

命 令 書 (写)

再審査申立人 X組合

再審査被申立人 公立大学法人Y

上記当事者間の中労委平成29年(不)第29号事件(初審山梨県労委平成28年(不)第1号事件)について、当委員会は、令和2年3月4日第263回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員沖野眞已、同相原佳子、同守島基博出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 初審決定を取り消す。
- 2 再審査被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を再審査申立人に交付しなければならない。

記

令和 年 月 日

X組合

執行委員長 A₁ 殿

公立大学法人Y

理事長 B₁ ⑥

平成28年1月13日に行われた貴組合との学科長規程に係る団体交渉における当法人の対応は、中央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、このようなことを繰り返さないように留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

3 その他その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

本件は、①公立大学法人Y（以下「法人」という。）において平成27年3月21日（以下「平成」の元号は省略する。）に制定した公立大学法人Y職員退職手当規程（以下「27年退職手当規程」という。）に関し、同年2月から28年1月にかけて行われた団体交渉（以下「団交」という。）における法人の対応が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に、②法人において28年1月6日に制定したY学科長規程（以下「学科長規程」という。）に関し、同月13日に行われた団交における法人の対応が同条第2号の不当労働行為に当たるとして、X組合（以下「組合」という。）が、28年3月18日、山梨県労働委員会（以下「山梨県労委」という。）に救済申立てをした事案である。

なお、組合は、29年4月20日付け「準備書面(4)」において、上記①、②の法人の対応が労組法第7条第3号にも当たる旨主張した。また、後記第3の9のとおり、組合は、救済申立てを追加しているが、当該追加された申立てが再審査の範囲に含まれるか否かについては争いがある。

2 初審において請求した救済内容の要旨

(1) 27年退職手当規程に関する誠実団交応諾

(2) 学科長規程に関する誠実団交応諾

(なお、初審において請求した救済内容については、当事者間に争いがある。)

3 初審決定の要旨

山梨県労委は、29年4月13日、組合の組合員の範囲に管理職手当の支給対象である職が含まれ、また、法人の審議機関である教育研究審議会（以下「教研審」という。）の構成員が含まれることから、組合は労組法第2条ただし書第1号に該当するとして、労組法上の「労働組合」の規定に適合しない旨の資格審査決定をするとともに、救済申立てを却下する決定をし、同月21日、当事者に交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、29年5月8日、初審決定を不服とし、同決定の取消し及び下記5の内容の救済命令を求めて、再審査を申し立てた。

5 再審査において請求する救済内容の要旨

(1) 27年退職手当規程に関する誠実団交応諾

(2) 学科長規程に関する誠実団交応諾

(3) 文学部社会学科（以下「文学部」を省略することがある。文学部初等教育学科及び同学部比較文化学科について同じ。）の専任教員であるA₂組合員（以下「A₂」という。）及びA₃組合員（以下「A₃」という。）を、30年度に設置する教養学部地域社会学科（以下「教養学部」を省略することがある。教養学部学校教育学科について同じ。）に配属すること

なお、組合は、当初は上記2名に加え、同じく文学部社会学科の専任教員であるA₄組合員（以下「A₄」といい、書記長就任中は「A₄書記長」ということがある。また、上記3名を総称して「組合員3名」ということがある。）の配属を請求していたが、A₄が31年3月末日をもって他

大学に移籍することを踏まえて、 A_2 及び A_3 の配属を請求する旨へと変更した。

(4) 上記(1)から(3)に関し、謝罪文の交付及び掲示

6 本件の争点

(1) 申立人適格について

組合は、労組法上の申立人適格を有するか。(争点1)

(2) 27年退職手当規程に関する団交について

27年退職手当規程に関し、27年2月27日から28年10月19日にかけて行われた団交(27年2月27日、3月12日、4月22日、5月20日、8月5日、28年1月13日及び10月19日)における法人の対応が、労組法第7条第2号、第3号に該当するか。(争点2)

(3) 学科長規程に関する団交について

学科長規程に関し、28年1月13日に行われた団交における法人の対応が、労組法第7条第2号、第3号に該当するか。(争点3)

(4) 組合員3名の配属について

ア 再審査の範囲について

組合員3名の配属に関する申立て(下記イ)が、労働委員会規則(以下「労委規則」という。)第54条第1項の再審査の範囲を超えるものとして、不適法な申立てか。(争点4-1)

イ 組合員3名の配属について

法人が、28年11月9日に、30年度に設置する地域社会学科の演習科目群を決定し、これに基づく教員の配属を決定したことは、組合員 A_4 、 A_2 及び A_3 を同学科に配属しない旨の決定をしたものとして、労組法第7条第1号、第3号に該当するか。(争点4-2)

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（申立人適格）について

(1) 組合の主張

組合には教研審の構成員である学科長が含まれているが、以下のとおり、学科長は「監督的地位にある労働者」及び「使用者の利益を代表する者」（労組法第2条ただし書第1号）にも当たらないのであるから、組合は、労組法上の申立人適格を有する。

ア まず、教研審は、教員の人事及び評価に関する事項等を審議するが、人事労務に関する決定機関は理事会、理事長又は学長であって、教研審は審議機関にすぎない。また、教研審の構成員が教研審における審議結果に拘束されるものではないから、組合員としての誠意と責任に反する行動を強いられるものではない。さらに、人事情報は、学科会議や選考委員会の構成員も触れることがあるため、教研審の構成員のみが触れる情報というわけではない。

したがって、教研審の構成員であったからといって、その職務の義務と責任とが、組合員としての誠意と責任とに直接てい触するものではない。

イ 次に、学科長は、学科の教員の利益を代表する立場にあるのであって、法人の利益代表者に当たらない。また、これまでも、学科長が組合執行委員長として団交を行ってきたことがあり、職務と組合員としての誠意と責任とがてい触するようなことはなかった。

したがって、学科長が組合員であったからといって、その職務の義務と責任とが、組合員としての誠意と責任とに直接てい触するものではない。

(2) 法人の主張

組合には、以下のとおり、「監督的地位にある労働者」あるいは「使用者の利益を代表する者」（労組法第2条ただし書第1号）に当たる者が含

まれているのであるから、組合は、労組法上の申立人適格を有しない。

ア 組合には教研審の構成員が含まれているところ、教研審は、大学の教育研究に関する重要事項を審議する機関として設置されており、人事事項を審議し、決議を行うほか、懲戒や服務規律の問題等労働条件に関する事項を審議し、報告を受けている。したがって、教研審の構成員は、人事等の秘密情報に接し、実際に人事権行使の意思決定過程に関与しているから、同審議会の構成員は組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者に当たる。

イ また、組合員である学科長は、学長の命を受け、学科を総括する。教研審の構成員としての職務や学科を代表し、学科運営の総括及び連絡調整等を行うものであり、法人の利益代表者に当たる。

2 争点2（27年退職手当規程に関する団交）について

(1) 組合の主張

法人は、27年3月21日、27年退職手当規程を制定したが、その前後に行われた同年2月27日から28年10月19日までになされた団交における法人の対応は、以下のとおり、労組法第7条第2号、第3号の不当労働行為に該当する。

ア 21年4月1日の法人設立とともに制定された公立大学法人Y職員退職手当規程（以下「21年退職手当規程」という。）には、退職手当の基本額に係る調整率（以下、単に「調整率」という。）の定めはなく、法人設立の前後を通じ、C₁市職員と同じ調整率（100分の104）を適用して退職手当が支給されていた。法人が提案した27年退職手当規程は、調整率を100分の87と定めるものであり、法人は組合が理解し、納得することを目指して、27年退職手当規程の内容、とりわけ不利益の程度について丁寧に説明し、その規程の必要性について根拠資料を提示しながら、譲歩案を検討するなどして、合意

の成立に向けて努力する誠実な交渉を行わなければならなかった。

それにもかかわらず、法人は、調整率は人事院勧告に基づいて決定されるものであり団交で決定すべきではないとの態度を取り、27年退職手当規程を提案後、27年2月27日及び同年3月12日の2回の団交を開催したのみで、当初の提案どおりの改正を強行した。

また、法人は、調整率について調整の余地があると述べたにもかかわらず、制定された27年退職手当規程における調整率の引下げはそのまま、調整額（下記(2)ア参照）の回復も少額にとどまっていたのであり、法人が合意の成立に向けて誠実に努力をしたとはいえない。

イ 法人と組合は、27年退職手当規程が提案される前から、退職手当の引下げ問題をめぐり係争中であった。25年3月15日に法人が強行した公立大学法人Y職員退職手当規程の一部改正（以下「25年改正」という。）の効力を争った退職金支払請求訴訟（平成25年（ワ）第2021号。以下「別訴」という。）について、東京地方裁判所立川支部、東京高等裁判所及び最高裁判所が、いずれも、25年改正の効力を無効とする判決等（以下それぞれ「別訴地裁判決」、「別訴高裁判決」及び「別訴最高裁決定」という。）をしたのであるから、法人は、組合の要求どおり、21年退職手当規程に遡って退職手当規程の改正の交渉を行わなければならなかった。

しかしながら、法人は、25年改正が有効であるとの独自の解釈に固執して27年退職手当規程も有効であると主張するほか、別訴地裁判決後の団交においても、27年退職手当規程への同意を要求するのみで、別訴地裁判決を前提とした21年退職手当規程に遡った退職手当規程の改正の交渉に応じなかった。このような法人の対応は誠実交渉義務に反するもので、実質的には団交の拒否に当たり、組合の弱体化を図るものであるから支配介入に当たる。

(2) 法人の主張

27年2月27日から28年10月19日までになされた団交における法人の対応は、以下のとおり、労組法第7条第2号、第3号の不当労働行為には該当しない。

ア 法人は、組合からの要望を踏まえ、基礎在職期間に応じて算出される調整額（以下、単に「調整額」という。）を引き上げる旨の提案に加え、退職手当の基本額の基礎となる月額を増額するなどの提案を行い、組合との合意形成に向けた努力を行った。

また、法人は、調整率の点を含めて新たな退職手当規程を提案し、交渉していきたいと述べているのであって、殊更、調整率の点に限って交渉の余地があると明言はしていない。

イ 別訴地裁判決は、25年改正の一般的な効力を判断したものではないことに加え、同判決は、25年改正を手続の瑕疵により無効であると判断したにすぎない。そして、27年退職手当規程は、25年改正とは独立して制定されているのであるから、27年退職手当規程が有効に存在することを前提に交渉することは当然である。そして、法人は、上記考え方に基づいて組合の理解を得るべく27年退職手当規程の位置づけについて説明を重ねており、誠実に対応していた。

また、同年5月20日や同年8月5日の団交においては、組合が自ら、判決が出たところで協議したい旨述べたのであって、組合自らが団交における議論を打ち切ったのである。

したがって、法人の対応は誠実交渉義務に反するものではなく、団交を拒否したことはなく、支配介入にも当たらない。

3 争点3（学科長規程に関する団交）について

(1) 組合の主張

法人が組合との団交を経ることなく28年1月6日に学科長規程を制

定したこと、同規程制定後の同月13日の団交は、以下のとおり不誠実であって、実質的に団交の拒否に当たり、支配介入にも当たるから、同日の団交は、労組法第7条第2号、第3号の不当労働行為に該当する。

ア 法人は、27年10月23日の団交において、学科長規程の制定を提案しているところ、組合は、学科長規程が交渉事項であるとの前提で同日の団交に臨み、また、同日の団交において、学科長規程の提案について組合の臨時総会を経なければ回答することができない旨伝えた。

組合（A₄書記長）は、同年12月18日の予備交渉において、法人（B₂総務課長。以下、同課長を「B₂課長」といい、事務局長就任後は「B₂局長」という。）に対し、臨時総会において学科長規程第4条第1項の制定に反対する旨決議された旨を明確に伝えた。また、同日の予備交渉では、学科長問題を含む団交事項が合意され、28年1月13日に団交が開催されることになった。しかしながら、法人は、同日の団交前に学科長規程を制定したのであって、組合との団交を軽視し、不誠実な対応をした。

法人は、学科長規程の制定については団交事項となっていない旨主張するが、学科長の管理職化及び学科長規程の制定について団交において協議されていたのであって、団交事項に当たらないということはない。

イ さらに、28年1月13日の団交において、法人は、教研審で既に協議済みであると回答するのみであり、また、組合が同月6日の教研審の議事録の提出を求めたのに対し、提出を拒むなど不誠実な対応をした。

ウ 上記法人の対応は、誠実交渉義務に反し、実質的に団交の拒否に当たり、支配介入にも当たる。

(2) 法人の主張

28年1月6日の学科長規程制定後に行われた同月13日の団交における法人の対応は、以下のとおり、労組法第7条第2号、第3号の不当労働行為に該当しない。

ア 法人は、学科長の管理職化と学科長規程の制定は別の事項と捉えており、組合に対し、学科長の管理職化について、すなわち給与に関する規程を改定して学科長に対して管理職手当を支給するか否かという事項について、団交の議題とすることを求めたが、学科長規程に関する事項を団交の議題として取り上げたことはない。

27年12月18日の予備交渉においても、学科長の管理職化のみを交渉議題とすることを考えており、学科長規程は参考資料であって、その旨説明している。

イ 仮に、団交事項に当たるとしても、28年1月6日の教研審において、組合のA₅執行委員長（当時。以下「A₅委員長」という。）が、法人の提案を特段の留保なく受け入れたことから、法人は、組合の理解も得られ、交渉は尽くされていると考えて学科長規程の制定に至った。

したがって、同月13日の団交前に、学科長規程を制定したとしても、法人の対応が不誠実とはいえない。

また、同月13日の団交において、法人は、教研審の議事録の提出を拒否してはならず、作成すると述べたにすぎず、その他の組合からの申入れに対しても持ち帰り検討する旨述べ、誠実に対応した。

ウ したがって、法人の対応は、不誠実団交にも、支配介入にも当たらない。

4 争点4-1（組合員3名の配属に係る再審査の範囲）について

(1) 法人の主張

組合は、初審における救済申立てにおいて、団交拒否に係る救済のみ

を求めていたのであって、組合員3名の配属に関する事実については何ら救済を求めていない。

組合は、組合員3名の配属について記載した29年2月21日付け「準備書面(3)」を同月27日の初審第5回調査期日で陳述した旨主張するが、同期日において、不当労働行為を構成する具体的事実の追加又は変更の手続はなされていない。また、組合が救済申立てを追加したと主張する同年4月20日付け「準備書面(4)」は、初審の調査期日において陳述されておらず、不当労働行為を構成する具体的事実に関する主張の追加又は変更の手続を経ているのであるから、組合員3名の配属に関する救済申立ては、初審において請求した範囲には含まれない。

したがって、組合員3名の配属に関する不服申立ては、労委規則第54条第1項の再審査の範囲を超える不適法な申立てであるから、却下を免れない。

(2) 組合の主張

初審山梨県労委は、29年4月27日の第6回調査期日を指定し、同月20日までに主張書面を提出するよう指示していたことから、組合は、同日、組合員3名を地域社会学科に配属するよう求める救済申立てを追加する旨の同日付け「準備書面(4)」を提出した。

しかし、山梨県労委は、第6回調査期日を行うことなく、本件救済申立てを却下したのであって、本件初審決定は、組合に対する不意打ちであり、適正手続に反する違法がある。また、上記のとおり、組合は「準備書面(4)」を提出して、初審において救済申立てを行ったものといえるから、組合員3名の配属に関する不服申立ては、「初審において請求した範囲」(労委規則第54条第1項)に含まれる適法な申立てである。

また、組合は、組合員3名への不当労働行為についての救済につき、これを記載した29年2月21日付け「準備書面(3)」を同月27日の

初審第5回調査期日において陳述しているのであるから、この点からも組合員3名の配属に係る救済申立ては再審査の範囲に含まれる。

5 争点4-2（組合員3名の配属に係る不当労働行為の成否）について

(1) 組合の主張

法人が、28年11月9日に、30年度に設置する教養学部地域社会学科の演習科目群を決定し、これに基づく教員の配属を決定したことは、以下のとおり、組合員3名を同学科に配属しない旨の決定をしたものとして、組合員又は正当な組合活動を理由とする不利益な取扱いであり、かつ支配介入に該当し、労組法第7条第1号、第3号の不当労働行為が成立する。

ア 不利益な取扱いに当たること

法人は、地域社会学科の演習科目群を決定し、組合員3名のみを地域社会学科から排除しているところ、組合員3名は、教養学部地域社会学科が新設された30年4月1日以降も文学部社会学科の専任教員となっており、社会学科の在学生在が卒業すれば、これまで担当していた演習科目を担当することができなくなる。そもそも、公募要領によれば、組合員3名は演習科目を担当できることを前提に法人に採用されたのであって、演習科目を担当することが雇用契約の重要な内容となっていることからすると、演習科目を担当することができなくなることは、組合員3名にとって、契約違反であるとともに不利益に当たるものである。

また、組合員3名は、地域社会学科の学科会議への参加を認められておらず、大学の自治、運営に参加することができないという不利益を被っている。

さらに、組合員3名は、大学ホームページにおいて「社会学科（2018年度募集廃止）」の専任教員として紹介され、不当な肩書を付さ

れることによる精神的苦痛を被っている。

したがって、法人が地域社会学科の演習科目群を決定し、これに基づく教員の配属を決定したことは、組合員3名を同学科に配属しない旨の決定をしたものであり、これらの法人の行為は、不利益な取扱いに当たる。

イ 不当労働行為意思があること

(ア) 組合は、25年改正や学科長規程に関して法人の提案に反対する団交を行い、25年改正に係る訴訟提起を支援し、本件救済申立てをするなどの組合活動を行っており、法人とは対立する状況にあった。このような状況の中で、法人は、組合活動の中心であった組合員3名のみを地域社会学科に配属しなかったのである。

(イ) また、法人が、組合員3名を地域社会学科に配属しないことについて、以下のとおり、経営上の必要性や合理性はない。

まず、法人は、組合員3名の専門科目を演習科目として配置することは容易に可能であったにもかかわらず、意図的に組合員3名の専門科目を外して演習科目を設定したものである。

次に、組合員3名は、学科改編にあたり、教養学部地域社会学科に係る3ポリシー（後記第3の8(4)カ）が決定された後はこれに反対する意見を述べたことはなく、設定された地域社会学科のカリキュラムの中で、組合員3名の専門分野は科目適合性もある。このように、組合員3名は、地域社会学科の3ポリシーに賛同すること及び科目適合性があることという選考基準を満たすにもかかわらず、法人は、組合員3名を選考基準に適合しないとして地域社会学科に配属しなかったのであり、このような法人の取扱いには、合理性がない。

また、法人の方針に反対意見を述べていた者は組合員3名だけで

はなかったが、これらの者は配属の意向確認がされて配属が実現されている一方、組合員3名については、配属の意向確認すらなされていないのであるから、手続的にも不自然、不合理である。

さらに、学科改編においては、文学部社会学科の学生を募集停止し、同社会学科を廃止して、教養学部地域社会学科を新設することから、地域社会学科は、社会学科を引き継ぐ実質的に同一のものであり、法人は、労働契約上、文学部社会学科に所属する教員を可能な限り教養学部地域社会学科に配属させるよう努力する義務を負う。そして、社会学科に所属していた教員は、組合員3名を除く9名全員が地域社会学科に配属されたことも踏まえると、組合員3名のみを地域社会学科に配属させなかったことに合理的理由がない。

(ウ) 以上のとおり、法人が、組合員3名を地域社会学科に配属しないことにつき、経営上の必要性や合理性はなく、組合活動を嫌悪し、組合の弱体化を意図したものであって、不当労働行為意思がある。

(2) 法人の主張

法人が、28年11月9日に、30年度に設置する教養学部地域社会学科の演習科目群を決定し、これに基づく教員の配属を決定したことは、以下のとおり、労組法第7条第1号、第3号の不当労働行為には当たらない。

ア 不利益な取扱いに当たらないこと

組合員3名が、教養学部地域社会学科に配属されていないからといって、教授又は准教授たる身分や給与等の労働条件に変更はない。組合員3名については、共通教育センターへの配属を検討していたが、30年度においても、従前と同じ文学部社会学科に所属しているものであり、不利益は生じていない。

また、担当科目につき、公募要領では「担当予定科目」と記載され

ているものであり、多種多様な科目を担当することが想定されているのであって、「演習科目」も将来にわたって担当することが確約されているものではない。

イ 不当労働行為意思がないこと

(ア) 学科改編が決定された時期と組合員3名がそれぞれ組合活動の中心となっていた時期とは合致していないことに加え、地域社会学科及び学校教育学科には組合員が多数配属されており、取り分け、組合のA₆執行委員長（以下「A₆委員長」という。）は、学科改編により初等教育学科から学校教育学科の専任教員に配属されている。

これらの事情からすると、法人が、組合員3名につき、組合員であること及び組合活動を理由に配属しなかったということはない。

(イ) また、法人が、組合員3名を教養学部地域社会学科に配属しないことについては、以下のとおり、経営上の必要性や合理性がある。

学科改編は、試験合格の定員割れを推薦合格で穴埋めする実質的な定員割れの状況を改革するために行われたものであり、必要性がある。また、法人は、学生及び受験生がどのような科目を魅力と捉えるかという観点から教養学部地域社会学科に係る3ポリシー（後記第3の8(4)カ）を作成し、それに沿ったカリキュラム及び演習科目を設定したのであって、演習科目群の構成には合理性がある。

そして、教養学部地域社会学科に配属される教員の選定については、(A) 上記3ポリシーに賛同し、(B) 演習科目との関係で専門性や科目適合性を有していることを選考基準とし、法人は、選考基準に適合する教員に対してのみ意向を確認して専任教員に選定したものであり、適合しない者には意向確認を行っていない。

その結果、組合員3名については選考基準に適合しなかったため、

教養学部地域社会学科には配属しないこととなったのであって、組合員3名を配属しないことには合理的理由がある。

さらに、文学部社会学科と教養学部地域社会学科は全く別組織であって同一であるとはいえず、文学部社会学科に所属していた専任教員が、教養学部地域社会学科の専任教員として就労する権利が当然に生じるものではなく、教養学部地域社会学科に配属するか否かは法人がその人事権によって決めるものである。

(ウ) 以上のとおり、法人が、組合員3名を地域社会学科に配属しなかったことについては、必要性、合理性があるものであって、組合員であること、組合活動を理由とするものではないため、不当労働行為意思はない。

6 争点4-2に関する救済方法について

(1) 組合の主張

組合員3名を地域社会学科に配属しない取扱いが不当労働行為であることから、それを救済するには、組合員3名を地域社会学科に配属するよう命じるべきである。

組合員3名のうちA₄は、30年度末をもって他大学に移籍することから、A₂及びA₃を地域社会学科の専任教員として配属せよ、との命令を求める。

地域社会学科と社会学科は実質的には同一であり、社会学科の教員は組合員3名を除いて全員が地域社会学科に配属されたのであるから、組合員3名を配属させる命令を出したとしても労働委員会の裁量権の範囲を逸脱、濫用するものではない。

(2) 法人の主張

組合員3名を教養学部地域社会学科に配属するか否かは、法人の人事権の範囲に含まれるものである。

法人は、組合員3名については、配転命令を出しておらず、文学部社会学科所属のままであることから、これについて、労働委員会が教養学部地域社会学科に配属することや就労させることを命じることは、その裁量権の範囲を超えるもの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) 組合

組合は、昭和45年6月2日に結成され、法人の職員（教員及び一般職員）により構成されている。初審申立て時の組合員数は67名であった。

(2) 法人

ア 法人は、肩書地においてY（以下「大学」という。）を設置及び管理する公立大学法人（地方独立行政法人法第21条第2号、第68条以下）であり、設立団体はC₁市である。大学は、21年4月1日に法人が設立されるまでは、C₁市の市立大学であった。

28年5月1日現在、大学には、教員399名（専任教員89名、特任教員11名及び非常勤講師299名）、一般職員40名、計439名の職員が在籍している。

なお、本件における専任教員とは、専ら一つの大学における教育研究に従事する教員（大学設置基準第12条参照）のうち、所属学科において卒業論文指導を行う演習科目（以下単に「演習科目」という。）を担当する教員を指す。

イ 法人の運営組織には、理事長、副理事長等の役員から成る理事会、審議機関である経営審議会及び教研審等がある（公立大学法人Y定款（以下「定款」という。）第8条以下）。大学の学長には副理事長が就任し、副学長は理事をもって充てるものとされ、学長又は副学長を

補佐する職として学長補佐が置かれている（公立大学法人Y組織及び運営に関する規程（以下「組織運営規程」という。）第4条ないし第6条。）。

ウ 30年3月31日以前、大学の学部は文学部のみであり、同学部内に初等教育学科、社会学科等の5つの学科があった。30年4月1日以降は、同日付けで法人が行った学科改編により、文学部初等教育学科及び社会学科の学生募集が停止されるとともに、新たに教養学部が設置され、同学部内に学校教育学科及び地域社会学科等が設置された（下記8）。

大学の大学院文学研究科には研究科長（学長をもって充てるものとされる。）及び研究科委員長が置かれ、各学科には学科長が置かれ、上記以外の教育研究施設等（附属図書館、各センター）にはそれぞれの長が置かれている（組織運営規程第20条以下）。

2 組合員の範囲

(1) 初審決定時の組合員の範囲

山梨県労委が29年4月13日に初審決定をした当時の組合員の範囲は次のとおりであった。

ア 組合が最終的に山梨県労委に提出したX組合規約（以下「組合規約」という。）は、29年1月25日付けで改正されたものであり、それには「組合はYの専任教職員（特任教職員を含む）で、組合に加入する者（以下『組合員』という。）をもって組織する。ただし、労働組合法第2条第1項に規定されている者を除く。」（第2条第1項）との規定がある。また、同日付け付帯事項として、「労働組合法第2条第1項に規定されている者とは、学長及び副学長を指す。」との運用が定められていた（なお、下記(2)のとおり、この運用は本件再審査係属後に改正された。）

イ 29年4月1日時点において、組合員には学長補佐3名、大学院文学研究科委員長1名、学科長5名、各センター長（附属図書館長を含む。）5名が含まれており、これらの職はいずれも教研審の構成員であった。

これらのうち学科長以外の職は管理職手当の支給対象であった。

(2) 再審査結審時の組合員の範囲

ア 本件再審査係属後の29年11月15日、組合は、組合規約第2条第1項の運用を「労働組合法第2条第1項に規定されている者とは、管理職手当を支給され、かつ教育研究審議会構成員である者とする。」と改正した。この改正により、学長補佐、大学院文学研究科委員長、各センター長（附属図書館長を含む。）は組合員から除かれた。

イ 30年4月1日時点において、組合員には学科長4名（学校教育学科長、国文学科長、英文学科長及び比較文化学科長）が含まれており、これらの職はいずれも教研審の構成員であった。

ウ 上記ア、イにより、教研審の構成員のうち組合員は学科長のみとなった。

エ 本件再審査が結審した31年2月14日の時点において、上記アないしウの事実が変更されたことは認められない。

3 教研審について

(1) 構成等

教研審は、大学の教育研究に関する重要事項を審議する機関である（定款第23条第1項）。教研審の構成員は学長、理事及び法人の規程で定める教育研究上重要な組織の長等から構成される（定款第23条第2項、公立大学法人Y教育研究審議会規程（以下「教研審規程」という。）第2条）。教研審の審議事項は、「重要な規程の制定及び改廃に関する事項のうち、教育研究に関する事項」、「教育課程の編成に係る方針に関する事

項」、「教員の人事及び評価に関する事項」等である（定款第27条、教研審規程第4条第1項）。教研審は非公開とされている（教研審規程第10条）。

28年度から30年度までの教研審の構成員の構成は別紙1のとおりであった。

(2) 人事案件

ア 教研審で審議する人事案件は、専任教員の採用・昇任等であり、議決は投票により決する（教育研究審議会が審議する人事案件の投票に関する内規第2条）。

教研審に付議する人事案件の資料は、30年3月以前は、同内規第4条に基づき、投票日前日まで教研審の構成員及び専任教員に公開されていた。同年4月1日以降は、同条の改正により、教研審の構成員のみに公開されている。

イ 学長は、翌年度の教員配置について各組織の長から採用・昇任計画書（組織案）を提出させ、ヒアリングを行った上、自ら採用・昇任計画書（案）を作成し、教研審に付議する（公立大学法人Y教員選考規程第2条、第3条）。また、学長は、教研審に提出する採用・昇任候補者の原案を作成するため、教員選考委員会を設置し（同規程第5条）、その審査結果等を踏まえ、教研審の議を経て採用者又は昇任者を決定する（同規程第6条、第7条）。

なお、教員選考委員会は、当該教員が所属する組織の長及び専任教員等から構成される（公立大学法人Y選考委員会規則第2条）。

ウ 教員の懲戒処分については、教研審の議を経るものとされ、教研審は、処分の要否及び処分の内容の案を決定し、理事会に付議する（公立大学法人Y職員懲戒規程第10条）。職員は、理事会の審査結果によるものでなければ、懲戒処分を受けることはない（同規程第2条）。

4 学科長について

(1) 学科長規程

学科長規程は、28年1月6日の教研審で承認され、同日、理事会において制定された。学科長規程には、以下の定めがある。

ア 学科長は、次の各号に掲げる職務を行う。(学科長規程第3条)

- (ア) 教研審の委員としての職務に関する事
- (イ) 学科を代表し、学科運営の総括及び連絡調整に関する事
- (ウ) 学科会議を招集し、その議長となる事
- (エ) 学科間の連絡調整に関する事
- (オ) その他学科の運営に関する事

イ 学科長は、当該学科からの推薦を参酌して学長が任命する(学科長規程第4条第1項)。

(2) 学科長の職務等

ア 学科長は、教研審の構成員の職務に関する事、学科運営の総括及び連絡調整に関する事、学科会議の議長となる事等を職務とする(上記(1)ア参照)。また、教員の採用、昇任について、学科長は、当該学科の教員に係る採用・昇任計画書(組織案)を学長に提出し、教員選考委員会の委員長となる(上記3(2)イ)。

なお、学科会議は当該学科に所属する専任教員で組織され(Y学科会議規則第2条第1項)、学科の教員に係る採用・昇任計画書(組織案)の作成のほか、授業、卒論指導、成績評価、シラバスの点検その他カリキュラムの運用・実施等について審議する(同規則第3条)。

イ 28年1月6日に学科長規程が制定されるまでは、学科長は原則として持ち回りとされ、当該学科の教員の互選により決定されていた。

5 法人における退職手当規程の制定等

(1) 21年退職手当規程の制定等

ア 法人の職員の退職手当は、21年3月31日までの間、C₁市が同市職員の退職手当に関して定める「C₁市職員の退職手当に関する条例」（以下「本件退職手当条例」という。）に基づいて支給されていた。

イ 法人は、21年4月1日の法人設立に際し、職員の退職手当に関して、21年退職手当規程を定めた。

同規程によれば、退職する職員に対して支給する退職手当の金額は、退職時の勤続期間や退職理由による係数に基づいて算出される基本額に調整額を加えた額とされていた（21年退職規程第4条～第8条、第11条～第12条）。

ウ 法人は、21年4月から25年3月28日までの間、退職する職員に対し、本件退職手当条例に定められた調整率（本件退職手当条例附則第7条）と同じ調整率100分の104を乗じて基本額を算出して、退職手当を支給していた。

なお、21年退職手当規程には、調整率に関する規定は存在しない。

(2) C₁市職員の退職手当条例の改正等

ア 24年3月、人事院は、「民間の企業年金及び退職金の調査結果並びに当該調査結果に係る本院の見解の概要」と題する書面を発表し、同書面において、公務員の退職金が民間企業における退職金よりも13.65%上回っていることから、国家公務員の退職給付につき、官民均衡の観点から民間との較差を埋める措置が必要であるとの見解（以下「本件人事院見解」という。）が示された。

イ 24年8月7日、本件人事院見解を受けて、国家公務員の退職手当の支給水準を引き下げるべく、調整率を次表のとおり段階的に引き下げる旨の国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）の改正案を国会に提出する旨の閣議決定がされた。

同閣議決定において、独立行政法人の退職手当については、国家公

務員の退職手当の見直しの動向に応じて、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）の趣旨を踏まえつつ、今般の国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講ずるよう要請等を行う旨付記されていた。また、地方公務員の退職手当についても、国家公務員の退職手当の見直しの動向に応じて、各地方公共団体において制度の趣旨を踏まえ、今般の国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講ずるよう要請する旨付記されていた。

期間	調整率
現行	100分の104
25年1月1日～25年9月30日	100分の98
25年10月1日～26年6月30日	100分の92
26年7月1日以降	100分の87

ウ 24年12月27日、C₁市は、本件退職手当条例について、次の経過措置を経て、退職手当の基本額に係る調整率を100分の104から100分の87に引き下げる旨の「C₁市職員の退職手当に関する条例等の一部を改正する条例」（以下「本件改正条例」という。）を制定し、25年2月1日、施行した。

- ① 25年2月1日～同年9月30日：100分の98
- ② 25年10月1日～26年6月30日：100分の92
- ③ 26年7月1日以降：100分の87

6 退職手当規程の改正に係る交渉及び訴訟の経過等

(1) 退職手当規程改正の経過等

ア 25年1月、法人は組合に対し、退職手当の調整率をC₂県及びC₁市に倣って減じることを提案したところ、組合はこれに反対した。

イ 25年3月15日、法人は、施行期日を同月29日として、21年退職手当規程を改正する25年改正をした（平成25年3月15日公立大学法人Y規程第4号）。

(ア) 上記平成25年3月15日規程第4号は、21年退職手当規程の附則に係る改正を内容とするものであり、25年改正後の21年退職手当規程には、附則（平成25年3月15日規程第4号）第2項として下記のとおり定める規定がある。

記

第1条第2項に基づき準用する本件改正条例附則第1項中「平成25年2月1日」とあるのは、「平成25年3月29日」とする。

(イ) 25年改正後の21年退職手当規程の第1条には、同条第2項として下記の規定がある。もともと、21年退職手当規程制定時、第1条には第2項の規定はなく、また、25年改正後の21年退職手当規程にも、21年退職手当規程制定以降25年改正までの間に21年退職手当規程を改正した旨の記載はない。

記

この規程に定めのない事項については、C₁市職員の退職手当に関する条例（昭和37年C₁市条例第33号）及びその他の退職手当関係条例施行規則（平成18年C₁市規則第16号）及びその他の退職手当関係規則（以下「規則」という。）、その他C₁市の関係例規、通知等を準用する。

ウ 25年8月29日、同年3月31日をもって法人を退職した元職員6名を原告とする別訴が、東京地方裁判所立川支部に提起された。上記別訴の原告らは、25年改正後の21年退職手当規程附則（平成25年3月15日規程第4号）第2項が前提とする21年退職手当規程第1条第2項は存在せず、同条項を挿入するとの適法な変更手続も行

われていない旨、法人は退職手当を根拠なく一方的に減額して支給した旨主張し、未払退職手当等の支払を求めた。

エ 上記別訴提起に先立つ25年7月10日、組合は、臨時総会において、別訴の原告らを支援することを決議し、同年8月29日に別訴が提起された後、組合は原告らとともに記者会見を行った。

当時の組合役員には、A₃が書記長、A₂が執行委員として加わっており、A₃は組合員に記者会見への参加を呼びかけ、A₂は執行委員長とともに上記の記者会見に出席した。

なお、当時の組合には後に法人理事兼副学長となるB₃（以下「B₃副学長」という。）及びB₄（以下「B₄副学長」という。）が加入しており、別訴の支援に反対する意見を述べていた。

(2) 27年退職手当規程に係る交渉経過等（別訴地裁判決前）

ア 27年2月4日、組合と法人は団交を行った。組合から、社会学科に所属するA₅委員長及びA₂並びに図書館情報センターに所属するA₇書記長（会計就任後は「A₇会計」という。）外1名が出席し、社会学科に所属するA₃、A₄及び比較文化学科に所属するA₈（比較文化学科長就任中は「A₈比較文化学科長」という。）が傍聴した。なお、A₂は職員過半数代表でもあった。

また法人から、B₅事務局長（以下「B₅局長」という。）、B₂課長外3名が出席した。

(ア) 法人は、退職手当規程の全部改正について説明すると述べ、同日の団交資料として退職手当規程の案を提示した。同案では、C₁市の条例の準用について定める規程（上記(1)イ(イ)記載の21年退職手当規程第1条第2項）が見え消しの形で削除され、附則に、当分の間調整率を100分の87とする旨の規程が赤字で記載されていた。なお、これらの点は、下記イの団交で法人が提出した退職手当

規程の案についても同様であった。

法人は、退職手当規程の改正理由について、退職手当に関する事項については労働基準法により就業規則に定めなければならない事項とされているので、これまでC₁市の条例を準用して運用していた部分につき、新たな規程を設けるものである旨述べた。また、法人は、新たな退職手当規程につき、3月中に決定し26年度退職者から適用したい旨述べた。

(イ) 組合(A₂)は、調整率100分の87は違法であると主張して25年改正について別訴において係争中であるため、法人が提示する退職手当規程の案の調整率について合意することはできない旨述べた。これに対し、法人は、今回提案したのは、25年改正とは別の、26年度退職者から適用する新たな規程である旨述べた。

組合が、調整率について新たに交渉する余地はあるのかとただしたのに対し、法人は、交渉の余地はある、100分の87にするか104にするかは今後協議して決める、法人としては100分の87を提案する旨述べた。

組合が、調整率を100分の87に減じる場合の差額を退職積立金で補填することについて検討を求めたのに対し、法人は、退職積立金はC₁市が退職準備基金として持っているものであるから、独自財源には入っていないため、流用はできない旨述べた。

イ 27年2月27日、組合と法人は団交を行った。組合からA₅委員長、A₇書記長、A₂外1名が出席し、法人からB₅局長、B₂課長外3名が出席した。

法人は同日の団交資料として退職手当規程の案を提出し、国家公務員の退職手当の調整額が27年度から改正され、C₂県、C₁市が当該改正を反映した対応をとることに準じて、大学でも27年度から調整

額を引き上げる旨説明した。

一方、組合は、調整率を100分の87に減じることの見直しを求めた。これに対し、法人は、人事院勧告に基づく措置であり、大学独自の判断ではない旨述べた。また、法人は、給与及び退職手当を決定するための評価システムがなく、独自の判断をするルールがないので、頼るものは人事院勧告しかない旨述べた。

組合は、調整率に係る暫定的な措置として、26年度は調整率を92%にする、あるいは据え置くことを提案した。これに対し、法人は、要望は承知した、理事会で再度検討する旨述べた。

ウ 27年3月12日、組合と法人は団交を行った。組合からA₅委員長、A₇書記長、A₂外1名が出席し、法人からB₅局長、B₂課長外3名が出席した。

組合は、退職手当額を試算したところ、来年度以降の退職者については調整額の引上げでかなり補えるが、今年度の退職者については減額幅が非常に大きいので、「号給回復を4月ではなく3月31日に行うなどの措置」、あるいは調整額の引上げを26年度から適用する等の措置はとれないのかと述べた。これに対し、法人は、予定していない、市も同様である旨述べた。

組合は、別訴の経過から考えると、24年度から26年度までの退職者については調整率を100分の104とすることがソフトランディングであると述べ、持ち帰って後日回答するよう求めた。法人はこれを了承した。

組合は、27年度からの退職対象者については、法人提案で妥結する旨述べた。

エ 27年3月16日、B₂課長は、A₇書記長に対し、「第4回団交後の給与規程及び退職規程の修正について」と題するメールを送信した。

このメールの本文には、B₂課長が同月12日の団交の前から退職手当についてC₁市と交渉してきたところ、本日添付資料のとおり回答があった旨が記載されていた。

また、このメールには、添付資料として、「給与構造改革に伴う昇給抑制の回復について」と題し、C₂県及びC₁市において19年度から22年度まで職員の昇給を4号給抑制した措置の回復に関するB₂課長とC₁市役所行政管理課長（以下「市課長」という。）とのやり取りを記載した書面が添付されていた。当該やり取りの内容は、B₂課長が①C₁市において27年4月1日付けで昇給抑制を2号給回復し（以下「昇給抑制の完全回復」という。）、②26年度退職者に係る特例措置として、退職手当の基礎となる退職日（27年3月31日）における号給を2号給上位の号給とすることを要望したところ、市課長から①昇給抑制の完全回復につき、要望どおり2号給を回復し、②26年度退職者に限って上記特例措置を認める旨の回答を得たというものであった。

また、同メールには、上記②を反映した附則（平成26年度退職者の退職手当の特例）が記載された退職手当規程案が添付されていた。

オ 27年3月20日、A₇書記長はB₂課長に対し、組合と職員過半数代表との連名による「平成26年度 第4回団交回答書」と題する書面をメールに添付して送付した。

この書面には、26年度退職者を退職日に2号給昇給させる旨の法人の提案について、組合の試算ではこれによる減額の解消は10万ないし20万円程度であり、26年度退職者において最大数百万円の減額が生じることは依然避けられない状況である旨、組合として、いまだ別訴の判決が出ていない中でこの提案への同意を拒否せざるを得ない旨記載されていた。

カ 27年3月21日、法人は、21年退職手当規程の全部を改正する旨の頭書がある27年退職手当規程を制定し、同日施行した。27年退職手当規程は、上記ア及びイで法人が提案した退職手当規程の案と同じであって、同規程に第1条第2項は存在せず、附則第2項において、当分の間、退職手当の基本額に係る調整率を100分の87とする旨の経過措置が定められていた。

また、法人は、27年退職手当規程に基づき、26年度退職者に対し、調整率100分の87を適用して退職手当を支払った。

キ 27年4月16日、東京地方裁判所立川支部は、上記(1)ウの別訴につき、原告らの主張どおり、法人に退職手当の減額分全額の支払を命じる旨の判決をした（別訴地裁判決）。

(3) 27年退職手当規程に係る交渉経過等（別訴地裁判決後）

ア 27年4月22日、組合と法人は団交を行った。組合からA₅委員長、A₂外2名が出席し、法人からB₆事務局長（以下「B₆局長」という。）、B₂課長外3名が出席した。

組合は、別訴地裁判決により調整率を100分の87に下げる25年改正が違法、無効になったので、100分の87を前提とする27年退職手当規程についての交渉は無意味である旨、交渉するとすれば、25年改正前の規程についての改定交渉になる旨述べた。これに対し、法人は、承服できない旨述べた。

イ 27年4月28日、A₂は、27年退職手当規程には同意しない旨記載した職員過半数代表としての意見書を法人に提出した。

ウ 27年5月1日、法人は、別訴につき、東京高等裁判所に控訴を提起した。

エ 27年5月13日、法人は、27年退職手当規程等に係る就業規則変更届に上記イの意見書を添えてC₃労働基準監督署に提出した。

オ 27年5月20日、組合と法人は団交を行った。組合からA₅委員長、A₇書記長、A₂外1名が出席し、法人からB₆局長、B₂課長外4名が出席した。

組合は、現在の有効な規程は法人化直後の規程（21年退職手当規程）である旨述べたのに対し、法人は、27年退職手当規程は有効である旨、それゆえ26年度の退職者には27年退職手当規程に基づき退職手当を支払った旨述べた。

組合は、別訴の判決が出た時点で再度協議したい、前提となる規程がどちらかをはっきりさせたい旨述べた。

カ 27年8月5日、組合と法人は、団交を行った。組合からA₅委員長、A₄書記長、A₂、A₇会計が出席し、法人からB₆局長、B₂課長外4名が出席した。

法人は、27年4月に昇給抑制の完全回復が実現し、調整額の増額も確保したので、27年退職手当規程に同意してほしい旨述べた。これに対し、組合は、別訴が確定した時点で回答する旨述べた。

【乙 18-1, 18-2】

キ 27年10月28日、東京高等裁判所は、別訴につき、退職手当の減額分全額の支払を命じる旨の判決をした（別訴高裁判決）。同判決は、法人における退職手当の基本額に係る調整率の適用について、「法人化前と同じ100分の104を用いるという限度で労使慣行が成立しており」、「調整率についてC₁市の条例を準用するという労使慣行が成立していたとまでは認められない」と判示した。また、21年退職手当規程第1条第2項について、「同規程に定めのない事項について包括的にC₁市の条例等を準用するものであり、かかる規定を設けることは調整率のみならず種々の事項に関して団交の機会を制約するものといえるから、同条項を加えることは就業規則の不利益変更

当たる」と判示し、「本件の経緯を通じて見ても…1条2項を加える旨の改正手続が適正になされたと認めることはできず、同条項は無効であるというべきである。」と判示した。

同年11月11日、法人は、同判決について上告提起及び上告受理申立てをした。

(4) 27年退職手当規程に係る交渉経過等（別訴高裁判決後）

ア 28年1月13日、組合と法人は団交を行った。組合からA₅委員長、A₄書記長、A₂、A₇会計が出席し、法人からB₆局長、B₂課長外2名が出席した。

組合は、別訴高裁判決がC₁市の条例を準用するという労使慣行の存在を認めず、第1条第2項に基づく措置は無効であると判示したことを踏まえ、調整率100分の104に戻って交渉するよう求めた。これに対し、法人は、調整率が問題なのであれば、調整率が100分の87である27年退職手当規程を改定案として提案する、これについて再交渉すればいい旨述べた。

また、組合は、27年退職手当規程は第1条第2項を含む無効な規程を改正したものであるから無効である、現在は21年退職手当規程が有効である旨述べた。

結局、組合の提案により、27年退職手当規程が有効か無効かについて職員過半数代表（A₂）が労働委員会の意見を聴きに行った後、再度交渉することになった。

イ 28年3月18日、組合は、27年退職手当規程に係る団交における上記(2)ウ（27年3月12日の団交）、(3)ア（同年4月22日の団交）、(3)オ（同年5月20日の団交）、(3)カ（同年8月5日の団交）及び(4)ア（28年1月13日の団交）の法人の対応について、山梨県労委に本件救済申立てをした。

ウ 28年6月28日、別訴に係る法人の上告及び上告受理申立てについて、最高裁判所は棄却及び不受理と決定した（別訴最高裁決定）。

エ 法人は、別訴最高裁決定による別訴高裁判決の確定を受けて退職手当の減額分を原告らに支払った。その後、当該原告ら以外の25年改正が適用された退職者から同様の訴訟が提起され、当該退職者の請求を認める旨の判決が確定したことを受けて、法人は、当該退職者に対しても減額分の支払を行った。もっとも、法人は、訴訟を提起しない退職者に対しては、減額分の支払いを行っていない。

(5) 27年退職手当規程に係る交渉経過等（別訴最高裁決定後）

ア 28年10月19日、組合と法人は団交を行った。組合から初等教育学科に所属するA₆委員長、A₄書記長及びA₂が出席し、法人からB₂局長、B₇総務課長外4名が出席した。

(ア) 組合は、別訴最高裁決定がされたことから、21年退職手当規程に遡って交渉するよう求めた。これに対し、法人は、27年退職手当規程は21年退職手当規程を廃止して新たに制定したものである、したがって25年改正が無効とされたからといって27年退職手当規程が無効になるものではない旨回答した。

また、法人は、別訴高裁判決は、25年改正は本来取るべき手続がなされていないために無効としているのであり、調整率100分の87の是非については言及していない旨述べた。

組合は、大学職員に係る調整率をC₁市職員と同じとすることに合理性はない、交渉で決めるべきものと裁判で認められた旨述べ、教員の納得いく調整率にするよう求めた。これに対し、法人は、調整率を100分の87とする根拠は出資・設立団体のC₁市における調整率であり、そのC₁市はC₂県や人事院勧告に定める調整率を根拠にしている旨、他の公立大学法人も同様である旨述べた。

組合は、他の公立大学法人と同じにする必要はなく、独自の基準を定めればいいと述べた。これに対し、法人は、地方独立行政法人法第57条第3項に規定する「社会一般の情勢に適合したもの」として、人事院勧告を根拠にすることが最も適当なやり方である旨述べた。

(イ) 組合は、あくまでも21年退職手当規程に遡って交渉を行うことは拒否するのかとただしたのに対し、法人は、27年退職手当規程に基づいて交渉するのであれば拒否はしない旨述べた。

組合は、それはおかしいと述べ、「これ以上やっても平行線をたどるだけなので、今後は労働委員会の場に委ねましょう」と述べた。

最後に、組合が、調整率の経過措置を定めた27年退職手当規程の附則中の「当分の間」の意味をただしたのに対し、法人は、社会情勢が変わり、人事院勧告で調整率の見直しが示されたときである旨述べた。

イ 29年4月20日、組合は、山梨県労委に対し、上記アの28年10月19日の団交における組合の要求について法人が誠実に団交に応じることを請求内容に追加する準備書面を提出した（下記9(4)）。

7 学科長規程の制定と管理職化問題に係る経過

(1) 学科長規程の制定まで

ア 26年2月25日、法人は組合との団交において、学科長の管理職化（管理職手当の支給対象とすること）を提案した。組合は、学科長には学科所属の教員に対する指揮命令権、人事権、勤務評定権はなく管理職には当たらないと主張し、法人の事務局長は「管理監督者」（労働基準法第41条第2号）に当たらない旨の発言をした。結局、学科長の管理職化は交渉継続となった。

イ 27年10月6日、常任理事会において、B₂課長は、「22年度基

準協会から、役員規程、副学長規程、学長補佐規程及び学科長規程がないので整備するよう指摘がありました。次回以降順次提案していきます。」と述べた。また、学長のB₈（以下「B₈学長」という。）が、「学科長規程を整備するのであれば、管理職化を考えていただきたい」と述べたところ、常任理事会において了承された。

ウ 27年10月16日、法人と組合との予備交渉において、学科長の管理職化が団交議題の候補として挙げられた。組合は法人に対し、学科長の職務に教員の管理、監督が含まれないことは前事務局長及び前前事務局長との間で決着済みであることを確認した。その上で、学科長への手当の出し方については議題とすることが合意された。

エ 27年10月23日、法人と組合は団交を行った。組合から、A₅委員長、A₄書記長及びA₂が出席し、法人からB₆局長、B₂課長外2名が出席した。

(ア) 法人は、「議題にかかる予備交渉時の質問への回答」と題する書面及び「Y学科長規程（案）」と題する書面（以下「学科長規程案」という。）を提出した。

法人は、学科長の管理職化について、公立大学法人Y職員給与規程第8条（「管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員のうち、その職務の特殊性に基づき、理事長が指定する職に対して支給する。」）の規定は変えられないが、同規定を緩和する意味においても、学科長の職務を学科長規程案第3条に限定して列挙している旨述べた。

また、法人が提案した学科長規程の案は、制定された学科長規程（後記ク(エ)）と同内容であった。

組合が、学科長規程案第3条の職務に「管理、監督」が含まれるのかをただしたのに対し、法人は、例示規定ではなく限定規定であ

り、明記していないので含まれない旨述べた。

(イ) 組合は、学科長規程案第4条第1項の「学科長は、当該学科からの推薦を参酌して学長が任命する。」との文言を「…当該学科からの推薦に基づき…」に変更できないかと述べた。これに対し、法人は、学科との協議を念頭に「参酌」という言葉を用いているので、理解願うと述べた。

組合は、変更できないのであれば「参酌」を削除すべきである旨延べ、この条項については組合の総会開催後に回答する旨述べた。

オ 27年11月18日、組合は臨時総会を開催し、学科長の管理職化に反対すること及び学科長規程案第4条第1項の削除を求めることを決定し、法人に団交及び予備交渉の開催を申し入れた。

カ 27年12月18日、A₄書記長は、A₅委員長ら執行委員に対し、同日組合と法人は予備交渉を行ったこと、次回団交の候補日を28年1月13日とすること及び「学科長問題」を含む団交議題が決定されたことを内容とするメールを送信した。

キ 27年12月23日、第17回教研審において、「副学長規程等の整備及び学科長の管理職化について」が議事とされた。

A₈比較文化学科長は、学科長が管理職化された場合の職務内容、組合員の身分との関係、他教員との関係について質問した。また、当時社会学科長であったA₅委員長は、学科長規程案第4条第1項の趣旨等について質問した。

B₈学長は、質問については次回以降提案する旨述べ、議事は継続審議となった。

ク 28年1月6日、第18回教研審において、「副学長規程等の整備及び学科長の管理職化について」が議事とされた。

(ア) 法人は、管理職化に関する前回のA₈比較文化学科長からの質問

に対し、「各大学のHPをみても、学科長は管理職となっているのが一般的であり」、「労働組合法においては、管理職は多くの場合、組合に加入したり結成する権利がないと解釈されています。」、従来の学科長と他教員との関係については「何も変わりません」と回答した。

これに対し、A₅委員長は、法人の回答は矛盾している、従来と変わらないからこそ学科長規程案第3条の職務内容に管理的なことは入っていないとB₂課長から説明を受けた、「要するに充て職的な意味での管理職と解さざるを得ない」と述べた。

また、A₅委員長は、この問題については教研審で議論せず組合との交渉事項に落としてほしいと述べた。

- (イ) 前回A₅委員長から質問された学科長規程案第4条第1項の趣旨について、再度、A₅委員長から「参酌し」という文言を「推薦に基づき」とか「推薦に従い」という文言に置き換えてもらいたいという提案を行ったのに対し、法人(B₈学長)は、そのような文言にすると、学長が決めていない、ガバナンスの問題になってくる、学長のガバナンスが通り、大学全体の機構が動いているという形に外からも見えるようにしたいという趣旨で「参酌」を保持したい旨回答し、A₅委員長とB₈学長との間において、「参酌」、「尊重」の意味内容に関するやり取りの後、B₈学長から、「参酌し」というのは、「合意形成のプロセスとして捉える」、「学科の意見を尊重しながら、合意形成に努めるプロセスとみなす」という提案があり、このような趣旨で議事録に残しておけばよいか確認したところ、A₅委員長は、「うんうん。推薦を尊重し、合意形成を目指す」と発言した。
- (ウ) 以上のような経緯を経て、教研審において、副学長規程、学長補佐規程、学科長規程は原案のとおり承認された。また、学科長規程

については、第4条第1項中の「参酌」とは合意形成のプロセスとして、「学科の意見を尊重しながら、合意形成に努める」ものであることを記録に留めることとされ、学科長の管理職化については「ペンディング」とされた。

(エ) 同日、法人は理事会において、学科長規程を承認して、制定した。なお、法人は当該制定について事前に組合に通知しなかった。

(2) 28年1月13日の団交及びその後の経過

ア 28年1月13日、組合と法人は団交を行った。(なお、同日は退職手当規程についても団交が行われた。上記6(4)ア)

(ア) 組合は、臨時総会の結論として、学科長の管理職化は受け入れられないこと、管理職手当はいらぬこと、学科長規程案第4条第1項の削除を求めること等を伝えた。また、組合は、「学科長規程だけを作ってもらって、管理職と指定しないものに」と述べた。

法人は、教研審において学科長の規程が議題になったことを述べた上で、「学科長に関する規程については、現行の規程を了承していただいて、管理職手当の支給についての給与改定についてはペンディングするという事でよろしいでしょうか。」と述べた。これに対し、組合が、現行の規程はない旨述べたところ、法人はこの間の教研審で出たものである旨述べた。

(イ) さらに、法人が、学科長規程は成立した旨述べたことに対し、組合は、学科長規程第4条が前から問題となっていた旨、第4条を削除することが総会の要請である旨述べた。これについて、法人は、教研審の中では、学科長規程第4条第1項中の「参酌」とは、合意形成のプロセスとして学科の意見を尊重しながら合意形成に努めるという解釈である旨述べた。これに対し、組合は、それでも了承できない旨、組合が団交で反対しているのだから、学科長規程がこ

のまま是認されることにはならない旨を述べた。

(ウ) また、A₂から、議事録も提出されていないことから、教研審で議論されたというのであれば、先に議事録を提出するべきであって、交渉の場に使われるのであれば議事録を全部出して見せるよう求めたのに対し、法人（B₂課長又はB₆局長）は、「口頭だって同じじゃないですか」と述べた後、議事録は作る旨回答した。

組合は、教研審がどうあれ、組合が駄目と言っている以上は差戻しか、「もうこの部分諦めて当該学科が決めるっていう風に、はっきり4条を書き換える」ことが最良策である、即答できなければ持ち帰りだと述べた。これに対し、法人は、「うちは受けいれられませんがね、もちろん」と述べた。また、法人は、お互いに今言っていることが機関決定である、意見の相違であり、すりあわせできないということで持ち帰る旨述べた。

イ 28年1月20日、第19回教研審において、A₅委員長は、「前回まで継続審議になっていたね、管理職規程の問題があるんですよ。副学長規程、学科長規程。」と発言した。これに対し、B₈学長は、「あれは決まった」、「付帯条件をつけて議事概要に記すことで決めた」と述べた。

また、同教研審において、B₂課長は、団交は管理職化だけを議論しているのであり、参考資料として学科長規程を出した旨述べた。

ウ 28年2月29日、法人は、教授会において、副学長規程、学長補佐規程及び学科長規程を同年1月6日に公布したことを報告した。

エ 28年3月18日、組合は、学科長規程に係る団交における法人の対応について山梨県労委に本件救済申立てをした。

オ 28年3月19日、組合と法人は団交を行った。組合からA₄書記長、A₂が出席し、法人からB₆局長、B₂課長外3名が出席した。

法人は、「学科長の管理職化についての回答」として、学科長規程は同年1月6日の教研審の決定を受けて原案のとおり同日公布した旨、管理職化についてはペンディングとなった旨述べた。

A₂は、学科長規程については、お互いに案を出してこの場でも協議して、教研審でも、第4条中の「参酌」について合意形成のプロセスという意味内容であると確認され、ホームページにおいても議事概要が見られるが、運用上問題がある事例が発生した旨、この件を労働委員会に相談したところ、学科長は人事権があるのであれば管理職に近く、学長に任命されることになると更に管理職ではないかというような話もあり、労働委員会に救済申立てをすることにする旨述べた。この団交で組合が学科長規程の撤回や修正を求めたり、教研審の議事録の提出を求めることはなかった。

8 組合員3名の配属問題の経過

(1) 職員の配置に関する規定

公立大学法人Y就業規則には、職員の配置に関する以下の規定がある。

「(配置等)

第16条 職員の配置は、法人の業務上の必要により、職員の適性等を勘案して行う。

2 法人は、業務上の必要がある場合には、職員に配置換、兼務又は出向を命じることができる。

3 職員は、前項の場合、正当な理由がない限りこれを拒むことはできない。

4 (略)

」

【乙148】

(2) 組合員3名の専門分野等

ア 組合員3名は、いずれも大学の専任教員として、A₂は20年、A₄

は23年、A₃は19年のそれぞれ4月1日に公募により採用され、以後本件再審査結審に至るまで、文学部社会学科（現代社会専攻）に所属している。

組合員3名の採用に係る公募条件において、担当予定科目には、いずれも演習科目が挙げられていた。

イ 組合員3名が所属する社会学科は昭和62年に設置され、その後、現代社会専攻及び環境コミュニティ創造専攻の2専攻制とされた。

28年度において、社会学科には、現代社会専攻7名、環境コミュニティ専攻6名の計13名の専任教員が所属していた。同年度末をもって退職する専任教員1名を除くと、専任教員12名のうち、組合員は9名であった（別紙2参照。以下、組合員3名以外の社会学科の組合員について、A₁を社会学科長就任中は「A₁社会学科長」、その他の組合員をそれぞれ「A₉」、「A₁₀」、「A₁₁」、「A₁₂」及び「A₁₃」という。非組合員の専任教員についてはフルネームを記載する。なお、27年度の社会学科長であったA₅委員長は同年度末で退職した）。

社会学科の各教員が担当する演習科目は別紙2のとおりであり、A₂（准教授）は「現代史」、A₄書記長（教授）は「社会哲学」、A₃（教授）は「現代政治論」の演習科目を担当していた。

ウ 組合員3名の研究テーマは、大学のホームページの記載（31年2月1日現在）によれば、①A₂は、「財界」の歴史的分析、新自由主義改革の国際比較、②A₄は、近現代哲学（認識論・存在論・ヘーゲル哲学・歴史哲学）、生命倫理、③A₃は、政治学（都政、地方自治、都市の国際比較、日本政治）を研究テーマとしていた。

エ A₂は、大学に採用される前の4年から7年まで、株式会社D₁の地域事業コンサルティング部ないし都市・地域計画研究部の研究員として勤務した経験がある。

また、大学でA₂が担当している「現代史」の演習科目の履修学生の卒業論文には、地域史をテーマとするものが21年度から30年度までの毎年度存在する。

オ A₃は、前職のD₂大学において地方自治論の演習を担当していた。また、大学におけるA₃の演習科目においては、地域調査を行い、地域調査報告書を刊行していた。

(3) 組合員3名の組合活動等

ア 組合員3名は、次のとおり組合役員等への就任期間がある。なお、A₂に係る「専門委員」とは、組合が職員過半数代表となる者に対し慣行的に委嘱しているものである。

(ア) A₂

書記長	24年6月18日～25年6月19日
執行委員	25年6月19日～26年7月16日
専門委員	21年6月10日～24年6月18日
	26年7月16日～
(職員過半数代表	26年12月11日～)

(イ) A₄

書記長	27年6月17日～29年6月14日
執行委員	29年6月14日～

(ウ) A₃

書記長	25年6月19日～26年7月16日
-----	-------------------

イ 組合員3名が組合役員等就任中に行った組合活動のうち、法人において当然に把握することができたものには、次の活動が含まれている。

(ア) A₂

- ・ 25年改正に係る別訴提起時の記者会見への出席（上記6(1)）。
- ・ 27年退職手当規程に係る全ての団交への出席（同6(2)ないし

(5)

- ・ 学科長規程の制定及び管理職化に係る団交への出席(同7(1)エ、(2)ア、オ)。

(イ) A₄

- ・ 27年退職手当規程に係る団交のうち、初回の27年2月4日の団交の傍聴(同6(2)ア)、同年8月以降の団交への出席(同6(3)カ、(4)ア、(5)ア)。
- ・ 学科長規程の制定及び管理職化に係る予備交渉及び団交への出席(同7(1)エ、カ、(2)ア、オ)。

(ウ) A₃

- ・ 27年退職手当規程に係る団交のうち、初回の27年2月4日の団交の傍聴(同6(2)ア)

ウ なお、26年4月に法人の理事兼副学長となったB₄副学長は当該職に就くまでは組合に加入しており、28年度ないし30年度において理事兼副学長であったB₃副学長も組合に加入していた時期があった(上記6(1)エ)。

(4) 28年11月9日の教研審以前の経過

ア 27年6月23日、理事会において、初等教育学科と社会学科1専攻については実質的な試験合格者の定員割れが起きていることから、初等教育学科と社会学科について学科改革の検討を始めることが提案された。同理事会において、上記学科改革の検討は、プロジェクトAと題されるプロジェクトにおいて始めることが承認された。

なお、社会学科の受験者数(前・中期日程の合計)は、22年度は現代社会専攻458人、環境・コミュニティ専攻169人であったものが、27年度はそれぞれ133人、91人に減少していた。

イ 27年11月5日、プロジェクトAにおいて、学長からの諮問事

項として学科改編についての検討が行われていた。プロジェクトAの代表はB₄副学長であり、プロジェクトAの社会学科に関する作業部会には、社会学科長であったA₅委員長を含め、同学科の専任教員6名が参加していた。

ウ 28年3月19日、教授会において、学長から、学科改編に向けて意見があれば出してほしいと言われたことを受けて、同月24日、28年度に社会学科長となるA₁は、「社会学科改編プランに向けての意見」と題する書面を学長に提出した。

この書面には、①環境・コミュニティ専攻寄りのコンセプトへの統一化が検討されているようだが、これまでの入試状況からすれば現代社会専攻の方が志願者が多く安定しており、学生募集が難しくなる旨、②A₁が担当する演習科目である「都市環境設計論」を含め、現任教員の担当科目の一部がカリキュラム・専任教員配置例に入っておらず、当該科目を入れるよう求める旨が記載されていた。

同月29日、A₁は、「社会学科改編プランに向けての意見(続き)」と題する書面を学長に提出した。この書面においてA₁は、後日設置されるY地域社会学科設置準備室(以下「地域社会学科準備室」という。)の室員に社会学科長を含めるよう求めた。

エ 28年3月30日、理事会において、「Y学部・学科改編プラン(案)」が承認された。同案には、社会学科について2専攻方式を改め、地域の発展を担う能力をもった人材を育成する地域社会学科に改編すること、地域社会学科準備室の設置等が含まれていた。

同日、理事会において、Y地域社会学科設置準備室規程が承認された。同規程において、地域社会学科準備室が処理する事項として、地域社会学科のポリシー、カリキュラム、教員の配置、教員の担当授業科目の適合性の確認に関することが含まれ(同規程第2条)、室長

は副学長、室員は「学長が指名する社会学科の専任教員数名」等と規定されていた（同第3条、第4条）。

オ 28年4月20日、B₄副学長を室長とし、社会学科の専任教員5名（A₉、E₁、A₁₁、A₁₂、A₁₃。別紙2の備考2）を室員に含む地域社会学科準備室の第1回会合が開催された。上記の5名はいずれも採用1年目ないし2年目の者であり、A₁社会学科長やより経験のある組合員3名は室員とはならなかった。

カ 28年6月22日、第6回教研審において、地域社会学科準備室から、地域社会学科の人材育成に係るポリシー（ディプロマ・ポリシー）、履修科目等の教育課程に係るポリシー（カリキュラム・ポリシー）及び求める学生像に係るポリシー（アドミッション・ポリシー）の3ポリシー（以下「地域社会学科3ポリシー」という。）案の説明があり、この件については継続審議となった。なお、上記の地域社会学科3ポリシー案は、最終的に教研審で承認された地域社会学科3ポリシー（下記サ）とほぼ同内容である。

キ 28年6月28日、理事会において、地域社会学科3ポリシーを基本案として決定し、これに基づき新学科のカリキュラムの作成、教職員の人事に着手すること等を内容とする「Y学部・学科改編プラン2」が承認された。

ク 28年7月6日、社会学科会議において、B₄副学長が地域社会学科3ポリシーについて説明し、その後の質疑応答において、組合員3名らが発言した。

A₂の発言には、「こんなポリシーは意味がない。取り下げるべきだ」、「これで志望者が減った時の責任は誰が取るのか」との内容が含まれていた。

A₄書記長の発言には、「現代社会専攻の面がなく、環境コミュニ

ティ専攻の面が強く、今までの受験層が逃げてしまうことが予想される」、「執行部はもし受験生が減った場合、責任問題だ」、「アドミッションは要求が多すぎて、受験しようとする気持ちにならない」との内容が含まれていた。

A₃の発言には、「国際と地域の関係がはっきりしない。具体的な説明ではなく納得できない」との内容が含まれていた。

また、「地域社会論」の演習科目を担当していたA₁₀は、ディプロマ・ポリシーについて、著しく偏った認識が示されている旨述べた。

ケ 28年7月13日、教授会において、A₃は、上記クの学科会議の状況について、地域社会学科3ポリシーにつきそれぞれ問題点を指摘した上で、全体として地域社会学科3ポリシーを賛成するという意見は全くないというのが先週の学科会議だった旨の内容を含む発言をした。

コ 28年7月26日、A₂はB₈学長から呼出しを受け、上記クの学科会議における同人の発言についてB₈学長に謝罪した。

サ 28年8月3日、第9回教研審において、地域社会学科3ポリシーが提案どおり承認された。

シ 28年9月28日及び10月5日、第10回及び第11回教研審において、地域社会学科の専任教員の選考基準案が審議された。審議においては、カリキュラムが検討される前に専任教員の選考基準案が示されたことや下記選考基準案の①についての異論が出されたが、結局、下記の内容を含む「学科再編に伴う教員配置計画（案）」を選考基準とすることが確認された。

記

「2. 学科の専任教員は、学科3ポリシーに賛同する方を次の順で決定する。

- ① 3ポリシーを作成した準備室の専任教員
- ② 現社会学科に補充される専任教員
- ③ 地域社会に深く関って学科の特色を出せる専任教員
- ④ 社会科・地歴・公民の教員免許課程認定に必要最小限の専任教員

3. 人数は、以下の学科規模をめどとする。

学生数150

専任教員数16（特任は未定）」

ス 28年10月12日午前、法人は、社会学科の専任教員のうちE₂、E₃、A₁₀及びA₁社会学科長に対し、地域社会学科への移行について意向確認を行った。法人は、組合員3名に対しては、意向確認をしなかった。

同日午後、第12回教研審において、B₈学長は上記の意向確認について報告した。また、B₄副学長は地域社会学科の演習科目構成案について口頭で発表した。この時点における地域社会学科の演習科目数は17であり、社会学科で組合員3名が担当している演習科目は含まれていなかった。

セ 28年10月19日、法人と組合は、組合員3名の配属問題について団交を行った(なお、同日は退職手当規程についても団交が行われた。上記6(5)ア)。組合は、組合員3名だけが地域社会学科への移行について意向確認されていないことを議題とし、学科改編に当たり組合員3名に不利益が生じないこと等を求めた。

ソ 28年10月24日、A₁社会学科長及び社会学科の専任教員6名（A₁₀、A₉、A₁₁、A₁₂、E₃及び28年度末で定年退職した専任教員1名）は連名で、組合員3名を地域社会学科に移行させるよう要望する書面（以下「本件要望書」という。）をB₈学長に提出した。上

記7名の専任教員のうち3名（A₉、A₁₁及びA₁₂）は地域社会学科準備室員であった。また、上記7名のうち少なくとも5名は組合員であった（別紙2の備考1）。

タ 28年10月26日、教授会において、A₁学科長は、上記ソの本案要望書について公表した。法人は本案要望書に対し、特段の応答をしなかった。

同日、第13回教研審において、地域社会学科のカリキュラムに関する資料が提出された。この資料において、社会学科の専任教員のうち組合員3名は地域社会学科の専任教員とされないものとされていた。

チ 28年11月9日、第14回教研審において、地域社会学科の演習科目群及び専任教員の配属（次表）が提案され、審議が行われた。地域社会学科の演習科目数は16とされ、専任教員は、地域社会学科準備室員5名に加えて、上記スの意向確認がなされた4名の社会学科の専任教員及び外部からの採用者であり、組合員3名は含まれていなかった。上記9名の社会学科の専任教員が担当する演習科目は、それぞれが社会学科で担当している演習科目と同一名称であった。

A₁社会学科長及びA₈比較文化学科長は、組合員3名について異論を述べたが、議決の結果、地域社会学科の演習科目群及び専任教員の配属は承認された。

コース名	演習科目名	教員名
地域経営	国際経済論	(11月9日公募開始予定)
	地域経済論	A ₁₂
	農山村再生論	A ₁₃

	企業経営論	(11月9日公募開始予定)
公共政策	自治体経営論	(11月9日公募開始予定)
	公共政策論	E ₁
	憲法	(募集中)
	国際政治論	(11月9日公募開始予定)
環境社会	環境社会学	E ₃
	環境法	A ₉
	地域社会論	A ₁₀
	都市環境設計論	A ₁ 社会学科長
教育文化	環境教育	E ₂
	生涯学習論	A ₁₁
	社会科教育	(募集中)
	地域史	(11月9日公募開始予定)

(5) 28年11月9日の教研審後の経過

ア 28年11月30日、法人と組合は、組合員3名の配属問題について団交を行った。組合は、組合員3名を地域社会学科に移行させるよう求めたのに対し、法人は、既に決まったことであると回答した。

組合は、法人に対し、28年10月19日の団交(上記(4)セ)での確認事項として、配置転換される教員について配置転換に伴って、給与関係、研究条件、待遇、身分等の不利益変更が出ないことなどを確認したとする書面を配布した。これに対し、法人は、当該書面の全てを確認したものではなく組合からの要望にとどまるものも多々存在すると指摘した上、配置転換に当たっては就業規則第16条に基づき、配置転換後の労働条件については違法な変更とならないよう対応する旨の回答をした。

イ 29年2月27日、組合は、本件初審の第5回調査において、組合員3名を地域社会学科に配属しないことは当該3名が組合活動の中心を担っている故の差別的取扱いである旨記載した準備書面を提出してその旨主張した（下記9(1)）。

ウ 29年3月9日、理事会において、学科改編に伴い共通教育を強化するべく、共通教育の教育課程の編成及び実施に関すること等の業務を行う共通教育センターの新設等が承認された。

エ 29年4月20日、組合は、法人が組合員3名を地域社会学科に配属しない旨明らかにしたことは労組法第7条第1号及び第3号に当たる旨記載した準備書面を提出した（下記9(4)）。

オ 29年4月21日、本件初審決定が交付され、同年5月8日、組合は当委員会に対し、再審査申立てをした。

カ 29年6月26日、理事会において、30年4月1日付けで初等教育学科と社会学科の学生募集を停止すること等が承認された。

29年6月28日、法人は、組合員3名のそれぞれに対し、「教員の配置換えについて」と題するB₈学長名の書面を交付した。その書面には、社会学科の学生募集の停止が決定され、組合員3名は所属する学科がなくなるため、共通教育センターへ配置換えをしたい旨、労働条件のうち給与関係、研究条件、待遇、身分については従前と変更はない旨、ゼミについては全体のカリキュラムを含め現在も検討中である旨が記載されていた。

キ 29年7月5日、法人は、Yの文学部初等教育学科及び社会学科の募集の停止、業務の引継及び廃止に関する規程を制定した。同規程によれば、社会学科は30年3月31日に在学する学生が在学しなくなる日までの間存続し（第2条の2）、その間の社会学科の業務は教養学部地域社会学科が行い（第3条）、学生が在籍しなくなったとき

に廃止する（第4条）ものとされた。

ク 29年8月21日、法人は、組合及びC₄組合（組合と合わせて「組合ら」という。なお、A₃はC₄組合にも加入している。）に対し、組合らが合同で提出した同年7月22日付け「地域社会学科設置に伴う3教員移行に関する団交申し入れ書」等への回答を書面で交付した。同書面には、以下の内容が含まれている。

(ア) 地域社会学科の専任教員の選考基準に係る組合らの質問に対し、法人は、教研審で承認された選考基準（上記(4)シ）においては、(A) 地域社会学科3ポリシーへの賛同及び(B) ①ないし④の2要件があり、いずれにも該当することが必要である旨回答した。

(イ) 組合らの「3教員それぞれの配置転換の理由」の説明要求に対し、法人は、それぞれの専門分野及び研究テーマが地域社会学科の16演習との間で適合せず、また、地域社会学科の特色を出すことは難しいと判断した旨回答した。

ケ 29年11月20日、法人は、組合らに対し、同年10月26日付け要求書への回答を書面で交付した。

組合らの「地域社会学科の16ゼミの専門領域の審議過程及び決定過程について、明らかにすること。また、なぜ19ゼミとすることができなかつたのか、経過を明らかにすること」との質問に対し、法人は、地域社会学科3ポリシーのうちディプロマ・ポリシーを踏まえてカリキュラム・ポリシーを作成し、教研審の議を経て4つのコースを決定した旨、具体的な演習科目は地域社会学科の特徴を示す構成とした旨の回答に加え、以下のとおり回答した。

「ちなみに、社会学科においては、A₃先生には『現代政治論』、A₄先生には『社会哲学』、A₂先生には『現代史』という演習科目を

担当していただいています。

しかし、地域社会学科準備室にて検討したところ、卒業論文を前提とした演習科目からすると、上記各演習科目はディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーを踏まえた場合、地域社会学科の演習科目として適当ではないと考えました。

また、ゼミ数については、基本的に学生10人に対して1つのゼミを開講し、教職課程の有無等を踏まえて増減することになります。

これを前提とすると、学生の定員150人に対する適正なゼミ数の規模は16となり、教育研究審議会等の審議を経て決定しました。」

なお、当時の社会学科の学生定数は150名であり、同学科の演習科目の中には、学生数が3、4名のものや19名のものがあつた。

コ 30年1月16日、法人は、組合らに対し、29年11月22日の団交における要求事項への回答を書面で交付した。

(ア) 組合からの「学生10人に対してゼミ数1という基準の根拠を示すこと」との要求に対し、法人は、「設置基準では定員150名に対して14個のゼミが定められているところ、従来1個のゼミの定員を10名程度として取り扱ってきたことや教職免許過程に必要なゼミ数も踏まえ、地域社会学科についても1個のゼミの定員について10名程度を目安とし、16個のゼミを設けることとしました。」と回答した。

(イ) 組合からの「社会学科廃止後も演習科目（卒論指導）を担当させること」との要求に対し、法人は、「演習科目と卒業論文は単位認定上異なりますが、各学科における卒論指導に関連する演習科目につ

いては、当該学科の専任教員が行うものです。そのため、先生方については、社会学科廃止後は、他の学科の卒論指導を行う演習科目はご担当いただけない」旨回答した。

(ウ) 法人は、組合員3名の配属先について、次のとおり回答した。

「これまで先生方には共通教育センターへの配属を提案してきましたが、諸事情を勘案のうえ、大学としては、共通教育センターへの配属は行わず、現状通り『文学部社会学科（2018年度より募集停止）（以下同じ）』の配属のままとすることを検討しています（中略）。もっとも、『文学部社会学科』の授業がなくなる場合などには、いずれ共通教育センターを含め配転を検討せざるをえないことは予めお伝え致します。

なお（中略）文学部社会学科に関する学科会議は教養学部地域社会学科が行うため、『文学部社会学科』所属の先生方は、上記学科会議の構成員とはなりません。もっとも、学科長が必要があると認めるときは学科会議に出席し、意見を述べることができます（学科会議規則8条）。

また、『文学部社会学科』の配属のままとなる場合でも、『文学部社会学科』の演習科目（卒論指導）を行うことはもちろんですが、それ以外の学科の演習科目（卒論指導）をご担当いただけないことは、上記のとおりです。」

サ(ア) 30年4月1日、教養学部地域社会学科及び学校教育学科が設置され、文学部社会学科及び初等教育学科の学生募集が停止された。

組合員3名は引き続き社会学科の所属とされ（上記キのとおり、社会学科は在学する学生が卒業するまでは存続する。）、大学のホームページにおいて「社会学科（2018年度学生募集停止）」の

専任教員として掲載されている（31年2月1日現在）。

組合員3名以外の社会学科の専任教員は、地域社会学科の専任教員として配置された。

- (イ) 社会学科と地域社会学科は事務室を共有し、社会学科に係る学科会議は地域社会学科会議で行われている。組合員3名が地域社会学科会議に出席を求められたことはない。
- (ウ) また、共通教育センターは開始が延期され、少なくとも31年2月8日の時点では、いまだ担当教員も確定していないが、法人は、組合員3名以外の教員を候補者として考えている。
- (エ) なお、初等教育学科の専任教員は、パワーハラスメントの問題から授業禁止の措置が採られている者1名を除く全員が新設された学校教育学科の専任教員となった。当該専任教員の中には、28年10月19日の団交（上記6(5)ア、8(4)セ）及び本件再審査申立ての時点で組合の執行委員長であったA₆委員長が含まれている。

9 追加申立てに係る経過

- (1) 29年2月27日に行われた初審の第5回調査において、組合は、「新たな不当労働行為の発生」との見出しの下、法人において30年度に新設する教養学部地域社会学科に組合員3名を配属しないことは、組合員3名が組合活動の中心を担っている故の差別的取扱いである旨を記載した同月21日付け「準備書面（3）」を陳述した。

なお、山梨県労委が作成した第5回調査の調書には、組合が救済申立てを追加した旨の記載はない。

- (2) 上記(1)の第5回調査で、審査委員は、次回の第6回調査でおおむね調査を終える予定であり、なお主張・立証があれば、その全部を同年4月20日までに書面にて提出するよう指示するとともに、第6回調査

期日を同月27日午後3時30分から行う旨確認した。

- (3) 29年4月13日、山梨県労委は、組合は労組法上の「労働組合」の規定に適合しない旨の資格審査決定及び救済申立てを却下する初審決定をした。
- (4) 29年4月20日（初審決定の交付日の前日）、組合は同日付け「準備書面（4）」を山梨県労委に提出した。この書面には、「請求する救済の内容の変更・追加」として請求する救済の内容（労委規則第32条第2項第4号）が記載されているほか、「不当労働行為を構成する具体的事実の整理及び追加」として不当労働行為を構成する具体的事実（同条同項第3号）が記載され、新たに追加された不当労働行為を構成する具体的事実として、①27年退職手当規程に関し、28年10月19日に行われた団交における法人の対応が労組法第7条第2号及び第3号に当たる旨、②地域社会学科に組合員3名を配属しない旨明らかにしたことが同条第1号及び第3号に当たる旨が記載されていた。
- (5) 29年4月21日、上記(3)の初審決定が、当事者に交付された。
- (6) 上記(2)の第6回調査は行われていない。
- (7) なお、上記(4)の「準備書面（4）」は、29年4月20日をもって山梨県労委に受領され、初審記録の一部として当委員会に送付されている。

第4 争点に対する判断

1 争点1（申立人適格）について

本件再審査結審時において、組合員には教研審の構成員である学科長が含まれ、また、教研審の構成員のうち組合員は学科長だけになっているところ（前記第3の2(2)）、学科長が、労組法第2条ただし書第1号の定める

「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者」（以下「使用者の利益代表者」という。）に該当するのであれば、組合には申立人適格が認められないので、学科長が使用者の利益代表者に該当するかを検討する。

(1) この点、労組法第2条ただし書第1号は、本来労働組合が自主的に決すべき構成員の範囲について、労働組合の使用者からの自主性を確保するという見地から、使用者側の利益を代表する立場にあると評価できる一定の労働者をその対象外とする趣旨の規定であるから、その労働者が使用者の利益代表者に該当するか否かも、その者の職名だけでなく、その者に実際に付与されている権限等をも考慮して、その者が加入することにより、使用者と対等の立場に立つべき労働組合の自主性が損なわれるかどうかの観点から、個別具体的に判断すべきである。

(2)ア そこで検討すると、学科長は、学科を代表し、学科運営の総括及び連絡調整に関する職務を行うものの（乙39（組織運営規程第22条第3項）、甲1（学科長規程第3条(2)）、学科長に教員に対する直接の懲戒権限があるわけではなく、教員の採用・昇任についても学科長が直接の評価権限を有しているわけでもない。

また、学科長は教研審の構成員であるところ、教研審は、教員の採用・昇任等の人事案件を含む大学の教育研究に関する重要事項を審議する機関であるが（前記第3の3(1)）、教研審における議事は出席者の過半数で決することとされ（乙60（教研審規程第8条）、学科長の意見が必ずしも教研審の審議結果となるわけではない。これに加えて、教研審における審議後さらに最終的な意思決定は理事会、理事長又は学長が行うとされていることからすると（乙90（定款第17条等））、

教研審に付議される人事案件に関して学科長が有する権限は、直接的なものではないと言わざるを得ない。さらに、前記第3の3によれば、教研審は非公開と規定され、その審議において教員の採用・昇任等の人事案件について接することもあり得るが、教研審に付議される人事案件の資料は、元来、教研審の構成員のみならず、専任教員に対しても、教研審での議決に先立って閲覧に供されていたことからすると（同3(2)ア）、これが労組法第2条ただし書第1号にいう労働関係についての計画と方針とに関する機密事項であったとは言い難い。

実際の学科長の位置づけについて見ても、28年1月6日に学科長規程が制定されるまでは、学科長は原則として持ち回りとされ、当該学科の教員の互選により決定されていたことからすると、学科長は、法人側の代表というよりは、当該学科の教員の意向を受けた、いわば学科所属の教員の代表者としての側面が強かったと評価するのが相当である。また、団体交渉においては、学科長であったA₅委員長が、組合側の代表として出席しており、法人の団交記録においても組合側代表者として記録されている。これに加え、法人が組合の申立人適格につき主張をしたのは、これを否定する判断をした初審決定後の再審査の段階になってからであって、それ以前の本件の審理経過においても、法人が学科長の使用者の利益代表者該当性を主張するようなことはなかった。このように、組合のみならず法人も、学科長を、法人の利益を代表する立場ではなく、教員の代表として取り扱っていたものと認めることができ、本件で提出された全証拠を見ても、学科長規程の制定の前後を通して大きくその実情を変じたという事情はうかがわれない。

このような学科長の実際の権限等に照らすと、学科長が教研審の審議過程に関与していたために、その職務上の義務と責任とが組合員と

しての誠意と責任に直接抵触するという状況が生じていたとは考え難い。

なお、再審査の段階である30年4月1日以降、教研審に付議する人事案件の資料の閲覧可能者が教研審の構成員に限定される旨の規程変更がされているが(同3(2)ア)、上記のような学科長の実際の権限等に照らすと、学科長が閲覧可能者が限定されている人事案件の資料に接しているという点があるとしても、なお学科長の職務上の義務と責任とが組合員としての誠意と責任に直接抵触するという状況が生じていたとは認められない。上記の学科長の職務権限及び実際の取扱いからすると、少なくとも本件においては、学科長は学科所属の教員の代表者として取り扱われていたのであって、学科長が組合に加入していたとしても、組合の自主性が損なわれることはなかったものと認められる。

したがって、学科長は、使用者の利益代表者には該当しない。

イ 法人は、学科長が学科を統括することや、教研審の構成員としての職務や学科を代表し、学科運営の総括及び連絡調整等を行うことを指摘して、学科長が法人の利益代表者に当たる旨主張するが、学科長の権限は上記のとおり人事案件について直接的なものとは言えず、法人の上記指摘をもって学科長が法人の利益代表者に当たると認めることはできない。

また、法人は、教研審の構成員は、人事等の秘密情報に接し、実際に人事権行使の意思決定過程に関与しているから、組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者に当たる旨主張するが、上記のとおり人事案件の資料が教研審の構成員以外にも閲覧されていたことや、本件における実際の学科長の位置づけや実際の権限等に照らすと、教研審の構成員であるからといって、学科長の

職務上の義務と責任とが組合員としての誠意と責任に直接てい触する状況が生じているとは認められない。

したがって、法人の主張はいずれも採用できない。

ウ よって、組合は法適合組合であり、申立人適格を認めるのが相当である。

2 争点2（27年退職手当規程に関する団交）について

組合は、27年2月27日、同年3月12日、同年4月22日、同年5月20日、同年8月5日、28年1月13日及び同年10月19日の団交における法人の対応が不誠実であった旨主張するため、上記各団交における法人の対応につき検討する。なお、28年10月19日の団交に係る救済申立ては、29年4月20日に山梨県労委に提出された同日付け「準備書面（4）」に記載されていたものであるところ、下記4のとおり、「準備書面（4）」に記載された追加救済申立ては、再審査の対象となるものと解するのが相当である。

(1) 前記第3の6(2)ア(ア)、イによれば、法人は、27年退職手当規程に関する上記各団交においては、27年退職手当規程の制定理由につき、退職手当の計算方法等は労働基準法により就業規則に定めなければならない旨定められているため、調整率を含めこれまでC₁市の条例に倣って運用していた部分について新たに制定したい旨説明しているほか、法人が提案する調整率の根拠につき人事院勧告（なお、法人が27年退職手当規程の根拠として述べる人事院勧告は、同5(2)アの本件人事院見解及び同5(2)イの閣議決定を指すものと思われる。）に基づくものである旨説明している。

また、同6(2)ア(イ)、ウ、エによれば、法人は、組合からの調整率を減じることの見直しや調整率の段階的引下げの要望につき検討し、調整額の引上げや、退職手当金額の基礎となる給料月額に結び付くものであ

る号給の回復をすることによる退職手当金額減額の解消といった譲歩案を組合に提案している。

さらに、27年退職手当規程案が初めて提示された団交（27年2月4日）のときから、法人は、新たな退職手当規程を27年3月中に決定して26年度退職者から適用したい旨制定時期についてもあらかじめ組合に通知しており、制定時期について組合が反対の意を唱えたこともない。

上記の法人の各団交における対応及び団交の経緯に照らせば、法人は自己の見解の根拠を説明するとともに、組合からの要請に応じて譲歩案を出す等をして団交に応じているのであって、これらの法人の対応が不誠実であるとは認められない。

(2) 組合は、法人が調整率について調整の余地があると述べたにもかかわらず、調整率の引下げはそのままであったことを指摘して不誠実性を主張する。しかし、調整率も最終的には退職手当の金額に影響するものであるところ、法人は、退職手当の金額を左右する要素である調整額や号給の引上げといった上記譲歩案を提案しているのであって、組合の上記指摘が不誠実性を基礎づけるものとは認められず、組合の主張は採用できない。

(3) また、組合は、別訴地裁判決、別訴高裁判決及び別訴最高裁決定が出た後でも、法人が27年退職手当規程は有効であると主張して21年退職手当規程に遡った改正の交渉に応じなかったことをもって不誠実性を主張する。

しかし、27年退職手当規程は、別訴における判決により無効と判断された25年改正を前提とするものではなく、新たに制定するものであり、また、別訴における判決においても、27年退職手当規程の効力に言及しているわけではない。法人もその旨団交において説明しているこ

とをも踏まえると、法人が、別訴の判決の前後を通じて27年退職手当規程を提案したことが不誠実性を基礎づけるものとは認められず、また、21年退職手当規程に遡って交渉すべきであったとも認められないのであるから、組合の主張は採用できない。

- (4) 以上によれば、27年退職手当規程に関し、27年2月27日から28年10月19日にかけて行われた各団交における法人の対応が、誠実交渉義務に違反したものと認めることはできず、また、支配介入にも当たらないことから、労組法第7条第2号、第3号に定める不当労働行為には該当しない。

3 争点3（学科長規程に関する団交）について

(1) 労組法第7条第2号該当性について

ア そもそも、学科長等の役職の設置や任命手続等の組織設計に関する事項は、経営に関する事項であって、一般的には労働条件に関するものとはいえない。

もっとも、本件において、学科長規程に関する事項は、学科長の管理職化問題の一環として交渉されてきたところ、学科長規程に規定された職務内容等によっては、学科長は管理監督者として組合員から除外されることとなるため、同規程の内容は、組合員の範囲に影響を及ぼすものといえる。さらに、学科長規程には、学科長の職務内容が規定されており（第3条）、同規程の内容は、学科長に就いている教員の労働条件に影響を与えるものといえる。

したがって、本件における上記規定を含む学科長規程に関する事項は、労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関する事項であるといえ、義務的団交事項に当たる。

イ 次に、団交の経緯等についてみるに、27年10月23日の団交においては、学科長規程の一部の規定について合意に至らず、特に同規

程第4条について、組合は組合の総会開催後に回答する旨述べていることからすると、学科長規程について引き続き団交が予定されていたものということができる。そして、前記第3の7(1)カによれば、27年12月18日に、A₄書記長から組合執行委員に対し、労使間で予備交渉が行われたこと、次回の団交日が28年1月13日であること及び「学科長問題」が団交議題として挙げられていることを記したメールが送信されたことが認められ、実際に28年1月13日に団交が行われていること、同団交の場において、組合は学科長規程の条項に沿って改めて主張していること、団交議事録（乙73の1）においても「継続協議」と記載された上でA₄書記長から学科長規程の条項への言及を含めた発言が記録されていることからすると、遅くとも27年12月18日の時点では、28年1月13日の団交の場において、学科長規程についての交渉が予定されていたものと認められる。

それにもかかわらず、法人は、団交に先立つ28年1月6日に、組合が異論を唱える規定を含め法人が提案した案のまま、学科長規程を制定し、しかも、同月13日の団交の場において、法人は、学科長規程第4条第1項の「参酌」の意味内容につき教研審における結果を端的に説明したにとどまり、予定されていた団交前に学科長規程を制定した理由・経緯について何ら説明をせず、機関決定済みであるとして組合との交渉に応じる姿勢を見せていないのであって、団交に先立つ学科長規程の制定をも含む一連の法人の対応は、不誠実と言わざるを得ない。

ウ 法人は、学科長規程に関する事項は団交の議題とされておらず団交事項となっていない旨主張するが、これまでの団交の経過を見るに、27年10月16日の予備交渉及び同月23日の団交においても、団交記録上は「学科長の管理職化について」との表題が付けられている

ものの（乙22の1、22の2、42）、その内容としては、学科長の職務内容や任命権限について学科長規程の条項に沿って交渉がなされている（前記第3の7(1)ウ、エ）。上記交渉経過に鑑みれば、予備交渉において団交議題とされた「学科長問題」とは、学科長規程に関する問題を指すものと理解するのが相当であり、そうすると、学科長規程に関する事項は、団交事項になっていたと認められる。したがって、法人の上記主張は採用できない。

また、法人は、28年1月6日の教研審においてA₅委員長が法人の提案を受け入れたことから、組合の理解も得られ、交渉は尽くされていると考えて学科長規程の制定に至った旨主張する。確かに、同日の教研審において、A₅委員長とB₈学長との間で、学科長規程第4条第1項の「参酌」の意味内容についてやり取りがされ、「学科の意見を尊重しながら、合意形成に努める」という意味内容である旨のB₈学長の説明に対し、A₅委員長が「うんうん。推薦を尊重し、合意形成を目指す」と発言して、A₅委員長もB₈学長の説明に一応の理解を示したものと認められる。しかし、教研審は、法人内部の審議機関であって、労使交渉の場ではないのであるから、教研審における上記経過をもって、予定されていた団交に代わるものと評価することはできない。したがって、法人の上記主張は採用できない。

エ 以上によれば、学科長規程に関し28年1月13日に行われた団交における法人の対応は、誠実交渉義務に違反するものであるため、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 労組法第7条第3号該当性について

上記(1)のとおり、学科長規程は予備交渉を経て28年1月13日における団交事項となっていたにもかかわらず、法人は、同日の団交に先立ち、組合に何ら連絡のないまま学科長規程を制定し、同日の団交におい

て、予定されていた団交前に学科長規程を制定した理由・経緯について何ら説明を行わず、機関決定済みであるとして組合との交渉に応じる姿勢を見せていない。このような法人の対応には、組合との交渉を軽視し、組合をないがしろにする面があることは否めない。

しかしながら、そもそも学科長規程は学科長の管理職化に関して問題が浮上したものであるところ、発端となった学科長の管理職化については、同日の団交において、組合の意向を踏まえてペンディングとされている。さらに、同日の団交では、退職手当規程についても団交事項となっていたところ、これについての法人の対応が不誠実であったわけではなく（上記2）、同日以降も団交は開催されている。このような交渉経緯に鑑みると、法人の同日の学科長規程に係る団交における対応が、組合の弱体化や、組合の運営・活動の妨害を図るような行為であったとまでは評価できない。

したがって、28年1月13日に行われた学科長規程に係る団交における法人の対応は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するものとは認められない。

(3) 小括

以上によれば、学科長規程に関し28年1月13日に行われた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該当するが、同条第3号の不当労働行為には該当しない。

4 争点4-1（組合員3名の配属に係る再審査の範囲）について

本件において、29年4月13日に初審決定がされた後に、組合員の配属等に係る救済申立てが記載された「準備書面（4）」が山梨県労委に提出されている。そこで、組合員の配属に係る救済申立てが、再審査の範囲に含まれるかが問題となる。

(1) 再審査は、申し立てられた不服の範囲において行われ、そして、不服

の申立ては、初審において請求した範囲を超えてはならないとされており（労委規則第54条第1項）、初審において救済が申し立てられていない事実について再審査段階で救済を求めることはできず、また、労働委員会も救済命令を発することはできない。

- (2) 本件において、組合は、組合員3名への不当労働行為についての救済につき、これを記載した29年2月21日付け「準備書面（3）」を同月27日の初審第5回調査期日において陳述しているのであるから、組合員の配属に係る救済申立ては再審査の範囲に含まれる旨主張する。

しかし、上記「準備書面（3）」には、配属問題について差別的な取扱いである旨の記載はあるものの、配属問題に関して請求する救済の内容（労委規則第32条第1項第4号参照）が明示されているわけでもなく、法人と組合との関係性を示す背景事情の一つであるともうかがわれるほか、調査期日においても、不誠実団交の問題とは別個の不当労働行為の追加救済申立てである旨も主張されていない。これらの事情に鑑みると、上記「準備書面（3）」の提出及び陳述により、配属に係る救済の申立てがされたとすることはできない。

- (3) もっとも、29年2月27日、初審第5回調査で、審査委員は、第6回調査期日でおおむね調査を終える予定であり、なお主張・立証があれば、その全部を同年4月20日までに書面にて提出するよう指示するとともに、第6回調査期日を同月27日午後3時30分から開始する旨確認している。

また、救済命令等は、交付の日から効力を生ずるところ（労組法第27条の12第4項）、組合の「準備書面（4）」の提出の翌日である同月21日に初審決定は交付されている。組合の上記書面の提出を受けた後、山梨県労委が新規申立てとしての取扱い等特段対応をしていないことや、初審決定が組合の申立適格を否定して、組合の申立てを却下する内容で

あったこと、山梨県労委は「準備書面（４）」を初審記録として他の初審で提出された書面等とともに中労委に送付していることに照らすと、山梨県労委においては、上記書面をも含めて初審決定の効果を発生させる処理をしたものと解するのが相当である。

したがって、以上のような本件の事情の下では、審査指揮に従って提出された「準備書面（４）」に記載された追加救済申立ては、初審において請求されたものとして、再審査の対象となるものと解するのが相当である。

(4) 法人は、「準備書面（４）」は、初審の調査期日において陳述されていないことを指摘して初審において請求した範囲には含まれない旨主張する。しかし、不当労働行為事件の審査手続においては、民事訴訟手続と異なり口頭主義は採用されていないため、陳述という手続を経ずして審査資料とすることができるのであるから、法人の上記主張は採用できない。

5 争点４－２（組合員３名の配属に係る不当労働行為の成否）について

法人が、２８年１１月９日に、３０年度に設置する教養学部地域社会学科の演習科目群を決定し、これに基づく教員の配属を決定したことは、組合員３名を同学科に配属しない旨の決定をしたものとして、労組法第７条第１号、第３号に該当するか。この点につき、組合は、上記決定についての①不利益性、②法人の不当労働行為意思の存在を主張して、労組法第７条第１号、第３号の成立を主張するので、以下これらについて検討する。

(1) 不利益な取扱い該当性

ア 上記第３の８(4)チによれば、地域社会学科の専任教員は１６名とされ、その構成は、社会学科の専任教員９名、公募される新任教員７名とされており、組合員３名は含まれていない。上記の地域社会学科の専任教員の構成に加え、組合員３名は地域社会学科に配属しない旨を

法人から伝えられていることからすると、組合員3名の同学科への配属は事実上難しいのであって、地域社会学科の演習科目群を決定し、これに基づく教員の配属を決定したことは、組合員3名を同学科に配属しない旨の決定をしたものと同視することができる。

イ そして、28年度末をもって退職する者を除く社会学科の専任教員は12名であるところ、上記地域社会学科の専任教員の構成のとおり、組合員3名以外の9名全員が地域社会学科の専任教員に配属され、組合員3名のみが社会学科に残留することになり、組合員3名は特異な扱いを受けている。

また、組合員3名が所属する社会学科の学生募集は停止されるどころ、社会学科の学生がいなくなれば社会学科は廃止されることとなり、組合員3名は、専任教員としての授業はできなくなる。

さらに、社会学科に係る学科会議も地域社会学科が行うこととなるため、社会学科に所属する組合員3名は、学科会議の構成員とはならず、原則として学科会議に参加することができない。学科会議は、授業の実施に関することや学科長候補者の推薦に関する事、各種委員会からの要請に関する事等を審議する場であるところ(甲22)、上記学科会議に参加できないこととなると、組合員3名は、授業を含めた教育・研究等の方針決定への参加が大幅に制限されることとなる。

以上によれば、上記決定により、組合員3名には、具体的な不利益が生じているといえる。

ウ 法人は、上記決定によっても、組合員3名についての教授又は准教授たる身分や給与等の労働条件に変更はないため、不利益は生じていない旨主張するが、上記のとおり職務内容や方針決定への参加につき制限されることとなり、具体的な不利益は生じているのであるから、法人の主張は採用できない。

また、法人は、組合員3名は、30年度においても従前と同じ社会学科に所属していることを指摘して、不利益は生じていないと主張するが、上記のとおり同年度に学生募集は停止され、将来的に社会学科は廃止されて専任教員としての授業ができなくなるのであり、そのような廃止される社会学科に配属され続けている以上、不利益性を否定することはできず、法人の主張は採用できない。

エ したがって、法人が、28年11月9日に、30年度に設置する教養学部地域社会学科の演習科目群を決定し、これに基づく教員の配属を決定したことは、組合員3名を同学科に配属しない旨の決定をしたものとして、不利益な取扱いに該当する。

(2) 法人の不当労働行為意思の有無

ア 学科改編の必要性

前記第3の8(4)アによれば、22年度から27年度にかけて、社会学科の受験者数が大幅に減少し、試験合格者の実質的な定員割れが生じていたところ、学生及び受験生にとって魅力のあるカリキュラムを提供し受験者数の回復を図るために学科改編自体の必要性があるとした法人の判断に不合理な点は認められない。

イ 教員の配属に係る人選の合理性

(ア) 法人は、組合員3名の演習科目は、いずれも一般的すぎて地域社会学科には合致しない旨主張する。

確かに、教育・研究機関である大学において法人は、演習科目の選定の裁量があり、教研審の承認を経て、ディプロマ・ポリシーを踏まえてカリキュラム・ポリシーを作成し、地域社会学科の特徴を表す分野を中心に設置するという基準の下、演習科目を選定したことからすると、演習科目群の選定が直ちに不合理ということはない。

しかし、組合員3名の演習科目（現代政治論、社会哲学、日本現代史）の科目名だけでは、地域社会学科に合致するか否かは必ずしも明らかではなく、ディプロマ・ポリシーに沿った授業の実現可能性も否定できない。法人は、演習科目群の選定に際して、本人に研究内容やゼミにおける具体的な指導内容、ディプロマ・ポリシーに沿った授業の実現可能性を確認することも、論文内容を確認することもなく、大学のホームページに掲載されている研究名や大学学報に掲載されている卒業生の卒業論文の題目等を確認するといった程度の表面的な情報をもとに判断をしたにとどまっている）。上記のような表面的な判断資料に加え、学科改編の前後で、演習科目が12科目から16科目へと増加しているにも関わらず、既存の専任教員であった組合員3名の演習科目を採用しなかったことをも踏まえると、演習科目群の選定過程には疑問が残る。

- (イ) また、組合員3名の専門分野及び研究テーマと選定された16の演習科目との適合性についても、法人は、これを判断するに際し、上記と同様の表面的な情報を元に判断したにとどまり、組合員3名のこれまでの業績、研究内容を踏まえた演習科目との適合性判断が適切にされていたとは言い難い。
- (ウ) さらに、学科改編は、演習科目の設置に変更が生じ、教員の教育内容の変更が伴い得るものであり、特に、上記(1)のとおり、組合員3名が地域社会学科に配属されないこととなると、演習科目を持つことができなくなるほか、学科会議に参加できない等、職務内容や教育・研究の方針決定への参与の点での大幅な制限といった不利益を生じることとなる。これらの不利益に加え、組合員3名が法人に採用される際の公募において担当予定科目として演習科目が掲げられていること（前記第3の8(2)ア）や、地域社会学科へ優先的に

移行する地域社会学科準備室の専任教員を除いて、法人は、組合員3名以外の社会学科の他の専任教員には地域社会学科への移行について意向確認を行っていること（同8(4)ス）からすると、上記の不利益を与えるに当たっては、組合員3名に対し個別に打診を行う等の配慮が必要であったといえる。

しかし、法人は、組合員3名に個別聴取をすることがなかったばかりか、同8(4)ウ、ソのとおり、社会学科の教員の担当科目を地域社会学科に設置するよう求める意見や、組合員3名を地域社会学科に移行させるよう要望があったにもかかわらず、法人はこれらの意見・要望を踏まえてなお特段対応することもなかったものであり、組合員3名に対する上記の不利益を課すのに相当な手続が取られていたとは認め難い。

- (エ) 以上のとおり、演習科目の選定及び選定された演習科目との適合性判断のいずれにおいても適切にされたとは言い難い上に、その手続も相当性を欠くのであって、教員の配属に係る人選が合理的であったとは認め難い。

ウ 労使関係の状況等

- (フ) 法人と組合は、25年改正をめぐる対立を契機として、27年退職手当規程並びに学科長規程の制定及び内容に反対する組合の要求と法人の見解が対立し、これらの点につき合意に至ることは困難な状況にあった。このように、25年以降、取り分け27年から28年頃、組合と法人とは、上記の点をめぐって対立関係にあった。

- (イ) また、上記関係の下における組合員3名の組合活動を見るに、A₂は、書記長、執行委員、専門委員を歴任するほか団交においても積極的に発言しており、A₄は、書記長として団交に出席し、A₃は書記長として別訴に関する記者会見への参加を呼び掛けていた。この

ように、組合員3名は、いずれも組合における役職を務めて組合活動をしたことがあり、組合の中心的存在の一部であったことは認められる。

- (ウ) もっとも、社会学科の専任教員であった組合員は、組合員3名を除く全員が地域社会学科へと配置されているのであって、組合員全員が地域社会学科から排除されているわけではない。特に、学科改編や組合員3名の配属につき、法人の方針に対して意見を述べたA₁、A₁₀等の組合員についても（前記第3の8(4)ウ、ク、ソ）、地域社会学科へと配置されている。また、組合員3名の配属問題及び退職手当規程が議題とされた28年10月19日の団交及び本件再審査申立ての時点で組合の執行委員長であったA₆委員長は（同8(5)サ(エ)）、学科改編の際に新設された学校教育学科の専任教員に配置されている。

上記配属状況を見るに、法人において、学科改編による新設学科への配属につき、殊更に組合員を避けていると捉えることはできない。

- (エ) また、組合員3名を地域社会学科に移行させることを求める本件要望書は、A₁社会学科長及び社会学科の専任教員6名により作成されたところ、そのうち5名は組合員であったが、本件要望書において、組合員3名を移行させないことが組合差別である旨の指摘はない。さらに、地域社会学科準備室の構成員の中には、組合員が5名含まれていたが、同準備室において演習科目の選定及び専任教員の選定を検討する際に、組合員3名を地域社会学科に移行させないことについて組合差別があったというような具体的経緯の指摘も証拠上認められない。

エ 不当労働行為意思

上記のとおり、組合員であっても、新設学科に配属されていることに鑑みると、法人が地域社会学科から組合員を排除する意図があったとまではうかがわれない。また、組合員3名は組合の中心的存在の一部であったものの、当時の組合の執行委員長が新設学科に配属されていることからすると、組合員3名が新設学科に配属させられなかった理由が組合の中心的存在であったことにあるとも認め難い。さらに、地域社会学科の演習科目の選定及び専任教員の選定において、その選定過程に関与した地域社会学科準備室の構成員であった組合員から、選定に当たって組合差別があったとの指摘もない。

そうすると、教員の配属に係る人選の合理性が認め難いものであったとしても、組合員3名が組合員でなければ、地域社会学科に配属されていたであろうとまでの推認をすることは困難であって、組合員3名を地域社会学科に配属しない旨の決定をしたことが、組合員であることを理由として行われたとまでは認められない。

したがって、組合員3名を地域社会学科に配属しなかったことについて、法人の不当労働行為意思は認められない。

組合は、団交や別件訴訟を支援するなどの組合活動をして法人と対立する状況にあったことや、組合員3名は組合活動の中心であったことを指摘して、不当労働行為意思があると主張するが、組合の指摘する事情を考慮しても、不当労働行為意思が認められないことは上記のとおりであって、組合の主張は採用できない。

(3) 不当労働行為該当性

以上のとおり、法人が、28年11月9日に、30年度に設置する教養学部地域社会学科の演習科目群を決定し、これに基づく教員の配属を決定したことは、不当労働行為意思が認められないため、労組法第7条第1号には該当しない。

また、上記(2)ウのとおり、執行委員長をはじめ、組合員3名を除く他の組合員については、法人の方針に対して意見を述べたにもかかわらず、新設学科に配属されていることからすると、組合員3名を地域社会学科に配属しなかったこととなる上記決定は、組合員の組合活動を萎縮させる等組合の弱体化効果を持つものとは認められない。したがって、上記決定は、労組法第7条第3号にも該当しない。

第5 救済方法

上記第4の3のとおり、28年1月13日に行われた学科長規程に係る団交における法人の対応は、労組法第7条第2条の不当労働行為に該当する。そうすると、今後同様の行為が繰り返されることを予防する措置を講じ、もって法人と組合との集团的労使関係の正常化を図るためには、法人に対し、上記の団交における法人の対応が不当労働行為に当たると認定されたことを明記した文書を交付する旨命ずることが相当である。

第6 結論

以上のとおりであるので、初審決定を前記第4及び第5に従って変更することとし、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労委規則第55条に基づき、主文のとおり命令する。

令和2年3月4日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦 ㊞

(別紙1, 2 : 略)