

## 命 令 書 ( 写 )

申 立 人 東京都渋谷区代々木4丁目29番4号

フリーター全般労働組合

共同代表 X 1

同 X 2

同 X 3

被申立人 横浜市青葉区鉄町1614番地

学校法人桐蔭学園

理事長 Y 1

上記当事者間の神労委平成25年(不)第19号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成27年4月3日第1570回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員高荒敏明、同福江裕幸、同山下幸司、同石黒康仁、同篠崎百合子及び同浜村彰が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、本命令受領後速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

### 記

当学園が、貴フリーター全般労働組合の組合員であるX 4を平成25年度アウトドア実習の担当から外したことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

フリーター全般労働組合

共同代表 X 1 殿

同 X 2 殿

同 X 3 殿

学校法人桐蔭学園

理事長 Y 1



- 2 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、被申立人学校法人桐蔭学園（以下「学園」という。）が、学園の運営する桐蔭横浜大学（以下「大学」という。）において、申立人フリーター全般労働組合（以下「組合」という。）の組合員であるX4（以下「X4」という。）の組合加入通知直後に、X4が中心となって進められていた「アウトドア実習」の担当から同人を外したことが、組合員であることを理由としてなされた不利益取扱いであり労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。その後、組合は、学園が大学運営会議でX4の雇用を継続しない件について審議するとしたことが、労組法第7条第1号に該当する行為であるとして、追加申立てを行った。

#### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 学園は、X4を「アウトドア実習」の担当に復帰させなければならない。
- (2) 学園は、平成25年7月26日付け「説明書」を撤回しなければならない。
- (3) 学園は、X4の雇用を継続しない件について大学運営会議で審議してはならない。
- (4) 陳謝文の掲示

### 第2 認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) 申立人

申立人である組合は、いわゆる合同労組であり、結審日（平成27年1月13日）現在の組合員は106名である。

##### (2) 被申立人

被申立人である学園は、幼稚園、小学校、中学校、中等教育学校、高等学校、大学、大学院及び法科大学院を運営する昭和39年に設立された学校法人であり、結審日現在の教職員は1,153名、学園全体の学生生徒等の総数は8,242名である。

学園は、昭和63年に大学を開校し、平成20年に大学内にスポーツ健

康政策学部を開設した。スポーツ健康政策学部には、スポーツ教育学科、スポーツテクノロジー学科及びスポーツ健康政策学科の3つの学科がある。なお、結審日現在の大学の学生は2,296名、大学の教員は約100名、スポーツ健康政策学部全体の学生は1,149名、スポーツ健康政策学部の教員は約40名である。

なお、学園内には、組合以外の労働組合として、平成6年6月に結成された中学校及び高等学校の教員主体による桐蔭学園教職員労働組合（組合員24名）及び平成22年12月に結成された大学の教員主体による桐蔭横浜大学教職員組合（以下「大学教職員組合」という。）（組合員8名）が存在する。

【甲29、乙26、乙46】

## 2 X4が学園に雇用されるまでの経緯

(1) 学園は、平成23年7月頃、募集要項を作成し、スポーツ健康政策学部の教員を公募した。募集要項には、「1.職名及び人員：教授、准教授又は講師1名」、「2.専門分野：文化政策学又は社会学」、「3.担当科目：クリエイティブ産業論、多文化共生論、日本の文化行政、街づくり文化論、専門演習・卒業研究」、「本学の将来構想及び学科の構成に関わって、担当授業科目に変更が生じる可能性があります。」などと記載され、提出が必要な書類として「教員個人調書（履歴書及び教育研究業績書）文部科学省所定の様式」と記載されていた。

上記募集要項に基づき、X4は、平成23年9月1日、学園における採用選考にあたり「教員個人調書」と題する文書（以下「教員個人調書」という。）を学園に提出した。教員個人調書には、平成23年末から平成24年初春にかけて、「ボクシング東洋選手権と大東亜の夢」と題する単著を刊行する予定であることを記していた。なお、同単著は、結審日現在刊行されていない。

その後、X4は、スポーツ健康政策学部の専任講師として採用されることとなり、平成24年3月22日付けで、学園理事長を名宛人とする「教員採用に際しての条件承諾書」と題する文書（以下「条件承諾書」という。）に署名押印の上、学園に提出した。条件承諾書には、「私は、学校法人桐蔭学園（桐蔭横浜大学）の教員として採用されるに際し、下記事項について承諾します。」「1.採用年月日 平成24年4月1日」、「2.審査期間 平成24年4月1日から平成26年3月31日」

「 3 . 就業場所 桐蔭横浜大学 スポーツ健康政策学部」、「 4 . 勤務内容 桐蔭横浜大学 スポーツ健康政策学部 スポーツ健康政策学科 専任講師」、「 5 . 継続採用 当大学の教員として教育・研究等に対する活動状況を総合的に判断し、状況によっては審査期間満了後、継続採用とならないことがある。」と記載されていた。

【乙 1、乙 6、乙 34】

(2) 「学校法人桐蔭学園就業規則(教員)」には、試用期間について以下のように規定されている。

「 (試用期間)

第 6 条 新たに採用した者には、1 年以内の試用期間をおくものとする。

2 この期間に本学園の教員としての適格性を評価し、不適格と認められた場合は、第 51 条第 4 号を適用する。」

「 (解雇)

第 51 条 教員が、次の各号の一に該当する場合は解雇する。

(1) ~ (3) 略

(4) 試用期間を満了した者が、本学園の教員として不適当と認められるとき

(5) ~ (7) 略」

上記のように、就業規則上の試用期間は 1 年以内とされていたが、学園においては、平成 13 年 11 月 6 日に開催された評議会において、A 元学長から、1 年の試用期間では不十分な点があるとして、「2 年の審査期間を設置し、教育・研究に関する活動状況を総合的に判断した上で継続採用するという条件付の承諾書を了承してもらおう」ことが提案され、了承された。

【乙 22、乙 36】

3 X 4 の勤務の状況

(1) X 4 は、平成 24 年 4 月からスポーツ健康政策学部スポーツ健康政策学科の専任講師として業務に従事した。

また、X 4 は、平成 24 年 4 月からアウトドア実習のワーキンググループに配属され、平成 25 年度のアウトドア実習の実習計画や予算の作成を担当した。その他、平成 24 年度には、単独担当講義科目として「多文化共生論」、「世界の地域文化」を担当したほか、共同担当講義科目として「スポーツ健康政策入門」等を担当した。また、平成 25 年度

には、単独担当講義科目として「多文化共生論」、「メディアと社会」、「世界のスポーツ」、「世界の地域文化」を担当したほか、共同担当講義科目として、「スポーツ健康政策入門」等を担当した。

なお、スポーツ健康政策学部では、平成24年4月1日付けで、X4以外に2名の教員が採用され、B教授（以下「B」という。）がスポーツ健康政策学科に、C専任講師（以下「C」という。）がスポーツテクノロジー学科に着任した。

また、「アウトドア実習」とは、スポーツ健康政策学部スポーツ健康政策学科が実施する授業であり、「アウトドア実習」と「アウトドア実習」に分類される。このうち、「アウトドア実習」は、「自然の中での体験プログラムを通じて、自らの『からだ』への気づきを深めるとともに、野外での活動を実施する上での基礎的な知識・技術の習得を目指す」ことを目的とし、「青少年教育施設等で宿泊し、施設の専門職員等と連携しながら、各フィールドに応じたプログラムを体験する」ことを内容とするものである。

【甲5、甲14、乙32、乙43、第2回審問B証言】

(2) X4は、アロハシャツに短パン、サンダルを着用した上で講義やゼミナール、教授会に出席することがあった。

また、大学の教職員専用駐車場の中に、1区画だけ設けられている身体障害者用駐車場に、複数回駐車したことがあった。

【第2回審問B証言】

(3) X4は、平成24年9月から平成25年2月にかけて、他大学において、非常勤講師として、週1回90分の授業を担当した。

学園では、教員が他大学の講師を引き受ける場合、当該大学からの依頼文書及び当該教員が作成した就任承諾書を事務を担当する部署に提出し、同部署が学長の決裁をとる手続きが必要となっている。

【第2回審問Y3証言】

4 組合加入に至る経緯

(1) スポーツ健康政策部では、平成24年10月20日に保護者懇談会が予定されていたところ、これに先立つ同月6日、大学の教室において、スポーツ健康政策学部の教員と同学部に所属する学生の保護者8名を交えた会合（以下「平成24年10月6日会合」という。）が行われた。平成24年10月6日会合に出席した教員は、スポーツ健康政策学科X5教授（以下「X5」という。）スポーツ健康政策学科X6教授（以下

「X6」という。) スポーツ教育学科X7教授(以下「X7」という。) スポーツ教育学科D専任講師(以下「D」という。) スポーツ教育学科X8教授(以下「X8」という。) C及びX4であった。

この会合では、教員が保護者に対し、「平成24年度 スポーツ健康政策学部運用予算案」と題する文書(以下「運用予算案」という。) 法科大学院に関する資料、同窓会に関する資料等を配付した。これらの書類に関し、X6は、「超内部資料までお配りをさせていただいてます。」と発言した上で、運用予算案に関し、学園では教育研究費が「授業料収入に対してのパーセンテージでいうと10.6パーセント。」、「(教育研究費は)全国平均でいうと、私立は35パーくらいが平均なんです。国立、旧国立のほうはもう少し高いということで。ですからそれを大幅に割り込むというのはおかしい」などと発言した。

なお、学園の示す平成24年度スポーツ健康政策学部における教育研究費の比率は39.8パーセントであった。

そのほか、X5及びX6は、スポーツ健康政策学部に対し文部科学省から交付された補助金が法科大学院に流用されていると考えられること、「桐蔭横浜大学同窓会」という組織があり、学生から入学時に同窓会費を徴収しているが、同窓会からは報告がないことなどを説明した。

#### 【乙12、乙13、乙26】

(2) X5、X6、スポーツテクノロジー学科X9准教授(以下「X9」という。) X8、X7、C及びX4と学生ら少なくとも6名が、平成24年10月19日、大学の教室において集会を行った。集会は午後5時50分頃から午後8時10分頃まで行われた。(以下、同日の集会を「平成24年10月19日集会」という。)

平成24年10月19日集会では、学生から、施設や食堂が不便であり、納めた学費が自らに還元されていないと感じるため、これを改善したいと考えているが、大学においてどのように意思決定がなされているか不明なため、これを同集会に参加していた教員に説明してほしいとの発言があった。これに対し、X5は、学園内には学科会議、教授会、評議会、大学運営会議及び理事会が存在し、これらが意思決定を行っている旨説明した。また、X6は、学生が納入する学費のうち、どの程度の額が当該学生の所属する学部のために支出されているかわからない旨発言した。

X4は、学生らに対し、「あんたたちは、学生会とかは自治組織なんだから、大学と対等」、「大学と対等に物申す権利があるんだよ。」と発言した上、「これしたらいいですかじゃなくて、なんでもしたらいいじゃん。記者会見でも開いて大騒ぎしたらいいんじゃないの。」、「例えばねその要望書を出すのかもしれないし、開示してくださいっていうのかもしれないけど、絶対NOって言うのね。そしたら、そこからまた戦いが始まるわけよ。分かりました、そうです、って引き下がるんじゃないくて、じゃあもっともっと大騒ぎしてやるって、祭りが始まるわけよ。楽しい楽しい祭りが。」と発言した。また、X4自身が学生時代に行ったこととして、在籍していた大学においてキャンパスの移転があったが、図書館が半年から1年間開館しないことを問題として、総長選挙に当たり総長に質問状を送った上、文部科学省に通告した旨発言し、「内々で決まらなかったら、外から手をまわしてプレッシャーかけたら良いのよ。」などと発言した。

【乙32、乙37】

(3) 大学は、平成24年10月20日、スポーツ健康政策学部において保護者懇談会を行った。同日、平成24年10月19日集会に出席した学生のうち3名が、「学生の声」と題する文書を廊下やエレベーターホール、保護者懇談会の会場内で保護者らに対し配布した。同文書は、「学生会役員会」名義で作成されており、同文書には、スポーツ健康政策学部には、学生指導に熱意を感じられない教員がいること、昼休みに十分な時間をかけて食事を摂ることができないこと、シャワー室や冷水機がなく、体育館、グラウンド、プール等が遠く狭い上に、使いたいときに使えないといった不便があることなどを挙げ、年間約145万円の学費を納めているにもかかわらず、満足できる環境にはないとして、現状を保護者に周知するために同文書を作成したと記載されていた。

「学生の声」と題する文書を作成した学生らは、保護者懇談会が行われる1週間ほど前にCの研究室を訪問し、Cに対し、同文書の添削を依頼した。Cは、同文書の添削を引き受け、助詞等の修正を行った。また、同文書は、大学内の教員用印刷室の輪転機を用いコピーされたものであった。教員用印刷室は施錠されており学生の自由利用は認められていないところ、X4は、学生と一緒に同文書を印刷した。

なお、「学生の声」と題する文書は「学生会役員会」名義で作成されていたが、学生会役員会会長及び副会長は、平成24年10月24日、学

生課に対し、同文書は学生会役員会が作成した文書ではない旨を報告した。

【乙7、乙8、乙14、乙32、第2回審問Y3証言】

(4) 大学の学長であるY2は、平成24年10月29日付けで、スポーツ健康政策学部の学部長であり、学園の理事でもあるY3（以下「Y3学部長」という。）に対し、「指示」と題する文書を交付した。同文書には、「スポーツ健康政策学部学部長Y3殿に対し、平成24年10月20日に開催されたスポーツ健康政策学部保護者懇談会にて同学部一部学生が『学生の声』と題する文書の配布を巡って混乱した件について、調査委員会を設置するなどにより、学生から速やかに事情を聴取し、経緯等を明らかにするよう指示する。」などと記載されていた。

【乙15、第2回審問Y3証言】

(5) 平成24年10月31日、「学生の声」と題する文書を配布した学生のうち1名に対する事情聴取が行われた。

【甲29】

(6) 平成24年11月1日、大学運営会議が行われ、同会議において、平成24年10月6日会合及び平成24年10月19日集会が開催されたことやX4が平成24年10月19日集会において前記(2)の発言をしたこと、X4が「学生の声」と題する文書の印刷に協力したこと等について、大学運営会議の構成員間で情報を共有するに至った。なお、大学運営会議とは、大学の運営方針に関すること、大学の将来構想に関すること、教職員の人事に関すること、教授会の議題の審議に関すること、その他学長が諮問する事項を審議する会議体で、学長、副学長、各学部長、研究科長、学長補佐、大学事務局長、学長室長及びその他学長が指名する者で構成される会議体であり、大学の最高意思決定機関である。

【乙11、第2回審問Y3証言】

(7) 平成24年11月2日、「学生の声」と題する文書を配布した学生のうち、前記(5)で事情聴取を行った学生とは別の1名に対する事情聴取が行われた。X5、X6、スポーツ健康政策学科X10教授（以下「X10」という。）X8及びX9が事情聴取の行われている部屋を訪れ、事情聴取を止めるよう糾弾したため、同日の事情聴取は中止された。

なお、上記学生及び前記(5)で事情聴取を受けた学生らは、平成25年8月6日、再度事情聴取を受け、同年10月4日、戒告処分 of 通告を受けた。

【甲29】

(8) 平成24年11月12日、スポーツ健康政策学部において教授会が開催され(以下スポーツ健康政策学部における教授会を「教授会」という。)、X 5、X 6、X 10、X 8 及びX 9 が同月2日に行われた事情聴取を妨害した旨が報告された。

(9) X 4、X 7、X 8 及びX 9 は、平成24年11月14日、「学生の声」と題する文書を配布した学生3人を連れて警視庁を訪問した。

学園は、平成24年11月14日、警視庁から問い合わせを受け、Y 3 学部長は、同月15日、これに対応するため、警視庁に赴き事情を説明した。

【甲47、乙57、第2回審問Y 3 証言】

(10) 学園は、平成24年11月19日、文部科学省から呼び出しを受け、同月24日には新聞社から取材を受けた。

【乙60】

(11) 平成24年12月9日頃、スポーツ健康政策学科で学科会議が開催され(以下、スポーツ健康政策学科における学科会議を「学科会議」という。)、平成25年度における各科目の実施の有無、科目の内容や担当者が検討された。その際、同年11月1日付けでスポーツ健康政策学科学科長に就任したBの担当科目がX 4の担当科目に比べて多く、不公平である旨の意見が出された。

スポーツ健康政策学部の教務委員長であるE教授(以下「E」という。))が、平成24年12月24日及び平成25年1月11日、X 4の研究室を訪れ、平成25年度の科目担当を引き受けるよう要請したところ、X 4はEに対し、学科会議で調整して欲しい旨を伝えた。

【乙44】

(12) ア 学園は、平成25年1月15日付けで、X 5、X 6、X 10、X 8 及びX 9 に対し、「処分通告書」(以下「本件処分通告書」という。)と題する文書を交付した。本件処分通告書には、「このたび、貴殿に対して下記のとおり譴責処分を通告し、厳しく自戒を求める。」との記載に続き、「1. 処分内容 就業規則(教員)第56条第1項第1号及び第8号、同条57条第1項第8号及び同条第2項に基づき、同規則第55条第2号の『譴責』の処分とする。」「2. 処分理由 学長の指示に基づき、平成24年11月2日大学中央棟O研究室で行った学生に対する事情聴取の場に、調査委員が立ち入らないよう制止

したにもかかわらず、同日午前10時45分頃から同11時25分頃までの間、無断で立ち入り、他4名の教員と共同して学生に対する事情聴取を妨害した貴殿の行為は、就業規則（教員）第56条第1項第1号及び第8号、同第57条第1項第8号及び同条第2項に該当するものである。」と記載されていた。

X5、X6、X10、X9及びX8は、平成25年3月7日付けで、横浜地方裁判所（以下「横浜地裁」という。）に対し、平成25年1月15日付けけん責処分に係る処分無効確認の訴えを提起した。同訴訟は、結審日現在係属中である。

#### 【乙16】

イ 「学校法人桐蔭学園就業規則（教員）」には、懲戒に関し以下の記載がある。

「（懲戒の方法）

第55条 懲戒の方法は、次のとおりとする。

- (1) 戒告 口頭で説諭する
- (2) 譴責 始末書を提出させ、本人の自戒を求める
- (3) 減給 始末書を提出させ、1回の額につき平均賃金の半日分以内、総額につきその月の収入の10分の1以内を減ずる
- (4) 出勤停止 始末書を提出させ、7日以内の出勤を停止し、その期間の給与を支給しない
- (5) 諭旨解雇 説諭し、自発退職の形式により解雇する
- (6) 懲戒解雇 解雇し、一般退職者の享受する利益を与えない

（懲戒の基準その1）

第56条 学園は、教員が次の各号の一に該当するときは、前条第1号ないし第4号を適用する。

- (1) 就業規則その他の学園諸規則に違反したとき
- (2)～(7) 略
- (8) 虚偽その他不良の言動により職場の風紀秩序を乱し、又は学園の名誉と信用を著しくけがしたとき
- (9)～(16) 略

「（懲戒の基準その2）

第57条 学園は、教員が次の各号の一に該当する場合は、第55条第5号又は第6号を適用する。

(1)～(6) 略

(7) 経歴を偽り、その他詐術を用いて雇用されたとき

(8) 略

(9) 許可なく他に就職し、又は営利を目的とする業務を営んだ者で、不都合と認められたとき

(10)～(14) 略」

【乙36】

(13) スポーツ健康政策学部の教員15名は、平成25年1月29日付けで、学園に対し、「スポーツ健康政策学部労働環境改善に関する嘆願書」と題する文書（以下「本件嘆願書」という。）を提出した。

本件嘆願書には、「本学スポーツ健康政策学部で起きている不祥事において、一連の事件にかかわる以下の教員には、必ず何らかの厳正な処分（懲戒）をして下さるよう嘆願いたします。」との記載に続き、X5、X6、X10、X8、X7、X9、D、F専任講師（以下「F」という。）及びX4の氏名が列挙されていた。

また、「これまでの経緯」として、X5、X6、X10、X8、X7、X9、D、F及びX4が平成24年4月からのY3学部長を中心とした新学部運営体制に対して非協力的対応を繰り返していること、上記9名の同僚教員に対する人権侵害発言や、学科会議での不誠実なカリキュラム説明および科目担当拒否、各種委員会における執拗な議事遅延行為等々は看過できるものではないことなどが記載されていた。また、「今後、懸念される事柄」として、上記9名は1年生を含む多くの学生を虚偽の情報に基づいて扇動しており、数名の教員に処分が出されたのちも、学生は在籍するため3年以上に渡って混乱の継続が予想されること、処分が上記9名のうち数名のみに限定されると処分を免れた教員が在籍学生を扇動する可能性があるが、そのようなことはないように計らうことを要求することなどが記載されていた。

なお、学園は、本件嘆願書で、何らかの処分を行うよう求められていたX5、X6、X10、X8、X7、X9、D、F及びX4を総称して「X5グループ」と呼ぶことがあった。

【乙10、第2回審問Y3証言】

(14) 学園は、平成25年2月18日付けで、X5及びX6に対し、学園及び大学の運営を阻害する言動や学部運営を妨害する行為を繰り返してきたこと、一部の保護者や学生を巻き込み、学園、大学、学部の業務に

支障をきたす行為を繰り返し行ってきたことを理由として両名の解雇に関し大学運営会議で審議を行う旨を記載した「説明書」と題する文書を交付した。

【甲29、乙61】

5 X 5 ほか 6 名の組合加入と X 5 及び X 6 の解雇

(1) X 5、X 6、X 10、X 9、X 8、X 7 及び X 4 は、平成25年 3 月 3 日、組合に加入した。

【第 1 回審問 X 11 証言】

(2) 組合は、平成25年 3 月 3 日付けで、学園に対し、「労働組合加入通知書」と題する文書（以下「平成25年 3 月 3 日付け加入通知書」という。）を提出した。学園は、同月 4 日、この加入通知書を受領した。この加入通知書には、X 5、X 6、X 10、X 9 及び X 8 が組合員であること、今後上記 5 名の労働条件その他については組合と学園と団体交渉にて協議・決定することになる旨が記載されていた。

【乙17】

(3) 学園は、平成25年 3 月13日付けで、X 5 及び X 6 を解雇した。

X 5 及び X 6 は、上記解雇を争い、平成25年 5 月27日付けで、学園を相手方として横浜地裁に対し地位保全等仮処分を申し立てたが、同年 9 月27日付けで同申立てを取り下げ、同月24日付けで、学園を被告とする地位確認の訴えを提起した。同訴訟は、結審日現在係属中である。

【甲29】

6 B の教授会における発言

スポーツ健康政策学部は、平成25年 3 月18日、教授会を開催した。同教授会において、B は、教授会に参加している教員のうち 3 名並びに X 5 及び X 6 が組合に加入したことを明らかにした上、組合は過激派グループと深い関係を有しており、その過激派グループが敵対する勢力との抗争で構成員に瀕死の負傷者を出した旨発言し、そのような過激派グループと関係する組合に加入すれば、組合員のみならずその家族も公安警察の監視対象になるなどと発言した。

B は、平成25年 5 月20日に行われた教授会において、上記発言を撤回する旨発言した。

なお、学園は、2 つの労働組合に加入しているか否かを確認するためとして、X 5、X 6、X 10、X 9 及び X 8 の組合加入を大学教職員組合

に対し通知した。Bは大学教職員組合の組合員であり、同組合から上記5名が組合に加入したことについて情報提供を受けていた。

【甲20、甲35、第2回審問B証言】

7 平成25年3月19日のビラ配布等の状況

(1) 平成25年3月19日、大学で卒業式が行われた。

【第1回審問X11証言】

(2) X11組合員（以下「X11」という。）及びX5ほか1名は、平成25年3月19日午前10時20分頃、学園内で組合との交渉窓口となる人事労務部を訪れ、人事労務部職員に対し「争議通告書」と題する文書（以下「本件争議通告書」という。）を提出した。本件争議通告書には、「当組合は、2013年3月9日付『団体交渉申し入れ書』にて、当組合との団体交渉以前に、X6組合員、X5組合員に対する解雇処分を決定することは断じて行わないよう要求しました。ところが3月13日付で2名の組合員に対する解雇処分が発令されました。この処分発令は当組合との団体交渉における信頼関係を著しく傷つけるものに他なりません。したがって、当組合は争議権を行使し、労働組合法に定められた組合独自の争議行為を行い広く社会にこの問題を訴えることとします。尚、3月21日に予定されている団体交渉においては、2名の組合員の解雇処分撤回を新たに要求事項に付け加えた上で、交渉に臨むことを申し添えます。」と記載されていた。

【甲59、第1回審問X11証言】

(3) 組合は、平成25年3月19日午前11時20分頃から午後0時20分頃まで学園内でビラ配布及び署名活動を行った。また、X4は同日午前11時30分頃から午前11時50分頃まで署名活動を行った。同日午前11時30分頃、学園職員が、組合員に対し、この場でビラ配布や署名活動をしないようにと注意した。これに対し、組合員が労働組合の正当な組合活動であると伝えると、学園職員はそれ以上注意を続けることはしなかった。組合員は、午前11時50分頃、学園職員あるいは教員が組合活動の様子をビデオ撮影していることを確認した。ビラ配布及び署名活動に参加した人数は、12名程度であった。

【第1回審問X11証言】

8 第1回団体交渉から第2回団体交渉に至る間の労使事情

(1) 組合と学園の間で、平成25年3月21日午後5時から午後8時まで、第1回団体交渉が開催された。同日の団体交渉の組合側出席者は、X

11、X 5、X 6 及び X 10 ほか 1 名であった。また、学園側出席者は、Y 4 副学長（以下「Y 4 副学長」という。）Y 5 大学事務局長（以下「Y 5 事務局長」という。）Y 6 人事労務部長（以下「Y 6 人事労務部長」という。）及び G 弁護士（以下「G 弁護士」という。）ほか 2 名であった。同日の団体交渉では、X 5 及び X 6 の解雇に関する問題や X 5 から 5 名の組合員に対するけん責処分等が交渉議題となった。

団体交渉に先立ち、Y 6 人事労務部長は、今後学園の管理する場所において、印刷物の配布など勉学の環境を害する行為が行われた場合には警察に連絡すると述べた上、平成25年3月19日の組合活動についてはすでに警察に連絡済みであると発言した。

また、交渉中、Y 4 副学長は、次回の団体交渉の会場を組合事務所にすることについて、「殺されそうでいやだよ」と2度発言し、これに対して組合が冗談にも過ぎる旨を指摘すると、Y 4 副学長は自らの発言を撤回した。

【甲31、甲67】

(2) 大学教職員組合は、平成25年4月1日付けで、X 9 に対し、「桐蔭横浜大学教職員組合除籍通知書」と題する文書を交付した。同文書には、「以下の2つの点から、当組合から貴殿を除籍します。」「当組合員に対して、『人権侵害を行った』との発言を繰り返し、当組合員の身分を脅かしていること。」「上記に関連して、当組合と対立する労働組合に所属していること。」などと記載されていた。

【甲21】

(3) 組合は、平成25年4月10日付けで、学園及び B に対し、「ご質問」と題する文書（以下「質問書」という。）を提出した。質問書には、「去る3月18日に貴法人にて開催されたスポーツ健康政策学部教授会において、スポーツ健康政策学科長である B 教授から、当組合および組合員に対して到底許容できない発言がなされたことを知りました。4月6日付の団体交渉申入書においても議題としておりますが、以下、質問事項としてまとめましたので、B 学科長および貴法人におかれましては、充分ご検討の上、期日までに回答してください。」とした上で、B が組合員が組合に加入したとの情報を入手した経緯や B が教授会において行った組合に関する発言の根拠等について、20項目の質問に回答するよう求めた。

【甲 2】

(4) 学園は、平成25年4月11日、執行部会議を開催し、同会議において、X 4 との雇用契約を平成26年度以降継続させるか否かについて、大学運営会議の議題とすることを決定した。なお、執行部会議とは、理事長、法人事務局長を基本とし、大学に関する案件に関しては学長、副学長、学部長等で構成され、大学運営会議に先立って重要事項を審議、検討するための会議体である。

「桐蔭横浜大学教員就業細則」には、大学教員の解雇に関し、下記の規定がある。

「（解雇）

第6条 教員は、運営会議の審議によるのでなければ、その意に反して解雇されることはない。

2 運営会議は、前項の審議を行うに当たっては、その者に対し、審議の理由を記載した説明書を交付する。

3 運営会議は、審議を受ける者が前項の説明書を受領した後14日以内に請求した場合には、その者に対し、口頭又は書面で陳述する機会を与える。」

【乙 5、第 2 回審問 Y 3 証言】

(5) 学園は、平成25年4月12日付けで、組合に対し、「貴組合からの平成25年4月10日付け『ご質問』への回答について」と題する文書（以下「回答書」という。）を交付した。回答書には、「平成25年4月10日付け貴組合からの『ご質問』に対しまして以下回答します。」とし、質問書に記載されている質問事項に対する回答が記載されていた。

組合が、質問書において「B学科長はいつ、どのように貴法人において当組合が組織する組合員の情報を得たのか」と質問したのに対し、学園は、回答書において「当学校法人は、貴組合より平成25年3月3日付け『労働組合加入通知書』を受理した際に、学園の大学教職員組合に対して、当該組合員が重複して加入しているのか、確認を行いましたので、その際に知ることとなったと思われまます。」と回答した。

さらに、組合が、質問書において「スポーツ健康政策学部教授会に誤った情報が伝えられたことについて、貴法人及びB学科長はどのように対応するつもりか」、「B学科長の事実誤認に基づいた誹謗中傷によって、当組合及び組合員が被った不利益について、B学科長及び貴法人はどのように回復させるつもりか」などと質問したところ、学

園は、回答書において、それぞれ「教授会で何が話されたのか情報を得ておりません。」「当学校法人は、本事案について関与しておりません。」などと回答した。

【甲2、甲3】

9 第2回団体交渉から第3回団体交渉に至る間の労使事情

- (1) 組合及び学園との間で、平成25年4月20日午後1時から午後4時30分頃まで、第2回団体交渉が開催された。同日の団体交渉の組合側出席者は、X11、X5、X6及びX10ほか3名であった。また、学園側出席者は、Y4副学長、Y6人事労務部長及びG弁護士ほか1名であった。同日の団体交渉では、X5及びX6の解雇に関する問題等が交渉議題となった。

【甲31、甲68】

- (2) 平成25年5月13日、学科会議が行われた。X4は、学科会議において、アウトドア実習は、ヨット等の水上アクティビティを中心とすること、長野県内に所在する野尻湖で行うこと、実習費を支出して下見調査を行うこと、実習にあたって学生アルバイトを用いることなどを提案した。同日の学科会議では、水上アクティビティを中心とした実習を野尻湖で行うこと、X4が指導者講習に参加すること、実習計画の予算の詳細は同年6月の学科会議の議題とすることが決定された。また、同月10日、学科会議が行われ、アウトドア実習の予算が検討され、受講者を増やす必要があるとの話があった。

なお、アウトドア実習は、X4及びスポーツ健康政策学科H准教授（以下「H」という。）が担当することとなっていたが、X4が開講に向けて主たる役割を担うこととなっていた。

【甲14、甲19、乙2】

- (3) 学園は、平成25年5月16日、大学運営会議を開催した。同会議では、X4が学園に提出した教員個人調書に刊行予定と記載されていた単著が刊行されていないことや平成24年10月19日集会において学生を扇動する発言をしたこと、所定の手続きを経ることなく他大学の非常勤講師として授業を担当したことなどを取り上げ、これらの職務上の問題点について大学運営会議の構成員に対し資料提供を行い、平成25年4月11日に開催された執行部会議における決定に基づきX4の雇用を継続するか否かについて協議を行った。

【乙44、第2回審問Y3証言】

10 第3回団体交渉から第4回団体交渉に至る間の労使事情

(1) 組合及び学園との間で、平成25年5月21日午後2時から午後4時30分頃まで、第3回団体交渉が開催された。同日の団体交渉の組合側出席者は、X11、X5、X6及びX10ほか2名であった。また、学園側出席者は、Y1理事長（以下「Y1理事長」という。）Y4副学長、Y3学部長、Y6人事労務部長及びG弁護士ほか2名であった。同日の団体交渉では、同年3月18日の教授会におけるBの組合に関する発言やX5及びX6の解雇に関する問題等が交渉議題となった。

この団体交渉では、前記6のとおり、学園がX5、X6、X10、X9及びX8が組合に加入したことを大学教職員組合に通知したことにについて、Y1理事長は、「(大学教職員組合に対し)別の組合からも、なんかこうゆうものがきているんだけど、教職員組合との関係はどうなっているんですかと。両方の組合員になっているんですかというふうな、確か確認をさしたと思います。」と発言した。また、平成25年3月18日の教授会におけるBの発言について、X11は、「学園側としてももうちょっとちゃんと問題を重大な問題として認識していただきたいと思うんですが。」と発言した上で、Bが組合は危険な団体であり、組合員の家族にまで危険が及ぶと発言したことにより、組合員が恐怖を覚えたとし、「そういう事態に対して、学園としてどう考えていらっしゃるのかと。ということをもう一度ちょっと確認したいんですが。それはあの理事長、そして学部長どうなんですかね。」と発言した。これに対し、Y1理事長は、「あの、基本的には、教授会で発言することについては、それは教員各自の表現の自由、言論の自由を尊重すべきものだと考えていますから、その発言そのものをね、とやかく言うつもりはありません。」「それは教授会の、当然、自治組織としてのですね、自浄作用で、そこで何らかのことが行われるべきだというふうには思います。」と回答した。また、X11が、「後は教授会の自浄作用に任せるっていう理事長のお言葉もあるので、じゃあ教授会と組合の間でね、事実確認に関してちゃんと話をして、それで、教授会の中で自浄されていけばいいんじゃないかという話ですよ。」と発言したのに対し、Y1理事長は、「そうであれば、明確に、学部長には、やめなさいと言います。」「自浄作用というのは、教授会の中で、教授会の構成員が、自治能力に基づいて自浄作用をする、そういうことを言ってるんですよ。外部から組合がはいってきて何か

するなんていうことを言ってるわけではないんですよ。」「今組合員の教授がいるわけでしょ。少なくとも3人はいるんですか。だからそういう人たちを通して、教授会として自浄作用として何かすればいいじゃないですか。それは組合が出てきてやるべき問題ではない。」と発言した。

【甲31、甲35】

(2) 学園は、平成25年6月6日、大学運営会議を開催し、同年5月16日に行われた大学運営会議と同様、X4の職務上の問題点について構成員に対し資料提供を行い、X4の雇用を継続するか否かについて協議を行った。

【乙44、第2回審問Y3証言】

(3) 学園は、平成25年6月17日付けで、X7に対し、「定年のお知らせ」と題する文書を交付した。同文書には、「貴殿におかれましては、平成25年7月5日に満66歳となり、平成26年3月31日をもって定年退職となりますので、予めご通知致します。」などと記載されていた。

組合は、平成25年6月27日付けで、法人に対し、「労働組合加入通知書」と題する文書を送付した。同文書には、X7が組合員であること、今後X7の労働条件等については、組合との団体交渉において協議、決定することになることなどが記載されていた。

なお、法学部に所属するI准教授(以下「I」という。)は、X7と同日にX7と同様の通告をされたが、Iについては、J法学部長(以下「J法学部長」という。)から平成25年7月12日付けでY1理事長にあて、Iが授業見学において高く評価されるなどしており、法学部として貴重な人材であるとして、定年退官となることを再考するよう要望があり、その後、継続して雇用されることとなった。

また、スポーツ教育学科K准教授は、平成25年8月20日付けで、学園に対し、「X7教授の担当する教職科目『算数概論』に関する所見」と題する文書を提出した。同文書には、「Y3学部長から、小学校教員養成課程を担当する者としてX7教授の『算数概論』という教職科目(小学校教員養成課程)に関するヒヤリングがありました。」、小学校教員としての「経験を元に以下のようにお伝えしたところ、文章化して理事長にもお伝えするようにとの指示を受けました。」とした上で、X7の担当する「算数概論」は、小学校教員免許取得を目指す学生が受講する講義であるが、内容が高度であり、「算数概論」とい

う教職科目に相応しくないこと、X 7には学生に対する指導技術が乏しいことなどが記載されていた。

スポーツ教育学科L教授は、平成25年8月26日付けで、学園に対し文書を提出した。同文書には、「Y 3学部長から算数概論の授業における学生の不満を文書にして提出することを依頼されましたので」とした上で、X 7の担当する「算数概論」が難しく理解ができないため、単位を修得できず、小学校教員になることをあきらめるといった学生がいることなどが記載されていた。

X 7は、平成25年11月7日付けで地位確認等を求めて横浜地裁に労働審判を申し立て、その後、本訴に移行し、同訴訟は結審日現在係属中である。

【甲29、甲31、乙18、乙33、乙39、乙40、乙62】

(4) 平成25年6月29日及び同月30日、X 4はアウトドア実習を行う野尻湖において指導者講習を受講した。指導者講習は、同年5月13日に行われた学科会議で3日間受講するものとされていたが、X 4は、同年6月28日の授業後に学生対応をしていたため移動ができなかったとして2日目の同月29日から参加し、2日間のみ受講した。

【甲64】

11 第4回団体交渉から第5回団体交渉に至る間の労使事情及びX 4の加入通知

(1) 組合及び学園との間で、平成25年6月29日午後1時30分から午後3時30分まで、第4回団体交渉が開催された。同日の団体交渉の組合側出席者は、X 11、X 5、X 6、X 10及びX 7であった。また、学園側出席者は、Y 1理事長、Y 4副学長、Y 5大学事務局長、Y 6人事労務部長及びG弁護士ほか1名であった。同日の団体交渉では、X 7の定年に関する問題等が交渉議題となった。

【甲31、甲69】

(2)ア X 4は、平成25年7月5日、アウトドア実習のワーキンググループが主催した学生向けのガイダンスにBらとともに参加し、学生に対してアウトドア実習の説明を行った。その際X 4は、学生に対し、2人乗りのヨットを1人乗りのヨットであるなどと説明した。

【乙2、乙43、第2回審問B証言】

イ 前記アのガイダンスにおけるX 4の説明に誤りがあったことから、B及びスポーツ健康政策学科学科長補佐であるM（以下「M」

という。)は、平成25年7月8日、X4に対し、アウトドア実習の実施にあたり安全面に懸念があるとして、安全面の対処を文書で提出することを求めた。また、アウトドア実習の安全性に関して同月11日に予定されている学部運営会議に諮る旨を伝え、学生を募集しないように伝えた。

【乙2、乙43、第2回審問B証言】

ウ 平成25年7月10日、アウトドア実習のワーキンググループが主催した学生向けガイダンスが行われ、X4は、学生に対してアウトドア実習の説明を行った。また、X4は、自らの電子メールアドレスを示し、参加希望者は電子メールで連絡するように指示した。

【乙2、乙43】

エ X4は、平成25年7月10日午後8時40分、Bに対し電子メールを送信した。電子メールには、アウトドア実習の実習先のキャンプ場を運営している公益財団法人東京YMCA(以下「東京YMCA」という。)から、水上アクティビティの指導者について回答を得たと記載された上、東京YMCAの担当者が作成した電子メールが転記されていた。

【甲8】

オ Bは、平成25年7月11日午前7時18分、X4に対し電子メールを送信した。電子メールには「私は断続的に、ヨット歴30年になります。船舶免許も持っています。そのため、多少厳しい眼で見ているかもしれませんが、ヨットでは目の前で土左衛門が浮いていたり、ウインチで指を飛ばすことなどは珍しくないのです。登山よりも、よほど深刻な事故は多いものです。東京YMCA側のプログラムとしては問題ないのですが、それを本校の実習として実施する場合の齟齬が非常に心配な次第です。X4先生の最初の企画構想にあった『鶴見川の水辺を歩く実習』のようなものでしたら、私もこのようなことは申し上げないのですが、ヨットは危険のケタが違います。」などと記載された上、学生に水難事故が生じた場合、誰がどのような対応等を行うのか、救護艇の有無、天候判断のタイミング等について回答を求める旨記載されていた。

X4は、平成25年7月11日午後4時34分、Bに対して電子メールを送信した。同電子メールには、東京YMCAの担当者がX4にあてて送信した上記Bの質問に関する電子メールが転記されると共

に、X4が作成した「事故発生時のフローチャート(案)」と題する手書きのメモが画像として添付されていた。

【甲9】

- (3)ア 平成25年7月11日、スポーツ健康政策学部において学部運営会議が開催された。同会議では、アウトドア実習は、安全性に疑問が残るとして、中止することが決定された。なお、学部運営会議とは、学部に関する重要事項の企画、立案、調整並びに教授会の議題等の調整並びに各学科間及び各種委員会の連絡調整並びにその他必要な事項について審議するための会議体で、学部長、学科長、各種委員会委員長等で構成される会議体である。

B及びMは、平成25年7月11日午後8時頃、上記学部運営会議での結論をX4に伝えるためX4の研究室を訪れたが、X4は不在であった。

【乙2、乙43、乙49、第2回審問B証言】

イ Bは、平成25年7月12日、学部運営会議での結論を、X4とともにアウトドア実習の担当者として名を連ねていたHに口頭で伝えた。Hは、自身にはヨットの経験があるところ、すでに参加を表明している学生に配慮し、自分がアウトドア実習を引き受けることを提案した。

【乙2、乙43、第2回審問B証言】

ウ Bは、平成25年7月13日、Y3学部長に対し、アウトドア実習の主たる担当をHに変更して実施することを相談した。これを受け、Y3学部長は、Hであれば自然体験活動を安心して任せられるとして、X4をアウトドア実習の担当から外し、Hにより同科目を実施することを決定した。

【乙2、乙43】

- (4) 組合は、平成25年7月13日付けで、法人に対し、「労働組合加入通知書」と題する文書(以下「平成25年7月13日付け加入通知書」という。)を送付した。同文書には、X4が組合員であること、今後X4の労働条件等については、組合との団体交渉において協議、決定することになることなどが記載されていた。

平成25年7月13日付け加入通知書を学園が受領したのは同月16日であり、同文書が人事労務部の担当者の手元に渡ったのは同月17日であった。また、人事労務部の担当者が、Y4副学長、Y5大学事務局長、

Y 3 学部長及びG 弁護士に対し、組合から同文書が送られてきたことを電子メールで知らせたのは、同日午前10時21分であった。

【甲4、乙3、乙27、乙38】

(5) X 4 は、平成25年7月15日、学務部を通じて「授業連絡」と題する文書を学内に掲示した。同文書には、「連絡日 2013年7月15日」、「授業科目 アウトドア実習1(前期)」、「担当教員 H X 4」、「連絡事項 アウトドア実習1(9月16日から18日、長野県野尻湖)」に参加したい学生は、7月19日(金)の正午までに、下記のアドレスにメールを下さい。」とした上で、X 4 の電子メールアドレスが記載されていた。

【甲19】

(6) B 及びM は、平成25年7月16日、X 4 の研究室を訪れ、X 4 をアウトドア実習 の担当から外し、X 4 に代わって主たる担当をHに変更することを伝えた。

【甲36、乙2、乙43】

## 12 第5回団体交渉及び本件申立て

(1) 組合及び学園との間で、平成25年7月20日午後1時30分から午後3時30分まで、第5回団体交渉が開催された。同日の団体交渉の組合側出席者は、X 11、X 5、X 6、X 10、X 7 及びX 4 であった。また、学園側出席者は、Y 1 理事長、Y 4 副学長、Y 5 大学事務局長、Y 6 人事労務部長及びG 弁護士ほか1名であった。同日の団体交渉では、X 7 の定年に関する問題やX 4 がアウトドア実習 の担当を外されたこと等が交渉議題となった。

【甲31、甲70】

(2) 組合は、平成25年7月25日、学園がX 4 をアウトドア実習 の担当から外したことが組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるとして、本件不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という)を行った。

学園が、本件申立ての内容について知ったのは、本件申立てに係る申立書を受領した平成25年7月30日であった。

## 13 本件申立て以後の労使事情

(1) ア 学園では、平成25年7月26日、大学運営会議が開催された。同会議では、同年5月16日及び同年6月6日に開催された大学運営会議におけるX 4 の職務上の問題点に関する資料提供や協議を受け、X

4の雇用を継続しない件について今後大学運営会議で審議することを決定した。また、学園は、同年7月26日、X4に対し「説明書」と題する文書（以下「本件説明書」という。）を交付した。

本件説明書には、「平成25年7月26日の運営会議における、貴殿が平成24年4月1日付けで当学園に提出した『教員採用に際しての条件承諾書』の第5条に基づき、貴殿の雇用を審査期間満了（平成26年3月31日）にて終了し以後雇用を継続しない件の審議の理由について、桐蔭横浜大学教員就業細則第6条第2項により説明書を交付する。」、「1. 審議理由 当学園が、貴殿を平成24年4月1日に採用した時の採用選考の際に、貴殿が学園に対して研究業績を詐称して申請したこと（具体的には単著書発行予定と申告するも未だ発行されていない）は、学校法人桐蔭学園就業規則（教員）第55条第6号の懲戒解雇もしくは第5号の諭旨解雇の事由に該当すること。当学園が、貴殿を平成24年4月1日に採用した時の募集要項に示した担当科目を、貴殿が持つことに非協力的であったことは、当学園の教員として不相当であること。貴殿が、当学園内で、教員として相応しくない服装で勤務したり、身障者ではないにもかかわらず身障者駐車場へ駐車すること等の行為が、学校法人桐蔭横浜学園就業規則（教員）第31条（品位の保持）に違反すること。一部の保護者や学生を巻き込み、法人、大学、学部の業務に支障をきたす行為を繰り返し行った教員に貴殿が協力してきたことは、当学園の教員として不相当であること。貴殿が、当学園に無届で、2年度にわたり他大学において非常勤講師として講義を行ったことが、当学園の教員として不相当であること。」、「桐蔭横浜大学教員就業細則第6条第3項には、運営会議は、審議を受ける者が本説明書を受領した後14日以内に請求した場合には、その者に対し、口頭又は書面で陳述する機会を与える、とありますので、書面または口頭で陳述する場合には、本説明書受領後14日以内に、運営会議議長（大学事務局）宛その旨申し入れてください。」と記載されていた。

【甲10、乙44、第2回審問Y3証言】

イ 「学校法人桐蔭学園就業規則」（教員）には、以下のとおり規定がある。

「（品位の保持）

第31条 教員は、常に品位を保ち、学園の名誉と信用を傷つけるようなことをしてはならない。」

【乙36】

- (2) 学園は、平成25年7月26日付けで、組合に対し、「貴組合からの調査及び回答要求に対する回答について」と題する文書を提出した。同文書には、「X4講師が『アウトドア実習』の担当教員にならなかった経緯については、平成25年7月11日に学部運営会議で協議決定し、X4講師に平成25年7月16日に通知したものであり、X4講師が貴組合に加入したことは一切関係ありません。したがって、学園としては、不当労働行為などという認識は一切ありません。因みに、X4講師の組合加入通知を貴組合から学園が郵便で受理したのは平成25年7月16日であり、事務局である人事労務部が受け取ったのは平成25年7月17日です。人事労務部は平成25年7月17日に、理事長宛て報告するとともに、スポーツ健康政策学部のY3学部長へも報告しています。したがって、X4講師が貴組合に加入したことを学園が知ることになったのは、X4講師に『アウトドア実習』の担当教員にはならないことを通知した平成25年7月16日の翌日であることも申し添えます。」と記載されていた。

【乙4】

- (3) 組合は、平成25年8月6日、学園がX4に対し、同年7月26日付けで「説明書」を交付し、雇用を継続しない件について大学運営会議で審議をすることを理由とする不利益取扱いに当たるとして、追加申立てを行った（以下「本件追加申立て」という。）。

- (4)ア X4は、平成25年8月8日付けで、学園に対し、「陳述の請求」と題する文書を提出した。同文書には、文書による陳述を求める旨が記載された上、「私が所属するフリーター全般労組からこの件についての申し入れがありましたように、組合との団体交渉を経て陳述することが可能か、お伺いいたします。」などと記載されていた。

【甲65】

- イ 学園は、平成25年8月20日付けで、X4に対し、「2013年8月8日付け『陳述の請求』について」と題する文書を交付した。同文書には、陳述書を同月31日までに提出するよう求めるとともに、「貴殿の雇用を審査期間満了（平成26年3月31日）にて終了し、以後雇

用を継続しないかどうかの結論については、フリーター全般労働組合との団体交渉を経た上で、再度運営会議に諮ります。」と記載されていた。

【甲30】

ウ X 4 は、平成25年 8 月30日付けで、学園に対し、「陳述書」と題する文書を提出した。

【甲66】

(5) 第 6 回団体交渉

組合及び学園との間で、平成25年 9 月 7 日午後 1 時30分から午後 3 時30分頃まで、第 6 回団体交渉が開催された。同日の団体交渉の組合側出席者は、X 11、X 5、X 6、X 7 及びX 4 ほか 1 名であった。また、学園側出席者は、Y 1 理事長、Y 5 大学事務局長、Y 6 人事労務部長及びG 弁護士ほか 3 名であった。同日の団体交渉では、学園がX 4 の雇用を継続しない件について大学運営会議で審議するとしたこと等が交渉議題となった。

【甲31、甲61】

(6) 平成25年 9 月16日から同月18日まで、平成25年度のアウトドア実習が実施された。

(7) 学園は、平成25年10月30日、X 4 に対し、X 4 が平成24年11月14日に学生らを連れて警視庁を訪れたことや平成24年10月 6 日会合、平成24年10月19日集会、平成25年 3 月19日に行われた組合活動などについて、事情聴取を行った。事情聴取には、Y 4 副学長、J 法学部長及びN 弁護士が立ち会った。同日に行われた組合活動について、Y 4 副学長は、「組合員によるビラ配布を行っているんですけどね、あなたもビラを配布しているということなんですけれども。」「撮影されとったというんですけれども。」「ビデオ撮影の中にね、あなたの、えー、あの、あなたも入ってるというんですよ。ビラを配布したところを。」などと発言した。また、X 4 が、「撮影？それは誰の情報ですか？」と発言したところ、Y 4 副学長は、「いや、これは、情報はちょっと言えません。」と回答した。

【甲47】

(8) 第 7 回団体交渉

組合及び学園との間で、平成25年11月 9 日午後 1 時30分から、第 7 回団体交渉が開催された。同日の団体交渉の組合側出席者は、X 11、

X 5、X 6、X 10及びX 4であった。また、学園側出席者は、Y 1 理事長、Y 5 大学事務局長及びY 6 人事労務部長ほか2名であった。同日の団体交渉では、学園がX 4の雇用を継続しない件について大学運営会議で審議するとしたこと等が交渉議題となった。

【甲31、甲62】

(9) 第8回団体交渉

組合及び学園との間で、平成25年11月30日午後1時から、第8回団体交渉が開催された。同日の団体交渉の組合側出席者は、X 11、X 6、X 10、X 7及びX 4であった。また、学園側出席者は、Y 1 理事長、Y 5 大学事務局長及びY 6 人事労務部長ほか3名であった。同日の団体交渉では、学園がX 4の雇用を継続しない件について大学運営会議で審議するとしたこと等が交渉議題となった。

【甲31、甲71】

(10) 第9回団体交渉

組合及び学園との間で、平成26年1月25日午後1時30分から午後4時30分頃まで、第9回団体交渉が開催された。同日の団体交渉の組合側出席者は、X 11、X 5、X 6、X 10、X 7及びX 4ほか1名であった。また、学園側出席者は、Y 1 理事長、Y 5 大学事務局長、Y 6 人事労務部長及びG弁護士ほか3名であった。同日の団体交渉では、X 7の定年に関する問題や学園がX 4の雇用を継続しない件について大学運営会議で審議するとしたこと等が交渉議題となった。

団体交渉において、Y 1 理事長は、平成24年10月19日集会の録音記録が何者かによって学園に提供されているところ、その情報提供者が誰であるかを明らかにすると情報提供者が組合から嫌がらせを受けるかもしれない旨発言し、組合からの上記発言の撤回要求に対してはこれを拒否した。

【甲38】

(11) 第10回団体交渉

組合及び学園との間で、平成26年3月5日午後4時30分から午後7時30分まで、第10回団体交渉が開催された。同日の団体交渉の組合側出席者は、X 11、X 5、X 6、X 7及びX 4ほか2名であった。また、学園側出席者は、Y 1 理事長、Y 5 大学事務局長、Y 6 人事労務部長及びG弁護士ほか3名であった。同日の団体交渉では、X 7の定年に関する問題等が交渉議題となった。

【甲72】

(12) X10は、平成26年3月31日、学園を退職した。

【甲55、第1回審問X10証言】

(13)ア 組合は、平成26年4月1日付けで、スポーツ健康政策学部教員に対し、「X4組合員の解雇審議について」と題する文書を配付した。同文書には、「2013年7月26日、桐蔭学園はY2大学運営会議議長名で当組合のX4組合員に『説明書』を交付し、2014年3月31日付けでX4組合員との雇用契約を終了する件について審議を開始すると通知しました。当組合はこの学園方針に抗議し、X4組合員の解雇審議を撤回させるため学園と協議を続けて参りました。学園は当組合との交渉の席で、新任教員との雇用契約は2年にわたる『審査期間』を経て継続の可否を判断していると説明してきました。もちろんこのような規定は学則上に根拠のないもので、組合はこれに対しても抗議してきました。しかし、2014年3月末日をもって、学園が主張してきたこの『審査期間』も終了することになりました。当組合としては、学園がX4組合員への解雇通告を行わなかったことをひとまず評価したいと思います。学園が主張してきた『審査期間』も明け、新年度を迎えた2014年4月1日から、X4組合員は心機一転、研究や学生指導に一層の努力をしていく心構えであります。また、組合としましても、今後も団体交渉などを通じて、労働環境の向上などを訴え、大学の発展に貢献していく所存です。今後も当組合の活動にご注目・ご協力を宜しくお願いいたします。」と記載されていた。

【甲48】

イ 学園は、平成26年4月1日付けで、組合に対し、「貴組合がスポーツ健康政策学部教員に配布した平成26年4月1日付け『X4組合員の解雇審議について』について」と題する文書を交付した。同文書には、「貴組合がスポーツ健康政策学部教員に配布した平成26年4月1日付け『X4組合員の解雇審議について』について、以下学園の見解をお伝えします。」とした上で、「X4講師の雇用継続については、貴組合との間において、団体交渉での協議を経て大学運営会議にて決定する、と合意をしました。このため、当学園としては、その合意を尊重し、貴組合と協議を重ねてきましたが、まだ協議が終了していないため、平成26年3月末日を経過したにすぎず、

当学園としては、次回の団体交渉で協議を終了し、その後に開催予定の大学運営会議にて、X4講師の雇用継続について最終決定をする予定です。」と記載されていた。

【甲49】

- (14) 組合は、平成26年4月4日付けで、学園に対し、「抗議と要求(4月2日『学部教員会議』『学科会議』について)」と題する文書を提出した。同文書には、「2014年4月2日に貴学において開催されたスポーツ健康政策学部教員会議(以下、『学部教員会議』)とスポーツ健康政策学科会議(以下、『学科会議』)において、当組合を誹謗する重大な発言および当組合員への悪質なハラスメントが行われた。」とした上で、これに関する調査を求めるなどと記載されていた。

【甲50】

- (15) ア 平成26年4月12日、組合と学園との間で団体交渉が予定されていたが、組合は、学園が同月1日付けで組合に対して交付した「貴組合がスポーツ健康政策学部教員に配布した平成26年4月1日付け『X4組合員の解雇審議について』について」と題する文書に次回で団体交渉を終了する旨記載されていたため、組合としては結論ありきの団体交渉が行われると考えざるを得ず、また、組合が学園に対して提出した同月4日付け「抗議と要求(4月2日『学部教員会議』『学科会議』について)」と題する文書に対する学園の回答が形式的なものであり、団体交渉において誠実な協議が行われる保証がないと判断したとして、団体交渉に出席しなかった。

【第1回審問X11証言】

イ 学園は、平成26年4月14日付けで、組合に対し、「通知書」と題する文書を交付した。同文書には、「当学園と貴組合の間では、平成26年4月12日13時から15時に第11回団体交渉が行われることが決められていました。しかしながら、貴組合は、同日時に団交場所である当学園男子高校棟中会議室に来ることは無く、その後、当学園側出席者は同会議室で待機していましたが、結局貴組合が来ることはありませんでした。貴組合によるかかる行為は、労使間で予め決められた団体交渉についての取り決めを一方向的に反故にするものであり、到底許されるものではありません。貴組合は、当学園の平成26年4月11日付け回答書の内容が不誠実だとしていますが、同回答書は当学園の調査に基づいて貴組合からの要求事項に誠実に回答

したものである上、仮に、貴組合において同回答書の内容に不服があるのであれば改めて追加の回答を要求すれば足りるのであり、決められている団体交渉を一方向的に拒否する理由にならないことは言うまでもありません。同日の団体交渉では、今まで数回に亘って審議を繰り返してきたX 4 講師の雇用継続問題についての最終的な協議が行われる予定でしたが、同団体交渉は貴組合による一方向的な拒否により開催できなかったものでありますから、当学園としては、貴組合においてはX 4 講師の雇用問題について最終協議を行う必要がないと判断したものととして対処することとします。ご承知の通り、X 4 講師の雇用継続問題については、本来2年間の審査期間の終了時に判断すべきものを、当学園としては、貴組合との協議を尊重して、例外的に最終判断を延期していたものです。同問題については、既に貴組合との団体交渉の中で何度も協議を重ねていることであり、また、今回貴組合が団体交渉での協議を拒否したことを考慮して、当学園としては同問題についての貴組合との協議を終了することとしますので、その旨通知致します。ついては、近く開催される大学運営会議において、従前の貴組合との協議内容をふまえて、本学園の規則に則り、X 4 講師との雇用契約を継続するか否かが決められることとなりますので、その点ご承知置き下さい。」と記載されていた。

【乙41】

- (16) 学園は、平成26年4月21日、大学運営会議を開催し、X 4 の雇用を継続しない件について審議し、X 4 の雇用を継続しないことを決定した。また、X 4 に対し、同日付けで、「解雇予告通知書」と題する文書を交付した。同文書には、「貴殿に対し、平成26年4月30日をもって、貴殿の雇用を審査期間満了にて終了し以後雇用を継続しない（解雇する）ことを通知します。」と記載された上、解雇予告手当として平均賃金の21日分を支払う旨などが記載されていた。

【甲53、第2回審問Y 3証言】

- (17) X 4 は、平成26年4月30日付けで学園を解雇（以下「平成26年4月30日付け解雇」という。）された。なお、X 4 は、同年2月28日、同年4月1日以降労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求め、横浜地裁に対し、地位確認等の訴えを提起し、同訴訟は結審日現在係属中である。

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 当事者の主張

##### (1) 申立人の主張

###### ア 不当労働行為性の存否

(ア) 学園は、X 4の組合加入の有無や組合活動について平成25年7月13日付け加入通知書を受け取るよりも数か月前から強い関心を持ち調査を行い、少なくとも同年3月19日の時点で、X 4の組合加入の確信を得ていた。

組合は、平成25年3月19日、2名の組合員への解雇処分の撤回を求めて学園でのビラ配布と署名活動を内容とする争議活動を行った。その活動について、学園は、同年10月30日にX 4への事情聴取を行い、聴取にあたったY 4副学長は、「組合員によるビラ配布」にX 4が参加している様子を撮影したビデオデータが存在している、とX 4に告げている。このことから、学園はX 4が組合員であることを少なくとも同年3月19日の時点で認識していたことは明白である。

(イ) a 平成25年3月18日に開催された教授会においてBは、教授会参加者の前で組合と組合員を誹謗中傷した。

組合が第3回団体交渉で、Bによって教授会構成員に誤って伝えられた情報を正すため、組合がY 3学部長に説明する機会を作る、ないしは教授会に出向いて説明を行うことを申し入れた際、Y 1理事長は「(学部長が組合から説明を受けることを)明確に、学部長には、やめなさいと言います。」と発言した。この発言を受けて、Y 3学部長は当初組合からの説明を受けると返答していた発言を撤回したのであり、これにより組合についての誤った情報を教授会で訂正することを拒否した。

学園は常日頃から教授会に深く干渉しているにもかかわらず、B発言についてだけは、「学部教授会に干渉しない」とし、教授会構成員に伝えられた、組合に関する誤った情報や偏見を正す機会を設けさせないように積極的に行っていたのである。これは学園の組合に対する嫌悪の表れにほかならない。

b 学園は団体交渉において大学教職員組合に、組合の加入者情報を伝えたことを認め、Bが大学教職員組合の執行部であ

ると説明した。

大学教職員組合の当時の規約及び組合の当時の規約のいずれにも重複加盟を禁じる規定はない。したがって、学園が5名の教員が2つの労働組合に加入していることがあるかを確認する理由がない。

学園が大学教職員組合に、5名の教員の組合への加入を知らせた結果、平成25年4月1日時点で大学教職員組合の組合員でもあったX9に「桐蔭横浜大学教職員除籍通知書」が同組合から送付された。なお、同文書は除籍理由を「当組合と対立する労働組合に所属していること」などとし、組合からの脱退を求めている。

- (ウ) 平成25年1月には、X5、X6、X8、X10及びX9の5名に対して不当なけん責処分が下され、同年3月13日にはX5及びX6に対して理由なきまま解雇処分が下されている。

工学部開設にあたって学園が教員として招聘した現法学部所属のIと、組合員であるX7は、平成25年6月17日に、工学部の廃止を理由に突然の「定年」通告を受けた。のちに大学教職員組合の組合員であるIへの通告は撤回されたが、組合から撤回を求めたX7への通告は今に至るまで撤回されていない。

また、学園の組合嫌悪は、X4とCとの処遇の差において明らかである。Cは、X4と同年次に学園によって専任講師として採用された。Cは平成24年10月6日会合にX4を誘い、自らも出席した。さらに、学生らに対しては文書の添削指導を行っている。学園は、保護者懇談会での学生の文書配布が大学運営の混乱を引き起こしたとし、それにX4が関与したことを重要な審議事由としている。ところが、X4以上に学生の文書作成に関わったCについては、「雇用継続をしない件の審議」にかけられてもいない。

- (イ) 第9回団体交渉で、組合は平成24年10月19日集会の録音記録の作成経過を明らかにするよう求めた。ところが学園は「あなた方から嫌がらせを受けるかもしれない」と述べ、これを拒否したのである。これは学園が組合をまともな交渉相手とみなさず強い嫌悪を持ち続けていることを示している。

- (オ) 以上から、X4への「アウトドア実習外し」と「雇用継続を

行わない件についての審議」に現れた一連の学園による行為は、学園が組合に対して抱く激しい敵意と嫌悪によって引き起こされたものである。

イ 合理性の存否

(ア) X 4 をアウトドア実習 の担当から外したことについて

X 4 が担当するアウトドア実習 でヨットとカヌーのアクティビティを実施することは、B も出席した学科会議で決定したことである。その際には、ヨットやカヌーの指導者、安全管理者がいる東京 Y M C A に指導を委託することで指導と安全管理に万全を期すことも決めている。学科会議で担当教員のヨットやカヌーの指導力が必要であるとの指摘はまったくなかった。X 4 をアウトドア実習 の担当から外したことに合理性はない。

(イ) X 4 の雇用を継続しない件について大学運営会議で審議することについて

学園は、組合を嫌悪し、X 4 の組合活動を抑圧するために、X 4 を前例のない形で「審議」した上、解雇したのである。学園の提示した「審議理由」はひとつとして解雇理由としての客観的合理性と社会通念上の相当性を備えていないものであった。

ウ したがって、学園がX 4 をアウトドア実習 の担当から外したこと及び学園がX 4 の雇用を継続しない件について大学運営会議で審議することとは、労組法第7条第1号が禁じる不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 不当労働行為性の存否

(ア) 学園が平成25年7月13日付け加入通知書を郵送で受領し、X 4 の組合加入を認識したのは同月17日であるから、X 4 によるアウトドア実習 の中止を決定した学部運営会議が開催された同月11日より後なのはもちろん、X 4 にアウトドア実習 の担当変更が伝えられた同月16日よりも後になって、学園はX 4 の組合加入を認識したのである。

確かに、平成25年3月19日に、X 5 らが、組合員らと共に、学園のキャンパス内で学生に向けてビラ配布をするという事態

が生じた。同日は、大学の卒業式であり、保護者らも来校する中でビラの配布がされるという前代未聞の事態が生じ、それにより、学園の業務は支障をきたし甚大な被害を被った。そこで、学園は、同日のビラ配布に関与していた教員を調査することとなり、その一環で、同年10月30日の事情聴取の際にも、X 4が上記のビラの配布に関与していたか否かを確認したことがある。もっとも、学園としては、X 4がX 5らと共に反学園の行動をしていたことは認識していたことから、かかる行動の一環として、ビラ配布をX 5らと共に行ったか否かを確認したのであり、X 4が組合員であるか否かには全く無関心であった。

学園は、X 5やX 4など、反学園の行動を行っている教員らを総称して「X 5グループ」と呼ぶことがあったが、その趣旨は、X 5らと共に学園の業務に支障を来たず行動を行っている教員らを指しているのであり、「労働組合」とは関係が無い。

- (イ) a Bは、学科長という立場にはあるものの決裁権等を有するものでもなく、大学教職員労働組合に加入している立場であって、使用者（管理職）の立場でないことは明らかである。したがって、そのようなBが、教授会において個人として発言したことをもって、学園の「組合嫌悪」の根拠とはなりようがない。

教授会における一教員の発言に対し、学園が介入して、注意などの対応をすることは、教授会での議論を尊重する大学においては通常行われるものではなく、学園においても今までそのような措置を取ったことは皆無である。

教授会での発言は、同会議における議論のためのものであり、仮に学園がその内容に干渉するようなことがあれば、学部の自治を侵害し、教授会における自由な議論が阻害されるおそれもあり、学部運営にも弊害が生じることとなる。

団体交渉におけるY 1理事長の発言は、学園側としては組合との団体交渉を通じて本件に関する問題を解決していこうとしているのに対して、組合側が、組合員が教授会に出席することを望んだり、団体交渉以外の場でY 3学部長個人に対して要求を持ち込もうとするなど本来の労使交渉とはかけ離れた形での交渉を強行的に行おうとしていたために、それを

拒否する態度を明示したものであって、そのことをもって「組合嫌悪」の根拠とはなりようがない。

- b 学園が、大学教職員労働組合に5名の教員の組合への加入を知らせたのは、同教員らが2つの労働組合に重複して加入していることがあるかを確認するためである。
- (ウ) a X5ら5名に対するけん責処分は平成25年1月15日になされたものであり、同5名が組合に加入したのは同年3月3日であって、同5名に対するけん責処分が、組合員であるということとも全く無関係に行われたものであることは明らかである。なお、同5名の組合加入通知後、X10、X8及びX9の3名に対して何らの処分もされていない。
- b また、X5及びX6に対する解雇処分についても、同人らに解雇審議についての説明書が交付されたのは平成25年2月18日であって、遅くとも同日の段階では同2人に対する解雇審議が行われることが前提とされていたのである。X5ら2名に対する解雇処分が、組合員であることと全く無関係に行われたものであることも明らかである。
- c 学園において定年は63歳と定められている。また、工学部は、平成25年度の終了をもって廃止することになり、そのことから、既に63歳を超えていたX7らに対して定年を通知した。  
ところが、その後、Iについては、所属する法学部の学部長から、Iの雇用継続について再考することをお願いする旨の嘆願書が提出され、学園において検討した結果、Iの雇用を継続することとなった。
- d X4については、学園、大学、学部の業務に支障をきたす行為を繰り返し行った教員に協力してきたことのみならず、学部から報告されているその他の審議理由も併せて、「雇用を継続するか否か」の審議がされているのであり、他方、Cについては、学部から審議理由に該当するような報告も無いのであるから審議の対象になりようがない。

Cは、従前、X5から、Cの採用はX5の尽力によって決まった、X5の働きかけがなければCが採用されることはなかった等と言われており、X5に対して恩義を感じるように

仕向けられ、X 5 に対して逆らえない心理状況にされていた。

C は、X 5 らの行動に協力したことを反省して、Y 3 学部長に対して、従前の行動を打ち明け、X 5 らに協力していたことを謝罪した。そして、C は、X 5 らと距離をとり、X 5 らによる反学園、反大学の行動について情報提供をするなど学園に協力している。

(I) 組合は、団体交渉における学園側の発言を取り上げて、「組合嫌悪」を根拠付けようとするが、団体交渉においてお互いに議論をする中で発せられる言葉をもって、学園の「組合嫌悪」を根拠付けるものとは到底評価されるべきものではなく、組合は、学園の揚げ足を取っているに過ぎない。

(オ) 以上より、組合が主張する学園の「組合嫌悪」の根拠としようとする主張は、いずれも根拠のない言いがかりと評価せざるをえないものであって、組合の主張をもって、学園の「組合嫌悪」を認定する余地は無い。

したがって、本件で組合が学園の「組合嫌悪」を根拠付けるものとして主張するいずれの事実も、アウトドア実習 の担当変更及び雇用不継続の審議が、同人が組合員であることの「故をもって」なされたことを根拠付けるだけの事実としては到底認められようがないことは明らかである。

#### イ 合理性の存否

(ア) X 4 をアウトドア実習 の担当から外したことについて

本件で X 4 が担当予定であったアウトドア実習 は、水上でのアクティビティ（ヨット、カヌー等）を学生らに体験させる実習内容であり、特にヨット体験においては事故が発生する可能性が高く、安全面に特に注意が必要な授業のため、担当教員には、相応の知識が求められるものであった。確かに、同実習においては、実習内容の一部を東京 Y M C A に委託していたことはあるが、東京 Y M C A に委託していたとしても、担当教員には何も知識が要らないということになるものではなく、担当教員には相応の知識が有ることが当然の前提とされていた。

平成25年7月5日になって、X 4 には、ヨットの知識が決定的に不足していることが明らかとなったため、X 4 担当によりアウトドア実習 を実施することは安全面に問題があるとし

て、同月11日に開催された学部運営会議で、X4担当による同  
実習は実施しないことが決定された。

- (イ) X4の雇用を継続しない件について大学運営会議で審議する  
としたことについて

学園は、客観的な調査結果に基づく、合理的かつ相当な理由  
をもって、X4の雇用不継続についての審議理由としているの  
であり、かかる審議理由に基づいてX4の雇用不継続の審議を  
することに、X4が組合員であるか否かという点が考慮される  
余地はない。

更に言うと、X4が署名押印している条件承諾書には、2年  
間の審査期間満了後継続採用とならないことがある旨が明確に  
記載されており、大学事務局長もその旨をX4に対して説明し  
ている。X4の採用に際しては、試用期間が平成24年4月1日  
から平成26年3月31日の2年間とされており、本件解雇は試用  
期間満了に伴う本採用拒否であることは明らかである。

ウ したがって、学園がX4をアウトドア実習の担当から外したこ  
と及び学園がX4の雇用を継続しない件について大学運営会議で審  
議するとしたことが不当労働行為に当たると認められる余地はな  
い。

## 2 当委員会の判断

学園がX4をアウトドア実習の担当から外したこと及びX4の雇用  
を継続しない件について大学運営会議で審議するとしたことについて、  
組合は、かかる行為は学園が組合に対して抱く激しい敵意と嫌悪によっ  
て引き起こされたもので、X4をアウトドア実習の担当から外したこ  
とに合理性はなく、また、学園の提示した審議理由はひとつとして解雇  
理由としての客観的合理性と社会通念上の相当性を有しておらず、労組  
法第7条第1号が禁じる不当労働行為であると主張し、一方学園は、組  
合が不当労働行為性を基礎付けるとして指摘する事実はX4が組合員で  
あることの「故をもって」なされたことを根拠付けるだけの事実として  
は到底認められようがなく、X4にはヨットの知識が決定的に不足して  
いるためX4によるアウトドア実習を実施しないことを決定したので  
あり、また、審議理由には合理的かつ相当な理由があり、不当労働行為  
に当たると認められる余地はないと主張するので、以下、学園がX4を  
アウトドア実習の担当から外したこと及び学園がX4の雇用を継続し

ない件について大学運営会議で審議するとしたことが労組法第7条第1号に該当する不利益取扱いに当たるか否かについて判断する。

なお、前記第2の11の(3)のAのとおり、平成25年7月11日に開催されたスポーツ健康政策学部の学部運営会議において、X4が担当するアウトドア実習の中止が決定されているところ、学部運営会議では学部における重要な審議を行うこととされており、スポーツ健康政策学部の授業科目の一つであるアウトドア実習を実施するか否かを含めた権限を広く学園から委任されていると解することができる。また、本件においては、前記第2の11の(3)のUのとおり、学部における最高責任者というべきY3学部長の判断により、アウトドア実習は中止とするのではなく、X4を担当から外し、従前からX4と共に同科目の担当となっていたHにより実施することが決定されている。これらの事情に照らせば、アウトドア実習の実施にかかる学部運営会議及びY3学部長の決定は、学園が行ったものと同視することができる。

(1) 学園がX4をアウトドア実習の担当から外したことについて

ア 不利益性の存否

前記第2の3の(1)、9の(2)、10の(4)並びに11の(2)のA及びUのとおり、X4は、学園に採用された平成24年4月からアウトドア実習のワーキンググループに配属され、平成25年度のアウトドア実習の実習計画や予算の作成を担当していた。また、平成25年5月13日に行われた学科会議において実習内容について提案し、同年6月29日及び同月30日には指導者講習を受講したほか、同年7月5日及び同月10日の学生向けのガイダンスで学生に対しアウトドア実習の実施について説明を行うなどしており、開講に向けて準備活動を行っていた。

また、前記第2の2の(1)及び(2)のとおり、学園においては、X4は平成26年3月31日までは試用期間であるとされていたところ、2年間の試用期間を設けることの合理性はともかくとしても、試用期間であるとすれば、X4は、実習科目を担当し、これの指導方法を実践するなど、学園において様々な業務を通じて経験を積むべき時期にあったと考えられる。

このように、X4が前年度から平成25年度のアウトドア実習の開講に向けて準備活動を行っていたこと、X4は様々な業務を通じて経験を積むべき時期にあったことに鑑みると、X4をアウトドア

実習 の担当から外したことには、職務上の不利益性が認められる。

イ 不当労働行為性の存否

(ア) 学園がX 4を組合員であると認識した時期について

a 前記第2の4の(1)、(2)及び(6)のとおり、X 4は、X 5やX 6とともに、平成24年10月6日会合及び平成24年10月19日集会に参加しているところ、平成24年10月6日会合や平成24年10月19日集会が開催されたことについては、平成24年11月1日の大学運営会議において構成員間に情報が共有されていた。大学運営会議は、学長や副学長、各学部長が出席し、教職員の人事に関する事項についても審議する会議体であって、大学の最高意思決定機関であるが、このような会議体の中でX 4がX 5らと共に平成24年10月6日会合や平成24年10月19日集会に参加していたという情報が共有されていたこと、また、前記第2の4の(13)のとおり、学園は、X 5やX 4などの教員を総称して「X 5グループ」と呼んでいたことからすると、学園は、X 5らの行動に強い関心を持つとともに、X 4がX 5らと行動を共にしているとの認識に立っていたといえる。

b また、前記第2の5の(1)及び(2)のとおり、X 5、X 6、X 10、X 9、X 8、X 7及びX 4は平成25年3月3日に組合に加入し、組合は、X 5、X 6、X 10、X 9及びX 8の5名に関しては、同日付け加入通知書を学園に送付しているのであるから、学園は、同日付け加入通知書を受領した同月4日以降、「X 5グループ」の構成員のうち、X 5、X 6、X 10、X 9及びX 8の5名が組合員であることを認識していた。

c 前記第2の7の(2)及び(3)のとおり、平成25年3月19日、X 11及びX 5ほか1名が午前10時20分頃に学園の交渉窓口である人事労務部を訪れ、本件争議通告書を提出した上、午前11時20分頃から学園内においてX 5及びX 6に対する解雇撤回を求めてビラ配布及び署名活動を内容とする組合活動を行い、この際、X 4も午前11時30分頃から午前11時50分頃まで署名活動を行っていたが、組合が組合活動を開始した10分後である午前11時30分頃には学園職員がビラ配布や署名活動を行わないように注意し、さらにその20分後である午前11時50

分頃には、組合活動の様子をビデオ撮影をしている者がいたことが組合員に確認されている。また、前記第2の8の(1)のとおり、学園は、同月21日に開催された第1回団体交渉に先立ち、同月19日の組合活動について警察に連絡したと発言しており、これらの組合活動当日の時間的経過や、団体交渉に先立って行われた学園の発言からすれば、学園は、X11及びX5ほか1名が学園の交渉窓口である人事労務部を訪れ組合活動が開始されるや否や、この組合活動について調査を行い、組合活動の態様や参加者などの情報を入手していたのではないかと考えられる。

加えて、前記第2の13の(7)のとおり、本件申立て後である平成25年10月30日に行われたX4に対する事情聴取では、同年3月19日に行われた組合活動について言及されており、事情聴取を行っていたY4副学長は、X4が映ったビデオ映像がある旨、また、そのビデオ映像の出所が言えない旨を発言している。Y4副学長のかかる発言からすれば、学園が同日に行われた組合活動について情報を収集していたことに疑いはなく、学園が、組合活動当日にX4がこれに参加していることを認識していたといわざるをえない。

- d 学園はX4が組合に加入したことを認識したのは平成25年7月17日であると主張するものの、前記第2の7の(3)、8の(4)、9の(3)、10の(1)及び(2)、11の(4)並びに13の(1)のAのとおり、学園は、同年3月19日の組合によるビラ配布等の行為をビデオ撮影した後、同年4月11日の執行部会議においてX4の雇用を継続しない件について大学運営会議の議題とすることを決定しており、さらに同年5月21日に開催された第3回団体交渉で同年3月18日の教授会でのBの発言について組合から言及されるのと並行して同年5月16日及び同年6月6日には、大学運営会議においてX4の職務上の問題点について協議を行っており、加えて、同年7月13日付け加入通知書受領後に開催された同月26日の大学運営会議ではX4の雇用を継続しないことを審議する旨が決定されている。このように、同年3月19日の組合によるビラ配布等の行為を学園関係者がビデオ撮影した以後、組合の活動が活発化するこ

とと並行してX 4の職務上の問題点が学園内で取り上げられ、X 4の雇用を継続するか否かが検討されるようになっている。

- e 上記aないしdで検討したとおり、学園が、X 4を「X 5グループ」の一員と見て、X 5らと行動を共にしていたと認識していたこと、平成25年3月4日以降「X 5グループ」の構成員であるX 5、X 6、X 10、X 9及びX 8が組合員であることを認識していたこと、同月19日の組合活動について情報を収集しており同日の組合活動にX 4が参加したことについて認識していたといわざるを得ないこと、同年10月30日に行われたX 4に対する事情聴取においてX 4が映っているビデオ映像について言及されていること、加えて、同年3月19日の組合によるビラ配布等の行為以降、組合の活動が活発化するにつれてX 4の職務上の問題点が学園内で取り上げられるようになっていることを併せ考えれば、学園は、遅くとも同日に行われた組合活動の時点で、X 4が組合員であると認識していたものと推認することができる。

(イ) Bの発言を巡る学園の対応について

- a 前記第2の5の(2)、6及び10の(1)で認定したとおり、学園は、平成25年3月3日付け加入通知書の受領後、X 5、X 6、X 10、X 9及びX 8の5名の組合加入について大学教職員組合に通知し、また、同年5月21日に開催された第3回団体交渉においては、Y 1理事長が、同年3月3日付け加入通知書を受け、大学教職員組合との関係について同組合に確認するよう学園関係者に指示した旨を述べている。しかしながら、学園が上記5名の重複加入を確認しなければならない事情はないうえ、大学教職員組合の組合運営に何ら干渉する立場にないのであるから、学園が大学教職員組合に上記5名の組合加入について通知したことには何らかの意図があったと見るのが自然であり、学園が、組合と大学教職員組合との間に紛争を招くことや、本件嘆願書に名前を列挙されていた教員が加入した労働組合として教職員間に組合に対する敵対心や不信感を生じさせることを見込んで、大学教職員組合に組合員らの組合加入について情報を提供したことは否定できな

い。

b 前記第2の6のとおり、大学教職員組合の組合員であるBは、同組合からX5、X6、X10、X9及びX8の5名が組合に加入したことについて情報提供を受け、平成25年3月18日の教授会において、組合は過激派グループと深い関係を有しており、その過激派グループは敵対する勢力との抗争で構成員に瀕死の負傷者を出したことを指摘し、そのような過激派グループと関係する組合に加入すれば、組合員のみならずその家族も公安警察の監視対象になるなどと発言しており、その内容は、あたかも組合が危険な集団であるかのような印象を与えるものであった。現に前記第2の8の(1)のとおり、同月21日に開催された第1回団体交渉で、Y4副学長は、次回の団体交渉の会場を組合事務所にするについては「殺されそうでいやだよ」と発言しており、このような経過からすれば、同月18日の教授会においてBが発言した内容が、大学運営会議や執行部会議の構成員である副学長をはじめ広く学園全体に伝わっていたことに疑いはない。

c 前記第2の8の(3)及び(5)のとおり、組合が平成25年3月18日の教授会におけるBの発言について、学園に対し質問書にて回答を求めたのに対し、学園は、回答書にて「教授会で何が話されたのか情報を得ておりません。」「当学校法人は、本事案について関与しておりません。」等と回答するのみで、組合の質問に対し形式的な対応をするにとどまっている。

また、前記第2の10の(1)のとおり、平成25年5月21日に開催された第3回団体交渉で、組合が、同年3月18日の教授会におけるBの発言について学園がどのように考えているかと質問したところ、学園は、教授会の自浄作用に委ねる旨の発言を繰り返すのみであった。さらに、学園は、教授会出席者に対し自ら説明する機会を設けてほしい旨の組合の要望に対してはこれに応じず、その後も同日のBの発言について、何らかの具体的な対応を取ることはなかった。

これらの事実について学園は、学園においては各学部の教授会の運営に干渉するようなことは行っておらず、教授会における各教授の発言を問題とすることはないこと、教授会で

の発言は同会議における議論のためのものであり、仮に学園がその内容に干渉するようなことがあれば学部の自治を侵害し、教授会における自由な議論が阻害されるおそれもあり、学部運営にも弊害が生じることがある旨主張する。

しかしながら、Bの発言が学園の主張するような教授会における議論のためのものであればともかく、その発言内容からして学部の自治や学部運営に関わるものではなく、学部運営に影響する事項でもないことは明らかである。しかもBの発言は、学園の一組織であり学園の理事もその構成員として名を連ねる教授会において行われたもので、その内容は労働組合に関わる事項であった。このような事情からすれば、前記第2の8の(3)及び10の(1)のとおり、Bの発言については組合から文書による問題提起が行われ、団体交渉でも教授会出席者へ自ら説明する機会を設けてほしい旨の組合の要求があったのであるから、少なくともBの発言を巡る教授会での問題については、仮に学園として教授会内の問題として全く干渉せず教授会の自浄作用に委ねるとの方針があったとしても、組合の上記要求に誠実に対応すべきである。

よって、学園がBの発言に対し何らの対応をしようとしなかったことは、学園がBの発言に関する組合の要求について対応することを避け、Bの発言の内容が学園内に広がることによる組合への悪影響を放置したといえるのであり、このことは、学園の組合敵視の姿勢の故であったと考えざるを得ない。

d 上記 a ないし c で見たとおり、Bの発言を巡る一連の学園の対応は、学園が組合を好ましからざる存在と捉えていた故の対応であったといわざるを得ない。

(ウ) 組合員の退職の経緯について

前記第2の4の(12)のア、(14)並びに5の(1)及び(3)のとおり、学園における組合員は、X5、X6、X10、X9、X8、X7及びX4の7名であるところ、X5及びX6に対し両名の解雇に関する審議を行う旨の説明書が学園から交付されたのは平成25年2月18日ではあるものの、この両名が解雇されたのは同年3月7日にけん責処分に係る処分無効確認の訴えを横浜地裁に提起し、組

合に加入した後の同月13日付けであった。また、前記第2の4の(12)のA及び13の(12)のとおり、X10については、同年1月15日にけん責処分を受け、X5及びX6と同様に上記訴えを提起した後の平成26年3月31日付けで学園を退職している。さらに、前記第2の10の(3)のとおり、X7は、平成25年6月17日付けで「定年のお知らせ」と題する文書の交付を受け、Iに対してはX7と同日にX7と同様の通告をされているにもかかわらず、その後IについてはJ法学部長からY1理事長あてに、Iが貴重な人材であるとして定年退職の再考を求める文書が提出され継続して雇用されることとなった一方で、同月27日に組合加入を通知したX7については、Y3学部長の指示を受けた教員らにより、同年8月20日付けでX7の学生に対する指導技術が乏しい旨記載された文書や、同月26日付けでX7の担当する授業が難しく単位を取得できないため小学校教員になることをあきらめる学生がいる旨記載された文書が学園に提出され、結局、定年の通知が撤回されることなく、X7は地位確認等を求めて訴えを提起している。加えて、X4については、前記第2の3の(1)、4の(1)及び(2)並びに13の(17)のとおり、X4と同様に平成24年度に採用され、平成24年10月6日会合に出席するなどX5らと行動を共にしていたCが何らの処分を受けていないにもかかわらず、X4は本件申立て後の平成26年4月30日付けで解雇されている。

このような、7名の組合員のうち5名の組合員が学園を去ることとなった経過からすれば、学園が組合員を学園から排除しようとした意図が窺われる。

(I) 上記(A)ないし(U)でみたとおり、学園がX4を組合員であると認識した時期は、組合がX4の組合加入を文書で学園に通知するより以前の平成25年3月19日と考えられ、Bの発言を巡る学園の対応及び組合員らが退職に至るまでの経緯からすれば学園が組合を好ましからざる存在と捉えていたといわざるを得ないことから、学園が、X4が一年にわたり準備してきたアウトドア実習の担当を外したことは、組合に対する嫌悪の意思をもって行われたものと判断するべきである。

ウ 合理性の存否

前記第2の11の(3)のAのとおり、学園では、平成25年7月11日

の学部運営会議で、アウトドア実習 は安全性に疑問が残るとしてその中止を決定している。確かに、スポーツの実習において安全管理を重視する必要があることは首肯できる。また、前記第2の11の(2)のアのとおり、同月5日の学生向けのガイダンスで、X4が2人乗りのヨットを1人乗りヨットであるなどと説明したことを受け、その後前記第2の11の(2)のイ及びオのとおり、Bが安全面の対処について文書で提出するよう求めたり、事故が起きた際の対応について詳細を尋ねるなど、BがX4のヨットに関する知識の乏しさを懸念したという事情は窺える。

しかし、前記第2の9の(2)のとおり、アウトドア実習 については、平成25年5月13日の学科会議でその内容について協議され、ヨット等水上アクティビティを内容とすることが決定された後、同年6月10日の学科会議で予算について検討されているなど、実施に向けて、学科会議で継続して協議されてきたものと考えられる。

そして、前記第2の11の(2)のオのとおり、Bは、平成25年7月11日にX4あてに送信した電子メールにおいて、「私は断続的に、ヨット歴30年になります。」「ヨットは危険のケタが違います。」と記載しており、Bにはヨットの危険性について十分な認識があったことは明らかである。

このように、ヨットに関する知識を有したBが構成員となっている学科会議において、ヨットを実習内容とすることの危険性について何らかの議論がなされたとは認められず、Bが学科会議でヨットの危険性について問題提起をしたり、安全面への配慮が必要であるとの発言をしたことも窺われない。

このような事情を考慮すると、学科会議で一度も問題とすることがなかったヨットの危険性を理由にX4をアウトドア実習 の担当から外すことに十分な理由があるとは認められない。また、X4がアウトドア実習 の担当となることに安全面で問題があると考えるのであれば、X4をアウトドア実習 の担当としたまま、ヨットについて知識を有する教員が補助教員として実習に参加することで安全面に対する不安を補うことも可能であり、X4を直ちにアウトドア実習 の担当から外したことは、合理性に乏しいものと判断せざるを得ない。

(2) X4の雇用を継続しない件について大学運営会議で審議するとした

ことについて

学園が行う教員に対する説明書の交付や大学運営会議における審議は、前記第2の8の(4)のとおり、桐蔭横浜大学教員就業細則において教員の解雇に当たり必要とされている手続にすぎず、このことのみをもってX4に対する不利益性があるとは一概に論じることはできない。

したがって、その余を判断するまでもなく、学園がX4の雇用を継続しない件について大学運営会議で審議するとしたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらない。このことは、前記(1)のイで判断した不当労働行為意思を考慮しても変わるものではない。

なお、本件においては、学園がX4に対し本件説明書を交付した後、X4の雇用を継続しない件について大学運営会議での審議が行われ、X4は平成26年4月30日付けで解雇となっていることから、組合が解雇を不当労働行為であるとしてこれに対する救済を求め、これにつき当事者双方の主張立証活動が行われた場合には、当委員会において解雇が不当労働行為に当たるか否かを判断することは可能である。

この点につき、平成26年4月30日付け解雇は本件審査手続係属中になされたものの、組合は同日付け解雇が不当労働行為であるとする追加申立てを行っていない。また、本件調査期日において、審査委員が同日付け解雇について追加申立てをするか否かについて釈明を求めたところ、組合は、同日付け解雇は申立て後の事情として考慮することで構わない旨述べている。このように、解雇といういわば典型的な不利益処分について、組合が追加申立てをせず、本件調査期日においてもこれを行わない旨述べていることから、審査手続上、組合が、同日付け解雇に対する救済を請求しているとは認められない。したがって、当委員会は、同日付け解雇が不当労働行為であるか否かについては判断をしない。

### 3 不当労働行為の成否

以上から、学園が、X4をアウトドア実習の担当から外したことは、X4が組合員であることを理由とするものであるところ、学園の行為に合理性は認められず、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断する。一方、学園がX4の雇用を継続しない件について大学運営会議で審議するとしたことについては、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為ではないと判断する。

#### 4 救済の方法

前記2で検討したとおり、学園が、X4をアウトドア実習の担当から外したことは労組法第7条第1号に該当する不当労働行為ではあるが、平成25年度のアウトドア実習はすでに実施されており、現時点においてX4を平成25年度のアウトドア実習の担当に復帰させるよう命じることは現実的でない。もっとも、同様の行為が繰り返されるおそれがあることから、主文第1項のとおり命じることとする。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成27年5月28日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ④