

命 令 書

申 立 人 T

代表者 執行委員長 A

被申立人 U

代表者 理事長 B

上記当事者間の令和3年(不)第20号事件について、当委員会は、令和4年9月28日及び同年10月12日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同桐山孝信、同酒井貴子、同西田昌弘、同福井康太及び同宮崎陽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。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員2名の雇用契約更新
- 2 陳謝文の掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、申立人の支部代表を含む組合員2名について、被申立人が、①雇用契約更新を協議事項とする団体交渉が継続中であるにもかかわらず雇止め通知書を組合の頭越しに同組合員らに送付したこと、②団体交渉において雇止めの合理的な理由を説明しなかったこと、③雇止めにしたこと、がそれぞれ不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実

(1) 当事者等

ア 被申立人U（以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、V（以下「短大」という。）、高等学校及び幼稚園を設置、運営する学校法人であって、その教職員数は本件審問終結時約70名である。

短大は、学科として、仏教学専攻と仏教保育専攻からなる仏教学科を置き、仏教学科とは別に、留学生別科（以下「別科」という。）を置き、また、附属機関として、留学生の募集等の業務を行う国際交流センターを置いている。

イ 申立人T（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に教育に係る労働者によって組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約260名である。なお、組合の下部組織として、法人に勤務する職員で組織するW（以下「支部」という。）が存在する。

(2) 本件申立てに至る経過等について

ア 平成28年4月1日、C（以下、組合に加入して支部代表となる前も含めて「C支部代表」という。）は、法人に特任講師として採用され、同30年3月31日までを雇用契約期間として、短大において勤務するようになった。その後、C支部代表の雇用契約は、令和2年3月31日までを雇用契約期間として更新された。

なお、C支部代表は、国際交流センターに所属し、留学生に対する進路指導を行っていた。

イ 令和元年9月20日、D（以下、組合に加入する前も含めて「D組合員」という。）は、法人に国際交流センター所属の専任講師として採用され、同3年3月31日までを雇用契約期間として、短大において勤務するようになった。

ウ 令和2年2月4日、短大の学長にE（以下「E学長」という。）が、学科長にF（以下、学科長に就任する前も含めて「F学科長」という。）が、事務局長にG（以下「G事務局長」という。）が、それぞれ就任した（以下、学長、学科長及び事務局長を併せて「三役」といい、E学長、F学科長及びG事務局長を併せて「新三役」ということがある。）。

エ 令和2年3月5日付けで、組合は、法人に対し、C支部代表ほか2名が組合に加入していることを書面で通知するとともに、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

オ 令和2年3月23日、組合と法人は、団交を行った。

同日付けで、組合は、法人に対し、D組合員ほか5名が組合に加入していることを書面で通知するとともに、団交を申し入れた。その後、組合と法人は、同年の内に8回の団交を行った。

カ 令和2年3月24日、新三役並びにC支部代表及びD組合員を含む短大の18名が出席して、会議（以下「2.3.24会議」という。）が行われた。

キ 令和2年4月1日、C支部代表は、同3年3月31日までを雇用契約期間とする専任講師として短大において勤務するようになった。

ク 令和2年6月頃、組合は支部を結成し、C支部代表が支部代表となった。

ケ 令和2年8月25日、C支部代表は、F学科長の論文盗用疑惑（以下「論文盗用疑惑」という。）に係る告発状を短大に提出し、短大はこれを受理した。

コ 令和2年12月23日、法人は、短大で勤務する専任教員らに対し、履歴書及び教育研究業績書の提出を電子メールで依頼した。

サ 令和3年1月6日付けで、組合は法人に対し、「団体交渉追加申入書」（以下「本件団交申入書」という。）を提出し、D組合員及びC支部代表らを雇止めせず継続して雇用することを要求事項として、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「本件団交申入れ」という。）。

シ 令和3年1月20日、組合と法人は、団交（以下「3.1.20団交」という。）を行った。

ス 令和3年1月29日、組合員らは、履歴書及び教育研究業績書を法人に提出した。

セ 令和3年2月9日、法人は、C支部代表及びD組合員に対し、雇止め通知書を交付し、雇止めを通知した。

ソ 令和3年2月10日及び同月24日、組合と法人は、団交（以下、それぞれ「3.2.10団交」及び「3.2.24団交」という。）を行った。

タ 令和3年3月31日、法人は、C支部代表及びD組合員を雇止めにした。

チ 令和3年4月15日、組合は、当委員会に対し、C支部代表及びD組合員の雇用契約更新等を求めて不当労働行為救済申立てを行った。

第3 争 点

- 1 法人が令和3年2月9日付けでC支部代表及びD組合員に雇止め通知書を送付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

- 2 本件団交申入れに係る3. 2. 10団交及び3. 2. 24団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 3 法人がC支部代表を令和3年3月31日付けで雇止めとしたことは、組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。
- 4 法人がD組合員を令和3年3月31日付けで雇止めとしたことは、組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（法人が令和3年2月9日付けでC支部代表及びD組合員に雇止め通知書を送付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 法人は、令和3年2月9日付けで、C支部代表及びD組合員に雇止め通知書を送付した。

法人は「雇止め通告を、個々の労働者に行うことは当然」と主張するが、団交継続中であるにもかかわらず、組合員の労働条件の変更を組合に回答することなく組合の頭越しに組合員らに通知（決定）することは、組合員らの組合及び組合活動への信頼を失墜させるものである。

イ 団交が継続中であるにもかかわらず、雇止め通知を組合の頭越しに組合員らに送付した行為は、組合活動をないものとするものであって労働組合法第7条第3号の支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 法人は、令和3年2月9日付けで、C支部代表及びD組合員に雇止め通知書を送付したが、使用者と個々の労働者との雇用契約を終了させる意思表示である雇止め通告について、個々の労働者に直接行うことは当然である。

また、雇止め通告をした翌日の3. 2. 10団交において、組合並びにC支部代表及びD組合員に雇止めの理由を説明している。

イ したがって、法人の行為は、支配介入には該当しない。

- 2 争点2（本件団交申入れに係る3. 2. 10団交及び3. 2. 24団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア C支部代表及びD組合員の継続雇用を議題とする本件団交申入れに基づき、

3.2.10団交及び3.2.24団交が行われた。法人は、3.1.20団交においては、D組合員の採用経緯を調査する必要があるとしていたが、担当科目について何ら問題としなかった。組合は、雇用継続要求への回答を求めて3.2.10団交を待ったが、その前日に雇止め通知が行われた。

イ 雇止め理由は3.1.20団交及びそれまでに数多く持たれた団交で触れられることもなかった突然の内容であった。3.2.10団交及び3.2.24団交において、組合は雇止め理由の正当性について追及したものの、担当科目の適合性を判断したとする専門機関の存在も明らかにせず、また、理由の正当性について十分な説明はなされなかった。

仮に科目適合性を考慮するとしても、組合員が担当可能である科目が存在し、また、新たなカリキュラム作成を行っていることを組合に知らせず、組合員が担当する科目の検討すら行おうとしなかった上、雇用の継続を考える新たな提案はないとした。このように、法人は、雇止めを回避するための代替案を提示しなかった。

ウ 以上のとおり、法人の対応は、「使用者が労働組合の要求に応じられない場合にも、その理由や根拠を提示して労働組合を説得すべく努力し、合意達成の可能性を模索すること」（西谷敏『労働法』524ページ）とはかけ離れた不誠実な対応であり、団交の継続を無意味にさせたもので、労働組合法第7条第2号の団交拒否に当たる。

（2）被申立人の主張

ア 雇止め通知以後、法人は、組合との間で3.2.10団交及び3.2.24団交を行って雇止めの理由について説明をしており、3.2.24団交の中で、決裂であると宣言して団交を終了させたのは、ほかでもなく組合である。

イ 法人は、3.1.20団交において、C支部代表及びD組合員が担当している科目の適合性等を問題視し、その点について調査をすることを明言しているし、また、3.2.10団交及び3.2.24団交は専ら雇止めの理由の相当性がテーマであるため、科目適合性を欠くことなど、十分な説明を行った。

ウ 以上のとおり、法人は団交において誠実に交渉をしており、団交拒否に関する組合の主張は事実と反する。

3 争点3（法人がC支部代表を令和3年3月31日付けで雇止めとしたことは、組合

活動を理由とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 法人は、組合員らの雇用継続を議題とする団交が継続する中、3.2.10団交前に突然、科目適合性等を理由に、C支部代表を令和3年3月31日付けで雇止めとした。

法人は、日本人学生減少のため、留学生受け入れ事業拡大を行ったのであり、過去10年間に法人の経営は安定しており、繰越金も増加していた。「中国人留学生に頼った経営及び学生募集がなされていたところ、安定経営のために日本人学生を増やす必要があった」というのは、事実歪曲であり、悪質な印象操作である。

そもそも、日本人学生確保を目指すためのカリキュラム見直しであるならば、留学生で構成される国際経営コースのカリキュラムを見直す必要性につながらない。また、法人は、「その一環で、各科目を担当している教員の適否も検討」と言うが、組合が従前から団交の場において科目担当について学科内での話し合いを要求してきたにもかかわらず、新三役は全く応じてこなかった。

イ 法人は、団交では今まで用いられることのなかった科目適合性や団交及び組合活動での組合員らの言動を雇止め理由としたが、以下のとおり、C支部代表の雇止め理由とする全ての項目について、雇止めに足る合理的な内容は認められない。

(ア) 科目適合性について

a C支部代表は、既に担当科目を5年間、短大で担当しており、法人は、これら科目を受講者の卒業単位として認定してきたのである。短大も卒業単位の適合性を認めている。法人の教員選考基準の講師資格基準は当然に文部科学省の短期大学設置基準を満たすものであり、この基準により採用され勤務をしてきたC支部代表が短期大学設置基準に抵触する事実はなく、採用に問題はない。

b C支部代表が当該科目を担当することは、E学長も出席した令和元年の教授会で承認されており、学位所持を基準とした判定基準変更の理由の説明もなく、突然、科目適合性がないとする判定は、合理性を欠く。

c いずれの理由も、文書化、規約化されたものは存在せず、また、組合員以外に査定を受けたものは存在しない。

d 法人では、学位を所持せず、複数の論文において盗用疑惑を抱える人物が

教授に任じられているなど、基準に抵触する科目担当者が多数存在するのであり、この基準は、組合員だけに設けられたものであると言わざるを得ない。

e 科目適合性を主張するのであれば、C支部代表の従前の担当科目の単位認定の是非が問題とされるべきであるにもかかわらず、本件に関して問題の指摘や改善要望が出された事実はない。

(イ) 専任教員としての不貢献

C支部代表の特任講師から専任講師への契約の変更が業務内容の変更を伴うものではない旨を法人は回答しているのであるから、特任教員時代以上に短大の運営に貢献していないことを雇止め理由にすることは、失当である。

(ウ) 短大運営に対する非協力的態度

法人が主張する「短大運営に対する非協力的態度」はいずれも、組合加入後の組合員の言動を問題としている。

ウ 令和3年3月31日に任期期限を迎えた教員は3名であったが、このうち組合員である2名は、上司、非常勤講師、学生から継続雇用の要望が出されていたにもかかわらず、契約が更新されなかった一方、他の1名については、面談が教育研究業績書の提出以前に行われて、契約が更新された。このことは、雇止めが組合員を狙い撃ちにしたものであることを示している。

また、短大で講師として雇用された者は、ただ1人の例外を除いて雇止めにされておらず、その1名についても、法人は、団交の中で、次の職の確保について誠意を尽くしてきた旨回答したが、C支部代表及びD組合員については、団交で「短大全員の業務を確保し、待遇を確保すべきと考えています」と回答したにもかかわらず、そのような説明や努力は一切行われなかった。

エ 雇止めを通告された組合員らが、令和3年3月17日にストライキを行い、組合と共闘団体がストライキ集会を開催したところ、法人は、警察の介入を求めるなど、反労働組合の姿勢を見せた。

オ C支部代表は支部代表をしており、法人側団交出席者で教学部長でもあるF学科長によるパワハラについて、団交や学内の人権委員会において解決を要求し、また、所属する国際交流センターの運営に関して中国からの留学生募集業務を合理的な理由を説明することなく中止したことについて、短大の経営基盤を危うくする方針であるとして鋭く追及してきた。

カ C支部代表について、合理的な雇止め理由を説明することなく、労働組合員の活動を忌避した法人の雇止め行為は、労働組合法第7条第1号違反だと断じざるを得ない。

キ また、法人が、法人の経営基盤を危うくする方針に対して鋭く追及してきたC支部代表を狙い撃ちし、D組合員と併せて雇止めとすることで支部を構成する組合員は1名のみとなった。このことは組合弱体化を狙った支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 令和2年1月30日、法人は、新三役を理事会で決定し、同年2月4日、教職員に公表した。それまで中国人留学生に頼った経営及び学生募集がなされていたところ、安定経営のために日本人学生を増やす必要があり、カリキュラムの見直しを行い、日本人学生の確保を目指すこととした。

その一環で、各科目を担当している教員の適否も検討することとし、令和2年10月20日及び令和2年11月17日の教授会において学長が各教員に対し履歴書及び教育研究業績書の提出を指示した。

イ C支部代表の雇止め理由は、以下のとおりであり、組合員であることや組合活動を理由とするものではない。

(ア) 担当科目と研究業績の不一致

C支部代表は、担当するビジネス日本語、観光学入門、観光学、企業文化論及び国際商務概論のいずれの科目についても、文部科学省の短期大学設置基準第25条及び同条が引用する第23条、第24条の「修士又は博士の学位」又は「研究上の業績」のいずれも有しておらず、科目適合性がないことは明らかである。

(イ) 専任教員としての不貢献

C支部代表は、民間企業での勤務経験もあり、法人としては、その社会経験を生かしてもらおう趣旨で、令和2年4月から専任教員として雇用契約を締結し、C支部代表に民間企業での勤務経験を活かして学生募集や在学生の就活指導を行ってもらいたい旨、同年2月及び3月の複数回の面談において指示し、同月の団交の中でも同様の説明を行った。これに対し、C支部代表は、面談の場でも団交の場でも「私にそんなことをさせるのか」、「別科の仕事が忙しい」などと言って、法人の指示を強く拒絶した。このように、C支部代表は、日本人学生募集業務を行うことに難色を示すなど、特任教員時代以上に短大の運営

に貢献したことはなかった。

(ウ) 短大運営に対する非協力的態度

C支部代表は、以下のとおり、三役の発言の場において不適切発言や不規則発言が目立ち、本学の経営にも非協力的な態度に終始していた。

- ① 令和2年3月17日の三役所信表明での不規則発言
- ② 令和2年6月の国際交流センター長を泣かせたのは誰だとの発言
- ③ 令和2年8月の教授会での論文盗用疑惑について審議するようにとの発言
- ④ 令和2年10月の論文盗用疑惑調査での資料提出拒否
- ⑤ 令和3年1月10日に論文盗用疑惑調査の学外委員長に直接連絡したと
- ⑥ 令和2年10月8日に申し立てのあったC支部代表によるハラスメントの調査に協力しないこと
- ⑦ 令和3年2月1日に三役と企画広報室との会議中にボイスレコーダー様の物体を置いたこと

ウ C支部代表とD組合員以外にも、絶対数が少ないため早期に面談が必要である保健教員の面談を行ったが、同教員については事前に提出された教育研究業績書等から科目適合性に何ら問題ないと判断したために科目適合性を審査する面談を経ずに契約を更新したにすぎない。組合員を狙い撃ちしたとの組合の主張は事実と反する。

また、法人の団交での回答は、業務量の減少を回避し、同減少に伴う人員整理や労働条件変更を行わないという趣旨のものであり、それ以外の理由による雇止め自体行わないと回答したことはない。

なお、雇止め予定である旨伝えたとこ合意退職に至った事例は、ほかにも複数ある。

エ 組合が指摘するストライキについては、警察の介入を求めた事実はなく、近隣住民からの指摘や苦情により警察に通報したものであって、反労働組合の姿勢を見せたものではない。

オ C支部代表が支部代表であり、団交で法人の「方針に鋭く追及してきたこと」は認めるが、C支部代表の雇止めは、組合活動や組合員を理由になされたもので

はない。

カ 以上のような理由から、法人は、C支部代表との雇用契約についてはこれ以上更新できないと判断した。仮に労働契約法第19条が適用されるとしても、客観的に合理的な理由があつて社会通念上相当であり、不利益取扱いにも支配介入にも該当せず、有効である。

よって、C支部代表の雇止めは、組合活動や組合員であることを理由になされた不利益取扱いではない。

キ 法人は2名の組合員を雇止めにしたものの、C支部代表以外にももう1名雇止めにしているため、支部代表を「狙い撃ち」したものではなく、支配介入には該当しない。

4 争点4（法人がD組合員を令和3年3月31日付けで雇止めとしたことは、組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 法人は、組合員らの雇用継続を議題とする団交が継続する中、3.2.10団交前に突然、科目適合性等を理由に、D組合員を令和3年3月31日付けで雇止めとした。

イ 法人は、団交では今まで用いられることのなかった科目適合性や団交及び組合活動での組合員らの言動を雇止め理由としたが、以下のとおり、D組合員の雇止め理由とする全ての項目について、雇止めに足る合理的な内容は認められない。

(ア) 教員選考基準について

a 雇止め理由は、雇止め通知書によって示されており、3.2.10団交でも理由はこれに尽きると確認されている。

b 採用当時の学科長であった前学科長兼事務局長とE学長のやり取りにおいて、法人の教員選考基準について、過去の事例も考慮した上で問題ないと当時判断したことが分かる。

c 仮に、基準を満たさずに採用されていたとするならば、単位履修にも影響する事態であるが、法人は、団交での組合の質問に対して、影響を及ぼさないと明確に回答しており、このことは、講師としての地位が疑いのないものであることの証左である。

(イ) 科目適合性について

D組合員は、外国人の視点から留学生に「日本事情」を教えることのできる

稀有な人材であり、「日本事情」の担当者として「日本語教育」に関わる科目適合性を問題とするのは、一面的な観点で、科目の趣旨全体をとらえた判断とはいえない。

(ウ) 職務遂行上の日本語能力の不足

D組合員は、日本語でのコミュニケーションに支障が出た事実はない上、客観的な証明として、日本語能力試験N1を取得している。

ウ 令和3年3月31日に任期期限を迎えた教員は3名であったがこのうち組合員である2名は、上司、非常勤講師、学生から継続雇用の要望が出されていたにもかかわらず、契約が更新されなかった一方、他の1名については、面談が教育研究業績書等の提出以前に行われて、契約が更新された。このことは、雇止めが組合員を狙い撃ちにしたものであることを示している。

また、短大で講師として雇用された者は、ただ1人の例外を除いて雇止めにされておらず、その1名についても、法人は、団交の中で、次の職の確保について誠意を尽くしてきた旨回答したが、C支部代表及びD組合員については、団交で「短大全員の業務を確保し、待遇を確保すべきと考えています」と回答したにもかかわらず、そのような説明や努力は一切行われなかった。

エ 雇止めを通告された組合員らが、令和3年3月17日にストライキを行い、組合と共闘団体がストライキ集会を開催したところ、法人は、警察の介入を求めるなど、反労働組合の姿勢を見せた。

オ D組合員は、C支部代表とともに、法人側団交出席者で教学部長でもあるF学科長によるパワハラについて、団交や学内の人権委員会において解決を要求し、また、所属する国際交流センターの運営に関して中国からの留学生募集業務を合理的な理由を説明することなく中止したことについて、短大の経営基盤を危うくする方針であるとして鋭く追及してきた。

カ D組合員について、合理的な雇止め理由を説明することなく、労働組合員の活動を忌避した法人の雇止め行為は、労働組合法第7条第1号違反だと断じざるを得ない。

(2) 被申立人の主張

ア D組合員は、令和元年9月29日、法人との間で同3年3月末日までを期間とする専任教員として雇用契約を締結したが、少なくとも採用された時点で、法人の

教員選考基準のうち「大学卒業後5年以上又はそれに準ずる者」及び「学術論文2篇以上の業績を有する者」の2つの要件を満たしていなかった。

イ D組合員の雇止め理由は以下のとおりであり、組合員であることや組合活動を理由とするものではない。

(ア) 担当している科目と研究業績の不一致について

a 日本事情について

D組合員は、日本語教育関連分野で修士又は博士の学位を有していない。また、同分野における研究業績もない。さらに、D組合員は外国での生活が長く、日本国内の事情に精通しているとも言い難い。

また、組合は、「外国人の視点から留学生へ『日本事情』を教えることができる稀有な人材である」旨主張するものの、そもそも、東アジア研究の本科学位を修得したことでなぜ「日本事情」の科目適合性を有することになるのか、理由は明らかでない。

b 英語・英語リーディングについて

D組合員は、英語教育関連分野で修士又は博士の学位を有していない。また、同分野における研究業績もない。

(イ) 職務遂行上の日本語能力の不足について

D組合員は、以下のとおり、短大の教員としての職務遂行に当たって必要となる日本語能力が不足している。

① 他の教職員との日常的な日本語のやり取りができていなかったこと

② G事務局長との個別での話を避けようとしたこと

③ 歓迎会において日本語ではなく英語でスピーチをしたこと

④ 日本人学生からも日本語能力の欠如を指摘されていたこと

⑤ 教授会でも不規則発言等に終始していたこと

⑥ 審問期日において「解説」という日本語の意味を理解できなかったこと

ウ 法人は、C支部代表とD組合員以外にも、絶対数が少ないため早期に面談が必要である保健教員の面談を行ったが、同教員については事前に提出された教育研究業績書等から科目適合性に何ら問題ないと判断したために科目適合性を審査する面談を経ずに契約を更新したにすぎない。組合員らを狙い撃ちしたとの組合の主張は事実と反する。

また、法人の団交での回答は、業務量の減少を回避し、同減少に伴う人員整理や労働条件変更を行わないという趣旨のものであり、それ以外の理由による雇止め自体行わないと回答したことはない。

なお、雇止め予定である旨伝えたところ合意退職に至った事例は、ほかにも複数ある。

エ 組合が指摘するストライキについては、警察の介入を求めた事実はなく、近隣住民からの指摘や苦情により警察に通報したものであって、反労働組合の姿勢を見せたものではない。

オ 以上のおりであり、法人は、D組合員との雇用契約を更新できないと判断した。雇用契約は一度も更新されていないが、仮に労働契約法第19条が適用されるとしても、客観的に合理的な理由があつて社会通念上相当であり、有効であつて、組合活動や組合員であるが故になされた不利益取扱いではない。

よつて、D組合員の雇止めは、組合活動や組合員を理由になされた不利益取扱いではない。

第5 争点に対する判断

争点1から争点4について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 教員の採用に係る規定等について

ア 法人の「教員選考基準」（以下「教員選考基準」という。）には、講師資格基準として、次の記載があつた。

「Ⅲ 講師資格基準

次の各号のすべてを満たす者

(1) 大学卒業後5年以上の者またはそれに準ずる者

(2) 学術論文2篇以上の業績を有する者

(3) 教育上の識見を有する者

」

イ 平成21年以前に、当時の文部科学省のホームページに登録された「短期大学設置基準」（以下「短期大学設置基準」という。）には、教員の資格に関して次の記載があつた。

「教授の資格

第23条 教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、

短期大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。

- 一 博士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、研究上の業績を有する者
- 二 研究上の業績が前号の者に準ずると認められる者
- 三 学位規則（昭和28年文部省令第9号）第5条の2に規定する専門職学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、当該専門職学位の専攻分野に関する実務上の業績を有する者
- 四 芸術上の優れた業績を有すると認められる者及び実際的な技術の習得を主とする分野にあつては実際的な技術に秀でていと認められる者
- 五 大学（短期大学を含む。以下同じ。）又は高等専門学校において教授、助教授又は専任の講師の経歴（外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。）のある者
- 六 研究所、試験所、病院等に在職し、研究上の業績を有する者
- 七 特定の分野について、特に優れた知識及び経験を有する者と認められる者

助教授の資格

第24条 助教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、短期大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。

- 一 前条各号のいずれかに該当する者
- 二 大学又は高等専門学校において助手又はこれに準ずる職員としての経歴（外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。）のある者
- 三 修士の学位又は学位規則第5条の2に規定する専門職学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有する者
- 四 特定の分野について、特に優れた知識及び経験を有する者と認められる者

講師の資格

第25条 講師となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- 一 第23条又は前条に規定する教授又は助教授とすることのできる者
 - 二 特定の分野について、短期大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者
- ウ 短大は、7年に一度、第三者による認証評価を受けるために、各教員の業績等に係るものを含む資料を文部科学省に提出することになっており、直近では平成29年に提出している。

(2) 組合員らの担当科目等について

ア C支部代表

C支部代表が法人で勤務していた間に授業を担当した科目は、「観光学入門Ⅰ・Ⅱ」、「企業文化論」、「コミュニケーションⅠ・Ⅱ」、「総合日本語Ⅰ・Ⅱ」、「プレゼンテーション」、「観光学Ⅰ・Ⅱ」、「国際商務概論」、「総合ゼミナール」及び「ビジネス日本語Ⅰ・Ⅱ」であり、そのうち「観光学入門Ⅰ・Ⅱ」、「企業文化論」、「観光学Ⅰ・Ⅱ」、「国際商務概論」及び「ビジネス日本語Ⅰ・Ⅱ」について、C支部代表が授業を担当した学期は次表の「○」印のとおりであった。

年 度	平成28		平成29		平成30		令和元		令和2	
	春	秋	春	秋	春	秋	春	秋	春	秋
観光学入門Ⅰ・Ⅱ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
企業文化論	○		○		○		○		○	
観光学Ⅰ・Ⅱ			○	○	○	○	○	○	○	○
国際商務概論				○		○		○		○
ビジネス日本語Ⅰ・Ⅱ									○	○

イ D組合員について

(ア) D組合員が法人で勤務していた間に授業を担当した科目は、「英語RⅠ・Ⅱ」、「英語Ⅲ・Ⅳ」、「基礎経済学Ⅰ・Ⅱ」、「基礎ゼミナールⅠ・Ⅱ」及び「日本事情Ⅱ」であり、そのうち「英語RⅠ・Ⅱ」及び「日本事情Ⅱ」について、D組合員が授業を担当した学期は次表の「○」印のとおりであった。

年 度	令和元	令和2	
学 期	秋	春	秋

英語R I・II	○	○	○
日本事情II			○

(イ) D組員が令和3年1月29日に法人に提出した教育研究業績書の「研究業績等に関する事項」には、著書は「なし」と記載され、また、「学術論文」として、同元年6月14日に発行又は発表した単著が1篇、短大の紀要（以下「紀要」という。）に掲載予定で「印刷中」及び「提出証明書あり」の各1篇の計3篇が記載されていた。

(3) 本件団交申入れ前の経緯について

ア 令和2年2月から3月にかけて、法人とC支部代表は、複数回の面談をした。この面談において、法人が、学生の募集及び在校生の就職活動指導の業務を行うよう指示したところ、C支部代表は、別科での業務を理由に、同業務を行うことはできない旨述べた。

イ 令和2年3月5日付けで、組合は、法人に対し、専任講師であるC支部代表、J（以下「J講師」という。）及びK（以下「K講師」という。）が組合に加入していることを書面で通知するとともに、①J講師の(i)担当授業の継続、(ii)担当授業の変更の協議による決定、(iii)主任からの降格の遡及回復、(iv)准教授への遡及昇格、②職場内のパワハラ为解决、③C支部代表及びK講師の、特任ではなく専任としての継続雇用、④職員の昇進、昇格及び配置換えの文部科学省の指針に従いかつ本人納得の上での実施、を団交事項として、団交を申し入れた。

ウ 令和2年3月23日、組合と法人は、団交を行った。

団交終了後、同日付けで、組合は、法人に対し、「団体交渉追加申し入れ書」を提出し、D組員、教員L（以下「L教員」という。）、M（以下「M教員」という。）、国際交流センター長であるP（以下「Pセンター長」という。）ほか2名が組合に加入していることを書面で通知するとともに、①今回の一方的な労働条件の変更について改めて組合に提案し、協議の場を設けること、②授業担当科目の決定について人事委員会規定を守ること、③人事を就業規則に則って公正かつ透明性に留意して適正に行うこと、④教育職と事務職の職務内容を明確にし、教育職に兼務させる場合の事務仕事の範囲及び量を明示し、重荷にならないようにすること、を要求事項に追加して、団交を申し入れた。

なお、同月5日及び23日に組合が法人に対して組合加入を通知した上記9名のうち、本件解雇通知の時点で組合に加入していたのは、C支部代表、D組合員ほか1名の計3名であった。

エ 令和2年3月24日、新三役並びにC支部代表及びD組合員を含む教員18名が出席して2.3.24会議が行われた。2.3.24会議において、次のやり取りがあった。

F学科長が、①秩序を乱すことは、人を育てる立場の人間として最も卑しいことであり、常に秩序ある行動を自覚して、建学の精神で学生や同僚と接されたく、秩序を乱す行動や建学の精神に反する言動のある教職員は本学にとって必要な存在ではない、②もしそのような教職員がいれば、懲戒規定に合わせて懲戒の対象としなければならないので、承知おきたい、③職場の一人一人が気持ちよく仕事ができる環境は誰もが望んでいるはずなので、互いにそのことを特に意識して、日々のよりよい職場の環境づくりに協力されたい、旨述べた。

准教授1名が、秩序を乱す行為とみなすのはどのような行為か具体的に説明するよう求めたところ、F学科長は、常識的なことをするのが最低限の秩序であり、例規集の懲戒規程第5条を読んでおくよう述べた。同准教授が、同条は読んだが曖昧なので聞いている旨述べ、基準を提示するよう求めたところ、F学科長は、「例えば、あの一言動がですね、例えばほら、仕事の話は何にもあの一、わーっとやっちゃう」と述べた。

C支部代表が、「わー」の意味が分からない旨述べたところ、F学科長は、自分が辞令式から戻ってきたときに、Pセンター長から浴びせられた暴言が懲戒の対象になる旨述べた。Pセンター長が、ここまで言われたらパワハラである旨述べたところ、F学科長は、あなたのその態度をきちんと変えたらどうかということを行っている旨述べた。

M教員が、4月から人件費が膨れ上がっているように見受けられて経営に不安を感じている旨述べ、①人件費の前年比及び費用対効果を数字で把握しているのか、②莫大な金額が流れた経営の責任の所在はどこにあるのか、③前年度までなかった学科長の手当がこの4月から設けられると聞いたが本当か、と尋ねたところ、F学科長は、学科長については例規集に記載がある旨述べた。M教員が、前任の学科長は同手当をもらっていなかった旨述べ、この経営状況で昨年までなかったものを支払うのは適当かと尋ねたところ、総務課長が、例規集の記載は副学

長の手当が正しく、学科長の手当というのは誤りであるが、E学長が認めたものである旨述べた。

C支部代表が、いい例として、これを言ったら暴言になるかどうか試したい旨述べた後、「金返せ」、「お金。学校のお金でしょ」、「暴言ですか」と述べたところ、F学科長は、とにかく最後には学長が決める旨述べた。

オ 令和2年5月11日付けで、組合は、法人に対し、学校休業のために同年3月の予定が延期となった継続交渉の要求事項のうち、①C支部代表の雇用契約の合意できない部分の早期解決、K講師の正規の専任講師としての給料及び研究費の支給並びに労働契約法等の法律に従った待遇改善、②組合員一、二名を人事委員会に加えること、③J講師の労働組合員であるが故の数々の不利益についての人事委員会での話し合い、について、団交の再開を申し入れた。

カ 令和2年5月21日、C支部代表と法人は、令和2年4月1日から同3年3月31日までを雇用契約期間とする雇用契約を締結した。

この雇用契約に際してC支部代表と法人が交わした「雇用契約書兼労働条件通知書」には、「雇用期間（変更を要求している項目）について、組合との団交結果に従う。」との手書きの記載があった。

キ 令和2年6月1日、組合と法人は、団交（以下「2.6.1団交」という。）を行った。

ク 令和2年6月17日、短大は、留学生募集業務を担当するPセンター長に対し、「指示書」を交付し、中国での調査が終了するまで別科の募集活動を停止するよう指示した。

ケ 令和2年6月18日、組合は、法人に対し、2.6.1団交で積み残した件に加え、①K講師及びC支部代表の待遇、②10年来中国で短大の学生募集活動を担ってきている仲介業者に対して調査を行う理由の明示、③同調査を事前に国際交流センターに伝えなかった理由の明示、④未来創造科の学生支援のための人員増、⑤支部の掲示板の要求、⑥人権委員会の委員が事案の当事者である場合の同委員会の持ち方、⑦労働条件変更の組合との協議、⑧就業規則に則った人事の実施及び仕事量の過重な負担とならぬよう必要に応じた組合との協議、⑨職場内の不公平及び差別的行為の改善、⑩理事会でのPセンター長に対する名誉棄損発言に係る謝罪、を要求事項として、書面で団交を申し入れた。

コ 令和2年6月、短大本館1階の会議室において、中国からの留学生募集業務の中止について話合いが行われた。この話合いにおいて、Pセンター長が泣き出したところ、C支部代表が同会議室に入室し、「Pさんを泣かせたのは誰だ」と述べた。

サ 令和2年7月1日、組合と法人は、団交（以下「2.7.1団交」という。）を行った。2.7.1団交において、次のやり取りがあった。

(ア) 組合が、短大はどうするのか心配しており、下手をしたら来年職場がなくなるかもしれない旨述べたところ、法人は、そこが心配なので、先日オープンキャンパスを実施した旨述べた。組合が、①30人しか来ておらず、そのうち半分以上が来ないと聞いており、留学生に頼った経営を徐々に変えていきたいという思いは分からなくはないが、一気に変えられるのか、②日本人の方は力を入れ募集している感じがしない一方で、留学生がいるにもかかわらず切り捨てるような動きがみられて心配だ、③別科を停止して、別科で日本語を教えている非常勤の教員の生活はどうするのか、④新三役の責任は重い、学校を維持しつつ、どういう計画を立てているのか、もしかしたら一、二年で閉校するのではないか、大学を売るとはしないかなどと述べたところ、法人は、日本人学生募集のための資料作成やホームページの更新などもなされてこなかったが、日本人の就学者が増えるよう考えようとはしている旨述べた。

(イ) 組合が、日本人の学生を増やしたいとは代々の学長が言ってきたことであり、それと留学生の募集を中止することとは何の関係があるのかと述べ、中止の理由を尋ねたところ、法人は、「調査の公平性とか」と述べた。組合が、中国の留学生をあっせんする業者が資格を持っていないと疑っているとしても、これだけ中国人留学生を迎えることのできるスタッフがある学校において法人の経営を成り立たせるためには、別の所を探して留学生の募集を止めないのが筋である旨述べたところ、法人は、「留学生募集は、今、別科に関しては、留学生全般じゃなく」と述べた。組合が、別科の利益は莫大で、本科と別々の経済の柱になっているのに、なぜ、別の手段で留学生の今までどおりの確保を目指さないのかと述べたところ、法人は、調査中なので言えることと言えないことがある旨述べた。組合が、なぜ、調査と募集業務を並行してできないのかと尋ねたところ、法人は、例えば日本語学校の学生に的を絞るなど、いろいろな方

法を模索している旨述べた。組合は、今は別科の募集停止の話をしており、日本語学校からの募集など関係ないし、日本語学校から成績の悪い人が来てもビザの更新はできず、また、日本語学校で学習している人たちは生活のために週28時間働きたいのであり、その人たちが短大に来るのかと述べたところ、法人は、「それは一例であって」と述べた。

シ 令和2年7月21日、同年8月5日及び同年9月9日、組合と法人は、団交を行った。これらの団交において、組合が、中国国内での留学生募集業務に係る調査の調査結果を尋ねたところ、法人は、調査結果を明らかにしなかった。

ス 令和2年8月25日、C支部代表は論文盗用疑惑に係る告発状を短大に提出し、短大はこれを受理した。

同日後刻、教授会が開催された。教授会においてC支部代表が論文盗用疑惑を審議事項とする議案を提出したところ、教授会は同議案を却下した。教授会終了後、C支部代表は、教授会の会場において、事前に準備していた同議案に係る資料を配付した。

セ 令和2年9月9日、組合と法人は、オンラインで団交（以下「2.9.9団交」という。）を行った。2.9.9団交において、法人は、C支部代表及びK講師からのパワハラの訴えについて、①C支部代表の社会的経験豊富な力を学生募集の面で少しでも生かしてもらえないかと考えたのが専任講師に推薦するきっかけであったのは確かである旨、②最初の面談時にC支部代表に、現在の仕事内容や状況を聞くと同時に、大学教員としてのF学科長自らの思いとして、大学人としての教員の使命は、教材研究、自身の研究活動、そして高校等で模擬授業を含む教員としての募集活動に関わることだと思っている旨の話をしたが、今思えば、募集活動の発言がパワハラと誤解された要素だと考えられる旨、③最終的にC支部代表とK講師には現状の業務内容で頑張ってもらおうとの結論であり、それ以上求めない旨、述べた。

ソ 令和2年9月24日付けで、短大は、Pセンター長に対し、「指示書」（以下「2.9.24指示書」という。）を交付した。2.9.24指示書には、短大は今後中国現地での留学生募集を実施せず、国内の日本語学校を介して留学生を募集する方針としており、今後は同方針に従って業務を実施されたい旨の記載があった。

タ 令和2年10月8日、同年9月で短大を退職した元非常勤講師1名が、法人に対

し、C支部代表によるハラスメントに係る申立てをした。

同年11月から同3年1月にかけて、法人は、この申立てについてC支部代表に事情聴取を行った。これらの事情聴取の場で、C支部代表は、事情聴取の担当者を変更するよう述べた。

チ 令和2年10月22日、組合と法人は、団交（以下「2.10.22団交」という。）を行った。2.10.22団交において、法人は、①中国国内での留学生募集業務の調査を終了した、②調査の結果、コンプライアンス上の問題があった、③過去の出来事に関する調査であり、調査内容については、組合員らの労働条件の変更に結びつくものではないので、調査対象者には示すが、組合に示すことはしない、④今後は日本語学校からの入学生を募集することとし、別科は縮小する、旨述べた。

組合が、別科の縮小は短大の経営を揺るがし、組合員の労働条件につながるおそれがある旨述べ、コンプライアンス違反の内容を明らかにするよう求めたところ、法人は、調査対象となった組合員の処分を考えるほどのものではない旨述べた。

組合が、2.9.24指示書記載の今後入学を予定している学生の問題も含め、組合員が関わる留学生業務をどのように行うのか尋ねたところ、法人は、事務局長に報告する旨述べて了承を求めた。

ツ 令和2年10月、E学長が、C支部代表に対し、前記記載の告発状に係る調査の一環である旨述べて、資料の提出を依頼したところ、C支部代表は、資料は提出しない旨述べた。

テ 令和2年11月4日付けで、組合は、法人に対し、①中国で行った調査の結果を関係者に提示してその適否を明らかにし、それを基に教職員の処分や職の削減を行わないこと、②別科の廃止に伴う国際交流センターの仕事及び任務を確保し、降格人事、昇任差別、雇止め及び人員削減を行わないこと、③L教員及びJ講師の降格人事を改め、実損を回復し、将来的に教員の事務的校務のうち何を残し、何を分離するのか明らかにすること、④その他積み残している事項、について団交を申し入れた。

ト 令和2年11月19日、法人は、保健教員である専任教員Q（以下「Q教員」という。）に対し、令和3年度の雇用契約に係る面談を実施し、その後、Q教員の同年度の雇用契約を更新した。

なお、短大において、令和2年度末で雇用契約が終了する専任教員はC支部代表、D組合員及びQ教員の3名であり、Q教員は組合に加入していなかった。

ナ 令和2年12月10日付けで、組合と支部は連名で、①国際交流センター所属教職員の業務及び給与面を含む待遇を確保し、降格人事、雇止め及び人員削減を行わないこと、②中国で実施した調査結果を開示し、国内の日本語学校から学生募集を行おうと考えるに至った理由を開示すること、③中国で行った調査の結果を基に教職員の処分や職の削減を行わないこと等を要求事項として、団交を申し入れた。

ニ 令和2年12月23日、法人は、短大で勤務する専任教員らに対し、「教員個人調書の作成について(依頼)」と題する電子メールを送信し、法人における教員資格審査に活用する予定であるとして、履歴書及び教育研究業績書の提出を依頼した。

ヌ 令和2年12月25日付けで、短大は、組合及び支部に対し、同月10日付け団交申入れに対する「回答書」を提出した。同「回答書」には、①国際交流センターだけでなく短大全員の業務を確保し、待遇を確保すべきと考えている、②従前の留学生の募集についてコンプライアンス上の問題があるので、提携先との提携解消が理事会で決定されたが、国際交流自体は大変よいことであり、国際交流センターを中心とする教職員の尽力もあって留学生教育のノウハウもかなりの蓄積があるので、今後も20名から30名程度の留学生の入学を確保していきたいが、コロナ禍もあり募集の困難さや入国手続の手間も考えると海外からの留学生の受け入れは見通しが立ちにくく、今後は国内の日本語学校に留学する学生に対する募集活動を検討している、③中国現地での募集活動から撤退するので職場内の配置転換、業務担当の入替等は当然生じるものと考えている、旨の記載があった。

(4) 本件団交申入れ以降の経緯について

ア 令和3年1月6日付けで、組合は法人に対し、本件団交申入書を提出し、D組合員及びC支部代表らを雇止めせず継続して雇用することを要求事項として、本件団交申入れをした。

本件団交申入書には、日本国外における留学生募集業務停止の事実は、従前の団交で法人が行った「短大全員の業務を確保し、待遇を確保すべき」との回答にもかかわらず、依然として組合員に雇用継続面での不安を与えている旨の記載があった。

イ 令和3年1月10日、C支部代表が、論文盗用疑惑の調査委員会委員長である別大学准教授に対してファクシミリを送信した。その後、同准教授は、E学長に対し、論文盗用疑惑の調査に関する電子メールを送信した。

ウ 令和3年1月14日付けで、短大は、F学科長及びG事務局長の前任者であるH（以下「前学科長兼事務局長」という。）に対し、「ご連絡」と題する書面（以下「3.1.14連絡書」という。）を交付し、①D組合員を採用する際に教員採用基準の有無について確認したか、②D組合員は教員採用基準の「大学卒業後5年以上」及び「学術論文2篇以上」の要件を満たしていないと思われるが、どのような点を考慮して教員採用基準を充足しているかと判断したのか、③D組合員について教員採用基準を充足していないのに採用を決定したのであれば、その際に考慮した点、④教員採用基準及びその充足の有無についてD組合員に説明したことがあるか、説明したことがあるとすればその時期及び説明内容、の4点について同月23日までの回答を求めた。

エ 令和3年1月20日、組合と法人は、3.1.20団交を行った。3.1.20団交において、次のやり取りがあった。

法人は、2月末までには結論を出したいと思うので、そのためにも教育研究業績書を出してほしいと思う旨述べた。

組合が、D組合員が講師採用に引っかけるといっているのはどういうことであるのか尋ねたところ、法人は、就業規則の3つの要件のうち2つが足りないと思うが、足りなくても採用されたことは理由があるかもしれないので、それが何であるのかを調べなくてはならない旨述べた。

組合が、他の准教授、教授など全ての者がその条件を満たしているということで間違いはないかと尋ねたところ、法人は、「ちょっと待ってください。今調べています。」と述べた。組合が、三役にもその基準を満たしていない者がいる旨述べたところ、法人は、「それで、間違いはないと思います。」と述べた。

組合が、「Dさんのことですが、アメリカの大学」と述べたところ、法人は、講師は大学卒業後5年となっているがD組合員は4年9か月で少し足りない旨述べた。

組合は、それは就職した時点での話であって、今は満たしており、それを持ち出すということは雇止めをしようと考えているとしか思えない旨述べた。

オ 令和3年1月21日付けで、前学科長兼事務局長は、短大に対し、3.1.14連絡書に対する「回答書」（以下「3.1.21回答書」という。）を提出した。3.1.21回答書には、D組合員の採用はE学長も出席した教授会において決定されたものであり、3.1.14連絡書の趣旨が分からず当惑しているため、その趣旨を教示されたい旨記載され、回答として、①については、確認の上で、当時の学長と慎重に協議した結果、国際経営コースの充実に不可欠な人材としてD組合員を採用したいとの結論に至った、②については、（i）大学在学中に1年間交換留学生として日本の大学に在籍したために卒業までに5年を要しており、本来なら平成26年に卒業するはずであった点並びにアメリカの高校及び大学を卒業し、日本に交換留学し大学院に進学したという優れた経験を有する点も加味して「それに準ずる者」と解し、（ii）研究業績については、未発表の論文が3篇あることを確認し、また、発行が遅れているが、そのうちの1篇を昨年度の紀要に投稿したと聞いている、③については、（i）短大の資格基準を満たしていないが採用された過去の事例並びにD組合員の高い語学力及び専門分野に関する専門性及び国際性を考慮した、（ii）平成29年に第三者評価を受ける際の自己点検・評価報告書記載のとおり、国際経営コースで学ぶ留学生の英語力の養成は教学の課題であったが、D組合員は3か国語での講義が可能であり、その学歴は留学生の憧憬の存在であり、進学指導や学生の学びのモチベーションの向上に絶大な説得力があり、また、若さによる親しみやすさも持ち合わせ、これ以上の人材は存在しないと考えた、④については、当時の学長と相談した後に上記の内容を伝えた、旨の記載があった。

カ 令和3年1月29日、C支部代表及びD組合員は、法人に対し、履歴書及び教育研究業績書を提出した。

キ 令和3年2月2日、E学長及びF学科長は、学長室において、C支部代表及びD組合員と研究業績等に係る面談（以下、C支部代表との面談を「3.2.2C面談」という。）を行った。3.2.2C面談において、次のやり取りがあった。

（ア）E学長が、C支部代表に対し、今担当している科目と研究業績との関連を尋ね、C支部代表は、これに答えた。

（イ）E学長が、特任から専任になった後の短大への貢献について自分でどう思っているのか聞きたい旨述べたところ、C支部代表は、①コロナの影響で、ウェ

ブ会議システムによる授業のために非常勤講師用のマニュアルを作成するなど別科の教務の支援が大変であり、昨年1年間は全て忙殺されたと言っても過言ではない、②春学期の期末の成績評価では、学生が提出して集約したものを成績評価する非常勤の教員に送るという手続で多忙であった、旨述べた。

E学長は、「そういう部分で貢献していただいたということですね。」と述べた。

(ウ) E学長が、自分の専門領域を勘案してどのような科目を担当するのが適切だと思ふかと尋ねたところ、C支部代表は、自分は観光学が一番専門であるし、歴史地理学及び観光地理学で体系的に観光という単語の発祥地である中国をフィールドにしてきたので、そういう自分の知見を学生に還元したいと考えており、授業内容はそれを念頭に置き、以前培った実務の経験も込めて、経営学的な要素もマーケティングも含めてシラバスを組んで授業を設計している旨述べた。

(エ) E学長が、コロナが収束に向かって正常化していくという希望的な展望の下での抱負を尋ねたところ、C支部代表は、授業満足度を上げてさらに学び舎としての機能を充実させていくためには自己研鑽も欠かせず、時間をねん出して論文を1本仕上げることによって学校経営に貢献していくのが本道だと思っている旨述べた。

E学長が、授業満足度を上げるためにどのようなことをすればいいと思ふかと尋ねたところ、C支部代表は、①授業内容を充実させていかなければならず、例えば、自分は国際交流センターで就職支援の仕事をしているので、フィールドワークを増やしたり、短大主催で外部有識者を招いてセミナーのようなものを実施したりするなど、それを自分の専門研究分野ともっとリンクさせていきたい、②短大は後ろに本山が控え、歴史地理学的にも観光的にも極めて貴重な資源を持っているので、ほかの大学と違う強みを生かして、学生に来てもらうために観光学という分野で更に短大の地位を高めるといった部分をさらに充実させて、広く社会貢献をしていくという方向にもって行く必要がある、旨述べた。

E学長は、いろいろな危険を冒して短大を留学先に選んでくれた人たちに、君の選択は絶対正しい、それを短大は応援している、というメッセージを伝え

なければならないと思っている旨述べた。

ク 令和3年2月9日、法人は、C支部代表及びD組合員に対し、雇止め通知書をそれぞれ交付した。

雇止め通知書の記載内容は、別紙1及び別紙2のとおりであった。

ケ 令和3年2月10日、組合と法人は、3.2.10団交を行った。3.2.10団交において、以下のやり取りがあった。

(ア) 組合は、これまでの団交の要求項目であったC支部代表及びD組合員の雇用継続要求がまだ団交の話し合いの途中であるにもかかわらず、法人が雇止めを一方的に組合員個人に通知したことは、団交を無視した不当労働行為であると思っており、そのことを踏まえて本日の団交をやっていききたいと思う旨述べた。

組合が、C支部代表及びD組合員を継続雇用できない理由は、雇止め通知書に記載されたものに尽きるということによりか尋ねたところ、法人は、「はい。」と答えた。組合は、雇止め通知書で提示された理由について全く納得していないので、一つ一つ反論していききたいと思う旨述べた。

(イ) C支部代表の雇止め理由について

a 科目適合性を判断した外部専門家について

法人は、C支部代表の科目不適合に関しては、三役だけが決めたのではなく、外部の2名の先生方に調査を依頼して、フラットな立場で見てもらおうという判断であり、恣意的な判断をしたわけではない旨述べた。

組合が、担当科目の適合性の判断について調査依頼をした外部の2名について、どういう立場で判断をしたのかを教えてほしいし、判断をするに値する専門家であるということを示してほしい旨尋ねたところ、法人は、他の大学で、経営学の分野で学位を持っており、その人が担当者としてふさわしいかどうかを判断することができる人物で、もう少し大きな大学で留学生の日本語教育にも携わり、日本語教育の資格も持っている旨述べた。

組合が、どこに、どのように依頼したのか、もう少し具体的に言うよう求めたところ、法人は、個人名は控える旨述べた。

組合が、依頼したのは今回が初めてかと尋ねたところ、法人は、「そうですね。」と述べた。

b ビジネス日本語の科目適合性について

組合が、①ビジネス日本語教育に日本語教育資格が必要とされる理論的根拠が不明である旨、②ビジネス日本語を担当することは、E学長も出席した令和元年の第9回教授会で承認されている旨、③学位所持を適合基準とした判定基準変更理由の説明もなかった旨、述べ、科目適合性がないという判断は誰によるものなのか及び日本語教育の専門家の意見を誰が聞いたのかを尋ねた。これに対し、法人は、①主に経営学の教員の意見を聞き、F学科長が考え、判断した旨、②ビジネス日本語については、教えるのに日本語学の学位が必要ないことは組合の言うとおりでと思うが、大きなくくりの中では、日本語学校、専門学校の中かで講義されているものなので、そこで教える教員の多くは日本語教育の資格を持っているといえると思う旨述べた。

c 観光学の科目適合性について

組合が、①C支部代表は、官公庁が主催する通訳案内士等の試験の対策講座を他校で長年担当して教材開発にも携わり、地方公共団体で外郭団体との協力事業や通訳案内実務者養成にも携わっており、採用時にはこの実績を基に観光学の担当が決められたのであって、F学科長は採用面接時の面接官であるから当然この経緯は知っているはずである旨、②この経緯に触れず、学位所持のみを適合基準とした選考理由の説明もなく、突然科目適合性がないとする判定は受け入れられない旨述べ、本人の研究内容を精査せずに地理学の研究業績だけでは観光学の指導には不十分だと決めつける具体的根拠の説明を求めた。これに対し、法人は、①開講の意図は歴史学から見た観光ではなく、実際に旅行者がどのような形で快適な旅行を実現することができるかというような視点での開講意図で統一しているため、見解の相違がある旨、②地理学プラス歴史学が観光学ではないし、観光学関連の学会に入って研鑽を積んだ形跡がないことが理由である旨述べた。

d 企業文化論及び国際商務概論の科目適合性について

組合が、①C支部代表は、短大採用以前の実務経験及び他の学校での教務実績も見込まれて、企業文化論及び国際商務概論を担当していたのであり、講義担当に経営学の学位が必要とされる理論根拠が不明である旨、②任用されていた他の大学で経営学の学位を要求された経験はない旨、③経営学の学位を所持することを適合基準とした判定基準の変更理由の説明もなく、突然

科目適合性がないとする判定は受け入れられない旨述べたところ、法人は、この2つの科目については経営学の範囲であるから、博士や修士の学位は必要なのではないかと思うがどうだろうかと言った。

e 学生募集等への協力について

組合が、雇止め通知書の記載のうち、学生募集や学生の就職活動指導等に期待すると伝えていたが、この1年間全く協力が得られなかったとの雇止め理由について、①F学科長自らが、C支部代表及びK講師からのパワハラへの訴えに対する令和2年9月8日付けの回答書で、今思えば募集活動の発言がパワハラなどと誤解される要素だと考えられると認め、最終的には、現状の業務内容で頑張ってもらおうとの結論でありそれ以上求めていないと言っていたのに、現行契約以前に訴えた内容を今になって団交で蒸し返し、しかもこれに協力しなかったため雇止めとするのは、労使合意違反である旨、②就職活動指導については、同3年2月2日のE学長及びF学科長との三者面談の際、留学生の就職指導を担当していることを説明しており、全く協力が得られなかったとの判断は不当である旨述べ、どういう判断をしたのかと尋ねたところ、法人は、「先生はやっぱり社会的な経験で。あの…所長まで務めてる…だからそういう面での募集活動募集活動ってゆうても何も行って…あの…ではなくて…」と述べた。組合が、手短かに答えるよう求めたところ、法人は、「それで一あのーこういう募集活動で力を発揮してほしいというふうなことはありましたけども。だんだんあのー話し合って三役との」と述べた。組合が、C支部代表との契約条件には今言っている雇止め理由のようなことはなく、そのことは団交でまとめたはずであり、都合よく忘れるのはやめて欲しい旨述べたところ、法人は、C支部代表にはこの1年、学生募集に対する仕事は依頼していない旨述べた。

(ウ) D組合員の雇止め理由について

a 日本事情の科目適合性について

組合が、文部科学省の通知では、一般日本事情の授業は日本の歴史、文化、経済、自然及び科学技術が想定されており、また、D組合員のシラバスには、教員の指導の下、外国人の視点から日本の文学作品及び映画作品を鑑賞し、作品の理解及び分析において批判的思考を理論的思考とともに育て、論文作

成能力をはじめとした学術能力の向上を目指すと記載されており、この科目は日本語科目ではないため、日本語教育の資格はいらぬ旨述べた。

組合が、D組合員の雇止め通知書には、日本語を教える資格がないという記載があるが、誰が記載したのかと尋ねたところ、法人は、いろいろな人と相談し意見を聞いてE学長が決めた旨述べた。

b 英語・R英語の科目適合性について

組合は、D組合員は、英語教育の論文を1本、紀要に投稿しており、これまで英語の論文を2本提出し、アメリカの大学を卒業して第二外国語として英語を勉強した経験があるので、英語を教える資格がある旨述べた。

組合が、D組合員が提出した2本の論文が法人で受理されている旨述べ、研究業績として認められなかったのか、それとも見落とされていたのか尋ねたところ、法人は、当該論文は提出されていないので見ていない旨述べた。組合が、当該論文の標題を挙げて、研究業績だと受け取らなかったのかと尋ねたところ、法人は、この論文は聞いていないし、出してもらっていない旨述べた。組合が、「でも受理されてますよね」と述べたところ、法人は、「それは、もう事実やから、知ってますけど」と述べた。組合が、当該論文が研究業績に値しないと判断したのかと尋ねたところ、法人は、当該論文を見た限りでは英語教育の関連分野だとは分からない旨述べた。組合が、そのことは英語の素人にも分かる旨述べたところ、法人は、今は内容も知っている旨述べた。

組合が、D組合員は、修士論文1本及び去年提出した現在印刷中の論文1本に加えて2本の計4本論文を出している旨述べたところ、法人は、①普通は修士論文を業績には数えないし、印刷して世に問い、それがいかなる反応があるのかというようなことがあって初めて論文を業績として認めるのであって、見落としていたわけではなく、教育関係の論文を書いたと主張したいのであれば、ゲラ刷りでも一刻も早く見せるべきだと思う旨、②教授、助教授及び准教授の任用資格の中にも一定期間内であればゲラ刷りでも認められると記載されているので、ゲラ刷りでも提出があれば業績に数えるので、D組合員の場合、ゲラ刷りを出してもらえれば何の問題もなかったと思う旨述べた。

組合が、論文の投稿先は紀要なので、少なくともこれ以前に出した経営の英語論文は編集委員に照会すれば見ることはできるはずだと思う旨述べ、照会をしたのかと尋ねたところ、法人は、照会するべきだったかもしれないがしていない旨述べた。

組合が、紀要は印刷された論文に値するのかと尋ねたところ、法人は、「紀要はもちろん」、「印刷されてるんでね」と述べた。組合が、次の紀要は印刷されていないが、紀要が研修業績だと認めるのであれば、その紀要に載る予定の論文を読むことはできるだろうと述べたところ、法人は、その論文はこちらの手元にない旨述べた。

組合が、論文を読もうともせずこのようなことを書くのはおかしいし、結局、研究業績がないと言い切っているだけで、確たる証拠があるのか非常に怪しく、何をもってそのように判断したのかが分からず、研究業績がないという法人の主張は全く受け入れられない旨述べたところ、法人は、でもかなり危ういということは言えると思うし、論文がないと言い切るのは間違いだと思うが、印刷中とか提出証明書があるということで強引に数えようとすることには無理がある旨述べた。

組合が、D組合員は最初の面接の時に資料を送り、教授会で皆が見ており、E学長も参加しただろうと述べたところ、E学長は、教授会では論文は回さないし、履歴書を見たが論文を見た記憶はない旨述べた。

c. 日本語能力について

組合が、D組合員の日本語能力という点については、端的に失礼であるとしか言いようがない旨述べたところ、法人は、D組合員が指導している日本人学生のそれぞれに話を聞いたところ、英語の授業の中で日本語を話しているのは1割ぐらいでほかは英語と中国語で話しているということなので、教授会の中での言動ややり取りを見て、ほとんど理解していないのではないかとということがあった旨述べた。

組合が、教授会の議論も十分理解できていないというのが具体的に何を指しているのか、実際に誤解があって不都合が生じた事例も併せて教示されたい旨述べたところ、法人は、D組合員が、F学科長から何の話をしているか分かっているかと聞かれて、「何を？」というふうに言った旨述べた。D組

会員が、F学科長は、あれ、これ、それとよく言うが、具体的な意味を尋ねても何も説明してくれず、困っているのは自分である旨述べたところ、法人は、「教授会の場で、時間の制約もあるし」、「言葉はね、いっぱいいろいろな意味があるんですよ」、「いろいろなニュアンスがあるんですわ」と述べた。

(エ) 雇止め決定の手続について

組合が、全教職員に対して履歴書と教育研究業績書の提出を求めたことよいかと尋ねたところ、法人は、令和2年11月か12月に全教員に提出を依頼した旨述べた。

組合が、D組合員の採用及びC支部代表の契約更新の決定が教授会でなされているにもかかわらず、なぜ、今年度だけ教授会ではなく、三役と2名の外部調査委員で雇用に関する判断をしたのかと尋ねたところ、法人は、契約更新をするか否かの教授会については記憶にない旨述べた。組合が、契約を更新しない場合は教授会にかけないということかと尋ねたところ、法人は、教授会は、授業ができるかの教学的な判断はできるが、採用や契約更新の可否についての決定権はなく、最終的には三役で判断しなければいけないと思う旨述べた。

組合が、教授会でD組合員及びC支部代表の来年度の契約更新を推す理由がないという判断があったから、三役と外部調査員2名で契約不更新を決めたのかと尋ねたところ、法人は、教授会からそのような形の要請はなかった旨述べた。組合が、要請はなかったけれども、契約を更新しないという前提で三役が協議したのかと尋ねたところ、法人は、その前提では話をしていない旨述べた。組合が、教授会が任用・不任用、採用・不採用を全て最高議決機関として決める旨述べたところ、法人は、「いえいえ、だけど最初に面接をすとか、あのこの分野の講義をすということこれは、最初に」と述べた。組合が、それは専攻会議で上げて教授会で議決する旨述べたところ、法人は、最初は教授会で募集して、だいたい専攻から推薦があり、それを最終的に教授会にかけ、反対が多ければ更新しないという感じであり、最初から教授会にかけたことは経験上ないし、むしろ、三役で決めて更新しようと言っても教授会に更新したことの報告はしない旨述べた。

(オ) 組合員2名以外の取扱いについて

組合が、短大では一度雇われた者について、懲戒事例などの異例の場合を除

いて、基本的に契約を更新しないということはなかっただろうと述べたところ、法人は、なくはない旨述べた。組合が、例を挙げるよう求めたところ、法人は、①3名いる、②1人は精神的な問題が出てうつ病で半年休んで停職し、契約を更新しなかったと聞いており、③ほかの1名は、人事委員会というか、三役から専攻に2年間を延長できるか問い合わせたところ、かなり難しいという回答があり半年後に更新しないことを当時の学科長と事務局長で決めた旨述べた。

組合が、今の話を聞いていると、雇止めをする際にも、人事委員会から専攻に問い合わせ、現場の判断があってその結果を半年以上前に伝えており、非常に丁寧な過程を経ている旨述べたところ、法人は、ニュアンスは少し違う旨述べた。組合が、今回の組合員2名の雇止め通告とは全然違う旨述べ、今回の雇止めはこの2名以外にもしているのかと尋ねたところ、法人は、更新のきっかけで2名だけである旨述べた。組合が、教育研究業績書と履歴書に基づいた面談は全教員にしたのかと尋ねたところ、法人は、C支部代表とD組合員の2名だけである旨述べた。組合が、教育研究業績書に基づいて全員を判断したのかと尋ねたところ、法人は、全員できておらず、する予定であるが、やはり契約更新に当たっている2人を優先しなければならない旨述べた。

(カ) 学位及び研究業績について

- a 組合が、雇止め通知書では、今まで5年間と1年半、学生たちに単位を与えてきたものについて資格がないと言っているが、生徒らの再履修を考えなければならないほど決定的に資格がないということかと述べ、授業をとった学生の単位が全部なくなるのかと尋ねたところ、法人は、①そのようなことはない旨、②C支部代表の場合とD組合員の場合とでは違い、D組合員は、優秀な学生で出身校名から学生募集上アピールできるので、業績は足りないがビザの関係があるため早めに任用するというので、かなり期待されていたので採用には反対しなかったが、最初に研究業績が足りなかった部分を任用期間中に本人も認識していると思うし、修士課程を修了した研究者として、あまりにも世間知らずだと思う、③例えば、D組合員であれば紀要のような小さい所より、関連する学会に入って広いところで活躍した方がいいかなと思っている、旨述べた。これに対して、組合は、資格の有無を話しているようだが価値の問題であり、資格がないのなら、短大の学生にもう一回英語と

観光学を履修してもらう必要がある旨述べた。

- b 組合が、雇止め通知書には修士又は博士の学位がないという記載があるが、それがそれほど重要なことなのかと尋ねたところ、法人は、やはり研究業績が一番であり、博士でなくても最低修士の学位が必要だと文部科学省が言っている旨述べた。

組合が、教員は全員修士を持っているのかと尋ねたところ、法人は、実技は違う旨述べた。組合が、芸術系も皆修士又は博士の学位を持っており、F学科長は特例である旨述べたところ、法人は、「特例じゃない。」、「もちろん、持っている人もいるし」と述べた。組合が、組合員たちを次年度雇えない理由として、該当分野の修士又は博士の学位がないとここまではっきり記載されるのであれば、特例ということをはっきりしてもらわなければならない旨述べたところ、法人は、今までは基本的には修士か博士の学位が必要ということでやってきており、これからも必要であって、学位がなくて専任教員になっている人はいないと思う旨述べた。組合が、それは、教えている科目について学位があるという意味かと尋ねたところ、法人は、それだけではなく、教育実績も必要である旨述べた。組合が、法人の論理に従って、観光学の学位がないと観光学が教えられないというのであれば、国際経営コースでは観光学の学位を持った教員がいた場合、今後経営学が教えられなくなると思うが、問題ではないのかと尋ねたところ、法人は、当然問題はあると思う旨述べた。組合が、観光学の学位を持っていないから教えられないということは現実的にはないと思う旨述べたところ、法人は、経営学の学位を持っていて観光学の学位を持っていないから教えられないというのがかなり厳しい意見であることは承知している旨述べた。組合は、学位がないことを雇止めの理由に挙げるのは現実的ではないのではないかと述べた。

組合が、C支部代表が紀要に観光主題の論文を書いている旨述べたところ、法人は、それは知らない旨述べた。C支部代表は、身内の論文集なので、教育研究業績書のリストから敢えて外した旨述べた。

- c 組合が、短大において、来年度以降、日本事情、英語、ビジネス日本語、観光学といった科目を開講するのかと尋ねたところ、法人は、開講を検討している段階であり、全部なくすということはある得ない旨述べた。組合が、科

目が存在するところに、それだけ難しい条件を満たす人を組合員以外から新たに雇うということですねと述べたところ、法人は、経営学の専門の教員がおらず、国際経営学コースと名乗っていないながら専門の教員がいないため、国際経営コースの中身をきちんと充実させないといけないという必要性が出てきており、観光学を経営学に振り替えられるか検討中である旨述べた。

組合が、組合員に教える資格がないから雇止めにするというが、科目は残っており、法人が上げた高いハードルの人材をこれから余すことなく採用される予定なのかと尋ねたところ、法人は、もしそうなったら、それは最大限集めるように努力していくしかないと思う旨述べた。組合が、前提となっているのは、そもそも組合員たちがこの科目を教えたらいけないという規定がどこにもないことである旨述べたところ、法人は、それは大学の判断である旨述べた。組合が、もしそうであれば学生には再履修してもらわなければならない、それは資格の話ではなく、組合員らを置いてそこで働いてもらいたいかどうかという法人の価値の話である旨述べたところ、法人は、①今まで学生に教えてもらったことを認めていないわけではなく、そこで出された単位は有効なものだと思ひ、それを遡って再履修とするのは現実的ではないと思ひ、②これからどのように学校を改革して充実させていくかという判断では、残念ながら伸びていく短大のあるべき姿のコースから少し外れている部分があるため、そこに血液を集中してカリキュラムを安定させていきたいということである旨、述べた。

組合が、経営の部分は法人の言うとおりであるとしても、法人が列挙している雇止め理由は組合員が持っている科目の全てに適合性がないということであり、研究業績がないことや必要もない修士や博士の学位があればよいのにと願望や価値を、組合員を外す材料に使っているのではないかと尋ねたところ、法人は、研究業績というの一番大きなウエイトを占めているので、国際経営コースをこれから発展させることを考えると、それも大きな判断材料になると思ひ旨述べた。

(キ) 団交の継続について

組合が、法人が出している雇止め理由は全く理由に当てはまらないことを指摘しており、このままで終わるとは思っておらず、3月末の雇用が切れるとき

まで団交を継続してもらわなければならない旨述べたところ、法人は、団交は継続する旨述べた。

コ 令和3年2月24日、組合と法人は、3.2.24団交を行った。3.2.24団交において、以下のやり取りがあった。

(ア) 組合が、団交が行われる前日に雇止め通知がなされたことについて、団交の継続中にもかかわらず雇止め通知を出すことは不当労働行為であるとして抗議したが、法人からは一切返答がなかったため、雇止めは保留中であると認識して間違いないかと尋ねたところ、法人は、雇止め通知をしたが、組合から反論が出たので、雇止めの適否及び要否を判断するためにこの団交を開催して組合の意見を聞いているところであり、保留中である旨述べた。組合が、それであれば、二人の来年度の授業が持てない状況で新しい教員を雇っているのは不誠実ではないかと述べたところ、法人は、C支部代表が持っていた観光学を続けるかどうかは保留中であり、決まっているのは経営学の教員を雇うことであって、その教員とカリキュラムを考えるので、雇止めとは関係ない旨述べた。

(イ) D組合員の雇止め理由について

a 組合が、雇止めの正当理由について回答を聞かせるよう求めたところ、法人は、D組合員の雇止めの理由を次のとおり説明した。

(a) 日本事情は、昭和37年の文部省令で、日本人学生に対する一般教諭科目と同様の教育歴密度、成功分野に応じた基礎知識と規定されており、日本事情に関する科目として一般日本人事情、日本の歴史文化、政治経済、自然及び科学技術が考えられるという専門家の見解は短大の理解と相違ない。

短大では、平成25年度から、日本に関する一般知識の講義だけでなく、日中両国の食文化、異文化理解、異文化適応という視点から開講してきたが、D組合員の日本事情のシラバスを見ると、文学はともかく、アニメは日本の歴史文化、政治、自然、科学技術等を取り上げているものとは言い難く、なぜアニメを取り上げているのか理解に苦しむ。

日本事情のあるべき講義内容は、留学生から見て異文化である日本、という課題に適応していくための訓練過程と見るべきであると考え、令和3年2月3日の面談において、D組合員の研究業績と担当科目である日

本事情の関連を確認したところ、米国の大学において経済学と東アジア文化を専攻したからとの回答であり、同科目を講義するだけの資格を有しているとは考えられない。

また、東アジア文化を専攻した経験及び実績が日本事情の講義に反映されていると認め難い。

日本事情という科目なのだから、日本語教育の業績が必要であると考えらる。

(b) 英語R及び英語3について、紀要15号では企業の研究開発投資が、紀要16号では有機製品の需要と可能性がそれぞれサブタイトルだとのことで、英語教育のテーマの論文ではないようである。3.2.10団交の際にはまだ修正する可能性があるとのことであり、そのような未完成のものを積極的に業績として取り上げることはできない。もし未完成であることを前提に、それが研究業績であると主張されるのであれば、コピーを出してコメントをつけられたい。

また、高等教育機関で英語を教える場合は、自身の英語能力のみならず、英語の授業法、英語学及び英語教育に関する英語の論文、研究業績が当然求められる。

(c) 日本語能力については、その証明としてN1の資格を既に取得しているとのことだが、短大としてはその事情を把握していないし、日本語の会話能力が日常生活程度のレベルであると本人も個人調書に記載しているほか、会議でも通訳が必要であると申し出る場合があった。当然、教授会でも意見に対する発言がほとんどなく、理解ができているとは思えない。むしろ揚げ足取りや、やじ的な発言があった。令和3年2月16日の教授会では大学が潰れるまで訴えてやる等の暴言があったが、これも日本語能力が不足しているためである。

b 組合が、D組合員のシラバスを見たときにE学長から指導はあったのかと尋ねたところ、E学長は、しっかり見たとはいえないが、ただ、アニメや明治の文豪の小説を読んで討議する等盛りだくさんな内容を消化するのは大変難しいと感じた旨述べた。組合が、それはE学長個人の意見である旨述べたところ、法人は、三役で相談しており、E学長ひとりでは決めていない旨

述べた。

- c 組合が、D組合員の日本語能力について、学生との関係ではどう思ったのか尋ねたところ、法人は、3名の日本人学生に聞いたところ、D組合員は日本語をあまり覚えていないので自分たちに聞いていたと言っている旨述べた。組合が、D組合員は学生からのクレームが一度もない旨述べたところ、法人は、調査が十分できなかったので3人の日本人学生に聞いた旨述べた。
- d 組合が、日本事情は日本の文化や様々な関連するものを教える科目であり、日本語の習熟度とは別のことである旨述べたところ、法人は、それはそうだが、日本語の専門学校できっちり訓練を受けてもらって、日本についての理解を中心とした科目だと理解している旨述べた。

(ウ) 学位及び研究業績について

- a 組合が、雇止め通知書に記載されたことが雇止めの理由の全てであり、それ以外にはないと前回の団交で確認したので、それ以上のことを言わないよう述べたところ、法人は、雇止め通知書にも研究業績や教育業績を総合して判断すると記載されており、その結果雇止めという判断をした旨述べた。組合が、前の言い分を翻すのかと尋ねたところ、法人は、もう一回契約を更新するなどのときは、これからのことも考えて査定点から見直しをしていく旨述べた。

組合が、法人が核としているのは学位及び研究業績の有無並びに資格云々であり、再履修の必要性は明確に否定していたので、資格ではなく評価の話であったが、教員全員が修士又は博士の学位を持っているという話が前回の団交であった旨述べたところ、法人は、①学位と研究業績の両方を持っている者は少なく、専門の科目についてはどちらも必要だが、それに関連する科目については必ずしも両方を満たす必要はない旨、②ただし、多くの教員は1つの分野について修士又は研究業績を持っているにすぎず、関連する科目の修士などを持っている人は稀なので、他の教員も保育の専門があって、それに関連する科目も教えるということは実際にある旨、③ただ、本当の専門分野は大事ということである旨、④保育の場合、必ず文部科学省に届け出て審査を通るようにしており、そうした専門の教員が他の科目を持つ旨、述べた。

組合が、「それぐらい汎用性がある」と述べたところ、法人は、それを否定したら何もならない旨述べた。

- b 組合が、我々は、他の人なら許されるのに組合員だけはこの理由でだめだということが雇止め通知書に記載されているのではないかということ指摘している旨述べたところ、法人は、「違う」と述べた。組合が、法人が提示している条件を満たさない者であっても大学で働き続けている一方、組合員らは2つの基準をもっているだろうと述べたところ、法人は、両方を満たしていないと言っているわけではない旨述べた。これに対し組合が、どちらかを満たせばよいのかと尋ねたところ、法人は、自分の専門についてどちらかを満たせばよい旨述べた。

(エ) C 支部代表の雇止め理由について

- a 組合が、C支部代表についての回答を聞く旨述べたところ、法人は、①ビジネス日本語という学問分野が存在しないというのはそのとおりであるが、ビジネス日本語は実用日本語に属するものであり、日本語教育の一環である以上、日本語教育を実施する資格を有することは当然だと考える旨、②日本人だから、母国語を知っているからといって日本語を教えられるわけではなく、こちらが主張しているのは、C支部代表の日本語教育の研究業績及び日本語教師の資格を証明するものがないということであって、これまで講義してきたから、当然ビジネス日本語の資格があったということにならない旨、③ビジネス日本語検定の養成講座講師等を務めたことが、ビジネス日本語教育の担当者としての適任者である証明にはならず、現在、留学生に日本語を教える科目は日本語教育に関わる資格取得者が教えるのが普通になっている旨、④ビジネス日本語は、敬語や専門用語、文法の解説を導入したりして、まさに日本語教育の一環だと考えており、日本語教育の資格は必要だと考えている旨述べた。
- b 組合が、日本語教育で学位を取った短大のS教授の意見を聞いたのかと尋ねたところ、法人は、なぜそれを言わなければならないのかと述べた。組合が、法人はS教授の意見を聞いていないということで次の質問に進む旨述べたところ、法人は、確かめていない旨述べた。

組合が、経営学と観光学の学位を持っていて、なおかつ日本語教育の学位

を持っている学内の有識者とは誰かと尋ねたところ、法人は、そのような者はいない旨述べた。組合が、それなら法人が前の団交で言ったのは嘘だなどと述べたところ、法人は、経営学、観光学及び日本語教育の資格を持っているとは言っていない旨述べた。組合が、それはE学長が言っており、三役で判断したのかと尋ねたら、三役は専門家でないから外部の専門家に聞いたとの答えだったので、今それを答えられたい旨述べたところ、法人は、有識者から意見を聞き、三役で決定したので、あえて名前を言う必要があるとは思っていない旨述べた。組合が、これは団交の場であり、合理的な説明ができなければ解雇はできず、その合理性を聞いているのだから、具体的な名前を言わなければならない旨述べたところ、法人は、専門家に、もし経営学コースのカリキュラムを見直すとしたら、どのようなことを見直したらいいのか、S教授や別の先生とまずたたき台を出そうというふうに進めており、そもそも観光学が今の経営学コースに必要なのか否かを含めて、あるいは新しい科目を入れることによって、今は経営学なのか日本語教育なのか分からず入学者の受け入れ方針にそぐわないとの指摘もある経営学コースの問題を徐々に解決していかなければならず、せめて核となる専門科目を入れなければならない旨述べた。

組合が、「相談したというのは、今度採用する経営学の先生なんですね」と述べたところ、法人は、その教員には、今までのことは一切相談しておらず、たたき台を作ってほしいとお願いしている旨述べた。組合が、今の話では、今度来てもらう教員にあらかじめ話を聞いていると受け止められる旨述べ、別の人なら誰なのかと尋ねたところ、法人は、「別の人に相談していますよ。それをだれか言わなければならないのか、迷惑がかかったら。」と述べた。組合が、どのような迷惑がかかるのかと尋ねたところ、法人は、論文盗用疑惑について、E学長が調査を依頼した他大学の教員にC支部代表が一方的に問い合わせ、回答を求めて迷惑をかけており、同じことがまた起こりかねないので、名前の公表は避けなければならない旨述べた。

組合が、法人は学外の第三者に聞いたと言うが、客観的な位置付けがなければ意味がなく、その担保として聞いている旨述べたところ、法人は、専門の教員であるから、そこまで言い切れる旨述べた。組合が、どのような人が

判断するからなのか、それを聞きたい旨述べたところ、法人は、それを聞いてどうするのかと述べた。組合が、その第三者が客観的に判断したことが分かるからであり、それを教えてもらわない限り納得できない旨述べたところ、法人は、個人名を出すのは本人のため、差し控えたい旨述べた。

- c 組合が、どのような人に相談しようと、最終的に三役で決定した点が重要だと思ふ旨述べたところ、法人は、三役で最終的に決定した旨述べた。組合が、それを前回言えばよいのであり、相談した相手がだめだと言えだめなわけではなく、その意見を参考にして、最終的に三役が決定したのであって、資格がないからというよりもいろいろなことを総合的に判断したという面が強く、雇止め通知書記載の理由では、担当科目の適合性以外の理由の方が大きいと思ふが、それでよいかと述べたところ、法人は、①かなり厳しい意見でも最終的にこれは文部科学省の検査を通らない、②別の教員の担当科目をD組合員が代わりに担当するというのであれば審査がそれで不可といわれることはないが、大学の設置基準の中で適格かどうかということは大きな比重を占めるのであり、そういうことが専門分野の教員だと分かるので、C支部代表はだめと言われた、④研究業績の適合性は絶対必要であり、大きいのはやはり学位などの資格であって、そのあと総合的にその他の理由がある旨述べた。

(オ) 雇止めの回避について

組合が、団交を1年間行ってきて組合員の仕事をしっかり守るよう言ってきたおり、労使関係が継続しているにもかかわらず、今になってこの職は不相当だとの指摘を繰り返してくるのは組合を排除したいからであり、もっと早く言えたはずである旨述べ、C支部代表及びD組合員を雇止めしないように努力するよう求めたところ、法人は、カリキュラムについて討議した結果の苦渋の選択であり、1年間の話合いの中で雇用を守る努力を全くしなかったというのは当たらず、観光学は入学者の受入れ方針やカリキュラムの編成方針から言えば外れたものであり、それをカリキュラムに適合させようということである旨述べた。

組合が、組合員の雇用に直結するようなカリキュラム変更をいつぐらいから検討してきたのか、E学長は半年と言っていたようだが半年ぐらい前か分かる

かと尋ねたところ、法人は、それは分からないが、これは大変なことだということから議論が始まった旨述べた。

組合が、カリキュラムを見直さなければならないという有識者からの助言が半年前位にあつて、カリキュラムを変更していかなければならないだろうということ、組合員らを含む職場の皆に伝えたということかと述べたところ、法人は、そういう話の中で、短大としてはどうすればよいのかという基本的なことを決めてからということ、そこは時間的なことがあるが、団交の中でも、せつかく短大を選んでくれた留学生に対して一層充実した教授内容を提供してくれという話は何度もしてきた旨述べた。

組合が、E学長が日本事情の科目について面談などで授業改善について早い段階で指導すればD組合員は受け入れたと思う旨述べ、そのような指導はしなかったのかと尋ねたところ、法人は、E学長が教授会でD組合員を指導したら、「どうしてですか？」という態度であるし、F学科長によるパワハラの件に関しても、G事務局長がD組合員を呼んで話をしようとする「怖い」と言う旨述べた。

組合が、昨年春に、F学科長からC支部代表に、学生募集を手伝うなら来年の雇用を認めるというような話があった旨述べたところ、法人は、学生募集を手伝ってほしいとは言ったが、それをもって契約更新するとは言っていないし、また、こちらは期待していたが、忙しいからできる状況でないとも聞いていたから、C支部代表は仕事ばかりをして期待とは違う形になった旨述べた。組合は、雇止め通知書の3つ目の理由として記載されており、それを根に持って、今回こうして実行したということである旨述べた。

組合が、法人が組合員を雇止めにするなら、組合も、法的なことも含めてそれなりの対抗措置を全てする旨述べた後、最後に確認したい旨述べ、C支部代表及びD組合員の来年度の雇用の継続を今のところ考えていないということかと尋ねたところ、法人は、今日の話踏まえても考えを改めることはなく、雇用の継続は考えていない旨述べた。組合が、団交を長く行ってきたが、これで決裂したと判断してよいかと述べたところ、法人は、それは組合で判断されたい旨述べた。

サ 令和3年3月31日、法人は、C支部代表及びD組合員を雇止めにした。

2 争点1（法人が令和3年2月9日付けでC支部代表及びD組合員に雇止め通知書を送付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 法人が、3.2.10団交が行われる前日の令和3年2月9日に、C支部代表及びD組合員に対し、雇止め通知書をそれぞれ交付したことについて、当事者間に争いはない。

法人のこの対応について、組合は、団交継続中であるにもかかわらず、雇止め通知を組合の頭越しに組合員らに送付した法人の行為は、組合活動をないものとするもので支配介入に当たる旨主張し、法人は、使用者と個々の労働者との雇用契約を終了させる意思表示である雇止め通告を個々の労働者に直接行うことは当然であり、雇止め通告をした翌日の3.2.10団交において組合並びにC支部代表及びD組合員に雇止めの理由を説明しており、支配介入には該当しない旨主張するので、以下検討する。

(2) 前記1(4)ア、エ、カ、ク、ケ認定によれば、①組合が、令和3年1月6日付けでD組合員及びC支部代表を雇止めせず継続して雇用することを要求事項として本件団交申入れをし、3.1.20団交が行われたこと、②3.1.20団交において、法人が、同年2月末までには結論を出したいと思うので、そのためにも教育研究業績書を出してほしいと思う旨述べたこと、③令和3年1月29日、C支部代表及びD組合員が法人に教育研究業績書等を提出したこと、④同年2月9日、法人がC支部代表及びD組合員に雇止め通知を送付したこと、⑤同月10日に3.2.10団交が行われ、C支部代表及びD組合員の雇止めについての交渉が行われたこと、が認められる。

これらのことからすると、C支部代表及びD組合員の雇止めについては、これを要求事項として行われた3.1.20団交において、法人が同年2月末までに結論を出すことを前提に教育研究業績書の提出を求め、C支部代表及びD組合員がこれに応じて教育研究業績書等を法人に提出し、その後、3.2.10団交が行われているのであるから、法人がC支部代表及びD組合員に雇止め通知書を交付した時点では、これを議題とする団交が継続中であったものとみるのが相当である。

(3) しかしながら、組合と法人との間で、組合員の雇止めに関し、事前に協議することについて何らかの合意が成立していた事実は認められないのであるから、雇止め通知書の交付に先立って組合に協議を求める法的な義務が法人にあったとまではいえない。

(4) また、前記1(4)クからコ認定によれば、法人が雇止め通知書をC支部代表及びD組合員に交付した翌日に行われた3.2.10団交及び3.2.24団交において、法人は雇止めの理由、手続及び回避のための方策について組合の質問に回答している事実が認められ、さらに、3.2.24団交では、法人が、雇止めは保留中であると認識して間違いないかとの組合の質問に対して、雇止めの適否及び要否を判断するためにこの団交を開催しているところであり保留中である旨述べたことが認められる。

また、前記1(4)ケ、コ認定によれば、その後、最終的には組合の要求は受け入れられていないものの、3.2.10団交及び3.2.24団交において雇止め通知について交渉が行われたことが認められる。そして、これら交渉における法人の態度が不誠実といえないことは、後記3判断のとおりである。

そうすると、令和3年2月9日に雇止め通知書をC支部代表及びD組合員に交付した法人の対応は、組合との交渉を回避したものとはいえない。

(5) 以上のことからすると、法人が令和3年2月9日にC支部代表及びD組合員に雇止め通知書を送付したことは、法人が雇止め通知書を組合員らの組合及び組合活動への信頼を失墜させるものとも、組合活動をないがしろにするものともいえないから、組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

3 争点2(本件団交申入れに係る3.2.10団交及び3.2.24団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。)について、以下判断する。

(1) 前記1(4)ア、エ、ケ、コ認定によれば、組合が法人にC支部代表及びD組合員を雇止めせず継続して雇用することを要求事項として本件団交申入れをし、同要求事項について3.1.20団交、3.2.10団交及び3.2.24団交が行われたことが認められる。

組合は、これら団交のうち3.2.10団交及び3.2.24団交における法人の対応が不誠実団交に当たる旨主張し、不誠実に当たる点として、①担当科目の適合性の判断を依頼した外部専門家の存在について明らかにしなかったこと、②雇止め理由の正当性について十分な説明がなかったこと、③雇止めを回避するための代替案を提示しなかったことの3点を挙げるので、これらの点について検討する。

ア 担当科目の適合性の判断を依頼した外部専門家の存在について明らかにしなかったとの主張について

(ア) 前記1(4)ケ(イ)a認定のとおり、3.2.10団交において、法人が、C支部代

表の科目不適合に関しては三役だけで決めたのではなく、外部の2名の先生方に調査を依頼して、フラットな立場で見てもらうという判断であり、恣意的な判断をしたわけではない旨述べたのに対し、組合が、①調査依頼をした外部の2名が、どういう立場で判断をしたのか、②どこに、どのように依頼したのか、③依頼したのは今回が初めてか、の3点について具体的な回答を求め、これに対して、法人は、①については、他の大学で、経営学の分野で学位を持っており、その人が担当者としてふさわしいかどうかを判断することができ、もう少し大きな大学で留学生の日本語教育にも携わり、日本語教育の資格も持っている人物である旨、②については、個人名は控える旨、③については、初めてである旨、それぞれ回答したことが認められる。

(イ) また、前記1(4)コ(エ) b、c 認定のとおり、3.2.24団交において、組合が、①三役が専門家でないから外部の専門家に聞いたとのことだったので、今それを答えられたい旨、②これは団交の場であり、合理的な説明ができなければ解雇はできず、その合理性を聞いているのだから、具体的な名前を言わなければならない旨、③第三者が客観的に判断したことが分かるよう、どのような人が判断するからなのかを聞かなければ納得できない旨、述べたのに対し、法人は、①については、有識者から意見を聞いて三役で決定したので、あえて名前を言う必要があるとは思っていない旨、②については、論文盗用疑惑について、E学長が調査を依頼した他大学の教員にC支部代表が一方向的に問い合わせ、回答を求めて迷惑をかけており、同じことがまた起こりかねないので、名前の公表は避けなければならない旨、③については、個人名を出すのは本人のために差し控えたい旨、それぞれ述べたことが認められる。

(ウ) これらのことからすると、担当科目の適合性の判断を依頼した外部専門家について、法人は、その個人名までは明らかにしていないものの、その所持する学位及び資格並びに携わっている科目について説明するとともに、個人名を明らかにできない理由についても、個人名が明らかになったことによって相手方に迷惑がかかった事例を具体的に挙げて、そうした事態を避けるためであることを説明しているということができる。

(エ) 以上のことからすると、法人の対応が、担当科目の適合性の判断を依頼した外部専門家の存在を開示しなかった点で不誠実団交に当たるとの組合の主張

は、採用できない。

イ 雇止め理由の正当性について十分な説明がなかったとの主張について

(ア) まず、C支部代表の雇止め理由に係る法人の説明についてみる。

a 前記1(4)ケ(イ) b から e 認定によれば、3.2.10団交において、①ビジネス日本語の科目適合性について、組合が、ビジネス日本語教育に日本語教育資格が必要とされる理論根拠が不明である旨述べた上で、科目適合性がないという判断は誰によるものなのか及び日本語教育の専門家の意見を誰が聞いたのかについて尋ねたところ、法人が、(i) 主に経営学の教員の意見を聞いてF学科長が考え、判断した、(ii) ビジネス日本語は大きなくくりの中では日本語学校等で講義されているものであり、そこで教える教員の多くは日本語教育の資格を持っているといえると思う、旨述べたこと、②観光学の科目適合性について、組合が、本人の研究内容を精査せずに地理学研究業績だけでは観光学の指導には不十分だとする具体的根拠の説明を求めたところ、法人が、科目の開講意図について見解の相違があり、また、C支部代表が観光学関連の学会に入って研鑽を積んだ形跡がない旨述べたこと、③企業文化論及び国際商務概論の科目適合性について、組合が、講義担当に経営学の学位が必要とされる理論根拠が不明である旨述べたところ、法人が、この2つの科目については経営学の範囲であるから博士や修士の学位は必要なのではないかと思う旨述べたこと、④組合が、学生募集や学生の就職活動指導等について、全く協力が得られなかったことについてどういう判断をしたのかと尋ねたところ、法人は、三役で話し合い、C支部代表には社会的な経験の面で募集活動に力を発揮してほしいということになった旨述べたこと、が認められる。

b また、前記1(4)コ(エ) a 認定によれば、3.2.24団交において、組合が、C支部代表についての回答を聞く旨述べたところ、法人は、①ビジネス日本語は実用日本語に属するものであり、日本語教育の一環である以上、日本語教育を実施する資格を有することは当然だと考える旨、②日本人だから母国語を知っているからといって日本語を教えられるわけではなく、これまで講義してきたから、当然ビジネス日本語の資格があったということにならない旨、③ビジネス日本語検定の養成講座講師等を務めたことがビジネス日本語

教育の担当者としての適任者である証明にはならず、現在、留学生に日本語を教える科目は日本語教育に関わる資格取得者が教えるのが普通になっている旨、④ビジネス日本語は、敬語や専門用語、文法の解説を導入したりして、まさに日本語教育の一環だと考えており、日本語教育の資格は必要だと考えている旨、述べたことが認められる。

- c これらのことからすると、法人は、3.2.10団交において、C支部代表の雇止め理由に係る組合からの質問に対して、十分とまでは言い切れないものの、根拠を示しながら回答をし、3.2.24団交においても、組合の求めに応じて、C支部代表の雇止めの理由の正当性について、改めて、まとめの回答をしているものということができ、意図的に回答を回避したものとはいえない。

(イ) 次に、D組合員の雇止め理由に係る法人の説明についてみる。

- a 前記1(4)ケ(ウ) a から c 認定によれば、3.2.10団交において、①日本事情の科目適合性について、組合が、D組合員の雇止め通知書の日本語を教える資格がないという記載をしたのは誰かと尋ねたところ、法人は、いろいろな人と相談し意見を聞いてE学長が決めた旨回答したこと、②英語・R英語の科目適合性について、組合が、D組合員は修士論文1本及び去年提出し現在印刷中の論文1本に加えて2本の計4本の論文を出している旨述べたところ、法人は、(i)普通は修士論文を業績には数えないし、印刷して世に問い、それがいかなる反応があるのかというようなことがあって初めて論文を業績として認める、(ii)ゲラ刷りでも提出があれば業績に数える、旨述べたこと、③組合が、これ以前に出した経営の英語論文について編集委員に照会したのかと尋ねたところ、法人は、照会するべきだったかもしれないがしていない旨述べたこと、④組合が、研究業績がないと言い切っているだけで、確たる証拠があるのか非常に怪しく、何をもってそのように判断したのかが分からない旨述べたところ、法人は、印刷中であるとか提出証明書があるということで強引に数えようとするには無理がある旨述べたこと、⑤日本語能力について、組合が、教授会の議論も十分理解できていないというのが具体的に何を指しているのかについて、事例も併せて示すよう求めたところ、法人は、D組合員が、F学科長から何の話をしているか分かっているかと聞かれて、「何を？」と言った旨述べたこと、が認められる。

b また、前記1(4)コ(イ)認定によれば、3.2.24団交において、①組合が、D組合員の雇止めの正当理由について、回答を聞かせるよう求めたところ、法人は、(i)日本事情については講義をするだけの資格を有しているとは考えられない旨、(ii)英語R及び英語3の科目適合性については、未完成の論文を積極的に業績として取り上げることはできない旨、(iii)日本語能力の不足については、能力の証明としてN1の資格を既に取得しているとのことだが、短大としてはその事情を把握しておらず、日本語の会話能力が日常生活程度のレベルであると本人も個人調書に記載しており、会議でも通訳が必要であると申し出る場合があり、教授会でも、意見に対する発言がほとんどなく、理解ができているとは思えず、むしろ揚げ足取りや、やじ的な発言があった旨、述べたこと、②組合が、D組合員のシラバスを見たときにE学長から指導はあったのかと尋ねたところ、E学長は、しっかり見たとはいえないが、ただ、アニメや明治の文豪の小説を読んで討議する等盛りだくさんな内容を消化するのは大変難しいと感じた旨述べたこと、③組合が、D組合員の日本語能力について学生との関係ではどう思ったのかと尋ねたところ、法人は、3名の日本人学生に聞いたところ、D組合員は日本語をあまり覚えていないので自分たちに聞いていたと言っている旨、述べたこと、④組合が、日本事情は日本の文化や様々な関連するものを教える科目であり、日本語の習熟度とは別のことである旨述べたところ、法人は、それはそうだが、日本語の専門学校できっちり訓練を受けてもらって、日本についての理解を中心とした科目だと理解している旨述べたこと、が認められる。

c これらのことからすると、法人は、3.2.10団交において、D組合員の雇止め理由に係る組合からの質問に対して、逐一、根拠を示しながら回答をし、3.2.24団交においても、組合の求めに応じて、D組合員の雇止めの理由の正当性について、改めて、まとめの回答をし、組合のさらなる質問に対しても、一定の回答をしているものといえることができる。

(ウ) さらに、学位及び研究業績に係るやり取りについてみる。

a 前記1(4)ケ(カ) a から c 認定によれば、3.2.10団交において、①組合が、雇止め通知書で今まで学生たちに単位を与えてきたものについて資格がないと言っているが、生徒らの再履修を考えなければならないほど決定的に資

格がないとして、授業をとった学生の単位が全部なくなるのかと尋ねたところ、法人が、そのようなことはない旨述べたこと、②組合が、雇止め通知書には修士又は博士の学位がないという記載があるが、それがそれほど重要なのかと尋ねたところ、法人は、やはり研究業績が一番であり、博士でなくても最低修士の学位が必要だと文部科学省が言っている旨述べたこと、③組合が、教員は全員が学位を持っているのかと尋ねたところ、法人は、実技は違う旨述べ、組合が、芸術系も皆修士又は博士の学位を持っており、F学科長は例外であり、組合員らを次年度雇えない理由として当該分野の博士又は修士の学位がないと、ここまではっきり記載するのであれば、特例ということをはっきりしてもらわなければならない旨述べたところ、法人は、今までは基本的には修士か博士の学位が必要ということでやってきており、これからも必要であって、学位がなくて専任教員になっている人はいないと思う旨述べたこと、④組合が、それは教える科目について学位があるということかと尋ねたところ、法人が、それだけではなく、教育実績も必要である旨述べたこと、⑤組合が、法人の論理に従って、観光学の学位がないと観光学が教えられないというのであれば、国際経営コースでは観光学の学位を持った教員がいた場合、今後経営学が教えられなくなると思うが、問題ではないのかと尋ねたところ、法人は、当然問題はあると思う旨述べ、組合が、観光学の学位を持っていないから教えられないということは現実的にはないと思う旨述べたところ、法人は、経営学の学位を持っていて観光学の学位を持っていないから教えられないというのがかなり厳しい意見であることは承知している旨述べたこと、⑥組合が、短大において、来年度以降、日本事情、英語、ビジネス日本語、観光学といった科目を開講するのかと尋ねたところ、法人は、開講を検討している段階であり、全部なくすということはありません旨回答し、組合が、科目が存在するところに、それだけ難しい条件を満たす人を組合員以外から新たに雇うということかと尋ねたところ、法人は、経営学の専門の教員がおらず、観光学を経営学に振り替えられるか検討中であり、もしそうなったら、最大限集めるように努力していくしかないと思う旨述べたこと、⑦組合が、研究業績がないことや必要もない学位があればよいのという願望や価値を、組合員を外す材料に使っているのではないかと述べた

ところ、法人は、国際経営コースをこれから発展させることを考えると、それも大きな判断材料になると思う旨述べたこと、が認められる。

- b 前記1(4)コ(ウ) a、b 認定によれば、3.2.24団交において、①組合が、雇止め通知書に記載されたことが雇止め理由の全てであり、それ以外にはないと前回の団交で確認したので、それ以上のことを言わないよう述べたところ、法人は、雇止め通知書の解釈でも研究業績や教育業績を総合して判断すると記載されており、その結果雇止めという判断をした旨述べ、組合が、前の言い分を翻すのかと尋ねたところ、法人は、もう一回契約を更新するなどのときは、これからのことも考えて査定点から見直しをしていく旨述べたこと、②組合が、教員全員が修士又は博士の学位を持っているという話が前回の団交であった旨述べたところ、法人は、(i) 学位と研究業績の両方を持っている者は少なく、専門の科目についてはどちらも必要だが、それに関連する科目については必ずしも両方を満たす必要はない、(ii) ただし、多くの教員は1つの分野について修士又は研究業績を持っているにすぎず、関連する科目の修士などを持っている人は稀なので、他の教員も保育の専門があつて、それに関連する科目も教えるということは実際にある、(iii) ただ、本当の専門分野は大事ということであり、保育の場合、必ず文部科学省に届け出て審査を通るようにしており、そうした専門の教員が他の科目を持つ、旨述べたこと、③組合が、我々は、他の人なら許されるのに組合員だけはこの理由でだめだということが雇止め通知書に記載されているのではないかとということを指摘している旨述べたところ、法人は、「違う」と述べ、組合が、法人が提示している条件を満たさないものであっても大学で働き続けている一方、組合員らは2つの基準をもっているだろうと述べたところ、法人は、両方を満たしていないと言っているわけではない旨述べ、組合が、どちらかを満たせばよいのかと尋ねたところ、法人は、自分の専門についてどちらかを満たせばよい旨述べたこと、が認められる。
- c これらのことからすると、法人は、3.2.10団交及び3.2.24団交において、C支部代表及びD組合員の雇止め理由として自らが主張する学位及び研究業績がないことについて、組合からの質問に対して、逐一、根拠を示しながら回答をしているものということができる。

(エ) したがって、法人の対応が、雇止め理由の正当性について十分な説明がなかった点で不誠実団交に当たるとの組合の主張は、採用できない。

ウ 雇止めを回避するための代替案を提示しなかったとの主張について

(ア) 前記1(4)コ(オ)認定によれば、3.2.24団交において、①組合が、団交を1年間行ってきた組合員の仕事をしっかり守るよう言ってきており、労使関係が継続しているにもかかわらず、今になってこの職は不相当だとの指摘を繰り返してくるのは組合を排除したいからであり、もっと早く言えたはずである旨述べ、C支部代表及びD組合員を雇止めしないように努力するよう求めたのに対し、法人は、カリキュラムについて討議した結果の苦渋の選択であり、1年間の話合いの中で雇用を守る努力を全くしなかったというのは当たらず、観光学は入学者の受け入れ方針やカリキュラムの編成方針から言えば外れたものであり、それをカリキュラムに適合させようということである旨述べたこと、②組合が、組合員の雇用に直結するようなカリキュラム変更をいつぐらいから検討してきたのかと尋ねたのに対し、法人は、それは分からないが、これは大変なことだということから議論が始まった旨回答したこと、③組合が、カリキュラムを変更していかなければならないだろうということ、組合員らを含む職場の皆に伝えたということかと尋ねたのに対し、法人は、団交の中でも、せつかく短大を選んでくれた留学生に対して一層充実した教授内容を提供してくれという話は何度もしてきた旨回答したこと、④組合が、日本事情の科目について面談などでD組合員に対し、授業改善について指導はしなかったのかと尋ねたのに対し、法人は、E学長が教授会で指導したら、「どうしてですか？」という態度であるし、F学科長によるパワハラの件に関しても、G事務局長が呼んで話をしようとする「怖い」と言う旨回答したこと、⑤組合が、今年の春に、F学科長からC支部代表に、学生募集を手伝うなら来年の雇用を認めるというような話があった旨述べたのに対し、法人は、学生募集を手伝ってほしいとは言ったが、それをもって契約更新するとは言っておらず、C支部代表は仕事ばかりをして期待とは違う形になった旨述べたこと、が認められる。

(イ) 以上のことからすると、法人は、雇止めを回避するための具体的な代替案の提示はないものの、雇止めの回避に関連する組合からの質問に対して、具体的

な根拠を示して一定の回答をしているということができ、雇止めを回避するための代替案を提示しなかった点で不誠実団交に当たるとの組合の主張は採用できない。

(2) 以上のとおりであるから、本件団交申入れに係る3.2.10団交及び3.2.24団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

4 争点3 (法人がC支部代表を令和3年3月31日付けで雇止めとしたことは、組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

(1) 前記1(4)サ認定のとおり、令和3年3月31日、法人がC支部代表を雇止めにしたことが認められる。この雇止めについて、組合は、合理的な雇止め理由を説明することなく、労働組合員の活動を忌避したもので労働組合法第7条第1号に当たる旨主張するのに対し、法人は、組合活動や組合員であることを理由になされた不利益取扱いではない旨主張する。

(2) 雇止めが、身分上及び経済上の不利益を伴うものであることはいうまでもない。そこで、C支部代表の雇止めが組合活動を理由としてなされたものであるのかについて、以下検討する。

ア まず、C支部代表の雇止め理由についてみる。

前記1(4)ク認定によれば、法人がC支部代表に交付した雇止め通知書には、雇止めの理由として、①担当科目と研究業績の不一致、②専任教員としての不貢献、③短大運営に対する非協力的態度、の3点が記載されていたことが認められる。そこで、法人がこれらを雇止め理由としたことに不合理な点がないかについてみる。

(ア) まず、担当科目と研究業績の不一致についてみる。

a 前記1(2)ア、(4)ク認定によれば、①C支部代表が雇止めとなる直前の令和2年度の担当科目は、観光学入門、企業文化論、観光学、国際商務概論及びビジネス日本語であったこと、②雇止め通知書では、これら担当科目のいずれについても、(i) 修士又は博士の学位を有していないこと、(ii) 関連分野の研究業績がないことの2点を挙げて、担当科目について研究業績と科目適合性がないと判断する旨記載されていること、が認められる。

また、前記1(1)ア、イ認定によれば、①教員選考基準に、講師の資格基

準として、（i）大学卒業後5年以上又はそれに準ずる者、（ii）学術論文2篇以上の業績を有する者、（iii）教育上の識見を有する者、の全てを満たす者が定められていること、②平成21年以前に文部科学省のホームページに登録された短期大学設置基準に、「講師の資格」として、教授若しくは助教授とすることのできる者又は特定の分野について短期大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者が定められ、教授となることのできる者の中に博士の学位を有し研究上の業績を有する者が定められ、助教授となることのできる者の中に修士の学位を有する者が定められていること、が認められる。

これらのことからすると、法人が、短大の専任講師であるC支部代表の科目担当の適否を検討するに当たって、修士若しくは博士の学位又は研究業績を有することを基準とすることは、不合理とはいえない。

b この点、組合は、①教員選考基準は当然に短期大学設置基準を満たすものであり、教員選考基準により採用され勤務をしてきたC支部代表が短期大学設置基準に抵触する事実はない、②C支部代表が当該科目を担当することは、E学長も出席した令和元年度の教授会で承認されている、③いずれの雇止め理由も文書化、規約化されたものが存在せず、組合員以外に査定を受けたものは存在しない、④基準に抵触する科目担当者が多数存在し、同基準は組合員だけに設けられたものである、⑤従前の担当科目の単位認定の是非が問題とされるべきであるにもかかわらず、本件に関して問題の指摘や改善要望が出された事実がない、旨主張する。

しかし、①、②及び⑤については、前記1(4)コ(オ)認定によれば、3.2.24団交において、組合がC支部代表らの雇止め回避のための努力を求めたのに対し、法人はカリキュラムについて討議した結果の苦渋の選択である旨述べたことが認められ、このことからすると、C支部代表の科目適合性の検討はカリキュラムの見直しの一環としてなされたものとみられるのであるから、科目を担当する教員としての適否について、従前の経緯にとらわれることなく改めて検討することが、不合理とはいえない。

また、③については、文部科学省の短期大学設置基準及び法人の教員選考基準の規定に基づいて検討がなされている。そして、前記1(3)ニ、(4)ケ

(オ)認定によれば、(i) 令和2年12月23日、法人が短大で勤務する専任教員らに対し、法人における教員資格審査に活用する予定であるとして、履歴書及び教育研究業績書の提出を依頼したこと、(ii) 3.2.10団交において、組合が、教育研究業績書と履歴書に基づいた面談は全教員にしたのか、及び、教育研究業績書に基づいて全員を判断したのかと尋ねたのに対し、法人が、面談をしたのはC支部代表とD組合員の2名だけである旨、及び、全員できておらず、する予定であるが、やはり契約更新に当たっている2人を優先しなければならない旨述べたこと、が認められる。これらのことからすると、確かに、C支部代表及びD組合員の雇止めを決定した時点では、これら2名についてしか教員としての適否の判断を行っていないが、法人は、契約更新時期に鑑みて面談の順序を優先したとみることができ、法人の主張に、不合理な点はない。

さらに、④については、前記1(4)ケ(カ) b 認定によれば、3.2.10団交において、組合が教員は全員が学位を持っているのかと尋ねたのに対し、法人が、実技は違う旨述べたことが認められ、また、E学長は、本件審問の反対尋問において、自らの担当科目である子供と生活及び仏教保育の2科目について、学位を持っていない旨陳述しており、これらのことからすると、実技科目担当教員やE学長が担当科目の学位を有していなかったことは推認される。しかしながら、E学長は、同じ反対尋問において、「組合員に対しては学位を求められるのに、なぜE先生に対しては求められないんですか」と尋ねられて、「同じ土俵で、基準で適用すべきだと思って、私は遅まきながら、その業績を19年、それから20年、重ねてきました」とも陳述しており、研究業績を2つ以上有していると推認され、担当科目について学位と研究業績のいずれも有しないC支部代表及びD組合員とは事情が異なるのであって、実技担当教員やE学長の事例をもって、修士若しくは博士の学位又は研究業績に該当するものがないという基準が組合員だけに設けられた基準であるとまでいうことはできず、この点に係る組合の主張は、採用できない。

c したがって、法人が、C支部代表について、修士若しくは博士の学位又は研究業績に該当するものがなく、担当科目と研究業績が一致していないとした法人の判断は、不合理ではない。

(イ) 次に、専任講師としての不貢献についてみる。

a 前提事実及び前記1(3)ア、(4)コ(オ)認定によれば、①令和2年2月から3月にかけて、法人とC支部代表との間で複数回行われた面談において、法人が、学生の募集及び在校生の就職活動指導の業務を行うよう指示したところ、C支部代表は、別科での業務を理由に、同業務を行うことはできない旨述べたこと、②3.2.24団交において、法人が、学生募集を手伝ってほしいとは言ったが、それをもって契約更新するとは言っていないし、また、こちらは期待していたが、忙しいからできる状況でないとも聞いていたから、C支部代表は仕事ばかりをして期待とは違う形になった旨述べたこと、③令和2年4月1日から同3年3月31日まで、C支部代表は短大において専任教員として勤務したこと、が認められる。

b この点、組合は、特任講師から専任講師への契約の変更が業務内容の変更を伴うものではない旨を法人は回答しているのであるから、特任教員時代以上に短大の運営に貢献していないことを雇止め理由にすることは、失当である旨主張する。

前記1(3)セ認定によれば、2.9.9団交において、法人が、C支部代表及びK講師からのパワハラの訴えに関連して、大学人としての教員の使命は、高校等での模擬授業を含め教員として募集活動に関わることである旨の話をしたが、今思えば募集活動の発言が、パワハラだと誤解された要素だと考えられ、最終的にC支部代表ら2名には、現状の業務内容で頑張ってもらおうとの結論であり、それ以上求めない旨の発言をしたことが認められる。しかしながら、その後に行われた3.2.24団交において、法人が、こちらは期待していたが、忙しいからできる状況でないとも聞いていたから、C支部代表は仕事ばかりをして期待とは違う形になった旨述べたことは、前記(ア)記載のとおりであるから、2.9.9団交での法人の発言をもって、法人が、C支部代表に対して学生募集業務を担当することへの期待を断念したとはいえず、この点に係る組合の主張は、採用できない。

c これらのことからすると、法人が、C支部代表が特任教員時代以上に短大の運営に貢献していないと判断したことは、不合理ではない。

(ウ) 最後に、短大運営に対する非協力的態度についてみる。

a 前記1(4)ク認定によれば、C支部代表の雇止め通知書には、雇止め理由として、「教授会その他、三役の発言の場において不適切発言や不規則発言が目立ち、本学の経営方針にも非協力的な態度に終始している。」との記載があることが認められ、このほか、短大運営に対する非協力的態度とされるC支部代表の具体的な行為の記載はない。

この点、法人は、①令和2年3月17日の三役所信表明での不規則発言、②令和2年6月の国際交流センター長を泣かせたのは誰だとの発言、③令和2年8月の教授会での論文盗用疑惑について審議するようにとの発言、④令和2年10月の論文盗用疑惑調査での資料提出拒否、⑤令和3年1月10日に論文盗用疑惑調査の学外委員長に直接連絡したこと、⑥令和2年10月8日に申し立てのあったC支部代表によるハラスメントの調査に協力しないこと、⑦令和3年2月1日に三役と企画広報室との会議中にボイスレコーダー様の物体を置いたこと、の7点を挙げる。

b 前記1(3)エ、コ、ス、タ、ツ、(4)イ認定によれば、①新三役が出席して行われた2.3.24会議において、F学科長が、秩序を乱す行動や建学の精神に反する言動のあるような教職員がいれば懲戒の対象としなければならないので承知おかれた旨述べたところ、C支部代表が、これを言ったら暴言になるかどうか試したい旨述べた後、「金返せ」、「お金。学校のお金でしょ」、「暴言ですか」と述べ、これに対し、F学科長が、とにかく最後は学長が決める旨述べたこと、②令和2年6月に行われた、中国からの留学生募集業務の中止についての話し合いにおいて、Pセンター長が泣き出したところ、C支部代表が、話し合いの行われていた会議室に入室して、「Pさんを泣かせたのは誰だ」と発言したこと、③令和2年8月25日、C支部代表が、教授会の開催前に論文盗用疑惑に係る告発状を短大に提出し、教授会終了後、教授会の会場において、上記告発状の内容に係る資料を配付したこと、④令和2年10月8日、元非常勤講師1名が申し立てたC支部代表によるハラスメントの件について、C支部代表に事情聴取を行ったところ、C支部代表は、これらの事情聴取の場で、事情聴取の担当者を変更するよう述べたこと、⑤令和2年10月、E学長が、C支部代表に対し、上記告発状に係る調査の一環である旨述べて、資料の提出を依頼したのに対し、C支部代表は、資料は提出し

ない旨述べたこと、⑥令和3年1月10日、C支部代表が、論文盗用疑惑の調査委員会委員長である別大学准教授に対してファクシミリを送信したこと、が認められる。

これらのことからすると、上記記載の①から⑥のC支部代表の言動のうち、少なくとも、③については、教授会で正式に却下された論文盗用疑惑の議案に係る資料を、教授会終了後とはいえ、その場で出席者に配付したものであるし、④については、自らが対象となったハラスメントに係る調査への協力を拒否したものであり、また⑤及び⑥については、自ら告発した論文盗用疑惑に係る法人内部の調査の公正な実施を妨げるものであって、法人が、これら行為を短大運営に対する非協力的な態度と判断したことは、不合理とまではいえない。

c したがって、法人が、C支部代表のこれら行為を、短大運営に対する非協力的態度と判断したことは、不合理ではない。

d この点、組合は、法人が主張する「短大運営に対する非協力的態度」はいずれも、組合加入後の組合員の言動を問題としている旨主張するが、C支部代表のこれら行為が組合加入後の言動であることが、上記判断を左右するものではない。

(エ) 以上のことからすると、法人が①担当科目と研究業績の不一致、②専任教員としての不貢献、③短大運営に対する非協力的態度、の3点をC支部代表の雇止め理由としたことは、不合理ではない。

イ 次に、非組合員との取扱いの均衡についてみる。

(ア) 前記1(3)ト、ニ、(4)キ認定のとおり、①令和2年11月19日、法人が保健教員であるQ教員に対し令和3年度の雇用契約に係る面談を実施し、その後、Q教員の同年度の雇用契約を更新したこと、②短大において令和2年度末で雇用契約が終了する専任教員は、C支部代表、D組合員及びQ教員の3名であったこと、③同年12月23日、法人が短大で勤務する専任教員らに対し電子メールを送信し、法人における教員資格審査に活用する予定であるとして履歴書及び教育研究業績書の提出を依頼したこと、④同3年2月2日、E学長及びF学科長が学長室においてC支部代表及びD組合員と研究業績等に係る面談を行ったこと、が認められる。

これらのことからすると、法人は、令和2年度で雇用契約が終了する専任教員3名のうち、組合に加入していないQ教員に対してのみ、専任教員らに履歴書及び教育研究業績書の提出を依頼する前に面談を行って、令和3年度の雇用契約の更新を決定したものとみることができる。

(イ) この点、組合は、組合員2名は契約が更新されなかった一方、他の1名については面談が教育研究業績書等の提出以前に行われて雇用契約が更新されており、このことが、雇止めが組合員を狙い撃ちにしたものであることを示している旨主張し、法人は、絶対数が少ないため早期に面談が必要である保健教員であるQ教員の面談を行ったが、事前に提出された教育研究業績書等から科目適合性に何ら問題ないと判断したために科目適合性を審査する面談を経ずに契約を更新したにすぎず、組合員を狙い撃ちとしたとの組合の主張は事実と反する旨主張する。

確かに、Q教員に対する面談が専任教員らに履歴書及び教育研究業績書の提出を依頼する前に行われたことは、前記(ア)判断のとおりである。しかしながら、Q教員に対する履歴書及び教育研究業績書の提出依頼が行われなかったと認めるに足る事実の疎明はない上、保健教員は絶対数が少ないため早期に面談が必要であるとの法人の主張が不合理とはいえず、この点に係る組合の主張は、採用できない。

(ウ) 以上のことからすると、科目適合性を判断するための研究業績に係る面談について、法人が組合員に対してのみ殊更に、異なる取扱いをしたとはいえない。

ウ ここで、当時の労使関係についてみる。

(ア) 組合は、雇止めを通告された組合員らが令和3年3月17日にストライキを実施し、組合と共闘団体がストライキ集会を開催したところ、法人が警察にストライキへの介入を求め、反労働組合の姿勢を見せた旨主張するが、法人が組合の行動に関して警察の介入を求めたと認めるに足る事実の疎明はなく、この点に係る組合の主張は、採用できない。

(イ) また、組合は、C支部代表が、法人側団交出席者で教学部長でもあるF学科長によるパワハラについて、団交や学内の人権委員会において解決を要求し、また、所属する国際交流センターの運営に関して中国からの留学生募集業務を合理的な理由を説明することなく中止したことについて、短大の経営基盤を危

うくする方針であるとして鋭く追及してきた旨主張するので、この点についてみる。

- a 前記1(3)イ、ウ、オ、キからケ、サ、シ、チ、テ、ナ、ヌ、(4)ア、エ、ク認定によれば、①令和2年3月5日付けで、組合が法人に対し、C支部代表、J講師及びK講師が組合に加入していることを通知するとともに、(i) J講師の担当授業の継続、担当授業の変更の協議による決定、主任からの降格の遡及回復及び准教授への遡及昇格、(ii)職場内のパワハラの解決、(iii) C支部代表及びK講師の特任ではなく専任としての継続雇用、(iv) 職員の昇進、昇格及び配置換えの文部科学省の指針に従いかつ本人納得の上での実施、を団交事項として団交を申し入れたこと、②同月23日に組合と法人が団交を行い、団交終了後、同日付けで組合が法人に対し、(i) 今回の一方的な労働条件の変更について改めて組合に提案し、協議の場を設けること、(ii) 授業担当科目の決定について人事委員会規定を守ること、(iii) 人事を就業規則に則って公正かつ透明性に留意して適正に行うこと、(iv) 教育職と事務職の職務内容を明確にし、教育職に兼務させる場合の事務仕事の範囲及び量を明示し、重荷にならないようにすること、を要求事項として追加して団交を申し入れたこと、③同年5月11日付けで、組合が法人に対し、(i) C支部代表の雇用契約の合意できない部分の早期解決、K講師の正規の専任教員としての給料及び研究費の支給並びに労働契約法等の法律に従った待遇改善、(ii) 組合員一、二名を人事委員会に加えること、(iii) J講師の労働組合員であるが故の数々の不利益についての人事委員会での話し合い等について、団交の再開を申し入れたこと、④組合と法人が2.6.1団交を行ったこと、⑤短大が留学生募集業務を担当するPセンター長に対して中国での調査が終了するまで別科の募集活動を停止するよう指示した日の翌日である同年6月18日、組合が、法人に対し、2.6.1団交で積み残した件に加え、(i) K講師及びC支部代表の待遇、(ii) 10年来中国で短大の留学生募集業務を担ってきている仲介業者に対して調査を行う理由の明示、(iii) 同調査を事前に国際交流センターに伝えなかった理由の明示、(iv) 未来創造科の学生支援のための人員増、(v) 支部の掲示板の要求、(vi) 人権委員会の委員が事案の当事者である場合の同委員会の持ち方、(vii) 労働条件変更の組合

との協議、（viii）就業規則に則った人事の実施及び仕事量の過重な負担とならぬよう必要に応じた組合との協議、（ix）職場内の不公平及び差別的行為の改善、（x）理事会でのPセンター長に対する名誉棄損発言に係る謝罪、を要求事項として、書面で団交を申し入れたこと、⑥組合と法人が2.7.1団交を行い、組合が、（i）留学生を切り捨てるような動きがみられて心配である旨述べ、別科を停止して別科で日本語を教えている非常勤の教員の生活はどうか、学校を維持しつつどういう計画を立てているのか、一、二年で閉校するのではないか、大学を売るのはないかなどと述べ、（ii）日本人の学生を増やすことと留学生の募集を中止することとの関係及び留学生の募集を中止する理由を尋ね、（iii）これだけ中国人留学生を迎えることのできるスタッフがある学校において法人の経営を成り立たせるためには、別のところを探して留学生の募集を止めないのが筋であり、別科の利益は莫大で本科と別々の経済の柱になっているのに、なぜ別の手段で留学生の今までどおりの確保を目指さないのかと述べ、（iv）法人が、日本語学校の学生に的を絞るなどいろいろな方法を模索している旨述べたのに対し、別科の募集停止に日本語学校からの募集など関係ないし、日本語学校から成績の悪い人が来てもビザの更新はできず、生活のために週28時間働きたい日本語学校の人たちが短大に来るのかと述べたこと、⑦令和2年7月21日、同年8月5日及び同年9月9日、組合と法人が団交を行ったこと、⑧同年10月22日、組合と法人が2.10.22団交を行ったこと、⑨2.10.22団交において、（i）法人が、中国国内での留学生募集業務の調査の結果、コンプライアンス上の問題があり、今後は日本語学校からの入学生を募集することとして別科は縮小する旨述べたのに対し、組合が、別科の縮小は短大の経営を揺るがし、組合員の労働条件につながるおそれがある旨述べ、コンプライアンス違反の内容を明らかにするよう求めたこと、（ii）組合が、2.9.24指示書記載の今後入学を予定している学生の問題も含め、組合員が関わる留学生業務をどのように行うのか尋ねたのに対し、法人は、事務局長に報告する旨述べて了承を求めたこと、⑩同年11月4日付けで、組合が法人に対し、（i）中国で行った調査の結果を基に教職員の処分や職の削減を行わないこと、（ii）別科の廃止に伴う国際交流センターの仕事及び任務を確保し、降格人事、昇任差別、雇止め

及び人員削減を行わないこと、(iii) L 教員及び J 講師の降格人事を改め、実損を回復すること等について団交を申し入れたこと、⑪同年12月10日付けで、組合及び支部が連名で法人に対し、(i) 国際交流センター所属教職員の業務及び待遇を確保し、降格人事、雇止め及び人員削減を行わないこと、(ii) 中国で行った調査結果を基に教職員の処分や職の削減を行わないこと、等を要求事項として団交を申し入れたこと、⑫同年12月25日付けで、短大が組合及び支部に対し、同月10日付け団交申入れに対する「回答書」を提出したこと、⑬令和3年1月6日付けで、組合が法人に対し、D組合員及びC支部代表らを雇止めせず継続して雇用することを要求事項として本件団交申入れをし、組合と法人が3.1.20団交を行ったこと、⑭法人がC支部代表及びD組合員に対し雇止めを通知したこと、が認められる。これらのことからすると、組合が、C支部代表らの組合加入通知から雇止め通知までの間に、中国での留学生募集中止及び留学生を受け入れる別科の廃止に関連する事項を含めて、組合員の処遇及び労働条件の改善を議題とする団交を7回にわたって申し入れ、組合と法人が8回の団交を行った事実が認められる。

b. そして、これら団交において、C支部代表が、国際交流センターの運営に関して中国での留学生募集業務を合理的な理由を説明することなく中止したとして法人を追及したことについては、当事者間に争いはない。

c. そうすると、組合と法人の間には、組合加入通知からC支部代表の雇止め通知に至るまでの間、留学生募集業務の中止をめぐって一定の緊張関係にあったことは認められる。

しかしながら、留学生募集業務の中止は、労働条件や労使関係に関する事項というよりは、むしろ短大の運営方針に関する事項というべきである。

このことに、法人が組合との団交を拒否することなく8回にわたって行ったことを併せ考えると、雇止めが決定された当時、組合と法人の間に労使関係における対立があったとまではいえない。

エ. 最後に、C支部代表の雇止め通知の時期についてみると、3.2.10団交が予定された日の前日である令和3年2月9日に雇止め通知書をC支部代表及びD組合員に交付した法人の対応が組合との交渉を回避したものとはいえないことは、前記2(4)判断のとおりである。

(3) 以上のことからすると、法人がC支部代表を令和3年3月31日付けで雇止めとしたことは、不当労働行為意思をもってなされたものとはいえ、したがって、組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるとはいえない。

また、組合は、C支部代表の雇止めについて、法人が、法人の経営基盤を危うくする方針に対して鋭く追及してきたC支部代表を狙い撃ちし、D組合員と併せて雇止めとすることで支部を構成する組合員は1名のみとなったことから、組合弱体化を狙った支配介入に当たる旨主張する。しかしながら、組合活動を理由とする不利益取扱いに当たらないことは上記判断のとおりであるから、組合員が1名となったことをもって組合弱体化を狙ったものとはいえ、組合に対する支配介入に当たるとはいえない。

よって、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

5 争点4（法人がD組合員を令和3年3月31日付けで雇止めとしたことは、組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか。）について、以下判断する。

(1) 前記1(4)サ認定のとおり、令和3年3月31日、法人がD組合員を雇止めにしたことが認められる。この雇止めについて、組合は、合理的な雇止め理由を説明することなく、労働組合員の活動を忌避したもので労働組合法第7条第1号に当たる旨主張するのに対し、法人は、組合活動や組合員であることを理由になされた不利益取扱いではない旨主張する。

(2) 雇止めが、身分上及び経済上の不利益を伴うものであることはいうまでもない。そこで、D組合員の雇止めが、組合活動を理由になされたものであるかについてみる。

ア まず、D組合員の雇止め理由についてみる。

前記1(4)ク認定によれば、法人がD組合員に交付した雇止め通知書には、雇止めの理由として、①担当科目と研究業績の不一致、②職務遂行上の日本語能力の不足、の2点が記載されていたことが認められる。そこで、法人がこれらを雇止め理由としたことに不合理な点がないかについてみる。

(ア) まず、担当科目と研究業績の不一致についてみる。

a 前記1(2)イ、(4)ク認定によれば、①D組合員が雇止めとなる直前の令和2年度の担当科目は、英語R及び日本事情であったこと、②雇止め通知書では、これらの科目について、いずれも、(i) 修士又は博士の学位を有し

ていないこと、(ii) 関連分野の研究業績がないことの2点を、また、日本事情については日本語教育資格がないことも理由に、担当科目について研究業績と科目適合性がないと判断する旨記載されていることが認められる。

b 前記1(1)ア、イ認定によれば、①教員選考基準に、講師の資格基準として、(i) 大学卒業後5年以上又はそれに準ずる者、(ii) 学術論文2篇以上の業績を有する者、(iii) 教育上の識見を有する者、の全てを満たす者であることが定められていること、②短期大学設置基準に、「講師の資格」として、教授若しくは助教授とすることのできる者又は特定の分野について短期大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者が定められ、教授となることのできる者の中に博士の学位を有し研究上の業績を有する者が定められ、助教授となることのできる者の中に修士の学位を有する者が定められていること、が認められる。

c この点、組合は、①採用当時の学科長であった前学科長兼事務局長と E 学長のやり取りにおいて、教員選考基準について、過去の事例も考慮した上で問題ないと当時判断したことが分かるし、仮に、基準を満たさずに採用されていたとするならば、学生の単位履修にも影響する事態であるが、法人は、団交での組合の質問に対して影響を及ぼさないと明確に回答しており、このことは、講師としての地位が疑いのないものであることの証左である旨、② D組合員は外国人の視点から留学生へ日本事情を教えることのできる稀有な人材であり、日本事情の担当者として日本語教育に関わる科目適合性を問題とするのは、一面的な観点で、科目の趣旨全体をとらえた判断とはいえない旨、主張するが、法人が、短大の専任講師である D組合員の担当科目の科目適合性を検討するに当たって、修士若しくは博士の学位又は研究業績を有することを基準とすることは、短期大学設置基準に準じたものといえ、不合理とはいえない。

d そして、D組合員が修士又は博士の学位を有していないことは当事者間に争いはない。

e また、前記1(2)イ(イ)認定によれば、D組合員が令和3年1月29日に法人に提出した教育研究業績書の「研究業績等に関する事項」には、著書は「なし」と記載され、また、「学術論文」として、令和元年6月14日に発行又は

発表した単著が1篇、紀要に掲載予定で「印刷中」及び「提出証明書あり」の各1篇の計3篇が記載されていたことが認められる。

このことからすると、発行又は発表した論文は1篇にとどまり、紀要に掲載予定の2篇の論文が研究業績と認められるかどうかについては明確とはいえず、D組合員の研究業績が法人の選考基準の「学術論文2篇以上の業績を有する者」との基準を満たさないと判断したことが、不合理とまではいえない。

f 以上のことからすると、法人が、D組合員について、担当科目と研究業績の不一致を理由に、担当科目について研究業績と科目適合性がないと判断したことは、不合理とはいえない。

(イ) 次に、職務遂行上の日本語能力の不足についてみる。

a 前記1(4)クによれば、D組合員の雇止め通知書では、雇止め理由と挙げられた職務遂行上の日本語能力の不足について、教授会の議論も十分に理解できていないなど、短大での教員として職務遂行に当たって必要となる日本語能力が不足している旨記載されていることが認められるところ、法人が専任教員であるD組合員に対して教授会での議論に参加できる水準の日本語能力を求めること自体は、不合理とはいえない。

b この点、組合は、日本語でのコミュニケーションに支障が出た事実はない上、客観的な証明として日本語能力試験N1を取得している旨主張するが、これらのことが法人の求める水準の日本語能力を有することを示すものとはいえず、この点に係る組合の主張は採用できない。

c したがって、法人が、D組合員について、職務遂行上の日本語能力が不足していると判断したことは、不合理とはいえない。

(ウ) 以上のことからすると、法人が①担当科目と研究業績の不一致、②職務遂行上の日本語能力の不足、の2点をD組合員の雇止め理由としたことは、不合理であるとはいえない。

イ 次に、非組合員との取扱いの均衡についてみると、組合員2名は契約が更新されなかった一方、他の1名については面談が教育研究業績書等の提出以前に行われて雇用契約が更新されており、このことが、科目適合性を判断するための研究業績に係る面談について法人が組合員に対してのみ殊更に異なる取扱いをした

とはいえないことは、前記4(2)イ判断のとおりである。

ウ 次に、当時の労使関係についてみると、雇止めが決定された当時、組合と法人の間に留学生募集業務の中止をめぐって一定の緊張関係にあったことが認められるものの、労使関係における対立があったとまではいえないことは、前記4(2)ウ判断のとおりである。

エ 最後に、雇止め通知の時期についてみると、3.2.10団交が予定された日の前日である令和3年2月9日に雇止め通知書をC支部代表及びD組合員に交付した法人の対応が組合との交渉を回避したものとはいえないことは、前記2(4)判断のとおりである。

(3) 以上のことからすると、法人がD組合員を令和3年3月31日付けで雇止めとしたことは、不当労働行為意思をもってなされたものとはいえず、したがって、組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるとはいえないから、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和4年11月18日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓

(別紙省略)