

命 令 書



申 立 人 X組合
 代表者 執行委員長 A 1
 同 A 2
 同 A 3

被申立人 Y学園
 代表者 理事長 B 1

上記当事者間の兵庫県労委平成30年（不）第6号事件について当委員会は、公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員米田耕士、同大内伸哉、同大原義弘、同岡秀次、同関根由紀、同林亜衣子が合議を行った結果、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 請求する救済の内容の要旨

- 1 被申立人Y学園（以下「学園」という。）は、平成30年4月1日をもって、申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員で、B2短大准教授の申立人A2（以下「A2准教授」という。）及び同助教の申立人A3（以下、雇止め後も含めて「A3助教」という。）を、それぞれ、B2短大の教授及び講師に昇任させなければならない。
- 2 誓約文の掲示及び手交

第2 争点

学園が平成30年4月1日付けで、A2准教授を教授に昇任させなかったこと、及びA3助教を講師に昇任させなかったことは、A2准教授及びA3助教（以下、併せて「A2准教授ら」という。）に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。

第3 事案の概要

本件は、学園がA2准教授らを、それぞれ、平成30年4月1日をもってB2短大の教授ないし講師に昇任させなかったこと（以下「本件不昇任決定」という。）が、A2准教授らに対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するとして、救済申立てがあった事案である。

第4 前提事実

当事者間に争いがない事実又は証拠上明らかに認められる事実は以下のとおりである。

1 当事者等

(1) 申立人

ア 組合

組合は、主に兵庫県C地域で働く労働者によって平成22年3月26日に結成された労働組合で、審問終結時の組合員数は20人である。なお、B2短大には、同組合のほか、申立外D組合がある。また、組合は、上部団体であるA4ユニオンに加盟している。

イ A2准教授

A2准教授は、昭和52年3月、E大学芸術学部音楽教育学科を卒業し、同年4月、B3短大における実験助手として学園に採用され、助手を経て平成3年4月に講師に、平成16年4月に助教授（平成19年4月以降は准教授。以下、助教授当時も含めて「准教授」という。）に昇任し、現在に至っている。

A2准教授は、平成2年から平成4年までの間、申立外F組合に加入して同組合F2分会（以下「F2分会」という。）の書

記長を務めたが、平成４年に脱退し、平成２７年１０月から組合に加入している。

(甲１５、第１回審問Ａ２陳述 p 2・15～16)

ウ A３助教

A３助教は、昭和５９年３月に学校法人G専門学校を卒業し、H株式会社等で勤務した後、平成２４年３月３０日、B４短大において雇用期間を同年４月１日から平成２５年３月３１日までの１年間とする任期付教員（助教）として学園と雇用契約を締結した。その後、１年ごとに雇用契約が更新され、平成３０年３月３１日をもって雇止めとなった。

A３助教は、平成２９年１月から組合に加入している。

(甲１６、乙１８の１～６)

(2) 被申立人

学園は、肩書地に法人本部を置くとともに、B５大学を設置、運営し、兵庫県I市にB２短大及びB６こども園を設置、運営する学校法人である。なお、学園は、平成１６年４月１日、学校法人B７として、学校法人B８からB４短大等を母体として分離・独立し、平成２８年４月１日には、その名称が学校法人B７から現在の名称に変更され、同時に校名も、B９大学からB５大学に、B４短大（平成元年３月まではB３短大）からB２短大にそれぞれ変更された（以下、B３短大又はB４短大との校名であった時期も含めて「B２短大」という。）。

学園の審問終結時の教職員数は、B５大学通信教育課程及びB２短大通信教育部を含めて約１,700人で、うち、B２短大の専任教員数は、本件申立て時には、教授４人、准教授３人、講師６人及び助教２人の合計１５人、審問終結時には、教授５人、准教授５人、講師３人及び助教１人の合計１４人で、いずれの時期においても短期大学設置基準（昭和５０年文部省令第２１号）別表第一で求められている専任教員数（８人）及び教授数（３人）を満たしていた。なお、B２短大では、職位ごとの定数は定められておらず、学園は、同別表で求められている教員数の範囲内で適宜人員構成を決めていた。（当委員会に顕著な事実）

(3) 関係人

A 4ユニオンは、平成26年7月14日、A 4ユニオンの申立外A 5組合員（以下「A 5」という。）の雇用問題について当委員会に不当労働行為救済申立て（以下「別件申立て」という。）をしたが、平成27年4月17日、A 5がA 4ユニオンを脱退したことを理由とする別件申立ての取下書を提出した。

なお、別件申立ての前後に、A 4ユニオンのA 6事務局長（当時。以下「A 6」という。）が一人でA 5の雇用問題等を交渉事項とする団体交渉申入書を学園に手渡そうとしたところ、学園は、大学の平穏が害されるとして、大学への入構を拒んだため、A 6は、正門の外から同申入書を手渡した。

（甲39 p 1、第1回審問A 6証言 p 2～4・14～16）

2 背景的労使事情

(1) A 2准教授を巡る状況

ア 平成27年4月17日、学生指導委員会の担当であったA 2准教授は、新入生歓迎会のしおりの内容に不備があり、業務がずさんであるとして、B 2短大のB 10学長（当時。以下「前学長」という。）から教授会の席に呼び出されて叱責された。なお、B 2短大では、准教授は教授会の構成員ではない。（甲40 p 1～2、乙11、15 p 9）

イ 平成28年3月、教員連絡会が開催され、A 2准教授は、平成28年度の担当科目表を渡された。A 2准教授は、音楽教育が専門で、学園に採用されて以来、音楽教育を担当してきたが、同科目表では、A 2准教授は、これまで担当していた「こどもと器楽・うた」及び「こどもと器楽・うたⅡ」から「こども学概論」の担当となっていた。なお、A 2准教授は、過去に「こども学」を担当したことがあり、また、平成28年度は、「こども学概論」のほか、「こどもと音楽」、「リズム表現」といった音楽教育にかかわる科目も担当した。（甲15、40 p 2、乙17 p 30～31、第1回審問A 2陳述 p 20）

ウ 平成28年4月22日、A 2准教授は、上記行為はいずれもハラスメントに当たるとして、学園のハラスメント防止委員会

に申立書を提出するとともに、同年10月4日、人格権侵害等に係る慰謝料の支払いを求める訴訟を、就業規則違反を理由に降職処分を受けた申立外A7組合員（以下「A7」という。）と共同で、神戸地方裁判所I支部に提起した（平成28年（ワ）第78号損害賠償等請求事件。以下「別件訴訟」という。）。（甲5、40p2～3、乙1の1、第1回審問A2陳述p2～3）

エ 平成28年5月30日、A2准教授に対するハラスメントへの謝罪等を交渉事項とする団体交渉が実施されたが、A2准教授にとって同団体交渉が、組合に加入してからの最初の団体交渉であった。なお、組合は、同団体交渉を申し入れた同月9日、A2准教授が組合の組合員であることを初めて明らかにした。（甲40p2、当委員会に顕著な事実）

(2) A3助教を巡る状況

ア 平成27年11月3日、A3助教は、前学長から、講師に昇任させる場合に必要となる学士取得の見込みについて文書化するよう求められたので、平成24年5月に入学したJ大学理工学部情報科学科（通信教育課程）を平成30年3月を目処に卒業する旨の文書を前学長に提出した。（甲6、41p1、第1回審問A3陳述p2・10）

イ 平成28年4月1日、A3助教は、学園との間で4回目の更新となる、雇用期間を同日から平成29年3月31日までの1年間とする雇用契約を締結した。なお、Y学園助教及び助手に関する規程によると、学園における助教の任期は1年で、4回を限度に雇用契約を更新できるとされていた。（乙7、18の5）

ウ 平成28年12月19日、A3助教は、学園から平成29年3月31日をもって雇用契約を満了する旨の通知を受けた。（甲7）

エ 平成29年2月18日、組合は、同日付けの書面でもって、A3助教が組合の組合員であることを明らかにするとともに、上記ウの通知を撤回して雇用を継続した上で、講師に昇任させることを交渉事項とする団体交渉を学園に申し入れた。（甲8）

オ 平成29年3月17日及び同月21日、A2准教授らが参加して実施された団体交渉の結果、学園は、前記ウの通知を撤回し、平成29年度に限り、A3助教の任用を更新することなどを内容とする覚書を組合との間で締結した。その結果、A3助教は、学園との間で5回目の更新となる、雇用期間を平成29年4月1日から平成30年3月31日までの1年間とする雇用契約を締結した。(甲10、41p2～3、乙18の6、第1回審問A3陳述p4、同A6証言p4～5)

(3) 上記に関連した組合活動

組合は、平成28年11月29日、別件訴訟の第1回口頭弁論終了後、I市役所3階記者会見室で、別件訴訟の概要について記者発表した。また、組合は、A3助教の雇止めの撤回要求、A2准教授に対するハラスメント行為、別件訴訟の経過報告等を内容とする、同年10月15日付け、同月25日付け、同年11月15日付け、同年12月15日付け、平成29年3月1日付け及び同月11日付けの組合機関誌「X組合ニュース」や組合ビラをB2短大の学内外で配布した。(甲27、28、30～33、35、40p3、第1回審問A2陳述p5)

(4) 別件訴訟に係る学園の対応

B1理事長は、平成28年12月16日にホテルKで開催された忘年会の席で、A2准教授及びA7を退室させた上で、同人らが別件訴訟を提起したことを、100人前後の教職員や同ホテルの従業員のいる前で述べた。また、同人らを入室させた後に、B11副理事長(当時)は、「二人の行為は情けない、恥ずかしい」と述べた。(甲40p6、41p2)

3 教員の人事評価

教員の人事評価は、Y学園教職員評価に関する規程に基づいて行われている。なお、学園は、原則として他に公表しないことを定めた同規程第9条を根拠として、A2准教授らの組合加入前後の人事評価の結果を、A2准教授ら本人のみならず、当委員会に対しても開示しなかった。(乙13、当委員会に顕著な事実)

4 教授会

B 2 短大学則（以下「本件学則」という。）は、B 2 短大に教授会を置き、教授会は、学長及び教授をもって構成され（第 5 3 条）、人事その他学長が重要と認めた事項については、構成員の 3 分の 2 以上の出席を要し、出席者の 3 分の 2 以上の同意をもって決する旨規定する（第 5 5 条第 3 項ただし書）。そして、B 2 短大教授会運営に関する規程は、教授会の運営に関する細則を定め、B 2 短大教員の昇任に関する規則（以下「本件昇任規則」は、昇任手続を定め、昇任に関する教授会の役割を規定している。（甲 2 2、乙 1 1、1 5）

5 昇任手続

(1) 昇任審査制度改定前の状況

ア 平成 2 9 年 7 月 1 日、本件昇任規則及び B 2 短大こども学科教員昇任審査基準（以下「本件昇任審査基準」という。）が施行されたが、その制定前の昇任制度（以下「旧制度」という。）の下においては、教員の昇任に関する選考基準は、平成 3 年 2 月 2 3 日施行の B 2 短大教員選考規程（以下「本件選考規程」という。）のみであり、審査手続や審査基準についての具体的な定めはなかった。そのため、教員を昇任させる際には、慣例により、教授会とは別個の、一部の教授による合議体で協議し、学長は、理事長に対し、上記合議体により昇任が適当と判断された教員を推薦し、理事長は、推薦された教員の昇任について決裁するという方法が採られていた。（甲 9、1 4 p 2～9、2 2、2 3、3 9 p 2、乙 1 2、第 1 回審問 A 2 陳述 p 5～6）

イ 本件選考規程の概要は、次のとおりである。

(7) 選考の根本基準（第 2 条）

教育職員の選考は、人格、識見、経歴、教育研究、年齢、健康状態及び専門学科の状況等に基づいて行う。

(i) 教授ないし講師の選考基準（第 3 条、第 5 条）

a 教授（第 3 条第 4 号）

本学において満 6 年以上准教授の経歴を有する者であって、著書、論文、学会報告等により、教育研究上の業績が顕著であると認められる者

b 講師（第 5 条第 2 号）

助教の経歴が3年以上で、助教のとき論文3編以上公刊した者

(ウ) 経歴年数、論文数等（第9条）

a 上記(イ)の経歴年数及び論文数については、昇格審査対象の下限数である。（第1号）

b 論文は、学術研究団体として文科省に登録された学会の学会誌及び研究誌に公刊されたものをいう。（第2号）

（甲9）

ウ A2准教授は平成22年4月1日に、A3助教は平成27年4月1日に、それぞれ、上記イ(イ)に定める経歴年数の下限数に達したが、平成22年度から平成29年6月30日までの間、旧制度の下で昇任した者は、平成23年4月1日に昇任したLと平成28年4月1日に昇任したMの2人（非組合員）だけで、いずれも講師から准教授への昇任であった。

また、A2准教授が准教授に昇任した平成16年度以降、教授に昇任した者は2人であり、いずれも平成16年4月1日に昇任したが、平成16年度は、前記1(2)のとおり、学園の設置者が変更され、組織再編された年であった。

（甲14p2、40p6、第1回審問A2陳述p13、同A3陳述p8）

エ CiNii Articles（国立情報学研究所が運営する学術論文データベース）で調査した結果によれば、旧制度の下で昇任したB2短大の前学長ら（いずれも教授）の掲載論文数は、前学長が1編、N学科長（以下「N学科長」という。）が1編、O教授（以下「O教授」という。）が7編で、いずれもB2短大で刊行された紀要（以下「学内紀要」という。）に掲載されたものであった。また、P学科長補佐（以下「P学科長補佐」という。）には掲載論文がなかった。

なお、私立大学が紀要等の図書を発行したときは、国立国会図書館に納入しなければならないこととされており（国立国会図書館法第25条）、同図書館に納入された紀要は、CiNii Articlesに収録されている。

(甲 25、40 p 5、第1回審問 A 2 陳述 p 13～14、当委員会に顕著な事実)

(2) 昇任審査制度改定後の状況

本件昇任規則及び本件昇任審査基準（以下これらを「本件昇任規則等」という。）の制定後の昇任制度（以下「新制度」という。）の下における昇任の取扱いについては、概ね次のとおりである。また、昇任申請書（自己推薦）は様式化されており、申請者が作成する「履歴書」、「教育研究業績書」、「教育実績書」、「学内活動・社会活動実績書」と推薦者が作成する「推薦書」等で構成されている。なお、新制度は、旧制度の下で具体的な定めがなかった審査手続や審査基準を具体化するために設けられたものである。

ア 本件昇任規則の概要

(7) 本件昇任規則は、B2短大の教員の昇任の取扱いに関して必要な事項を定める（第1条）。昇任申請は、昇任申請書を学科長に提出し、学科長は、昇任申請書を受理したときは昇任審査委員会（以下「審査委員会」という。）の設置を教授会に提案する（第2条）。昇任を希望する者は、教授1名の推薦書を添付の上、自己推薦することができる（第3条）。

(i) 審査委員会の委員は、B2短大の教授3名以上をもって構成し、B5大学の教授1名を入れることができる。これらの委員は、教授会において選出する（第4条）。審査委員会は、昇任候補者の教育研究、学内活動及び社会活動業績の審査並びに昇任候補者の教授会への推薦を行う（第5条）。審査委員会は、別に定める本件昇任審査基準に基づき審査を行う。審査委員会は、委員全員の出席がなければ審議を行うことができない。昇任候補者を推薦した者は、審査に加わることはできるが、投票を行うことはできない。審査委員会における決議は、審査を行った委員全員の投票によるものとし、3分の2以上の賛成を得なければならない（第6条）。審査委員会委員長は、審査委員会の審議の経緯及び結果について学長及び教授会に報告する（第7条）。

(ii) 報告を受けた学長は、速やかに教授会を招集し、審議を行

う。昇任の決定は、教授会構成員の投票により行うものとし、昇任決定に当たっては、教授会構成員の3分の2以上の賛成を得なければならない（第8条）。学長は、教授会決議の結果を理事長に報告する（第9条）。

（甲22）

イ 本件昇任審査基準の概要

(7) 昇任基準（第2項）

昇任候補者は、次の基準を満たさなければならない。

a 短期大学設置基準に定める教員資格（第1号）

b 本件選考規程（第2号）

c 教員の実務歴（第3号）

(a) 准教授から教授に昇任する場合は、本学の准教授歴が満6年以上あること。

(b) 助教から講師に昇任する場合は、助教歴が満3年以上あること。

(i) 業績審査基準（第3項）

a 研究業績

(a) 掲載誌は学術誌が望ましいが、一般紙でも査読制度が確立していれば可とする。

(b) 昇任対象期間における研究業績については、ポイント制を採用し、例えば、単著又は共著の第一著者の原著論文（和文）は1点、著書の分担執筆は0.5～1点、単著の研究論文で査読を受けていないものは0.5点などと評価する。

(c) 准教授から教授に昇任する場合の研究業績審査基準は、准教授就任期間中に、単著又は共著の筆頭著者の原著論文や学術的な著書が5編以上あり、かつ、毎年平均1点以上あること。

(d) 助教から講師に昇任する場合の研究業績審査基準は、助教就任期間中に、単著又は共著の筆頭著者の原著論文や学術的な著書が2編以上あり、かつ、昇任対象期間中に1点以上あること。

b 教育実績

担当している講義、実習指導の実績や特別研究の指導実績などの項目を各0.2点で評価する。(上限1.0点)

c 学内活動業績

委員会等の参加、活動実績や学内行事への関与状況などの項目を各0.2点で評価する。(上限1.0点)

d 社会活動業績

学会、研究会等への参加や社会貢献活動などの項目を各0.1～0.5点で評価する。(上限なし)

(ii) 業績の総合判定(第4項)

上記(i)のaないしdについて、その職位に適格かどうかを総合的に判定する。判定に当たっては、a及びbを70%、c及びdを30%の重み付けで評価する。

(甲23)

6 本件申立て

組合及びA2准教授ら(以下「組合ら」という。)は、平成30年7月31日、当委員会に本件救済申立てをした。

第5 争点に関する当事者の主張

学園が平成30年4月1日付けで、A2准教授を教授に昇任させなかったこと、及びA3助教を講師に昇任させなかったことは、A2准教授らに対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。(争点)

1 組合らの主張

A2准教授らは昇任に必要な要件を満たしており、当然、昇任が認められるべきである。それにもかかわらず、昇任が認められないのは、A2准教授らが組合員であり、学園が組合を嫌悪しているからである。

(1) 本件不昇任決定

本件昇任規則によると、教員の昇任審査は、審査委員会及び教授会の決定並びに理事長の決定という手続を経ることとされている。しかしながら、本件は、学園の名でなされた不昇任決定を問

題にしているのです、いずれの機関の行為が問題になるのかと分断して捉えることは妥当ではない。また、教員数15人という小規模な大学においては、組合を嫌悪しているB1理事長の意向が本件不昇任決定に反映していることはいうまでもない。

(2) 本件不昇任決定に至るまでの労使関係

学園は、以下のとおり、組合を嫌悪し、組合員を差別して取り扱っている。

ア A2准教授は、F2分会の書記長をしていたとき、当時、事務長であったB1理事長との間で、自身の昇任問題や賃上げ問題等を巡って激しいやり取りをした結果、昇任要求を勝ち取った。A2准教授は、このことについて、同理事長が「昔、A2には組合でやられた」と言っているのを人づてに聞いたことがあり、その当時から同理事長は、A2准教授の組合活動を嫌悪していた。

その後、A2准教授は、申立外F2分会を脱退したが、平成27年に組合に加入し、自身の昇任問題やA3助教の雇止め問題等について、団体交渉に参加して意見を述べ、組合機関誌を配布するなどの組合活動を行った。

さらに、最近になって、同理事長と面談をしたQ教授（当時。以下、退職後も含めて「Q教授」という。）は、同理事長が「A2准教授は絶対に教授にあげない」と言っているのを聞いた。

このように学園は、再び組合活動を始めたA2准教授の組合活動を嫌悪していることは明らかである。

イ 教授のうち、前学長、N学科長及びO教授の論文は、学内紀要に掲載された論文（以下「紀要論文」という。）だけで、その数は、A2准教授らよりも少なく、P学科長補佐にあつては、公表された論文はなかった。また、准教授に昇任したMにあつては、共著の著書が1編と共著の論文が1編あるのみであった。さらに、O教授は、助教授当時、ひき逃げ事故を起こして現行犯逮捕されたにもかかわらず、教授に昇任している。このように、学園は、非組合員に対しては極めて甘い判断で昇任させている。

ウ 学園は、A 4ユニオンが当委員会に対して行った別件申立ての係属中、A 4ユニオンを排除して、直接、A 5と和解交渉をし、なおかつ組合脱退勧奨をしたが、こうした学園の行為は、不当労働行為の極みである。

また、A 6がA 5の雇用に係る団体交渉申入書を学園に手渡そうとしたところ、入構を拒まれた。

エ 学園は、忘年会におけるB 1理事長及びB 1 1副理事長（以下、併せて「理事長ら」という。）の発言について、A 2准教授及びA 7の組合活動には一切触れていないと主張する。しかしながら、組合活動として行った別件訴訟を記載したX組合ニュース等が多くの教職員に配布されていること等から、同人らが組合員であることは、多くの教職員が知るところであった。よって、理事長らの発言は、組合員である同人らとの接触が好ましくないとさせるのに十分な効果があった。

オ A 3助教は、前学長から大学を卒業すると講師に昇任させると約束されていたが、別件訴訟の提起を非難した直後、学園は、A 3助教に対し、助教としての雇用契約を満了する旨通知し、講師昇任の約束を反故にした。これは、A 2准教授及びA 7と親しくしていたA 3助教を学園から排除し、組合を弱体化させようという意図からなされたものである。

(3) 旧制度の下における状況

組合は、A 2准教授らは、本件選考規程に照らすと、昇任に必要な業績や経歴年数等の選考基準を満たしているとして、A 2准教授の教授への昇任及びA 3助教の雇用の継続と講師への昇任を求めて団体交渉を実施した。しかしながら、学園は、昇任要求には応じられないと回答するとともに、A 2准教授らが、旧制度の下で、昇任審査の対象になったことがなかったことを明らかにした。

(4) 新制度の下における状況

学園は、A 2准教授らに対し、昇任要求等に係る団体交渉において、新制度で設けた自己推薦手続により昇任申請すれば、必ず昇任審査の対象になると述べた。組合としては、これまでの団体

交渉において昇任を要求しており、改めて申請する必要はないと考えていたが、学園が執拗に申請を勧めるので、A2准教授らが昇任申請したところ、不昇任とされた。しかしながら、新制度の下における上記審査手続には、次のとおり瑕疵があった。また、A2准教授らは昇任に必要なポイントを獲得しているので、審査委員会等において正しく評価されておれば、昇任が認められたはずである。A2准教授らの昇任が認められなかった理由は、A2准教授らが組合員であるということ以外に考えられない。

ア 審査委員会における手続

A2准教授らの推薦者であるQ教授は、本件昇任規則では、推薦者も審査委員会における審査に加わることができると規定されているにもかかわらず、審査に加わる機会が与えられず、推薦者としての意見を述べることができなかった。

イ 審査委員会における評価

(7) A2准教授の評価

a A2准教授は、研究業績については、8点であったが、准教授になってからの13年間で12編の査読付きの論文を学内紀要に発表し、それ以外に共著が1編、単著が1編ある。そして、本件昇任審査基準では、それぞれ、1編につき1点とされているので、研究業績の評価点は少なくとも14点以上はあるはずである。

学園は、A2准教授の発表した論文について、B5大学の教授に、再査読のような審査をさせ、その評価をし直した結果、その一部が、学術論文に値せず、研究報告書（研究論文で査読を受けていないもの）としか評価できないとした。しかしながら、学会や他の大学においても、紀要論文の場合と同様に、査読によって、それぞれの掲載誌で定められたルールに従って作成されているのかを形式的にチェックして、査読付き論文として扱われているので、当然、紀要論文も査読付きの学術論文として扱われるべきである。

加えて、A2准教授の論文を掲載した学内紀要は、国立国会図書館に納本され、CiNii Articlesにも掲載されている。

また、文部科学省の再課程認定を受けるに当たり、紀要論文を研究業績として申請し、認定を受けている。さらに、A2准教授の紀要論文は、B5大学のR教授（以下「R教授」という。）が学長として赴任してきた際、高い評価を受けた。

したがって、紀要論文が学術論文に当たることは明らかであるから、正しく評価されておれば、研究業績については、毎年平均1点以上という要件を満たしていたはずである。

- b また、A2准教授は、教育実績、学内活動業績、社会活動・学会発表については、いずれも上限値の1点であったが、学園は、社会活動・学会発表について、近年まで学会活動に参加していなかったことが問題にされたと説明した。しかしながら、学園は、A2准教授が、平成29年からはS1学会及びS2学会関西地区学会に入会しており、また、過去には平成13年まではS3学会に、平成15年まではS4学会に入会していたことを看過している。

(i) A3助教の評価

- a A3助教は、教育実績については、0点とされたが、5年間、「情報リテラシーと処理技術」という演習を担当しており、そのシラバスも作成している。また、「キャリアアップ」や「特別研究」の指導実績もある。そして、学生の評価も悪いわけではない。したがって、教育実績については、上限値の1点と評価されるべきである。

- b A3助教は、研究業績については、1.5点であったが、学内紀要に査読付きの論文を3編発表しているので、前記(7)aで述べたのと同様の理由により、研究業績は3点とされるべきであり、昇任対象期間中に1点以上という要件を満たしている。また、団体交渉において、学園は、A3助教の論文のうち、36人分のデータを取って検討したもののについて、サンプル数が少なすぎて分析として不十分であるとの説明をした。しかしながら、これは、B2短大の学生36人に対するアンケート調査から分析したもので、数が少ないからといって研究価値が劣るものではない。さら

に、学内活動業績及び社会活動・学会発表については、上限値の1点であった。

ウ 教授会における手続

Q教授は、教授会において、A2准教授らの昇任不可という評価は了承しかねると述べたが、前学長は、賛否につき教授会構成員による投票を行わないまま、B1理事長の判断によることとして教授会を打ち切った。

(5) 本件不昇任決定後の状況

ア 別件訴訟では、前学長によるA2准教授に対するハラスメントが認められた。

イ 学園は、A2准教授らが昇任を認められなかった翌年度に、論文の本数の要件を削除するなど、本件昇任審査基準の改正により要件を緩和した。そのため、A2准教授らよりも業績等が劣り、A2准教授らと同時期には昇任申請すらできなかった5人の非組合員が、平成31年度に昇任を認められたが、A2准教授らは昇任しなかった。

学園は、このことについて、A2准教授は翌年度も昇任申請すればよかった旨主張する。しかしながら、本件不昇任を争っている最中に、新たな申請をできるはずはなく、学園は、そのことを分かった上で、昇任審査基準の要件を緩和して非組合員を昇任させたものといわざるを得ない。

なお、学園は、上記昇任の必要性について、平成31年度の新キャンパスの開設等を理由に挙げるが、それらは予め分かっていたのだから、計画的に、A2准教授らを昇任させておけばよかったにもかかわらず、昇任させていなかった。

(6) 小括

以上のとおり、学園は、非組合員に対しては、極めて甘い評価で昇任を認めているにもかかわらず、A2准教授らに対しては、昇任要件を満たしていても、「総合的判断」という恣意的な判断で昇任を認めないのは、A2准教授らが学園の嫌悪する組合の組合員であるからというほかない。

したがって、A2准教授らに対して昇任を認めなかったことは、

労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号の不当労働行為に該当する。そして、A2准教授らに対し昇任を認めないことは、組合員であれば昇任できないということを学園の教員に示すことになり、組合の弱体化を図るものであって、同条第3号の不当労働行為にも該当する。

2 学園の主張

組合らは、A2准教授らの昇任が認められない理由は、学園による組合嫌悪以外に考えられないと主張するが、A2准教授らの昇任が認められていないのは、組合加入以前からのことなので、組合加入を理由とするものでないことは明らかである。

(1) 本件不昇任決定

人事評価の具体的妥当性に関しては、使用者の裁量的判断事項であって本来的に司法審査になじむものではなく、本件のような学術分野における業績の評価に至ってはなおさらである。しかしながら、本件では、そのようなA2准教授らの業績の評価に立ち入るまでもなく、学園がA2准教授らの組合活動を理由に本件不昇任決定を行ったものでないことはいうまでもない。

(2) 本件不昇任決定に至るまでの労使関係

学園は、以下のとおり、組合を嫌悪し、組合員を差別して取り扱ったことはない。

ア 学園は、A2准教授がF2分会の役員をしていた当時、A2准教授と組合活動を通じた労使闘争をしていたが、これに遺恨を残すことなく、2度にわたってA2准教授を昇任させている。

イ 学園は、A2准教授らが組合に加入する以前から、組合活動とは無関係に、A2准教授らの業績を踏まえて昇任を見送ってきたところである。組合らは、非組合員に対して極めて甘い判断で昇任させたと主張するが、その論法によると、A2准教授らは、組合加入前に昇任が認められていたはずである。

ウ A5は、別件申立ての係属中にA4ユニオンを脱退したが、それは、A5と学園との間に和解が成立したことにより、雇用継続という所期の目的を達して自主的に行われたもので、学園は、A5に対し、A4ユニオンを脱退すれば、もう1年雇用を

継続するなど迫ったことはない。

また、組合らは、A 6 の入構を拒んだことをもって組合嫌悪の表れであると主張するが、A 4 ユニオンが学園の管理する敷地内に立ち入る権利はなく、学園が自由な立入りを甘受しなければならない義務もない。まして、大学の場合は、多数の学生が滞在しているので、大学の治安維持や学習環境の保持のため、面会の約束のない者の入構を拒否しても非難されるいわれはない。

なお、学園は、入構は拒否したものの、口頭で話を聞き、申入書も受領している。

エ 忘年会において、理事長らが A 2 准教授及び A 7 について発言したことは事実であるが、理事長らの発言は、裁判をすれば、I という地域社会の特性上、関係各所が訴訟提起の事実を知るところとなり、地元での就業に支障が出る可能性を示唆したものに過ぎず、同人らの組合活動については一切触れていない。

オ 前学長が A 3 助教に対して学士資格を取得するよう促したのは、講師推挙に当たって学士資格の取得が必須だったからである。しかしながら、前学長は、学士資格を取得すれば必ず講師に昇任させるとまでは約束していないし、そもそも前学長にそのような権限はない。また、A 3 助教が学士資格を取得するまで、助教としての雇用の継続を保証したものでもない。

(3) 旧制度の下における状況

組合らは、A 2 准教授らは既に本件選考規程の選考基準を満たしていたと主張する。ところで、A 2 准教授が学園に提出した教育研究業績書によれば、業績の大半は平成 25 年以前のものなので、組合らの主張によると、遅くとも平成 25 年の時点で、A 2 准教授は、教授に昇任するための選考基準を満たしていたことになる。しかしながら、実際には、A 2 准教授は、組合に加入する前の平成 25 年度から平成 27 年度までの間においても A 2 准教授が昇任審査の対象になったことはなかったのであるから、A 2 准教授が昇任審査の対象とならなかったことと組合活動とは無関係である。

同様に、A3助教は、平成28年12月当時、組合に加入していなかったにもかかわらず、昇任が見送られ、雇止めが決定されていた。

(4) 新制度の下における状況

組合らは、新制度の下において、正しく評価されておれば、A2准教授らは必要なポイントを獲得していたと主張する。しかしながら、本件昇任審査基準第4項に記載のとおり、その職位に適格か否かは、ポイントの結果を踏まえた上で、勤務態度、教育・研究に対する取組姿勢などを考慮して総合的に判定するものなのであって、一定のポイントさえ獲得すれば、当然に昇任させるというものではない。なお、A2准教授らの人事評価は、組合加入前後で変わっておらず、不昇任の理由は、組合加入ではない。

ア 審査委員会における手続

本件昇任規則では、推薦者は、審査委員会の審議に加わることはできるが、決議に加わることはできないと規定されている。

なお、審査委員会の構成員の氏名については、将来にわたり審査委員会の自由闊達な審理を担保するため、開示しない。

イ 審査委員会における評価

(7) A2准教授の評価

a 組合らは、紀要論文をもって「査読付き論文」と主張する。しかしながら、学園では、学内紀要に論文を掲載するに当たり、査読（学術誌に投稿された学術論文を専門家が読み、その内容を査定すること。）は行っておらず、形式面の確認を行うのみで、中身に立ち入った実質的な審査は行っていない。そこで、審査委員会において、個別の論文の内容について、学術論文として評価できるか否かについて改めて吟味、検証した。その結果、A2准教授の論文の一部について、論文ではなく、研究報告書に過ぎないと評価されたものがあったため、A2准教授の研究業績の評価においては、一部の紀要論文が0.5点と評価された。

b 学会活動については、過去に参加していたか否かではなく、その後、教授になろうとする直前まで参加していなか

ったことが問題であるとされた。

(4) A 3 助教の評価

a 教育実績が 0 点と評価されたのは、A 3 助教の担当科目が A 3 助教以外にも複数の教員が担当できる基礎的な科目であること、担当科目数が毎年 4 科目以下と少ないこと、A 3 助教の授業姿勢について、現場で授業等に共同で取り組んできた同僚教員らから、「学生とのコミュニケーションが取られていなかった。」、「進行について協力が得られなかった。」、「話し合いをしようにも授業後すぐに退室し、話し合いが全くできなかった。」などのネガティブな評価を受けていること等を考慮したことによる。ただし、担当科目数は、教員自身がコントロールできる事項ではないため、総合評価では重きを置いた評価はされていない。

b 研究業績は 1.5 点と評価され、昇任対象期間中に 1 点以上という昇任要件は満たしているが、5 年間の昇任対象期間で平均すると 0.3 点となる。そのため、最低基準は一応満たしているものの、総合評価としては高く評価することはできないとされた。

また、学内活動業績及び社会活動・学会発表は、学内業務を一定量こなしてきたことや、地域社会への貢献を考慮して、上限値が付けられている。しかしながら、研究者として第一とすべき学会活動は極めて薄弱なので、上級研究者への昇任の適否を検討する上では、高く評価することはできないとされた。

ウ 教授会における手続

教授会では、審査委員会の審査結果をそのまま人事権者である B 1 理事長に報告し、判断を仰ぐ旨を確認した。

(5) 本件不昇任決定後の状況

ア 別件訴訟では、前学長による不適切な言動による損害賠償が一部認められたが、組合活動とは無関係に認められたものである。

イ 本件昇任審査基準では、論文数を審査基準としたところ、論

文数だけに着目され、また、各評価項目をポイント制にしたところ、評価が画一的、硬直的となったので、本件不昇任決定後に所要の改正をしたが、要件の緩和はしていない。

さらに、平成31年度に多くの者を昇任させたが、これは、新たにB2短大のB12キャンパスを開設したこと、教授が高齢化し、教員の若返りを図る必要があったことなどの事情によるものである。

なお、学園は、平成31年度の昇任審査に当たっても、A2准教授に対し、間接的に昇任申請を促したが、同人は申請しなかった。それにもかかわらず、昇任申請を経て昇任させた者と差別的取扱いしたとの主張は、あまりにも身勝手である。

(6) 小括

以上のとおり、組合らの主張は、本件不昇任決定に至るまでの労使関係や、A2准教授らの研究業績に対する学園の評価に対する不満を述べるものに過ぎず、A2准教授らの昇任が認められなかった実質的な理由がA2准教授らの組合活動にあったことを、積極的に根拠づけるような主張立証は一切行っておらず、単に学園におけるA2准教授らの人事考課に対する不満を、組合活動にこじつけているに過ぎないから、不当労働行為が成立する余地はない。

第6 判断

1 当委員会が認定した事実

(1) 本件不昇任決定前の状況について

A2准教授は、F2分会の書記長をしていたとき、当時、事務長であったB1理事長と昇任問題等を巡って対立関係にあった。

(甲40p1、第1回審問A2陳述p2～3)

(2) 本件不昇任決定について

ア 学園は、平成29年7月頃、本件昇任規則等を学内メールを用いてB2短大の全教員に配信した。また、N学科長は、同年10月18日、「教員の昇任に関する手続について」という表題の学内メールを同様に配信し、昇任を希望する者は、同月31

日までに昇任申請するよう求めたが、期限までに申請はなかった。(甲14 p 12、22、23、第1回審問A2陳述 p 6～7、同A6証言 p 6、同Q証言 p 2～3)

イ 平成29年8月9日、同年9月27日及び同年11月30日、A2准教授らの昇任問題等を交渉事項とする団体交渉が、A2准教授らも参加して実施された。学園は、11月30日に実施された団体交渉において、これまでA2准教授らは昇任審査の対象になったことがなかったと述べた。また、学園は、申請期限は徒過したものの、昇任申請をすれば、審査対象として審査すると述べたため、組合は、持ち帰って検討する旨回答した。

(甲14 p 21、第1回審問A2陳述 p 6～8、審査の全趣旨)

ウ A2准教授は応募職位を教授とする平成29年12月19日付けの昇任申請書(自己推薦)を、A3助教は応募職位を講師とする同月21日付けの昇任申請書(自己推薦)を、それぞれ、Q教授が作成した推薦書を添付してN学科長に提出した。(甲15、16、22、第1回審問A2陳述 p 7～8、同A3陳述 p 9・12～13)

エ 本件昇任規則等の規定に基づいて行われた、本件昇任に係る審査手続及び審査結果は、次のとおりである。

(ア) 審査委員会は、平成30年1月23日、上記昇任申請書を基に審査した。審査は、審査委員会の構成員である、B2短大の前学長、N学科長及びO教授並びにB5大学のR教授のほか、A2准教授らの研究業績に関して専門分野からの意見を徴するため、B5大学の教授2人を参考人として招致して行われた。構成員によって行われた無記名投票の結果は、昇任を可とするものが0票、不可とするものが4票であった。

(甲21、甲24 p 1・21～23、38 p 2、乙16 p 2、第1回審問Q証言 p 3、審査の全趣旨)

(イ) 審議の結果は、平成30年2月8日に開催された臨時の教授会に報告された。(乙16)

(ロ) 上記報告を受けた教授会では、構成員6人中、前学長、N学科長、P学科長補佐、O教授及びQ教授の5人が出席の上、

約 1 時間の合議をし、教授会としては昇任の可否についての結論を出さず、審査委員会の審議結果をそのまま B 1 理事長に報告して判断を仰ぐ旨の決議がなされ、同決議結果は、同日中に、同理事長に報告された。(甲 2 1、2 2、乙 1 6、審査の全趣旨)

(イ) 上記報告を受けた B 1 理事長は、決議結果を踏まえて本件不昇任決定をし、学園は、本件不昇任決定に基づき、前記昇任申請に対し、平成 3 0 年 2 月 1 9 日付け昇任結果通知書をもって不昇任と決定した旨通知した。併せて、学園は、A 3 助教に対し、同日付けの書面をもって同年 3 月 3 1 日限りで雇用契約が満了となる旨通知した。(甲 1 7～1 9、審査の全趣旨)

(ウ) 学園は、平成 3 0 年 3 月 1 2 日付け書面及び同月 1 6 日実施の団体交渉において、審査結果を次のとおり説明した。

a 昇任の可否については、何点以上が合格と決まっているわけではなく、研究業績及び教育実績に重点を置いて、学内活動業績や社会活動・学会発表を補完的な要素として総合的に判定して結論を出した。

b A 2 准教授については、論文内容の不十分さや近年まで学会活動に参加していなかったことなどが指摘され、評価得点は、研究業績 8 点、教育実績 1 点、学内活動業績 1 点、社会活動・学会発表 1 点の合計 1 1 点であった。

c A 3 助教については、教育実績について高く評価できないことなどが指摘され、評価得点は、研究業績 1.5 点、教育実績 0 点、学内活動業績 1 点、社会活動・学会発表 1 点の合計 3.5 点であった。

(甲 2 1、2 4、4 0 p 3～4、第 1 回審問 A 2 陳述 p 8～9、同 A 3 陳述 p 6～7、同 Q 証言 p 3～4)

(3) 本件不昇任決定後の状況について

ア 学園は、本件昇任規則等の運用結果を踏まえ、本件昇任規則については、自己推薦する場合に添付を求めていた教授の推薦書を不要とする改正を行った。併せて、学園は、本件昇任審査

基準については、昇任基準のうちの教員の実務歴や業績審査基準のうちのポイント制に係る部分の削除等を内容とする改正を行い、改正後の昇任規則等（以下「改正昇任規則等」という。）を、それぞれ、平成30年10月1日に施行した。（甲36、37、40 p 6、審査の全趣旨）

イ 改正昇任規則等施行後初めて行われた昇任審査では、平成31年4月1日付けで、M准教授及びT准教授が教授、U講師及びV講師が准教授、W助教が講師となる昇任が認められた。なお、M准教授らは、いずれも自己推薦手続を取った者らである。

A2准教授は、自己推薦手続を取るよう勧められていたが、これを行わず、また、教授による推薦もなかったため、審査対象にはならず、昇任もしなかった。

（甲40 p 6）

ウ 学園は、平成31年4月1日、兵庫県Z市にB2短大のB12キャンパスを開設した。（審査の全趣旨）

2 争点について

(1) 本件不昇任決定に至るまでの労使関係

組合らは、学園による組合や組合員に対する嫌悪を示す事情として、過去の組合活動、非組合員との昇任差別、組合脱退勧奨、忘年会における理事長らの発言、昇任約束の反故等を挙げるので、以下判断する。

ア A2准教授のF2分会当時の組合活動

(ア) 組合らは、F2分会で書記長をしていたA2准教授が、自身の昇任問題等を巡って、当時、事務長であったB1理事長と対立し、同理事長は、その当時からA2准教授の組合活動を嫌悪していたと主張する。

しかしながら、A2准教授は、書記長として、同理事長と対立していたとされる最中に、講師への昇任が認められている〔第4の1(1)イ〕。A2准教授は、この講師への昇任について、団体交渉の成果である旨陳述したが〔第1回審問A2陳述 p 15〕、後記(4)アで述べるとおり、そもそも大学における職位が団体交渉でもって決められるものではない以上、講師

昇任は、組合活動とは切り離して、A2准教授の実績等を学園が評価して昇任させたものと認められる。

- (イ) また、組合らは、B1理事長がA2准教授には組合（F2分会）でやられたと言っているのを聞いたと主張し、A2准教授も同旨の陳述をした〔第1回審問A2陳述p19〕。

しかしながら、A2准教授は、同理事長の発言を直接聞いたわけではない〔同A2陳述p15・19〕。また、Q教授は、同理事長がA2准教授を教授にあげないと言っているのを直接聞いたが、昇任させないと言った理由は分からないと証言した〔同Q証言p8〕。これらのことからすると、組合らの主張する事情は、直ちに、組合活動への嫌悪を示すものとは認められない。

- (ロ) さらに、A2准教授は、平成28年度に専門外の「こども学概論」の担当とされたことも過去の組合活動と関係している旨陳述した〔第1回審問A2陳述p19～20〕。

しかしながら、学園において、教員にどのような科目を担当させるのかは、学園の教育方針や学科の内容に照らし、当該教員の専門性も踏まえた上で、合理的な裁量に基づいて決めることができると解するのが相当である。そして、A2准教授は、音楽教育が専門分野で、平成27年度までは音楽教育を担当してきたが、過去に「こども学」を担当したこともあり、また、平成28年度には、音楽教育にかかわる科目も担当している〔第4の2(1)イ〕。これらのことからすると、学園は、A2准教授の専門性も考慮して担当科目を決めたといえ、「こども学概論」を担当させたことは、学園の合理的裁量の範囲内の行為であると考えられる。

- (ハ) 以上のとおり、A2准教授は、活発な組合活動をしていた最中に講師への昇任が認められ、その後も准教授への昇任が認められていること〔第4の1(1)イ〕、また、組合の主張するその他の事情は、直ちに、A2准教授の組合活動を嫌悪するものとは認められないことから、組合らの主張には理由がない。

イ 非組合員との昇任差別

組合らは、前学長らの論文について、A2准教授らよりもその本数が少ない上に、学内紀要しかないことや、ひき逃げ事故を起こした者が教授に昇任していることをもって、非組合員に対して極めて甘い判断で昇任させている旨主張する。

しかしながら、A2准教授は平成22年4月1日に、A3助教は平成27年4月1日に、それぞれ、本件選考規程に定める経歴年数の下限数に達したが、平成22年4月1日から旧制度が終了した平成29年6月30日までの間に、旧制度の下で昇任した者は2人しかおらず、なおかつ、いずれも講師から准教授への昇任で、A2准教授らが希望する職位への昇任ではなかったこと〔第4の5(1)ウ〕が認められる。そうすると、A2准教授らと比較することは困難であり、直ちに、非組合員を極めて甘い判断で昇任させているという事実を認めることはできない。

また、昇任の可否は、後記(4)イで述べるとおり、獲得したポイントだけで評価できるものではない上に、Q教授は、本件審問において、掲載された論文の価値は、学術誌であろうと紀要であろうと変わらないと証言した〔第1回審問Q証言p15～16〕。これらのことからすると、前学長らの論文について、本数が少ないことや学内紀要しかないことをもって、非組合員を甘い判断で昇任させているということとはできない。

さらに、Q教授は、事故については、新聞記事で知ったが、その後のことは分からないと証言し〔同Q証言p8・10～11・14～15〕、組合らもそれ以上、事故の詳細を明らかにしなかったことからすると、当該事故を起こしたにもかかわらず、非組合員を甘い判断で昇任させたとの事実を認めることはできない。

ウ A5に対する組合脱退勧奨

組合らは、別件申立て事件が当委員会に係属中に、学園がA5に対して組合脱退勧奨をしたことは、不当労働行為の極みであると主張する。また、A6も、A5の雇用がもう1年間継続

されたのは、A 5 が学園による脱退勧奨に応じた結果であると証言した〔第 1 回審問 A 6 証言 p 3〕。

しかしながら、組合らの主張どおりであるとすれば、学園による支配介入として、申立ての追加又は新たな申立てがなされて然るべきであると考えられる。それにもかかわらず、そのような申立てがなされることなく、A 4 ユニオンから取下書が提出されたことからすると〔第 4 の 1 (3)〕、組合らの主張は、にわかに措信し難い。

エ A 6 に対する入構拒否

学園は、A 6 に対する入構拒否について、A 4 ユニオンに大学構内への立入権限はなく、学園に立入りを認める義務もないので、入構を拒否しても非難されるいわれはないと主張する。

しかしながら、A 6 は、以前から A 5 の雇用延長を求めて大学内で団体交渉を実施してきており、入構を拒否された当時、A 5 の雇用問題という重大な案件に係る団体交渉申入書を持参して一人で入構しようとしていたこと〔第 4 の 1 (3)〕が認められる。また、学園は、A 6 の入構を認めることにより、学内の秩序、規律等が乱されるおそれについて、何ら具体的な主張をしていないことからすると、平穏な態様での入構は、大学の施設管理権や学生の学習環境の保持の必要性を考慮してもなお、正当な組合活動として認められるべきである。よって、学園による入構拒否は、A 4 ユニオンの組合活動を抑制し、その弱体化を企図したものと認められる。

オ 忘年会における理事長らの発言

学園は、忘年会における理事長らの発言について、A 2 准教授及び A 7 の組合活動には一切触れていない旨主張する。

しかしながら、B 2 短大の教職員であれば、忘年会以前に B 2 短大の学内外で配布された複数の組合機関誌や、忘年会の約 2 週間前に行われた、別件訴訟の第 1 回口頭弁論終了後の記者発表〔第 4 の 2 (3)〕などを通じて、同発言が組合活動としての別件訴訟〔第 4 の 2 (1)ウ〕を批判するものであることは、容易に認識できたものと考えられる。そうすると、理事長らによる

発言は、「組合」や「組合員」といった表現は直接的には用いていないとしても〔第4の2(4)〕、組合員が組合活動に参加することを躊躇させ、組合活動を萎縮させるなどにより、組合を弱体化させる効果をもつことは明らかである。

カ A3助教に対する昇任の約束

組合らは、前学長がA3助教に対して講師昇任を約束していたにもかかわらず、学園は、忘年会で別件訴訟を批判した3日後に、次年度の雇用契約を更新しない旨通知し、A3助教を学園から排除しようとしたと主張する。

しかしながら、B2短大において、学長の一存により、人事の一環である講師昇任を決定できることの疎明はなく、前学長がA3助教に対して講師昇任に必要な資格取得を求めたことをもって〔第4の2(2)ア〕、直ちに、学園がA3助教に対し、講師昇任を約束したと評価することはできない。

また、雇用契約を更新しない旨の通知に関しては、学園の規程では、雇用契約の更新は、4回を限度とすると定められていること〔第4の2(2)イ〕、A3助教は、既に雇用契約が4回更新されていたこと〔第4の2(2)イ〕、A3助教は、同通知が発せられた当時は、組合加入前であったこと〔第4の1(1)ウ〕、A3助教については、組合加入後に実施された団体交渉の結果、同通知が撤回され、学園の規程で定められた回数を超える、5回目となる雇用契約の更新が認められたこと〔第4の2(2)オ〕などを併せ考慮すると、学園が組合の弱体化を意図して、同通知をもって、A3助教を学園から排除しようとしたとは認められない。

よって、組合らの主張には理由がない。

キ 小括

以上のことから、前記ア、イ、ウ及びカについては、学園が組合を嫌悪していたことを推認させる事情とは認められないが、前記エ及びオについては、学園が本件不昇任決定前に組合を嫌悪していたことを推認させる事情として認めることができる。

(2) 本件不昇任決定と教授会の果たす役割

組合らは、本件不昇任決定について、学園の名で不昇任決定がなされているので、どの機関の行為が不当労働行為に当たるのかを問題にする必要はなく、B2短大のような小規模な大学においては、理事長の意向が本件不昇任決定に反映している旨主張するので、以下判断する。

ア 本件学則〔第4の4〕は、人事その他学長が重要と認めた事項については、教授会構成員の3分の2以上の出席を要し、出席者の3分の2以上の同意をもって決する旨定めている（第55条第3項ただし書）。また、平成29年7月1日施行の本件昇任規則〔第4の5(2)ア〕は、昇任の決定は、教授会構成員の3分の2以上の賛成を得なければならないと定め（第8条）、学長は、教授会決議の結果を理事長に報告する旨定めている（第9条）。そして、本件においては、B1理事長は、教授会決議の結果を踏まえて本件不昇任決定をしたこと〔1(2)エ(イ)〕が認められる。そうすると、学園の本件学則等の諸規則は、教授等への昇任の可否の判断に当たっては、教授会の関与を前提に、教授会における教員の教育研究業績等の審査結果を踏まえて学園が決定することとされているものと解するのが相当である。

イ 組合らは、どの機関の行為が不当労働行為に当たるのかを問題にする必要はない旨主張する。

しかしながら、上記アのとおり、教授等への昇任の可否の判断に当たっては、教授会の審査結果を踏まえて決定することとされていることからすると、単に本件不昇任決定が、学園の名で行われたというだけでは足りず、教授会の決議との関係において、不当労働行為の成否を判断することが必要である。また、新制度の下では、教授会に先立って審議する機関として審査委員会が設置され〔1(2)エ〕、その委員は、教授会が選出することとされている〔第4の5(2)ア〕。そして、本件では、委員の半数は、教授会を構成する教授から選出され〔1(2)エ〕、審査委員会における審査結果が、実質的に教授会における結論となっていること〔1(2)エ(カ)〕からすると、審査委員会における審議につ

いても同様に判断することが必要である。

ウ また、組合らは、B 2 短大のような小規模な大学においては、理事長の意向が本件不昇任決定に反映している旨主張する。

しかしながら、教授会に出席した Q 教授からは、本件審問において、B 1 理事長が教授会の構成員にそのような意向を示した旨の証言がなかったことからすると、組合らの主張は、推測の域を出ていないと言わざるを得ない。

(3) 本件不昇任決定と組合加入との関係

学園は、本件不昇任決定について、A 2 准教授らの人事評価は、組合加入前後で変わっていないので、組合加入とは無関係である旨主張する。

しかしながら、学園は、A 2 准教授らの人事評価の結果について、開示を拒否しているので〔第 4 の 3〕、組合加入前後で変わっていないとの事実を認めることはできない。また、A 2 准教授らが初めて昇任審査の俎上に載ったのは、組合加入後のことなので〔1 (2)イ～エ〕、組合加入前に昇任しなかったからといって、組合加入後にも昇任しないのは当然であるとはいえない。

したがって、本件不昇任決定については、過去に昇任しなかった経緯は措いて審査することが必要である。

(4) 本件不昇任決定と組合員であることとの関係

組合らは、A 2 准教授らの業績が正しく評価されておれば、昇任に必要なポイントを獲得しているので、昇任要件を満たしているはずであるにもかかわらず、総合的判断により昇任が認められないのは、A 2 准教授らが組合員であるということ以外に理由がないと主張し、学園は、一定のポイントさえ獲得すれば、当然に昇任させるものではない旨主張するので、以下判断する。

ア 教育研究業績の評価

(1) 大学の人事は、大学の自治のうちの最も基本的かつ重要な事項であることからすると、大学は、人事について広範な裁量権を有しており、この点に関する大学の決定は、最大限尊重されるべきである。そして、教授会は、大学の自治を担う中心的な組織であり、また、教育研究能力等について専門的・

個別的判断を行う機関であることからすると、教授会は、教員の教育研究業績の評価についての裁量権を有しているものと解するのが相当である。そうすると、A2准教授らを昇任させなかったことが、不当労働行為意思に基づくものであるかどうかの判断に当たっては、教授会ないしは教授会における教育研究能力の評価を基にしてなされた学園の決定判断が合理性を欠き、裁量権の逸脱といえるかどうかを判断基準とするのが相当と考えられる。

(i) 組合らは、業績が正しく評価されなかった理由として、審査委員会及び教授会の審査手続に瑕疵があった旨主張するので、以下検討する。

a 審査委員会の審査にQ教授が関与しなかったこと

組合らは、推薦者のQ教授が審査に加わることができなかったことをもって、審査委員会における審査手続に瑕疵があった旨主張する。

ところで、本件昇任規則には、推薦者は、審査に加わることができる旨規定されているが、審査に加わる場合の手続は規定されていない〔第4の5(2)ア〕。したがって、推薦者を審査に加える必要性の判断については、教授会の裁量に委ねられているものと解される。本件では、Q教授の推薦理由は、推薦書としてあらかじめ審査委員会に提出されているので〔1(2)エ〕、審査委員会の場で改めて推薦理由についての説明を求める必要がないと判断したことに特段、不合理な点は認められない。

よって、審査委員会がQ教授に対し、審査に加わる機会を与えずに審査したことを是認した教授会の判断に、裁量権の逸脱があったとは認められない。

b 審査委員会における論文の審査方法

組合らは、審査委員会による紀要論文の評価に当たり、査読済みの論文を再査読して審査をしたと主張し、Q教授は、本件昇任規則に規定がないにもかかわらず、外部の者に再査読させたのは不適切である旨証言するので〔第1回

審問Q証言 p 3～6]、以下検討する。

本件昇任規則には、論文の評価方法は規定されていないので、その方法は、教授会の裁量に委ねられているものと解される。

ところで、B 2 短大で行われている査読は、論文の体裁や構成が学内紀要に形式的に適合しているか、要旨が通っているか、誤字脱字がないかといった観点から行われているが、内容についての専門的な見地からの審査は行われていない〔同Q証言 p 1 2～1 3〕。そうすると、B 2 短大の査読委員会において、形式審査を経た紀要論文の本数だけでは、教授等にふさわしい教育研究能力等を備えているか否かの評価ができないと判断して、審査委員会において改めて審査したことに特段、不合理な点は認められない。

よって、その審査方法を是認した教授会の判断に、裁量権の逸脱があったとは認められない。

c 教授会における決議

組合らは、Q教授が教授会において、昇任不可という評価は了承しかねると述べたにもかかわらず、前学長は、賛否につき教授会構成員による投票を行わないまま、B 1 理事長の判断によることとして教授会を打ち切った旨主張する。また、Q教授は、教授会の決議について、結論は投票で決める必要があるにもかかわらず、投票が行われなかったとして、決議は無効であると証言するので〔第1回審問Q証言 p 7～8〕、以下検討する。

本件昇任規則は、教授会の決議方法については、審査委員会とは異なり、昇任が不可の場合にも必ず投票が必要であるとは規定していないので、その決議方法は、投票の必要性も含めて教授会の裁量に委ねられているものと解される。本件では、教授会における審議において、昇任不可という結論には賛成できないと発言したのはQ教授だけで、他の出席者でQ教授の発言に同調した者は

いなかったことが認められる〔同Q証言 p 13〕。そうすると、教授会としての結論は明らかなことから、投票の必要がないと判断したことに特段、不合理な点は認められない。

よって、投票を行わずに、審査委員会の審議結果を了承するとした教授会の判断〔1(2)エ(㊦)〕に、裁量権の逸脱があったとは認められない。

- (㊦) 組合らは、紀要論文の評価について、教授会ないしは審査委員会で考慮されていない事情として、①国立国会図書館に納本され、CiNii Articlesにも掲載されていること、②文部科学省の再課程認定で、研究業績として認定されたこと、③R教授が学長として赴任してきた際に、高く評価したことの3点を挙げた上で、教授会の評価が誤っている旨主張するので、以下検討する。

紀要論文を発行したときは、発行の日から30日以内に、国立国会図書館に納入しなければならないこととされており（国立国会図書館法第25条）、納入された紀要論文は、CiNii Articlesに収録されることとなっている〔第4の5(1)エ〕ので、こうした納入や収録をもって、業績が高く評価されたことにはならない。また、文部科学省の行う再課程認定における教員審査と審査委員会における審査とは、その趣旨・目的が異なっている。さらに、R教授は、B2短大に赴任する前のB5大学当時、審査委員会の構成員として、A2准教授らの紀要論文を審査し、昇任を不可とする結論を支持していたこと〔1(2)エ〕が認められる。これらのことからすると、組合らの主張は、いずれも、紀要論文の評価が誤っている理由には当たらない。

イ ポイントの獲得と総合的判断

組合らは、A2准教授らは昇任に必要なポイントを獲得しており、昇任要件を満たしているにもかかわらず、昇任が認められないのは、総合的判断という恣意的な判断がなされたことによると主張するので、まず、ポイントの獲得と昇任要件の充足

との関係について検討する。

本件昇任審査基準〔第4の5(2)イ〕は、昇任基準として、「教育職員の選考は、人格、識見、経歴、教育研究、年齢、健康状態及び専門学科の状況等に基づいて行う。」と定めている（第2項第2号。本件選考規程第2条）。同様に、被選考者の業績は、研究業績、教育実績、学内活動業績及び社会活動業績の各項目をポイント化して総合的に判定する旨定めている（第4項）。そうすると、本件昇任規則の下においては、昇任の可否の審査は、ポイント化された項目だけではなく、人格、識見等のポイント化されていない項目も含めて総合的に評価することとなっている。

よって、一定のポイントの獲得だけをもって昇任要件を充足している旨の組合らの主張は、独自の見解を述べるものに過ぎず、採ることはできない。

次に、恣意的な判断の有無について検討する。

本件不昇任決定の判断に当たっては、本件昇任規則の規定に則って開催された審査委員会及び教授会で審議が行われ、B1理事長は、教授会決議の結果を踏まえて本件不昇任決定をしたこと〔1(2)エ〕が認められる。また、前記アで述べたとおり、審査委員会等における教育研究業績の評価が誤っている旨の組合らの主張は、いずれも理由がない。さらに、組合らは、誰のどのような判断をもって恣意的な判断に当たるのかについて、何ら具体的な主張をしていない。

よって、これらのことを併せ考慮すると、学園による本件不昇任決定に当たり、組合らの主張するような、「総合的判断」に藉口した恣意的な判断がなされたとは認められない。

ウ まとめ

以上のとおり、A2准教授らの昇任の可否の決定判断において、裁量権の逸脱があったとは認められない。よって、本件不昇任決定が、不当労働行為意思に基づくものであるとは認められないので、本件不昇任決定が、組合員であるが故の不利益取扱いであるとは認められない。

(5) 本件不昇任決定後の状況

ア 組合らは、本件不昇任決定の翌年度に、学園が一度に5人もの非組合員を昇任させたことについて、新キャンパスの開設等は、予め分かっていたのだから、計画的に、A2准教授らを昇任させておくべきであった旨主張する。また、A2准教授は、本件審問において、昇任ではなく、新規採用すべきであった旨陳述した〔第1回審問A2陳述p14〕。

しかしながら、職位ごとの定数が定められていないB2短大において〔第4の1(2)〕、学園がどのような職位の教員を、いつ配置するのかについては、短期大学設置基準別表第一に定める専任教員数及び教授数の範囲内で、その裁量に委ねられていると解するのが相当である。そして、学園では、平成31年度から、B2短大のB12キャンパスを開設することとなっていたので〔1(3)ウ〕、平成31年4月1日付けで、新規採用ではなく、昇任によって、必要な職位の教員を確保したこと〔第4の1(2)、1(3)イ〕は、学園の裁量の範囲内の行為であると認められる。また、平成31年度に昇任させた5人については、いずれも自己推薦手続を取っていた〔1(3)イ〕のに対し、A2准教授は、前回は手続を取ったものの、今回は、改めて自己推薦手続を取るよう勧められていたにもかかわらず、手続を取らなかったこと〔1(3)イ〕が認められる。そうすると、自己推薦手続を取った者の中から学園が昇任させたことに特段の不合理はなく、A2准教授が組合員であるが故に、教授への昇任が認められなかったということにはならない。

イ また、組合らは、本件申立てをしているにもかかわらず、昇任申請をできるはずがなく、学園はそのことを分かった上で、本件昇任規則等の要件を緩和して、非組合員を昇任させた旨主張する。

しかしながら、本件申立てと学内における昇任申請とは全く別の手続なので、本件申立てをしていることをもって、昇任申請ができない理由には当たらない。また、本件不昇任決定後に本件昇任規則等が改正されたが〔1(3)ア〕、それは、運用結果を

踏まえて改正されたものと認められ、当該改正が非組合員を昇任させるために行われたとの組合らの主張は、推測に過ぎない。

(6) 不当労働行為の成否について

以上のとおり、本件不昇任決定に至るまでの労使関係をみると、前記(1)エ及びオのとおり、学園が組合を嫌悪していたことを推認させる事情は認められるものの、これらの事情は、組合らが本件において救済を求める内容とは直接的な関係はなく、本件不昇任決定がなされた過程に、裁量権の逸脱があったとの事情が認められない以上、本件不昇任決定が、A2准教授らが組合員であることや、A2准教授らの組合活動を理由とするものであったとは認められない。

したがって、本件不昇任決定が、組合員であること、ないしは正当な組合活動をしたことを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

第7 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

令和2年7月9日

兵庫県労働委員会 印

会長 滝澤 功治 印