

命 令 書

札幌市白石区菊水5条1丁目4-5 第6尾崎ビル

申 立 人 札幌地区労連・ローカルユニオン結

上記代表者 執行委員長 A

恵庭市黄金中央5丁目196番地の1

被 申 立 人 学校法人鶴岡学園

上記代表者 理 事 長 B

上記当事者間における平成26年道委不第2号鶴岡学園事件について、当委員会は、平成27年3月27日開催の第1779回公益委員会議、同年4月10日開催の第1780回公益委員会議及び同月24日開催の第1781回公益委員会議において、会長公益委員成田教子、公益委員浅水 正、同加藤智章、同山下竜一、同山下史生、同朝倉 靖及び同國武英生が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が申し入れたC組合員、D組合員に対する雇用期間満了に伴う雇止めを交渉事項とする団体交渉において、同人らを再任用しなかった理由について、事実を即して十分な説明を行い、団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、次の内容の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙にかい書で明瞭に記載して、被申立人学園校舎の正面玄関に、本命令書写し交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当法人が、貴組合に対して行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

貴組合から、C組合員、D組合員に対する雇用期間満了に伴う雇止めを交渉事項として申し入れられた団体交渉において、同人らを再任用しなかった理由について、事実に即した十分な説明を行わず、団体交渉において誠実な対応をしなかったこと。

平成 年 月 日（掲示する日を記載すること）

札幌地区労連・ローカルユニオン結

執行委員長 A 様

学校法人鶴岡学園

理事長 B

3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人札幌地区労連・ローカルユニオン結（以下「組合」という。）から、被申立人学校法人鶴岡学園（以下「法人」という。）の下記の行為が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てがなされた事案である。

(1) 組合は、法人に対し、C（以下「C」という。）及びD（以下「D」という。）

に対する雇用期間満了に伴う雇止めを交渉事項とする団体交渉に、法人理事長のB（以下「B理事長」という。）、当時、法人の運営する北海道文教大学（以下「大学」という。）人間科学部の学部長であったE（以下「E学部長」という。）、当時、大学人間科学部健康栄養学科長であったF（以下「F学科長」という。）を参加さ

せるよう、平成25年（以下平成の元号を省略する。）4月4日付け申入書、同年5月17日付け申入書、同年8月9日付け団体交渉申入書、同年9月3日付け抗議文などによって申入れを行ったが、法人は、上記3名を団体交渉に参加させなかった。

(2) 組合は、法人に対し、25年4月11日に行われた団体交渉において、22年4月1日に定年年齢の変更を内容とする法人の就業規則の改定がなされたときの労働者過半数代表の氏名の開示を求めたが、法人はこれに応じなかった。

(3) 法人は、25年4月11日及び同年5月23日に行われた団体交渉において、①C、Dの雇用契約時の面接における法人側の出席者及び面接時の発言内容、②教職員の再任用に関する学部長、学科長の権限、③C、Dを再任用しないこととした理由、④C、Dを再任用しないと決定した手続について、虚偽の説明を行った。

2 請求する救済内容

(1) 法人は、C、Dの雇用期間満了による雇止めを交渉事項とする団体交渉に誠実に応じなければならない。

(2) 謝罪文の掲示

3 本件の争点

(1) 組合が、B理事長、E学部長、F学科長を団体交渉へ参加させるよう要請したにもかかわらず、法人が、これら3名を団体交渉に参加させなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか（争点1）。

(2) 組合が、25年4月11日に開催された団体交渉において、22年4月に行われた就業規則の改正の際に労働者過半数代表となった者の氏名を開示するよう要請したにもかかわらず、法人が、その後の団体交渉において具体的氏名を明らかにしなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか（争点2）。

(3) 25年4月11日及び同年5月23日に行われた団体交渉において、法人が行った、①C、Dの雇用契約時の面接でのやり取りに関する説明、②教員の再任用に関する権限についての説明、③C、Dを再任用しないこととした実質的な理由についての説明、④C、Dを再任用しないことを24年12月18日に開催され

た理事会にて決定した旨の説明が事実と反する不誠実なものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか（争点3）。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

(1) 争点1について

C、Dの雇止めに関する団体交渉においては、経過についての事実確認のため、B理事長、E学部長、F学科長の参加が必要不可欠であることから、組合は、法人に対し、25年4月4日付け申入書、同年5月17日付け申入書、同年8月9日付け団体交渉申入書、同年9月3日付け抗議文などによって、同人らの団体交渉参加を要請した。

しかし、法人はこれに応じようとしなかった。このような法人の対応は、団体交渉拒否ないし不誠実な団体交渉に当たる。

(2) 争点2について

組合は、労働条件を定めた就業規則が適正に変更されたものかどうか確認するため、25年4月11日の団体交渉において、22年4月に行われた就業規則の変更の際に労働者過半数代表となったのは誰なのか、その氏名の開示を求めた。

しかし、法人はこれに応じようとしなかった。このような法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

(3) 争点3について

ア C、Dの雇用契約時のやり取りに関する説明

20年11月頃、Cを専任教員として採用するために行った面接において、面接官の一人であった法人のG事務局長（以下「G事務局長」という。）は、「形式上は任期の定めがあるが、任期で終わるのではない。特段の事情がない限り更新され、定年（68歳）まで勤務することができます。」と説明した。しかし、25年5月23日に行われた団体交渉において、G事務局長、法人のH事務局次長（以下「H事務局次長」という。）は、これを否定した。

また、22年12月1日、Dを採用するために行った面接において、面接官

の一人であったG事務局長は、「形式上は1年任期ですが、特段の事情がない限り更新され、最長5年まで継続的に勤務できる。」と説明した。しかし、G事務局長は、25年4月11日に行われた団体交渉では「面接していない。」と虚偽の発言をした。

イ 教員の再任用に関する権限についての説明

25年4月11日に行った団体交渉において、組合は、教員任用計画策定に関する学部長、学科長の権限を確認するため、法人に対し、次年度の授業計画等を作成する際に学部長、学科長の意見がどの程度尊重されるのかを尋ねたところ、法人からは「原案を作るのは、100%学部長、学科長が作ってもらいますから。」と回答した。

この回答によれば、次年度教員任用計画における学部長、学科長の権限は絶大なものであるはずだが、E学部長、F学科長が作成した人事調書（D、Cについては「再任用する」の欄に○を付したもの）は、事務局によって受理を拒否された。

このように、実際は、学部や学科が策定した授業計画やそれに伴う教職員の任用計画よりも事務局の考え方が優先されているのであり、団体交渉における学部長、学科長の権限に関する法人の回答は虚偽のものである。

ウ C、Dを再任用しないこととした理由についての説明

法人は、C、Dの再任用を拒否した実質的な理由について、団体交渉及び2回の団体交渉の間に文書をもってなされた回答書（甲9）において、要旨、「前年の9月から10月頃から翌年度の授業計画、人事計画等の策定作業を行うが、その際、定年者や任期満了者が担当していた科目を優先的に専任教員に割り振ることを検討する。25年3月31日をもって任期満了を迎えるC、Dが担当していた科目については、他の専任教員でカバーできるという判断をした。」という内容の説明をした。

しかし、Cが担当していた総合教養講座を担当することとなったI教授（以下「I」という。）は任期1年の特別嘱託職員であり、細胞生物学を担当することになったJ教授（以下「J」という。）も25年3月31日で期間満了となる

期限付き教員である。また、Dが担当していた生化学実験もIが担当することとなった。

したがって、専任教員に優先的に割り振るという法人の説明は虚偽のものであり、法人がC、Dを再任用しなかった本当の理由は、両名が管理栄養士国家試験対策に協力していないと法人が考えたからである。

エ C、Dを再任用しないことを24年12月18日開催の理事会にて決定した旨の説明

法人は、25年4月11日に行った団体交渉において、D、Cを再任用しないことは、24年12月18日に開催された理事会で決定した旨を説明した。

しかし、かかる理事会では、D、Cについて、E学部長から「学科としては再任を要望している。」との発言があり、他の理事からも「再任の制度を利用してはどうか。」との意見が出て、その人事は留保となった。

このように、25年4月11日の団体交渉における、24年12月18日の理事会でD、Cを再任用しないことを決定したという法人の発言は虚偽のものである。

オ 以上のように、団体交渉において虚偽の発言をなすことは、不誠実な団体交渉に当たる。

2 法人の主張

(1) 争点1について

G事務局長は、法人の事務全般の取扱い、各部局の連絡調整を行う事務局の長であって、法人の代理人として団体交渉に臨んだものであり、また、H事務局次長は、事務局長を補佐する者であるから、団体交渉において問題とされている事項については、G事務局長、H事務局次長が十分に説明することができるのであって、B理事長、E学部長、F学科長が出席する必要はない。

したがって、これら3名の団体交渉出席要請に応じなかったことは何ら不誠実ではない。

(2) 争点2について

Cは任期4年の期間付教員であり、また、Dは1年期間の嘱託の教員であり、

いずれも22年4月に改定された就業規則の定年適用はない。したがって、C、Dの雇用関係終了の問題には直接関係のない就業規則であるから、労働者過半数代表の氏名を開示する必要はないと考え、「教員代表として、こども発達学科教授、それと事務系職員1名の意見書を出している。」と回答したものであって、何ら不誠実ではない。

(3) 争点3について

ア C、Dの雇用契約時のやり取りに関する説明

C、Dのいずれの採用時もE学部長が面談したが、事務局は立ち会っていない。したがって、G事務局長がCに対し「特段の事情がない限り更新され、定年（68歳）まで勤務することができます。」といった説明をしたり、Dに対し「形式上は1年任期ですが、特段の事情がない限り更新され、最長5年まで継続的に勤務できる。」といった説明をした事実はない。また、E学部長は、いずれの面談時に任期と給料などを告げたのみであり、法人は、団体交渉において何ら虚偽の説明は行っていない。

イ 教員の再任用に関する権限についての説明

団体交渉では、人事計画について、最初の原案を作成するのが学部長、学科長であると説明しているに過ぎず、原案を総務に提出してもらい、それをチェックしながら理事会に諮ると説明しているのもあって、学部長、学科長が絶大な権限を持っているとは言っていない。

教育職員の任用は最終的には学長が候補者を推薦して理事会に諮り、理事会が決定するのであるから、理事会に諮るべき人事の原案の最終決定者は学長であり、事務局は学長の補助者である。

団体交渉でもその旨を説明しているのもあって、何ら虚偽の説明はしていない。

ウ C、Dを再任用しないこととした理由についての説明

法人においては、定年者、任期満了者が担当していた科目については、専門性を考慮しながら、まず、期間の定めのない専任教員（他学科を含む）、次いでその他の専任教員（翌年度雇用継続者、採用、再任用予定者、他学科も含む。）に優先的に担当させるなど専任教員の有効活用を基本として、人事計画を策定

することとしている。

C、Dが担当していた科目を25年度に担当することとなったK、L、Mは期限の定めのない専任教員である。また、Jは3年の任期付専任教員であり25年3月31日に任期満了を迎える者ではあったが、専門性、担当できる科目の範囲、年齢的な体力からして早い段階から再任用が予定されており、Iは1年任期の特別嘱託であり25年3月31日に任期満了を迎える者ではあったが、専門性、担当できる科目の範囲、将来の学長候補であることから早い段階から再任用が予定されていた。

このように、法人における一般的な取扱いに従って、C、Dを再任用しないこととしたものであり、団体交渉においてもそのとおりの説明をしているのであるから、何ら虚偽の説明は行っていない。

エ C、Dを再任用しないことを24年12月18日開催の理事会にて決定した旨の説明

24年12月18日の理事会でC、Dについて再任用しないと決定したことは事実であって、何ら虚偽の説明は行っていない。

実際に、法人の主張に沿った内容の議事録（乙9）も作成されている。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人である組合は、札幌・石狩圏に所在する会社に勤務する労働者によって17年4月24日に結成された個人加盟の労働組合であり、本件申立て時における組合員数は500人である。組合は、結成と同時に上部団体である札幌地区労働組合総連合に加盟している。

(2) 被申立人である法人は、肩書地に本籍地を置き、北海道文教大学のほか同明清高等学校、同附属幼稚園などを経営する学校法人である。本件申立て時における大学の教員数は116人、事務職員数は50人である。

2 Cの雇用関係

(1) Cは、札幌医科大学医学部生物学教室の教員を務めていたが、19年から大学

の人間科学部健康栄養学科の非常勤講師を兼任するようになり、大学では、生理学、解剖生理学実験の講師を担当した（甲21）。

(2) Cは、20年秋頃、大学人間科学部理学療法学科のN教授の推薦を受け、同学部健康栄養学科の専任教員の採用面接を受けたが、この面接には、E学部長、O学科長（当時）、G事務局長、H事務局次長が立ち会い、学術面についてはE学部長とO学科長から質問があり、雇用条件等についてはG事務局長、H事務局次長から説明を受けた（甲17、21、22、第1回審問調書56～59、71～75頁C証言、第2回審問調書4～5、24～26、29～30頁E証言）。

(3) Cは、21年4月1日から大学の人間科学部健康栄養学科の専任教員に採用された。なお、これに伴って、Cは、札幌医科大学を退職した（甲21）。

(4) 20年12月9日付けの採用内定通知には、「所属・職名」として「北海道文教大学人間科学部健康栄養学科教授」、「給与」として「年俸700万円」、「雇用期間」として「平成21年4月1日～平成25年3月31日（4年間）」との記載がある（乙1）。

また、21年4月1日付けの辞令には、「学校法人鶴岡学園職員に採用する 雇用期間は平成25年3月31日までとする 北海道文教大学人間科学部健康栄養学科教授を命ずる」との記載がある（乙3）。

(5) Cの法人における職務内容は、生理学、細胞生物学、総合教養講座、生理学実験などの講義、教授会、学科会議、大学の各委員会への参加などであった（甲21）。

3 Dの雇用関係

(1) Dは、22年9月末から、大学の人間科学部健康栄養学科及び同学部看護学科の非常勤講師として法人に勤務していたが、同学部作業療法学科のK教授から推薦を受け、同年12月1日、常勤職としての採用面接を受けた。この面接には、E学部長、P学科長（当時）、G事務局長、H事務局次長が立ち会い、学術面についてはE学部長とP学科長から質問があり、雇用条件等についてはG事務局長、H事務局次長から説明を受けた（甲17、20、22、23、24、第1回審問調書30～32、48～50頁D証言、第2回審問調書4～5、24～26、29

～30頁E証言)。

(2) Dは、23年4月1日付けで大学の専任教員となったが、22年12月24日付けの採用内予定通知には、「人事区分」として「嘱託職員」、「所属・職名」として「北海道文教大学人間科学部健康栄養学科教授」、「給与」として「大学4級57号俸の1/2 266,050円」、「雇用期間」として「平成23年4月1日～平成24年3月31日」との記載がある(乙4)。

また、23年4月1日付けの辞令には、「学校法人鶴岡学園嘱託職員に採用する雇用期間は平成24年3月31日までとする 北海道文教大学人間科学部健康栄養学科教授を命ずる」との記載がある(乙6)。

(3) 24年4月1日、法人とDは、雇用契約を更新したが、同日付けの辞令には、「嘱託職員の雇用期間を更新する 雇用期間は平成24年4月1日から平成25年3月31日までとする 北海道文教大学人間科学部健康栄養学科教授を命ずる」との記載がある(乙7)。

(4) Dの法人における職務内容は、公衆衛生学、健康社会と福祉、生化学実験などの講義、教授会、学科会議、大学の各種行事への参加などであった(甲20)。

4 管理栄養士国家試験対策室設置の経緯及び設置後の経過

(1) 22年5月に発表された第24回管理栄養士国家試験の結果によると、合格率の全国平均が78.7%であったところ、大学の合格率は49.6%と低迷したことから、大学の人間科学部健康栄養学科では、次年度に向けて教員が精力的に上記国家試験対策に関わるようになった(甲21)。

(2) その結果、23年5月に発表された第25回管理栄養士国家試験の結果によると、大学の合格率は68.8%(全国平均は82.1%)に上昇し、合格者数でも北海道でトップとなった。大学ではさらなる合格率上昇を目指して、23年4月、管理栄養士国家試験対策室を設置し、前鎌倉女子大学教授の医学博士Q(以下「Q室長」という。)を迎え入れた(甲20、21、審査の全趣旨)。

(3) Q室長が採った合格率上昇のための方法論は、受験を控えた4年生の空き時間を補習で埋める、過去問中心の広範囲からの演習問題を解かせるというものであった(甲20、21、第1回審問調書46頁D証言)。

(4) これに対し、Dは、重点事項に絞り込み集中して学習させ、学んだ範囲の理解度合いを試験によって把握し、学力に合わせて弱点について補習をするという方法論のほうが望ましいと考えていたことから、学科会議のときなどに、補習のやり方について意見を述べ（第1回審問調書40、46～47頁D証言）、また、23年10月上旬頃、Q室長から補習の分担を依頼された際に、「毎時間20問のテストをやっているが、全範囲からの出題で密度が低い。また、学生がどの問題を苦手に行っているかなどの情報が全く還元されていない。このような効率の悪い補習の進め方には感心しない。」などと意見を述べた（甲20）。

(5) また、Cも、学生が目標をもって自主的に受験勉強に取り組むことが大切だと考えていたことから、学科会議のときなどに、合格率のみにこだわるべきではない、一律に補習を強制すべきではないなどの意見を述べた（甲21、第1回審問調書63～64頁C証言）。

5 C、Dが再任用されなかった経緯

(1) E学部長は、24年11月中旬、複数回にわたってB理事長から呼び出され、理事長室において、25年4月1日以降、C、Dは再雇用しない方向で考えることを伝えられた（甲17、22、第2回審問調書10～12頁E証言）。

(2) しかし、学科としては、C、Dを次年度以降の授業展開のために必要であると考えていたことから、24年12月5日、E学部長は、C、Dそれぞれに雇用契約更新の意思を確認したところ、両名とも更新したいと考えている旨回答した（甲17、20、21、第2回審問調書13頁E証言）。

(3) 同月12日、E学部長との協議のうえで、F学科長は、C、Dの再任用について「する」の欄に○を付した翌年度の人事調書を大学事務局総務課に提出したが、事務局はこれを受け取らなかった（甲17、22、第2回審問調書16頁E証言、42、69頁H証言、81頁G証言）。

(4) 同月14日、E学部長とF学科長は、C、D両名とも「する」「しない」いずれにも○を付さずに人事調書を提出し直したが、E学部長とF学科長が理事長室でB理事長と会談した後、同日のうちに、Dについては再任用「しない」の欄に○を付し、Cについては「する」「しない」のいずれにも○を付さない人事調書を再

提出した（甲17、22、第2回審問調書17～20、33頁E証言、43～44頁H証言、81～82頁G証言）。

- (5) 同月18日、法人の理事会が開催され、C、Dの雇用関係の継続の有無を含め、次年度の人事について協議された（乙9）。
- (6) 同月21日、E学部長とF学科長は、G事務局長、H事務局次長と会談をしたが、その際、G事務局長、H事務局次長は、次年度、C、Dの雇用契約は継続しない旨を明言し、この時点でE学部長、F学科長は、この取扱いは法人としての決定事項であると考えざるを得なかった（甲17、第2回審問調書21～22、26頁E証言、44頁H証言、83～84頁G証言）。
- (7) 同月26日に行われた学科会議において、F学科長は、C、Dなどが25年3月末日をもって退任・退職する旨を報告した（甲17）。
- (8) 25年1月18日、C及びDは、当労働委員会に対し、雇止めの撤回をあっせん事項とする個別的労使紛争あっせん手続を申請したが、同年2月25日、同手続は不成立で終了した（乙18、19、当委員会に顕著な事実）。
- (9) 25年2月に開催された理事会の際に、24年12月18日の理事会議事録が回覧され、E学部長を含む7名の理事はこれに押印した（甲22、乙9、26、第2回審問調書7、25～27、33～34頁E証言、65頁H証言）。

同理事会議事録には、「G事務局長から、資料No5に基づき平成24・25年度鶴岡学園職員人事について、平成24年度①採用者②退職者及び平成25年度①退職又は任期満了者について、特に健康栄養学科C教授は任期満了により採用しないこと及びR教授は保留並びに国際言語学科S教授は保留との説明があり、慎重審議の結果承認された。」という記載があり、また、同議事録添付の「平成25年度職員人事調書（大学人間科学部健康栄養学科）」にはDの「所属長の意向」における「継続の有無」の欄の「しない」に○が付されている（乙9）。

- (10) 法人事務局は、C及びDに対し、Cについては25年3月8日付け、Dについては同月7日付けの「退職（雇用期間満了）のお知らせ」と題する文書をそれぞれ通知した。同文書には、「貴殿は「雇用期間満了」により平成25年3月31日付けをもって退職となりますのでお知らせいたします。」との記載がある（乙20、

21)。

6 組合加入後の団体交渉等の経過

(1) C及びDは、25年3月18日、組合に加入した(甲1、19～21)。

(2) 組合は、法人に対し、同月21日付け文書をもって、CとDの組合加入を通知するとともに両名の雇止め問題を交渉事項とする団体交渉を申し入れ(甲1、19)、また、同年4月4日付け文書をもって法人側からB理事長、E学部長、F学科長を団体交渉に参加させるよう求めた(甲4)。

(3) 同年4月11日、第1回団体交渉が開催され、法人側からはG事務局長、H事務局次長、T総務課長(以下「T総務課長」という。)、U総務係長(以下「U」という。)、Yの5名が出席し、組合側からは、V副委員長(以下「V」という。)、C、D、W、Xの5名が出席した。

同日の団体交渉では、以下のようなやり取りがなされた(甲5)。

ア 法人側の団体交渉参加者に関して

法人からは、B理事長は不在のためG事務局長が委任を受けて出席していること、E学部長は既に退職しているので参加を求めることができないこと、F学科長は多忙のため参加できないことの説明があった。

組合からは、「理事長の代わりにG事務局長さんが出てきていただけるという事でいいんですね。」という確認があり、今後の要望として、都合の付く限りこれらの者を団体交渉に参加させてほしい旨の発言があった。

これを受けて、H事務局次長から、「こちらですね、やはり、直にお答えしてもらったほうが良いと思うんですけども、今の時点では。」という発言があった。

イ 22年4月の就業規則改定の際の労働者過半数代表の氏名に関して

組合から、就業規則の変更については、労働者代表の意見を聞いて労働基準監督署に届けることになっているが、変更理由を確認したいので労働者代表の氏名を教えてほしいとの要請があった。

さらに、組合から「労働者代表というのはどなたか、後で調べればわかりますよね。」という問いかけがあり、H事務局次長が「分かります。」と答え、組

合は「それを教えていただければと思います。」と依頼した。

ウ C、D雇用時の面談におけるやり取りに関して

Dに関し、組合から、「こちらに入職されたときには、D先生は最長5年間継続雇用があるよという話もされていたんですね。」という質問があり、H事務局次長が「誰がですか。」と尋ねたところ、組合からは、G事務局長から話があったとの回答がなされたが、G事務局長は「面接してない。」と発言した。

また、Cに関し、組合から、面接時に68歳まで勤務できるとの趣旨の話を聞いた旨を伝えたところ、H事務局次長から「それは私に対応したわけではないからね。でも、そういうことは考えられない。」という発言があった。

エ 教員の再任用に関する権限に関して

組合から、次年度の授業計画、カリキュラム、人事について、学部長、学科長の意見がどの程度尊重されるのかという質問がなされ、H事務局次長から「原案作るのは、100%学部長、学科長が作ってもらいますから。」「全て学部長、学科長の責任において、それぞれの学科がそういう授業等々をどういう風に展開するというようなことから始まってきます。」という発言があった。

また、次年度の再任用の有無に関する検討方法として、法人側から、次年度どのような授業展開をするかを踏まえて、学務部において、次年度再任用をする・しないの欄のいずれかに○を付した人事調書が事務局の総務課に提出され、それをチェックしたうえで理事会に諮る、という趣旨の説明があった。

なお、この点に関し、組合から「学部長、学科長が、学科目担当教員の選出作業というのは、ものすごく大きく関わるんですよね。」という質問があり、H事務局次長は「もう、権限もってますよ。はい。」と答えた。続いて、組合から、「じゃ、最終的に決定するのは、理事会では決定するけれど起案してこの学科目担当するのは、学部長か、学科長の所でまとめて出すと。」と問われ、H事務局次長は「はい。」と答えた。

オ C、Dを再任用しなかった理由に関して

この点に関し、法人側から、C、Dについては、25年3月31日に雇用期間が満了するところ、両名が担当してきた授業については、他の専任教員で賄

えると考えていたが、24年12月になって、学科から、理事会開催の前に兩名について「再任用する」に○を付した人事調書が提出されたものの、これは総務課が予定していた取扱いとは異なることから、学科に対し、再検討を促したところ、Dについては「再任用しない」に○を付した、Cについてはいずれも○を付さない人事調書が再提出されたため、これを24年12月18日開催の理事会に諮った結果、兩名とも再任用しないこととなった、との趣旨の説明があった。

また、組合は、法人に対し、C、Dを再任用しなかった理由として、管理栄養士国家試験対策室との関係があるのではないかを問うため、「全く関係していないんですか?」、「全く関係ない?」と質問したところ、H事務局次長は「関係していません。」と繰り返した。

カ 24年12月18日開催の理事会に関して

組合から、25年4月以降の健康栄養学科の学科目担当教員が決まったのはいつかという質問があり、法人からは、24年12月18日の理事会である旨の回答があった。

また、この点に関し、H事務局次長から、同理事会では、C、Dが担当していた科目について他の教員で対応することができる旨が具体的に説明されたこと、B理事長がE学部長に対し、兩名を再任用しないことでよいか繰り返し確認したことが述べられた。

- (4) 組合は、法人に対し、25年4月23日付け申入書をもって、「交渉における確認事項」として、①嘱託・臨時職員就業規則細則写しの提出、②22年4月1日に就業規則の定年年齢を変更したときの変更理由と労働者代表の氏名と職階を明らかにすること、③24年5月、25年5月時点の非常勤、常勤職員、嘱託職員、臨時職員の数を報告することを要請するとともに、「求釈明事項」として、①C、Dを再任用しなかった経緯、その理由を書面にて釈明すること、②C、Dを再任用しない決定がどこで、いつなされたのか書面にて釈明することを求めた(甲6)。
- (5) 組合は、法人に対し、25年5月8日付け文書をもって、CとDの雇止め問題を交渉事項とする団体交渉を申し入れた(甲7)。

(6) 法人は、組合に対し、25年5月15日付け文書をもって、組合からの25年4月23日付け申入書に対する回答を行った（甲9）。

回答内容の要旨は以下のとおりである。

（C及びDを再任用しなかった理由の要旨）

前年9月～10月頃、学部長、学科長が責任を持って、定年者、任期満了者、開講科目の専門性を考慮しながら、定年者、任期満了者の担当していた科目を専任教員に割り振りする等の人事計画を策定し、24年12月中旬頃に翌年度の授業計画案、人事計画案を事務局と調整した。学部長、学科長が作成した案によれば、25年度もC、Dを雇用することとされていたが、事務局では、両名が担当していた各科目は他の専任教員でカバーできると理解していたため、再検討を依頼した。しかるところ、学科からは、Cについては、検討時間が不足していたため雇用を継続する、しないのどちらにも○を付されていない計画案が、Dについては、他の専任教員でカバーできるとの判断から、しないに○を付した計画案が再提出された。これを理事会に諮ったところ、理事会では、両名とも25年3月31日をもって任期満了とすると判断された。

（C、Dと雇用契約をしないと決定した時期）

24年12月18日に開催した理事会である。

(7) 組合は、法人に対し、25年5月17日付け申入書をもって、B理事長、E学部長、F学科長を団体交渉に参加させるよう要請した（甲10）。

(8) 同年5月23日、第2回団体交渉が開催され、法人側からはG事務局長、H事務局次長、T総務課長、U、Yの5名が出席し、組合側からは、V、C、D、Zの4名が出席した。

同日の団体交渉では、以下のようなやり取りがなされた（甲11）。

ア 法人側の団体交渉参加者に関して

法人からは、E学部長については、25年3月末で退職したため団体交渉参加を求めることができない、F学科長については、業務多忙のため参加できない旨の説明があった。

組合からは、E学部長については学部長を辞したとしても法人の理事の立場

年度も実施する場合はまず専任教員で賄えるかどうかを検討する、C、Dについては他の専任教員で対応できる見込みであったから再任用しなかった、との趣旨を説明した。

- (9) 組合は、法人に対し、25年8月9日付け文書をもって、B理事長、E学部長、F学科長の参加を前提とした団体交渉を申し入れた（甲12）。
- (10) これを受けて、法人は、組合に対し、上記3名の参加は必要なく、これらの者が参加しなくてもよいのであれば、団体交渉の日程を調整したい旨を通知した（甲13）。
- (11) これに対し、組合は、同年9月3日付け抗議文をもって、団体交渉に上記3名を参加させないことは不誠実であるとして、再度、これらの者を団体交渉に参加させるよう、法人に対し申し入れた（甲14）。

7 本件救済申立て等

26年1月21日、組合は法人の行った上記C及びDの雇止め等が労組法第7条第1号及び第3号に該当するとして、また、法人がC及びDの雇止めを交渉事項とする団体交渉で虚偽の発言を繰り返したことなどが労組法第7条第2号に該当するとして、本件不当労働行為救済申立てを行い、同年6月4日、上記第7条第1号及び第3号に該当する部分についての申立てを取り下げた。

第4 当委員会の判断

1 争点1について

- (1) 団体交渉において十分な説明や意見交換がなされるためには、相当の権限のある者の出席が不可欠であり、使用者側については、法人の立場を的確に説明することができ、かつ自己の裁量によって譲歩、妥結し得る権限を有する者が交渉に当たる必要がある。

他方、使用者側の交渉担当者の人選は原則として使用者側の自由であり、組合が特定の者を指定して団体交渉を要求したとしても、使用者は必ずしもこれに従う義務はなく、使用者が選定した交渉担当者に上記のような地位、権限があれば、組合が指定した者以外を交渉担当者とすることも許される。

(2) この点、25年4月11日、同年5月23日に行われた団体交渉には、法人側からはG事務局長、H事務局次長外3名が交渉担当者として出席しているが、G事務局長、H事務局次長は、いずれも法人の理事であり（乙8、9）、それぞれ25年度の大学の人事に関する事務の担当者として本件団体交渉事項に関する経過に関わっており、また、事務局長の地位は、法人の就業規則上、大学学長、高等学校長らと並んで「所属長」と位置付けられていることからすると（乙11）、G事務局長及びその補佐をする立場のH事務局次長は、法人の見解を説明することができ、かつ、本件団体交渉に関する権限を法人から委ねられていたということが出来る。したがって、組合が指定したB理事長、E学部長、F学科長を団体交渉に参加させず、G事務局長、H事務局次長らを交渉担当者としたことをもって団体交渉拒否あるいは不誠実な団体交渉とはいえない。

(3) なお、組合が、B理事長、E学部長、F学科長の団体交渉参加を求めた主たる理由は、法人がC、Dを再任用しない旨の判断を行った事実経過について、団体交渉の場でこれらの者に確認するためであったと考えられる。確かに、団体交渉は、正しい事実認識に基づいて行われるべきであることはそのとおりであるが、団体交渉は、労使間の協議交渉により団体的労使関係のルールや手続を設定するなどの機能を果たすものであって、事実関係の真偽を確認することを直接の目的とするものではないから、法人は、いわば証人的立場の者を団体交渉の場に参加させなければならない義務まで負うものではない。

(4) よって、法人が、B理事長、E学部長、F学科長を団体交渉に参加させなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

2 争点2について

(1) 団体交渉において、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して誠意を持って対応しなければならず、組合の要求や主張に対しては、必要に応じて具体的に回答や説明をなす努力をしなければならない。

しかし他方で、組合から説明を求められた全ての事項について具体的な回答をしなければならない義務まで負うものではなく、結局のところ、団体交渉事項との関連性の程度、回答内容の具体性の度合いなどを考慮して、当該使用者の対応

が不誠実なものであるかどうかを検討する必要がある。

- (2) この点、まずDに関して言えば、組合が問題視する22年4月の就業規則の改定は、Dとの雇用契約締結以前のものであるから、この改定によってDの雇用条件が影響を受けることはなく、団体交渉事項であるDの雇止めとの関連性は低いといえることができる。
- (3) また、Cとの関係で言えば、Cは就業規則の改定がなされる前に法人との雇用契約を締結しており、仮に、Cに68歳まで雇用契約が継続される合理的期待を認めることができれば、定年年齢を65歳に切り下げる就業規則の改定はCの雇用関係に影響するものといえるが、本件において団体交渉の直接のテーマは、定年年齢についてではなく、25年3月31日をもって雇用期間を終了することの是非であるから、労働者過半数代表の氏名は、本件団体交渉事項と密接な関連を持つ事項とまではいえない。
- (4) そして、第3の6(8)において認定したとおり、法人は、具体的氏名までは明らかにしていないものの、25年5月23日に開催された第2回団体交渉において、こども発達学科の教授1名と事務方の者1名が、22年4月の就業規則改定時に労働者代表として署名している旨を説明しており、団体交渉事項との関連性に鑑みると、この程度の説明があれば、不誠実な団体交渉態度とまで評価することはできない。
- (5) よって、法人が、22年4月の就業規則改定時の労働者代表の氏名を公表しなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

3 争点3について

- (1) C、Dの雇用契約時のやり取りに関する説明について

ア 法人は、C、Dの採用面接の際、事務局は立ち会っておらず、E学部長のみが面談した旨を主張する。また、G事務局長は、25年4月11日に開催された第1回団体交渉において、Dとの雇用契約時には「面接してない。」と発言し(甲5)、同月5月23日に開催された第2回団体交渉において「私だけではしないです。」「必ず人事には複数でやります。」「一人で、二人では面接するということはありえないです。」「もし、面接したならばですよ。それと、1年契約と

いうことは言ってます。それ以外のことは言ってません。」などと発言している
(甲11)。

イ しかし、第3の2(2)、同3(1)において認定したとおり、G事務局長、H事務局次長は、C、Dの採用面接に立ち会っていたと考えられる。

すなわち、採用面接に立ち会ったか否かに関する法人の主張は、採用面接の際、通常は、学部長、学科長、事務局長、事務局次長が立ち会い、学術的な事項は学部長、学科長が質問し、雇用条件等の事務的な事項は事務局から説明をするが、C、Dは、既に臨時職員として大学で勤務しており、人柄や教員としての能力は検証済みであって、面接時は雇用条件を伝えるだけで十分であることからE学部長一人に任せた、というものと考えられる。しかし、雇用条件等を伝えるだけであれば、むしろ事務方であるG事務局長やH事務局次長が行うのが自然であり、さらに、Dに関して言えば、その給与は大学4級57号俸の1/2である月額266,050円とされているが(乙4)、学部長であるEが、このような給与の号俸や具体的な給与額に習熟していたとは考え難く、雇用条件等の事務的な説明をE学部長に任せたという法人の主張は不合理といわざるを得ない。

他方、C、Dは、採用面接の際の状況について、相当程度具体的に記憶し、その内容を証言していること(第1回審問調書30~32、48~50、56~59、71~75頁)、E学部長も両名の証言に沿った証言をしていること(第2回審問調書4~5、24~26頁)からすると、C、Dの面接時、通常の採用面接と同様に、学部長、学科長、事務局長、事務局次長が立ち会っていたというべきである。

したがって、第1回団体交渉において、Dとの雇用契約時の面接に立ち会ったかどうかを尋ねられ「面接してない。」と述べたG事務局長の発言は事実と反するものである。

ウ とはいえ、団体交渉時の発言が客観的な事実と反していたとしても、発言者が真実であると思いついでいることや、曖昧な記憶に基づいて結果として事実ではないことを発言してしまうこともあり得るところであり、客観的な事実と反

する発言がなされたという一事のみをもって、直ちに不誠実な団体交渉態度であると判断することはできない。また、団体交渉時の説明は、相手方の質問の仕方との関連でなされるものであるから、事実と反する発言がなされた際の具体的なやり取りの経緯を踏まえて、その誠実性を検討する必要がある。

エ この点、上記G事務局長の第1回団体交渉時の「面接してない。」という発言は、法人がC、Dを再任用しないと判断した理由についての説明を行っている際に、組合が話題を転換して、採用面接時にG事務局長が雇用継続を約束する旨の発言をしていたはずである旨を問い質し、これに対する受け答えをする中で、いわばとっさになされたものであり、G事務局長が面接に立ち会っていないと思いついていた可能性や、曖昧な記憶に基づいて結果として事実と反する発言をしてしまった可能性も否定できず、事実と反することを知りながら意図的に虚偽の事実を述べたとまでは認定し難い。

オ また、第2回団体交渉時の「私だけではしないです。」「もし、面接したならばですよ。」といったG事務局長の一連の発言は、採用面接に立ち会った可能性を認めるものであるのか、それとも、立ち会ったことは否定しつつ、面接時の一般的な説明内容に言及しているものなのか判然とせず、曖昧なものであることは否定できない。しかし、この場面での組合の質問も、あくまでも雇用継続の約束があったことを前提として法人を追及するものであり、通常は誰が面接担当者になるのか、本来立ち会うべき事務局長、事務局次長が立ち会わなかったのはなぜなのか、通常は面接時に誰が何を説明するのか、本件では実際に誰がどんな説明をしたのか、といった点について、必ずしも順を追って整然と尋ねるものではなかったこととの関連で考えると、第2回団体交渉時のG事務局長の発言は、推測や一般論を交えつつ自己の認識を表明したものであるとも考えられ、意図的に虚偽を述べたとまではいえない。

カ 以上からすると、C、Dの雇用契約時のやり取りに関する法人の説明内容には問題が認められることは否定できないものの、不誠実な団体交渉とまで評価するまでには至らない。

キ よって、団体交渉の際のC、Dの雇用契約時のやり取りに関する説明は、

労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

(2) 教員の再任用に関する権限について

ア この点について組合が主張するのは、実際は、理事長、事務局長らの判断によって、教員の再任用の可否が決められる実態があるにもかかわらず、法人は、団体交渉において、学部長、学科長に絶大な権限がある旨を説明しており、かかる説明は事実と反するものであるから、不誠実な団体交渉態度であるということである。

イ 確かに、法人は、団体交渉において「(任用計画書の) 原案作るのは、100%学部長、学科長が作ってもらいますから。」「(学部長、学科長の) 権限ありますよ。」などと発言していることは事実である。しかし他方で、団体交渉では、翌年の人事や授業計画は事務局との間で擦り合わせをすることや、最終決定は理事会で行われることなども述べられている。要するところ、法人が団体交渉において述べる人事決定の方法は、原案は学部長、学科長が作成するため、学部長、学科長の人事に関する関与は重要なものであるが、この原案は事務局との間で調整され、最終的には理事会で決定する、というものであり、人事に関して学部長、学科長が実質的な決定ができるほどの絶大な権限を持つとまで述べているとは解されない。

ウ したがって、この点に関する組合の主張は、団体交渉時の法人側の発言に対し、実際の説明内容以上の意味を与えて、これを不誠実であると指摘するものであり、認めることはできない。

エ よって、団体交渉の際の学部長、学科長の権限に関する法人の説明は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

(3) C、Dを再任用しないこととした実質的な理由の説明について

ア C、Dを再任用しないこととした理由について、法人が主張するのは、任期満了を迎える者が受け持っていた授業を、他の専任教員らが対応できる場合は、できるだけ雇用契約を更新しない方針をとっており、C、Dが担当していた授業についても他の教員で対応可能だったので、理事会決議を経て再任用しない旨を決定したということである。

これに対し、組合は、Q室長が行う管理栄養士国家試験対策に異論を唱えたことによって疎まれたことが、C、Dが再任用されなかった実質的な理由である旨を主張する。

イ この点、25年2月15日に開催された大学教授会の時点では、24年度にDが担当していた「健康社会と福祉」は担当者が決まっておらず（甲18、乙14）、法人がC、Dを再任用しないことを正式に決定したと主張する24年12月18日の理事会の段階では、両名が担当していた全ての授業について、後任者が確定していたわけではない。

ウ また、最終的には、C、Dの後任者は確定しているものの（乙15）、両名が担当していた授業の多くを25年度に受け持つこととなったJ、I、Kは、いずれも24年度に比して担当科目が増えており（乙16）、これら教員の負担が増大したであろうことがうかがわれる。

エ そして、24年12月12日、学部長、学科長が、C、Dについて再任用「する」に○を付した人事調書を提出したものの事務局はこれを受け取らず、さらに、同月14日、「する」にも「しない」にも○を付さず人事調書を提出し直したものの、B理事長との会談後、Dについては再任用「しない」に○を付したものを再提出することとなった経過に鑑みると（第3の5(2)、(3)、(4)）、C、Dを再任用しないという法人の意思は強固なものであったと考えられ、25年2月の時点ですら全ての後任者が確定していなかったこと、両名が担当していた科目を補うために他の教員の負担が増大したであろうことを合わせ考えると、単に他の専任教員で対応可能であったから再任用しないという一般的な取扱いに従っただけであったとは考え難い。

オ 他方、管理栄養士国家試験対策は、大学の運営において極めて重要な課題であり、そのために招聘されたQ室長の推進する方策には大きな期待が寄せられていたと考えられるところ、C、Dが、Q室長の方針に異論を唱えた事実が認められること、しかも、その方針の違いは学生に対する指導のスタンスや補講のあり方など、国家試験対策の根本に関わるものであったことからすると（前記第3の4(4)、(5)）、C、Dが、上記国家試験対策に対する考え方の違いのため

めに法人から疎まれたことは十分に考えられるところである。

カ 以上からすると、法人が、一般論として、任期満了を迎える者が受け持っていた授業を他の専任教員らが担当できる場合は雇用契約を更新しない方針をとっていたことが事実であったとしても、単にその方針のみを理由にC、Dを再任用しなかったとは考え難く、管理栄養士国家試験対策に対する考え方の違いが、両名を再任用しないと判断した要素となっていることが認められる。

キ ところで、Cについて1回目、Dについて2回目の契約期間の満了であり、雇用継続に対する合理的期待を抱かせるような事情がなかった場合は、そもそも再任用をしないことについて特段の理由は要しないとも考えられるところであるが、本件において、組合は、雇用継続に対する合理的期待を抱かせる事情があったという理解のもと、「CとDの雇止め問題について」という団体交渉事項を議題として団体交渉を申し入れているのであるから、団体交渉の誠実性との関係では、事実を反する説明を行うことが許されないことはもとより、再任用をしないと判断した理由について、組合の理解を得るために、できるだけ丁寧な説明を行う必要があるというべきである。

ク にもかかわらず、法人は、団体交渉において、再任用をしなかったことと管理栄養士国家試験対策の問題は関係がない旨を繰り返しており（第3の6(3)オ）、上記認定からすると、このような説明は事実を反するものである。そして、G事務局長、H事務局次長は、25年度の教員の人事に直接関与しており、管理栄養士国家試験対策に対する考え方の違いがC、Dを再任用しないと判断した要素になっていたことを熟知していたと認められるから、団体交渉での説明は、事実を反することを知りながら意図的に行ったものであるといわざるを得ない。

ケ また、G事務局長、H事務局次長の陳述書（乙25、26）では、日本栄養改善学会が発表した「モデルコアカリキュラム」において臨床栄養学分野の充実がうたわれ、これに沿ったカリキュラムを編成するためには、同分野を担当する教員の新規採用が必要であったが、法人の人件費予算の関係上、教員の純増はできないことから、採用枠を創出するために、C、Dの再任用をしな

ったとの趣旨が述べられている。このような理由が審問手続の段階になって突然述べられたこと、25年度に臨床栄養学分野を担当する教員の新規採用はなされていないことからすると、この説明自体、疑問なしとはしないが、もし、これが事実であれば、団体交渉においても、丁寧に説明されなければならぬところ、団体交渉ではこの件について一切触れられていない。

コ このように、事実と反する説明を行ったことに加え、「モデルコアカリキュラム」に基づく臨床栄養学分野の充実のための教員採用枠創出の必要性について何らの説明も行わなかった点において、法人の団体交渉の態度は不誠実なものであるといわざるを得ない。

サ よって、団体交渉におけるC、Dを再任用しないこととした理由についての法人の説明は不誠実なものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(4) C、Dを再任用しないと決定した手続について

ア 法人は、C、Dを再任用しないことを決定したのは24年12月18日に開催された理事会であると主張し、団体交渉においても一貫してその旨の説明を行っている。これに対し、組合は、同日開催の理事会では結論は保留となったのであり、団体交渉における法人の説明は虚偽であると主張する。

イ この点、理事会での議事内容については、録音等がなされていれば客観的に確認できるところ、法人では、毎回、理事会の議事内容を録音しているとのことである（第2回審問調書64頁、93頁）。そして、12月18日の理事会についても録音が試みられたが、H事務局次長によると、年末の理事会のためホテルで行われたので、録音機材を持ち込んだところ、機材が上手く作動せず録音できなかった、とのことであった（第2回審問調書64～65頁、76頁）。他方、G事務局長は、機材が作動せずに録音できなかったのではなく、録音されていたが聞きづらかった、あるいは、一部は録音されていた、という趣旨の証言をしており、両者の証言は整合しない。また、録音を反訳したかどうかに関するG事務局長の証言は、「(反訳を) したというふうに聞いております。」、「(反訳文は) ないと思います。」、「(反訳をしたかどうか

か) それは分からないです。」などと二転三転している（第2回審問調書102～103頁）。

ウ また、呼び出されたのか、自ら赴いたのかについては争いがあるも、理事会の3日後である24年12月21日に、C、Dの人事に関して、E学部長、F学科長が、G事務局長、H事務局次長と会談の機会を持ったことは、関係者が共通して証言しているが（第2回審問調書21頁E証言、44頁H証言、83頁G証言）、同月18日の理事会において両名の翌年度の再任用の可否について、明確な形で議決されていたのであれば、同月21日にこのような会談を持つ必要はないはずである。

エ これらの点からすると、24年12月18日の理事会において、少なくとも、挙手その他の明確な採決方法をもって、C、Dを再任用しないことを議決していないのではないかと、との疑いが残る。

オ 他方、E学部長は、12月21日の面談の結果、C、Dの再任用を断念していること（甲17、第2回審問調書21～22、26頁）、同月26日に行われた学科会議において、F学科長からC、Dが25年3月末日をもって退職する旨を報告していること（甲17）、さらには、25年2月に開催された理事会において、C、Dを再任用しない旨が記載された24年12月18日の理事会の議事録が回覧され、E学部長を含めて、理事全員が異論なくこれに押印していることからすると（乙9、第2回審問調書25～27、33～34頁）、採決による明確な議決まではなかったとしても、24年12月18日の理事会の時点において、C、Dを再任用しないという意見がすう勢であったと考えられる。

カ 以上を踏まえて、C、Dを再任用しないと決めたのは24年12月18日の理事会である、との団体交渉の際に法人が行った説明について検討する。

上記のとおり、同日の理事会では採決による明確な議決まではなかったと考え、このような団体交渉での説明は、正確さを欠くきらいがあることは否めない。

他方、その後の経緯からすると、実質的には12月18日の理事会のとき

にC、Dの処遇が決定されたに等しいという評価も不当とまでは言えず、かつ、その旨の議事録も作成され、最終的には、両名を再任用しないことが理事全員の総意となっていることが同議事録において確認されているのであるから、上記の団体交渉での法人の説明は、正確さを欠くものであったとしても、不誠実な団体交渉態度とまで評価することはできない。

キ よって、団体交渉におけるC、Dを再任用しないと決定した手続についての法人の説明は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

4 結論

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成27年4月24日

北海道労働委員会

会長 成田教子 (印)