

命 令 書

申立人 神奈川シティユニオン  
同 横浜女子短期大学教職員組合  
同 C  
同 D  
被申立人 学校法人白峰学園

主 文

- 1 被申立人は、申立人Cに対する平成11年2月2日の専任講師解任通告並びに申立人Dに対する平成11年1月18日の科目削減通告及び平成12年12月25日付け雇止通知がなかったものとして、それぞれ次の措置を講じなければならない。
  - (1) Cについて、平成12年7月31日まで専任講師であったものとして取り扱い、かつ、本命令の受領日をもって専任講師として採用したものとして取り扱うとともに、この取扱いに伴う諸問題について速やかに申立人らと誠意ある団体交渉を行うこと。
  - (2) Dについて、社会福祉Ⅱ又はこれに相当する科目及び社会学又はこれに相当する科目を担当したものとして取り扱うとともに、この取扱いに伴う諸問題について速やかに申立人らと誠意ある団体交渉を行うこと。  
また、Dに対し、上記の科目削減通告及び雇止通知がなかったならば支給されるべきであった賃金相当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うこと。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙に楷書で明瞭に大きく記載し、横浜女子短期大学本館事務室内の従業員の見やすい場所に、毀損することなく10日間掲示しなければならない。

記

当学園が、貴組合員のCに対して平成11年2月2日に専任講師の解任を通告したこと及びDに対して平成11年1月18日に担当科目の削減を通告するとともに、平成12年12月25日付け文書で雇止めを通知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、また、第4回から第10回までの貴組合との団体交渉(第8回を除く。)において誠実な対応をしなかったことは同条第2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

神奈川シティユニオン

執行委員長 A 殿

横浜女子短期大学教職員組合

委員長 B 殿

C 殿

D 殿

学校法人白峰学園

理事長 E

理 由

## 第1 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 被申立人

被申立人である学校法人白峰学園(以下「学園」という。)は、肩書地に本部を置き、幼稚園教諭及び保育士の養成を目的とし、横浜女子短期大学(以下「短大」という。)及び横浜女子短期大学附属幼稚園を設置している学校法人であり、その従業員数は、平成14年2月1日現在92名である。

#### (2) 申立人

ア 申立人である神奈川シティユニオン(以下「シティユニオン」という。)は、神奈川県内の労働者により組織される地域合同労働組合であり、その組合員数は、平成14年2月14日現在850名である。

イ 申立人である横浜女子短期大学教職員組合(以下「教職員組合」という。)は、シティユニオンの下部組織として、短大の常勤・非常勤教職員により組織される労働組合であり、その組合員数は、平成14年2月14日現在6名である。

ウ 申立人であるCは、昭和40年3月に短大の前身である横浜保育専門学院を卒業した後、同年4月に保母として藤沢市に採用された。その後、昭和48年8月から保育園園長等を14年余勤め、昭和63年5月から平成7年9月30日に退職するまで心身障害者(児)福祉センター太陽の家所長補佐を勤めた。藤沢市を退職した後、学園に同年10月1日付けで事務職員として採用され、平成8年4月1日には事務職兼務で専任講師に任命されたが、平成11年3月31日に専任講師を解任され、その後、平成12年7月31

日をもって退職した。

Cは、教職員組合の執行委員である。

エ 申立人であるDは、平成元年10月1日付けで短大の非常勤講師に採用され、専門科目である社会福祉Ⅱを別表1のとおり、基礎科目である社会学を別表2のとおりそれぞれ担当したが、平成11年度に社会学のみの担当となり、その後、平成13年3月31日をもって雇止めとなった。

Dは、教職員組合の副委員長である。

## 2 教職員組合結成までの労使事情等

C、D、F(短大助教授の職を解雇されたことを巡って学園と裁判で係争中)及びB(保育センター主任)は、平成10年10月19日に教職員組合を結成し、Bが委員長に、Dが副委員長に、Fが書記長に、Cが執行委員にそれぞれ選任された。教職員組合は、Fが加入していたシティユニオンを上部団体とした。

組合結成に至るまでの各人の状況は、次のとおりであった。

### (1) Cについて

ア Cは、横浜保育専門学院を卒業した後、同窓会役員として活動をしていたところ、平成6年に短大のG教授及びH教授から、短大の職員にならないかと誘い話があったことから、平成7年9月30日に藤沢市を退職し、同年10月1日付けで事務職員として学園に採用された。なお、両教授からの誘いはそれ以前からあったものであり、その採用は当初、専任講師ということであったが、同年9月末頃に事務職であることを知らされた。

Cは、平成7年10月1日から短大学務部学生課で勤務し、一般事務職員のローテーションの中に入って早番、遅番の仕事を始め、実習園の割振りや、短大クリスマス会の座席表作り、書類の整理、事務手続、実習日誌の評価・採点等を行った。

イ 短大の教授会は、平成8年1月にCの専任講師採用の件について審議し、教員選考規程の要件を満たしているとして採用することを決定した。なお、その席上、Fは論文などの研究業績の不足を理由に反対意見を出し、一方、H教授及びG教授は保育実習担当に相応しいとして強く推薦した。

ウ 学園は、平成8年4月1日付けでCを専任講師と学生課主任に任命した。

Cは、専任講師として保育実習Ⅰ・Ⅱ、保育実習指導、教育実習、教育実習指導を担当することとなり、学生便覧、時間割等に授業担当者としてその氏名が掲載され、年に数回の講義(1学年に年1回の講義(約90分)、2学年に2回の講義(各90分程)、1学年に後期5回のビデオ上映)と学生の実習日誌の評価を担当した。このうち、講義については、事前にその内容を文書にし

てG教授に提出したが、同教授から指導についての留意や注意等は特段なく、また、問題があるとの指摘も別段なかった。一方、学生の実習日誌の評価については複数の教員、パート職員、協力者が分担をする中、平成8年度及び平成9年度に最も多くの冊数を担当した。この実習日誌の評価に関し、問題があるなどの指摘を受けたことはなかった。このほか、Cは学園の図書館報へ推薦図書に関して12編寄稿した。

一方、Cは学生課内の事務作業について就職関係の一部を除いて殆どの業務に携わった。業務の遂行に当たり業務分掌は与えられず、その都度、J学生課課長補佐の指示に基づいて作業を行った。なお、事務作業は初めてのことであった。

エ Cの座席は、平成9年10月1日に事務室から学生課面接室に移された。この部屋に教職員は自由に出入りできたが、学生は無断では出入りできなかった。

オ Cは、平成9年10月20日に学生課課員のKから学生LがCに提出した実習日誌が学生課に届いていないのでCのところはないかと問合せを受け、周辺や学内で行くことがある場所などを捜したが、見当たらなかった。なお、実習日誌については、グループ討議終了後に担当教員が集めて学生課に提出し、当日提出できない者は後日学生課カウンターに提出することになっていた。

Cは、G教授の指示に従って「始末書」と題する平成9年11月25日付け書面をM学務部長に提出した。その内容は、「私は、平成9年10月8日(水)午前9時30分より10時30分の間、2学年109番Lさんより『第4次実習日誌』B5版ファイルを受け取りましたが、その後紛失させてしまいました。ここに、本学に対して、多大なご迷惑と信用を失墜させてしまいました行為を心よりお詫び申し上げます。今後、どのような処置を下されましても、お受けする所存でございます。よろしくお取り計らい下さい。」というものであった。

カ Cは、平成9年11月にG教授に対し、所属している小児保健学会に研究を発表したい、発表する論文の内容は藤沢市在職時からの研究テーマであると申し出、その後、短大のN教授から論文について指導を受け、小児保健学会で発表した。なお、その論文の要旨は、小児保健学会の論集に掲載された。

キ M学務部長は、平成9年12月のカリキュラム編成の教授会の折、非公式に主だった教授会のメンバーに対してCの学生課主任を解く旨話をした。その理由は、Cにミスが多く、また、混乱を招くような言動があったので学生の指導者として適格性を欠くというものであった。

ク Fの授業を受け、かつ、Cが顧問をしていた園芸部に所属していた2名を含む学生らが卒業後に学長に提出した「F助教授を解雇しないで欲しい」という内容の嘆願書が平成10年3月末頃各教職員にも郵送された。Cがそのことについて園芸部に所属していた卒業生に尋ねたところ、自分たちの意思で書いたということであった。Cがこのことを同年4月の初め頃にG教授に報告したところ、同教授は、CをO総務部長のところへ連れていき、この件について報告をした。その際、Cが「学生たちが学長宛に手紙を出したことはまったく知らなかった」と説明したことに対し、G教授は「何をするかわからない」と述べた。なお、学園は学長の同年3月31日付けの返書を同年4月に職員に回覧した。

ケ Cは、平成10年4月6日に学生課から総務課へ異動となり、学生窓口業務(各種証明書発行の申込受付やその手数料の徴収、校章等の販売など)を担当した。

コ P総務課長は、Cが平成10年4月11日に開催された新入生歓迎会へ出席することについて許可をしなかった。なお、新入生歓迎会には教員が出席し、また、各クラブの紹介やその顧問の教職員が紹介されることになっていた。

サ Cは、平成10年4月以降、実習日誌の評価と見学実習の学生引率とを担当した。そのうち、見学実習の学生引率については同年6月4日を最後に担当をしなくなった。

シ O総務部長、M学務部長及びG教授は、平成10年10月14日にCに対し、約1時間に亙りその業務遂行に多くの問題があったと指摘をするなどした。O総務部長は「進退についてどのように考えているのか。領収書の金額のカンマのつけ方について、あつけにとられた。今やっている仕事は、アルバイトでもできる。」と述べ、また、G教授は領収書について「そのまま配って大恥をかけばよかった。総務課が手伝わないで間に合わせなければよかったのにとP課長に言ってやった。事務も満足にできない者を教壇に立たせるわけにはいかない。非常勤講師としても使えない。」と述べるとともに、Cが学生課に所属していたときの事務的ミスや研修旅行で学生と風呂に入ったこと、あるいは研修旅行で他の職員が作業をしているときに学生と話をしていたことについて取り上げた。O総務部長は、最後に「この件に関しては、詰めていきたいので考えるように。今週中にもう一度話をしたい。」と告げた。

なお、学生課長を兼務していたG教授はJ課長補佐に命じ、学生課におけるCのミス等について記録をさせていた。Cが平成10年4月に総務課へ異動した後は、P総務課長や総務課課員がCの

事務的ミスを観察し記録した。Cには次のようなミス等があった。

- (ア) 平成7年10月18日から同月20日までの2学年の研修旅行の際、オリエンテーリング後に学生と風呂に入った。なお、研修旅行において、引率職員は学生との対応などで消灯時間後に入浴をしていた。
- (イ) 平成8年、残り当番の仕事で学生用湯沸器を消し忘れ、帰宅後、守衛に電話を入れた。
- (ウ) 平成8年5月、2学年が施設見学に行くために持っていく書類等の入った紙袋をそれぞれのグループ責任者に配る際、2か所を取り違えて渡した。その日の夕方、取り違えたことに気づき、その旨学生課に報告し、同課が学生に連絡をした。
- (エ) 平成8年7月、1時限目のG教授が担当した全クラス278名の合同授業の際に遅刻や欠席者についてチェックをすることができず、このことについて注意を受けた。
- (オ) 平成8年8月、1学年276名の前期試験の採点を行った際、採点ミスがあったとの指摘を受けた。
- (カ) 平成8年10月、研修旅行の際、オリエンテーリングの後に職員が作業をしているときにいなかった。他の職員が捜したところ、学生と話をしていた。
- (キ) 平成9年6月、実習園訪問に必要な資料を作成した際、訪問園の場所とは違う地図を訪問表に貼ったため、担当教員は別の場所に行ってしまった。さらに、各園に就職している卒業生の氏名を変更していなかったため、訪問した教員と園長との会話に行き違いが生じた。さらに、実習園訪問用の地図・卒業生氏名のカードをタイプで打ち替えて作り直した際、手書のカードを廃棄した。
- (ク) 平成9年8月、G教授の指示により、前期試験で1学年283名の保育実習指導の採点を分担した。

そのうち、生活習慣に関する文章中の5箇所「食事」、「排泄」、「睡眠」、「清潔」、「着脱」を記入する問題では、「排泄」の「排」の偏をさんずいとしたものを、「睡眠」の「睡」の偏をひへんにしたものを、「着脱」を「着脱衣」としたものを正解にするなどの採点が31箇所あった。再試験採点の際にも同様の採点があった。また、合計点の算出を誤ったものや小数点以下の端数処理を誤ったものがあり、注意を受けた。なお、学生課では採点については必ず他の職員が検算により確認をしており、それによりCのミスが判明したものであった。
- (ケ) 平成9年10月、保育内容研究会の授業クラスの名簿を作成

した際、背表紙と表紙のくらす名を異なって表示した。学生に渡そうとしたときに気付き、すぐに直した。

(コ) 平成9年12月、教育実習指導の授業における保育内容研究発表会のリハーサルの際、Cが大道具・小道具を事前に打合せをした場所でなく、ステージの演技終了後の引き下がり口に置くよう学生に指示したため、その整理に時間がかかり、決められた時間内に練習ができなかった。

(サ) 平成10年10月、学生課の検印なしで証明書を発行した(4件)。また、学生の研修会の負担金の領収書を作成した際、金額のカンマの位置を4桁区切りとした領収書266名分を作成した。そのため、他の職員が集金前日に急遽3桁区切りに作り直した。

(シ) 平成11年2月、手数料徴収の際、釣り銭ミスをしたために残額が合わなかった。

(2) Dについて

ア Dは、平成8年又は平成9年の8月頃に非常勤講師の就業規則の有無について〇総務部長に質問をした。これに対し、同総務部長は「内規がある」、「あなたは権利ばかり主張していますね。これからは、非常勤講師は本務校のある方をお願いするつもりです。」と述べた。Dが「就業規則には、労働者の権利ばかりでなく、義務も定められていると思います。労使双方が仕事をしやすくするために、就業規則は必要なものだと思います。」と述べて、YMCAの就業規則を参考までにと〇総務部長に提示したところ、同総務部長はこれを受け取った。

イ Dは、平成9年8月頃にM学務部長に対し、平成9年度に共同で社会福祉Ⅱを通年で担当する予定であった非常勤講師が後期から他の非常勤講師に変わった件について事情を尋ねた。

(3) Fについて

ア 学園は、平成9年9月18日の理事会でフランス語科目の廃止を決定した。これを受けて教授連絡会(教授のみで構成)が同年10月13日にその廃止を承認し、また、教授会が同年11月15日にその廃止を決議した。

イ 学園は、平成9年10月14日にFに対してフランス語講座を廃止するので「辞めてもらおう」と通告をした。Fは、同月28日にこの通告が解雇かどうかの質問書を学園に提出した。これに対し、学園は「退職勧奨」であると回答をした。そこで、Fは同年11月10日に雇用の継続を求める要求書を学園に提出したが、学園は同月20日に「直ちに回答することが困難ですので、回答を差し控えさせていただきます。」という内容の同月18日付け回答書をFに交付した。

ウ Fは、横浜労働センターに仲介を依頼し、これを受け同センターの職員が双方から意向を聞くなどしたが、不調に終わった。  
エ Fは、シティユニオンに加入した。これを受けて、シティユニオンは、学園に対して平成9年12月12日に組合加入通知を提出し、退職勧奨問題に関する団体交渉を開催するよう申し入れた。

これに対し、学園は弁護士6名を代理人として対応した。団体交渉については、それぞれが平成10年1月16日にその指定する場所で待機したため、開催されなかった。

オ 学園は、平成10年2月14日の理事会でFの解雇を決定した。その後、「通知書」と題する同月19日付け書面をシティユニオンに送付した。その内容は、シティユニオンの同月16日付け団体交渉要求書に対して同月27日に川崎市内で理事長・学長を含めて4名が団体交渉に応じるというものであった。

カ 学園は、平成10年2月23日に「解雇通知書」と題する書面をFに送付した。その内容は、同年3月31日をもって解雇する、解雇の理由は就業規則30条3号に規定する「やむを得ない業務上の都合」であるというものであり、その説明として、厳しき経営状況にあることなど4点が挙げられていた。

キ シティユニオンと学園とは、平成10年2月27日にFの解雇に関する団体交渉を川崎市内で開催した。学園側の出席者はE理事長・学長、O総務部長、P総務課長及びQ弁護士であった。この団体交渉において、双方の主張は一致しなかった。

ク Fは、平成10年3月13日の朝登校時に、港南台駅前でビラを配布した。また、新入生説明会当日の同月23日にも同様にビラを配布した。

ケ Fは、平成10年3月31日をもって学園を解雇となった。その後、同年6月18日に解雇の無効を主張して地位保全及び賃金の仮払いを求める仮処分を横浜地方裁判所に申し立てた。

#### (4) Bについて

短大の図書館主任司書であったBは、平成10年3月16日に学園に対してF解雇の件について説明会の開催を求めるとともに、学長との面談を申し入れた。また、同月27日にも説明会の開催を要請した。これらに対し、学園は拒否をした。

学園は、Bに対し、保育センター主任への配置転換を平成10年4月6日に発令した。これに伴い、Bの業務は、図書館司書の業務から一般事務へ変更となった。この図書館司書の業務から一般事務への配置転換については、少なくともそれ以前20年間には行われたことがなかった。

### 3 教職員組合結成後からCの専任講師解任通告までの労使事情等



(1) シティユニオン及び教職員組合は、「横浜女子短期大学教職員組合結成通知ならびに要求書」と題する平成10年10月21日付け書面(以下「10月21日付け要求書」という。)を学園に提出した。その内容は、教職員組合の結成を通知するとともに、①雇用の安定を確約し、理事会と教職員との信頼関係を確立すること(Fの解雇を撤回し原職に戻すこと、Bの異動を撤回し原職場に戻すこと、Cの異動を撤回し授業を担当させること、非常勤職員及びパート職員の一方向的雇止めをしないこと等)、②就業規則等各種規則・規程を法規に則って早急に整備すること(36協定を結ぶこと、非常勤職員の就業規則を作成すること等)、③賃金等労働条件の改善を図ること、④組合との建設的な関係を確立すること(組合事務所等の便宜供与を行うこと)という各項目について団体交渉を行うよう要求するものであった。なお、要求事項のうち、36協定は未締結であった。

これに対し、学園は「回答書」と題する平成10年11月2日付け書面2通をシティユニオン及び教職員組合に提出した。そのうちの1通は、要求事項に関する教職員組合との交渉について弁護士3名に委任するというものであった。他の1通は、10月21日付け要求書に対する回答であった。

その後、両者の間で書面でのやり取りがあり、その中で団体交渉期日について学園側は平成10年11月26日に決定したとして会場に出向き、一方、組合側はそれに応じられないと回答したとして会場に行かなかったということがあった。

(2) 第1回団体交渉は、平成10年12月9日午後6時30分から午後9時まで開催された。出席者は、組合側がB、D、C、シティユニオンのR書記長及びS、各種学校専修学校関係労働組合連絡協議会役員のTであり、学園側が代理人のU弁護士、V弁護士、P総務課長であった。議題は10月21日付け要求書、団体交渉の持ち方、平成10年冬季期末手当等についてであり、主な交渉経過は次のとおりであった。

ア 10月21日付け要求書について、学園代理人は、要求事項②の就業規則等各種規則・規程に関して整備の意向を示し、要求事項④の便宜供与について拒否をした。

イ 団体交渉の持ち方について、組合が理事の出席を要求したことに対し、学園代理人はその時の議題に最もふさわしいと思われる者を出席させるなどと説明した。

(3) 学園は、職員に対して平成10年12月16日から記名投票により36協定に係る労働者代表の選出を求め、同月21日に36協定を労働基準監督署に届け出た後、ミスがあったとして同月25日に改めて届け出た。当日、0総務部長はDに対し「届出は労基署に済

ませている。でも、組合からとやかく言われるのはかなわないから、投票してもらいます」と述べて投票をするよう求めた。これに対し、Dは投票用紙に「記名投票は民主的とは言えないと思う」などと記載し、退席していたO総務部長の机に置いた。なお、投票結果はKが42票、学園委任が17票、Bが6票であった。

教職員組合は、この36協定の代表者選出についてアンケートをとった。その回答の中には、「特定の人物に投票するよう指示された」、「記名投票はおかしい」、「踏み絵を踏まされた」などというものがあつた。また、36協定の文書を「見ていない」と回答した者は15名中8名であつた。

(4) 第2回団体交渉は、平成10年12月25日午後7時から午後9時まで開催された。出席者は、組合側がBら7名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、P総務課長であつた。議題は就業規則等の改定及び36協定の労働者代表選出についてであり、主な交渉経過は次のとおりであつた。

ア 就業規則等の改正について、学園は日程などを説明した。

イ 36協定の労働者代表選出について、組合が選出方法が強引であつた、投票用紙に記名させてそのまま管理職に手渡して経営者が介入した、代表者を指名したのではないかなどと指摘をしたことに対し、学園は何が強引であつたか理解できない、代表者を指名したことはないなどと述べた。

(5) 横浜地方裁判所は、平成10年12月28日にFの地位保全等仮処分申請事件について決定をした。その内容は、Fの整理解雇は必要性に乏しく合理性に欠け無効であるとして、図書館及び研究室を利用する地位にあることを仮に定める、賃金を仮に支払えなどというものであつた。これを不服として学園が地位保全等仮処分異議申立てをしたが、横浜地方裁判所は、平成11年5月11日に原決定を認可する決定をした。これに対し、学園が地位保全等仮処分抗告をしたところ、東京高等裁判所は、同年12月22日に、原決定を一部変更し、賃金仮払いについて中間収入の一部控除を認める決定をした。

一方、Fは平成11年1月25日に横浜地方裁判所に労働契約関係存在確認等請求訴訟を提起した。

(6) 教授会は、平成11年1月11日に平成11年度の授業科目と担当教員を承認した。その際に配布された一覧表にはCについて記載がなく、同人が実習担当を外れた旨の説明が口頭であつた。

一方、Dは基礎科目である社会学のみを担当することになった。平成10年度までDとW非常勤講師が担当していた専門科目である社会福祉Ⅱについては、平成11年4月から専任講師として採用されるX非常勤講師と教授であるM学務部長が担当することになっ

た。なお、Xの担当科目は、教授会が同人を専任講師として採用することを決定した平成10年12月4日の段階では養護原理Ⅰ、養護原理Ⅱ及び社会福祉Ⅰの3科目であり、この3科目に加え、M学務部長と共に社会福祉Ⅱを担当することになったのはM学務部長が同月下旬に初めて学長にその旨の話をした時以降に具体化したことであった。この話をした際、同学務部長は、併せてDから社会福祉Ⅱの担当を外すことについても話をした。

- (7) 教授会議長であるM学務部長は、Dに対し、平成11年1月18日に「平成11年度から専門科目は専任教員に担当させる。非常勤講師のDは、基礎科目のみを担当するように」と通告(以下「本件削減通告」という。)をした。その際、M学務部長は「W先生はご自分の都合でお辞めになったのです」と述べた。なお、Dの平成10年度の非常勤講師給は、社会福祉Ⅱが通年2コマで652,800円であり、社会学が前期2コマで326,400円であった。
- (8) 第3回団体交渉は、平成11年1月18日午後6時30分から午後9時まで開催された。出席者は、組合側がBら6名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、P総務課長であった。議題は就業規則等の改正、時間外手当の算定基礎に対する回答、専任教員の雇用保険加入、F仮処分決定に基づく研究室および図書館の利用等についてであった。
- (9) シティユニオン及び教職員組合は、「要求書」と題する平成11年1月22日付け書面を学園に提出した。その内容は、本件削減通告は遺憾であるとして、その撤回と平成11年度の担当講義時間数を平成10年度並みに確保するよう要求するとともに、第4回団体交渉において議題とし、回答するよう求めるというものであった。
- (10) 学園は、平成11年2月1日に同年4月から実施する就業規則等を職員に提示し、同年2月15日までに意見を提出するよう求めた。また、同月2日に教職員組合に対して「ご連絡」と題する同月1日付け書面で、組合員に関係する規程(就業規則、給与規程、退職金支給規程、非常勤講師就業規則)の写しを渡すので、意見等があれば提出するよう求めた。
- (11) O総務部長とM学務部長は、Cに対し、平成11年2月2日に「平成11年4月から、専任講師の職務を解任することが、1月の教授会で決定していたので知らせる」と通告(以下「本件解任通告」という。)をした。

CとH教授及びG教授とは、平成11年2月3日に話をした。その席上、Cは、「この3年間、いじめ以外に何も無い」と述べた。両教授は、なぜ組合に入ったのかCに問い質した。

#### 4 本件解任通告後から本件申立てまでの労使事情等

- (1) シティユニオン及び教職員組合は、「要求書」と題する平成11年2月3日付け書面を学園に提出した。その内容は、本件解任通告は容認されるものではないとして、その撤回とCに対する悪質ないやがらせ行為について謝罪・是正措置をとるよう要求するとともに、第4回団体交渉において議題とし、回答するよう求めるといふものであった。

これに対し、学園は「回答書」と題する平成11年2月9日付け書面をシティユニオン及び教職員組合に提出した。その内容は、Cに関する要求事項についてはいずれも応じられない、なお、Cの雇用契約について前提事実を間違っているのを説明する、同人はもともと教育職員ではない、平成7年10月に事務職員として採用し、その後平成8年4月1日に学生課主任を命じるとともに、事務職員の身分のまま教員兼任としたが、学生の日誌を紛失する等の不始末があったため、平成10年4月から科目の割当てを止め、平成11年1月の教授会の正式決定を受けて、本件解任通告をしたものであるといふものであった。

- (2) シティユニオン及び教職員組合は、「要求書」と題する平成11年2月3日付け書面を学園に提出した。その内容は、就業規則等の施行案について次回団体交渉において協議したいとして、改正内容について新旧対照表を作成し明確にすることなどを求めるものであった。

これに対し、学園は「回答書」と題する平成11年2月8日付け書面をシティユニオン及び教職員組合に提出した。その内容は、新旧規程を渡してあり、対比することは容易であるので新旧対照表を作成する必要はない、その他の項目については同月9日の団体交渉において説明をするといふものであった。

- (3) 第4回団体交渉は、平成11年2月9日午後6時30分から午後9時まで開催された。出席者は、組合側がBら6名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、P総務課長であった。議題はFの誓約書、本件解任通告、本件削減通告、平成10年度就業規則変更に伴う労働者代表選出等についてであり、主な交渉経過は次のとおりであった。

ア 本件解任通告について、シティユニオン及び教職員組合が学園の平成11年2月9日付け回答書に関し、教授会の正式決定とは具体的にどういうことなのか、文部省には教員・職員のどちらで届け出ているのか、どのような過程で教員職の身分を外すことになったのか質問をしたことに対し、学園代理人は「分からない。次回の団体交渉で回答するので、質問を文書で提出してほしい」と述べた。

イ 本件削減通告について、学園は、平成11年度から専任教員

が入るので専任教員が担当する科目についてはそれまでの非常勤講師が担当していたものを外すことになる、誰を採用するか決定する裁量権は学園にある、Dと同じ科目を担当していたW非常勤講師は期間満了で身分は終了したなどと述べた。

Dは、M学務部長が本件削減通告の際に「専門科目は専任教員に担当させる。」と述べたことに関し、①10年間の契約更新を重ねた非常勤講師に対し、専任講師採用への応募機会を与えてもよいのではないか、②新たに専任となる講師は社会福祉Ⅰ・Ⅱ、養護原理Ⅰ・Ⅱを受け持つことになるそうだが、従来は社会福祉Ⅱに関して、二人態勢でやってきた、平成11年度からこれまでとは全く違うやり方でやっていくのか、それはなぜかと質問をした。

これに対して学園代理人は、質問①について、教育職員の採用は従来から公募制ではなく、必要と判断した時期に適任者に意向を打診した上で教授会に諮るという方式をとってきていると回答し、質問②については答えなかった。学園代理人が「疑問点をまとめて文書で提出してもらい、回答するもの、できるものについては次回以降、回答していく」と伝え、これを受けて組合は疑問点を平成11年2月15日までに文書で提出することになった。

- (4) 教職員組合は、「質問状」と題する平成11年2月15日付け書面を学園に提出した。その内容は、団体交渉を4回行ったが、いずれにも代理人弁護士だけが交渉にあたるという状態が続いている。当事者能力のある理事が出席しないために団交の目的である労使間の協議が成立しない、前回の団交において、本件削減通告、本件解任通告に関して回答できず、質問を文書で提出するようにと求められたので質問状を提出するとして、質問事項を記載するものであった。このうち、本件削減通告については、①社会福祉Ⅱの科目担当態勢変更の理由等、②M学務部長は、専門科目は専任教員に担当させると述べているが、他の専門科目は専任講師が担当しているのか否か、③D担当の教授について、受講学生から不満や苦情が出ているか否か、④1月半ば過ぎに通告することは著しく配慮に欠けるのではないかなどというものであった。また、本件解任通告については、①事務職員のまま教員兼任としたとする主張の確認を求める、②専任講師にすることを決定した教授会の記録を提出すること、③Cに適用した俸給表を年度ごとに答えること、④現在まで専任教員として文部省へ届け出ているのか否か、⑤「学生の日誌紛失」に関し、どのような調査が行われ、どのような結論が出されたのか、⑥回答書に、「平成10年4月から科目の割当てを止め」と記されてい

るが、「学生便覧平成10年度」の授業科目及び担当教員一覧には、「保育実習Ⅰ、保育実習Ⅱ、保育実習指導、教育実習、教育実習指導」の担当者としてCの名前が明記されており、文部省に届け出たはずの授業科目担当者を、いつ誰がどのような権限で「割当てを止め」たのか、⑦回答書に、「平成11年1月の教授会の正式決定を受けて」と記されているが、教授会ではどのような議案に基づいて、どのように審議が行われ、どのような決議が、どのように採択されたのかなどというものであった。

これに対し、学園は「回答書」と題する平成11年2月19日付け書面をシティユニオン及び教職員組合に提出した。その内容は、本件削減通告に関する質問項目①及び②については、今後の方針として福祉に関する専門科目は原則として専任教員が担当するということから専任教員に担当してもらった、質問項目③については、Dの主観的事由で不適任としたものではない、質問項目④については、新年度の人事を前年12月ないしは1月で決めており、本年もその慣例のとおり行っただけであるなどというものであった。また、本件解任通告に関する質問項目①については、本人に渡した辞令を参照すれば確認ができるはずである、質問事項②については、教授会議事録は秘密に関わるので提出は差し控える、質問項目③については、本人に渡した辞令に記載がある、質問項目④については、届け出ている、質問項目⑤ないし⑦については、本人が始末書を書いたのだからその経過をよく理解しているはずである、平成11年1月11日の教授会で平成11年度の授業科目と担当教員に関する案の承認が行われ、担当教員から解く旨の説明がなされ、異議を唱えるものがなく全員一致で議案は承認されたなどというものであった。

- (5) 第5回団体交渉は、平成11年2月19日午後7時30分から午後9時まで開催された。出席者は、組合側がBら5名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、P総務課長であった。議題はFの図書館及び研究室利用、本件解任通告、本件削減通告に関する組合側の質問状への回答等についてであり、主な交渉経過は次のとおりであった。

ア 本件削減通告について、学園代理人は、平成11年2月19日付け回答書のうち、Dに係る部分を読み上げた。

イ 本件解任通告について、学園は調査の結果、①Cは平成8年4月1日から現在に至るまで専任教員の身分である、②文部省への届出も専任教員としてなされている、③俸給表も専任教員のものを適用していると説明をするとともに、教育職員から解任する理由として採点ミスがあったこと、出席が取れないこと、四捨五入ができないこと及び1万円のカンマの付け方ができな

いことを挙げた。

教職員組合が、質問事項の「文部省へ届け出たはずの授業担当科目者をいつ、誰が、どのような権限で『割当てを止め』たのか。」について回答がなかった点を指摘したことに対し、学園代理人は「答える必要がない、教員として不適格だから授業の担当を辞めさせた」と回答をした。また、「事務職員としても使いものにならない」と発言した。

- (6) 教職員組合は、「質問状」と題する平成11年2月25日付け書面を学園に提出した。その内容は、同月19日付け「回答書」で回答のなかった①Cの「学生日誌紛失」に関する学園の調査と結論について、②文部省に届け出たはずの授業科目担当者をいつ誰がどのような権限で「割当てを止め」たのかについて再度質問をするというものであった。

これに対し、学園は「回答書」と題する平成11年3月3日付け書面をシティユニオン及び教職員組合に提出した。その内容は、質問項目①については、「学生の日誌紛失」は事実であり、本人が始末書を書いたということである、質問項目②については、Cの専任講師就任に関しては主任教授の指導の下にという付帯条件付で教授会が認めた経緯がある、しかし、残念ながら指導のガイドラインに沿わず、実習事務担当職員全員の不信感を招き、また、学生の日誌紛失もかつてない不祥事であり、主任教授が学務部長に相談した結果、専任講師として不適格であるとの意見を教授会に提出して解任することは本人の名誉にも関わる問題であるので、平成10年度の担当科目については変更をあえて加えず、実質的に実習指導の担当を外すこととしたというものであった。

- (7) 第6回団体交渉は、平成11年3月3日午後6時40分から午後9時まで開催された。出席者は、組合側がBら8名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、P総務課長であった。議題は非常勤講師の賃金、本件解任通告、本件削減通告、就業規則等の改正、組合への便宜供与等及びB異動問題についてであり、主な交渉経過は次のとおりであった。

ア 本件解任通告について、学園は「学生の実習日誌紛失」は教員として重大なミスであり、学園が始末書を書くように要求するのは業務命令であって当然のことである、実習日誌の紛失は厳然たる事実である、Cが始末書を書いたのは日誌をなくしたと認めたからだ学園は認識している、本来なら平成10年度から外したかった、名誉を考えて1年間クッションを置いたなどと説明をした。

イ 本件削減通告について、Dが福祉に関する専門科目は原則と

して専任講師が担当すると回答があった、短大は保育の単科大学であり、社会福祉全般の内容に関わる科目である社会福祉Ⅱよりも乳児保育や統合保育を専任講師が担当すべきものであると考えるが、乳児保育Ⅰ・Ⅱや統合保育を非常勤講師が担当しているのはなぜかと質問をしたことに対し、学園代理人は「分からない。次回、回答する」と述べた。

また、組合がDへの平成11年度の委嘱状送付の時期が例年に比べ遅かったのではないかと、過去5年間はどうなっていたのか質問をしたことに対し、学園代理人は平成8年度から平成11年度までの例を挙げ、今回だけが遅かったわけではないと説明をした。

- (8) 教職員組合は、「質問状」と題する平成11年3月8日付け書面を学園に提出した。その内容は、本件解任通告に関する同月3日付け回答書で回答していない点があり、また、その回答書にはこれまで団体交渉では述べられていなかった事柄が提示されているので、これらの点について更に質問するとして、①「学生の日誌紛失」に関し、どのような調査をされ、どのように結論されたか(就業規則上の具体的手続内容について)、②回答書に「主任教授」とあるが、具体的に誰を指しているのか、また、「ガイドライン」とは何か、「実習事務担当職員」とは誰のことか、「主任教授」がCに対してどのような指導をしたのか、その責任問題についてどのように考えているのかなどについて回答を求めるとともに、当事者であるM学務部長が次回団体交渉に出席するよう求めるものであった。

これに対し、学園は「回答書」と題する平成11年3月15日付け書面をシティユニオン及び教職員組合に提出した。その内容は、質問項目①について、始末書は就業規則に基づいて懲戒処分として求めたのではなく業務命令として提出させたものである、質問項目②について、「主任教授」とは、複数の教員が担当する教科につき、当該教員を指導等する立場にある教授という意味である、「ガイドライン」とは指導の線に沿わないという一般的な表現であり、必ずしも文書になったものばかりではなく「教育・保育実習の手引き」、「実習の心得」、教科書、種々の打合せ会の内容等広範囲に亙るものである、「実習事務担当職員」とは実習を担当する教授、助手、事務職員ということである、主任教授の責任問題を述べているが責任転嫁と言わざるをえないなどというものであった。

- (9) 教職員組合は、「質問状」と題する平成11年3月8日付け書面を学園に提出した。その内容は、本件削減通告に関する同年2月19日付け回答書を受領し、それについて同年3月3日の団体交渉



で学園代理人に質問したところ、当事者ではないため直接回答ができないとのことであったので、再度質問するとして、回答書では、①「今後の方針として、福祉に関する専門科目は原則として専任教員によって担当する」と回答をしているが、M学務部長はDに対し「専門教科は原則として」と述べているので、真偽を明らかにしてほしい、②なぜ「福祉に関する」教科と限定したのか、また、「今後の方針」としているが、その方針はいつ、誰が、どのような理由で決定したのか、その審議過程についても説明を求めるなどというものであった。

これに対し、学園は「回答書」と題する平成11年3月15日付け書面をシティユニオン及び教職員組合に提出した。その内容は、質問項目①について、同年2月19日付け回答書のとおり福祉に関する専門科目は原則として専任教員によって担当する旨最初から伝えている、質問項目②について、Dの担当は福祉であることから福祉の科目に限定して話すことは当たり前のことである、専任教員が可能な限り科目を担当するのは当然であり、この方針に沿って教授会で決定されたものであるなどというものであった。

(10) 教職員組合は、「要求書」と題する平成11年3月8日付け書面3通を学園に提出した。

その1通目は、36協定の回覧を要求するものであり、2通目は、就業規則等に関する要求書であった。

3通目は、議題を組合員の人事及び就業規則とする団体交渉に関する要求書であり、平成11年10月21日付け要求書について協議を試みたが、代理人弁護士が「当事者ではないので回答できない」と引き延ばす一方、就業規則改正を4月1日から施行すると発言している、議題が山積している現状を考えると団交が停滞することは新年度を目前とした今の時期、事が身分に関することだけに大きな問題である、これまでの経緯からしても人事問題に関する限り弁護士はメッセージボーイに過ぎない、それを承知でこのままの状況を更に続けるのであれば、意図的に団交の回数を増やし時間稼ぎをしていると解釈せざるを得ない、3月末日までの日程等について提案するよう要求するというものであった。

これらに対し、学園は「回答書」と題する平成11年3月15日付け書面をシティユニオン及び教職員組合に提出した。その内容は、同月8日付け要求書3通に対して回答をするものであり、そのうち、団交日程に関する要求書に対する内容は、学園の出席者が「メッセージボーイ」であると断定しているが、団体交渉は要求事項に関して交渉するものであっても、交渉事項と

関連性の薄い事項や詳細な事項につき、当日質問があつて即答できるものではないなどというものであつた。

- (11) 第7回団体交渉は、平成11年3月15日午後6時30分から午後9時まで開催された。出席者は、組合側がBら6名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、P総務課長であつた。議題は団体交渉の持ち方、36協定、就業規則の労働者代表選出の方法、本件解任通告及び本件削減通告等についてであり、主な交渉経緯は次のとおりであつた。

ア 本件解任通告について、学園が問題が何なのかわからない、専任講師解任のことで争っているのかと組合に質問をしたことに対し、組合は「問題としてはそうなるが、学園側が学習日誌の紛失を理由にしてきたので、そのことが理由なら納得ができない。」と回答をした。また、組合がCの4月からの身分及び賃金について質問をしたことに対し、学園は「専任講師から事務職員へ職種が変わる。賃金は下がる。」と回答をした。

イ 本件削減通告について、学園は、今までDが担当している科目に関して専任教員を採用、その教員が担当をすることになったのでDが担当を外れる、同じように担当から外れる非常勤講師がもう1名いるが、その講師に関しても更新をしないでやめてもらう旨説明をした。

- (12) シティユニオン、教職員組合、C及びDは、平成11年3月18日に本件神労委11年(不)第6号事件(以下「11年6号事件」という。)を申し立てるとともに、審査の実効確保の措置勧告を申し立てた。

また、シティユニオン及び教職員組合は、平成11年3月19日に労働条件の不利益変更及び団交促進(不誠実団交是正)を調整事項として当委員会にあつせんを申請した。

5 11年6号事件申立て後から13年1号事件申立てまでの労使事情等

- (1) 第8回団体交渉は、平成11年3月18日午後7時15分から午後9時まで開催された。出席者は、組合側がBら5名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、P総務課長であつた。議題は業務指示書、就業規則に関する質問に対する回答、労働者代表の選出、B問題等についてであつた。なお、議題中の業務指示書とは、0総務部長が各部課長に配布をしていた「業務指示書」と題する同年1月6日付け書面に関することであり、その内容は、「1. 就業時間中は、定められた業務に専念し、みだりに職場を離れないこと。2. 休憩時間を厳守すること。3. 常に品位を保ち、教育の場にふさわしい身だしなみを保つこと。(女性はスカート、男性はネクタイを着用のこと)」などというものであつた。

- (2) 教職員組合は、「要求書」と題する平成11年3月23日付け書

面を学園に提出した。その内容は、C及びDの処遇に関する組合の同月8日付け質問状2通に対する学園の同月15日付け回答書2通について、質問の趣旨を曲解して回答したり、質問の趣旨が不明確であるとして回答を回避している、同月25日に協議を予定しているのに、改めて誠実な回答を準備するよう求めるというものであった。

- (3) 教職員組合は、「要求書」と題する平成11年3月23日付け書面を学園に提出した。その内容は、本件解任通告及び本件削減通告に関し、平成11年度の臨時措置としてCについては専任講師のままとすること、Dについては社会学に加え教養ゼミを担当させることなどを要求するというものであった。これに対し、学園は「回答書」と題する同月25日付け書面で、C及びDに関する要求については、いずれにも応ずることはできないなどと回答をした。

また、教職員組合は「要求書」と題する平成11年3月23日付け書面を教授会議長に提出した。その内容は、組合が提案するC及びDに対する平成11年度の臨時措置を同月26日の教授会に緊急動議として提案し、審議するよう要求するというものであった。これに対し、教授会議長は「回答書」と題する同月25日付け書面で、C及びDに関する要求については、いずれにも応ずることはできないなどと回答をした。

- (4) 第9回団体交渉は、平成11年3月25日午後7時から午後9時まで開催された。出席者は、組合側がBら3名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、P総務課長であった。議題はB異動問題、業務指示書、期末手当、労働者代表選出及び本件解任通告についてであり、主な交渉経過は次のとおりであった。

本件解任通告について、学園代理人は「勤務成績が悪く、適格性を欠くと理事長が判断した。」と述べた。教職員組合が学園のCに対するこれまでのいじめについて説明したことに対し、学園代理人は「いま、いじている人がその時に応援していた。その人がなぜいじめるとかわからない。書類を提出すればG教授に見せる。」と述べた。

- (5) 第10回団体交渉は、平成11年3月30日午後7時から午後9時まで開催された。出席者は、組合側がBら6名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、P総務課長であった。議題は就業規則代表者選出、就業規則改正の意見、本件解任通告・本件削減通告、期末手当についてであり、主な交渉経過は次のとおりであった。

本件解任通告・本件削減通告について、学園が平成11年3月25日付け「回答書」でC及びDに関する要求に応じられない旨回答をしたことに関し、組合が同月23日付け「要求書」で具体例を

挙げているものについては回答をするよう要求するとともに、特に、今後の方針を「いつ、誰が、どのようにして決定したか」などについては、ポイントを正確に、わかる範囲できちんと答えるよう要求をしたことに対し、学園代理人は「何が聞きたいのかわからない。合理的な説明はしているし、答えられる部分については答えている。細かい部分については答える必要がない。あなた達が納得できないだけ。」などと述べた。

組合がいままでの流れの中で、大きなカリキュラムの変更はいつなのか、手続や内容、事実を知りたいなどと質問したことに対し、学園代理人は「わからない、学園に聞いてもわからないと思う」と回答をした。

- (6) 当委員会の審査委員は、学園に対し、本件削減通告についての審査の終結に至るまで慎重に取り扱うよう配慮を求める旨の口頭要望を平成11年3月31日にした。
- (7) 短大学長は、YMCA健康福祉専門学校校長からCに対する平成11年度の「保育実習事前・事後指導」及び「保育指導」に関する非常勤講師の委嘱の依頼を受け、「非常勤講師の委嘱について(回答)」と題する平成11年3月31日付け書面でCの非常勤講師派遣を承諾した。これ以降、Cは、同学校における非常勤講師と近畿大学九州短期大学通信教育部非常勤講師を本件結審時に至るまで続けている。
- (8) 学園は、Cについて平成11年3月31日付けで専任講師の解任(以下「本件専任講師解任」という。)をした。これに伴い、Cの身分は同年4月1日以降、事務職員のみとなり、担当業務も事務職員としての業務のみとなった。

一方、Dについては平成11年4月から社会学のみの担当(以下「本件科目削減」という。)とした。

なお、専門科目である精神保健、乳児保育I、健康I、人間関係、環境、言葉I、教育学については、非常勤講師の担当であった。
- (9) 学園は、平成11年4月の労働基準法の改正に伴って諸規程を見直すとともに、労働者代表の選出を無記名投票で行った。1回目の投票では過半数に達するものがいなかったため上位2名で決選投票を行い、同月9日に開票した結果、Kが37票、Bが30票であったことから、Kが労働者代表に選出された。その後、学園は同月19日に労働者代表の意見を付して労働基準監督署へ就業規則等変更届を提出した。
- (10) 第11回団体交渉は、平成11年4月9日午後7時から午後9時まで開催された。出席者は、組合側がBら6名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、O総務部長、P総務課長であった。議題は就業規則の労働者代表選出及び意見書についてであった。

(11) 第12回団体交渉は、当委員会あっせん委員が立ち会い、平成11年5月14日午後7時から午後9時まで開催された。出席者は、組合側がBら7名と代理人のY弁護士であり、学園側がU弁護士、V弁護士、理事であるM学務部長、O総務部長、G教授、P総務課長であり、議題は本件削減通告についてであり、主な交渉経過は次のとおりであった。

本件削減通告について、直接Dにした理由及び組合を否認した理由を組合が質問したことに対し、学園は慣例に従った、組合とは人事約款を結んでいないと回答をした。

組合が「Dは、1月18日にM理事から『専門科目は専任教員に担当させる』と聞いたが。」と質問したことに対し、学園は「意味としては、福祉に関する科目であり、すべての専門科目を専任に担当させるということではない。」と回答をした。

組合が「この方針が決まった経緯について、いつ、どこで(組織)、どのような理由で決定したのか。」と質問したことに対し、学園は「12月21日の教授会でX専任講師の新任が決まった。方針は、その前に決定した。学長と事務局でその方針を立てた。」、決定は「1月11日の教授会。平成11年度科目担当者の一覧表を示した。併せて『専門科目は今後専任教員が担当する』と説明し、承認された」と回答をした。

組合が「保育単科の短期大学であれば、『障害児保育』や『乳児保育』などの中心的専門科目の担当者を先ず専任教員とすべきではないか」と質問をしたことに対し、学園は「適切な人材が、いまのところいないので、段階的にやっていく。」と回答をした。

M学務部長は、Dが学園の方からW非常勤講師に辞めるよう求めたのかと質問をしたことに対し、平成11年1月11日以前にW非常勤講師から退職の意思表示があったと答えた。

G教授は、「教授会で議論などは、好ましくない。議長が案を示し、それを出席者が承認する。これがごく当たり前の会議の持ち方である。1月11日の教授会も、福祉に関する科目は専任講師に担当させるという案も、同様な形で承認された」と述べた。

なお、この団体交渉後、当委員会のあっせん委員が両者に対して金銭的解決を提案したことに対し、組合側は了承をしたが、学園が平成11年6月22日にFの解雇を組合が承認するということ为前提としてDの金銭的解決に応じると回答をしたため、あっせんは不調となり、その後、平成12年1月26日にシティユニオン及び教職員組合はあっせん申請を取り下げた。

(12) 第13回団体交渉は、平成11年6月8日午後7時から午後9時まで開催された。出席者は、組合側がBら6名であり、学園側がU弁

護士、V弁護士、M学務部長、O総務部長、P総務課長であった。議題は、教職員組合に対する便宜供与、就業規則の改正及び教務課職員の適正配置についてであった。

(13) 第14回団体交渉は、平成11年6月30日午後7時から午後9時まで開催された。出席者は、組合側がBら5名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、M学務部長、O総務部長、P総務課長であった。議題は、夏季賞与及び本件解任通告についてであったが、本件解任通告については、団体交渉での協議よりも本件審査での協議を望むとの話があったため、交渉が行われなかった。

(14) 教職員組合は、「要求書」と題する平成11年6月30日付け書面を学園に提出した。その内容は、学園が36協定の内容を一方的に変更し、協定の有効期間を延長したことは労使関係を著しく阻害する行為である、同年4月21日付けで労基署に届け出た36協定を無効とし、協定し直すよう求めるなどというものであった。

(15) 第15回団体交渉は、平成11年7月21日午後7時から午後9時まで開催された。出席者は、組合側がBら7名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、M学務部長、O総務部長、P総務課長であった。議題は、夏季賞与の妥結書、教職員組合の同年6月30日付け要求書、本件解任通告及び教務課人員の適正配置についてであったが、本件解任通告については、次の団体交渉で協議することになった。

なお、この団体交渉において、学園がCに対して平成10年4月1日付けで総務課への異動辞令を交付したと主張したことに対し、Cは「受けた覚えがない」と否定したことから、その後、同月6日付けの総務課への異動辞令と同年3月31日付けの「学生課主任を解く」という辞令の交付があったか否かについて、やり取りがあった。

(16) O総務部長は、平成11年8月26日に図書館司書のZが一人で図書館で作業をしているとき、「組合をどう思っているか。学校としては認めていない。」と同人に言った。Zは、その後、同年11月15日に教職員組合に加入した。

(17) 第16回団体交渉は、平成11年10月8日午後7時から午後9時まで開催された。出席者は、組合側がBら7名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、M学務部長、O総務部長、c法人事務室長、P総務課長であった。議題は教職員の人事(c法人事務室長の採用)及び本件解任通告についてであり、主な交渉経過は次のとおりであった。

本件解任通告について、組合が主任教授が誰であるのか質問をしたことに対し、M学務部長はG教授であると答えた。このこと

に関し、CはG教授からは指導されたことはないと述べた。

Cが教育職員として採用されたのだから事務上のミスによって教員職を解任されたことに納得がいけないと述べたことに対し、学園は学園が求めたものをCは満たしてくれなかった、同人のミスは教員としての資質に関わるものなので結局は教員職の解任ということになったと説明をした。組合が教員としてふさわしくないということを誰が判断し、Cを抜いたカリキュラムを作ったのかと質問をしたことに対し、学園は教授会を経て決定したことであると答えた。

(18) 第17回団体交渉は、平成11年11月19日に開催された。出席者は、組合側がBら7名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、M学務部長、O総務部長、c法人事務室長、P総務課長であった。議題は平成11年度冬季賞与、本件解任通告、非常勤講師の来年度の契約、教育科目の変更及び業務指示書についてであり、主な交渉経過は次のとおりであった。

ア 本件解任通告について、Cが「付帯条件とはG教授の陳述書では研究紀要に発表することだが、付帯条件などという言葉は聞いていない。H教授に勉強しなさいよとは言われたが、付帯条件とは言われていない。G教授からは何も言われていない。平成11年3月の研究紀要(14号)に連名で出したが、それはどう評価するのか。」と尋ねたことに対し、O総務部長は「こういう問題が起きたから書いたのでは?」と述べた。

イ 非常勤講師の来年度の契約について、組合が非常勤講師の依頼の決定をできるだけ早い時期にするよう求めたことに対し、学園は今までどおり12月か遅くても来年の1月になるだろうと答えた。

(19) 第18回団体交渉は、平成11年12月7日に開催された。出席者は、組合側がBら7名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、M学務部長、O総務部長、c法人事務室長、P総務課長であった。主な議題は、本件解任通告、業務指示書(主にネクタイ着用に関して)、平成11年度冬季賞与及び本件削減通告についてであり、主な交渉経過は次のとおりであった。

本件削減通告について、組合が平成11年12月2日付け要求書の「カリキュラムの変更を理由に、非常勤講師を解雇(雇止め)しないこと。」という要求事項について学園の回答を求めたことに対し、学園は「そういう約束はできない。」と答えた。

(20) d図書館長は、Zから依頼を受けた神奈川県図書館協会の永年勤続表彰の推薦に関し、平成11年12月9日に同人に対して推薦書類に押印できないと告げ、その後同月15日に推薦できない理由として、図書館に対する信頼をなくしたなどと口頭で3点を挙

げた。なお、Zは上記表彰の申請に所属長の推薦が必要であったことから同年10月20日に表彰について説明し、その後、同年12月4日に申請書類を同図書館長に提出していた。

- (21) 第19回団体交渉は、平成12年1月11日に開催された。出席者は、組合側がBら6名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、M学務部長、O総務部長、c法人事務室長、P総務課長であった。議題は本件審問における学園のBに対する反対訊問、Zの図書館表彰問題、F問題及び本件解任通告についてであり、主な交渉経過は次のとおりであった。

本件解任通告について、組合が平成10年度の科目割当てを決める教授会でCに教科を担当させることを決めていながら、平成10年度に担当を外したが、文部省にはどのように届けているのか質問をしたことに対し、学園は文部省には教員として届け出ているが、実際には授業を担当していないので補助金の申請はしていないと答えた。

- (22) 第20回団体交渉は、平成12年3月7日に開催された。出席者は、組合側がBら5名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、O総務部長、c法人事務室長、P総務課長であった。議題は平成12年度の給与の昇給、非常勤講師の給与の体系化、賞与の支給及び人事異動についてであり、議題以外にZの図書館表彰問題が話し合われた。主な交渉経過は次のとおりであった。

Zの図書館表彰問題について、組合が学園の平成12年2月18日付け「回答書」の内容が「過去の表彰記録については、平成6年のB氏の推薦調書が残されているだけで、推薦理由については一切の記録はありません。」との記述であることに関して説明を求めたことに対し、学園は、過去の表彰については「図書館長が申請書類を作成していた。総務部は関与していなかった。総務部は今回から関与している。」と回答をした。

- (23) 第21回ないし第28回の団体交渉が平成12年3月22日から同年12月4日にかけて開催された。出席者は、組合側がBらであり、学園側がU弁護士、V弁護士、P総務課長、議題に係る関係者であった。

- (24) 学園は、Bに対し、平成12年4月から9月まで計5回10時間以上に亙り、同人の配転前の図書館業務に関し事情聴取をした。なお、これに先だって学園は、平成11年9月9日から平成12年3月3日まで43回に亙り、図書館の調査をしていた。

- (25) Cは、平成12年7月17日付けで教員としての身分については留保し、事務職については嫌がらせの下で辞めざるを得ない旨の退職届を学園に提出し、同月31日をもって退職した。学園は同年8月4日に退職金を支払い、Cは同日付け領収証を学園に提出



した。

- (26) 教職員組合は、「団体交渉議題申し入れ書」と題する平成12年12月4日付け書面を学園に提出した。その内容は、次回の団体交渉の議題を①就業規則等の改正要求について、②36協定の内容の見直しについて、③就業規則並びに労働者代表の選出の方法について、④非常勤講師の来年度の契約についてとする旨申し入れるものであった。

その後、教職員組合は「申入書」と題する平成12年12月22日付け書面を学園に提出した。その内容は、同月4日付け「団体交渉議題申し入れ書」の第4項に関して、学園はDを雇止めせず来年度も担当科目の契約をすること、12月の教授会においてDの担当科目がなくなるとの決定があった場合には即日その旨を教職員組合宛て文書で通知することなどを申し入れるものであった。

- (27) 教授会は、平成12年12月22日に平成13年度のカリキュラムを審議・決定した。その結果、e(平成13年度に専任講師として採用)が児童福祉Ⅰ及び社会福祉Ⅱを、X専任講師が養護原理Ⅰ、養護原理Ⅱ、社会福祉Ⅰ、社会福祉Ⅱ及び総合演習(従来の児童福祉Ⅱ)を、M学務部長が総合演習(従来の児童福祉Ⅱ)及び社会学をそれぞれ担当することになった。なお、平成12年度は、M学務部長が児童福祉Ⅰ、児童福祉Ⅱ及び社会福祉Ⅱを、X専任講師が養護原理Ⅰ、養護原理Ⅱ、社会福祉Ⅰ及び社会福祉Ⅱをそれぞれ担当していた。なお、M学務部長は平成14年3月末に定年を迎えることになっていた。

教授会は、平成13年度のカリキュラムの決定について平成12年12月25日に開催された理事会に報告をした。

- (28) 学園は「ご連絡」と題する平成12年12月25日付け書面をDに郵送した。その内容は、同月22日に開催された教授会において、Dへの社会学の委嘱を平成12年度末をもって終了することが決定され、平成13年度において非常勤講師委嘱契約を締結しないことになるのでその旨連絡をするなどと雇止めの通知(以下「本件雇止通知」という。)をするものであった。なお、Dの平成12年度の非常勤講師給は、345,600円であった。

短大学長は、平成12年12月25日付け書面をDに郵送した。その内容は、同月22日に開かれた教授会において、平成13年度の授業科目・担当教員・履修単位が議題として審議され、その結果、M学務部長が社会学を担当することに決定され、したがって、Dには平成12年度末をもって科目担当の委嘱を終了とするので通知するなどというものであった。

教職員組合は、平成12年12月25日にD宛ての上記2文書を受領し、「団体交渉申込書」と題する同日付け書面を学園に提出した。

その内容は、年内にDの来年度の契約について団体交渉を開催するよう申し入れるなどというものであった。これに対し、学園は同月26日付け書面をシティユニオン及び教職員組合に提出した。その内容は、年内の団体交渉開催については日程調整不能であるため応じられないというものであった。

- (29) 教職員組合は、「F助教授解雇事件『判決』に関する合同説明会の開催(ご提案)」と題する平成12年12月27日付け書面を学園に提出した。その内容は、平成13年2月1日にF解雇事件の判決を迎える、正確な情報を伝えるため教職員及び学生を対象とした判決に関する合同説明会を開催することを提案するというものであった。なお、Fの労働契約関係存在確認等請求事件については、平成12年12月14日に結審となり、平成13年2月1日に判決が言い渡されることになっていた。

また、教職員組合は「団体交渉申入書(再度)」と題する平成12年12月27日付け書面を学園に提出した。その内容は、Dに関する事態の重要性と緊急性に鑑み、平成13年1月6日又は7日に団体交渉を開催するよう申し入れるなどというものであった。

これらに対し、学園は平成12年12月28日付け書面をシティユニオン及び教職員組合に提出した。その内容は、平成13年1月9日に団体交渉に応じる、合同説明会開催の提案については団体交渉で回答するというものであった。

- (30) 第29回団体交渉は、平成13年1月9日に開催された。出席者は、組合側がBら6名であり、学園側がU弁護士、M学務部長、0総務部長、c法人事務室長、P総務課長であった。議題は本件雇止通知及びF問題についてであり、主な交渉経過は次のとおりであった。

ア 議題に先立ち、学園は、組合が提案したF解雇事件の判決に関する合同説明会開催には応じられないと回答した。

イ 本件雇止通知について、組合がDに対する不利益な取扱いであり、また、教職員組合の弱体化を狙ったものであり撤回を求めると述べた。これに対し、M学務部長はDを雇止めにする事とした経緯について、平成13年度から新しく社会福祉担当の講師を採用することが決定して社会福祉担当の専任教員が3名となることに伴い、同学務部長にゆとりがあるので社会学も担当することにしたなどと説明をした。

組合がDの雇止めについて教授会で決定する前に本人に予告ができないかと質問をしたことに対し、学園は教授会の決定後でなければ本人に通知することはできない、12月中に連絡したので例年より早い時期に行っていると答えた。

組合がDの非常勤講師としての長年の実績を前提にその経済

的問題も配慮して現状維持(雇止めの取消し)とすることを要望したことに対し、学園は平成5年から今年度まで15年間勤務した非常勤講師も含めて期間満了になった先生は5名いるが、Dだけを特別扱いするわけにはいかないと説明した。

(31) シティユニオン、教職員組合及びDは、平成13年1月12日に本件神労委平成13年(不)第1号事件(以下「13年1号事件」という。)を申し立てるとともに、審査の実効確保の措置勧告を申し立てた。

#### 6 13年1号事件申立て後から結審までの労使事情等

(1) 第30回団体交渉は、平成13年1月19日に開催された。出席者は、組合側がBら4名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、O総務部長、c法人事務室長、P総務課長であった。議題は36協定関連事項、平成12年度冬季賞与及び本件雇止通知についてであり、主な交渉経過は次のとおりであった。

本件雇止通知について、教職員組合が教授会の決定を受けて理事会ではどのように決定されたか質問したことに対し、学園は理事会には期間満了で契約を終了する旨の報告がなされ、理事長名で文書を出したと回答した。

この席上、教職員組合は学園理事長宛て及び短大教授会議長宛ての「要求書」と題する同一内容の平成13年1月19日付け書面各1通を学園に提出した。その内容は、同月9日の団体交渉において要するに学園からDの雇止めが教授会の決定に基づくやむを得ないものであるという説明があったが、このことは理事会が教員人事の決定の責任を教授会に転嫁していると判断せざるを得ない、教授会の決定を理由にして教員の労働契約上の不利益変更を一方的に行うことはすべての問題に共通する態度であり遺憾である。教授会が平成13年度「社会学」担当者について再度慎重な審議を行うなどDの雇止め回避のため努力を尽くすよう要求をするというものであった。

(2) 第31回団体交渉は、平成13年2月13日に開催された。出席者は、組合側がBら5名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、O総務部長、c法人事務室長、d図書館長、P総務課長であった。議題は本件雇止通知及びZの図書館表彰問題についてであり、主な交渉経過は次のとおりであった。

ア 本件雇止通知について、教職員組合が新採用の教員の経歴について質問をしたことに対し、学園は専門は児童養護である、九州にある福祉系の短期大学の専任講師を3年程経験しているなどと回答をした。

また、学園は3人態勢となった場合に児童福祉や社会福祉は新採用の教員に任せてM学務部長は総合演習と社会学を担当す

るという計画を教授会に提出し承認されたなどと説明をした。それに対し、教職員組合がいつ、誰がその計画を決めたのかと質問をしたが、学園は組織で決めていることであると繰り返し説明をした。

イ Zの図書館表彰問題について、初めて団体交渉に出席したd図書館長は、Zが表彰に値するかどうかを考えてみて、成績優良だとは思わないと判断を下した、承諾をしておきながら推薦を撤回したというのは誤解であるなどと述べた。

(3) 当委員会の審査委員及び参与委員は、学園に対し、本件雇止通知について、本件審査の終結に至るまで慎重に取り扱うよう配慮されたい旨、平成13年2月19日に学園に要望をした。

(4) 横浜地方裁判所は、平成13年2月1日にFの労働契約関係存在確認等請求事件について請求認容の判決を言い渡した。

学園は、「通知書」と題する平成13年2月21日付け書面をFに郵送した。その内容は、同月1日に言い渡された判決について東京高等裁判所に控訴をしたが、これ以上の紛争の拡大を回避する観点から解雇する旨の意思表示を本日限り撤回する、現在担当させる科目がないので事務職兼務となる、詳述については別途文書で連絡する、控訴審は引き続き訴訟迫行する予定であるなどというものであった。なお、控訴審については、同年10月10日に東京高等裁判所はFの地位確認については解雇が撤回され遡及して効力が生じているので確認の利益がないとして却下する、賃金請求(中間収入を一部減額したもの)については認容する旨の判決を言い渡した。

(5) 第32回団体交渉は、平成13年3月12日に開催された。出席者は、組合側がBら5名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、M学務部長、O総務部長、c法人事務室長、P総務課長であった。議題はF問題及び本件雇止通知についてであり、主な交渉経過は次のとおりであった。

本件雇止通知について、教職員組合がFと同様な理由で撤回しないのかと質問をしたことに対し、学園はDの問題は将来を考えて専任教員を一人雇った分遠慮してもらおうということであるのでFの問題とは違うなどと回答をした。

(6) 第33回団体交渉は、平成13年3月23日に開催された。出席者は、組合側がBら6名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、M学務部長、O総務部長、c法人事務室長、P総務課長であった。議題は平成13年度賃上げ、F問題及び本件雇止通知についてであったが、本件雇止通知については、時間切れのため交渉が行われなかった。

(7) 第34回団体交渉は、平成13年3月29日に開催された。出席者

は、組合側がBら6名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、O総務部長、c法人事務室長、P総務課長であった。議題は、土曜日直制廃止の件、平成13年度賃上げ、F問題及び本件雇止通知についてであった。なお、Fに係る他校での非常勤講師勤務の件については、使用時間の関係で会場外に場所を移して約30分間話し合いを続行し、合意に至った。

- (8) Dは、平成13年3月31日をもって学園を雇止め(以下「本件雇止め」という。)になった。なお、学園には、専任教員の採用又は科目廃止に伴って非常勤講師を雇止めした例が平成元年度以降、Dを除いて別表3のとおり6例あった。

一方、Fは平成13年4月1日に復職した。

- (9) 第35回団体交渉は、平成13年4月12日に開催された。出席者は、組合側がBら5名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、O総務部長、c法人事務室長、P総務課長であった。議題は、賃上げ及びF問題についてであった。

- (10) 第36回団体交渉は、平成13年5月11日に開催された。出席者は、組合側がBら7名であり、学園側がU弁護士、V弁護士、O総務部長、c法人事務室長、d教授、f教授、P総務課長であった。議題はF問題及び本件雇止通知についてであり、主な交渉経過は次のとおりであった。

本件雇止通知について、学園の平成12年12月25日付け書面や業務執行権限等に関し、議論が交わされた。

- (11) 学園は、「最終指示書(業務命令書)」と題する平成13年5月16日付け書面で「その後も勤務態度に変化がないので、再々々々度ネクタイ着用を指示致します。本指示は業務命令として発するものです。違反した場合は懲戒処分の対象となりますので、充分注意してください。」などと指示した後もFがネクタイを着用しなかったことに対し、同年6月6日付けで戒告処分を発令した。

- (12) 第37回ないし第50回団体交渉が平成13年6月8日から平成14年2月18日にかけて開催された。出席者は、組合側がBらであり、学園側がU弁護士、V弁護士、P総務課長、議題に係る学園関係者であった。

- (13) M学務部長は、平成13年6月上旬から同年7月下旬までの間、病気療養のため授業ができなかった。社会学の代講は、他の教員2名が行った。

- (14) 短大の総教授会(教授及び助教授で構成)は、厚生労働省による保育士資格の見直しに伴い、平成14年度以降の教育課程を変更し、基礎科目の社会学及び教育学並びに専門科目の合奏及び乳児保育Ⅱについて廃止することを平成13年10月15日に決定

した。

- (15) 教職員組合機関誌『りべら』は教職員組合が発行する機関誌で、本件審査の経過、団体交渉の内容等が記載されている。第1号が平成10年11月25日に発行され、平成13年12月10日に第33号が発行された。発行部数は約300部で、配布対象者は学園関係者、関係労組及びその組合員であり、学園関係者には郵送で、その他には郵送及び手渡しで配布されている。短大版、地域版として簡略化したものを学生や地域向けに駅頭で配布することもあった。

## 7 本件申立て

- (1) 申立人らは、次の2事件について不当労働行為救済を申し立て、当委員会は、これらを併合して審査した。

### ア 11年6号事件

申立人らは、被申立人が不誠実に団体交渉を行っていること、本件解任通告及び本件削減通告は不当労働行為に該当するとして、平成11年3月18日に救済を申し立てた。

### イ 13年1号事件

申立人らは、本件雇止通知は不当労働行為に該当するとして、平成13年1月12日に救済を申し立てた。

- (2) 以上の2事件の請求する救済内容は、次のとおりである。

ア 被申立人は、本件解任通告を撤回し、かつ、Cについて専任講師から事務職への職種変更をしてはならない。

イ 被申立人は、本件削減通告を撤回し、かつ、Dについて担当科目を削減してはならない。また、Dに対し、相当科目削減が回復されるまでの間、削減がなされていなければ受けるはずであった賃金相当額に年5分の割合による金額を加算して支払わなければならない。

ウ 被申立人は、本件雇止通知を撤回し、かつ、実施してはならない。

エ 被申立人は、申立人らが申し入れた団体交渉について事情を知る理事長あるいは理事を出席させ、また、申立人らの申し入れる団体交渉開催に対して引延しをすることなく応じるなど、団体交渉が機能するように誠実に応じなければならない。

オ 被申立人は、本件解任通告、本件削減通告、本件雇止通知及び団体交渉における不誠実な対応が不当労働行為であると認定されたことに関する陳謝文を掲示しなければならない。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 却下の主張について

- (1) 被申立人の主張

Cについては、本件申立て後に自主退職して職員たる身分がな

い以上、同人に係る請求する救済内容は事実上実現することが不可能であり、また、被救済利益もないことが明らかであるので、本件申立ては却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

当委員会は、各申立事由がそれぞれ全体として却下事由に該当すること又は各申立てについて被救済利益が存在しないことが一見して明らかでなければ審査を行うものである。

本件については、前記第1の1の(2)のウ及び同5の(25)で認定したとおり、事務職兼務の専任講師であったCは、本件救済申立て後に教員としての身分を留保し事務職について退職するとして学園を退職しているが、同人、シティユニオン及び教職員組合は退職に先立って行われた本件解任通告が不当労働行為であるとして複数の請求する救済内容を示して救済を申し立て、また、退職後も申立てを維持しているのであるから、退職したということのみをもって一見して明らかに同人に係る請求する救済内容のすべてについてその実現が事実上不可能となり、あるいは被救済利益のすべてが消滅したと断ずることはできないのであり、したがって、被申立人の却下に係る主張は採用できない。

2 本件専任講師解任、本件科目削減及び本件雇止めについて

(1) 申立人の主張

ア 不当労働行為性の存在

本件専任講師解任、本件科目削減及び本件雇止めは、次のとおり、F問題に引き続く被申立人の労働組合に対する敵視行動、組織破壊攻撃の一環としてなされたものであり、C及びDに対する不利益取扱いであると同時に、組合への支配介入である。

(ア) 本件専任講師解任

本件専任講師解任は、被申立人が組合員の中で唯一人の専任教員であるCを警戒し、同人の排除を狙ったものである。

(イ) 本件科目削減

本件科目削減は、被申立人がDに対して担当時間数の削減という生活権を脅かすという見せしめを行うことにより他の非常勤講師が組合活動に参加することを阻もうとするものであり、組合潰しを意図していることは明らかである。

(ウ) 本件雇止め

本件雇止めは、Dや教職員組合に更に不利益を与える目的でなしたものである。

イ 合理性の不存在

(ア) 本件専任講師解任

被申立人は、いかにも教職員組合結成前からCの処遇を変更することが予定されていたかのように主張しているが、本

件専任講師解任を正当化するため、後になって組合結成前の些細なことを持ち出してきて誇張しているに過ぎない。

(イ) 本件科目削減

被申立人は、本件科目削減の理由について、今後の方針として福祉に関する科目は原則として専任講師が担当するとしているが、M学務部長は多忙で団体交渉にも出ることができなかつたというのであるから、そのような者が敢えて授業を行う必要はなく、また、突如それまでの状況を変える理由について何も明らかにされていない。

(ウ) 本件雇止め

被申立人は、本件雇止めの理由について、専任講師を採用する必要があったとしているが、健康に問題があったM学務部長が敢えてDの担当する科目までとらねばならない理由はどこにもなく、また、より専門性の高い精神保健、乳児保育等の科目が非常勤講師によって担われている。

(2) 被申立人の主張

ア 不当労働行為性の不存在

(ア) 本件専任講師解任

C問題は平成7年来の経過のことである。教職員組合の結成は平成10年10月であり、まだ9か月のことである。学園が同人の労働組合活動を嫌悪するような状況になく、また、同時に労働組合を弱体化させる意図など持っていないのであり、本件専任講師解任は不当労働行為に該当しない。

(イ) 本件科目削減及び本件雇止め

学園がDの労働組合活動を嫌悪するような状況になく、また、同時に労働組合を弱体化させる意図など持っていないのであり、本件科目削減及び本件雇止めは不当労働行為に該当しない。

イ 合理性の存在

(ア) 本件専任講師解任

Cから教員たる業務を外し、事務職員たる業務につき主任を解いたのは、過去2年以上に亙る同人の業務の遂行が基本的あるいは重大なミスを繰り返し犯し、また、いくら注意・期待し、かばっても改善されなかつたためである。

具体的には、次のとおりである。

a 平成10年4月までの勤務振り

Cの平成10年4月までの下記勤務振りからして、教授会の承認を得てCを指導する立場にあった保育の専門教科担当教授は、保育者養成の中核的な教科を担当させ続けることは短大の伝統的な保育者養成教育の信用を損なう結果を



招きかねないとの判断から、同月以降、実質的に科目担当を外し、同月から平成11年3月まで教員としての業務のうち、学生の前に立たず業務を止め、専ら実習日誌の検討を中心とする業務とし、合わせて学生課主任も解いたものである。

(a) Cは、授業のことについて自分から指導を受ける意欲を見せず、ただ自分の経験(保育園園長時代)からの話のみで、主任教授が指導してもその指導に沿わない授業がなされた。常に「私が」「私が」で指導されたとおりの処理の対応ができなかった。話さなくてもよいこと、今まで行ってきたことなどを無視し、自分の思いのままに行動することが多かった。

このように、Cは15年もの保育園園長の経歴を持ちながら、割り当てられた事業内容をきちんと指導できなかった。

(b) 保育の専門教科担当教授が、保育者育成のために現在の学生に欠けがちな規則遵守の徹底(大学の保育者養成のための教育方針の根底的な部分)を日常的に言及していたが(いわゆるガイドラインの一つ)、Cはこれを十分に認識せず、保育の専門教科担当教授の許可も受けずに(状況を的確に判断する能力に欠けているということを示す一例)、学生からの提出物の期限を勝手に延期したりといったことを繰り返し、その都度、口頭による注意を受けていた。

(c) 学生の実習成果を評価する上で必要欠くべからざる実習日誌を紛失したときは、そのことの重大さを全く認識せずに、責任逃れの発言に終始した(最終的に紛失の事実を認めて始末書を書いている)。

(d) 事務的ミスが異常に多いことから、基本的な事務能力についてさえも疑義が持たれていた。これらの事実も、Cが高等教育を担当するために最低限必要な資質が欠けていることを示す証拠と判断された。

b 平成10年4月以降の勤務振り

学園は、平成10年4月以降もCの専任講師としての不適格性は変わらぬ事実であるとの認識を持っており、平成11年1月11日の教授会において、同人の名誉に配慮し、できる限り穏便な形で専任講師解任を異議なく承認し、その後、同年3月31日に専任講師の任を解いて教員として行う業務をなくし、同年4月1日以降、事務職員の行う業務に専念させた。

Cの平成10年4月以降の勤務振りは、次のとおりである。

- (a) 平成10年4月から実質的に科目担当を外した。見学実習の学生引率、実習日誌等は平成11年3月31日専任講師の任が解かれるまで当然の仕事であるが、見学実習における学生引率でさえ、打合せとおりに行かぬこともあり、その後、学生引率からも外すこととなった。
- (b) 平成10年4月以降の事務職員としての勤務振りも、充分なものとは言えなかった。

(イ) 本件科目削減

教授会は、平成11年1月11日に平成11年度の授業科目と担当教員に関する案を審議し、その中で同年4月から専任講師を採用し、その専任講師には養護原理Ⅰ、養護原理Ⅱ、社会福祉Ⅰ及び社会福祉Ⅱを担当させ、M教授には児童福祉Ⅰ、児童福祉Ⅱ及び社会福祉Ⅱを担当させることを決定した。その関係で平成11年度まで社会福祉Ⅱを担当していたD及びW非常勤講師には社会福祉Ⅱを担当させる必要がなくなり、その結果、Dは社会学のみの担当となり、W非常勤講師も雇止めとなったものである。

かかる授業科目と担当教員の決定は、短大が保育科単科であることから、福祉に関する専門科目をできるだけ専任教員に担当させる方針に基づくものである。専任教員の補充により、社会福祉Ⅱについても専任教員が担当することになったのである。

以上のとおり、学園が、Dと平成11年4月から社会学1科目の担当として非常勤講師委嘱契約を締結したのは、平成11年度のカリキュラムの決定結果に基づくものである。

(ウ) 本件雇止め

教授会は、平成12年12月22日に平成13年度のカリキュラム(授業科目と担当教員)を審議し、平成13年4月から専任講師を採用し、その専任講師に児童福祉Ⅰ及び社会福祉Ⅱを担当させ、M教授には児童福祉Ⅱ(平成13年度から「総合演習」に衣替)に加えて社会学を担当させることを決定した。その関係でDには平成13年度に社会学を委嘱する必要がなくなった。このように、専任教員の補充により、社会学についても専任教員の担当が可能になったのである。

以上のとおり、学園がDに対して平成13年4月から社会学の委嘱をしなかったのは、平成13年度のカリキュラムの決定結果に基づくものである。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益性の存否

(ア) 本件専任講師解任についてみると、前記第1の1の(2)のウ及び同5の(8)で認定したとおり、Cは、事務職兼務の専任講師として勤務していたところ、平成11年3月31日付けで専任講師を解任され、同年4月1日以降、事務職員としての身分のみとなり、これに伴い、担当業務も従前の教員としての業務及び事務職員としての業務から事務職員としての業務のみとなったので、身分上、職務上及び精神上的の不利益性がある。

(イ) 本件科目削減についてみると、前記第1の1の(2)のエ、同3の(7)及び同5の(8)で認定したとおり、Dは、平成10年度に社会福祉Ⅱ(通年2コマ・652,800円)及び社会学(前期2コマ・326,400円)を担当していたところ、平成11年度以降、社会福祉Ⅱの科目が削減され、これに伴い非常勤講師給が減額となったので、職務上及び経済上の不利益性がある。

(ウ) 本件雇止めについてみると、前記第1の1の(2)のエ、同5の(28)及び同6の(8)で認定したとおり、Dは、平成元年度から非常勤講師を勤め、平成12年度には社会学を担当していたところ、平成13年3月31日をもって雇止めとなったので、身分上、職務上及び経済上の不利益性がある。

#### イ 本件解任通告等の不当労働行為性の存否

申立人は本件解任通告、本件削減通告及び本件雇止通知について、C及びDに対する不利益取扱いであると同時に組合への支配介入であると主張し、一方、被申立人はいずれも不当労働行為ではないと主張するので、以下、本件雇止めに至るまでの経緯を検討し、本件解任通告等の不当労働行為性について判断する。

(ア) 前記第1の2で認定したとおり、教職員組合を結成した4名のうち、Fについては平成10年3月31日付けの解雇を巡って学園と係争中であり、BについてはF解雇の件に関し学園に説明会の開催及び学長との面談を求め、これを拒否された直後の同年4月6日に図書館主任司書から保育センター主任へ配置転換となっていたものであり、Cについては卒業生らが学長に提出したFを解雇しないで欲しいという内容の嘆願書に関して同月初めの頃に報告をしたG教授から「何をするかわからない」と言われた後の同月6日に学生課から総務課に異動となり、その後、見学実習の学生引率から外されていたものであり、Dについては非常勤講師に係る就業規則の有無を0総務部長に質問をしたことに対して「内規がある」、「あなたは権利ばかり主張していますね。これからは、非常勤講師は本務校のある方をお願いするつもりです。」と告げられるなどしていたものである。

このように、教職員組合を結成した4名はいずれも学園の方針に対立し、あるいはそれに関わるような動きをしていたものであり、これら4名への学園の対応を考慮すると、教職員組合は学園にとって好ましいとは言い難い存在であったと見ざるを得ない。

(イ) 前記第1の3の(1)及び(2)で認定したとおり、教職員組合は、平成10年10月21日に学園に対して組合結成を通知するとともに、Fの解雇撤回、B及びCの異動撤回、法規に則った各種規則・規程の早急の整備(未締結であった36協定の締結、非常勤教員の就業規則作成等)などについて団体交渉を行うよう要請し、その後、シティユニオンの役員らと共に団体交渉に臨んでいた。

これに対して学園は、前記第1の3の(3)及び(4)で認定したとおり、職員に対して36協定に係る労働者の代表選出を記名投票により求め、平成10年12月21日に36協定を労働基準監督署に届け出た後、ミスがあったとして同月25日に改めて届け出たが、その当日にO総務部長はDに対し「届出は労基署に済ませている。でも、組合からとやかく言われるのはかなわないから、投票してもらいます」と述べて投票をするよう求めていた。記名投票の結果はKが42票、学園委任が17票、Bが6票であり、この選出に関し、教職員組合は団体交渉において代表者を指名したのではないかなどと指摘をする一方、職員に対してアンケートを実施したところ、回答の中に、「特定の人物に投票するよう指示された」、「踏み絵を踏まされた」などというものがあつた。

また、学園は、前記第1の5の(9)で認定したとおり、平成11年4月の労働基準法改正に伴い諸規程を見直すとともに、労働者代表の選出を無記名で行ったところ、上位2名で決戦投票が行われ、Kが37票、Bが30票であつた。

さらに、学園は、前記第1の3ないし6で認定したとおり、弁護士を代理人として本件結審時までの団体交渉に臨んでおり、このうち、第1回ないし第10回の団体交渉については主として代理人が対応し、議題に係る学園関係者は出席しなかつた。

これらのことからすると、学園はその方針と対立する要求を掲げる教職員組合及びシティユニオンを警戒しており、一方、職員の中に学園のやり方に反発している者がいることや、教職員組合の活動に賛同する職員が増加したことが認められる。

(ウ) 前記第1の3の(6)、(7)及び(11)で認定したとおり、M学務

部長がDから社会福祉Ⅱの担当を外すことを平成10年12月下旬に学長等に初めて話をした後、平成11年1月11日に教授会がCから実習担当を外すとともに、Dについて社会学のみの担当とする旨決定したことを受けて、M学務部長が同月18日に本件削減通告を、O総務部長及びM学務部長が同年2月2日に本件解任通告をそれぞれ行っており、また、本件解任通告があったその翌日の同月3日にCとH教授及びG教授とが話をした際、両教授はCに対し、なぜ組合に入ったのか問い質していた。

一方、横浜地方裁判所は、前記第1の3の(5)で認定したとおり、平成10年12月28日にFの地位保全等仮処分申請事件について決定をした。その内容は、Fの整理解雇は必要性に乏しく合理性に欠け無効であるとして、Fの図書館及び研究室を利用する地位にあることを仮に定める、賃金を仮に支払えなどというものであった。

以上のように、Fに係る仮処分決定がなされた頃にDの担当科目削減の話が出ていたこと、その直後の教授会で本件専任講師解任と本件科目削減とが同時に決定されていたこと、本件解任通告の翌日にCが教職員組合に加入した理由を問い質されていたことからすると、Fの学園への部分的報復と本件解任通告及び本件削減通告とは密接な関連があったものと見ざるを得ない。

(エ) 前記第1の5の(16)、(20)及び(22)で認定したとおり、図書館司書のZが教職員組合に加入したのは平成11年11月15日であったが、その加入前の同年8月26日に一人で図書館で作業をしていたときにO総務部長は「組合をどう思っているか。学校としては認めていない。」と同人に話をしていた。また、Zが同年10月20日に神奈川県図書館協会の永年勤続表彰についてd図書館長に説明をした後、同年12月9日にd図書館長は、Zに対して推薦の書類に押印できないと告げており、学園も団体交渉で過去の表彰については「図書館長が申請書類を作成していた。総務部は関与していなかった。総務部は今回から関与している。」と回答をしていた。

これらのことからすると、学園が教職員組合の存在を否定的に評価していることを伝えることにより、Zが教職員組合に加入することを牽制するとともに、加入後には同人への対応を厳しくしたものと認められる。

(オ) 学園は、前記第1の5の(28)及び同6の(8)で認定したとおり、平成12年12月25日付け書面でDに対し、本件雇止通知をしており、これにより平成13年3月31日をもってDは雇止めと

なっている。

一方、教職員組合は、前記第1の3の(5)及び同5の(29)で認定したとおり、平成12年12月14日に結審し平成13年2月1日に判決が言い渡されることになっていたF解雇事件の判決に関する教職員及び学生を対象とした合同説明会の開催を平成12年12月27日付け書面で学園に提案をしていた。なお、学園の地位保全等仮処分抗告に対して東京高等裁判所は平成11年12月22日に原決定を一部変更し、賃金仮払いについて中間収入の一部控除を認める決定をしていた。

このような原処分を一部変更する東京高等裁判所の決定が約1年前に出された後、F解雇事件が結審し、間もなく判決が言い渡される頃に本件雇止通知がなされたという時間的近さを考慮すると、F解雇事件の判決の言渡しと本件雇止通知とは関連があったものと推認される。

(カ) 前記第1の6の(15)で認定したとおり、教職員組合は、平成10年11月25日に組合機関誌「りべら」の第1号を発行して、その後、平成13年12月10日に第33号を発行した。教職員組合は「りべら」を学園関係者に郵送するなどし、あるいは学生や地域向けに駅頭で配布することもあった。

以上の(ア)ないし(カ)に鑑みると、平成11年1月11日の教授会で決定された本件専任講師解任及び本件科目削減は、Fに係る仮処分の決定がなされる直前に、Fと同人の解雇の件で説明会の開催等を求めたBやFに関する卒業生の嘆願書について報告をしたCらが教職員組合を結成し、Fの解雇撤回やB及びCの異動撤回、あるいは法規に則った規則・規程の整備やそれまで未締結であった36協定の締結などの要求を掲げて団体交渉を申し入れたことに対し、学園が弁護士を代理人として団体交渉に対応していたところ、Fの解雇を無効として図書館及び研究室の利用や賃金の仮払いを命じる仮処分の決定がなされ、Fが部分的とは言え学園に復帰して組合活動が強化されることになったことから、これを契機に学園がその方針と対立する要求を掲げる教職員組合の弱体化を企図し、その一環として行ったものであると推認せざるを得ない。また、本件雇止めは、その後も教職員組合が積極的に組合活動を行う一方、教職員組合の活動に賛同する職員が増加したことに学園が危機感を持ち、教職員組合の存在を否定的に評価して職員が加入することを牽制するとともに、学園の地位保全仮処分抗告に対する東京高等裁判所の決定が原決定の一部変更にとどまった中、F解雇事件の第一審が結審して判決の言渡しが始まったことから、学園が更なる教職員組合の弱体化を意図して行ったものであると推認せざる

を得ない。

ウ 合理性の存否

(ア) 本件専任講師解任

被申立人は、Cから教員たる業務を外したのは、過去2年以上に亙る同人の業務遂行が基本的あるいは重大なミスを犯し、また、いくら注意・期待し、かばっても改善されなかったためであると主張するので、以下、被申立人が挙げる具体的理由に即して判断する。

a 平成10年4月までの勤務振り

(a) Cの授業は経験(保育園園長時代)からの話のみで、主任教授が指導してもそれに沿わない授業がなされたとの理由についてみると、Cの授業の具体的状況が明らかになっていない上、前記第1の2の(1)のウで認定したとおり、同人が授業を実際に担当したのは年に数回の講義のみであるところ、それに対してG教授から指導についての留意や注意等は特段なかったのであるから、上記理由は認められない。

(b) ガイドラインの一つである学生に対する規則遵守の徹底を十分認識せず、学生からの提出物の期限を勝手に延期したりしたという理由についてみると、その主張事実については具体的状況が明らかになっていない。

(c) 実習日誌を紛失したとの理由についてみると、前記第1の2の(1)のオで認定したとおり、実習日誌が見当たらなかったことに対してCは学園の指示に従って始末書を提出しているところであり、このことからすると、実習日誌紛失に対する学園の措置は決着していると言わざるを得ない。

(d) 事務的ミスが異常に多く、高等教育を担当するために最低限必要な資質が欠けていることを示す証拠と判断したとの理由についてみると、Cに欠けているとされる「高等教育を担当するために最低限必要な資質」の具体的内容が明らかになっておらず、また、その資質と教員選考規程の要件との関わりも明らかではない上、前記第1の2の(1)のイ及びシで認定したCのミス等についてはG教授の指示を受けたJ学生課課長補佐や、P総務課長以下の総務課課員が観察し記録していたものであるので異常に多いと言えるかどうか疑問である。加えて、そのミスとされるものとは、教授会がCの専任講師採用の件を審議・決定した平成8年1月以前の研修旅行の際に学生と風呂に入ったことや同年の研修旅行の際に職員が

作業をしているときに学生と話をしていたこと、あるいは残り当番の仕事で学生用湯沸器を消し忘れたこと(帰宅後、守衛に電話)、あるいは施設見学へ行くグループに渡す紙袋を2箇所取り違えて渡したこと(当日、そのことに気がついて連絡)やクラス名簿の背表紙と表紙のクラス名を異なって表示したこと(そのことに気付いて直した)などがあるほか、採点ミスとされたものの中にも、生活習慣に関する文章中に漢字を記入する問題において偏を誤ったものなどを正解としたもので許容範囲とするか否かという程度のものや、合計点を誤ったものの他の職員による検算・確認が必ず行われているものなどであり、それらは、いずれも専任講師解任に関わるものとして取り上げるに値しないものであると言わざるを得ない。

b 平成10年4月以降の勤務振り

学園が平成10年4月以降も専任講師としての不適合性は変わらぬ事実であるとの認識を持っていたとの理由についてみると、被申立人が同月以降、平成11年1月の教授会までの間におけるCの問題点として挙げる事項のうち、打合せとおりに行かぬこともあり学生引率から外すことになったとの件については具体的状況が明らかになっていない。また、平成10年10月の事務的ミス(①学生課の検印なしで証明書を発行、②金額のカンマの位置を4桁区切りとした領収書の発行)については前記第1の2の(1)のシの(サ)で認定したとおりであり、いずれも専任講師解任に関わるものとして取り上げるに値しないものである上、P総務課長が本件審問において平成10年4月から平成11年3月までの間のミスとしてこれらの事務的ミスしかその陳述書に記述していない理由について、「まあ、なかったというか、気が付かなかったから書かなかったということで理解してください。」と証言しているとおりに、この1年間のCのミスは少なかったものである。

以上のa及びbに鑑みると、被申立人が挙げる教員不適合の事由のうち、平成10年4月までの分については、具体的状況が明らかになっていないものや決着済みのもの、あるいは専任講師解任に関わるものとして取り上げるに値しないものであるところ、前記第1の2の(1)のキ及びケで認定したとおりに、平成9年12月にM学務部長がCにミスが多いことなどを理由に学生課主任を解く旨の話を非公式に主だった教授会のメンバーにした後、平成10年4月にCを総務課へ異動させてい



るのであるから、それらについては全体として決着済みであり、また、同月以降、平成11年1月11日の教授会前のミスについては具体的状況が明らかになっていないものであるか、又は件数が少ない上、専任講師解任事由として取り上げるに値しないものであり、これらの外に教員としての不適格性の存在を窺わせる特段の事情も見当たらない。したがって、本件専任講師解任は殊更に行ったものであると言わざるを得ず、合理性が認められない。

なお、前記第1の2の(1)のウ及び同5の(7)で認定したとおり、Cは年に数回の講義を別段の問題がなく行っているのであり、また、主な担当であった実習日誌の評価では一番多くの冊数を担当していたところ、問題があったとの指摘もなく、そして、YMCA健康福祉専門学校の非常勤講師を本件結審時に至るまで続けているのであり、これらのことは教員としての適格性があることを窺わせるものである。

(イ) 本件科目削減

被申立人は、福祉に関する専門科目をできるだけ専任教員に担当させるという方針に基づいて専任講師を採用し、教授会がこの専任講師にM学務部長と共に社会福祉Ⅱを担当させることを決定した関係で、Dについては社会福祉Ⅱの科目を削減するとともに、W非常勤講師については雇止めにしたと主張する。

前記第1の1の(2)のエ並びに同3の(6)及び(7)並びに同5の(11)で認定したとおり、確かに、社会福祉Ⅱの担当は平成10年度が非常勤講師であるDとWの2名であったところ、平成11年度がM学務部長とX専任講師の専任教員2名となっている。しかしながら、この専任教員2名のうち、X専任講師が社会福祉Ⅱを担当することとなった経緯についてみると、その担当科目は専任講師としての採用が決定された平成10年12月4日の教授会の段階では養護原理Ⅰ、養護原理Ⅱ及び社会福祉Ⅰの3科目であったところ、この3科目に加え社会福祉Ⅱを担当することになったのは、同月下旬にM学務部長が学長等にその旨の話をした以降のことであり、また、M学務部長は団体交渉において、W非常勤講師から退職の意思表示があったと述べるとともに、本件解任通告をした際、Dに対し「W先生はご自分の都合でお辞めになったのです」と述べている上、本件審問において、X専任講師に社会福祉Ⅱも担当させることについて「ちょっと荷が重いかなという感じもあった」と証言をしているのであるから、被申立人が主張するようにX専任講師を採用したためにW非常勤講師を雇止めにしたのでは

なく、平成10年12月4日の教授会後にW非常勤講師が退職することになったため、X専任講師の負荷の増大を懸念しつつ、急遽社会福祉Ⅱの後任として同専任講師を充てたと見ざるを得ない。

次に、M学務部長が社会福祉Ⅱを担当することとなった経緯についてみると、同学務部長は、本件審問において、社会福祉Ⅱを担当することになったのは、経費削減という大きな目標の下、率先して担当したためである、あるいは経費削減が緊急のこととなったためであると証言をしているところ、前記第1の3の(7)及び同5の(11)で認定したように学園の理事や教授会の議長を兼ねているM学務部長は、その証言によると、「(11月から4月までは)多忙です。これはずっと繋がっていますから。」と多忙であったことを認めるとともに、多忙であったことが団体交渉に出席しなかった理由であったとも証言をしていることを考慮すると、同学務部長が率先して社会福祉Ⅱを担当したとすることは如何にも不自然である。また、経費削減が緊急のことになったということについても、その具体的内容が明らかになっていない上、賞与の削減などの措置をとっていないと証言をしているのであり、加えて、前記第1の3の(7)で認定したとおり、Dに係る経費削減分が社会福祉Ⅱの652,800円に過ぎないことを考慮すると、この点についても不自然であると言わざるを得ない。

以上のことに加え、本件審問においてM学務部長が学園ではこれまで本人の意思に反して科目削減をした例がない旨証言をしていること及び前記第1の5の(8)で認定したように専門科目である精神保健、乳児保育I、健康I、人間関係、環境、言葉I、教育学については依然として非常勤講師に担当させていることを併せ考えると、本件科目削減は殊更に行われたものであると言わざるを得ず、合理性が認められない。この判断は、本件科目削減が教授会のカリキュラムの審議の結果によるものであることを考慮しても動くものではない。

(ウ) 本件雇止め

被申立人は、専任教員の補充により、社会学についても専任教員の担当が可能となり、教授会がM学務部長に社会学を担当させることを決定した関係でDに対して平成13年度に社会学を委嘱する必要がなくなったと主張する。

確かに、前記第1の5の(27)及び(30)のイで認定したとおり、学園は平成13年度に専任講師としてeを採用し、これにより平成13年度の社会福祉系の専任教員がM学務部長及びX専任講師に合わせ3名となり、平成12年12月22日の教授会でそれ

ぞれの担当科目が決定されている。M学務部長の担当科目は平成12年度が児童福祉Ⅰ、児童福祉Ⅱ及び社会福祉Ⅱの3科目であったものが総合演習(従来の児童福祉ⅡでX専任講師と分担)及び社会学の2科目となり、X専任講師の担当科目は平成12年度が養護原理Ⅰ、養護原理Ⅱ、社会福祉Ⅰ及び社会福祉Ⅱの4科目であったものが、この4科目に総合演習を加えた5科目となり、e専任講師の担当科目は児童福祉Ⅰ及び社会福祉Ⅱとなっている。このうち、M学務部長が平成13年度に社会学を担当したことについて、同学務部長は団体交渉において、ゆとりがあるので担当することにしたと説明をしている。しかしながら、M学務部長は、本件審問において、X専任講師が平成11年度以降に社会福祉Ⅱを含む4科目を担当したことについて「……それから社会福祉Ⅱもとっていたんです。X先生。そういうことで相当負担だなという思いは私、ありました。だから、これは調整して均さなければならないということの思いがありました。」と証言をしているところであり、このように担当科目について調整して均す必要性を認めていたX専任講師に対して更に総合演習を分担させ、その負荷を増大させたことは如何にも不自然である。

また、前記第1の6の(8)で認定したとおり、学園では平成元年度以降非常勤講師を雇止めにした例がDを除いて6例あるところ、M学務部長は本件審問において、本人の意思を無視して辞めさせた例はDのほかにはないと証言していることからして、本件雇止めは異例であると言わざるを得ない。

以上のとおりであるから、本件雇止めは殊更に行われたものであると見ざるを得ず、合理性があると言うことはできない。この判断は、本件雇止めが教授会のカリキュラムの審議の結果によるものであることを考慮しても動くものではない。

#### (4) 不当労働行為の成否

前記2の(3)のイでみたとおり、平成11年1月11日の教授会で決定された本件専任講師解任及び本件科目削減は、Fに係る仮処分の決定がなされる直前に、BやCらが教職員組合を結成し、Fの解雇撤回等の要求を掲げて団体交渉を申し入れたことに対し、学園が弁護士を代理人として団体交渉に対応していたところ、Fの解雇を無効として図書館及び研究室の利用や賃金の仮払いを命じる仮処分の決定がなされ、Fが部分的とは言え学園に復帰して組合活動が強化されることになったことから、これを契機に学園がその方針と対立する要求を掲げる教職員組合の弱体化を企図し、その一環として行ったものであると推認され、また、本

件雇止めは、教職員組合が積極的に組合活動を行う一方、教職員組合の活動に賛同する職員が増加したことに学園が危機感を持ち、教職員組合の存在を否定的に評価して職員が加入することを牽制する中、F解雇事件の第一審が結審して判決の言渡しが迫ったことから、学園が更なる教職員組合の弱体化を意図して行ったものであると推認されるところ、上記2の(3)のウでみたように、本件専任講師解任、本件科目削減及び本件雇止めについては、いずれも合理性が認められない。したがって、これら本件専任講師解任等はC及びDに対する不利益取扱いであると同時に、シティユニオン及び教職員組合に対する支配介入として労働組合法第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。

### 3 不誠実団交の存否について

#### (1) 申立人の主張

被申立人は事実関係を知る理事長や理事の出席を拒否し、弁護士を代理人を団交要員とした。学内事情を知らない弁護士との交渉は、いくら日数・時間を費やしても労使間の協議には程遠い。被申立人は、組合に弁護士との団体交渉を強い、そのことによって事実上協議を引き延ばし、実質的に団体交渉を停滞させた。かかる行為は、一連の不当労働行為と相俟って、団体交渉を無意味なものにし、労働組合員あるいは教職員に対して、労働組合の無力さを見せつけることによって組織の弱体化を図り、また、その影響力を低下させようとするものである。

#### (2) 被申立人の主張

第1回から第10回の団体交渉については、代理人が中心となって交渉を行ったが、それにより団体交渉自体に支障が生じたり、協議が停滞したりしたという事実は一切存在しない。また、第1回の段階から、今後は議題に応じて最も適当と思われる者を団体交渉担当者として出席させる予定であると説明をした。そして、現実に第11回以降議題に応じて適当と思われる者が出席している。なお、第10回まで代理人が中心となって団体交渉を行ったのは、上部団体も参加するような状況では代理人が中心となった方が話を進めやすいこと、第10回までの団体交渉が行われた10月から翌年3月には被申立人が極めて多忙な時期であることなどの事情によるものであり、何ら不誠実なものではない。

弁護士を団体担当者に加えた理由は、団体交渉に不慣れな被申立人が、いわば団体交渉のプロフェッショナルともいえるべき申立人が行う、あえて錯誤に陥れたり、混乱をもたらすような不当な言いがかりに巻き込まれることを危惧し、実のある団体交渉を望んだためであり、この選択は決して不誠実あるいは不合

理なものではない。

以上のとおり、不誠実団交の事実はなく、仮に、団体交渉の初期の段階で不足する対応だったとしても、その後出席者のメンバーも含めて十分誠意をもって対応しており、救済の必要性もないのである。

### (3) 当委員会の判断

被申立人は第1回から第10回までの団体交渉については代理人が中心となって交渉を行ったが、それにより団体交渉に支障が生じたり、協議が停滞したりという事実は一切存在しないと主張する。

しかしながら、本件解任通告及び本件削減通告に係る団体交渉が支障なく行われ、あるいは協議が停滞しなかったとすることについては、前記第1の5の(8)及び(11)で認定したとおり、本件専任講師解任及び本件科目削減が平成11年3月31日又は同年4月1日に到来するものであるところ、理事であるM学務部長が初めて団体交渉に出席したのは同年5月14日である上、次のような団体交渉や文書のやり取りを斟酌すると、疑問を抱かざるを得ない。

ア 前記第1の4の(3)ないし(6)で認定したとおり、平成11年2月9日の第4回団体交渉において、シティユニオン及び教職員組合が本件解任通告に関して質問をしたこと(学園の同日付け回答書にある「教授会の正式決定」とは具体的にどういうことなのか、文部省には教員・職員のどちらで届け出ているのか、どのような過程で教職員の身分を外すことになったのか)に対し、学園代理人は「分からない。次回の団体交渉で回答するので、質問を文書で提出してほしい」と述べるとともに、Dが本件削減通告に関して質問をした2点のうち、1点(社会福祉Ⅱを平成11年度からこれまでとは全く違うやり方でやっていくのか、それはなぜか)について学園代理人は答えず、「疑問点をまとめて文書で提出してもらい、回答するもの、できるものについては次回以降回答していく」と伝えている。これに応じて教職員組合が平成11年2月15日付け質問状を学園に提出し、学園は同月19日付け回答書で回答をしたが、教職員組合が同日の第5回団体交渉において、本件解任通告に関する質問項目の「文部省に届け出たはずの授業科目担当者を、いつ、誰が、どのような権限で『割当てを止め』たのか。」について回答がなかった点を指摘したところ、学園代理人は「答える必要がない、教員として不適格だから授業の担当を辞めさせた」と回答をしている。この件について、学園は、教職員組合の同月25日付け質問状に対する同年3月3日付け回答書で「平成10年度の担当科目につい

ては変更をあえて加えず、実質的に実習指導の担当を外すこととした」と回答をしている。

イ 前記第1の4の(7)及び同5の(11)で認定したとおり、平成11年3月3日の第6回団体交渉において、Dが本件削減通告に関して質問をしたこと(福祉に関する専門科目は原則として専任講師が担当すると回答があった、社会福祉全般の内容に関わる科目である社会福祉Ⅱよりも乳児保育や統合保育を専任講師が担当すべきものであると考えるが、これらを非常勤講師が担当しているのはなぜか)に対し、学園代理人は「分からない。次回、回答する」と述べている。この件については、M学務部長が理事として初めて出席した平成11年5月14日の第12回団体交渉において、教職員組合が「障害児保育や乳児保育などの中心的専門科目を先ず専任教員とすべきではないか」と質問したことに対し、学園は「適切な人材が、いまのところいないので、段階的にやっていく。」と回答をしている。

ウ 前記第1の4の(9)並びに同5の(5)及び(11)で認定したとおり、教職員組合が平成11年3月8日付け質問状で、本件削減通告に関して同月3日の団体交渉で学園代理人に質問をしたところ、当事者ではないため直接回答ができないとのことであったので、再度質問するとして、「今後の方針」はいつ、誰が、どのような理由で決定したのかなどについて説明を求めたことに対し、学園は同月15日付け回答書で「専任教員が可能な限り科目を担当するのは当然であり、この方針に沿って教授会で決定された」と回答し、また、同月30日の第10回団体交渉において、教職員組合が今後の方針についてポイントを正確に、わかる範囲できちんと答えるよう要求をしたことに対し、学園代理人は「何が聞きたいのかわからない。合理的な説明はしているし、答えられる部分については答えている。細かい部分については答える必要がない。あなた達が納得できないだけ。」と答えている。この件については、教職員組合が平成11年5月14日の第12回団体交渉において再度質問をしたことに対し、学園は「12月21日の教授会でX専任講師の新任が決まった。方針は、その前に決定した。学長と事務局でその方針を立てた。」、決定は「1月11日の教授会。平成11年度科目担当者の一覧表を示した。併せて『専門科目は今後専任教員が担当する』と説明し、承認された」と具体的に回答をしている。

エ 前期第1の4の(8)及び同5の(17)で認定したとおり、教職員組合が平成11年3月8日付け質問状で同月3日付け回答書にある「主任教授」とは具体的に誰を指しているのかと質問したことに対し、学園は、同月15日付け回答書で、複数の教員が担当す

る教科につき、当該教員を指導等する立場にある教授という意味であると回答をしている。この件については、教職員組合が平成11年10月8日の第16回団体交渉において再度質問をしたことに対し、M学務部長はG教授であると具体的に答えている。

オ 前期第1の5の(5)で認定したとおり、シティユニオン及び教職員組合が平成11年3月30日の第10回団体交渉において、「今までの流れの中で、大きなカリキュラムの変更はいつなのか」と質問をしたことに対し、学園代理人は「わからない、学園に聞いてもわからないと思う」と回答をしている。

以上のとおり、第4回ないし第6回及び第10回の本件解任通告及び本件削減通告に係る団体交渉において、シティユニオン及び教職員組合の質問に対し、学園代理人は、分からないとして文書による質問を求めるとともに、学園の回答内容についての質問に対しても十分に回答できなかつたものである。一方、第12回団体交渉からは理事であるM学務部長が出席し、組合の質問に対して回答をしている。これらのことからすると、第4回ないし第10回の本件解任通告及び本件削減通告に係る団体交渉(第8回を除く。)については、交渉が滞り、あるいは実質的な協議が尽くされていなかつたと言わざるを得ない。

次に、被申立人は、第10回までの団体交渉が行われた10月から翌年3月までは極めて多忙な時期であることなどの事情があり、学園関係者は出席することができなかつたと主張する。

確かに、年末から新年度にかけては学園が多忙な時期であったであろうことは想像に難くないところであり、M学務部長も本件審問において、11月から4月は例年最も多忙である旨証言をしているところである。しかしながら、前期第1の4及び5で認定したとおり、第4回から第10回までの団体交渉における1回当たりの時間は1時間30分ないし2時間30分であり、開始時刻も午後6時30分以降であったものである。しかも、M学務部長は本件審問において、団体交渉に関する組合の要求書に関し、理事長、同学務部長を含む他の理事、総務部長、総務課長、学園代理人が出席して学園内で検討した旨証言をしているところである。これらに鑑みると、議題に係る学園関係者が都合を調整するなどして、第10回までのいずれかの団体交渉に出席することは可能であったと言わざるを得ない。因みに、前期第1の5及び6で認定したとおり、多忙である年末から新年度にかけての時期を含むその後の学園の出席者は代理人と総務課長に加え、議題に係る関係者が出席しているところである。

以上のとおりであるから、第4回ないし第10回の本件解任通告及び本件削減通告に係る団体交渉(第8回を除く。)への学園の対

応は不誠実であったと言わざるを得ず、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と判断する。

#### 4 救済の方法

不当労働行為と認める本件解任通告、本件削減通告及び本件雇止通知については、なかつたものとして取り扱うのが相当である。Cにあっては、本件申立て後に退職していることを斟酌し、退職時までについては専任講師への復帰を、退職後については本命令受領日をもって専任講師として採用したものとしての取扱いを命ずるものとし、Dにあっては、本件削減通告及び本件雇止通知前の科目又はそれに相当する科目を担当したものとしての取扱いを命ずるものとし、この兩名の復帰に伴う諸問題については団体交渉により解決されることが相当であるので、主文第1項のとおり命ずることとする。

また、本件専任講師解任等が明らかに不当労働行為意思に基づきなされたものであったことに加え、第4回ないし第10回の本件解任通告及び本件削減通告に係る団体交渉(第8回を除く。)への学園の対応が不誠実であったことについて、他の教職員にも周知せしめることが相当であり、且つ又、今後、これらと同様の行為が繰り返される虞れなしとしないので、主文第2項のとおり命ずることとする。

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14年12月17日

神奈川県地方労働委員会  
会長 松田 保彦 ㊞

「別表 略」