

神奈川、平 3 不11・20、平7.12.27

命 令 書

申立人	湘南工科大学教職員組合
同	X 1
同	X 2
同	X 3

被申立人 学校法人湘南工科大学

主 文

- 1 被申立人は、申立人 X 1、同 X 2 及び同 X 3 を平成 3 年 4 月 1 日付けで教授に任用したものととして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人 X 1、同 X 2 及び同 X 3 に対し、平成 3 年 4 月 1 日以降教授として支給されるべきであった賃金の額と現に支払った賃金の額との差額に相当する額に、年率 5 分相当額を加算した額の金員を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令交付後、速やかに下記の文書を縦 1 メートル、横 1.5 メートルの白色木板にかい書で明瞭に墨書し、被申立人の 1 号館の見やすい場所に、き損することなく 10 日間掲示しなければならない。

記

当法人が、教授会から教授昇任候補者として推薦された貴殿らを教授に任用しなかったこと及び貴組合所属の組合員に対して貴組合からの脱退を慫慂するなどしたことは、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であり、当法人のかかる行為に対して貴組合及び貴殿らが不当労働行為救済申立てを行ったことに関し、貴殿らを誹謗中傷する内容の理事会見解を発表し、掲示するなどしたことは、労働組合法第 7 条第 3 号及び第 4 号に該当する不当労働行為であり、また、教授会をして貴殿らに係る教授昇任推薦の取下げを決議させたことは、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であり、さらに、当法人の学長が、再度にわたって貴殿らに対し、貴組合からの脱退を慫慂し、あるいは上記申立ての取下げを迫るなどしたことは、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であると神奈川県地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

湘南工科大学教職員組合

執行委員長 X 4 殿

X 1 殿

X 2 殿

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人学校法人湘南工科大学（以下「法人」という。）は、昭和36年4月13日に学校法人相模工業学園として設立された私立学校の設置を目的とする学校法人（平成2年4月に現名称に改称）であり、肩書地に法人の本部を置き、工学部（機械工学科、電気工学科、情報工学科、材料工学科及び教養課程）を有する湘南工科大学（昭和38年4月に相模工業大学として開設され、平成2年4月に現名称に改称。以下「大学」という。）のほか、湘南工科大学大学院、湘南工科大学附属高等学校を設置しており、その教職員数は、神労委平成3年（不）第11号不当労働行為救済申立事件（以下「3年11号事件」という。）申立時、約230名である。

法人には、法人の内務を総括し、法人を代表する理事長のほか、理事長を選任するとともに、法人の業務を決定し、その運営の責に任ずる理事会、大学の教育面の総括者であり、かつ、理事として経営的責任を負う学長、重要事項について理事長の諮問を受け、あるいは議決する評議員会などの管理組織等がある。なお、理事会は、10名以上12名以内の理事をもって構成されており、その理事には、法人の学長及び校長、評議員2名並びに理事の過半数により選任された者が就任するものとされている。

- (2) 申立人湘南工科大学教職員組合（以下「組合」という。）は、昭和48年7月に相模工業大学教職員組合として結成された労働組合（平成3年7月に現名称に改称）であり、大学に勤務する教職員、これに準ずる者等で組織されており、その組合員数は、3年11号事件申立時34名、本件審問終結時29名である。

- (3) 申立人X 1（以下「X 1」という。）は、昭和44年3月に東北大学大学院理学研究科修士課程を修了し、同年4月に大学の工学部理数工学科（昭和52年4月に情報工学科に学科名変更）の助手として採用され、その後、昭和46年4月に選任講師に、昭和49年4月に助教授に昇任し、現在に至っている。専門分野は、情報数学である。

X 1は、その結成時に組合に加入し、代議員会議長、副執行委員長、書記長、執行委員長等を歴任した後、昭和59年10月から平成6年まで、組合の上部組織である東京地区私立大学教職員組合連合（以下「東京私大教連」という。）の中央執行委員を務めた。その間、同人は、組合においては執行委員長（昭和58年7月から昭和59年6月まで）として、法

人の教職員の賃金決定方式を人勧準拠方式（人事院勧告に準拠して決定する方式）から独自賃金方式（組合と法人との交渉によって決定する方式）に改めるため法人との団体交渉を実施し、新しい賃金協定を締結するなどの組合活動を行った。一方、東京私大教連の中央執行委員としても、組合と法人との団体交渉等に度々参加した。特に、後記２の（２）のウの昭和62年不当労働行為救済申立て及びあっせん申請（以下「昭和62年の申立て等」という。）に係る審問等及び予備交渉（組合と法人との合意により設けられた協議の場合）には常に参加していた。

- (4) 申立人 X 2（以下「X 2」という。）は、昭和44年３月に名古屋大学大学院修士課程（物理学専攻）を修了し、昭和45年９月に大学の工学部教養課程（一般教育物理学）の助手として採用され、その後、昭和48年４月に専任講師に、昭和50年４月に助教授に昇任し、現在に至っている。専門分野は、宇宙線物理である。

X 2 は、その結成時に組合に加入し、書記次長、副執行委員長、書記長等を歴任した。その間、同人は、昭和62年の申立て等に係る審問等及び予備交渉に書記長として参加するなどの組合活動を行ってきた。

- (5) 申立人 X 3（以下「X 3」という。）は、昭和44年３月に東京大学大学院理学系研究科地球物理学専門課程博士課程を修了し（昭和45年３月理学博士号取得）、昭和44年４月、大学の工学部理数工学科専任講師として採用され、その後、昭和46年４月に助教授に昇任し、現在に至っている。専門分野は、情報物理である。

X 3 は、組合の設立発起人の一人であり、執行委員長、副執行委員長、代議員会議長、執行委員長を歴任した。その間、同人は、昭和62年の申立て等に係る予備交渉に執行委員長として参加するなどの組合活動を行ってきた。

２ 本件発生に至るまでの学内の状況

(1) 法人の状況

ア 財政状況等

- (ア) 法人は、設立当初から財政が厳しい状況にあったが、昭和48年頃から一層悪化し、年末一時金等の支払資金の調達が困難な状態にまで達していた。理事会は、財政再建案などを策定したが実施に至らず、初代の理事長は、昭和50年11月18日に退任した。

その後任の理事長は、就任後、着服横領事件２件、入試不正事件、法人が銀行取引停止処分を受けるに至った土地購入手形乱発事件を引き起こし、昭和53年10月31日に解任された。

- (イ) 上記(ア)の事件などにより窮状にあった法人に対して、昭和51年４月から法人の「会頭」に就任していた Y 2（以下「Y 2 会頭」という。）と同会頭が社主であった株式会社は、前年11月以降、融資を行っていたが、特に昭和52年度以降、多額の寄附金などの財政的援助を行い、それらの援助によって法人の経営の再建が図られた。な

お、「会頭」制度は、昭和51年4月に制定された会頭規程に基づくもので、理事会の上位機関と位置付けられており、Y2会頭は、理事長の要請により理事会に出席し、求めがあった場合には助言し、理事会は、その助言を審議に反映させていた。

イ Y3学長選任までの状況

昭和55年11月、当時の学長が突然辞任し、以降、次のとおり昭和56年7月初めまで、後任の学長選任を巡り、混乱が生じた。

(ア) 昭和56年2月25日に行われた学長選挙は、Y2会頭が強く推薦する候補者と他の候補者により争われ、投票の結果、後者が当選した。しかし、当選者は、同年3月6日に「諸般の事情を検討した結果、…（略）…理事会によって選任されたとしても、受諾する意志はありません」として学長就任を辞退する旨を学長選挙管理委員長に届け出た。

(イ) そのため昭和56年3月17日に二度目の学長選挙が行われ、再度立候補したY2会頭推薦の候補者と他の候補者により争われたが、投票の結果、後者が当選した。しかし、同月19日に開催された評議員会は、「次期学長については、なお手続き上の慎重を期すため継続審議とする。」ことなどを決議した。その後、同年5月20日、当選者は、「2ヶ月余経過した今日に至るも選任されません。…（略）…現在の諸般の情勢を勘案し、本日学長候補を辞退致します。」として学長就任を辞退する旨を学長選挙管理委員長に届け出た。

(ウ) その後、昭和56年6月18日に工学部長が辞任願を提出し、学長及び工学部長が不在という事態になったため、同日開催された理事会は、事後措置をY3理事長（同年4月3日に就任。以下「Y3理事長」という。）に一任した。同理事長は教授会の開催を要請し、これを受けて同年6月18日、昭和56年度第1回教授会（教授のみで構成）が開催された。この教授会は、「理事長が学長権限を執行することを確認」する旨の決議を行い、Y3理事長が学長代行となった。

なお、従前は、教授、助教授及び講師で構成される教授会（教員会議）が人事案件を除いた案件を処理し、教授のみによる正教授会が人事案件を処理していたが、この教授会後は、教授（客員教授を含む。）で構成される教授会だけが開催されている。

(エ) 昭和56年7月1日開催の昭和56年度第2回教授会は、相模工業大学学長に関する規則及び相模工業大学学長選挙施行細則を廃止し、学長の選任を選挙制から任命制に変更することの取扱いを学長代行のY3理事長に一任することを決議し、その教授会において同理事長を学長に推薦することを決議した。この学長推薦の決議を受けて、同月3日開催の理事会は、上記の規則及び細則の廃止及びY3理事長を学長に選任することを決定した。Y3理事長（学長兼務）は、昭和59年11月14日に理事長を退任し、その翌日、後任にY1理事長

が就任している。なお、Y3学長（以下「Y3学長」という。）は、昭和60年3月頃、Y2会頭が社主であった株式会社の代表取締役会長に就任し、現在に至っている。

ウ 教育環境の整備拡充等

法人は、昭和56年12月以降、他大学に比して貧弱な状態にあった校舎等の施設を次のとおり整備するとともに、大学の学科の増設、大学院の設置等を行った。

(ア) 施設拡充整備

法人は、第一次教育施設拡充整備計画（昭和56年12月1日から昭和60年3月25日まで）において大学の図書館、大講堂、電気工学専門棟を新築したのを始めとして、第五次教育施設拡充整備計画（平成5年3月1日から平成7年2月28日まで）に至るまで、順次施設を整備した。

(イ) 大学院の設置等

法人は、昭和62年9月26日開催の理事会での決定以降、大学の新学科設置の準備を進め、平成元年度に工学部材料工学科を増設した。

また、平成元年1月28日開催の理事会において大学院創設等のための準備委員会の発足を承認し、同年10月16日開催の理事会において「大学院の設置を将来計画の目標として定めること」を決議の上、具体的な推進についてはY1理事長に一任し、その後、平成5年度に大学院工学研究科（機械工学、電気工学、材料工学の各専攻）を設置するに至った。

さらに、大学の入学定員増については、昭和45年度に文部省から認可を受けて以来約14年間認可がなかったが、昭和59年度、昭和61年度及び平成4年度の入学定員増がそれぞれ認可された。

(2) 労使事情等

組合の主な活動、組合に対する法人の対応等は、次のとおりである。

ア 組合の主な活動

(ア) 組合は、その結成時から昭和50年頃にかけて、教員間の賃金格差の是正や研究条件の改善等を求めるとともに、事務職員の賃金格差についても是正を求めるなどの活動を行った。

また、昭和50年2月24日には、法人の団体交渉拒否について当委員会に不当労働行為救済申立てを行ったが、関与和解が成立し、同年3月18日に取り下げた。

(イ) 組合は、昭和50年8月23日、「学園の再建を果たすため意見の一致をはかり、内外の協力を得て、これを具体化しかつ推進することを目的」として、他の団体等とともに相模工業学園再建協議会を設立し、法人のグラウンドの売却に反対するなどの活動を行った。

(ウ) 組合は、昭和56年2月に行われた学長選挙に関し、同年3月6日に「本学学長選挙に関する執行部見解」と題する文書を発表した。

その内容は、Y2会頭の「学長選挙についての急告」と題する文書の内容が「大学の公共性と自主性に対する重大な侵害と断ぜざるをえない」などとするものであった。

Y2会頭は、昭和56年4月25日付け「相模工大新聞」に「学長選の真相」と題する文書を掲載した。その中で同会頭は、「教職員組合の威力を以て組合員に強制してZ1氏を対抗馬として立候補させた。」「教員会議なる正規ルール以外の機関において組合員の多数決によってゴリ押ししていた」などと述べていた。

イ 「非組合員の範囲」の協議申入れ等

法人は、組合に対し、昭和55年3月、同年5月、同年12月及び昭和56年6月に非組合員の範囲についての協議申入れを行い、その後、昭和62年頃から組合に対し、事務職員については係長以上、教員については教授以上は管理職であり、組合員資格を認めるべきではないとの主張を続け、昭和63年5月に、教授及び客員教授を管理監督の地位にある者として非組合員としたい旨の申入れを行った。この申入れに対して組合は、組合員の範囲は組合が自主的に決定すべきことであるとして拒否した。このため、非組合員の範囲に関する労働協約は締結されていない。

なお、組合及び東京私大教連は、平成4年12月14付けで首都圏の私立大学の「各私大教職組委員長」に対して「教授の組合加入状況についてのアンケート」調査を行い、24校から回答があった。その調査結果によれば、組合員である教員が教授に任用されていない大学は1校（組合規約で、組合員の範囲を教員については助教授まで定めている。）で、その他の23校においては組合員である教員も教授に任用されており、また、非組合員の範囲を協定等に定めている大学は18校であり、そのうち教授を非組合員の範囲に含めているのは1校のみであった。また、回答のあった24校中、23校では、講師以上の教員の数に占める教授の数の比率が平均で60%、最高で80%であり、さらに、教授の数に占める組合員である教授の数の比率が平均で59%、最高で99%であった。

ウ 就業規則変更に係る救済申立て等

組合は、当委員会に対し、昭和62年6月30日に就業規則の変更（給与規程・退職金規程を就業規則の附属規程とするもの）について、不当労働行為救済申立てを行うとともに、同年7月7日に給与問題についてあっせん申請を行った。当委員会は、上記2件についてあっせんにより解決を図ることとし、あっせん案を提示したが、法人がそれを拒否したため、昭和63年3月まで計4回の審問を行った。

昭和63年4月に至り、組合と法人とが話し合いを行い、同月19日に「誠意をもって協議することなどを内容とする「覚え書」を取り交し、それに基づき協議（予備交渉）が行われた。その結果、同年11月14日

に合意に達し、「覚え書」を締結するとともに、組合は、同年12月23日に上記救済申立てを取り下げた。

なお、Y3学長は、昭和63年3月24日に実施された上記事件の第4回審問の11日後である同年4月4日に、「最近の本学における諸般の状況を勘案すると、必ずしも、学長に対する学内の協力体制は万全ではない」ことを理由に辞意を表明した。それに対し、学内では、教授会が同月6日に「辞意の撤回に努めること」を決議し、あるいは情報工学科が同月18日に「今後、反省するところは十分反省し、本学発展に尚一層の努力を致します。」との内容の書面をY3学長に提出し、あるいは学長慰留署名が教職員から集められたりした。Y3学長は、結局、上記救済申立ての取下げがあった日と同じ日に辞意を撤回した。

エ 組合とY3学長との懇談会

Y3学長は、上記ウの辞意表明後の昭和63年5月18日に情報工学科の教員と懇談し、その終了後、法人からの申出により同学長と組合との懇談会が開催された。その席上、同学長は、「不当労働行為で訴えられたら労働大臣にはなれない。組合は何を考えているのか。」、「今まで組合員を教授にしたことはない、今までは教授には組合をやめてもらった。」、「組合員を教授にしたときは自分は学長をやめさせてもらう、教授は管理職である。」、「残された問題は教授昇格。…（略）…教員会議の雰囲気を残さないために教授会を作った。」などと述べた。

オ 組合員に対する法人の対応等

(ア) X5執行委員長の就業差止め事件

組合のX5執行委員長が、Y3理事長に公開質問状を提出したことなどに対して週刊誌等が取材し、それに応じて同執行委員長が述べた意見が、昭和56年4月下旬に週刊誌等に掲載された。この週刊誌等の記事に関し、同年5月初め、「Y3後援会の青年行動隊員」であるという「Z2」名義の封書ほか1通がX5執行委員長に送付され、それに対して同執行委員長は、「身体などに危害を加えるかもしれないことを告知して脅迫したものである。」として告訴し、このことが同年6月16日の新聞朝刊で報道された。その記事には、X5執行委員長の発言として「Y3氏らはこれまでも右翼とつながりがあることを示唆しており、無関係とは思えない」と記載されていた。

法人は、上記のことに関し、昭和56年6月22日、「懲戒処分に該当する行為をしたと認められる事実がある。」として、同日から当分の間就業を差し止める旨の通告書をX5執行委員長に発した。

この件については、法人と組合等との間で話し合いが行われ、その結果、法人は昭和56年7月16日に就業差止めを解除した。

(イ) X6組合員に対する出張の不許可

Y 3 学長は、昭和56年 7 月16日に各学科を訪ね、各教員と面談したが、情報工学科を訪れた際、同学長が組合所属のX 6 組合員に「Y 3 学長を認めないのか」と問いただしたことに對し、同組合員が「認めないとは言っていない。しかし、Y 3 氏が学長にふさわしいとは思わない」と答えた。

その後、X 6 組合員が昭和56年 9 月 3 日から京都大学数理解析研究所への出張を予定していたが、その前日に大学事務局から出張不許可の連絡が同組合員の自宅に入った。大学に出向き大学事務局長から出張不許可の理由について説明を受けたところ、上記 Y 3 学長への発言にあるということであった。結局この件は、組合の書記長が法人の常務理事と交渉し、出張することができた。

(ウ) 事務職員の組合脱退

組合には、昭和62年までは事務職員が18名加入していたが、昭和63年に13名が脱退し、5名となった。脱退した者の中には脱退の翌年あるいは翌々年に昇任した者もいたが、昇任しない者もいた。昇任した者は全員が男性職員であり、昇任しない者には女性職員が多かった。一方、組合員である事務職員には、昇任した者はいなかった。

(エ) X 7 組合員等に対する組合脱退の働きかけ

a 組合所属のX 7 組合員は、昭和62年度・夏季一時金の妥結の日の数日後に法人のY 4 理事から理事長室に呼び出され、組合を「辞めて欲しい。」と言われ、その後、昭和63年の初めにも、同理事から研究室で「できたら組合を辞めてくれたらいいのだが」と言われた。

また、昭和63年初めにY 1 理事長と面談した際、同理事長から「少し考える余裕は与えるが、とにかく組合を辞めて頂きたい。少なくとも、この場においては、この件に関して前向きの返事が欲しい」と告げられた。その際、X 7 組合員が、「理事会側が私の大学時代の指導教官のところへ、私が組合を辞めるよう説得依頼に行った」件に関して同理事長に抗議したところ、同理事長は渋々謝った。その日の夜、大学時代の指導教官からX 7 組合員に電話があり、その内容は理事会が「悪い組合に洗脳されて、とんでもないことをしているので早く辞めさせてほしい」と頼んだというものであった。

b 情報工学科学科長は、理事を兼ねているY 5 工学部長に昭和63年 2 月 1 日付けで「要望書」と題する書面を提出した。その内容は、過日、情報工学科のX 8 講師から、同講師の大学在学中の指導教授のもとに法人のY 4 理事が出向き、同理事がその指導教授に「X 8 講師が組合員を続ける事は、本人にも不利になる」と告げるとともに、今後、その大学出身者の採用にも不利になると告

げた旨の報告を受けたので、「二度とこの様な誤解を招く事がない様理事会としての態度を明確にしていきたい。」などと要請するものであった。

(オ) X 9 組合員の配置転換

- a 法人事務局の Y 6 総務課係長は、平成元年 3 月 2 日、組合の X 10 副執行委員長及び X 9 組合員に対し、組合脱退の意思の有無をただした。これに対して両名は、回答を拒否し、その翌日、X 3 執行委員長ほか 2 名とともに法人事務室へ行き、Y 6 総務課係長に抗議した。また、組合は、同月 9 日、理事長に対して文書により抗議した。

法人は、平成元年 3 月 24 日、組合が Y 6 総務課係長に抗議をしたことが「職場の秩序を乱す行為」であるとして、組合に対しては申入書を、X 3 執行委員長ほか 4 名に対しては警告書を交付した。これに対して組合は、同年 4 月 6 日、法人に文書で抗議した。

- b 法人は、平成元年 3 月 21 日開催の理事会で、昭和 62 年 5 月 30 日開催の理事会において Y 1 理事長が設置構想を説明していた東京事務所の設置を決定し、平成元年 3 月 27 日、組合所属の X 9 組合員に対し、大学事務局付係長として同事務所へ配置転換する旨の内示を行い、同年 4 月 1 日に異動発令をした。東京都港区に所在する東京事務所の勤務者は、X 9 組合員だけであり、また、同人の通勤時間は、それまで寒川町の自宅から大学事務局までは 40 分程度であったが、異動後は 2 時間以上となった。なお、X 9 組合員は、労使交渉の結果、1 年後の平成 2 年 3 月 31 日に大学事務局へ配置転換となった。

カ 組合の不当労働行為の事例調査

組合は、平成 2 年 12 月 19 日及び平成 3 年 1 月 14 日に、組合員及び元組合員に対して教授昇任未発令の「事態を早急に解決すべく、本問題の人事発令者であるべき理事会との交渉を、双方の弁護士を交えた形で数回重ねて」きたが、この「交渉を実りのあるものとするため」に、「理事会からの不当な攻撃についての調査」を実施した。調査項目は、「昇任、昇格あるいはそれ以外の時期において組合を脱退、脱会するような働きかけがありましたか?」、「働きかけは誰から受けましたか?」、「働きかけの内容はどのようなものでしたか?」などであった。なお、回答があったのは 29 通で、そのうち組合が不当労働行為に当たると判断した事例は 9 通であった。

3 教授任用候補者の推薦、取下げの経緯等

(1) 教員の任用手続と教授の職務権限

ア 教員の任用手続

昭和 57 年 6 月 14 日以降の大学の教員の任用手続は、「湘南工科大学教員の選考に関する内規」（以下「内規」という。）に基づいて行われ

ていた。内規別表2の教員資格審査基準は、それまで適用されていた教員資格審査基準（昭和49年9月1日実施）がそのまま定められたものであった。昇任の場合の手続の概要は、①学長は、教員の昇任を必要とする事由が生じたときは、選考委員による審査結果に基づいて教授会に付議し、その議を経て理事長に推薦する、②理事長は、理事会に付議し、その議を経て任用するというものであった。なお、大学においては、選考委員による審査に係る会議を選考委員会とも呼称していた。

教員の任用手続に関する主な規定は、次のとおりである。

「

湘南工科大学教員の選考に関する内規

（任用）

第2条 教育職員の任用は、教授会が行う選考結果に基づき理事会の議を経て理事長が行う。

2 大学に置く教育職員は、教授（客員教授を含む）、助教授、講師及び助手（以下「教員」という。）とする。

（選考事項）

第3条 教員の選考は、教授会が行う。

2 教授会が行う選考は、次に掲げる事由が生じたとき行う。

- (1) 教員が本法人所定の定年に達したとき
- (2) 教員が辞任を申し出たとき
- (3) 教員が欠員となったとき
- (4) 各学科・課程の専任教員としての採用を必要とするとき
- (5) 教員の昇任を必要とするとき
- (6) その他教授会が必要と認めたとき

3 （略）

（選考方法）

第4条 学長は、前条第2項に定める事由が生じたときは、選考を行うものとし教授会に付議しなければならない。

2 教授会に付議するに当たっては、次ぎの措置を講ずるものとする。

- (1) 選考委員を挙げ、当該教員の後任とすべき候補者、昇任させようとする教員乃至必要とする教員の候補者については審査を行い、調書の作成その他選考に必要な措置を講ずること。

(2)～(4) （略）

- (5) 選考委員による審査の結果は、…（略）…調書を添えて所見を付して学長に報告する。

3 （略）

（推薦）

第5条 学長は、審査結果の報告に基づき、教授会の議を経て、理事

長に対し候補者の推薦を行う。

」

「

湘南工科大学教授会細則

(審議事項)

第4条 教授会において審議を要する事項は、学則第62条に定めるもののほか、次の各号に掲げる事項とする。

(1)～(2) (略)

(3) 教授、助教授、講師及び助手の推薦並びに兼職に関すること

(4)～(8) (略)

」

イ 教授の職務権限

教授の職務権限に関連する主な規定は、湘南工科大学教授会細則第4条のほか、次のとおりである。

「

湘南工科大学学則

第59条 本大学に教授会を置き、専任の教授及び客員教授をもってこれを組織する。

第60条、第61条 (略)

第62条 教授会は、次の各号に関する事項を審議する。

(1) 入学、卒業及び退学

(2)～(6) (略)

(2) Y3 理事長就任以降の教授任用の状況

大学では、昭和54年度に4名、昭和55年度に1名の教授昇任があったが、Y3 理事長が就任した昭和56年度から昭和60年度までの間の教授任用は大学設置基準（文部省令）で必要とされる数を充足させる必要がある場合にのみ行われていた。そのため、昭和56年度には教授の任用がなく、また、昭和57年度以降の任用の状況は、次ぎのとおりであった。なお、大学設置基準の別表第1の備考2には「この表に定める教員数は、教授、助教授または講師の数を示し、その合計数の半数以上は原則として教授とする（以下別表第2及び別表第3において同じ。）」と定められている。

ア 昭和57年度

法人は、昭和58年4月1日からの入学定員増員の認可申請のため、大学設置基準上未充足の教授5名への対応として、昭和57年10月1日に3名の教授昇任（1名は昇任前に組合を脱退、2名は非組合員）を行い、また、昭和58年3月31日に2名の客員教授の委嘱をおこなった。なお、教授の採用はなかった。

イ 昭和58年度

法人は、昭和59年4月1日からの入学定員増員の認可申請のため、

大学設置基準上未充足の教授 4 名への対応として、昭和58年10月 1 日に 3 名の教授昇任（2 名は昇任前に組合を脱退、1 名は昇任時組合員）を行い、昭和59年 3 月31日に 1 名の客員教授の委嘱を行った。なお、教授の採用はなかった。

ウ 昭和59年度

教授の昇任も採用もなかった。

エ 昭和60年度

法人は、昭和61年 4 月 1 日からの臨時入学定員増員の認可申請のため、大学設置基準上未充足の教授 3 名（電気工学科、情報工学科、教養課程各 1 名）への対応として、昭和61年 3 月31日に 1 名の教授昇任と 2 名の客員教授の委嘱を行った。この教授に昇任した 1 名については、後記(5)で述べるように、昭和60年度第11回教授会において教授昇任の推薦がなされていた。なお、教授の採用はなかった。

(3) 教授昇任手続の推進の要望

ア 情報工学科では、昭和60年10月30日に工学部長に対し、「教授昇任人事に関する、教授会手続を進めていただきたい。」などの申入れを行い、これに対して工学部長は、「教員人事に関しては、ここ数年慣例化した手続きとして、理事会側との根回しがある。これは教授会が決めた人事を理事会が発令しないような事態が起きては、両者にとって良くないと考えるからである。」と回答した。また、同学科では、同年11月14日及び昭和61年 1 月10日開催の部長等会議において「学内の昇任人事を教授会で取り扱うようお願いする」との要望を行った。なお、部長等会議は、「大学における全般的な業務について連絡協議を行い所管事項の調整及び効率化を図り、もって適正な運営に資すること」を目的とし、学長、工学部長、各学科長及び教養課程主任、教務部長等から組織されていた。

イ 教養課程では、昭和60年11月 8 日に開催した会議において、主任が「設置基準に照らし、現状では教授が 1 名不足している。そこで、本課程から教授への昇格候補者を既に推薦してあるが、現時点では未処理となっている。」と報告した。拡大幹事会には副学長が出席し、教養課程から提出されている教授昇格人事案件が未処理となっている点に触れ、「自分の努力不足により、現在まで、学長が人事選考委員会を開催するに至っていない」と説明した。

ウ 機械工学科では、昭和60年12月10日開催の学科会議で、工学部長に教授昇格願いを提出することを決定した。しかし、同学科では大学設置基準上必要な教授数を充足しているとして、昭和61年 2 月 4 日開催の選考委員会では、同学科から推薦された教授昇任候補者については審査されなかった。

(4) 昭和60年度第10回教授会の状況

昭和61年 2 月 4 日開催の選考委員会は、各学科・課程から推薦された

X 3 及び X 1 を含む 6 名（電気工学科 3 名、情報工学科 2 名、教養課程 1 名）を審査し、その結果を Y 3 学長に報告した。それを受け、同月 19 日開催の昭和 60 年度第 10 回教授会にその 6 名の選考が付議されたが、その提案に対して機械工学科及び教養課程の教授から各学科・課程の推薦人数がバランスを欠く、あるいは公平を欠くなどの異論が出たため、継続審議になった。

(5) 昭和 60 年度第 11 回教授会の状況

昭和 61 年 3 月 10 日開催の選考委員会の審査結果を受け、同月 12 日開催の昭和 60 年度第 11 回教授会に、新たに X 2 を含む 5 名（電気工学科 1 名、機械工学科 1 名、教養課程 3 名）の選考が付議され、教授会は、前回付議された 6 名を加えた合計 11 名について、教授昇任候補者として Y 1 理事長に推薦することを承認した。なお、Y 3 学長は、この教授会に委任状を提出していた。

(6) 教授昇任候補者推薦に対する法人の対応等

Y 3 学長から 11 名の教授昇任候補者の推薦を受け、Y 1 理事長は理事会に付議したが、理事会は、直ちに任用する必然性を認めず、その取扱いを同理事長に一任した。なお、推薦のあった教授昇任候補者 11 名は、当時の教授数 24 名（客員教授を含む。）の約 50%、助教授 28 名の約 40% に相当する数であった。

その後、Y 1 理事長は、昭和 61 年 3 月 31 日から平成元年 4 月 1 日までの間において、上記 11 名のうち、X 1、X 2 及び X 3（以下「申立人 3 名」という。）と昭和 63 年 3 月に退職した 1 名の計 4 名を除く 7 名（以下「本件 7 名の教授」という。）について、別表 1 のとおり順次教授に任用するとともに、昭和 63 年度には 3 名、平成元年度には 4 名の教授を採用した。採用した教授 7 名のうち、昭和 63 年度の 2 名を除く 5 名は、いずれも平成元年度に増設した材料工学科の教授であった。一方、申立人 3 名については、本件審問終結時まで教授に任用されない状況（以下「本件教授不任用」という。）が続いている。

また、本件 7 名の教授は別表 1 のとおり組合を脱退しているが、そのうち、6 名は教授昇任前の、1 名は教授昇任後の脱退であった。

なお、大学において教授昇任が行われるようになった昭和 47 年以降昭和 55 年までにおいては、教授会の推薦のとおり教員人事が発令されていた。なお、その間において教授に昇任した 12 名のうち、昇任時に組合員であった者が 8 名、昇任後組合に加入した者が 1 名、昇任前に脱退した者が 1 名、非組合員が 2 名であった。

(7) 本件教授不任用に対する組合等の対応

ア 団体交渉の申入れ

(ア) 組合は、昭和 62 年 3 月 3 日、Y 1 理事長に対し、「身分問題について」との議題で昇任問題に関する団体交渉の申入れを行い、同月 6 日に担当理事と団体交渉を行ったが、同理事は「昇任は教授会が推

薦し、理事会がこれを決定するもので団体交渉事項ではない。」と回答した。

- (イ) 組合は、昭和62年3月16日、Y1理事長に対し、「身分問題（教授昇任）について」を議題とする団体交渉の申入れを行ったが、同理事長は、その翌日に「団体交渉になじまぬ問題」であるとして申入れを拒否した。
- (ウ) 組合は、本件教授不任用の問題に関して打開を図るため、平成2年2月26日の団体交渉にY1理事長の出席を要望したが、実現しなかった。

イ 要請書の提出

- (ア) 組合は、昭和62年3月16日に「教授昇任促進に関する要請」と題する書面を学長及び工学部長（教授会）宛に提出し、未発令の教授昇任候補者の昇任についての努力を要請した。
- (イ) 組合は、平成2年6月25日に「教授昇任に関する要請」と題する書面を教授会宛てに提出し、申立人3名の教授昇任の発令が行われていないとして、その昇任についての努力を要請した。
- (ウ) 組合は、平成3年2月1日に「教授昇任に関する要請」と題する書面を理事長宛てに提出し、本件教授不任用について、組合と理事会とが弁護士を交えた予備交渉を重ねてきたことを述べた上、Y1理事長の前向きな対応を要請した。

ウ 予備交渉における話し合い等

組合と法人とは、平成2年4月から平成3年2月までの間に開催された8回にわたる予備交渉において本件教授不任用問題について話し合いを行ったが、結局、物別れに終わった。そのため、組合及び申立人3名は、同年7月1日、当委員会に3年11号事件の申立てを行った。

(8) 3年11号事件の申立てに対する法人等の対応

ア 法人の見解表明

法人は、組合及び申立人3名が3年11号事件を申し立てたことに対し、平成3年7月23日に「神奈川県地方労働委員会に対する申立事件（3助教授昇任問題）についての理事会見解」（以下「理事会見解」という。）を表明し、理事長名で各教職員に送付するとともに、同年8月5日から同年9月5日までの間、1号館ほか各館の入口付近に縦約2メートル、横1メートルの大きさで掲示したほか、法人事務局の掲示板と大学事務局前の掲示板に長期間掲示した。

理事会見解には、「学内の人事問題を、直ちに地方労働委員会という学外の組織に提起したことは、極めて遺憾なことと思っております。ついては、理事会としては、今後、下記の観点からこの問題について毅然とした対応をしていく所存でありますので、教職員各位におかれましても、自らの職場の問題として、この問題に対処され協力されるよう念願するものであります。記 1(1)(略)…。(2)(略)…。(3)

(略) …私立大学が生き残るために一定の経営の理念を持ち、また、一定の評価を行うことは当然のことである。国公立大学や他の私立大学の教授会の構成には、種々の形態があるが、それはその大学の規模や理念に従って定めることであって、法はそれを妨げているものではない。(4) 自己の昇任を、労働組合を頼って実現した場合には、本人の教授としての立場は微妙なものとなり、…(略) …また、教授昇任問題を公の場で論ずることは、当人の人格を傷つけるようなことにもなりかねない。」「理事会と教授会が共通の認識と信頼関係に立って対処することが必要不可欠であると考えている。したがって、理事会は、教授会が、以上述べた諸事項を勘案の上、昭和61年3月以降の諸情勢の変化及び7月1日に提起された新たな事態を踏まえての見解を出されることを要請する。それを基に今後協議し対処したいと考えている。」などと記載されていた。

このような状況に対し、情報工学科では、平成3年9月4日付けでY5工学部長と学生部長宛てに「X3、X1両教授候補の件に関する要請」と題する書面を提出した。その中で「X3、X1両氏の人格を疑わせる様な表現のある見解が、構内の掲示板に大きく掲示されたままになっている事は、夏休み中とはいえ、御兩人にとって極めて不名誉な事と考えられます。又、共に教育を行っている学科の教員としても、困惑をせざるを得ません。」と述べた上、事態の解決への努力を要請した。

イ 事務系職員有志の3年11号事件取下げ要請等

(7) 組合及び申立人3名に対し、事務系職員有志代表という肩書の職員2名(以下「有志代表」という。)から、平成3年8月9日付け「神奈川県地方労働委員会に対する申立事件について(要請)」と題する書面(以下「組合及び申立人3名への要請文」という。)が送付された。その書面には「標記の事件について深く憂慮し、別紙のとおり、…(略) …申立を取り下げるよう要請することといたしました」と記載されており、事務系職員61名の署名、捺印のある別紙が添付されていた。その別紙には、「私達は、去る7月18日、Y1理事長から、貴組合及びX1、X2、X3各助教授が、標記の件について、地労委へ提訴したとの説明を受けました。と同時に、理事長が、このことにどう対処するか、そして、この問題をどう考えるかについても説明を受けました。諸情勢を踏まえ、事実経過を認識した上でこのことを判断すると、理事長の考え方及び「理事会見解」(7月23日付け)が、本学運営上必然であると判断いたし、賛同することを表明せざるを得ません。…(略) …地労委への提訴を、一刻も早く取り下げることを要請する」などと記載されていた。

有志代表のうち1名は、大学事務局次長で組合との団体交渉における法人側の出席者の一人であり、他の1名は法人事務局財務部次

長兼経理課長であって、いずれも管理職であった。

(イ) 有志代表は、平成3年8月9日付けで理事長宛てに「神奈川県地方労働委員会に対する申立事件について（報告）」と題する書面（以下「理事長への報告文」という。）を提出した。その書面には、「別紙のとおり、61人の賛同を得て、…（略）…申立を取り下げよう要請しましたのでお知らせいたします。なお、教授各位に対しても、要請文の写しを送付し、理解と支持をお願いしました。」などと記載されていた。

(ウ) 組合及び申立人3名への要請文及び理事長への報告文は事務系職員有志名義の全学教職員宛て「神奈川県地方労働委員会に対する申立事件について」と題する書面に添付の上、平成3年9月4日から同月19日まで1号館の入口付近に掲示された。

ウ 教授会の推薦取下げ決議等

(ア) 教授会は、平成3年9月18日開催の平成3年度第5回教授会の協議事項「(5)当面の緊急課題について」において、「(1)教授職が管理職であることを制度的に明確にする。(2)教授昇任候補者3名の推薦をいったん取り下げ、再検討を行う。」の2事項を決議（以下「教授会決議」という。）し、その旨を同月19日付けでY3学長名をもってY1理事長に通知した。この通知文は、「当面の緊急課題『神奈川県地方労働委員会に対する申立（3助教授昇任問題）』について」との標題で、「平成3年9月18日に開催された平成3年度第5回教授会において、標記のことに關して下記の2事項が決定されましたので、よろしくお取り計らい願います。」との内容であった。

上記教授会における協議事項の「(5)当面の緊急課題について」という議題は、平成3年9月13日付けの教授会開催通知にはなく、教授会当日の議事日程において追加されたものであった。この議題について、理事として理事会見解の表明に関わったY5工学部長が、「昭和61年3月の教授会で教授昇任候補者として理事会へ推薦した11人の助教授のうち、まだ発令されていない3人の助教授の昇任について、大学及び当該3人の将来を踏まえ、教授会としての対応を審議願いたい。」と趣旨説明を行い、あらかじめ用意した上記2事項の決議案を提案し、それに基づき意見交換が行われ、その結果、一部修正（「いったん」の加入）の上、決定されたものであった。

大学において、教授昇任候補者の推薦を一旦取り下げて再検討を行うということは前例がなく、また、推薦取下げに関する規定もなかった。

(イ) Y5工学部長が、神労委平成3年（不）第20号不当労働行為救済申立事件（以下「3年20号事件」という。）に関し、平成4年1月29日開催の部長等会議が遺憾であるとの態度表明をした旨を同年2月19日開催の平成3年度第10回教授会に報告をしたことを受けて、同

教授会は、3年20号事件について協議した。その結果、同事件の申立内容が、不当労働行為救済申立書の「文面から類推すれば、あたかも、教授会が、自主性を失い、理事会の圧力によって決議を行ったと読める文面であり、教授会としては、自主的に決議したものであるから、事実と反している」ので遺憾であるとの確認を行った。

エ Y5工学部長等の対応

- (ア) 組合は、申立人3名の教授昇任に関係した決議が平成3年9月18日の教授会においてなされたことを知り、同月20日にY5工学部長に会い、その決議事項について問いただした。

その後、組合は、平成3年10月23日にもY5工学部長、学生部長及び事務部長と面談し、決議の内容について確認した。そして、その際のやり取りを「Y5理事、今までの不当労働行為も積極的に認める」との見出しで平成3年11月5日付け発行の組合ニュース第1235号に掲載した。Y5工学部長の説明については、「数年前まではそれぞれの候補者が自発的あるいは説得に応じて組合を脱退してくれた。」「11名の教授昇任決議後、この2～3年は教授会と理事会が（教授昇任をめぐって）対立構造にあったと言える。本年7月1日の不当労働行為救済申立により、教授会と理事会の対立の構図が外部に持ち出されたことにより、緊急性が生じた。」「管理職とは、『組合員であってはならない』ということで、この点を理事会に要望しているのである。また、このことは（制度上は定めていないが）現段階でも実質的に教授昇任（の必要）項目に入れたということである。」「（推薦を）取り下げたのは決議1が充足されていない（組合員である）ことによる。その要件が充足されるかどうかを見て再検討を行うということである。」「教育研究業績はクリアーしており、『取り下げ』には関係ない。組合員であることだけが問題である。」などと掲載されていた。

- (イ) Y5工学部長等は、上記(ア)の面談に出席した申立人3名を含む6名に対し、平成3年11月21日付けで、この6名が会議の内容について「組合ニュースとして流したばかりでなく、事実を歪曲するなど、専ら組合に好都合な内容にしている」などと記述した「申立書」を郵送した。これに対して組合は、同年12月2日付けで、組合ニュース第1235号の内容については「出席者間で記録の確認を行いましたので、会談の内容と異なる記述はない」などと記述した書面をY5工学部長等に送付した。

また、Y5工学部長等は、教職員に対し、平成3年12月2日付けで、『組合ニュース第1235号』について」と題する書面を配付した。この趣旨は組合ニュースの内容が事実と相違しているので、適切な判断を願いたいというものであったが、その中に「昭和61年3月に教授会として11名の教授候補者を推薦して以来、再三にわたり、教

授は管理職であり非組合員であるべきであるとの理事会見解の表明があり、現にこの見解に基づいて教授の発令がされてきたが、教授会としてもこの措置を是認し受け入れてきたという経緯がある。」と記述されていた。これに対して組合は、平成3年12月12日付けで、その書面の内容は同年10月23日の会談の内容と異なるだけでなく、教授会の審議の経過とも異なることなどを指摘した「工学部長との会談について」と題する書面をY5工学部長等に送付した。

オ Y3学長の対応

(ア) Y3学長から「教員として会いたい」との申入れがあり、平成3年12月2日、同学長と申立人3名との面談が学長室で行われた。その席上、Y3学長は「何故、理事長・工学部長を攻撃するのか。問題の中心はおれだ。何故おれに言ってこない。」「教授は組合員であることをみとめない。法律ではない。おれの信念だ。取り下げろ。」「右翼・やくざを使って、オドシが出来るが、やっていない。」「理事会・評議会ではおまえらをやめさせろと言っている。」「今年中に取り下げないと、いつでも止めさせられる。」「第5次整備計画に支障が出たら、おまえらのせいだ。」「整備計画は3人の責任でストップ。居られなくなるぞ。」「3人だけが組合と別に決断すればよい。上部団体・弁護士と切れ。それならば将来出世。」「今までののはみんなおれが落とした。」「とにかく地労委への申立てを取り下げろ。」などと述べた。これに対して申立人3名は、「内容が組合との関わりがあるなら組合員として対応したい。」「双方で努力してゆく問題だから、双方で努力しましょう」などと応じた。

(イ) 平成4年2月19日、Y3学長からの強い要望により、同学長と申立人3名との再度の会談が学長室で行われた。その席上、Y3学長は「提訴を取り下げれば、4月に昇格あり。組合は自主的にやめてくれ。」「組合をやめて大学院設置に協力すれば、みんなに積極的に評価してやる。」「おれがみんなやらせているのだから、おれと話をつけるのが一番早道だ。」「組合派が教授会にできるのはダメ。」などと述べた。これに対して申立人らは、「地労委問題は個別に対応しない。」「教授全員が非組合員でなければならないというのは、のめない。」などと応じた。

カ 就業規則の改正等

法人は、平成3年12月2日開催の理事会において、就業規則等の一部改正を行い、平成4年1月24日にその旨を公示した。この就業規則の改正は、教授（客員教授を含む。）を管理監督の地位にある者とする内容であった。

組合及び申立人3名は、平成4年3月5日、当委員会に対し、この就業規則等の改正とY3学長による組合からの脱退勧告は、救済申立ての実効を阻害する行為であるとして、審査の実効確保の措置勧告を

求めて、申立てをした。

当委員会は、平成4年5月13日に就業規則の変更に関する「労働基準法所定の手続きについては、一時保留すること。」との口頭要望を行ったが、法人は手続きを進め、同年10月1日に就業規則変更届けが労働基準監督署に受理された。

4 昭和63年度以降の教授昇任の状況

昭和63年度から平成5年度までの大学教員の任用状況は、別表2のとおりである。

法人は、昭和62年9月26日開催の理事会での決定以降、材料工学科設置の準備を進めたが、その設置の準備を始めた頃から、大学院の設置を「将来計画の目標」として、教授の任用に当たり、大学院設置基準及び大学院設置審査基準要項に規定する教員組織に係る要件を充足し、大学設置審議会で適格者の判定を得られると法人が判断する教員を優先的に任用することとした。そのことに伴い、大学院設置に関わる材料工学科、電気工学科及び機械工学科にあつては、任用となった15名の教授のうち、大学院修士課程担当の適格者は13名であり、電気工学科に所属する2名はその適格者ではなかった。この2名は、申立人3名と同時に教授昇任候補者として推薦された者であり、それぞれ昭和63年4月1日、平成元年4月1日に任用されている。一方、申立人3名が所属する情報工学科及び教養課程において昭和63年度から平成5年度までに任用された教授は、昭和63年度に採用、昇任各1名、平成3年度に採用1名であったが、いずれも大学院修士課程担当の適格者ではなかった。

教授会は、別表2記載の材料工学科の教員のうち、平成元年度に教授に昇任した1名については工学部長推薦という特別処遇をしたことにより、また、同年度採用の教授4名及び助教授2名並びに平成2年度採用の助教授2名については、文部省が材料工学科の設置認可に当たり担当教員についても審査の上、適格だとの判断をしたとの理由で、いずれも内規第4条に定める選考委員による審査を経ないで、当該人事案件を承認した。

なお、大学院の教員の資格に関連する規定は、次のとおりである。

「

大学院設置基準

第8条 大学院には、研究科及び専攻の種類及び規模に応じ、教育研究上必要な教員を置くものとする。

2 大学院の教員は、教育研究上支障を生じない場合には、学部、研究所等の教員等がこれを兼ねることができる。

第9条 大学院には、前条第1項に規定する教員のうち次の各号に掲げる資格を有する教員を、専攻ごとに、必要数置くものとする。

一 修士課程を担当する教員にあつては、次の一に該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の教育研究上の指導能力があると認められる者

- イ 博士の学位を有し、研究上の業績を有する者
- ロ 研究上の業績がイの者に準ずると認められる者
- ハ 研究、体育等特定の専門分野について高度の技術・技能を有する者
- ニ 専門分野について、特に優れた知識経験を有する者

「

大学院設置審査基準要項

一～三（略）

四 教員組織

(1) 教育組織の判定については、次ぎの記号を用いることとする。

D ㊦ 博士課程の研究指導及び講義担当適格者

D 合 博士課程の研究指導の補助並びに講義（及び実験）担当適格者

M ㊦ 修士課程の研究指導及び講義担当適格者

M 合 修士課程の研究指導の補助並びに講義（及び実験）担当適格者

(2) （略）

(3) 各専攻の教育組織が成立するためには、専門分野の別に応じ、

少なくとも別表 1 及び別表 2 に定める数の㊦その他の教員が配置
されていなければならない。

（以下、略）

別表 1

	㊦数	備 考
工学系	4	原則として、㊦と合をあわせて 7 以上とする

（工学系以外の専門分野は、略）

」

5 本件申立て

(1) 組合及び申立人 3 名は、本件教授昇任問題に対する法人の措置に関し、次の 2 件の不当労働行為救済申立てを行った。

当委員会は、これらの申立てを併合して審査した。

ア 3 年 11 号事件（平成 3 年 7 月 1 日申立て、平成 7 年 1 月 17 日請求する救済内容を追加）

被申立人が、X 1、X 2 及び X 3 に対し、教授昇任差別を行ったことは不利益取扱であるとして、救済申立てを行った。

また、申立人 3 名が給与上の不利益を受けているとして、給与差額等の支払いに関し、請求する救済内容を追加した。

イ 3年20号事件（平成3年9月30日申立て）

教授会決定の名で行われた被申立人の行為が、3年11号事件に起因する労働組合法第7条第4号該当の不当労働行為であるとして、救済申立てを行った。

(2) 申立人らが当委員会に請求する救済内容は、次のとおりである。

ア 被申立人は、X1、X2及びX3に対し、組合所属の組合員であること及び組合活動を理由として教授昇任において差別扱いをしてはならず、かつ、遅滞なく教授昇任の手続をしなければならない。

イ 被申立人は、X1に対して金1,659,350円を、X2に対して金1,587,600円を、X3に対して金1,782,700円を、また、各人に対して各金額に係る平成6年4月1日以降完済に至るまで、年5分の割合による遅延損害金を、さらに、各人に対して平成6年4月1日以降教授昇任まで、助教授と教授昇任後との給与差額をそれぞれ支払わなくてはならない。

ウ 被申立人は、申立人らが神奈川県地方労働委員会に3年11号事件の申立てを行ったことを理由として、X1、X2及びX3に対し、教授会等々を利用して昭和61年3月12日の教授会において決定した教授昇任候補者の推薦を取り下げるなどの不利益取扱をしてはならない。

別表1 本件7名の教授に係る昇任発令等の状況

所 属	昇 任 発 令 年 月 日	組 合 脱 退 年 月 日
電気工学科 教 養 課 程 電気工学科	昭和61年3月31日 昭和61年4月1日 昭和62年4月1日	昭和58年7月21日 昭和62年3月9日 昭和59年7月から 昭和60年6月までの間
機械工学科 電気工学科 教 養 課 程 電気工学科	昭和62年4月1日 昭和63年4月1日 昭和63年4月1日 平成元年4月1日	昭和62年1月13日（脱退申請） 昭和61年1月17日 昭和62年3月31日 昭和63年12月20日

別表2

大学教員の任用状況（昭和63年度～平成5年度）

（単位：名）

学科等	教員別人数	任用区分	適 格 者
機械工学科	教 授 4	昇 任 1	㊦ 1
		採 用 3	㊦ 3
	助教授 2	昇 任 1	なし 1
		採 用 1	合 1

	講 師 1	採 用 1	なし 1
電気工学科	教 授 5	昇 任 3	㊥ 1、なし 2
		採 用 2	㊥ 2
	講 師 1	採 用 1	合 1
情報工学科	教 授 1	採 用 1	なし 1
	助教授 2	採 用 2	なし 2
	講 師 1	採 用 1	なし 1
材料工学科	教 授 6	昇 任 1	㊥ 1
		採 用 5	㊥ 5
	助教授 6	昇 任 2	㊥ 1、合 1
		採 用 4	㊥ 1 合 3
教養課程	教 授 2	昇 任 1	なし 1
		採 用 1	なし 1
	助教授 2	昇 任 1	なし 1
		採 用 1	なし 1
	講 師 2	採 用 2	なし 2

(注)

- (1) 「㊥」…修士課程の研究指導及び講義担当適格者
- (2) 「合」…修士課程の研究指導の補助並びに講義等担当適格者
- (3) 「なし」…上記(1)及び(2)の適格者でないこと。
- (4) この期間内に採用され、かつ、昇任のあった者については、「採用」数にのみ掲載した。
- (5) 昭和63年度任用の助教授及び講師の数は、含まない。

第2 判断及び法律上の根拠

1 本件申立ての却下の主張について

(1) 当事者の主張

ア 被申立人の主張

(ア) 申立人らは、申立人3名を教授に任用すること及び平成3年7月1日に任用されたことを前提として、その場合に支給されたであろう給与額と既支給額との差額の支払を求めているが、かかる救済申立ては、被申立人の人事権を不当に制限・拘束するものであり、違法であるから、労働委員会規則第34条第1項第6号により却下されるべきである。

(イ) 教授会の構成員としてその審議に参加する職務権限を有し、私学経営上枢要な地位にあり、大学の看板ともいえる教授に誰を任用するかといった問題は、高度の人事及び経営の重大事であって被申立人固有の人事権に属し、労働委員会の裁量権の範囲外の問題と言わなければならない、本件申立ては違法であって却下されるべきである。

イ 申立人の主張

(ア) 被申立人の主張が、教授への昇任を求めるような救済申立ては、それ自体被申立人の人事権を侵害するので違法であると主張するのであれば、それはいかにも乱暴な主張と言わざるを得ない。不当労働行為の救済命令は多かれ少なかれ使用者の営業活動の自由を制限するものであるから、人事権を含む使用者の企業活動の自由に対しても労働委員会の裁量権が及ぶ場合もあり得るからである。

(イ) 特別の事情が認められる場合には、使用者の人事権を制約する一定の地位への昇格を命ずる救済命令も、労働委員会の取り得る救済の内容として是認されるものであり、本件教授昇任等を求める救済の趣旨は、労働委員会に認められた裁量の範囲内の救済措置であり、被申立人の主張は当たらない。

(2) 当委員会の判断

被申立人は、本件申立てがその人事権を不当に制限・拘束するもので違法であり、また、教授任用の問題はその固有の人事権に属し、労働委員会の裁量権の範囲外の問題と言わなければならない、本件申立ては違法であって、却下されるべきであると主張する。

しかしながら、教授昇任等を求める本件申立てが被申立人の人事権を不当に制限するものであること、あるいは本件教授任用の問題が労働委員会の裁量権の範囲外の事項であることが一見して明らかになるようなものではなく、却下事由に該当するということはできないと判断する。

なお、被申立人の主張について付言すると、それは人事裁量権に基づき行ったことについては、不当労働行為に当たることがあったとしても救済の対象とはならないとの趣旨と見受けられるが、不当労働行為がしばしば人事権の行使として行われている実態に鑑みると、そのような考え方は、不当労働行為制度の実効性を著しく損ね、ひいてはその存在基盤まで脅かすことになり兼ねないものであると考える。いかに人事裁量権に基づき行う措置であっても、正当な組合活動を行ったことなどを理由に従業員に対して不利益取扱を行うことは、現行の不当労働行為制度の下においては許されないことであり、労働組合等が使用者の当該措置を不当労働行為であるとして救済を申立、これに対して労働委員会が不当労働行為の成立を認める場合には、当該措置を是正するに必要な命令を発し得ることは当然である。

以上のとおりであるから、本件申立ては却下されるべきであるとの被申立人の主張は認められない。

2 本件教授不任用と3年11号事件申立後の法人等の対応について

申立人らは、法人が申立人3名の組合活動等を嫌悪してその教授昇任を拒否するという不当労働行為を行い、また、申立人らが、3年11号事件の申立てをしたことを契機に新たな不当労働行為を行ったと主張し、一方、被申立人は、本件教授不任用は合理的な人事権の行使であって不利益取扱に該当するものではなく、また、理事会見解は、申立人組合の一方的な情報により教職員が教授昇任問題に対する判断を誤るおそれがあったため表明したものであり、その後の教授会等の反応はそれぞれ独自の判断で行われたものであるから、申立人らの主張には理由がなく、本件申立ては却下されるべきであると主張するので、以下、本件教授不任用及び3年11号事件申立後の法人等の対応が不利益取扱に当たるか否かについて順次検討し、判断する。

(1) 本件教授不任用と不利益取扱について

ア 当事者の主張

(ア) 申立人の主張

- a 昭和61年3月12日開催の教授会において、申立人3名を含む11名について教授昇任推薦が承認され、平成元年4月までに本件7名の教授が任用された。そのうち6名は教授昇任前に、他の1名は教授昇任後に組合を脱退しているが、いずれも被申立人により申立人組合からの脱退を勧誘され、あるいは脱退を条件に教授昇任が認められたものである。
- b 一方、被申立人には申立人3名の教授昇任を拒否する特別の理由はなく、それは、申立人3名が組合の創立メンバーで、その後も中心となって組合活動をしてきたことを嫌悪して行ったものであり、基本的に被申立人による一連の不当労働行為意思の具体化にほかならない。

(イ) 被申立人の主張

- a 被申立人は、昭和61年度においては、大学設置基準上充足を必要とした教授3名の採用・昇任を考えていたのであるが、教授会において当時の教授数24名の約50%に相当する11名を一挙に教授昇任候補者として理事長に推薦することを承認したことで、その取扱いに苦慮した。そこで理事会は、適任者を逐次教授に昇任させることとし、昭和61年3月31日から平成元年4月1日にかけて本件7名の教授を任用した。

このように逐次任用する経過の中で、平成元年4月当時、既に大学院を設置する構想があったので、被申立人は、大学院設置基準及び大学院設置審査基準要項で定められた基準を満たすよう、資格を有すると判定できる教員の任用を優先することにしたものである。もとより大学院設置を見送った学科等の教員についても、同様の見地から任用している。

- b 申立人3名については、被申立人の独自の大学経営についての信条等に鑑みて、申立人らの大学経営に関する考え方の相違等からして被申立人の大学の教授としては不相当と認定している。
- c 被申立人は、申立人組合を「組合」であるがゆえに嫌悪したということは一切ないし、そのような必然性も一切ない。被申立人は、申立人組合所属の組合員であるかどうかを問わず、被申立人の最大の功労者に対して無配慮な所為に出る者のかかる所為について非難したに過ぎない。

以上のとおり、本件教授不任用は、組合を「組合」であるがゆえに嫌悪したということによるものではなく、大学院設置に向けて見直した教員の採用・昇任基準の厳格化に伴うものであり、また、大学経営についての信条等に鑑みて、教授として不適格と認定することによるものであり、これらは被申立人に認められた合理的な人事権の行使であって、申立人らが主張する不利益取扱では決していない。

イ 当委員会の判断

昭和61年3月12日開催の昭和60年度第11回教授会が申立人3名を含む11名を教授昇任候補者としてY1理事長に推薦することを承認し、その推薦を受け、同理事長から付議された理事会がその取扱いを同理事長に一任した。Y1理事長は、昭和61年3月31日から平成元年4月1日までの間において、本件7名の教授を順次任用したが、申立人3名については教授昇任の発令を行わず、本件審問終結時まで教授に任用されない状況が続いていることについては、前記第1の3の(5)及び(6)認定したとおりである。

被申立人は、本件教授不任用について、不利益取扱ではなく、採用・昇任基準の厳格化に伴うものであること及び信条等に鑑みて、申立人3名を教授として不適格と認定していることを、その理由として挙げているので、以下、不利益取扱の存否、「採用・昇任基準の厳格化」の主張及び「大学経営についての信条等」の主張について、順次検討する。

(7) 不利益取扱の存否

被申立人の大学においては、前記第1の3の(6)で認定したとおり、教授昇任が行われるようになった昭和47年以降昭和55年までの間において、教授会の推薦のとおり教員人事が決定されており、また、昭和56年度以降も、前記第1の3の(3)のアで認定した工学部長の「教員人事に関しては、ここ数年慣例化した手続きとして、理事会側との根回しがある。これは教授会が決めた人事を理事会が発令しないような事態が起きては、両者にとって良くないからである。」との回答に見られるように、事前に理事会側に根回しをすることが行われており、したがって、本件教授不任用までは、教員昇任人事に係る教授会の推薦が理事会において承認されなかった

例はなかったと認められる。

以上のことからすると、被申立人の大学においては、教員人事について教授会の昇任推薦があった場合には、理事長により昇任の発令がなされる取扱いであり、申立人3名にあっても、教授会により教授昇任候補者として推薦された以上は、教授昇任の発令がなされて然るべきであり、その発令がないことは不利益取扱であると言わざるを得ない。

(4) 「採用・昇任基準の厳格化」の主張

被申立人は、本件7名の教授を遂次任用する経過の中で、平成元年4月当時、既に大学院を設置する構想があったので、大学院設置基準及び大学院設置審査基準要項で定められた基準を満たすよう、資格を有すると判定できる教員の任用を優先し、また、大学院設置を見送った学科等の教員についても、同様の見地から任用しているものであり、本件教授不任用は、大学院設置に向けて見直した教員の採用・昇任基準の厳格化に伴うものであって、合理的な人事権の行使であると主張する。

確かに、前記第1の4で認定したとおり、昭和63年度から平成5年度までに任用された大学院設置に関わる材料工学科、電気工学科及び機械工学科の15名の教授のうち、13名が大学院修士課程担当の適格者であり、このことから、法人が、昭和62年9月26日開催の理事会での決定以降、材料工学科設置の準備を進め、その設置の準備を始めた頃から教授の任用に意を用いていたことが認められる。しかしながら、前記第1の4で認定したとおり、申立人3名と同時に教授昇任候補者として推薦された電気工学科所属の2名の教授は、法人が教授の任用に意を用い始めたと認められる時期より後の昭和63年4月1日と平成元年4月1日に教授に昇任しているが、いずれも大学院修士課程担当の適格者ではなく、また、申立人3名が所属する情報工学科及び教養課程において昭和63年度から平成5年度までに任用された教授は、昭和63年度に採用、昇任各1名、平成3年度に採用1名であったが、同じくいずれも大学院修士課程担当の適格者ではなかった。

以上、申立人3名と同時に教授昇任候補者として推薦され、しかも申立人3名に比し、一層、昇任基準の厳格化が求められて然るべきである大学院設置に関わる電気工学科に所属する2名の教授が、いずれも大学院修士課程担当の適格者ではなく、また、大学院設置の計画がなかった情報工学科及び教養課程においては、大学院修士課程担当の適格者たる教授の任用が全くなかったという事実からすると、法人は、申立人3名についてのみ特別の理由により昇任させなかったのではないか、あるいは殊更に昇任基準の厳格化を図ったのではないかとの疑念を強く抱かざるを得ない。したがって、本件

教授不任用は、昇任基準の厳格化に伴うもので、合理的な人事権の行使であるとの被申立人の主張は、採用できない。

(ウ) 「大学経営についての信条等」の主張

被申立人は、本件教授不任用について、その独自の大学経営について信条等に鑑みて、申立人らの大学経営に関する考え方の相違等からして、申立人3名を被申立人の大学の教授としては不適格と認定していることによるものであり、これは合理的な人事権の行使であると主張する。

確かに、前記1の3の(8)のアで認定したとおり、理事会見解において「私立大学が生き残るために一定の経営の理念を持ち、また、一定の評価を行うことは当然のことである。国公立大学や他の私立大学の教授会の構成には、種々の形態があるが、それはその大学の規模や理念に従って定めることであって、法はそれを妨げているものではない。」と示しているように、使用者がその信条等に基づいて人事権・管理権を行使することは、基本的には自由であると考ええる。しかし、労働組合法は、労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、又は労働組合の正当な行為をしたことを理由とする労働者に対する不利益取扱を使用者の不当労働行為として禁止しており、人事権・管理権の行使と言えども、この労働組合法の理念に抵触することは許されない。

そこで以下、被申立人がその信条等に鑑みて申立人3名を教授として不適格と認定したことが、合理的な人事権の行使と言えるか否かについて検討する。

- a Y5工学部長等が、前記第1の3の(8)のエの(イ)で認定したとおり、教授の発令に関し、『組合ニュース第1235号』について」と題する書面の中で、「昭和61年3月に教授会として11名の教授候補者を推薦して以来、再三にわたり、教授は管理職であり非組合員であるべきであるとの理事会見解の表明があり、現にこの見解に基づいて教授の発令がされてきたが、教授会としてもこの措置を是認し受け入れてきたという経緯がある。」と記述しており、また、同工学部長が本件審問において、この経緯について、「これは教授会のたびごとにと言っていると思いますが、学長並びに教授会の開催前に理事長が所見を述べられてきていることがあるわけです、教授会の構成に対して。その席で、異論がなく、黙っていらっしゃったという事実が何回か続いていたという意味なんです。」と説明している。
- b 前記第1の2の(2)のイで認定したとおり、法人は昭和62年頃から申立人組合に対し、事務職員については係長以上、教員については教授以上は管理職であり、組合員資格を認めるべきではないと主張をしていた。

- c 前記第1の3の(8)のエの(ア)で認定したとおり、Y5工学部長が申立人らとの面談において、「数年前まではそれぞれの候補者が自発的あるいは説得に応じて組合を脱退してくれた。」と説明したことが組合ニュース第1235号に掲載されている。
- d 申立人3名と同時に教授昇任候補者の推薦がなされた本件7名の教授の組合脱退の状況について見ると、前記第1の3の(6)で認定したとおり、その時期はまちまちであるが、6名が教授昇任前に、1名が教授昇任後に申立人組合を脱退している。
- e Y3学長は、前記第1の2の(2)のエ及び同3の(8)のオで認定したとおり、申立人らとの会談において、「今まで組合員を教授にしたことはない、今までは教授には組合をやめてもらった。」「組合員を教授にしたときは自分は学長をやめさせてもらう、教授は管理職である。」「教員会議の雰囲気を残さないために教授会を作った。」「教授は組合員であることを認めない。法律ではない。おれの信念だ。取り下げろ。」「組合派が教授会にできるのはダメ。」などと発言している。

これらの事実を照らすと、被申立人が主張する教授の不適格事由としての「信条等」とは、教授は管理職であり非組合員であるべきである、組合員である教授は教授会に参加する資格はない、ということであると解される。

したがって、被申立人の信条等に鑑みて申立人3名を教授として不適格と認定しているとの主張は、実質的には申立人3名が申立人組合所属の組合員であること及びその組合活動が法人の考える「大学経営についての信条等」に合わないもので、教授としては不適格と認定しており、そのため申立人3名を教授に任用しなかったものであると解さざるを得ない。このような被申立人の措置は、労働組合法の理念に抵触するものであって、合理的な人事権の行使と言い得ないことは明らかである。このことは、大学自治の原理に基づき、教員人事に当たっても大学の自主性を尊重し、かつ、公正に対応することが特に要請される立場からしても、極めて不適切と言うほかない。

なお、前記第1の3の(8)のエの(ア)及びカで認定したとおり、法人は、教授会の決議を受けて、平成3年12月2日開催の理事会において教授を管理監督の地位にある者とする旨の就業規則の一部改正を行っているが、Y5工学部長が「管理職とは、『組合員であってはならない』ということで、この点を理事会に要望しているのである。また、このことは（制度上は定めていないが）現段階でも実質的に教授昇任（の必要）項目に入れたということである。」「（推薦を）取り下げたのは決議1が充足されていない（組合員である）ことによる。」と発言したと組合ニュース第1235号に記載されている

ことからすると、少なくとも同工学部長は、管理職である教授の地位と組合員の地位とは両立し得ないという認識の下に、理事会への規程の改正の要望と、申立人3名に係る教授昇任候補者推薦の取下げについて教授会へ提案したものと認められる。この点に関し、当委員会が、被申立人に対して就業規則に管理監督の地位にあると定めている教授と労働組合法第2条第1号に定める「使用者の利益を代表する者」との関係について釈明を求めたところ、被申立人は、学則の変更、教員の推薦、工学部長等の候補者の推薦などの教授会の職務権限を挙げ、そのことをもって、教員人事及び財政的経営事項に関与して経営に重大な影響を与える地位にあり、機密事項に接していると釈明した。しかし、このような教授会の職務権限からは、直ちに全教授が一律に組合員の地位と相容れない「使用者の利益を代表する者」に該当するとは言い難いと考える。加えて、前記第1の2の(2)のイで認定したとおり、非組合員の範囲に関する労働協約は締結されていない状況にある。このことからすると、被申立人の大学の教授の地位は、その職務権限から見て、特定の地位を兼ねる者を除いて、労働組合の組合員としての誠意と責任とに抵触せず、むしろ組合員であることと両立するものと判断する。因みに、申立人組合等が平成4年12月14日付けで行ったアンケート調査で回答のあった首都圏の私立大学の24校について見ると、前記第1の2の(2)のイで認定したとおり、そのうち23校では組合員である教員が教授に任用されており、それに対し、組合員である教員が教授に任用されていない大学は1校（ただし、組合規約で組合員の範囲を教員は助教授までと定めている。）のみであった。

以上、上記(ア)から(ウ)までにおいて判断したとおり、被申立人が申立人3名についてのみ教授に任用しないことは、申立人組合所属の組合員であることを理由に不利益取扱をなし、同時に正当な組合活動を規制することによって申立人組合の弱体化を意図して行ったものと判断せざるを得ない。

次に、被申立人は、申立人組合を「組合」であるがゆえに嫌悪したということは一切ないし、そのような必然性も一切ない、組合員であるかどうかを問わず、被申立人の最大の功労者に対して、無配慮な所為に出る者のかかる所為について非難するに過ぎないとも主張するので、以下、判断する。

確かに、前記第1の2の(2)のオの(ア)及び(イ)で認定したとおり、申立人組合のX5執行委員長の就業差止め事件については同執行委員長の報道機関への対応が、また、X6組合員に対する出張不許可については同組合員のY3学長への発言が問題視されていることが認められる。

しかしながら、組合所属の組合員である教職員に対する法人の対応

を見ると、前記第1の2の(2)のオの(エ)及び(オ)で認定したとおり、X7組合員及びX8組合員に対する理事長等による脱退の働掛けは顕著であり、さらに、X9組合員の東京事務所への配置転換については、理事長等の脱退の働掛けを抗議したことに対する措置と認められ、少なくともこれらの件については、その組合員であることを問題視し、あるいはそのこと等を嫌悪したことが要因であると判断する。したがって、申立人組合を「組合」であるがゆえに嫌悪したということは一切ないという被申立人の主張は、認められない。

以上を総合すると、法人は、申立人組合所属の組合員であること又は組合活動を理由としてX7組合員等に対する脱退の働掛けなどの措置を採ったものであり、その一環として、申立人3名について正当な理由がなく、教授に任用しなかったものと認められる。これらのことは、信条等ないし経営理念の名の下に、広範な人事裁量権を利用して、不利益取扱をなし、あるいは申立人組合の弱体化を意図したものと判断せざるを得ない。よって、被申立人による上記一連の措置は、申立人組合所属の組合員であることなどを理由とする不利益取扱であり、申立人組合に対する支配介入であって、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であると判断する。

(2) 3年11号事件申立後の法人等の対応と不利益取扱について

ア 当事者の主張

(ア) 申立人の主張

a 被申立人は、3年11月号事件の申立てに対し、直ちに理事会見解を発表し、その中で、理事会も毅然と対応していくことを明確にした上、教職員全員に対し協力を求め、特に教授会に対しては、理事会見解に立った上、新たな事態等を踏まえた見解を出すよう要請した。この理事会見解は、申立人3名が3年11号事件の申立てをしたことに対するいわれなき非難であり、不名誉な人格を傷付ける不当なものであって、不当労働行為に該当する。

b 理事会の要請に応じて、教授会が申立人3名の教授昇任推薦を取り下げることなどを決議したことは、被申立人が教授会をして教授昇任推薦取下げ決議をなさしめ、もって3年11号事件の申立てに起因して不利益を課す不当労働行為を行わしめたものである。

事務系職員有志により行われた3年11号事件の取下げに係る署名運動は、理事会見解及び理事長の話を受けたものであり、権利救済に対して不当な圧力を加えるものであり、かつ、申立人3名を孤立させるものであって、不当労働行為に該当する。

c Y3学長と申立人3名との会談が、同学長からの強い要望で二度行われたが、その内容からして、申立人組合からの脱退及び3年11号事件の取下げ強要であり、不当労働行為に該当する。

以上のとおり、被申立人は、3年11号事件の申立てを契機に、新

たな不当労働行為を行ったものである。

(イ) 被申立人の主張

理事会見解は、申立人組合の一方的な情報により、教職員が教授昇任問題に対する判断を誤るおそれがあったため表明したものであり、また、事務系職員有志による要請行動及び教授会決議は、理事会見解の趣旨を理解した事務系職員有志及び教授会がそれぞれ独自の判断で行ったものであって、法人の理事長あるいは理事会等が強要したり、使嗾したなどということは決してないし、また、そのようなことができるものでもない。

以上のとおりであるから、申立人らの主張は全く理由がない。

イ 当委員会の判断

(ア) 理事会見解

申立人らが平成3年7月1日に3年11号事件の申立てを行ったことに対し、法人が同月23日に理事会見解を表明し、この理事会見解を各教職員に送付するとともに、同年8月5日から1号館ほか各館の入口付近に掲示したことは、前記第1の3の(8)のアで認定したとおりである。

この理事会見解を表明したことについて、被申立人は、申立人組合の一方的な情報により教職員が教授昇任問題に対する判断を誤るおそれがあったためであったと主張する。

確かに、係争中の労使が、それぞれの主張を相当の方法・内容により従業員に訴え、周知し、あるいは反対当事者による判断を誤らせるおそれのある情報に反論するなどの自由を有していることは、否定し得ないところである。

この点に関し、理事会見解について見ると、「学内の人事問題を、直ちに、地方労働委員会という学外の組織に提起したことは、極めて遺憾なこと」としているが、これは申立人らが、前記第1の3の(7)で認定したように、教授昇任問題に関して法人に団体交渉を申し入れ、Y3学長、Y1理事長等に要請書を提出し、更には8回にわたる法人との予備交渉において話し合いをするも物別れに終わったという経緯があるにもかかわらず、申立人らがあたかも学内において問題解決に十分な努力を払うことなく救済を申し立てたかの如き印象を与えるような表現であると言わざるを得ない。また、理事会見解では、「自己の昇任を、労働組合を頼って実現した場合には、本人の教授としての立場は微妙なものとなり、…（略）…また、教授昇任問題を公の場で論ずることは、当人の人格を傷つけるようなことにもなりかねない。」としているが、これは申立人3名が、あたかも申立人組合の力の下に、正規の手続を踏むことなく強引に教授に昇任しようとしているものである、あるいは教授昇任に関する不満解決の手段として当委員会に救済申立てをしたものであるが如き

表現であり、理事会見解のこれらの内容は、他の教職員に対し、申立人らについて殊更に好ましからざる印象を与えようとする意図を窺わせるものである。

また、理事会見解は、教職員に対しては、「自らの学園、自らの職場の問題として、この問題に対処され協力されるよう念願する」として、具体的な対処を期待していることが窺われる表現で協力を求め、さらに、教授会に対しては、「理事会と教授会が共通の認識と信頼関係に立って対処することが必要不可欠である」、「教授会が、以上述べた諸事項を勘案の上、昭和61年3月以降の諸情勢の変化及び7月1日に提起された新たな事態を踏まえての見解を出されることを要請する。」として、見解を出すことを要請している。

しかしながら、本件教授不任用の問題については、当時者間において自主的解決に至らず、当委員会の判断に委ねられているものであるから、3年11号事件の申立てを行ったことを極めて遺憾なことであるとし、申立人らについて殊更に他の教職員に好ましからざる印象を与えるような表現をした上、教職員に対処・協力を求め、あるいは教授会に理事会の示すところを踏まえた見解を出すことを求めたことは、その求めに応じて、前記第1の3の(8)のイで認定したとおり、多数の事務職員により3年11号事件の取下げ要請が行われ、かつ、組合及び申立人3名への要請文並びに理事長への報告文が1号館の入口付近に掲示され、そのこと自体が、法人による直接の不当労働行為であるとまでは言えないとしても、申立人3名を精神的に孤立させることにより本件救済申立ての取下げを迫り、あるいは申立てを維持することを困難にするものであったと認められること及び後記(イ)の法人による不当労働行為の一環と認められる教授会決議を考慮すると、不当労働行為制度の趣旨・目的に照らし、極めて不適切であったと言わざるを得ない。

しかも、法人は、この理事会見解を各教職員に送付したのみならず、平成3年8月5日から同年9月5日までの間、1号館ほか各館の入口付近に縦約2メートル、横1メートルの大きさに掲示したほか、法人事務局の掲示板と大学事務局前の掲示板に長期間掲示している。このような状況に対し、情報工学科では、同年9月4日付けでY5工学部長と学生部長宛てに事態解決への努力を要請する書面を提出し、その中で「X3、X1両氏の人格を疑わせる様な表現のある見解が、構内の掲示板に大きく掲示されたままになっている事は、夏休み中とはいえ、御両人にとって極めて不名誉な事と考えられます。」と述べている。このように、申立人3名について好ましからざる印象を与える表現のある理事会見解を多数の学内関係者の目に触れる状態に置いたことは、見せしめ的であり、精神的苦痛を与えるものと言わざるを得ない。

以上のとおり、法人が理事会見解を学内関係者に表明し、かつ、学内の掲示板に長期間掲示したことは、その所信を教職員に訴え、周知し、あるいはその主張するところの申立人組合の一方的な情報により教職員が教授昇任問題に対する判断を誤るおそれがあったためであるということ以上に、申立人3名を孤立化させ、同人らに精神的苦痛を与えるという不利益取扱をなし、同時に正当な組合活動を規制することによって申立人組合の弱体化を意図して行ったものであると言わざるを得ず、しかも、当委員会への救済申立てそのものを非難し、その取下げを迫るものであって、このような申立人3名を誹謗中傷する法人の行為は、不当労働行為救済申立ての被申立人として許容される対応の範囲を著しく逸脱したものであり、労働組合法第7条第3号及び第4号に該当する不当労働行為であると判断する。

(イ) 教授会決議

教授会決議が平成3年9月18日開催の教授会においてなされたことは、前記第1の3の(8)のウの(ア)で認定したとおりである。この教授会決議について、被申立人は、教授会が独自の判断で行ったものであって、法人の理事長あるいは理事会等が強要したり、使囃したなどということは決してないし、そのようなことができるものでもないと主張する。

確かに、前記第1の3の(8)のウの(イ)で認定したとおり、教授会にあっては平成4年2月19日に、3年20号事件の申立ての内容が、不当労働行為救済申立書の「文面から類推すれば、あたかも教授会が、自主性を失い、理事会の圧力によって決議を行ったと読める文面であり、教授会としては、自主的に決議したものであるから、事実反している」ので遺憾であるとの確認を行っており、また、Y5工学部長も、その陳述書において「教授会決定は、教授会構成員がいずれも純粋に問題の所在を考え、また自主的に判断して行ったもの」であると述べるとともに、本件審問において「大体意見が出尽くしたとみられた頃に、この決議内容をゆっくり読み上げまして、そして異義があるかどうかを問うて、そしてないことを判断いたしました教授会としての議決という形に」したものであるが、これは、「普通私どもの場合、ある特定の議案に対して、審議しまして、その過程で、これでよろしいでしょうかと。つまり挙手採決はほとんどしておりません。どんな議題でも。」ということであり、教授会決議は「独自の判断だと思います。」との証言をしていることから、一応、外形的には自主的に決議されたものであることが認められる。

しかしながら、本件においては、教授会決議が理事会見解の要請を受け、これに呼応して行われたか否かが問題とされるべきものであり、この観点から見れば、実質的にも自主的に行われた決議であ

ると認めることについて、次のとおり疑念がある。

第一点は、学長から理事長への教授会の決議事項に係る通知の標題についてである。前記1の3の(8)のウの(ア)で認定したとおり、平成3年9月18日開催の平成3年度第5回教授会における決議事項についての学長から理事長への通知の標題は、「当面の緊急課題『神奈川県地方労働委員会に対する申立（3助教授昇任問題）』について」であり、その内容は、「平成3年9月18日に開催された平成3年度第5回教授会において、標記のことに關して下記の2事項が決定されましたので、よろしくお取り計らい願います。」であったが、その標題は、「事件」の2文字がないことの外は、理事会見解の標題と全く同じであったということである。

第二点は、教授会決議の手續についてである。前記第1の3の(8)のウの(ア)で認定したとおり、この教授会における協議事項の「(5)当面の緊急課題について」という議題は、教授会開催通知書ではなく、教授会当日の議事日程において追加されたものであり、また、その原案は、理事として理事会見解に関わったY5工学部長があらかじめ用意していたものであって、それに基づき教授会が意見交換を行い、「いったん」という文言を加えたのみで原案のとおり決定したものである。被申立人の大学において、教授昇任候補者の推薦を一旦取り下げて再検討を行うということは、前例がなく、また、推薦取下げに関する規定も存在せず、それ程に重大かつ異例な措置であって、事の重大性からすると手続的にも遺漏のない措置であったとは到底言い難く、そのような措置を教授会が自主的に採ったとは考えにくいことである。

第三点は、教授会がそれまでの姿勢を一転させたという事実についてである。前記第1の3の(2)で認定したとおり、法人が昭和56年度から昭和60年度までの間の教授任用については、大学設置基準で必要とされている。教授数を充足させる必要がある場合にのみ行ってきたことに対し、教授会が11名の教授昇任候補者を一度に推薦したことについて、被申立人が「その取扱いに苦慮した」と自認し、また、前記第1の3の(8)のエの(ア)で認定したとおり、Y5工学部長が「11名の教授昇任決議後、この2～3年は教授会と理事会が（教授昇任をめぐる）対立構造にあったと言える。」旨の発言をしたことが組合ニュースに掲載されていることからすると、両者の関係は良好な状態にあったとは言い難いものであったと考えられる。そのようなときに、教授会が自己否定するに等しい申立人3名に係る教授昇任候補者推薦の取下げを格別の理由もなく自発的に行うということはいかにも不自然であり、むしろ、この点に関して同工学部長が、本件審問において「第三者からみれば理事会と教授会の対立の構図があるというふうに判断されかねないと思ったわけです。そ

れでそういう事態は回避したいと、つまり、教授会の関心がないようになかったようにするべきではなかろうかというふうに私として判断したわけです。それは当時第2回目の臨時定員増の申請とか、あるいは近々の大学院の設置申請とかが迫っておりましたんで、…(略)…支障が出る可能性がある…(略)…それを回避したい」と証言していることに照らすと、同工学部長の教授会への決議案の提案の趣旨は、理事会見解の示すところと軌を一にしており、教授会決議の2事項も、その趣旨を具体化した内容であると言わざるを得ない。

以上のことからすると、教授会決議は、理事会の要請に呼応し、その要請に従って行われたものと判断せざるを得ず、一方、法人は、前記第1の3の(8)のアで認定したとおり、教授会の見解を「基に今後協議し対処したい」と明言しており、教授会の見解を利用する意思があったことは明らかである。

したがって、本件教授昇任候補者推薦の取下げは、実質的には法人による不利益取扱の一環として、法人が、教授不任用という不利益取扱を糊塗し、更に申立人3名の教授昇任の途を封ずるという不利益取扱を重ねるものであり、同時に正当な組合活動を規制することによって申立人組合の弱体化を意図して行われたものであって、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であると判断する。

(ウ) Y3学長の言動

Y3学長が、平成3年12月2日に行った申立人3名との会談において、「とにかく地労委への申立てを取り下げろ。」、「右翼・やくざを使って、オドシが出来るが、やっていない」、「理事会・評議会ではおまえらをやめさせろと言っている。」、「今年中に取り下げないと、いつでも止めさせられる。」、「第5次整備計画に支障が出たら、おまえらのせいだ。」、「整備計画は3人の責任でストップ。居られなくなるぞ。」、「3人だけが組合と別に決断すればよい。上部団体・弁護士と切れ。それならば将来出世。」などと述べたことは、前記第1の3の(8)のオの(ア)で認定したとおりである。

また、前記第1の3の(8)のオの(イ)で認定したとおり、Y3学長は平成4年2月19日に行った申立人3名との再度の会談において、「提訴を取り下げれば、4月に昇格あり。組合は自主的にやめてくれ。」、「組合をやめて大学院設置に協力すれば、みんなに積極的に評価してやる。」などと述べている。

以上のとおり、Y3学長の助言は、利益誘導や組合脱退の慫慂であり、あるいは不利益を示しての威圧であって、前記第1の1の(1)並びに同2の(1)のアの(イ)及びイの(エ)並びに同3の(8)のオで認定したように、同学長が理事として経営的責任を負うこと及び法人において特別な地位にあったと認められるY2会頭が社主であった株

式会社の代表取締役会長であり、かつ、同会頭と共にその最大の功労者であると被申立人が述べている同学長が「教授は組合員であることを認めない。法律ではない。おれの信念だ。」、「おれがみんなやらせている」などと発言していることに照らし、申立人組合に対する支配介入として労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

3 まとめ

以上で見たように、被申立人が、教授会から教授昇任候補者として推薦された者のうち、申立人3名のみを教授に任用しなかったこと及び申立人組合所属の組合員に対して申立人組合からの脱退を懲慥するなどしたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

また、被申立人のかかる行為に対して申立人らが当委員会に不当労働行為救済申立てを行ったことに関し、被申立人が申立人らを誹謗中傷する内容の理事会見解を公表し、掲示するなどしたことは、それに呼応して申立人らを非難する趣旨の事務系職員有志による取下げ要請がなされたことなどを見ても、申立人らを孤立化させ、上記申立ての取下げを迫るものであって、労働組合法第7条第3号及び第4号の不当労働行為に該当することは明らかである。

また、被申立人が教授会をして申立人3名に係る教授昇任の推薦の取下げを決議させたことは、申立人3名のみを教授に任用しなかったことを糊塗すると同時に、申立人3名の教授昇任の途を封じようとするものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

さらに、被申立人のこれら一連の行為がいずれもその意を体して行われたものであったと見られるY3学長が、再度にわたって申立人3名を呼び寄せ、申立人組合からの脱退を懲慥し、あるいは3年11号事件の取下げを迫るなどした行為は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

4 救済の方法について

本件教授不任用が被申立人による不当労働行為であったことは、前記2において判断したとおりである。本件不当労働行為がなければ、被申立人の理事長は申立人3名の教授昇任を決定し、本件7名の教授の任用状況から見て、遅くとも平成3年4月1日までは教授任用の発令をしていたと認められる。したがって、同日付けで教授に任用したものと取り扱うことを相当と考えるので、主文第1項及び第2項のとおり命ずることとする。

また、本件教授不任用等に加え、被申立人が、3年11号事件申立後に、申立人3名を誹謗中傷する内容の理事会見解を表明するとともに、被申立人の大学の教授をして申立人3名に係る教授昇任推薦の取下げを決議させ、あるいはY3学長が、申立人組合からの脱退を懲慥するなどの不当労働行為を行ったことは、前記2において判断したとおりであり、状況如何によっては今後、同様な行為が繰り返されるおそれなしとしないので、主文第

3項のとおり命ずることとする。

なお、被申立人は、企業における課長職等に係る事例を挙げ、労働委員会が一定のポストへの昇格を命ずる具体的内容を含んだ救済命令を発することは、その裁量権の範囲を逸脱するものであると主張するが、企業においては、その組織体としての性質上、管理職のポスト数が限られ、当該役職に起用する者の選定に当たって指導力、勤務成績等を総合判断し、適格者であるか否かを決定するのが通常であるのに対し、大学の教授職については、前記第1の3の(2)で認定したように、大学設置基準の別表第1の備考2に、「この表に定める教員数は、教授、助教授または講師の数を示し、その合計数の半数以上は原則として教授とする（以下別表第2及び別表第3において同じ。）」と定められており、首都圏の私立大学について見ても、前記第1の2の(2)のイで認定したとおり、申立人組合等が行ったアンケート調査で回答があった24校中、23校では、講師以上の教員数に占める教授数の比率が平均で60%、最高で80%と高率であり、教授数の割合には特段上限のないことが認められる。加えて、その適格性については、教授会が専門的見地から審査を行い決定するのが一般的である。この点、申立人3名について見ると、前記第1の3の(1)のア、(4)、(5)及び(8)のエの(7)で認定したとおり、内規に定める手続に従い、選考委員による教員資格審査基準に基づく教育研究業績等の審査を経て、教授会が教授昇任候補者として理事長に推薦しており、また、教授会による推薦の取下げに教育研究業績は関係がない旨をY5工学部長が述べていること及びその後も状況に変化がないことからして、教授としての適格性に欠けるところはないことが認められる。しかも、被申立人の大学においては、前記第1の3の(3)のア及び(6)で認定したとおり、教授昇任が行われるようになった昭和47年以降昭和55年までの間においては、教授会の推薦のとおり教員人事の発令があり、また、昭和56年度以降も、教員人事については事前に理事会側に根回しが行なわれていたことからして、本件教授不任用が行われるまでは、教授昇任候補者の推薦が理事会に否決された例はなかったことが認められる。

以上のことに鑑みると、企業の役職と大学の教授職とを同一に論ずることは妥当なこととは言えず、却って、当委員会が、上記の知り得た事実に基づき、本件不当労働行為がなければ申立人3名は教授に任用されていたと判断し、不当労働行為と認める本件教授不任用の回復措置として被申立人に教授任用を命じたとしても、何ら労働委員会の裁量権を逸脱するものではなく、被申立人の主張には理由がないと判断する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成7年12月27日

神奈川県地方労働委員会

会長 秋田成就 印