

埼玉、平6不4、平11.1.28

命 令 書

申立人 秋草学園教職員組合
申立人 X 1

被申立人 学校法人秋草学園

主 文

- 1 被申立人は、申立人 X 1 に対して行った分限解雇処分を撤回し同人を秋草学園短期大学助教授の職に復帰させるとともに、解雇がなかったならば解雇の日の翌日から復帰する日までの間に支払われるはずであった賃金相当額を同人に支払わなければならない。
- 2 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事件の概要

本件は、短期大学助教授であった組合委員長が同人の教授昇任審査の機会に教員として不適格であるとして、平成6年10月29日に分限解雇されたことに対し、同人及び組合が、解雇は同人の組合活動を嫌悪してなされたものであるとして、不当労働行為の救済を申し立てたものである。

同人は、昭和50年に、当時、保育専門学校等を設置していた被申立人学校法人に保育専門学校の専任教員として採用され、その後、昭和54年に被申立人が短期大学を設置すると同時に同短大の講師となり、昭和62年からは助教授の職にあった一方、昭和56年の組合結成時には書記長を務め、その後、副委員長、執行委員を歴任し、平成3年からは委員長の地位にあり、組合の中心的人物であった者である。

被申立人が組合委員長である同人を分限解雇処分とした理由は、同人が、昭和54年の短大設置に際して講師に任用される際、自己の経歴について、「中央大学通信教育部インストラクター」であるのに、「中央大学通信教育部講師」と虚偽の記載をした履歴書を提出し経歴を詐称したということ、及び、平素から同僚や学生等に対し暴言を繰り返し、教授会等をボイコットするなど極めて独善的で学校運営に非協力的なことから、教員として不適格であるというものであった。

第2 申立人らが請求する救済の内容

- 1 被申立人は、申立人 X 1 に対して、次の(1)及び(2)の措置を含め、平成6年9月28日付けで行った解雇処分がなかったと同様の状態に回復しなければならない。
 - (1) 原職に復帰させること。

- (2) 上記解雇処分が効力を生じる平成6年10月29日の翌日から原職に復帰するまでの間に、同人が受けるはずであった諸給与相当額を支払うこと。
- 2 被申立人は、申立人組合委員長X1の分限・懲戒処分についての平成6年6月29日、7月5日、7月15日、9月7日、9月9日、9月12日（2回）及び9月14日の8回にわたる申立人組合の団体交渉申入れに対し、団体交渉を拒否してはならない。
- 3 被申立人は、(1)一方的に申立人X1に対して、分限・懲戒手続を開始し、かつ同人の解雇処分を発令したり、(2)申立人X1の処分問題について、申立人組合の再三にわたる団体交渉申入れを全く無視したまま手続を一方的に進行したりして、申立人組合に対し、支配介入を行ってはならない。

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人学校法人秋草学園（以下「学園」という。）は、秋草学園短期大学（以下「秋草短大」という。）、秋草学園高等学校（以下「秋草高校」という。）及び秋草学園福祉教育専門学校を設置する学校法人である。学園は、私立学校法第64条第4項に基づく法人（いわゆる準学校法人。以下「旧学園」という。）が、短期大学を設置するため、昭和53年12月25日に文部大臣の認可を受けて現在の学校法人に組織変更したものである。なお、秋草短大は、翌昭和54年4月に開校した。

旧学園は、昭和44年に秋草保育専門学校（以下「保育専門学校」という。）を開校し、昭和53年の組織変更認可当時、保育専門学校及び秋草服装専門学校を設置していた。

- (2) 申立人秋草学園教職員組合（以下「組合」という。）は、昭和56年1月11日に、秋草短大の教職員により結成された労働組合であり、東京地区私立大学教職員組合連合（以下「私大教連」という。）に加盟している。本件の申立日（平成6年9月22日）現在の組合員数は7人であり、審問終結日（平成10年5月15日）現在の組合員数は3人である。

- (3) 申立人X1（以下「X1」という。）は、保育専門学校の専任教員（法学担当）として昭和50年4月に旧学園に採用された。その後、秋草短大が開校した昭和54年4月から秋草短大の専任講師となり、昭和62年6月から秋草短大の助教授となった。

X1は組合の結成に参加し、組合結成以来現在まで組合役員を務めており、結成時から昭和58年までは組合書記長、その後昭和60年までは組合副委員長、平成3年から現在に至るまで組合委員長の地位にある。

2 X1解雇の経緯

- (1) X1の二種類の履歴書の存在と学園の対応

平成4年春、Y1理事長（同人は、秋草短大の学長を兼務している。）は、学園に保管されているX1の履歴書に二種類のものがあることを、Y2事務局長からの報告で知った。当該履歴書的一方には、職歴として、「中央大学通信教育部インストラクター」、もう一方には「中央大学通信

教育部講師」と書かれていた。Y 1 理事長は、この経歴の違いについて、Y 3 常務理事（当時）及びY 4 理事（以下「Y 4 理事」という。）に相談したが、Y 3 常務理事は、問題として取り上げる意思を示さなかった。また、Y 4 理事は、Y 3 常務理事のこのような対応を聞いて、Y 1 理事長に「今の理事体制では対応できない。事実確認をすることです。」と助言した。

(2) X 1ら3人が教授候補であることの確認

平成5年になり、組合と学園は教授昇任基準について団体交渉を行い、その結果、学園生え抜きの教員で組合員であるX 1、X 2（以下「X 2」という。）及びZ 1の3人が、教授候補として昇任資格審査の対象とされることが確認された。

(3) 教授昇任手続書類の提出

平成6年1月31日、X 1は学園に対して、教授昇任審査手続の書類として、次の職歴を記載した履歴書を提出した。

「昭和43年4月中央大学通信教育部講師（労働法担当）就任、卒業論文指導、学習報告の添削指導にあたる」

なお、学園が教授昇任審査手続の書類として、内部昇任の対象者に対して、改めて履歴書の提出を求めるようになったのは、平成5年に、当時助教授であったY 5（以下「Y 5」という。）の教授昇任審査を行った時からである。

(4) 学園のX 1に対する教授昇任審査に当たっての調査

ア 平成6年3月12日付け文書で、学園はX 1に対して、中央大学通信教育部講師とインストラクターの相違、及び講師就任の期間について照会したところ、X 1は、同月16日付け文書でおおむね次のとおり回答した。

「・ 中央大学通信教育部講師とインストラクターとの間には、表記・表現上の相違はあるが、その意味・内容については相違はないと思慮（ママ）する。

・ 就任期間については、昭和45年4月1日から昭和55年3月31日までである。なお、経歴書記入の期間は誤記であるが、それは記録を確認せず、記憶に基づいて記入したことによる単純ミスである。」

イ 平成6年3月23日付け文書で、学園はX 1に対して、教職資格として「講師」の任命があったのか否か、及び講師在任期間について、中央大学発行の証明書を添付の上同月末までに回答するよう求めた。これに対し、同月31日付け文書でX 1は学園におおむね次のとおり回答した。

「・ 別添のとおり、中央大学発行の証明書を添付する。

・ インストラクターの職名があいまいで、分かりにくいため日本語訳として、同義語の講師と今日まで表記してきたのである。

このことを訂正することはやぶさかではない。

- ・ 長期にわたり学園に勤務してきた自分に対して、今日に至ってこの件で繰り返し回答を求めていることは誠に遺憾である。
- ・ この度の教授昇任の審査を機会に、自分に対して不利益を加えるのであれば、法的処置をとることも検討している。」

(5) X 1 を告発する文書の送付

平成6年4月1日付けで、学園の理事長その他の理事及び評議員の元へ、文書（以下「怪文書」という。）が届いた。その内容はおおむね次のとおりである。

「 私たちは、幼児教育学科の有志です。

平成5年5月、新入生交流会の時、ドッジボールが終わって、部屋に戻った後、体育館に忘れ物をしたのに気がついて、取りに戻ったところ、体育館でX 1先生とZ 2先生と2人の学生がいました。

X 1先生は、『あんたら、何でこんな人に相談なんかするんだ。恋人くらいはいるかも知れんが、こんな結婚もしてなければ、子供もいないZ 2さんみたいな人に相談したって、何にもならないだろう。』と言いました。

夏休みに、高校へ行ったときに、『4～5年前に、秋草の法学の先生が、ラブホテルから出て来るのを見た、という手紙が学生の家に送られてきたことがあったけれど、その先生、まだ居るの？気をつけろよ。』と冗談みたいに言われた友達もいます。

先輩で、単位を落して卒業できなくなり、X 1先生にどこが悪かったのか聞きにいった人がいたそうです。X 3先生と一緒に、『お前ら、どうせ男作って遊んでたんだろう。6年間在学できるから。』と言われ、悔やし涙が止まらなかったそうです。直接、体に触れなくても、X 1先生の言われたことは、立派なセクハラだと思います。

学生を、女性を、その上同僚の人までを、馬鹿にするX 1先生に、もう我慢ができなくなりました。何とかして下さい。そうでなければ、私達は、もう後輩たちに、秋草においてよと言えません。

“X 1先生をやめさせて下さい。”

この怪文書は、4月下旬にX 1の家族の所にも送られてきた。

(6) Y 6 の常務理事就任とその後の学園の調査

平成6年4月16日、元文部省大臣官房審議官・元京都大学事務局長であったY 6（以下「Y 6」という。）が学園の常務理事に就任した。なお、Y 6は平成3年2月から評議員として、また、平成4年12月からは非常勤理事として、学園の管理運営に関与していた。そして、常務理事就任に先立って、同人はY 1理事長から、X 1の経歴に問題があり、怪文書等にあるように教員として許せない言動があることから、X 1の教授昇任に係る秋草学園短期大学教員資格審査委員会（以下「教員資格審査委員会」という。）での審査手続を保留にしているので、この問題を処理す

るため、常務理事就任を当初予定していた平成6年5月1日より早めてもらいたいとの要請を受けた。

平成6年4月18日、Y6常務理事とY2事務局長は、中央大学学長あての照会文書を中央大学に持参し、X1の経歴についての調査であることを伏せた上で、インストラクターの職務内容や講師との相違等について調査を行った。

平成6年4月25日、中央大学はZ3法学部長名で、おおむね次の内容の回答を行った。

- 「・ 貴大学で中央大学大学院法学研究科出身で通信教育インストラクターの職にある者を採用していただけるとのこと、お礼申し上げます。この調査は、給与格付け等処遇決定の参考に供するものと理解していますので、その趣旨を超えて教員に対する懲戒などの不利益処分のために用いられることのないよう強く要望いたします。
- ・ 通信教育の卒業に必要な132単位のうち、スクーリング30単位と卒業論文・面接の8単位を除いた94単位については、指定された教科書を読んで与えられた課題についてのレポート作成、インストラクターによるレポートの添削指導と成績の評価、一定数のレポートについてインストラクターによる合格判定を得たうえで、単位取得のための科目試験という通信授業によって行われています。
- ・ インストラクターの具体的な職務の内容は、お尋ねのようにレポートの添削が主なものですが、それだけではなくレポートの成績評価、卒業論文作成のための面接指導の他、各学生会支部が行っている学習会活動の講師を担当するなど、通信教育ならではの広い教育指導に携わっております。
- ・ インストラクターも通信教育における教育職であることに違いありません。お尋ねの『教育職としての講師と全く異なるものと解してよいか。』というご質問については、教授、助教授、講師、その下のティーチング・アシスタントのようなものとしてインストラクターの身分をお考えになっていらっしゃるのでしたら、誤解であると言わなければなりません。第一に、法学部の専任教授、助教授でありながら、通信教育のインストラクターを委嘱されている教員がいます。第二に、通信教育部に特別の教授、助教授、講師がいるわけではありません。通信教育におかれている科目を担当している法学部ならびに若干の他学部の教員が、同時に通信教育も担当することになっています。このようにインストラクターは文字通り、通信という手段を利用して行われる通信教育特有の教育職というべきです。
- ・ インストラクターの委嘱は、お尋ねの通り形式的には一年単位で行われていますが、実際には更新されて長年に及ぶのが通例となっています。

- ・ 通信教育部は、国立大学卒業生の学士入学、地方公務員や教育公務員を含む多数の社会人を始めとする優れた学生を擁して社会人教育の実をあげておりますが、インストラクターが、わが通信教育の質の高い教育を支えるため多大の貢献をしていることを申し添えさせていただきます。
- ・ 以上の点をご考慮下さり、新しくご採用下さる予定になっている中央大学大学院法学研究科出身の通信教育のインストラクターに、貴大学の諸規程に照らして適正な処遇をお与え下さいますよう、お願い申し上げます。」

(7) 学園の諸規程整備

Y 6 が学園の常務理事に就任した後は、同人が中心となり、X 1 の解雇処分も念頭に置き、諸規程の整備に取り掛かった。

平成 6 年 5 月 27 日、学園は理事会を開催し、秋草学園職員任用規程、秋草学園職員任用委員会規程及び秋草学園理事会規程等を改定するとともに、職員の分限及び懲戒についての手続に関する規程を新たに制定することを決定し、同日付けで施行した。

これらの諸規程の制定及び改定の結果、次のような変化が生じた。

- ア 職員任用委員会（以下「任用委員会」という。）の議長には任用委員会委員長である理事長がなるものとされていたが、委員長の指示に基づいて常務理事が議長になれることになった。
- イ 従前、秋草短大の教員の解雇、休職及び退職に関する事項については、教授会及び教員資格審査委員会の議を経ることが必要とされていたが、秋草学園職員任用規程の改定によって、教授会や教員資格審査委員会に諮ることなく、任用委員会で審議した後、理事会に諮って決定されるものとなった。また、分限解雇処分の場合においても懲戒処分の場合と同様に、本人に弁明の機会が与えられることになった。
- ウ 従前、秋草短大の教員の採用、昇任、昇格、降格、配置換え及び異動に関する事項については、教授会の議を経ることが必要とされていたが、秋草学園職員任用規程の改定によって、教授会には意見を求めるだけとなった。

(8) 教員資格審査委員会での X 1 の教授昇任審査保留及びその理由

平成 6 年 6 月 8 日、教員資格審査委員会は、X 1 の教授昇任の資格審査を保留とし、教授会で当該保留が承認された。その後、同日行われた任用委員会において、Y 2 事務局長及び Y 1 理事長は、その旨を説明するとともに、任用委員会で、X 1 の秋草短大教員としての適格性について、厳正な調査、検討を行ってほしい旨述べた。また、Y 6 常務理事は「訴訟になることが十分予想され、X 1 からの事情聴取も 1 回では済まないだろう。」と述べた。

なお、教員資格審査委員会における昇任保留理由は次のとおりであった。

「 X 1 助教授については、教授の資格審査に当たり、履歴書等の照合、点検を行ったところ、履歴書に虚偽申請の疑いがあり、また、匿名の投書（セクハラに関し、理事、評議員に文書の配布あり）がある等、秋草学園短期大学教授としての適格性に問題があると考えられるので、任用委員会に厳正な調査、検討を求めることとしたい。

したがって、X 1 助教授の教授昇任の問題は、保留とすることとしたい。

なお、Y 1 理事長名による X 1 助教授への照会によると、中央大学法学部通信教育課程インストラクター（期間昭和45年4月1日～昭和55年3月31日）を「講師」と履歴書に記載しているものであり、Y 1 学長名により、平成6年4月18日、中央大学に照会し、中央大学 Z 3 法学部長名で回答（1994. 4. 25）のあった文書等によると明らかにインストラクターと講師とは異なる職名である。」

(9) 任用委員会の調査

平成6年6月8日から同年9月27日までの間に、学園は、X 1 の秋草短大教員としての適格性の問題について調査を行うため、任用委員会を9回開催した。その結果、任用委員会は全委員一致で、学園の就業規則第38条第3号「この職務に必要な適格性を欠くと認められるとき」に該当するとして、X 1 を分限解雇処分にすることが相当であるとの決定を行い、同年9月27日、理事会に回答した。この間の任用委員会での調査の概要は次のとおりである。

ア 平成6年6月8日

X 1 の秋草短大教員としての適格性の問題について、厳正な調査、検討を行うことを決定した。

今回の任用委員会開催までの間に、任用委員会が X 1 に対して、怪文書記載内容に関する弁明を求めたところ、X 1 は「怪文書が指摘するような話をした事実はない、名誉棄損を構成するとして警察に届出済みである」旨の弁明書を提出した。

イ 平成6年6月22日

X 1 が「セクハラ」発言をした相手であると怪文書に記載されている Z 2 講師（以下「Z 2 講師」という。）及び X 1 本人から、怪文書記載内容等について、それぞれ事情聴取を行った。また、Y 3 前理事から昭和50年の X 1 採用時の面接に関して、さらに組合員である助教授の X 3（以下「X 3」という。）から X 1 の過去の言動について、それぞれ事情聴取を行った。

事情聴取に対し Z 2 講師は、怪文書記載の X 1 の発言について、人格が傷つけられるような内容であった旨述べるとともに、以前、怪文書記載事実を否認した理由を問われたときは、かかわりたくなかったので否定したものである旨述べた。

ウ 平成6年7月20日

X 1 の履歴書の記載に関して、X 1、Y 5 学科長（理事）、Y 7 理事、Y 2 事務局長及びY 8 総務部長から事情聴取を、また、怪文書に記載されたX 1 の言動及びそれ以前の言動に関して、X 1、元幼児教育学科長のY 9（以下「Y 9」という。）、Z 4 教授、Y 10 企画財務部長及びY 8 総務部長からそれぞれ事情聴取を行った。

エ 平成6年9月7日

X 1 の、怪文書に記載された言動及びそれ以前の言動に関して、Z 1 教授、X 3 助教授、Z 5 教授、秋草高校教員のZ 6 及びZ 7、Y 5 学科長（理事）、Y 12 学科長（理事）並びにY 1 理事長から事情聴取を行った。また、X 1 の履歴書の記載に関して、Y 8 総務部長、Z 1 教授、X 3 助教授、Y 11 図書部長、Y 2 事務局長、Y 4 理事及びY 1 理事長から事情聴取を行った。

オ 平成6年9月8日

教学関係部会及び管理関係部会に分かれて協議した結果、X 1 の処分理由を次のとおり決定し、X 1 に対し、当該処分理由に基づき処分するに当たり、9月14日午前10時から弁明の機会を与える旨を通知した。

「処分理由

X 1 助教授は、秋草学園短期大学の講師として採用されるに当たり、存在しない機関の審査を受けたの如く履歴に不实記載をし、しかも短期大学教員に採用されて以来、その期間を通じ極めて独善的非協調的で、学長、同僚、幹部職員に暴言、侮辱をなし或いは教授会等において、上司の命、指示に従わず、校務運営を妨害、若しくは自らも職務の放棄に及び、又学生に対し著しく教育的配慮を怠り、暴言などの言動によって学生、父兄、学校関係者の信頼を損なうなど、学校の運営、学生の教育に著しい障害を与えてきた。

これらの事実を総合すれば、X 1 助教授は、教師として不適格であると認められる。」

カ 平成6年9月14日

処分をするに当たりX 1 に弁明の機会を与えたが、X 1 は、「処分理由の内容は不当なもので納得できない。また、組合としては、処分手続を中止し団体交渉を早急に開催することを強く要請する。」旨述べた。

キ 平成6年9月19日

処分をするに当たりX 1 に弁明の機会を再度与えた。しかし、X 1 は、団体交渉を早急に開催することを求め、任用委員会での弁明を拒否した。これに対して、事実でないことを処分理由にしているのではないこと及び9月27日の理事会で処分を決定することをX 1 に伝えた。

その後行われた任用委員会の審議において、Y 12 学科長から、X 1 に対して自主退職の勧奨をしてはどうかとの提案があったので、理事

会でX 1の処分が決定された後に理事会の了解を得て自主退職の勧奨の機会を設けることとした。

ク 平成6年9月21日

X 1の処分について、学園の就業規則第38条第3号に該当する分限解雇処分にするのが相当との結論を出し、この結論を教授会に通告した。

ケ 平成6年9月27日

X 1が、平成6年9月22日に埼玉県地方労働委員会（以下「当委員会」という。）に不当労働行為救済申立てをしたことから、自主退職の勧奨をすることは、不当労働行為であると誤解されたり、口実を与えることになるので、その措置はやめることとし、同月21日の決定のとおり、X 1に対する処分は分限解雇処分が相当であることを再確認した。

(10) 分限解雇処分の決定

平成6年9月27日、学園は理事会を開催し、任用委員会の報告を受けて、出席した理事全員の一致で、X 1に対する分限解雇処分を決定した。

翌28日、学園はX 1に対して、学園の就業規則第38条第3号に基づき、同年10月29日をもって解雇することに決定した旨、書面で通告した。

同年10月3日、平成6年度第8回教授会が開催され、Y 1学長は、9月27日の理事会の審議を経てX 1を職務に必要な適格性を欠くものとして分限解雇処分とすることに決定したことを報告するとともに、X 1を学生部長の職から解任したので、後任の学生部長の選出をしてもらいたいと述べた。

(11) 分限解雇処分の再審査

X 1は学園に対して、平成6年9月30日付け文書で、学園からの解雇通告書の受理を拒否する旨通知するとともに、同年10月4日付け文書で、9月28日付け解雇通告は内容的にも手続的にも到底認めることはできないとして、学園の就業規則第40条第2項に基づき再審査請求を行った。当該就業規則第40条は、次のとおりである。

「(不当解雇)

第40条職員は、不当な理由により解雇されることがない。

2 当該職員は、その解雇が不当な理由によると考えられるときは、学園に対し再審査を求めることができる。

3 前項の再審査請求があったときは、学園は直ちに別に定めるところにより再審査を開始しなければならない。」

学園は、X 1に対し平成6年10月11日付け文書で、同月22日にX 1の再審査請求に係る主張を聴取すること及び主張の要旨を提出することを求めた。これに対し、X 1は学園に、同月22日付け文書で、当該主張の聴取が就業規則第40条第3項に違反した手続であるとして、公正な再審査に関する手続規程を定め、改めて再審査を開始すること等を要求した。

同月22日、学園は理事会を開催した。理事会では、不当解雇と認める理由は存しないとして、X 1からの再審査請求を棄却することを決定し、同月24日付け文書でX 1に通知した。

(12) 解雇通告後のX 1の処遇

学園は、平成6年9月28日にX 1に対し分限解雇処分の決定を書面で通告した後、同年10月29日の解雇までの間、9月末から始まる秋草短大の平成6年度後期の講義を、X 1に担当させた。

3 X 1の分限解雇理由

平成6年9月28日付け文書でX 1に通告された同人の解雇理由は、次のとおりである。

「X 1助教授は、秋草学園短期大学の講師として採用されるに当たり、存在しない機関の審査を受けた如く履歴に不実記載をし、しかも短期大学教員に採用されて以来、その期間を通じ極めて独善的非協動的で、学長、同僚、幹部職員に暴言、侮辱をなし或いは教授会等において、上司の命、指示に従わず、校務運営を妨害、若しくは自らも職務の放棄に及び、又学生に対し著しく教育的配慮を怠り、暴言などの言動によって学生、父兄、学校関係者の信頼を損なうなど、学校の運営、学生の教育に著しい障害を与えてきた。

これらの事実を総合すれば、X 1助教授は、教師として不適格であると認められる。」

上記解雇理由の根拠として学園が主張する具体的な理由については、次の(1)及び(2)のとおりである。

(1) 経歴の不実記載

ア 履歴書の「不実記載」

(ア) X 1の経歴は次のとおりである。

a 主な学歴

昭和40年3月 中央大学法学部卒業

昭和42年4月 中央大学大学院法学研究科修士課程入学

昭和46年3月 中央大学大学院法学研究科修士課程修了法学修士の学位を授与される

b 主な職歴

昭和45年4月 中央大学通信教育部インストラクターを委嘱される（以後、昭和54年度まで毎年度委嘱される）

昭和50年4月 秋草保育専門学校職員（法学の専任教員）として採用される

昭和52年4月 教務担当第二課長を任命される

昭和54年4月 秋草学園短期大学専任講師となる

昭和62年6月 秋草学園短期大学助教授となる

平成4年4月 秋草学園短期大学学生部長を任命される

平成6年4月 秋草学園短期大学学生部長に再任される

秋草短大の学生部長は、新入生交流会や学園祭を所管するなどして、学生指導を行うものである。なお、学園の組織規程上学生部長は、学生委員会の委員長をもって充てることとされ、また、学生委員会の委員長は当該委員会委員の互選により選任され、教授会に報告の後、秋草短大学長が任命することになっている。

(イ) 採用の際に提出した履歴書

X 1 は、前記(ア)で述べたとおり、昭和50年4月、保育専門学校専任教員として旧学園に採用されたが、採用に当たってX 1 は、職歴欄に「昭和45年4月中央大学通信教育部インストラクター委嘱さる」と記載した履歴書を旧学園に提出した。以後現在に至るまで、学園は、この履歴書を学園の事務局人事部に保管している。

(ウ) 採用の際の面接

旧学園が、X 1 を保育専門学校専任教員として採用する際、面接を行ったのは、Y 13理事長（当時）、Y 1 保育専門学校校長（当時）及びY 3 常務理事（当時）の3名であった。

面接者のうち、主にY 13理事長が、前記の履歴書を見ながら、中央大学通信教育部インストラクターの職務内容について質問し、X 1 が「インストラクターは学生が提出したレポートの添削指導、スクーリング期間中の学習指導及び卒業論文の指導を行うものです。」と答えたのに対し、Y 13理事長は、「講師みたいなものだな。」と述べた。

(エ) 秋草短大設置時の手続に際して履歴書を提出した経緯

昭和51年ごろ、旧学園は秋草短大設置準備室を設置した。そして、Y 13理事長とY 3 常務理事の2人を中心に、旧学園の教員の中から短期大学教員として任用する予定の者を選考し、学科長予定者であるY 14が文部省の大学設置審議会の元委員らに相談して秋草短大の教員予定者の絞り込みを行った。学園はこれら教員予定者に対して履歴書等を提出するよう求めたが、X 1 もそのうちの専任講師予定者の一人であった。

(オ) 秋草短大設置等に提出した履歴書

X 1 は、秋草短大設置に際して短大専任講師の資格審査のため、旧学園に遅くとも昭和53年5月までに履歴書等を提出したが、その履歴書の職歴欄に、「昭和45年4月 中央大学通信教育部 資格審査委員会の審議を経て講師を委嘱さる」と記載した。

なお、X 1 は履歴書の作成に当たり、秋草短大設置準備室のY 5 事務室長（当時）から履歴書の記載内容について、学会での発表のみならず、学会への出席も記載するよう指導を受け、それに従った。

以後、学園は、この履歴書も、昭和50年4月にX 1 が保育専門学校専任教員として採用される際提出した履歴書と同様、学園事務局人事部に保管している。

(カ) 職務調書

昭和53年5月31日付けで、学園は秋草短大設置に係る専任講師の資格審査を受けるための書類として、X1の別記(ウ)の履歴書に加え同人の職務調書をそれぞれ清書した上で、文部省に提出した。この職務調書には、X1の中央大学通信教育部インストラクターの職歴に関して、次のとおり記載されていた。

「中央大学非常勤講師 通信教育部法律学科 労働法 学習課題報告書の添削・卒業論文作成の指導及び労働法等学習の基礎指導を担当」

(キ) 教授昇任審査手続に際して提出した履歴書

平成6年1月、X1が秋草短大教授昇任審査手続の書類として提出した履歴書の職歴欄には、秋草短大設置時に提出した前記履歴書と同様「中央大学通信教育部講師」と記載されていた。

イ インストラクターの委嘱方法及び職務内容

中央大学通信教育部インストラクターは、同大学の法学部教授会で互選された委員と法学部長とで構成される「通信教育部委員会」の審議を経て委嘱されるものである。

また、その職務内容は、前記認定した事実2(6)のとおり、レポートの添削、レポートの成績評価、卒業論文作成のための面接指導等、通信教育ならではの広い教育指導を行うものである。

ウ 昭和53年当時の短期大学講師の資格基準等

(ア) 文部省の短期大学設置基準

X1が文部省の資格審査を受けた昭和53年当時の短期大学設置基準（昭和50年4月28日文部省令第21号）における講師の資格の基準は、次のとおりであった。

「(講師の資格)

講師となることのできる者は、次の各号の一に該当する者とする。

- 1 教授又は助教授となることのできる者
- 2 特定の分野について教育上の能力があると認められる者

なお、当該設置基準における助教授の資格の基準は、次のとおりである。

「(助教授の資格)

助教授となることのできる者は、次の各号の一に該当する者とする。

- 1 教授となることのできる者
- 2 大学において助教授又は専任の講師の経歴がある者
- 3 高等専門学校において助教授又は専任の講師の経歴があり、教育研究上の能力があると認められる者
- 4 大学において3年以上又は高等専門学校において5年（学士の

- 称号を有する者にあつては3年)以上助手又はこれに準ずる職員として経歴があり、教育研究上の能力があると認められる者
- 5 修士の学位を有する者又は旧大学令による大学の大学院に3年以上在学した者で、教育研究上の能力があると認められる者
- 6 研究所、試験所、病院等に5年以上在職し、研究上の業績があると認められる者」

昭和57年2月まで、秋草短大では教員任用の資格審査は、文部省の短期大学設置基準に基づいて行われていた。

(イ) X1と同時期に秋草短大講師となったZ1の経歴

- a 学園が短期大学を設置した際に、X1と同様に専任講師となったZ1の当時の主な学歴及び職歴は、次のとおりである。

昭和52年3月 立正大学大学院修士課程修了

昭和52年4月 秋草保育専門学校専任教員として採用される

- b Z1は、昭和54年4月に秋草短大専任講師となった後、昭和62年に助教授に、平成6年に教授に、それぞれ昇任し、平成7年に国文学科長となった。

(2) 経歴不実記載以外の「教員としての不適格行為」

ア 学生、同僚及び幹部職員に対する発言

- (ア) 昭和63年、試験問題を作成している時期に、秋草短大の学生が、法学の重要なところを教えてもらおうと友人と二人でX1の研究室に行ったところ不在で、しばらく待ったがX1が戻らなかったため、秋草短大事務室に行った。そこで、同学生はX1に会い、「法の効力」が大事であるのか尋ねたところ、X1は試験を前にしてどこが重要であるのかという問いに答えることはできない旨述べるとともに、X1不在の研究室に無断で入室したことについて、「部屋に行つて、問題を見たのではないか。」と厳しく注意した。

- (イ) 平成4年4月、X1ら組合幹部と学園本部事務局の経理部職員が話をしていたことについて、Y8総務部長は、Y2事務局長ら学園幹部に報告をした。また、Y10経理部長兼財務課長(当時)は、このことをY2事務局長から聞き、部下である当該経理部職員に、経理の業務は秘密にかかわる事項が多いこと及び誤解を招く言動は控えるべきである旨を話した。

これに対し、X1は、Y8総務部長及びY10経理部長兼財務課長を個別に秋草短大ロビーに呼び出し、Y8総務部長には、「何で余計なことをするのか。君はスパイか。」「月夜の晩ばかりではないぞ。」などと、また、Y10経理部長兼財務課長に対しては、「あなたは経理部長として2人の課員に労組員と付き合わないよう強制した。これは、不当労働行為だ。」「あなたのことでは問題がある。よく胸に手を当てて考えろ。」などと、それぞれ厳しく抗議した。

- (ウ) 平成4年10月、X1は、同人が担当する憲法の単位をなかなか修

得できずにいた秋草短大の学生（平成6年3月31日除籍）を自分の研究室に呼んで、同学生の憲法のテストの成績が芳しくなかったこと及び生活態度に関して厳しく注意した。その際、学園が原則として自動車通学を禁止しているにもかかわらず、同学生が高級車で通学していることについて、「ああいう車を誰が買ってくれるのか。」「お父さんは何の仕事をしているのか。」などと言った。

イ 教授会での非難、中傷及び侮辱的発言

(ア) 昭和63年3月、教授会においてY12の教授採用に関する審議が行われた際、Y15副学長（当時）が同氏の人間性に関する意見を提起したことから、X1も「Y12氏の所沢市教育委員会時代の風聞として、人間性に問題ありと聞いている。」と発言した。

(イ) 平成3年、教授会においてZ8の専任講師採用に関する審議が行われた際、「Z8先生は日本女子大学の助手を長くやっている立派な方です。」との説明に対して、X1は、「大学の助手を長くやっているというが、何年も助手をしているというのはおかしい。それは、タバコを買ってきたりお茶くみをしたりといった程度の仕事をする助手じゃないか。」などと発言した。

(ロ) 平成3年、教授会は、Z5教授の教科担当に関する審議を同教授退席の上で行った。その際に、X1は、「Z5さんは何教科も担当している。学園は、Z5先生を何でもできるというが、では何が専門なんだ。何でもできるということは、専門性のない何もできない教員でもあるということだ。学園は、Z5さんの資格を洗い直してはどうですか。」などと発言した。

(ハ) 平成4年、教授会において尚美学園短期大学のZ9の音楽担当助教授への採用について審議が行われた際、前任者のY9教授（当時）もその前任者も尚美学園短期大学の者であったことから、X1は「また尚美か。尚美のクズはいらない。」と発言した。この発言について、Y9教授らが強く抗議したため、X1は発言を撤回し謝罪した。

ウ 職務放棄等の学園の秩序を乱す行為

(ア) X1は、平成2年度の秋草短大の入試業務に参加しなかった。この入試業務に参加しなかった教員は他にもいたが、数日ある入試業務日程のすべてに参加しなかったのは、X1のみであった。

(イ) 平成2年度、X1は、秋草短大の学生の実習先への巡回指導業務について、実習先への往復の交通費の精算方法に対する不満から経理部へ抗議し、以後巡回指導業務を行わなかった。

(ロ) 平成3年4月、学園が、教授会の反対にもかかわらず、幼児教育学科の学科長としてY9教授（当時）を任命すると、X1は、Y9学科長が招集する学科会への出席を拒否し、学長が招集する学科会にしか出席しなかった。なお、X2やX3ら、組合員である他の教員もX1と同様、Y9学科長の招集する学科会を1年間にわたって

欠席した。

(エ) 平成5年の教授会で学長候補の選任を行った際、X1は、「無記名投票で候補者の選出を行うべきだ。」と意見を出したが、司会であるY12学科長が、「各人ごとに意見を述べてもらうこととしたい。」などと述べたため、X1は「踏み絵のようなことをさせるのか。」とY12学科長のやり方を非難して、途中で教授会を退席した。

エ X1に対する処分

学園は、本件分限解雇処分を行うまで、解雇理由として主張する前記アからウまでの「教員としての不適格行為」に対して、X1をけん責処分等何らかの処分が付した事実はない。

4 X1解雇までの労使関係

(1) 組合の結成とその当時の労使関係

昭和56年1月11日、X1らは組合を結成し、X1は組合の書記長となった。

翌12日、組合は学園に対して組合結成を通知するとともに、65歳定年制の白紙撤回等を議題とする団体交渉を申し入れた。その後、第2回団体交渉を開催するに当たって、団体交渉ルールに関して労使が対立し、結局、当委員会のあっせん員の調整を受けて労使は自主的に団体交渉ルールを決めた。

その後、組合は、学園に対して、一時金の支給方法の改定及び出張手当、研究費等の増額など労働条件の向上を要求する一方、教職員の雇用をめぐる問題の解決を図ったり、学長、学科長及び各種委員会の委員長（部長）の公選制を始め秋草短大の民主化を求めて、学園と団体交渉を重ねた。

(2) 学科増設時の労使関係

ア 学園は、昭和60年度からの学科増設を計画し、昭和59年10月上旬には学科増設認可申請の手続はほぼ完了していた。そして、学園は、既に学科増設のために必要な短大施設・設備の整備に資金を投入し、新たに招へいする教員の手配を進めていた。

このような時期に、組合は文部省の関係課や大学設置審議会の委員に対して、学園の状況には次のような問題があるので、認可の前に改善の指導等を行ってほしい旨の要請書を昭和59年10月25日付けで提出し、労働条件の改善を図ろうとした。

「・ 『事務組織』未整備と『教員の事務兼任』の問題がある。

- ・ 研究費の少なさ、給与水準の低さ及び研究条件の悪さなど、大学教員としての待遇に問題がある。
- ・ 定年を上回るあるいは完成年次を待たずに定年を迎える教員が今回の学科増設申請の教員組織に含まれているため、短期大学設置時に生じた学園による定年制の運用と同様の問題が、今回の学科増設後においても発生する可能性がある。

- ・ 短大の教員の昇任のための資格審査においては、審査内規で定められた基準を下回るような者が昇任する一方、短大設置時から勤務している教員については昇任がなかなか認められていない。
- ・ 教授会や各種委員会の権限が制限されており、その本来の機能を果していない。」

イ 同年11月4日、学園は文部省から、要請書に関して事情を聴取された。

ウ Y4理事は、認可直前のこの時期に要請書が出されたことから、昭和60年度からの学科増設ができなくなるおそれがあり、そのような事態になれば学園は対外的な信用を失うとともに多大な損害を被ると危機感を募らせた。Y4理事は、当該要請活動に関する組合の中心人物は、副委員長（当時）であるX1ではないかと考え、昭和59年11月5日及び6日、X1に対して学科増設についての事態の深刻さを訴え、要請書を取り下げるよう求めた。

X1はY4理事の話の話を組合に持ち帰り、組合は要請書取下げの条件等を検討した後、学園と協議した結果、学科増設の認可に伴う留意事項が出された場合には、きちんと処理するよう学園と組合とで取り決める旨の合意ができたことで要請書を取り下げることにした。

エ 組合は、昭和59年11月12日付けで「要請書の取下書」を文部省等に提出し、昭和60年1月30日、学園は文部大臣から学科増設に係る寄附行為変更認可を受けた。

オ Y4理事は、これらの組合との交渉を通じて、「組合員の中でX1だけが学園に対して条件闘争のようなことを持ち出して、要請書の取下げに最後まで抵抗した。」という心証をもった。

(3) Y13理事長による組合員調査

学科増設後の昭和61年、Y11総務部長（当時）は、Y13理事長（当時）に命じられ、X1ら組合員数名の履歴書を理事長室へ持参した。そして、この際、Y13理事長はY11総務部長に対して、これらの組合員が破壊活動防止法の適用対象になるような団体に所属したことがあるかどうかを調査するよう命じた。

(4) 教員の採用及び昇任の基準の明確化と適正運用の要求

ア 昭和61年以降、組合は、秋草短大教員の昇任、昇格、採用について、組合ニュースに取り上げ、学内昇任における基準年限の長さや業績評価基準のあいまいさなど問題点を指摘し、適正な運用を学園に要求していた。

イ 昭和62年5月、学園は「短期大学教員の採用・昇任に関する資格基準」を制定し、「短期大学教員資格審査内規」を改正した。その結果同年4月から、助教授及び教授昇任候補者となることのできる標準在職期間は、それぞれ専任講師及び助教授の在職年数が10年から9年に短縮された。また、平成4年からは教授昇任のために必要な助教授在

職期間は7年となった。

ウ 昭和63年3月、学園は、当時秋草短大の非常勤講師であったY12の短大教授採用と助教授であったZ11の教授昇任に関して教授会に打診をした。教授会での票決では、反対票の方が多かったが、学園は両名の教授採用及び昇任を行った。

このことについて、組合は学園に対して、「教授会の意向を尊重しなかったことはおかしい。また、両名は『短期大学教員の採用、昇任に関する資格基準』及び『短期大学教員資格審査内規』で定める教授の資格に適合していないのではないか。」として強く抗議したので、その後の団体交渉でY3常務理事（当時）は、「今後は教員の人事については教授会の意向を尊重する。」旨回答した。

(5) 一時金の割増支給問題

組合は、学園が一部の学園職員に対して一時金を割増支給していたことについて、平成元年以来抗議し、この問題の解決のために団体交渉を重ねた。平成4年になって、学園が解決金を組合に支払うことでこの問題は解決した。

(6) 組合ニュース回収問題

平成元年11月、組合が配布の目的で秋草高校内のタイムレコーダーの横に置いておいた組合ニュースが、学園の理事でもあるY16秋草高校副校長（当時）によって回収されたため、組合は学園に抗議した。また、同年12月22日の秋草高校の教職員会議終了後にY16秋草高校副校長が組合活動を阻害するような発言をしたため、このことにも抗議した。学園はこれらの抗議に対して、平成2年2月5日付けで、教職員の組合活動への関心を萎縮させる結果を招いたことを謝罪する旨の理事長名の文書を組合に交付するとともに、学園内に掲示した。

(7) 使途不明金問題

平成元年に、学園の使途不明金問題が明るみに出た。

組合は学園に対して、使途不明金問題についてはそのままにせず明確な結論を出すこと、また学園の財政状況を公開すべきであると団体交渉などで主張した。また、組合はY13理事長（当時）らの責任を追及した。これに対して、学園は団体交渉で、簿外資金蓄財の事実を認めたが、組合からの事件真相解明と財政状況の公開の要求には応じなかった。

平成元年7月、Y13は理事長を辞任し、Y1が学園の理事長となった。

(8) 幼児教育学科長任命をめぐる問題

平成3年2月、学園は幼児教育学科の学科長候補者としてY9教授を考え教授会に諮ったが、平成3年2月20日開催の教授会では賛成12、反対14、白票3で反対の議決をした。しかし、学園はY9教授を幼児教育学科の学科長に任命した。これに対して、組合は教授会の意向を無視したものであり、昭和63年の団体交渉での「今後は教員の人事については教授会の意向を尊重する。」旨の学園の回答に反するものだと抗議をした。

また、教授会の議決を尊重していないとして学園のやり方に反発し、組合委員長であるX 1、書記長のX 2及び副委員長のX 3らはY 9学科長が招集する学科会を欠席した。

これに対して、Y 9学科長は、学科会の運営に支障が出ていると考え、何度もX 1ら欠席者の元を訪ね出席するよう協力を求めたが、X 1らはY 9学科長の説得に応じなかった。この際、Y 9学科長は、欠席者がいづれも組合員であることから、組合の方針としてY 9学科長を認めないということだと考え、X 1に対し、「ほかの先生も出席するよう説得してもらいたい。」と要請した。しかし、X 1は、「組合員の他にも先生はいるんだから、困らないでしょ。」と言って拒否した。

また、平成3年5月15日、Y 1学長は、X 1、X 2及びX 3の組合三役を学長室に呼び、学科会への出席を促すとともに、欠席理由を質すなどしたが、結局X 1らを翻意させることはできなかった。Y 1学長は、その後も再三にわたり、組合員の元に足を運び、出席を要請したが、X 1らの学科会出席拒否は、平成3年度一杯続いた。

(9) Y 13前理事長の退職金金額の組合ニュースでの取扱い

平成4年6月、Y 13前理事長が死亡した。同年11月、組合は、組合ニュースでY 13前理事長の退職金金額を取り上げた。これに対して、学園は「どういうつもりで組合ニュースで取り上げたのか。」と組合を質した。

(10) 組合員の教授昇任資格審査に関する問題

組合は学園に教員昇任基準の見直しを要求してきたが、平成5年4月時点で、教授昇任のために必要な助教授在職期間は7年であった。組合は、保育専門学校当時から在籍する教員については、短大講師から助教授に昇任するまでの期間が長かったため外部から招へいされた教員よりも不利であったとして、助教授在職期間が7年未満であっても教授昇任資格審査をするよう、学園に要求した。

この結果、同年7月の団体交渉で、学園はX 1、X 2、Z 1の3人を教授昇任のための資格審査にかけると組合に回答した。

ところが、翌8月の団体交渉で、学園がその回答を取り消そうとしたため組合との間で議論となり最終的には学園は年内にX 1ら組合員の資格審査を行うことで労使は合意に至った。しかし、学園は年内にX 1ら組合員の資格審査を実施せず、翌平成6年1月になって資格審査を開始した。

同年2月及び3月に、組合はこの資格審査の進行状況について、学園に団体交渉で説明を求めたが、学園は十分な説明をしなかった。

(11) Y 1理事長のX 1ら組合員に対する認識

学園の教員資格審査委員会や任用委員会で通った人事案件に対して、教授会において、X 1を始めとする組合員が次々と立ち上がり反対意見等を述べるため、人事案件が教授会を穏やかに通ることは滅多になかった。Y 1理事長は、そのことが学園の外にも伝わって、「秋草短大には常

勤で行きたくない。」という話があることを聞き及び、X1を始めとする組合員に対し、苦々しく思っていた。また、X1が教授になると教授会が大変になると考えていた。

5 X1の処分等についての団体交渉

- (1) 組合は、平成6年6月29日及び同年7月5日に、学園に対して、X1の教授昇任保留問題（以下「保留問題」という。）及び学園がX1を処分するための調査等をしていること（以下「処分問題」という。）に関して団体交渉を文書で申し入れた。これに対して、学園は、いずれも団体交渉事項に該当しないと考えるとして拒否するとともに、任用委員会で調査検討中であるので、いずれ組合に対しても説明することはあると考えている旨を文書で回答した。
- (2) 平成6年7月15日、組合と私大教連とは連名で、保留問題及び処分問題は組合員の身分に関するものであり団体交渉事項に該当するとして、学園に団体交渉を文書で申し入れた。これに対して、学園は、これらの問題は学校法人の裁量にかかわる専権事項であって組合と交渉して決めることとは考えないと文書で回答した。
- (3) 平成6年7月19日、組合は当委員会に団体交渉促進を調整事項とするあっせん申請をし、同年9月2日に行われたあっせんで、あっせん員は学園に対して、教員を処分する際の手続について組合に説明をすること、また学園が結論を出した後に組合と話し合いを行うことを要望した。
- (4) 平成6年9月7日及び9日、組合は私大教連と連名の文書で学園に保留問題及び処分問題について団体交渉を申し入れた。これに対して学園は、文書で組合に処分手続の説明をしたが、団体交渉には応じなかった。
- (5) 平成6年9月12日、組合は学園に対して、文書で保留問題及び処分問題について団体交渉を申し入れた。また同日、私大教連と連名の文書で、同年6月29日以降の団体交渉要求を学園が拒否したことについて抗議するとともに、早急に団体交渉を行うよう申し入れた。これに対して、学園は同年9月12日付け文書で、X1処分については団体交渉で決めるつもりではなく、処分が決定した後でなければ団体交渉を行うつもりはないと回答した。
- (6) 平成6年9月14日、組合は私大教連と連名の文書で、同月12日の学園の回答について抗議するとともに、早急に団体交渉を開催すること及びX1の処分手続を中止することを要求した。
また、同月27日、組合は私大教連と連名の文書で、任用委員会が出した「X1を分限解雇処分に付するのが相当。」との結論は不当であり、理事会が軽々しくX1を処分することがないよう申し入れた。
- (7) 平成6年10月8日、組合は私大教連と連名の文書で、X1の解雇処分は、内容、手続ともに不当なものであって、解雇処分を撤回するよう求めるとともに、X1の解雇処分の再審査手続等について団体交渉を行うよう申し入れた。

これに対して、学園は団体交渉に応じる旨を回答し、同月12日、団体交渉が行われた。

第4 判断

1 分限解雇理由である経歴の不実記載

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張はおおむね次のとおりである。

(ア) X1が履歴書に記載した通信教育部の「講師」とは、学校教育法第58条にいう「講師」を意味するものではなく、通信教育部のインストラクターの日本語訳であると理解することができるので、客観的意味からも経歴詐称は存在しない。また、「資格審査委員会の審議」との記載は、インストラクターの資格を審査する「通信教育部委員会」による審査の意味に解することができる。したがって、経歴詐称というほどのものには当たらない。

また、問題とされているこれらの記載については、Y13理事長の「日本語でいいんだ。」との指示やY5短大設置準備室長の指導に基づくものである。

(イ) X1は、保育専門学校教員として採用される際に、中央大学通信教育部インストラクターであったことを学園に対して正確に申告し、採用面接時にY13理事長やY3常務理事らはその職務内容についてX1から説明を受けていた。

X1の職歴に関して正しい認識を持った両名がX1を秋草短大の教員候補者に挙げ、文部省の資格審査にかけたのだから、学園はX1の経歴について何ら誤解はなかった。このことは、文部省への提出書類であった職務調書にインストラクターの職務内容が正しく記載されていたことから明らかである。

(ウ) インストラクターを講師と記載したこと等で、文部省が資格審査において誤解をしたとは考えられないし、文部省に誤解があったのかについて学園は確認をしていない。

また、短期大学講師の資格要件とX1が修士号を有していたこと等を考え合わせれば、インストラクターであったのか、講師であったのかで文部省の判断が左右されることはあり得ない。

(エ) 仮に文部省の資格審査に合格しなかったとしても、他の教員との比較からして、X1が翌年以降秋草短大の教員として採用されたことは明らかであるから、履歴書にインストラクターと記載されていたら学園とX1との雇用関係が途切れたとは解せない。

(オ) X1は保育専門学校の専任教員として採用された際に正しく職歴を申告しているのだから、秋草短大設置時に学園関係者に錯誤を与え、自己の審査を有利に展開させようとしたのではないことは明らかである。また、学園から文部省の資格審査に通らなければ短大講師にならないという話は聞いていないので、文部省をだまそうという意図もな

かった。

(カ) 「経歴詐称のため、学園はX 1の給与格付けを誤り、結果としてX 1は不当な利得を得た。」と学園は主張するが、その主張には何ら合理的な根拠はない。

(キ) Y 1理事長ら、学園幹部にも経歴詐称の疑いがあるにもかかわらず、X 1のみを処分したのは不当である。

イ 被申立人の主張はおおむね次のとおりである。

(ア) 秋草短大設置時に、履歴書等に虚偽の記載をして資格審査を受けたのは、大学教員としての適格性の基本が欠如していると評価されるものである。

(イ) インストラクターは単位認定権がないなど、講師の職務内容とは明らかな違いがある。

X 1がインストラクターと正しく記載していた場合、文部省の資格審査に合格しなかった可能性は高い。また、仮に合格していたとしても、不実記載をしてまで文部省の資格審査に合格しようとした事実は、X 1の教員としての適格性を疑わせるものである。

(ウ) X 1がこのような不実記載をしたのは、文部省の資格審査において、プラスになると考えたためであることは疑いの余地がない。

X 1は、履歴書の記載については、Y 13理事長の発言やY 5短大設置準備事務室長らの指導があった旨主張する。しかし、X 1は学園からの照会に対して当初は、インストラクターの職名があいまいで分かりにくいため、日本語訳として同義語である講師と表記してきた旨回答しており、Y 13理事長の指示があったとは一言も述べていない。このような主張の変遷からしてY 13理事長らの指導があったとは信じられない。

(エ) 中央大学通信教育部インストラクターの委嘱は、資格審査委員会ではなく、通信教育部委員会の権限である。資格審査委員会といえば、大学教員の資格について審査する委員会と理解されるのは当然である。X 1は「資格審査委員会の審議を経て」と、ありもしない機関の名を挙げた。以上のような記載をしたのは、文部省の資格審査において有利になると考えたためである。

(オ) 学園は、秋草短大設置の際に、X 1が作成した原稿を基に履歴書等をタイプ打ちして清書し文部省に提出した。このとき、保育専門学校に採用する際の正確な履歴書との照合はせず、誤字、脱字などを点検するにとどまったが、これはX 1が虚偽の事実を記載して提出するとは考えなかったためである。むしろ、当初の記載を変更してまで、資格審査に臨んだという点でマイナスの評価を受けるのは当然である。

(カ) X 1が履歴書等に不実記載をしたため、学園は同人を短大講師として採用する際に、その資質及び能力に対する適正な評価及び判断を誤った。このため、学園は同人の給与格付け等を誤り、結果として同人

は不当な利得を得た。

(キ) Y 1 理事長らにも経歴詐称の疑いがあると申立人らは主張するが、そのような問題はない。

(2) 当委員会の判断

ア 経歴不実記載とされる内容と記載に至った経緯

認定した事実 3 (1)ア (ウ) によれば、昭和50年、学園が旧学園時代に X 1 を保育専門学校専任教員として採用する際、Y 13理事長（当時）、Y 3 常務理事（当時）及びY 1 保育専門学校校長（当時）は、X 1 の面接を行っており、その面接においてY 13理事長は、X 1 が当時提出した履歴書の職歴欄に「中央大学通信教育部インストラクター」と記載されているのを見て、インストラクターの職務内容についてX 1 に質問し、X 1 からその説明を受けている。

したがって、当時、Y 13理事長、Y 3 常務理事及びY 1 校長は、X 1 が中央大学通信教育部インストラクターであったことを十分認識していたことが認められる。

その後、認定した事実 3 (1)ア (エ) によれば、学園は秋草短大設置に当たり、Y 13理事長及びY 3 常務理事が中心になって秋草短大の教員予定者を選考し、学科長予定者であったY 14が文部省の大学設置審議会の元委員らに相談して、教員予定者の絞り込みを行った結果、学園は、教員予定者の中の専任講師予定者の一人としてX 1 を選び、同人に対し短大専任講師の資格審査のための履歴書などを学園に提出するよう求めたことが認められる。

そして、認定した事実 3 (1)ア (エ) 及び(オ) によれば、学園の求めに応じX 1 は、学園に対し遅くとも昭和53年5月までに履歴書などを提出したが、その履歴書の職歴欄に、「中央大学通信教育部インストラクター」と記載するべきところ、「中央大学通信教育部 資格審査委員会の審議を経て講師を委嘱さる」と事実と異なる記載をしたことが認められる。

イ 資格審査委員会

中央大学通信教育部に資格審査委員会という名称の機関が存在しないことは、学園が主張するとおりであるが、認定した事実 3 (1)イ によれば、中央大学通信教育部インストラクターは、中央大学の通信教育部委員会の審議を経た上で委嘱されるのであり、同委員会が法学部教授会で互選された委員と法学部長とで構成されていることを考慮すれば、X 1 が「資格審査委員会の審議を経て講師を委嘱さる」と履歴書に記載したことが、ありもしない機関の名を挙げたと非難されるほどの不実記載だとは認められない。

ウ 短大専任講師の資格審査

また、認定した事実 3 (1)ウ (ア) のとおり、昭和53年当時の文部省の短期大学設置基準では、短大講師の資格要件に、「修士の学位を有する者で、教育研究上の能力があると認められる者」があり、認定した事実 3 (1)ア

(ア)及び2(6)によれば、X1は、修士の学位を有し、かつ、中央大学通信教育部において、レポートの添削指導や成績の評価等を行うインストラクターとして、幅広い教育指導に携わっていたのであるから、一応この基準を満たしていたものと思われる。

さらに、認定した事実3(1)ウ(イ)によれば、現在秋草短大の教授であるZ1は、X1と同様、修士の学位を有していたが、X1とは異なり大学での職歴はなく職歴は保育専門学校教員のみであったにもかかわらず、X1と同時期に文部省の資格審査を経て秋草短大専任講師になっている。

エ 結論

X1は、旧学園に保育専門学校の専任教員として採用される際に提出した履歴書には、「中央大学通信教育部インストラクター」と記載し、面接をしたY13理事長（当時）から、Y3常務理事（当時）及びY1校長（当時）の前で、インストラクターの職務内容について質問を受け、その職務内容を説明したのである。それから約3年しか経過していないこの時期に、短大専任講師の資格審査のための履歴書を学園に提出するに際して、理事長らの了解を得ず、若しくは同人らと相談もせず一存で「インストラクター」を「講師」と記載して、履歴書を提出したとは考えにくい。

また、Y13理事長及びY3常務理事は、X1の職歴が「中央大学通信教育部インストラクター」であることを十分承知の上で、学科長予定者のY14に文部省の大学設置審議会の元委員らに相談させて、教員予定者の絞り込みを行った結果、X1を秋草短大の専任講師予定者として選任していること、X1は文部省の短期大学設置基準の短大講師の資格要件を満たしていたと考えられること、及び短大の専任講師資格審査を受けるため文部省に提出した履歴書には、中央大学通信教育部講師と記載してあるが、同時に文部省に提出した職務調書には、認定した事実3(1)ア(カ)のとおりインストラクターの職務内容を正確に記載していることなどを考慮すると、X1が、文部省の資格審査に合格するため、殊更有利に職歴を不実記載する必要性はなかったし、故意に不実記載をしたとは認められない。

一方、学園は、秋草短大教員予定者の履歴書について、誤字、脱字などを点検するにとどまると述べているが、認定した事実3(1)ア(オ)によれば、学園の短大設置準備室のY5事務室長（当時）は、X1の履歴書に学会での発表のみならず学会へ出席したことも記載するようにX1に対し指導していることが認められ、履歴書の記載内容について、学園も詳しく検討していたことがうかがわれる。

よって、学園が、X1の履歴書の職歴欄に、「中央大学通信教育部資格審査委員会の審議を経て講師を委嘱さる」と事実と異なる記載がなされていたことについて知らなかったというのは不自然であり、X1が一存

で、故意に職歴を不実記載したということについては、疎明が不十分であり認められず、その後16年も経過してから、この記載をもってX 1を一方的に非難することはできないものと判断する。

2 X 1の分限解雇処分に至る経過

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張はおおむね次のとおりである。

(ア) 学園は、X 1の教授昇任審査を4月から6月まで保留し、その間に関連諸規程の改正、新設を行った。この結果、教授会は教員の解雇処分手続に関与できなくなり、また任用委員会委員長を理事長が指名した者が代行できるようになった。これら諸規程の整備が終わった後に、任用委員会がX 1に関して本格的調査を開始したことを考えれば、これらの諸規程の整備はX 1処分を容易に行うことを目的としたものとしか考えられない。

また、教授会に付与されていた教員人事の審議権を一方的にはく奪したことは、大学及び教授会の自治を否定する違法行為である。

(イ) 学園は、X 1の問題について理事会や任用委員会に提出する資料を不法に入手し、なおかつそれらの資料を改ざん等して、理事会及び任用委員会の判断を誤らせるという違法行為を行った。また、教授昇任審査手続を目的の異なる解雇処分手続に問題をすり替えたり、差出人不明の怪文書をX 1の処分に利用したことは問題である。

(ウ) 学園は、X 1からの就業規則に基づく再審査請求について、再審査に関する規程を整備せず、理事会で再審査を行い、X 1の請求を棄却するという違法行為を行った。

イ 被申立人の主張はおおむね次のとおりである。

(ア) 学園の教員資格審査委員会が、X 1の教授昇任審査中に経歴虚偽記載の疑惑が明らかになったため、昇任審査を保留としたのは当然の処置である。

(イ) 学園は、諸規程整備の一環として「秋草学園職員の分限及び懲戒についての手続に関する規程」を制定するなどした。これについて、申立人らはX 1を処分する意思を持って制定した等主張するが、そのような事実は存在しない。

(ウ) 学園が行ったX 1の分限解雇処分には手続の違反はない。

(エ) X 1の再審査請求に関して理事会が再審査したことや再審査に係る規程がないことを申立人らは非難するが、学園の最高意思決定機関である理事会が再審査したのであるから何ら問題はない。

(2) 当委員会の判断

ア 二種類の履歴書の発見とその後の学園の対応

認定した事実2(1)によれば、平成4年春、Y 1理事長は、学園に保管されているX 1の履歴書に二種類のものがあることをY 2事務局長から知らされたものであるが、その二種類の履歴書は、認定した事実

3(1)ア(イ)及び(オ)のとおり、それまで14年もの間学園事務局人事部に保管されていたものであり、学園がこのときまで何ら問題にしてこなかったものである。

平成4年の春と言え、認定した事実4(8)のとおり、Y9幼児教育学科長の選任をめぐる問題で、X1を始めとする組合員が、Y1理事長の説得にもかかわらず、平成3年度1年間にわたり、Y8学科長が招集する学科会を出席拒否していた直後でもある。

これらのことを考えると、平成4年春というこの時期にY2事務局長がX1の履歴書に二種類のものがあることを発見したと急に持ち出したことには、何らかの学園の意図が背後にあったのではないかと考えざるを得ない。

一方、Y1理事長は、認定した事実2(1)のとおり、平成4年当時、X1の履歴書が二種類あることについて、Y3常務理事(当時)とY4理事に相談したが、Y3常務理事は、問題として取り上げる意思を示さず、Y4理事は「今の理事体制では対応できない。事実を確認することです。」とY1理事長に助言をした。そして、学園は当時直ちに調査を行わず、平成6年1月になり、X1の教授昇任資格審査手続を機会に、認定した事実2(4)のとおり、X1が二種類の履歴書に記載している「インストラクター」と「講師」の違いについて、調査を開始した。

したがって、学園としては平成4年に、理事体制が整わないために即時に調査せずに、平成6年のX1の教授昇任資格審査手続の時期をとらえて、改めてX1に履歴書を提出させた上で、理事体制が整うのを待って、調査を開始したものと見ざるを得ない。

イ 諸規程の整備と処分の手続

認定した事実2(6)によれば、学園は、平成6年4月16日、Y6を常務理事として迎えた。また、Y1理事長は、Y6が常務理事に就任する前から同人に対し、X1の経歴に問題があること及び怪文書等にあるように教員として許せない言動があり、X1の教授昇任に係る教員資格審査委員会での審査手続を保留にしているため、この問題を処理するため、当初予定していた同年5月1日より早く常務理事に就任するよう要請した。そして、認定した事実2(6)及び(7)のとおり、Y6は、常務理事に就任するや否や、X1を解雇処分にするをも念頭に置き、精力的に調査を行い、諸規程の整備に取り組んだ。

一方、認定した事実2(3)のとおり、平成6年1月、X1は教授昇任審査を受けるため、学園に履歴書等昇任審査手続書類を提出しているにもかかわらず、学園は結論をなかなか出さず、認定した事実2(8)のとおり、同年6月8日にX1の教授昇任審査を保留にすることを決定し、任用委員会での調査を開始することとした。そして、Y6常務理事は、任用委員会にこの調査を付託するときには既に「訴訟になるこ

とが十分予想される」旨述べているのであり、学園が、X 1 を処分することを前提に任用委員会での調査を開始したものと認めざるを得ない。

その上、認定した事実 2 (7) によれば一見適正手続の保障であるかのような諸規程整備が、実は、教員処分への教授会の関与を排除するもので、X 1 にとって不利益な変更であったのである。

これらの経過を見ると、学園は、事実関係を調査した上で処分を決めるつもりだったというよりは、当初から X 1 を処分に付すつもりであって、処分手続を形式的に整えるため諸規程を整備した上で、一連の調査を行ったと判断するのが相当である。

3 教員適格性の欠如を示すとされる X 1 の言動

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張はおおむね次のとおりである。

(ア) 解雇理由によれば、X 1 は学校運営及び学生教育に著しい障害を長年に渡って与え続けていたことになる。しかし、学園が主張する具体的な X 1 の発言等について、学園は X 1 に対して注意、警告を与えたり、就業規則上の処分をしたことはなかった。それどころか、X 1 は学生指導を行う学生部長といった要職に就くなどして、学園の発展に寄与してきたのであるから、X 1 は短大教員としての適格性を欠くという学園の主張には合理性がない。

(イ) 暴言としてあげられている事実のほとんどは、何年も前の古いものであり、その当時何ら問題とされていなかったことである。

(ロ) 教授会での発言については、X 1 の発言だけが誇張されたり、X 1 だけがそのような発言をしたかのような扱いをされている。

(ハ) 職場放棄とされる X 1 の行為については、いずれも解雇処分の理由として成り立つものではない。また、これらの行為に関して、X 1 は学園から処分をされたことはない。

イ 被申立人の主張はおおむね次のとおりである。

(ア) X 1 の暴言や言動についてはそれぞれ証人がいるのであり、事実であることは明らかである。

(イ) 学生、同僚教員、幹部職員らへの暴言や侮辱的発言等が、X 1 の教育者としての適格性欠如を示すものと評価されるのは当然のことである。

(ロ) 教授会での暴言は、大学や教授会の自治、あるいは大学における言論の自由とは何の関係もない、侮辱発言である。

(ハ) 職場放棄等の学園秩序を乱す行為は、教員としての適格性欠如を示すものであり、学園の組織上許されるべきことではない。

(2) 当委員会の判断

認定した事実 3 (2) のとおり、被申立人が主張するような X 1 の言動の一部は事実であると認められ、X 1 には反省するべき言動があったこと

も事実である。しかし、学園が問題視する言動は、古くは本件解雇処分
の行われた平成6年からさかのぼること10年の昭和60年のものまであり、
平成6年になってから取り上げるのは公平さに欠けると思われる。

しかも、認定した事実3(2)エ、3(1)ア(ア)及び2(12)のとおり、それぞれの
行為の時点でX1を正式な処分に付してもいない上に、平成4年及び
平成6年において学生指導を行う学生委員会の委員長(学生部長)にX1
を任命しており、また、解雇処分決定後も解雇まで約1か月の間、X1
に秋草短大で講義をさせていたことなどから、学園が、教員適格性を欠
く重大な言動があったと問題視していたとは必ずしも認められない。

さらに、学園が問題にする教授会でのX1は、学長や学科長の公選制
など、組合活動として学園の民主化を求めるものも多く含まれていたと
認められるのである。

以上のことを考え合わせると、反省の機会を与えることなく、いきなり
解雇処分に付すほど、X1が短大教員として適格性を欠いていたとは
認められない。

なお、学園が主張するX1の解雇理由のうち、同人の教員適格性の調
査のきっかけとなった怪文書に記載されたZ2講師への発言を始めとす
る次の事項については、十分な疎明がなされていないため採用すること
はできない。

ア 昭和60年11月27日、秋草短大入学試験の面接試験の際、第2控室の
担当であったX1は、控室で自分の順番を待っている受験生に対し、
「今の君たちの成績でこの短大に入れると本気で思っているのですか。
思っている人は手を挙げなさい、落としますから。校長が君たちを推
薦してそれで今日面接ですか。何を考えているのでしょうかね、校長は。
君たちもおかしいと思いませんか。150万円くらい出してくれたら入
学させますよ。どうしますか。」などと発言した。

イ 昭和63年7月、Z10幼児教育学科長(当時)に対して、「学科長やめ
る、それでも、学科長か。」などと発言した。

ウ 平成元年3月の教授会の審議中、「こんなことにつきあっておれるか。」
などと捨てぜりふを吐きながら退席するなど、組織の秩序を乱した。

エ 平成3年の投書問題調査委員会で、学長があたかも投書の当事者で
あるかのような発言をし、その上「富山までわびに行け。」などと発
言した。

オ 平成5年5月、秋草短大の新生交流会のとき、Z2講師に何か相
談しようとしていた二人の学生に対し、「あんたら何でこんな人に相
談なんかするんだ。結婚もしてなければ、子供もいないZ2さんに相
談したって、何にもならないだろう。」などと発言した。

4 申立人組合の組合活動に対する学園の嫌悪

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張はおおむね次のとおりである。

- (ア) X 1 は組合結成以来、その中心人物として活動をしてきた。平成 3 年から現在までは委員長 の地位にある。
 - (イ) 昭和59年の学科増設に係る文部省等への組合の要請行動について、学園は X 1 をその中心人物と目していた。学園がこの要請行動が原因で X 1 を嫌悪していたことは、昭和61年に X 1 から組合員の身元調査を実施したことからも明らかである。
 - (ウ) 組合と学園は組合ニュース回収問題、使途不明金問題等で対立してきた。特に、使途不明金問題については、組合の追及が Y 13 理事長退任のきっかけの一つとなったことから、組合の中心的人物であった X 1 学園が嫌悪していたことは明らかである。
 - (エ) 組合は、学園に、労働条件改善のみならず教員人事の公正化や学内運営の民主化を要求するとともに、学園の人事を恣意的であると批判してきた。
 - (オ) X 1 から組合員は平成 5 年以降に教授昇任人事の対象となったが、学園が X 1 から組合員が教授に昇任し、教授会等の運営の主導権を握ることを恐れたことは明らかである。
- イ 被申立人の主張はおおむね次のとおりである。
- (ア) 学園は申立人組合の活動を嫌悪したり、組合員に対して不利益な取扱いをしたことはない。本件解雇は X 1 個人の教員適格性欠如を理由とした正当な、処分であって、不当労働行為と非難されるべき理由はない。
 - (イ) 学園には、申立人らが主張するような不当解雇問題が過去にあったわけではなく、また、秋草短大における教職員の労働条件が劣悪であったわけでもない。また、学園は、恣意的な教員採用や昇任人事をしたわけではない。
 - (ウ) 学園と申立人組合とのビラ回収問題等の紛争については、学園には何ら非はない。また、使途不明金問題についても解決済みのことである。これらのことを理由に学園が組合を嫌悪していたということはない。

(2) 当委員会の判断

認定した事実 1 (3) のとおり、X 1 は、組合結成当初から書記長であり、昭和60年までは副委員長、平成 3 年には委員長となっていることから、組合の中心的人物であったことが認められる。

認定した事実 4 (1) のとおり、組合は結成以来学園に対して、教職員の労働条件の改善を求め、また、学長の公選制など学園の民主化を要求し、学園の行う人事について一定の要求を行ってきた。

そして、認定した事実 4 (2) のとおり、そのような組合活動の一つとして、昭和59年に学園が学科増設の手続を進めている際に、文部省等へ労働条件改善や学園民主化の指導を求める要請書を提出したが、学園は、この要請書のために学科増設ができないのではないかと、そうすると対外

的な信用を失うとともに多大な損害を被るとの危機感を募らせ、事態の收拾のため、Y 4 理事が当時副委員長であった X 1 に接触して交渉している。このことから、学園が、このような要請行動を行った組合の中心的人物は X 1 であると考えていたことが認められ、X 1 を嫌悪したであろうことは想像に難くない。

また、認定した事実 4 (4)ウのとおり、学園は教授会の票決に反して教授採用及び昇任を行ったことから、組合の強い抗議を受け、昭和63年の団体交渉で、「今後、短大教員の人事に当たっては教授会の意向を尊重する。」という回答を余儀なくされた。しかしその後学園が、認定した事実 4 (8)のとおり、平成 3 年に、教授会で反対の議決がなされたにもかかわらず、Y 9 教授を幼児教育学科長に任命したことから組合が反発し、組合員は Y 9 学科長が招集する学科会をボイコットした。学長でもある Y 1 理事長は、X 1、X 2 及び X 3 の組合三役を呼んで話を聞き説得を試みたが、結果的には、このボイコットは 1 年間続き何ら事態は好転しなかった。

さらに、認定した事実 4 (5)、(6)及び(9)のとおり、平成元年の秋草高校副校長が組合ニュースを回収したことについて、学園が理事長名の謝罪文を掲示したこと、一部の職員に対する一時金の割増支給に対して組合が抗議したため、学園が平成 4 年に解決金を組合に支払ったこと及び前理事長の退職金金額を組合ニュースで報道したことを巡っての労使紛争があったことが認められ、学園が組合対策に困難を来していたことがうかがわれる。

そして、以上の労使間のあつれきに加え、認定した事実 4 (3)、(7)及び(11)のとおり、学科増設後の昭和61年に、Y 13 理事長（当時）が組合員の思想調査を行ったこと及び Y 1 理事長が教授会での X 1 を始めとする組合員の発言などを苦々しく思っていたことなどから、学園が組合活動を嫌悪していたことが認められる。とりわけ組合の中心人物である X 1 に対しては、認定した事実 4 (11)のとおり、Y 1 理事長は、X 1 が教授になると教授会が大変になると考えていたことが認められる。

5 X 1 に対する分限解雇処分の不当労働行為の成否

学園が問題視する X 1 の言動には、反省すべき点もあることが認められる。しかし、X 1 に反省を促す程度の処分ならばさっておき、いきなり解雇処分に付すほど、短大教員としての適格性を欠いていた言動と見ることに無理がある。しかも、学園には X 1 に対する処分を正当化するために諸規程を整備したり裏付け調査をしたかのような作為が認められるのである。これらの経緯を総合的に考えれば、学園は調査前から X 1 をどうしても学外に排除したいと考え、短大教員としての不適格性を表向きの理由として、X 1 を解雇処分に付したものと判断せざるを得ない。

すなわち、従来から組合の活動を嫌悪していた学園は、Y 9 幼児教育学科長の選任反対行動を組合員が平成 3 年度一杯続けたことに困り果て、組

合の中心人物であるX1の履歴書が二種類あることを奇貨として、X1を経歴詐称で処分できないかと平成4年の春以来機をうかがっていたところ、平成6年1月の教授昇任審査手続書類の提出を機として、同人を学外に放逐することで組合活動を抑制しようとしたものである。そこへ、たまたま同年4月に怪文書事件が持ち上がり、学園は、X1の過去の言動まで蒸し返し、解雇処分の理由を強化して整えた上で、同人を解雇処分に付したものと判断する。

このことはとりもなおさず、X1の組合活動を嫌悪した不利益取扱いであり、なおかつ、組合の中心人物を排除し、組合を弱体化する支配介入であるから、X1の解雇処分は、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る。

6 団体交渉拒否

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張はおおむね次のとおりである。

組合員の分限解雇ないし懲戒処分問題は、義務的団体交渉事項である。

イ 被申立人の主張はおおむね次のとおりである。

(ア) X1の分限解雇処分に当たって、解雇の前には団体交渉に応じなかったのは、組合との間に人事協議約款が存在せず、個別の人事、特に処分内容は団体交渉の対象ではなかったためである。

(イ) X1の処分が決定した後は、組合との団体交渉に応じている。

(2) 当委員会の判断

認定した事実5(1)、(2)及び(4)から(6)までのとおり、組合がX1の教授昇任保留問題とそれに関連して予想される処分問題に関して平成6年6月29日以降8回にわたって団体交渉開催を学園に要求したが、学園はいずれも団体交渉開催を拒否した。

被申立人は、短大教員の処分については学園の専権事項であって、組合との団体交渉で決めるべき事項ではなく、組合との間に人事協議約款が存在しないから、処分が決定するまでは団体交渉を行う義務はなく、団体交渉開催拒否には正当な理由があると主張する。

確かに短大教員の処分の決定権は学園にあり、団体交渉の場で処分を決定する義務はない。しかし、認定した事実5(1)、(2)、(4)及び(5)のとおり、組合はX1の教授昇任資格審査が保留となったことについても団体交渉を求めている。これに対して、学園は、なぜ資格審査を保留したのかについて組合に説明を行い、組合の主張を聴くことはできたはずである。にもかかわらず、認定した事実5(5)のとおり、教員の処分については決定するまでは団体交渉事項ではないという理由で団体交渉に応じることを断ったのであるから不誠実な対応だと言わざるを得ない。

したがって、学園の団体交渉の拒否は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

7 救済の方法

申立人らは、平成6年6月29日等の団体交渉に関する被申立人の応諾や被申立人が申立人組合に支配介入することの禁止を命じるよう求めているが、本件においては主文1の救済で足りるものと判断する。

第5 法律上の根拠

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成11年1月28日

埼玉県地方労働委員会
会長 古西信夫 ㊞