、当然に義務的団交事項である。したがって、仮に、過去に団交事項として取り扱わずに支給するという労使合意があったとしても、労働組合から団交申し入れがあれば、団交に応じなければならない。

ウ それにもかかわらず、法人は、M からの2回にわたる団交申し入れ及び団交での入試手当の増額及び入試手当に係る労働協約締結の要求を無視して、その後の団交に応じぬまま、組合員を含む教職員らに入試手当を支給したのであるから、かかる法人の対応は、M の存在を無視したものというほかない。

エ したがって、 M との団交に応じることなく M の組合員を含む教職員に平成28年7月29日に入試手当を支給した法人の対応は、 M に対する支配介入に当たり、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。

## 9 救済方法

M は、陳謝文の掲示及び全専任教職員への配布を求めるが、主文5の救済で足りると考える。

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。

令和2年6月26日

大阪府労働委員会

会長 宮崎裕二 印

和 解 協 定 書

申立人 M (以下「組合」という。)と被申立人 P (以下「法人」という。)とは、大阪府労働委員会平成27年(不)第18号及び同年(不)第39号併合事件(以下「本件申立て」という。)について、下記のとおり合意したので、ここに本和解協定書を作成し、双方誠実に履行することを確約する。

記

- 1 団体交渉における交渉担当者は、労働組合法に則り、双方が自主的に決定するものとし、事前に、双方開示するものとする。
- 2 団体交渉は、事前に事務折衝において、協議事項、開催日時、開催場所、交渉時間、交渉人数などを調整して行うものとする。
- 3 団体交渉は、事前に事務折衝において年間スケジュールとして合意した期日で開催するほか、それ以外であっても、当事者間において団体交渉で協議することが必要な事項が発生したときは、団体交渉を開催するものとする。
- 4 1回の団体交渉時間は、概ね2時間程度とする。
- 5 団体交渉において協議する事項は、団体交渉時間内で協議できる範囲内の数とする。
- 6 団体交渉の開催日時は、事前に年間スケジュールとして開催日時を定めた場合以外は、当事者双方は、団体交渉申入れ後、概ね3週間程度で開催する。
- 7 団体交渉の録音を認めるものとする。
- 8 立て看板については、団体交渉において引き続き協議するものとする。
- 9 組合は、本件申立てを取り下げる。