

# 命 令 書

申立人 X5組合  
代表者 執行委員長 X1

申立人 X2組合員

被申立人 Y4法人  
代表者 理事長 Y1

上記当事者間の令和3年(不)第51号事件について、当委員会は、令和5年11月29日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同桐山孝信、同酒井貴子、同土谷喜輝、同西田昌弘及び同宮崎陽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X5組合に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X5組合

執行委員長 X1 様

Y4法人

理事長 Y1

当法人が、貴組合との誠実協議を行わないまま、令和3年3月18日付けで、東大阪キャンパス及び奈良キャンパスの過半数代表者選出要領、過半数代表者選出に係る選挙管理委員会要項並びに過半数代表者の選出に関する実施細則を改正したことは、大阪府労働委員会において、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。

- 2 申立人らのその他の申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 協定で合意した、改正前の過半数代表者の選出にかかる要領等に基づいて過半数代表者を選出すること
- 2 申立人組合員の解雇に関する学報の訂正及び事実関係の周知
- 3 申立人組合のウェブ上のサービスへの投稿についての干渉の禁止
- 4 申立人組合役員 1 名の電子メールへの干渉の禁止
- 5 団体交渉応諾
- 6 理事長による団体交渉での謝罪
- 7 謝罪文の手交、掲示及び被申立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、①被申立人が過半数代表者の選出に係る要領等を改正したこと、②解雇が撤回され退職した申立人組合員について、被申立人が(i)離職理由を解雇とする離職証明書を交付したこと、(ii)学報の人事発令に係る掲載について訂正を掲載しなかったこと、③(i)申立人組合のウェブ上のサービスへの投稿についての被申立人側代理人の発言、(ii)申立人組合役員 1 名が発信した電子メールについての被申立人側代理人の電子メールにおける記載、(iii)被申立人が当該申立人組合役員 1 名の電子メールを監視していること、④被申立人の団体交渉申入れへの対応、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

#### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

##### (1) 当事者等

ア 被申立人 Y 4（以下「法人」といい、学校としての Y 5 は「Y 5」という。）

は、肩書地に本部を置き、Y 5 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 5,000 名である。

なお、Y 5 のキャンパスには、東大阪キャンパス（以下「東大阪キャンパス」という。）や奈良キャンパス（以下「奈良キャンパス」という。）などがある。

イ 申立人 X 5 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 80 名である。

ウ 申立人 X 2（以下「X 2 組合員」といい、組合と併せて「組合ら」という。）は、Y 5 の元教授である組合員である。

##### (2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 包括協定と要領の概要等について

- (ア) 令和2年3月31日付けで、組合と法人は、協議・交渉中の各種案件を解決するためとして、第1次包括協定を締結し、協議・交渉中の各種課題について解決目標スケジュールを定め、さらに、同3年1月31日付けで第2次包括協定を締結し、第1次包括協定で定めた解決目標スケジュールを変更した。第1次包括協定書及び第2次包括協定書の内容は、別紙1及び別紙2のとおりである。
- (イ) 第1次包括協定書第2条は、組合と法人間に適用される団体交渉実施要領（以下「本件団交要領」という。）を策定する旨規定していた。

同協定書には別紙として、令和2年4月1日を制定日とする本件団交要領が添付されており、この要領には以下の規定が含まれていた。

「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。」

- (ウ) 第1次包括協定書第3条は、東大阪キャンパス及び奈良キャンパスを対象とする過半数代表者選出要領を定めること及びこの要領について改定の必要がある場合には、法人は、その時点における課題や労使双方の希望も踏まえて、誠実協議の上改定するものとする旨規定していた。

同協定書には別紙として、令和2年4月1日を施行日とする東大阪キャンパス及び奈良キャンパスの過半数代表者選出要領（以下「東大阪・奈良選出要領」という。）のほか、過半数代表者選出に係る選挙管理委員会要項及び過半数代表者の選出に関する実施細則（以下、この要領、要項及び実施細則を併せて「東大阪・奈良選出要項等」という。）が添付されており、その内容は別紙3の「改正前」の欄に記載のとおりであった。

- (エ) 本件申立前、組合は当委員会に対し、法人を被申立人として合計10件（併合後8件）の不当労働行為救済申立てを行った。本件申立時において、併合後の8件のうち7件（命令交付3件、関与和解2件、無関与和解2件）が終結していた。また、この段階で係属中であった1件は、令和4年5月9日、命令交付（一部救済）により終結した。

#### イ 東大阪・奈良選出要項等の改正に関する経緯（争点1に関する前提事実）

- (ア) 令和2年3月31日、組合と法人は、東大阪キャンパス及び奈良キャンパスにおける労働者の過半数代表者の選出について、第1次包括協定とは別に、労働協約を締結した。

この労働協約において、①過半数代表者選出選挙管理委員会（以下「選挙管理委員会」という。）の委員のうち、専任教職員である者（東大阪キャンパスは7名、奈良キャンパスは4名）について、東大阪キャンパスについては法人推薦が5名、組合推薦が2名、奈良キャンパスについては法人推薦が3名、組

合推薦が1名とすること、②選挙管理委員長については、少なくとも2回に1回は、組合推薦による者が選任されるものとする等が定められた。

(イ) 令和3年2月19日、東大阪キャンパスの選挙管理委員会は、投票期間を同日から同年3月17日として、過半数代表者の候補者2名について選挙を実施することを公示した。

(ウ) 令和3年3月11日、組合と法人との間で、団体交渉（以下、団体交渉を「団交」といい、この団交を「3.11団交」という。）が開催され、法人側出席者は、東大阪・奈良選出要項等について改正すべきである旨述べるなどし、この団交終了後、法人は組合に対し、同要項等の改正案を送付した。

(エ) 令和3年3月18日、法人は同月11日に組合に提示したとおりの内容で、東大阪・奈良選出要項等を改正した（以下、この改正を「本件改正」という。）。なお、改正前後の同要項等は、別紙3のとおりである。

ウ 組合の執行委員の退職に係る経緯（争点2に関する前提事実）

(ア) 令和元年6月13日、組合の執行委員でY5の教授であったX2組合員は大阪地方裁判所に対し、法人から解雇されたことについて、地位確認等請求訴訟（以下「本件訴訟」という。）を提起した。

(イ) 令和3年2月17日、本件訴訟において和解が成立した。その際の和解条項は別紙4のとおりで、解雇の撤回が含まれていた（以下、この和解を「本件和解」といい、和解条項の第13項を「本件和解第13項」という。）。

なお、法人は、人事発令や各規程の制定・改正等を掲載する学報を定期的に発行しており、X2組合員が解雇されたことも学報に掲載していたが、本件審問終結に至るまで、学報において、これについての訂正を掲載していない。

(ウ) 令和3年3月30日頃、法人はX2組合員に対し、「雇用保険被保険者離職証明書（事業主控）」の用紙（以下「離職証明書」という。）の事業主記載項目に記載した文書（以下「離職証明書その1」という。）を交付した。

離職証明書の離職理由の選択肢は別紙5のとおりであるが、離職証明書その1では、「4 事業主からの働きかけによるもの」の「(1) 解雇（重責解雇を除く。）」に○が付されており、「具体的事情記載欄（事業主用）」の欄に、「事業主の都合による離職」と記載されていた。

なお、法人はX2組合員に対し、離職証明書その1とともに、離職理由に対する異議の有無等を確認する文書も交付していたところ、X2組合員は法人に対し、離職証明書その1の記載について異議を示し、訂正を求めた。

(エ) 令和3年4月上旬、法人はX2組合員に対し、改めて離職証明書（以下、「離職証明書その2」という。）を交付した。

離職証明書その2では、離職理由について「4 事業主からの働きかけによるもの」の「(3) 希望退職の募集又は退職勧奨」の「[2]その他(理由を具体的に)」の欄に「事業主の退職勧奨に応じたため」と記載の上、○が付されており、「具体的事情記載欄(事業主用)」の欄に、「事業主の都合による離職」と記載されていた。

エ 組合のウェブにある短文を投稿等できるサービス(以下「ウェブサービス」という。)への投稿や組合役員の電子メールに対する法人の対応について(争点3に関する前提事実)

(ア) 令和2年3月31日、Y5文芸学部教授のX3(以下「X3組合員」という。)

と法人は、両者間の個別労使紛争に関して、和解合意書(以下「個別和解合意書」という。)を交わした。この合意書には、下記の条項が含まれていた。なお、この合意書においては、甲は法人の、乙はX3組合員のことである。

「4. 甲及び乙は、良好な職場環境の維持・向上のため互いに協力するよう努めることとする。乙は、教授会、教員会議、専攻会議等の会議及び学内電子メールにおいては、他者に対する誹謗中傷的な発言及び対応は慎む。乙は、電子メールの書き方について注意を払う。但し、甲は、乙だけでなく、甲の全管理職に対しても、本項と同様の注意あるいは呼びかけを行う。」

(イ) 令和3年4月16日から同月19日にかけて、X3組合員は文芸学部長(以下「本件文芸学部長」という。)を宛先又はCC(参考送付の宛先)として、文芸学部における対面授業の実施に関連する電子メール(以下、電子メールを「メール」という。)を送信した。これらのメールには、「あなたに学部長の資格はありません」と記載のあるものが含まれていた。

なお、X3組合員は、当時、組合の副書記長であった。ただし、これらのメールの文末にはX3組合員の姓名のみが記載され、組合での役職等は記載されておらず、末尾が「@(Y4の表記).ac.jp」であるメールアドレスにより送信されていた。

(ウ) 令和3年4月23日、組合は、ウェブサービスを利用し、「X5」名で、以下の3つの投稿(ツイート)を行った(以下、これら3つの投稿を併せて「本件投稿」という。)。なお、本件投稿は、法人関係者以外の者も読むことが可能であった。

「本日4月23日18:30より団体交渉が行われます(もちろんオンライン)。

前回の団交後、コロナ関連で要求書・抗議書を計6通出していますが、ようやくです。

組合員のみなさま、ぜひご出席ください。」

「 これまでも、Y 1 理事長やコロナ対策の責任者は一度も団交には出てこず。法人本部長・教学本部長・副学長らは出てきても、代理人弁護士にしゃべらせ、自らは黙って座っているだけ。

いくら弁の立つ弁護士を雇っても、代理人である限り、あなたがたにやる気がなければ意味ないんですよ。」

「 現場がどれほどひどい状況であるかも知らず、自らは安全圏に身を置き、もはや誰がハンドルを握っているかも知れぬ状態となったY 5を黙って走らせているあなたがたの責任を、今日はしっかり問い詰めます。」

(エ) 令和3年4月23日、組合と法人との間で団交（以下「4.23団交」という。）が開催された。この団交において、法人側出席者である弁護士Y 3（以下「法人代理人弁護士」という。）は、本件投稿に関して発言した。

(オ) 令和3年4月24日、法人代理人弁護士は、X 3組合員を含む法人と組合の関係者数名あてにメール（以下「4.24代理人メール」という。）を送信した。ただし、メール本文には、X 3組合員あてである旨の記載があり、その文面には、X 3組合員がY 5の文芸学部長等に送信したメールの内容についての記載が含まれていた。

オ 組合の要求書に対する法人の対応について（争点4に関する前提事実）

(ア) 令和3年4月6日、組合は法人に対し、文芸学部に関わる事項について要求するとした文芸分会交渉要求書と題する同日付け文書（以下「4.6分会要求書」という。）を提出し、同年5月20日、法人は組合に対し、これに対する回答文書を提出した。

(イ) 令和3年6月4日、組合は法人に対し、文芸学部の教員人事について要求するとした団体交渉要求書と題する同日付け文書（以下「6.4団交要求書」という。）を提出し、同月14日、法人は組合に対し、これに対する回答文書を提出した。

カ 令和3年9月14日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

### 第3 争 点

- 1 東大阪キャンパス及び奈良キャンパスの過半数代表者選出要項等の令和3年3月18日付け改正は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。
- 2 X 2組合員の退職に際して、①離職理由を解雇とする離職証明書を交付したこと、②X 2組合員を論旨解雇に処したとする学報の人事発令に係る掲載について訂正を掲

載しないことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為に当たるか。

- 3 ①令和3年4月23日の団交における法人代理人弁護士による組合のツイートに関する発言、②同月24日の法人代理人弁護士のメールにおける、X3組合員が発信したメールに関する記載は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。また、法人はX3組合員のメールを監視しているといえるか。いえるとすれば、このことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。
- 4 令和3年4月6日付け文芸分会交渉要求書及び同年6月4日付け団体交渉要求書への法人の対応は、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に当たるか。

#### 第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（東大阪キャンパス及び奈良キャンパスの過半数代表者選出要項等の令和3年3月18日付け改正は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

##### (1) 申立人の主張

ア 本件改正前は、組合が推薦した組合員が委員となる選挙管理委員会が必ず設置されることになっていたが、本件改正後は、選挙管理委員会を置かない場合のあることが規定上、認められることになった。選挙管理委員会は、過半数代表者選出手続で、選出方法、選出日程、投票方法の決定等の権限を有し、組合は、委員の推薦等を通じて、選挙管理委員会での議論・決定に関与することができた。しかるに、本件改正により、法人は、組合が選挙管理委員会の意思決定に関与できなくなる仕組みを作り上げたといえる。

また、選挙管理委員会の存続期間が発足日から3か月経過日までとされ、時間を要する問題について期限切れを理由に、選挙管理委員会を廃止し、組合の関与を排除することも可能となった。

以上により、本件改正は、組合の活動を妨害し、組合を弱体化させるものである。

イ 法人は、令和3年3月11日に改正案を提示した後は、メールのやり取りをしただけで、わずか7日後に、本件改正を行った。到底、第1次包括協定第3条第4項の協議を尽くしたとはいえず、誠実協議条項に違反する。

法人は、本件改正のための議論を行う時間が取れなかったのは、組合が手続を遅延させたからであるかのような主張をするが、失当である。組合推薦委員が労務課長の委員資格に疑義を挟んだのは、使用者の影響を受けない選挙の実現を目的としたものである。また、組合は、過去の過半数代表選挙の推薦人名簿の公開

を求めたが、これは正当な要求であって、令和2年10月に設置された選挙管理委員会での議論とは無関係である。したがって、組合が過半数代表者選出の手続を遅延させたとは全くいえない。さらに、法人側証人は、組合推薦委員が過半数代表者の就任後の仕事を監視せよと主張したと証言したが、組合推薦委員がそのような主張をしたことはない。また、選挙後に過半数代表者を監視することは、選挙それ自体とは直接の関係はない。

ウ 法人側証人は、三六協定締結のため過半数代表者の選出を実現する必要があったと証言したが、過半数代表者の選出を義務付けられるわけではなく、合理的な理由にならない。

過半数代表者選挙において過半数得票者がいない場合に何度でも再選挙になることについては、法人も分かった上で改正前の東大阪・奈良選出要項等に合意したものである。第1次包括協定締結に当たって、過半数代表者が選出されず、三六協定のような期限付きの労使協定が失効することも制度として当然予定されていた。

エ 組合は、いったん始まった選挙に影響を及ぼすことは許されないと考えたものの、次年度以降の選挙については、改めて労使協議を行うことになると柔軟な態度を取っており、交渉が行き詰まったと評価される状況ではなかった。仮に過半数代表者を選出する必要性から信任投票によることを肯定したとしても、組合推薦委員が関与しない選挙管理本部の設置を可能としたり、委員の任期を短縮する改正を性急に行う理由はどこにもなく、組合を排除しようとする意思あるいはいつでも排除できることを示して交渉の切り札にしようとする魂胆が、あまりに明白である。

オ 以上により、本件改正は支配介入に当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア 法人は組合に対し、東大阪・奈良選出要項等の改正の必要性及び合理性について詳細に説明し、組合に対し、団交やメールのやり取りにおいて意見を述べる機会を十分に提供した。組合は、法人が提示した改正内容を令和2年度の選挙に適用する余地はないとの結論を明確に述べており、労使間の誠実な協議の結果、一定の結論に至ったといえる。加えて、法人は、令和3年3月16日付けで法人本部長から選挙管理委員会あてに三六協定の有効期間が満了する3月末までに選出が完了するように依頼する書面を送付した。さらに、法人は、進行中であった選挙に改正後の東大阪・奈良選出要項等を適用する方針は見送り、選挙管理委員会の審議に委ねることにした結果、改正前の要領等が引き続き適用されて再選挙が行われることになった。法人のかかる一連の柔軟な姿勢も誠実協議の一環である。



法人が意図的に、組合を弱体化させる意図で改正予定日の7日前に改正案を提示したものでないことは、経緯から明らかである。法人は、選挙管理委員会における審議や判断を十分に尊重し、三六協定の不存在期間が発生しないことを望みながら、結果的に手遅れになってしまうタイミングまで選挙管理委員会による自主的なスケジュール管理に委ねた結果として7日前になったものである。

第1次包括協定に定める誠実協議のプロセスを遵守した上で、本件改正が実施されたことは明らかである。

イ 本件改正により、選挙管理委員会によらずに、過半数代表者選出事務局により過半数代表者を選出するという選択肢が追加されたが、これは、法令上過半数代表者の選出が必要となる期限までに選挙管理委員会による選出が完了しないケースにおいてのみ利用される前提で追加されたオプションに過ぎず、現に本件改正後一度も利用されておらず、今後も日常的に利用されることはない。本件改正前から組合推薦委員は、選挙管理委員会における過半数に及ばないことを併せ考慮すれば、本件改正によって、もともと限定的であった組合の関与が、選挙管理委員会の長期活動停止という極めて限定的な状況で縮減する可能性があるに過ぎない。なお、組合は、そもそも労働者側に三六協定を締結する義務などない等としているが、三六協定に限らず労使協定を締結する際の労働者側当事者となる過半数代表を選出するために選挙管理委員会が存在しているのに、その存在理由自体を否定するような考え方を示していることから、本件改正の必要性と合理性が裏付けられている。

ウ 本件改正により、過半数代表者の選出に向けた組合活動は何ら制限されることはないのであるから、組合弱体化の効果は認められない。なお、組合推薦委員は、選挙管理委員会において、選出された過半数代表者の行動を選挙管理委員会にてチェックすべきといった提案を行うなどしたが、選挙管理委員会の業務として想定されている内容を超えるかかる要求は普段の組合活動で行われるべきであって、かつ実施可能であるから、仮に、選挙管理委員会が組成されない場合にそれらの要求行為が一部制限されることになったとしても、本件改正による組合弱体化とはいえない。また、組合排除や弱体化を示す客観的事実がない以上、法人にそれらに向けた認識や意思がないことも明らかである。

2 争点2 (X2組合員の退職に際して、①離職理由を解雇とする離職証明書を交付したこと、②X2組合員を諭旨解雇に処したとする学報の人事発令に係る掲載について訂正を掲載しないことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 法人は、X2組合員に対する解雇を撤回したにもかかわらず、離職理由を解雇とする離職票を交付した。法人は、これについて、実態を踏まえて記載したと主張していたが、不合理な弁解である。また、X2組合員が、直ちに異議を出したところ、法人は離職理由を事業主の退職勧奨に応じたためと訂正しており、弁解の不合理さは顕著である。

法人がX2組合員に対し、離職理由を解雇とする離職票を交付したことは、嫌がらせと解する他はない。

イ 法人は、X2組合員が学報の解雇に係る掲載の訂正を強く求めているにも関わらず、訂正しない。法人は、これまで学報の掲載に誤りがあれば、訂正しており、本件でも、学報に掲載された退職原因も退職日も事実と異なっているのだから、正確な事実を伝えるためには、訂正が不可欠であり、また、かかる訂正は容易に行える。

したがって、学報の訂正を行わないことに合理的な理由はない。

ウ 法人は、X2組合員の解雇に係る学報の掲載を訂正しない理由について、合理的な説明はできていない。法人は、「あくまで和解条項に記載することによって各種手続きや支払いを懲戒解雇ではなく退職を前提として進めることのみを目的として」解雇撤回に同意したに過ぎないからであると主張するが、明らかに事実と反する。X2組合員は解雇撤回を絶対条件とする解決を模索し、結果として、法人が解雇を撤回するとともに解決金を支払うことに同意したのであり、各種手続等はそれに伴う付随的な事柄にすぎない。また、法人は、「学報に開示・周知する場合には、いかなるときでも正確な内容を公表する必要があると考えているが、本件における正確な内容というのは、『あくまで和解条項に記載することによって各種手続や支払いを懲戒解雇ではなく退職を前提として進めることのみを目的として申立人X2の解雇撤回に同意した』というものであるから、仮に学内に開示・周知するなら上記の内容をそのまま公表するとともに、訴訟における双方の主張を含めた和解に至った経緯を説明せざるを得ないが、それは紛争の蒸し返しになる可能性があるから、法人としては和解条項に従った『検討』の結果として学報訂正及び退職周知を行わなかったのである」とも主張するが、全く意味不明である。また、法人側証人の証言からも、解雇に関する学報の掲載を訂正しないことの合理的理由がないことを自認している。

エ X2組合員は組合の執行委員であり、労使関係の最前線にいたところ、法人は解雇を強行した。法人は、解雇を撤回する和解が成立しても、X2組合員に対して、離職理由を解雇とする書類を交付するといった嫌がらせも行っている。解雇に係る学報の掲載を訂正しないという不利益取扱いは、組合員であることの故を

もってなされたことは明白である。また、組合の組織の動揺や弱体化を生ぜしめるものであるため、支配介入にも該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア 法人が離職証明書その1に「解雇（重責解雇を除く）」に丸印をつけて提示したのは、過去、同種の事案に接したことがなく、対象者が失業給付を制限なく受領できる記載方法に関する知識がなかったことから、法人の顧問弁護士に問い合わせ、その助言に従ったものである。また、離職証明書その1の「具体的事情記載欄（事業主用）」には、「事業主の都合による離職」と記載している。法人は、離職証明書その1をX2組合員に送付し、内容に異存がないか確認し、変更希望に沿った対応をしている。

かかる経緯からは、法人が事務手続を誠実かつ丁寧に進めようとしたことは見て取れるが、嫌がらせをする意図は感じられない。よって、不利益取扱いや支配介入には当たらない。

イ 本件和解第13項には、対応を検討することを約束するとの表現が用いられているところ、法人はかかる対応を検討し、かつ、法人においては解雇撤回のケースが過去20年間無かったことから、単なる誤記を超える今回のケースにおける学報訂正の方法が分からず、訂正に至らなかった。法人において、非組合員について概ね同様の状況で学報訂正に至った過去の例がないことを踏まえれば、学報を訂正しないことが組合員であるが故の不利益取扱いであることを示す根拠や証拠はない。

本件は、X2組合員が解雇が撤回されたら学報も訂正されるだろうと思いついたことを出発点としており、かかる思い込みがなければ、その期待が外れたことが不利益取扱いであるとの主張もなされなかったと思われる。また、本件和解には守秘義務条項が含まれておらず、組合らは本件の結果について適宜必要な範囲で説明することができるのであるから、過去の学報の記載が「反真実」を積極的に作出する機能を有するとはいえない。

法人は、客観的に見て、本件和解を遵守しており、非組合員に対する取扱いとの差異も見られない以上、不利益取扱いは行われていない。

3 争点3（①令和3年4月23日の団交における法人代理人弁護士による組合のツイートに関する発言、②同月24日の法人代理人弁護士のメールにおける、X3組合員が発信したメールに関する記載は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。また、法人はX3組合員のメールを監視しているといえるか。いえるとするれば、このことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 4.23団交における法人代理人弁護士発言について

(ア) 法人は組合に対し、複数掲示板を貸与せず、貸与を要求する組合の主張に対し、近頃はSNS等の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等と反論した。こうした指摘を受けて、組合は短文投稿のウェブサービスの利用を開始し、次第に、当該ウェブサービスが組合の重要かつ効果的な情宣活動手段となっていた。

組合は、新型コロナウイルス感染対策の徹底と対面・オンライン授業の併用等を提言していたが、法人は、これを軽視し、不十分な感染対策下でトラブルが発生するなどした。組合は、執行委員会での話し合いを経て、法人の責任を問うべきであるとして、対応を批判する本件投稿を行った。

4.23団交の冒頭、法人代理人弁護士は、組合の投稿担当者は非公開であったにもかかわらず、この投稿を行ったのはX3組合員であると名指しして、X3組合員を追及し、名誉棄損罪に該当し法的措置も検討する等と非難した。さらに、組合に対して、この投稿のように、使用者批判の情宣活動を続けるのであれば、義務的団交事項の範囲を厳密に考える等と発言し、団交上の不利益があることを示唆してきた。この発言により、組合内部では大きな動揺が生じ、組合員が委縮するなどした。

(イ) 本件投稿は、授業方法の改善を促し労働条件の改善を求めためにおこなったもので、かかる表現行為の趣旨・目的は労働組合の正当な活動と強く関連する。本件投稿の組合の意見論評の前提としている事実は、重要な部分で真実であって、正当な組合活動として社会通念上許容された範囲内のものである。また、名誉棄損にも該当しない。

(ウ) 組合活動として行われる使用者批判の活動は、表現の自由のみならず、団結権の行使たる性格を有しており、それに対し、使用者は受忍義務を負っている。労働組合の言論活動が使用者への批判に及び、使用者が多少の不利益を受けたとしても、それだけでは組合活動としての正当性が否定されるものではない。

労働者の経済的地位の向上や労働組合の強化という目的は公共の利益に該当するものであるため、労働組合の表現が真実であるか、真実と信じるについて相当の理由があった場合には、組合活動としての正当性が認められる。しかも、労働組合の言論活動には、その性質上、学术论文のような厳密さは要求されず、内容の片言隻句に拘泥するべきではない。

(エ) 本件投稿は、組合の提言等を軽視し、団交に誠実に向き合わない法人の対応を批判するものであり、目的の正当性を有することは明白である。また、団交

において法人代理人弁護士がほぼ発言していることや、法人の授業方針が二転三転して現場に混乱が生じているという事実を批判する内容であり、虚偽の表現内容や殊更に事実を歪曲するものではなく、事実に反する内容や誇張された表現等もない。組合が、法人の対応について本件投稿のように評価したことも何ら不当ではなく、基礎事実と評価との乖離もない。したがって、本件投稿が表現内容として相当性を欠くものでもない。

(オ) 法人は、本件投稿がウェブサービスでなされたものであり、全世界から閲覧できることから、おのずと組合活動としての正当性を超えた名誉棄損的行為や屈辱的行為に該当する可能性が飛躍的に高まると主張するが、組合がどのような手段で活動を行うのかを自主的に判断、決定するものである。SNSを用いた組合活動が大きな影響力を有するとしても、その目的や表現内容の相当性を欠くものでない限り、ウェブサービスであることから正当な組合活動が否定される可能性が高まるものではない。

(カ) 法人は、法人代理人弁護士の発言は、もし、非義務的団交事項に関する説明や協議の内容をウェブサービスで公表されるなら、今後は非義務的団交事項について団交で取り上げることができなくなるという趣旨であるとする。しかし、組合は、この仮定に当てはまる投稿はしていない。また、法人代理人弁護士は、もし、非義務的団交事項に関する説明や協議の内容をウェブサービスで公表されるならという留保あるいは限定をした発言はしていない。

法人代理人弁護士は、本件投稿を名誉棄損に該当する等と述べて批判した後、組合らしく振舞うのであれば義務的団交事項を厳密に考える旨発言しており、組合の批判的コメントを阻止するためにかかる発言を行っている。

また、法人代理人弁護士の発言は、当然に法人に帰責される。

#### イ 4.24代理人メールについて

(ア) 令和3年4月24日、法人代理人弁護士は、組合書記局とのメールのやり取りにおいて、X3組合員が本件文芸学部長に送信したメールについて記載したが、これは支配介入に当たる。

(イ) X3組合員の本件文芸学部長に対するメールは、コロナ禍における授業形態について学長と本件文芸学部長から異なる指示が出ていたため多くの混乱が生じているという状況下、本件文芸学部長に説明を求めたにもかかわらず回答が来ないまま授業初日を迎えてしまったことに対して、本件文芸学部長の対応を批判するものであって、学部長が学部運営上の問題で教員から批判を受けることは当然に受任すべきものである。本件文芸学部長の方針や説明不足により授業方針の混乱が生じていたのであるから、X3組合員のメールによる批判は

目的において正当である。また、表現内容も人身攻撃に及ぶ誹謗中傷とは認められず、個別和解合意書の第4項にも違反しない。さらに、X3組合員より本件文芸学部長の方が役職も年齢も上であり、X3組合員がハラスメントをする優越的地位にもないことを鑑みれば、X3組合員の本件文芸学部長に対するメールの批判はハラスメントに該当しない。

法人代理人弁護士は、本件文芸学部長の対応を問題視することなく、意見を述べたX3組合員の行為を誹謗中傷的発言であるとしてハラスメントであると断定し、わざわざ他の組合員も見ているメールで批判したのであるから、強い不当労働行為意思により、X3組合員や他の組合員を委縮させるために行ったといわざるを得ない。

(ウ) 法人代理人弁護士は、X3組合員が発信するメールの多くを個別和解合意書の遵守のモニタリングの一環としてチェックしていることを、他の組合員の前で暴露している。しかし、この合意書では、X3組合員が発信するメールを日常的かつ継続的にモニタリングすることを認めることまで合意されていない。この合意書による合意後に、X3組合員が日常的かつ継続的に違反行為をしていた事実はなく、それを疑うに足りる合理的な根拠もないにもかかわらず、モニタリングと称して監視、確認し続けることは明らかに合理的必要性を欠いている。前日の4.23団交においても、X3組合員を名指しして追及するなどしていたことを踏まえると、モニタリングの一環として、メールの多くをチェックし、それを他の組合員の前で暴露する行為は、X3組合員や他の組合員を委縮させるために行ったものといわざるを得ない。

法人は、現実問題として、法人側にモニタリングを行う時間もなく、全く行っていない等と弁解するが、実際には全く行っていないにもかかわらず、発信されるメールの多くをチェックしていると告知したものであれば、より悪質である。

(エ) 以上のとおり、4.24代理人メールや法人によるX3組合員のメール監視行為は、法人が組合の情宣活動を嫌悪して、その中心人物と考えていたX3組合員の活動に対して圧力等をかけて、組合を動揺・弱体化させるものであり、支配介入に該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア 本件投稿は個人が特定されている状態で公然と事実を適示し、相手の社会的評価を低下させるものであるから、名誉棄損に該当し得る。また、事実適示を伴わない部分については侮辱行為に該当し得る。また、授業を対面とするかオンラインとするかの判断は新型コロナウイルスの感染拡大状況の急な変化によって影

響を受けたが、組合が述べるような重大な混乱は特に生じていないし、法人が組合の提言を軽視した事実も一切なかったから、重要な部分で真実とはいえない。

仮に本件投稿の趣旨・目的が労働組合の正当な活動と強く関連しているとしても、ウェブサービスという強力な拡散手段を用いて展開することが当然に許容されるものではない。組合の投稿は、全世界から閲覧可能で、極めて容易かつ即時に法人の大学運営及び信用や個人の名誉に重大な悪影響を与える内容を発信することを可能とする。社内の組合掲示板とは全く状況が異なり、情宣活動にウェブサービスを利用する場合には、組合活動としての正当性を超えた名誉棄損的な行為や侮辱的行為に該当する可能性が飛躍的に高まる。

イ 使用者にも一定の言論の自由が認められることを前提に、判例上も労使双方が自由な議論を展開することは正当な労使関係の形成発展にも資するとの考え方が示されている。「名誉棄損罪に該当すると思っております」との発言は、一つの意見として発信されており、その場には労使関係の専門家である教授や組合の顧問弁護士も同席していたから、議論を投げかける趣旨であったことは明らかであるし、当時、労使間で自由な意見交換が行われており、この投げかけにより組合側が威嚇されるような客観的状況にはなかった。実際に、その場においては十分に議論が可能な状態であって、組合側出席者は意見を述べるなどした。本件は使用者側の言論の自由の範囲内でなされた意見交換に過ぎず、支配介入には当たらない。また、意見交換が行われる展開になることを十分予想して名誉棄損ではないかと問題提起した法人側に不当労働行為意思がなかったこともまた明らかである。

ウ 法人が「このまま使用者批判を継続すると義務的団交事項の範囲を厳密にする等と交渉上の不利益があることを示唆した」事実はない。法人は使用者批判自体を取り上げて糾弾したのではなく、当該ウェブサービスを使用することについて問題提起したものである。「労働組合らしく振舞う」との表現は、クローズドな場で義務的団交事項に限定せず自由闊達に会話をしていた状況が変化して、合理的必要性を超えて、全世界に向けて個人批判等を展開し、法人としては学外に開示する予定がなかった事実・情報についても開示され得るのであれば、信頼関係が失われ、労使の原則的關係に戻るということを述べたものであって、その変化自体は特段の不利益とすらいえない。そもそも、直近半年間の31通の要求書、第1次包括協定及び第2次包括協定記載の交渉事項は合計182項目に及ぶが、義務的団交事項以外の項目が数多く含まれている。仮に、義務的団交事項以外の項目について団交では取り扱わないことにしても、団交上の不利益には該当せず、その原則論について言及することも不利益の示唆とはいえない。なお、これ以降

も、ホットラインにおいて引き続き義務的団交事項以外のテーマが幅広く話し合われるなどし、法人は組合からの要求等を十分に聞く体制を変更しなかった。そして、組合は、法人から投稿内容が名誉棄損であるとの指摘を受けたことにより萎縮的効果・動揺・弱体化が発生したかのような主張をするが、実際には、以前と変わらない、あるいは更にエスカレートした投稿をしている。

エ 本件に関する事実関係としては、学内で日常的に受発信されているメールにおいて、現場では判断できないような内容が発生した時は、現場から法人本部や大学運営本部に対するエスカレーション(上位の管理者に報告し、その判断を求めること)がなされる。そして、その内容において法的な論点が含まれている時や、状況が複雑で利害関係人間の意見調整が必要になる時には、さらに、学内弁護士や顧問弁護士に対する相談が行われる。相談を受けた弁護士は、問題点や議論の状況を把握する必要があるから、通常、相談内容に関連するメールや書類を全て弁護士に転送するように現場に求めることになり、その後、関係者のヒアリングを行うこともある。このようなことは、どこの企業や学校でも行われているような通常の業務フローであるが、X3組合員を当事者に含むケースが相当数ある。そこで、法人は、X3組合員のメールを多く確認していること、また、上記の業務フローで相談を受けた弁護士が関連するメールの転送を関係各位にお願いしていること、それらの作業は個別和解合意書の遵守状況をチェックする意味も併有することを組合に伝えたのである。

現場に対して、判断が難しい事項に関するエスカレーションを求めることは、個別和解合意書の遵守状況の確認にもつながるが、そもそもの趣旨は早期の問題発見・解決のためであるから、何ら違法な監視行為でないことは明らかであるし、客観的事実として、X3組合員が日常的に発信するメールを常時監視するような仕組みは存在しない。なお、これにより、組合には、動揺や萎縮効果は全く発生していない。

また、X3組合員のメールの件を組合執行部の組合員がCCに含まれるメールにおいて展開したのは、X3組合員自身が一連のメールの最初のやり取りで「(組合員Aの名前)や私への用件は、文芸分会交渉等で対応いたします。組合員を個別に呼び出すというやり方には応じられません。」と述べて、あくまで組合全体で取り扱うよう求めたからである。

4 争点4 (令和3年4月6日付け文芸分会交渉要求書及び同年6月4日付け団体交渉要求書への法人の対応は、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に当たるか。) について

(1) 申立人の主張



ア 4.6分会要求書には明確に分会交渉を要求すると書かれており、組合が分会交渉を要求したことは揺るぎない事実である。分会の問題について、団交を、単位組合が申し入れるのか、分会が申し入れるのかは、組合の方針により決定されるべき事項であって、使用者が時間の有効活用や終局解決等を理由にして分会交渉を拒否できない。重複を避けるため分会と全体のいずれで協議すべきかを定める基準が必要であれば、その基準を団交で協議することも考えられるのに、法人は本件救済申立まで団交に応じなかった。

授業形態、感染対策、教員の業務削減は、学部ごとに特色があり、全学的な団交でしか議題にされないことになることになると、合理的でない面がある。分会交渉は、現場の問題に限って、現場を良く知る者を出席させることができ、労使含めて、職場の課題の理解を深める意味があった。このように分会交渉を行う必要性・合理性があり、過去、分会交渉に応じてきたにもかかわらず、全学で検討する必要があると文書で回答しただけで、団交に応じなかったのは、正当な理由を欠く。教学事項や教員の新規採用は、既存の教員の労働時間、業務負担の軽減を求めるもので、義務的団交事項に当たる。

また、ホットラインで分会交渉の要求内容を話題にすることがあったとしても、団交とは異なるから、団交を拒否することを正当化する理由にはならない。

イ 法人は、6.4団交要求書に回答した後、組合から団交開催要求がなかったことから、団交拒否をしたわけではないと主張する。しかし、本件団交要領では、申入れ後、概ね3週間程度で団交を開催することとされているところ、法人が団交に応じると連絡したのは、本件申立後の令和3年10月頃であるから、法人が6.4団交要求書で求める団交に応じなかったことは否定できない。

6.4団交要求書の第1項の教員の採用と第2項・第4項の後任の補充は、職場の労働者の業務負担にかかわり、義務的団交事項に当たる。

ウ 法人が団交に応じなかった理由として挙げる点は不合理で、第1次包括協定や本件団交要領で約束したことにも反する。4.23団交における法人代理人弁護士の「労働組合らしくですね、振舞われるのであれば、我々も義務的団交事項の範囲をめちゃくちゃ厳密に考えていきたい」等の発言からすると、組合の正当な情宣活動を嫌悪した法人が報復として団交を拒否したものといえる。

エ 以上のとおりであるから、法人の対応は正当な理由のない団交拒否に当たる。また、団交に応じないという手段を講じることで、組合の正当な情宣活動を委縮させようとしたものといえるから、支配介入にも当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア 法人は、4.6分会要求書に対し、書面で回答し、①授業形態・感染対策及び教

員の業務削減については、大学全体で決めるべきであって各学部の判断で決められるものではないため、全体交渉で取り扱うべきである、②教学事項については明らかに労働条件に関連しないため、団交において取り扱うべき議題ではない、③人事関連の要求のうち教員の新規採用については既存教員の労働条件に関するものではなく大学全体の人事マターになるため、検討はするが、団交において取り扱うべき課題ではない旨を明確に伝えている。

これに対し、団交の場でも、いくらでも反論等する機会があるにもかかわらず、組合は、抽象的に義務的団交事項であると述べるにとどまり、各トピックについて分会交渉で扱うことが相当であるとする具体的理由を主張したことがなく、自ら議論を回避して、突如、本件申立てを行った。

組合は、団交や分会交渉で何を議題にするかは組合が決められる旨主張するが、仮にその主張を前提としても、使用者から義務的団交事項の範囲等について協議を求められている状況下で、組合が特段の反論を行わなかった場合は、団交拒否があったと評価されるべきではない。とりわけ、年に15回を超える団交が開催されているのであるから、全体的にみて、団交拒否と評価できる要素は見当たらない。

イ 法人は、6.4団交要求書に対し、書面で回答し、具体的な根拠を伴う説明を行い、これに対する組合からの反論・意見を待っている状態であるが、組合は沈黙を保ったまま、団交の場でも具体的コメントを述べようとしなかったのであるから、法人が団交を拒否した事実は全く認められない。また、後任補充を含む教員の採用問題は、度々団交の議題とした上で実質的な交渉が実施されてきた。その他、令和3年7月のホットラインにおいて、義務的団交事項の範囲について話し合われた。

本件団交要領においては、団交日程は、事務折衝等を通じて双方協議の上で定めるものとされているが、組合は法人からの文書回答受領後に日程について法人に相談を行っておらず、あるいはそもそも団交議題は、組合が決定し法人に通知してきたことも踏まえると、そもそも団交拒否は成立しておらず、支配介入も成立しない。

## 5 救済方法等に係る申立人の主張

組合と法人の間には、多数の労使紛争が発生しており、労働委員会からも多数の救済命令が発出されている。しかし、法人には命令を遵守する意思がなく、法無視の態度は甚だしい。

かかる法人の態度に鑑みれば、真摯に反省を促し、同種の不当労働行為を今後繰り返させないようにするためには、誓約文の交付では足りず、理事長による謝罪、謝罪

文の交付、掲示及びホームページへの掲載が不可欠である。

## 第5 争点に対する判断

1 争点1（東大阪キャンパス及び奈良キャンパスの過半数代表者選出要項等の令和3年3月18日付け改正は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 令和3年2月8日、東大阪キャンパスの選挙管理委員会は、過半数代表者の選挙を行う旨を公示したところ、2名の候補者について届け出があった。

イ 令和3年2月19日、東大阪キャンパスの選挙管理委員会は、投票期間を同日から同年3月17日として、過半数代表者の候補者2名について選挙を実施することを公示した。また、この時点までに、候補者がいずれも過半数の票を得られなかった場合には、再選挙を行うことが公示されていた。

ウ 令和3年3月11日、組合と法人との間で3.11団交が開催され、組合側はX3組合員等が、法人側は法人代理人弁護士等が出席した。この団交における、東大阪・奈良選出要項等についての協議の概要は、以下のとおりである。なお、法人は、この団交で同要項等について協議したいとする通知を事前に行わなかった。

(ア) 法人代理人弁護士は、①平成29年の過半数代表者の選挙において、過半数代表者の職務内容の明示が不明確であったり、立候補受付期間が1週間程度で投票期間が2日であった等の問題が生じ、より民主的、より公正な制度のために改革を行った、②第1次包括協定において、過半数代表者選出のプロセスを規定化したものを組み込むことになった、③現状、東大阪キャンパスでは、同月17日に選挙が締め切られ、過半数獲得者がいない場合は再選挙になっている、④3月末までに過半数代表者が選出されなければ三六協定が締結できなくなり、このような事態は避けるべきである、⑤現行の規定について、(i)選挙期間の延長はしない、(ii)第1回の投票で過半数獲得者がいない場合に再選挙を行うとの点について、改正を行うべきと考える、⑥改正については、第1次包括協定書の第3条にその時点における課題や、双方の希望も踏まえて、誠実協議のうえ解決するものとされているところ、選出プロセスにおける民主性、公平性を後退させるのではないかとの意見もあるかも知れないと思われ、場合によっては、労働基準監督署（以下「労基署」という。）に事前に相談し、選挙期間の延長や信任投票の導入が、協定書の解約や違法な選出にならないのかという点については、慎重に検討した上で改正したい旨述べた。

(イ) X3組合員は、今回行われている選挙について、今、改正したいということかを尋ね、法人代理人弁護士は、そうである旨返答した。X3組合員は、①東

大阪キャンパスでは、選挙管理委員会の委員は、組合推薦として私と組合副委員長が加わっているが、他の7名は法人に指名されており、法人に有利な条件でしっかり検討して、やり方を合意して決定した、②次年度以降の改正ならば、当然、誠実協議に応じるが、法人の都合で、今のタイミングでそれを変えようというのはどうかと思う旨述べた。組合副委員長は、今回の選挙では、過半数獲得者がいない場合に再選挙を行うことが全教職員に対して公示により周知されており、これを途中で変えることは乱暴である旨述べた。

法人代理人弁護士は、①法律は、過半数代表者の選出のプロセスの民主性を確保することを要求しているので、組合対法人の問題ではないと思っている、②東大阪キャンパスの公示では、確かに過半数獲得者がいない場合に再選挙を行うとされているので、まず、選挙期間を延長することにする旨述べた。組合副委員長は、公示には選挙期間も明示されており、それも変な話と思われ、法人の都合のよいように運営していると受け止める旨述べた。法人代理人弁護士は、都合のよい運営が違法になるかという議論は場所を変えてやってもよいと思うが、投票期間の延長は手続の民主性に反しないと思う旨述べた。組合副委員長は、選挙管理委員会での議論を経た公示を途中で変えることは選挙の信頼性をなくすものであって、3月に間に合わないというなら、次回はもっと早く選挙をやればよい旨述べた。法人代理人弁護士は、来年からはもっと早い段階からやればよいと私も思うが、今年ならではの事情がある旨述べ、組合副委員長は、今年ならではの事情を解決するために、今やっているルールを変えるのではなく、次善の策を考えるしかない旨述べた。

(ウ) 組合書記長は、①組合は、8月初旬に組合の推薦する委員を提示し、それ以降、手続を進めるよう求めており、スケジュールをずれこませていたのは法人であって、その結果、時間がないからこうしようとするのはおかしいし、まして公示後に変えるとしている、②これは選挙管理委員会に対する法人の介入になる旨述べた。法人代理人弁護士は、①法人は過半数代表を選出する必要があり、それを介入とかどうかはさておき、民主的な方法で過半数代表が選任できるように動く、②選挙期間の延長は、公示後に票が集まっていないから行うもので、公示した内容を変えるのではなく、公示した期間の延長を再度、選挙管理委員会が審議するということである旨述べた。組合副委員長は、選挙管理委員会で議論をして決めて周知したものを、終わり間際になって思いどおりいかないからルールを変えるという提案は到底受けられない旨述べた。

法人代理人弁護士は、受けられないというのは組合としてのことなのかを尋ね、組合副委員長は、①協定の中身について議論するのは組合であるし、選挙

管理委員会にふってきても、それはおかしいと思う、②選挙管理委員会の委員は、7対2なので、選挙管理委員会に出せばなんとかなると思うが、そのやり方はおかしい旨述べた。

(エ) 法人代理人弁護士は、例えばであるとして、4月以降も三六協定が不締結な状態が続けば、選挙管理委員会を使わずに、過半数代表者を選出し、その適法性に関して、労基署なり、場合によっては労働委員会や裁判所で争って白黒はつきりさせることもあり得ると申し上げていたと思う旨述べた。組合副委員長は、①もうちょっと合法的なやり方で局面を打開する方法を考えてほしい、②こういう状況に追い込まれたのは法人の都合であって、我々は、むやみに引き延ばそうとしたことは1度もなく、選挙管理委員会においても、まともな結論を出して3月末に選べるようにと発言してきた、③その上で、こういう状況になったのだから、決めたとおりにやる以外なく、それで違法行為をしたくないならば、臨時職員を増員し業務量を分担する、管理監督者が残業を行う等の違法にならない方法を取るしかない旨述べた。

(オ) その後も、法人代理人弁護士は今回の選挙で期間の延長や信任投票制を採用すべきである旨述べ、組合側出席者は、今回の選挙において、途中で手続を変更する提案には応じられない旨返答した。

団交終了直前に、法人代理人弁護士は、①過半数代表者選挙に関する協議を継続協議としたい、②東大阪キャンパスについては、投票締切りまで数日あるので、選挙管理委員会で投票期間の延長を選択できるような仕組みを作りたいと考えている旨述べた。

また、団交終了後の同日午後6時頃、法人は組合に対し、東大阪・奈良選出要項等の改正案を送付した。その内容は別紙3の改正後記載のとおりである。

エ 令和3年3月13日午後3時34分、法人代理人弁護士は「【重要】過半数代表者関連規程の変更に関する協議のお願い」と題するメール（以下「3.13本件弁護士メール」という。）を複数の関係者あてに送信した。ただし、メール本文には、組合書記長あてであり、CCとして組合副委員長とX3組合員に送信する旨の記載があった。なお、組合役員と法人側団交出席者の間では、複数の関係者を送信先やCCとしてメールのやり取りをすることがあった。

このメールの概要は、以下のとおりである。

(ア) 来週は東大阪キャンパスの選挙結果が判明するが、次のようなシナリオが考えられる。

- ① 当初予定どおり1回目選挙終了⇒過半数確保者あり
- ② 当初予定どおり1回目選挙終了⇒過半数確保者がおらず、やり直し

- ③ 当初予定どおり 1 回目選挙終了⇒過半数確保者がおらず、信任投票
- ④ 3/18から選挙期間延長⇒過半数確保者が出てくるまで続ける
- ⑤ 3/18から選挙期間延長⇒再延長なし、過半数確保者あり
- ⑥ 3/18から選挙期間延長⇒再延長なし、過半数確保者なし⇒信任投票
- ⑦ 3/18から選挙期間延長⇒再延長なし、過半数確保者あり⇒やり直し

(イ) 包括協定違反であり、ひいては不当労働行為に当たるとの主張の可能性は措くとして、上記③以下も全て、民主性・公平性は確保されており、過去の裁判例や各種学説に照らしても、違法性はないと考えている。とはいえ、東大阪・奈良選出要項等に沿った手続であることが望ましく、投票期間の延長、過半数確保者がいない時の信任投票制度は必須で、加えて、投票率の向上に向けた投票督促を認める規定があった方が望ましい。

(ウ) スケジュール的にここまで追い詰められなければ、このタイミングでの改正は本来必要なかったと思うが、今回の選挙は、スケジュールの観点から看過できない状況になっている。組合副委員長と X 3 組合員は今回の選挙は変更できないが、次回の選挙に向けた協議であれば応じると発言したが、開票の結果、上記②に進むことになった場合でも、新規程に基づく選挙にしなければ、再選挙についても、また上記②のシナリオになり得るので、上記①で終わることを願いつつも、念のため、規定の改正を令和 3 年 3 月 15 日から同月 17 日のどこかで実施したく、協議に応じていただけるよう改めてお願い申し上げます。

(エ) 選出スケジュールは、立候補期間と投票期間をどの程度確保するかという点を除いて、労使間の協議事項ではないと考えている。選挙を行っているのは法人であり、スケジュールについても、民主性確保のため、法人が委嘱した選挙管理委員会に立候補期間と投票期間について決めてもらっているにとどまり、スケジュールの計画全体については法人が決めることが法律上許容されている。スケジュールがずれ込んだ以上、当初の想定スケジュールに戻す権限は法人にあり、選挙管理委員会を利用するか否かも法人において決められること、そして、かかる考え方は、労働者の代表を選ぶのは労働者であるから使用者は介入すべきでないという発想と何ら矛盾しないことを改めて理解いただけると幸いである。

オ 令和 3 年 3 月 13 日、組合副委員長及び X 3 組合員は、それぞれ 3. 13 本件弁護士メールにメールで返信した。その概要は、以下のとおりである。

(ア) 組合副委員長のメール

選挙の結果は、3. 13 本件弁護士メールの①又は②となり、③以降の選択肢は、現在の東大阪・奈良選出要項等や公示内容からいっても起こり得ない。上記②

の結果になれば、団交で申し上げたことも含めて、次のようなシナリオになると思われる。

a 次回の選挙管理委員会において、再選挙を行うための協議をして、3月下旬から4月中旬にかけて再選挙を実施。

b-1 2人の候補者の選挙を上記①の結果がでるまで繰り返す。その間、法人の取り得る選択肢は次のとおり。

(i) 過半数代表者が決定し、三六協定が締結されるまで、残業命令を出さない。

⇒業務の効率化や臨時職員の投入、管理監督者が残業を担当する。

(ii) 三六協定がないことによる労働基準法違反を覚悟の上で、残業命令を出す。

⇒三六協定がなくとも、残業を命じたら残業代は当然必要

b-2 法人側が一方の候補者の立候補を断念させ、もう一方の候補者への信任投票を2週間程度で実施する。法人側もこの候補者の信任に協力することの引換条件として、この候補者は、4月上旬に可及的速やかに三六協定が締結されるよう協力する。

⇒実際にある法人で行われた実例である。

(イ) X3組合員のメール

公示を出して選挙を開始したのだから、最後までそのやり方で進める以外の選択肢はあり得ず、現在行っている選挙のやり方を変更せよとの申出は受けられない。上記③以下の選択肢にも違法性はないとの主張が仮に正しかったとしても、公示内容を変更することは選挙管理委員会の信用にかかわる問題である。

選挙管理委員会の設置は、過去の非民主的なやり方を清算しようとの法人の誠意を前提に、法人・組合の両者で時間をかけて協議し、ようやく妥結したもので、その成果である選挙管理委員会の信用を毀損させるようなことを法人が押し付けるというのであれば、信頼関係はズタズタになってしまう。組合執行部がそんなオファーを受けてしまったら全組合員に対する裏切りだし、選挙管理委員会の立場からは全有権者への裏切りでもある。

カ 令和3年3月14日午後9時13分、法人代理人弁護士は「RE：【重要】過半数代表者関連規程の変更に関する協議のお願い」と題するメールを複数の関係者あてに送信した。ただし、メール本文には、X3組合員あてである旨の記載があった。このメールの概要は、以下のとおりである。

(ア) 再選挙シナリオでも、労基署からの三六協定不存在の是正勧告を受け入れれば済むとの見解ももらったが、今、仕組みを変えておかなければ、再選挙を10

回繰り返しても候補者が決まらない可能性があるので、東大阪・奈良選出要項等の変更を今週行った上で、選挙管理委員会の協議に一旦、委ねることがかか。

(イ) これまで何度か、選挙管理委員会に委ねつつも、3月末までに代表が決まらないことが見えてきた場合は、法人主導の民主的選出手続に切り替えたいと言ってきたが、これはずっとそうするというのではなく、年度ごとにやむを得ず発生し得るにすぎず、仮に選挙管理委員会を利用しない年度があったとしても、それでもなお民主的な手続を維持する前提に立っており、組合が獲得した成果を根本から覆すものではない。選挙管理委員会は、一定の期限までに過半数代表を選出することを委嘱された組織であり、一定の期限までに過半数代表を選出しない裁量はなく、また、その結果が法人のせいだとしても、法人がその責任を取って、期限に間に合わない時でも法人主導の民主的選出手続を行ってはならないということにならないとの点は、改めて理解してほしい。

キ 令和3年3月14日午後10時38分、組合副委員長はメールを複数の関係者あてに送信した。ただし、メール本文には、法人代理人弁護士あてである旨の記載があった。

このメールには、①法人が東大阪・奈良選出要項等の改正を提案したいのであれば、改めて労使協議を行うことになり、今回の選挙に関して適用されるものと解することは到底同意できない、②東大阪キャンパスの選挙管理委員会においても、同月19日に会議を開いて結果を確認することにしており、その後の対応は現行の規定等と公示内容に則り実施していく以外の選択肢はありえない旨の記載があった。

ク 令和3年3月15日午後3時52分、法人代理人弁護士は組合副委員長あてにメールを送信した。

このメールには、今回の選挙は現行の東大阪・奈良選出要項等に基づいて行うべきとのことだが、再選挙は新しい選挙になるので、今回の選挙ではないという解釈でよいかとする記載とともに、再選挙も今回の選挙であるとの解釈の場合は、理論的には、この先、数か月単位、あるいは年単位で過半数代表が選ばれない可能性があるので、過半数代表者選出に係る選挙管理委員会要項の6（過半数代表者の選出）を遵守できない選挙管理委員会として扱い、法人からの委嘱目的不達成を理由に解散することになると思う旨記載されていた。

ケ 令和3年3月15日午後4時49分、組合書記長は法人代理人弁護士あてにメールを送信した。

このメールには、①本日と明日は執行部がふさがっており、同月17日に執行委



員会を開催し、そこで協議して回答する、②今回は、法人の委嘱遅れにより、達成不可能な用件が選挙管理委員会に課されており、達成不可能な用件を委託して不履行で切り捨て、自分たちで実施しようとする事は、第1次包括協定を踏みにじるものである旨の記載が含まれていた。

コ 令和3年3月16日、法人本部長から東大阪キャンパスの選挙管理委員会の委員長あてに「過半数代表者の選出にかかる委員会運営について」と題する同日付文書（以下「3.16選管あて文書」という。）が交付された。

この文書には、①東大阪キャンパスの過半数代表者が現在実施中の投票により決まらない場合は、可能な限り、三六協定の有効期間が満了する3月末までに選出が完了するよう、選出手続の民主性・公平性に反しない限りで柔軟な対応を選挙管理委員会にて検討していただきたい、②一般的には、投票期間の延長を行った上で未投票者に対して投票を督促する、信任投票の実施、再選挙といった手段が考えられるところ、選挙管理委員会で審議いただければ幸いである旨記載されていた。

サ 令和3年3月17日、東大阪キャンパスの選挙管理委員会の委員長は、同委員会の各委員に対し、3.16選管あて文書をメールにて送付した。これを受信したX3組合員は、①3.16選管あて文書は、選挙管理委員会への明らかな介入であり認めることはできない、②本部長であり理事でもある人間が、選挙方法についての提案という形であれ、我々が決めた以外のやり方を示唆することは許されない旨記載したメールを他の委員に対し、送信した。

シ 令和3年3月18日、法人は同月11日に組合に提示していた別紙3の改正後記載の内容で、東大阪・奈良選出要項等を改正した。

ス 令和3年3月19日、東大阪キャンパスの選挙管理委員会が開催された。なお、開票の結果、いずれの候補者も過半数を得票していなかった。

選挙管理委員会の審議により、①投票期間の延長は行わず、再選挙を行う、②再選挙において過半数を得票する者がいなかった場合は、信任投票を行うことが決定された。

再選挙の結果、過半数を得票する者はおらず、得票で上回った者が信任投票で信任され、これにより同年4月、東大阪キャンパスの過半数代表者が選出された。

セ 令和3年3月23日、組合は執行委員長名で法人理事長に対し、同日付抗議書を提出した。この抗議書には、この度、第1次包括協定書に基づき、初めて選挙管理委員会を設置し、対応することになったが、その具体的運営・対応においては、協定内容を蔑ろにする不誠実なものであるのみならず、不当な支配介入を試みたり一方的運営を押し付けたりしようとする等々の行為を繰り返したとする

記載があった。

(2) 東大阪キャンパス及び奈良キャンパスの過半数代表者選出要項等の令和3年3月18日付け改正は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実のとおり、第1次包括協定書第3条は、①東大阪キャンパス及び奈良キャンパスを対象とする過半数代表者選出要領を定めること、②この要領について改定の必要がある場合には、法人は、その時点における課題や労使双方の希望も踏まえて、誠実協議の上改定するものとする旨、を規定していることが認められ、法人が東大阪・奈良選出要領を改正するに当たっては、組合と誠実に協議を行う必要があるというべきである。

イ 本件改正の経緯をみると、前提事実及び前記(1)イ、ウ、シ認定のとおり、①東大阪キャンパスの過半数代表者選出に係る選挙の投票期間中の3.11団交にて、事前通知なしに、法人代理人弁護士が東大阪・奈良選出要項等を改正したい旨述べ、団交終了後、法人は組合に対し、改正案を送付したこと、②令和3年3月18日、法人は改正案どおりの内容で、本件改正を行ったことが認められ、法人は、改正を組合に提案してから1週間で提案どおりの改正を行ったということができる。

ウ その間の労使間のやり取りについてみるに、3.11団交においては、前記(1)ウ認定のとおり、法人代理人弁護士は、3月末までに過半数代表者が選出されなければ三六協定が締結できなくなるとして改正を行いたい旨述べたのに対し、組合側出席者は、(i)次年度以降の改正ならば誠実協議に応じるが、法人の都合で、今のタイミングでそれを換えようというのはどうかと思う、(ii)選挙管理委員会で議論をして決めて周知したものを、終わり間際になって思いどおりいかないからルールを变えるという提案は到底受けられない旨述べたことが認められ、組合が今年度の改正に反対していたことは明らかである。また、前記(1)ウからシ認定によれば、法人が組合に改正案を送付した後本件改正に至るまでの間に、団交は開催されていない。一方、3月末までに過半数代表者が選出されない可能性があることにより、法人の提案どおりの内容で直ちに東大阪・奈良選出要項等を改正する必要があると認めるに足る疎明はない。

エ 前記(1)エからケ認定のとおり、法人が改正案を送付した後本件改正に至るまでに、本件代理人弁護士と組合役員との間でメールのやりとりがあったことが認められる。しかし、令和3年3月13日の法人代理人弁護士のメールをみても、前記(1)エ認定によれば、当時の東大阪・奈良選出要項等や公示内容に沿わない過半数代表者の選出方法を挙げて、それらの方法も民主性・公平性は担保されてお

り違法性はないとした上で、とはいうものの同要項等に沿った手続であることが望ましいので改正すべき、との法人の考えを述べるにとどまるというべきである。しかも、このメールに対し組合役員は、前記(1)オ認定によれば、当時の東大阪・奈良選出要項等や公示内容に沿って、過半数得票者がいない場合の対処例を挙げるなどし、現在行っている選挙のやり方を変更せよとの申出は受けられない旨返信したといえる。また、その後も本件代理人弁護士は、前記(1)カ、ク認定によれば、直ちに東大阪・奈良選出要項等を改正するとの前提に立ってメールを送信しているというべきである。

こういった経緯からすると、法人が本件改正に当たって、組合と誠実に協議を行ったということはできない。

オ なお、本件改正は、前提事実及び前記(1)シ認定のとおり、第1次包括協定書第3条で組合との誠実協議が定められている東大阪・奈良選出要領のほか、過半数代表者選出に係る選挙管理委員会要項及び過半数代表者の選出に関する実施細則を改正したものであることが認められるが、これら要領等が一体として改正されたことは明らかである。

カ 以上のとおりであるから、法人は、組合との誠実協議を行わないまま、一方的に本件改正を行ったというべきであって、かかる行為は、組合との協定を軽視し組合を弱体化させるもので、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。

2 争点2 (X2組合員の退職に際して、①離職理由を解雇とする離職証明書を交付したこと、②X2組合員を諭旨解雇に処したとする学報の人事発令に係る掲載について訂正を掲載しないことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為に当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成31年4月1日、法人はX2組合員に対し、同日付けで諭旨解雇処分を行った。これに対し、X2組合員は退職届を提出しなかったところ、法人は、同月18日付けで、同組合員に対し、懲戒解雇処分(以下、この2つの解雇処分を併せて「本件解雇」という。)を行った。

イ 令和元年6月13日、X2組合員は本件訴訟を提起した。同3年2月17日、本件訴訟において、別紙4の和解条項による本件和解が成立した。

ウ 令和3年3月30日頃、法人はX2組合員に対し、離職証明書その1を交付し、X2組合員から訂正を求められ、同年4月上旬、改めて離職証明書その2を交付した。

エ 令和3年4月22日、本件訴訟においてX2組合員の代理人であった弁護士(以

下「組合員代理人」という。)は、法人の代理人であった弁護士(以下「法人代理人」という。なお、前記第2.2(2)エ(エ)の法人代理人弁護士とは別人である。)に対し、同日付け文書を送付した。

この文書には、①令和3年3月1日付け及び同年4月1日付けの学報を見る限り、本件解雇に係る記載の訂正と周知がなされていないとの報告を受けている、②本件和解第13項所定の訂正周知の各対応の検討の詳細とその結果を知らせるよう求める旨の記載があった。

オ 令和3年4月27日、法人代理人は組合員代理人に対し、同日付け文書(以下「4.27法人文書」という。)を送付した。

この文書には、①本件和解第13項について、関係部署において対応等について慎重に検討を行った、②その結果、同年3月10日、学報の訂正と退職に関する周知は行わないことを決定した旨の記載があった。

カ 令和3年4月30日、組合は法人に対して、同日付けの団体交渉要求書(以下「4.30要求書」という。)と題する文書を提出した。

この文書には、①本件和解の履行について説明を求める、②4.27法人文書に記載された学報の訂正と退職に関する周知を行わないこととした決定に対し強く抗議する、③本件和解第13項は、事実と異なる学報が存在すること等によりX2組合員の社会的名誉が害されることから、X2組合員が条項化を求め、裁判所も理解して設けられた、④本件和解により本件解雇は撤回したのであるから、存在しない処分掲載を訂正しない正当な理由は認められないし、X2組合員が退職した事実を学報で周知しない正当な理由も認められない、⑤法人の対応は、X2組合員の名誉を不当にかつ差別的に害し、和解の趣旨を没却するもので、実質的に和解条項違反というべきものである、⑥この決定に至った経緯や具体的な検討内容、関係者の見解等を説明するよう求める旨記載されていた。

キ 令和3年5月27日、法人は組合に対し、4.30要求書に回答するとして文書を送付した。

この文書には、①本件和解の手續において、法人は学報の訂正と退職に関する周知を行う予定はないと述べており、本件和解成立時には、学報の訂正と退職に関する周知ができるか否かについては回答できない状況であったため、その旨を裁判所にも伝えたところ、原告の要求にも配慮し、これらの検討を行う旨の条項が提示されたことから、本件和解第13項の文言で和解が成立した、②したがって、法人は、学報の訂正と退職に関する周知を行う義務までは負担しておらず、これらが可能であるかを検討することを約束したにすぎない、③その後、法人は、検討を行ったが、そこで出された各種意見を踏まえて学報の訂正と退職に関する

周知は行わないことを決めたものであり、実質的な和解条項違反も存在しない旨記載されていた。

(2) X 2 組合員の退職に際して、①離職理由を解雇とする離職証明書を交付したこと、②X 2 組合員を諭旨解雇に処したとする学報の人事発令に係る掲載について訂正を掲載しないことは、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 離職証明書の交付についてみるに、前提事実及び前記(1)ウ認定のとおり、X 2 組合員に交付された離職証明書その 1 では、離職理由について、「4 事業主からの働きかけによるもの」の「(1) 解雇 (重責解雇を除く。)」に○が付されていたことが認められる。

しかし、前提事実のとおり、①法人は離職証明書その 1 とともに、離職理由に対する異議の有無等を確認する文書も交付していたこと、②X 2 組合員は離職証明書その 1 の記載について異議を示し訂正を求めたこと、③その後、法人は離職理由について「4 事業主からの働きかけによるもの」の「(3) 希望退職の募集又は退職勧奨」の「[2]その他(理由を具体的に)」の欄に「事業主の退職勧奨に応じたため」と記載の上、○を付した離職証明書その 2 を交付したことが認められる。

したがって、法人は当初から X 2 組合員の意向を確認した後、正式の離職証明書を交付する考えであって、実際に X 2 組合員の意向に従って訂正を行ったというのが相当で、離職証明書その 1 の離職理由が解雇とされていたことは、意向確認の途上のことであり、X 2 組合員に対し、嫌がらせを行うなどして不利益を与えたとまでみることはできない。

以上のことからすると、法人が X 2 組合員に対し、離職理由を解雇とする離職証明書その 1 を交付したことについて、組合員であること等を理由として不利益な取扱いをしたものとみることはできず、よって組合活動に支配介入したものとみることもできないから、この点に関する申立てを棄却する。

イ 次に、学報の訂正についてみるに、前提事実のとおり、法人は、人事発令や各規程の制定・改正等を掲載する学報を定期的に発行しており、X 2 組合員が解雇されたことも学報に掲載していたが、本件審問終結に至るまで、学報において、これについての訂正を掲載していないことが認められる。

しかし、本件和解は、前提事実のとおり、X 2 組合員に対する解雇の意思表示を撤回し、法人都合で退職することを確認するものであるところ、本件和解第 13 項は、法人は、X 2 組合員に対し、X 2 組合員の処分に関する学報の記載を訂正し、X 2 組合員が退職したことを周知する対応について検討することを約束する

ものにとどまり、当該条項において周知する対応を約束するまでには至らなかったことからすれば、当事者間において、学報の記載を訂正し、周知すること自体までは合意できなかったとみるのが相当である。そして前記(1)才認定のとおり、4.27法人文書には、本件和解第13項について、関係部署において対応等について慎重に検討を行った結果、令和3年3月10日、学報の訂正と退職に関する周知は行わないことを決定した旨の記載があることが認められる。

以上によれば、法人は、本件和解第13項にしたがって検討を行った結果、訂正を掲載しないことにしたというべきで、かかる取扱いを不当であるとまでいうことはできない。したがって、法人が、X2組合員の解雇に関する学報の記載を訂正しないことについて、組合員であること等を理由として不利益な取扱いをしたものとみることとはできず、よって組合活動に支配介入したものとみることもしないから、この点に関する申立てを棄却する。

- 3 争点3 (①令和3年4月23日の団交における法人代理人弁護士による組合のツイートに関する発言、②同月24日の法人代理人弁護士のメールにおける、X3組合員が発信したメールに関する記載は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。また、法人はX3組合員のメールを監視しているといえるか。いえるとすれば、このことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 令和3年4月7日、組合は、ウェブサービスで、満員の教室の写真を添付して以下の投稿を行った。

「 Y5は今日から授業開始ですが、フル定員での教室使用なのでこのような密集状態となっています。

対面とオンラインをうまく併用すれば、このようなことにならずに済むのですが、この状態では危険です。

組合は引き続き、教室定員の抑制を求めています。」

イ 令和3年4月8日、法人はY5について対面形式の授業の割合を減らし、ウェブ会議を行うソフトを利用したメディア授業の割合を増やすことにした。

ウ 令和3年4月9日付けで、文芸学部を含む文系5学部の学部長の連名の、科目担当教員あての「令和3年4月19日(月)以降の授業運営等について(通知)」と題する文書(以下「4.9学部長連名文書」という。)が作成された。

この文書には、①新型コロナウイルス感染症の感染予防の観点から、令和3年4月19日以降の入構学生数を現在の約50%とすることになった、②文芸学部を含む文系5学部では、学部単位で対面方式の授業とメディア授業を隔週で実施する

ことにする、③同月12日から同月17日は臨時休講にする旨記載されていた。

エ 令和3年4月15日付けで、学長名であて名を教員各位とする「令和3年度『授業運営等にあたっての基本方針』について（再改訂）」と題する文書（以下「4.15学長文書」という。）が作成され、同月16日、文芸学部教員に送信された。

この文書には、同月19日からの授業実施にあたり、メディア授業の活用により、段階的に入構者数と教室の収容人数を抑制することについて協力を求めるとするとともに、「授業実施形態・教室の運用について」の欄に以下のような記載があった。

「授業の実施形態は、対面授業とメディア授業の併用としますが、講義・演習等は原則、メディア授業とし、一部の講義、演習科目については履修人数等も考慮のうえ、対面授業を可とします。また、実験・実習・実技等の対面形式での実施が必要な科目もありますので、カリキュラムの特性を考慮して対面授業とメディア授業の割合を検討してください。」

オ 令和3年4月16日付けで、本件文芸学部長名で、あて名を科目担当教員とする「文芸学部の授業運営について（再改訂に係る補足）」と題する文書（以下「4.16文芸学部長文書」という。）が作成された。

この文書には、①4.15学長文書を受けて、文芸学部の運営について補足する、②文芸学部では、今回の再改訂時に想定された入構者数等の抑制はほぼ完了した、③4.15学長文書では、講義・演習等は原則、メディア授業とされているが、文芸学部では演習科目は実験・実習・実技に準じるものと位置付けており、原則メディア授業には該当しないとして扱う、④文芸学部では、基本的に4.9学部長連名文書の授業運営方針を変えずに運営する旨の記載があった。

カ 令和3年4月16日、X3組合員は本件文芸学部長に対し、メールを送信した。

このメールには、①4.16文芸学部長文書の記載について疑問がある、②文芸学部では演習科目は実験・実習・実技に準じるものと位置付けているとされているが、このことを初めて聞いた、③この根拠となる規程を示すよう求める旨記載されていた。

本件文芸学部長は、このメールに返信しなかった。

キ 令和3年4月17日、X3組合員は「文芸学部の『原則隔週対面』方針の強行に反対します」と題するメールを文芸学部の全教職員あてに送信した。ただし、メール本文には、本件文芸学部長あてである旨の記載があった。

このメールには、①学長名で原則オンライン、一部対面との方針が出ているにもかかわらず、文芸学部では原則隔週対面の方針になっているのは、4.15学長文書に記されていない別の指示が密かに出されているとしか思えない、②そうであ

れば、教員にはそれを説明すべきであるし、そうでないならば、文芸学部でなぜこのような決定をしたかを経緯と併せて説明すべきである、③PCR検査をするのか否かさえ示さないまま、原則隔週対面を指示するのは、安全配慮義務違反であり、道義的にも許されない、④本件文芸学部長は、学部の構成員を守るという判断がなぜできないのか疑問であり、文芸学部長として責任のある行動を望む旨記載されていた。

ク 令和3年4月19日午前中、X3組合員は文芸学部長室等を訪ね、文芸学部の授業運営方針についての説明を求めた。本件文芸学部長は不在で、事務部長（以下「本件事務部長」という。）が対応した。

ケ 令和3年4月19日午後3時49分、X3組合員は本件事務部長あてに本件文芸学部長をCCとして、本件事務部長あてにしているが本来は本件文芸学部長が答えるべきものであるとするメールを送信した。

このメールには、本件文芸学部長に対し、どのような指示により、4.15学長文書とは異なる学部の方針になったのかを授業再開までに説明するよう求めたが、本件文芸学部長は、無責任にもそれを無視した旨の記載に続き、「あなたに学部長の資格はありません」と記載されていた。

その後、同月22日までの間に、X3組合員は本件事務部長あてに本件文芸学部長を含む数名をCCとして、数通のメールを送信した。これに対し、本件事務部長は返信したことがあったが、本件文芸学部長は返信しなかった。

コ 令和3年4月23日、組合は、ウェブサービスで本件投稿を行った。

サ 令和3年4月23日、組合と法人との間で、組合側はX3組合員等が、法人側は法人代理人弁護士等が出席して、4.23団交がオンライン方式で開催された。その団交の冒頭において、以下のようなやりとりがあった。

(ア) 法人の労務課長が、団交の前に、法人代理人弁護士から話があるということですので、お願いしますと発言したのにつづき、法人代理人弁護士は、①本日の組合のウェブサービス上の投稿には、例えば、「法人本部長、教学本部長、副学長らは出てきても、代理人弁護士にしゃべらせ、自らは黙って座っているだけ。いくら弁の立つ弁護士を雇っても、代理人である限り、あなた方にやる気がなければ意味ないんですよ」、「現場がどれほどひどい状況であるかも知らず、自らは安全圏に身を置き、もはや誰がハンドルを握っているかもわからぬ状態となったY5を黙って走らせている、あなた方の責任を今日はしっかり問い詰めます」と書かれている、②これらはX3組合員が書いたと私たちは思っている、③当該ウェブサービスは世界中の人が見られるものである、④組合活動における表現の自由の限界についての判例で、労働組合が労働者の解雇に



ついて、付近住民にビラを配布した事案があり、判決は、(i)使用者に不正行為があるとしても、これを付近住民に流布することは正当な行為といえず、その必要性もない、(ii)ビラの内容は病院経営を行う使用者の信用を害し、病院経営に悪影響を及ぼすことも明らかであって、使用者からすれば許しがたい背信行為というべきで懲戒事由ともなし得るとしている旨述べた。

さらに、法人代理人弁護士は、①私の個人的な見解だが、今回の投稿は刑法第230条の名誉棄損罪に該当すると思っている、②個人を特定して、「法人本部長、教学本部長、副学長らはやる気がない」と世界中に対し発信している、③「現場がどれほどひどい状況であるかも知らず、自らは安全圏に身を置き」、「黙って走らせている」等の点についても、説明を求めたいと思っている、④私は、事前に法人側の団交委員と十分に打合せをした上で、話をしている、⑤組合側出席者で発言を全くしない人は役割分担としてそうしているもので、やる気がないわけではないのであるから、法人側出席者を名指ししてやる気がないとするのは名誉棄損に当たる旨述べ、これに対してコメントがあれば話すよう求めた。

(イ) 組合副委員長は、①組合が街宣車で不当解雇の訴えを街中で主張しても、名誉棄損には当たらない、②投稿の内容が事実と合致しないとのことだが、それならば、団交の場で決断してもらいたい、③決定権のある人が出てきて、妥結してもらわないと意味がない旨述べた。

法人代理人弁護士は、①不誠実団交だと主張されるなら、労働委員会に申し立ててください、②後程、申し上げるが、元々私たちが義務的団交事項以外の教学的な話や学生の話についての協議に応じてきたのは、信頼関係があったからである、③ウェブサービス上の投稿の内容を見ている限り、少なくとも、世間は我々の中に信頼関係があるとは捉えない、④具体的に言うならば、Y5と他大学との連携協定に関して、勝手に決めたとの前提で、同族経営の独裁大学とまで投稿では言われているが、この協定の内容は経営や医療等といった分野に関しても、授業や教材の共有について今後、議論をしていくというものであって、事前に教員の承諾等が必要だとか、説明がなかったことをもって同族経営の独裁大学とまでいう必要はない、⑤これは、街宣車で言っても、ビラを配布しても、名誉棄損に当たる旨述べた。組合副委員長は、そう思うならそのように対応すればよい旨述べ、法人代理人弁護士は、法的な対応も考えている旨述べた。

(ウ) 法人代理人弁護士は、「Y5はこういった姑息なごまかしをせず」というのが適切な表現なのかをまず聞きたい旨述べ、X3組合員は、姑息は、文字どお

りその場しのぎのことではないかと答えた。法人代理人弁護士が、その場しのぎが姑息なのかと尋ねたところ、X3組合員は、その場しのぎの意味である旨述べた。

法人代理人弁護士は、ごまかしはどうであるかと尋ね、X3組合員は、実際に学長名で大方針が出ているのに、学部では全然違うことを言っていて、みんな混乱している旨述べた。

(エ) 法人代理人弁護士は、組合は、ものによっては団交要求書をそのまま貼り付けているが、学内でしか知られていないことが入っている可能性があるのに、全て公開してよいのかと尋ねた。X3組合員は、全部公開にはしていないが、公開できるものはしている旨返答した。法人代理人弁護士は、私たちが恐れているのは、私たちの回答も色を付けて公表されることである旨述べ、X3組合員は、回答そのものは公表していないが、どういう内容であったかは明らかにする旨述べた。

法人代理人弁護士は、①労働組合とはそういうものであると言われるかもしれないが、労働組合らしく振舞うということならば、私たちも義務的団交事項の範囲を厳密に考えていきたいと思う、②学生に関することや教学的なことについての議論はすべきと思うが、団交の場では行わないということになっていくと思う、③教員特有の事情を配慮しないということではないが、団体交渉権は労働者の権利であって教員の権利ではないので、その範囲で対応したいと考えている、④しばらくの間、義務的団交事項に限定した団交をさせてもらいたいと思っており、その結果、労働委員会に申し立てるならば、みなさんの権利である、⑤今は、信頼関係が崩れており、これが回復すれば従前のように協議対象を増やしていくのはやぶさかではないが、しばらくは労働者の権利を行使していただく範囲で、対応させていただきたいと思っている旨述べた。

シ 令和3年4月23日午後10時20分、X3組合員はメールを法人代理人弁護士を含む法人と組合の関係者数名あてに送信した。

このメールには、労務課長あてであるとしてこの日の団交の組合側出席者の名前を通知する記載に続いて、以下の記載があった。

「(組合員Aの名前)や私への用件は、文芸分会交渉等で対応いたします。

組合員を個別に呼び出すというやり方には応じられません。」

ス 令和3年4月24日午前9時59分、法人代理人弁護士は4.24代理人メールをX3組合員を含む法人と組合の関係者数名あてに送信した。ただし、メール本文には、X3組合員あてである旨の記載があった。このメールには、以下の記載が含まれていた。

「(組合員Aの名前)の振替休日申請の件は、トピックの内容的に、分会交渉ではなく、全体交渉で扱わせてください。先生方がお仕事で非常に忙しいことを前提にしてもなお、振替休日は取っていただくことにしなければ、健康にも支障がありますので、よろしく願いいたします。

X3先生の件は、(本件文芸学部長の名前)宛の一連のメールが『X3先生との昨年3月31日付和解合意書』の第4項違反ではないか?という問題提起でした。かつ、『あなたに学部長の資格はありません。』という記述はハラスメントにも該当すると思いますので(これは私の個人的見解ですから、もしハラスメント委員会が立ち上がるような展開になればそこで判断して貰えば良いと思います)、その点をお伝えしたかったものになります。X3先生が発信されるメールの多くは私の方でも拝見していますので(私の方から関係各位にメールの転送をお願いしているのですが、これは和解合意書遵守モニタリングの一環になります。)、長大で攻撃的な文章により周囲を強圧することがないように改めてお願いしたいと存じます(内容自体は納得できるものであったとしても、です)。」

- (2) ①令和3年4月23日の団交における法人代理人弁護士による組合のツイートに関する発言、②同月24日の法人代理人弁護士のメールにおける、X3組合員が発信したメールに関する記載は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。また、法人はX3組合員のメールを監視しているといえるか。いえるとすれば、このことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 4.23団交における法人代理人弁護士の発言について

- (ア) 4.23団交において法人代理人弁護士は、前記(1)サ(ア)認定のとおり、①本件投稿のうち「法人本部長、教学本部長、副学長らは出てきても、代理人弁護士にしゃべらせ、自らは黙って座っているだけ。・・・あなた方にやる気がなければ意味ないんですよ」との記載について、発言を全くしない人は役割分担としてそうしているもので、やる気がないわけではないのであるから、法人側出席者を名指ししてやる気がないとするのは名誉棄損に当たると思っている、②「現場がどれほどひどい状況であるかも知らず、自らは安全圏に身を置き、もはや誰がハンドルを握っているのかもわからぬ状態となったY5を黙って走らせている」等の記載についても、説明を求めたい旨述べたことが認められる。

また、同認定のとおり、法人代理人弁護士は、当該ウェブサービスは世界中の人が見られるものである旨述べるとともに、組合活動における表現の自由の

限界についての判例として、労働組合が労働者の解雇について、付近住民にビラを配布した事案を挙げ、判決は、使用者に不正行為があるとしても、これを付近住民に流布することは正当な行為といえず、その必要性もない等としたことに言及したことが認められる。なお、本件投稿は、前提事実によれば、「X5組合」名で行われ、大学名や理事長名が記載されているのだから、法人関係者以外の者も、法人のことであると認識して閲覧できる状態にあったということが出来る。

これらのことからすると、法人代理人弁護士の発言は、組合の言論活動全般を抽象的に非難したものではなく、本件投稿について、法人関係者以外の者が閲覧可能な状況では不適切となる表現が含まれているとする使用者側の見解を、該当部分を具体的に適示した上で明らかにし、組合に再考を求めたものというべきである。そして、同認定のとおり、法人代理人弁護士の発言は、労使双方がそれぞれの見解を明らかにし協議するという団交の場で行われたことが認められる。

以上のことからすると、上記の法人代理人弁護士の発言は、認められるべき使用者の言論活動の範囲内のものというのが相当である。

(イ) ところで、前記(1)サ(ア)、(イ)認定のとおり、法人代理人弁護士は、個人的な見解だが名誉棄損罪に該当すると思っている、法的な対応も考えている旨発言したことが認められる。しかし、こういった発言は、組合の投稿の具体的な内容について著しく不適切で問題があるとする法人側の見解を団交の場で主張する中で行われたというのが相当で、直ちに問題があるとはいえない。

(ウ) また、前記(1)サ(エ)認定のとおり、法人代理人弁護士は、私たちも義務的団交事項の範囲を厳密に考えていきたいと思う、しばらくの間、義務的団交事項に限定した団交をさせてもらいたいと思っている旨発言したことが認められる。

しかし、同認定のとおり、法人代理人弁護士は、この発言の直前に、①組合は、ものによっては団交要求書をそのまま貼り付けているが、学内でしか知られていないことが入っている可能性があるのに、全て公開してよいのかと尋ねたこと、②私たちが恐れているのは、私たちの回答も色を付けて公表されることである旨述べたことが認められ、法人代理人弁護士は、法人内部の情報が法人の意図しない形で外部に流出することを防止する趣旨で、義務的団交事項に限定した団交をさせてもらいたいといった発言をしたとみるのが相当である。

このことからすると、法人代理人弁護士が団交事項に関連して組合の投稿について上記のような発言をしたことを不当であるとみることはできない。

(エ) 以上のとおりであるから、4.23団交における法人代理人弁護士による組合のウェブサービスへの投稿に関する発言を組合に対する支配介入に当たるということはできず、この点に関する申立ては棄却する。

イ 4.24代理人メールについて

(ア) 法人代理人弁護士がX3組合員等に送信した4.24代理人メールには、前記(1)ス認定のとおり、①X3組合員の件は、本件文芸学部長あての一連のメールが個別和解合意書第4項違反に当たるとはならないかとの問題提起であった、②「あなたに学部長の資格はありません」との記述はハラスメントにも該当すると思う、③長大で攻撃的な文章により周囲を強圧することがないよう改めて願います、旨の記載があったことが認められる。

(イ) 個別和解合意書は、前提事実のとおり、X3組合員と法人が交わしたものであって、その第4項は、①X3組合員と法人は、良好な職場環境の維持・向上のため互いに協力するよう努めることとする、②X3組合員は、教授会等の会議や学内電子メールにおいては、他者に対する誹謗中傷的な発言及び対応は慎む、③X3組合員は、メールの書き方について注意を払うこと、等を定めていることが認められ、学内におけるX3組合員の個人としての言動について定めたものであることは明らかである。

また、4.24代理人メールにあるX3組合員の一連のメールについては、前提事実及び前記(1)カ、キ、ケ認定のとおり、①文芸学部における授業の運営方針について、本件文芸学部長の対応を批判したものであること、②メールの文末にはX3組合員の姓名のみが記載され、組合での役職等は記載されていないこと、が認められる。

したがって、4.24代理人メールは、文芸学部に属する教授としてのX3組合員個人の行為についてのものであることは明らかで、同組合員の組合活動についてのものであることはできない。また、前提事実及び前記(1)ケ認定のとおり、X3組合員が送信したメールには「あなたに学部長の資格はありません」との記載が含まれていたことが認められ、X3組合員の本件文芸学部長あての一連のメールについて、法人が、誹謗中傷的な発言等は慎み、メールの書き方について注意を払うこと等を定めた個別和解合意書第4項違反に当たる可能性があるとしたことには理由がある。

(ウ) ところで、4.24代理人メールは、前記(1)ス認定のとおり、X3組合員を含む法人と組合の関係者数名あてとして送信されたことが認められる。

しかし、前記(1)シ認定のとおり、4.24代理人メールが送信される前日の令和3年4月23日、X3組合員は法人代理人弁護士を含む法人と組合の関係者数

名あてにメールを送信していたところ、そこには団交の組合側出席者の名前の通知とともにX3組合員に対する用件は、分会交渉等に対応し、個別の呼出には応じられない旨の文言があることが認められ、むしろ、X3組合員が、法人側から呼出があったことを組合の関係者数名が認識し得る状況で持ち出し、しかも個別の呼出に応じないと返答したというべきである。

かかる経緯を考慮すると、X3組合員の個人としての行為についての記載がある4.24代理人メールが、X3組合員を含む法人と組合の関係者数名あてとして送信されたことは特段不自然な対応ではなく、これをもって、法人が組合に対する支配介入を行ったとみることはできない。

(エ) 以上のとおりであるから、4.24代理人メールを組合に対する支配介入に当たるとすることはできず、この点に関する申立ては棄却する。

ウ 法人はX3組合員のメールを監視しているといえるかとの点について

(ア) 4.24代理人メールには、前記(1)ス認定のとおり、「X3先生が発信されるメールの多くは私の方でも拝見していますので（私の方から関係各位にメールの転送をお願いしているのですが、これは和解合意書遵守モニタリングの一環になります。）」との記載が含まれていることが認められる。

また、この記載の前後をみると、同認定によれば、X3組合員の本件文芸学部長あての一連のメールが個別和解合意書第4項違反に当たる可能性があるとし、X3組合員に対して同項の遵守を求めたというべき記載があることが認められる。

そうすると、法人代理人弁護士がX3組合員のメールの多くを見ている旨の4.24代理人メールの記載は、誹謗中傷的な発言等は慎み、メールの書き方について注意を払うこと等を定めた個別和解合意書第4項が遵守されているか否かを確認する趣旨であり、学内でやり取りされるX3組合員のメールが受信者である関係各位から法人代理人弁護士に転送されることがあることを意味するとみるのが相当である。また、こういったメールの転送は、同項が遵守されているか否かを確認するための手段として想定され得るものといえる。

一方、法人が、個別和解合意書第4項の遵守の確認の域を超えて、X3組合員のメールの内容を調査対象としていると認めるに足る疎明はない。

(イ) 以上のとおりであるから、法人がX3組合員のメールを見ていたのは、確認のための行為であって、監視していたとまではいえず、よって、その余のことを判断するまでもなく、この点に関する申立てを棄却する。

4 争点4（令和3年4月6日付け文芸分会交渉要求書及び同年6月4日付け団体交渉要求書への法人の対応は、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 令和2年度頃以降、組合と法人の間では、団交や事務折衝のほか、ホットラインと呼ばれる労使双方が参加するオンライン方式の協議が、義務的団交事項に当たらない事項も対象として行われていた。なお、ホットラインについては録音や議事録の作成は行われていない。

イ 令和3年4月6日、組合は法人に対し、4.6分会要求書を提出した。

この要求書には、文芸学部に関わる以下の事項について要求する旨の記載に続き、別紙6の申入内容欄に記載のとおり事項が記載されていた。

ウ 令和3年5月20日、法人は組合に対し、4.6分会要求書への回答文書を提出した。その内容は、別紙6の回答欄に記載のとおりである。

エ 令和3年6月4日、組合は法人に対し、6.4団交要求書を提出した。

この要求書には、文芸学部の教員人事について以下のとおり要求する旨の記載に続き、別紙7の申入内容欄に記載のとおり事項が記載されていた。

ところで、同年5月12日から同年12月7日までの間に、組合は法人に対し、6.4団交要求書を含めて合計31通の要求書を提出しており、これら要求書に記載された要求事項は合計131項目であったところ、法人はこれに対して文書回答を行った。

オ 令和3年6月14日、法人は組合に対し、6.4団交要求書への回答文書を提出した。その内容は、別紙7の回答欄に記載のとおりである。

カ 令和3年7月7日、組合と法人との間で、組合側はX3組合員等が、法人側は法人代理人弁護士等が出席して、団交（以下「7.7団交」という。）が開催された。この団交の冒頭において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 冒頭、法人代理人弁護士は、①新しく受け取った5通の団交要求書を含め、現在、15通の団交要求書を受け取っている、②このペースで要求書が増えていくと優先順位を付けた方がよいと思う、③優先順位はできれば組合の希望で付けるべきと思っている旨述べた。X3組合員は、①組合執行部の中で「ここが変だよY5ルール」と題して、ちょっと直してほしいことについての意見を収集し、その意見を一つ一つ要求書に落として交渉するのも大変なので、一度、まとめて法人に提出した、②最近、提出した要求書についても、その形でできることはあったと思うが、なかなか法人に対応してもらえないので、要求書を提出し、団交の開催を要求せざるを得なかった、③法人から今後の進め方を言われるのであれば、対応してもらった方がお互いにとってよいと思う旨述べた。法人代理人弁護士は、「ここが変だよY5ルール」には、細かい事務的な問題

から仕事量についての根本的な問題まで含まれており、団交の対象となるものとそうでないものとを分けてやっていく必要があると思っていた旨述べた。

X3組合員は、4月以降、法人は義務的団交事項に当たらないから協議を行わないとの姿勢を打ち出してきていると思うが、団交ではないところで、解決についてお互い協議する場は設けてもらえるのかと尋ねた。法人代理人弁護士は、団交要求書の記載内容には、組合員が具体的に関係していそうなこと、直接関係していなさそうだが組合員を含む全教員に関連しているものがあり、4月以降は、具体的に組合員に直に関係していることは協議に応じるが、大学の人事や各種政策に及ぶような、一般的抽象的に教員全体に関連するものについて協議を求められても難しいという回答をしている旨述べた。X3組合員は、①今後、協議事項が多くて、優先順位をつけなければならないとなれば、ホットラインや事務折衝等を考える必要はあると思う、②改善状況等を回答してもらえるのならば、それで済む場合もあると考える旨述べた。法人代理人弁護士は、我々も、団交では、世間に対して公表される可能性があると考えて発言するが、ホットライン等では、決定事項には至っていない情報も公表しないことを前提で出すということを知の上進められるのであれば、ホットライン等を別途設けていいと思う旨述べた。

(イ) X3組合員は、①しばらく前に出した分会要求書は、分会で交渉すべき事項ではない、義務的団交事項ではないといった回答も含めゼロ回答であった、②分会交渉は団交に当たるとずいぶん前に認めてもらった旨述べ、さらに、分会交渉でなければ取り上げられないこともあるので、分会交渉は分会交渉で行うべきだと思う旨述べた。法人代理人弁護士は、①分会交渉であっても、義務的団交事項はきっちりと扱い、義務的団交事項に当たらないものは扱わない、②義務的団交事項に当たるかどうかはしっかりと協議させてもらう、③事務折衝において組合から、具体的に議題を挙げて、分会交渉と団交のどちらで取り上げるべきかと聞いてもらえれば、法人として、どちらで交渉するかを返答するという流れはあると思う旨述べた。

(ウ) X3組合員は、義務的団交事項に当たるかどうか判断の難しいものや義務的団交事項に当たらないものは、窓口に送り、場合によっては、法人から団交以外の形での話合いの提案があったり、メールで結果だけ伝えてくるとか、いろいろなものがあると理解してよいかと尋ねた。法人代理人弁護士は、①現状のペースで団交要求書以外に追加されると、ものにもよるが、法人からの返答が結構遅くなる可能性はあるが、問題があるということを知ること自体は有益であって教えてもらいたいと考えている、②団交ではないので、義務的団交事項



のことは言わないが、ウェブサービスを通じて表に出るのであれば話せない内容もたくさんあると思う旨述べた。X3組合員は、団交は団交で行い、義務的団交事項に当たらないという理由も含めて、団交で扱うのに適していないものや団交以外でやった方がサクサク進むようなものは、その都度柔軟に対応してもらえるのであれば、概ね、法人代理人弁護士が言ったやり方で対応していけると思う旨述べた。

(エ) その後、6.4組合要求書より前に組合が提出した組合要求書の地域調整手当や時間外・休日労働に関する要求事項等について、法人がこの時まで提出した回答書を踏まえて、協議が行われた。

キ 令和3年7月19日、法人は組合に対し、「義務的団交事項の取り扱いについて」を議題とするホットラインの開催を提案し、同月20日、ホットラインが開催された。その後も、組合と法人の間でホットラインが開催された。

ク 本件申立て後の令和3年10月20日、法人は組合に対し、同月25日に開催予定の団交の冒頭30分については、文芸分会交渉として実施する旨を通知した。

ケ 令和3年10月25日、組合と法人との間で、文芸分会交渉（以下「10.25分会交渉」という。）が行われ、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 冒頭、法人は、分会交渉で優先的に取り扱うべき議題がないかを尋ね、分会は、時期の関係から教員人事の件等を優先して取り扱いたい旨返答した。

(イ) 分会は、4.6分会要求書の4(4)と6.4組合要求書の4に該当する文化・歴史学科における後任補充問題について、他の学科・専攻では後任補充があるにもかかわらず、文化・歴史学科では行われないことについて説明を求めた。本件文芸学部長は、この要求は従前から聞いており、検討事項としても考えているが、学部全体の教員の人数や学科専攻ごとの人数で、結果的にこういう判断になっており、最終的には大学全体の判断だと思ふ旨述べた。X3組合員は、文化・歴史学科は補充を要求したが、許可が出なかったということかと言い、さらに、文化・歴史学科の先生の話を知ると、合意の上でこうなったのではなく、減らせと言われたのではないかと言った。本件文芸学部長は、減らせということと言われていないと返答し、X3組合員は、自発的に減らしたということかと言い、さらに、それを戻すことはできるのかと言った。

法人代理人弁護士は、①学部に採用等の人事が専属しているわけではなく、個別のケースに関しては、法人の考え方と学部の考え方など、いろいろあって現状に至っているということである、②X3組合員からの話については、ご意見として承る以上のことは回答できないと思う、③学科として魅力が下がるという話であれば、教員採用人事の会議ではないので、法人側としては、改めて

どういった観点で団交で扱うべきかと指摘せざるを得ない、④そうしなければ、今後、あらゆる採用系の人事問題が交渉事項となってくるなどし、団交にはそぐわないように思う旨述べた。参加していた組合員は、①以前、団交で文芸学部の欠員補充の話をしたところ補充されたことや、現場で教えている先生の意見が組合経由で伝わり、採用が決まったケースがあった、②私たちがわかっていても経営者がわかっていない事柄もあり、そういうことを私たちが伝えた上で別次元で判断されるが、そういう場になり得るということは理解してほしい旨述べた。法人代理人弁護士は、①過去、そういう事案があったということであれば、今回もそういうニーズがあるということは、理事、学部長をはじめ我々は認識しているのだから、この場では、それを前提に検討するとはしか回答できないと思う、②このことは団交の枠外で検討すべきと私は考える旨述べた。

X3組合員は、専任教員が一人減ったがその分の仕事は減っていない旨述べ、法人代理人弁護士は、その議論に入っていったらいいと思う旨返答した。X3組合員は、このことは当然、労働条件である旨述べ、法人代理人弁護士は、①教学の自治の問題と労働基準法上の要請があって、この話に限らず、この2つの問題のどこで線を引くのかという問題がある、②先生方が自律的に集まって仕事を割り振られている実態がある中で、敢えて、労働法的観点からこの話に入っていくのであれば、それでよく、この仕事を省けるかという議論をすべきと組合側が主張するならば、やむを得ないと思っている旨述べた。X3組合員は、一番簡単な打開策として後任補充があるわけだから、後任補充の話をするなというわけではないでしょうと言い、法人代理人弁護士はそうですねと返答した。

(ウ) 次に、分会は、4.6分会要求書の4(3)と6.4組合要求書の3に該当する舞台芸術専攻における専任の技術監修技師に関する事項として、公演等にかかる各種請求書類の業務が煩雑で教員の負担になっているため、舞台芸術専攻の非常勤助手1名を専任の技師として採用し、当該業務を担当してもらいたいと考えている旨述べ、法人は、物品調達的面については事務効率化のため改善したいと認識している旨返答した。

(2) 令和3年4月6日付け文芸分会交渉要求書及び同年6月4日付け団体交渉要求書への法人の対応は、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に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ウ、オ認定のとおり、本件団交要領には、申入れ後、概ね3週間程度で団交を開催する旨の規定があるところ、法人は、4.6分会要求書及び6.4団交申入書に対し、令和3年5月20日及び同年6月14日にそれぞれ回答

文書を提出しているが、本件申立てに至るまで、これら申入書について団交での協議は行われなかったことが認められる。

しかし、前記(1)エ認定のとおり、組合は法人に対し、令和3年5月12日から同年12月7日までの間に、6.4団交要求書を含めて合計31通の要求書を提出しており、これら要求書に記載された要求事項は合計131項目であったことが認められる。

また、前記(1)カ認定によれば、7.7団交の冒頭、法人代理人弁護士は、このペースで要求書が増えていくと優先順位を付けた方がよいと思う旨述べ、それを契機に要求事項に関する協議の進め方について調整が図られたということができる。そして、この団交では、その後、同認定のとおり、6.4組合要求書より前に組合が提出した組合要求書の要求事項等について、協議が行われたことが認められる。

一方、組合が法人に対し、他の要求事項よりも、4.6分会要求書及び6.4団交申入書の要求事項を優先して協議するよう求めたとする疎明はない。

これらのことからすると、本件申立てに至るまで、4.6分会要求書及び6.4団交申入書について団交での協議が行われなかった原因が、専ら法人側にあるということとはできない。

イ 組合は、組合が分会交渉を求めたのにかかわらず法人は応じなかった旨主張する。

前提事実及び前記(1)ウ認定のとおり、4.6分会要求書の「授業形態・感染対策」や「裁量労働制」についての要求事項への法人の回答には、大学全体の授業運営方針に関わる事柄であり、法人の判断に基づき学部に裁量を与える可能性はあるが、分会交渉の議題として取扱うことは適切でないとする旨の回答等があることが認められる。しかし、「授業形態・感染対策」や「裁量労働制」について、法人が大学全体に関わるものであるとして、学部単位・分会単位で協議すべきではないとすることを直ちに不当であるとはいえない。

また、7.7団交において、前記(1)カ(イ)認定のとおり、X3組合員が、(i)しばらく前に出した分会要求書は、分会で交渉すべき事項ではない等の回答を含めゼロ回答であった、(ii)分会交渉でなければ取り上げられないこともあるので、分会交渉は分会交渉で行うべきだと思う旨述べたことが認められる。しかし、同認定のとおり、これに対し、法人代理人弁護士は、事務折衝において組合から、具体的に議題を挙げて、分会交渉と団交のどちらで取り上げるべきかと聞いてもらえれば、法人として、どちらで交渉するかを返答するという流れはあると思う旨述べたことが認められ、法人は分会交渉の開催自体を拒否しているとはいえない。

い。さらに、その後、組合が、4.6分会要求書の要求事項について、分会交渉で協議すべき具体的な理由を挙げて、分会交渉での協議を要求したとする疎明はない。

ウ 法人が、団交において、義務的団交事項に当たるか否かは厳密に判断し、義務的団交事項に当たらないものは扱わないとしている点については、前記3(2)ア(ウ)判断のとおり、法人内部の情報が法人の意図しない形で外部に流出することを防止する趣旨のものというのが相当で、このことを直ちに不当とはいえない。

また、前提事実及び前記(1)ウ、オ認定のとおり、4.6分会要求書及び6.4団交申入書の「教学事項」や「学生対応」等に関する要求事項への法人の回答には、労働条件に関するものではないため団交において取り扱うべきではない旨記載されたものもあることが認められるが、組合が、本件申立前に、こういった要求事項が義務的団交事項に当たるとする具体的な理由を挙げて、再度、団交での協議を求めたとする疎明はない。

さらに、「人事」に当たる教員の採用や補充に係る要求事項については、法人の回答には、同認定のとおり、雇用契約の内容は教員の数を分母とする割合的業務量として設定されているわけではない、労働条件の不利益変更にはならないと理解している旨も併せて記載されており、法人は、当該要求事項は組合員の労働条件に関するものではないとする見解を理由を付して一定明らかにしているというべきところ、組合がこれに対し、具体的に反論したと認めるに足る疎明はない。

なお、本件申立後、前記(1)ケ(イ)認定のとおり、10.25分会交渉において、X3組合員が、専任教員が一人減ったがその分の仕事は減っていないとし、このことは義務的団交事項に当たる旨述べたところ、法人代理人弁護士は、(i)教学の自治の問題と労働基準法上の要請があって、この2つの問題のどこで線を引くのかという問題がある、(ii)先生方が自律的に集まって仕事を割り振られている実態がある中で、労働法的観点からこの話に入り、この仕事を省けるかという議論をすべきと組合側が主張するならば、やむを得ないと思っている旨述べたことが認められる。そして、これに対し、組合が教員の人員減による業務への具体的な影響を挙げて、さらに協議を行おうとしたとする疎明はない。

エ 以上のことからすると、4.6分会要求書及び6.4団交申入書への法人の対応を団交拒否に当たるとみることはできず、よって組合活動に支配介入したものとみることもできないから、この点に関する申立てを棄却する。

## 5 救済方法

組合らは、改正前の東大阪・奈良選出要項等に基づいて過半数代表者を選出すること

を求め、また、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6年1月12日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓

(別紙省略)

