

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 学校法人 Y
代表者 理事長 B₁

再審査被申立人 X 組合
代表者 執行委員長 A₁

上記当事者間の中労委平成27年（不再）第22号事件（初審北海道労委平成26年（不）第2号事件）について、当委員会は、平成28年7月20日第227回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員中窪裕也、同山下友信、同植村京子、同沖野眞已出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件初審命令主文第1項及び第2項を取り消し、これに係る本件救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要等

学校法人 Y（以下「法人」という。）が運営するC₁大学（以下「大学」という。）において、期限付きの教授として勤務していたA₂（以下「A₂組合員」という。）及びA₃（以下「A₃組合員」といい、A₂組合員とA₃組合員を併せて、以下「両組合員」という。）は、法人から、平成25年3月31日（以下「平成」の年号は省略する。）以降再雇用しない旨の通告を同月初旬までに受けたことから、同月18日、X組合（以下「組合」という。）に加入した。

本件は、両組合員の雇止めを議題とする25年4月11日及び同年5月23日の団体交渉（以下「団交」といい、上記各団交を順に「第1回団交」、「第2回団交」、両団交を併せて「本件団交」という。）において、両組合員を再雇用しなかった理由等について事実と異なる説明を行ったこと、B₁法人理事長兼大学学長（以下「B₁理事長」という。）、B₂大学C₂学部学部長（25年3月31日をもって大学を退職。以下「B₂学部長」という。）、B₃同学部C₃学科学科長（同日をもって同学科長を退任。以下「B₃学科長」という。）の3名を本件団交に出席させなかったこと等が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、組合が26年1月21日、北海道労働委員会（以下「北海道労委」という。）に救済申立てを行った事件である。

なお、組合は、本件救済申立て当初、法人が25年3月31日付けで両組合員を雇止めとしたことについても、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして救済を求めているが、本件初審の審査中である26年6月4日、当該部分についての救済申立てを取り下げた。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 両組合員の雇止めを議題とする団交に誠実に応じること
- (2) 上記(1)に関する文書揭示

3 初審命令及び再審査申立ての要旨等

北海道労委は、27年4月24日付け命令（同年5月8日交付）をもって、法人が本件団交において両組合員を再雇用しなかった理由について事実在即した十分な説明を行わなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、法人に対し、誠実団交応諾及び文書揭示を命じ、その余の申立てを棄却した。

法人は、同年5月22日、上記初審命令を不服として、初審命令の救済部分の取消し及びこれに係る本件救済申立ての棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。組合は、再審査を申し立てていない。

なお、法人は、同月15日から10日間、法人校舎の正面玄関に、初審命令主文第2項で命じられた内容の文書を掲示した。

4 本件の争点

本件団交における法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

法人は、本件団交において事実と異なる説明をしたり、十分な説明を行わないなど、不誠実な交渉態度に終始しているから、本件団交における法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(1) 両組合員の雇用契約

両組合員は、その採用面接時に、B₄法人事務局長（法人事務局学務部長を兼務。以下「B₄事務局長」という。）から、特段の事情がない限り68歳まで勤務できると説明されたのであるから、本件団交における法人の説明は事実と異なる。

(2) 両組合員の再雇用を審議した理事会及び人事調書の作成経過

ア 法人は、第1回団交において、両組合員を再雇用しないことを決定

したのは24年12月18日の法人の理事会（以下「24. 12. 18理事会」という。）であると説明した。

しかし、同理事会では、B₂学部長などから両組合員の再雇用を求める発言があり、両組合員の人事は保留となったのであるから、法人の説明は事実と異なる。

イ 上記理事会に提出された人事調書の作成経過に関し、法人は、B₃学科長が、所属長としてA₃組合員の再雇用を希望しない旨の人事調書を法人事務局（以下「事務局」という。）に自主的に提出したと説明した。

しかし、B₃学科長は、24年12月14日、理事長室に呼ばれ、1時間弱にわたり、A₃組合員の再雇用を希望する旨の人事調書を撤回するようB₁理事長や事務局から圧力を受け、意に反して、「する」に「×」を付けさせられたのであるから、法人の上記説明は到底納得のいくものではない。

ウ B₃学科長が事務局に最終的に提出した実際の人事調書は、A₃組合員については、「する」の丸印の上から「×」を付し、「しない」に丸印を付したものであり、A₂組合員及びC₄教授（両組合員と同じ大学C₂学部C₃学科（以下「C₃学科」という。）の教授で、両組合員と同様、25年3月31日までの雇用期限とされていた。）については、「する」に丸印を付したものである。法人提出の証拠（A₃組合員については「しない」に丸印を付し、A₂組合員及びC₄教授については「する・しない」のいずれにも丸印を付していない人事調書。乙34）は、ねつ造されたものである。

(3) 両組合員を再雇用しなかった理由

ア 法人は、両組合員を再雇用しなかった理由について、「専任教員の有効活用」の考え方に従ったと説明するが、実際は、期限付き雇用

の教員に両組合員の担当していた科目を割り振っており、法人の説明は実態を伴わない不合理なものである。

イ(ア) 法人が両組合員を再雇用しなかった本当の理由は、両組合員が管理栄養士の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。両組合員は、同国家試験の合格率アップのみを追求するC₅管理栄養士国家試験対策室室長（前C₆大学教授、医学博士。以下「C₅室長」という。）の方針に対し、よりよい授業をしたいと思い、C₃学科の学科会議（以下「学科会議」という。）で意見を述べたため、法人から疎まれたのである。

(イ) B₂学部長は、両組合員は国家試験対策に協力していないから再雇用しないとB₁理事長から聞き、それを両組合員に伝えた。こうした事実があるにもかかわらず、法人は、本件団交においてこれと全く違う回答をし、十分な説明を行わなかった。

ウ 法人は、両組合員を再雇用しなかった理由について、本件初審の審問の段階で突然新たな理由を持ち出し、臨床栄養学の分野を充実させるため、同分野の教員の採用枠を確保する必要があったと主張したが、法人がこのように重要な事実を本件団交で説明しなかったことは、極めて不誠実である。

2 法人の主張

法人は、本件団交の議題である両組合員の雇止めの問題について事実に基づいて自らの見解を説明し、誠実に団交に応じているから、本件団交における法人の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

(1) 本件団交における法人の対応

両組合員の再雇用については、「専任教員の有効活用」（法人では、「専任教員」として、期限の定めのない教員、期限付き教員、嘱託及

び特別嘱託の教員が存在する。) の考え方に基づき、24年12月18日、人事権を有する法人の理事会(以下「理事会」という。)において、両組合員の各担当科目は他の専任教員が担当できることから、再雇用は必要ないと決定された。

理事会の上記決定以外に両組合員を再雇用しなかった理由はなく、法人は、本件団交においても、その旨説明している。

(2) 両組合員を再雇用しなかった理由

ア(ア) 初審命令は、管理栄養士の国家試験対策に対するC₅室長との考え方の違いが、両組合員を再雇用しないと判断した要素となっているとして、本件団交における法人の説明は事実と異なる旨判断する。

しかし、理事会においてそのような説明や意見はなく、理事会又は法人の理事(以下「理事」という。)全員がそのような事由を認識し、判断の要素としたという証拠はない。

(イ) 両組合員の雇用契約が期間満了により終了したこと、管理栄養士国家試験対策室(以下「国家試験対策室」という。)との意見の対立が両組合員を再雇用しなかった理由とは認められないことは、両組合員の雇止めに関する訴訟の結果(札幌地方裁判所27年5月8日判決、札幌高等裁判所28年1月26日判決)からも明らかである。

イ 初審命令は、両組合員を再雇用しなかった理由として、臨床栄養学の分野の教員の採用枠を創出する必要があった旨を説明しなかった点についても、本件団交における法人の態度は不誠実であると判断する。

しかし、C₃学科の新規採用の必要性については、「専任教員の有効活用」を図る目的ではあっても、両組合員を再雇用しなかったこと

とは直接関係なく、その動機又は端緒にすぎなかった。このため、理事会においてもそのような説明や議論はなく、両組合員を再雇用しない理由とはされていない。よって、本件団交において説明する必要のないものである。

ウ 初審北海道労委は、初審命令の理由第1の「3 本件の争点」の(3)③に、審査計画上に記載のない「実質的な」という文言を挿入し、「 A_2 、 A_3 を再任用しないこととした実質的な理由」としたが、当事者の意見を聴かずに審査計画上の争点の変更を行うのは、法人の権利を侵害する不意打ちであり、違法である。

初審命令の上記ア及びイの判断は、救済申立てもなく、審査計画上の争点でもない事項に対する判断であって許されない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 法人

法人は、肩書地に本籍地を置き、大学のほか、 C_1 大学 C_7 高等学校、同大学附属幼稚園などを経営する学校法人である。本件初審申立時（26年1月）、大学の教員は116名、事務職員は50名である。

(2) 組合

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、結成と同時に上部団体である A_5 組合に加盟した。本件初審申立時、組合の組合員は500名であり、法人に雇用されていた労働者が少なくとも2名いた。

2 両組合員の雇用関係等

(1) ア A_2 組合員は、大学に勤務する以前は、 C_8 大学 C_9 学部の教員であったが、19年、 C_3 学科の非常勤講師として法人に採用され、上

記のC₈大学の教員と兼任するようになった。

イ A₂組合員は、20年秋頃、大学の常勤の専任教員の採用面接を受け、21年4月1日付けで法人職員に採用された。

同人に係る20年12月9日付け「採用内定通知」では、所属及び職名はC₃学科教授、雇用期間は21年4月1日から25年3月31日まで（4年間）とされ、また、同人に係る21年4月1日付け「辞令」では、人事区分は「専任」とされ、C₃学科教授として、雇用期間は25年3月31日までとされていた。

上記採用時のA₂組合員の年齢は62歳であった。

21年3月31日、A₂組合員は、C₈大学を退職した。

ウ A₂組合員は、21年4月以降、大学において、生理学、細胞生物学、総合教養講座、解剖生理学実験などの講義を担当したほか、教授会、学科会議などに出席した。

(2) ア A₃組合員は、大学に勤務する以前は、C₁₀研究所の所長であったが、22年9月末、C₃学科及び大学C₂学部C₁₁学科の非常勤講師として法人に採用された。

イ A₃組合員は、22年12月1日、大学の常勤職の採用面接を受け、23年4月1日付けで法人の嘱託職員に採用された。

同人に係る22年12月24日付け「採用内定通知」では、人事区分は「嘱託職員」、所属及び職名はC₃学科教授、雇用期間は23年4月1日から24年3月31日までとされ、また、同人に係る23年4月1日付け「辞令」では、人事区分は「嘱託」とされ、C₃学科教授として、雇用期間は24年3月31日までとされていた。

上記採用時のA₃組合員の年齢は63歳であった。

ウ 法人は、24年4月1日、A₃組合員との雇用契約を更新した。

同人に係る同日付け「辞令」では、「嘱託職員の雇用期間を更新

する。」とされ、C₃学科教授として、雇用期間は24年4月1日から25年3月31日までとされていた。

エ A₃組合員は、23年4月以降、大学において、公衆衛生学、健康社会と福祉、生化学実験などの講義を担当したほか、教授会、学科会議などに出席した。

3 法人の就業規則等

(1) 法人の就業規則（22年4月1日施行時）には、職員の人事等について、次のとおり規定されていた。

なお、21年4月1日ないし22年4月1日当時の就業規則には、期限付き職員についての定めはなかった。

ア この規則は、職員（法人に勤務して給与を受ける者をいい、職員のうち、教育に直接従事する職員を教育職員という。）に適用する。ただし、非常勤職員、嘱託職員及び臨時職員の就業に関する事項は、別に定める（第2条第1項及び第2項並びに第3条）。

イ 職員の人事は、理事会に諮り、理事長がこれを行う（第4条）。

ウ 大学教授の定年は65歳とする（第19条）。

(2) 法人の嘱託職員・臨時職員就業細則には、嘱託職員の雇用期間等について、次のとおり規定されている。

ア 嘱託職員は、学園の特別の必要から、教育・研究及び学校運営に豊富な経験を有する者を一時的に招請する職員をいい、法人外の者を嘱託職員として雇用する場合は、定年及び定年の経歴を有する者の雇用を原則とする（第2条第1項及び第4条第1項）。

イ 嘱託職員の雇用期間は、当該年度末までの1年以内とし、雇用期間満了の場合には、何らの通知を要せず当然に雇用契約が終了して退職する（第3条第1項及び第2項）。

ウ 嘱託職員の雇用期間は、上記イの期間を最大5回まで繰り返すこと

ができる。大学の教育職員の場合、雇用年齢は、満 72 歳に達する年度末までを雇用限度とする（第 4 条第 3 項及び第 4 項）。

エ 嘱託職員に就業規則第 4 条の規定（上記(1)イ参照）を準用する（第 4 条第 7 項）。

(3) 法人の寄附行為では、理事会について、次のとおり規定しており、24 年 12 月 18 日当時、理事は、B₁理事長、B₂学部長、B₄事務局長、B₅事務局次長（事務局総務部長を兼務。）を含む 7 名であった。

ア 理事会の議長は理事長が務め、理事会の議事は出席した理事の過半数で決し、可否同数のときは議長が決する（第 17 条第 7 項及び第 11 項）。

イ 議長は、理事会の開催の場所及び日時並びに議決事項その他の事項について議事録を作成し、議事録には、出席した理事全員が署名押印しなければならない（第 19 条第 1 項及び第 2 項）。

4 国家試験対策室の設置及び設置後の経過

(1) 法人は、管理栄養士の国家試験の合格率を向上させるため、23 年 4 月、大学に国家試験対策室を設置し、C₅室長を同室室長に迎えた。

(2) ア C₅室長は、就任以降、国家試験の合格率を上げるため、受験を控えた 4 年生の空き時間を補習で埋める、過去問中心の演習問題を広範囲にわたり解かせるという方針を採った。

イ A₃組合員は、23 年 12 月頃から 24 年 3 月頃までの間、学科会議において、補習の進め方や成績の評価方法等について、C₅室長の方針と異なる意見を述べたことがあった。

ウ A₂組合員も、学科会議において、C₅室長の方針に反対する意見を述べたことがあった。

- (3) C₅室長は、24年3月28日の学科会議において、同年4月以降の4年生向けの補習計画を提案した。A₃組合員は、同計画により、23年度に担当していた補習科目の担当を外れた。

5 両組合員の雇止めに至る経緯等

- (1) B₁理事長は、24年11月頃、理事長室において、C₃学科の運営等について話をした際、B₂学部長に対し、両組合員及びC₄教授の3名は管理栄養士の国家試験対策に非協力的である、国家試験対策に協力しないのは好ましくない旨述べた。

- (2) B₂学部長は、24年12月5日、両組合員に対し、雇用契約の更新の意思を確認したところ、両組合員とも更新したいと考えている旨回答した。

- (3) B₃学科長は、24年12月12日、B₂学部長と協議の上、所属長の意向として、25年3月31日を雇用期限とされていた両組合員及びC₄教授の雇用の継続を希望する旨の25年度のC₃学科の人事調書を事務局に提出した。

B₅事務局次長は、同人事調書の内容をみて、こんなはずではない、今一度チェックしてほしい旨述べ、上記人事調書を受け取らなかった。

- (4)ア B₂学部長とB₃学科長は、24年12月14日、B₄事務局長、B₅事務局次長ら同席の下、理事会に提出する25年度のC₃学科の人事調書について、B₁理事長と話し合いを行った。

イ B₃学科長は、24年12月17日、B₂学部長ら同席の下、上記アの話し合いの結果、最終的に同人事調書について、A₃組合員については、再雇用「しない」に丸印を付けたこと、A₂組合員については、再雇用「しない」には丸印を付けなかったことを、両組合員に伝えた。

- (5) 24年12月18日、理事会が開催され、両組合員の雇用の継続の

有無を含め、25年度の法人の職員人事について審議された（24.12.18理事会）。

ア 上記理事会に審議資料として提出された「平成25年度職員人事調書（大学C₂学部C₃学科）」では、継続の有無についての所属長の意向として、A₃組合員については「しない」に丸印が付され、A₂組合員及びC₄教授については「する・しない」のいずれにも丸印が付されず、「保留」とされていたが、B₄事務局長から、特にA₂組合員については雇用期間満了により再雇用しない、C₄教授の扱いについては保留とするとの説明が行われ、審議の結果、承認された。

イ 上記理事会に審議資料として提出された大学各学部の人事調書（事務局を除く。）によると、両組合員及びC₄教授のほかにも、25年3月31日を雇用期限とする、教授、准教授、講師の職にある期限付き専任教員が4名、同特別嘱託職員が17名いたが、このうち、期限付き専任教員1名（勤続年数は2年11か月、49歳）、特別嘱託職員4名（勤続年数は1年ないし3年、64歳ないし72歳）について雇用を継続「しない」に丸印が付されていた。

(6) B₂学部長とB₃学科長は、24年12月21日、B₄事務局長及びB₅事務局次長に対し、雇用の継続を希望する両組合員の意向及び雇用の継続を希望しないとしたC₄教授の意向を伝えたが、B₄事務局長は、両組合員の雇用を継続しないことは理事会で決まったことである旨述べた。

(7) B₃学科長は、24年12月26日の学科会議において、両組合員らが25年3月末日をもって退職する予定である旨を報告した。

(8) 両組合員は、25年1月18日、北海道労委に対し、雇止めの撤回をあっせん事項とする個別的労使紛争のあっせンを申請したが、同年2月25日、同手続は不調に終わった。

- (9) 25年2月14日の理事会の際、24.12.18理事会の議事録（上記(5)参照）が回覧され、B₂学部長を含む理事7名は、これに押印した。

なお、25年2月15日の大学の教授会に資料として提出された「平成25年度C₃学科授業計画（案）」の科目の担当教員の一覧に、両組合員の名前はなく、両組合員が24年度に担当していた科目には、大学の他の教員の名前が記載されているか、又は「未定」と記載されていた。

- (10) ア 法人は、A₃組合員にあつては25年3月7日付けの、A₂組合員にあつては同月8日付けの「退職（雇用期間満了）のお知らせ」と題するB₅事務局次長名の文書により、「雇用期間満了」のため、同月31日をもって退職となる旨をそれぞれ通知した。

イ 両組合員は、25年3月31日をもって法人を退職した。

- (11) 大学で両組合員が24年度に担当していた科目は、25年度において、従前より法人に勤務するC₁₂教授（期間の定めのない専任教員で、24年度まで大学C₂学部C₁₅学科、25年度からC₃学科に所属。）、C₁₃教授（3年の期限付き専任教員で、C₃学科に所属。）及びC₁₄教授（雇用期間1年の特別嘱託で、25年4月よりC₃学科の学科長。）ほか2名が担当することとなり、C₁₂教授、C₁₃教授及びC₁₄教授の担当科目数は、いずれも24年度に比して増加した（C₁₂教授は7科目から9科目、C₁₃教授は8科目から11科目、C₁₄教授は7科目から8科目、他の教員と分担して担当する科目を含む）。

6 両組合員の組合加入及びその後の団交の経過等

- (1) 両組合員は、25年3月18日、組合に加入した。
- (2) ア 組合は、法人に対し、25年3月21日付け「団体交渉申入書」

により、両組合員の組合加入を通知するとともに、「 A_2 と A_3 の雇止め問題」を議題とする団交を申し入れた。

イ 組合は、法人に対し、25年4月4日付け「申入書」により、団交において、両組合員の再雇用の可否を審議した理事会や学科会議、教授会における議論の経過を確認する必要があるとして、 B_1 理事長、 B_2 学部長及び B_3 学科長を団交に参加させるよう求めた。

(3) 25年4月11日、大学の会議室において、両組合員の雇止めを議題として第1回団交が行われた。

同団交には、法人側から B_4 事務局長、 B_5 事務局次長、 B_6 事務局総務部総務課課長（以下「 B_6 総務課長」という。）ほか2名が、組合側から A_4 組合副執行委員長（以下「 A_4 副執行委員長」という。）、両組合員ほか2名が、それぞれ出席し、約1時間にわたり交渉が行われた。

その内容は、要旨、次のとおりである。

ア 法人は、 B_1 理事長は不在のため出席できないが、 B_4 事務局長が委任を受けて出席している、 B_2 学部長は25年3月31日をもって大学を退職し、 B_3 学科長は多忙のため、いずれも出席できない旨述べた。

これに対し、組合は、今後、都合がつく限り、これらの者を団交に出席させてほしい旨述べ、法人も、今の時点では、こちらとしても、直に回答してもらった方が良くと思うと述べた。

イ 組合は、 A_3 組合員に対し、嘱託・臨時職員の就業細則が交付されていないとして、その提出を求めるとともに、就業規則の定年に関する規定に関し、 A_2 組合員が採用された21年4月の時点で68歳であった職員の定年を65歳に引き下げた理由及びその時期について尋ねたところ、法人は、他の大学の定年年齢等を勘案し、22年

4月から変更した旨回答した。

さらに、組合は、同月に行われた就業規則の改定に係る労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）の氏名を開示するよう要請した。

ウ(ア) 組合が、雇用期間が満了する教員の再雇用について、学部長や学科長が意見を提出する機会はあるのかと尋ねたところ、法人は、その教員が必要かどうかではなく、次年度の授業の展開をどうするかを考える、まず、期限の定めのない専任教員に科目を優先的に担当させ、これで賄いきれない部分を期限付きの教員に担当させる、授業計画と並行して人事計画を策定していく旨述べた。

(イ) 組合が、授業計画や人事計画を策定する際、この先生はどうしても残したいといった学部長や学科長の意見はどの程度尊重されるのかと質問したところ、法人は、「原案作るのは、100パーセント学部長、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。」と述べた。

(ウ) 組合が、人事調書が理事会に提出されるまでの過程について尋ねたところ、法人は、①大学の各学科から、次年度の再雇用を「する・しない」のいずれかに丸印を付けた人事調書が事務局総務部総務課（以下「総務課」という。）に提出される、②総務課はそれをチェックした上で理事会に諮る、③授業計画については、事務局学務部が、毎年9月頃から学部や学科との調整を始める旨述べた。

(エ) 組合が、学部長や学科長は科目の担当教員の選出作業にも大きく関わるのかと質問したところ、法人は、「もう、権限もってま

すよ。はい。」と答えた。また、組合が、科目の担当教員は最終的に理事会で決定されるが、学部長や学科長が起案し、提出するのかと確認したところ、法人は、「はい。」と答えた。

エ(ア) 組合が、25年4月以降のC₃学科の科目の担当教員が決まったのはいつかと質問したところ、法人は、24. 12. 18理事会である、全てではないが、ほぼ決まったと回答した。

(イ) 組合が、B₂学部長から聞いたところによれば、24年11月12日、B₁理事長が、B₄事務局長同席の下、25年4月以降、両組合員及びC₄教授については再雇用しないとB₂学部長に伝えたということだが、こうした事実はあるかと質問した。これに対し、B₅事務局次長は、24年11月12日の話合いには同席しておらず、個々の事実は分からないが、B₁理事長は、管理栄養士の国家試験対策に力を入れているので、国家試験対策室に協力し、合格者を増やすよう、学部長や学科長に指示していたと思う旨述べた。

一方、B₄事務局長は、記憶が定かではないが、授業計画について話す際は担当者が同席するので3人になることはない、決定機関は理事会なので再雇用しないと断定することはない、学部長や学科長と話合いをしてから理事会に諮る旨述べた。

(ウ) 組合が、B₃学科長が、24年12月12日、C₃学科の人事調書を事務局に提出したという話を聞いているが、覚えているかと質問したところ、B₅事務局次長は、①日付は覚えていないが、同月、両組合員について、再雇用「する」に丸印を付けた人事調書がC₃学科から提出された、②同人事調書の内容は、総務課が予定していた取扱い、すなわち、この科目はこの先生で対応できるといった、それまでに事務局と学科長らとの間で打合せをしてきた

内容とは異なることから、再検討を促すため、受け取らずにC₃学科に返した、③事務局は、両組合員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旨述べた。

- (エ) 組合は、C₃学科が両組合員の再雇用を希望したにもかかわらず、事務局がこれに同意しないのは何故かと尋ねたところ、法人は、団交の冒頭で説明したように、期限付きの教員に無条件に残ってもらうという考え方をしていないためであると述べた。

なお、組合が、A₂組合員は身分上、専任であったことから、再雇用されてもよいと思っていたと述べたところ、法人は、A₂組合員は期限付き専任教員のため、何十年も勤めた期間の定めのない専任教員とは違う旨述べた。

- (オ) 組合が、B₂学部長とB₃学科長は、24年12月14日、B₁理事長に呼び出され、両組合員及びC₄教授について、再雇用「しない」に丸印を付けるよう言われた、という話を聞いているが、こうした事実はあるかと質問したところ、法人は、そのように言ったことはないと回答した。

- (カ) 法人は、人事調書の作成経過及び理事会の審議状況について、①C₃学科に人事調書を返却したところ、A₃組合員については、学科長と学部長が相談した結果、他の専任教員で対応できるとして、再雇用「しない」に丸印が付され、A₂組合員については、時間切れのような形で、「する・しない」のいずれにも丸印が付されていない人事調書が再提出された、②このため、これを24.12.18理事会に諮った、③同理事会では、事務局から、A₂組合員が担当していた科目について他の教員で対応できる旨が科目ごとに教員の名前を挙げて具体的に説明された、④B₁理事長は、B₂学部長に対し、A₂組合員を再雇用しないことでよいかと繰り返し

返し確認し、B₂学部長も了承した、⑤その結果、同理事会において、A₂組合員は再雇用しないこととなった旨述べた。

(キ) 組合が、A₃組合員の担当科目についても、24年12月18日の時点で後任が決定していたのかと尋ねたところ、①法人は、再雇用の可否を決定するのであるから当然決まっている、②A₃組合員の担当科目についても他の教員で担当できることから、同組合員は雇用期間満了の扱いとなった、ただし、正確には後任が決まっていない科目もあった旨回答した。

オ 組合が、両組合員の採用時の面接に関し、「こちらに入職されたときには、A₃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。」と述べたところ、法人は、「誰がですか。」と尋ねた。組合は、B₄事務局長から話があったと述べたが、B₅事務局次長は、「違います。」、「記憶違いだ。」と述べ、B₄事務局長は、「面接してない。」と発言した。

組合は、A₂組合員についても、採用面接の時に68歳まで勤務できるとの趣旨の話を聞いた旨述べたところ、B₅事務局次長は、「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。」と述べた。

カ 組合が、最高齢の教員の年齢を尋ねたところ、法人は、本件とは関係がないとしつつも、特別な理由がある場合には、定年の規定にかかわらず、特別嘱託として雇用することがあり、例外的に70歳を超える教員もいると回答した。

キ 組合は、両組合員を雇止めとした理由について、国家試験対策室との関係があるのではないかと述べ、「全く関係していないんですか?」、「全く関係ない?」と繰り返し質問したが、法人は、「関係していません。」と繰り返し回答した。

組合が、それならば、両組合員の雇止めの経緯について、組合が質問した際（上記エ(イ)参照）、法人は、何故、B₁理事長が管理栄養士の国家試験対策に力を入れていると説明したのか、そうしたことも両組合員を再雇用しないことと関係しているのかと尋ねたところ、法人は、理事長が大学ないしC₃学科の重点課題と考えているという意味であり、両組合員を再雇用しない理由とは関係ないと回答した。

ク 組合は、期限付きの職員の人数、再雇用に関する規定や基準、25年度における教員の担当科目数の増加の有無などについても明らかにするよう求め、再度団交申入れを行う旨述べて団交を終了した。

(4) 組合は、第1回団交を踏まえ、法人に対し、25年4月23日付け「申入書」により、次のとおり要求した。

ア(ア) 嘱託・臨時職員の就業細則の写しを提出すること。

(イ) 22年4月1日に就業規則の定年年齢を変更した理由並びに、その際の就業規則の改定に係る過半数代表者の氏名及び職階を明らかにすること。

(ウ) 24年5月及び25年5月時点における非常勤、常勤職員、嘱託職員及び臨時職員の数を報告すること。

イ(ア) 両組合員及びC₄教授は、24年12月17日、B₁理事長らが、両組合員及びC₄教授は国家試験対策室に全面的に協力していないので望ましくないと話している、B₃学科長が提出した上記3名の再雇用を希望する旨の人事調書はB₅事務局次長から突き返されて変更を余儀なくされた、とB₂学部長から説明を受けた。

法人は、第1回団交において、「学部長と学科長が学科目担当教員の選出作業の権限を持っている。」、国家試験対策は両組合員の人事に全く関係していないと回答したが、B₂学部長の上記説

明は、法人の回答と異なっている。

このため、両組合員を再雇用しなかった経緯、その理由について、再度、書面にて釈明するよう求める。

- (イ) 24年12月19日、A₃組合員は、B₃学科長から、24. 12. 18理事会では、B₂学部長らから両組合員及びC₄教授の再雇用を求める発言があり、B₁理事長は、「大学に戻って再検討する。」と述べて、人事案を決定せずに閉会した、と説明を受けた。

法人は、第1回団交において、25年4月以降のC₃学科の科目の担当教員が決まったのは、24. 12. 18理事会であると回答したが、B₃学科長の上記説明は、法人の回答と異なっている。

このため、両組合員を再雇用しないとの決定が、どこで、いつなされたのか、再度、書面にて釈明するよう求める。

- (5) 組合は、法人に対し、25年5月8日付け「団体交渉申入書」により、第1回団交における確認事項及び疑問点について話し合うため、「A₂とA₃の雇止め問題」を議題とする団交を開催するよう申し入れた。

- (6) 法人は、上記(4)の組合の25年4月23日付け「申入書」に対し、同年5月15日付け「申入書に対する回答」（以下「5. 15回答書」という。）により、次のとおり回答した。

ア 両組合員の雇用を継続しなかった経緯及び理由

- (ア) B₁理事長は、B₂学部長らに対し、学科全体の管理運営、授業計画の策定、国家試験対策等を的確に行うよう奮起を促す趣旨の発言をしたが、個別の者の人事については言及していない。

- (イ) 毎年9月から10月頃、翌年度の授業計画、人事計画等を策定する。

人事計画については、学部長及び学科長が責任をもって、開講

科目の専門性を考慮しながら、定年者及び雇用期間満了者の担当科目を優先的に専任教員（他学科を含む）に割り振る等により、策定する。

- (ウ) 事務局は、24年12月中旬頃、25年度の授業計画案及び人事計画案について調整を行ったが、C₃学科は、事務局がこれまで同学科との打合せで認識していたことと異なり、両組合員について、25年度も雇用契約を継続するとのことであったので、再検討を依頼した。事務局は、両組合員が担当していた科目は他の専任教員でカバーできると理解していた。

その結果、C₃学科から、A₂組合員にあつては、検討時間が不足していたため、雇用契約を継続「する・しない」のいずれにも丸印が付されていない人事調書が、A₃組合員にあつては、他の専任教員でカバーできるとの判断から、雇用契約を継続「しない」に丸印を付した人事調書が、事務局に提出された。

- (エ) 上記(ウ)の人事調書について、24. 12. 18理事会に諮ったところ、理事会では、理事から質問等があり、事務局は、A₂組合員の担当科目と後任の担当者を説明し、B₂学部長にも確認した。その結果、25年度の授業には支障がないと判断され、両組合員とも、25年3月31日をもって雇用期間満了とされた。

イ 両組合員の雇用を継続しないと決定した時期

法人の人事は、全て理事会の審議及び承認を経て決定される。両組合員の25年度の雇用についても、24. 12. 18理事会において、審議及び承認され、継続しないと最終決定がなされた。

- (7) 組合は、法人に対し、25年5月17日付け「申入書」により、次の団交においては、法人の5. 15回答書を中心に話し合うため、B₁理事長、B₂学部長及びB₃学科長を団交に参加させるよう要求し

た。

- (8) 25年5月23日、大学の会議室において、両組合員の雇止めを議題として第2回団交が行われた。

同団交には、法人側からB₄事務局長、B₅事務局次長、B₆総務課長ほか2名が、組合側からA₄副執行委員長、両組合員ほか1名が、それぞれ出席し、約1時間にわたり交渉が行われた。

その内容は、要旨、次のとおりである。

ア 法人は、就業細則（嘱託職員・臨時職員就業細則）及び大学の職員数に関する資料を組合に提出した。

イ 組合は、5.15回答書の内容は、両組合員がB₂学部長やB₃学科長から受けた説明と乖離している、両組合員が雇止めとされた主な理由は、管理栄養士の国家試験対策への協力姿勢にあったと聞いている、と述べた上で、事務局がこれまでC₃学科との打合せで認識していたこととはどのようなものかと尋ねた。

これに対し、法人は、5.15回答書の内容と同様に、9月から10月にかけて、翌年度の授業計画及びそれに伴う人事計画の検討を始める、翌年度も雇用期間満了者が担当していた科目を開講する場合、まず専任教員で担当できる人がいるかどうかを検討し、打合せをしていく旨述べた。

組合が、具体的には、いつ、誰と、どのような内容で打合せをしたのかと質問したところ、法人は、時期は9月か10月頃であり、相手は学科長かと思うが、内容は把握していないと回答した。

ウ 組合は、こうしたことがあるので、B₂学部長、B₃学科長の参加を要請したと述べ、同人らが出席できない理由について尋ねたところ、法人は、B₂学部長は25年3月末で退職し、B₃学科長は業務多忙のため、いずれも出席できない旨述べた。

組合は、B₂学部長は学部長を辞しても理事の立場を有しているの
であるから、団交に参加すべきである旨述べるとともに、「直接お
話しいただいた、B₃学科長さんなり、B₂元学部長さんなりがご出
席いただければ、直接、そのことについてお話聞くとする事が出来
る。」、「A₃、A₂が聞いている中身と違いすぎるから、何故こう
いうことになるんだろうって確認したい。」、「ちゃんと事実関係
について確認をしなければ前に進んでいかない事案だと思う。」な
どと述べ、両組合員の雇止めに至る経過を団交の場でB₁理事長、B₂
学部長及びB₃学科長から直接確認したいとの意向を伝えたが、法人
は、「この場所では返事はできません。」と回答した。

エ(ア) 組合が、具体的な科目名を挙げた上で、両組合員の担当科目に
ついて他の専任教員で対応できるため雇止めにしたと法人は説明
するが、後任が未定の科目も残っているのではないかと質問した
ところ、法人は、両組合員と直接関係する科目は後任が決まってい
る、組合の指摘する科目についてはまだ決まっていなかったかもし
れないが、両組合員の再雇用と直接関係するものではない旨述べ
た。

(イ) 組合が、両組合員の雇止めに伴い、C₁₃教授は24年度までの
担当科目と異なる科目を5科目も担当することとなったが、以前
にもそうしたことはあったのかと尋ねたところ、法人は、他の学
部でもそういうことはある、と回答した。

また、組合が、新しい科目を5科目も担当するのは大変な負担
ではないかと尋ねたところ、法人は、もうすぐ2か月が経過する
が、問題なく授業を消化している旨述べた。

オ(ア) 組合が、法人は、両組合員を再雇用しないことを24. 12.

18理事会において決定したと主張するが、これについて、両組

合員に対し、どのような形で伝えたのかと質問したところ、法人は、理事会に出席したB₂学部長などから伝えたと思うが、実際に伝えたかどうかは事務局では確認していない、大学では従来からそうした取扱いをしており、事務局が雇用期間満了者と直接話をするのではない旨回答した。

- (イ) 組合が、両組合員は、採用面接の際、68歳までの雇用の継続を約束されたにもかかわらず、雇止めについてきちんとした説明がなされていない旨述べたところ、B₅事務局次長は、雇用期間満了というだけでなく、科目を担当できる専任教員がいるかどうかを検討した結果であると述べた。

B₄事務局長は、A₃組合員の採用時の面接について、「私だけではしないです。そこには学部長も学科長も私と局次長と、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ません。」、「と述べ、面接時の発言内容について、「そのとき試用期間のことも言ってますし、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。」と述べた。

B₅事務局次長は、「何歳まではいられますよとか、あるいは、何回までなんて、そんな言い方はしない。普通はあり得ない話ですね。」、「1年1年契約をしようとお願ひしようとしている時にですね、68歳だの5回まで良いなんていうことは虫のいい話ですよ。そういう説明はしていません。」と述べた。

- カ(ア) 組合は、A₃組合員の後任の中には、雇用期間1年の嘱託職員や雇用期間3年の教員がおり、他の専任教員で担当できるかどうかを先に検討したという法人の説明には合理性がない旨述べるとともに、22年4月の就業規則の改定に係る過半数代表者の氏名

を開示するよう求めたところ、法人は、こども発達学科の教授1名と事務方の者1名が過半数代表者になった旨回答したが、個人名は明らかにしなかった。これに対し、組合は、名前が出せないということは、過半数代表者は適切な手続を得て選任されたものではないと理解する旨述べた。

(イ) 組合は、法人の回答は組合の認識とあまりにも乖離している、このまま納得できる回答がなければ、別の形で事実確認をする以外にない旨述べて、B₁理事長、B₂学部長及びB₃学科長の団交への参加を重ねて要望し、団交を終了した。

(9) 組合は、法人に対し、25年8月9日付け「団体交渉申入書」により、「A₂とA₃の雇止め問題」を議題とする団交を申し入れるとともに、本件団交においては、B₁理事長、B₂学部長及びB₃学科長の参加が得られず、問題の核心部分について事実が確認できなかったとして、改めて、上記3名を団交に参加させるよう求めた。

(10) これに対し、法人は、25年8月28日付け「団体交渉申入書について（回答）」により、法人はこれまでの交渉において十分な説明を行っており、組合から同月9日付けで申入れのあった団交に、上記3名を参加させる必要はない、これらの者が参加しなくてもよいのであれば、団交の日程を調整したい旨回答した。

(11) 組合は、法人に対し、25年9月3日付け「抗議文」により、両組合員の雇止めについてB₂学部長やB₃学科長が両組合員に話した内容は同学科長らに聞かなければ分からず、組合が、B₁理事長、B₂学部長及びB₃学科長の団交への参加を求めるのは正当な要求である、法人が団交に上記3名を参加させないことは不誠実であるとして、再度、これらの者を団交に参加させるよう申し入れた。

(12) ア 両組合員は、25年10月、法人を被告として、雇用契約上の

権利を有する地位にあることの確認等を求めて、札幌地方裁判所に提訴したが、同裁判所は、27年5月8日、両組合員の請求をいずれも棄却する判決を言い渡した。

なお、同判決では、「平成24年12月18日の被告理事会において、原告らを再任用しないことが承認されており、その際、原告らを再任用すべきとする意見が提出されたり、原告らを再任用しない理由について議論された形跡はない。」、「原告らの雇止めの理由が、国家試験対策室との対立にあるとまでは認められない。」と判示されている（同判示は、下記イの控訴審判決でも維持されている。）。

イ 両組合員は、上記アの判決を不服として、札幌高等裁判所に控訴したが、同裁判所は、28年1月26日、両組合員の控訴をいずれも棄却する判決を言い渡し、同年2月10日、同判決は確定した。

なお、同判決では、「控訴人らの採用面接ないし面談の際、被控訴人の事務方から、控訴人らの雇用契約が期間の定めのないものであり、定年まで勤務することができる旨の説明があったとの事実は認められない。」と判示されている。

第4 当委員会の判断

1 本件団交における法人の対応

組合は、法人は本件団交において事実と異なる説明をするなど不誠実な交渉態度に終始していると主張するので、以下、法人による各説明に沿って順に検討する。

(1) 両組合員の雇用契約に関する説明

ア(ア) 両組合員の雇用契約に関し、第1回団交において、B₄事務局長はA₃組合員の採用面接には参加していない旨を、B₅事務局次長

は採用時の面接で68歳まで又は最長5年間勤務できるといった話をするとは考えられない旨を述べ、第2回団交において、B₄事務局長は、A₃組合員の採用時の面接について自分だけで面接するということはある得ない、もし面接したならば、試用期間や1年契約ということは言うが、それ以外のことは言っていない旨を、B₅事務局次長は、1年契約をしようというときに68歳までとか5回まで継続するといった説明はしない旨を述べたことが認められる（前記第3の6(3)オ及び(8)オ(イ)）。

- (イ) 組合は、両組合員はその採用面接時に、特段の事情がない限り68歳まで雇用が約束されていたとして、法人の上記(ア)の説明は事実と異なる旨主張する。

しかし、A₂組合員が専任教員として法人に採用された際の雇用契約をみると、その「採用内定通知」及び採用「辞令」では、いずれも、雇用期間は4年間で25年3月31日までとされていた（同2(1)イ）。また、A₃組合員が嘱託職員として法人に採用された際の雇用契約をみると、その「採用内定通知」及び採用「辞令」では、いずれも、雇用期間は1年間で24年3月31日までとされており、同年4月1日に法人が同組合員との雇用契約を更新した際の「辞令」では、雇用期間は同日から25年3月31日までの1年間とされていた（同2(2)イ及びウ）。そして、両組合員について、それぞれの雇用期間の満了後も雇用が継続されることが約束されていたと認めるべき証拠はない。

- (ウ) 上記に加え、大学には、両組合員のほかにも期限付き専任教員や特別嘱託の教員がおり、その中には68歳未満であっても雇用を継続しないとされた者がみられたことからすると（同5(5)イ）、両組合員は特段の事情がない限り68歳までの雇用が約束されて

いたとする組合の上記主張は採用できず、この点につき、法人が事実と異なる説明をしたとは認められない。

イ 組合は、B₄事務局長がA₃組合員の採用面接に参加したかについて、本件団交における法人の回答が変遷したとも主張する。

確かに、B₄事務局長は、第1回団交及び本件初審の審問では、A₃組合員の採用面接に参加していない旨述べたのに対し、第2回団交では、採用面接は複数でやる、自分だけで面接するということはあり得ないなどと、同人の面接の不参加につき明言までしていない（前記第3の6(3)オ及び(8)オ(イ)、初審②B₄77頁）。

こうしたB₄事務局長の回答が組合に疑問を抱かせたことは否定できないが、同人は、職務上多くの教員等の採用面接に立ち会っていたことから、A₃組合員の面接について、記憶が明確でなかったものとも考えられ、かかる法人の対応が直ちに不誠実であったとまでいうことはできない。

ウ 法人は、両組合員の雇用契約の内容や大学における教員の雇用方針等について、組合の質問に対して相応の説明をしていたほか、組合の要求した就業細則や大学の職員数に関する資料の提出にも応じており（前記第3の6(8)ア）、両組合員の雇用契約に関する説明に係る法人の対応が不誠実であったとは認められない。

(2) 両組合員の再雇用を審議した理事会及び人事調書の作成経過に関する説明

ア 両組合員の再雇用を審議した理事会に関し、法人は、第1回団交において、①C₃学科から、A₃組合員については再雇用「しない」に丸印を付し、A₂組合員については「する・しない」のいずれにも丸印を付していない人事調書が再提出され、これを24. 12. 18理事会に諮った、②同理事会では、A₂組合員の担当科目について他

の教員で担当できる旨が説明され、B₂学部長も了承したため、同組合員は再雇用しないこととなった旨述べたことが認められる（前記第3の6(3)エ）。

イ また、人事調書の作成過程に関し、法人は、第1回団交において、①学部長や学科長が、授業計画や人事計画等の原案を作成し、担当教員の選出にも権限を持つが、人事は最終的に理事会で決定されるものであり、理事会に提出する前に事務局との間でも調整が行われること、②24年12月、両組合員について再雇用「する」に丸印を付けた人事調書がC₃学科から提出されたが、事務局の認識と異なることから、再検討を促すため、同学科に返したこと、③事務局は、両組合員の担当科目については他の専任教員で賄えると考えていたことなどを説明したことが認められる（前記第3の6(3)ウ及びエ）。

ウ 組合は、上記ア②の点について、24.12.18理事会では、B₂学部長などから両組合員の再雇用を求める発言があり、両組合員の人事は保留となったのに、法人は本件団交において事実と異なる説明を行った旨主張し、B₂学部長は同主張に沿う証言をした（初審②B₂6頁）。

しかし、①24.12.18理事会で両組合員を再雇用しないことが承認された旨を記載した議事録が作成され、B₂学部長は同議事録に押印していること（前記第3の5(9)）、②両組合員の雇用契約はそれぞれ上記(1)ア(イ)のとおりであって、当初から雇用契約の期限を超えて両組合員を雇用することまでが了解されていたとはいえないこと、③C₃学科と事務局とは、24.12.18理事会以前に25年度の授業計画や人事計画について打合せをしていたことがうかがわれ（同5(3)、初審②B₅69頁）、事務局は、両組合員の担当科目はおおむね他の教員によって担当できるとの見通しを立てて

いたと考えられること等からすると、B₂学部長の上記証言はにわか
に措信することはできない。

そうすると、24. 12. 18理事会で両組合員の人事が保留に
なったとする組合の上記主張を採用することはできず、この点につ
いて、法人が事実と異なる説明をしたとは認められない。

エ(ア) また、組合は、B₃学科長は両組合員の再雇用を希望していたが、
B₁理事長や事務局の圧力で人事調書の記載を変更させられたと主
張し、B₂学部長は、24年12月14日の人事調書に関する話合
いの際の同理事長らの態度は高圧的だったと証言した（初審②B₂
19頁）。

しかし、事務局が、両組合員の雇用継続を希望するB₃学科長
とB₂学部長に再検討を求めたことは認められるものの（前記第3
の5(3)）、B₁理事長らがそれを超えて圧力をかけたことを示す
証拠はない。

(イ) さらに、①B₃学科長は、両組合員の人事調書に係るB₂学部長
の問合せに対し、上記(ア)の話合いの際、A₃組合員の欄について、
「『（継続）する』の○印の上から×印を書き込み、となりの
『（継続）しない』に改めて○を書き込んだ。」と回答し、組合
はその回答書を証拠として提出した（甲36）。また、②B₂学部
長は、同人事調書について、B₃学科長が「（継続）する」にバツ
印を付け、「（継続）しない」に丸印を付けるのを見ていた旨を
証言した（初審②B₂19、20頁）。そして、組合は、B₃学科
長が24年12月14日に事務局に提出した人事調書であるとし
て法人が提出した乙第34号証は、ねつ造されたものであると主
張する（前記第2の1(2)ウ参照）。

しかし、上記①のB₃学科長の回答について、同人は上記書込

みをした状態の人事調書のコピーはないとしていること（甲 3 6）、上記②の B₂ 学部長の証言について、上記ウの同人の対応に鑑みると、同証言をそのまま措信することはできないこと、上記①及び②の証拠のほかに乙第 3 4 号証がねつ造されたものであることを裏付けるに足りる証拠はないこと、組合が A₂ 組合員及び C₄ 教授に係る記載に関する主張を変遷させていること（不当労働行為救済申立書、当審主張書面 6）からすると、組合の上記主張を直ちに採用することはできない。

しかも、乙第 3 4 号証は、2 4 . 1 2 . 1 8 理事会で両組合員の再雇用の可否を決定するまでの過程で作成されたものとして提出されたものにすぎず、その記載内容の如何をもって、本件団交に係る不当労働行為の成否に直ちに影響を与えるまでのものとも考えられない。

(ウ) 以上のとおり、組合の主張はいずれも採用できず、両組合員に係る人事調書をめぐる取扱いについても、法人が事実と異なる説明をしたとまではいえない。

オ そうすると、両組合員の再雇用を審議した理事会及び人事調書の作成経過について、法人が、本件団交において、事実と異なる説明をしたということとはできず、かえって、これらの事項に関し、組合の質問に対して相応の説明をしていたものと認められるので、法人の対応が不誠実であったとはいえない。

(3) 両組合員を再雇用しなかった理由に関する説明

ア 法人は、両組合員を再雇用しなかった理由に関し、第 1 回団交において、①雇用期間が満了する教員の再雇用については、次年度の授業の展開に対応して、まず、期限の定めのない専任教員に優先的に担当させ、専任で賄いきれない部分を期限付きの教員に担当させる

と説明した上で、②C₃学科が両組合員の再雇用を希望したが、事務局としては、期限付きの教員を無条件に再雇用する考え方はとっていない旨述べ、組合の質問に対し、国家試験対策の問題は、両組合員を再雇用しなかった理由とは関係ない旨を繰り返し回答したことが認められる（前記第3の6(3)ウ、エ及びキ）。

イ この点、組合は、両組合員を再雇用しなかった理由は、両組合員が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と主張する。

確かに、①両組合員は、23年、学科会議において、国家試験対策に関してC₅室長の方針と異なる意見を述べたことがあり、②B₁理事長は、24年11月頃、B₂学部長に対し、両組合員及びC₄教授は国家試験対策に非協力的である、国家試験対策に協力しないのは望ましくない旨述べたことが認められる（前記第3の4(2)、5(1)）。

しかし、B₁理事長が国家試験対策に非協力的であるとして両組合員以外に名前を挙げたC₄教授については、24.12.18理事会において、その再雇用の扱いを保留とされ、再雇用の可能性が残されていたこと（同5(5)ア）、A₃組合員は、23年12月頃から、国家試験対策室のC₅室長の方針と異なる意見を述べたことがあり、24年3月の学科会議において補習科目の担当を外れることとなった（同4(3)）ものの、その後の同年4月には雇用契約が更新されていること（上記(1)ア(イ)）からすると、法人は、両組合員の再雇用にあたって、国家試験対策への姿勢を特に問題にしていたとは認められない。

そして、両組合員の雇用に関する通知、採用面接時の状況（前記第3の2(1)イ、同(2)イ及びウ並びに上記(1)ア(イ)）、法人の就業

規則等の規定（前記第3の3(1)及び(2)）、法人における再雇用に関する運用の実態（同5(5)イ）からすると、両組合員の雇用契約期間の満了をもって法人との雇用契約が終了するとされたことが不自然であるとはいえない。

ウ 以上からすると、法人が、本件団交において、両組合員を再雇用しなかった理由について、事実と異なる説明をしたということとはできず、また、組合の質問に対して相応の説明をしており、これに対して組合が更なる質問ないし協議を求めたことは認められない。

よって、両組合員を再雇用しなかった理由に関する法人の対応について不誠実であったとは認められない。

エ なお、法人は、本件初審の審問の段階になって、C₃学科では、臨床栄養学の分野を充実させるため、同分野の教員の採用枠を創出する必要があったと述べた（乙25、26、初審②B₅60頁、初審②B₄78頁）。法人のかかる態度には疑問なしとはしないが、このことが、両組合員を再雇用しなかった理由であると認めるに足りる証拠はなく、上記の判断を左右するものではない。

(4) 上記(1)から(3)までのとおり、法人は、本件団交において事実にして組合の質問に答えているほか、組合の要求に応じて団交に必要な資料を提供する等相応の対応をしており、その対応が不誠実であったとは認められない。

2 結論

以上のとおり、本件団交における法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとはいえず、初審の審査手続に関する法人の主張（前記第2の2(2)ウ）について判断するまでもなく、法人の同対応を同号の不当労働行為に当たるとして救済した初審命令主文第1項及び第2項は取り消さざるを得ない。

よって、労組法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働
委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 28 年 7 月 20 日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ㊟