

命 令 書

香川県善通寺市文京町 3 - 2 - 1
申 立 人 四国学院労働組合
代表者 執行委員長 X

香川県善通寺市文京町 3 - 2 - 1
被申立人 学校法人四国学院
代表者 理事長 Y

上記当事者間の香労委平成 18 年（不）第 1 号不当労働行為事件について、当委員会は、平成 19 年 4 月 3 日第 432 回公益委員会議において、会長公益委員細川進、公益委員中村史人、同小瀧照子、同吉田清志出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

本件は、学校法人四国学院（以下「学院」という。）が、定年退職後の再雇用を希望していた四国学院労働組合（以下「組合」という。）の組合員である A（以下「A」という。）及び B（以下「B」という。）の 2 名を嘱託職員として再雇用しなかったことが、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て、救済を申し立てた事件である。

第 2 請求する救済内容の要旨

- 1 学院は、A 及び B に対する再雇用拒否を撤回し、直ちに嘱託として再雇用すること。
- 2 謝罪文の掲示。

第3 当事者の主張

1 申立人

- (1) 学院では、定年退職後の再雇用について、理事会が一方的にその必要性を判断するのではなく、まず該当者に希望を聴取し、希望者全員を希望に応じて最長3年間、嘱託として再雇用する慣行が制度として確立していた。このことは、過去の再雇用者の実績をみても明らかである。A 及び B の再雇用拒否は、従来の慣行を破るもので、組合員に対する差別的な取扱いである。
 - (2) 学院は、A 及び B の再雇用拒否の決定手続きにおいて、明らかに従来と違う異常な対応を取り、組合を敵視している。
 - ア A 及び B に対し、職員人事委員会運営内規等に規定された職員人事委員会の開催や学内関係者の推薦といった嘱託採用手続きが取られていない。
 - イ B に対し、定年通知から再雇用の希望を聴取する文面を削除した。
 - ウ A 及び B に対し、定年満期の10ヶ月前までに再雇用の決定を行うとの規程を破り、再雇用の決定を遅らせた。
 - (3) A や組合が再雇用拒否の理由を説明するよう再三要求したにもかかわらず学院が説明しなかったのは、正当な理由がないからである。
 - (4) 本件は、組合執行委員長等の不当解雇、委員長等の組合事務所への立入禁止、団体交渉場所の学外への変更、組合に対する学内掲示板の使用禁止、学院主導の従業員代表選出選挙等の一連の不当労働行為の過程で発生している。
 - (5) 以上のとおり、A 及び B に対する再雇用拒否は、2人が組合員であるがゆえの不利益取扱いであり、組合に所属したらこのような扱いを受けるという恫喝により組合の弱体化を図ろうとする支配介入にも当たる。
- #### 2 被申立人
- (1) 再雇用するか否かの決定権限は、定年規程のとおり理事会にある。また、再雇用に当たっては、本人が退職を希望していても学院から再雇用を要請したり、本人の希望や必要性に応じて契約期間を事前調整する場合等がある。したがっ

て、希望者はすべて希望どおり再雇用されるという事実もなければ、制度的慣行なども存在しない。

(2) 学院は、組合が主張するような異常な手続きなど取っていない。

ア 定年後の再雇用を決定するに当たり、これまで職員人事委員会の開催や学内関係者の推薦を経たことなどなく、その必要性もない。

イ B に対する通知から再雇用の希望を聴取する文面を省略したのは、前年の A の件も考慮したうえで、希望すれば必ず再雇用されると誤解されるのを避けるためであって、B 本人の希望を聞かないとか、組合員の希望を聞かないとかの趣旨ではない。

ウ 規程に定める再雇用の決定期間は絶対的なものではなく、10ヶ月前までに決定されなかったことは過去に何度もある。A については、入試課の職員が着任したばかりであった等の職場の状況等を考慮して決定を遅らせた。また、B については、B 本人からの希望提出が遅かったため決定が遅れたに過ぎない。

(3) 再雇用するか否かは、理事会の専権裁量事項であり、新規採用の場合と同様、本人や組合にその理由を説明する必要はない。

(4) 組合が主張する一連の不当労働行為など存在しない。

(5) A 及び B を再雇用しなかったのは、理事会が A 及び B の勤務状況や職場の労働配置等を総合的に考慮した結果、再雇用の必要がないと決定したからであって、2人が組合員であったこととは無関係である。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人学院は、昭和34年に認可を受けて設立された学校法人で、肩書地で四国学院大学等を設置して教育事業を営んでいる。結審時の学生数は1,862名、教職員数は専任教員84名、専任職員39名である。

(2) 申立人組合は、昭和60年3月に学院の職員により結成された労働組合で、結審時の組合員数は教職員を併せて40名である。

2 本件紛争の背景と経過

(1) 本件の背景

ア 学院では、平成13年から同18年にかけて教員らと理事長らとの間で、教

- 員の他学部への分属拒否等に関する複数の訴訟が争われたが、これら訴訟の原告又は被告には、現組合執行委員長のX（以下「X」という。）を始め複数の組合員が含まれていた。【甲 15-1、15-2、乙 18、29、65（末尾事件一覧表）】
- イ 平成 14 年 10 月、X が組合委員長に就任したが、従来月 1 回程度開催されていた団体交渉が、これ以降、年数回程度しか開催されなくなった。【乙 22-2、第 1 回審問 X 証言】
- ウ 組合は、平成 15 年 3 月及び同年 9 月、団体交渉の応諾を求めるあっせんを申請したが、いずれも打ち切りとなった。【甲 52、55、56、乙 38、第 1 回審問 X 証言】
- エ 平成 16 年 7 月、学院は、X らを上記アのうち一部の訴訟を提起したこと等を理由に普通解雇等にした。そのため、X らと学院との間で複数の訴訟が争われた。【甲 16、17、乙 29】
- オ 上記エ以降、学院は、X らの学院内への立入りを禁止した。そのため X らは学院内の組合事務所に出入りできなくなった。そのほか、学院は団体交渉の場所を学外のホテルとするよう提案し、平成 16 年 10 月以降の 3 回の交渉はいずれもホテルで開催された。【甲 10、22、24、25、第 1 回審問 X 証言】
- カ 平成 16 年 11 月、学院は公用掲示板の使用を禁止する旨の通知を組合に送付した。【甲 9】

(2) 本件の経過

- ア 学院は、平成 16 年 4 月 6 日付けで、入試課長の A に対して定年を通知したが、その中には「退職後の件につき、ご希望がありましたら文書にて 2004 年 5 月 7 日（金）までにお申し出下さい。」と記載されていた。【甲 3-1】
- イ A は、平成 16 年 4 月 21 日付けで、嘱託職員として 2 年間の再雇用を希望するとの文書を学院に提出した。【甲 3-2】
- ウ 平成 16 年 5 月、学院は理事会を開いたが、A の再雇用に関する議題は、理事会に上程されなかった。【乙 36、55、第 4 回審問 C 証言】
- エ 平成 16 年 7 月 8 日、学院は理事会を開き、出席理事の全員一致で A を再雇用しないと決定した。このとき、次の資料が配布された。【乙 13、41】
- a A から提出された上記イの文書
 - b 「 A 職務歴」と題する文書

c 同 14 年度から同 16 年度までの欠勤日数(同 14 年度が欠勤 4 日、欠勤(半日) 6 日、同 15 年度が欠勤 2 日、欠勤(半日) 11 日、同 16 年度が欠勤 2 日、欠勤(半日) 4 日)等が記載された文書

d 「定年職員の再雇用に関する勤務評価表」と題する文書(総合評価が C(標準より劣る)で「標準に到達していないのは残念だ。その他職務上に問題もある(酒のにおい、降格)。」と記載)

オ 学院は、平成 16 年 7 月 16 日付けで、再雇用しない旨の通知を A に手交した。その際、A は、この文書に再雇用しない理由が書かれていなかったため、理由を説明するように要求した。【甲 3-3、3-4、第 2 回審問 A 証言】

カ A は、平成 16 年 8 月 4 日付で「嘱託職員としての再雇用について」と題する文書を学院に提出したが、その中には、「…との通知をいただき、熟慮の上、生活のことを考えて、2 年間の再雇用の希望を文書にて出しました。にもかかわらず、希望を出させておいて、再雇用行わない理由を一切説明しないことについて、私個人としては全く納得いきません。」等と書かれていた。

【甲 3-4】

キ A は、平成 16 年 10 月 5 日付けで「嘱託職員として再雇用は行わないことについて(理由書の再々請求)」と題する文書を学院に提出した。【甲 3-5】

ク 組合は、平成 16 年 10 月 29 日付けで、前記キの回答を求めて団体交渉を申し入れた。これに対し学院は、「本件は理事会の裁量事項であり理由の説明は必要とされていません。したがって本件は団体交渉にて「協議」すべき事項には当たりません。」と回答した。【甲 18、19】

ケ A が、平成 17 年 3 月末で定年退職した。

コ 学院は、平成 17 年 4 月 27 日付けで、図書課の B に対して定年を通知したが、この中には上記アのような退職後の希望を聴取する旨の文面は記載されていなかった。【甲 4-1】

サ 組合は、平成 17 年 5 月 10 日付け及び同月 18 日付けで、A 及び B の再雇用問題に関する団体交渉を申し入れた。これに対し学院は、上記クと同様に回答した。【甲 20~24】

シ 平成 17 年 6 月 14 日、A 及び B の再雇用問題について団体交渉が行われた。【甲 25】

- ス B は、団体交渉の中で学院から「希望は提出されていない」との発言があったことを組合から聞き、平成 17 年 6 月 17 日付けで、嘱託職員として 3 年間の再雇用を希望するとの要望書を学院に提出した。【甲 4-2】
- セ 平成 17 年 6 月 20 日、B の上司である D 図書館長及び E 図書課長が、B を図書館で再雇用するように学院に申入れを行った。【甲 11、乙 3】
- ソ 平成 17 年 7 月 7 日、学院は理事会を開き、出席理事の全員一致で B を再雇用しないと決定した。このとき、次の資料が配布された。【乙 14、42】
- a B から提出された上記スの文書
 - b 「 B 職務歴」と題する文書
 - c 同 14 年度から同 17 年度までの欠勤日数（同 14 年度が欠勤 1 日、欠勤（半日）3 日、同 15 年度が欠勤 1 日、欠勤（半日）1.5 日、同 16 年度が欠勤 2 日、欠勤（半日）2.5 日、同 17 年度が欠勤 1 日、欠勤（半日）0 日）等が記載された文書
 - d 「定年職員の再雇用に関する勤務評価表」と題する文書（総合評価が C で、「標準に到達していないのは残念である。2 度に渡る降格もある。」と記載）
- タ 学院は、平成 17 年 7 月 12 日付けで、再雇用しない旨の通知を B に送付した。【甲 4-3】
- チ 組合は、平成 17 年 8 月 30 日付け及び同年 9 月 21 日付けで、A 及び B の再雇用等に関する団体交渉を申し入れた。これに対し学院は、いずれも前回の団体交渉で説明済みである等と回答した。【甲 26～29】
- ツ 組合は、平成 17 年 10 月 7 日付けで、A 及び B の再雇用問題だけに議題を絞って団体交渉を申し入れた。また、同月 14 日付けで、「定年退職者の嘱託職員としての再雇用に関する申入書」と題する文書を送付し、再雇用拒否の理由説明等を要求した。【甲 2-1、30～33】
- テ 平成 17 年 11 月 4 日、団体交渉が行われたが、その中で学院は、A 及び B を再雇用しないとの結論は変わらないし、その理由も答えられないと述べた。【甲 10、第 1 回審問 X 証言】
- ト D 図書館長及び E 図書課長が、平成 17 年 11 月 21 日付けで、B の再雇用を要望する旨の文書を学院に提出した。【甲 11】

ヌ 平成 17 年 11 月 21 日、組合は、A 及び B の再雇用を求めるあっせんを申請した。【乙 1-1】

ネ 平成 17 年 12 月 26 日、あっせんが行われ、「F 職員人事理事若しくは G 常務理事は、本人及び上司と面談し、十分な説明と本人等からの状況を改めて把握したうえで、1 月の理事会で再雇用について検討する。」とのあっせん案を労使双方が受諾した。【甲 12-1～12-4、乙 1-2～1-5】

ノ 平成 18 年 1 月 18 日、学院は、上記あっせん案に従い、A、A の上司の H 企画広報事務部長、B 及びその上司の E 図書課長、B の上司の I 教学事務部長の順で面談を行った。その際、A 及び B は、それぞれ「再雇用について（要望）」と題する文書を提出した。【甲 13-1、14-1、乙 1-14】

ハ 平成 18 年 1 月 26 日、学院は理事会を開き、出席理事の全員一致で A 及び B を再雇用しないと決定した。このとき、次の資料が配布された。【乙 1-1～1-14、15】

- a あっせん案等のあっせん関係書類
- b 面談の際、A 及び B から提出された上記ノの文書
- c 同 16 年 7 月 8 日の理事会配布資料（上記エの b、c、d）
- d 同 17 年 7 月 7 日の理事会配布資料（上記ソの b、c、d）
- e 上記ノの面談結果が記載された文書

ヒ 学院は、平成 18 年 1 月 27 日付けで、再雇用しない旨の通知を A 及び B に送付した。【甲 13-3、14-3】

フ B が、平成 18 年 3 月末で定年退職した。

3 A の勤務状況等

- (1) A は、昭和 50 年 5 月に職員として採用され、平成 17 年 3 月末で定年退職したが、昭和 63 年 7 月に教務課長になって以降の職務歴は、平成 4 年 4 月学務課主幹、同 8 年 9 月教務課長、同 12 年 6 月学務課主任、同 13 年 11 月入試課長、同 14 年 3 月教務部事務部長代理兼入試課長、同 14 年 7 月入試課長であった。

組合には、昭和 60 年 3 月の結成当初より加入していたが、役員歴等はなく、表立った組合活動は行っていなかった。【甲 61、乙 1-7、31～34、第 2 回審問 A 証言】

- (2) 平成 4 年 4 月、A は、社会学部創設という学院の方針に反対したこと等を

理由に教務課長から学務課主幹に降格となった。また同12年6月には、教養部廃止という学院の方針に反対したこと等を理由に教務課長から学務課主任に降格となった。【乙34、第2回審問 A 証言】

- (3) A は、休暇を取得する際、休暇届を事後に提出することがほとんどであった。そのため、学院は平成14年4月から同16年6月の間で合計29日間を欠勤として処理した。

また、学院の就業規則には、「休暇を受けようとする者は、あらかじめ所属長を経て法人事務部長に申し出なければならない。ただし、やむを得ない場合は、事後すみやかに承認を得なければならない。」と規定されていたほか、休暇の取扱いに関するルールが書かれた庶務課のメモには、「有給休暇は休暇をとる3日前までに休暇届を提出しておかねば認められない。その後のものは欠勤とする。」と記載されていた。【甲1-6、乙1-8、74～76、81、第2回審問 A 証言】

- (4) A は、勤務時間中に酒の臭いをさせていることが度々あった。

また、平成12年5月には、当時 A の上司であった I 教務部事務部長が、この件に関する監督責任等を問われ、図書館主任に降格となった。【乙30～34、36、45、49、55、65、第2回審問 A 証言、第4回審問 C 証言、第6回審問 F 証言】

- (5) A は、入試課長当時、学生募集委員会のメンバーとして県内外の高校訪問や進学相談の業務に従事したが、その回数は平成14年度が9回（総数347回）、同15年度が15回（同435回）、同16年度が2回（同402回）であった。【乙35、第2回審問 A 証言】

4 B の勤務状況等

- (1) B は、昭和58年6月に職員として採用され、平成18年3月末で定年退職したが、同9年9月に就職課長になって以降の職務歴は、同12年6月学生課長、同13年4月学生課主幹、同14年3月図書館主任であった。

組合には、結成当初から加入し、初代執行委員長として委員長を2期務めたほか、中央委員を合計9期務めたが、際立った組合活動は行っていなかった。【甲61、乙1-11、31～34、第3回審問 B 証言】

- (2) 平成13年4月、B は、上司の方針に非協力的であったこと等を理由に学生課長から学生課主幹に降格となった。この時の B の分掌事務は、学生課長の

補佐等であった。また同 14 年 3 月、同様な理由で学生課主幹から学生課主任に降格となった。【甲 64、乙 31～34、49】

(3) B が就職課長をしていた当時、就職課では、入口のドアに学生の来室可能時間を掲示していたほか、午後 3 時頃になると、課内の仕切られた一角に集まり 15 分ほどお茶の時間を取っていた。こうした就職課の状況は、緊急に是正すべき問題として事務部長会等に報告された。【甲 65、乙 34、43、44、49、第 3 回審問 B 証言】

(4) B は、学生課主幹であった平成 13 年 4 月 1 日から同 14 年 3 月 1 日までの 11 か月間、上司の指示に従い、本部棟 1 階にあった学生課内でなく、同棟 2 階の個室で 1 人で執務をしていた。【乙 31～34、43、44、49、第 3 回審問 B 証言】

5 定年後の再雇用の状況等

(1) 学院には、本件当時、定年退職後の再雇用及び嘱託の採用に関して、次のような規程があった。

(定年規程)

第 3 条 職員の定年は満 60 歳とする。

第 6 条 (略)

2 定年退職する職員を、理事会が在職の必要を認めた場合、再雇用をする。

再雇用後の身分については、嘱託とする。

第 7 条 前条の決定は、該当者の定年満期に達する 10 ヶ月前までに行う。

(教職員の区分に関する規程)

第 8 条 嘱託に関しては、次の如くに定める。

1 嘱託は、嘱託する業務について十分な技能または経験等を有する者でなければならない。

2 嘱託は、職員人事委員会の議を経て理事長が任命する。

3 嘱託の任用期間は、1 年を限度として自動更新をしないこととする。

第 9 条 嘱託に関する必要事項は、「嘱託に関する内規」に定める。

(嘱託に関する内規)

第 2 条 学院は次のような場合、嘱託を任用することができる。

4 その他理事長が必要を認めた場合

(1) 定年による退職者を再雇用する場合、並びに他を定年退職した者（相

当者を含む)を雇用する場合(教職員の区分に関する規程第8条3項契約は1年契約とし、更新は最長3年までとする。なお、63歳を限度とする)

第3条 採用手続きは職員人事委員会運営内規第4章に定める。

(職員人事委員会運営内規)

第4章 嘱託採用手続

第12条 嘱託を採用する必要がある場合、理事長は、職員人事委員会へ提案し次のことを決定する。

- (1) 嘱託とする理由、または必要性
- (2) 所属部所および期間
- (3) 募集要項
- (4) 必要な提出書類

a～e (略)

第13条 嘱託採用は原則として公募は行わず、学内関係者の推薦によるものとする。

第14条 採用試験は原則として筆記試験を行わず面接のみとする。

- 2 職員人事委員会は推薦者のうちより適切と判断する者について面接を行う。
- 3 採用の可否は職員人事委員会に諮問の後、理事長が採用を内定する。

【甲 1-1～1-3、1-5】

- (2) 学院では、定年退職者に対し、年度当初に定年通知を送付しており、その中に再雇用の希望を聴取する文面を記載することが通例であったが、こうした文面の記載を省略したのは B への対応が最初であった。【乙 36、55、第4回審問 C証言】
- (3) 学院は、定年後の再雇用を希望した者については、理事会で再雇用の許否を決定していた。この場合、職員人事委員会の開催や学内関係者の推薦といった職員人事委員会運営内規等に規定された嘱託採用の手続きが取られたことはなかった。【乙 36、55、第4回審問 C証言】
- (4) 学院は、平成10年に再雇用者の決定時期を「10ヶ月前までに決定する」と規定したが、それ以降に再雇用された4名はいずれもこの期限内に決定が行われ

た。【被申立人提出準備書面(4) (釈明9)】

- (5) 平成14年5月、学院は理事会を開催し、希望者1名の再雇用を決定した。この時、学院が作成した理事会の議事録には、「本人の再雇用(1年)の希望のみで、現状のように急な学生数の減少期に学内で何の審議もせずに採用を理事会で決定するのは大いに疑問である。」との理事の意見が記載されていた。【乙19】
- (6) 平成5年度から同17年度までに学院を定年退職した職員の再雇用の状況は、次の表のとおりであった。また、再雇用を希望していたにもかかわらず再雇用されなかったのは、昭和58年度の1例だけであった。【甲2-3~2-14、乙55、第4回審問C証言】

| 定年年度 (平成) | 氏名 | 希望提出 の有無 | 再雇用の 有無 | 契約期間 | 再雇用の 期間 |
|--------------|----|-------------|------------|---------|------------|
| 5 | ① | 有 | 有 | 3年 | 3年 |
| 6 | ② | 有 | 有 | 3年 | 3年 |
| 9 | ③ | 無 | 有 | 2年 | 1年 |
| 〃 | ④ | 有 | 有 | 2年・事前調整 | 2年 |
| 11 | ⑤ | 無 | 無 | | |
| 12 | ⑥ | 無 | 無 | | |
| 〃 | ⑦ | 有 | 有 | 3年 | 1年 |
| 〃 | ⑧ | 有 | 有 | 3年 | 3年 |
| 13 | ⑨ | 無 | 無 | | |
| 〃 | ⑩ | 無 | 無 | | |
| 〃 | ⑪ | 有 | 有 | 3年 | 3年 |
| 14 | ⑫ | 無 | 無 | | |
| 〃 | ⑬ | 有 | 有 | 1年・事前調整 | 1年 |
| 15 | ⑭ | 無 | 無 | | |
| 16 | A | 有 | 無 | | |
| 17 | B | 有 | 無 | | |

6 学院の経営状況等

- (1) 学院では、平成8年に短大の入学定員割れ、同12年に大学の入学定員割れ、同15年に収容定員割れが生じ、同17年度からは短大の学生募集を停止した。また大学及び短大の入学者数は、同12年以降、入学定員を下回ったまま、ほぼ

同じ水準で推移している。【乙 55】

- (2) 学院の平成 12 年度から同 17 年度までの人件費比率（人件費／帰属収入）は、次の表のとおりであった。【乙 5～10】

| 年度 (平成) | 人件費比率（人件費／帰属収入） (%) | |
|------------|---------------------|------|
| | 学院 | 全国平均 |
| 12 | 50.5 | 51.1 |
| 13 | 46.9 | 51.7 |
| 14 | 52.9 | 52.0 |
| 15 | 58.0 | 52.0 |
| 16 | 58.6 | 52.2 |
| 17 | 63.1 | — |

- (3) 学院の平成 12 年度から同 18 年度までの職員数及び採用者数、同 16 年度から同 18 年度の嘱託採用者の配属先は、それぞれ次の表のとおりであった。【乙 55、被申立人提出第 4 準備書面(4)別表 2】

(人)

| 年度 (平成) | 正職員 | | 嘱託職員 | | | 派遣 社員 |
|------------|-----|----------|------|------------|----------|----------|
| | 職員数 | 新規 採用 | 職員数 | 定年後 再雇用 | 一般 採用 | |
| 12 | 50 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 13 | 50 | 0 | 4 | 1 | 1 | 1 |
| 14 | 47 | 0 | 4 | 1 | 0 | 2 |
| 15 | 46 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 |
| 16 | 43 | 0 | 5 | 0 | 4 | 5 |
| 17 | 42 | 0 | 6 | 0 | 2 | 5 |
| 18 | 41 | 0 | 11 | 0 | 5 | 6 |

| 年度(平成) | 嘱託採用者の配属先 |
|--------|------------------------|
| 16 | 学生課、入試課、図書課、学務課（計 4 名） |
| 17 | 入試課、学生課（計 2 名） |
| 18 | 総合教育研究センター（計 5 名） |

第5 当委員会の判断

1 労使関係

学院と組合の労使関係をみると、前記第4.2認定のとおり、平成13年からのXら教員と理事長らとの間の複数の訴訟事件が発端となって、同14年のXの委員長就任直後から労使関係が極端に悪化していること、その後、同16年7月にXらが解雇処分となったが、同じ月にAの再雇用問題が発生していること等の事実が認められる。こうした経緯からすると、本件発生当時の労使関係は非常に緊張した状態にあったといえる。

2 再雇用の慣行

組合は、希望者の再雇用は慣行であり、その慣行を破り再雇用を拒否したことは、組合員に対する差別的な取扱いであると主張するので、希望者の再雇用が慣行であったのか否かについて検討する。

- (1) 一般的に労使慣行が認められるには、その取扱いが多数の者の間で反復継続していること、そしてその取扱いに対して労使が共に共通の規範意識を持っていることが必要と解される。

まず反復継続という点をみると、前記第4.5(6)認定によれば、平成5年度から同15年度にかけて、再雇用を希望した者はすべて再雇用されていることが一応認められるが、その数は11年間で7名に過ぎず、多数の間で反復継続していたと判断するには数的に十分とはいえない。また、昭和59年度から平成4年度までを取っても、その間の希望者はすべて再雇用されていたと推認できるものの、人数が明らかでないため反復継続していたかどうかの判断は困難である。

次に規範意識という点をみると、組合は、個人が希望すれば自動的に再雇用されると認識していたことは主張等から明らかであるが、個々の労働者においては、A及びBらが慣行の存在を証言する一方で、一部職員からは希望すれば自動的に再雇用されるなどと思ったこともないとの陳述(乙34)もあり、学内の労働者すべてが同様な認識を有していたとはいえない。他方、学院は、希望者を自動的に再雇用するとの認識を有していなかったことは主張等から明らかである。よって、希望者はすべて再雇用されるとの規範意識を労使双方が共に有していたとは認められない。

- (2) そのほか、希望すれば再雇用されるとの慣行が存在していたというためには、

希望者については学院に採用の自由はなく、無条件に再雇用が認められていたことが必要と解される。

この点について、組合は、平成5年度以降の希望者が全員再雇用されている事実、同14年度の理事会議事録に「学内で何の審議もせずに」と記載されている事実を慣行が存在していたことの根拠として指摘する。

しかし、平成5年度以降の希望者が全員再雇用されている実態があるからといって、これまで学院において無条件に再雇用が認められていたということにはならず、また、前記第4.5(5)認定のとおり、この「何の審議もせずに」との理事の発言は、「審議」の内容自体が不明瞭な上に、この時の理事会において審議されていた個別の希望者についての発言であって、従来から学院が何の審議もしてこなかったことを指した発言ではない。

むしろ、規程には学院に採用の自由があることが明記されており、しかも採用という一般的に採用者側に裁量の余地が認められている行為であることからすれば、過去に希望どおり再雇用された者についても、学院は当然何らかの審議（勤務態度、健康状態等）を行っていたと考えるべきであり、これまで希望者が全員再雇用されてきたのは、そうした審議を行った結果、再雇用できない特段の事情等が見られなかったため、再雇用が希望どおり認められていたと推認するのが相当である。

よって、学院は、希望者についても採用の自由を有していたと推認できるのであるから、希望者の再雇用が慣行であったとは認められない。

- (3) 以上のとおり、(1)及び(2)のいずれの点からも希望者の再雇用が学院における慣行であったと認めることはできない。

3 再雇用手続き

組合は、A及びBに対する再雇用拒否の手続きにおいて、学院が明らかに従来と違う異常な対応を取っているのは、組合を敵視したものに他ならないと主張するので、以下検討する。

- (1) 職員人事委員会の開催及び学内関係者の推薦の必要性

組合は、A及びBに対して、職員人事委員会運営内規に規定されている職員人事委員会の開催及び学内関係者の推薦といった嘱託採用の手続きが取られていないと主張する。

しかし、前記第4.5(3)認定のとおり、これまで学院では、職員人事委員会の開催等といった嘱託採用の手続きが取られたことはないのであるから、A及びBに対し、そうした手続きを取らなかったとしても、それが組合を嫌悪したことになることは明らかである。

(2) 希望聴取の文面の削除

組合は、Bに対する通知において、希望聴取の文面を削除したことは、明らかに従来と異なる異常な対応であり、組合を敵視したものに他ならないと主張する。

確かに、前記第4.5(2)認定のとおり、定年通知から希望聴取の文面が削除されたのはBだけであって、学院においては異例な対応であったことが認められる。しかし、こうした異例な対応が、組合を嫌悪したことによってのみ行われたと判断するには、組合の疎明は十分であるとはいえない。

むしろ、前記第4.2(2)カ認定のとおり、前年にAが「希望を出させておきながら」との文書を提出し、学院に対し再三理由説明を求めていたことから、希望聴取の文面を記載することで、Aと同様な事態が生じる恐れがあることを危惧した学院が、敢えて希望聴取の文面を削除したと推察することもできる。

よって、希望聴取の文面を削除したことが、組合を嫌悪してのものであったとまではいえない。

(3) 再雇用しないとの決定が遅れたこと

組合は、Aに対する決定を遅らせたことは、明らかに規程に反する行為であり、組合を敵視したものに他ならないと主張する。

確かに、前記第4.5(4)認定のとおり、規程上に決定時期が明記されて以降、決定が遅れたのはAが初めてであって、学院においては異例な対応であったことが認められる。しかし、こうした異例な対応が、組合を嫌悪したことによってのみ行われたと判断するには、組合の疎明は十分であるとはいえない。

また、組合は、決定を遅らせたことが、同月に行われたX委員長らに対する解雇処分等と同じ意図をもった組合攻撃であるとも主張する。

しかし、X委員長らの解雇処分等は、前記第4.2(1)ア及びエ認定のとおり、Xら教員が理事長らを相手に訴訟を提起したこと等を理由に科された処分であ

って、この事件に関する一連の訴訟資料をみる限り、解雇処分等が組合を嫌悪したこと等によって行われたとの事実は認められない。よって、決定を遅らせたことが、組合を嫌悪してのものであったとまではいえない。

次に、B に対する決定が遅れたのは、学院が希望聴取の文面を削除したことが原因であるが、上記(2)判断からすれば、決定が遅れたことが組合を嫌悪してのものであったとまではいえない。

4 再雇用しないとの学院の決定

学院は、再雇用に関する明確な採用基準がないため、A 及び B については、能力、取組姿勢、意欲、業績、欠勤、遅刻、早退回数、賞罰の有無、職場での労働配置、経営状態等の要件を総合的に考慮して再雇用しないと決定したと主張する。そこで、これらの要件に基づいて再雇用しないと決定した学院の判断について検討する。

- (1) 学院は、A に関して、①2度の降格、②欠勤、③勤務中の酒の臭い等を再雇用しない理由として指摘する。これらについては、前記第4.3(2)ないし(4)でそれぞれ認定したとおりの事実が認められる。

理由①は、その事実自体は組合も認めている。

同②は、事前に上司に許可を取っているので無断欠勤ではないと組合は主張するが、仮に無断欠勤ではないとしても、A が事後に休暇届を提出している以上、就業規則違反として学院が欠勤扱いにしたとしても不適切な処理であるとまではいえない。

同③は、事実は認めるが注意されたことはなく、仕事上の支障もないと組合は主張するが、仮に注意を受けなかったとしても、当時の上司がこのことを理由に降格処分を受けているのだから、学院では看過できない重大な問題であったであろうことは容易に推認でき、また前記第4.3(5)認定のとおり、学校訪問の回数が極端に少なかったことを酒の臭いのため高校訪問等をさせられなかったとの上司等の陳述(乙32、45)と照らし合わせれば、仕事上で支障はなかったとの主張も信じ難い。

- (2) 学院は、B に関して、①2度の降格、②就職課での学生サービスの低下、③協調性(一例として学生課での個室勤務)等を再雇用しない理由として指摘する。これらについては、前記第4.4(2)ないし(4)でそれぞれ認定したとおり

の事実が認められる。

理由①は、課長から主幹への異動は給与面に変化がなく降格でないとは組合は主張するが、主幹の職務が課長の補佐等であること、学生課長の指示を仰いでいたと B 本人が証言していることからすると、職制上の降格であることは明らかである。

同②は、そうした事実はないと組合は主張するが、前記第 4. 4 (3) 認定の事実からすると、窓口時間を制限することは少なからず学生にとってサービスの低下となるのであるから、そうした事実がないとは一概にいけない。

同③は、協調性がないなどといわれたことはないとは組合は主張するが、一般的にも職員の個室勤務は非常に稀な状態であること、その時期もちょうど 1 度目の降格から 2 度目の降格までの間であったことからすると、B の勤務態度等に何らかの問題があったのは明らかであり、個室勤務を命じられたことからすると協調性に原因があったと推認できる。

- (3) そのほか、学院は、2 人に共通な理由として、①理事会が I T 能力に優れた者を求めていたこと、②学院の経営状態は A 及び B を自動的に再雇用できる状況にはなかったこと等を指摘する。

理由①に関しては、A 及び B が一般的なレベルの I T 能力を有していたことは上司等の証言から概ね認めることができ、そのほか学院が職員に一定レベルの I T 能力を要求していたとか、学内の I T 化が特に進んでいた等の事実も認められない。また、他の嘱託の採用時に I T 能力がその要件になっていたことはなく、A 及び B の再雇用に当たり具体的な I T に関する判断基準等もなかったといえる。こうしたことからすると、A 及び B の I T 能力が他の職員と比べて特段に劣っていなかったにもかかわらず、再雇用に当たり学院が I T 能力をことさら問題にするのは、採用に当たっての一要件であるとはいえず、いささか唐突な感じがしないでもない。

同②に関しては、前記第 4. 6 認定によれば、学院では平成 8 年度以降入学者の定員割れが生じ、同 14 年度より人件費比率が全国平均を上回っていること、同 13 年度からは正職員の新規採用を凍結していること等の各事実が認められる。しかし一方で、正職員の減少分等を嘱託等で補充していること、A 及び B が退職した翌年度（同 17 年度及び同 18 年度）に複数の嘱託を学外から新規採

用していること、Aの退職後、入試課に嘱託を新規採用していること等の各事実も認められる。こうした学院の経営及び人事の状況から推察すると、学院の経営状態は厳しい状況にあったとはいえ、1人の嘱託も採用できないほど逼迫していたとはいえず、経営状態を再雇用できない理由とするにはいささか不自然さを感じる。

- (4) 以上のことから判断すると、A及びBの勤務態度等に関する各事由をみる限り、2人の勤務状況は決して良好であったとはいえない。一方、IT能力及び学院の経営状態を再雇用できない理由とするには多少の不自然さを感じられる。しかしながら、上記学院の採用要件に基づき、これらの理由を総合的に考慮すれば、学院がA及びBを再雇用しないと決定したことが不合理であるとはいえない。

5 組合のその他の主張

組合は、再雇用拒否の理由を学院が説明しなかったのは正当な理由がなかったためであると主張するが、再雇用しなかったことについての学院の判断が妥当なものであったことは上記4のとおりである。

また、組合は本件が一連の組合に対する不当労働行為の過程で発生しているとも主張するが、A及びBを再雇用しないとの学院の決定が不合理でないことは上記4のとおりであるから、組合の同主張は失当である。

6 結論

上記1のとおり、本件発生当時、学院と組合の間には緊張関係が続いており、そのことがA及びBの再雇用問題にも何らかの影響があったとの疑いも生じうる。

しかしながら、本件に関する限り、上記2のとおり、学院には希望すれば再雇用されるとの慣行は存在していなかったのであるから、A及びBを再雇用しなかったことが、組合員を差別的に取扱ったものであるとは認められない。

また、AあるいはBの再雇用の決定手続きにおいて従来と異なる対応が取られていることは認められるが、上記3のとおり、それが組合嫌悪によって行われたものであるとまではいえない。

そして、A及びBが再雇用されなかったのは、上記4のとおり、学院が各々の勤務態度等を総合的に考慮した結果、再雇用できないと判断したためであって、

その決定は合理的なものであったと認められる。

よって、A 及び B が再雇用されなかったことが、2人の組合所属を理由としたものであったとはいえ、これを労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認めることはできない。

7 その他

ところで、A は平成17年3月末で退職していることから、本件のうち A に係る申立てが、労働組合法第27条第2項に規定する申立期間内の申立てに該当するのか多少の疑問がある。前記第4.2(2)ハ認定によれば、本件では、A が退職した後の平成18年1月にあっせん案に従い、改めて審議のやり直しが行われ、再度再雇用しないとの決定が行われている。この経緯をみると、学院は同一の意思を持って、同じ行為（再雇用しないとの決定）を2回行っていると考えられ、これら2回の行為は、実体としては継続した行為と解するのが相当である。よって、平成18年1月を継続した行為の終了した日と認め、本件申立ては申立期間を徒過していないと判断する。

第6 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条の12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19年4月3日

香川県労働委員会

会 長 細 川 進 ⑩