

# 命 令 書

申立人 K組合  
代表者 執行委員長 A

被申立人 L法人  
代表者 理事長 B

上記当事者間の令和元年(不)第19号及び同第31号併合事件について、当委員会は、令和4年2月22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

- 1 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

K組合  
執行委員長 A 様

L法人  
理事長 B

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、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 被申立人が、申立人の平成30年12月6日付け団体交渉申入れに対して、同31年3月11日付け書面で、団体交渉での発言等についての謝罪がない限り団体交渉に応じられない旨申立人に通知したこと。(2号及び3号該当)
  - (2) 被申立人が、申立人に対して、令和元年5月23日付け書面、同月28日付け電子メール及び同月29日の協議において、労働委員会への不当労働行為救済申立て、支配介入等の主張等を一切行わない旨の誓約書の提出を、申立人の意思決定過程を証する書面の提示と併せて求めたこと。(3号該当)
  - (3) 被申立人が、申立人に対し、令和元年7月17日付けの書面において、入試手当について、その支給に係る労働協約の締結を、申立人の意思決定過程を証する書面の提示と併せて同月22日までに行わなければ、支給予定日に支給できない旨通知したこと。(3号該当)
- 2 申立人のその他の申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

## 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 和解協定を遵守しての団体交渉応諾
- 2 組合の権利行使を制限する条件に固執することの禁止
- 3 組合ニュースの学内便での配布
- 4 理事長による団体交渉での謝罪
- 5 謝罪文の手交、掲示及び法人ホームページへの掲載

## 第2 事案の概要

### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人が申し入れた一時金等についての団体交渉を、申入れ後おおむね3週間以内に開催する旨の和解協定書を遵守せず放置し、団体交渉を拒否したこと、②申立人が不当労働行為救済申立てをしない旨の誓約書を提出しなければ、組合員にのみ夏期一時金を支給しないとの条件を提示し固執したこと、③被申立人の提案で、全教職員に組合ニュースを学内便で配布することについて合意が成立したにもかかわらず、申立人が発行した組合ニュースを配布せず廃棄したこと、④申立人が入試手当の支給に関する労働協約の締結を、申立人の意思決定過程を証する書面の提示と併せて事前に行わなければ、組合員に同手当を支給できない旨書面で通知したこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

#### (1) 当事者等

ア 被申立人L法人（以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、M及びその附属校である高等専門学校、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5,200名である。

イ 申立人K組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、法人の教職員で組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約90名である。

#### (2) 本件申立てに至る経過等について

ア 平成28年4月8日、組合は、法人に対し、「要求書」（以下「28.4.8要求書」という。）を提出し、組合が発行する組合ニュースを、法人の回覧配布書類とともに、組合が指定する部門の全教職員に対して法人が配布することを便宜供与として要求した。

同月15日、組合と法人は、団体交渉（以下、団体交渉を「団交」といい、この団交を「28.4.15団交」という。）を行った。28.4.15団交において、組合ニュースの教職員への配布方法について協議が行われた。

イ 平成28年6月2日、組合と法人は、当委員会において、組合が救済申立てをしていた平成27年(不)第18号事件及び同第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1)

ウ 平成30年10月25日及び同年11月27日、組合と法人は、団交（以下、それぞれ「30.10.25団交」及び「30.11.27団交」という。）を行った。

エ 平成30年12月3日付けで、組合は、法人に対し、入試関連業務についての「団体交渉要求書」（以下「30.12.3入試団交要求書」という。）を提出し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「30.12.3団交申入れ」という。）。

オ 平成30年12月6日付けで、組合は、法人に対し、「ベアおよび一時金要求書」

(以下「本件団交要求書」という。)を提出し、平成31年度のベースアップ(以下「ベア」という。)及び一時金等(以下、一時金のことを「賞与」という)があり、また、夏期に支給される一時金を「夏期手当」ということがある。)について団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「本件団交申入れ」という。)

カ 平成30年12月19日、同31年1月16日及び同年2月27日、組合と法人は、団交(以下、それぞれ「30.12.19団交」、「31.1.16団交」及び「31.2.27団交」という。)を行った。

キ 平成31年3月11日付けで、法人の団体交渉委員(以下「団交委員」という。)6名は、連名で、組合に対し、30.10.25団交、30.11.27団交、31.1.16団交及び31.2.27団交について、①団交の場で法人職員に対して「職員の頭は筋肉」などと侮辱的な発言を繰り返し投げつけ、その名誉を毀損する組合の態度を許すことはできない、②組合に対し、文書及び公式な場での謝罪を求める、③文書及び公式な場での謝罪がない限り団交に応じることはできないことを通知する、旨記載した書面(以下「31.3.11通知書」という。)を提出した。

ク 平成31年3月28日、法人人事部労務課課長C(以下「労務課長」という。)は、組合書記長D(以下「書記長」という。)に対し、事務職員に対する侮蔑等の言動が今後行われなことが約束されない以上、団交等の実施は控えたいところではあるが、団交委員の日程調整をして提案をしようと思っている旨等記載した電子メール(以下「31.3.28労務課長メール」という。)を送信した。

ケ 平成31年4月9日、労務課長は、書記長に対し、電子メール(以下「31.4.9労務課長メール」という。)を送信した。31.4.9労務課長メールには、①賃金及び賞与に関する予算説明の質問事項に関する団交の日程を調整されたい、②団交の候補日として同月15日を考えているので調整されたい、旨の記載があった。

同月12日、書記長は、労務課長に電話をし、組合としては団交に応じられない旨述べた。

コ 平成31年4月24日、大阪地方裁判所は、組合員2名を原告とし、法人を被告とする賃金等請求事件(以下「本件賃金等請求事件」という。)について、判決(以下「31.4.24判決」という。)の言渡しをした。31.4.24判決では、当時の組合執行委員長の労働協約締結権限の有無が争点の一つとなった。

サ 令和元年5月23日付けで、法人は、組合に対し、本件団交申入れについての書面(以下「1.5.23法人書面」という。)を提出した。1.5.23法人書面には、①本件団交申入れの賞与に関する要求について、組合との団交が開催されていない状況である、②このままでは、法人は組合員に賞与を支給することができない、③組合が法人に対し、労働委員会への救済申立て、支配介入等の主張等を一切行わない旨の誓約書を提出すれば、法人が提示する賞与を組合員らに対しても非組合員らと同様に支給することを考えている、④同誓約書を提出する際には、誓約書の効力が後日争われることを防止するため、組合の正式かつ適法な意思決定手続を経た上で作成されていることを証する書面を提示されたい、旨の記載があった。

シ 令和元年5月28日、労務課長は、組合執行委員長E(以下「執行委員長」という。)及び書記長に対し、夏期手当の支給に係る「暫定協約書について」と題する電子メール(以下「1.5.28労務課長メール」という。)を送信した。

1.5.28労務課長メールには、前年度と同内容の暫定協約書の案が添付され、31.4.24判決において協約の締結権限が問題となっており、組合総会の決議の議事録の写し等何らかの協約書の有効性を証する資料を提供されたい旨の記載があった。

ス 令和元年5月29日午後0時30分から及び午後6時から、組合と法人は、1.5.28労務課長メールの内容について協議（以下、午後0時30分からの協議を「1.5.29昼協議」、午後6時からの協議を「1.5.29夕協議」といい、1.5.29昼協議と1.5.29夕協議とを併せて「1.5.29協議」という。）を行った。1.5.29協議において、法人は、組合に対し、①夏期手当に係る暫定協約を締結する意思があるのであれば、1.5.28労務課長メールに添付した暫定協約書の案に押印されたい、②1.5.28労務課長メールには、同暫定協約の締結について組合総会の開催が間に合わないのであれば、後で労働委員会とか支配介入とかいうことを言わないという内容の書面を執行委員長又は書記長から提出してもらえばよいとの趣旨を追記している、旨述べた。

セ 令和元年6月14日、法人は、組合員らを含む教職員に対し、夏期手当を支給した。

ソ 令和元年6月24日、組合は、東大阪キャンパスにおいて、同日付けの専任教職員向け組合ニュース（以下「1.6.24組合ニュース」という。）を総務課分室のメールボックスに投函した。

同月26日付けで、組合は、法人に対し、組合が総務課分室経由で全教職員に配布するよう依頼した1.6.24組合ニュースを配布せず、一方的に破棄されていたことに厳重に抗議する旨記載した「抗議書」を提出した。

タ 令和元年7月5日、労務課長は、執行委員長及び書記長に対し、「7月10日の団体交渉について」と題する電子メール（以下「1.7.5労務課長メール」という。）を送信した。1.7.5労務課長メールには、入試手当について、組合が労働協約締結の要求を維持するのであれば、同月末の支給の場合、同月18日までの労働協約の締結が必要になり、組合においては総会の議決が必要だと思うので、組合の考えを聞かされたい旨の記載があった。

チ 令和元年7月9日、組合は、当委員会に対し、法人が、①和解協定書を遵守せず団交を拒否したこと、②夏期一時金の支給に際して、救済申立て等を行わない旨の誓約書の提出等を求めたこと、③合意に反して組合ニュースを全教職員に配布しなかったこと、が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立てをした（令和元年(不)第19号事件。以下「元-19号事件」という。）。

ツ 令和元年7月17日付けで、法人は、組合に対し、入試手当の支給に係る書面（以下「1.7.17法人書面」という。）を提出した。1.7.17法人書面には、入試手当の支給について、①協約書の効力が後日争われることを防止するため、組合の正式かつ適法な意思決定手続を経た上で作成されていることを証する書面を併せて提示されたい、②事務処理の都合上、組合が同月22日までに対応しない場合には、支給予定日の同月31日に支給することができないことを併せて通知する、旨等の記載があった。

同日後刻、組合と法人は、入試手当について協議（以下「1.7.17協議」という。）をした。

テ 令和元年9月17日、組合は、当委員会に対し、法人が、入試手当について、労働協約の締結を、組合の意思決定過程を証する書面の提示と併せて行わなけ

れば、支給予定日に支給できない旨組合に通知したことが不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立てをした（令和元年(不)第31号事件。）。

ト 令和2年3月31日、法人と組合は、第1次包括協定書を交わした。第1次包括協定書の「第1条（趣旨）」には、組合及び法人は協議・交渉中の課題を令和2年12月末までに協議により全て解決するよう努める旨の記載があった。

### 第3 争点

- 1 本件団交申入れに対する法人の対応は、本件和解協定書に反し、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 令和元年度夏期一時金の支給について、法人が、組合に対して、1.5.23法人書面、1.5.28労務課長メール及び1.5.29協議において、労働委員会への不当労働行為救済申立て、支配介入等の主張等を一切行わない旨の誓約書の提出を、組合の意思決定過程を証する書面の提示と併せて求めたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 1.6.24組合ニュースの配布に係る法人の対応は、組合に対する支配介入に当たるか。
- 4 入試手当について、法人が、組合に対し、1.7.17法人書面において、その支給に関する協約の締結を、組合の意思決定過程を証する書面の提示と併せて令和元年7月22日までに行わなければ、同月31日に支給できない旨通知したことは、組合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（本件団交申入れに対する法人の対応は、本件和解協定書に反し、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について  
(1) 申立人の主張

ア 法人の団交拒否が本件和解協定書に反することについて

組合と法人は、平成28年6月2日、本件和解協定書において、「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、団体交渉申し入れ後、概ね3週間程度で開催する」ことを合意した。

組合は、平成30年12月6日、法人に対して、次年度の夏期手当についての具体的要求をした上で、本件団交申入れをした。夏期手当についての団交は、元々、「事前に年間スケジュールとして開催日時を定めた場合」に該当するものであったが、法人は、組合活動を活発化している組合を嫌悪し、本件和解協定書の締結後まもなく、組合に対してのみ、「事前に年間スケジュールとして開催日時」を定めた年間スケジュール表を交付しなくなったため、夏期手当の団交申入れは、本件和解協定書にいう「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」の団交に該当し、団交申し入れ後、おおむね3週間程度で開催する必要があった。

ところが、法人は、本件和解協定書を反故にして、団交申入れを拒否した。法人による団交の拒否は、和解協定に違反するものであり、また、労働委員会における和解協定を遵守せず、組合の弱体化を企図するものである。

イ 組合の団交での発言を理由に団交を拒否することに正当な理由がないことについて

法人は、団交拒否の理由として、組合が以前の団交で「職員の頭は筋肉」などと発言したことを挙げ、文書及び公式な謝罪がない限り団交に応じることができない旨通知している。しかし、組合が団交において上記発言をしたのは、

以下のとおり、法人の団交での不誠実な対応に起因するものであり、しかも上記発言は正当な組合活動の範囲を逸脱するものではない。そのため、組合の上記発言を理由として団交を拒否することに、正当な理由はない。

- (ア) 法人は、30.10.25団交において、従前同様、事前に用意した原稿の読み上げに終始した挙句、従前は応じていた分会交渉に応じない、義務的団交事項である入試問題に関する議題について団交に応じないと通告するなど、あからさまな団交拒否を行った。組合がこれまでの不誠実団交を改めるように指摘し、違法行為を改めて考え直すようねばり強く主張したにもかかわらず、法人は、従前同様、組合の主張を無視し、自ら考えず全く改めることなく完全な思考停止に陥り、質疑にまともに応じず無視して、事前に用意した原稿を棒読みするだけであった。組合はこうした法人の完全な思考停止を強く批判する文言として、「職員の頭は筋肉」、「職員は鉄砲玉」等と批判したのである。
- (イ) 法人は、30.11.27団交において、従前同様、事前に用意した原稿を読み上げるだけに終始した挙句、質疑に全く応じず、「あと45分しかない」「もう時間がすぎていますので」と述べて無理矢理に団交を終わらせるといった不誠実団交に終始した。組合は、こうした法人の不誠実団交に強く抗議したが、法人は態度をまったく改めず、団交の担当者が法人の言い分を棒読みして、組合の抗議に耳を傾けないため、法人を批判する文言として「職員は鉄砲玉」等と批判したのである。
- (ウ) 31.1.16団交で議題となった組合員の雇止めについては、その前の団交で、法人が事前に用意した原稿を読み上げるだけに終始した挙句、団交要求書の関連事実について事前に全く調べずに団交に臨んだため、組合は、交渉議題に精通した担当者の出席を事前に要求していた。
- ところが、法人は、31.1.16団交においても、交渉議題に精通した担当者を出席させず、団交要求書の関連事実について事前に全く調べずに交渉に臨んだため、組合は、組合員の雇止めが迫る中ただ時間が過ぎ行くのを待つ法人の不誠実な対応を厳しく批判し、誠実に職務を履行していないと指摘する意味で、「給料泥棒」、「勉強不足」等と抗議した。
- (エ) 法人は、31.2.27団交においても、従前同様、事前に用意した原稿を読み上げるだけに終始した挙句、団交要求書の関連事実について事前に全く調べずに団交に臨み、事情に詳しい者も出席させなかった。組合は、交渉議題に精通した職員を団交に出席させるよう求めたが、法人はこれを拒否するとともに、挙句の果てには、組合員に対して「お前ら」と言うなど、不誠実な対応を繰り返した。そのため、組合は、法人の不誠実な対応を厳しく批判するとともに、誠実に職務を履行していないことを指摘すべく「給料泥棒」、「勉強不足」等と抗議した。
- (オ) そもそも、労働組合と使用者は、対立関係にあるという性質上、ある程度不穏当な発言がなされることは珍しいものではない。組合が団交において上記発言をしたのは、法人の団交委員を誹謗中傷する目的ではなく、法人の不誠実な対応に起因するものであり、しかも、上記発言に用いられている表現は、相手を批判する際に一般的に使われる言葉であり、団交という場において、しかも労使対立が激化する中で用いられたことを踏まえると、正当な組合活動の範囲を逸脱するものではない。

それにもかかわらず、法人は、組合に対する敵対的態度を増幅させ、団交においては不誠実な態度を貫徹し、正当な組合活動の範ちゅうに属する組合の団交での発言の言葉尻をとらえて団交拒否の口実としたのである。

しかも、法人は、組合が団交において「職員の頭は筋肉」「職員は鉄砲玉」だと連呼したなどと誇張して、組合に31.3.11通知書を一方的に送り付け、団交拒否の口実としており、このことは、法人の組合に対する強い嫌悪を示すものである。

したがって、法人が組合の団交での発言にかこつけて、文書及び公式な謝罪がない限りにおいては団交に応じることができないと通知して、それを撤回しなかったことは、正当な理由のない団交拒否であり、また組合の団体交渉権を無に帰させるものであり、組合の弱体化を図るものでもあるため、不当労働行為を構成する。

ウ 法人が、組合からの謝罪がない限り、団交に応じることができないとの通知を撤回していないことについて

(ア) 法人は、平成31年4月以降、組合に対し、何ら条件を付けることなく団交の実施を求める申入れを繰り返し行っており、組合が法人の団交申入れを拒否してきたと主張するが、法人は、31.3.11通知書で、組合による文書及び公式な謝罪を団交実施の前提条件として提示しており、それ以降、かかる通知を撤回したことはなく、組合の謝罪なしに団交に応じると述べていない。

(イ) 法人は、31.3.28労務課長メールは、組合からの謝罪がなくても団交に応じる旨伝えたものであると主張するが、31.3.28労務課長メールには組合の謝罪がなくても団交に応じるなどとの記載は一切なく、法人が、組合からの謝罪がなくても団交に応じるとの内容を組合に伝えていないことは明らかである。

法人は、組合の団交での発言を強く嫌悪している上、平成31年3月11日には、組合の謝罪がなければ団交に応じることができない旨わざわざ文書で通知しているのであり、そのわずか約2週間後に従前の態度を翻すことは、この間の法人による一連の不当労働行為に鑑みれば、明らかに不自然である。

(ウ) 法人は、平成31年4月9日から令和元年5月21日までの間に労務課長が書記長に送信した一連の電子メールも、組合からの謝罪がなくても団交に応じる旨伝えたものであると主張する。しかし、これらのメールには、組合の謝罪がなくても団交に応じるなどとの記載は一切なく、令和元年10月18日及び同月23日の電子メールに、謝罪がなくても団交に応じる旨明確に記載されていることと比較すれば、組合からの謝罪がなくても団交に応じるとの内容を組合に伝えていないことは明らかである。しかも、労務課長は、平成31年4月12日に、書記長から電話で「団体交渉に参加するとなると、それ自体が謝罪をしたということと同義であるため、謝罪しないから団体交渉に行かない」と聞いているにもかかわらず、法人が組合からの謝罪がなくても団交に応じると伝えておらず、法人が組合からの謝罪がなくても団交に応じるとの内容を伝えていないことは一目瞭然である。

(エ) それどころか、労務課長は、令和元年7月17日の折衝において、組合からの謝罪がない限り団交に応じることができないとの通知を撤回していないと明確に述べており、同折衝に出席していた団交委員は、労務課長のこの発言を制止も訂正もしなかった。組合からの謝罪がない限り団交に応じることができないとの通知を撤回していないことが、法人の意思によることは明らか

である。

(オ) 以上のとおり、組合からの謝罪がない限り団交に応じることができないとの通知を撤回していたとの法人の主張が、事実を反することは明白である。

エ まとめ

以上のとおり、法人が本件団交申入れを拒否したことは、本件和解協定書を無視するものであり、正当な理由のない団交拒否である。しかも、法人は、組合の団交での発言が正当な組合活動の範囲内のものであるにもかかわらず謝罪を要求し、組合が謝罪するまでは団交に応じないといった労働組合の存在及び労働組合法を無視した主張を繰り返しており、組合の団体交渉権を無に帰させるとともに、組合の否認、弱体化を狙ったものである。

そのため、法人が組合との団交を拒否したことは、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為を構成する。

(2) 被申立人の主張

ア 本件和解協定書について

(ア) 組合は、本件団交要求書を法人に交付し、平成31年度のベア及び一時金等について団交を要求した。

法人は、本件団交要求書の受領後、30.12.19団交を実施し、組合に対し、ベアなどの団交の前提となる予決算資料を交付した上で同資料に関する質問を受け付けることを説明し、これに対し、組合は、平成31年2月21日付けで、法人の提供した資料に基づいて新たに要求を行った。

法人は、組合と団交を実施するに当たり、本件和解協定書の規定に従い、担当者間で事前に団交の日程や議題を調整しており、本件団交要求書の受領後に実施した31.1.16団交、31.2.27団交及び平成31年3月11日の団交に際しても、その日程や議題について組合との間で事前調整を行った。

この経緯によると、法人は、本件団交要求書について、本件和解協定書に従い、組合との間で調整しながら団交を進めていたことが明らかである。

以上によると、法人は、本件団交要求書について、組合との間で資料をやりとりしたり要求事項を追加したりして団交を行っていたもので、本件和解協定書に反していない。

(イ) 組合は、本件和解協定書に関して、申入れ後3週間以内に団交を実施しなければならないかの如く主張する。

しかし、法人は、組合から継続的に多数の団交要求書の交付を受けてきたため、本件和解協定書では、第2項で事前に日程や議題を調整することを規定し、さらに、第6項で開催時期について「概ね3週間程度」と幅を持たせた表現を採用したのであり、法人は、組合との間で、申入れ後3週間で団交を実施するという和解をしていない。

そして、法人は、前記のとおり、本件団交要求書について、組合との間で資料の交付や予決算質問及び団交要求書を受けるなど、継続的に団交を行っていたもので、本件団交要求書に関して法人は本件和解協定書の規定に何ら違反していなかった。

したがって、法人について本件和解協定書に反する行為などなく、組合の主張は認められない。

イ 31.3.11通知書について

法人の団交委員6名は、平成31年3月11日の団交において、組合に31.3.11通



知書を交付したが、これは、平成30年秋以降、団交において、組合側出席者が、団交に関わっている特定の法人職員に対して「職員の頭は筋肉」など人格を否定する侮辱的な発言を繰り返し、法人の制止も聞かなかったため、法人の団交委員が、法人職員に対する侮辱的な発言が認められないことを示して組合に謝罪を求め、その謝罪がない限り団交で侮辱的な発言が生じるおそれがあるので法人として団交には応じられないことを伝えるものであった。

法人の団交委員は、法人を代表して団交の交渉権限を付与された者であり、団交で労働組合側から一定の強い発言を受けても、ある程度は甘受しなければならない立場とも言い得るが、組合側出席者の発言は、特定の法人職員を対象として、その人格を否定する侮辱的な内容を繰り返してきたもので、対象となった法人職員が精神的な負担を被っていたことなどから、法人の団交委員は、その職員が組合から不当に侮辱されることを止めるため、組合に31.3.11通知書を交付し、謝罪を求めた。

以上のとおり、法人の団交委員が組合に31.3.11通知書を交付したのは、組合側出席者の法人職員に対する侮辱的な発言などを止めるためであり、謝罪がない限り団交を行わないという法人の申出も、組合がこのような侮辱的な発言を取り止めようとしなかった結果であり、正当な理由に基づくといえる。

この点、組合は、これらの発言を行ったことを認め、不誠実な交渉を繰り返す法人を、法人として批判するためのものなどと主張するが、自らの発言内容を自己の都合で解釈したもので認められる余地がない。

仮に、法人の対応を、法人として批判するのであれば、職員ではなく理事や理事長などを名指しして行うはずであるが、組合側出席者は、特定の法人職員の面前で、「職員の頭は筋肉」「職員は鉄砲玉」などの発言を繰り返していたもので、その発言は単に不適切なだけでなく、当該職員の誹謗中傷を目的にしていたことは明らかである。だからこそ、法人の団交委員はその発言を問題視して抗議文を交付したのであり、組合の主張は自らの発言内容と矛盾しており認められない。

ウ 法人が組合に対し継続的に団交の実施を働きかけてきたことについて

(ア) 31.3.28労務課長メールについて

平成31年3月28日、法人の担当職員は、書記長に対し、31.3.11通知書を前提に、組合から謝罪がなくとも義務的団交事項に当たるベアや夏期手当について団交に応じる旨31.3.28労務課長メールで連絡した。31.3.28労務課長メールを送るに当たり、法人は、学内で調整を行い、法人の意思として組合から謝罪がなくても団交を実施するとの方針を定め、法人の判断として連絡を行った。

31.3.11通知書の交付後、組合から謝罪はなく、法人としては、引き続き組合に対し、職員に対する侮辱的発言について謝罪を求める意向を有していたことから、31.3.11通知書を撤回せずに侮辱的発言について謝罪を求めつつ、謝罪がなくても団交の実施に応じるとの連絡を行ったものである。

組合は、31.3.28労務課長メールについて、法人が謝罪なしで夏期手当などの団交に応じる連絡とは読めないなどと主張するが、法人が、組合が謝罪を行っておらず、侮辱的発言が続くおそれがある状況の中でも団交を行う意向を伝えていることは上記のとおりであり、31.3.28労務課長メールの文面から、法人が団交の実施に当たり組合の謝罪を条件としていないことは明らかであ

るから、組合の上記主張は、あまりに不合理な解釈に基づくもので認められない。

31.3.11通知書の交付後、組合からの謝罪は行われなかったが、法人は、組合からベア及び一時金等に関する本件団交要求書の交付を受けており、早期に組合と団交を実施しなければ、組合員に対し令和元年6月中旬の予定日に夏期手当を支給できなくなり、組合員が不利益を被るおそれがあると考えた。そこで、法人は対応を検討し、平成31年3月28日、組合に対し団交の実施を求めたのであり、この状況下で、法人が組合に対して、謝罪を条件として団交の実施を求めるはずがない。

したがって、法人は、同日、組合に対し、謝罪を条件とすることなく団交の実施を求める連絡を行ったものである。

(イ) 平成31年4月以降の団交申入れについて

a 前記(ア)記載のとおり、法人は、平成31年3月28日、組合に対し、謝罪を条件とすることなく団交の実施を求めて連絡を行ったものの、組合は回答を行わず、団交に応じなかった。しかし、法人は、同年4月以降、組合に対し、団交の実施を求める申入れを繰り返し行った。

具体的には、まず、労務課長は、平成31年4月9日、書記長に対し、賃金(ベア)・賞与(夏期手当)に関する団交を実施する旨記載した31.4.9労務課長メールを送信したが、書記長は、団交に応じると謝罪を認めたことになるという独自の論理を説明し、明確に団交を拒否した。

そこで、労務課長は、平成31年4月23日の電子メールを通じて、書記長に対し、夏期手当などに関する要求事項に対する回答の書面を送付し、さらに、同月26日の電子メールで、改めて団交を実施する意向と候補日を連絡し、令和元年5月15日の電子メールで団交の実施について連絡を行った。

法人は、令和元年の夏期手当の支給を同年6月14日に行う予定となり、組合員にも予定日に支給できるよう、組合との間で急ぎ団交を行う必要があると考えた。そこで、同年5月15日に電子メールを送信した後、労務課長が何度も書記長の研究室を訪問したり電話したりして、組合に対し、団交に応じるようできる限りの調整を行っていた。そして、この調整の際、労務課長は、書記長に対し、謝罪を条件としておらず、団交の実施を求めていることを口頭で説明していた。

b 組合は、法人から団交の提案を受けて31.3.11通知書の撤回を求めたものの、法人が応じず、法人が謝罪を条件として団交の実施を提案していたなどと主張するが、法人は、31.3.28労務課長メールで、謝罪がなくても団交を行うことを伝え、その後も、労務課長が、書記長に対し、電子メールや口頭で、謝罪がなくても団交を行うことを説明していたのであり、法人は、謝罪を条件として団交の実施を求めていなかった。団交に応じると謝罪を認めたことになるという独自の論理こそ、組合が法人から謝罪がなくても団交に応じるとの申し出がなされていると認識していたことを裏付けるものである。

組合は、自らの組合員の生活を守る立場にあり、法人との間で早期に夏期手当について団交を行う必要があったはずだが、法人に対し、31.3.11通知書を撤回するよう求めるだけだった。組合は、法人から夏期手当について団交の実施を求められ、組合員のために、例えば、当事者双方で謝罪を

していないことを確認して団交を実施するといった対応も考えられたものの、ただ団交に応じれば謝罪したことになるという独自の論理に基づいて団交を拒否し続けていた。このように、組合の対応は自ら団交を放棄していたもので、この組合の姿勢こそが問題の解決を遠ざけてきたといえる。

c なお、法人は、組合に対し、平成31年3月下旬以降、謝罪を条件とせずに団交に応じるよう連絡していたが、令和元年7月以降も、法人は、組合に対し、謝罪を条件とすることなく団交に応じる旨の連絡を繰り返し行った。しかし、組合は、法人からの申入れに対し、31.3.11通知書を撤回しなければ団交に応じないとして、団交を拒否したままであった。法人は、令和元年11月下旬、組合との団交の再開に当たり、やむなく31.3.11通知書を撤回したもので、この経緯からも組合こそが団交を拒否していたことは明らかである。

d 以上によると、法人は、平成31年3月下旬以降、組合に対し、謝罪を条件とすることなく団交の実施を求めてきたもので、本件団交要求書に対し、団交を拒否しておらず、支配介入も行っていない。

エ 以上のとおり、法人は、組合との間で本件和解協定書に従って団交を実施してきたもので、組合に対し団交を拒否しておらず、支配介入も行っていない。むしろ、平成31年3月末以降、組合こそが団交を拒否してきたのであり、本件団交要求書に対する法人の対応が、本件和解協定書に反し、正当な理由のない団交拒否に当たり、かつ組合に対する支配介入に当たるとの組合の主張は、自らの対応を無視しており到底認められない。

2 争点2（令和元年度夏期一時金の支給について、法人が、組合に対して、1.5.23法人書面、1.5.28労務課長メール及び1.5.29協議において、労働委員会への不当労働行為救済申立て、支配介入等の主張等を一切行わない旨の誓約書の提出を、組合の意思決定過程を証する書面の提示と併せて求めたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

#### (1) 申立人の主張

ア 法人が夏期手当の支給に当たって労働協約の締結に固執したことについて

(ア) 法人は、組合員及び組合員以外の者も含む全教職員に対して、前年と同額の夏期手当を支給することを予定しており、組合員に夏期手当を支給するに当たって労働協約を締結する必要などなく、労働協約を締結することなく夏期手当が支給されることもあり、労働協約の締結は夏期手当の支給に当たっての絶対条件ではなかった。

それにもかかわらず、法人は、1.5.23法人書面で、組合に対して、令和元年5月29日までに組合が夏期手当に関する協約書を締結するか、労働委員会への救済申立て、支配介入等の主張等を一切行わない旨の誓約書を提出すれば、法人が提示する賞与を組合員に対しても非組合員に対すると同様に支給する旨通知した。しかも、法人は、1.5.23法人書面で、上記誓約書を提出する際には、誓約書の効力が後日争われることを防止するため、組合総会決議の議事録等組合の正式かつ適法な意思決定手続を経た上で作成されていることを証する書面を併せて提示するよう求め、その期限をわずか1週間後の5月29日と一方的に設定している。

(イ) 確かに、労働組合からの要求に対して、使用者が条件を提示して回答するという「差し違え条件」を提示すること自体は違法とはいえない。しかし、

差し違え条件の内容が、それ自体において合理性を有していない場合、労働組合が到底容認することができない内容である場合には、それを提示して固執することは不利益取扱い及び支配介入であり、不当労働行為を構成する。

(ウ) 法人は、本件において、夏期手当の支給に当たって、労働協約の締結を差し違え条件として提示しているが、法人は、組合員や組合員以外の者も含めて全教職員に対して前年と同額の夏期手当を支給することを予定していたため、労働協約を締結する必要はない。

また、法人は、組合からの申出があったため、労働協約を締結することなく夏期手当を支給することはできないと主張する。組合は、本件団交要求書で夏期手当のみならずベアを要求しているのであるから、法人の上記主張を前提とすれば、組合からベアの要求があるために基本給・本俸も労働協約を締結せずに支給することはできないことになるが、法人は労働協約を締結せずに基本給・本俸を支給しており、合理的な説明はなされていない。

しかも、組合は、賞与の増額を求める一方で、支給額が非組合員と組合員で同額・同基準である限り賞与の支給に際して労働協約の締結は必要がないと主張してきており、法人は、組合員・非組合員を問うことなく同基準に基づいて夏期手当を支給する予定であったのであるから、夏期手当の支給に当たって、労働協約を締結しなければならない事情はなかった。

(エ) 法人は、組合の団交での発言に因縁をつけて、組合による文書及び公式の謝罪がない限り一切の団交に応じることができないとする31. 3. 11通知書を一方的に送り付けて、組合による団交申入れを全て拒否する旨通告しており、いまだそれを撤回していなかった。それゆえ、仮に組合が団交の実施を希望するならば、法人に謝罪することが前提であり、組合が応じることができない。このような状況下で、組合が法人と労働協約を締結することはできないのは当然である。それにもかかわらず、法人が労働協約の締結に固執したのは、組合に謝罪を強要するためであり、組合に対する強い嫌悪の現れというほかない。

イ 法人が、組合に対して、組合総会の決議の議事録の写し又は過半数の組合員の合議を得ていること等の資料の提供を要求し、それに固執したことについて

(ア) 法人は、令和元年5月23日に、「協約を締結していない場合において、法人が提示する基準による賞与を貴組合の組合員らに支給したとしても、このことにつき、貴組合が法人に対し、労働委員会への救済申立て、支配介入等の主張を一切行わない旨の誓約書を提出」するよう求めるとともに、わずか1週間後の同月29日までに「組合総会決議の議事録等組合の正式且つ適法な意思決定手続を経た上で作成されていることを証する書面」も併せて提出するよう求めた。その後も、執行委員長及び書記長に、「総会の決議の議事録の写しを提供いただくとか、過半数の組合員の合議を得ているとか、何らかの協約書の有効性を証する資料を提供いただければと思っております」と1.5.28労務課長メールを送信し、組合総会の議事録の提出を繰り返し要求している。

しかし、労働委員会への不当労働行為救済申立ては、憲法第28条及び労働組合法によって労働組合に保障された権利であり、これを放棄するよう求める条件の提示は、労働組合そのものを形骸化するものというべきであり、組合が到底容認することができない条件であることは明白であり、支配介入に

該当する。

また、組合総会の議事録は、組合の活動方針などが記されるものであり、使用者に提出するようなものではない。組合に対して、組合総会の議事録の提出を求めること自体が、組合に対する不当な干渉でしかない。しかも、組合において、わずか1週間で組合総会を開催することなど不可能である。組合員の大半は大学教員であり、多忙を極めているため、総会の日程を決定することは非常に難しく、慣例上年に1回の総会しか開催していない。そのため、わずか1週間で総会を開催することは不可能であるし、法人も、組合の総会の時期を把握している。このような、時間的に実現不可能な不合理な差し違い条件を提示して固執する法人の対応は、組合が到底応じることができない条件であることを十分に認識した上での条件の提示及び固執であって、まさに組合への嫌悪の表れである。

- (イ) この点、法人は、31.4.24判決を根拠に、組合総会の決議の議事録の写し又は過半数の組合員の合議を得ていること等の資料の提供を求めたと主張する。しかし、31.4.24判決は、労働協約を締結するに当たって、事前に総会の決議を経る必要があるが、追認することもできるという内容の判決であり、労働協約を締結するに当たって総会決議の議事録の提出が必要である旨の判示がなされたものではなく、また、勤続手当の凍結による賃金の不利益変更や、共済掛金負担金の廃止による不利益変更が問題となった事案であり、本件のような夏期手当の支給に関する労働協約の有効性が問題となった事案ではない。そのため、31.4.24判決は、組合に対して、組合総会の決議の議事録の写し又は過半数の組合員の合議を得ていること等の資料の提供を何度も繰り返し要求することの合理的根拠となるものではない。

しかも、法人は自らにおける決議の議事録等の書類を組合に対して提示しておらず、組合に対してのみ組合総会の決議の議事録の写し又は過半数の組合員の合議を得ていること等の資料の提供を繰り返し求めることが、公平を欠いていることは明らかである。

- (ウ) 組合では、法人から労働協約の締結を迫られ、労働協約を締結できない場合には組合総会の決議の議事録の写し又は過半数の組合員の合議を得ていること等の資料を提供するよう繰り返し求められ、組合内に動揺が広がり、組合員の中には書記長に法人への謝罪を求める者まで現れた。組合としては、組合員の生活を守るために、執行委員長と書記長だけが組合に残り、ほかの組合員は組合を一旦脱退して、夏期手当の支給を確実に受けられるようにする方法をとることや、組合の闘争基金である定期預金を解約して組合員に夏期手当相当分を貸し付けることまで検討せざるを得なかった。

そのため、組合としては、不本意ではあったが、組合員の生活を保障するために、本件団交要求書の撤回を余儀なくされた。

- (エ) したがって、法人が組合に対して、夏期手当の支給に当たって労働協約の締結を求めるといった不合理な差し違い条件を提示し、それに固執することこそが、組合に対する支配介入に該当する。

ウ 法人が、組合員に対して、上記差し違い条件を提示して、それに固執し、賞与の支給を停止する旨を通知した行為は、組合員の生活に重大な打撃を与えて経済的にも心理的にも強く圧力をかけて動揺させて、組合員に精神的不利益を与える行為である。

エ 以上のとおり、法人が組合に対して、夏期手当の支給に当たって労働協約の締結を求め、労働協約を締結することができない場合には、組合総会の決議の議事録の写し又は過半数の組合員の合議を得ていること等の資料の提供を繰り返し求めて、それに固執したのであり、これは組合が到底容認することができない条件であることは明白であって、組合員に対する不利益取扱いとともに、組合に対する支配介入に該当する。

## (2) 被申立人の主張

### ア 夏期手当を支給するための労働協約の締結について

(ア) 法人が、組合員へ予定日に夏期手当を支給するためにできる限りの対応を行ったことについて

#### a 夏期手当の支給に当たり必要な手続の整理

法人は、組合から本件団交要求書で夏期手当の支給について団交の要求を受け、組合と団交を行う必要が生じており、このまま組合と団交を行わずに組合員に夏期手当を支給すれば、組合の団交要求を無視し、組合に対して団交拒否や支配介入行為を行うことになる立場にあった。そして、法人は、令和元年の夏期手当を令和元年6月14日に支給する予定にしており、組合員にも予定日に支給するためには、平成30年12月以降行っていた団交を進めて合意に至る必要があった。

さらに、法人は、長年、夏期手当について、組合から要求を受けて団交を実施し、合意した内容を労働協約として書面にして支給を行ってきた。法人は、少なくとも平成元年から同30年までの間、夏期手当について、団交を行い、妥結した内容を労働協約として書面化するか、暫定協約を締結した上で支給してきた。団交で妥結した結果を書面化することは当然のことであり、法人と組合との間で労働協約又は暫定協約を締結した上で夏期手当を支給することは、既に労使慣行となっていた。そのため、法人は、組合から団交の要求を受けた夏期手当について団交を行い、かつ、妥結した内容について労働協約を締結する必要があった。

組合は、労働協約の締結は必要ないと主張するが、夏期手当について団交を行い、労働協約を締結した上で支給を行うという手続は、労使慣行として尊重される必要があるのであって、労使慣行を一方的に破棄する組合の主張は、根拠のない自らの意見にすぎず到底認められない。

したがって、法人としては、令和元年5月の時点で、夏期手当について、組合との間で団交を行い、かつ労働協約を締結して支給する必要があった。

#### b 組合による団交拒否への法人の対応について

前記 a 記載のとおり、法人は、令和元年の夏期手当の支給に当たり、組合との間で団交を行い、労働協約を締結する必要があったことから、平成31年3月下旬以降、組合に対して、謝罪がなくても団交に応じることを繰り返し連絡したが、組合は法人との団交を拒否したままだった。

令和元年5月中旬、夏期手当の支給予定日が同年6月14日と定まったものの、組合が団交を拒否していることから、法人は、このままでは組合員について支給予定日に夏期手当を支給できず、組合員の生活に重大な不利益を与えることになり、放置することができないと判断した。しかし、組合と団交をせずに夏期手当を支給すると団交拒否や支配介入行為に当たるため、法人としては、単に支給だけを行うことが困難な立場であった。

そこで、法人は、法人内部で支給予定日に、非組合員と同額の夏期手当を組合員に支給することができ、かつその行為が不当労働行為に該当しない方法がないかを検討した。

そして、令和元年5月20日、法人の担当職員は、書記長に対し、法人として検討した夏期手当の上記支給方法を電話で連絡し、同月21日、夏期手当の支給手続の考えの書面を提示することを電子メールで連絡した。そして、同月23日、法人は、組合に対し、1.5.23法人書面を交付した。

以上のとおり、1.5.23法人書面は、法人が組合の団交拒否を受けて、支給予定日に組合員へ夏期手当を支給するための方法を検討して提案した書面であり、組合員を不利益取扱いするものでなく、組合に対する支配介入に当たるものでもない。

(イ) 31.4.24判決により労働協約の締結手続を見直す必要が生じたことについて

a 31.4.24判決の内容

法人は、過去、組合とさまざまな団交を行い、交渉で妥結した結果について労働協約を締結してきた。そして、法人は、組合と労働協約を締結するに当たり、長年、法人と組合の代表者がそれぞれ記名押印を行い、労働協約の効力が発生したと取り扱ってきた。

しかし、平成29年、組合員2名が原告となり、法人を被告として、平成18年及び同24年に法人と組合の間で締結した労働協約について、押印を行った組合の執行委員長に締結の権限がなく当該労働協約の効力が認められないとして訴訟が提起された。この訴訟の31.4.24判決は、組合の規約で労働協約の締結が総会決議事項とされていることを挙げて、押印した組合の執行委員長について労働協約を締結する権限がなかったと認定した。法人は、組合の執行委員長に労働協約の締結権限が委ねられており、労働協約締結後に一括して総会の承認を得るとの慣行が成立していた旨主張したが、31.4.24判決は、規約に基づくと労働協約についての締結権限の委任は明確である必要があり、そのような委任があったとは言えないと判示し、当時の組合執行委員長の締結権限を否定した。

ただし、31.4.24判決は、原告が問題視した2つの労働協約について、事後的に組合の総会で報告が行われ、その後、組合から異議の申立てがなかったこと、労働協約の対象となった内容について組合員が事前に十分な情報をもとに意見を述べ、自らの意思を反映させる機会が十分に確保されていたことなどの事情を総合考慮し、組合による追認に基づき労働協約の効力を認めた。

b 31.4.24判決を受けた労働協約締結手続の見直し

31.4.24判決により、組合の総会の決議又は総会から執行委員長に対する権限の明確な委任がなければ、有効に労働協約を締結できないことが明らかになった。31.4.24判決は、問題となった2つの労働協約について組合の追認を認めたが、事前に組合員に十分な情報が提供されていたなどの事情に基づく判断で、別の労働協約について組合の追認が認められるかどうかは予測が困難であるため、法人は、従来と同じ手続で組合との間で労働協約を締結すると、将来、締結手続に瑕疵があるとしてその効力が否定されるおそれがあり、労働協約の効力に安定性が欠けることとなる。このため、従前どおりの手続で組合と労働協約を締結すると、今後、締結から相当の

年月が経過してからその効力を否定されるおそれがあることとなり、法人が組合と労働協約を締結する場合、総会の決議など締結権限に基づくことを明らかにするよう組合に求める必要が生じた。

また、組合は、組合員が過去に締結した労働協約の効力を争い、組合員が執行委員長に労働協約の締結権限がなかったと主張していることを知っており、31.4.24判決で執行委員長の締結権限を否定する組合員の主張が認められたことも認識していた。そのため、法人は、組合について、31.4.24判決の内容を踏まえ、今後、法人と労働協約を締結するに当たり、事前に総会決議を行うか、または総会で執行委員長に権限を委任する必要があることを十分に認識し、労働協約の締結に当たり総会を開催するための必要な手続を整えるものと判断した。

以上の状況に基づき、法人は、令和元年の夏期手当の支給手続を検討した。このことは、執行委員長らに送信した1.5.28労務課長メールにおいても説明を行っているとおりである。

イ 誓約書の提出及び組合の意思決定過程を証する書面の提示の要求について

(ア) 法人は、組合が団交を拒否するなか、組合員に令和元年の夏期手当を予定日に支給するための手続を検討し、組合に対し、その手続を書面にまとめた1.5.23法人書面を交付し、その後、1.5.23法人書面の内容を説明した1.5.28労務課長メールを執行委員長らに送付し、令和元年5月29日、組合との間で夏期手当の支給手続に関して労使協議を行った。

(イ) 組合は、法人が1.5.23法人書面などで誓約書の提出と組合の意思決定過程を証する書面の提示とを併せて求めたことが、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合への支配介入に当たると主張する。しかし、以下のとおり、組合の主張は認められない。

a 法人は、令和元年の夏期手当について、組合との間で団交が終わっておらず、このまま組合員に夏期手当を支給すると、組合から団交拒否及び支配介入の主張を受ける状態にあった。しかし、法人としては、組合員の生活を守るため、非組合員と同額の夏期手当を支給したいと考えており、団交を終えずに夏期手当を支給してもそのことについて組合から不当労働行為の主張を受けない手続を検討し、1.5.23法人書面において組合に誓約書の提出を求めたものである。

組合は、法人が、1.5.23法人書面において、労働委員会に対する全ての救済申立てを取り下げるよう求めたかのように主張するが、法人は、1.5.23法人書面において、法人が提示する基準による夏期手当を組合員へ支給したことについて労働委員会への救済申立てなどを行わないという内容の誓約書を求めただけであって、あくまで令和元年の夏期手当について事後的な紛争を回避しながら組合員へ支給するために1.5.23法人書面を組合へ交付したものである。法人には、組合に対し、他の不当労働行為救済申立事件の取下げを求める理由などなく、1.5.23法人書面の文面からしても組合の主張はあまりに不合理である。

b 法人は、1.5.23法人書面で、誓約書の効力が後日争われることを防止するため、組合に対し、総会決議の議事録等組合の正式かつ適法な意思決定手続を経た上で作成されていることを証する書面の提示も求めた。これは、31.4.24判決により組合規約で総会が最高決議機関と定められており、誓約



書の締結について執行委員長に権限が委任されているとは考えられないことから、総会の決議に基づいて誓約書が作成されたことを確認しなければ、後にその効力が否定されるおそれがあるためである。

組合は、総会を1週間で開催することができないなどと主張するが、組合規約は、31.4.24判決が認定した内容になっており、31.4.24判決で組合の執行委員長について労働協約の締結権限が否定された以上、組合は労働協約の締結など総会の決議が必要な事項が生じたときに備えて、迅速な総会開催手続を準備しているはずであり、その主張は認められない。

ウ 以上によると、法人は、組合員が予定日に夏期手当を受給できるようにし、かつ組合との間で将来の紛争を回避するために1.5.23法人書面を交付したもので、組合員の利益を守るために組合員に配慮した提案を行ったものであって、組合員に対する不利益取扱いにも、組合に対する支配介入にも該当しない。

3 争点3 (1.6.24組合ニュースの配布に係る法人の対応は、組合に対する支配介入に当たるか。)について

(1) 申立人の主張

ア 従前の取扱いについて

組合は、組合員や非組合員に対する情宣活動のために組合ニュースを発行し、学内で配布していた。

かつては、法人の労務担当者に組合ニュースを1部預けて、その代わりにメールボックスを利用して組合ニュースを全教職員に配布することが認められていた。その後、組合員数の減少に伴い、組合は、組合ニュースを全教職員向けに大量配布することから、限定配布する方針に転換した。それに伴い、組合事務職員や組合員が手分けをして、各部署を個別訪問して所属教職員に対し直接、組合ニュースを個別配布することになった。

イ 平成28年4月15日に法人がメールボックスを利用した組合ニュースの配布を認めたこと及びその後の労使の対応について

(ア) その後、組合は、法人にも必要部数の組合ニュースを預ける代わりに、組合ニュースを回覧配布書類とともに組合が指定する各部署等の全教職員に配布する便宜供与協定の締結を要求するようになった。かかる要求を受けて、法人は、28.4.15団交において、総務課分室に設置している各部署宛のメールボックスを利用して組合ニュースを配布することを認めるに至った。

この一連のやり取りの際、法人から、組合ニュースの配布のためにメールボックスの利用を認めたことにとどまり、配布することまでは約束しないとか、各部署等が組合ニュースを配布されるかどうかわからないとか、法人が処分をしようが何をしようが構わないという説明は一切なかった。仮に、法人よりこのような説明を受けていれば、組合がメールボックスを利用して組合ニュースを配布する方法に変更することはなかった。

(イ) 組合がメールボックスを利用して組合ニュースを各部署等の教職員に配布するためには、各部署等の所属名、各部署等における宛先、教職員総数等の情報が必要となり、法人は、組合に対して、各部署等の所属名、各部署等における宛先、並びに教職員及び事務職員の総数を開示してきた。組合は、これに基づき、各部署等の宛先に対して、必要部数の組合ニュースを印刷し、組合ニュースの全教職員への配布を依頼する文書を封書に添えて、東大阪キャンパスにあるメールボックスに投函してきた。

(ウ) 組合ニュースの発行頻度は、裁判や労働委員会での事件が増えたことに伴い徐々に増加し、その内容も労使紛争が激化するに伴い法人を批判する内容のものが必然的に増加した。

(エ) ところが、メールボックスに投函した組合ニュースが、各部署等で配布されずに無断廃棄されている事態が度々生じ、組合は、組合員等からの通報があれば、法人に対して抗議をしてきた。

#### ウ 1.6.24組合ニュースの未配布・無断廃棄について

このように、法人による組合ニュースの未配布及び廃棄が頻発する状況下で、令和元年6月24日、組合は、法人が東大阪キャンパスで非民主的な過半数代表者選挙を強行したことを批判した内容の1.6.24組合ニュースを、専任教職員に向けて配布するために、東大阪キャンパスの各部署等の文書責任者宛てでメールボックスに投函した。

ところが、1.6.24組合ニュースは、実際には東大阪キャンパスでは経済学部などごく限られた部署でしか専任教職員に配布されず、文芸学部など多くの部署等では専任教職員に全く配布されていなかった。文芸学部では、執行委員長が事務部長に抗議したところ、事務部長は配布せずに労務課に戻したと回答しており、多くの各部署等で組合ニュースが配布されずに労務課にそのまま返送され、無断廃棄されていたことが判明した。かかる法人の行為について、組合は、法人に対し、令和元年6月26日付けで抗議書を提出している。

#### エ 法人の主張に対して

(ア) 法人は、組合ニュースの配布のためにメールボックスの利用を認めたことにとどまり、配布することまでは約束していないから、メールボックスに投函された組合ニュースの一部を教職員に配布せず、廃棄をした法人の行為は不当労働行為ではないと主張する。しかしながら、メールボックスは各部署等及びそれらに属する教職員等に文書を配布するための「宅配ボックス」のような機能を有しており、メールボックスに投函されたものは法人を通じて教職員に配布されるのであるから、組合ニュースの配布のためにメールボックスの利用を認めることは、これを通じて組合ニュースの配布を認めることとほぼ同義であり、法人の上記主張は牽強付会な主張と言わざるを得ない。

法人は、組合から、組合が指定する各部署等の全教職員に配布する便宜供与協定の締結要求を受けて、メールボックスを利用して組合ニュースを配布することを認めたものであり、また、28.4.15団交で、書記長が、メールボックスを利用して教職員に組合ニュースを配布することを前提とした発言をしても、法人は、何ら異議を述べることもなく、配布することまでは約束しないとか、各部署等が組合ニュースを配布されるかどうかわからない等といった配布の不確実性に関する説明を一切することもなかった。そして、法人は、28.4.15団交後に、組合がメールボックスを利用して組合ニュースを各部署の教職員に配布できるように、組合に対して、各部署等の所属名、各部署等における宛先、教職員総数、事務職員総数を文書で開示し、これを受けて、組合は、この文書に基づき、各部署等の宛先に対して、指定された数の組合ニュースを印刷し、「組合ニュースの全教職員への配布についての御願い」という文書を同封して、メールボックスに投函していたのである。

このような本件における労使の対応を見ると、労使双方ともに、メールボックスに投函された組合ニュースは、法人を通じて各部署等の教職員に配布

されるものと理解していたことは明らかである。

以上の点を踏まえれば、組合ニュースの配布のためにメールボックスの利用を認めたにとどまり、配布することまでは約束していない等とする法人の主張は、牽強付会な主張と言わざるを得ず、理由がない。

(イ) 法人は、メールボックスに投函されたものをどのように配布するかは、各部署等の所属長や学部長が判断しており、法人は指示を出していないから、メールボックスに投函された組合ニュースの一部を教職員に配布せず、廃棄をした法人の行為は不当労働行為ではないと主張する。

しかしながら、各部署等は法人の一組織であり、その責任者である所属長又は事務長の権限は職制により法人から委ねられているものであって、所属長や事務長の判断で組合ニュースを未配布にしたり、廃棄したりすることは、法人が最終的に責任を負うべきものである。ましてや、法人は、組合に対して組合ニュースの配布に際してメールボックスの利用を認めて、組合ニュースの未配布が判明した場合には、組合からその都度抗議を受けていたにもかかわらず、各部署に組合ニュースを配布するように指示・伝達等を何ら行わず、そのまま放置していた。そのような状況下で、1.6.24組合ニュースの未配布・廃棄が生じたのであるから、かかる行為の責任を法人自身が負うべきことは当然である。

それゆえ、上記法人の主張は理由がない。

#### オ まとめ

以上のように、法人は、メールボックスを利用して組合ニュースを配布することを認めたにもかかわらず、メールボックスに投函された1.6.24組合ニュースの一部を教職員に配布せず、組合に無断でこれを廃棄していた。かかる法人の行為は、組合が法人を批判する内容の組合ニュースを、法人が事前に検閲して不都合な事実を隠蔽し、廃棄することで組合の情宣活動を妨害するものである。

これにより、組合は情宣活動の重要な手段である組合ニュースの一部を教職員に対して配布することができなくなり、情宣活動に具体的な不利益を生じているほか、配布されなかった組合ニュースを無断廃棄されるという財産上の不利益も被っている。また、組合ニュースの配布も法人の一存で左右されることになりかねず、将来における組合の情宣活動に対する影響は大きい。他方で、組合は事務職員や組合員が手分けをして直接組合ニュースを個別配布するという平成28年4月15日以前の方法に戻そうにも、法人は、「セキュリティ」を理由として、組合の事務職員が従前のように法人の建物に自由に出入りして組合ニュースを配布することができないようにしており、また、教員である組合員が自分で配布するとなると、大学教員が多忙故に、必然的に発行頻度を下げざるを得ないため、現に組合ニュースの発行に支障が生じている。こうしてみると、今般の法人の対応は、組合活動に不当な制約を課し、組合に打撃を与えるものであることは明らかである。

そして、かかる法人の行為が、組合と法人の労使紛争が激化し、法人が組合敵視の態度を熾烈化させていた状況下で行われており、また、1.6.24組合ニュースが過半数代表者の選出に係る法人の対応を強く批判するものであったことを踏まえると、1.6.24組合ニュースの未配布及び無断廃棄は、組合活動や組合ニュースの内容を嫌悪し、組合の情宣活動を妨害する不当労働行為意思に基づ

いて行われたことは優に認められる。

したがって、メールボックスに投函された1.6.24組合ニュースの一部を教職員に配布せず、廃棄をした法人の行為は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為を構成する。

## (2) 被申立人の主張

法人は、組合から、28.4.8要求書で、組合ニュースを組合の指定する全教職員へ法人が配布するよう要求を受けたのに対し、28.4.15団交で、組合に対し、組合ニュースについて組合活動の代表的活動の一つであり自主的に配布されるべきであることを伝えた上で、法人の総務課分室に設置しているメールボックスへ配布することを認めた。つまり、法人は、組合に対し、組合ニュースに関して、法人が設置するメールボックスの利用を認めただけで、教職員への配布など約束していない。

本来、組合ニュースの配布は、組合がその組合活動として自ら行うもので、使用者である法人が組合活動を肩代わりし、教職員へ組合ニュースを配布する理由などなかった。なお、組合は、法人から学内の教職員総数などの開示を受けたと主張するが、法人はこのような書面を作成して組合に交付していない。

法人のメールボックスは、各部署へ書類の送付を希望する者に対し、ボックス内に配布すればまとめて各部署まで書類を送付し、各部署へ直接持参せずに済む便宜を提供するものである。法人では、そのメールボックスに組合ニュースのような校務と直接関係のない書類が配布されている場合、各部署に配布の是非やその方法、余った書類の処分などの判断を委ねている。そのため、法人は、平成28年4月以降、組合がメールボックスに組合ニュースを配布したかどうかを管理しておらず、各部署に対し、配布された組合ニュースの配布や廃棄に関する指示を行ったこともなかった。

組合は、法人が組合ニュースをメールボックスに配布することを認めたという一事をもって、法人が教職員全員に当該ニュースを配布し、余りがあればそれを組合に返還する義務があるかのように主張する。しかし、法人のメールボックスには、さまざまな行事の案内文等校務と直接関係のない書類も配布が認められることがあり、組合の主張に従うと、法人は、メールボックスに配布された書類であれば、全て教職員全員に配布するか又は余った書類をわざわざメールボックスへ配布した者へ返還しなければならないことになるが、上記のメールボックスの機能からするとあまりに不合理な内容であり、その主張自体が不合理である。

法人は、28.4.15団交以降、何度か組合から組合ニュースを教職員に配布するよう求められたり、配布を行っていないという抗議を受けたりした。しかし、法人は、組合に対し、メールボックスへ組合ニュースを配布することを認めただけで、全教職員へ組合ニュースを配布することを約束していないのであり、組合は、法人が教職員に配布することを約したという自分の都合に合わせた主張を行っているにすぎない。

したがって、法人は、組合ニュースの配布に関して、組合に対する支配介入など行っていない。

- 4 争点4（入試手当について、法人が、組合に対し、1.7.17法人書面において、その支給に関する協約の締結を、組合の意思決定過程を証する書面の提示と併せて令和元年7月22日までに行わなければ、同月31日に支給できない旨通知したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 入試手当の概要について

法人は、入試出題担当者や入試監督担当者に対して、入試手当を支給してきた。法人では、毎年7月下旬に、教職員に対して、「入試手当の支給について（通知）」と題する書面等を一方的に通知し、毎年7月末日に、入試出題担当者や入試監督担当者に対して入試手当を一方的に支給していた。

イ 入試手当の支給に当たっての不合理的な条件の提示及び固執について

(ア) 組合は、入試関連業務が一部の教職員に偏重していたことから、業務の平準化を求めるとともに、入試手当の明確化や増額などを議題にして団交を要求していた。しかし、法人は、入試手当は義務的団交事項ではないとの独自の見解を理由に、組合の要求に応じることはなかった。

(イ) ところが、労務課長は、執行委員長及び書記長に対して、入試手当の支給日から約3週間前の令和元年7月5日になって突然、「過半数代表者選出の件と入試手当の件」について団交を提案し、組合が入試手当の団交の要求を維持する限り、組合員に入試手当を支給するためにはその支給までに団交を実施し労働協約を締結する必要があるとして、団交実施の上で労働協約を締結するよう迫ってきた。しかし、法人は、平成31年3月11日、組合の団交での発言に因縁をつけて、組合による文書及び公式の謝罪がない限り一切の団交に応じることができないと一方的に通知文を送り付けて、組合による団交申入れを全て拒否することを通告しており、未だにそれを撤回していない。それゆえ、仮に組合が入試手当に係る団交の実施を希望するならば、法人に謝罪することが前提であり、組合がこれに応じることはできない。

しかも、法人はこれまで入試手当が義務的団交事項に当たらないという独自の見解により団交を拒否してきたにもかかわらず、突如として団交を要求してきたのである。

このように、団交を実施するに当たって、組合が到底応じることのできないような前提条件を付けることそれ自体が不当労働行為であり、法人はそれを知悉した上で、上記のような要求を行っているのである。また、法人は令和元年7月末日に支給するには同月18日までに労働協約の締結が必要となり、組合総会の議決が必要であると主張するが、組合が同日までに組合総会を実施することは現実的に不可能であるし、いつどのような組合総会を実施するかは組合の内部運営に関わる問題である。それにもかかわらず、法人は、入試手当の団交の要求を維持する限り、開催が困難な組合総会の開催をして労働協約を締結しなければ、入試手当を支給しないという不当な条件を提示し、これに固執した。

(ウ) また、法人は、令和元年7月17日にも、組合員への入試手当の支払いのためには、第一に、労働協約を締結するとともに、組合総会の決議の議事録等組合の正式かつ適法な意思決定手続を経た上で作成されていることを証する書面の提示が必須であり、第二に、組合に対してこれらの対応を全て同月22日までにするように要求し、第三に、同日までに対応しない場合には同月31日の支給を実施しない旨書面にて通告してきた。

さらに、法人は、1.7.17協議において、以上の条件を受け入れなければ、入試手当に係る団交の要求を撤回しない限り、組合員に入試手当を支給することができないという見解を示すなど、かかる条件に固執している。

(エ) しかし、組合が令和元年7月22日までに組合総会を実施することも現実的に不可能であるし、いつどのような組合総会を実施するかは組合の内部運営に関わる問題である。それにもかかわらず、法人は、組合に対して、開催が困難な組合総会の開催とその決議の議事録等組合の正式かつ適法な意思決定手続を経た上で作成されていることを証する書面を提示しなければ入試手当を支給しないという不当な条件を提示し、これに固執したのである。

また、法人では、これまで入試手当の支給に当たって、労働協約を締結したことはなかった。法人は、組合の団交での発言に因縁をつけて、組合による文書及び公式の謝罪がない限り一切の団交に応じることができないとする31.3.11通知書を一方的に送り付けて、組合による団交申入れを全て拒否することを通告しており、いまだにそれを撤回していない。法人としては、組合に対して、謝罪をさせるために労働協約の締結を要求し、これに固執したのである。

(オ) 組合員の間では、入試手当が支給されないのではないかとの不安が高まり、動揺が広がった。とりわけ、入試の出題担当をすることが多い文芸学部や農学部に属する組合員が多いことから、組合員に入試手当が支給されなければ、組合員の生活に重大な経済的打撃が及ぶ。このような状態を放置して、入試手当が不支給となると、組合から脱退する者が増加することが危惧されたため、組合は、令和元年7月17日、やむなく30.12.3団交申入れを口頭で撤回した。その結果、同月31日、組合員にも入試手当が支給された。

#### ウ まとめ

以上のとおり、組合に対して、入試手当の支給に当たって労働協約の締結を求めるといった不合理な条件を提示してこれに固執するとともに、労働協約を締結することができない場合には、組合総会の決議の議事録の写し又は過半数の組合員の合議を得ていること等の資料の提供を繰り返し求めてこれに固執したことは、組合が到底容認することができない条件であることは明白であり、組合に対する支配介入に該当する。

### (2) 被申立人の主張

#### ア 入試手当に係る団交の状況

法人は、その教職員に対し、毎年7月、入試手当という名称の手当を支給してきた。そして、法人は、入試手当について恩恵的な性質が強いと認識しており、長年、学内の労働組合との間で団交の対象としないとの暗黙の合意が存在していた。

そのため、法人は、組合に対してもその旨を説明し、長年、入試手当の支給について団交を行っておらず、労働協約も締結せず、組合員へ入試手当の支給を行ってきた。

しかし、組合から入試手当の支給について団交を行わないことが不当労働行為に当たるとの主張があり、大阪府労働委員会に不当労働行為救済申立てがなされた。法人としては、組合との間で長年、団交を行わないとの取扱いがあったことを主張したものの、同委員会での審問などを受けて、入試手当も賃金に含まれるのであれば団交を行う必要があると認識するようになった。

そして、法人は、令和元年7月になり、入試手当の支給に関する資料が整ったことから、同月5日、担当職員から書記長に対し、入試手当に関する団交の要求を維持するのであれば法人として団交に応じる旨の連絡を行った。

イ 入試手当を予定どおり支給するため必要な手続を組合に要求したものであることについて

法人は、組合に対し、1.7.17法人書面を交付し、組合員に対し、入試手当を予定日に支給するための手続について連絡を行った。法人は、令和元年7月5日に入試手当について組合に団交の連絡を行ったものの、組合は団交に応じず、このままでは入試手当についても団交を行わずに支給すると不当労働行為と言われることになる一方、支給しなければ組合員の生活に悪影響を及ぼすおそれがある状態にあった。そこで、法人は、組合に対し、入試手当の支給に必要な手続として、協約書の締結及び組合の意思決定手続を経た上で作成されたことを証する書面の提示を求めたものである。

この法人の要求について、組合は支配介入に当たると主張するが、これまで主張してきたとおり、法人は、入試手当の支給について、大阪府労働委員会での議論を踏まえて団交に応じることにしたものの、組合が団交を拒否していたことから、予定日に支給するための手続を整えたものである。また、組合の意思決定手続を確認することも、31.4.24判決の内容を踏まえると当然のことであり、支配介入に該当するはずがない。

したがって、入試手当の支給手続に関する法人の通知が組合への支配介入に当たるとの組合の主張は認められない。

## 5 救済の利益について

### (1) 申立人の主張

法人は、令和2年3月に、組合が法人との間で包括協定書を締結して団交を重ねていることや、組合ニュースの配布についても、第1次包括協定書で労使双方が誠実に協議することを約したことを理由にして、組合と法人との間で正常な集団的労使関係が構築されており、組合を救済する必要性が認められないと主張する。

しかし、第1次包括協定書を締結しても、全面的な労使紛争の解決に至っていない。組合ニュースの配布については、第1次包括協定書では、「協定書締結後も誠実に交渉する」とされただけで、本件申立てに係る不当労働行為を謝罪したわけでも再発防止を約束したわけでもなく、それどころか、第1次包括協定書の締結後、組合ニュースの配布について何ら具体的な協議はされていない。

また、不合理な差し違え条件に固執した夏期手当及び入試手当の対応に関する不当労働行為については、第1次包括協定書の合意の対象ともなっておらず、協議すらされていない。法人から組合に対する謝罪はなく、今後このような不当労働行為を繰り返さないことの誓約もない。それどころか、法人は、法人の組合に対する「不当労働行為は存在していない」などと主張し、支配介入の不当労働行為該当性を否定している。

さらに、法人は、夏期手当や入試手当の支給に当たって、組合総会決議を証する書面の提出や、不当労働行為救済申立てをしないよう誓約書を提出するよう迫ったことについて、書記長による法人職員に対する名誉棄損発言に端を発し、組合が団交を拒否したため生じたものであるなどと主張し、あたかも組合に責任があるかのような主張まで行っている。

そして、法人は、大学のホームページに、組合が投稿した夏期手当不支給通告への抗議に対して、組合の対応に問題があるかのような報道発表を数か月にわたり掲載し、組合の名誉を毀損していた。

加えて、法人は、平成29年（不）第29号事件の救済命令に反して、過半数代表者の立候補に関する推薦者名簿を黒塗りにして提出したり、奈良キャンパス内に組合事務室を貸与せず、いまだに複数掲示板の設置場所すら提示しないなど、大阪府労働委員会の命令すら遵守しない。

のみならず、法人は、過半数代表者選挙に係る規程を一方向的に改定したり、裁判上の和解により解雇が撤回された組合員に対して労働組合員であるが故の不利益取扱いをしたりして、新たな不当労働行為を行っている。この件について、令和3年9月14日、組合と当該組合員が大阪府労働委員会に対して不当労働行為救済申立てを行ったことは、同委員会において顕著な事実である。

こうしてみると、法人による組合嫌悪は強く、法令無視の態度も甚だしいものがあり、労使間で正常な集団的労使関係が構築されているとは到底認めることはできない。

したがって、組合を救済する必要性が認められないとする上記法人の主張は理由がない。

## (2) 被申立人の主張

### ア 救済命令の発令には救済の必要性が求められること

これまで主張してきたとおり、組合の主張する不当労働行為はいずれも存在しておらず、その申立ては棄却されるものである。

さらに、組合は、法人との間で、令和2年3月31日に第1次包括協定書を締結し、少なくともこの締結に至る過程で労使関係は正常な状態にあったもので、本件で組合を救済する必要性は存在していない。

本件で、法人の組合に対する不当労働行為は存在していないが、仮に、組合の主張を前提にしても、法人と組合は団交を重ねた上で第1次包括協定書を締結し、両者間の協議中の事項を整理しており、遅くとも本協定書締結時点で本両者間の集団的労使関係が正常な状態にあったことは明白である。そのため、申立人について救済する必要性は認められない。

### イ 第1次包括協定書で本件における組合の主張は対応がなされたこと

組合が本件で救済を求めている事項については、第1次包括協定書の締結又は締結に至る過程で解決するか又は解決への道筋がつけられており、この点からも組合を救済する必要性は認められない。

まず、第1次包括協定書において、団交の実施に向けた実施要領を定めて実施の手続を整備し、円滑に団交が実施できるようにした。本件で、組合は、法人が本件和解協定書に反して団交を拒否したなどと主張するが、これまで、法人と組合との間で団交実施の手続に関する本件和解協定書の解釈が相違しており、団交拒否に当たるかどうかの議論が生じてきた。新たに実施要領を制定し、団交実施に向けた手続がより明確になり、法人と組合の間で解釈の相違が減った結果、円滑に団交を実施している。したがって、組合においては、第1次包括協定書の締結によって、法人の本件和解協定書違反に基づく団交拒否を問題視する状況が解消しており、この点について救済の必要性が存在していない。

また、組合は、組合ニュースの配布に関する法人の対応を問題視するが、法人と組合の間で、配布に係る合意の存否及び内容について見解が相違している。そのため、法人と組合は、第1次包括協定書において、組合のビラの配布方法について誠実に協議することで合意した。したがって、組合は、組合ニュースの配布についても、今後、法人と協議し解決することで合意しており、組合に



は本件で救済の必要性が認められない。

したがって、組合について、本件で大阪府労働委員会の救済命令によって救済を行う必要性は認められない。

## 第5 争点に対する判断

1 争点1（本件団交申入れに対する法人の対応は、本件和解協定書に反し、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について（1）証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成28年6月2日、組合と法人は、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。

本件和解協定書を交わす前、組合と法人との間では、賃金に関する事項についての団交は、法人側が提示する年間スケジュールに従って行われていた。

イ 平成30年10月25日及び同年11月27日、組合と法人は、団交を行った。これらの団交において、組合側出席者は、法人側出席者に対し、「職員の頭は筋肉」、「職員は鉄砲玉」などと述べた。

ウ 平成30年12月3日付けで、組合は、法人に対し、入試関連業務について団交を要求する旨記載した30.12.3入試団交要求書及び組合員F（以下「F組合員」という。）に対するハラスメントについて団交を要求する旨記載した「団体交渉要求書」（以下「30.12.3ハラスメント団交要求書」という。）を提出し、団交を申し入れた。30.12.3ハラスメント団交要求書には、要求事項として、①調査調停委員会の委員長を更迭すること、②同月17日に予定されている同委員会の日程を変更した上で、組合顧問弁護士及び書記長同席の下でF組合員本人が出席できるようにすること、が記載されていた。

エ 平成30年12月6日付けで、組合は、法人に対し、本件団交要求書を提出し、平成31年度のベア及び一時金等について、本件団交申入れをした。

オ 平成30年12月10日、労務課長は、書記長に対し、電子メール（以下「30.12.10労務課長メール」という。）を送信し、団交の候補日として同月19日及び同31年1月15日を提示した。

同日、書記長は、労務課長に対し、30.12.10労務課長メールに対する返信の電子メール（以下「30.12.10書記長メール」という。）を送信した。30.12.10書記長メールには、①組合は賃金及び入試業務に加えてハラスメント問題等多数の緊急の案件を、団交を通じて速やかに解決することを希望しており、年内に団交を行うべきだと考える、②多忙だけを理由に団交を拒否することは認められず、また、根拠や資料を示さず組合の主張をただ聞き置くのは不誠実団交にほかならず、団交を通じて少しでも問題を解決する誠実な姿勢を示されたい、③候補日の両日とも場所及び法人側の希望議題を知らされたい、旨の記載があった。

カ 平成30年12月11日、労務課長は、書記長に対し、30.12.10書記長メールに対する返信の電子メール（以下「30.12.11労務課長メール」という。）を送信した。30.12.11労務課長メールには、①要求事項については団交を実施すれば必ずしも解決できるものではなく、事前に事務折衝等で調整を図ることが必要であるとされており、そのことは中央労働委員会（以下「中労委」という。）にも助言をもらっているが、組合がいまだに団交に固執しているように感じている、②今回も団交を拒否した事実はないにもかかわらず、あたかも法人が団交を拒否したように理解する組合の姿勢に問題があると思っている、③団交につ

いては内容を伴うことが必要であり、同月19日に実施して、同31年1月11日に次の準備が整うのかも現時点では分からないので、両日実施は現時点では予定していない、④組合からの要望もあるので平成30年12月19日については調整する、⑤議題としては、平成31年度の賃金改定及び賞与については事前に質問をもらった上で回答を準備したいと思っており、今回は難しく、本件団交要求書のうち回答できそうなところのみを扱うかというところである、旨の記載があった。

キ 平成30年12月11日付けで、組合は、法人に対し、個人研究費の取扱いについての「団体交渉要求書」及び海外出張旅費についての「団体交渉要求書」を提出し、それぞれ団交を申し入れた。

ク 平成30年12月17日付けで、組合は、法人に対し、入試問題について誠実に団交を行わないことなどに抗議し、誠実に団交に応じるよう改めて要求する旨等記載した「団体交渉要求書」を提出し、団交を申し入れた。

ケ 平成30年12月19日、組合と法人は、30.12.19団交を行った。30.12.19団交において、次のやり取りがあった。

(ア) 30.12.3ハラスメント団交要求書について

組合が、F組合員は定時職員として雇用されているという認識でよいかと尋ねたところ、法人は、そのとおりである旨述べた。組合が、F組合員は、現在、働いていないようだが、欠勤として取り扱っているのかと尋ねたところ、法人は、調べてみなければ分からない旨述べた。組合が、賃金は支払っているのかと尋ねたところ、法人は、それも調べてみなければ分からない旨述べた。組合が、今回のハラスメントは業務上の災害であり労働災害である旨述べたところ、法人は、労働災害であるかどうかは中身を調べなければ即答できない旨述べた。組合が、業務災害性を否定するのかと尋ねたところ、法人は、そこは否定しない旨述べた。組合が、業務上の災害だとすると労働安全衛生法に基づく安全衛生委員会で審議されているということでよいかと述べたところ、法人は、同委員会でその議題は出ていない旨述べた。組合が、平成30年6月にあったハラスメントについて、これを審査する委員会が既にハラスメントと認定した状況で、安全衛生委員会の審議を6か月もしていないのかと尋ねたところ、法人は、本日の要求事項の内容からすると、そこまでの話は出てきていない旨述べた。組合が、要求の背景となる事実関係を調べていないのか尋ねたところ、法人は、調査はこれからだと聞いている旨述べた。

(イ) 本件団交要求書について、法人が、団交において予決算説明をするので、資料を組合に交付し、それを見た上で、質問事項を団交に先立って提出してほしい旨述べたところ、組合は、了解する旨述べた。

コ 平成30年12月20日付けで、組合は、法人に対し、30.12.19団交で法人側出席者が要求事項に関する事実調査を事前に全く行わずに出席して組合の要求事項について何ら回答しないという極めて不誠実な対応をしたことに嚴重に抗議し、かかる不当労働行為を直ちにやめることを強く要求する旨記載した「抗議書」を提出した。

サ 平成31年1月16日、組合と法人は、31.1.16団交を行った。31.1.16団交において、次のやり取りがあった。

(ア) F組合員に対するハラスメントについて、組合が、F組合員の労働契約は

本年度限りだとしても、別の教員の場合は契約を特別に延長しているのだから、ハラスメント手続の間は労働契約を延長すべきである旨述べ、別の教員の団交において法人側がそのような発言をしたことを調べたのか尋ねたところ、労務課長は、確認できていない旨述べた。組合は、そのことは裁判の書類にも記載があるので知らないというのはおかしいし、団交でとぼけることは許されない旨述べた後、「調べる責任があなたあるんだから、給料をもらっているのに、給料泥棒」と述べた。

(イ) 組合が、F組合員について、雇止めになることを本人も初めて聞いた旨述べ、6か月以上の契約期間の雇用契約について期待権があるので、雇止めにする場合は3か月以上前に本人に通知しなければ法律違反である旨述べたところ、労務課長は、何法に違反するのかと尋ねた。組合が、民法か労働基準法かのどちらかである旨述べたところ、労務課長は、それははっきりしてほしい旨述べた。組合は、「別にはっきりする必要はない。お前らが勉強することや。」、「はっきり法律であります。」と述べた。

(ウ) 組合が、F組合員に対するハラスメントを審議する委員会の委員長が通知なくF組合員を呼び出して調停の手続を行ったことにしたのは、ガイドライン違反である旨述べて委員長の交代を求めたところ、法人は、そのことは監査室に言うよう述べた。これに対し、組合は、①団交出席者は理事長の委任を受けているのだから、理事長が出席しないのであれば団交出席者がこの場で判断すればいいことだ、②毎回言っているが、こう言えと言われたことをそのまま繰り返しているだけだから、あなた方は鉄砲玉だと言われるのであり、この職場でその程度の教育を受けていないことが恥ずかしくないのか、などと述べた。

(エ) 組合が、次の交渉はどうなるのかと尋ねた後、ハラスメント問題の交渉を賃金の交渉より早く行うことには合意したが、賃金の交渉はしなくていいとは言っていない旨述べたところ、法人は、先に組合から質問をもらうという話になっている旨述べた。組合が、団交日程も決まればそれに合わせて要求書を出す旨述べ、団交日程を決めるよう求めたところ、法人は、団交日程を調整する旨述べた。

シ 平成31年1月23日付けで、組合は、法人に対し、入試問題等について誠実に団交及び分会交渉に応じるよう改めて要求する旨記載した「団体交渉要求書」を提出した。

ス 平成31年1月30日付けで、組合は、法人に対し、①全組合員の過去5年分の評価理由書及び経歴換算状況書並びに管理職手当に関する規定の開示及び手交、②家族手当を5人までに限定する根拠及び人数制限を撤廃した場合の財政的影響、③ハラスメントの手続中であるにもかかわらずF組合員を同年3月末で雇止めにする理由等について団交を要求する旨記載した「団体交渉要求書」を提出し、団交を申し入れた。

また、同日付けで、組合は、法人に対し、組合会計委員Gに対するハラスメント再調査通知について速やかに団交を行うよう要求する旨記載した「団体交渉要求書」を提出し、団交を申し入れた。

セ 平成31年2月4日付けで、組合は、法人に対し、執行委員Hに対する自宅待機処分及び懲戒処分に関し速やかに団交を行うよう要求する旨記載した「団体交渉要求書」を提出し、団交を申し入れた。

- ソ 平成31年2月7日付けで、組合は、法人に対し、個人研究費Aインセンティブ制度の改悪等について速やかに団交を行うことを改めて要求する旨記載した「団体交渉要求書」を提出した。
- タ 平成31年2月13日付けで、組合は、法人に対し、F組合員に対するハラスメント及び雇用保障について、法人が大阪府労働委員会における和解協定を遵守せず、組合の要求を無視して団交を実施しないことに厳重に抗議し、速やかに団交を行うよう要求する旨記載した「抗議書及び団体交渉要求書」を提出した。  
また、同日付けで、組合は、法人に対し、同年1月29日付けの中労委における和解協定締結にもかかわらずこれまでの団交要求書及び分会交渉要求書を無視して団交等の日程調整すら行っていないことに厳重に抗議し、速やかに団交及び分会交渉を実施するよう強く要求する旨記載した「抗議書及び団体交渉要求書」を提出した。
- チ 平成31年2月15日、労務課長は、書記長に対し、電子メール（以下「31.2.15労務課長メール」という。）を送信し、前記シからタ記載の各団交要求書についての団交を同月27日に、また、賃金及び賞与に関する事項並びに予決算の説明を同年3月11日に実施したい旨連絡した。  
同年2月18日、書記長は、31.2.15労務課長メールに対する返信の電子メール（以下「31.2.18書記長メール」という。）を送信した。31.2.18書記長メールには、①労務課長が法人内でどの程度の権限を有しているのか分からないので団交要求書を正式に提出した、②同月27日の団交は午後5時から2時間程度で構わないが、法人の提案では議題が雑多で団交が2時間で終わるはずがないので、同日以外にも複数回の団交を実施するよう日程調整されたい、③議題調整で取り上げることとなった要求事項については、団交で実際に議論になったか否かに関わらず文書回答を手交されたい、④次回団交で取り上げないこととなった要求事項については速やかに文書により回答されたい、⑤賃金等に関する団交については春闘及び秋闘の年間スケジュールを提示されたい、等の記載があった。
- ツ 平成31年2月21日付けで、組合は、法人に対し、「予決算質問及び団体交渉要求書」（以下「31.2.21団交要求書」という。）を提出した。31.2.21団交要求書には、①法人は、勤続手当凍結の労働協約締結の際に行った平成18年度の給与改定に係る説明において「帰属収入が減少していくことが予想されています」と説明しているが、組合が独自に財務資料を分析したところ、同年度以降帰属収入は減少しておらず、このような予測自体全くの虚偽であり詐欺的行為そのものである、②平成30年11月19日に大阪地方裁判所において行われた証人尋問における人事部長代理の陳述は全くの偽証であり、給与改定について同19年度に法人が行った説明と矛盾するので、同年度の給与改定の理由を再度説明するよう要求する、旨の記載があった。
- テ 平成31年2月27日、組合と法人は、F組合員に対するハラスメント等を議題として31.2.27団交を行った。31.2.27団交において、書記長が、「意味が分かる人に代えてくれ、もう。もっとまともな人に。お前ら給料もうとんねんぞ、分かってんのか。」と述べたところ、法人は、「分かってます。」と述べた。書記長が、「分かってて答えられへんのはなぜや。サボってるからや。けしからんじゃないか。」と述べたところ、法人は、「先生、あんまり『お前ら』とかそういうのやめましようよ。」、「交渉の場ですから。」、「社会人の話で

『お前ら』ってないじゃないですか。」と述べた。書記長が、「いや、ありますよ、団体交渉は。」と述べたところ、法人は、「やめましょう、もう本当に。Cくんも興奮せず、落ち着いて。」「交渉の場やから。けんかするところやない。」と述べた。書記長は、「法人の職員というのはね、その、総務とか人事の人というのは、自分が知らないことによって他人に迷惑をかけるんですよ。それは大変けしからんことなんです。一人がとぼける、一人が勉強しない、一人が嘘をつくことによって、その人が苦しむのは私は当然だと思うんだけど、問題は、管理系職員がそういう嘘をつくと他の人が迷惑するわけ。だから許せないんです、私。」と述べた。

ト 平成31年3月11日付けで、法人の団交委員6名は、連名で、組合に対し、31.3.11通知書を提出した。31.3.11通知書には、①組合は(i)30.10.25団交及び30.11.27団交において、法人職員に対し、「職員の頭は筋肉」、「職員は鉄砲玉」だと連呼し、(ii)31.1.16団交においても、法人職員に対し、前記の発言を繰り返すだけでなく、「給料泥棒」、「勉強不足」という言葉を使用し、(iii)31.2.27団交においても「わからないなら、わかる人間に代えろ。給料泥棒。」というような言動を行い、(iv)31.2.21団交要求書においても「詐欺的行為」、「偽証」等の文言を使用し職員が違法行為を働いているかのような記載をしている、②これまでも、組合は、団交の場で平気で法人側の顧問弁護士等を誹謗中傷する発言を繰り返しており、人権的に不適切な言葉を撤回することもなく使用している、③組合は将来ある大学生に対して人格形成に影響を与える立場にある大学教員が属しており、かかる立場の人が、職員に対し、侮蔑的な発言を何度も団交の場で繰り返し投げつけることは到底許されない、④我々職員は、かかる発言を平気で言い、私たちの名誉を毀損する組合の態度を決して許すことはできない、⑤我々職員は、これまで誠実に職務に精励し、また円滑な労使関係構築のために心を砕いてきたつもりであるが、「職員の頭は筋肉」、「職員は鉄砲玉」だと連呼されることで、深く傷つくとともに、組合の団交に臨む姿勢に極めて疑問を持った次第である、⑥我々職員は、この度、組合に対し、文書及び公式な場での謝罪を求める、⑦法人は、文書及び公式な場での謝罪がない限りにおいては団交に応じることができないことを通知する、旨の記載があった。

ナ 平成31年3月25日付けで、組合は、法人に対し、「抗議書」(以下「31.3.25抗議書」という。)を提出した。31.3.25抗議書には、組合は、これまでの要求書に対する団交拒否、これまでの団交における不誠実団交、組合無視敵視の支配介入等再三にわたる不当労働行為に対し嚴重に抗議しているにもかかわらず、法人が態度を全く改めないばかりか、組合ニュースの内容や団交における発言等に関する抗議書を組合に送り付けるという法令を全く無視した明白な不当労働行為を行ったことに、嚴重に抗議する旨の記載があった。

ニ 平成31年3月28日、労務課長は、書記長に対し、31.3.28労務課長メールを送信した。31.3.28労務課長メールには、①31.3.11通知書について組合の見解が示されたが、大きく認識の違いがあり、今後も事務職員に対する侮蔑が続く恐れがある中で、正常な団交や事務折衝が行えないのではないかと危惧する、②こうした中で団交や事務折衝の開催は難しいが、事務折衝の中で各労働組合に渡す予定であった資料は共有させてもらおう、③事務職員に対する侮蔑等の言動が今後行われないことが約束されない以上、団交等の実施は控えたいところで

はあるが、新年度を迎えるに当たり、平成31年度の賃金や賞与の交渉は最低限必要なことであると思うので、団交委員の日程調整をし、提案をしようと思っている、旨の記載があった。

ヌ 平成31年4月9日、労務課長は、書記長に対し、31.4.9労務課長メールを送信した。31.4.9労務課長メールには、4月給与の支給時期が来たので、前回、持ち越しとなった賃金・賞与に関する予決算説明の質問事項に関する団交の日程調整をしたいと思っており、候補日として同月15日午後6時30分からを考えているので調整されたい、旨の記載があった。

ネ 平成31年4月12日、労務課長は、書記長に対し、電子メール（以下「31.4.12労務課長メール」という。）を送信した。31.4.12労務課長メールには、同月15日の賃金に関する団交を同月9日に提案したが、組合としては応じられないことを電話で本日聞いたので、同月15日の団交の予定はなくなったことを団交出席者に連絡している旨記載されていた。

ノ 平成31年4月12日付けで、組合は、法人に対し、「抗議書」（以下「31.4.12抗議書」という。）を提出した。31.4.12抗議書には、前記ナ記載の31.3.25抗議書の記載内容と同じ内容の記載があった。

ハ 平成31年4月23日、労務課長は、書記長に対し、電子メール（以下「31.4.23労務課長メール」という。）を送信した。31.4.23労務課長メールには、同月15日に団交を実施するとの提案について、先般、応じられないとの回答が組合から口頭であったが、同月24日が給与支給日となっており、団交に応じてもらえないまま、回答の機会ももらえず、準備した回答が伝えられないのもどうかと思うので、書面で回答する旨記載されていた。

なお、31.4.23労務課長メールには、添付ファイルとして、同月15日付けの「予決算質問および団体交渉要求書（回答）」と題する書面が添付されており、同書面には、31.2.21団交要求書の各要求事項に対する回答が記載されていた。

ヒ 平成31年4月26日、法人人事部労務課主任（以下「労務課主任」という。）は、書記長に対し、電子メール（以下「31.4.26主任メール」という。）を送信し、同年5月24日及び同年7月10日の団交実施を計画している旨通知した。31.4.26主任メールには、31.3.11通知書での抗議に対して謝罪に応じてもらえず、団交にも応じてもらえていないが、賞与支給の日程の直前になるので、令和元年度賞与を議題として実施したいと考えている旨の記載があった。

フ 令和元年5月15日、労務課長は、書記長に対し、電子メール（以下「1.5.15労務課長メール」という。）を送信した。1.5.15労務課長メールには、①先般、団交日程として同月24日を提案したが、都合はどうか、②前回団交を提案した際も、組合が団交を受け入れると謝罪を認めることになるということを言っていたので、もし今回も難しいようであれば、団交委員等に連絡をしなければならないと思っており、組合の意向を教えてほしい、旨の記載があった。

ヘ 令和元年7月9日、組合は、当委員会に対し、元-19号事件の申立てをした。

ホ 令和元年7月17日、法人は、組合との間で、入試手当の支給について1.7.17協議を行った。1.7.17協議において、組合が、法人は団交を提案したが、組合が謝罪をしない限りは団交に応じないという31.3.11通知書を法人は撤回していないだろうと述べたところ、法人は、撤回していない旨述べた。

(2) 本件団交申入れに対する法人の対応は、本件和解協定書に反し、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下

判断する。

ア まず、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて検討する。

(ア) 前記(1)エ認定によれば、組合が平成30年12月6日付けで本件団交申入れをしたことが認められる。そして、元-19号事件の申立てに至るまでの間、この団交申入れに係る団交が開催されていないことについて、当事者間に争いはない。

本件団交申入れに係る団交が開催されていないことについて、組合は、①本件団交申入れに対する法人の対応が本件和解協定書に反すること、②組合の団交での発言を理由に団交を拒否することに正当な理由がないこと、③組合からの謝罪がない限り団交に応じることができないとの通知を撤回していないこと、から労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する旨主張し、法人は、①法人に本件和解協定書に反する行為などなく、②組合の謝罪がない限り団交を行わないとの31.3.11通知書による申出は正当な理由に基づくものであり、③平成31年3月下旬以降、法人が、組合に対し、組合の謝罪を条件とすることなく団交の実施を求めてきたこと、から団交拒否は行っていない旨主張するので、以下検討する。

(イ) まず、組合は、本件団交申入れに対する法人の対応が、本件和解協定書に反し、正当な理由のない団交拒否に当たる旨主張するので、この点についてみる。

a 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、団体交渉申し入れ後、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。

しかし、本件団交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。

b 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。

そして、前記(1)エからカ、ケ(イ)、サ(エ)、チ認定によれば、本件申入れの4日後に労務課長が30.12.10労務課長メールで団交の候補日を提示し、その後、30.12.10書記長メール、30.12.11労務課長メール、30.12.19団交、31.1.16団交及び31.2.15労務課長メールにおいて団交日程についてのやり取りが行われていることが認められ、このことからすると、法人は、本件団交申入れのわずか4日後に、団交開催に向けて具体的な対応に着手したものであることができる。

c また、前記(1)ウ、エ、ケ、サ、テ認定によれば、本件団交申し入れ後、30.12.19団交、31.1.16団交及び31.2.27団交が行われ、30.12.3ハラスメント団交要求書の議題についての協議が行われたことが認められる。このように、本件団交申し入れの13日後に行われた30.12.19団交から31.2.27団交までの3回の団交において、本件団交申し入れよりも先になされた団交申し入れの議題についての協議が行われたのであるから、この間、本件団交申し入れ

について団交で協議がなされなかったとしても、法人の側だけがその責めを負うべきものとまではいえない。

d さらに、前記(1)ウ、エ、キ、ス、セ認定によれば、組合が、平成30年12月6日付けの本件団交申入れの3日前には2件の新たな団交申入れを、また、本件団交申入れ後は、同月11日に2件、同31年1月30日に2件、同年2月4日に1件の計5件の新たな団交申入れをそれぞれしたことが認められる。

e 以上のことを併せ考えると、本件団交申入れに対する法人の対応が、団交を申入れ後おおむね3週間程度で開催することを定めた本件和解協定書に、直ちに反するとまでいうことはできず、この点に係る組合の主張は採用できない。

(ウ) 次に、法人は、組合の謝罪がない限り団交を行わないとの31.3.11通知書による申出は正当な理由に基づくものである旨主張するので、この点についてみる。

a 前記(1)ト認定によれば、法人の団交委員6名が連名で、組合に対し、31.3.11通知書を提出して、30.10.25団交、30.11.27団交、31.1.16団交及び31.2.27団交における組合側出席者の発言並びに31.2.21団交要求書の「詐欺的行為」、「偽証」等の文言の記載について、組合に対して文書及び公式の場での謝罪がない限り団交に応じることができない旨通知したことが認められる。

このことに、団交委員が法人を代表して団交に出席する立場にあることを併せ考えると、31.3.11通知書は、団交委員らが個人的に発出したものではなく、組合のこれら発言及び31.2.21団交要求書の記載を理由に、法人が本件団交申入れも含めて組合との団交を実質的に拒否する意思表示をしたものとみるのが相当である。

b 前記(1)ト認定によれば、31.3.11通知書に、組合が、①30.10.25団交及び30.11.27団交において、法人職員に対して「職員の頭は筋肉」、「職員は鉄砲玉」だと連呼し、②31.1.16団交において、法人職員に対して前記の発言を繰り返すだけでなく、「給料泥棒」、「勉強不足」という言葉を使用し、③31.2.27団交においても「わからないなら、わかる人間に代えろ。給料泥棒。」というような言動を行った旨の記載があることが認められる。そして、組合がこれら発言をしたことについて当事者間に争いはなく、法人は、組合のこれら発言及び31.2.21団交要求書の「詐欺的行為」、「偽証」等の文言の記載を団交拒否の理由としたものとみることができる。

c そこで、これら団交における組合の発言及び31.2.21団交要求書の記載が団交拒否の正当な理由といえるかについてみる。

確かに、組合による団交での「職員の頭は筋肉」、「職員は鉄砲玉」、「給料泥棒」等の発言及び31.2.21団交要求書記載の「詐欺的行為」、「偽証」等の表現が適切なものであるかは、疑問の残るところである。

しかしながら、前記(1)イ認定からすれば、30.10.25団交及び30.11.27団交での発言についてはどのようなやり取りの中でなされたか不明である。そして、前記(1)サ、テ認定からすれば、31.1.16団交及び31.2.27団交での発言については、団交で労使の主張が対立する中で法人側の対応を批判する意図でなされたものとみられ、これら発言によって交渉が中断するな



どの混乱が生じることもなく協議が進行していることが認められる。

また、31.2.21団交要求書記載の「詐欺的行為」等の記載についても、平成18年度以降の帰属収入が法人の予測に反して減少していないことを指摘し、あくまでも予測と現実との乖離を批判したものとみられ、その後の団交を拒否する理由にはならない。

そうすると、法人が当該発言等について組合に抗議するのはともかく、団交を拒否する必要まではなかったというべきであり、組合の上記発言等が団交拒否の正当な理由となるとはいえない。

d したがって、組合の謝罪がない限り団交を行わないとの31.3.11通知書による申出は正当な理由に基づくものであるとの法人の主張は採用できず、法人は、31.3.11通知書を組合に提出することによって正当な理由なく団交を拒否したものと認めざるを得ない。

(エ) 最後に、組合は、法人の対応について、組合からの謝罪がない限り団交に応じることができないとの通知を撤回していないことから労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると主張するので、この点についてみる。

a まず、法人の対応についてみる。

(a) 前記(1)トからネ、ハからフ認定によれば、法人が、①31.3.11通知書を組合に提出した後、31.3.25抗議書による組合の抗議を受けて、31.3.28労務課長メールで、事務職員に対する侮蔑等の言動が今後行われないことが約束されない以上団交等の実施は控えたいところであるとしながらも賃金及び賞与に係る団交の実施を提案しようとしている旨組合に伝えたこと、②31.4.9労務課長メールで、平成31年4月15日を候補日として団交の実施を組合に提案したこと、③その後、組合から団交に応じられない旨電話で伝えられたことを受けて、31.4.23労務課長メールで、団交実施の提案に応じられないとの回答が口頭であったが団交に応じてもらえず準備した回答が伝えられないのもどうかと思うとして、31.2.21団交要求書の各要求事項に対する回答をしたこと、④31.4.26主任メールで、同年5月24日及び同年7月10日の団交実施を計画しており、31.3.11通知書での抗議に対する謝罪にも団交にも応じてもらえていないが、令和元年度賞与を議題として団交を実施したいと考えている旨伝え、1.5.15労務課長メールで、31.4.26主任メールにおいて提案した団交の実施について組合の意向を確認したこと、が認められる。

これらのことからすると、法人は、31.3.11通知書を組合に提出して団交を拒否した後、候補日を具体的に特定した団交の開催を2回にわたって組合に提案し、団交の実施に応じられないとの回答が組合からなされた後も、本件団交申入れと関連する31.2.21団交要求書に対して書面で回答をし、団交実施の提案について組合の意向を再度確認するなどしており、本件団交要求書に係る団交の実施に向けた働きかけをしていたものとみることができる。

(b) 前記(1)ホ認定によれば、元-19号事件の申立て後に行われた1.7.17協議において、法人が31.3.11通知書を撤回していない旨述べたことが認められ、確かに、法人は、元-19号事件申立てに至るまで、31.3.11通知書における組合に対する謝罪要求を撤回していない。

しかしながら、現に、法人は本件団交要求書に係る団交の実施に向け

た働きかけをしていたのであるから、一連の労務課長メール及び主任メールにおいて、組合からの謝罪がなくても団交に応じる旨が明記されていなくとも、法人は、謝罪要求を一旦保留した上で団交の開催を提案したものとみるのが自然である。

b 次に、組合の対応についてみる。

(a) 前記(1)ト、ナ、ネ、ノ認定によれば、①法人が、31.3.11通知書を組合に提出したのに対し、組合が、31.3.25抗議書で、法人が団交における発言等に関する抗議書を組合に送り付けるという法令を無視した明白な不当労働行為を行ったとして抗議し、②法人が、31.4.12労務課長メールを送信して、31.4.9労務課長メールにおいて平成31年4月15日を候補日として提案していた団交については、組合として応じられないことを電話で聞いたので予定がなくなったことを団交出席者に連絡している旨組合に伝えた後、組合が、31.4.12抗議書で、31.3.25抗議書と同内容の抗議をしたこと、が認められる。

これらのことからすると、組合は、法人が31.3.11通知書で本件団交要求書に係る団交を拒否する意思表示に対して抗議をし、その後の団交実施に向けた法人の働きかけに対しては、団交に応じないという姿勢をみせていたものといえることができる。

(b) また、仮に、開催した団交の場で法人が謝罪を要求したとしても、組合はこれを拒否することができるのであるから、組合が法人の提案する団交に応じることには、特段の支障はないというべきである。

c 以上を併せ考えると、法人が31.3.11通知書によって団交拒否の意思表示をした後に団交が開催されなかったのは、組合の対応に起因するものとみるのが相当であり、この時期の法人の対応が正当な理由のない団交拒否であるということとはできない。

(オ) 以上のとおりであるから、本件団交申入れに対する法人の対応のうち、31.3.11通知書で、団体交渉での発言等について組合の謝罪がない限り団体交渉に応じられない旨組合に通知したことは、正当な理由なく団交を拒否したものと云わざるを得ない。

イ 次に、組合に対する支配介入に当たるかについて検討する。

(ア) 法人が、組合に対し、31.3.11通知書を通じて、団交における組合側出席者の発言及び団交要求書の記載について文書及び公式の場での謝罪がない限り団交に応じることができない旨通知し、団交を実質的に拒否する意思表示をしたことは、前記ア(ウ) a 判断のとおりである。

(イ) そして、本件団交申入れに対する法人の対応のうち、31.3.11通知書を組合に提出することによって団交を拒否したことが、正当な理由なく団交を拒否したものであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であることは、前記ア判断のとおりである。

(ウ) そうすると、組合に対し、31.3.11通知書を通じて、団交における組合側出席者の発言及び団交要求書の文言の記載についての謝罪がない限り団交に応じることができない旨通知した法人の対応は、団交拒否の正当な理由とはならない組合の団交での発言等をとらえて、組合に対して単に謝罪を求めただけでなく、団交実施の差し違え条件として謝罪を迫ったものであって、組合の運営に介入したものと云わざるを得ず、組合に対する支配介入に当たる。

ウ 以上のとおりであるから、本件団交申入れに対する法人の対応のうち、31.3.11通知書によって、組合の謝罪がない限り団交に応じられない旨、組合に通知したことは、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。

2 争点2（令和元年度夏期一時金の支給について、法人が、組合に対して、1.5.23法人書面、1.5.28労務課長メール及び1.5.29協議において、労働委員会への不当労働行為救済申立て、支配介入等の主張等を一切行わない旨の誓約書の提出を、組合の意思決定過程を証する書面の提示と併せて求めたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成30年12月6日付けで、組合は、法人に対し、本件団交要求書を提出し、令和元年度の賞与について、本件団交申入れをした。

(甲2、乙14)

イ 平成31年4月24日、大阪地方裁判所は、組合員2名を原告とし、法人を被告とする本件賃金等請求事件について、31.4.24判決の言渡しをした。

本件賃金等請求事件は、組合員2名が、引上げが凍結された勤続手当及び廃止された共済掛金負担金について、本来支給されるべき額との差額の支給を請求した事件である。

31.4.24判決は、①法人が職員給与規程に基づいて勤続手当の金額を凍結したことは適法である、②勤続手当及び共済掛金負担金に係る労働協約は有効であり、また、その規範的効力は組合員の組合加入以前には遡及しない、③共済掛金負担金については組合員らについて有効な個別同意がなされたとは認められない、ことから、法人は、組合員1名に対して、労働組合加入前の時期の共済掛金負担金の未払金の支払義務を負っている旨判示し、同人に対する金員の支払を命じ、同人のその余の請求及び別の組合員1名の請求を棄却した。

なお、31.4.24判決は、(i) 就業規則の不利益変更の有効性、(ii) 当時の組合執行委員長の労働協約締結権限の有無、(iii) 締結権限がない場合の組合による追認の有無、(iv) 締結後に加入した組合員らに対して加入日以前に遡及して労働協約の規範的効力が及ぶか否か等を争点とした上で、当該労働協約について、締結に当たって当時の執行委員長に締結に関する権限があったとはいえず、同権限があったとする法人の主張は採用できないが、後の総会における承認決議をもって有効に追認されたと認められ有効であって、締結時に遡ってその効力を生じると解するのが相当であると判断した。

ウ 平成31年4月26日、労務課主任は、書記長に対し、31.4.26主任メールを送信し、同年5月24日及び同年7月10日の団交実施を計画している旨通知した。

エ 令和元年5月15日、労務課長は、書記長に対し、1.5.15労務課長メールを送信した。1.5.15労務課長メールには、同年6月の賞与の支給について、①31.4.24判決の中で、組合の協約締結権限は総会にあるということで、労働協約の執行委員長の押印をそのまま信用することはできないということになっている、②賞与を支給するためには、その協約書や暫定協約書を締結する際に、総会の議決を確認できる議事録等の書類や執行委員長への権限委任を確認できる書類等が必要になると思うが、組合としてその辺りを担保できそうな方法はあるか、について一度話をしたいので都合の良い時間を教えられたい旨の記載があった。

- オ 令和元年5月21日、労務課長は、書記長に対し、電子メール（以下「1.5.21 労務課長メール」という。）を送信した。1.5.21 労務課長メールには、昨日電話した件で、賞与の支給についての法人の立場で作成した執行委員長宛ての文書案を、明日書記長に示したいと考えており、都合の良い時間を教えられたい旨記載されていた。
- カ 令和元年5月23日付けで、法人は、組合に対し、1.5.23 法人書面を提出した。1.5.23 法人書面には、①本件団交要求書における賞与に係る要求については、団交を実施して令和元年度夏期手当の最終提案を行うべく、かねて法人から組合に団交開催日程の調整を行っていたが、本日まで団交が開催されていない状況である、②組合から賞与についての団交要求がなされている以上、団交を行わず、かつ暫定支給に関する協約締結を行うことなく、法人が自らの提示による基準による賞与を組合員らに支給することは支配介入になると考えられ、このままでは組合員らに賞与を支給することができない、③法人としては、賞与の不支給又は支給遅延が組合員らの生活に少なからず影響を及ぼすものと思われるので、支給予定日に支給することが望ましいと考えている、④そこで、団交を経ることができず、かつ、暫定支給に関する協約を締結できない場合において、法人が提示する基準による賞与を組合員らに支給したとしても、そのことについて、労働委員会への救済申立て、支配介入の主張等を一切行わない旨の誓約書を組合が法人に提出すれば、法人が提示する賞与を組合員らに対しても非組合員らに対するのと同様に支給することを考えている、⑤なお、上記誓約書を提出する際は、その効力が後日争われることを防止するため、組合総会決議の議事録等組合の正式かつ適法な意思決定手続を経た上で作成されていることを証する書面を併せて提示するよう念のため申し添える、⑥本年度の夏期手当は令和元年6月14日に支給することを予定しているが、事務処理の都合上、同年5月29日までに組合が対応しない場合は、同年6月14日の支給を実施することができない旨併せて通知する、旨記載されていた。
- キ 令和元年5月28日、労務課長は、執行委員長及び書記長に対し、1.5.28 労務課長メールを送信した。1.5.28 労務課長メールには、①夏期手当を予定どおり同年6月14日に支給するための対応期限が明日に迫っている、②昨年度と同じ内容の暫定協約書を作成しているので、案として添付する、③明日午後6時までは返事を待ちたいと思う、④夏期手当支払のためには暫定協約書を締結することが必須であると思っている、⑤31.4.24判決において締結権限が問題となっており、組合の規約上は総会に締結権限があるということなので、総会の決議の議事録の写し又は過半数の組合員の合意を得ている何らかの協約書の有効性を証する資料を提供してもらえればと思っている、⑥あるいは、暫定協約書の執行委員長の印により協約を有効とすることを約するよう文書やメールを執行委員長や書記長から送信する等組合としてできる限りの対応をされたい、旨記載され、また、暫定協約の協約書の案が添付ファイルとして添付されていた。
- ク 令和元年5月29日午後0時30分頃及び午後6時頃、人事部部長代理、労務課長及び課長代理は、執行委員長の研究室を訪問し、執行委員長及び書記長との間で1.5.29 協議を行った。1.5.29 協議において、次のやり取りがあった。
- (ア) 1.5.29 昼協議
- 執行委員長が、暫定協約の協約書に署名しろということかと尋ねたところ、人事部部長代理は、もし暫定協約を結ぶ意思があるのであれば、この用紙を

用意しているのので押印されたい旨述べた。書記長が、暫定協約というものに署名してくれということであれば署名するが、それでよいのかと尋ねたところ、人事部部長代理は、本件賃金等請求事件の結果で、印鑑を押すことについて、以前書記長が総会の時間的なものがないと言っていたので、今回の分については、総会がもし間に合わなければ、執行委員長又は書記長から労働委員会とか支配介入とかいうことを後から言わないような内容を書いてもらえればよいということを追記している旨述べた。組合が、暫定協約を締結するのであれば、例えば協約締結後に事後承認を取れという意味であれば、暫定というのは分かるが、令和元年5月22日から同月29日までのわずか7日間のうちに総会で意思決定をしろと要求しているのかと尋ねたところ、労務課長は、この内容は当初からの基本予定どおりであり、特別加算額は春に述べたことではあるが、基本的にできる日程であり、組合の中で考えてもらうことなので、法人から言うつもりはない旨述べた。組合が、それは法人には関係がなく、法人から組合に対して、例えば総会を開けとか、その議事録を出せというのは典型的な支配介入である旨述べたところ、労務課長は、こちらは何も言っておらず、適法な押印をもらいたい旨述べた。組合が、押印できたとしても事後にきちんと総会に挙げて承認を得なければならない旨述べたところ、人事部部長代理は、これが後々無効になることもあるということかと述べた。組合が、組合がどういう意思決定を行っているかは法人から言うべきことではなく支配介入になり、わずか1週間で総会を開けという無理難題には応じられないが、執行部の権限で、まず本日協定書に押印し、その内容で速やかに次回開かれる総会に承認を求めるといいかと言っている旨述べたところ、人事部部長代理は、賞与支給後に総会を開いたときに、総会の承認が得られず協約が無効にならないか心配である旨述べた。組合が、同月29日までに総会をやって権限を確定させろという不当労働行為をしておいて押印を強要する法人のやり方はけしからんと思うが、組合員の利益も守らなければならないので、事後の承認を必要とする形の署名でいいかと尋ねたところ、人事部部長代理は、それでは暫定協約の押印をする意思があるということでもいいかと尋ねた。書記長が、持っている交渉権限の範囲で暫定協約を締結した上で、総会で承認を得る努力をする旨述べ、執行委員長が、組合は押印の意思があるということを持ち帰って法人で意思確認をした上で夕刻に再度来てもらえるのであれば、その時は押印する旨述べたところ、人事部部長代理は、今の話を上司と弁護士に相談した上で、夕刻に再訪する旨述べた。

#### (イ) 1.5.29夕協議

人事部部長代理は、再度検討して暫定協約書を夏期手当だけに限定した旨述べて暫定協約書案を提示した後、「令和元年5月29日付で締結しました夏期手当に関する暫定協約書の効力について、組合執行部としては争いませぬ。」という内容の執行委員長名の書面を提示し、暫定協約が無効であるとして争わないために押印を求める旨述べた。書記長が、暫定協約には署名できるが、争わないという条項への署名はできない旨述べたところ、人事部部長代理は、法人としてはあくまで両方への署名を求める旨述べた。

書記長が、争わないということについては、法人が既に1.5.23法人書面で不当労働行為救済申立てをしないという誓約書を提出しろと無理難題を出し

てきており、その内容が不当労働行為であるからできないと言っているのに、ここに書かれたとおりにやれと言われても、不当労働行為なのでできないが、暫定協約の権限が問題だというのなら、団交要求を撤回すれば協約はいらないと思うがどうかと尋ねたところ、人事部部長代理は、撤回すれば協約はいらない旨述べた。

書記長が、①法人のやり方は言語道断と思うが、組合から賞与についての団交要求がなされている以上との記載が1.5.23法人書面にあるのだから、前提条件である本件団交要求書を撤回してしまえば争点がなくなり、②組合の要求撤回通知を受け取って賞与を支払う約束をするという法人の交渉の仕方は不当であり、不法で違法であるが、どうしてもというなら組合は要求を撤回し、その代わり法人は賞与を支払うということかどうかと述べたところ、労務課長は、「いいと思います。」と述べた。

書記長が、取消通知は一方的通知であり撤回できないので約束は絶対守ること、及び、要求の撤回後でも一旦撤回したことを理由に交渉に応じないという対応はしないことを求め、組合員に昨年度と同水準で賞与を支払うという約束をするのであれば、要求撤回の通知書に押印して手交する旨述べたところ、労務課長は、「いいと思います。」と述べた。書記長が、組合としては暫定協約を締結しない旨述べ、法人に同通知書を手交したところ、人事部部長代理は、夏期手当は就業規則に基づいて支払われる旨述べた。

ケ 令和元年6月14日、法人は、組合員らを含む教職員に対し、夏期手当を支給した。

(2) 法人が、組合に対して、1.5.23法人書面、1.5.28労務課長メール及び1.5.29協議において、労働委員会への不当労働行為救済申立て、支配介入等の主張等を一切行わない旨の誓約書の提出を、組合の意思決定過程を証する書面の提示と併せて求めたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 法人が、令和元年6月14日に組合員を含めた教職員に夏期手当を支給する前に、組合に対して1.5.23法人書面、1.5.28労務課長メール及び1.5.29協議において、労働委員会への不当労働行為救済申立て、支配介入等の主張等を一切行わない旨の誓約書の提出を、組合の意思決定過程を証する書面の提示と併せて求めたことについて、当事者間に争いはない。

法人のこれら行為について、組合は、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる旨主張し、法人は、組合員を不利益に取り扱うものではなく、組合に対する支配介入にも該当しない旨主張するので、この点についてみる。

イ まず、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについてみると、法人のこれら行為は組合に対して行われたものであって、個々の組合員に対して直接行われたものではないのであるから、そもそも組合員であるが故の不利益取扱いと評する余地はない。

したがって、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

ウ 次に、組合に対する支配介入に当たるかについてみる。

(ア) まず、令和元年度夏期一時金の支給に関して、法人が1.5.23法人書面、1.5.28労務課長メール及び1.5.29協議で組合に求めた内容についてみる。

前記(1)カ認定によれば、1.5.23法人書面は、令和元年度夏期一時金につ

いて、団交を行って暫定支給に係る労働協約が締結できない場合の対応として、法人が提示する基準による支給について労働委員会への救済申立て、支配介入等の主張を一切行わない旨の誓約書の提出を求め、併せて、効力が後日争われるのを防ぐためとして、同誓約書とともに、それが組合の正式かつ適法な意思決定手続を経た上で作成されていることを証する組合総会決議の議事録等の書面を求め、6日以内に組合が対応しない場合は、同夏期一時金を支給予定日である令和元年6月14日に支給することができない旨伝えたものであることが認められる。

また、前記(1)キ認定によれば、1.5.28労務課長メールは、令和元年度夏期一時金に係る暫定労働協約の締結を求め、同労働協約について、その有効性を証する資料として、総会決議の議事録の写し若しくは過半数の組合員の合意を得ていることを示す資料又は協定書の執行委員長の印により協約を有効とすることを約する書面等の提出を求めたものであることが認められる。

さらに、前記(1)ク認定によれば、1.5.29協議では、法人が組合に対し、令和元年度夏期一時金に係る暫定労働協約の締結とともに、同暫定協約書の効力を組合執行部として争わない旨記載した書面への押印を求めたことが認められる。

これらのことからすると、令和元年度夏期一時金に関して、法人が1.5.23法人書面、1.5.28労務課長メール及び1.5.29協議で組合に求めた内容は、①支給のための暫定協約を締結する場合は、協約書の有効性を担保するために組合総会の議事録等の資料又は暫定協約書の効力を争わないことを確約する執行委員長名の書面を提出すること、②暫定協約を締結しない場合は、法人の提示する基準による支給について労働委員会への救済申立て、支配介入等の主張を一切行わないとする誓約書と併せて、それが組合の正式かつ適法な意思決定手続を経た上で作成されていることを証する組合総会決議の議事録の写し、又は、過半数の組合員の合意を得ていることを示す書面を提出すること、の2点を、支給予定日に支給するための条件として提示したものであったとみることができる。

(イ) 法人は、労働委員会への救済申立て、支配介入等の主張を一切行わないとする誓約書と併せて、それが組合の正式かつ適法な意思決定手続を経た上で作成されていることを証する組合総会決議の議事録の写し、又は、過半数の組合員の合意を得ていることを示す書面を提出することを求めた理由として、組合員の生活を守り、組合員に対し非組合員と同額の夏期手当を支給するために、団交を経ずに支給してもそのことについて組合から不当労働行為との主張を受けない手続を検討した結果であることを挙げるので、この理由に合理性があるかについてみる。

a 令和元年度一時金を要求事項として含む本件団交申入れについて、組合の対応も一因となって団交が開催されていないことは前記1(2)ア(エ)判断のとおりであり、かかる状況において、団交を行わずに組合員に夏期一時金を支給した場合に、組合による不当労働行為救済申立て等新たな労使紛争に発展する可能性を想定することは、法人の対応として、理解できなくもない。

しかしながら、組合が労働委員会に不当労働行為の救済を申し立てることは、憲法第28条における団結権等の保障を実効的にするために労働組合

法によって労働組合に認められた権利であって、法人が労使紛争の回避を理由に、その権利を事前に放棄することを一方的に組合に迫ること自体、労働組合法を無視した行為というほかない。

- b) しかも、法人は、そのように労働組合としての権利の行使を制約する内容の誓約書の提出を求めるにとどまらず、それが組合の正式かつ適法な意思決定手続を経た上で作成されていることを証する組合総会決議の議事録の写し等の提出をも求めている。

かかる法人の対応は、31.4.24判決を根拠にしたものとみられるが、前記(1)イ、カ認定によれば、法人が組合に1.5.23法人書面を提出する1か月前に言い渡された31.4.24判決は、労働協約について組合の当時の執行委員長が締結権限の有無を判断したものであることが認められるのであって、労働協約と性質の全く異なる上記誓約書の効力に関して、必ずしも31.4.24判決は根拠となるものではない。

そうすると、31.4.24判決の内容を理由に組合の意思決定過程を証明する書面の提示を求めた法人の対応は、直近に出された31.4.24判決の内容を自らに有利に解釈し、それを理由に組合の内部文書の提出を求めたものと評するほかなく、法人の挙げる理由に合理性は認められない。

- (ウ) さらに、夏期一時金支給の条件として、労働協約の締結についての組合の意思決定過程という組合の内部手続について、それを証明する書面の提示を求めること自体、組合の自治を侵害するものと言わざるを得ない。

- (エ) しかも、前記(1)ク認定によれば、令和元年度夏期一時金の支給について、1.5.29昼協議において、組合が、持っている交渉権限の範囲内で暫定協約を締結した上で総会で承認を得る努力をする旨述べた後、1.5.29夕協議において、法人が、暫定協約書の効力を組合執行部として争わないことを内容とする執行委員長名の書面を提示して、これに組合が押印することを条件として求め、その後、組合が本件団交要求書を撤回したことが認められる。

このように、組合が暫定協約を締結し、後日、総会で承認を得る努力をする旨表明しているにもかかわらず、法人は、組合に対し、暫定協約書の効力について組合執行部としては争わないことを約する執行委員長名の書面を自ら準備した上で組合に提示し、押印を一方的に求めたのであって、かかる法人の対応は、組合執行部、ひいては組合そのものを軽視するものというほかない。

そして、組合は、法人からのかかる不合理な書面の提出要求を拒否した結果、令和元年度夏期一時金の要求を含む本件団交申入れを撤回することとなり、組合活動を大きく制約されたものと言わざるを得ない。

- (オ) 以上のことからすると、法人が、組合に対して、1.5.23法人書面、1.5.28労務課長メール及び1.5.29協議において、労働委員会への不当労働行為救済申立て、支配介入等の主張等を一切行わない旨の誓約書の提出を、組合の意思決定過程を証する書面の提示と併せて求めたことは、正当な理由がないばかりか、組合の内部手続を証明する書面の提示を求めたものとして組合の自治を侵害するものであり、かつ、それによって組合は組合活動を大きく制約されたのであるから、組合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。

- 3 争点3 (1.6.24組合ニュースの配布に係る法人の対応は、組合に対する支配介入に



当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成28年4月8日付けで、組合は、法人に対し、28.4.8要求書を提出し、組合が発行する組合ニュースを法人の回覧配付書類とともに、組合が指定する部門の全教職員に対して法人が配布することを便宜供与として要求した。

イ 平成28年4月15日、組合と法人は、28.4.15団交を行った。28.4.15団交において、組合ニュース配布の便宜供与について、次のやり取りがあった。

法人は、使用者が労働組合に便宜供与を行うことは労働組合の自主性を損なう恐れが強いため、代表的な組合活動の一つである組合ニュースの配布は自主的に行われるべきだと考えているが、今回の組合からの申入れを受けて組合ニュースの配布方法について検討した結果、今後は総務課分室に設置している各部署宛てのメールボックスに配布してもらうことを了承することとしたい旨述べた。組合が、組合ニュースの配信について便宜供与協定を締結する意思があるのか、それとも、単に協定なしで自由に利用してよいという趣旨なのかと尋ねたところ、法人は、自由に利用することを許容するという趣旨である旨述べた。組合は、法人は協定がなければ組合ニュースのことは関知しないという立場をとる以上、組合ニュースを入手できず、配布状況を把握できないという覚悟はしてもらう旨述べた。

組合が、例えば何部、何人と教えてもらわなければならないので、実質的には協議しなければならないが、附属校や医学部も含まれるのか尋ねたところ、法人は、原則として組合員の存在するところにその部数だけと考えており、医学部までは考えていない旨述べた。組合が、医学部については、法人の主張では組合員がいないことになっているが、組合としては1人いることになっている旨述べたところ、法人は、それは1人分だけだろうと述べた。組合は、組合員は1人いれば、当然、組合員がいることになるので、全員に配布されたい旨述べた。

組合が、組合事務室があれば組合で配布するが、組合事務室がないので、教員のメールボックスに投函してもらう又は事務職員に配ってもらうという形にはしてもらわなければならないが、当面は人数分をメールボックスに入れさせてもらうことになると思う旨述べたところ、法人は、「今日のキーワードですね。」と述べた。

ウ 平成28年7月14日付けで、組合は、法人に対し、組合ニュースの配布に係る「抗議書」（以下「28.7.14抗議書」という。）を提出した。28.7.14抗議書には、①組合は28.4.15団交で組合ニュースの全教職員への配布について総務課ボックス経由で配布を認めるとの回答を得た、②組合が、同年5月13日付けの便宜供与依頼書を提出し、組合案内1枚を総務課メールボックス経由で東大阪キャンパス、附属中学校・高等学校、附属小学校・幼稚園、工業高等専門学校の全教職員に配布するよう依頼したにもかかわらず、これまでに複数部門の組合員から全教職員に配布されていないという連絡があった、③各部門の全教職員を上回る数の組合案内を届けたにもかかわらず、各所属長が全教職員に配らず勝手に廃棄したことに嚴重に抗議し、調査の上、1週間程度で回答するよう要求する、旨記載されていた。

エ 平成28年11月1日、組合は、組合ニュースを農学部事務長宛てに発送した。

オ 平成30年3月14日、組合は、法人に対し、組合ニュースの配布に係る抗議書

(以下「30.3.14抗議書」という。)を提出した。30.3.14抗議書には、①組合が同年2月15日に学内便を通じて工業高等専門学校事務長宛てに組合ニュース60部を送付し、全教員への配布を依頼したにもかかわらず、事務長が勝手に廃棄して教員に配布しなかったことに厳重に抗議する、②法人は、大阪府労働委員会において、組合は医学部・附属病院においてすら組合ニュースの配布は妨げられていないと回答しているが、全くの虚偽である、旨記載されていた。

カ 平成30年3月17日付けで、組合は、法人に対し、「団体交渉要求書・経営分会交渉要求書」(以下「30.3.17団交等要求書」という。)を提出した。30.3.17団交等要求書には、30.3.14抗議書の前記オの記載と同じ内容の記載があった。

キ 平成30年7月30日、組合と法人は、団交(以下「30.7.30団交」という。)を行った。30.7.30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。

組合が、余ったビラについて、所有権を放棄しているという認識はないので、配布しないのであれば返却すべきである旨述べたところ、法人は、ビラは渡したら渡し切りであり、もし組合から返却の問合せがあれば、そのように回答する旨述べた。組合が、法人が配布せずに勝手に廃棄することが認められるわけはなく、渡したからといって、法人に供与したのではない旨述べたところ、法人は、そのような認識はなかった旨述べた。

ク 平成31年2月7日、組合は、農学部事務長、工業高等専門学校事務長、附属小学校・幼稚園事務長及びN・P事務長宛てに、宛名欄及び依頼部署名に各事務長及び組合をそれぞれ記載した発送伝票を添えて、組合ニュースを発送した。

ケ 令和元年6月24日、組合は、東大阪キャンパスにおいて、1.6.24組合ニュースを各部署の文書責任者宛てで総務課分室のメールボックスに投函した。

同日付けで、書記長は、執行委員長及び組合執行委員らに対し、電子メール(以下「1.6.24書記長メール」という。)を送信した。1.6.24書記長メールには、①東大阪キャンパスでは、全専任教職員向け組合ニュースの配布を各事務長に依頼し、また非常勤講師については各ポストに直接配布しており、届かないようであれば連絡されたい、②奈良キャンパスでは、同月26日朝の学内便で、農学部全専任教職員向け組合ニュース(以下「1.6.26農学部組合ニュース」という。)を農学部事務長宛てに、また非常勤講師向け組合ニュースは組合農学分会所属の執行委員A(以下「A執行委員」という。)宛てに、それぞれ送付予定である旨の記載があった。

コ 令和元年6月26日、組合は、1.6.26農学部組合ニュースを、農学部事務長を宛先とし、所属の全教職員への配布を依頼する旨記載した農学部事務長宛て書面を付して、総務課メールボックスに投函した。

また、同日、書記長は、A執行委員に対し、電子メール(以下「1.6.26書記長メール」という。)を送信した。1.6.26書記長メールには、全専任教職員向け組合ニュースの配布について、執行委員長が文芸学部に配布されていないことを不審に思い、同学部事務長に聞いたところ、配布せずに労務課に返戻したと回答したそうである旨の記載があった。

サ 令和元年6月26日付けで、組合は、法人に対し、「抗議書」(以下「1.6.26抗議書」という。)を提出した。1.6.26抗議書には、①1.6.24組合ニュースを労使間の合意に基づき総務課分室経由で全教職員に配布するよう依頼したにも

かかわらず、配布せず一方的に破棄されていたことに嚴重に抗議する、②従前も組合ニュースを配布せず破棄していたのか確認を求める、旨の記載があった。

シ 令和元年6月27日、書記長は、A執行委員に対し、①文芸学部でも事務長が組合ニュースを配布せず労務課に返戻していたことが発覚して抗議書を提出した、②農学部でも同じであろうから事務長に探りを入れられたい、③手数でなければ、別添の1.6.26農学部組合ニュースをコピーして配布されたい、旨記載した電子メールを送信した。

同日、A執行委員は、他の執行委員らに対し、農学部長を含む93名のメールボックスに専任教職員向け組合ニュースを配布した旨記載した電子メールを送信した。

(2) 1.6.24組合ニュースの配布に係る法人の対応は、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)ケ認定によれば、令和元年6月24日、組合が東大阪キャンパスにおいて1.6.24組合ニュースを各部署の文書責任者宛てで総務課分室のメールボックスに投函したことが認められる。

こうしてメールボックスに投函された1.6.24組合ニュースの取扱いをめぐって、組合は、その一部を教職員に配布せず無断廃棄した法人の行為が、組合の活動や組合ニュースの内容を嫌悪し、組合の情宣活動を妨害する不当労働行為意思に基づいて行われたもので、労働組合法第7条第3号の不当労働行為を構成する旨主張し、法人は、その配布に関して組合に対する支配介入など行っていない旨主張するので、以下検討する。

イ まず、組合は、その一部を教職員に配布せず無断廃棄した法人の行為が組合に対する支配介入に当たることの前提として、28.4.15団交において法人が総務課分室の各部署宛てメールボックスを利用して組合ニュースを全教職員に配布することを認めていた旨主張するので、この点についてみる。

(ア) 組合ニュースの配布に係る28.4.15団交でのやり取りをみると、前記(1)ア、イ認定によれば、28.4.8要求書で、組合が法人に対し、組合ニュースを組合が指定する部門の全教職員に対して法人が配布することを便宜供与として要求した後に、28.4.15団交が行われ、28.4.15団交で、①法人が、組合の申入れを受けて検討した結果、協定なしで組合が組合ニュースを総務課に設置しているメールボックスを自由に利用して配布することを了承する旨述べたこと、②組合が、配布対象部署の範囲を尋ねたところ、法人が、原則として組合員の存在するところにその部数だけと考えている旨述べたのに対し、組合が、組合員が1人いれば、組合員がいることになるので、全員に配布されたい旨述べたこと、③組合が、教員のメールボックスに投函してもらおう又は事務職員に配ってもらおうという形にしてもらわねばならず、当面は人数分をメールボックスに入れさせてもらおう旨述べたのに対し、法人が「今日のキーワードですね。」と述べたことが認められる。

(イ) これらのことからすると、組合が組合ニュースを法人が配布することを内容とする便宜供与を要求したことを受けて行われた28.4.15団交において、組合ニュースの配布のあり方について協議が行われ、この協議において、組合が、総務課のメールボックスに各部署宛て投函した組合ニュースを、組合員でない者を含む全教職員に対して法人が配布することを求めた事実が認められ

る。

(ウ) これに対し、法人の発言にはその趣旨が判然としない部分が少なからずみられるものの、法人は、協議の中で、協定なしで組合が組合ニュースを総務課に設置しているメールボックスを自由を利用して配布することを了承する旨述べてはいるものの、法人が責任をもって組合ニュースを各教職員に配布するとまでは明言しておらず、このことからすると、組合と法人との間で、法人が組合ニュースを全教職員に配布するとの明確な取決めがなされたとはいえない。

(エ) 組合ニュースの配布は、本来、組合自身が行うべきものであり、これを法人が教職員に配布することは特段の便宜供与に当たるといふべきであるから、前記(ウ)判断のとおり、組合と法人との間で法人が組合ニュースを全教職員に配布するとの明確な取決めがなされていない状況において、組合ニュースを全教職員に配布することを法人が約したということはできない。

(オ) 以上のとおりであるから、28.4.15団交における労使間の合意は、総務課の各部署宛てのメールボックスに、組合が組合ニュースを投函することを法人が了承したにとどまり、法人が組合ニュースを全教職員に配布することまで含むものではなかったとみるのが相当であり、この点に係る組合の主張は、採用できない。

ウ 次に、組合は、法人が1.6.24組合ニュースの一部を教職員に配布せず廃棄したことが、組合活動や組合ニュースの内容を嫌悪し、組合の情宣活動を妨害する不当労働行為意思に基づいて行われたもので、組合に対する支配介入に当たる旨主張するので、この点についてみる。

(ア) まず、法人が1.6.24組合ニュースの一部を教職員に配布しなかったことが組合に対する支配介入に当たるかについてみる。

a 前記(1)ケ認定によれば、令和元年6月24日、組合が東大阪キャンパスにおいて1.6.24組合ニュースを各部署の文書責任者宛てで総務課分室のメールボックスに投函したことが認められ、その一部が教職員に配布されなかったことについて、法人は積極的に争ってはいない。

b しかし、28.4.15団交において法人と組合との間で法人が責任をもって全教職員に組合ニュースを配布することが合意されたとみることができないことは前記イ判断のとおりであるから、そもそも、法人に組合ニュースを全教職員に配布する義務はない。

そうすると、組合が総務課の各部署宛てのメールボックスに投函した1.6.24組合ニュースが全教職員に配布されなかったとしても、そのことについて法人が責めを負うとはいえず、法人の対応に不合理な点はない。

c したがって、法人が1.6.24組合ニュースの一部を教職員に配布しなかったことは、組合に対する支配介入に当たるとはいえない。

(イ) 次に、法人が1.6.24組合ニュースを廃棄したことが組合に対する支配介入に当たるかについてみる。

a 前記(1)サ認定によれば、組合が、法人に対し、1.6.26抗議書で、東大阪キャンパスの全教員向けの1.6.24組合ニュースを配布せず破棄したことに抗議し、従前も組合ニュースを配布せずに破棄していたのかどうか確認を求めたことが認められ、法人もこれを積極的に否認していないのであるから、1.6.24組合ニュースの一部が、法人の各部署の担当者らによって、

組合に連絡なく廃棄された事実はあったものと推認される。

b ところで、前記(1)ウ、オ認定によれば、組合は、1.6.24組合ニュース以前にも、平成28年と同30年の少なくとも2回にわたって、組合ニュースを全教職員に配布せず、組合に無断で廃棄したことについて法人に抗議をしていることが認められるのであるから、法人には、組合ニュースの配布に係る自らの考え方を組合に改めて説明するなどの対応が望まれるところである。

それにもかかわらず、そうした対応を取ることなく、1.6.24組合ニュースを廃棄した又は担当者らが廃棄するのを放置した法人の対応が、適切であったとは言い難い。

c しかしながら、組合ニュースの配布は本来組合自身が行うべきものであること及び法人に組合ニュースを全教職員に配布する義務があったといえないことは、前記イ(エ)、ウ(ア)判断のとおりであり、このことを併せ考えると、1.6.24組合ニュースの一部を教職員に配布せず廃棄した法人の対応は、適切であったと言い難いとしても、殊更に組合の情宣活動を妨害することになることを認識、認容してなされたものとまではいえない。

d したがって、法人が1.6.24組合ニュースの一部を廃棄したことは、組合に対する支配介入に当たるとまではいえない。

エ 以上のとおりであるから、1.6.24組合ニュースの配布に係る法人の対応は、組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

4 争点4（入試手当について、法人が、組合に対し、1.7.17法人書面において、その支給に関する協約の締結を、組合の意思決定過程を証する書面の提示と併せて令和元年7月22日までに行わなければ、同月31日に支給できない旨通知したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成30年12月3日付けで、組合は、法人に対し、30.12.3入試団交要求書を提出し、30.12.3団交申入れをした。30.12.3入試団交要求書には、これまでの団交要求書に加えて、①入試監督業務の免除及び負担平準化の基準の明確化、②入試手当の明細書の交付、③芸術学部の小論文及び実技に係る入試出題手当の算出根拠の明示、④舞台芸術専攻の実技・小論文試験の出題手当の基準の提示、⑤平成30年7月に入試手当が支給されなかった組合員Jに対する勤務実態を調査した上での入試監督手当の支給、を要求事項として、入試関連業務について誠実な団交を可及的速やかに改めて行うよう要求する旨記載されていた。

イ 令和元年7月5日、労務課長は、執行委員長及び書記長に対し、1.7.5労務課長メールを送信した。1.7.5労務課長メールには、①通常のスケジュールであれば同月末に入試手当の支給を予定しているが、昨年度も団交において出題手当や入試手当について交渉され、労働協約の締結も要求されており、組合がこれらの要求を維持しているかどうかを確認したいので回答されたい、②同要求を維持しているということであれば、入試手当の法人回答を行い、労働協約の締結を提案しなければならないと思っている、③同月末支給の場合は同月18日までに労働協約の締結が必要となり、組合では総会の議決が必要だと思うので、組合の考えを聞かされたい、旨の記載があった。

ウ 令和元年7月17日付けで、法人は、組合に対し、1.7.17法人書面を提出した。

1.7.17法人書面には、①30.12.3入試団交要求書等の団交要求書及び過去からのこれに類する組合の要求について団交の実施を提案したが、組合は応じなかった、②入試手当に関しては、従来から団交事項とせず法人提示の基準により支給してきたが、今般の一連の紛議における組合の主張を踏まえ、今後は団交事項に含めることとした、③組合から入試手当についての団交要求がなされている以上、協約締結を行うことなく法人が提示する基準による入試手当を組合員に支給することは支配介入になると考えられる、④したがって、このままでは先の夏期手当に係る折衝の際に説明したのと同様の理由で、組合員らに入試手当を支給することはできないが、不支給又は支給の遅延が組合員の生活に少なからず影響を及ぼすものと思われるので、支給予定日に入試手当を支給することが望ましいと考えている、⑤協約の効力が後日争われるのを防止するため、組合総会決議の議事録等組合の正式かつ適法な意思決定手続を経た上で作成されていることを証する書面を併せて提示するよう念のため申し添える、⑥本年度の入試手当は、同年7月31日の支給を予定しているが、事務処理の都合上、同月22日までに対応しない場合は、同月31日の支給を実施できないことを併せて通知する、旨の記載があった。

エ 令和元年7月17日、組合と法人は、入試手当の支給について1.7.17協議を行った。1.7.17協議において、次のやり取りがあった。

組合が用件を尋ねたところ、法人は、入試手当の件である旨述べた。

組合が、協議をするつもりはない旨述べ、団交事項でないと言っていた入試手当が、突然団交事項になって、労働協約を結ばなければ支払えないことになった経緯の説明を求めたところ、法人は、既に説明しているとおおり、入試手当は、そもそも賞与とは違って、労働協約を結んで支払うものではないが、団交では今までの入試手当などの件も要求していたので、それに関しては団交でも話をしていたと思っている旨述べた。

組合が、①団交事項ではない事項について労働協約を締結することが可能なのか、②本来の団交事項が労使で合意をすれば団交事項でなくなるのか、についての説明が矛盾する中で、法人が突然団交事項だと言い始めて急に協議をし、労働協約を締結しろとこちらに言うこと自体、まったく理由がないと思っており、さらに、賃金という生活に必要なものを脅しの道具として使って組合員に害を与えるぞと脅されて、なぜ組合が協議をしなければならないのか、合理的理由を説明されたい旨述べたところ、法人は、組合の主張では入試手当は団交事項であり協約を結ばなければならないということであった旨述べ、これに対し、組合は、それは組合員への支給額が組合員でないものと同額でない場合の話である旨述べた。

組合が、合理的理由も説明できずに組合として必要性も感じないような協議を無理やり行って、自らの案を押し付けようとする法人のやり方は強要以外の何物でもない旨述べ、さらに、入試手当の交渉の要求は、組合に対してだけ行っている旨述べたところ、法人は、ほかの労働組合からは要求書が提出されていない旨述べた。

法人が、話は変わるがとして、①今回支給しようとしている入試手当についての要求は存在しているのか、②団交の中で要求している協定書締結要求を維持しているのか、の2点について回答を求めたところ、組合は、法人が組合の要求に一つも回答していないのに、組合が法人の質問に答える必要はなく、労

使交渉が全く成立しておらず、法人の説明は労働委員会での説明に矛盾しているが、態度を変えるのであれば、以前の不当労働行為を認め謝罪するのが先である旨述べた。これに対し、法人は、不当労働行為と認めているわけではないので、謝罪をするつもりはない旨述べた。

組合が、時間がないので法人の質問に答えるとして、改めて出さない限り要求を維持しているつもりはない旨述べたところ、法人は、改めてというのは今年度という意味かと尋ねた。組合が、この要求がそれ以前の要求と全部同じではなく、そのとおりである旨述べたところ、法人は、こちらが言っているのは平成30年12月の要求のことである旨述べた。

組合が、30.12.3入試団交要求書を口頭で撤回する旨述べたところ、法人は、口頭の撤回では困る旨述べた。

組合が、入試手当が団交事項であったのかどうかなどのさまざまなことを解決しなければ押印はできず、口頭であれば撤回する旨述べ、平成29年度から同30年度までの3通の団交要求書の提出時点において、入試手当は団交事項であったのかについて回答を求めた。法人が、団交事項として取り扱っているが、団交事項を団交で協議をせず法人が決めた額を支払うという取扱いをずっとしてきた旨述べた。組合が、少なくとも上記3通の団交要求書の提出時点では、法人は入試手当が団交事項だとは言っていなかったはずであり、実際にも事務折衝しかしていないのであるから、口頭による撤回で十分である旨述べた。

組合が、法人の法的責任は追求するが、賃金を支払わないと脅迫されているので仕方なく、口頭で30.12.3入試団交要求書を撤回する旨述べたところ、法人は、弁護士からは取下書を書いてもらうべきだと言われており、口頭でいいかどうかは持ち帰らなければ判断できない旨述べた。組合は、法人が平成29年度の入試手当に係る団交要求書に対して労働協約なしに入試手当を支払ったことが支配介入であると認めて謝罪するなら、法人の求める取下書も検討するが、そうでなければ口頭で撤回する旨述べたところ、法人は、組合の回答を持ち帰って検討し、明日にでも改めて連絡する旨述べた。組合は、内部で相談する旨述べた。

オ 令和元年7月31日、法人は、組合員を含む全教職員に対し、入試手当を支給した。

(2) 入試手当について、法人が、組合に対し、1.7.17法人書面において、その支給に関する協約の締結を、組合の意思決定過程を証する書面の提示と併せて令和元年7月22日までに行わなければ、同月31日に支給できない旨通知したことは、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 法人が、組合に対し、1.7.17法人書面において、入試手当の支給に関する協約の締結を、組合の意思決定過程を証する書面の提示と併せて同月22日までに行わなければ、同月31日に支給できない旨通知したことについて、当事者間に争いはない。

法人のこの対応について、組合は、これまで団交を拒否してきたにもかかわらず突如として団交を要求して、入試手当の支給に当たって労働協約の締結を求め、労働協約を締結することができない場合には組合総会の決議の議事録の写し、又は、過半数の組合員の合議を得ていること等の資料の提供を繰り返し求めることで、組合が到底容認することができない不当な条件に固執したもので、組合に対する支配介入に該当する旨主張し、法人は、入試手当の支給につ

いて、大阪府労働委員会での議論を踏まえて団交に応じることにしたものの、組合が団交を拒否していたことから、予定日に支給するための手続を整えたものであり、支配介入に該当しない旨主張するので、以下検討する。

イ 前記(1)ウ認定によれば、1.7.17法人書面に、①協約締結を行うことなく法人が提示する基準による入試手当を組合員に支給することは支配介入になると考えられ、このままでは組合員らに入試手当を支給することはできないが、不支給又は支給の遅延が組合員の生活に影響を及ぼすと思われるので、支給予定日に入試手当を支給することが望ましいと考えている、②協約の効力が後日争われるのを防止するため、組合総会決議の議事録等組合の正式かつ適法な意思決定手続を経た上で作成されていることを証する書面を併せて提示するよう念のため申し添える、③事務処理の都合上、令和元年7月22日までに対応しない場合は同月31日の支給を実施できないことを併せて通知する、旨の記載があることが認められる。

このことからすると、法人は、1.7.17法人書面において、労働協約を締結することとともに、組合総会決議の議事録等の組合の意思決定過程を証明する書面を5日以内に提示することを、入試手当を支給予定日に支給するための条件として求めたものとみることができる。

そこで、法人のこの対応に正当な理由があるかについてみる。

ウ 法人は、労働協約の締結について組合の意思決定手続を確認することは、31.4.24判決の内容を踏まえて当然のことであると主張する。

しかしながら、そもそも、団体名義の書面の効力が争われるという事態は、31.4.24判決を引き合いに出すまでもなく、一般的に生じ得るものである。

しかも、前記2(1)イ、4(1)オ認定によれば、入試手当支給の3か月前に言い渡された31.4.24判決が、組合の当時の執行委員長に労働協約の締結権限があったとはいえないと判断する一方で、最終的には労働協約が有効であると判断していることが認められる。

そうすると、31.4.24判決の内容を理由に組合の意思決定過程を証明する書面の提示を求めた法人の対応は、31.4.24判決の内容のうち自らに有利な部分のみを殊更取り上げ、それを理由に組合の内部文書の提出を求めたものと評するほかになく、正当な理由があるとはいえない。

エ さらに、入試手当の支給の条件として、労働協約の締結についての組合の意思決定過程という組合の内部手続について、それを証明する書面の提示を求めると自体、組合の自治を侵害するものであるし、また、5日以内という通常では考え難い短期間での対応を一方向的に求めたことは、組合を軽視するものと言わざるを得ない。

オ しかも、前記(1)ウ、エ認定によれば、1.7.17協議において、法人が、1.7.17法人書面同様、労働協約の締結及び組合総会決議の議事録等の組合の意思決定過程を証明する書面の提示を、入試手当を支給予定日に支給するための条件として固執し続けた結果、組合は、30.12.3団交申入れを撤回せざるを得なくなったことが認められるのであり、組合は、法人のこの対応により、組合活動を大きく制約されたものと言わざるを得ない。

カ 以上のとおり、入試手当について、法人が、組合に対し、1.7.17法人書面において、その支給に関する協約の締結を、組合の意思決定過程を証する書面の提示と併せて行わなければ支給できない旨通知したことは、正当な理由がない



ばかりか、組合の内部手続を証明する書面の提示を求めたものとして組合の自治を侵害するものであり、かつ、それによって組合は組合活動を大きく制約されたのであるから、組合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。

## 5 救済方法

(1) 法人は、第1次包括協定書を締結したことにより、①少なくともこの締結に至る過程で労使関係は正常な状態にあったこと、②組合が本件和解協定書違反に基づく団交拒否を問題視する状況が解消していること、から組合について本件で大阪府労働委員会の救済命令によって救済する必要は認められない旨主張する。

仮に、第1次包括協定書の締結の過程で、本件の解決に向けて労使間で協議が行われていたのであれば、法人の主張も理解できなくはない。

しかしながら、そうした協議が行われ、労使関係が正常化したと認めるに足る事実の疎明はないばかりか、現に第1次包括協定書締結の相手方当事者である組合は、その締結によっても正常な集団的労使関係が構築されているとは到底認めることはできないと主張しており、このことに、今後も数次の包括協定書の締結が予定されているとみられることを併せ考えると、その締結によって必ずしも健全な労使関係が十分に構築されたとまではいえないのであって、救済命令を発する必要性は、なお存在するものといわねばならない。

(2) 組合は、組合の権利行使を制限する条件に固執することの禁止、理事長による団交での謝罪、謝罪文の掲示及び法人ホームページへの掲載をも求めるが、主文1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4年5月6日

大阪府労働委員会

会長 林 功

(別紙省略)