

命 令 書

再審査申立人 学校法人湘南工科大学

再審査被申立人 湘南工科大学教職員組合

同 X 1

同 X 2

同 X 3

主 文

I 初審命令主文第 3 項を次のとおり改める。

- 3 再審査申立人は、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 メートルの白色木版にかい書で明瞭に墨書し、再審査申立人の 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

去る平成 年 月 日、中央労働委員会において、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を非難する等の内容の理事会見解を教職員に送付し、掲示したことは、労働組合法第 7 条 3 号及び第 4 号に該当する不当労働行為であり、教授会をして上記推薦の取下げを決議せしめたことは、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、当法人の学長が、貴殿らに貴組合からの脱退と上記救済申立ての取下げを迫ったことは、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認められました。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 1 殿

同組合員 X 1 殿

同組合員 X 2 殿

同組合員 X 3 殿

学校法人湘南工科大学

理事長 Y 1

II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、学校法人湘南工科大学（以下「法人」という。）が、①昭和56年7月から平成元年3月までの間に、湘南工科大学教職員組合（以下「組合」という。）の組合員に、脱退を勧奨したこと、②湘南工科大学（以下「大学」という。）教授会から教授昇任候補者として推薦された、組合員である助教授X1、同X2及び同X3（以下それぞれ「X1」、「X2」、「X3」といい、まとめて「X1ら3名」という。）を教授に任用しなかったこと及び③組合及びX1ら3名（以下「組合ら」という。）が不当労働行為救済申立てを行ったことを非難する理事会見解を掲示等したこと、④同教授会をして上記推薦の取下げを決議せしめたことが不当労働行為であるとして、神奈川県労働委員会（以下「神奈川県地労委」という。）に対し、上記①及び②に関し同3年7月1日に、上記③及び④に関し同年12月18日に、それぞれ申立てのあった事件（神奈川県地労委平成3年（不）第11号、同第20号。以下それぞれ「3年11号事件」、「3年20号事件」という。）である。

なお、組合は、教授職は管理職である旨の就業規則の変更手続きが進められていること及びY1学長（以下「Y1学長」という。）がX1ら3名に上記申立ての取下げと脱退を迫ったとして、同4年3月5日に同地労委に対し、審査の実効確保の措置勧告を求める申立てを行っている。

- 2 初審神奈川県地労委は、両事件を併合審査し、同7年12月27日、法人の上記行為はいずれも不当労働行為に当たるとして、X1ら3名を同3年4月1日付けで教授に任用したものとしての取り扱い、教授としての賃金相当額と既支払額との差額に年5分を加算した金員の支払い及び文書掲示を命じたところ、法人は、これを不服として翌28日、再審査を申し立てたものである。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 再審査申立人

ア 再審査申立人法人は、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、平成2年4月（以下、元号を略して表記する。）に現名称に改称したものであり、肩書地に法人の本部を置き、大学のほか、同大学院、同附属高等学校を設置しており、教職員数は、3年11号事件初審申立て時約230名である。

なお、大学は、38年4月に相模工業大学として開設され、法人の改称とともに現名称に改称したものであり、機械工学科、電気工学科、情報工学科（52年3月までは、数理工学科）、材料工学科（元年度に開設）及び教養過程の4科1課程から成る、工学部のみの単科大学である。

イ 法人の管理組織は、法人を代表する理事長のほか、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、理事長

の諮問機関である評議員会などから成っている。

ウ 法人は、その設立当初から厳しい経営環境にあったが、51年4月に会頭として迎えたY2（以下「Y2会頭」という。）及び同氏が社主であったS社からの多額の寄付や融資などの財政支援によって、その経営の再建が図られることとなった。

そして、56年4月にY1が理事長（以下「Y1理事長」という。）に就任し、59年11月からはY3が理事長に就任（以下「Y3理事長」という。）し、8年5月には再びY1理事長となった。

なお、Y1理事長は、後記2の(3)カのとおり、56年6月からは学長代行を同年7月からは学長を兼任している（以下、学長としてのY1理事長を「Y1学長」という。）。

この間法人においては、第一次教育施設整備計画（56年12月1日～60年3月25日）乃至第五次同計画（5年3月1日～7年2月28日）が策定、実施されるとともに、元年度には材料工学科が開設され、5年度には機械工学、電気工学、材料工学の各専攻に大学院工学研究科（大学院修士課程）が設置されたり、また14年間認可の無かった入学定員増が59年度に、さらに61年度、4年度にも実施されるなど大学の教育環境の整備拡充が飛躍的に図られた。

こうしたことから、Y2会頭とY1学長は法人にとって、最大の功労者として認識されていた。

エ なお、Y2会頭は、法人がそのために新たに会頭規定を設けて迎えたものであったが、その会頭規定には、「初代会頭は本学の経営難に当り再建のための莫大なる資財を投入し、本学の再建を図りつつ、校舎及び施設の増設拡充に偉大な功績のあるY2氏とする。」、「会頭は理事会に対して本学の運営等、すべてについて意見を述べるができる。」と定められていた。そして、Y2会頭は、求めに応じて理事会に出席して助言し、理事会は、その助言を審議に反映させていた。

なお、60年3月にY2会頭が没した後、Y1理事長はS社の代表取締役社長に就任している。

(2) 再審査被申立人

ア 再審査被申立人組合は、48年7月に相模工業大学教職員組合として結成され3年7月に現名称に改称したものであり、大学に勤務する教職員等で組織されており、組合員数は、3年11号事件初審申立て時34名である。

イ 再審査被申立人X1は、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月に大学の数理工学科の助手として採用され、46年4月に同科専任講師に、49年4月に同科助教授に昇任し、現在に至っている。専門分野は、情報数学である。

X1は、その結成時からの組合員であり、代議員会議長、副執行委員長、書記長を歴任し、58年7月から1年間、執行委員長に就任した

ことがあった。また、59年10月から6年までは、組合が加入してい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ていた。

ウ X2は、44年3月に名古屋大学大学院修士課程を修了し、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、48年4月に同課程専任講師に、50年4月に同課程助教授に昇任し、現在に至っている。専門分野は物理学である。

X2は、その結成時からの組合員であり、書記次長、副執行委員長、書記長等を歴任している。

エ X3は、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、44年4月に大学の数理工学科専任講師として採用され、45年3月に理学博士号を取得した後、46年4月に同科助教授に昇任し、現在に至っている。専門分野は、情報物理である。

X3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ている。

2 背景的労使事情

(1)「教授会に望む」の配布

Y2会頭は、55年12月1日付けで「教授会に望む」と題する文書を教員に配布した。その文書には「教授会に対する私の不満」として「・・・教授会の一部策動分子は、何の目的で左記のような非常識な発言を行うのか理解に苦しむ・・・例えば最近の教授会で・・・」として、組合の当時の執行委員長X4教授（以下「X4委員長」という。）、X1、X2などの発言者名と発言内容、発言年月日が記されており、最後に「教授会の改組を望む」として、「現在の教授会は・・・一部不良分子」に策動され、正当なる活動をしていない・・・真人間を以って再編成することを希望し・・・教授会を本来の姿に建て直すことを望む」と結ばれていた。

なお、この教授会とは、教授のみを構成員とする正教授会とは別に、教授、X1ら3名を含む助教授、講師を構成員として開催されて来ていた「教授会（教員会議）」（以下「教授会（教員会議）」という。）を指したものであり、当時、人事案件は正教授会で、それ以外の案件は教授会（教員会議）が処理することとされていた。

(2) 組合員の範囲に関する協議の経緯

ア 55年12月23日、組合が法人に、「組合員に対し組合脱退を誘導するかのような言動があるので行わないよう」文書で抗議と申入れを行ったところ、法人は同月25日付け文書で、「同年3月及び同年5月に非組合員の範囲について協議を申し入れているが、その機会を得ていないので改めて協議を申し入れる」旨を回答した。また、翌56年5月及び6月にも、組合が法人に「理事等から組合員が脱退の示唆を受けた」などと文書で抗議したところ、法人は組合に文書で、「非組合員の範

囲についての協議を申し入れる」と応えた。

イ その後63年に至り、法人は組合に、非組合員の範囲に関して、同年5月16日付け文書で、「大学事務局所属は係長以上、教員は教授及び客員教授などを管理監督の地位にあるものとして非組合員としたい」旨の申入れを行い、また、組合は、元年度、2年度及び3年度の春季要求書の中で、「組合を脱退するようにという不当な圧力を加えないこと」、「組合員の範囲については、組合が決定することであるから、理事会はその範囲について一方的に制限を加えないこと」を要求し続け、これに対し法人は、「貴組合の要求として受け止めておく」、「非組合員の範囲について、理事会は、63年5月16日付文書で貴組合に協議申し入れをしている」と同じ回答を繰り返すに止まっていた。

このように、法人と組合との折衝は文書でのやりとりに止まり、実質的な協議が行われることなく推移し、組合員の範囲に関する労働協約の締結にも至らなかった。

(3) 学長選とこれをめぐる対立

ア 56年3月2日、組合は「学長選挙の件について」との議題を含む団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。これに対し法人は、同月5日付け文書で、「団交議題として不適当と考えるので取下げ願います」と文書で回答した。

また、組合は翌6日、同年2月に行われた学長選挙に関する執行部見解を発表した。この見解には、理事長経由で学内に配布された「学長選挙についての急告」（以下「急告」という。）と題する、同月21日付けY2会頭名文書の中に「・・・学長の選任に誰れ彼と指図はしないが・・・敢えて私見を述べる。・・・私の希望を無視し、勝手に不適格者を選任した場合、私の本学に対する債権の即時回収・・・という不本意な事態となり・・・」とあり、「A候補者は最適任者と認めるがB候補者には満足していない」旨の記載があったこと等をとらえ、「・・・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」等との記載があった。

イ なお、大学ではこれより先の55年11月、当時の学長が突然辞任したため、翌56年2月25日には、専任の教授、助教授、講師、助手及び課長以上の職員らが選挙権を有する学長選挙（以下「第一次選挙」という。）が行われた。選挙はY2会頭が強く推す候補者A氏と他の候補者B氏により争われたが、B氏が当選した。しかし、理事会は、B氏が辞意を表明したとして学長に選任しなかった。結局、B氏は同年3月6日付けで学長就任を辞退した。

この、第一次選挙後、教授会（教員会議）は、同会議名で、当選したB氏を学長に選任するように当時の理事長に書面で要請したり、理事会がB氏を学長に選任しなかったことについて、書面で遺憾の意を表明したことがあった。

前記アの急告は、この学長選挙投票日の4日前に出され、前日に学内に配布されたものであった。

ウ B氏の辞退を受けて、同月17日には再び学長選挙（以下「再選挙」という。）が行われることとなり、再度立候補したA氏と他の候補者C氏により争われたが、C氏が当選した。しかし、今度は評議員会が、「なお手続上の慎重を期すため継続審議とする」ことを決議したため、C氏は選任されないまま同年5月に至り学長就任を辞退した。

エ 再選挙終了後、Y2会頭は、同年4月25日付け「相模工大新聞」の「学長選の真相」と題する記事の中で組合に関し、「教職員組合の威力を以て組合員に強制して〇〇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」等と述べた。これに対し、組合は5月12日付けで、同記事は「事実無根である」とする抗議の執行部見解を発表した。

オ 同じく同年4月下旬、週刊誌に、学長選や4月3日に就任したY1理事長就任に関する記事が、X4委員長のコメントを付して掲載された。ところが、このコメントに関して5月初め、「Y1後援会の青年行動隊員」名義の封書がX4委員長に送付され、X4委員長は、「脅迫したもの」として告訴したところ、このことが全国紙でX4委員長のコメントを付して報道された。これらのコメントの内容等に関し、法人は、「Y1理事長の威信を失墜させた」などとして同年6月22日、X4委員長に当分の間の就業差止めを命じた。

なお、この就業差止めは、東京私大教連を含めた話し合いの結果、7月16日に解除された。

カ 上記イ及びウの経緯から、学長が選任されないままとなっていたが、同年6月18日には工学部長が辞任し、学長及び工学部長ともに不在という事態になった。このため、同日開催の理事会は、今後の措置をY1理事長に一任した。また、同日開催の教授会では、Y1理事長が学長権限を執行することを確認する決議が行われ、Y1理事長が学長代行を兼任することとなった。

なお、同日以降、それまで273回を重ねていた前記(1)及び上記のエの教授会（教員会議）は開催されなくなった。

そして、同年7月1日開催の教授会は、「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Y1理事長に一任するとともに、Y1理事長を学長に推薦することを決議し、これを受けて理事会が同年3日、Y1理事長を学長に選任したことにより、理事長が学長を兼任することとなった。

(4) 就業規則改正問題とY1学長の辞意表明

ア 60年11月21日開催の60年度賃金改定の団交において、法人は組合に、給与・退職金規程（案）を提出した。この提案を受け、その後約1年強の間、文書によるやりとりがあり、また団交も行われたが結局進展

がみられず、法人は組合に、62年1月30日付け文書で、協議打切りを通知した。

イ 協議打ち切り後の同年2月及び3月の2回にわたり法人は、職員に文書で、同規程（案）にかかる就業規則改正に向けて労働者の過半数を代表する者からの意見聴取をするため、代表者を選出し意見を提出するよう要請した。これに対し組合は、「代表団を形成したので代表団の意向を尊重するよう」法人に要請したが、結局、当該代表団から意見を聴取するには至らないまま、法人は、同年6月19日、所轄労働基準監督署に、就業規則の変更届を提出し、同年7月1日から施行した。

ウ この就業規則の変更に關し組合は、同年6月30日、神奈川地労委に不当労働行為救済申立て（神奈川地労委昭和62年（不）第20号。以下「62年20号事件」という。）を行い、また、同年7月には62年度賃金改定問題についてもあっせんを申請した。

神奈川地労委は、この2件についてあっせんによる解決を図ることとし、同年10月にはあっせん案を提示した。しかし、法人がこれを拒否し、62年20号事件については、63年3月までに計4回の審問が重ねられた。

エ 第4回審問終了後の63年4月4日、Y1学長は、「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。これに対し学内では、教授会が同月6日、「辞意の撤回に努めること」を決議したり、情報工学科では、同科長名で、同月18日付けで「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する」との内容の文書をY1学長に提出したり、あるいは学長慰留署名が教職員から集められたりした。

なお、このような文書を提出したのは情報工学科のみであった。

ところで、これにより先に情報工学科では、同年2月1日付けで学科長名の「要望書」を、理事を兼ねているY4工学部長（以下「Y4学部長」という。）に提出していた。その内容は、「情報工学科のX5講師（以下「X5講師」という。）から『法人のY5理事が、X5講師の出身大学の在学中の指導教授のもとに出向き、X5講師が組合員を続けることは、本人にも不利になるし、今後、その大学出身者の採用にも不利になる』旨を告げたとの報告を受けたが」、「・・・もし事実であるとするなら、・・・」、「事実関係の確認」、「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 そして、Y1学長が辞意を表明した後の同年4月19日、組合と法人の間に、62年20号事件に關し、「誠意をもって協議する」旨の合意が成立し、それぞれの弁護士を含めた労使協議（以下「予備交渉」とい

う。)が行われることとなった。その予備交渉の結果、同年11月に至り合意に達したことから、組合は、同年12月23日、上記救済申立てを取り下げた。

なおY1学長は同日、辞意を撤回した。

カ 組合とY1学長との懇談会

予備交渉が行われることとなった後の同年5月18日、Y1学長と情報工学科の教員との懇談が行われ、その終了後、法人からの申入れにより、Y1学長と組合との懇談会が行われた。懇談会には組合からは執行部が、法人からは学長ほか理事長、大学事務局長等が出席した。その席上、Y1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。・・・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。

なお、この時期は、後記3の(3)オのとおり、教授昇任候補者として教授会から推薦された11名のうち、X1ら3名と退職者1名を除く7名（以下「他の7名」という。）のうち6名までが既に教授に任用されていた時期であった。

3 56年度以降の教授任用状況及びX1ら3名の教授不任用

(1) 教員の任用手続き

法人は、大学の教員の任用手続きについて、「湘南工科大学教員の選考に関する内規」（以下「選考内規」という。）を定めており、選考内規では、昇任、採用など任用手続の流れは、①学長は、教員の定年・辞任・欠員の場合のほか、各学科・課程の専任教員としての採用・昇任を必要とするとき、その他教授会が必要と認めたときなどに、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されていた。

(2) Y1理事長就任後の教授の任用状況

ア 法人では、Y1理事長が就任した56年度以降、教授の任用は、大学設置基準（文部省令）を充足するのに必要な場合にのみ行うことを方針としていたとしている。

なお、大学設置基準別表では、学生の収容定員に応じて必要な専任教員数が定められており、「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」と定められている。

イ そして法人は、56年度から59年度までの間についてみると、56年度には教授を任用せず、57年度には、58年度からの入学定員増が認可された場合に大学設置基準に照らして不足となる教授（以下「設置基準不足数」という。）5名を充足するため3名は教授に昇任させ、2名

の客員教授の委嘱を行い、58年度には、59年度からの入学定員増が認可された場合の設置基準不足数4名を充足するため3名を教授に昇任させ、1名の客員教授の委嘱を行い、59年度には教授任用を行わなかった。

(3) X 1から3名を含む11名の教授昇任候補者の推薦

ア 教授昇任に関する各学科・課程の動き

60年度後半に至り大学では、61年度における臨時入学定員増に伴い、設置基準不足数を充足するための教授名を11月中旬までに文部省に報告する必要に迫られていたが、既に教授昇任要請等を行っていた情報工学科、教養課程及び機械工学科からは、次のような教授昇任に向けての動き等が顕れた。

(ア) 情報工学科では、かねてより2名の教授昇任を要請していたが、60年10月26日に当時のD工学部長より情報工学科長に、「理事会と色々折衝したが、昇任人事は、極めて困難な状況にある。困難である理由は明言できないが、定員増に向けて1名の教授が必要であるので教授（客員教授でも可）1名を11月10日頃までに手当てして欲しい」との話があった。

これを受けて情報工学科では、同年10月30日付けの学科長名文書で、D工学部長に対し、「・・・今回のように理由不明の理事会の意向だけで人事が、停滞することは・・・憂慮にたえません・・・本来、教授昇任をとめておいて、教授1名増の手当てを指示することは極めて不自然で理解に苦しむ・・・」として、「教授昇任に関する、教授会手続きを進めるよう」申入れを行った。

この申入れに対しD工学部長は、翌月6日に、「教員人事に関しては、ここ数年慣例化した手続として、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。しかし、いずれにせよお申し越しの件については、学長と一度よく話し合ってみる事を約束する。11月10日までに、例えば本学退職者などに客員教授を委嘱し、その任期中にしかるべき教授を採用するという2段階で進めてもらいたい」と答えた。

なお、情報工学科長はこうしたやりとりを要旨にまとめ、D工学部長宛に、「お話の内容は次のようなものと了解している」として手渡していた。

この後さらに、情報工学科長は、同月13日及び翌61年1月10日開催の部長等会議（学長、工学部長、各学科長、教養課程主任及び教務部長等により構成）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」旨の要望を行った。

(イ) 教養課程では、60年11月8日に開催された臨時課程内会議で、同課程主任は、「設置基準上、教授が1名不足しており、既に本課程か

らの昇任候補者を推薦してあるが、現時点では未処理となっている。
臨時定員増の申請に伴い補充する必要がある教授1名の氏名を文部省に届けなければならないが、この点につき審議願いたい」旨を説明するとともに、同月6日に開催された拡大幹事会に出席していた副学長が「自分の努力不足により、現在まで、学長が選考委員会を開催するに至っていない」と発言していたと報告した。

(ウ) 機械工学科では、同年12月10日開催の学科会議において、1名の教授昇任願を提出することを決定した。

イ 60年度第10回教授会の状況

こうした経過を経て、61年2月4日には、選考内規に則って選考委員会（工学部長、教務部長、各学科・課程の学科長・主任等により構成）が開催された。この選考委員会では、上記(ウ)の機械工学科から昇任願いのあった1名については、同科には設置基準不足はないとして選考の対象とされなかった。

そして電気工学科から昇任願いのあった3名、情報工学科からの同X1とX3の2名、教養課程からの同1名計6名については、属性に関する「個人調書」、著書、論文等の発表、翻訳に関する「教育研究業績書」、担当授業科目などの「職務調書」を作成の上、選考内規中の教育資格審査基準にあてはめた結果を所見として添え、「教員選考調書」をY1学長に報告した。

なお、教員資格審査基準とは、論文、著書、研究発表等一点一冊一回ごとに0.1乃至1点の評価点の合計点と教育研究経歴年数によって、教授、助教授、講師、助手としてあらかじめ定められている水準に達しているかを判断するためのものである。

これを受けて、同月19日開催の60年度第10回教授会には、上記6名の教授昇任候補者としての適否が付議されたが、これに対し機械工学科と教養課程の教授から、「各学科・課程間の推薦人数のバランスに欠けるあるいは公平を欠く」等の異論が出され、継続審議となった。

ウ 60年度第11回教授会の状況

継続審議となったこと等から追加の推薦があり、同年3月10日には再び選考委員会が開催された。そしてこの選考委員会では、新たに電気工学科1名、機械工学科1名X2を含む教養課程3名の計5名について審査することとなり、その結果を前記同様、Y1学長に報告した。

これを受けて、同月12月開催の60年度第11回教授会には、この5名が追加して付議され、同教授会は、前回付議の6名を含め計11名を教授昇任候補者としてY3理事長に推薦することとした。

なお、Y1学長は、この教授会に出席せず、委任状を提出していた。

ちなみに、この11名という数は、設置基準不足数3名を大幅に上回り、当時の教授数24名（客員教授を含む）の約50%、助教授数28名の約40%に相当する数であった。

エ 本件教授昇任候補者の推薦に対する法人の対応等

教授会から11名の教授昇任候補者の推薦を受けたY3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Y3理事長に一任した。

オ その後、法人は、61年3月31日から元年4月1日までの間に、11名のうち退職した1名及びX1ら3名を除く他の7名について、別紙1のとおり、順次教授に任用した。すなわち、60年度には、61年度からの臨時入学定員増が認可された場合の設置基準不足数3名（電気工学科、情報工学科、教養課程各1名）を充足するため他の7名のうち1人目を教授に任用し、2名の客員教授の委嘱を行い、61年度には同2人目を、そして、62年度には同3人目と4人目を任用し、さらに、63年度には同5人目と6人目を任用し、3名を採用し、元年度には同7人目を任用し（元年4月1日付け）、4名を採用した。

しかし、X1ら3名については、本件再審査審問終結時（8年12月11日）まで教授に任用していない。

カ なお、大学において教授昇任が行われるようになった。47年から元年度までの教授の任用状況と組合加入・脱退の状況は、別紙1のとおりである。すなわち、47年度から54年度までの間に11名の昇任が発令されたが、いずれも組合員のまま昇任するかまたは昇任後に組合に加入した者もある。しかし、55年度を境にそのほとんどが昇任前に組合を脱退しており、60年度以降元年度までに順次昇任した他の7名についてみると、6名が昇任前に脱退し、1名が昇任後に脱退している。

そして、47年度以降元年度までの間においては、X1ら3名を除けば、教授会が教授昇任候補者として推薦した者全員が教授に任用されている。

キ 元年度以降においてもX1ら3名は教授に任用されないままであったが、法人は各科・課程において別紙2のとおり、教授の任用を行った。

なお、元年度前後には、次のような教員任用環境の変化があった。

(7) 法人は、63年5月18日開催の理事会において、材料工学科の設置を決定し、元年4月に同科を設置した。㊦さらに、同年10月16日の理事会において、全科に大学院を設置することを正式に決定した。

なお、大学院は材料工学科に初めて卒業生が出る5年4月に設置する構想であった。

(イ) そして、5年4月からの大学院工学研究科（修士課程）設置の準備として法人は、教授の任用基準の運用を厳格化し、「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かかる要件を充足し、大学院設置審議会が『修士課程の研究指導及び講義担当適格者（M㊦と記号で表記される）』または『同研究指導の補助並びに講義（及び実験）担当適格者（M合と記号で表記される）』の判定を

得られると法人が判断する」教員（以下「修士課程担当適格者」という。）を優先的に任用することとしたとし、その厳格化の実施時期は、材料工学科は63年から元年ごろ、他3科は元年10月以降としている。

- (ウ) こうして法人は、別紙1のとおり、他の7名のうち5人目を教授に任用した63年度から大学院が設置された5年度までの間、機械工学科、電気工学科及び材料工学科において17名の教授を任用したが、このうち修士課程担当適格者は15名であり、同適格者として扱われなかった2名は、63年4月1日と元年4月1日に任用した、他の7名のうち2名で電気工学科所属であった。

なお、他の7名のうち最後の者を教授に任用した元年4月1日から5年度までの間に、X1、X3が所属する情報工学科では3年度に1名が修士課程担当適格者として採用されたものの、同科及びX2が所属する教養課程で教授に昇任した者はいなかった。

- (エ) なお、大学院設置基準（文部省令）は、大学院においては、次の各号に掲げる資格を有する教員数を、数専攻ごとに必要数置くものとされている。

「修士課程を相当する教員にあっては、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 芸術、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、特に優れた知識及び経験を有する者

（以下略）」

- (オ) そして大学院設置審査基準要項では、設置認可に必要な教員の資質と数について、修士課程担当適格者とそれ以外に分けて必要な数が示されている。ちなみに工学系専攻科については「M㊦」が4人以上、「M㊦」と「M合」を併せて7人以上とされている。

- (カ) なお、大学院設置認可時においては、大学から申請のあった者が、修士課程担当適格者であるか否かについても大学院設置審議会において審査されるが、これも法人が申請して初めて審査の対象となるものであり、申請されなければ審査の対象とはなり得ないものであった。そして誰を修士課程担当適格者として申請するかは大学の判断に委ねられているものである。

しかしながら、その判断基準については、成文化されたものはなかった。

- (キ) なお、法人は、4年7月開催の理事会において、機械工学、電気工学及び材料工学の3専攻については大学院設置申請受理の見通し

がたったとして設置申請を行うこととした。しかし、情報工学科については教員組織未充足であり、認可の見通しが立たなくなったとして大学院設置申請を見送った。

(4) 教授不任用に対する組合の対応

ア 団交の申入れと要望書の提出

- (ア) 他の7名のうち5名が未だ昇任していなかった62年3月3日、組合は法人に、教授会から教授昇任候補者として推薦のあった者を教授に昇任させていないこと（以下「教授不任用」という。）について団交を申し入れたが、同月6日開催の団交で、法人の担当理事は「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交事項ではない」と回答した。

さらに、組合は法人に、同月16日付けで、再び教授不任用問題について団交を申し入れたが、法人は、「団体交渉になじまぬ問題」であるとしてこれに応じなかった。

また、組合は、同日付けで、「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、教授不任用問題解決への努力を要請した。

- (イ) そして、同年6月8日、組合は、春季要求に関する団交の席上、教授不任用問題について触れ、昇任の判断基準を質したところ、法人は、「総合的に判断している」と回答した。

これを受けて、同月15日開催の春季要求に関する団交の席上、組合は「総合的判断には組合員であってはならない」という項目が含まれているかと質したが、法人は「理事会が総合的に判断していることである」と回答するに止まった。

- (ロ) その後組合は、前記(3)のオのとおり、他の7名が元年4月1日までに全員教授に任用されたことから、X1ら3名の教授不任用問題の打開を図るため、2年2月26日開催の団交にY3理事長の出席を要請したが、出席を得られなかった。

- (ハ) さらに組合は、同年6月25日付けで「教授昇任に関する要請」と題する書面を教授会宛に提出し、X1ら3名の教授不任用問題を解決するための教授会としての努力を要請した。

イ 予備交渉の開催、決裂と3年11号事件の申立て

- (ア) 上記ア(ハ)の要請書提出に前後して、教授不任用問題に関しても、前記2の(4)オと同様の、予備交渉が始められることとなった。予備交渉は2年5月から3年2月までの間に8回にわたり開催されたが、結局、合意するに至らなかった。

- (イ) 組合は、同年2月1日付けで、「教授昇任に関する要請」と題する書面を理事長宛に提出し、X1ら3名の教授不任用問題について、予備交渉を重ねてきたことを述べた上、Y3理事長の前向きな対応を要請した。

(ウ) 組合らは、予備交渉が物別れに終わった約４ヶ月後の同年７月１日、神奈川地労委に３年11号事件を申し立てた。

4 ３年11号事件の申立てに対する法人等の対応

(1) 理事会見解の送付と掲示

ア 法人は、組合らが３年11号事件を申し立てたことに対し、３年７月23日、「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）について理事会見解」（以下「本件理事会見解」という。）を発表し、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１カ月以上の間、大学構内の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。また、法人事務局の掲示板と大学事務局の掲示板には、少なくとも７ヶ月以上掲示した。

イ そして、この本件理事会見解には、その前文冒頭に「去る７月１日、突如として・・・申立があり・・・」とあり、続いて申立て内容の解説の後に「・・・理事会は・・・組合との交渉も双方の顧問弁護士を交えたトップの交渉の場で行い・・・」とこれまでも交渉を重ねてきたことを紹介した上で、「・・・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・・・理事会としては、今後、・・・この問題について毅然とした対応をしていく所存で・・・教職員各位・・・も、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・・・」と、また、「私立大学が生き残るために一定の経営理念を持ち、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・・・」、「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、・・・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」、「本件申立は、不当労働行為としての救済の問題と次元を異にするものである。教員の人事はあくまで理事会と教授会の間で進めるべき問題・・・」などと記載され、そして、「理事会は、本学を運営し、発展を図って行くためには、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、以上述べた諸事情を勘案の上、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」と結んでいた。

ウ 本件理事会見解の掲示に対し、情報工学科は学科長名で、３年９月４日付けでＹ４工学部長と学生部長宛に「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よう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。また、共に教育を行っている学科の教員としても、困惑せざるを得ません」と述べた上、事態の解決への努力を要請した。

(2) 3年11号事件申立て取下げ要請署名等

ア 3年8月10日、組合らに対し、事務系職員有志代表職員2名（以下「有志代表」という。）の名義で「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「取下げ要請文」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、・・・申立を取り下げるよう要請する・・・」とあり、別紙として、「Y3理事長の説明を受け、諸情勢を踏まえ、事実経過を認識した上で、理事長の考え方及び理事会見解が、本学運営上必然であると判断するので、神奈川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」旨の主旨とともに事務系職員61名の署名、捺印のある書面が添付されていた。

なお、有志代表のうち1名は、大学事務局次長で法人側の団交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た。

イ そして、有志代表は、同月9日付けでY3理事長宛に、「61人の賛同を得て、組合及びX1ら3名に対し、神奈川地労委への救済申立を取り下げるよう要請した」旨とともに、「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る報告文を提出した。

ウ さらに、これらの取下げ要請文及びY3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「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、同年9月4日から同月19日まで大学構内の1号館の入口付近に掲示された。

(3) 教授会における推薦取下げ等決議等

ア 3年9月11日開催の部長等会議において、情報工学科長は、「3助教授問題について、解決に向けて御尽力、御配慮いただくようY4理事（Y4工学部長と同一人）及びY6理事長に対して文書でお願いした」と報告し、材料工学科長は、「学科会議において、大学執行部は、3助教授問題について、どう考え、どう対処するのか聞きたいとの意見があったので、工学部長のお考えを伺いたい」と述べた。これに対しY4工学部長は、「立場上、深刻に受け止め、教授会においても、できる限り早い機会に、この問題を諮る必要があると考えている」旨を答えた。

イ 同月18日開催の教授会は、「(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」ことを決議（以下(1)及び(2)の決議を併せて「推薦取下げ等決議」といい、(2)の決議を「推薦取下げ決議」という。）するとともに

に、決議したことを翌19日付けでY 3 理事長に報告した。

なお、この推薦取下げ等決議は、協議事項の「(5)当面の緊急課題について」の審議の際に行われたものであるが、同協議事項は、同月13日付けの教授会開催通知には記載がなく、当日の議事日程において追加されたものであった。

また、推薦取下げ等決議は、理事であるY 4 工学部長が、「・・・まだ発令されていない当該3人の助教授の昇任について、大学及び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」などと趣旨説明を行い、あらかじめ用意した決議案を提案し、これを受けて、約90分間の意見交換を行い、「いったん」を加えることとなり、その修正文を読み上げ、誰も異議を申立てなかったことから、全会一致で決議された扱いとなったものであった。

ところで、大学には、教授昇任候補者の推薦取下げに関する規程もなければ前例もなく、また、この決議の前に選考内規にある選考委員会も開催されていない。

ウ この推薦取下げ等決議に参画した教授の中には、「教授は管理職であることを制度的に明確し、組合員のまま教授になることはできない。このことは問題の解決にもなる」ものと理解していた者がいた。

しかしながら一方、同じく参画した情報工学科長は3年10月7日付け文書でY 4 工学部長に、「・・・学科会で・・・遺憾である意見を始め、種々の意見が開陳・・・私の理解が不十分な部分や、教授会でも必ずしも明確にされなかった所などがある・・・」として、「再検討の内容と時期」、「教授の管理職としての明確化の具体的な内容と進め方」などを確認したいと申し入れた。

また、同じく参画した教養課程主任は、同年10月23日付け要望書でY 4 工学部長に、「・・・教養課程会議で多くの質問が出・・・出席した教授から説明・解説・・・疑念を解くに至りません・・・」として「制度化された場合の『管理職』と従来の教授職との違い」、「(1)と(2)の決議内容の関連性」などについて提案者であるY 4 工学部長の回答を要望した。

なお、推薦取下げ決議の中には、「再検討を行う」とあったが、その後、本件再審査審問終結時においても再検討は行われていない。

(4) 推薦取下げ等決議後の組合とY 4 工学部長等のやりとり

ア 推薦取下げ等決議の翌々日である3年9月20日、執行委員長と副執行委員長はY 4 工学部長と、また、同年10月23日にも組合の執行委員3名とX 1ら3名が、学生部長及び事務部長同席の上、Y 4 工学部長と面談し、推薦取下げ等決議の内容等について確認した。

そして、組合は、23日の面談におけるやりとりを、同年11月5日付け発行の組合ニュース第1235号に「Y 4 理事、今までの不当労働行為も積極的に認める」との見出しで掲載した。その中で、Y 4 工学部長

の説明として、「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」、「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。本年7月1日の不当労働行為救済申立てにより、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」、「理事会は、従来より教授は管理職であり、組合員であって欲しくないとの強い見解を持っている。このことは多くの教授も理解している」、「管理職の内容は教授会として決めるべきものではないことは認識している。しかし、教授会メンバーであることだけでも管理職に当てはまると考えている」、「管理職とは、『組合員であってはならない』ということで、この点を理事会に対し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」などと記載されていた。

イ この組合ニュースに対してY4工学部長らは、同年11月21日付けで、この面談に出席したX1ら3名を含む6名に「会談の内容を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」などとする文書申し入れを行った。

これに対し組合は、同年12月2日付け書面で、「出席者間での記録の確認を行ったので、会談の内容と異なる記述はない」旨をY4工学部長らに申し入れた。

ウ また、Y4工学部長らは同2日付けで教職員に、この組合ニュースに関し「内容が事実と相違しているので、適切な判断を願いたい」旨の書面に配布した。

なお、この書面の中には、「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」との記載があった。

このY4工学部長らの書面に対して組合は、同月12日付け書面で「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。

(5) Y1学長との会談と3年20号事件申立て

ア 前記(4)のイ及びウ記載の書面による応酬のあった3年12月2日、Y1学長からの申し入れにより、Y1学長とX1ら3名との会談が学長室で行われた。その席上、Y1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認めない。法律ではない。おれの信念だ。取り下げろ」、「Y 1 と 3 人の全面戦争になっている」「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・評議員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判断すればよい。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」、「11 人を推薦した教授会にも、今回の決議の教授会にも Y 1 はいない。勝手にやったことだ。おれは納得していない」、「理事会の文書は小細工に過ぎない」、「そちらで対応を考えてこい」などと述べた。

これに対して X 1 ら 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」などと答えた。

イ 3 年 20 号事件の申立てについて

同年 12 月 18 日、組合は、本件理事会見解と推薦取下げ決議等に関して、神奈川地労委に 3 年 20 号事件を申し立てた。

ウ 翌 4 年 2 月 19 日、後記(6)の教授会当日、Y 1 学長からの申し入れにより、再度、Y 1 学長と X 1 ら 3 名との会談が学長室で行われた。席上、Y 1 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 X 1 ら 3 名は、「地労委問題は個別には対応しない」、「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」などと答えた。

(6) 3 年 20 号事件申立てに対する教授会等の対応

4 年 1 月 29 日開催の部長等会議は、3 年 20 号事件申立てに関して、「遺憾である」との態度を表明した。

翌 2 月 19 日開催の教授会で Y 4 工学部長は、「部長等会議では、『(20 号事件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』との意見が多数出たので、この申立ては遺憾であるとの態度表明をした。教授会としても了承して欲しい」旨の発言があった。

この発言を受けて教授会は、協議の結果、「教授会としても、部長等会議と同様遺憾である」ことを確認した。

(7) 就業規則の改正等

法人は、前記(3)のイのとおり、3 年 9 月 18 日開催の教授会において、

「教授職は管理職である」旨の決議が行われたことを受けて、同年12月2日開催の理事会において、就業規則等の一部を改正することを決定し、4年1月24日に改正案の内容を公示した。この改正は、「教授（客員教授を含む。）を管理監督の地位にある者とする」という内容であった。

この就業規則改正の動きを受けて組合らは、同年3月5日、神奈川地労委に対し、この就業規則の変更手続きが進められていることとY1学長による申立ての取下げと脱退勧告があったとして、3年11号及び20号事件申立てに関し、「審査の実効確保の措置勧告」を求める申立てを行った。

この申立てに対し、神奈川地労委は、同年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。しかし、法人は同手続きを進め、同年10月1日に所轄労働基準監督署に就業規則の変更を届出した。

5 法人の独自の大学経営についての信条と大学教授の職務権限

(1) 法人は、教授の任用に当たって、法人の大学の教授には独自の信条として、「教授は、①その大学の教育方針、経営方針を尊重して助教授、講師等を指導して自ら高度の専門の教育研究を担当するとともに、教授会の一員として教員人事、教育方針の策定など大学の運営の重要事項を審議する立場にあること、②専門的分野の研究に専念し、かつ、その業績を挙げ得る力が望まれるとともに、人格的にも優れた資質を有する必要があることは（その中には教授会の一員としての適格性も含まれる）当然のこと、教授は時としてその大学の看板であり、その大学の評価を左右すること等から、教授として高度の教育研究業績をもち人格的にも優れた資質を有することはもとより、教授会の一員として大学運営の根幹に参画する立場において管理者としての資質を求めると言うものである」としている。

(2) 法人は、湘南工科大学教職員就業規則に定める「管理監督の地位にある者と定めている教授」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」との関係についての神奈川地労委の釈求明に対し、「教授は、①生徒を教授し、研究に従事する等の教育面のみならず、大学の重要な事項を審議する教授会の構成員として、大学の教員人事、財政等経営事項に関与して、法人の私学経営に重大な影響を与える地位であり機密事項に接すること、②学則の変更を通じて、学部、学科等の新設・廃止、学費を決定する権限を有しており、法人の財政に直接関与することなど」とし、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』に当たると釈明している。

なお、大学の教授の職務権限に関する規程等は次のとおりである。

ア 相模工科大学学則

第62条 教授会は、次の各号に関する事項を審議する。

一 入学、卒業及び退学

- 二 試験及び成績
- 三 学生に対する指導及び賞罰
- 四 教育課程及び授業
- 五 学則の変更及び学事に関する諸規程の制定及び変更
- 六 その他学長よりの諮問

(以下略)

イ 湘南工科大学教授会細則

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) 教育及び研究に関すること
- (2) 学生の厚生、保健に関すること
- (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) 副学長、工学部長、教務部長、学生部長及び図書館長の候補者の推薦に関すること
- (5) 教員の国内及び国外研究員に関すること
- (6) 理事長よりの諮問事項

(以下略)

ウ 学校法人湘南工科大学組織業務管理規則

第4条 教授は、学生を教授し、その研究を指導し又は研究に従事する。

2 客員教授は、教授に準じて学生を教授し、その研究を指導し又は研究に従事する。

3 教授及び客員教授は、学長の命を受け、所属の学科又は教養課程の助教授、講師及び助手の指導監督に当たるとともに、学科長又は課程主任の職務を助ける。

(以下略)

エ 湘南工科大学教職員就業規則

第4条 この規則で管理監督の地位にあたる者とは、次に掲げる者をいう。

- (1) 学長、学部長、学科長、教養課程主任及び図書館長
- (2) 大学事務局長、事務局次長、部長（室長）、課長及び工場長
- (3) 教授（客員教授を含む。）
- (4) その他特に理事会が指定した者

(以下略)

第3 当委員会の判断

- 1 法人は、初審命令が初審申立てを認容し、X 1 ら 3 名の教授不任用、本件理事会見解の掲示、推薦取下げ決議、X 1 ら 3 名を含む組合員への脱退勧奨等いずれもが不当労働行為にあたりと判断し、その救済を命じたことを不服として再審査を申立て、概略以下のとおり主張する。

すなわち、X 1 ら 3 名の教授不任用は法人の合理的な人事権行使の結果

であり、本件理事会見解は組合の教宣活動に対する対抗策として法人の表現の自由の範囲内にあるものであり、推薦取下げ決議は教授会が自主的に行ったものであり、脱退勧奨は事実誤認あるいは採証法則に反する事実認定に基づくものであると主張し、そして、そもそも教授任用にかかる申立ては労働委員会の審査に馴染まないものであるとも主張する。

よって、以下、順次判断する。

2 X 1 ら 3 名の教授不任用について

- (1) 法人は次のとおり主張する。すなわち、X 1 ら 3 名を教授に任用しなかったのは、Y 1 学長が就任した56年度以降は、設置基準不足数を充足する必要がある場合にのみ教授任用を行うこととし、そして他の 7 名を60年度以降、順次任用し終わったところからは、5 年度からの大学院の設置を念頭に置き大学院設置基準等をクリアできるように教授の任用基準を厳格化した結果によるものであり、また、法人の独自の大学経営についての信条等に照らして、X 1 ら 3 名が法人の大学の教授としては不適格と判定したものであって、合理的な人事権の行使の結果である。

よって、以下判断する。

- (2) たしかに、如何なる信条に基づき、如何なる基準によって教授の任用を行うかは、基本的には法人の人事裁量権の範囲内にあるといえる。しかしながら、この裁量も無際限に認められているわけではなく、これが不当労働行為の禁止規定に抵触する場合には、自ずと制限されることとなることは言うまでもない。

そこで、X 1 ら 3 名の教授不任用の経緯について、以下検討する。

ア この間の大学における教授任用状況等についてみると、前記第 2 の 3 の(3)カ認定のとおり、47年度から59年度までの間においても、中でも Y 1 理事長兼学長が就任した56年度から59年度までの間、同 3 の(3)ア(ア)認定の D 工学部長の発言にあるように「理事会側との根回し」の必要が生じていたとしても、教授会から教授昇任候補者として推薦された者がそのまま理事会において承認され、教授に任用されているのが実情であり、また、他の 7 名についても、同 3 の(3)オ認定のとおり順次、教授に任用されているのである。

してみると、教授会から教授昇任候補者として推薦のあった者は、当該年度以降において全て教授に任用されていたのであり、X 1 ら 3 名だけが任用されていないのである。

イ ところで、47年度から元年度までに教授に昇任した者の組合加入状況についてみると、同 3 の(3)カ認定のとおり、54年度まではその殆どの者が組合員のまま昇任あるいは昇任後に加入した者もいるのに、55年度以降においては稀な例を除き、昇任直前までに組合を脱退している。

そして、同 2 の(2)ア認定のとおり、法人は、55年 3 月段階で組合に「非組合員の範囲についての協議」を申し入れ、その実質的な協議が

なされないまま推移していた63年度に至り、同2の(2)イの認定のとおり、職位を明示して非組合員の範囲に関する協議を申し入れており、さらに、同4の(4)ア及びウ認定のとおり、Y4工学部長が組合の会談あるいは教職員への書面の中で、「(61年3月の11名の教授昇任候補者推薦以来) 理事会は、教授は管理職であり、非組合員であるべきとの見解を表明している」旨を述べていること、そして、同4の(3)イ認定のとおり、3年9月の教授会は「教授職が管理職であることを制度的に明確にする」との決議を行うに至っているのである。

してみると法人は、組合に非組合員の範囲についての協議申し入れを行った55年ごろには既に、それまでの、組合員であっても教授に任用してきたことを改め、「教授は管理監督の地位にあるものとして非組合員である」との態度で臨み、63年度以降この態度を明らかにしたものと推認される。

ウ 次に、Y1学長が就任した56年度以降、法人は、設置基準不足数を充足する必要がある場合のみ、教授を任用することをその方針としていたとする点についてみると、たしかに任用数がそれ以前に比して少数となっている。

しかしながら、各年度において、とりわけ11名が教授昇任候補者として推薦された60年度以降において、設置基準不足数が何名であったのか、すなわち、各年度における教授任用数は別紙1のとおりであるが、一方、同3の(2)ア認定の「各年度における収容定員に応じて必要な専任教員の数とその合計数の半数以上を教授とする」と定めている大学設置基準上、各年度において何名の教授が不足していたのかについての疎明がない。

なお、仮に法人の主張するとおりであったとしても、大学設置基準に定める教授の数は最低基準であって、これを超えて任用することが禁止されているわけではないのである。

してみると、法人はかかる任用方針を採ったとするが、その真偽には疑問が残る。

エ 次に、法人が大学院設置に向けて任用基準を厳格化したとする点についてみると、たしかに、法人は63年度以降、同3の(3)キ(ウ)認定のとおり、修士課程担当適格者の任用に意を用いていたことが認められる。

しかし、任用基準を厳格化したとしながら、同3の(3)キ(カ)認定のとおり、その内容が成文化されていたわけではない。

また、教授任用については、同3の(3)イ認定のとおり、論文本数や経験年数等を数値化するなど、教授・助教授・講師・助手ごとに教員資格審査基準があることからすれば、修士課程担当適格者の審査においては少なくとも同等以上の審査基準があつてしかるべきであるのにこれがあるとの疎明がない。

なお、法人は任用基準の厳格化とは、その運用を厳格化したものであるとも主張するが、いかように運用を厳格化したのかについても疎明がない。

そして、法人は、その厳格化の実施時期について、初審においては必ずしもつまびらかにしていなかったところ、当委員会の審査において初めて、材料工学科については63年5月18日の理事会における同科新設決定以降であり、機械工学科、電気工学科、情報工学科については元年10月16日の理事会における大学院設置申請決定以降であると証言したものである。しかしながら、かかる証言は、初審命令において摘示された、任用基準が厳格化したとする時期以降においても修士課程担当適格者以外を任用していたことを糊塗するためのものとの疑いを抱かせるものである。

してみると、法人が任用基準を厳格化あるいはその運用を厳格化したりするが、その実施時期、その内容の真偽について、疑念を差し挟まざるを得ない。

なお、仮に任用基準を厳格化しあるいは運用を厳格化していたとしても、結局のところ、同3の(3)キ認定のとおり、「大学院設置審査基準要項に定める教員組織の要件をクリアするとの大学院設置審議会委員の判定を得られる修士課程担当適格者である」との判断は、第一義的には法人に委ねられており、すなわち、修士課程担当適格者として申請するか否か、あるいは採用するか否かの判断は、すべて法人の裁量に委ねられているのである。

オ 次に、X1ら3名の教授不任用の理由についてみると、法人はこれを具体的に疎明していない。

すなわち、X1ら3名の教授不任用について法人は、何故、他の7名を60年度から元年4月1日までの間に、順次教授に任用していく過程において、あるいは他の7名を全て教授に任用した元年4年2日以降、情報工学科でも任用基準を厳格化したとする元年10月ごろまでの間において任命しなかったのか、さらにその後においても、3年11月号事件の申立て（3年7月1日）を挟んで3年9月の推薦取下げ決議までの間、そして当委員会における審査終結（8年12月）に至ってもなおX1ら3名を教授に任用しなかったのか、その理由について法人は、上記エの「設置基準不足数を充足する必要がある場合にのみ任用することとした」、「任用基準を厳格化したことによる」とのほかには、「法人の独自の大学経営についての信条等に鑑みて、X1ら3名の大学経営に関する考え方の相違からして法人の大学の教授としては不適格と認定している」とするのである。

しかしながら、「設置基準不足数の充足の場合のみ」と「任用基準厳格化」との理由については、上記エのとおりであり、「信条等に不適格」との理由については、X1ら3名の如何なる点がこの「信条等」

にもとめるのかを具体的に疎明しないのである。

そして一方、X 1 ら 3 名が教授会から教授昇任候補者として推薦されたことからすれば、研究業績上の問題は認められなかったのであり、その後これが生じたとの疎明もない。

してみると、X 1 ら 3 名の教授不任用が合理的な人事権の行使の結果であるとする法人の主張には、とりわけ強い疑念を抱かざるを得ない。

(3) 次に教授任用等をめぐる Y 1 学長らの言動について検討する。

ア Y 1 学長は、前記第 2 の 2 の(4)エ認定のとおり、「学長に対する学内の協力体制が万全でない」として辞意を表明した後の 63 年 5 月 18 日に行われた、組合との懇談会において、「今まで組合員を教授したことはない、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」と発言している。

また、同 4 の(5)ア及びウ認定のとおり、3 年 11 号事件申立て後である 3 年 12 月に行われた Y 1 学長と X 1 ら 3 名の会談においては、「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」、「3 人だけが組合と別に決断すればよい。上部団体・弁護士と手を切れ。それならば将来出世」と発言し、さらに、翌 4 年 2 月における再度の会談でも「提訴を取り下げれば、4 月に昇格有り。組合は自主的にやめてくれ」とも発言しているのである。

これらの発言は、時期は 3 年 11 号事件及び同 20 号事件の申立ての前後という違いはあるものの同一の意思のもとになされたものであり、その内容は明らかに利益誘導とともに不利益を言明して申立ての取下げと脱退を強く迫り、組合員である限り教授には任用しないことを直截に表現したものであり、これらの発言を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した初審判断は相当である。

イ なお、法人は、同 2 の(2)イ及び上記アで引用した Y 4 工学部長と Y 1 学長の発言については、引用部分を含めて全体が事実誤認であり、採証法則に反する事実認定であるとも主張するが、当委員会が証拠に基づき認定した事実は、前記認定のとおりであり、法人の主張は採用できない。

(4) 次に、本件の背景的労使事情について検討する。

ア 前記第 2 の 2 の(1)認定のとおり、Y 2 会頭は、X 4 委員長あるいは X 1、X 2 らの、教授会（教員会議）における発言を摘示して非難し、教授会の再編にまで言及しており、一方、教授会（教員会議）は、同 2 の(3)イ認定のとおり、第一次選挙に関し、当選した B 氏の学長任命を理事会に要請したり、B 氏が任命されなかったことに関し遺憾の意を表明しているのである。

また、同 2 の(4)エ及び同 3 の(3)ア(ア)認定のとおり、情報工学科は、X 5 講師問題に関し申し入れを行ったり、会談内容の確認を求めたりしていたほか、その経緯はつまびらかではないが、Y 1 学長の辞意表明に際し同科のみが「反省するところは十分反省し・・・」の旨の文書を提出しているのである。

イ さらに、同 2 の(3)ア及びオ認定のとおり、組合は、第一次選挙の際の Y 2 会頭の急告を非難したり、また、Y 1 学長就任に関して X 4 委員長が週刊誌にコメントしたり、同 2 の(4)イ及びウ認定の給与・退職金規程の変更に関し、代表団を形成してその意見を聴くよう求めたり、神奈川地労委に救済申立てをするなどしている。

そして一方、Y 2 会頭は同 2 の(3)エ認定のとおり、学長選挙に関し、「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」として組合と教授会（教員会議）を関連づけて非難したり、Y 1 学長は、同 2 の(4)カ認定のとおり、「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」と発言しているのである。

ウ また X 1 ら 3 名は、同 1 の(2)認定のとおり、その結成以来の組合員であり、その組合歴をみると組合の中心的メンバーとして活動しており、同時に、教授会（教員会議）、情報工学科（X 2 を除く）のメンバーであったのである。そして X 1 ら 3 名は、同 2 の(4)カ認定の Y 1 学長からの、脱退の示唆にも応じなかったのである。

エ してみると、Y 2 会頭と Y 1 学長らは、自らの意に染まぬあるいは意に反する言動をなす教授会（教員会議）、情報工学科、組合そのもの若しくはその構成員の一部を疎ましく思いあるいは嫌悪していたものと認めるのが相当であり、中でも、これら三者にはほぼ共通する構成員でありかつ組合員である X 1 ら 3 名に対してはなおさらであったと判断されるところである。

(5) 以上(2)乃至(4)のことがらを総合すると、X 1 ら 3 名の教授不任用は、Y 1 学長が就任した56年以降は設置基準不足数を充足する場合にのみ教授を任用することとし、その後、任用基準の厳格化した結果に伴うものであり、また、X 1 ら 3 名が法人の独自の大学経営の信条にもとるものであるとの法人の主張にはいずれも首肯することができない。

してみると、X 1 ら 3 名の教授不任用の真の意図は、法人が自らの意に染まない言動あるいは意に反する言動をなす教授会（教員会議）、情報工学科として組合を疎ましく思いあるいは嫌悪し、教授会（教員会議）を廃止し、情報工学科からは反省文を徴するなどし、また、55年頃から「教授は管理職であり非組合員であって、組合員は教授に任用しない」との方針の下に教授任用に当たってきたところ、上記三者にはほぼ共通する X 1 ら 3 名が組合結成以来の組合員であって、組合の中心的な活動を担ってきており、Y 1 学長の脱退懲慝にも翻意することなく組合員であ

り続けようとしたことから、X 1ら3名を教授に任用しない不利益を与えることによって、意に染まない言動等をなすものはかかる処遇を受けるとの見せしめにし、学内の人心の収斂を図りもって、組合の活動に介入することを企図したことにあったものと判断せざるを得ない。

以上のことから、X 1ら3名の教授不任用を労働組合法第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した初審判断は、結論において相当である。

3 本件理事会見解の揭示について

- (1) 法人は次のとおり主張する。すなわち、本件理事会見解は、その内容、表現方法ともに、組合ニュース等組合の教宣活動に対抗する手段として適正かつ妥当なものであり、法人の言論の自由の範囲内にある。

よって、以下判断する。

- (2) たしかに、法人にも表現の自由があり、組合の教宣活動に対抗して、法人がその教職員らに必要なことがらを知らしめるために、何らかの見解を表明することは当然認められるところであるが、不当労働行為の禁止規定との関係からは一定の限界があり、その内容と態様によっては、組合の組織と活動に対する支配介入に当たる場合があることは言うまでもない。

そこで本件理事会見解の内容について検討する。

ア まず、3年7月という3年11号事件の申立ての時期は、前記第2の3の(3)及び(4)認定のとおり、教授昇任候補者として推薦されて以来では約5年強、他の7名が全員教授に任用されて以来でも約2年強の期間経過後であり、この間8回に亘る予備交渉を重ねて、これが3年2月に物別れに終わって以降でも約4か月が経過した後であるなど、本来、申立ての時期の選択は組合の自主性に委ねられているところ、組合も学内での解決の努力を重ねるとともに、一定の経過観察期間を設けた後の時期である。

イ しかるところ本件理事会見解は、たしかに交渉が行われていたという事実経過に言及はしているものの、その前文の冒頭において「突如として」と書き出し、さらに事実経過を挟んで「直ちに」申立てが行われたという表現を用いた文章構成を採っているのである。

かかる表現と文章構成からすると、読む者をして組合らが、学内での解決努力を怠り、かつ、予備交渉一般に期待される信義則を無視して申立てに及んだという、組合らに対する悪印象を、ことさらに抱かせることを企図したものとされても仕方がない。

ウ そして、本件理事会見解は、「極めて遺憾なこと」として申立てそのものをあからさまに非難するとともに、理事会として「毅然たる対応」をするので、教職員各位も「協力されるよう念願する」として協力を要請して、前文を結んでいるのである。

かかる表現と文章構成は、間接的な表現ながら読む者をして、理事

会の方針に協力しない場合においては、何らかの不利益を被る場合もあり得ないことではないことを示唆したものと受け取られることを期待したものとわざるを得ない。

エ また、本件理事会見解は、「・・・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、・・・教授昇任問題を公の場で論じることは当人の人格を傷つけることにもなりかねない」とも述べている。

このことは、読む者をして、あたかも組合の力を利用して自己の利益の実現を図ろうとしているとの印象を抱かせたり、また、X 1 ら 3 名に対しては、申立てを維持した場合、公の場において同人らの人格を傷つける様なことがらをあげつらうことになり兼ねないとして、間接的表現ながら暗にその取り下げを迫っているものと解することができる。

オ そして本件理事会見解は、同 4 の(1)ア認定のとおり、教職員全員に送付して周知したに止まらず、学内の各号館入り口付近に 1 か月以上掲示するとともに、法人と大学それぞれの事務局掲示板には 7 か月以上という長期間に亘り掲示しているのである。

カ 以上、ア乃至オからすると、本件理事会見解の表現と文章構成は、虚偽とまでは言えないものの組合らに対する悪印象をことさらに与えることを企図し、組合らが申立てを行ったことそのものをあからさまに非難することにより組合の運営に介入するとともに、教職員各位に協力を要請する反面、協力しない場合には不利益を被りかねないことを示唆するなど、X 1 ら 3 名を孤立化させることを企図したものとわざるを得ない。

(3) 以上のことから、本件理事会見解は、組合の教宣活動に対抗するために行った法人としての表現の自由の範囲内にあるとの法人の主張は採用できない。

よって、本件理事会見解が労働組合法第 7 条第 3 号及び第 4 号の不当労働行為に当たるとした初審判断は、結論において相当である。

4 推薦取下げ等決議について

(1) 法人は次のとおり主張する。すなわち、推薦取下げ決議は、約 90 分に及ぶ議論の末、「いったん」との文言を加えた上、全会一致で自主的に行われたものである。したがって、法人から独立性を有する教授会が行った推薦取下げ決議により、その前提を欠いたものであるから、申立ては却下されるべきである。

よって、以下判断する。

(2) たしかに、推薦取下げ決議については、前記第 2 の 4 の(5)及び(6)認定のとおり、4 年 2 月には教授会が「取下げ決議は自主的に行ったものである」旨の決議を行っており、Y 1 学長も「(取下げ決議の) 教授会には出席していないし、(教授会が) 勝手にやったことだ。俺は納得して

いない」旨を述べている。そして当時、法人が、4年度の臨時定員増や5年4月からの大学院設置申請等を控えていた時期であったことを勘案すると、これらの申請等に悪影響を与えることを懸念し、学内における紛議をとりあえず治める形を整えるとの観点から、教授会が現実的な選択として、自主的に推薦取り下げ決議を行ったものとみることができなくもない。

(3) しかしながら、推薦取下げ等決議には、以下のとおり種々の不自然な点が認められる。

ア すなわち、推薦取下げ等決議の経緯についてみると、前記第2の4の(3)ア及びイ認定のとおり、推薦取下げ等決議が行われた教授会の7日前である3年9月11日に開催された部長等会議において、Y4工学部長が「・・・教授会においても、できる限り早い機会に、この問題を諮る必要がある」と述べているのに、同13日付けの教授会開催通知にはかかる議題が記載されていたわけではなく、当日になって会議の席上、「当面の緊急課題について」が議題として追加されたものである。

イ そして当日は、Y4工学部長の趣旨説明の後、あらかじめ用意されていた決議案を基に、約90分に亘る意見交換を通じて「いったん」との文言を加えることとした上で、Y4工学部長が推薦取下げ等決議案文を読み上げたところ、異議申し立てられなかったことから、全会一致での決議としているものである。

ウ また、推薦取下げ決議自体は前例のないことであるとともに、推薦取下げの場合の経緯も整備されているわけではなく、さらに、X1ら3名の研究業績上問題があったとの疎明もなく、またそうであれば選考委員会において審査されてしかるべきであるのにこれも開催されていないのである。

エ さらに、推薦取下げ等決議の内容については、同4の(3)ウ認定のとおり、決議に参画した教授の間でその理解するところが異なっているのである。

オ 次に、理事会と教授会の関係についてみると、同3の(3)認定の事実から、教授会が11名を教授昇任候補として推薦する前後から、教授会と理事会の関係は必ずしも良好だったわけではなく、また、法人が大学院設置を推進し始めて以降は、教授会内に設置推進派とX1ら3名の教授不昇任問題を先に解決すべきとする意見との対立があったことは、いずれも法人が自認するところである。

カ そして、推薦取下げ等決議は、同4の(1)乃至(3)認定のとおり、3年7月1日の申立てから僅か2か月程度の短期間で決議にまで至っており、この間の7月23日には本件理事会見解が示され、8月10日には管理職らが有志代表となった申立て取下げ要請文等が組合らに送付されるなどしているのである。

キ また、推薦取下げ等決議の内容は、同 4 の(4)ウ認定のとおり、「教授は管理職であり非組合員であるべきとの理事会見解の表明」と軌を一にするものである上、本件理事会見解は、「本件申立は不当労働行為としての救済の問題と次元を異にするものである。教員の人事はあくまで理事会と教授会の間で進めるべきもの・・・理事会は教授会が・・・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」としており、すなわち、申立てがなされたことに関し、教授会に何らかの対応を迫り、その対応如何によって協議するとしているのである。

ク 一方、組合らが教授不任用に関し、同 3 の(4)ア認定のとおり、62年3月から数回、法人や教授会に対し問題解決を要請しているが、教授会としてこれに取り組んだとの疎明はない。

- (4) また、法人は、神奈川地労委の求釈明に対して、法人の大学の教授職は管理職であり、同時に労働組合法第2条但し書き第一号に定める「非組合員たる管理職」であると釈明している。

しかしながら、前記第2の5の(2)認定の職務内容と権限をもって、直ちにすべての教授が一律に、その職務上の義務と責任が組合員としての誠意と責任に直接に接する監督的地位にある者あるいはその他使用者の利益を代表する者に当たるとすることは、はなはだ疑問であり、むしろ特定の地位を兼ねる教授以外は組合員であることと両立するものと判断されるところである。

なお、法人が、一定の職に就いた者に事業経営の視点を持って職務に精励すべきであると望み、その心構えを説くことは事業経営者の心情として無理からぬものがある。しかしだからといって、本件のように、その心情のあまり、法人が一方的に非組合員の範囲を画定することが許されるものではない。

- (5) 以上のとおり、推薦取下げ等決議に至るまでには、本件理事会見解の表明や取下げ要請署名等学内に種々の動きがあり、前記のとおり手続的にも不自然な点があり、教授会と理事会あるいは教授会内部の意見対立があった上、推薦取り下げという事態が初めてのことであって規程もなく、これまで組合らの検討要請にも応えてこなかったのに、そして何よりも、先に自ら決議したことを自ら取り下げる決議が、その内容にはなはだ疑問のある「教授職は管理職である」旨の決議とともに、継続審議になることもなくたった1回の審議で決議されていることには、極めて不自然な印象を拭い去ることはできない。
- (6) これに加えて、法人の背景的労使事情の中には、次のような事情が認められる。すなわち、前記第2の2の(3)ア認定のとおり、Y2会頭が第一次選挙に際し、辞任と債権の回収を表明しながら自らの思うところを叶えようとしたこと、同1の(1)ウ及びエ並びに同2の(4)エ認定のとおり、S社の代表取締役社長にも就任していたY1学長が、賃金・退職金規程

の改正問題をめぐって組合が救済申立てを行った事件の審査中である63年4月に、辞意を表明して人心収斂を図るとともに、当面の事態を収拾した後に辞意を撤回したこと、前記第2の2の(4)カ認定のとおり、「組合員を教授にしたときには自分は学長をやめさせてもらう」旨を発言していること、前記第2の1の(1)ウ認定のとおり、Y2会頭及びY1学長は法人の最大の功労者として認識されていたことが認められるのである。

- (7) 以上、(3)乃至(6)の経緯や労使事情を総合すると、教授会による推薦取下げ決議は、上記(6)のとおり、「組合員を教授にしたときには自分は学長を辞めさせてもらう」旨をY1学長が発言し、同人が法人の最大の功労者であるという学内事情の下になされたこと、本件理事会見解により教授会としても見解を出すように迫られていたこと、理事でもあるY4工学部長のリードの下に、教授達の間にも必ずしも共通の理解が形成されないままなされたこと、その内容も、「教授は管理職であり、非組合員であるべきである」とのY1学長や理事会の考え方と軌を一にしたものであったことからすると、実質的には、法人が教授会をしてなさしめたものと判断せざるを得ない。

すなわち、推薦取下げ決議は、X1ら3名の教授不任用という不利益取扱いの出発点である教授昇任候補者推薦を、教授会が自主的に「いったん」取下げた形をとりつつ、前記第2の4の(3)ウ認定のとおり、その後においても再検討が行われていないことからすると実質的には無かったことにすることにより、X1ら3名の教授昇任の道を閉ざすという不利益取扱いを重ねるとともに、組合員を不利益に取り扱うことによって組合の弱体化を、法人が企図したものと云わざるを得ない。

- (8) 以上のことから、推薦取下げ決議が教授会の自主性により行われたものであり、申立てはその前提を欠いたものとして却下すべきであるとの法人の主張は採用できない。

よって、推薦取下げ決議は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして初審判断は、結論において相当である。

5 労働委員会の審査の範囲と救済方法について

- (1) 法人は次のとおり主張する。すなわち、大学における教授の任用等の人事事項は、自立権を有する団体の内部的な問題として、いわゆる「部分社会の法理」が適用され、司法審査の対象にさえされていない事柄であるうえ、大学はそもそも、いわゆる「大学の自治」が憲法上保障されている団体としてその自律性は高度に保障されるべきであることから、行政審査の対象ともならず、行政権力の介入も許されない。

よって、以下判断する。

- (2) なるほど法人が主張するように、裁判所の中にはいわゆる「部分社会の法理」を判示するものがあり、また、いわゆる「大学の自治」が制度上保障されていることは論を待たない。

しかながら、不当労働行為救済制度の趣旨は、使用者による団結権侵

害行為を禁止するとともに、その実効性を担保するために労働委員会に救済命令の権限を与え、当該労使間における正常な労使関係秩序を回復するために必要な範囲において、労働委員会命令に、広範な裁量を認めるところにある。

この趣旨に沿う限り、広範な裁量権の下に当該労使関係にとって最も適切な救済命令を選択して発することは、労働委員会の基本的な任務である。

- (3) そして本件についてみると、X 1 ら 3 名が教授会から教授昇任候補として推薦されながら教授に任用されないこと等が不当労働行為であるとして、その救済を求めている事件であり、労働委員会が不当労働行為の成立を認めた場合には、そこに労使関係がある以上、当該労使関係にとって最も適切な救済命令を発し得ることは当然である。

よって、法人には審査が及ばないとする主張は採用できない。

- (4) なお法人は、審査の範囲が及ばないとしながら、特定の職位への任用を命じることは、法人の人事権を阻害するものであるとともに、労働委員会の裁量の範囲を逸脱するとも主張する。
- (5) 特定の職位への任用そのものを命じることの可否については、法人の人事裁量権と労働委員会の裁量の範囲に関し、既に前記第 3 の 2 の(2)で述べたところと同様である。
- (6) そしてこれを本件の場合についてみると、X 1 ら 3 名が法人の不当労働行為によって教授に任用されなかったのであり、推薦取下げ決議自体が法人の不当労働行為であったのであるから、その救済としては、かかる不当労働行為がなかったならば昇任したであろう教授へ任用されたものとして取り扱うよう命じることが最も適切妥当な救済であり、不当労働行為制度の趣旨に適い、かつ労働委員会に許された裁量の範囲内にあるものである。

ましてや、X 1 ら 3 名を教授に任用しないことについての合理的理由が存在したりあるいは明らかにされた場合においては、まだしも当委員会の裁量権の及ぶところについて論じる余地もあろう。しかし、それまで他の 7 名を含む教授会から教授昇任候補者として推薦のあった者はいずれも教授に任用されて来た実績があるのに組合を脱退しなかった X 1 ら 3 名だけが任用されないままであった。そして、X 1 ら 3 名に学問研究上の問題点があったり、新たに生じたわけでもない。また、教授を非組合員たる管理職として一律に位置づけることははなはだ疑問を呈さざるを得ない中であって、法人が主張する不任用の理由はいずれも当委員会の首肯できるものではない上、Y 1 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」と組合員であり続けようとした X 1 ら 3 名を教授に任用しないことをかくもあからさまに言明している本件の場合においてまで、法人の人事に関する裁量権が広範に認められるものではないと言わなければならない。

よって、法人のかかる主張は採用できない。

- (7) また、救済の始期については、前記第2の4の(5)ウ認定のとおり、Y1学長が4年2月の組合との会談において「提訴を取り下げれば、4月に昇格あり」としているのに、4年度中に情報工学科及び教養課程において教授任用が行われていないことをもってしても、少なくとも当時においては、教授任用の可否とその時期について、Y1学長の裁量の余地が大きかったものと推認される上、他の7名が60年度から元年度までに全て教授に任用されているという任用実績、組合らが申し立てたのが3年7月1日であり、予備交渉が物別れに終わったのが3年2月であること等々を勘案した場合、申立てのあった年度初めである3年4月1日付けで教授に任用したものとして取り扱うことを命じた初審判断は相当である。

6 脱退勧奨について

初審命令は、背景的労使事情として、X4委員長の就業差止め（56年6月）、X6組合員の出張不許可（56年9月）、事務職員の組合脱退（63年頃）、X7組合員に対する脱退勧奨（63年初め）、X5組合員の出身大学指導教官に対する働きかけ（63年初め）、X8組合員の東京事務所への配転転換（2年3月）等々を誌定し、このうち少なくとも後半3件については、脱退勧奨に当たるなどとして文書掲示を命じており、一方、法人は、いずれの事実認定も事実誤認あるいは採証法則に反するものであると主張する。

しかしながら、脱退勧奨の有無等初審認定事実の有無はともかくとして、いずれもその時期は、上記（）内のとおり、申立ての日である3年7月1日以前1年以上前のことであり、労働組合法第27条第2項に照らし、当該部分にかかる初審命令は取り消さざるを得ず、初審命令主文第3項の記中、これら脱退勧奨にかかる部分を削除し、主文のとおり改めるものである。

以上のとおりであるので、初審命令主文第3項を主文のとおり改めるほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成12年2月16日

中央労働委員会
会長 花見 忠 印

「別紙 略」