

月 24 日) [甲第 19 号証]。

(二) 第 5 回団交は 9 月 26 日に行われた。団交冒頭で申立人組合側は、早稲田ユニオン結成を通告し便宜供与を求めたが、その旨を文書で出すことを被申立人側は要求し、それを受けて後に回答するとの意思表示がなされた。

第 5 回の主な団交事項は、継続事項(特に商学部のチュートリアル・イングリッシュ問題)と■■■■組合員・■■■■組合員の個別の雇用問題、日本語インストラクターの確認書問題(上記(テ))であった。

(又) 9 月 30 日に、第 5 回団交の冒頭でも伝えた早稲田ユニオン結成通告書と、同じく団交で通告していた請負契約・チュートリアル・イングリッシュについての質問書を Fax にて送付した[甲第 20・21 号証]。これに対する被申立人の回答は 10 月 15 日文書にてあった[甲第 22 号証]。

(ネ) 第 6 回団交は 10 月 29 日に行われた。

主な団交事項は、継続事項(大半がチュートリアル・イングリッシュ)と早稲田ユニオン結成についてであった。

早稲田ユニオンに組合事務所を提供する前提として、その組合員の名簿提出を被申立人側は要求してきた(その旨の回答文書もその場で配布された[甲第 23 号証])。

(ノ) 第 7 回団交は 12 月 3 日に行われた。

主な団交事項は、継続事項でその大半がチュートリアル・イングリッシュについてであった。団交の最後に、被申立人側から非常勤講師の就業規程について、手続きのやり直しを行う予定があるとの通告があったが、内容の見直し・撤回のないものであればそれを受けるとは出来ないといった旨を申立人組合としては回答しておいた。

(ハ) ところが、6 日後に過半数代表選挙の実施について被申立人から Fax にて連絡があった(12 月 9 日)。

この選挙は、団交事項として継続協議中であり、かつ、その内容の見直し・撤回を申立人組合が求めている非常勤の就業規則についての意見再聴取も含むものであった[甲第 24 号証]。突然の再聴取という事態もそうだが、その選挙手続き等についても問題があると、被申立人組合は考えた

(ヒ) そこで、申立人組合は 12 月 13 日に緊急に団交申入れを行った[甲第 25 号証]。

なお、この過半数選挙について、事前に清水理事が専任組合と協議をしていたという情報を得ていたので、申立人組合とは協議しなかったという組合間差別を払拭するために、

申立人組合が申入れた団交には清水理事の出席を確約することを求めた。

(フ) ところが、12月16日に被申立人から送られてきた文書には、清水理事の出席の確約は成されておらず、しかも折衝のみに出席予定とされるに止まっていた[甲第26号証]。そこで、これ以上、団交で続けられてきた不誠実団交も含め、この組合間差別を容認することは出来ないと判断し、申立人は救済申立による解決を求めることを決断した。

### 第3 本件不当労働行為に対する申立人による主張

被申立人大学の雇用問題に関して、申立人と被申立人の間で生じている不当労働行為は、大きく言って2種ある。それは、不誠実団交と組合間差別である。

#### 被申立人による誠実団交応諾義務の不履行という不当性

(ヘ) かなりの回数の団交を重ねているが、一番大きなポイントは第1回団交とそれ以降、特に第1回と第2回の間での説明が食い違っているという不当労働行為が見られることである。第3回以降に見られる不誠実性については、今後の準備書面等において指摘していくとして、ここでは、第1回と第2回の齟齬に関して主張を展開しておく。

(ホ) 一番大きな変更点は上述でも指摘した点である((サ))。つまり、非常勤講師の就業規則に関して、第1回団交で清水理事はその制定を法が要請した通りの手続きによって行うのは不可能と明確に認めていたにもかかわらず、第2・3回団交で平越代理人はこの清水発言の実質否定になることを主張している。

(マ) 第1回団交でポータルを見る義務は非常勤講師にはないと被申立人側は認めていたが、第2回団交で平越代理人は、初回嘱任時に非常勤講師に渡している「便覧」に書いてあるように、ポータルを見る必要性とも言えるものが非常勤講師にあると、その義務性についての説明を変更した。

すなわち、第1回では、ポータル閲覧の「必要性というか、義務化されているんですか? 必ず参照してください、とか」という申立人組合からの質問に対して、「してないです」と被申立人

側は返答していたのに対して[甲第2号証:12頁]、第2回で平越代理人がポータルを見ることは「義務付けはしてない、だれでも随時ご確認下さいと案内はしている」として、義務ではないが見るように促しているので問題はないと見解を変更している(例えば、甲第8号証:36頁)。

しかも、ネットポータルで周知できているから問題ないと主張することに正当性はない。見るかどうか分からない・見ることが義務づけられていない所に不信任投票のことが出ても、それで周知できるという合目的性を有し得ないからである。

- (ミ) また、この点については別の言い方も出来る。つまり、第1回団交における説明からすると、ポータル閲覧は義務づけられていないから、各人にあてがわれている引き出し、一般的にメーリング・ボックスといわれている教員ボックスに申立人側は文書を入れることによって過半数代表選挙(信任投票)を周知し、補完的にポータルでも行ったと第1回団交で被申立人は説明していたことになるが、第2回団交で平越代理人はポータルで周知したと、その周知方法についての説明を変更したということである。すなわち、平越代理人は「教員が確認できるポータルネットで信任投票について周知したからそれで足りる」と、その主張を別物に変更したのである[甲第8号証:32頁]。

このことが意味するのは、第1回では主たる手段の文書、補助的手段のポータルによってだと被申立人は回答していたのに、第2回ではポスティングは関係なく、ポータルでの周知で足りると、その周知のために位置づけられる手段を根本的に変更、つまり、その回答自体を団交において変容させたことが明らかだということである。

しかもこの変更を「行き違い」だと代理人が評するような不誠実対応が存在したのであった[甲第8号証:33頁]。

- (ム) これも上記で指摘しているが((サ))、第2回団交の最初の論点となった回答期日の問題でも、被申立人側の不誠実団交を指摘できる。

法はいわゆる到達主義を採用しているにも関わらず、平越代理人は団交書の到達期日の理解について「それが常識から外れているんじゃないですか」[甲第8号証:8頁]とその法理自体を否定することに繋がる発言をしたのである。しかも、当然のことながら代理人であるということは、弁護士という国家資格に基づいた法の専門家であるが、その代理人自身がこの民法に規定されている法理自体を否定して、被申立人の回答遅延を正当化するという不当労働行為に走ったのである。

- (メ) 第1回団交で扱い済みで、かつ、第2回団交で回答をすべき事項について回答しない事項があった。それは、不信任投票についての文書[甲第26号証]の配付状況についての情報開示である。

しかしながら、平越代理人はその論点を開室状況の情報開示にずらし、更にその回答を当

該第2回団交で示すことをしなかった。[甲第8号証:32・39-40頁]

第1回団交で、「配布の状況について、そのすべての箇所についてデータを出していただきたい」と武藤組合員は述べているし、「事務に依頼の結果、どこまで配布されていたのかどうか、確認していないでしょ」と今井組合員は述べており、その上で文書回答を求め、それを被申立人側は了承しているのだから[甲第2号証:19-20頁]、平越代理人が述べた「行き違い」が生じることはあり得ず、第2回団交において被申立人側は文書の配布状況について、申立人組合に情報開示しなければならなかったのは明白である。

この点は団交中に再度議題となっており、その時は第1回団交議事録を引用しながら申立人組合は訊いているにも関わらず、被申立人側はその場では答えず、回答を後に出すと述べたのである[甲第8号証:46-47頁]。

まとめて言えば、第1回で求められたことは明白なのにも関わらず、「行き違い」という理解不能な理由によって、被申立人は回答を出すべき第2回では出さないという不誠実な対応に出たのである。

### 被申立人による組合間差別という不当性

(モ) 第1回団交から明らかであるが、被申立人が組合間差別をしてきたということは被申立人側は認めている。

つまり、非常勤講師の処遇について、清水理事は、「我々としては従来はですね、正規教員だけの意見を聞いて、非常勤職員[ママ:非常勤講師]の処遇についても決めてきたという経緯がございます」と述べ[甲第2号証:14頁]、はっきりと当組合への差別を明言している。

このことは、代理人を立ててきた第2回団交でもはっきりとしている[甲第8号証:100頁]。しかも、その第2回では組合規模の違いという差別の根拠を新たに提示させている。いうまでもないが、組合規模の違いが協議等をするかどうかの判断基準とはなり得ないのは明白そのものである。

(ヤ) この組合間差別は、上述のように((ネ))、つい最近でも起きている。早稲田ユニオン立ち上げに伴って、専任組合と同様な便宜供与を求めたにも関わらず、被申立人が拒否したという事件がそれである。

被申立人が、早稲田ユニオンに組合事務室を拒否する理由は3つ程ある。組合員の存在の不確実性・使用目的の不明・上部団体の存在である。

(ユ) 第1に、早稲田ユニオンの実態が良く分からないからという理由で、組合員名簿の提出を被申立人側は求めたが(第6回団交)、これは不当そのものでしかない。団交でも既に伝えてあることだが、名簿提出を専任組合には被申立人は求めていないし、公印付文書で早稲田ユ

ニオンには 100 名を超えた組合員がいることを申立人は公に宣言しているからである。

確かに、被申立人代理人が団交で述べたように、専任組合の組合員を把握できている部分があって、早稲田ユニオンとの違いがあることは否定しない。チェック・オフという形で専任組合の組合員の存在が被申立人に対して明らかになっているからである。

しかしながら、その存在が明らかであるという意味は、組合事務室を与えるという便宜供与を続けることに役立っているということだけである。つまり、今現在、専任組合の組合員を把握できるチェック・オフという手段があるからといって、専任組合に事務室を与えたときに当該組合員の存在を把握していたことを意味することにはならないのである。

しかも現実には、専任教員組合が組合事務所を要求したときに、被申立人理事会から組合名簿の提出を求められたという事実は存在しないのであるから、早稲田ユニオンにだけ名簿を求めるということに何ら合理性は見出せないのである。

(ヨ) 第 2 に、使用目的が不明だという被申立人の主張も上記と同様である。専任組合の使用目的を明らかにさせた上で部屋を引き渡したという当時の事実はないのであるから、使用目的が不明だということを早稲田ユニオンにだけ突きつけるのは組合間差別そのものでしかない。

しかも、スペースの問題だとも言うが、どう具体的にスペース上の問題があるかは被申立人側から説明はされていないし、仮にスペース上の問題があるのであれば、例えば、専任組合が当初あてがわれたように、プレハブを建てて早稲田ユニオンの組合事務所とすれば良いだけであるので、スペースの問題だと言うことで、被申立人が組合間差別をしていないことになる訳ではない。

(ラ) 第 3 に、第 7 回団交では、被申立人代理人は上部団体の存在をあげたが、これは上部団体がある組合には事務室提供する必要がないということの意味していたと思われる。

確かに、早稲田ユニオンの上部団体は申立人組合である東京公務公共一般労働組合である。しかし、専任組合にも上部団体が存在し、それは私大教連(日本私立大学教職員組合連合)であって、早稲田ユニオンと同様に上部団体が存在するのであって、早稲田ユニオンに提供できない根拠とはなり得ないのは明白である。

(リ) 近々で起きた組合間差別は、過半数代表選挙のやり直しについての協議を巡る差別である。上記のように(ヒ)、専任組合とは事前に清水理事は協議をしているにも関わらず、申立人組合に対しての協議申入れさえなかった。しかも、そのことを問題とした団交申入書において、清水理事の出席を確約するよう要求したにも関わらず、その確約をしてこなかったという差別を被申立人はしているのである。

## 第 4 結 論

- (1) 被申立人が誠実に団交に応じなければいけないという、使用者に課された義務を履行していないことが多発していることは、上記のように明らかである。
- (2) また、特に早稲田大学教員組合との比較において、当組合に対して被申立人が不当な扱いをしていることも、同様に上記のことから明らかである。
- (3) よって、以上のような被申立人の対応は、日本国憲法および労働組合法で保障された団体交渉権・団結権を軽視する明白な不当労働行為である。
- (4) 被申立人は、早期に申立人組合との間で早急に誠実な団体交渉を行ない、かつ、組合間差別をせずに、具体的な解決を図るべきである。

よって、ここに不当労働行為に対する救済申立を行う次第である。

以上