

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 東京私立学校教職員組合連合

同 江戸川大学総合福祉専門学校教職員組合

同 X 1

同 X 2

同 X 3

再 審 査 被 申 立 人 学校法人江戸川学園

上記当事者間の中労委平成24年(不)第27号事件(初審東京都労委平成21年(不)第41号, 同年(不)第110号及び平成22年(不)第52号各併合

事件) について、当委員会は、平成27年1月21日第192回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員山川隆一、同鎌田耕一、同山本真弓、同木本洋子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件各再審査申立てをいずれも棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

- (1) 再審査被申立人（以下「学園」という。）は、江戸川大学（以下「大学」という。）、江戸川大学総合福祉専門学校（以下「専門学校」という。）等を運営する学校法人である。

平成21年当時（以下「平成」の元号は省略する。）、X1（以下「X1委員長」という。）は、定年後の嘱託専任講師かつ社会福祉士養成科（以下「養成科」という。）総括主任として専門学校に勤務するとともに、非常勤講師として大学において社会福祉論の授業を担当し、A1（以下「A1組合員」という。）及びX2（以下「X2書記長」という。）は、定年後の嘱託専任講師として専門学校に勤務し、X3（以下「X3副委員長」という。）は、専任講師として専門学校に勤務していた者である。

- (2) 本件は、再審査申立人東京私立学校教職員組合連合（以下「東京私教連」という。）、同江戸川大学総合福祉専門学校教職員組合（以下「組合」という。）、同X1委員長、同X2書記長、同X3副委員長及びA1組合員（以下、A1組合員を除くX1委員長ら3名と東京私教連、組合を併せて「再審

査申立人ら」といい、これにA1組合員を加えて「組合ら」ということがある。)が、学園による①から⑩までの行為がいずれも労働組合法(以下「労組法」という。)第7条各号の不当労働行為に該当する旨主張して、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に救済を申し立てた事案である。

ア 21年5月14日付け申立て(東京私教連、組合、X1委員長及びA1組合員が申し立てたもの。以下「第1事件」という。)

① 役職定年制(60歳以上の教員について主任等の役職を解くもの)を導入し、21年4月、X1委員長を養成科統括主任から解任した上、養成科から社会福祉科へ異動させたこと(第1号及び第3号)。

② 21年3月、A1組合員に対し、非常勤講師として採用しない旨通告し、同月31日付けをもって雇止めとしたこと(第1号及び第3号)。

③ 21年7月、22年度以降における養成科通学課程の学生募集停止を発表し、22年3月をもって同課程を廃止したこと(21年11月10日に追加された。第1号、第3号及び第4号)。

④ 役職定年制の実施及びA1組合員の雇用終了を議題とする団体交渉において、その必要性や合理性等の合理的な根拠を示さないなど不誠実な対応をとったこと(A1組合員に係る部分は21年11月10日に追加された。第2号及び第3号)。

イ 21年12月14日付け申立て(東京私教連、組合及びX2書記長が申し立てたもの。以下「第2事件」という。)

⑤ 21年10月、X2書記長に対し、嘱託専任講師又は非常勤講師として採用しない旨通告し、22年3月をもって雇止めとしたこと(第1号、第3号及び第4号)。

⑥ X2書記長の雇用継続問題を議題とする団体交渉において、権限ある理事を出席させず、一方的に強行した既成事実を固執し、雇用継続拒否の合理的理由を示さないなどの不誠実な対応をとったこと(第2号)。

ウ 22年5月10日付け申立て（東京私教連，組合，X1委員長及びX3副委員長が申し立てたもの。以下「第3事件」という。）

⑦ 22年度において，X1委員長を社会福祉科における一切の校務分掌から実質的に外したこと（第1号及び第3号）。

⑧ 22年4月，X3副委員長を社会福祉科から精神保健福祉科へ異動させたこと（第1号及び第3号）。

⑨ 22年4月，社会福祉論を閉講して，X1委員長に対し，同人の大学での授業は22年度限りである旨通告し，23年度以降，同授業を担当させなかったこと（第1号及び第3号）。

⑩ X1委員長及びX3副委員長に係る22年度校務分掌等を議題とする団体交渉において，権限ある理事を出席させず，校務分掌任命の合理的理由を示さないなどの不誠実な対応をとったこと（第2号）。

## 2 請求する救済の内容

- (1) X1委員長の原職（養成科統括主任）復帰（上記①）
- (2) A1組合員の嘱託職員から非常勤講師への移行拒否禁止（上記②）
- (3) 養成科を一方的に廃止するなどのX1委員長に対する不利益取扱い禁止（上記③）
- (4) 役職定年制の実施及びA1組合員の雇用終了を議題とする団体交渉の誠実応諾（上記④）
- (5) 雇用継続を一方的に拒否するなどのX2書記長に対する不利益取扱い及び組合活動に対する支配介入禁止（上記⑤）
- (6) X2書記長の雇用終了を議題とする団体交渉の誠実応諾（上記⑥）
- (7) 校務分掌から外すなどのX1委員長に対する不利益取扱い及び組合活動に対する支配介入禁止（上記⑦）
- (8) 合理的な理由なく社会福祉科から精神保健福祉科へ異動させるなどのX3副委員長に対する不利益取扱い及び組合活動に対する支配介入禁止（上記⑧）

- (9) 担当授業を一方的に閉講し、授業を担当させないなどのX 1 委員長に対する不利益取扱い及び組合活動に対する支配介入禁止（上記⑨）
- (10) X 1 委員長の2 2 年度校務分掌及びX 3 副委員長の異動を議題とする団体交渉の誠実応諾（上記⑩）
- (ii) 陳謝文の交付

### 3 初審命令の要旨及びこれに対する再審査申立て

- (1) 都労委は、2 4 年4 月1 7 日付けで、上記②については労組法第7 条第1 号及び第3 号の不当労働行為に、同④のうちA 1 組合員の出席する団体交渉を拒否した部分については同条第2 号及び第3 号の不当労働行為に、そして、同④のうちその余の部分、同⑥及び同⑩については同条第2 号の不当労働行為にそれぞれ該当するものの、その余についてはいずれも不当労働行為に該当しない旨判断して、学園に対し、i A 1 組合員を2 1 年4 月1 日付けで非常勤講師として採用したのものと取り扱い、同人に対し、同日から職場復帰までの間の賃金相当額を支払うこと（主文第1 項）、ii 東京私教連及び組合からA 1 組合員の職場復帰の時期及び雇用の終期並びに組合員の校務分掌及び異動に関する団体交渉を申し入れられたときは、専門学校の校長又は校長と同程度に説明及び交渉することのできる者を出席させ、誠実に応じること（同第2 項）、iii 文書交付（同第3 項）を命じ、組合らのその余の申立てを棄却する一部救済命令（以下「本件初審命令」という。）を発し、2 4 年5 月2 5 日、組合ら及び学園に命令書を交付した。

- (2) 再審査申立人らは、本件初審命令を不服として再審査を申し立てた。

なお、学園は、本件初審命令に対して再審査を申し立てなかったため、再審査の対象は、上記①、③、⑤、⑦から⑨までの各事実である。

### 4 本件の争点

- (1) 学園がX 1 委員長を養成科統括主任から解任し、養成科から社会福祉科へ異動させたことは、労組法第7 条第1 号及び第3 号の不当労働行為に当たる

か。

- (2) 学園が養成科通学課程を廃止したことは、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たるか。
- (3) 学園が22年3月をもってX2書記長を雇止めとしたことは、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たるか。
- (4) 学園がX1委員長の22年度校務分掌を他の教員に比べて少なく割り当てたこと、X3副委員長を社会福祉科から精神保健福祉科へ異動させたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
- (5) 学園が大学においてX1委員長の担当していた社会福祉論を閉講し、同人に授業を担当させなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点①について

#### 【再審査申立人らの主張】

- (1) 学園は、組合幹部が60歳を超えて主任に就いていることに目を付け、役職定年制を導入し、X1委員長を含む組合員3名から主任の地位を剥奪した。しかも、教員は21年4月から即時適用であるのに対し、事務職員には1年の猶予があり、構成員のほとんどが教員である組合を標的にしたものである。専門学校教育の重要な担い手である教員の主任変更を発表から1か月程度で行うことは一般常識からいって理解できない。

また、役職定年制の実施は労働条件の不利益変更にあたるのに労働基準法上の就業規則の変更手続を経ず違法である。

とりわけ、X1委員長は、3年に申し立てた不当労働行為救済申立事件における和解協定（以下「本件和解協定」という。）に基づき、「新規就職先開拓渉外業務」に任命され、その任用期間は「継続を原則とする」とされ、

その延長線上で養成科統括主任に任命されたもので、特命手当の延長として役職手当が支払われていたものである。したがって、学園が、役職定年制を口実にX1委員長を統括主任から外すことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いであり、各学科における組合の影響をなくし組合を弱体化させる支配介入である。

- (2) 初審命令は、学園が役職定年制を設けた理由の一つとして、専門学校は独立採算制をとっており、その収支が19年度以降赤字であることを挙げているが、独立採算制は学園内における対内的な問題にすぎず、専門学校も大学、短大と資金や資産を融通し合って運営しており、学園全体では、大幅な黒字である。学園が役職定年制を急きょ導入したのは、専門学校の赤字を口実にしたX1委員長への不利益取扱いないし組合への支配介入に当たる。
- (3) 初審命令は、学園が役職定年制を設けるに至った経緯として、X1委員長やA1組合員らの将来構想検討部会及び学科改変委員会の答申が専門学校の改革に資するものではなく、このため、新たに学園のB1理事らが合理化のための事業計画案を策定したと認定している。このことに関し、X1委員長の属していた養成科では、スクールソーシャルワーク制度（以下「SSW」という。）を導入すべき旨の答申を20年11月末までに行い、専門学校長であるB2（以下「B2校長」という。）もこれを受け入れ、専門学校としてSSW導入に向け、動き出そうとしていた。しかしながら、その後、SSWの教員資格要件に欠けると分かった反組合的なC1教員がB2校長とともに同構想を潰したものであり、露骨な反組合的意思、行動を示すものである。
- (4) X1委員長を養成科から社会福祉科に異動させたことには不利益性がある。社会福祉科は学生減で、教員の負担が軽くなっている一方、養成科は多忙になっているにもかかわらず、学園が、X1委員長を、何らの合理的理由もなく養成科から社会福祉科に異動させたことは、組合の中心人物である同人の職場における影響力を減殺する意図があったのであり、不利益取扱いであ

るとともに、社会福祉科に組合員を集めることによって、他の学科への組合の影響をなくし、組合活動を萎縮させようとする支配介入である。

- (5) なお、初審命令は、20年10月頃から養成科内でX1委員長とC1教員らとの間で、後記第4の6(3)で定義するところのパワハラ問題を始めとして、あつれき、対立が生じていたことがX1委員長を養成科から社会福祉科に異動させた合理的な理由の一つとして挙げている。しかしながら、パワハラ問題は、実態を欠くものであり、かえってB2校長は、法人本部のB3総務部長と相談の上、同問題の事件化によるX1委員長の追い出しを狙ったものである。また、パワハラ問題については、X1委員長は何ら事情聴取等を受けておらず、専門学校内のしかるべき手続もとられていない。
- (6) なお、A1組合員に対する不利益取扱いがあったことは初審命令で確定しており、学園の不誠実団交も本件初審命令で不当労働行為と認定され、確定しているものであることから、これらの事実は学園の不当労働行為意思を推認させる補強証拠となる。

#### 【学園の主張】

- (1) 専門学校は、設立以来しばらくは、福祉行政の充実・拡大、福祉事業のための資格取得者の拡大もあって、学生数が増大し、施設の充実、教員の増大と教員資格の充実、教員定年制を遵守できない事態の発生と拡大の一途であった時期もあった。しかし、19年に養成科を新設したものの、間もなく少子化や福祉従事者の衰退、福祉系専門学校の不人気などにより学生数が減少して、既存学科を含めて急速に収支が悪化した。そのため、専門学校に改革プラン策定委員会が設置され、21年2月25日に事業計画案が出され、その計画の中の一つとして、これまで曖昧に運用されていた役職（これは、給与規程第4条に定める職務である。）について、定年後の役職就任を廃止し、若手の登用と陳腐化した教員体制の刷新、費用の効率活用を図る役職定年制を実施することとしたものである。この役職定年制は、教職員全員に適用さ



れる制度であるし、その内容をみても合理的なものである。なお、教員については、18年度までは、定年前の正規の職員が不足していたが、19年度からは入学者が減少したため、余剰人員対策が求められ、さらには社会福祉士法の改正等に伴い、資格要件を満たさない教員による教員管理について、専門学校内で、管理能力に疑問があがったため、21年2月25日に事業計画案を発表し、21年4月から、教員について役職定年制を実施したものであるが、それに至るまでに若干手間取ったために、そのような結果となってしまっただけである。

X1委員長については、本件和解協定があって、18年3月までは「新規就職先開拓」担当として、同年4月から20年3月までは「新規事業企画開発担当」として役職に就いており、月額1万円の役職手当が支給されていた。その後、20年3月に定年退職となって嘱託専任教員となり、本件和解協定も終了したのであるが、養成科創設に尽力していたことから、委嘱期間を20年4月から21年3月までとする養成科統括主任（これは、給与規程第4条第4号の「学科主任」に当たる。）を命じ、月額1万円の手当も支給していた。X1委員長が統括主任から外れたのは、専門学校が役職定年制を導入し、これを実施した結果によることと、統括主任の任期が満了したことによるものである。

- (2) X1委員長を養成科から社会福祉科へ異動させた理由は、上記のとおり役職定年制が実施され、統括主任の任期が満了したことに加え、養成科自体に対し上記事業計画案による廃止の方向性が打ち出されていたところ、後に述べるとおり1年前倒しで養成科通学課程を廃止したことにより教員の余剰が生じたこと、X1委員長には協調性がないため、養成科に残しては教員同士のあつれきが解消できず、職場秩序としても問題であるとの認識に基づいたものである。こうしたことから、B2校長は、X1委員長を他の学科に異動せざるを得ない状況となり、組合員同士であればあつれきを生じることも少

ないであろうと判断し、養成科設置前にX 1 委員長が所属していた社会福祉科へ復帰，異動させることとしたものである。

この点，再審査申立人らは，上記あつれきについて，事実調査の不適切，手続違反をいうが，専門学校はX 1 委員長を懲戒処分としたわけではなく，事実調査以前の教員配置に関する熟慮の結果にすぎないし，他の教員は学校も訴えるということであったから，そもそも学内で処理できるものではない。

## 2 争点②について

### 【再審査申立人らの主張】

学園は，都労委での本件の第1回調査が行われた翌日に，養成科通学課程の翌年度の学生募集の停止を発表した。それまで，養成科通学課程は存続の予定で，学生募集のための広報活動も行われていた。学園は，X 1 委員長が養成科への復帰を求めて不当労働行為救済申立てを行ったことに対し，復帰先である同科を廃止することで，同人の身分回復阻止を狙ったもので，このことは，申立てに対する報復措置として，X 1 委員長に対する不利益取扱いであるとともに組合に対する支配介入に当たる。なお，養成科通学課程のこの時期の廃止は，定員割れを起こしている学科が他にもあること，そもそも養成科通学課程の設立の趣旨自体が経済的メリットよりも教育内容の充実を重視したものであったこと等から，この時期の廃止は合理性を欠き，不当労働行為に該当する。

なお，学園は専門学校の収支が悪化し，学園内の各校は独立採算制をとっているから，学園の財務が健全だとしても専門学校の収支を改善させなければならぬ旨主張するが，学園の収支は学校法人として一つであり，学園の主張は理由がない。

### 【学園の主張】

専門学校が2 1年2月25日に発表した事業計画案では，養成科通学課程につき，2 2年度の募集状況次第で2 3年度の募集停止を検討するとされていたところ，専門学校は，これを1年早めて養成科通学課程の2 2年度募集を行わ

ない（22年3月で終了）という方針を立て、21年6ないし7月に、厚生労働省の所轄部署である関東厚生局に養成科通学課程の廃止（及びスポーツ・健康科の募集停止）を打診し、千葉県にも書類を提出したものである。

専門学校が1年前倒しで養成科通学課程の募集を停止し、廃止することとした理由は、次のとおりである。すなわち、養成科通学課程では、19年度決算、20年度決算及び21年度予算は、支出が収入をはるかに越えた状況であった。そもそも、養成科通学課程は、1年制のため翌年の学費収入が見込めない一方で、社会福祉士養成施設として厚生労働省の定めにより3名の法定専任教員を置く必要があることから、教員人件費等の固定維持費がかかりすぎ、当初から収支上赤字体質であった。当初は、他の収益ある学科の収入で補填することを想定して制度化されたものの、21年度は他の学科も赤字状況となり、それも不可能となったのである。加えて、養成科通学課程は1年制であることから、2年制の学科に比べれば、廃止後に2年生だけのために授業を続ける必要がなく、廃止しやすいという要素もあった。上記委員会でも養成科通学課程は廃止の方向での結論であったし、専門学校の運営会議での検討を経て、理事会の承認を得たものであり、手続的にも問題はなく、養成科通学課程の廃止により、法定専任教員を置く必要がなくなり、その分、他の学科の法定専任教員等の配置換えをすることができ、かつ、22年度収支の改善にも資することとなった。社会福祉士養成施設に関する他の学校における通学課程及び通信課程の設置や改廃状況をみても、55校・67学科のうち通学課程を置いているのは10校だけであり、ほとんどは通信課程のみであって、通学課程の設置、維持が容易でないことは明らかである。

なお、学園は、所轄庁や父兄等の学校関係者にとっては当該学校の収支状況等と学園全体の収支状況等を掌握する必要があること、各学校が所轄庁から補助金等を受けていること、各学校における労働条件等が異なっていること等から、まず、学校ごとに資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表を作成し

て決算を確定し、次に、各学校の数字を集計、調整して学園全体の資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表を完成させ、これら学園としての資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表と学校別の資金収支計算書、消費収支計算書を所轄庁へ提出するなど、原則として独立採算を基本に運営している。

### 3 争点③について

#### 【再審査申立人らの主張】

- (1) 専門学校では、60歳定年を過ぎても、本人の都合により辞退する場合を除けば、1年契約を反復更新する形で雇用が継続されているのが実態であり、65歳以上の教員も現に存在する。また、学群長、主任などの役職者も60歳以上の教員が多く、教育推進の主力はむしろ60歳以上の教員であった。したがって、本件労使協定は、60歳定年後、最低65歳までは再雇用するということを規定したのであり、63歳や65歳で退職するということまで決めたものではない。
- (2) 学園の対応は、X2書記長の年齢が本件労使協定に定める再雇用終了年齢に達することを利用して、同人を早急に学外へ放逐しようとするもので、同人が組合員であるが故の不利益取扱いであり、組合の弱体化を狙った支配介入であるとともに、組合らが第1事件を申し立て、立証活動を行ったことに対する報復として不利益取扱いに当たる。
- (3) 高年齢者の雇用の安定等に関する法律（18年6月2日法律第50号による改正後のもの。以下「改正高年齢者雇用安定法」という。）の目的は高年齢者の雇用の確保が目的であり、学園は、本件労使協定の成立を理由として組合の組合員らに対してのみ限定的に雇用継続拒否の手段として使っており、権利濫用であるとともに、そもそも同協定は、改正高年齢者雇用安定法第9条第2項の過半数代表者との労使協定であることについての要件を欠き、無効である。

また、学園は、本件労使協定の締結に当たって、当時組合の委員長であつ

たA1組合員と専門学校のB4事務長とが平素仲が良いことを利用しており、団体交渉自体が行われたかどうかも疑わしい。さらに、学園は本件労使協定に基づき就業規則変更届を労働基準監督署長に提出しているが、同就業規則変更届に添付された意見書にはA1組合員の記名・押印が為されているが、そのような事実は全く存在せず、その成立は否認する。このような違法な手続きを経て制定された就業規則を組合の組合員のみ適用していることは、X2書記長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。

(4) B2校長は、組合の抵抗を抑え込むため、従来の決定過程を無視して、学科会議や教務委員会を経ずに専断的に次年度体制を決め、X2書記長排除を決定したのである。なお、学園は、21年度末で、高齢の教員を一律に退職させているが、これはX2書記長に対する不当労働行為を隠蔽するための隠れ蓑である。

(5) なお、A1組合員に対する不利益取扱いがあったことは初審命令で確定しており、学園の不誠実団交も本件初審命令で不当労働行為と認定され、確定しているものであることから、これらの事実は学園の不当労働行為意思を推認させる補強証拠となる。

#### 【学園の主張】

(1) 専門学校においては、就業規則第44条で60歳定年を定め、同第45条で定年特例を定めていたところ、学園は、19年3月、改正高年齢者雇用安定法の趣旨にのっとり、組合との間で「定年後再雇用者の基準に関する労使協定」（以下「本件労使協定」という。）を締結し、これに伴い、上記就業規則第45条を変更したものであり、本件労使協定第4条によれば、18年4月1日から19年3月31日までの間の60歳定年到達者に係る再雇用終了年齢は、63歳とされている（なお、このとき既に定年を超えていた教員が約6名いたが、これらの者については、本件労使協定の適用はない。）。

この点、再審査申立人らは、本件労使協定が最低65歳までの再雇用を規

定したものであるなどと主張するが、同協定第4条を文字通りに読み、解釈すれば、65歳まで在職できるような内容でないことは明らかである。また、再審査申立人らは、教職員の過半数の同意がないなどとして、本件労使協定締結や就業規則変更の無効を主張する。しかし、本件労使協定締結以前から、教職員代表者は組合代表者に委ねられていたことから、教職員代表者たる組合代表者との間で本件労使協定を締結し、また、組合代表者の意見書を添付した書類を作成し、労働基準監督署長へ提出して就業規則を変更したものであって、いずれも有効に成立している。再審査申立人らは、作成の経緯等は記憶がないとか、仕方なく押印したなどと主張、供述して協定書及び意見書の成立の真正を否定するが、押印が組合印であることを認めており、その真正さに疑いはない。

- (2) 昭和21年8月15日生まれのX2書記長は、18年8月15日で満60歳となり、19年3月31日をもって定年退職し、同年4月1日から再雇用を開始し、22年3月31日、本件労使協定第4条により再雇用期間が終了したものである。

また、定年後における雇用等の関係として、嘱託専任教員のほかに非常勤講師があるが、両者はよって立つ法的地位が全く異なるから、嘱託専任教員から非常勤講師へ当然に移行するものではなく、非常勤講師となるには、担当学科、担当コマ数、コマ単価を取り決めて、校長が委嘱することが必要で、非常勤講師の担当内容が決まらないまま非常勤講師となることはあり得ない。確かに、専門学校では、改正高年齢者雇用安定法の施行以前から、60歳定年後も継続雇用をしてきた例はあるが、慣行されていたわけではないし、生徒数が多く教員の配置も必要であった時期でもある。19年以降は、生徒数が減少して収支が悪化し、専門学校では、21年2月に改革プラン策定委員会による事業計画案が出され、人件費の削減を図り、教員の適正配置を実施しているのである。X2書記長に非常勤講師として委嘱しなかったのは、専

門学校の赤字縮減と再雇用に関する労使協定の実行によるものであって、X 2書記長を不利益に取り扱った訳ではないし、X 2書記長と同じ時期に退職する教員は全員、非常勤講師として採用していないのであるから、X 2書記長だけを差別したわけでもない。

#### 4 争点④について

##### 【再審査申立人らの主張】

- (1) X 1 委員長の 2 2 年度の校務分掌は、専門学校全体では、実質的な業務のほとんどない教職員研修委員のみであり、社会福祉科内での分掌はゼロという異常なものであった。

60歳以上の教員はX 1 委員長のほかに二人いるが、二人とも複数の分掌を担当している上、実質的に管理職に任用されている。このうち、C 2 教員は、学園が出資した社会福祉法人の運営する保育園の園長に就任することが決定しており、また、X 1 委員長と同年齢のC 3 教員は、学科副主任で教務委員会にも出席していることから、実質的に主任である。また、事務職員では、やはり60歳を超えるX 2 書記長と同年齢のC 4 職員が、2 2 年度は、校長補佐に就任している。これらの事実は、本件労使協定にも、役職定年制にも反する。

このように、学園が、X 1 委員長だけに分掌を担当させないのは、組合員であるが故の不利益取扱いであるばかりか、組合活動を萎縮させる支配介入である。

- (2) X 3 副委員長は、2 1 年度、社会福祉科で4コマ授業を担当し、1年クラス担任であったから、2 2 年度は2年クラス担任を持つのが当然であり、また、引き続き、社会福祉科で4コマを担当していることから、精神保健福祉科へ異動させる理由はない。また、X 3 副委員長は、2年クラス担任から外れたことで学生から不審の目で見られるので、精神保健福祉科への異動は、組合員であるが故の不利益取扱いである。しかも、学園は、反組合的なC 5

教員を精神保健福祉科の副担任にわざわざ就けて、X3副委員長を監視し、威圧しようとするものである。このように、学園は、21年度は、組合員を社会福祉科に集めることによってほかの教員から隔離したが、22年度は、X1委員長とX3副委員長を切り離すことによって、組合員を個別に潰す方針をとったものである。

- (3) なお、A1組合員に対する不利益取扱いがあったことは初審命令で確定しており、学園の不誠実団交も本件初審命令で不当労働行為と認定され、確定しているものであることから、これらの事実は学園の不当労働行為意思を推認させる補強証拠となる。

#### 【学園の主張】

- (1) X1委員長の校務分掌割当てについて

22年度において新たに社会福祉科の法定専任教員となったC6教員、C7教員は、介護福祉の専門家であるが、社会福祉士や介護福祉士の資格も持っており、複数の学科の教員となり得る有資格者である。他方、X3副委員長は、社会福祉士や介護福祉士の資格を有していなかったため、22年度における学科教員の配置の都合上、21年5月頃、同年8月に実施される講習を受講するよう指示したものの、これを拒否したため、教員資格が限定されていた。社会福祉主事の養成機関である社会福祉科では、法定専任教員を置かなければならないところ、学科を維持する専門学校としては、当然の教員配置をしたものである。

X1委員長の性格、態度や、パワハラ問題にみられる職場での協調性の欠如を考慮すると、容易に校務を分掌させることはできないのが実情であり

(このことは、パワハラ問題が発覚するまでは他の教員と同様に校務を分掌させていたことから明らかである。)、役職定年制を実施していたことやX1委員長が第1事件で養成科への復帰を求めている中であっては、X1委員長の処遇に限度があることは当然であり、組合員であることや組合への影



響等は全く関係がない。

再審査申立人らは、X1 委員長の校務分掌が減ってきていることを縷々主張、立証するが、定年前の校務分掌と定年後の校務分掌とで異なるところがあっても当然であり、比較すること自体に意味がない。また、再審査申立人らは、X1 委員長と他の教職員とを比較するが、C3 教員は主任ではなく、C4 職員は校長補佐であるが同職は役職には該当せず、さらに、C2 教員が園長に就任したのは、社会福祉法人の経営に係る保育園であるから、再審査申立人らの主張は成り立たない。

(2) X3 副委員長の精神保健福祉科への異動について

そもそも、再審査申立人らの主張によっても、社会福祉科から精神保健福祉科へ異動したことが、給与の減少等を伴うものではなく、労務負担も軽減されたのに、なぜ不利益であるとか、支配介入であるのか全く不明である。

22年度は、高年齢者の嘱託専任教員委嘱満了に加え、自己都合による退職教員が突然出たことによって教員が減少し、法定専任教員の要件を満たさない事態が生じたため、法定専任教員を確保しながら人件費を削減する必要から、在職教員で手分けして学科の教員維持を図る必要があった上、急きよ、新たに資格を有する教員を公募しなければならなかった。そのため、各学科における教員配置も、当該学科で教員資格を有する教員を中心に配置し、教員不足となる学科の維持のため教員を異動するなど、学科間の教員配置、異動が必至の状況となっていた。このようにして新たに公募した教員は、上記のとおり、社会福祉科の法定専任教員となる有資格者であったから、当然のように社会福祉科に配置する一方で、講習を拒否し、資格を有していなかったX3 副委員長については、教員不足となった精神保健福祉科へ異動させたものである。

5 争点⑤について

【再審査申立人らの主張】

X1 委員長が大学等で非常勤講師として講義を行ってきたのは、昭和58年7月7日付け覚書合意書に基づくものであり、学園は、X1 委員長が大学で担当してきた社会福祉論を、十分な手続を経ないまま、合理的な理由もなく一方的に廃止した。

社会福祉論は、社会福祉主事任用資格取得のための指定科目のうち、最も中心となる筆頭科目であり、社会福祉を学ぶ者にとって最重要科目である。大学でも、社会福祉論を含む8科目が指定科目になっていたのにもかかわらず、22年4月から実施することとなった新たなカリキュラム（以下、22年4月から実施された新たなカリキュラムを「新カリ」といい、それまでのカリキュラムを「旧カリ」という。）では、このうち、X1 委員長の担当する社会福祉論だけが削除された。履修生が少ないならともかく、社会福祉論の履修生は常時100名を超えており、廃止する理由はなく、廃止は学園のX1 委員長に対する執ような不当労働行為意思の現れである。また、23年度は、旧カリの適用を受ける学生が3年生・4年生として残っており、社会福祉論を廃止することは、大学教育上も許されない。

#### 【学園の主張】

- (1) X1 委員長は、大学において、非常勤講師として社会福祉論を担当していたところ、そもそも非常勤講師は、X1 委員長と大学との雇用契約ではなく、社会福祉論の科目を1年ごとに担当する委託契約ないし準委任契約であって、次年度に関しては互いに契約の拘束力を有しないものである。
- (2) 大学は4年制大学であるから、大学で教える科目は、教育科目・専門科目を問わず4年ごとにカリキュラムの見直しをしており、これによりカリキュラムの改編が行われた場合、従前のカリキュラムで入学した学生には、そのまま4年間、そのカリキュラムが実施されることになる。

X1 委員長が担当していた社会福祉論についても、19年4月から、22年4月に入学する学生のためのカリキュラム改編作業として開始されていた。

このとき、19年3月に短大が閉校となり、短大の教職員が大学に編入されたところ、これらの教員のほとんどは、大学では一般教育科目しか教えられず、一般教育科目が多すぎるという意見が出ていた。折から、中央教育審議会でも、14年2月、「新しい時代における教育科目の在り方について」という答申もあり、教育科目の見直しは大学の大きな課題として取り組むことになった。そこで、大学では、教務委員会に「一般教育検討部会」を設置し、その報告は20年9月に出され、21年5月、各学科での最終確認作業を経て、同年6月、新カリが大学の教務委員会及び教授会です承され、22年度入学者から適用されることとなった。このような手続を経て、新カリでは、97あった一般教育科目のうち、28が廃止されたもので、X1委員長の担当していた社会福祉論も、その一つであって、21年度以前に入学した学生向けの科目であり、22年度以降に入学した学生には開講しない講座であるから、23年3月末で終了することとなったが、その約1年前の22年4月に、大学は、X1委員長にその旨を申し渡したものである。

- (3) 教育科目である社会福祉論は、原則として、1・2年生のうちに履修し、3・4年生になったら専門科目に入って行くのが通常の履修方法である。もとより、3・4年生になって履修を求めることも学生の自由であり、そのような21年度以前の入学者のために社会福祉論を開講するのは当然である。しかし、そのために、社会福祉論を常にか開講し、教員を確保しておくことは、新しいカリキュラムに応じた講座の開講と重複し、二重の講座開設と無駄な教員配置となるので、需要に応じた講座開設で対応することになる。また、再審査申立人らは、社会福祉論が、社会福祉主事任用資格に関わる指定科目であるなど、その重要性等を主張するが、大学は、社会科学系の大学であって社会福祉系の教学をする大学ではなく、社会福祉論の開講については、単位数を遵守する限り自由であって、大学を拘束するものではない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 学園

学園は、昭和6年に開校した城東高等家政女学校を前身として昭和26年に設立された学校法人であって、千葉県流山市に大学及び専門学校を、東京都江戸川区に江戸川女子高等学校（以下「女子高校」という。）及び同女子中学校（以下「女子中学」といい、女子高校と併せて「女子校」という。）を、茨城県取手市に江戸川学園取手高等学校（以下「取手高校」という。）及び同中学校（以下「取手中学」といい、取手高校と併せて「取手校」という。）を設置、運営しており、21年4月時点における教職員は、約500名であった（所轄庁は、大学が文部科学省、専門学校が千葉県及び厚生労働省、女子校が東京都、取手校が茨城県であり、それぞれ所轄庁から補助金を受けている。）。

なお、学園は、昭和60年4月、女子短期大学（以下「短大」という。）を設置したが、少子化等による学生数の減少を受けて、19年3月をもって短大を閉校した。

##### (2) 組合ら

ア 東京私教連は、東京都内の私立小中高校、幼稚園及び専門学校の教職員組合等が結集する連合団体であり、約100の単位組合（約2500名）を組織している。

組合は、昭和58年に結成された、専門学校の教職員等で組織する労働組合で、東京私教連に加盟しており、第1事件申立時における組合員は、6名（教員5名、事務職員1名）であった。なお、学園には、組合とは別に、女子校に江戸川学園教職員組合（昭和48年9月結成）が、取手校に江戸川学園取手中・高等学校教職員労働組合（17年7月結成）が存在する。

イ X1 委員長は、専門学校開校時から専任教員を務めていた者であるが、20年3月をもって定年退職し、同年4月から嘱託専任教員として引き続き勤務した後、24年3月をもって再雇用期間満了により退職した（なお、X1 委員長は、23年4月以降、P大学非常勤講師を務めている。）。

X1 委員長は、19年3月までは社会福祉科に、同年4月からは養成科に所属し、公的扶助、社会福祉行政、社会理論と社会システム等の科目を担当し、学生課長（昭和60年4月～2年3月）、新規事業企画・開発担当委員長（16年4月～20年3月）、養成科統括責任者（19年4月～20年3月）、養成科統括主任（20年4月～）等を歴任する一方、非常勤講師として、元年4月から7年3月まで短大において社会学を、大学において3年4月から19年3月まで教育社会学、福祉社会論を、同年4月から社会福祉論を担当していた。

また、X1 委員長は、執行委員長（昭和58年4月～昭和61年3月）、副執行委員長（昭和61年4月～13年10月）、書記長（13年10月～21年3月）を歴任し、21年3月以降、執行委員長を務めている。

ウ X2 書記長は、昭和57年4月から専門学校の専任教員を務めていた者であるが、19年3月をもって定年退職し、同年4月から嘱託専任教員として引き続き勤務した後、22年3月をもって再雇用期間満了により退職した。この間、X2 書記長は、社会福祉科に所属し、現代社会と福祉、相談援助実習・指導、社会福祉現場実習・指導等の科目を担当し、社会福祉科主任（17年4月～21年3月）、学科改編委員会委員（21年4月～同年12月）等を歴任した。

また、X2 書記長は、副委員長（昭和58年4月～昭和63年3月、13年10月～21年3月）、書記長（昭和63年4月～13年10月）のほか東京私教連の中央執行委員やその上部団体の事務局次長等を歴任し、21年4月以降、書記長を務めている。

エ X3副委員長は、専門学校開校時から専任教員を務めている者であり、17年4月から社会福祉科に所属し、21年度は、経済学、福祉国家論、情報処理等の科目を担当したほか、1年クラス担任も務めていた。なお、X3副委員長は、14年にうつ病により安静加療の必要がある旨診断され、16年1月から同年9月まではくも膜下出血により病気休職した後、リハビリ勤務を開始し、17年4月から再び授業を担当するようになったが（その際、組合からの申出により、X2書記長が授業の補助をしたり、副担任に就任したりするなどした。）、18年2月には、くも膜下出血及び高次脳機能障害により記憶障害等を認めるものの、徐々に授業の回数を増加させることは可能である旨の診断を受けた。

また、X3副委員長は、組合結成時から組合員となり、元年1月から13年10月まで執行委員長を務めた後、同月以降、副委員長を務めている。

オ A1組合員は、昭和56年4月の開校時から専門学校の専任教員を務めていた者であるが、20年3月をもって定年退職した後、同年4月から21年3月まで専門学校の嘱託専任教員を務めていた。この間、A1組合員は、精神保健福祉科に所属し、経済学、法学、歴史学、社会学、社会保障論、福祉経済論、民法等の科目を担当し、精神保健福祉科・学科主任（教務委員兼任、16年4月～21年3月）、学科改編委員会委員長（20年6月～同年12月）等を歴任した。

また、A1組合員は、これまでの間、書記長（昭和58年4月～昭和61年10月、元年1月～13年10月）、執行委員長（昭和61年10月～同年9月、13年10月～20年3月）を歴任した。

## 2 専門学校、短大及び大学について

### (1) 専門学校

ア 専門学校は、昭和56年4月に開設されたものであり、第1事件申立て時点において、福祉心理科、精神保健福祉科、健康福祉科（21年度の名

称はスポーツ・健康科)、社会福祉科、児童福祉科、介護福祉科及び養成科(通学課程及び通信課程。19年4月に新設された。)の7学科が設置されていた。

養成科は社会福祉士養成施設であるのに対し、社会福祉科は社会福祉主事養成機関であり、専任教員としての資格要件も異なっていた。また、教える対象は、養成科は社会人(大学卒業者及び相談援助実務経験者)、社会福祉科では高校の新規卒業生であり、修業期間の違い(養成科通学課程は1年、同通信課程は1年7か月、社会福祉科は2年)があった。

養成科の各課程では、社会福祉士養成施設指定規則に基づき、生徒の総定員数に応じて定められた数以上の法定専任教員を有している必要があり、通学課程については、専門学校のように総定員40人の場合は3人が必要であったが、通信課程については、定員の多少にかかわらず、一人の専任教員で足りた。実際に通学課程に配属された法定専任教員数は、20年度は18人の在籍学生数に対し4人、21年度は23人の在籍学生数に対し3人であった。

他方、社会福祉科では、社会福祉主事養成機関等指定規則に基づき、専門学校のように総定員80人の場合は3人が必要であり、そのうち2人は、社会福祉概論、社会保障論、公的扶助論、老人福祉論、障害者福祉論、児童福祉論、家庭福祉論、地域福祉論、社会福祉援助技術論又は福祉事務所運営論を教授できる者であることが必要であった。

イ 学園傘下の各学校における労働条件や給与体系はそれぞれ異なっており、専門学校には独自の就業規則、給与規程が存在し、人事も実質的には専門学校が独自に行っていた。

(7) 専門学校の就業規則においては、職員は60歳に達した日の属する年度の末日をもって定年退職しなければならない(第44条)、定年に達した職員に関し、業務上必要と認めるときは、前条の規定にかかわらず、

本人の健康状態を勘案し、1年ごとに雇用契約を更改して講師若しくは嘱託教員又は事務職員若しくは現業職員として雇用することができる

(第45条)とされていたが、19年3月7日付けで、組合と学園との間で定年後再雇用に関する労使協定(以下「本件労使協定」という。)が締結され(なお、組合は、専門学校の職員の過半数を代表する組合ではなかった。)、学園は、同年4月23日付けで、就業規則第45条を改正した。

本件労使協定の内容は、次のとおりであり、本件労使協定第4条の再雇用終了年齢は、改正高年齢者雇用安定法による法定義務化年齢に合わせた規定であった。

「第1条 本協定の対象者は、平成18年4月1日時点で60歳未満であり、かつ契約期間の定めのない職員に適用する。

第2条 学園は第3条に定める基準に該当する者と再雇用契約を締結する。

再雇用期間は4月1日から翌年3月31日までの1年間とし、期間終了の都度、再雇用対象者の基準を満たした者は、第4条に定める再雇用終了年齢を限度に再雇用契約を更新する。

第3条 定年退職後、再雇用の対象となる者は、定年退職日において次の各号に掲げるいずれの基準をも満たす者でなければならない。

- 一 引続き勤務することを希望し、勤務に精励する意欲があること。
- 二 再雇用する職務に求められる健康状態を、学園の認める医療機関での健康審査により確認できること。

(第2項及び第3項 略)

第4条 定年到達日の属する期間別の再雇用終了年齢は次の表のとおりとする。



平成18年4月1日～平成19年3月31日60歳定年到達者	63歳
平成19年4月1日～平成21年3月31日60歳定年到達者	64歳
平成21年4月1日以降60歳定年到達者	65歳

第5条 再雇用者は嘱託教員，嘱託事務職員，非常勤講師，契約職員として雇用する。

第6条 勤務日数，労働時間，給与等，再雇用の労働条件については，要員状況，業務量等を勘案して学園が決定する。

第7条 再雇用の対象となる者の基準に関して，本協定に定めのない事項が生じた場合は，学園，職員代表が協議の上円満な解決を図るものとする。

第8条 この協定は平成18年4月1日から有効とし，期間の定めのない協定とする。」

X2書記長は，昭和21年8月生まれで18年8月に60歳に達することから，本件労使協定による再雇用の適用を受ける最初の対象者の一人であり，その再雇用期間は，同協定第4条により，63歳に達する年度である22年3月31日で終了することとなっていた。

なお，専門学校に所属する専任教員で，定年に達した以後，定年特例又は継続雇用制度により嘱託専任教員に採用された者の割合は，元年度から11年度までは概ね20%から30%台を占め，12年度から18年度までの間は10%台で推移した。本件労使協定が締結された後も，60歳以上の者の割合は，19年度が専任教員30名中7名（23%），20年度が専任教員30名中9名（30%），21年度が専任教員29名中8名（28%）であり，その中にはX2書記長より年齢が上の者もいたが（いずれも本件労使協定の適用対象外であった。），22年度においては専任教員23名中2名のみ（X1委員長及びC3教員，いずれも63歳）であった。

また、非常勤講師については、17年4月1日から施行された「非常勤講師の委嘱及び開講条件に関する規則」により、専門学校は、毎年度始めに原則として満70歳を超えない者について、教務上特に必要であると認めた場合に、1年又は6月の期間で委嘱することとされ、一定の単価で委託料が支払われていた。専門学校には、20年度において70歳に達した非常勤講師2名が21年度も継続して非常勤講師として委嘱され、また、22年度においても、69歳前後の2名が非常勤講師として委嘱されていた（いずれも本件労使協定の適用対象外であった。）。

(イ) 専門学校の給与規程においては、職務手当（以下「役職手当」ともいう。）の支給対象は、学生部長、学生部次長、学群長（月額3万円）、学科主任（月額1万円）、事務部長、課長、同代理、センター長、同代理、係長及び主任とされている（第4条）。

ウ 学園と労働組合との団体交渉における学園側の交渉要員は、専門学校については、法人本部のB3総務部長、B5企画課長、専門学校事務局のB6事務部長及びB7学務課長（以前は校長が出席したこともあったが、15年4月にB3総務部長が就任して以来、校長が出席したことはない。また、学園側出席者で主に発言するのは、B3総務部長である。）、女子校については、B3総務部長、B5企画課長及び同校の事務長、取手校については、同校の事務長及び副校長であって、各学校の校長は出席していない。

エ 3年頃、当時専門学校長であったB8校長と組合とが対立し、組合は、同年11月、都労委に救済を申し立てた。同事件では、主としてX1委員長の学生課長降格問題が争われ、8年2月、組合と学園との間で、校長直轄の特命担当職として、特定の一般企業等の新規就職先開拓業務を主たる任務とする「新規就職先の開拓渉外業務」職を校務分掌に加え、同年4月1日付けでX1委員長を同職に任命すること、次年度以降については継続

を原則とするが、問題ある場合は双方の申入れにより協議するものとする  
こと、特命担当職の任用期間中、特例措置として月額1万円の特命手当を  
支払うことなどを内容とする和解が成立した。

その後、B 8 校長は15年に退任し、同年4月からB 1 校長が（同人は、  
校長退任後も、専門学校や取手校を担当する理事を務めている。）、17  
年4月からB 9 校長が、そして20年4月からは大学社会学部ライフデザ  
イン学科教授であるB 2 校長が専門学校長に就任した（なお、専門学校長  
は、学園の理事も兼任している。）。

オ X 1 委員長は、上記エの和解協定に基づき、8年度以降、特命担当職を  
委嘱され、月額1万円の特命手当の支給を受けていたところ、16年4月  
1日及び18年4月1日に、それぞれ2年間の任期中で新規事業企画開発担  
当に任命され、20年3月31日をもって任期中を終了するまでの間、養成  
科設置に向けて中心的役割を果たし、19年4月に養成科が開設されると  
ともに養成科統括責任者に就任した。

その後、学園は、X 1 委員長が20年3月31日をもって学園を定年退  
職したことを受けて、同日をもって特命担当職の委嘱を解くとともに、同  
年4月1日付けで同人を嘱託専任教員として採用し、1年間の任期中で養成  
科統括主任とする辞令を発したが、同月以降も、同人に対し、月額1万円  
の職務手当を支給していた。

## (2) 短大

短大は、昭和60年4月に開設されたものであり、人文学科（国文学専攻、  
英文学専攻及び文化史専攻）のみが設置されていた。

短大設置に向けて、組合は、学園に対し、組合員全員を短大の教員とする  
ことを保障するよう要求し、昭和58年7月、学園と組合との間で、短大設  
立後2年を目途に、昭和56年度及び昭和57年度に採用された専門学校の  
専任教員を短大の専任教員とするよう最大限努力する旨の覚書が締結され、

短大開設に伴い、組合員数名が短大の専任教員となったものの、X1委員長は、短大の専任教員とはならず、元年4月から7年3月までの間、非常勤講師として社会学を担当した。

その後、少子化等による学生数の減少を受けて、学園は、19年3月をもって短大を閉校し、これに伴い、短大に所属する専任教員及び職員は、大学に編入された。

### (3) 大学

大学は、2年4月に開設されたものであり、当初は1学部であったが、18年度には学部を増設し、社会学部（人間心理学科、ライフデザイン学科及び経営社会学科）及びメディアコミュニケーション学部（マス・コミュニケーション学科及び情報文化学科）が設置されている。

X1委員長は、3年4月以降、1年毎に委嘱されて非常勤講師として教育社会学を担当し、19年度からは社会福祉論を担当するようになった。大学において、社会福祉論は、一般教育科目に位置付けられ、原則として2年次に社会福祉論を履修することとされていたが、3年次又は4年次に履修することも可能であり、21年度は41名、22年度は43名の学生が3年次又は4年次に社会福祉論を履修していた。また、大学を卒業して社会福祉主事任用資格を取得するためには、社会福祉法第19条に基づき、厚生労働大臣が指定した34科目の中から3科目以上を履修する必要があるが、社会福祉論はその中の一つであったが、必修科目ではなかった。

大学においては、従前から、専門教育科目よりも一般教育科目の方が比較的多かったところ、前記(2)のとおり短大閉校に伴い大学に編入された専任教員のほとんどが一般教育科目の分野しか教えられなかったこともあって、19年度における大学の一般教育科目数は、97となった。そこで、大学は、19年5月、中央教育審議会において14年2月に出された「新しい時代における教育科目の在り方について」という答申も踏まえ、22年度入学者に

向けたカリキュラム再編作業を行うため、教務委員会に一般教育検討部会を設置し、同部会は、同年10月頃、「江戸川大学独自の特色ある一般教育のあり方」と題する報告書を教務委員会へ提出した。しかし、同報告書が抽象的な報告であったことから、同部会は、20年9月頃、「新しい一般教育の在り方」と題する報告書を教務委員会に提出し、これを踏まえて、大学の各学部及び各学科において検討が進められた。

### 3 学園の経営状況等

- (1) 専門学校における学生の定員充足率は、18年度まではほぼ100%前後で推移していたものの、それ以降は漸減している。17年度から21年度までの学生数等の推移は、別紙1のとおりであり、19年度以降、養成科通学課程以外の学科は漸減しているものの、養成科通学課程は、開設初年度である19年度が8名（20.0%）、20年度が18名（45.0%）、21年度が23名（57.5%）と漸増し、また、養成科通信課程も、19年度が93名（46.5%）、20年度が219名（54.8%）、21年度が255名（63.8%）と漸増している。

なお、20年5月1日時点における各学校の定員充足率は、大学が97.3%、女子高校が93.2%、取手高校が98.8%、女子中学が114.6%、取手中学が123.2%であった。

- (2) 学園は、全体のものとは別に、専門学校に係る貸借対照表、資金収支計算書、消費収支計算書を作成しているところ、専門学校の帰属収支差額（帰属収入〔帰属収入とは、本来、学校法人に帰属し、負債とはならない収入を意味するものであるが、ここでは、学園が専門学校に帰属し、負債とはならない収入として割り振ったものを意味する。〕の合計から消費支出を引いたもの）、基本金組入額、帰属収支差額から基本金組入額を差し引いた消費収入超過額等は、別紙2及び別紙3のとおりであり、専門学校における帰属収支の8割以上は、学生生徒等納付金が占めている。なお、19年度の学園全

体の帰属収入は71億1031万7679円、消費支出は65億2463万7476円であり、帰属収支差額は5億8568万0203円の黒字であった。

また、専門学校の金融資産（有価証券、退職給与引当特定資産、減価償却引当特定資産、現金預金）の推移をみると、10年度末8億4900万円、11年度末8億9800万円、12年度末6億2900万円、13年度末6億1100万円、14年度末5億9300万円、15年度末6億4700万円、16年度末8億円、17年度末8億9900万円、18年度末5億5700万円、19年度末5億5700万円、20年度末7億4700万円、21年度末9億4600万円、22年度末5億9200万円、23年度末5億1700万円、24年度末4億7400万円、25年度末4億2500万円であった。

なお、学園は、例えば、専門学校を女子校の資金で創設し、その際、約26億1700万円相当の土地、建物、備品等が女子校から専門学校へ移動するなど、学校新設の際、対内的に、学校間で資金・資産の融通を行っていたが、学校新設時以外では、19年3月頃に、大学から専門学校へ3億円を融通し、専門学校の貸借対照表上、これを20年度末から25年度末までの負債の部に計上する取扱いをしたほかに、学校間で資金を融通した事実を認めるに足りる証拠はない。また、専門学校の貸借対照表には、第1号基本金と第4号基本金しか計上されておらず、20年度以降、新規の基本金はほとんど積みまれていない。

- (3) 学園が21年6月24日付けで作成した専門学校に係る年度別・学科別収支比較（除退職金）によると、19年度及び20年度の各学科収支差及び総収入（修正後）並びに21年度の各学科収支差予想及び総収入（修正後）予想は、次のとおりであった。

学科等	19年度収支差	20年度収支差	21年度収支予想
福祉心理科	-1861万0000円	-1285万2000円	-1567万8000円
社会福祉科	-1747万1000円	-783万5000円	-2311万3000円
精神保健福祉科	-1571万8000円	-856万5000円	-982万1000円
介護福祉科	3532万6000円	-561万5000円	796万9000円
健康福祉科	-680万5000円	-1868万2000円	-2513万5000円
児童福祉科	-255万1000円	1788万4000円	1214万9000円
養成科通学課程	-3395万7000円	-3358万8000円	-2420万9000円
通信課程	153万2000円	537万8000円	491万1000円
総収入修正後	-567万8000円	-3420万0000円	-7292万7000円

なお、定員を100%充足した場合における養成科の収支予想は、通学課程がマイナス958万1000円であるのに対し、通信課程が2195万1000円であった。

#### 4 第1事件申立てに至るまでの経緯

- (1) 専門学校の経営悪化を受けて、学園は、20年6月4日、財務説明会を実施し、全教職員に対し、専門学校の財務資料（消費支出の推移、消費収支計算書、貸借対照表、学生数の推移、各学科別の採算等）を配付して財務状況を説明した。これらの資料によると、19年度における専門学校全体の赤字額は約1億4200万円であり、また、教員人件費は約3億2500万円で、職員人件費約1億6200万円の約2倍であった。

また、B2校長は、同月18日に行われた定例教員会議において、各学科に対し、各科将来構想検討部会及び学科改変委員会の設置を指示し、同年8月末を目途に何らかの成果を出すよう依頼した。このとき、養成科将来構想検討部会の部会長にX1委員長及びC1教員が、学科改変委員会の委員長にA1組合員が、同委員にX2書記長ほか数名がそれぞれ指名された。

その後、各科将来構想検討部会及び学科改変委員会は、検討結果として、

スポーツ・健康科は、23年度の学生募集を断念することもやむを得ないことを、福祉心理科は、カリキュラムの絶えざるバージョンアップを前提とする学科維持を、社会福祉科及び精神保健福祉科は、両科目を統合してソーシャルワーク専攻課程を設置し、2年制課程を3年制課程とするとともに、卒業後の4年目として、卒業時のクラスの形式を卒業後も維持した資格取得希望者によるバーチャルクラスを編成し、担任が教育、指導するデュアルコースを設置することなどを報告した。

- (2) 20年6月24日に行われた団体交渉において、学園は、学生数の減少による財政難を理由として、定期昇給カット及び一時金年間1.05か月分カットを提案した。その後の交渉の結果、学園は、定期昇給カット案については撤回したものの、一時金については、年間1.05か月分をカットすることで双方が妥結した。
- (3) 専門学校は、20年9月10日付けで、X1委員長に対し、社会福祉法改正による21年度カリキュラムの大幅な変更、増加及び科目名称の全面的な変更に伴い、これまでの担当科目、専門領域を勘案し、養成科通学課程におけるX1委員長の新しい担当科目を決定した旨通知し、承諾書の提出を求めたところ、X1委員長は、同月24日付けで就任承諾書を提出した。
- (4) 養成科では、20年10月29日に開催された臨時学科会議において、SSW養成課程を推進することが確認され、同年11月19日に開催された養成科通信教育科委員会において（B2校長も出席）、21年度にSSW養成課程を開講することができるように準備を進めることとされた。

これを受けて、専門学校は、21年1月9日付けで、社団法人日本社会福祉士養成校協会（以下「養成校協会」という。）に対し、SSW教育課程認定（新規）審査申請書を提出した。なお、この前後において、X1委員長とSSW導入に反対する教員との間で意見が対立し、会議が険悪な雰囲気になったことがあった。



(5) 20年11月18日頃、養成科のC1教員（C1教員は、20年4月に組合に加入したが、同年10月頃から徐々に組合との関係が疎遠になり、21年2月3日に組合を脱退した。）、C8教員ら3名が、B2校長に、X1委員長からパワーハラスメントを受けていると訴え、場合によっては訴訟で使用者責任を問うなどと述べた（以下「パワハラ問題」という。）。

21年1月5日及び同月15日、B2校長は、上記3名、B3総務部長らと共に弁護士事務所を訪れ、上記パワハラ問題について相談したところ、相談に当たった弁護士は、訴訟をするにしても立証が困難であり、今後パワーハラスメントを受けたときには、その日時、場所、内容等を記録に残しておくよう答えた。

なお、専門学校には、20年度に「セクシャルハラスメント委員会」（後に「倫理・危機管理委員会」と改称。以下「セクハラ委員会」という。）が設置されていたところ、学園は、上記パワハラ問題について、X1委員長本人には知らせず、同人からの事情聴取等も一切行わなかった。

(6) B2校長は、各科将来構想検討部会及び学科改変委員会からの報告（上記(1)及び(4)）は現状を認識し、将来を見据えた構想をまとめたものとは評価できず、教員を中心とした改革プランに期待がもてないと判断し、学園理事会の承認を得て、B1理事、B2校長、B3総務部長ら事務局職員3名、介護福祉科教員2名の合計7名をメンバーとする「専門学校改革プラン策定委員会」（以下「策定委員会」という。）を新たに設置し、21年1月から2月にかけて委員会を6回開催した。これに対し、組合は、21年2月4日付けで、策定委員会に専門学校の主要メンバーや組合員が入っておらず、専門学校の再建の使命を担うことはできない、実質的に専門学校の教員の意見を封じている、専門学校の解体を目的としたものではないかなどと学園に抗議した。

学園は、策定委員会での検討結果を踏まえて、21年2月25日に開催さ

れた教員会議において事業計画案を発表した。同案では、スポーツ・健康科は22年度の募集を停止する、福祉心理科及び精神保健福祉科は22年度の目標を達しない場合は23年度の募集を停止する、社会人を対象として介護福祉士及び精神保健福祉士の資格取得を支援する通学課程及び通信課程を24年度に設置することを検討するとされているほか、養成科通学課程は、22年度の最終入学者の状況によって23年度の募集を停止することを検討するとされ、また、21年度から校務分掌及び人事制度を見直し、役職定年、評価制度、適正配置等を実施するなどとされていた。そして、専門学校は、同月27日、21年度の主任を発表した。

なお、この頃、役職定年制について、B2校長は、教員と職員の双方について21年度から実施する意向であったが、B6事務部長から、事務の継続性の観点から21年度からの実施は難しいことを理由に、職員に対する実施については1年間猶予してほしい旨依頼されたことから、教員については21年度から、職員については22年度からそれぞれ実施することとした。

- (7) 21年3月6日、上記事業計画案に関する団体交渉が行われ、役職定年制についても議題となった。出席者は、組合側がX1委員長、A1組合員、X2書記長、X3副委員長、東京私教連嘱託のA2（以下「A2」という。）ら6名、学園側がB3総務部長、B5企画課長、B6事務部長及びB7学務課長の4名であった。

冒頭、B3総務部長は、専門学校改革案について、改めて「事業計画案」と題する文書を示し、①学科等計画について、養成科通学課程は、22年度の最終入学者の状況によっては23年度の募集停止も考えていること、募集停止する学科が出ても、他学科や事務職への配置転換をするなどして雇用は確保していくこと、②校務分掌の見直しについて、権限の明確化、役職の削減を図って本当に風通しのよいシンプルなものにしていくこと、③役職定年制について、21年度から60歳以上の教員は役職を外れてもらい、役職者

を若返らせること、事務職員についても22年度から60歳以上は原則として全員役職を解き、若返りを図ること、なお、22年度から65歳以上の教職員は原則として退職とすること、④評価制度について、21年度から導入し、冬の賞与から反映させたいこと、導入に当たって勤務状況や出退勤の管理をきちんとしていく必要があることなどを説明した。

組合側は、事業計画案の内容のほか、策定委員会の設置経緯、構成員の選定等や、学園の経営方針、施策、B1理事及びB2校長の責任等についても質問し、意見を述べて抗議したほか、案の中にSSW養成課程のことが入っていない理由や設置から2年足らずで養成科通学課程を廃止する理由について質問したところ、B3総務部長は、よく分からない、詳しいことは教員会議ででるのではないかなどと回答した。また、組合側が、教員は21年度から役職定年制を実施するのに、事務職員は22年度から実施する理由について質問したところ、B3総務部長は、「改革を行うにあたっていっぺんにやる必要は無い」、「事務職は引継ぎが必要」などと回答し、組合側が、差を設けているのは意図がある、役職定年の説明がつかない、混乱を起こすだけだなどと抗議し、教員については「原則」という文言がないことや引継ぎを考慮していない理由を更に質問すると、B1理事に確認するなど回答したが、その後、回答はなかった。

(8) 21年3月18日、B2校長は、X1委員長と面談し、同年4月1日付けで養成科から社会福祉科へ異動となる旨通告した。

(9) 21年3月24日に行われた団体交渉において（出席者は、組合員1名が加わったほかは、同月6日に行われた団体交渉の出席者と同じであった。）組合側は、新しく養成科の主任となったC1教員及びC8教員は主任に適任でないと主張し、X1委員長をなぜ異動させるのか、統括主任は誰かと質問した。これに対し、B6事務部長は、統括主任はなくなり、8学科同格とすると説明した。また、組合らは、教員だけ即時に役職定年制を実施する理由

を再度質問し、さらに、役職定年制は組合員3人の主任外しである、統括主任ポストをなくすという形でX1委員長を役職から外している、組合を辞めたC1教員が、経験が少ないのに主任になっている等と抗議した。

21年3月30日の団体交渉（出席者は前回と同じ。）では、主にX1委員長が、C1教員及びC8教員は主任に不適合であるから外すべきなどと主張し、組合側と学園側で議論がかみ合わないまま終了した。

(10) 21年3月ないし4月頃、B2校長は、X3副委員長に社会福祉士実習・演習担当教員資格を取得させる目的で、C5教員からX2書記長を経由する形で、X3副委員長に対し、実習演習担当教員講習会を受けるよう打診した。同講習会は、19年に社会福祉士及び介護福祉士法が改正され、実習及び演習担当教員の要件の一つに同講習会の受講が新たに加わったことにより開催されるもので、21年度の申込期限は同年6月30日であった。

(11) 21年4月1日以降、役職定年制の実施により、20年度に主任であった者7名のうち5名が主任の職を解かれ、役職手当（月額1万円）の支給もなくなった。また、これと同時に行われた校務分掌の見直しにより、各学科主任の上位に位置付けられていた学群長のポストが廃止され、各学群長に支払われていた役職手当（月額3万円）も廃止された一方で、養成科では、統括主任のポストが廃止された代わりに、通信課程及び通学課程のそれぞれに主任が置かれ、通信課程主任にはC1教員が、通学課程主任には非組合員であるC8教員が任命された。

役職定年制の実施及び学群長の廃止の実施による異動状況は、以下のとおりである（組合員は◎、役職定年制で役職を解除された者は●、学群長廃止により役職手当が支払われなくなった者は△で示す。）。

学群・ 学群長	学 科	20年度主任	21年度主任

第1	福祉心理科	C 9	C 9
C 5 △	精神保健福祉科	A 1 ◎●	C10
	健康福祉科	C11	C11
第2	社会福祉科	X 2 ◎●	A 3 ◎
C 22 △	児童福祉科	C12●	C 2
第3	介護福祉科	C13●	C14
C 20 △			
学生部 直轄	養成科	X 1 ◎● (統括主任)	C 8 (通学課程) C 1 (通信課程)

X 1 委員長は、同日付けで、上記のとおり統括主任の職を解かれるとともに、養成科から社会福祉科へ異動となり、社会福祉科は、X 1 委員長、X 3 副委員長、X 2 書記長及びA 3 組合員 4 名のみで構成されることとなった。これにより、X 1 委員長の担当科目に変更はなく、引き続き養成科通学課程において科目を担当することとなっていたものの、同人に支払われていた役職手当が支払われなくなった。

- (12) 21年5月14日、東京私教連、組合、X 1 委員長及びA 1 組合員は、都労委に第1事件を申し立てた。

## 5 第2事件申立てに至るまでの経緯

- (1) 21年6月頃、大学では、21年1月頃に行われた学部長及び学科長による検討会議、同年5月頃に行われた各学科における設置科目等の確認作業を経て、教務委員会及び教授会において、新カリが了承され、22年4月から実施することとされた。

新カリにおいては、専門教育で対応できる科目はこれに委ね、一般教育科目については、専門教育科目に至る基礎的事項の科目及び専門教育科目では開き得ない科目に限定するという基本方針の下、97の一般教育科目中、X 1 委員長が担当していた社会福祉論を含む28 (そのほとんどは選択科目で

あった。)が廃止され、その結果、社会福祉論は、旧カリが適用される学年が2年次を終了する23年3月をもって閉講されることとなった。もともと、前記2(3)のとおり、社会福祉論は3年次又は4年次に履修することも可能であることから、22年度の入学者が卒業するまでの間、常に開講することはしないものの、学生から要望があれば検討することとした。

- (2) 専門学校が作成した22年度向けの入学案内には、養成科通学課程の案内も掲出されており、また、21年6月20日に行われたオープンキャンパスにおいて、専門学校は、初めての試みとして、高校生に同伴した保護者や教師向けに、養成科通学課程の説明会を実施した。

しかし、学園は、専門学校の20年度帰属収支差額は1億4,600万円の赤字であり、21年度も赤字予算が法人本部により組まれたことを受け、専門学校の赤字状態が深刻であるという認識を持つに至り、21年6月16日に行われた専門学校内の運営会議を経た後、同月24日に行われた学園の経営会議において、事業計画案において廃止が予定されていたスポーツ・健康科の学生募集とともに、同案の内容を前倒しして養成科通学課程の学生募集も22年度から停止することを決定し、21年7月1日(この前日には、都労委において、第1事件の第1回調査が行われていた。)に行われた財務説明会において、学園は、専門学校の全教職員に対し、養成科通学課程の学生募集を22年度から停止することを発表した。

これを受けて、組合らは、同年9月7日、養成科通学課程の学生募集停止は第1事件申立てに対する報復であり、X1委員長の養成科から社会福祉科への異動に対する救済の実効性等を著しく阻害するものであるとして、都労委に対し、学園が本件審査中に養成科通学課程の廃止へ向けた手続を進めないよう実効確保の措置の申立てを行ったが、学園の理事会は、同月9日、スポーツ・健康科及び養成科通学課程の廃止を正式に決定した。

- (3) 上記(2)の申立てを受けて、都労委は、21年9月18日、担当三者委員

名で、当事者全員に対し、学園は「更なる紛争拡大防止に努めるとともに、今後、団体交渉において社会福祉士養成科通学課程の廃止について誠実に説明すること」と要望する「要望書」を交付した。

- (4) B2校長は、21年5月20日頃、X2書記長と面談し、募集状況が悪く次年度のことは約束できない旨述べていたところ、同年10月下旬頃、X2書記長に対し、22年4月以降は採用しない旨通告した。これに対し、X2書記長は、非常勤講師としての採用もだめかと尋ねたところ、B2校長は、学校の方針なので採用しない旨回答した。
- (5) X3副委員長は、21年度実習演習担当教員講習会の申込期限である21年6月30日までに、受講を申し出ず、同年11月頃に行われた学科会議において同講習会に参加する意思を表明したが、学園は、申込期限を既に過ぎていているとして、この申出を拒否した。
- (6) 21年11月4日、B2校長は、「平成22年度準備の学科会議の開催について」と題する文書により、各学科主任兼教務委員に対し、学科会議を開催し、事前に教務委員会で検討された「平成22年度・各科目教員配置案」について学科として確認・検討すること、同月18日の教務委員会に学科会議の報告をすること、教務委員会委員長はその結果を校長に報告することなどを指示した。

この文書に添付された表には、22年度の各教員の担当科目、担当学年、時間数、担当クラス、持ちコマ数及びクラス担任の有無について具体的な案が記載されていたが、社会福祉科に係る表には、専任教員としてA3組合員、X3副委員長及びX1委員長の名前はあったが、X2書記長の名前はなかった。

- (7) 21年11月10日、東京私教連、組合、X1委員長及びA1組合員は、第1事件の申立事実として、学園が、①A1組合員の雇用終了を議題とする団体交渉において不誠実な対応をとったこと、②組合らが都労委に救済申立

てを行ったことの報復として、養成科の廃止を一方的に通告し、その手続を開始したことを追加した。

- (8) 組合は、21年11月16日付けで、学園に対し、①同年10月27日にB2校長がX2書記長を呼び出し、22年度は嘱託専任教員及び非常勤講師として採用しない旨通告したことは、不当解雇である、②B2校長が本人の了解もなく22年度の担当科目表及び各専任教員の担当科目を決定し、X2書記長及びA1組合員の担当科目をX1委員長、X3副委員長らに割り当てた（取り分けX3副委員長は、専門外の担当科目が割り当てられている。）ことは、第1事件申立てに対する報復、嫌がらせであるなどとして、X2書記長の次年度雇用及び組合員らの次年度担当科目を議題とする団体交渉を申し入れるとともに、B2校長の出席を要求し、同年12月3日に団体交渉が行われた。出席者は、組合側がX1委員長、X3副委員長、X2書記長、A2ほか1名、学園側がB3総務部長、B5企画課長、B6事務部長及びB7学務課長であった。

ア B2校長が出席しなかった点について、組合側が、B3総務部長よりもB2校長の方が当事者として説明責任がある旨指摘したところ、B3総務部長は、校長は今までの慣例として出していないなどと述べた。

イ X2書記長の雇用終了に関して、組合側は、①21年3月6日の団体交渉で学園が示した「事業計画案」では、「平成22年度より65歳以上教員、職員について原則、退職とする。」とされているのに、63歳で雇用を終了するのは矛盾する、②これまでは慣行として65歳まで雇用されているし、現時点でも70歳を超えた者が雇用されているなどと述べ、③本件労使協定が締結された時点で63歳以上の教員がいたが、それらの教員が63歳で雇用終了とならなかった理由や、その後に64歳、65歳となった教員を辞めさせていない理由について質問した。

これに対し、学園側は、①本件労使協定に基づいて再雇用された教員は



法律上の年齢までであり、X2書記長についても、同協定に基づき63歳退職を適用しただけである、「事業計画案」で「65歳」とあるのは、同協定締結以前に60歳定年を迎えた人のことである、②非常勤講師の採用はその時々学校の事情あるいは学校の運営方針、経営方針によって校長が判断するもので、慣行ではないところ、21年度末で専任教員7名が退職予定であるが、専門学校が現在置かれている状況等からして、一人も非常勤講師として採用しない予定である、③同協定締結時に63歳以上だった教員を辞めさせなかったのは必要だったからで、今は必要がない、64歳、65歳になっても辞めさせなかった教員は、元々労使協定に該当しなかった人たちである、従前、62、63歳過ぎでも必要があれば雇っていたが、労使協定に基づく再雇用者に対しては同協定の年齢までと考えている、財政状況が悪くなっているの、それらの人たちには退職してもらいたいなどと回答した。

また、B5企画課長は、X2書記長の生年月日を尋ね、X2書記長が生年月日を答えると、本件労使協定の一部を読み上げ、「63歳が再雇用終了年齢です。これだけですよ。」などと、同人の雇用終了の根拠は本件労使協定に尽きる旨を改めて述べたが、組合側は、これに納得せず、本件労使協定第4条に規定された雇用終了年齢の解釈を巡って交渉は紛糾した。

ウ 次年度担当科目等の決定過程に関して、組合側は、これまでは最初に各学科会議で検討し、それから教務委員会が決めていたのに、今回、B2校長が直接口を出しているのは、慣行に反した専断的なやり方である、B2校長は、各学科の教務委員にかん口令を敷き、組合員を決定過程から排除しているなどと批判し、X2書記長を辞めさせると社会福祉科の法定専任教員が足りなくなる、専任教員が7人も辞めたらどこから後任を持ってくるのか、カリキュラムに問題があるなどと述べた。これに対し、B3総務部長は、欠員にするかどうかは知らない、後任については知らない、カリ

キュラムに関してどうかは関係ないなどと述べ、組合らが法定専任教員数の要件を満たすためにはX2書記長が必要である旨を更に主張しても、必要ない旨を繰り返し述べた。

また、22年度の担当教科等について、学園側は、B2校長が説明する用意がある、教員の配置に問題等があったら、その時に色々と説明を受けていただきたいなどと述べた。これに対し、組合側がなぜB2校長は団体交渉に出席しないのか再度尋ねると、B3総務部長は、B2校長が別に機会を設けて説明する旨繰り返し、組合側がいつ、どこで説明するのか、今この場で説明しないのかなどと更に追及しても、いつになるかは分からない、ここではしないなどと述べた。

なお、その後、B2校長が22年度の担当教科等について説明をすることはなかった。

- (7) 21年12月14日、東京私教連、組合及びX2書記長は、学園がX2書記長の雇用継続を拒否したこと、同人の雇用継続問題等を議題とする団体交渉において学園が不誠実な対応をしたことが労組法第7条第1号ないし第4号の不当労働行為に該当するとして、都労委に第2事件を申し立てた。

## 6 第3事件申立てに至るまでの経緯

- (1) 22年2月10日、組合と学園との間で団体交渉が行われた。出席者は、組合側が東京私教連のA4執行委員、A2、X1委員長、X2書記長、X3副委員長、A1組合員及び組合員1名であり、学園側がB3総務部長、B5企画課長、B6事務部長、B7学務課長、専門学校運営会議（専門学校の運営に係る最重要事項を審議及び決定する場であり、管理職だけで構成されている。）のメンバーであるC5教員及びC4職員であった。

B3総務部長は、教員だけが先に役職定年制の対象となったことについて、教員は30人いるが職員は10数人しかいない、少人数でやっており一旦仕事から外すとスムーズにいかないから1年遅らせた、教員は専門のことしか

やっていないなどと述べた。これに対し、組合らは、学校は教員が中心だ、教員には資格がいる、学科主任が替わるのは引継事項が多くて時間がかかる、などと反論した。

また、組合らが、B 2 校長の欠席と C 5 教員及び C 4 職員の出席について異議を述べ、当日の議題として X 2 書記長の雇用終了の件が予定されていたにもかかわらず、結局、その件について一切話が出ないまま終了した。

- (2) 22年2月24日に行われた教員会議において、専門学校の22年度校務分掌表が配布された。前記のとおり、A 3 組合員が22年度も引き続き社会福祉科に配属される予定であったが、その後、同年3月31日をもって自己都合により退職することとなったため、同分掌表では、A 3 組合員に代わり C 10 教員が同科主任に配属され、また、X 3 副委員長がこれまで経験のない精神保健福祉科へ異動し、その代わりに C 7 教員が社会福祉科に配属されていた。

しかしその後、同年4月から C 10 教員が突然退職を表明したほか、学園の予想していなかった3ないし4名の教員が22年3月をもって退職することとなった。学園は、21年12月3日に行われた団体交渉において、22年度の新規採用はあり得ない旨発言し、B 3 総務部長の21年11月20日付け陳述書においても、22年度に「補充のために新しく教員を採用することは、専門学校の存続、改変の見通しの立たない現状では、道義的、財政的、そして法的にみても、新しい教員採用等できる筈はないのです」と記載されていたが、予想以上に退職者が出たことを受けて、B 3 総務部長は、公募で3名の教員を新規採用した。

- (3) 上記(2)のとおり退職者が出たことなどから、上記校務分掌表が若干修正され、最終的に、22年度における各教員の校務分掌数の分布は、次のとおりとなり、多くの教員は4ないし5の分掌を割り当てられ、多い者では7ないし8の分掌を割り当てられたのに対し、X 1 委員長は、教職員研修委員を

割り当てられたのみであった。なお、2の分掌を割り当てられたのは、X3副委員長，C8教員（非組合員），C15教員（非組合員），C16教員（非組合員）の4名であった。

分掌数	1	2	3	4	5	6	7	8
人数(名)	1(X1 委員長)	5	1	9	4	0	2	1

なお、X1委員長の20年度から22年度の分掌の推移を整理すると以下のとおりである。

年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
分掌	養成科統括主任，教務委員（主任），担任	学習環境整備委員会副委員長，美化委員	教職員研修委員
分掌数	3	2	1
備考	B2校長就任	役職定年制実施	

- (4) 22年3月10日，組合は，学園に対し，22年度の校務分掌等について，X3副委員長は社会福祉科で4コマを担当し，1年クラス担任であるから他学科へ異動させる理由はない，社会福祉科にX1委員長がいることから組合の影響を抑えようとした人事である，学園がX3副委員長に講習を受けさせないのはX3副委員長が帰属する学科をなくし学外追放を狙ったものであるなどと文書で抗議し，団体交渉を申し入れ，同月29日に団体交渉が行われた。

同団体交渉の出席者は同年2月10日の団体交渉と同じであり，次のとおりのやり取りがあった。

ア 冒頭，B3総務部長は，C5教員及びC4職員の出席について，専門学校の中の細かいことにはタッチしていないことから，現場を知っている人を出席させた旨説明したが，組合らは，この説明に納得せず，B2校長の出席を要求したため，交渉は紛糾した。

イ 組合らは、22年度校務分掌等について、要旨次のとおり発言した。

- (ア) 社会福祉科に新規に教員を採用することについて、学科に相談がなかった。他の学科には事前に相談しているのに、社会福祉科だけ扱いが違うのは、同科が組合員のみで占められており、学園側に不当労働行為意思があるためである。
- (イ) 学科会議や教務委員会にかけるというこれまでの手続を踏まず、校長らが一方的に校務分掌を決めた。
- (ウ) 新任のC7がいきなり主任、教務委員、1年クラス担任をやるのは無理がある。社会福祉科での経験が豊富なX1委員長が主任に就くのが順当であるのに、わざわざX1委員長を外すために新任を主任にした。

ウ これに対し、B3総務部長は、次のように発言した。

- (ア) 次年度の担当職員や新しい講師の依頼などは学校運営のことだから組合差別ではない。
- (イ) 具体的に組合員がどういうふうに差別されたのか、どういうふうに不利益があるのか、身分や給料が下がったのか。
- (ウ) 人の採用については、学校の考えている教育のできる教員、教育の質が確保できる教員、給与に見合った活動をできる人材、学校運営に貢献できる人材を、財務も含めて考える。

エ また、組合らが、X3副委員長は現在社会福祉科で4コマ持っているから同科に必要である、なぜ精神保健福祉科へ異動させるのかと述べたところ、B3総務部長は、学校運営のことになぜ組合が口を出すのか、どこに組合員差別があるのか、組合員に対してどのような不利益があるのか、X3副委員長が精神保健福祉科へ移って給与が下がったのかなどと繰り返し発言した。これに対し、組合らは、学校がつぶれたら不利益になる、給与が下がらなければ何をやってもいいのかなどと応酬した。

オ 組合らは、65歳以上の教員2名が非常勤講師として引き続き22年度

も雇用されることを指摘したところ、B3総務部長は、再雇用制の導入以前から非常勤講師である人は今までどおりと述べた。また、X2書記長の雇用終了について、「X2さんだけじゃなくて、全員そういった、ね、雇用延長は誰もいたしません。65歳を超えた教員については、申し訳ないけど、今回、全員ご退職頂く。後進に道を」と述べた。

- (5) 専門学校では、22年3月31日をもってX2書記長を含む11名の教員が退職した。そのうち、自己都合による退職は5名（C17教員、C13教員、C18教員、C19教員、A3組合員、C10教員。なお、C13教員は、この時点で64歳であったが、本件労使協定の適用対象外であった。）、本件労使協定による雇用年齢の上限に達した者、すなわち、この時点で63歳の者は、X2書記長及びC20教員の2名であった。他の3名（C21教員、C12教員、C22教員）は、いずれもこの時点で66ないし68歳で、非組合員であったが、本件労使協定の適用対象外であり、学園側として契約を更新しなかった者であった。

なお、学園は、上記11名のうちC17教員について、22年度も非常勤講師として引き続き委嘱し、短期集中講義を担当させているが、C17教員は、同年3月31日現在31歳で、出産により自己都合退職したものである。

- (6) 22年4月1日付けで、X3副委員長は、社会福祉科から精神保健福祉科へ異動となり、前期8コマ、後期4コマを担当するとともに、精神保健福祉科1年クラス担任に就任したが、職位、給与、勤務場所及び担当科目に変更はなかった。このとき、学園側交渉担当者として団体交渉に出席していたC5教員が精神保健福祉科の副担任となったが、同人は、2年5月16日に組合がX1委員長の右手首に怪我を負わせたなどと主張して学園に抗議した際に加害者とされた人物の弟であった（なお、当時の委員長は、X3副委員長であった。）。

社会福祉科では、21年度においては、X2書記長、X1委員長及びA3

組合員の3名が法定専任教員の有資格者として同科に配属され、22年度校務分掌表において配属予定であったC10教員、X1委員長及びC7教員はいずれも有資格者であったところ、上記のとおりC10教員が退職することになったため、C10教員の代わりに有資格者であるC6教員が配属された（なお、X3副委員長は、有資格者ではなかった。）。なお、社会福祉科では、22年度に入ってから「相談援助の基礎と専門職」及び「相談援助の理論と方法」の授業の担当教員が確定せず、第1回目の授業は休講となった。

また、X1委員長、C7教員及びC6教員のうち、新規採用であるC7教員が学科主任、教務委員及び1年クラス担任を、C6教員が2年クラス担任を割り当てられたのに対し、X1委員長は、分掌を割り当てられなかった。

なお、22年度、専門学校には、60歳以上の専任教員として、X1委員長以外に、児童福祉科のC2教員及び精神保健福祉科のC3教員の2名が在籍していたところ、C2教員は、22年3月で60歳定年により一旦退職したものの、22年度は入試副委員長及びクラス担任を務め、23年度からは学園が設立資金を出資した社会福祉法人の運営する保育園の園長に就任することが決定していた。また、C3教員は、X1委員長と同年齢であったが、22年度は、学科副主任、教職員研修副委員長、実習担当及びクラス担任を務め、教務委員会にも出席していた。

さらに、22年度、事務部門では、X2書記長と同年齢で、22年度中に64歳となるC4職員が、校長補佐に任用され、運営会議の一員（教職員相談室担当）と位置付けられていた。

- (7) 22年4月12日、大学は、X1委員長に対し、22年度の辞令を交付した際、22年度限りで社会福祉論の授業がなくなる旨通知した。
- (8) 22年5月10日、東京私教連、組合、X1委員長及びX3副委員長は、都労委に対し、22年度校務分掌等の問題について誠実に団体交渉すること、X1委員長に対する校務分掌外しをやめること、X3副委員長を社会福祉科

から異動させないこと等を求めて第3事件を申し立てた。

- (9) 22年9月10日、東京私教連、組合及びX1委員長は、第3事件の請求する救済の内容に「学園は、X1委員長が大学で担当していた社会福祉論を一方向的に廃止しないこと」を追加した。

#### 7 本件救済命令の発出及びその後の経緯

- (1) 都労委は、24年4月17日付けで、本件救済命令を発し、同年5月25日、組合ら及び学園に命令書を交付した。

これに対し、再審査申立人らは、同年6月6日、再審査を申し立てたものの、学園は、再審査を申し立てなかったため、本件救済命令のうち救済部分が確定した。

- (2) 学園は、24年5月30日付けで、東京私教連及び組合に対し、本件救済命令主文第3項の文書を交付するとともに、東京私教連及び組合との間で、同年6月29日、同年7月18日、同年9月11日、同年10月30日及び同年11月21日、A1組合員の職場復帰の時期及び雇用の終期並びに組合員の校務分掌及び異動に関する団体交渉を行ったものの、A1組合員に対し、何らの金員も支払わなかった。

そこで、都労委は、25年3月8日、東京地方裁判所に対し、学園が本件救済命令主文第1項を履行していない旨通知したところ、同裁判所は、同年6月24日、学園を過料50万円に処する旨の決定をした。

## 第4 当委員会の判断

### 1 争点①について

- (1) X1委員長の養成科統括主任からの解任について

ア 前記第3の4(6)及び(ii)のとおり、学園は、21年2月25日、60歳以上の教員を役職から外す役職定年制を含む事業計画案を発表し、同年4月1日付けで、同制度の実施によりX1委員長を養成科統括主任の職から解



いたものである。

そして、前記第3の1(2)イ、2(1)イ(イ)、同エのとおり、X1委員長は、16年4月から20年3月までの間、新規事業企画開発担当に任命され、養成科設置に向けて中心的役割を果たし、19年4月に養成科が開設されるとともに養成科統括責任者に就任し、20年4月からは養成科統括主任に就任するとともに、給与規程第4条に基づき月額1万円の職務手当の支給を受けていたものである。そうすると、X1委員長を養成科統括主任から解任することは、養成科の通学課程と通信課程を統括する責任者である地位を剥奪し、手当の不支給を伴うものであるから、不利益な取扱いであると認められる。

イ ところで、再審査申立人は、①学園は組合幹部が60歳を超えて主任に就いていることに目を付けて役職定年制を導入したこと、②役職定年制は、教員については即時適用であるのに、事務職員については1年の猶予があり、かつ、その発表から約1か月で実施されたもので、これは、構成員のほとんどが教員である組合を標的にしたものであること、③役職定年制の実施は労働条件の不利益変更にあたるのに、就業規則変更の手続を経ていないこと、④X1委員長は本件和解協定の延長線上で養成科統括主任に任命されたもので、役職定年制を口実に解任することは本件和解協定の不履行にも当たることなどを挙げて、X1委員長を養成科統括主任から解任したことは、同人が組合員であることを理由とするものであり、また、学科における組合の影響をなくし弱体化させるものであると主張する。

(7) 前記第3の3のとおり、専門学校における帰属収入の8割以上は学生生徒等納付金が占めているところ、学生の定員充足率は、18年まではほぼ100%前後で推移していた。そうした中で、前記第3の2(1)エ及びオのとおり、X1委員長は、本件和解協定に基づき、任期につき継続を原則とする特命担当職を委嘱され、16年4月から20年3月までは

新規事業企画開発担当に任命され、養成科設置に向けて中心的役割を果たすとともに、19年4月に養成科が開設されると同科統括責任者に就任し、さらに、20年4月に定年退職した後も、嘱託専任教員として採用されるとともに、1年間の任期で養成科統括主任に就任した。

しかしながら、19年以降は学生の定員充足率が漸減し、別紙2及び3のとおり、18年には7500万円であった帰属収支差額が、19年にマイナス1億3000万円、20年にはマイナス1億4600万円となった。消費支出の大部分を占めるのは人件費で、前記第3の2(1)イ(ア)及び4(1)のとおり、その3分の2を占めるのは教員人件費であり、また、専門学校に所属する専任教員で60歳以上の者の割合は、19年度が23%、20年度が30%であった。こうした状況を受け、前記第3の3(3)、4(1)、(4)、(6)及び(7)のとおり、学園は、各科将来構想検討部会及び学科改変委員会を設置し、X1委員長やA1組合員、X2書記長ら組合員を部会長や委員長、委員に指名するなどして何らかの成果を出すよう依頼し、その過程で、養成科においてSSW養成課程を推進することが確認されるなどしたことから、これを取り入れてSSW教育課程認定

(新規)審査申請書を提出するなどしたものの、各科将来構想検討部会及び学科改変委員会からの報告は現状を認識し、将来を見据えた構想をまとめたものとは評価できず、教員を中心とした改革プランに期待がもてないという認識から、策定委員会を新たに設置し、21年1月から2月にかけて委員会を6回開催して検討された結果を踏まえ、同月25日、スポーツ・健康科(20年度収支差マイナス1868万2000円)の募集停止、福祉心理科(同マイナス1285万2000円)、精神保健福祉科(同マイナス856万5000円)及び養成科通学課程(同マイナス3358万8000円)の募集停止の検討、社会人を対象として介護福祉士及び精神保健福祉士の資格取得を支援する課程設置の検討、校

務分掌及び人事制度を見直し、役職定年制、評価制度、適正配置等の実施を内容とする事業計画案を発表し、教員については21年度から、事務職員については22年度から役職定年制を実施するものとした。

そして、前記第3の4(II)のとおり、21年4月に役職定年制が実施された結果、20年度に主任であった者7名のうち5名（このうち3名がX1委員長を含む組合員である。）がその職を解かれ、月額1万円の役職手当の支給もなくなったが、一方で、21年度において主任となった者の中には、組合員であるA3組合員も含まれていた。また、これと同時に行われた校務分掌の見直しにより、各学科主任の上位に位置付けられていた学群長（いずれも非組合員）のポスト及び月額3万円の役職手当が廃止され、養成科では、統括主任のポストが廃止された代わりに、通信課程及び通学課程のそれぞれに主任が置かれた。なお、前記第3の6(5)のとおり、学園は、21年度末において、本件労使協定による雇用年齢の上限に達したX2書記長及びC20教員を嘱託専任教員又は非常勤講師として再雇用せず、本件労使協定の適用対象外であった66ないし68歳の教員3名とも契約を更新していない。また、前記第3の2(1)イ(7)及び別紙3のとおり、22年度において、専門学校に所属する専任教員で60歳以上の者の割合が約8%となるとともに、消費支出に占める人件費の割合も、19年度が約58.5%、20年度が約56.8%、21年度が約56.6%であるのに対し、約51.4%となり、帰属収支差額もマイナス約8300万円に縮小している。

- (4) 以上の事実を基に検討するに、役職定年制の実施により、20年度に主任であった者で21年度にその職を解かれたのは、X1委員長ら3名の組合員のほか2名の非組合員も含まれているし、21年度において主任となった者の中にはA3組合員も含まれている上、役職定年制と同時に実施された校務分掌の見直しにより、3名の非組合員が学群長の職を

解かれているのであるから、役職定年制の実施が組合員を狙い撃ちしたものであると認めることはできない(①)。また、役職定年制の実施が労働契約法上あるいは労働基準法上問題となり得るとしても、これのみをもって直ちに、X1委員長が組合員であることを理由とするものであるとか、学科における組合の影響をなくし弱体化させるものであると推認することはできない(③)。さらに、本件和解協定においては、特命担当職の任用期間につき、次年度以降については継続を原則とするものとされており、その終期については特に定められていないが、本件和解協定が締結されたのは、X1委員長が定年退職する12年も前のことであるから、定年後の労使関係も含めて継続を原則とするものとは考え難く、むしろ、X1委員長が定年前に退職するか、定年退職するまでの間継続を原則とすることを定めたものと解するのが相当である。そうすると、X1委員長を養成科統括主任から解任したことが、本件和解協定に違反するものと認めることはできない(④)。

他方、確かに、役職定年制は、年度末に発表され、その約1か月後には実施されており、その手続にやや性急な面があったことは否定できないし、教員には即時に適用されたのに対し、事務職員への適用はその1年後であったというのは、役職定年制の実施には別の意図があったのではないかという疑いが生じ得ないではない。しかしながら、上記(ア)のとおり、学園は、当初、X1委員長ら組合員を含む教員を中心に改革を進めようとし、養成科で検討されたSSW養成課程の設置案を取り入れるなどしたものの、教員を中心とした改革プランに期待がもてないと認識するに至り、21年1月から新たに設置した策定委員会において検討した結果を踏まえて、事業計画案を同年2月25日に発表し、同年4月から教員に対する役職定年制を実施するに至ったものである。こうした経緯に加え、19年度の帰属収支差額が前年度に比べて約2億円もマイナ

スとなり、人件費の改善が急務であったという当時の状況に鑑みると、役職定年制の実施が性急になったとしても、やむを得なかったものといえることができる。この点、再審査申立人らは、SSW養成課程の導入に向けて動き出そうとしていたにもかかわらず、その後、教員資格要件が欠けると分かった反組合的なC1教員がB2校長とともにその構想を潰したものであり、これは露骨な反組合的意思、行動を示すものであるなどと主張するが、そのような事実を認めるに足りる証拠はなく、また、養成科通学課程の廃止が不合理なものであるといえないことは、後記2で判断するとおりである。また、前記第3の4(6)のとおり、学園が事務職員に対する役職定年制の適用が教員の1年後としたのは、B6事務部長から、事務の継続性の観点から1年間の猶予を依頼されたからであるところ、上記(7)のとおり事務職員の人件費は教員の約3分の1であることからすれば、事務職員の人数は10名前後である（前記第3の2(1)イ(7)のとおり、20年度は30名）と推認されることや、その業務の性格、業務量、引継ぎの必要性等を考慮すると、上記判断が不合理なものであるということとはできない。

かえって、学園は、役職定年制と併せて校務分掌の見直しも実施し、養成科統括主任のポストの廃止のみならず、学群長（いずれも非組合員）のポスト及び役職手当や養成科統括主任のポストも廃止し、さらに、21年度末には非組合員を含む雇用上限年齢に達した教員あるいは66ないし68歳の教員合計5名と再雇用ないし契約更新をしておらず、その結果、専門学校に所属する専任教員で60歳以上の者の割合及び消費支出に占める人件費の割合がいずれも改善するに至っている。こうした事情も考慮すると、X1委員長が組合員であることを理由とするものであるとか、学科における組合の影響をなくし弱体化させるものであるというのではなく、むしろ、学園は、若手の登用と教員体制の刷新、そして

人件費の削減を図るべく、教職員に対して役職定年制を適用することとしたものとみるのが相当である(②)。

これに対し、再審査申立人らは、独立採算制は対内的な問題にすぎず、学園全体では大幅な黒字であるから、専門学校の赤字は口実にすぎないなどと主張する。しかしながら、前記第3の1(1)、2(1)イ及び3(2)に加え、証拠(乙20の1・2、初審②B 364~77頁)及び審査の全趣旨によれば、学校の帰属収入には生徒等から納付される学生生徒等納付金と所轄庁から交付される補助金とがあるところ、学園自体に納付等されるものの、学生生徒等納付金は各学校における授業等のために納付されるものであること、補助金は、各学校の生徒数等の規模を基に算出されるものであり、それとの関係で、学園においては、学校ごとの資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表等を作成し、所轄庁に提出していること、学校別のこれら書類がなければ次年度以降の事業計画や予算を策定することができないこと、各学校における労働条件や給与体系等がそれぞれ異なっていることなどから、学園は、対内的にいわゆる独立採算を基本に運用しているものと認められ、独立採算制の下で、学校ごとに経理上の責任を負担させることは、学校間で資金を融通する場合があったとしても、学園の経営判断の範囲内のものであって、不合理なものであるということとはできない。そうすると、専門学校の収支が悪化したことが口実であるなどと認めることはできない。

(ウ) そうすると、学園がX1委員長を養成科統括主任から解任したことにつき、X1委員長が組合員であることを理由とするものであるとか、学科における組合の影響をなくし弱体化させる意図によるものであると認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はないから、再審査申立人の上記主張は、採用できない。

ウ 以上によれば、学園がX1委員長を養成科統括主任から解任したことは、

労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

なお、再審査申立人らは、初審命令において、A1組合員を雇止めとしたことにつき労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為が、また、団体交渉につき同条第2号及び第3号の不当労働行為が認められたことは学園のいわゆる不当労働行為意思の推認の補強証拠となる旨主張する。確かに、これらの事実は不当労働行為意思を推認させる一事情となり得るものの、各申立事実において学園に不当労働行為意思が認められるか否かは、それにまつわる諸事情を総合考慮して個別に判断されるものであるところ、不当労働行為意思を認めることができないことは上記のとおりであって、再審査申立人らが指摘する事実は同認定を左右するものではない（この点は、他の争点においても同様である。）。

(2) X1委員長の社会福祉科への異動について

ア 前記第3の4(II)のとおり、X1委員長は、21年4月1日付けで、養成科から社会福祉科へ異動となったものである。

そして、この異動により、X1委員長の担当科目に変更はなく、引き続き養成科通学課程において科目を担当することとなっており、その他、職位、給与、勤務場所等に変更が生じた事実を認めるに足る証拠はない。

しかしながら、前記(1)ア及びイ(7)のとおり、X1委員長は、16年4月から20年3月までの間、新規事業企画開発担当として養成科設置に向けて中心的役割を果たすとともに、19年4月に養成科が開設されるとともに同科統括責任者に就任し、20年4月からは同科統括主任に就任するなどしていたものである。そうすると、X1委員長を養成科から社会福祉科へ異動させることは、それと同時に行われた統括主任の解任とも相まって、職場内における一般的認識として、X1委員長が左遷されたのではないかと受け取られ得るものであったといえることができるから、不利益な取扱いであると認められる。

イ そうした上で、再審査申立人らは、社会福祉科は学生減で教員の負担が軽くなっている一方で、養成科は多忙になっており、X1委員長を養成科から社会福祉科に異動させる理由はなく、その真の理由は、社会福祉科に組合員を集めることによって、組合の中心人物であるX1委員長の職場における影響力を減殺し、組合活動を萎縮させるところにあったなどと主張する。

そこで検討するに、前記第3の2(1)ア、4(Ⅲ)及び別紙1のとおり、21年度において、社会福祉科の在籍学生は43名であるのに対して配置された教員は4名であり、他方、養成科通学課程の在籍学生は23名であるのに対して配置された教員は3名であるから、社会福祉科は教員の負担が軽いとか、養成科通学課程の方が多忙であると認めることはできない。他方で、専門学校には、社会福祉科及び養成科通学課程のほか、福祉心理科、精神保健福祉科、健康福祉科、児童福祉科及び介護福祉科の5学科があるのに、そのうちの社会福祉科に組合員4名全員が配置されたというのは、やや不自然であり、再審査申立人らが主張するように、組合員を1学科に集めることによって、その影響力を減殺しようとしたものと推認することもできないではない。

しかしながら、次の理由により、学園がそのような意図をもってX1委員長を社会福祉科へ異動させたとみるには疑問が残るものといわなければならない。

すなわち、学園は、異動の理由として、役職定年制が実施され、統括主任の任期が満了したこと、養成科自体が事業計画案により廃止の方向性が打ち出されていたことに加え、パワハラ問題などX1委員長には協調性がないため、養成科に残しては教員同士のあつれきが解消できず、職場秩序としても問題であり、他方、組合員同士であればあつれきを生ずることも少ないであろうと判断したことを挙げている。



この点、学園が主張するX1委員長のパワーハラ問題に関する証拠はいずれも伝聞証拠であり、X1委員長によるパワーハラスメントの存否や態様等を認めるに足りる的確な証拠はないものの、前記第3の4(4)及び(5)のとおり、少なくとも、20年11月、C1教員ら3名が、B2校長に対し、X1委員長からパワーハラスメントを受けており、場合によっては訴訟で学園に対し使用者責任を問うなどと訴えた事実、及び、21年1月、SSW教育課程認定（新規）審査申請書の提出の前後において、X1委員長とSSW導入に反対する教員との間で意見が対立し、会議が険悪な雰囲気となった事実は認められ、これらについてはX1委員長も自認するところである。

そうすると、当時、X1委員長とC1教員ら養成科の他の教員との間にあつれき、対立が生じていたものと認めることができるところ、これに加えて、前記第3の1(2)イ及び第4の1(1)イのとおり、X1委員長は、養成科設置以前は社会福祉科に所属していたこと、専門学校の収支悪化を受けて、学園が、21年2月に、若手の登用と教員体制の刷新、人件費の削減等を目的として、養成科通学課程の23年度学生募集の停止の検討や役職定年制等を内容とする事業計画案を発表し、同年4月に役職定年制を実施していること等を併せ考えると、学園は、上記主張のとおり、養成科内における教員同士のあつれき、対立を解消すべく、役職定年制の実施によりX1委員長の養成科統括主任の任期が満了することや、養成科通学課程が22年度をもって廃止される予定であることを契機として、組合員同士であればあつれき、対立が生ずることも少ないであろうし、X1委員長が元々所属していた社会福祉科への異動であれば同人に対する不利益も少ないであろうことを考慮して、同人を社会福祉科へ異動させたとみる余地は十分あり得るものといわなければならない。

そうであるとすれば、学園がX1委員長を養成科から社会福祉科へ異動

させたことにつき、X1委員長が組合員であることを理由とするものであるとか、組合の中心人物であるX1委員長の職場における影響力を減殺し、組合活動を萎縮させることを理由とするものであると認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はないから、再審査申立人らの上記主張は、採用できない。

これに対し、再審査申立人らは、X1委員長に対する事情聴取等が何らなく、しかるべき手続もとられていないなどとして、B2校長は、B3総務部長と相談の上、パワハラ問題を事件化することによってX1委員長の追い出しを狙ったものであるなどと主張する。しかしながら、仮に、再審査申立人らが主張するように学園がX1委員長を追い出そうとしたのであれば、例えば、パワハラ問題等を理由に懲戒解雇することも考えられるところ、そのような事実はない。むしろ、学園は、X1委員長とC1教員らとの間にあつれき、対立があることを踏まえて、X1委員長にC1教員らから訴えがあった事実を告げることによってあつれき、対立が更に悪化することを避けるべく事情聴取等の手続をとらなかった可能性もあり得るのであるから、再審査申立人らが指摘する事情は、その当否はともかく、上記判断を左右するものとはいえない。そして、他に、学園がX1委員長を追い出そうとしていた事実を認めるに足りる証拠はないから、再審査申立人らの主張は、採用できない。

ウ 以上によれば、学園がX1委員長を社会福祉科へ異動させたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

## 2 争点②について

- (1) 前記第3の5(2)のとおり、学園は、21年6月16日に専門学校内で行われた運営会議を経た後、同月24日に学園内で行われた経営会議において、事業計画案の内容を前倒しして、養成科通学課程の学生募集を22年度から停止することを決定し、同年9月9日に行われた理事会において、養成科通

学課程の廃止を正式に決定したものである。

そこでまず、養成科通学課程の廃止がX1委員長に対する不利益な取扱いに当たるか否かを検討するに、再審査申立人らは、X1委員長の養成科への復帰を求めて不当労働行為救済申立てを行い、その審査手続が係属中に復帰先である養成科通学課程を廃止し、身分回復が阻止されたことをもって不利益な取扱いである旨主張するかのようである。しかしながら、X1委員長の養成科通学課程への原職復帰を命ずる救済命令が既に発出されていたのであれば格別、学園が養成科通学課程を廃止したのは、初審における審査手続が係属中の段階であったというのであるから、この点を捉えて不利益な取扱いであると認めることはできない。また、前記第3の4(II)のとおり、X1委員長は、養成科通学課程の廃止が決定される前である21年4月1日付けで社会福祉科へ既に異動していたのであるから、養成科通学課程が廃止されることによってX1委員長にどのような不利益が生じたのかは、必ずしも明らかではない。

しかしながら、X1委員長は、社会福祉科へ異動した後も、養成科通学課程において引き続き科目を担当しており、その廃止によって22年度以降は科目を担当することがなくなったというのであるから、この点において、X1委員長に職務上あるいは精神上的の不利益が生じたものと認めることができないではない。

- (2) そこで次に、養成科通学課程を廃止したことが組合員であること等を理由とするものであるか検討するに、再審査申立人らは、①学園は、それまでは養成科通学課程の存続を予定し、学生募集のための広報活動も行っていたのに、初審において第1回調査期日が行われた翌日にその募集停止を発表したこと、②そもそも養成科通学課程の設立の趣旨自体が経済的メリットよりも教育内容の充実を重視したものであり、定員割れを起こしている学科が他にもあることなどから、養成科通学課程の廃止は合理性を欠くなどとして、養

成科通学課程の廃止は、組合らによる第1事件申立てに対する報復措置であるなどと主張する。

ア 学園が養成科通学課程の廃止を決定するに至った経緯は、次のとおりである。すなわち、前記1(1)イ(ア)のとおり、専門学校の帰属収入の8割以上は学生生徒等納付金が占めていたところ、学生の定員充足率は、18年度まではほぼ100%前後で推移していたものの、19年度以降は漸減し、別紙1のとおり全学科で定員割れとなり、これに伴い、別紙2及び3のとおり、専門学校の帰属収支差額は、18年度には7500万円であったものが、19年度にはマイナス1億3000万円、20年度にはマイナス1億4000万円、更に21年度にはマイナス1億5800万円と、恒常的に収支が悪い状態が続いた。

ところで、前記第3の2(1)ア及び3(3)のとおり、養成科は19年4月に開設されたものであるところ、養成科通学課程は、定員の多少にかかわらず一人の専任教員で足りる通信課程とは異なり、定員40名に対して法定専任教員を3名配置しなければならないという制約があるために、定員を100%充足した場合における収支予想がマイナス958万1000円であるなど、元々単独で採算が取れるようなものではなく、他科の収支から補填することが見込まれていた。しかし、19年度ないし21年度における他科の収支差及び収支予想は、介護福祉科、児童福祉科及び養成科通信課程以外はマイナスであり、その結果、別紙1のとおり養成科両課程の在籍学生数は年々増加しているものの、総収入（修正後）も、いずれの年度においてもマイナスで、取り分け21年度収支予想ではマイナス7292万7000円であり、また、養成科単体でも、仮に養成科通信課程の定員が100%充足したとしても同科通学課程の赤字が解消される状態ではなかった。

このように、専門学校の経営悪化を受けて、前記1(1)イ(ア)のとおり、学

園は、20年度以降、各科将来構想検討部会及び学科改変委員会を設置するなどして様々な検討をしたものの、21年2月、策定委員会における検討結果を踏まえて、スポーツ・健康科（20年度収支差マイナス1868万2000円）の22年度の募集停止や、福祉心理科（同マイナス1285万2000円）、精神保健福祉科（同マイナス856万5000円）及び養成科通学課程（同マイナス3358万8000円）の23年度の募集停止の検討等を内容とする事業計画案を発表し、その後、21年度に入り、前記第3の5(2)のとおり、同年度向けの入学案内に養成科通学課程の案内を掲出し、オープンキャンパスにおいて、初めての試みとして保護者や教師向けに養成科通学課程の説明会を実施するなど22年度に向けた学生募集活動を行っていた。しかし、21年6月、専門学校の20年度帰属収支差額がマイナス1億4600万円となり、法人本部によって21年度も赤字予算が組まれたことを受けて、専門学校内で行われた運営会議を経た後、学園内で行われた経営会議において、事業計画案の内容を前倒しして、養成科通学課程の学生募集を22年度から停止することを決定して、初審において第1回調査期日が行われた翌日にそれを全教職員に発表し、さらに、組合らが都労委に実効確保の措置を執ることを求める申立てを行った翌々日である21年9月9日に、養成科通学課程の廃止を正式に決定したものである。

イ 以上の事実を基に検討するに、学園が発表した事業計画案では、養成科通学課程の23年度の学生募集停止を検討するものとされ、学園は、21年度に入り学生募集活動を始めていたにもかかわらず、その矢先に養成科通学課程の廃止を決定しており、その時期等に鑑みれば、やや性急な感があり、組合らによる第1事件申立てを契機としたものではないかという疑いが生じないではない。しかしながら、このような時期に学園が養成科通学課程の廃止を決定したのは、21年6月に入り、20年度の赤字決算が

確定し、21年度の赤字予算が組まれたからであって、これを受けて、運営会議や経営会議、理事会等の手続が履まれていることも考慮すると、上記事情をもって、学園に報復的な意図があったものと推認することはできない(①)。

また、養成科通学課程が本来的に赤字体質であり、それを前提として設置されたものであることは再審査申立人らの主張するとおりであるが、それは他科の収支からの補填を前提とするものであるところ、21年度になっても他科の収支からの補填を期待することができる状態には至っておらず、むしろ21年度収支予想では赤字額が更に増大することが見込まれていたというのである。こうした状況下で、学園が、事業計画案のとおりスポーツ・健康科の廃止を決定するとともに、専任教員数の抑制につながり、採算面でより有利である養成科通信課程のみを存続させ、定員数の割により多くの専任教員を置かなければならず本来的に赤字体質であった養成科通学課程の廃止を決定したことは、前記第3の2(1)アのとおり、養成科通学課程は1年制の課程であり、21年度中に廃止を決定し、新規募集を行わなければ、22年度に授業を行う必要もなかったこと、証拠(乙19)によれば、社会福祉士養成施設に関する他の学校において、55校・67学科のうち通学課程を置いているのは10校だけであり、21年度においては8校において通学課程が廃止されていることなども考慮すると、不合理なものであったということとはできない(②)。

なお、学園が対内的に独立採算を基本に運用し、学校間で資金を融通するようなことは基本的にしていないことは不合理なものであるということができないことは、前記1(1)イ(イ)のとおりである。

ウ そうすると、再審査申立人らが指摘する諸事情を考慮しても、学園が養成科通学課程を廃止したことにつき、第1事件申立てに対する報復であるとか、X1委員長に対する不当労働行為意思や組合に対する支配介入意思

に基づくものであるなどと認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はないから、再審査申立人らの上記主張は、採用できない。

- (3) 以上によれば、学園が養成科通学課程を廃止したことは、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為には当たらない。

### 3 争点③について

- (1) 前記第3の1(2)ウ、5(4)及び6(5)のとおり、X2書記長は、19年3月をもって定年退職し、同年4月から嘱託専任教員として引き続き勤務した後、22年3月31日をもって雇止めとされ、嘱託専任教員としても非常勤講師としても学園に採用されなかったものであるところ、再審査申立人らは、学園においては、定年である60歳を過ぎても、本人の都合により辞退する場合を除き、1年契約を反復更新する形で雇用が継続されているのが実態であり、65歳以上の教員も現に存在するなど、教育推進の主力はむしろ60歳以上の教員であったなどと主張する。

前記第3の2(1)イ(7)のとおり、従前から、専門学校に所属する専任教員の中には、学園の定める定年である60歳を超えて嘱託専任教員として採用された者が相当数に上っており、19年度以降においても、X2書記長より年齢が上の者が嘱託専任教員として採用されていたり、非常勤講師として委嘱されたりしている。

しかしながら、学園は、19年3月7日付けで、18年4月1日時点で60歳未満であり、かつ契約期間の定めのない職員を対象者として再雇用終了年齢を定めた本件労使協定を締結し、同年4月23日付けで専門学校の就業規則を本件労使協定に合わせるように改正したものであるところ、X2書記長は、本件労使協定による再雇用の適用を受ける最初の対象者の一人であり、X2書記長の雇止めは本件労使協定第4条に基づくものである。そうすると、ここでは、本件労使協定の下で、同協定の定める再雇用終了年齢を超えた者に係る継続雇用の実態が問題となるのであり、上記の19年度以前における

60歳を超えて嘱託専任教員として採用された者や、同年度以降においてX2書記長より年齢が上の者で嘱託専任教員又は非常勤講師として採用等された者は、いずれも本件労使協定の適用対象ではないのであるから、これらを考慮して判断するのは相当とはいえない。

しかるに、前記第3の6(5)のとおり、X2書記長と同年齢であった非組合員のC20教員も、X2書記長と同時に雇止めとされており、他に本件労使協定の適用対象者で再雇用終了年齢を超えて嘱託専任教員又は非常勤講師として雇用等された者がいる事実を認めるに足りる証拠はない。本件労使協定においては、再雇用終了年齢を超えても雇用等が継続されることを期待させるような文言等がないことも考慮すると、X2書記長において、再雇用終了年齢である63歳を超えて、嘱託専任教員又は非常勤講師として継続して雇用等されることについて合理的な期待があったと認めることはできないものといわなければならない。再審査申立人らは、本件労使協定は最低65歳までは再雇用するという規定したものであるなどと主張するが、そのような解釈は、同協定第2条、第4条等の文言に明らかに反するものであって、採用の限りではない。

- (2) なお、X2書記長を雇止めとしたことが組合員であること等を理由とするものであるかについても検討するに、再審査申立人らは、①本件労使協定の成立を理由として組合員らに対してのみ限定的に雇用継続拒否の手段として使っていること、②B2校長は、組合の抵抗を抑え込むため、従来の決定過程を無視し、学科会議や教務委員会を経ずに専断的に次年度体制を決め、X2書記長の排除を決定したこと、③21年度末に高齢の教員を一律に退職させているのは、X2書記長に対する不当労働行為を隠蔽するための隠れ蓑であることなどを挙げて、学園がX2書記長を雇止めとしたのは、X2書記長の年齢が本件労使協定に定める再雇用終了年齢に達することを利用して、同人を早急に学外へ放逐しようとしたものであり、同人が組合員であることを



理由とするものであるとともに、組合の弱体化を狙ったものであり、さらに、組合らが第1事件を申し立て、立証活動を行ったことに対する報復であるなどと主張する。

しかしながら、上記のとおり、学園は、X2書記長と同年齢であり非組合員であったC20教員も、X2書記長と同時に雇止めとしているのであるから、本件労使協定を組合員らに対してのみ適用し、雇用継続拒否の手段としているなどということとはできない(①)。また、専門学校における嘱託専任教員又は非常勤講師の雇用等の継続に関する決定過程が従前どのようなものであったかは本件全証拠によっても明らかではないが、学園は、上記のとおりX2書記長と同時に非組合員であるC20教員を雇止めとしている上、前記第3の6(5)のとおり、本件労使協定の適用対象外である66ないし68歳で非組合員であるC21教員、C12教員及びC22教員についても雇止めとしているところ、これらの非組合員については学科会議や教務委員会を経ている事実を認めるに足りる証拠はない。そうすると、仮に、再審査申立人らが主張するようにX2書記長らの雇止めにつき従来の決定過程と異なるところがあったとしても、これをもって組合を押しさえ込もうとしていたとか、組合員を理由とするものであるなどということとはできないし(②)、上記非組合員の雇止めがX2書記長に対する不当労働行為を隠蔽するための隠れ蓑である事実を認めるに足りる証拠はない。

かえって、上記のとおり、学園がX2書記長とともにC20教員らを雇止めとしていることに、前記1及び2で判断したところも併せて考慮すれば、学園は、19年度以降における専門学校の収支悪化を受けて、20年2月に事業計画案を策定し、役職定年制の実施や校務分掌の見直しなど、教員の若返りや人件費の削減、適正配置を実施しているところ、X2書記長の雇止めは、その一環であったものとみるのが相当であり、前記第3の6(5)のとおり、22年3月31日現在31歳であったC17教員については非常勤講師として引

き続き委嘱されていることは、それを裏付けるものということができる。この点、前記第3の2(1)イ(7)のとおり、学園は、22年度において、本件労使協定の適用対象外である69歳前後の2名を非常勤講師として委嘱しているが、これは、前記第3の6(2)及び(5)のとおり、22年2月頃、予想外に多くの教員が同年3月をもって退職することとなったことによるものであると考えられ、また、その際、X2書記長に委嘱しなかったのは、本件労使協定は今後多くの教職員に適用されるものであり、X2書記長の取扱いが他の教職員に波及することになってしまうことから、それを避けるため、本件労使協定が適用されない上記2名に委嘱したものと考えることもできるのであるから、これをもって不合理なものであると断ずることはできない。

そうすると、学園がX2書記長を雇止めとしたことにつき、同人が組合員であることを理由とするものであるとか、組合の弱体化を狙ったもの、あるいは組合らが第1事件を申し立て、立証活動を行ったことに対する報復であると認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はないから、再審査申立人らの上記主張は、採用できない。

- (3) なお、再審査申立人らは、本件労使協定及びこれに基づき改正された就業規則第45条は、改正高年齢者雇用安定法や労働基準法の定める要件を欠く無効なものであり、これを組合員のみ適用することは不当労働行為に該当するなど主張する。

しかしながら、仮に、本件労使協定の締結及びこれに基づく就業規則の改正に手続違反があったとしても、上記(1)及び(2)のとおり、本件労使協定はX2書記長のみならず非組合員であるC20教員にも適用され、両名ともに雇止めとされていること（なお、C20教員が隠れ蓑として雇止めとされたものと認めることができないことは、上記(2)のとおりである。）に照らせば、改正高年齢者雇用安定法や労働基準法との関係で問題となり得るとしても、上記の点のみをもって、学園がX2書記長を雇止めとしたのは同人が組合員であ

ること等を理由とするものであると推認することはできないから、再審査申立人の上記主張は、採用できない。

- (4) 以上のとおりであるから、学園がX2書記長を雇止めとしたことは、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為には当たらない。

#### 4 争点④について

- (1) X1委員長の校務分掌割当てについて

ア 前記第3の6(3)のとおり、22年度において、多くの教員は4ないし5の分掌を割り当てられ、多い者で7ないし8の分掌を割り当てられたのに対し、X1委員長は、教職員研修委員のみを割り当てられ、社会福祉科内での分掌は割り当てられなかったものであるから、X1委員長の22年度校務分掌割当ては、教員としての評価の低下を招くものと受け取られ得るという点において、不利益な取扱いであると認めることができる。

イ 再審査申立人らは、校務分掌の割当てが一つで、社会福祉科内での分掌が全くないというのは異常であること、X1委員長と同じく60歳以上の教員であるC2教員及びC3教員はいずれも複数の分掌を担当している上、実質的に管理職に任用されていることなどを挙げて、学園のX1委員長に対する校務分掌割当ては、同人が組合員であるが故であるとともに、組合活動を萎縮させるものであるなどと主張する。

そこで検討するに、前記第3の6(6)のとおり、22年度において、X1委員長と同じく嘱託専任教員であったC2教員は、クラス担任及び入試副委員長を務め、また、同じく嘱託専任教員であったC3教員は、学科副主任、クラス担任、教職員研修副委員長及び実習担当を務め、教務委員会にも出席していたものである。このように、同じ嘱託専任教員でありながら、両教員については複数の分掌を割り当てている上、学科内での分掌も割り当てているのに、X1委員長については、分掌が一つのみで、しかも学科内での分掌は割り当てていないというのは、差別的であり、再審査申立人

らが主張するようにX1委員長が組合員であること等を理由とするものであると推認する余地もないではない。

しかしながら、養成科内におけるX1委員長とC1教員、C8教員らとの間のあつれき、対立があつたことを受けて、学園は、かかるあつれき、対立を解消すべく、21年度において、X1委員長を養成科から社会福祉科へ異動させたとみる余地が十分あり得ることは、前記1(2)イで判断したとおりであり、学園によるX1委員長の22年度校務分掌も、その一環として、社会福祉科内でのあつれき、対立が生じないようにするためであったとみることができるのであって、このことは、前記第3の6(3)のとおり、学園は、X1委員長に、20年度は教務委員（主任）、養成科統括主任及びクラス担任の三つの分掌を割り当て、学科内の分掌も割り当てていながら、21年度は学習環境整備委員会及び美化委員の二つのみで、学科内の分掌を割り当てていないことからもうかがうことができる。

そうすると、再審査申立人らが主張する上記事情のみをもってしては、X1委員長の22年度校務分掌が、組合員であることを理由とするものであるとか、組合活動を萎縮させるものであるなどと認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はないから、再審査申立人らの上記主張は、採用できない。

ウ 以上のとおりであるから、学園がX1委員長に22年度校務分掌を一つしか割り当てなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

(2) X3副委員長の精神保健福祉科への異動について

ア 前記第3の6(6)のとおり、X3副委員長は、22年4月1日付けで社会福祉科から精神保健福祉科へ異動したものであるところ、再審査申立人らは、21年度は社会福祉科1年クラス担任であったX3副委員長が22年度に社会福祉科2年クラス担任をもつのが当然であるのに、これに就かせ

なかったことで学生から不審の目で見られることをもって、不利益な取扱いであると主張するようである。

しかしながら、X3副委員長が22年度に社会福祉科の2年クラス担任をもつのが当然であった事実を認めるに足りる的確な証拠はないし、X3副委員長は、異動後、精神保健福祉科1年クラス担任に就任しているところ、この異動が職場内においてどのように認識されるものであったのかを明らかにする証拠もないのであるから、再審査申立人が指摘する上記事実をもつて、不利益な取扱いであると認めることはできない。

また、この異動により、X3副委員長の職位、給与、勤務場所及び担当科目に変更はなく、異動後も前期8コマ、後期4コマの科目を担当しているというのであるから、経済上あるいは職務上の不利益が生じたものと認めることもできない。確かに、X3副委員長は精神保健福祉科に所属した経験がないことから、異動によって多少の不便が生じたであろうことは推認されるものの、このような不便は異動一般に通常付随するものであるから、これをもつて不利益な取扱いであると認めることはできず、他に、X3副委員長に通常を超える不利益が生じた事実を認めるに足りる証拠はない。

そうすると、X3副委員長を社会福祉科から精神保健福祉科へ異動させたことは、不利益な取扱いには当たらないものといわなければならない。

イ なお、X3副委員長を社会福祉科から精神保健福祉科へ異動させたことが組合員であること等を理由とするものであるかについても検討するに、この点について、再審査申立人らは、①X3副委員長は22年度の社会福祉科2年クラス担任をもつのが当然であるのに、これに就かせなかったこと、②学園が反組合的なC5教員を精神保健福祉科の副担任にわざわざ就けてX3副委員長を監視し、威圧しようとしたこと、③X3副委員長を精神保健福祉科へ異動させる理由がないことなどを挙げて、組合員であるが

故の不利益な取扱いであるとか、X1委員長とX3副委員長とを切り離すことによって組合員を個別に潰す方針をとったものであるなどと主張する。

しかしながら、X3副委員長は22年度の社会福祉科2年クラス担任をもつのが当然であった事実を認めることができないことは、上記アのとおりである(①)。また、前記第3の6(1)、(4)及び(6)のとおり、組合は、2年5月に、C5教員の兄がX1委員長の右手首に怪我を負わせたなどと主張して学園に抗議したことがあり、22年2月10日及び同年3月29日に行われた団体交渉においても、C5教員が学園側の交渉要員として出席していることに異議を述べ、交渉が紛糾するなど、C5教員と組合とは以前から対立関係にあったものと認められるものの、これらの事実によっても、C5教員自身が組合に対してどのような意思を有していたのかは明らかでなく、ましてや学園がX3副委員長を監視し、威圧するためにC5教員を副担任に就けたものと推認することもできず、他にこれらを認めるに足りる証拠はない。

さらに、前記第3の2(1)ア、4(10)、5(5)及び(6)のとおり、社会福祉科では3名の法定専任教員を配置し、そのうち2人は社会福祉概論、社会保障論等を担当できる資格者であることが必要であったところ、X3副委員長はこれらの科目を担当することができず、また、専門学校は、社会福祉士演習担当教員資格を取得させる目的でX3副委員長に21年度実習演習担当教員講習会を受講するよう打診したものの、受講表明が遅れたため、結果的にX3副委員長は、同資格が取得できず、実習及び演習の科目を担当することができないなど、担当できる教員資格に限定があった。

しかるに、前記第3の4(11)、5(2)、(5)及び(6)のとおり、21年度、社会福祉科にはX1委員長、X3副委員長、X2書記長及びA3組合員の4名が所属しており、このうちX3副委員長を除く3名が法定専任教員の有資格者であったところ、最終的に、X2書記長、A3組合員を含む11名の

教員が22年3月31日をもって専門学校を退職する事態となり、社会福祉科においても、結果としてX1委員長とX3副委員長の2名のみとなった。こうした事態を受けて、学園は、急きょ公募で教員を採用し、法定専任教員の有資格者であったC7教員及びC6教員を社会福祉科に配置するとともに、X3副委員長を精神保健福祉科へ異動させたものである。

このように、学園は、教員が多数退職し、法定専任教員の要件を満たさない事態が生じたことを受けて、法定専任教員の資格を有する教員を中心に配置し、この資格を有せず担当できる科目にも制限があったX3副委員長を精神保健福祉科へ異動させたものと認められ、これが不合理なものであるということとはできない。そうすると、再審査申立人らの主張するように、X3副委員長の異動に理由がないものと認めることはできない(③)。

以上によれば、学園がX3副委員長を異動させたことにつき、組合員であることを理由とするものであるとか、X1委員長とX3副委員長とを切り離すことによって組合員を個別に潰す方針をとったものであるなどと認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はないから、再審査申立人らの上記主張は、採用できない。

ウ 以上のとおりであるから、学園がX3副委員長を社会福祉科から精神保健福祉科へ異動させたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

## 5 争点⑤について

- (1) 前記第3の5(1)のとおり、学園は、21年6月、大学における97の一般教育科目中、X1委員長が非常勤講師として担当していた社会福祉論を含む28を廃止することを決定し、その結果、社会福祉論は、23年3月をもって閉講することとなったものであるところ、再審査申立人らは、X1委員長が大学等で非常勤講師として講義を行ってきたのは、昭和58年7月7日付け覚書(甲64)に基づくものであるなどと主張する。

しかしながら、前記第3の2(2)のとおり、再審査申立人らが指摘する上記覚書は、専門学校の特任教員を短大の特任教員とするよう最大限努力する旨を内容とするものであって、大学に関するものではないから、これをもって社会福祉論の閉講が不利益な取扱いであると認めることはできない。

もっとも、前記第3の1(2)イ、2(1)イ(ア)及び同(3)のとおり、専門学校における非常勤講師の取扱いに照らせば、大学の非常勤講師についても、1年又は6か月の期間で委嘱され、一定の単価で委託料が支払われていたものと推認できるところ、X1委員長は、3年4月から大学において非常勤講師として講義を担当し、19年4月からは社会福祉論を担当していたものであるから、23年度以降も同一法人内で他の学校で非常勤講師として科目を担当すること（いわゆる兼任）につき合理的な期待があったものと認められ、また、社会福祉論が閉講されたことによって科目を担当できないことになり、委託料の支払を受けることができなくなるのであるから、これらの点において不利益な取扱いに当たるものと認めることができる。

- (2) そこで次に、社会福祉論を閉講したことが、X1委員長が組合員であること等を理由とするものであるか検討するに、この点について、再審査申立人らは、社会福祉論は社会福祉主事任用資格取得のために大学で設けられていた8の指定科目のうち最も中心となる筆頭科目であり、履修生も常時100名を超え、また、23年度は旧カリの適用を受ける3年生・4年生がまだ残っているにもかかわらず、学園は、十分な手続を経ないまま、合理的な理由もなく一方的に廃止したものであり、これは、学園のX1委員長に対する執ような不当労働行為意思の現れであるなどと主張する。

前記第3の2(3)のとおり、大学は、社会学部（人間心理学科、ライフデザイン学科及び経営社会学科）及びメディアコミュニケーション学部（マス・コミュニケーション学科及び情報文化学科）が設置された社会科学系の大学であって、社会福祉系の教学を行う大学ではなく、社会福祉論は、一般教育



科目のうち選択科目に位置付けられていた。しかるに、大学においては、従前から一般教育科目の数が比較的多かったところ、短大が閉校して専任教員が大学に編入されたことに伴い、一般教育科目数が97となったため、大学は、19年5月以降、中央教育審査会の答申を踏まえ、一般教育検討部会、教務委員会、各学部及び各学科における検討や、学部長及び学科長による検討会議並びに各学科における確認作業等を経て、21年6月、教務委員会及び教授会において、専門教育で対応できる科目はこれに委ね、一般教育科目については、専門教育科目に至る基礎的事項の科目及び専門教育科目では開き得ない科目に限定することを基本方針として、社会福祉論を含む28科目を廃止する内容の新カリが了承され、22年4月からこれを実施することとされた結果、社会福祉論は、23年3月をもって閉講とするが、その後も、学生からの要望があれば開講を検討することとされるに至ったものである。

このように、社会福祉論は、他の27科目とともに、約2年にわたる大学内部での検討や確認作業を経た上で閉講が決定されたもので、短大の閉校による専任教員の大学への編入等に伴って生じた一般教育科目の増大という事態に対処するためにスリム化を図ることは、カリキュラム編成上、不合理なものとはいえない。さらに、社会福祉論は、23年3月をもって一応は閉講とするものの、学生の要望に応じて随時開講する余地は残しているというのである。そうすると、学園が社会福祉論を閉講したことは、再審査申立人らがいうように、十分な手続を経ていないとか、合理的な理由がないなどと認めることはできず、したがって、学園のX1委員長に対する執ような不当労働行為意思や組合に対する支配介入意思を認めることもできないから、再審査申立人らの上記主張は、採用することができない。

- (3) 以上のとおりであるから、学園がX1委員長の担当していた社会福祉論を閉講し、23年4月以降、同人に授業を担当させなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

## 6 結論

以上のとおり，争点①ないし⑤に係る学園の各行為は，いずれも労組法第7条各号の不当労働行為に該当するものとは認められず，これと結論において同旨である初審命令の判断は正当であるから，再審査申立人らの本件各再審査申立ては，いずれも理由がない。

よって，労組法第25条，第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき，主文のとおり命令する。

平成27年1月21日

中央労働委員会

第三部会長 都 築 弘 ⑩