

命 令 書 (写)

申 立 人 X労働組合
執行委員長 A 1

被申立人 学校法人Y
理事長 B 1

上記当事者間の福岡労委平成27年(不)第5号 Y 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年3月24日第1998回公益委員会議、同年4月4日第1999回公益委員会議、同月8日第2000回公益委員会議及び同月15日第2001回公益委員会議において、会長公益委員後藤裕、公益委員山下昇、同五十君麻里子、同井上智夫、同南谷敦子、同大坪稔及び同所浩代が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

平成(以下「平成」の年号は略す。)26年10月14日、被申立人学校法人Y(以下「法人」という。)が、申立人X労働組合(以下「組合」という。)

の組合員であり、法人を27年3月31日定年退職予定のA2（以下「A2」という。）及びA3（以下「A3」という。）に対し、27年4月1日から28年3月31日まで、「短時間嘱託」として継続雇用するとして、「週10時間の勤務形態」、「基本賃金月額 84,600円」、「賞与 無」、「社会保険加入 無」、「雇用保険適用 無」とする労働条件（以下「本件継続雇用条件」という。）を提示した。

本件は、上記法人の行為は、労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) A2及びA3（以下「A2ら」という。）に対し、27年4月1日以降も雇用契約を継続すること。
- (2) A2らに対し、27年4月から定年退職前の賃金額の8割相当の賃金を支払うこと。
- (3) A2らに対し、27年度以降両組合員が65歳に達するまで夏季賞与及び冬季賞与として各30万円を支払うこと。
- (4) 誓約文を掲示すること。

3 本件の主な争点

26年10月14日、法人が、A2らに対し、定年退職後の継続雇用について、本件継続雇用条件を提示したことは、労組法7条1号及び3号に該当するか。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実又は当委員会に顕著な事実である。）

1 当事者等

(1) 申立人

組合は、昭和37年8月に結成された個人加盟方式の合同労組であり、福岡県内に5つの支部を有し、申立時（27年4月30日）の組合員数は1,500名である。

24年8月7日、法人が経営するB2高等学校の教員3名が組合に加入し、分会を結成した。申立時の分会員数は、A2ら2名である。

(2) 被申立人

法人は、肩書地において全日制課程の総合学科（進学系列・総合ビジネス系列・スポーツ系列・トータルビューティ系列・音楽系列）、自動車科及び自動車専攻科を有するB2高等学校（以下「学校」という。）を経営する学校法人である。申立時の従業員数は、60名である。

(3) 組合員

ア A2

A2は、昭和53年4月1日、法人に採用され、社会科と福祉の講座の授業を担当した。24年8月7日、組合に加入した。26年度は社会科の授業（1週当たり14時間）、福祉の講座の授業（1週当たり2時間）及び停学指導（1週当たり4時間）等の業務に従事していた。

イ A3

A3は、昭和56年4月1日、法人に採用され、国語科の授業を担当した。24年8月7日、組合に加入した。25年度から退学防止研究室室長に任ぜられ、同年度及び26年度には授業を担当せず、退学者の退学原因の究明等の業務に従事していた。

2 高年法の改正と法人の対応

(1) 法人では、6年4月1日、「学校法人Y嘱託職員就業規程」（以下「6年嘱託規程」という。）を施行し、定年退職者の継続雇用についても、次のとおりその2条及び4条に規定した。

6年嘱託規程（抜粋）

第2条 この規程において、嘱託職員とは、本学園休退職した者で、又は他の事業体で定年退職した者で、本学園の職員を嘱託された者をいい、その期間は、1ヶ年とする。

2 引き続き委嘱する場合又はその期限で解嘱しようとする場合は、期間満了の3ヶ月以内に手続をするものとする。

第4条 嘱託職員の給与は、理事長が定める。

2 嘱託職員の昇給は認めない。

ただし、1ヶ年間

3 常勤嘱託職員の賞与は、支給する。

4 嘱託職員の退職金は支給しない。

- (2) 16年6月11日、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（16年法律第103号）の公布により、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年法」という。）が改正され（以下、この改正後の高年法を「16年改正高年法」という。）、18年4月1日から、定年（65歳未満のものに限る。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入及び③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じることを義務付けられた（同法第9条第1項）。

法人では、16年改正高年法施行後も、定年退職した者について6年嘱託規程に基づき対応していたが、23年4月1日、16年改正高年法第9条第1項第2号に基づく継続雇用制度の導入を措置することとし、法人の就業規則及び嘱託職員就業規程について改定を行った（以下、改定後の就業規則を「23年就業規則」、改定後の嘱託職員就業規程を「23年嘱託規程」という。）。23年就業規則には、教職員の定年は満60歳に達した日の属する年度の末日とすること及び継続雇用に係る労働条件等は、別途契約によるものと規定され（第56条）、23年嘱託規程には、定年後の継続雇用について次のように規定されていた。

23年嘱託規程（抜粋）

（定義）

第2条 （略）

2 嘱託職員との雇用契約は1年間を原則とし、65歳に達するまでの間契約を更新する

（嘱託職員の就業形態）

第3条 定年後に嘱託として再雇用する者の就業形態は次のとおりとする。

①常勤嘱託：職員と同じ時間帯の勤務

②短時間嘱託：1日1～6時間で週1～5日の勤務（非常勤講師）

③非常勤嘱託：1週間のうち、1～5日の勤務

（嘱託形態ごとの条件）

第4条 嘱託形態ごとの就業条件や社会保険などは次のとおりとする。

	常勤嘱託	短時間嘱託	非常勤嘱託
1日の勤務時間	職員と同じ	短時間	職員と同じ又は短時間
1週の勤務日数	職員と同じ	週1～5日	週1～5日
共済保険適用	○	△	△
雇用保険適用	○	△	△
基本給の種類	日給月給	時間給月給	日給月給

○は加入 △は加入する場合もある

(賃金など)

第5条 継続雇用後の賃金は、当分の間、次の方法により決定する。

①常勤嘱託

理事長において個別決定した額を支給する。

②短時間嘱託

理事長において個別決定した額 1時間800～2,900円を支給する。

③非常勤嘱託

理事長において個別決定した額 1日5,000～10,000円を支給する。

2 嘱託職員は原則として昇給しない。

3 短時間嘱託及び非常勤嘱託についての賃金は基本賃金のみとし、手当では支給しない。

(賞与)

第6条 賞与は嘱託職員ごとに、理事長が職務の責任度などを勘案し、専任職員の支給率の二分の一以内をもって支給する。

2 短時間嘱託、非常勤嘱託についての賞与は支給しない。

(職種)

第7条 継続雇用後の職種は60歳時の職種を基本として配置するが、学園の都合で変更になる場合もある。

(3) 24年9月5日、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(24年法律第78号)の公布により、高年法が改正され(以下、この改正後の高年法を「24年改正高年法」という。)、25年4月

1日、24年改正高年法が施行された。同法では、16年改正高年法第9条第1項第2号の規定に基づく継続雇用制度について、事業主が労使協定により定める基準により対象となる高年齢者を限定できる仕組みが廃止され、原則として希望者全員を継続雇用の対象とする制度に改められた。ただし、老齢厚生年金の報酬比例部分の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、上記基準を引き続き利用できる12年間の経過措置も設けられた。

- (4) 25年2月25日、法人は、法人の労働者代表者と「継続雇用制度の選定基準に関する協定書」（以下「選定基準協定書」という。）を締結した。選定基準協定書には、法人は、定年後も働くことを希望する者を老齢年金の支給開始月までは継続雇用するが、その翌月以降は、過去に懲戒処分を受けていないことや定年直前の人事考課で3以上の評価を得ていること等の選定基準のいずれにも該当する者について、1年毎の契約の更新により満65歳に達する日の属する年度の末日まで継続雇用するとの条文が含まれていた。
- (5) 25年4月1日、法人は、上記(4)の選定基準協定書の内容を踏まえて改正した就業規則及び嘱託職員就業規程を施行した（以下、改正した同規程を「25年嘱託規程」という。）。

3 法人における継続雇用の状況

- (1) 法人では、19年度には国語科の教員は3名在籍しており、同年度末にそのうちの1名が定年退職することが決まっていたが、20年度に向け、国語科の教員を新たに採用しなかった。そのため、20年4月1日、法人は、6年嘱託規程に基づき、20年3月31日に法人を定年退職した教員のC1（以下「C1」という。）を、学校のカリキュラム編成上の必要性から、常勤嘱託職員として1年間の契約期間で継続雇用した。C1の20年度の労働条件は、勤務時間や日数は定年退職前と変わらず、定年退職前と比べ、月額賃金は、約65.7パーセントに、年収は、約59.1パーセントに減額されていた。

21年度、法人は、国語科の教員を1名採用したため、国語科の教員は、C1を含め4名となった。法人は、C1に対し、21年度及び22年度は、嘱託職員（非常勤講師）として、23年度は、23年嘱託規程

に基づき短時間嘱託（非常勤講師）として契約を更新した。

C 1 の定年退職前及び継続雇用における労働条件は、表 1 のとおりである。

なお、C 1 は、定年退職前の 19 年 11 月 25 日には、年金の一部について受給開始年齢に到達していた。

表 1 C 1 の定年退職前及び継続雇用における労働条件の推移

雇用期間	雇用形態	週の授業時間	月額賃金	賞与（夏季及び冬季）	社会保険・雇用保険
定年退職前	正職員	14 時間	274,000 円	各 411,000 円	加入・適用
20. 4. 1～21. 3. 31	嘱託職員（常勤）	18 時間	180,000 円	各 135,000 円	加入・適用
21. 4. 1～22. 3. 31	嘱託職員（非常勤）	10 時間	84,600 円	無し	無し
22. 4. 1～23. 3. 31	嘱託職員（非常勤）	16 時間	135,500 円	無し	無し
23. 4. 1～24. 3. 31	短時間嘱託	18 時間	152,500 円	無し	無し

(2) 24 年 3 月 31 日、学校の校長であった B 3（以下「B 3 校長」という。）が、法人を定年退職した。同年 4 月 1 日、法人は、B 3 校長の役職及び職務内容を変更せず、常勤嘱託として継続雇用した。

B 3 校長の 24 年度の労働条件は、勤務時間や日数は変わらず、定年退職前に比べ、月額賃金は、約 67.7 パーセントに、年収は、約 69.8 パーセントに減額されていた。

法人は、B 3 校長との雇用契約を本件申立時までに 3 回更新しており、B 3 校長の定年退職前及び継続雇用における労働条件は、表 2 のとおりである。

表 2 B 3 校長の定年退職前及び継続雇用における労働条件の推移

	月額賃金	役職手当	賞与（夏季及び冬季）	社会保険・雇用保険
定年退職前	443,000 円	100,000 円	各 664,000 円	加入・適用
24. 4. 1～25. 3. 31	300,000 円	100,000 円	夏季 225,500 円 冬季 450,000 円	加入・適用
25. 4. 1～26. 3. 31	300,000 円	100,000 円	各 450,000 円	加入・適用
26. 4. 1～27. 3. 31	300,000 円	100,000 円	各 450,000 円	加入・適用
27. 4. 1～28. 3. 31	300,000 円	100,000 円	不明	加入・適用

- (3) 24年3月31日、学校の事務員であったC2（以下「C2事務員」という。）が、法人を定年退職した。同年4月1日、法人は、C2事務員の職務内容を変更せず、常勤嘱託として継続雇用した。

C2事務員の24年度の労働条件は、勤務時間や日数は変わらず、定年退職前に比べ、月額賃金は、約72.7パーセントに、年収は、約68.4パーセントに減額されていた。

また、法人は、C2事務員との雇用契約を本件申立時までに3回更新している。C2事務員の定年退職前及び継続雇用における労働条件は、表3のとおりである。

表3 C2事務員の定年退職前及び継続雇用における労働条件の推移

	月額賃金	賞与（夏季及び冬季）	社会保険・雇用保険
定年退職前	275,000円	各435,000円	加入・適用
24.4.1～25.3.31	200,000円	夏季150,750円 冬季301,500円	加入・適用
25.4.1～26.3.31	200,000円	各301,500円	加入・適用
26.4.1～27.3.31	210,000円	各316,500円	加入・適用
27.4.1～28.3.31	213,000円	不明	加入・適用

なお、16年改正高年法が施行されて以降、本件結審（28年1月15日）に至るまでの間に、法人では、A2らを除き6名の教職員が定年に達したが、そのうち3名の教員は継続雇用を希望しなかったため、継続雇用されたのは、C1、B3校長及びC2事務員の3名であった。

4 分会の結成及びその後の組合と法人の関係

- (1) 24年6月25日、法人は、A3に対し、戒告書を手交した。この際、法人は、A3に対し、9月からは授業から外す旨告げた。
- (2) 24年8月7日、A2、A3及びC3（以下「C3」という。）の法人の教員3名は、法人に対し定年延長等を求めるために組合に加入し、分会を結成した。同日、組合は、法人に対し、分会の結成を通知するとともに、A3に対する戒告処分を直ちに撤回し謝罪すること及び定年については65歳とすること等の要求事項を含む「要求書」及び「団体交渉申入書」と題する文書を送付した。

同月22日、法人は、組合に対し、事前交渉を開催し、団体交渉（以下「団交」という。）に応じる旨文書にて回答した。

- (3) 24年9月3日、法人は、A3に対し「戒告処分理由書」と題する文書を交付した。同文書には、同年6月25日付け戒告処分の理由として、同人は、生徒による評価が著しく不良であるにもかかわらず、改善に向けた努力が欠如しており、生徒による評価が過去3年間悪化傾向にある等と記載され、当該戒告処分の根拠となった生徒に対するアンケートの結果及び教員からの聞き取り調査の結果などの資料が付されていた。
- (4) 24年9月22日、C3が組合を脱退した。
- (5) 24年10月29日、組合と法人は、同年6月25日付けのA3に対する戒告処分が就業規則上の懲戒処分ではないこと等を確認する「協定書」を締結した。
- (6) 25年2月6日、組合は、法人に対し、①定年を65歳とすること、②継続雇用制度に関する労使協定を行う理由並びに過去の処分歴及び人事考課を継続雇用の条件とする理由の説明等を議題とする団交申入書を送付した。

同月に法人代理人となった弁護士B4（以下「B4弁護士」という。）は、同年3月1日、上記団交申入書に対し、①定年は延長しないこと、②労使協定を締結するのは、高年法に基づく継続雇用制度の高年齢者にかかる選定基準及び選定方法を明らかにするためであること、過去の処分歴や人事考課を継続雇用の条件とすることは合理的で何ら問題がないこと、組合が問題があると主張するならその法的根拠を文書で回答することを求めること等を記載した回答書を組合に送付した。

- (7) 25年3月6日、組合は、上記(6)のB4弁護士からの文書に対し、団交申入書を法人に送付した。その文書には、選定基準協定書についての説明を求める旨記載されていた。

同月21日、B4弁護士は、上記の選定基準協定書に関する、組合の説明要求に対して、文書で回答した。また、同文書には、法人としては、団交申入れを拒むものではないが、基本的には当該書面で足りると認識していること、また、それでも組合が団交開催を望むのであれば、その旨を文書で連絡願うこと等が記載されていた。

なお、組合は、団交開催を望む旨を記載した文書を送付しなかった。

- (8) 25年4月1日、法人の理事長B1（以下「B1理事長」という。）は、教職員に対する年度当初の訓示において、学校に意見をするときには退職届をもって述べるようにとの発言をした。

なお、B1理事長は、教職員に対する23年度及び24年度の年度当初の訓示でも、学校に対し意見を述べるなら辞めさせる旨発言していた。

- (9) 25年6月14日、組合は、継続雇用制度を議題とする団交開催を求めて、当委員会にあっせんを申請し、同年7月23日、組合及び法人は、同年9月末日までに団交を開催することとするあっせん案を受諾した。

組合と法人は、日程、場所等に関するやり取りの後、同年10月11日、上記のあっせん案に係る継続雇用制度等を議題とする団交を開催した。

- (10) 25年10月16日、A2は、B4弁護士に対し、「団体交渉の申し入れのご連絡について」と題する文書を送付した。その文書において、組合は同月24日の団交を要求するとともに、選定基準協定書の処分歴や人事考課の基準及び法人の決算内容等に関して質問し、同月21日までに文書で回答するよう要求した。

同月21日、B4弁護士は、組合に対し、上記の文書に記載された質問に回答する文書を送付した。その文書には、組合が議題として挙げている事項は、前回の団交で協議済みのもの又は団交の対象として適正性を欠くものが殆どであり、団交の必要性は認められない旨、及び法人の24年度の収支は約2,300万円の赤字である旨記載されていた。

- (11) 25年10月28日、組合は、法人に対し、開催日時を指定した団交申入書を送付した。

同月31日、法人は、組合に対し、ファクシミリで、校務があるため上記団交に出席できない旨回答した。

- (12) 25年11月6日、組合は、法人に対し、「労使懸案事項の解決」をすること等を求め、それに関する回答を同月12日までに団交を開催して提示するよう記載した要求書を送付した。

同月13日、B4弁護士は、組合に対し、上記要求書に対する回答として、「労使懸案事項」は存在しないと認識している旨等記載した文書を送付した。

- (13) 25年11月27日、組合は、法人に対し、開催日時を指定した団交

申入書を送付した。

同年12月3日、B4弁護士は、組合に対し、上記団交申入書に記載された議題については、検討した結果をA2に文書で送付する旨記載した文書を送付した。

- (14) 26年2月22日、組合は、法人に対し、開催日時を指定した団交申入書を送付した。

同月24日、B4弁護士は、組合に対し、法人は都合で上記団交に出席できない旨文書で回答した。

- (15) 26年3月3日、組合は、法人に対し、団交申入れを拒否しないことなどを求め、同月12日までに団交を開催して回答するよう求める要求書を送付した。

同月10日、B4弁護士は、組合に対し、上記要求書に対する回答として、法人は、①団交拒否をしたことはなく、今後もしない旨、②その他未解決の「労使懸案事項」は存在していないと認識しており、未解決事項があると主張するならば、具体的に書面にて明らかにするよう求める旨、③団交申入れを拒否するものではないが、基本的に書面で足りると認識しており、それでも組合が団交開催を望むならば、具体的理由を文書にて、B4弁護士宛て連絡するよう求める旨記載した文書を送付した。

なお、組合は、団交開催の必要性を記載した文書を送付しなかった。

- (16) 26年4月頃、法人では学校の図書室の鍵の置き場所が、職員室の入口からB5教頭（以下「B5教頭」という。）の机の横に変更された。

なお、A2らは、それから27年3月31日までの間に、図書室の使用を申し出たことはなかった。

- (17) 26年6月9日、組合は、法人に対し、開催日時を指定した団交申入書を送付した。

同月17日、B4弁護士は、組合に対し、法人は都合で上記団交に出席できない旨文書で回答した。

- (18) 26年6月17日、組合は、法人に対し、「労使懸案事項の解決」等を議題として団交の開催を求める要求書を送付した。

同月27日、B4弁護士は、組合に対し、「労使懸案事項」の具体的内容を明らかにするよう求める旨記載した文書を送付した。

なお、組合は、「労使懸案事項」の具体的内容を記載した文書を送付し

なかった。

- (19) 26年7月5日、組合は、法人に対し、「60歳以降の賃金及び労働諸条件」等を議題とする団交申入書を送付した。

同月18日、B4弁護士は、組合に文書を送付した。その文書には、法人は、団交を拒否する意思はないが、27年4月1日以降のA2らの賃金、労働諸条件については、雇用契約書案を現在作成中であり、秋頃には提示する予定である旨、提示後に必要であれば、ほかの議題と併せて組合と話し合うのが効率的である旨記載されていた。

- (20) 26年10月28日、組合は、法人に対し、開催日時を指定した団交申入書を送付した。

同月30日、B4弁護士は、組合に対し、法人は都合で上記団交に出席できない旨文書で回答した。

なお、組合と法人の間では、25年10月11日の団交以降、26年12月8日（後記第2の7（2））まで団交は開催されなかった。

5 A2らの担当業務の状況

- (1) 25年1月頃、A3が、家庭の事情から授業を休みがちになった。B3校長は、A3に対し、家庭の事情を考え、授業を外れてはどうかと打診し、同人は授業を外れることを了承した。同月21日、法人は、A3に対し、同年4月より退学防止研究室室長に任命する旨の校長名の任命書を交付した。

同年1月25日、A3は、同室長として誠心誠意職務を全うすることを誓約する旨記載された「受領書」を法人に提出した。

- (2) 25年4月1日、A3は退学防止研究室室長に就任した。A3の賃金や勤務時間は、それまでと同じであった。

なお、A3はこれ以降定年退職する時まで授業を受け持たなかった。

また、A3から、国語科の授業に復帰したいとの希望も出されなかった。

- (3) 学校では、特別選択授業と称する仕組みを設定し、週に2時間程度については、予め設けられた複数の講座から生徒が希望するものを受講できることとしていた。

この特別選択授業の対象講座としてどのようなものを設けるかについ

ては、毎年度、受講者数の推移や各講座の必要性を判断材料として、校長、教頭及び事務長が協議をして決定していた。

A 2 が担当する福祉の講座の受講生は、「ホームヘルパー 2 級講座」として実施していた 2 2 年度には 3 3 名いたが、「ヘルパー講座」に変更した 2 4 年度は 1 7 名となった。

また、2 5 年度、国が、介護業務従事者に係る研修・資格の見直しを行い、訪問介護員 2 級（ホームヘルパー 2 級）研修を廃止し、新たに介護職員初任者研修（以下「初任者研修」という。）を設置した。

学校は、2 5 年度から福祉の講座を「初任者研修講座」に変更したが、生徒は、学校の同講座を受講しなくとも、3 年次の夏季休暇期間に校外で研修を受講すれば初任者研修の修了証を得ることができた。

学校の福祉の講座の受講生は、2 5 年度は 1 0 名、2 6 年度は 1 5 名と推移した。

- (4) 2 6 年度、A 2 の担当した教科等は、社会科 1 4 時間、福祉の講座 2 時間、停学指導（停学中の生徒が登校して自習する際に指導する業務）4 時間となっていた。

なお、停学指導は、週に 4 0 時間設定されており、1 時間につき教員 1 名が配置されていた。2 6 年度においては、国語科、理科、英語科の教員は停学指導に全く従事しなかったが、社会科の教員は、体育の授業も受け持つ 1 名を除き、1 名は 1 週 7 時間、残る 2 名は 1 週 4 時間停学指導に従事した。

6 本件継続雇用条件の提示等

- (1) 2 6 年 4 月頃、法人は、A 2 らに対し、定年退職及び継続雇用に関する通知文書を発した。その文書には、2 7 年 4 月 1 日以降の継続雇用の希望の有無を、添付された「再雇用希望申告書」によって明示し、2 6 年 5 月 3 0 日までに法人に提出するよう記載されていた。「再雇用希望申告書」には、「A 平成 2 7 年 4 月 1 日～平成 2 8 年 3 月末日まで再雇用を希望する」、「B 平成 2 7 年 4 月 1 日～平成 2 8 年 3 月末日まで再雇用を希望しない」の二つの選択肢と日付、氏名を記入する欄等が記されていた。
- (2) 2 6 年 5 月 1 4 日、A 2 らは、法人から示された「再雇用希望申告書」

ではなく、同申告書の二つの選択肢を「A 平成27年4月1日以降の再雇用を希望する」、「B 平成27年4月1日以降の再雇用を希望しない」に改めた様式を作成し、それぞれ「A」を丸で囲んで、署名、押印して法人に提出した。

(3) 26年5月又は6月、法人は、27年度の福祉の講座に用いる教科書を発注した。

(4) 26年10月14日、法人は、A2らに対して「再雇用の条件について」と題する文書及び「雇用契約書」(以下「本件雇用契約書」という。)を提示した。

法人が、A2らに提示した文書の抜粋は、次のとおりである。

①A2に対する「再雇用の条件について」(抜粋)

再雇用後は(平成27年4月～平成28年3月まで)嘱託職員就業規定^(ママ)第4条の短時間嘱託職員(非常勤講師)として週10時間、社会科授業の担当を予定しております。平成27年4月以降の常勤職員が行う授業時間数との関係で、貴殿に行っていただく時間は週10時間で足りると判断しておりますし、法人は赤字経営であり、これ以上の授業時間は考えておりません。

尚、詳細につきましては雇用契約書に記載しております。

②A3に対する「再雇用の条件について」(抜粋)

再雇用後は(平成27年4月～平成28年3月まで)嘱託職員就業規定^(ママ)第4条の短時間嘱託職員として週10時間、退学者の原因究明とその集約業務を予定しております。同業務は週10時間でこなせるものですし法人は赤字経営であり、これ以上の業務は考えておりません。

尚、詳細につきましては雇用契約書に記載しております。

③「雇用契約書」(抜粋)

雇用期間	27年4月1日から28年3月31日まで	
勤務場所	(B2高等学校の住所)	B2高等学校
所定労働時間	週10時間の勤務形態とする	
賃金・手当	1基本賃金	84,600円/月

2 諸手当	通勤手当	通勤手段・経路の届出書に基づき支給する
3 賞与		無
4 退職金		無
5 その他	社会保険加入	無
	雇用保険適用	無

(5) 定年退職前のA2らの月額賃金は、約40万円、賞与は、夏季及び冬季各60万円程度であった。

法人が上記(4)で提示した基本賃金84,600円は、定年退職前の月額賃金の約21パーセントに当たり、賞与も支給されないことから、年収では約17パーセントとなるものであった。

また、当該金額は、25年嘱託規程5条に規定されている短時間嘱託の時給の上限である2,900円に、週当たりの時間数である10を乗じ、文部科学省が全日制の課程における各教科・科目及びホームルーム活動の授業は、年間35週行うことを標準としていることから35を乗じて、それを1年間の月数である12で除して算出されたものであった。

(6) 法人は、14年度以降赤字を計上していた。法人の24年度から26年度までの「要約消費収支計算書」において、収入から支出を差し引いた金額は、24年度が△3,738万4,000円、25年度が△4,905万5,000円、26年度が△2,610万3,000円であった。

(7) 26年12月、法人は、特別選択授業で、27年度には福祉の講座を行わないことを決定し、教科書の発注を取り消した。なお、同年5月ないし6月に発注していた教科書は、違約金を支払う必要はなく、いつでも取り消すことができた。

7 本件継続雇用条件提示後の組合と法人の関係

(1) 組合は、法人に対し、26年11月6日、「労使懸案事項の解決」等を求めて団交開催を求める要求書を、及び同月7日、60歳以降の賃金、労働諸条件についての議題を含む団交申入書を送付した。

(2) 26年12月8日、組合と法人は、A2らの継続雇用等を議題とする第1回団交を開催した。法人は、本件継続雇用条件を提示した理由につ

いて、「再雇用の条件に付いて」に記載した理由のほか、二人には退職金が支払われること、週10時間の勤務であり他校等で兼業することも可能であること等を説明した。

組合は、団交で、生活保護以下の賃金では生活ができないこと、他の高校や法人でもこのような賃金は例がないこと、授業の合間にほかでアルバイトをすることは不可能であること等主張し、賃金の改善、賞与の支給等を要求したが、法人は、提示した労働条件は変更しない旨述べた。

(3) 27年1月28日、組合と法人は、A2らの継続雇用等を議題とする第2回団交を開催した。

(4) 組合は、法人に対し、27年2月28日、継続雇用等を議題とする団体交渉申入書を、同年3月3日、要求書を送付した。同要求書には、「1、定年を無条件65歳とすること。2、貴法人が提案している60歳以降の継続雇用に関して生活保護以下の低賃金という不合理な提案について撤回すること。(中略)9、労使懸案事項を解決すること。」という要求事項が記載されていた。

(5) 27年3月9日、B4弁護士は、組合に対し、上記(4)の同年2月28日付け及び同年3月3日付け組合の文書に対する回答の文書を送付した。その文書では、

「2 労働諸条件改善要求について

(1) 定年

両組合員は平成27年3月末日をもって定年退職となります。
60歳定年を変更することはありません。

(2) 提案の撤回

再雇用については既に平成26年12月8日および同27年1月28日と2回に渡って団交を行ない、法人としては既提示額を変更する意思はありません。

(中略)

(9) 労使懸案事項

労使懸案事項は存在しないと考えております。貴組合が労使懸案事項と考える事項を明示願います。

3 団体交渉について

要求書についての回答は以上の通りです。再雇用については既

に条件提示し、団交も2回行い、法人としては条件を変更する意
思はなく、改めて団体交渉を開催する必要性は疑問」

であるとしながら、第3回団交に応じる旨記載されていた。

- (6) 27年3月9日、法人は、A2らに対し、本件雇用契約書の提示内容
に対する諾否の回答期限を同月20日17時までとし、文書によりB3
校長に回答するようそれぞれに文書を発した。
- (7) 27年3月13日、組合と法人は、A2らの継続雇用を議題とする第
3回団交を開催したが、法人は、本件継続雇用条件の変更に応じず、団
交は短時間で終了した。
- (8) 27年3月16日、組合は、法人に対し、「早期解決申入書」と題する
文書を発した。同文書には、本件継続雇用条件に客観的合理性はなく、
到底社会通念上相当として是認できるものではない旨、労使の団交で誠
意を持った対応を行い、早期に解決することを強く申し入れる旨記載さ
れていた。また、同日、A2らはそれぞれ、法人に対し「雇用継続申入
書」と題する文書を発した。その文書には、継続雇用する場合の労働条
件について、60歳から65歳までの間、60歳時の賃金及び賞与の8
割から10割の範囲で合意することを要求し、団交の場での協議による
解決を求める旨記載されていた。
- (9) 27年3月18日、B4弁護士及びB6弁護士は、法人の代理人とし
て、組合に対し、3回の団交を経て、労使の見解が平行線であることは
明白であるとして、27年度の運営計画立案の都合上、回答期限（同月
20日17時）を変更することはできない旨通知した。

しかし、A2らは、法人に対し、諾否を回答する文書を提出しなかつ
た。

- (10) 27年3月31日、A2らは、法人を定年退職となり、同年4月24
日、法人は、退職金として、A2に対し19,625,000円を、A3
に対し17,500,000円を、支給した。
- (11) 27年4月7日、A2は、学校法人C4の非常勤講師として、1週当
たり17時間の勤務で月額賃金190,400円、期間は28年3月18
日までとする雇用契約により勤務を開始した。

27年5月18日、A3は、同年3月23日以降うつ病により勤務に
服することができなくなったとして、日本私立学校振興・共済事業団に

対し、同年4月1日から同月30日までの期間について傷病手当金を請求した。なお、同人は、本件第1回審問（27年11月13日）において、傷病手当金を8月分まで受給した旨述べている。

- (12) 27年度の社会科の授業は、26年度から引き続き雇用されている3名の教員が分担して行っており、特別選択授業として行われていた福祉の講座は廃止された。

また、27年度の退学防止の研究業務には、理科の教員が、授業の傍ら1週当たり7、8時間程度従事している。

なお、27年度、国語科では、教員が1名退職したことに伴い、新たな教員が1名採用された。

- (13) 27年4月30日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判断及び法律上の根拠

1 申立人の主張

(1) 不利益性について

ア 本件継続雇用条件の月額賃金84,600円は、定年退職前の約21パーセント、年収では賞与がなくなることから17パーセントとなるもので、著しく低額で生活のできない金額であり、高年齢者の生活の安定等を定めた高年法の趣旨を逸脱している不合理な条件である。

イ ほかの私立高校の継続雇用のアンケート調査によれば、賃金の水準は、定年退職前の50パーセント以上である高校が回答校の約8割を占め、申立人が聞き取りを行った学校の近隣の高校においても、同水準は定年退職前の50パーセントから100パーセントである。

ウ 法人における過去の例と比較しても、C1は、継続雇用2年目以降非常勤となったが、1年目は常勤であり、賃金水準は定年退職前の65.7パーセント、賞与は30.6パーセントであった。

B3校長は、常勤で、基本給の月額が定年退職前の67.7パーセント、役職手当10万円は減額なしで賞与もあり、社会保険にも加入している。

C2事務員も、常勤で、月額賃金が定年退職前の72.7パーセントであり、賞与もあり、社会保険にも加入している。

(2) 本件継続雇用条件を提示した理由について

ア 本件継続雇用条件を提示した理由について

被申立人は、法人の赤字が膨らまないよう、月額84,600円という賃金額を決めた旨主張するが、申立人組合員のみ到低い雇用条件を提示したことに合理的理由はない。

また、被申立人は、A3は国語科の教員として適性に欠けていた、A2は人事評価が低いなどと主張するが、事実無根である。

さらに法人が、27年度から福祉の講座を実施しなくなったのは、A2に週10時間以上勤務させないためであり、そのことは、26年6月に福祉の教科書を発注していたにもかかわらず、27年になって突然講座を廃止したことからも明らかである。

加えて、27年4月から国語科の非常勤講師を1名雇用したにもかかわらず、法人が、A3に対し、退学防止研究の業務しか提示せず、国語科の授業を担当させようとしなかったことは、組合員を法人から放逐しようとしたことを示すものである。

イ その他の不当労働行為意思が推認される事実について

法人が、組合及びA2らを敵視していたことは、以下のとおり明らかである。

(ア) 法人は、継続雇用等に関する組合の団交申入れに対して団交拒否を続け、本件継続雇用条件提示後、ようやく開催された3回の団交においても同条件を一切変更しないという頑なな態度を繰り返した。

(イ) 24年8月、法人の教頭が、教員のC5（以下「C5」という。）に対して「野球部の監督への復帰は労働組合に入れないと思え。」と発言した。

(ウ) 25年4月以降、法人は、A3を授業から外し、退学防止研究室室長の業務しか受け持たせなかった。

(エ) 25年4月1日、法人のB1理事長が訓示において、威圧的な発言をした。

(オ) 組合結成前、図書室は自由に使用できていたが、26年4月からは組合員に自由に使わせないため、教頭の許可が必要となった。

(3) 総括

A2らに対する本件継続雇用条件の提示は、不利益取扱いであることは明白であり、また、組合の撲滅を企図した不当労働行為である。

2 被申立人の主張

(1) 不利益性について

ア 月額84,600円の算出基礎である時給2,900円は、法人の25年嘱託規程における最高額であり、過去にC1が短時間嘱託として継続雇用された時の時給単価と同じであることから、週10時間の勤務時間に対して月額84,600円が支給されることは、何ら不当ではない。

また、A2らは、61歳の誕生日の翌月からは年金が支給され、週2、3日の勤務のほかは兼業もできた。

イ 申立人が引用するアンケート調査は、調査対象の1,066校のうち、まともに回答した高校がわずか120校であることから、その結果から結論を導くことは適当ではない。

ウ 申立人が継続雇用の例としているB3校長は、特別職であり、C2事務員についても教員ではないことから、A2らと比較するのは適当でない。なお、B3校長及びC2事務員は定年退職の前後での職務内容が同一であるが、月額賃金は大幅な減額となっている。法人に継続雇用された教員は、非組合員であるC1のみであるところ、同人は、継続雇用1年目は常勤嘱託であったが、賃金は定年退職前と比較すると大幅な減額になっている。また、継続雇用2年目には、本件継続雇用条件と同じく、週10時間勤務、月額賃金84,600円で雇用されていた事実は、本件継続雇用条件の提示が、不当労働行為に該当しないことを示すものである。

(2) 本件継続雇用条件を提示した理由について

ア 本件継続雇用条件を提示した理由について

高年法が求めているのは継続雇用制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けているものではない。また、同法に基づく指針により、法人は、定年退職者の継続雇用に当たって、業務量、本人の能力や法人の経営状況等を考慮して、合理的な裁量の範囲内で雇用条件を定めており、本件継続雇用条件は、以下のとおり、十分な合理性がある。

法人は、赤字状態が今後も継続することが予想されることから、A2らに対して多額の給与を支払うのは相当ではない。

A 2 は、26 年度までは福祉及び社会科の授業を担当していたが、福祉の講座は、受講者数の減少や初任者研修の修了証取得には必ずしも学校での講座の受講の必要がないことから、27 年度の特別選択授業の科目として実施しないこととしたものである。また、社会科の教員は3 名が適正人数であるところ、26 年度には教員が4 名いたことから、27 年度に A 2 を本件継続雇用条件で雇用しようとしたことは不当ではない。

また、A 3 は、国語科の教員としての評価が低かったため、25 年4 月から法人の退学防止研究室室長としたが、その後退学者の数が減少し、同業務の重要性及び業務量が減少したことから、27 年度は週10 時間程度従事すれば足るもので、実際、理科の教員が授業を担当しながら同室長として週7 時間から8 時間程度同業務に従事した。

イ その他の不当労働行為意思が推認される事実について

申立人が主張する事項は、以下のとおり、法人が、本件継続雇用条件を提示したことと何ら関係がない。

(ア) 法人は、組合からの団交申入れ等に対しては、文書回答するとともに、組合が団交を望む場合には応じるので連絡するよう促したが、組合から返答はなかった。また、法人は、本件継続雇用条件に関する3 回の団交において、誠実に対応している。

(イ) 法人の教頭が C 5 に対して、当該発言を行った事実はない。

(ウ) A 3 の退学防止研究室室長への任命には合理的な理由がある。

(エ) B 1 理事長の当該発言は、組合を意識したものではない。

(オ) 図書室の使用を許可制にした事実はない。

(3) 総括

本件継続雇用条件の提示が、不当労働行為と認められる余地はないし、不当労働行為であることを示す証明は一切なされていない。

3 当委員会の判断

(1) 不利益性について

ア 法人の継続雇用制度の内容については、前記第2 の2 のとおり、就業規則及び嘱託職員就業規程に規定されており、継続雇用制度の形態として「常勤嘱託」と「非常勤又は短時間嘱託」とが予定されていたが、その選定の基準についての定めはなかった。

そして、それぞれの労働条件についても、一定の定めはあるものの、賃金や「非常勤又は短時間嘱託」の就業時間等の具体的な内容については、「理事長が個別に決定する」ものとされていた。

そのような法人の継続雇用制度の中で、16年改正高年法の施行（18年4月1日）以降本件結審時（28年1月15日）までの間において、実際に継続雇用された教職員は、20年度から23年度にかけて継続雇用された教員のC1、24年度以降結審時においても継続雇用されているB3校長及びC2事務員の3名（以下「C1ら3名」という。）がいるが、同人らは、いずれも継続雇用初年度は「常勤嘱託」として雇用され、月額賃金でみると、定年退職前の65パーセントから72パーセント程度の賃金が支給されている（前記第2の3）。これに比べ、A2らに対して提示された、「短時間嘱託」として定年退職前の21パーセント程度の賃金が支給されるという本件継続雇用条件は、大きく下回っていた。

さらに、B5教頭は、本件の審問において、法人は赤字経営であることから、月額賃金84,600円を法人の継続雇用制度における最低限の金額としていると証言しており、法人は、本件継続雇用条件を法人の継続雇用制度における最も低い条件と位置付けていた。

イ また、高年法では、継続雇用後の賃金等の労働条件については、基本的に当事者の自治に委ねる趣旨であることが認められ、事業主は、労働者の意欲と能力に応じた多様な希望を踏まえて、合理的な裁量の範囲で条件を提示することができる。しかし、提示された継続雇用後の労働条件が、具体的状況に照らして、労働者に継続雇用後も勤務を継続する意思を削がせるような労働条件であるときは、高年齢者の安定した雇用の確保の促進という同法の趣旨に抵触するものといわざるを得ない。

本件のように、業務量、本人の能力や法人の経営状況等を考慮して継続雇用の労働条件を個別的に決定する制度の下においては、労働者の多様な希望への対応が可能であるところ、労働者が従前どおりの勤務を希望する場合において、労働者に提示された労働条件が、従前と比較して月額賃金の21パーセント程度、年収ベースでみると17パーセント程度となる月額84,600円という著しく低いものであるときは、合理的な理由が認められない限り、同法の趣旨に抵触するというべきである。

ウ 以上のことからすると、A2らに提示された本件継続雇用条件は、ほ

かの継続雇用された教職員の雇用条件及びA 2らの定年退職前の雇用条件と比較して大きな格差があり、合理的な理由が認められない限り、経済的に不利益な取扱いであることは否定できない。

(2) 本件継続雇用条件を提示した理由について

次に、法人のA 2らへの本件継続雇用条件提示が、A 2らが組合員であること又は組合の正当な行為を行ったこと等を理由として行われたものであるか否か、すなわち、法人の不当労働行為意思によって行われたといえるかについて検討する。

ア 法人が本件継続雇用条件を提示した理由について

被申立人は、定年退職者の継続雇用に当たり、業務量、本人の能力や法人の経営状況等を考慮して、合理的な裁量の範囲内で雇用条件を定めている旨主張する。

そこで、まず、法人における継続雇用の在り方をみた上で、法人がC 1ら3名に対して提示した継続雇用条件について検討し、それらを踏まえて、法人が本件継続雇用条件を提示した理由について検討する。

(ア) 法人の継続雇用の在り方について

法人のB 5教頭は、教員が定年退職する場合に、カリキュラム編成上、当該定年退職者がそれまで担っていた授業及び校務をほかの教員で行えない場合は「常勤嘱託」として雇用できるが、ほかの教員で行える場合は、「非常勤又は短時間嘱託」として雇用する旨、そのような対応は、法人が14年度以降赤字であることから、人件費の負担を抑制するためである旨証言している。

法人以外の学校法人においても、教員については、始業時から終業時までの時間をもって労働時間が設定され、授業以外の校務も担当する常勤の教員と、授業のみを担当する非常勤の教員が存在することは、一般に認められる。

また、授業のみを担当する非常勤の教員の労働時間については、一般企業や学校における教員以外の職種等の労働者の労働時間が、通常、始業時から終業時までの時間をもって定められるのと異なり、週の総授業時間のうち、受け持つ授業時間数によって決定されることも見受けられるところである。

そして、法人の継続雇用制度における賃金設定についてみると、「常

勤嘱託」については、労働時間が定年退職前と同じであることから、定年退職前の7割程度となっているのに対して、「非常勤又は短時間嘱託」については、担当する授業時間数のみが労働時間とされ、校務等の労働時間が定年退職前に比べて大幅に減ることから、「常勤嘱託」よりも賃金が低くなっていることが認められる。

以上のことを前提に、法人が、C1ら3名及びA2らの継続雇用条件を設定した理由について検討する。

(イ) C1ら3名について

C1の継続雇用の1年目(20年度)において、国語科を担当する教員は定年退職前(19年度)と同じ3人の体制であったこと(前記第2の3(1))からすると、C1を国語科の授業及び校務を行う「常勤嘱託」として定年退職前と同等の勤務時間・日数で継続雇用したことは、カリキュラム編成等の必要性に基づくものであったと認められる。また、C1の継続雇用2年目から4年目にかけて(21年度から23年度まで)、国語科の教員が1名増員され、4人の体制になったことに伴い、同人を「非常勤又は短時間嘱託」とした上で、年度ごとに異なる授業時間数を担当させたことは、年度ごとの国語科の授業のカリキュラム編成に応じた変動であったとみることができる(なお、同人の21年度における継続雇用条件は、A2らに提示されたものと同一である。)

また、雇用条件について、C1は「常勤嘱託」であった20年度は、定年退職前の65.7パーセントの月額賃金であったが、21年度及び22年度は「非常勤嘱託」、23年度は「短時間嘱託」となり、1週当たりの授業時間で算定した月額賃金となっている。

次に、B3校長については、法人が学校運営上の必要性を認めて定年退職後も引き続き学校の校長として雇用することとし、校長としての職務内容を踏まえて同人を「常勤嘱託」としたと認められ、また、C2事務員についても、その職種、業務内容から、法人が、同人を「常勤嘱託」とし、定年退職前と同様の労働時間を設定したものであり、それぞれの取扱いには相応の理由が認められる。

(ウ) A2について

申立人は、法人のA2に提示した本件継続雇用条件が、労組法7条

1号にいう不利益な取扱いに当たる理由として、法人が、A2に授業を10時間しか持たせないようにする目的で、27年度の福祉の講座を廃止したと主張する。しかし、初任者研修の修了証取得に、福祉の講座を必ず受講する必要はないこと及び直近3年間でみると学校の福祉の講座の受講者数が10名ないし17名と、22年度当時に比べかなり少ない人数で推移していること（前記第2の5（3））からすれば、申立人の主張するような目的で、法人が27年度の福祉の講座を廃止したとみることはできない。

次に、社会科についてみると、26年度は教員4名が在籍しており、国語科など全く停学指導が割り当てられていない教科がある一方で、社会科の教員らに対しては、週40時間の停学指導の時間数のうち週15時間と全体の3分の1以上が割り当てられていること（前記第2の5（4））、また、A2が継続雇用されなかった27年度には、26年度から引き続き勤務している3名の教員だけで社会科の授業が行われていること（前記第2の7（12））、法人は、14年度以降赤字を計上しており本件継続雇用条件を提示した当時には、約5,000万円の赤字（25年度決算）が判明していたこと（前記第2の6（6））を考慮すると、法人が、カリキュラムの編成に当たって、A2に対し、本件継続雇用条件を提示したことは、担当できる科目がある程度限定される教員を雇用して運営される学校という経営形態の中ではやむを得なかったと認められる。

(エ) A3について

申立人は、法人のA3に提示した本件継続雇用条件が、労組法7条1号にいう不利益な取扱いに当たる理由として、法人が、27年4月から国語科の非常勤講師を1名雇用したにもかかわらず、A3に対し退学防止研究の業務しか提示せず、国語科の授業を担当させようとしなかったことは、組合員を法人外へ放逐しようとしたことを示すものである旨主張する。

しかし、A3は、25年1月頃、法人から、同人の家庭の事情に配慮し、授業を外れることについて打診された際、これを了承し、同年4月1日、退学防止研究室室長に就任した際も職務を全うする旨誓約しており（前記第2の5（1））、さらに、25年度及び26年度にお

いて、同人は退学防止研究室室長として国語科の授業から外れていたが、そのことについて、同人及び組合は、法人に対し何らの抗議も行っておらず、同人から国語科の授業に戻りたいとの希望も出されていないこと（前記第2の5（2））からすると、法人が、同人に、継続雇用に際しての業務として、国語科の授業を担当させることを示さなかったとしても合理性を欠くとはいえない。

このことに加えて、退学防止研究業務については、27年度は理科の教員が授業を行いながら週7時間から8時間程度従事していること（前記第2の7（12））、及び法人が赤字を計上していたという経営上の問題も考慮すると、法人がA3に対し、週10時間勤務とする本件継続雇用条件を提示したことは、やむを得なかったと認められる。

(オ) 小括

以上のことからすれば、法人は、定年退職者の継続雇用の条件については、就業規則等に定める継続雇用制度の範囲内でその都度、業務量、本人の能力及び法人の経営状況等に応じて定めていたということができ、特に、教員については、授業及び校務の実施体制上の必要性に応じて、「常勤嘱託」とするか「非常勤又は短時間嘱託」とするかを決定するとともに、授業のみを担当させる後者については、定年退職する教員が担当できる授業科目の年度ごとの実施体制等を考慮して、担当する授業時間数を決定していたとみることができる。

そして、A2らの継続雇用条件も法人のそのような方針に沿って決定されたものとみることができ、非組合員である教員のC1についても同様である。

これに対して、B3校長やC2事務員については、定年退職を機に、それまでの業務量が著しく減少するとは考えられないことからすると、教員とは異なり、勤務時間や日数を定年前と同様の取扱いとすることに一定の合理性が認められる。

したがって、法人が、A2らに対して本件継続雇用条件を提示したことについては、カリキュラム編成等の学校運営における合理的な理由に基づくものであったと認められる。

イ その他の不当労働行為意思が推認される事実について

申立人は、法人が、A2らが組合員であること若しくは組合活動をし

たことを理由として本件継続雇用条件を提示したと主張し、そのことを示す事実として、前記第3の1(2)イ(ア)から同(オ)のとおり主張するので、以下検討する。

(ア) 福岡労委あっせん案に係る25年10月11日の団交(前記第2の4(9))後、組合が10回程度団交を申し入れている(前記第2の4(10)から同(15)、及び同(17)から同(20))のに対し、法人は、組合の要求事項等に対する法人の回答は文書にて交付済みであるため団交開催の必要性は認められない旨及びそれでも団交開催を希望する場合は、その具体的理由を明示して文書で法人に連絡することを求める旨を回答書に記載する(前記第2の4(15))などしており、その対応に問題がないとはいえない。

しかし、法人が「労使懸案事項」の具体的内容を書面で明らかにするよう求めたことに対して、組合がその内容を具体的に示して回答した事実は認められないこと(前記第2の4(15)及び同(18))、また、法人は、本件継続雇用条件を議題とする団交には応じていることからすると(前記第2の7(2)、同(3)及び同(7))、26年12月8日の本件継続雇用条件を議題とする第1回団交までに団交が開催されていなかったことをもって、法人が組合を敵視して団交に応じなかったとみることはできない。

また、使用者は、組合との団交に誠実に応じる義務を負うものの、組合の要求自体に譲歩する義務はないことからすれば、本件継続雇用条件を議題とする3回の団交において、法人が提案した本件継続雇用条件を変更しなかったことを法人の組合敵視の表れとみることも困難である。

(イ) B5教頭が、C5に対して申立人が主張するような発言を行ったと認めるに足りる疎明はなされていない。

(ウ) 法人が、A3を授業から外し、退学防止研究室室長に任命したことについては、同人の家庭の事情への配慮が理由であると同人が証言していること、学校からの意向確認に対し、同人も了解していること(前記第2の5(1))、その際、法人は、同人の賃金の減額を行っていないなど労働条件が変更されていないこと(前記第2の5(2))を考慮すると、このことをもって組合を敵視しているとはいえない。

(エ) B 1 理事長が、2 5 年度の年度当初の訓示において、申立人が主張するような発言を行った事実は認められるが、A 2 らが組合に加入する以前の 2 3 年度及び 2 4 年度の年度当初の訓示においても 2 5 年度と同じ趣旨の発言をしており（前記第 2 の 4 (8)）、また、組合を名指しした発言でもないことから、B 1 理事長の発言が、組合を敵視した発言であるとまではいえない。

(オ) 2 6 年 4 月頃から学校の図書室の鍵の置き場所が変更された事実は認められる（前記第 2 の 4 (16)）ものの、そもそも A 2 らは利用の申出をしたことがなく、使用するために B 5 教頭の許可が必要になったと認められる疎明はない。

以上のとおり、申立人が主張する事実は、いずれも事実として認められないか、事実として認められるものも、それをもって、法人が本件継続雇用条件を提示したことが組合嫌悪の意思によることを示すとは認められない。

(3) 総括

法人が、A 2 らに対して本件継続雇用条件を提示したことは、前記第 3 の 3 (1) のとおり、ほかの継続雇用された教職員の雇用条件と比べて、経済的に不利益な取扱いであることは否定できない。

しかしながら、前記同 (2) アのとおり、法人が本件継続雇用条件を提示したことには、学校の運営上合理的な理由が認められ、また、非組合員にも本件継続雇用条件と同一の条件で雇用された事例があり、さらに、前記同 (2) イのとおり、申立人が主張する各事実は、いずれも事実として認められないか、認められるものについても、それをもって、法人が本件継続雇用条件を提示したことが組合嫌悪の意思によることを示すとは認められない。

以上のことを併せ考えると、法人が、A 2 らに対し本件継続雇用条件を提示したことは、組合員であること又は組合の正当な行為を理由としてなされたものとは認められないから、労組法 7 条 1 号には該当せず、また同条 3 号にも該当しない。

4 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法 2 7 条の 1 2 及び労働委員会規

則 4 3 条に基づき、主文のとおり命令する。

平成 2 8 年 4 月 1 5 日

福岡県労働委員会

会長 後藤 裕 ⑩