

# 命 令 書

申 立 人 東京私立学校教職員組合連合  
中央執行委員長 X 1

申 立 人 江戸川大学総合福祉専門学校教職員組合  
執行委員長 X 2

申 立 人 X 2  
〔 21不第41号 〕  
〔 22不第52号 〕

申 立 人 X 3  
(21不第41号)

申 立 人 X 4  
(21不第110号)

申 立 人 X 5  
(22不第52号)

被申立人 学校法人江戸川学園  
理事長 Y 1

上記当事者間の都労委平成21年不第41号事件、同年不第110号事件及び同22年不第52号事件について、当委員会は、平成24年4月17日第1560回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員白井典子、同房村精一、同篠崎鉄夫、同

岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同櫻井敬子、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人学校法人江戸川学園は、申立人 X 3 を、平成21年4月1日付けで江戸川大学総合福祉専門学校の非常勤講師として採用したのものとして取り扱い、同人に対し、同日以降職場に復帰するまでの間の賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人学園は、申立人東京私立学校教職員組合連合及び同江戸川大学総合福祉専門学校教職員組合から、前項の申立人 X 3 の職場復帰の時期及び雇用の終期、並びに組合員の校務分掌及び異動に関する団体交渉の申入れがあったときは、江戸川大学総合福祉専門学校の校長又はこれらの事項について同校長と同程度に説明及び交渉することのできる者を団体交渉に出席させ、誠実にこれに応じなければならない。
- 3 被申立人学園は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人東京私立学校教職員組合連合及び同江戸川大学総合福祉専門学校教職員組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

東京私立学校教職員組合連合

中央執行委員長 X 1 殿

江戸川大学総合福祉専門学校教職員組合

執行委員長 X 2 殿

学校法人江戸川学園

理事長 Y 1

当学園が、役職定年制の実施、貴組合員 X 3 氏及び同 X 4 氏の雇用終

了並びに同 X 2 氏及び同 X 5 氏の平成 22 年度の校務分掌等に関する団体交渉に誠実に応じなかったこと、X 3 氏の出席する団体交渉を拒否したこと、及び平成 21 年 4 月 1 日以降、X 3 氏を非常勤講師として採用しなかったことは、東京都労働委員会において、いずれも不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 4 被申立人学園は、第 1 項及び前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

#### 1 労使関係の推移

(1) 被申立人学校法人江戸川学園（以下「学園」という。）が設置する江戸川大学総合福祉専門学校（以下「専門学校」という。）は、近年、学生数の減少を受けて、厳しい経営環境にあった。そこで、学園は、20年 4 月に就任した Y 2 校長（以下「Y 2」又は「Y 2 校長」という。）の下、経営改革に取り組んでいたが、申立人江戸川大学総合福祉専門学校教職員組合（以下「組合」という。）の組合員であり、かつ、専門学校の教員である申立人 X 2（以下「X 2」という。）らとの間で以下のようなことがあった。

- ① X 2 は、20年度、社会福祉士養成科（以下「養成科」という。）統括主任を務めていたが、60歳以上の教員について主任等の役職を解くことを内容とする役職定年制が導入されたことにより、21年 4 月、統括主任の役職を解かれた上、社会福祉科に異動となった。
- ② X 3（以下「X 3」という。）は、妻の病気看護のため、20年 12 月、学園に対して、20年度をもって専任講師を辞する旨を伝えた。X 3 は、21年度は、非常勤講師として引き続き勤務することを希望し、専門学校

内でも、同人が非常勤講師として勤務することを前提とした時間割が組まれていた。しかし、21年3月、学園は、X3が、21年度も組合に残ると表明した後、同人に対して、21年度は非常勤講師として採用しないことを通告した。

- ③ 21年7月、学園は、22年度からの養成科通学課程の学生募集を停止することを発表した。
- ④ 申立人 X4（以下「X4」という。）は、60歳定年後も嘱託専任講師として勤務しており、22年度以降も勤務を希望していたが、学園は、定年後再雇用者の基準に関する労使協定（後記第3.5(1)②。以下「労使協定」という。）による再雇用期間満了を理由に、22年度は同人を雇用しなかった。
- ⑤ 22年度、X2の担当する校務分掌は教職員研修委員の一つだけとされ、他の教員に比べて少ないものとなった。また、社会福祉科に属していた申立人 X5（以下「X5」という。）は、それまで配属されたことのない精神保健福祉科に異動となった。
- ⑥ X2は、学園が設置する江戸川大学（以下「大学」という。）の非常勤講師として、社会福祉論の授業を担当していたが、22年4月、大学は、23年度から社会福祉論は閉講するので、同人の大学での授業は22年度限りであると伝えた。

## 2 請求する救済の内容

- (1) 都労委平成21年不第41号事件（21年5月14日申立て。以下「第1事件」という。）

組合らの請求する救済の内容は、申立て後、一部が変更され、最終的に以下のとおりとなった。

- ① 組合らとの団体交渉において、専門学校再建案として提出した役職定年制実施の理由及び方法並びにX3の非常勤移行を認めない理由等について、その必要性和合理性等の合理的根拠を示して誠実に交渉に応ずること。
- ② X2を養成科統括主任から降格させないこと、また、社会福祉科へ異動させないこと。

- ③ X 3 の嘱託教員から非常勤講師への移行を拒否しないこと。
  - ④ 第 1 事件の申立てを行ったことへの報復として、養成科を一方的に廃止するなどして、X 2 に対して不利益な取扱いをしないこと（21年11月10日追加）。
  - ⑤ 陳謝文の交付
- (2) 都労委平成21年不第110号事件（21年12月14日申立て。以下「第 2 事件」という。）
- ① X 4 の雇用継続問題について、権限ある理事を出席させず、一方的に強行した既成事実を固執し、雇用継続拒否の合理的理由を何ら示さないなどの不誠実な団体交渉をしないこと。
  - ② X 4 の雇用継続を一方的に拒否するなどして、同人に不利益な取扱いをせず、また、組合活動に対して支配介入しないこと。
  - ③ 組合らが第 1 事件を申し立てたこと及び同事件で立証活動を行ったことへの報復として、X 4 に対し、一方的に雇用継続を拒否するなどの不利益取扱いをしないこと。
  - ④ 陳謝文の掲示
- (3) 都労委平成22年不第52号事件（22年 5 月10日申立て。以下「第 3 事件」という。また、第 1 事件及び第 2 事件と併せて「本件」という。）
- ① X 2 の22年度校務分掌及びX 5 の22年 4 月 1 日付異動（以下「（22年度）校務分掌等」という。）に係る団体交渉に、権限を有する理事を出席させ、誠実にこれに応ずること。
  - ② X 2 を校務分掌から外したり、X 5 を何らの合理的根拠なく社会福祉科から転出させたりするなどの不利益取扱い及び支配介入を行わないこと。
  - ③ X 2 が大学で長年担当してきた社会福祉論の科目を一方的に廃止し、X 2 を校務分掌から排除するなどの不利益取扱い及び支配介入を行わないこと（22年 9 月10日追加）。
  - ④ 陳謝文の交付
- (4) 事件の併合

当委員会は、22年 1 月14日、第 2 事件の審査について、また、22年 6 月17日、第 3 事件の審査について、それぞれ第 1 事件の審査との併合を決

定した。

3 本件は、前記1の事実につき、以下の各点が不当労働行為であるか否かが、それぞれ争われたものである。

- (1) X2の統括主任からの解任と異動
- (2) X3の雇用終了
- (3) 役職定年制の実施及びX3の雇用終了を巡る団体交渉における学園の対応
- (4) 養成科通学課程の廃止
- (5) X4の雇用終了
- (6) X4の雇用終了を巡る団体交渉における学園の対応
- (7) 22年度のX2及びX5の校務分掌等の割当て
- (8) 22年度校務分掌等を巡る団体交渉における学園の対応
- (9) 大学におけるX2の授業終了

## 第2 認定した前提事実

### 1 当事者等

- (1) 学園は、昭和6年に開校した城東高等家政女学校を前身とし、26年に学校法人として設立された。本件申立時現在、学園は、肩書地に法人事務所を置き、大学、専門学校、江戸川女子高等学校（以下「女子高校」という。）及び同中学校（以下「女子中学」という。また、2校を併せ「女子校」ということがある。）並びに江戸川学園取手高等学校（以下「取手高校」という。）及び同中学校（以下「取手中学」という。また、2校を併せ「取手校」ということがある。）を運営しており、平成21年4月現在の教職員数は約500名である。

専門学校は、昭和56年4月に江戸川学園豊四季専門学校として発足し、平成9年4月に現在の校名に改めたものであり、第1事件申立時、7科8課程の学科が設置されていた。

また、学園は、昭和60年4月、江戸川女子短期大学（平成13年4月に「江戸川短期大学」と改称した。以下「短大」という。）を設置したが、少子化等による学生数の減少を受け、19年3月をもって同短大を閉校した。

- (2) 申立人東京私立学校教職員組合連合（以下「東京私教連」といい、組合

及び個人申立人らと併せて「組合ら」ということがある。)は、東京都内の私立小中高校・幼稚園・専門学校の教職員が組織する労働組合等の連合体であり、約100単組、約2,500名を組織している。

(3) 申立人組合は、昭和58年に結成された専門学校の教職員が組織する労働組合で、組合員は第1事件申立時6名(教員5名、事務職員1名)であり、東京私教連に加盟している。

(4) 申立人X2は、専門学校開校時から同校の専任講師を務め、これまでに、公的扶助、社会福祉行政、社会理論等、社会学及び社会福祉関係科目を中心に担当してきた。また、非常勤講師として、短大において、平成元年4月から7年3月まで社会学を、大学において、3年4月から23年3月まで教育社会学、福祉社会論、社会福祉論を担当してきた。

20年3月、X2は、学園を定年退職し、同年4月から本件結審時現在まで、専門学校の嘱託専任講師として同校に引き続き勤務している。また、X2は、23年3月まで引き続き大学での授業も担当していた。

X2は、組合の結成時、執行委員長に就任し、以後、現在に至るまでの間、一貫して組合役員を歴任している。

(5) 申立人X3は、専門学校開校時から同校の専任講師を務め、これまでに、福祉経済論、社会保障論のほか、民法、経済学、歴史学等を担当してきたが、20年3月をもって学園を定年退職し、同年4月から21年3月まで専門学校の嘱託専任講師を務めていた。

X3は、組合の結成時、書記長に就任し、以後、専任講師を辞任するまでの間、執行委員長や書記長をほぼ全ての期間において歴任した。

(6) 申立人X4は、専門学校開校2年目の昭和57年から同校の専任講師を務め、これまでに、現代社会と福祉、相談援助実習、同指導、社会福祉現場実習、同指導等の科目を担当してきたが、平成19年3月をもって学園を定年退職し、19年4月から22年3月まで専門学校の嘱託専任講師を務めた。

X4は、組合の結成時、副委員長に就任して以来、一貫して組合役員を務め、また、東京私教連の中央執行委員や、その上部団体である全国私立学校教職員組合連合の事務局次長等も歴任した。

(7) 申立人X5は、専門学校開校時から専任講師を務め、これまでに、経済学、

福祉国家論、社会保障論、情報処理等の科目を担当してきた。

X 5 は、組合の結成時から組合員となり、元年1月から13年10月まで執行委員長を務め、その後、本件結審日現在まで、副委員長を務めている。

## 2 労働組合組織状況と学園の交渉要員

学園傘下の各学校における労働条件や給与体系は、それぞれ異なっており、就業規則も別々に作成されている。

また、女子校及び取手校には、それぞれ、申立人組合とは別の労働組合が組織されている。これら労働組合との団体交渉における学園側の交渉要員は、専門学校については法人本部のY 3 総務部長（以下「Y 3 部長」という。）及びY 4 企画課長並びに専門学校のY 5 事務部長及びY 6 学務課長、女子校についてはY 3 部長、Y 4 企画課長及び同校の事務長、取手校については同校の事務長及び副校長であって、各学校の校長は含まれていない。

専門学校における団体交渉には、以前は校長が出席したこともあったが、15年4月にY 3 部長が就任して以来、校長が出席したことはない。また、学園側出席者で主に発言するのはY 3 部長である。

## 3 都労委平成3年不第54号事件の申立てと和解

3年頃より、当時の専門学校校長である Y 7 と組合との対立が厳しいものとなり、3年11月19日、組合は、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成3年不第54号。以下「3不54号事件」という。）。3不54号事件では、主として、X 2 に対する降格処分が争われたが、8年2月29日、専門学校の8年度の校務分掌に、特命担当職として「新規就職先の開拓渉外業務」職を加え、X 2 を同職に任命することなどを内容とする和解が成立した。

なお、任用期間については、「次年度以降の任用については継続を原則とする。なお、問題ある場合は双方の申入れにより協議するものとする。」との条項が設けられていた。また、特命担当職の任用期間中、月額1万円の手当を支給することも定められた。

Y 7 は、15年に校長を退任し、その後、20年4月から本件結審日現在まで、学園理事で大学の社会学部ライフデザイン学科教授であるY 2 が専門学校の校長を兼務している。

【甲1、当委員会に顕著な事実】

#### 4 専門学校の経営状況

- (1) 専門学校の入学希望者数及び学生数は、11年度の1年生の数が370名（定員充足率139.6%）であり、その後、18年度までは1年生の定員充足率はほぼ100%前後で推移していたが、19年度には302名（定員充足率68.6%）、20年度には255名（定員充足率58.0%）まで減少した。

20年度の学園傘下の各学校の全在籍者数の状況は、以下のとおりである（専門学校については、養成科通信課程を除いた数字である。）。

学校名	A 入学定員 (人)	B 学生数 (人)	B ÷ A 定員充足率 (%)
大学	2,115	2,058	97.3
女子高校	1,050	979	93.2
取手高校	1,215	1,200	98.8
女子中学	480	550	114.6
取手中学	720	887	123.2
専門学校	840	521	62.0

【甲26】

- (2) 専門学校の収支は、11年度以降18年度まで、16年度を除いて黒字であったが、学生数の減少が続く中で19年度に約1億6,300万円の赤字に転じ、20年度も約1億4,700万円の赤字となった（いずれの数字も、経常収支から基本金組入れ分を差し引いた、消費収入超過額の値である。）。20年頃、学園全体の収支は黒字であったが、学園傘下の各学校は、内部的にはそれぞれ独立採算制で運営されており、例えば、専門学校が赤字であった場合に、黒字である他の学校から当然にその赤字を補填する仕組みにはなっていない。

【乙2、乙20の1 p 7、乙20の2 p 1～4、乙27 p 3～5】

- (3) 20年6月4日、学園は、専門学校の経営が悪化していることから、財務説明会を実施し、専門学校の財務資料（消費支出の推移、消費収支計算書、貸借対照表、学生数の推移、各学科別の採算等）を配布した上で、財務状

況を教職員全員に説明した。

【乙2、乙21p2、審2p69～70】

- (4) 6月24日の団体交渉において、学園は、学生数の減少による財政難を理由に定期昇給のカット及び一時金の年間1.05か月分カットを提案した。その後の交渉の結果、学園は定期昇給のカット案は撤回したが、一時金については、結局、年間で1.05か月分カットすることで双方が妥結した。

【甲33p3、乙16、審1p7～8、同p31～36、審2p71～72】

## 5 専門学校の改革の動き

- (1) かかる専門学校の経営悪化を受けて、Y2校長は、専門学校の改革を目的として、20年6月18日の定例教職員会議において、各学科に、各科将来構想検討部会及び学科改変委員会の設置を指示し、養成科将来構想検討部会の部会長にX2及びZ1教員（以下「Z1」という。）を、学科改変委員会の委員長にX3を、同委員にX4ほかを指名した。

各科での検討期間の目途は9月末日とされたが、介護福祉科以外からは報告がなく、学園側は11月末日まで検討期間を延期した。養成科は、Y2校長に対し、何について検討をしているか報告をせず、最終的に提出された報告書についても、学園は、専門学校の改革に資するものとは評価しなかった。また、その他の各科の答申についても、児童福祉科の答申を除き、学園側として検討するに十分な結果が得られなかった。

【乙21p2～3、乙27p2～3】

- (2) 学園は、各科将来構想検討部会及び学科改変委員会での検討では、改革が進まないとの認識から、新たに、Y8理事、Y2校長、Y3部長ら7名をメンバーとする「専門学校改革プラン策定委員会」（以下「策定委員会」という。）を設置し、21年1月から2月にかけて委員会を6回開催した。

これに対し、組合は、2月4日付書面で、策定委員会に専門学校の主要メンバーや組合員が入っておらず、専門学校の再建の使命を担うことはできない、実質的に専門学校の教員の意見を封じている、専門学校の解体を目的としたものではないかなどと学園に抗議した。

【甲11、乙21p3】

- (3) 学園は、策定委員会での検討結果をふまえ、2月25日の教職員会議にお

いて「事業計画案」を発表した。

この「事業計画案」では、スポーツ・健康科は21年度限りで募集停止、また、福祉心理科及び精神保健福祉科は22年度の目標を達しない場合は募集停止とされていたほか、「社会福祉士養成科昼間通学課程は、22年度の最終入学者の状況により、募集停止（23年度は募集しない）を検討する。」とされていた。また、21年度から校務分掌及び人事制度を見直し、具体的には、役職定年、評価制度の導入、適正配置等を実施するとされていた。

【甲12】

(4) 2月27日、新年度の主任が発表された（後記6(4)）。

## 6 役職定年制の実施

- (1) 専門学校では、60歳に達した年度の3月31日をもって定年退職となる。
- (2) 専門学校では、給与規程第4条で職務手当（以下、本件における当事者間での呼称に従い「役職手当」という。）の支給対象を規定しており、具体的には、学生部長、学生部次長、学群長、学科主任、事務部長、課長、同代理、センター長、同代理、係長及び主任が対象であった。前記5(3)でいうところの役職とは、この役職手当が支払われる対象のことである。

【乙3、乙準7p2】

- (3) 21年3月6日の団体交渉（後記第3.3(1)①）で、学園は、組合に「事業計画案」（前記5(3)の2月25日の教職員会議で配布された同名の文書とは異なる。）を示した。その内容は、次のとおりである。

「・平成21年度より60歳以上の教員については、役職を解き組織再生を図る。

・平成22年度より60歳以上の事務職員については、原則役職を解き組織再生を図る。

尚、平成22年度より65歳以上教員、職員について原則、退職とする。」

これに対し、組合は、3月24日付文書で、学園は組合の幹部が60歳を超えて主任に就いていることに目をつけ、60歳以上の役職定年制導入を強行した、と抗議した。

【甲13、甲14】

- (4) 21年4月1日以降、役職定年制の実施により、20年度に主任であった者

7名のうち5名が主任の職を解かれ、役職手当（1か月につき1万円）の支給もなくなった。このうち、組合員はX2、X3及びX4の3名であった。

同時に、校務分掌の見直しにより、各学科主任の上位に位置付けられていた学群長のポストが廃止され、それに伴い各学群長に支払われていた役職手当（1か月につき3万円）も廃止された。ちなみに、20年度の各学群長は、全て非組合員であった。

役職定年制及び学群長廃止の実施状況は以下のとおりである（組合員は◎、役職定年制で役職を解除された者は●、学群長廃止により役職手当が支払われなくなった者は△で示す。）。

学群・ 学群長	学 科	20年度主任	21年度主任
第1 Y9△	福祉心理科	Z4	Z4
	精神保健福祉科	X3◎●	Z8
	健康福祉科（21年 度：スポーツ・健康科）	Z5	Z5
第2 Z2△	社会福祉科	X4◎●	Z9◎
	児童福祉科	Z6●	Z10
第3 Z3△	介護福祉科	Z7●	Z11
学生部 直轄	養成科	X2◎●（統括主任）	Z12（通学課程） Z1（通信課程）

【乙5の5、乙5の6、乙21p1】

(5) 5月14日、組合らは、当委員会に第1事件の申立てを行った。

### 第3 争点に関する認定した事実と判断

#### 1 X2の統括主任からの解任と異動

##### (1) 認定した事実

① X2は、16年4月1日及び18年4月1日に、それぞれ2年間の任期で新規事業企画開発担当に任命され、20年3月31日をもって任期を終了する

まで、養成科設置に向けて中心的役割を果たした。

19年4月、通学と通信の2課程から成る養成科が開設され、X2は、養成科の開設とともに同科の統括責任者に就任した。

20年3月31日、X2は定年退職となったが、学園は、同年4月1日付けで、同人を嘱託教員として採用し、21年3月31日までの1年間の任期中、養成科統括主任とする辞令を発した。また、X2は、3不54号事件での和解協定に基づき（第2.3）、8年4月1日以降、継続して専門学校の特命担当職にあり、月額1万円の特命手当を支給されていたが、20年3月31日をもって同職を解かれた。これにより特命手当名目の支払いはなくなったが、4月以降、特命手当と同額の役職手当が支払われるようになり、X2は、これを特命手当の延長と理解していた。

【甲9、甲16の1、甲16の2（＝乙22の1）、甲71p4、同p6、  
乙22の2】

- ② 20年9月10日、専門学校は、X2に、21年度、養成科昼間通学課程において専任教員として就任することについて「就任承諾書」の提出を求め、X2は、同月24日、これを提出した。

【甲19の1、甲19の2、甲71p5、審1p70、審6p14】

- ③ 専門学校は、20年6月に各科将来構想検討部会及び学科改変委員会を設置し、各学科からの報告を求めたが、X2が部会長を務めた養成科は、Y2校長へ何について検討しているのか報告せず、また、同科から最終的に提出された報告書についても、学園は、専門学校の改革に資するものとは評価しなかった（第2.5(1)）。
- ④ また、Y2校長は、20年4月の着任後まもなく、X2と一緒に入学試験の面接に列席した教員から、入試の面接の際にX2が受験生のお話を聞かず自分や妻の自慢話をしたり、受験生の居住地の福祉の状況について差別的な発言をしたとして、X2が面接者として不適格であるとの報告を受けた。このため、Y2校長がX2に注意したところ、X2は、「世間話をして相手をリラックスさせて何が悪い。」、「住んでいる地域の福祉の状況を知らないで受験してくる方がおかしいので説明してやったまでだ。」などと反論した。

また、20年秋頃、Y2校長は、ある教員から、X2が、周囲にも聞こえる様な声でX3に怒鳴っていたと聞き、X2を校長室に呼んで事情を聴こうとしたが、X2は、「X3先生がそのときに僕からハラスメントを受けていることをしゃべったのか。」などと述べ、席を立って校長室から出ていった。

【乙27 p 14～15】

- ⑤ 20年10月頃から、養成科内で、スクールソーシャルワーカーの導入を推進するX2と、これに消極的なZ1及びZ12教員（以下「Z12」という。）との間で意見の対立がみられるようになった。11月頃、X2は、Z1の発言について本人に注意したことがあった。また、21年1月の学科会議では、X2とスクールソーシャルワーカー導入に反対する他の4名の教員との意見が対立し、会議は険悪な雰囲気となった。

【甲57 p 5～7】

- ⑥ 20年11月18日頃、Z1、Z12ら3名が、Y2校長に、X2からパワーハラスメントを受けていると訴え、場合によっては訴訟で学校の使用者責任を問うなどと述べた（以下「パワハラ問題」という。）。

Y2校長は、このことを受けて、21年1月5日及び同月15日、当該教員3名、Y3部長らと法律事務所を訪れ、弁護士にこの件を相談したところ、相談に当たった弁護士は、従前の事実だけでは、訴訟をするにしても立証が困難であり、今後、パワーハラスメントを受けたときには、その日時、場所、内容等を記録に残しておくよう答えた。

学園は、上記パワハラ問題について、X2本人に知らせず、同人からの事情聴取を一切行わなかったため、同人は、パワハラ問題について、本件審査の過程において初めて知ることとなった。

なお、Z1は、20年4月に組合に加入したが、同年10月頃から徐々に組合との関係が疎遠になり、21年2月3日に組合を脱退した。

【甲57 p 4、乙20の2 p 5、乙27 p 13、審2 p 78～79、同 p 92～96】

- ⑦ 21年3月8日、Y2校長は、X2と面談し、X2が4月1日付けで養成科から社会福祉科に異動となることを通告した。このとき、Y2校長は、X2に、異動の理由として、社会福祉科のX5が重篤な病気に罹患したことがある

ため担任として不安である旨説明した。

これに対し、X2は、「養成科は私が作ったものであるのに、勝手に異動させるのであれば、手紙を書いて知らせる。」などと反発し、当日のY2校長とX2の異動についての面談は2時間に及んだ。ちなみに、X2は、19年度に養成科が発足する前、10年以上にわたって社会福祉科に所属していた。

【甲15の2 p 5、乙27 p 15】

- ⑧ X2は、4月1日付けで養成科から社会福祉科へ異動となり、社会福祉科は、X2、X5、X4及びZ9教員（以下「Z9」という。）の組合員4名のみで構成されることとなった。

この異動により、X2の勤務地、担当科目に変更はなかったが、20年度に支払われていた役職手当については、役職定年制の実施により同人が養成科統括主任の職を解かれたことから、支払われなくなった。

一方、養成科では、統括主任のポストが廃止された代わりに、通信課程及び通学課程それぞれに主任が置かれ、通信課程の主任には組合を脱退したZ1が、通学課程の主任には非組合員のZ12が任命された（第2.6(4)）。

【乙5の5、乙5の6】

- ⑨ 養成科も社会福祉科も、社会福祉士を養成するために設けられた学科で、専任教員としての資格要件も同一であり、両科の違いは、教える対象が、養成科は社会人（大学卒業生及び相談援助実務経験者）であり、社会福祉科では高校の新規卒業生であるという点と、修業期間の違い（養成科通学課程は1年、同通信課程は1年7か月、社会福祉科は2年）のみであった。

(2) 当事者の主張

① 申立人組合らの主張

学園は、組合幹部が60歳を超えて主任に就いていることに目をつけ、役職定年制を導入し、組合員3名から主任の地位を剥奪した。しかも、教員は21年4月から即時適用であるのに対し、事務職員には1年の猶予があり、構成員のほとんどが教員である組合を標的にしたものである。

とりわけ、X 2 は、3 不54号事件の和解の結果、「特命担当」に任命され、その任用期間は「継続を原則とする。」とされている。X 2 は、この「特命担当」の延長線上で養成科統括主任に任命されたもので、特命手当の延長として役職手当が支払われている。したがって、学園が、役職定年制を口実に同人を統括主任から外すことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いであり、各学科における組合の影響をなくし組合を弱体化させる支配介入であるとともに、東京都労働委員会での和解協定の不履行にも当たる。

また、社会福祉科は学生減で、教員の負担が軽くなっている一方、養成科は科目数の増加で多忙になっているのにもかかわらず、学園が、X 2 を、何らの合理的理由もなく養成科から社会福祉科に異動させたことは、組合の中心人物である同人の職場における影響力を減殺する不利益取扱いであるとともに、社会福祉科に組合員を集めることによって、他の学科への組合の影響をなくし、組合活動を萎縮させようとする支配介入である。

## ② 被申立人学園の主張

ア 役職定年制は、思い切った若返りを中心に、雇用の確保を最優先とし、旧態依然とした体制を改変するという改革案の一環として導入したもので、全教職員に一律に適用される制度であり、組合員だけを不利益に扱ったものでない。むしろ、従来、主任等の役職への就任について手続的に曖昧であったところ、役職定年を制度化することで客観性を持たせることが望ましいとの判断に基づいたものである。

イ X 2 は、20年3月をもって60歳定年に達し、一旦学園を定年退職しているから、東京都労働委員会での和解協定のX 2に係る部分は効力を失っており、組合らが和解協定を根拠に統括主任の地位を主張することは誤りである。

X 2 は、定年退職後、1年契約の嘱託教員に採用され、同時に養成科統括主任を1年の任期で委嘱されたもので、同人が統括主任から外れたのは、任期が満了したことと、校務分掌の変更により統括主任のポストそのものがなくなったことによるもので、組合員であることを理

由とした不利益取扱いではない。

ウ X 2 の社会福祉科への異動は、養成科の人員過剰に加え、養成科の同僚教員らから Y 2 校長に対し X 2 のパワハラの訴えがあったため、X 2 を養成科に残しては教員同士のあつれきが解消できず、職場秩序としても問題であるとの認識に基づいたものである。

なお、社会福祉科に組合員が集まることとなったのは、結果論にすぎず、これをもって組合活動への支配介入となることはあり得ない。

### (3) 当委員会の判断

#### ① X 2 の養成科統括主任解任について

ア 学園は、19年度以降、入学者の急激な減少により専門学校の収支が赤字に転じた事実（第 2. 4 (1)(2)）を踏まえ、各科将来構想検討部会及び学科改変委員会を立ち上げ、60歳を超えていた X 2、X 3 及び X 4 を委員長、部会長などに指名したものの、当初設定した報告期限までに答申があったのは 1 学科のみであった。その後、答申が提出されたものの、学園は、これら答申が専門学校の改革に資するものではないとの判断に至り、新たに、Y 8 理事、Y 2 校長、Y 3 部長らで構成される策定委員会を設置した（第 2. 5）。

このように、学園は、当初、組合員らを中心メンバーに含む組織に学園の将来構想の立案を託したのであって、当初からこうした組織を利用して、組合に打撃を与えるための施策を打ち出したものとはみられない。また、それまで曖昧であった役職の解任年齢について一律客観的な基準を明確にしたとの学園の説明も特に不自然であるということとはできない。

イ そして、役職定年制は、組合員だけでなく、非組合員も一律に同じ条件で適用され、現実に、21年度は、20年度に学科主任であった 7 名のうち、60歳を越えていた 5 名が主任を解かれ、うち 2 名は非組合員であった。一方で、21年度は、組合員である Z 9 が新たに主任に就任している。また、学園は、同時に、役職そのものを見直し、学群長のポストを廃止しており、これに伴い、非組合員である学群長への役職手当も支給されないこととなった（第 2. 6 (4)）。

このように、学園が、役職定年制の実施に当たって、組合員と非組合員とで異なる取扱いをした事実は認められないし、役職定年制の実施によって結果的に組合員に偏って不利益な取扱いがなされたということもできない。

ウ 以上のとおり、役職定年制が組合又は組合員に打撃を与える目的で導入されたものであるということはできないし、役職定年制を不当に運用してX2を殊更に不利益に取り扱ったということもできない。

したがって、役職定年制の導入及びそれに伴うX2の養成科統括主任解任は、X2が組合員であるが故の不利益取扱いにも、また、組合を弱体化させるための支配介入にも該当しない。

エ なお、組合らが主張するとおり、役職定年制は、教員には即時に適用されたのに対し、事務職員への適用は1年先であったこと（第2.6(3)）は不自然な感が否めず、また、学園はその理由について事務職は引継ぎが必要としか述べていないのであって（後記3(1)①ア）、組合らは、一人を除いて全員が教員であることから、自らが狙い撃ちにされたを受け止めたことにもあながち理由がないわけではない。

しかしながら、上記イで判断したとおり、教員への役職定年制の導入を早めたことによって、組合員に偏って不利益な取扱いがなされたということもできないのであるから、このことをもって、上記判断が左右されるものではない。

オ また、組合らは、学園が、X2を養成科統括主任から外すことは、3不54号事件の和解協定の不履行に当たるとも主張するが、同事件は定年後の労使関係を問題としたものではなく、「継続を原則とする」のは定年までを前提としているとみるのが通常の解釈であるから、X2を統括主任から解任したことが明らかに和解条項に反しているということもできない。

## ② X2の社会福祉科への異動について

ア 組合らは、X2の社会福祉科への異動が、同人の職場内における影響力を減殺するために行われた不利益取扱いであると主張するが、異動がどのように不利益であるのか、具体的な主張も疎明もない。ちなみ

に、この異動によりX2の勤務地、担当科目に変更はなく、変わったのは、教える対象が社会人から高校の新規卒業生になったことのみであった(1)⑧⑨)。したがって、X2の異動が、社会通念上、不利益取扱いに相当するという事情は認められないから、組合員であるが故の不利益取扱いの問題は生じない。

イ また、組合らは、X2の異動には何ら合理的理由がなく、社会福祉科に組合員を集めることによって他の学科への影響をなくし、組合活動を萎縮させようとする支配介入であるとも主張する。

しかし、社会福祉科所属の教員が組合員のみとなったことにより、具体的にどのように組合活動に支障が生じたのか、又は現実的にその虞が存在していたのか、組合から具体的な主張も疎明もない。したがって、X2の異動が、組合に対する支配介入であるということもできない。

ウ 上記のとおり、X2の異動は、同人に対する不利益取扱いにも組合運営に対する支配介入にも該当しないから、組合らの主張は採用することができないのであるが、組合らは、そもそも異動自体に何ら合理性がない旨主張するので、念のため、この点について検討する。

(7) 20年11月18日頃、X2と同じ養成科に所属するZ1らが、Y2校長に、X2からパワーハラスメントを受けたと訴えた(1)⑥)。Z1らが、具体的にどのような事実をもってパワーハラスメントを訴えたのかは明らかでなく、X2が責を負うべき事実があったか否かは不明である。しかし、20年10月頃から、養成科内で、X2と他の教員との間で意見の対立がみられるようになり、X2がZ1に注意した事実、また、21年1月の学科会議で、X2と他の4名の教員との意見が対立し、会議は険悪な雰囲気になった事実(1)⑤)をも併せ考えれば、少なくとも、X2とZ1らとの間であつれき、対立が生じていたことが認められる。

(イ) 学園が、上記パワハラ問題について、X2本人に知らせることも、同人からの事情聴取を行うこともなく(1)⑥)、また、これとは別の理由を告げて社会福祉科へ異動させた(同⑦)ことが妥当であった

かどうか全く疑問がないわけではない。

しかし、仮に、学園が、Z1らからの訴えがあったことをX2に告げたとすれば、X2とZ1らとの関係が一層悪化することも十分考えられる状況にあった中、学園は、教員同士の間にも更なるあつれきが生ずることを回避するため、あえてX2本人の耳に入れず、年度替りを機にX2とZ1らを引き離すことで問題の收拾を図ったとみられる。そして、上記アに判断したとおり、異動によってX2に特に不利益が生じたとは認められないのであるから、本件における学園の上記対応が、不適切であると断ずることはできない。

(ウ) そして、Z1ら3名を他の学科に異動させるより、X2 1名を異動させる方が、学科運営への影響は少なく済むことから、X2の社会福祉科への異動にはそれなりの理由があったといえることができる。

### ③ 結論

以上のとおりであるから、学園が、X2を養成科統括主任から解任し、社会福祉科へ異動させたことは、組合員であるが故の不利益取扱いにも、組合運営に対する支配介入にも該当しない。

## 2 X3の雇用終了

### (1) 認定した事実

① X3は、20年3月をもって定年となり、同年4月1日より、嘱託専任講師として引き続き専門学校で勤務していた(第2.1(5))。

20年12月18日、X3は、Y5事務部長に対して、妻の病気看護のため、20年度限りで専任講師を辞める旨を伝えたところ、同事務部長は、X3に対して、退職届の提出を求め、12月24日、X3は、学園に、21年3月31日をもって退職する旨の届出をした。

この際、X3が非常勤講師として授業を続けるか否かについて、どのようなやり取りがあったのかは不明であるが、学園は、従前、専任講師が退職しても、本人の希望があれば非常勤講師として採用してきた。また、教務委員会(後記⑧)としても、従前より、専任講師が退職する時は、教育の継続性のため、できるだけ非常勤講師として残るよう依頼していた。その場合、改めて当該教員本人が校長にその希望を伝えたり、

書面を提出することではなく、教務委員会の中で処理されてきた。

【甲37 p 8、審2 p 31、同 p 45】

- ② 21年1月中旬から2月上旬にかけ、X3とY6学務課長が3回ほど話し合い、次年度の持ちコマ数、出校曜日などについて詰めていった。具体的には、火曜日のみ出校し、担当科目は法学2コマ、経済学1コマ、社会学1コマ、福祉経済論1コマを担当することがほぼ決定していた。Y6学務課長は、この時点では、X3が21年3月で専任を辞することを知らず、3月になって初めて、X3が4月以降は専任としても非常勤としても採用されないことを聞いた。

【乙28 p 3～4】

- ③ 3月4日、Y2校長は、X3を呼び出し、X3が担当している科目の内、法学、社会学及び経済学について、X3の非常勤講師単価が高いので、他の教員と替わってほしいと要請したが、X3は、これを断った。また、この時、Y2校長からX3に、21年度は非常勤講師として採用しないとの話はなかった。

【甲37 p 3、審2 p 34～35、同 p 47】

- ④ 3月初め頃、組合の役員が交代し、委員長がX3からX2に替わった。3月6日、組合は、X3による「委員長を去るに際して」と題する挨拶文が掲載された組合ニュースを教職員に配布した。その文中には、「私に関していえば、非常勤の教員として残り、組合員であり続け、今後ともできる範囲で、組合活動に携わっていきます。」との記載があった。

同日行われた団体交渉で、組合は、学園に対して、21年度の組合執行体制を記したメモを手渡した。このメモにおいて、X3は、役員ではないものの組合員として名を連ねていた。

【甲20の1、甲37 p 3～4、乙17、審2 p 16～17】

- ⑤ 3月16日、Y3部長は、X3を呼び出し、同月6日の団体交渉の際に組合が手渡したメモを見ながら、「なぜ組合活動を続けるのか。」と尋ね、21年度は、学園はX3を非常勤講師として採用しないことを通告した。
- ⑥ X3は、4月1日付けの学園宛文書により、同人が専門学校の非常勤講師の地位にあることを認めるよう要求した。

【甲23】

- ⑦ 3月17日及び4月1日に専門学校が作成した21年度の時間割表には、X3の名前と担当教科が記載されていた。

4月3日頃に発表された時間割表では、それまで、X3の名前が記載されていた教科の教員名は「M」と置き換えられていた。

4月8日に発表された時間割表では、「M」とされていた部分に、後任の名前が記載されていたが、社会福祉科2年の時間割表では、4月1日以前の時間割表ではX3が担当することとなっていた後期の火曜日2時限目（福祉経済論）の欄が空欄になっていた。

【甲22、乙7、乙48の1、乙48の2】

- ⑧ア 前記①のとおり、専門学校には、各学科の教務委員で構成される教務委員会が設置され、カリキュラム、非常勤講師の依頼と具体的な持ちコマ数や担当教科の調整等を所管していた。X3も、16年度から20年度まで教務委員を務め、事務部門からはY6学務課長が14年から21年2月まで常時参加し、委員会の決定事項はその都度掌握していた。なお、X3が教務委員であった期間、教務委員会に校長が参加したことはなかった。

【甲47、乙28p1、審2p7～8、同p43、審5p52】

- イ 翌年度の教員配置や担当科目の割当ての最終的な決定権限は校長にあるものの、実際は、校長がこれらの調整過程に直接関与することはなく、教務委員会が、各学科を通じ、担当教員に次年度の授業を担当できるか否かを確認して調整した上で、その結果を校長に具申ししていた。

時間割については、教務委員会の審議を経て学科別担当教員が確定すると、学務課長が、教務次長（教員）と調整し、個々の教員に曜日、持ちコマ数及び時間帯を打診・確認して、教務委員会でまとまった時間割の案をそのまま時間割表に転記し、毎年2月頃にはほぼ次年度の時間割が明らかになっていた。

【乙28p2、審2p41～46、審3p10、審5p13、同p48】

- (2) 当事者の主張

① 申立人組合らの主張

教務委員会では、X 3 が非常勤講師として勤務する前提で21年度のカリキュラムが組まれ、同人の名が記載された時間割が新学期直前まで配布されていた。ところが、学園は、X 3 が、組合ニュースで新年度も組合に残ると表明したことを受け、新学期目前の3月16日になって、同人に、21年度の採用はないと告げたものである。このことは、X 3 が組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、学園が組合を嫌悪し、専門学校から組合員を減らすことで組合の弱体化を図った支配介入である。

② 被申立人学園の主張

X 3 は、20年12月、自ら21年3月末での退職を願い出、学園は退職届を受理したので、学園と同人との雇用関係はなくなった。組合らは、X 3 が専任講師を辞した後、学園には、当然に同人を非常勤講師として雇用すべき義務があるかのように主張するが、学園としては、一連の専門学校改革問題、経費削減の見地から同人を採用しなかっただけのことである。

また、組合らは、時間割にX 3 の名が記載されていたことをもって、同人は21年度以降も採用される予定であったと主張するが、学園が同人を非常勤講師として採用すると決定した事実はない。これは、X 3 自身が教務委員でもあったため、退職を表明後、非常勤講師として残る意図を持ち、時間割に名前を載せて既成事実を作ろうとしたものと思われる。

(3) 当委員会の判断

①ア Y 6 学務課長は、カリキュラムの調整や非常勤講師の依頼などを所管する教務委員会に自ら出席し、非常勤講師を含めた個々の教員と次年度の持ちコマ数、出勤日等を直接調整する立場であったから ((1)⑧)、教員の退職などの人事情報は、同課長にとって必要不可欠である。仮に、X 3 が20年12月24日に退職届を出したことで、学園が、21年3月末をもって学園とX 3 との一切の雇用関係が終了すると認識していたのであれば、当然、Y 6 学務課長も、具体的に21年度のスケジュール等の調整に着手する以前に、その情報を把握していたはずである。

しかし、Y 6 学務課長は、3 月に至るまで X 3 の21年度の採用がないことを知らず、1 月中旬から2 月上旬にかけて X 3 と新年度のスケジュールを調整し、具体的な持ちコマ数、担当科目及び出勤日もほぼ決定していた ((1)②)。

イ また、3 月4 日、Y 2 校長は、X 3 に対し、担当科目を他の講師に譲るように打診しており、その際に、21年度は非常勤講師として採用しないとは述べていない ((1)③)。

ウ したがって、学園は、X 3 を非常勤講師として採用すると正式に決定したか否かはともかくとして、少なくとも、21年度に X 3 を非常勤講師として雇用する予定であったとみるのが自然である。

② ところが、Y 3 部長は、3 月6 日の組合ニュースや、同日の団体交渉で組合より渡されたメモにより、X 3 が21年度以降も組合に残ると知った後、3 月16日になってから X 3 を呼び出し、「なぜ組合活動を続けるのか。」と尋ねた上、21年度の採用はないと告げた ((1)④、同⑤)。

そして、その後の団体交渉において、Y 3 部長は、X 3 が組合に残ることを認めないとの発言を繰り返し行ったり、X 3 が団体交渉に参加しているのを見て席を立ったりした (後記3 (1)②ア、同ウ) ことから、学園が、X 3 が専任講師を辞した後も組合活動を続けることに強い嫌悪感を抱いていたことが顕著にみてとれる。

③ また、3 月30日の団体交渉で、Y 3 部長は、X 3 の後任について、依頼中と答えたり (後記3 (1)②イ)、4 月8 日発表の時間割においても、X 3 が担当することとなっていた福祉経済論の欄が空欄になっていたことから ((1)⑦)、学園が、X 3 の採用を急きょ取りやめた様子が窺われる。

④ したがって、学園は、21年度、X 3 を非常勤講師として採用することを予定していたものの、同人が21年度以降も組合活動を続けると表明したことを契機に、これを取りやめたものとみるほかはない。そして、従前、学園が、専任講師が退職しても、本人の希望があれば非常勤講師として採用してきたこと (2 (1)①) からすれば、X 3 が希望していたにもかかわらず、非常勤講師として採用しない扱いをしたことは、3 月初旬

まで組合の執行委員長を務め、組合運営の中心人物の一人であった同人が専任講師を辞職後も組合活動を続けることを嫌悪し、同人を学園から排除するための不利益取扱いであり、組合運営に対する支配介入にも該当する。

### 3 役職定年制の実施及びX 3の雇用終了を巡る団体交渉における学園の対応

#### (1) 認定した事実

##### ① 役職定年制を巡る団体交渉

ア 21年3月6日、2月25日に発表された「事業計画案」に関する団体交渉が行われ、役職定年制についても議題となった。組合側は、X 2、X 3、X 4、X 5、東京私教連嘱託の X 6（以下「X 6」という。）ら6名が、学園側は、Y 3部長、Y 4企画課長、Y 5事務部長及びY 6学務課長の4名が出席した。

冒頭、Y 3部長は、専門学校改革案について、改めて「事業計画案」と題する文書（第2.6(3)）を示し、概要以下のとおり説明をした。

##### (ア) 学科等計画について

養成科通学課程は22年度の最終入学者状況により23年度募集停止も考えている。募集停止する学科が出ても、雇用は確保していく。

##### (イ) 校務分掌の見直しについて

権限の明確化、役職のポストの削減を図って本当に風通しのよいシンプルなものにしていく。

##### (ウ) 役職定年制

a 21年4月から60歳以上の教員には役職を外れてもらう。非常時であり、この際、役職者をもって若返らせる。

b 事務職員については、21年度はこのまま、22年度は60歳以上は全員役職を解き、若返りを図る。

c 22年度から65歳以上の教職員は原則として退職とする。

その後、質疑に移り、組合らは、教員は21年からすぐ役職定年制を実施するのに、なぜ事務職員は22年からなのか質問したところ、Y 3部長は、「改革を行うに当たっていっぺんにやる必要は無い。事務職

は引継ぎが必要。」と答えた。これに対し組合らは、役職定年の説明がつかない、混乱を起こすだけだと抗議したところ、Y 3 部長は、Y 8 理事に確認すると述べたが、その後、回答はなかった。

また、組合らは、「事業計画案」の内容自体にとどまらず、策定委員会の構成員や学園の経営方針及び施策などについても質問し、これらについて意見を述べるとともに抗議した。

【甲15の1、審1 p 20】

イ 3月24日の団体交渉では、3月6日の出席者に組合員1名が加わった。組合らは、新しく養成科の主任となったZ 1及びZ 12は主任に適任でないと主張し、X 2をなぜ異動させるのか、統括主任は誰かと質問した。これに対し、Y 5 事務部長は、統括主任はなくなり、8 学科同格とすると説明した。

また、組合らは、教員だけ即時に役職定年制を実施する理由を再度質問し、さらに、役職定年制は組合員3人の主任外しである、統括主任ポストをなくすという形でX 2を役職から外している、組合を辞めたZ 1が、経験が少ないのに主任になっている等と抗議した。

【甲15の2】

ウ 3月30日の団体交渉（出席者は前回と同じ。）では、主にX 2が、Z 1及びZ 12は主任に不適格であるから外すべきなどと主張し、組合側と学園側で議論がかみ合わないまま終了した。

【甲15の3】

エ 第1事件及び第2事件申立て後の22年2月10日に行われた団体交渉（後記6.(1)②）において、Y 3 部長は、教員だけが先に役職定年制の対象となったことについて、教員は30人いるが職員は10数人しかいない、少人数でやっておき一旦仕事から外すとスムーズにいかないから1年遅らせた、教員は専門のことしかやっていないなどと述べた。これに対し、組合らは、学校は教員が中心だ、教員には資格がいる、学科主任が替わるのは引継事項が多くて時間がかかる、などと反論した。

【甲84 p 40～42】

② X 3の雇用終了を巡る団体交渉

ア 21年3月24日の団体交渉（①イ）では、X3の雇用終了についても議題とされた。

組合らが、X3を21年度に非常勤として雇用しない理由を尋ねたのに対し、Y3部長は、「退職後の方に対して非常勤として雇うかどうかは校長の権限です。通常、非常勤で採用する場合は、学科主任が履歴書などを学務課に提出し、面接などをして、原議をあげて、校長の決裁を受ける、校長の名前で採用通知を出すのが普通の手続です。X3さんは非常勤の手続をとっているのでしょうか。」「事前に校長と交渉されればよかったですと思います。」「専任を辞めたから勝手に非常勤になれるなんて誰が決めるんですか。」「今いろんな再建計画をやっている中で、少しでも人を減らしたいという事があります。再雇用の中でX3さんをもし雇うと、他の方についてもそういう事になってしまう。」などと発言した。

また、組合らが、教務委員会にはX3が21年度授業を持たないという情報はなく、当然のこととしてX3を時間割に組み込んだものである、Y3部長はY2校長からいつX3を非常勤として採用しないと聞いたのか、と尋ねたことに対し、Y3部長は、「覚えていませんよ。忘れました。」と答え、Y2校長を出席させるべきとの組合らの意見に対しては、「理事は出ません。」と繰り返した。

この席で、Y3部長は、「校長は認めていませんよ。X3さんが執行部になぜ入っているのか。」「うちは認めない、うちは従業員でない者が組合に入ることを認めない。」「専門学校の職員でないならば組合員として認めない。」などと繰り返し述べ、組合らが「組合に対する支配介入だ、Y3さんが認めないのか。」と問い質すと、「そうだ。」と答えた。

【甲15の2】

イ 3月30日の団体交渉（①ウ）では、組合らが、X3が担当している福祉経済論は他の教員は教えられないがどうするのかと質問したところ、Y3部長は、「それは知らない。」と答えた。これに対し、組合らが、Y3部長は現場のことを知らず、団体交渉が合意を作る場になっ

ていない、Y2校長が出れば認識を変えたり、どうするか考えるだろう、なぜY2校長を交渉に出せないのかと改めて尋ねたところ、Y3部長は、「別に。」と答えた。

この席で、Y3部長は、X3の後任について、大学の専任講師で授業を担当してもらえる人に依頼中であると答えた。

【甲15の3、甲33p7、審2p25～27】

ウ 4月15日の団体交渉では、Y3部長は「今度X3が団交に来れば退席する。」と発言し、実質的な話し合いはなされずに終了した。同月17日には、学園は、組合らに、X3は部外者であるから団体交渉に出ることを認めないと文書で通知した。

さらに、4月29日の団体交渉では、学園は、X3が団体交渉に出席しているのを見て、「X3が出るなら団交はしない。」と述べて席を立った。

5月13日、学園は、組合に、X3が団体交渉に出席しないよう、再度文書で通知した。

エ 第1事件申立て後の7月3日にも、学園は、同様に、X3が団体交渉に出席しているのを見て、直ちに席を立った。

オ その後、9月15日の団体交渉にX3が出席したところ、Y3部長は「X3の出席を認めたわけではない。しょうがないから団交はやるが、X3の存在は無視する。」と発言した。このような経過により、結局、X3の雇用終了問題については、3月30日の団体交渉以降、実質的な話し合いは行われていない。

## (2) 当事者の主張

### ① 申立人組合らの主張

ア 学園は、団体交渉に、役職定年制の導入を決定したY2校長ではなく、当事者能力のないY3部長を出席させ、不誠実な対応に終始した。これら団体交渉の席で、学園は、役職定年制実施の理由及び方法等について、具体的根拠、理由を全く示さず、事務職員と教員で役職定年制実施に1年の差があることについては、「事務職は引継ぎが必要。」などと答えるのみであった。また、X2らベテラン教員が役職から排除さ

れたことについても、「若返らせる。」などと、抽象的に述べるばかりであった。

イ Y3部長は、X3を非常勤として採用しないことについて、組合からの質問に対し不誠実な回答に終始した上、X3を「部外者」、「組合員として認めない。」などとして一方的に交渉の席を立ち、団体交渉を拒否した。

## ② 被申立人学園の主張

学園は、組合らとの団体交渉に誠実に応じており、組合らが回答に納得していないだけのことである。21年4月以降、団体交渉の場にX3が同席した際に、学園が退席したことがあるのは事実であるが、X3は学園との雇用関係がなくなっていたし、組合は専門学校の教職員だけで構成されているいわば企業内組合であって、学園としては、企業を離れた者は組合員ではないのではないかと認識していた。確かに、組合員であるか否かは、組合自身が決定するものであるが、一般論として、使用者側が、退職した者について組合員ではなくなったと認識するのは当然である。

## (3) 当委員会の判断

### ① 役職定年制の導入を巡る団体交渉について

ア 学園は、新年度まで1か月程度しか残されていない21年2月25日に、何の前触れもなく、21年度からの役職定年制の導入を発表し、同月27日には、新年度の主任も発表され（第2.5(3)(4)）、これにより、21年度は、20年度の学科主任であった7人のうち、X2、X3及びX4を含む5人が主任を外れることとなった（同6(4)）。もともと、X3は、自ら専任講師を辞したものであるから（2(1)①）、同人が主任を外れることはあらかじめ想定済みであったとしても、X2及びX4にとっては、この発表は唐突なものであったと思われる。そして、十分な引継時間が残されていたとはいえない中で、学園の事業計画案どおり役職定年制を実施すれば、次年度の各学科運営や学校全体の教育体制に混乱が生ずることが大いに懸念されるのであり、組合らも、団体交渉においてこの点について疑問を呈し、抗議している（(1)①ア）。

これに対し、学園は、役職定年制の実施の趣旨や目的については一通り説明しているものの（(1)①ア(ウ)）、役職定年制の導入は説明がつかず混乱が生ずるとの組合からの抗議については、Y8理事に確認すると述べたのみで、結局、その後回答しなかったのであるから、実りある団体交渉を実現するためには、組合らから役職定年制の実施に伴う学科運営や教育体制への影響について具体的な質問や意見を受けた場合に、相応に具体的な説明や交渉のできる者、すなわち、専門学校の最高責任者であるY2校長が出席することが最も望ましいといえる。

イ また、学園は、教員のみで役職定年制を1年先行して適用したところ、組合員は6人中5人が教員であり、うち3人が役職定年制の適用対象となったのであるから、前記（1(3)①エ）のとおり、組合らが、学園は組合員を狙い撃ちにしたとの疑念を抱いたことにもうなずける面がある。

したがって、学園は、役職定年制の導入を巡る団体交渉において、役職定年制の導入及び教員と事務職員で実施時期に1年の差がある理由について、組合らの懸念及び疑念を払拭すべく、具体的な説明をする必要があったのであり、単に、若返りを図るとか、事務職は引継ぎが必要と抽象的に述べるにとどまったことは、誠実に団体交渉を行ったと評価することはできない。

なお、第1事件及び第2事件の申立て後、22年2月10日の団体交渉において、学園は、教員だけが先に役職定年制の対象となった理由について、職員の人数が少ないことなどを挙げて一定の説明をしていることが認められるが（(1)①エ）、いまだ抽象的な説明にとどまっているといわざるを得ず、この説明をもって、この点についての交渉が尽されたということとはできないから、これによって上記判断が左右されるものではない。

## ② X3の雇用終了を巡る団体交渉について

ア 3月24日の団体交渉において、学園は、X3が非常勤講師として採用を希望するのであれば、校長と交渉したり、非常勤の手続をとれば

よかった、専任を辞めたから勝手に非常勤講師になれるわけではないなどと述べている（(1)②ア）。

しかし、専門学校では、従来、専任講師が非常勤講師に移行する場合、改めて当該教員本人が校長にその希望を伝えたり、書面を提出することはなく、教務委員会の中で処理がされていた（2(1)⑧）。それにもかかわらず、学園が、これらの事実を無視して、X3のみに一方的に落ち度があるかのごとき発言をしたことは、誠実な対応とはいえない。

イ また、3月30日の団体交渉において、組合らは、X3以外に福祉経済論を教えられる教員がないという具体的な問題を指摘して、学園に、次年度体制についての説明を求めたが、学園は、「それは知らない。」と答えるにとどまった。さらに、組合らが、なぜY2校長が団体交渉に出ないのかと尋ねたところ、学園は、「別に。」と答えた（3(1)②イ）。

このように、学園は、組合らとの団体交渉にY2校長を出席させず、また、同校長と同程度に専門学校の実情を踏まえて説明や交渉のできる者を出席させることもなかった。そして、組合らが、X3が採用されなかった場合の具体的な教育体制の問題を指摘し、X3の採用について再考を求めても、結局、何ら答えていないのであるから、このこともまた、誠実さに欠ける対応であったといわざるを得ない。

ウ さらに、学園は、3月24日の団体交渉において、X3が組合に残ることを認めないと繰り返し発言したり、その後、4月15日の団体交渉においても、「今度X3が団交に来れば退席する。」と発言した上、4月29日の団体交渉に至っては、X3が団体交渉に出席しているのを見て、「X3が出るなら団交はしない。」と述べて席を立った（(1)②ア、同ウ）。加えて、学園は、本件申立て後も、X3が団体交渉に出席しているのを見て席を立ち（(1)②エ）、その後、団体交渉自体には応じたものの、「X3の出席を求めたわけではない。しょうがないから団交はやるが、X3の存在は無視する。」と発言している（同オ）。そして、X3の雇用終了については、3月30日の団体交渉以降、実質的に話し合いは行われていない（(1)②エ）。

学園は、4月以降はX3との雇用関係がなくなっていたので、同人は組合員でもなくなったと認識していたと主張する。しかし、これら学園のかたくなな対応に鑑みれば、学園は、単に誤解をしていたというよりは、むしろ、専任講師でなくなった者を組合から排除することで、組合の弱体化を意図したものとみるのが相当である。そして、組合員の範囲や団体交渉への組合側の出席者は、基本的に組合が自主的に決定する事項であり、使用者が、当該組合員が退席しない限り交渉に臨まないとの態度をとることは許されない。

エ したがって、21年3月24日及び同月30日の団体交渉におけるX3の雇用終了問題を巡る学園の態度は、不誠実であったといわざるを得ない。

また、学園が、4月29日、X3が出席していることをもって団体交渉の席を立ったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するのみならず、組合が自主的に決定すべき事項である組合員の範囲や団体交渉への出席者について、殊更に介入し、組合の弱体化を意図したものであるから、組合運営に対する支配介入にも該当する。

#### 4 養成科通学課程の廃止

##### (1) 認定した事実

- ① 専門学校の入学者数は、18年度までは1年生の定員充足率がほぼ100%前後で推移していたが、19年度は全ての学科で定員割れとなり、これ以降、定員充足率を大幅に下回る状況となった(第2.4(1))。各学科毎の定員に対する学生数の推移は別紙のとおりであり、18年度以降、ほぼ毎年、全ての学科が前年の定員充足率を下回る中、養成科通学課程の入学者数は、定員40名に対し、開設初年度の19年度は8名、20年度は18名、21年度は23名と毎年増加していた。また、養成科通信課程の入学者数も、19年度は定員200名に対し93名、20年度及び21年度は定員400名に対しそれぞれ219名、255名と増加していた。

【乙10】

- ② 学園は、20年6月4日の財務説明会で財務資料(第2.4(3))を配布し、19年度の専門学校全体の決算は、1億4,200万円の赤字となったと

説明した。そのうち、養成科の赤字額は概算で3,800万円であり、全学科中最大であった。ちなみに、他の6学科の赤字額は、800万円から2,600万円であった。

【乙2】

- ③ 養成科の各課程では、社会福祉士養成施設指定規則に基づき、生徒の総定員数に応じて定められた数以上の法定専任教員を有している必要があり、通学課程については、生徒の定員40人の場合は3人が必要であったが、通信課程については、定員の多少にかかわらず、一人の専任教員で足りることから、採算面で考えると、通信課程の方が通学課程よりも有利なものだった。

実際に通学課程に配属された法定専任教員数は、20年度は18人の実入学者に対し4人、21年度は23人の実入学者に対し3人であった。

【乙20の1 p11、乙27 p16】

- ④ 20年度の専門学校の決算は、1億4,700万円の赤字であり（第2.4(2)）、また、21年度予算においても、2億4,300万円の赤字予算となり、この結果、19年度から21年度まで3年連続で赤字決算が継続することが確実となった。

20年度決算の確定を受け、学園は、専門学校の赤字状態が深刻であるとの認識を持つに至り、21年6月16日の専門学校内の運営会議を経た後、同月24日の学園の経営会議において、当初の「事業計画案」（第2.5(3)）の内容を前倒しして、養成科通学課程の学生募集を22年度から停止することを決定した。

7月1日、学園は、財務説明会において、専門学校の全教職員に、養成科通学課程の廃止を発表した。ちなみに、この前日の6月30日には、当委員会において、第1事件の第1回調査が行われていた。

【甲35 p16、同 p21～22、乙20の1 p7、同 p12、乙21 p7～9】

- ⑤ 組合らは、養成科通学課程の廃止は、第1事件申立てに対する報復であり、X2の養成科から社会福祉科への異動を不当労働行為として申し立てた本件審査手続及びその救済の実効性を著しく阻害するものであるとして、9月7日、学園が本件審査中に、養成科通学課程の学生募集停

止など、同課程の廃止に向けた手続を進めないことを求める審査の実効確保の措置申立てを行った。

- ⑥ 9月9日、学園の理事会は、養成科通学課程の廃止を正式に決定した。
- ⑦ 上記措置申立てを受け、9月18日、当委員会は、担当三者委員名で、当事者全員に対し、学園は紛争拡大防止に努めるとともに、今後、団体交渉において養成科通学課程の廃止について組合に団体交渉で十分説明するよう要望する「要望書」を交付した。
- ⑧ 11月10日、組合らは、第1事件の請求する救済の内容に、学園は、組合らが当委員会に救済申立てを行ったことの報復として、養成科を廃止する等してX2に対して不利益取扱いをしないことを追加した。
- ⑨ 専門学校が作成した21年4月入学案内では、養成科通学課程の頁がそれまでの1頁から、他の学科と同じ2頁に増やされていた。

また、専門学校では、21年6月20日のオープンキャンパスにおいて、初めての試みとして、高校生に同伴した保護者や教師向けに、養成科通学課程の説明会を実施した。

さらに、専門学校のホームページなどには、7月半ば過ぎても通学課程のことが掲載されていたほか、9月末まで、公共交通機関の広告に通学課程の広告が、そして21年10月30日現在でも入学案内には通学課程の頁が残っていた。

【甲28、甲35 p 16、同 p 21～22】

## (2) 当事者の主張

### ① 申立人組合らの主張

学園は、東京都労働委員会で本件の第1回調査が行われた翌日に、養成科通学課程の廃止を発表した。それまで、養成科通学課程は存続の予定で、学生募集のための広報活動も行われていた。学園は、X2が養成科への復帰を求めて不当労働行為救済申立てを行ったことに対し、復帰先である同科を廃止することで、同人の身分回復阻止を狙ったもので、このことは、申立てに対する報復措置であるとともに、救済命令の実効性を失わせるものである。

### ② 被申立人学園の主張

養成科通学課程の19年度及び20年度決算並びに21年度予算は、支出が収入をはるかに越えた状況であった。そもそも、養成科通学課程は、1年制のため翌年の学費収入が見込めず、また、社会福祉士養成施設として厚生労働省の定めにより3名の法定専任教員を置かなければならず、もともと収支上赤字体質であった。当初は、他の収益ある学科で赤字を補填することを想定していたが、21年度は他の学科も赤字となりこれも不可能となった。また、1年制であることから、廃止したとしても、翌年度、2年生だけのために授業を続ける必要がないことから、廃止しやすい状況でもあった。

策定委員会でも養成科通学課程は廃止の方向での結論であったし、専門学校の運営会議での検討を経て、理事会の承認を得たものであり、手続的にも問題はない。

### (3) 当委員会の判断

- ① 通学課程については、21年2月25日発表の「事業計画案」で、「22年度の最終入学者の状況により、募集停止（23年度は募集しない）を検討する。」とされており、本件申立て以前から、既に廃止の検討対象となっていた（第2.5(3)）。

そして、学園には、通学課程を廃止してもやむを得ないと思われる以下のような事情が認められる。

ア 専門学校では、19年度、全学科で定員割れとなり、定員充足率の推移をみると、養成科2課程と精神保健福祉科を除き、19年度、20年度及び21年度の3年連続で、前年度を下回った（(1)①、別紙）。この結果、専門学校の決算は、19年度は1億4,200万円ないし1億6,300万円の、20年度は1億4,700万円の、また、21年度予算についても、2億4,300万円の赤字であり、19年度から21年度まで3年連続して赤字決算が継続することとなった（第2.4、第3.4(1)②、同④）。

イ 19年度の決算では、養成科の赤字額が、全学科中最大であった（(1)②）。確かに、養成科の入学者数は、通学課程及び通信課程の両方とも、19年度から21年度にかけて毎年増加していた（(1)①、別紙）ものの、上記アのとおり、専門学校全体では19年度以降赤字が累積し続けてい

た。

専門学校としては、養成科開設前から、通学課程が赤字体質であることを認識しつつも、専門学校全体が黒字経営であったことから（第2.4(2)）、他の学科からの収入でこの赤字を補填することができると考えていたが、このように専門学校全体が定員割れとなり（(1)①、別紙）、赤字が累積し続ける中、通学課程の赤字を補填する財政的余裕がなくなった。

ウ 通学課程では、40名定員の場合は3人の法定専任教員が必要であり、20年度は実入学者数18人に対し4人の、21年度は実入学者数23人に対し3人の法定専任教員が配属されていた（(1)③）。これに対し、通信課程の入学者数は、19年度は93人、20年度は219人、21年度は255人であり（(1)①）、定員の多少にかかわらず、一人の法定専任教員で足りることをみれば、学園が、採算面でより有利であり、かつ、専任教員数の抑制につながる通信課程のみを存続させるという判断に至ったことには、経営上の相応の理由があったといえる。

エ そして、通学課程は1年制である（1(1)⑨）ことから、継続的な学生納付金が見込めず、また、廃止をしても、翌年度2年生だけの授業を行う必要がなく、廃止しやすい条件がそろっていた。

② 確かに、「事業計画案」では、22年度の入学者の状況をみて募集停止を検討するとされていたのに、学園が、1年前倒しで廃止を決定したことは、いささか唐突な感がある。また、廃止決定の直前にオープンキャンパスで通学課程の説明会を実施したことや、廃止決定後も、ホームページ、広告及び入学案内に同課程の案内が載っていたこと（(1)⑨）からも、同課程の廃止が急きよ決まったことがみてとれる。

しかし、上記のとおり、通学課程の廃止については、専門学校の財政状況からみて相応の理由があったと認められるから、このことが、組合らがX2の養成科への復帰を求めて第1事件の申立てを行ったことに対する報復であるとの組合らの主張は採用することができない。

## 5 X4の雇用終了

### (1) 認定した事実

① 16年、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」という。）が改正され、18年4月1日から、同法第9条により、事業主には、定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止のいずれかの措置により、年金支給開始年齢までの安定した雇用の機会の確保が義務付けられることとなった。この年齢（以下「法定義務化年齢」という。）は、男性の年金支給開始年齢の引上げスケジュールに合わせ、段階的に引き上げられることとされた。

② 19年3月7日付けで、組合と学園とは、改正高年齢者雇用安定法に基づき、労使協定を締結した。その内容は以下のとおりである。

「 第1条 本協定の対象者は、平成18年4月1日時点で60歳未満であり、かつ契約期間の定めのない職員に適用する。

第2条 学園は第3条に定める基準に該当する者と再雇用契約を締結する。

再雇用期間は4月1日から翌年3月31日までの1年間とし、期間終了の都度、再雇用対象者の基準を満たした者は、第4条に定める再雇用終了年齢を限度に再雇用契約を更新する。

第3条 定年退職後、再雇用の対象となる者は、定年退職日において次の各号に掲げるいずれの基準をも満たす者でなければならない。

一 引続き勤務することを希望し、勤務に精励する意欲があること。

二 再雇用する職務に求められる健康状態を、学園の認める医療機関での健康審査により確認できること。

（第2項及び第3項 省略）

第4条 定年到達日の属する期間別の再雇用終了年齢は次の表のとおりとする。

平成18年4月1日～平成19年3月31日60歳定年到達者	63歳
平成19年4月1日～平成21年3月31日60歳定年到達者	64歳
平成21年4月1日以降60歳定年到達者	65歳

第5条 再雇用者は嘱託教員、嘱託事務職員、非常勤講師、契約職員として雇用する。

第6条 勤務日数、労働時間、給与等、再雇用の労働条件については、要員状況、業務量等を勘案して学園が決定する。

第7条 再雇用の対象となる者の基準に関して、本協定に定めのない事項が生じた場合は、学園、職員代表が協議の上円満な解決を図るものとする。

第8条 この協定は平成18年4月1日から有効とし、期間の定めのない協定とする。」

【甲41（＝乙26）】

- ③ 労使協定第4条の再雇用終了年齢は、改正高年齢者雇用安定法による法定義務化年齢に合わせた規定であった。X4は、昭和21年8月生まれであり、平成18年8月に60歳に達し、19年3月で学園を定年退職し、19年4月以降は嘱託専任講師として再雇用されていた（第2.1(6)）。同協定は、第1条の規定により、18年4月1日時点で60歳未満の者に適用されることから、昭和21年8月生まれのX4は、この協定による再雇用の適用を受ける最初の対象者の一人であり、その再雇用期間は、第4条により、63歳に達した年度の3月31日、すなわち、平成22年3月31日で終了することとなっていた。

【審5 p29】

- ④ 学園と組合との間で、労使協定を締結する際に、第4条で定める再雇用終了年齢は規定どおり適用されないという合意はなかったが、組合は、同条で定める再雇用終了年齢で雇用が終了するとは考えなかった。

実際、専門学校では、労使協定締結以前から、60歳で定年退職した教員についても、本人の希望があれば、引き続き雇用したり、また、専門学校側から、退職した教員に非常勤講師を依頼したこともあった。

学園は、20年度中に70歳に達した非常勤講師2名（Z13教員、Z14教員）について、21年度も継続して非常勤講師を委嘱しており、教務委員会では、非常勤講師の定年は70歳という前提で審議がなされていた。

また、本件第7回審問期日（23年1月27日）時点でも、非常勤講師と

して60歳台後半の教員2名（Z15教員、Z16教員）が雇用されていた。

【甲47、審6 p53】

- ⑤ 21年5月20日頃、Y2校長は、X4と面談し、募集状況が悪く次年度のことは約束できないと述べた。

10月下旬、Y2校長は、X4を校長室に呼び出し、22年4月以降、X4を採用しない旨を通告した。X4は、非常勤講師としての採用もだめかと尋ねたが、Y2校長は、学校の方針なので採用しないと回答した。

【甲49 p3、甲71 p33、審4 p4～6、審5 p10】

- ⑥ 11月4日、Y2校長は、「平成22年度準備の学科会議の開催について」と題する文書により、各学科主任兼教務委員に対し、学科会議を開催し、事前に教務委員会で検討された「平成22年度・各科目教員配置案」について学科として確認・検討すること、同月18日の教務委員会に学科会議の報告をすること、教務委員会委員長はその結果を校長に報告することなどを指示した。

この文書に添付された表には、22年度の各教員の担当科目、担当学年、時間数、担当クラス、持ちコマ数及びクラス担任の有無について具体的な案が記載されていたが、X4の名前はなかった。

なお、この案を検討した教務委員会には、Y2校長自らが出席していた。

【甲39、甲49 p3、甲71 p33、審5 p14～15】

- ⑦ 21年12月14日、東京私教連、組合及びX4は、X4の雇用終了は、組合らが第1事件の申立て及び立証活動を行ったことに対する報復であるとして、X4の雇用継続問題についての誠実な団体交渉の実施、X4の雇用継続拒否による不利益取扱い及び支配介入の禁止などを求め、第2事件の不当労働行為救済申立てを行った。

- ⑧ 専門学校では、22年3月31日をもってX4を含む11名の教員が退職した。そのうち、全くの自己都合による退職は5名、労使協定による雇用年齢の上限に達した者、すなわち、この時点で63歳の者は、X4を含めて2名であったが、もう1名の該当者は病気療養中であった。他の4名は、そのどちらにも該当せず、学園側として契約を更新しなかった者であった。この4名は、全員、この時点で64歳以上で、労使協定の適用対

象外であり、また、全員が非組合員であった。

学園は、21年12月3日の団体交渉において、22年4月以降、これら退職者を非常勤講師として採用しない旨説明していたが（後記6(1)①ウ(ウ)、上記11名のうち、出産により自己都合で退職したZ17教員（22年3月31日現在31歳。以下「Z17」という。）は、22年度、非常勤講師として引き続き雇用され、短期の集中講義を担当した。

【乙49】

- ⑨ 22年2月26日、4月から社会福祉科の主任とすることが内示されていたZ8教員（以下「Z8」という。）が突然退職を表明した。また、Z8のほかにも、学園の予想していなかった3名ないし4名の教員が、22年3月をもって退職した。学園は、21年12月3日の団体交渉で、22年度の新規採用はあり得ないと発言していたが、予想以上に退職者が出たことを受け、公募で3名の教員を新規採用した。X4は社会福祉科の法定資格教員であったが、学園は、同人に非常勤講師としての勤務を打診することはなかった。

【甲49 p 7、乙27 p 10、審3 p 37～38、審4 p 12、審5 p 21】

- ⑩ 社会福祉科では法定の資格教員が3名必要であり、21年度はX4、X2及びZ9の3名の有資格者が同科に配属されていた。

ところが、22年度も引き続き社会福祉科に配属予定であったZ9が、急きよ、22年3月31日をもって自己都合により退職し、X4の雇用も終了したため、22年4月以降、21年度から引き続き同科に残る有資格者は、X2のみとなった。

また、社会福祉科では、22年度に入ってから「相談援助の基礎と専門職」及び「相談援助の理論と方法」の授業の担当教員が確定せず、第1回目の授業は休講となった。

【甲39の2、甲49 p 10～11、乙49、審5 p 19】

## (2) 当事者の主張

### ① 申立人組合らの主張

専門学校では、60歳定年を過ぎても、本人の都合により辞退する場合を除けば、1年契約を反復更新する形で雇用が継続されているのが実態

であり、65歳以上の教員も現に存在する。また、学群長、主任などの役職者も60歳以上の教員が多く、教育推進の主力はむしろ60歳以上の教員であった。したがって、労使協定は、60歳定年後、最低65歳までは再雇用するということを規定したのであり、63歳や65歳で退職するというところまで決めたものではない。

学園の対応は、X4の年齢が労使協定に定める再雇用終了年齢に達することを利用して、同人を早急に学外へ放逐しようとするもので、同人が組合員であるが故の不利益取扱いであり、組合の弱体化を狙った支配介入であるとともに、組合らが第1事件を申し立て、立証活動を行ったことに対する報復でもある。Y2校長は、組合の抵抗を抑え込むため、従来の決定過程を無視して、学科会議や教務委員会を経ずに専断的に次年度体制を決め、X4排除を決定したのである。なお、学園は、21年度末で、高齢の教員を一律に退職させているが、これはX4に対する不当労働行為を隠蔽するための隠れ蓑である。

## ② 被申立人学園の主張

専門学校では、改正高年齢者雇用安定法の趣旨にのっとり、組合と労使協定を締結し、これに従って処理している。

学園は、X4の60歳定年後も、上記労使協定に基づき同人を再雇用してきたが、22年3月末日をもって同協定に基づく再雇用期間は終了し、その後は、学園には、同人を非常勤講師として採用する義務はない。組合らは、労使協定は、最低65歳までの再雇用を規定したものであるなどと主張するが、曲解であり、X4の非常勤講師としての雇用の根拠とはならない。

確かに、専門学校では、改正高年齢者雇用安定法の施行以前から、60歳定年後も継続雇用を続けており、同法の施行に伴い、更に高齢の教員が多くなっていたが、現在の専門学校の収支状況では人員削減が急務であり、また、教員の高齢化を避けるという観点から、非常勤講師の採用の可否を決定している。したがって、X4が組合員であることを理由として非常勤講師として採用しないわけではなく、また、同時に退職する教員は全員、非常勤講師としての採用はしないから、X4だけを特別

扱いはしていない。

なお、組合らは、Y2校長が、学科会議や教務委員会を経ずに次年度体制を決めたのは不当労働行為であると主張しているが、学園としては、第1事件の手續において、X3が、校長の目に触れることなく自分の名前を次年度の時間割表に残していたことを根拠として、非常勤講師として採用されるべきとの主張をしているので、このような対応をとったものである。

### (3) 当委員会の判断

- ① 組合と学園とは、19年3月に、労使協定を締結し、専門学校の職員は、60歳定年後も、一定の条件を満たせば高年齢者雇用安定法で定める法定義務化年齢まで再雇用されることとなった（(1)②、同③）。この労使協定を文字通り解釈すれば、X4の再雇用期間は、22年3月31日で終了すると解釈するほかはない。

組合らは、労使協定第4条で定める再雇用終了年齢で学園との雇用が終了するとは考えていなかったとしているものの、学園と組合との間で、そのような合意は存在しなかった（(1)③）。また、組合らは、労使協定は最低65歳までは再雇用するということを規定したと主張するが、そのような解釈は、労使協定の文理に外れたものであるといわざるを得ない。

- ② もっとも、労使協定による再雇用期間が満了しても、その後、学園が、別の形で新たにX4を雇用する可能性もある。実際、専門学校では、労使協定締結以前から、60歳で定年退職した教員についても、本人の希望も考慮して継続雇用してきた経緯があり、また、教務委員会でも、非常勤講師の定年は70歳という前提で審議がなされており、X4が再雇用終了年齢に達した21年度においても、同人より年齢が上の教員は何名も存在していたのであるから（(1)④、同⑧）、組合らが、労使協定で定める再雇用期間終了後も、同人の雇用が継続されると期待したことにも無理からぬ理由があったともいえる。

しかしながら、学園は、22年度末をもって、再雇用期間の満了を迎えたX4の雇用を終了すると同時に、64歳以上の教職員、すなわち、労使協定の締結以前に60歳に達し、その後、1年契約を反復更新してきた教

職員4名を一斉に退職させており ((1)⑧)、こうした取扱いの真の目的が、組合員であるX4を排除することにあつたと判断するに足りる事實は認められない。

したがって、X4が22年4月1日以降学園に雇用されなかったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いにも、組合らが第1事件を申し立てたことに対する報復的不利益取扱いにも、また、組合運営に対する支配介入にも該当しない。

③ なお、X4が雇用終了を通知された21年度時点で、70歳を超えた非常勤講師2名が、また、X4の雇用が既に終了した22年度においても、60歳台後半の非常勤講師2名がそれぞれ雇用されていた ((1)④) が、これら非常勤講師の取扱いは、上記64歳以上の職員の一斉退職の例外とみるべきであつて、この取扱いをもって組合員排除の証左とすることはできない。

④ また、22年3月をもって退職したZ17が、22年度、非常勤講師として採用されているが ((1)⑧)、Z17は退職時31歳で、自己都合で退職した者であり、学園が、X4ら高齢層の教員の雇用を終了したと若年層のZ17を採用したことが矛盾するものではない。

## 6 X4の雇用終了を巡る団体交渉における学園の対応

### (1) 認定した事実

①ア 21年11月16日、組合は、X4の雇用終了等について団体交渉を申し入れ、12月3日に団体交渉が行われた。出席者は、組合側がX6、X2、X4、X5及び組合員1名、学園側がY3部長、Y4企画課長、Y5事務部長及びY6学務課長であつた。

冒頭、組合らが、Y3部長よりもY2校長の方が当事者として説明責任があると指摘したところ、Y3部長は、校長は今までの慣例として出ていないなどと述べた。

【甲40、甲43、甲49 p 4】

イ この席で、組合らは、雇用終了の年齢について、要旨以下のとおり述べた。

(ア) 3月6日の団体交渉で学園が示した「事業計画案」(第2.6(3))

では、「平成22年度より65歳以上教員、職員について原則、退職とする。」とされているのに、63歳での雇用終了は矛盾する。

- (イ) これまでは63歳以上でも、慣行として65歳まで雇用されているし、現時点でも70歳を超えた者が雇用されている。
- (ロ) 労使協定が締結された時点で63歳以上の教員がいたが、それらの教員は63歳で雇用終了とならなかったのはなぜか。また、その後64歳、65歳になった教員を辞めさせていないのはなぜか。

ウ これに対し、学園は、要旨以下のとおり説明した。

- (ア) 労使協定に基いて再雇用された教員は法律上の年齢までであり、X 4についても、同協定に基づき63歳退職を適用しただけである。
- (イ) 「事業計画案」で「65歳」とあるのは、労使協定締結以前に60歳定年を迎えた人のことである。
- (ロ) 非常勤講師の採用はその時々学校の事情あるいは学校の運営方針、経営方針によって校長が判断するもので、慣行では全くない。21年度末で7名の専任教員が退職予定になっているが、今、学校が置かれている事情・状況からしてその中の一人も非常勤講師として採用しない予定である。
- (ハ) 労使協定締結時に63歳以上だった教員を辞めさせなかったのは、必要だったからで、今はX 4は必要ない。また、その後、64歳、65歳になった教員を辞めさせなかったのは、元々労使協定に該当しなかった人たちである。
- (ニ) 従前、62、63歳過ぎでも必要があれば雇っていたが、労使協定に基づく再雇用者に対しては同協定の年齢までと考えている。財政状況が悪くなっているため、それらの人たちには退職してもらいたい。

エ また、学園側 Y 4 企画課長は、組合らに、「労働協約をよく読んでくださいよ。X 4 先生失礼ですが生年月日を教えてください。」と述べ、X 4 が生年月日を答えると、労使協定の一部を読み上げ、「63歳が再雇用終了年齢です。これだけですよ。」と、X 4 の雇用終了の根拠は労使協定に尽きる旨を改めて述べた。しかし、組合らは、この学園側の説明に納得せず、労使協定第 4 条に規定された雇用終了年齢の

解釈を巡って交渉は紛糾した。

【甲43】

オ 組合らは、次年度の体制の決定過程について、これまでは最初に各学科会議で検討し、それから教務委員会に上げて教務委員会が決めていたが、今回校長が直接口を出しているのは、慣行に反した専断的なやり方である、また、校長は、各学科の教務委員に、学科内に情報を漏らすなどかん口令を敷き、組合員を決定過程から排除していると批判した。

【甲43 p 12～14、同 p 8】

カ また、組合らは、X 4 を辞めさせると社会福祉科の法定専任教員が足りなくなる、7人も専任が辞めたらどこから後任を持ってくるのか、カリキュラムに問題があると指摘したが、Y 3 部長は、「欠員にするかどうか知りません。」、「(後任については)知りません。」、「カリキュラムに関してどうかは関係ない。」と述べ、組合らが法定専任教員数の要件を満たすためにX 4 は必要だとさらに主張すると、「必要ない。」と繰り返し述べた。

キ 学園は、22年度の担当教科等について、Y 2 校長が説明する用意がある、配当（教員の配置の意）の問題等があったらその時にいろいろと説明を受けていただきたいと述べた。これに対し、組合らが、ここで要求しているのになぜY 2 校長はこの場に出てこないのか、と再度尋ねると、Y 3 部長は、Y 2 校長が別に機会を設けて説明すると繰り返した。

組合らは、さらに、いつ、どこで説明するのか、今この場で説明しないのかと追及したが、Y 3 部長は「それはいつになるかわからんでしょ・・・あなた方からおっしゃったら良いんではないですか。」、「ここではしませんよ。」と述べた。

その後、組合に対しても、また、教職員全員に対しても、Y 2 校長が22年度の担当教科等について説明をすることはなかった。

- ② 第2事件の申立て後、22年2月10日に団体交渉が開催された。この日は、21年12月3日の出席者に加え、組合側は東京私教連のX 7 執行委員及びX 3 が、学園側は学生部長であり専門学校の運営会議のメンバーで

あるY9教員（以下「Y9」という。）及び養成科のY10事務室長（以下「Y10」という。）が出席した。なお、運営会議は、専門学校の運営に係る最重要事項を審議及び決定する場であり、管理職だけで構成されている。

冒頭、組合らが、Y2校長の欠席とY9及びY10の出席について異議を述べ、Y3部長が、自分は専門学校の職員ではないので、専門学校からY9とY10を出席させていると説明したが、組合らはこれに納得せず、前回に引き続き交渉は紛糾した。組合らは、権限を持っている人が出なければここでどんな話をしても決めることができない、Y9及びY10には決定権がないと抗議すると、Y3部長は「決定権ないですよ。」と述べた。また、Y3部長は、「専門学校については全ての権限は校長にありますよ。」としつつも、組合らが、校長の出席できる日に団体交渉をするよう提案すると、「Y2校長は出ません。出しません。」とこれを拒否し、当日の議題としてX4の雇用終了の件が予定されていたにもかかわらず、結局、その件について一切話が出ないまま終了した。

なお、この団体交渉の間、Y2校長は、校長室に控えていた。

【甲84】

- ③ 3月29日にも団体交渉が開催され、出席者は2月10日と同じであった。冒頭、Y3部長は、Y9及びY10の出席について、「専門学校の中のいろんな細かいことには私はタッチしておりません。だから現場で知っている人を出している。」と述べたが、組合らはこの説明に納得せず、Y2校長を出席させるよう要求し、またも交渉は紛糾した。

この席で、組合らは、65歳以上の教員2名が非常勤講師として引き続き22年度も雇用されることを指摘したところ、Y3部長は、再雇用制の導入以前から非常勤講師である人は今までどおりと述べた。また、X4の雇用終了について、「X4さんだけじゃなくて、全員そういった雇用延長は誰もいたしません。65歳を超えた教員については、申し訳ないけど、今回、全員ご退職いただく、後進に道を。」と述べた。

【甲58】

- (2) 当事者の主張

① 申立人組合らの主張

21年12月3日の団体交渉に、学園は、専門学校的人事権を持つY2校長を出席させず、組合が、校長がこれまでの決定過程を無視して次年度体制を決めたことについて説明を求めても、Y3部長は、校長がいずれ説明するだろうなどと無責任な発言に終始し、校長が出席しない理由についても、慣行と言うばかりであった。教員の労働条件は教育条件と表裏一体であって、教育のことを全く知らないY3部長が団体交渉に出席し、専門学校の教育を熟知しているY2校長が出席しないことは、不誠実な団体交渉態度である。

また、専門学校には、高齢の教員が現実に多数存在しているのだから、学園は、X4の雇用継続を拒否する理由について、十二分に説明する義務を負う。

② 被申立人学園の主張

Y3部長は常勤理事であって団体交渉に十分対応できるし、同人の就任以降9年間、労務・給与問題を扱う団体交渉には、理事長及び校長は出席しないことで推移してきている。また、傘下の各学校においても、校長は団体交渉に出席していない。

学園がX4を22年度以降採用しないのは、労使協定に基づき雇用終了年齢に達することに尽きるのであり、解雇とは異なるので、採用しないことについて正当性を主張したり、理由を説明する必要もない。

(3) 当委員会の判断

① 21年12月3日の団体交渉では、労使協定で規定された雇用終了年齢の解釈を巡って労使双方の主張が対立し、交渉は紛糾した ((1)①エ)。

組合らは、63歳での雇用終了は「事業計画案」と矛盾すること、これまでは慣行として65歳まで雇用され、この時点においても、70歳を超えた者が実際に雇用されていること、労使協定が締結された時点で63歳以上の教員がいたが雇用終了とはならず、その後、64歳や65歳になった教員についても退職させていないことを指摘した ((1)①イ)。

これに対し、学園は、労使協定に基づいて再雇用された教員の雇用は法律上の年齢までであり、X4についても、これを適用したにすぎない

とした上で、「事業計画案」で「65歳」とあるのは、労使協定締結以前に60歳定年を迎えた者が対象であること、非常勤講師の採用はその時々  
の学校の事情等によって校長が判断するもので、慣行ではなく、21年度  
末で退職する専任教員は非常勤講師として採用しないこと、労使協定締  
結後に64歳、65歳になった教員は、元々、労使協定の対象ではないから  
辞めさせなかったこと、さらに、労使協定に基づく再雇用者については、  
専門学校の財政状況が悪化しているので、再雇用期間が終了した後は雇  
用しないことを説明している（(1)①ウ）。

そして、前記（5(3)①）判断のとおり、労使協定に定める再雇用終了  
年齢については、協定の文言以外に解釈する余地はなく、同協定の第4  
条に従いX4の再雇用期間が22年3月31日をもって終了すること、また、  
同第1条により協定の適用対象者は18年4月1日時点で60歳未満の者  
であって、その時点で60歳に達していた者、すなわち、X4より年齢が  
上の者については同協定の適用対象ではないことは容易に理解できる。  
確かに、「事業計画案」の「平成22年度より65歳以上教員、職員につい  
て原則、退職とする。」との記載は、全教職員が少なくとも65歳までは  
雇用を保証されると読めなくもないが、この点について、労使協定の文  
言によらずに「事業計画案」の文言による旨の合意があったと認めるに  
足りる事実はないのであるから、このことを巡って交渉が紛糾したこと  
について、学園に非があるということとはできない。

- ② しかし、組合らは、単に、雇用終了の理由の説明を求めて交渉に臨ん  
だわけではなく、前記（5(1)④、同⑧）のとおり、専門学校では、X4  
と同年齢に達した後も雇用が継続している教員が何名も存在していた  
ことから、同人の雇用継続も可能性があると考え、同人の雇用終了につ  
いて学園に再考を求めたものである。そして、雇用継続の可能性は、学  
科の再編に伴う授業科目の増減、これにどのような資格を有する教員が  
何名必要か、それらの教員をどのような条件で確保するかなど、様々な  
要素によって変わってくる可能性がある。

したがって、学園は、単に、X4の雇用終了の理由が労使協定に基づ  
くものであることだけを回答すれば足りるというものではなく、21年度

と22年度の専門学校の科目の増減や人員構成の変化等を踏まえ、組合らの疑問に答え、X4の処遇も含めた次年度の教育体制について真摯に協議する必要があった。

しかるに、学園は、組合らが、社会福祉科の法定専任教員が欠員となることや、7人も専任教員をやめたら後任はどうするのかなど、カリキュラムや次年度の教育体制について具体的な事実を指摘して説明を求めても、学園は、「欠員にするかどうか知りません。」、「(後任については)知りません。」、「カリキュラムに関してどうかは関係ない。」、「(X4は)必要ない。」などと述べるにとどまった((1)①カ)。また、学園は、22年度の担当教科等について、Y2校長が説明する用意があると述べる一方で、「それはいつになるかわからんでしょ・・・あなた方からおっしゃったら良いのではないですか。」などと発言し、結果として、団体交渉においても、また、教職員全員に向けても、22年度の担当教科等について同校長が説明する機会はなかった((1)①キ)。

さらに、Y3部長は、第2事件申立て後の団体交渉において、「専門学校の中のいろんな細かいことには私はタッチしておりません。」などと、専門学校の事情に詳しくないことを自認する発言をし、現場の事情を知っている人としてY9及びY10を出席させたと説明する一方、「全ての権限は校長にありますよ。」、「(Y9及びY10には)決定権ないですよ。」と述べている((1)②、同③)。したがって、Y9及びY10は、仮に、Y3部長の把握していない、専門学校の具体的なカリキュラムや次年度の教育体制などについて一定程度説明することができたとしても、X4の雇用継続や次年度の教育体制の決定について、実質的にY2校長と同程度の交渉権限を持って、組合らと合意形成に向けた協議を行い得る者ということとはできない。

- ③ 結局、21年12月3日の団体交渉において、学園は、X4の雇用終了の理由については説明をしているものの、専門学校の人事権を有し、その教育体制について実態を最も良く把握しているY2校長の出席をかたくなに拒否し続け、X4の雇用継続の可能性及び次年度の教育体制に関する組合らの疑問について何ら具体的に回答しなかった。このことが、交

渉の紛糾に拍車をかけ、組合らと学園との対立を更に深める原因となったのである。また、その後、学園が、団体交渉にY9及びY10を参加させたことにより、十分な交渉ができる体制となったということもできない。

したがって、X4の雇用終了を巡る21年12月3日の団体交渉における学園の交渉態度は、不誠実な団体交渉に該当するといわざるを得ない。

## 7 22年度のX2及びX5の校務分掌等の割当て

### (1) 認定した事実

#### ① X2の校務分掌について

ア 22年2月24日、教職員会議にて、22年度の校務分掌表が配布された。その後、急きょ退職者が出たことなどから、この分掌表は若干修正されたが、最終的な22年度の専門学校の各教員の分掌数の分布は、下表のとおりであり、多数の教員は四つないし五つの分掌を、更に分掌の多い者では七つないし八つの分掌を割り当てられたのに対し、X2の分掌は、唯一、教職員研修委員のみであった。

分掌数	1	2	3	4	5	6	7	8
人数(名)	1 (X2)	5	1	9	4	0	2	1

【甲83の4、甲83の5】

イ X2の20年度から22年度の分掌の推移を整理すると以下のとおりである。

年 度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
分 掌	養成科統括主任、教務委員（主任）、担任	学習環境整備委員会副委員長、美化委員	教職員研修委員
分掌数	3	2	1
備 考	Y2校長就任	役職定年制実施	

【甲83の5】

ウ また、22年度の社会福祉科内の分掌についてみると、3名の教員のうち、新規採用のZ18教員(後記②カ。以下「Z18」という。)が学科主任、教務委員及び1年クラス担任を、Z19教員(後記②カ。以下「Z19」という。)が2年クラス担任を割り当てられたのに対し、X2は、全く分掌を割り当てられなかった。

【甲71 p 15～16、甲83の4】

エ 22年度、専門学校には、60歳以上の専任教員がX2を含め3名在籍し、それぞれ、以下の分掌を担当していた。

(ア) 児童福祉科のZ10教員(以下「Z10」という。)は、22年3月で60歳定年により一旦退職したが、22年度、入試副委員長及びクラス担任を務め、また、23年4月から、学園が設立資金を出資した社会福祉法人「喜働会」の運営する保育園の園長に就任することが決定していた。

(イ) 精神保健福祉科のZ20教員(以下「Z20」という。)は、X2と同年齢であったが、学科副主任、教職員研修副委員長、実習担当及びクラス担任の四つの分掌を担い、教務委員会にも出席していた。

【甲48の1、甲48の2、甲71 p 16～17、甲79 p 3、甲83の4、  
審6 p 26～27】

オ また、22年度、事務部門では、X4と同年齢で、22年12月に64歳となるY10(6(1)②)が、校長補佐に任用され、さらに、運営会議(6(1)②)の一員(教職員相談室担当)と位置付けられていた。

【甲48の2、審6 p 26～27】

## ② X5の異動について

ア X5は、16年1月から同年9月まで病気休職したが、その後リハビリ勤務を開始し、17年4月からは社会福祉科に所属し、再び授業を担当するようになった。その際、組合からの申出により、X4がX5の授業の補助をしたり、副担任に就任するなどした。

X5は、21年度、情報処理、福祉国家論、社会保障、経済学などの科目を担当したほか、1年クラス担任を務めていた。

【甲22、甲72 p 2、甲78 p 4、甲83の4、審7 p 31～33】

イ 21年3月ないし4月頃、Y2校長は、X5に対して、社会福祉士実習・演習担当教員資格を取得させる目的で、Y9からX4を経由する形で、当該資格を取得するための認定講習会を受けるよう打診した。

この講習会は、19年に社会福祉士及び介護福祉士法が改正され、実習及び演習担当教員の要件の一つに「実習演習担当教員講習会を受講した者」という項目が新たに加わったことにより開催されるものであった。21年度の当該講習会の申込期限は6月30日であり、東京都内の会場では7月ないし8月に実施されたが、X5は、結局、受講の申出をしなかった。

11月頃、X5は、学科会議で自ら講習会に参加する意思を表明したが、学園は、21年度中に実施される講習の申込期限は既に過ぎているとして、この申出を拒否した。

【甲72 p 4、乙37 p 4、乙39の1、審7 p 37～39、同 p 61】

ウ 前記アのとおり、X5は、17年4月以降、社会福祉科に所属していたが、22年度の分掌表では、これまで経験のない精神保健福祉科の所属とされていた。

22年3月10日、組合は、22年度の校務分掌等について、X5は社会福祉科で4コマを担当し、1年クラス担任であるから他学科へ異動させる理由はない、社会福祉科にX2がいることから組合の影響を抑えようとした人事である、学園がX5に講習を受けさせないのはX5が帰属する学科を失くし学外追放を狙ったものである、などと文書で抗議し、団体交渉を申し入れた。この申入れを受けて、3月29日、団体交渉が実施された（後記8(1)①）。

【甲46の4、甲46の5、甲71 p 14、同 p 34】

エ 4月1日付けで、X5は、社会福祉科から精神保健福祉科へ異動となった。22年度、X5は、前期8コマ、後期4コマを担当し、また、精神保健福祉科の1年クラス担任に就任した。この異動により、X5の職位、給与、勤務場所及び担当科目に変更はなかった。

【甲83の4、乙37 p 6】

オ 22年度は、2月10日及び3月29日の団体交渉に学園側交渉員として出席したY9(6(1)②、同③)が、精神保健福祉科の副担任となった。ちなみに、2年5月16日、組合は、Y9の暴力によりX2が右手首に怪我をした等と主張して、当時の委員長であったX5の名で学園に抗議したことがあり、Y9を反組合的人物とみていた。

【甲73の1】

カ また、分掌表によれば、22年度、社会福祉科にはX2、Z8及び新規採用のZ18が配属され、主任はZ8とされていたが、Z8は、この分掌表が発表された後、突然退職を表明した(5(1)⑨)。

社会福祉科では、法定専任教員として、社会福祉士の資格を有する教員と厚生労働省の定める法定基準を満たす教員の配置が必要であるところ、Z8の退職のため、改めて後任の法定専任教員を配置する必要が生じたが、X5は、そのどちらの資格も満たさなかった。

結局、22年度、社会福祉科には、Z8の代わりに、法定専任教員の資格を持つZ19が配属された。Z18及びX2も有資格者であったため、同科には、3名の有資格者が専任教員として配属された。

【甲46の5、乙準7 p 9～10、乙30】

③ 22年5月10日、東京私教連、組合、X2及びX5は、当委員会に、22年度校務分掌等の問題について誠実に団体交渉を行うこと、X2の分掌外しをやめること、X5を社会福祉学科から転出させないこと等を求める不当労働行為救済申立てを行った(第3事件)。

## (2) 当事者の主張

### ① 申立人組合らの主張

ア X2の22年度の校務分掌は、専門学校全体では、実質的な業務のほとんどない教職員研修委員のみであり、社会福祉科内での分掌はゼロという異常なものであった。

60歳以上の教員はX2のほかに二人いるが、二人とも複数の分掌を担当している上、実質的に管理職に任用されている。このうち、Z10は、学園が出資した社会福祉法人の運営する保育園の園長に就任することが決定しており、また、X2と同年齢のZ20は、学科副主任で教務委

員会にも出席していることから、実質的に主任である。また、事務職員では、やはり60歳を超えるX4と同年齢のY10が、22年度は、校長補佐に就任している。これらの事実は、労使協定にも、役職定年制にも反する。

このように、学園が、X2だけに分掌を担当させないのは、組合員であるが故の不利益取扱いであるばかりか、組合活動を萎縮させる支配介入である。

イ X5は、21年度、社会福祉科で4コマ授業を担当し、1年クラス担任であったから、22年度は2年クラス担任を持つのが当然であり、また、引き続き、社会福祉科で4コマを担当していることから、精神保健福祉科へ異動させる理由はない。また、X5は、2年クラス担任から外れたことで学生から不審の目で見られるので、精神保健福祉科への異動は、組合員であるが故の不利益取扱いである。しかも、学園は、反組合的なY9を精神保健福祉科の副担任にわざわざ就けて、X5を監視し、威圧しようとするものである。このように、学園は、21年度は、組合員を社会福祉科に集めることによってほかの教員から隔離したが、22年度は、X2とX5を切り離すことによって、組合員を個別に潰す方針をとったものである。

## ② 被申立人学園の主張

ア X2は、個性の強い言動や、パワハラ問題などで他の教員とのあつれきがあり、また、Y2校長の指示命令を無視する態度に終始していたから、校務分掌を分担させることができなかった。

組合らは、X2と他の教職員とを比較するが、Z20は主任ではなく、また、Y10は校長補佐であるが同職は役職には該当せず、いずれの者にも役職手当は支給されていない。

イ X5に対しては、Y2校長は、社会福祉科における法定専任教員の資格を取得させるため、X4を通じて講習の受講を打診したが、X5はこれを拒絶した。X5は、21年11月の学科会議で受講の意思表示をしたというが、申込期限を過ぎてからのことで論外である。22年度の教員配置は、Y2校長が、教員の有する資格や厚生労働省の指導に合致する配置

をした結果にすぎない。

(3) 当委員会の判断

① X 2 の校務分掌について

ア 22年度、専門学校では、多数の教員が四つないし五つの分掌を、更に分掌の多い者では七つないし八つの分掌を割り当てられたことに対し、全教員のうち、X 2 のみが、校務分掌を一つしか割り当てらず (1) ①ア)、また、社会福祉科内でも、同人は、全く分掌を割り当てられなかった (同ウ)。組合らは、このことが、組合員であるが故の不利益取扱いであるばかりか、組合活動を萎縮させる支配介入であると主張する。

イ しかし、20年度、X 2 は、学科改変委員会での報告期限を守らず、最終的な報告内容も、専門学校の改革に資するものとは評価されなかったこと (第 2. 5)、Y 2 校長から、入学試験の面接時の態度などについて注意を受けたこと、X 3 に大声で怒鳴っていたという情報があり、Y 2 校長が事情を聴こうとしたこと (1 (1)④)、そして、養成科の 3 名の教員が、Y 2 校長に、X 2 からパワーハラスメントを受けていると訴えたこと (同⑥) が認められる。

これらの事実について、X 2 のみに非があったと断ずることはできないものの、少なくとも、これらの出来事を通じて、Y 2 校長が X 2 の職務遂行能力や協調性に疑問を感じていたことは想像するに難くない。

また、パワハラ問題が表面化するまで、学園は、X 2 に、養成科統括主任、教務委員及び担任をさせている (7 (1)①イ) ことから、21年度及び22年度、X 2 の校務分掌が減らされたのは、X 2 が21年度、社会福祉科へ異動となったことと同様 (1 (3)②ウ) に、パワハラ問題が要因であったことが窺える。

ウ したがって、22年度、X 2 が分掌を一つしか割り当てられなかった主な原因は、同人の組合活動ではなく、同人が、学科改変委員会で学園側の期待に沿う結果を出せなかったことやパワハラ問題などで、Y 2 校長の信頼を失ったことによるものとみるのが相当であるから、X 2 の校務分掌に係る学園の対応は、同人が組合員であるが故の不利益取扱い

にも、組合活動を萎縮させるための支配介入にも該当しない。

エ なお、組合らは、学園は、60歳を超えたZ10、Z20及びY10を実質的な管理職に任用している旨主張するが、上記ウのとおりであるから、これについては判断の限りでない。

## ② X5の異動について

ア 組合らは、X5が21年度は1年クラス担任であったから、22年度に2年クラス担任に就くのが当然であるのに、これに就かせなかったことは、学生から不審の目で見られるので、精神的不利益取扱いであると主張する。しかし、X5は、異動先の精神保健福祉科1年の担任に就任し、異動に伴い降格など職位の変更もなかった(1)②エ)のであるから、この異動が、同人の職場における、あるいは学生からの客観的な評価を低下させるものとはいえないし、他に具体的に精神的な不利益を受けたとの主張も疎明もない。また、X5の給与、勤務場所及び担当科目にも何ら変更はなかったのであるから、この異動によって、X5に不利益が生じたと評価することはできない。

イ また、組合らは、学園は反組合的なY9を精神保健福祉科の副担任にわざわざつけて、X5を監視し、威圧しようとするものであると主張する。確かに、かつてY9とX2との間でトラブルが起これり、組合がこれについて学園に抗議したり(1)②オ)、22年2月10日及び3月29日には、Y9が学園側の団体交渉要員として出席していることを巡って交渉が紛糾するなど(6(1)②、同③)、Y9と組合とは以前から緊張関係にあったことが窺えるものの、Y9が精神保健福祉科の副担任に就いたことにより、X5が具体的に何らかの不利益を被った事実、組合運営に具体的に支障が生じた事実、あるいは生ずる虞について、主張も疎明もない。

ウ したがって、その余の事情について考慮するまでもなく、学園が、22年4月1日付けでX5を社会福祉科から精神保健福祉科へ異動したことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いにも、組合運営に対する支配介入にも該当しない。

## 8 22年度校務分掌等を巡る団体交渉における学園の対応

(1) 認定した事実

22年3月29日の団体交渉では、X2及びX5の22年度校務分掌等も議題となったが、この団体交渉は冒頭からY2校長の出席を巡るやり取りで紛糾した(6(1)③)。

① この席で、組合らは、22年度校務分掌等について、要旨以下のとおり発言した。

ア 社会福祉科に新規に教員を採用することについて、学科に相談がなかった。他の学科には事前に相談しているのに、社会福祉科だけ扱いが違うのは、同科が組合員のみで占められており、学園側の不当労働行為意思があるためである。

イ 学科会議や教務委員会にかけるというこれまでの手続を踏まず、校長らが一方的に校務分掌を決めた。

ウ 新任のZ18がいきなり主任、教務委員、1年クラス担任をやるのは無理がある。社会福祉科での経験が豊富なX2が主任に就くことが順当であるのに、わざわざX2を外すために、新任を主任にした。

② これに対し、Y3部長は次のように発言した。

ア 次年度の担当教員や新しい講師の依頼などは学校運営のことだから組合差別ではない。

イ 具体的に組合員がどういうふうに変動されたのか、どういうふうに変動したのか、身分や給料が下がったのか。

ウ 人の採用については、学校の考えている教育のできる教員、教育の質が確保できる教員、給与に見合った活動をできる人材、学校運営に貢献できる人材を、財務も含めて考える。

③ また、組合らが、X5は現在社会福祉科で4コマ持っているから同科に必要である、なぜ精神保健福祉科に異動させるのかと述べたところ、Y3部長は、学校運営のことになぜ組合が口を出すのか、どこに組合員差別があるのか、組合員に対してどのような不利益があるのか、X5が精神保健福祉科に移って給与が下がったのか、などと繰り返し発言した。これに対し組合らは、学校が潰れたら不利益になる、給与が下がらなければ何をやってもいいのかなどと応酬した。

さらに、Y3部長は、この席で、X3に対し、「部外者」、「あなたはこの学校の人間ではない。」、「必要ないから退席してください。」などと発言し、交渉はさらに紛糾した。

【甲58】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合らの主張

組合は、22年3月29日の団体交渉で、校務分掌の問題点などを指摘したが、Y3部長は、学校運営のことに組合は介入するななどと居直り、22年度分掌の合理的根拠などには全く答えようとせず、不誠実な態度に終始した。

② 被申立人学園の主張

学園としては、団体交渉事項が事前に提示されていれば、Y3部長も含めて事前に回答をまとめ、文書化して誠実に団体交渉に臨んでいる。団体交渉の途次、突然に出てきた交渉事項があれば、Y2校長とて全て即答できるわけでもないから、Y2校長が全てについて一定の妥結点に達し得るだけの権限を有しているわけではない。

(3) 当委員会の判断

組合は、校務分掌において組合員が差別されていると考え、異例の人事手続が行われたこともそのためだと考えて疑問を呈している（(1)①ア、同イ）。また、X5の異動もこうした差別の一環としてとらえ、同人が社会福祉科で4コマ持っているから同科に必要であると述べ、同人の異動の撤回を求めた。これに対し、学園は、身分や給料などが下がることのない限り、校務分掌は学園の専権であるという態度でこれを一蹴した（(1)②）。

しかしながら、身分や給料に影響のない場合であっても、講師の履歴や専門分野を軽視するなどのことがあれば、それは労働条件に関わる問題と解する余地があり、そして、校務分掌の割振りにおいて、組合員であるが故の差別があれば、それは不当労働行為となる場合があるのであるから、そのような疑義について団体交渉を要求された学園としては、22年度校務分掌等の割振りが、公平かつ公正になされていることを組合に説明すべき立場にあったといえる。

そもそも、学園が、校務分掌やX5の異動を決定したY2校長を出席させず、後に同席させたY9及びY10も同校長に代わる交渉員とはいえない(6(3)②)ことからすれば、学園が22年度の校務分掌等について組合と協議する意思があったか否かも疑わしいといえる。

したがって、学園の対応は、不誠実な交渉態度であったといわざるを得ない。

## 9 大学におけるX2の授業終了

### (1) 認定した事実

① 大学は、2年4月1日に開設され、当初は1学部であったが、18年度には学部を増設し2学部となり、学部増に伴いカリキュラムも変更された。22年度現在では、社会学部及びメディアコミュニケーション学部が設置されていた。ちなみに、専門学校のY2校長は、社会学部ライフデザイン学科の教授であった(第2.3)。

X2は、3年より、1年ごとに大学から非常勤講師を委嘱され授業を担当しており、19年度以降は「社会福祉論」を担当していた。これらの科目は、大学ではいわゆる教養科目である一般教育科目の位置付けであった。

【乙27p1、乙38p2】

② 19年3月、学園は、短大を閉校し(第2.1(1))、短大の全教職員が大学に編入された。短大には人文学科のみが設置されており、編入された教員のほとんどが、一般教育科目の分野しか教えられなかったこともあり、大学での一般教育科目が増加し、19年度には97科目となった。

【乙38p4】

③ 大学は、19年5月、22年度入学者に向けたカリキュラム再編作業を行うため、大学の教務委員会に一般教育検討部会を設置した。この部会は、19年10月及び20年9月に、一般教育のあり方についての報告書を教務委員会に提出し、これら報告を受けて、各学部及び学科での検討が進められた。

なお、20年12月24日には、中央教育審議会より、「一般教養課程の充実」という答申がなされるなどの動きがあった。

大学では、21年1月の学部長及び学科長による検討会議、同年5月の各学科での設置科目等の確認作業を経て、6月17日、新たなカリキュラムが教務委員会及び教授会で了承され、22年4月から実施することとなった（以下、22年4月から実施された新たなカリキュラムを「新カリ」といい、それまでのカリキュラムを「旧カリ」という。）。その結果、新カリでは、97あった一般教育科目のうち、X2が担当していた社会福祉論を含め28の科目が廃止された。また、新カリは、22年4月以降の入学者に適用されるため、それ以前の入学者は、22年4月以降も旧カリの適用を受けることとなる。

【乙準6 p 4～5、乙38 p 4～6、審7 p 8～9】

- ④ 大学では、社会福祉論は原則として2年次に履修することとされていたが、3年次又は4年次に履修することも可能であり、実際、3年以上の履修生が、21年度は41名、22年度は43名存在していた。しかし、大学は、旧カリの適用学年が23年3月で2年次を修了すると同時に、社会福祉論を閉講することとした。

【甲61（＝乙33の2）、甲71 p 32】

- ⑤ 大学を卒業して社会福祉主事任用資格を取得するためには、社会福祉法第19条に基づき厚生労働大臣が指定した33科目中3科目以上の履修が必要であり、社会福祉論はその33科目の一つであるが、必修科目ではなかった。

【甲59、甲60の1、甲60の2】

- ⑥ 22年4月12日、X2は、大学から22年度の辞令を手渡された際に、X2の社会福祉論の授業は22年度限りでなくなると通知された。

なお、X2には、大学の非常勤講師としての賃金は支払われていなかったため、大学での授業がなくなっても、同人の賃金には影響はない。

【甲71 p 2、同 p 24】

- ⑦ 22年9月10日、東京私教連、組合及びX2は、第3事件の請求する救済内容に、学園は、X2が大学で担当してきた社会福祉論を一方的に廃止しないことを追加した。

(2) 当事者の主張

① 申立人組合らの主張

学園は、X2が大学で担当してきた社会福祉論を、十分な手続を経ないまま、合理的な理由もなく一方的に廃止した。

社会福祉論は、社会福祉主事任用資格取得のための指定科目のうち、最も中心となる筆頭科目であり、社会福祉を学ぶ者にとって最重要科目である。大学でも、社会福祉論を含む8科目が指定科目になっていたにもかかわらず、新カリでは、このうち、X2の担当する社会福祉論だけが削除された。履修生が少ないならともかく、社会福祉論の履修生は常時100名を超えており、廃止する理由はなく、廃止は学園のX2に対する執ような不当労働行為意思の現れである。また、23年度は、旧カリの適用を受ける学生が3年生・4年生として残っており、社会福祉論を廃止することは、大学教育上も許されない。

② 被申立人学園の主張

ア X2の大学における地位は非常勤講師であり、大学は、1年ごとに非常勤講師を委嘱しているだけである。また、X2は、申立ての追加時において、大学で社会福祉論の科目を担当しており、救済を求める立場になく、救済理由もない。また、申立人組合は、専門学校教職員で構成される労働組合であり、大学の職員から成る労働組合ではない。したがって、本件追加申立ては違法であり、却下されるべきである。

イ なお、予備的に主張すれば、19年3月に短大が閉校となり、短大の教職員が大学に編入された。これらの教員のほとんどは、大学では一般教育科目しか教えられず、一般教育科目が多すぎるという意見が出ていた。このため、大学では、19年5月、教務委員会に一般教育検討部会を設け、カリキュラムの見直しに着手した。なお、この頃、中央教育審議会の答申の中でも、「一般教養科目の充実」が検討されるなど、一般教育科目の再編と整理は、時代の流れでもあった。その後、21年5月、各学科での最終確認作業を経て、6月、新カリが大学の教務委員会及び教授会で了承され、22年度入学者から適用されることとなった。このような手続を経て、新カリでは、97あった一般教育科目のうち、28科目が廃止されたもので、X2の担当していた社会福祉論もその

一つにすぎない。

### (3) 当委員会の判断

#### ① 却下を求める被申立人の主張について

学園は、第3事件の申立ての追加時において、X2が依然大学で社会福祉論の科目を担当していること、また、組合は、専門学校教職員で構成され、大学の職員からなる労働組合ではないことから、本件追加申立ては違法であり、却下されるべきと主張する。

しかし、組合らは、22年4月1日以降、新カリから社会福祉論が廃止され、それによって、23年度以降、X2が大学で担当する授業がなくなったことを不当労働行為であると主張しているのであるから、X2が、追加申立時点で、旧カリの適用対象学年に社会福祉論を教えている事実は、申立てを却下する理由とはならない。

また、学園は、組合員の使用者であり、組合員が大学での授業を担当するか否かも含め、その労働条件を最終的に決定する権限があるのであるから、組合が、専門学校の教職員で構成されていることをもって、本件申立てを却下すべきであるとの学園の主張も採用することができない。

#### ② 不当労働行為の成否について

大学は、19年の短大教員の編入により、一般教育科目が増えすぎたという問題意識を持ち、本件申立て以前から科目再編に取り組んでいた。具体的には、19年5月、大学教務委員会に一般教育検討部会を設置し、検討の結果、20年9月に同検討部会は教務委員会に報告書を提出し、21年6月、新カリが教授会で了承され、22年4月から実施された((1)③)。このように、新カリは、大学内でしかるべき検討の過程を踏まえて決定されたものであり、新カリの導入に伴い、97あった一般教育科目のうち、社会福祉論を含め28科目が22年度末で開講されなくなった((1)③)。

したがって、社会福祉論の廃止は、こうした一般教育科目の再編の一環としてなされたものとみる以外になく、その余の主張について判断するまでもなく、学園が、X2に不利益を与えるため、あるいは、組合活動に支配介入する目的で社会福祉論を廃止したとの組合らの主張は採用

することができない。

## 10 救済方法について

- (1) 上記2に判断したとおり、X3が21年4月以降、非常勤講師として採用されなかったことは不当労働行為に該当するので、主文第1項のとおり命ずることとする。X3が非常勤講師として職場復帰する時期及び同人の雇用の終期については、専門学校の授業計画、教員配置等を考慮する必要があり、労使の協議によることが妥当であるから、主文第2項のとおり命ずることとする。

なお、主文第1項の賃金相当額の支払いについては、上記労使協議の結果、本命令書の写しの交付前にX3の雇用の終期が到来することが合意され、その結果、本命令書の写しの交付後にX3が職場復帰する事態が生じない場合には、学園は、21年4月1日以降X3の雇用の終期までの賃金相当額を支払うこととする。

- (2) また、上記3及び8に判断したとおり、学園は、本件申立てに係る各団体交渉において、専門学校内部の人事や校務分掌の決定過程に何ら関与しないY3部長に主に交渉を任せ、人員配置の理由、校務分掌、学科運営の問題などについて、組合からの質問に具体的に答えなかった。したがって、このことが団体交渉の紛糾の一因となったこと、そして、今後、同様の事態が生じ得ることに鑑み、本件においては、専門学校の人事や校務分掌について決定権のある校長又は同校長と同程度に説明及び交渉のできる者を出席させることが妥当であるから、主文第2項のとおり命ずることとする。

ただし、役職定年制の導入については、同制度が導入されてから既に3年以上が経過し、22年度以降は、事務職員も教員と同様に60歳以上の者は役職を解くとされていること、また、同制度の導入自体は不当労働行為に該当しないことを踏まえれば、同制度の導入の理由や事務職員と教員との実施時期の違いについて改めて団体交渉を命ずるのは相当ではない。したがって、この点についての救済としては、主文第3項のとおり文書交付を命ずることとする。

なお、学園は、本件申立て後の22年3月29日の団体交渉においても、X

3が出席していることについて、「部外者」等と発言し、退席を求めている（8(1)③）が、今後はこの様な言動は厳に慎まなければならない。

- (3) そして、上記6に判断したとおり、X4の雇用終了を巡る団体交渉における学園の交渉態度は不当労働行為に該当するものの、同人の雇用終了自体は不当労働行為に該当しないこと、また、本件命令時点において同人の雇用終了時から既に2年以上が経過していることを踏まえれば、同人の雇用終了の理由等について改めて学園に団体交渉を命ずるのは相当でない。したがって、本件の救済としては、主文第3項のとおり文書交付を命ずることとする。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、学園が、X3を21年4月1日付けで非常勤講師として採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、X3が出席する団体交渉を拒否したことは、同法同条第2号及び第3号に、役職定年制実施、X3及びX4の雇用終了並びにX2及びX5の22年度校務分掌等に関する団体交渉に誠実に応じなかったことは、同法同条第2号に該当するが、その余の事実は、同法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成24年4月17日

東京都労働委員会

会 長 荒 木 尚 志

## 別紙

	平成17 年度	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度
学 科	上段：定員（名） 中段：在籍学生数（名） 下段：定員充足率（％）				
福祉心理科	80	80	80	80	80
	54	51	47	35	29
	67.5	63.8	58.8	43.8	36.3
精神保健福祉科	80	80	80	80	80
	55	45	36	30	31
	68.6	56.3	45.0	37.5	38.8
健康福祉科（21年 度：スポーツ・健康 科）	80	80	80	80	80
	82	69	61	36	17
	102.5	86.3	76.3	45.0	21.3
社会福祉科	80	80	80	80	80
	90	89	72	55	43
	112.5	111.3	90.0	68.8	53.8
児童福祉科	80	80	120	160	160
	91	94	111	129	122
	113.8	117.5	92.5	80.6	76.3
介護福祉科	320	320	320	320	320
	330	331	291	218	168
	103.1	103.4	90.9	68.1	52.5
養成科通学課程			40	40	40
			8	18	23
			20.0	45.0	57.5
養成科通信課程			200	400	400
			93	219	255
			46.5	54.8	63.8