

命 令 書



申立人 奈良県奈良市  
X1組合  
代表者 委員長 A1

申立人 奈良県生駒郡三郷町  
X2組合  
代表者 執行委員長 X3

申立人 X3

申立人 X4

申立人 X5

申立人 X6

申立人 X7

申立人 X8

申立人 X9

被申立人 奈良県生駒郡三郷町  
Y法人

代表者 理事長 B 1

上記当事者間の奈労委平成28年(不)第2号及び同29年(不)第2号併合事件について、当委員会は、平成31年1月24日第639回公益委員会議において、会長公益委員下村敏博、公益委員飯田誠、同大石令子、同渡辺賢、同矢野昌浩が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人が、平成28年9月23日付けの申立人の団体交渉申入れにおける要求事項のうち、「教育・研究センター(仮称)」設置に関し、教学面について交渉を行うために学長の団体交渉出席を求めるとの要求に応じず、学長ないしその全権委任者など教学の責任者を団体交渉に出席させなかったことは、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ことを確認する。
- 2 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容

#### 1 事案の概要

##### (1) 平成28年(不)第2号事件

本件は、申立人 X1組合(以下「一般労組」という。)が、被申立人 Y法人(以下「法人」という。)との間で、平成(以下平成の元号は省略する。)28年7月26日、「組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇について誠実に協議する。」とのあっせん案に合意(以下「あっせん合意」という。)した後の団体交渉における法人の対応が不誠実であり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、同年11月29日、一般労組が当委員会に救済を申し立てた事案である(平成28年(不)第2号事件。以下「平28不2事件」という。)

なお、平28不2事件について、29年4月13日、申立人 X2組合(以下「教職員組合」といい、一般労組と併せて「組合ら」という。)から当委員会に当事者追加の申立てがあり、同月26日、当委員会は、教職員組合を当事者として追加することを決定した。

##### (2) 平成29年(不)第2号事件

本件は、同年3月31日、法人が、組合らに所属する申立人 X3（以下「X3」という。）、同 X4（以下「X4」という。）、同 X5（以下「X5」という。）、同 X6（以下「X6」という。）及び同 X7（以下「X7」という。）と当時組合員であった C1（以下「C1」という。）の6名の組合員を解雇し（以下「本件解雇」という。）、申立人 X8（以下「X8」という。）及び同 X9（以下「X9」という。）の2名の組合員（以下、X8及びX9を併せて「X8ら2名の組合員」という。）を雇止めした（以下「本件雇止め」という。）ことが、それぞれ労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、同年4月13日、組合らと8名の組合員が当委員会に救済を申し立てた事案である（平成29年（不）第2号事件。以下「平29不2事件」という。）。

同月26日、当委員会は、平28不2事件と平29不2事件を併合して審査することを決定した（以下、平28不2事件と平29不2事件を併せて「本件申立て」という。）。

なお、30年4月19日、組合員であった C1 から、本件申立てを取り下げる旨の「取下書」が当委員会に提出され、同年5月23日、組合らから本件申立てのうち C1 に関する部分の申立てを削除する旨の「不当労働行為救済申立書の一部変更届」が提出され、本件申立てにかかる個人申立人は7名となった（以下「組合員ら」といい、組合らと併せて「申立人ら」という。）。

## 2 請求する救済の内容（要旨）

事件の併合を経た上で、最終的に申立人らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 法人は、X3、X4、X5、X6及びX7（以下「X3ら5名の組合員」という。）に対する解雇通知を撤回し、原職に復帰させ、本件解雇から原職に復帰するまでの間に支払われるはずであった賃金相当額（一時金を含む。）及び遅延利息を支払うこと。
- (2) 法人は、X8ら2名の組合員に対する雇止め通知を撤回し、原職に復帰させ、本件雇止めから原職に復帰するまでの間に支払われるはずであった賃金相当額（一時金を含む。）及び遅延利息を支払うこと。
- (3) 法人は、組合員であることを理由とした本件解雇及び本件雇止めをすることにより、組合活動に支配介入しないこと。
- (4) 法人は、不当な手続によって決定した退職勧奨を白紙に戻すこと。
- (5) 法人は、組合らとの協議を行わずに、所属する組合員らに対して、個別に雇用契約の変更を打診しないこと。

(6) 法人は、組合らが提案する「教育・研究センター（仮称）」の設置について、交渉を打ち切らずに、誠実に協議すること。

(7) 謝罪文の手交及び掲示

## 第2 本件の争点

- 1 法人が、X3ら5名の組合員を29年3月31日付けで解雇したことは、組合員であることの故をもってなされた不利益取扱いに該当するとともに、組合活動に対する支配介入に該当するか。
- 2 法人が、X8ら2名の組合員を29年3月31日付けで雇止めしたことは、組合員であることの故をもってなされた不利益取扱いに該当するとともに、組合活動に対する支配介入に該当するか。
- 3 あっせん合意後の「組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇」を議題とする団体交渉における法人の対応は、不誠実団交に該当するか。

## 第3 当事者の主張

- 1 法人が、X3ら5名の組合員を29年3月31日付けで解雇したことは、組合員であることの故をもってなされた不利益取扱いに該当するとともに、組合活動に対する支配介入に該当するか。(争点1)

### (1) 申立人の主張

ア 本件解雇は、組合らに所属する組合員であることないし組合に加入しようとする者であることの故をもってなされたものであり、労働組合法上の不利益取扱いに該当するとともに、組合活動に対する支配介入にも該当する。

イ 本件解雇は、組合らが、B2大学の教員全員の雇用と経営者の責任追及を目的に行動してきたことを嫌悪して行われたものである。

申立人らは、「平成28年度末までに転退職を完了する」との法人の方針（以下「転退職方針」という。）が実施されたことが組合差別であるというような単純な主張をしているわけではない。転退職方針の実行過程において、法人が、大学教員としての雇用確保措置に関する申立人らの要求を無視ないし実質的な協議をすることなく、大学教員としての雇用確保措置から組合らに所属する組合員を排除して本件解雇に至ったことが、組合嫌悪意思に基づく不利益取扱いであると主張しているのである。

ウ 本件解雇の対象者と不当労働行為意思

(ア) 法人は、本件解雇の対象者であったビジネス学部のC2教授（以下「C2」という。）及びC3准教授（以下「C3」といい、C2と併せて「C2ら」という。）は、組合らに所属していないから、本件解雇は組合らに所属

する組合員であるが故に行われたものではない旨主張する。

しかしながら、C 2らは、①組合らと日常的に情報交換をし、②X 3、X 4及びX 5と当時組合員であったC 1（以下「X 3ら4名の教員」という。）が行っていた「教育・研究センター（仮称）設置準備会への参加の呼びかけ」に応じて賛同の署名を行い、③組合らと歩調を合わせて、法人の希望退職優遇制度や事務職員への配置転換などの転退職方針に応じていなかった。なお、②について、X 3ら4名の教員は署名活動を行う中で、C 2らの署名を別組合である C 4組合（以下「C 4組合」という。）の組合員に見せたことから、法人はC 4組合の組合員を通じて、C 2らが組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者であると認識したものと考えられる。また、③について、組合らは、法人との団体交渉において一貫して「すべての教職員に対する現行の身分保障」を要求していることから、組合らの要求事項にはC 2らの雇用継続についても含まれていたところ、法人は、組合らの要求事項となっている者で転退職方針に応じずに雇用継続を希望している者を、すべて組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者であると認識していたことが合理的に推認できる。

(イ) 加えて、労働組合を嫌悪し弱体化する目的で、転退職方針に応じなかった教員全員を解雇した場合、その中に組合員でない者も含まれていたからといって、組合員に対する不利益取扱いが成立しないというのでは、使用者は組合員でない者も同時に解雇することにより常に不当労働行為の成立を免れることになり妥当ではない。

したがって、C 2らが結果的に組合らに加入するところまでは至っていなかったとしても、そのことは、本件解雇が組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者であることの故をもって行われた不利益取扱いであることを左右するものではない。

エ 本件解雇理由と不当労働行為意思

(ア) 本件解雇の理由に合理性はなく、したがって本件解雇が不当労働行為意思に基づくものであることが推認される。

(イ) 第1の解雇理由である「平成26年度の B 2大学 ビジネス学部及び情報学部の学生募集停止により、来年度留年見込の学生6名程度を除いて両学部の学生が不在となり、貴殿は過員と言わざるを得ないこと」については、法人は、①29年度には6名の留年学生が在籍し、直ちに学部を廃止することはできなかったこと、②本件解雇を行う一方で、29年度の非常勤講師への就任をX 6、X 7、X 5及びX 9と当時組合員であったC 1の5名（以下「X 6ら5名の組合員」という。）に依頼していることからすれば、組合員らは過員

ではなく、本件解雇の必要性は認められない。

また、本件解雇に至るまでの過程において、法人が、現代社会学部の設置申請取下げを決定した際にビジネス学部及び情報学部（以下「既存2学部」という。）の学生募集停止決議を撤回したり、新たに社会科学系の第3の学部を設置したり、あるいはかつてX5を除く組合員らが所属し、学部改編に伴い26年3月末に廃止された地域公共学総合研究所（以下「研究所」という。）を存続させたりすれば、大学教員としての雇用は維持され、過員は発生しなかった。結局、法人が主張する過員という事態は、法人によって意図的に創り出されたものにすぎず、過員となった者を本件解雇の対象者にしたという人選の基準やその適用には何の合理性もない。

- (ウ) 第2の解雇理由である「大学教員としての専門性を生かす場が大学内には無く、学園の財務状況から過員の教員を雇用する余裕が無いこと」については、法人が作成し公表している28年度事業報告書によると、法人は本件解雇が行われた29年3月31日時点において、217億円もの充実した資金残高を保有している。また、法人は、18年度から28年度までの11年間に合計329億円もの巨額の投資を行ってきたが、それらはすべて自己資金で賄われており、借入金は一切ない。法人の純資産構成比率はきわめて高く、資産総額は奈良県下の学校法人の中で最上位の地位にある。このように、本件解雇の時点において、法人はきわめて健全な財務状況にあったことから、財務状況を理由とする人員削減の必要性は認められない。

#### オ 本件解雇手続と不当労働行為意思

##### (ア) 解雇回避措置と不当労働行為意思

- a 法人は、本件解雇に際して解雇回避措置を尽くしたとは到底いえず、本件解雇は整理解雇の要件を満たさないものであるにもかかわらず強行されたことから、本件解雇が申立人らを嫌悪して行われたものであることが推認される。
- b 法人は、そもそも人件費以外の経費削減努力をほとんど尽くしておらず、それどころか18年度から28年度にかけて総額329億円もの巨額の投資を続けてきた。また、人員削減以外の人件費削減努力については、28年5月30日の理事会において役員報酬を10%から20%削減することが決定されているが、その削減額は理事長と常勤監事の合計が460万円、常勤理事の合計が880万円と微々たるものに過ぎない。賞与の削減については、同年11月14日の常勤理事会で提案されたものの、審議の結果、提案は否決され、前年度と同率の賞与支給が決定されている。その他に人件費削減努力はまったく行われていない。

- c また、法人は、26年度と27年度において、希望退職を募集したり、事務職員や初等中等教育教員への配置転換を募集したりしたが、これらは組合らが要求し続けてきた大学教員としての雇用継続のための努力には当たらない。むしろ、法人は、研究所の存続や組合らの提案していた「教育・研究センター（仮称）」の設置（以下「センター提案」という。）、現代社会学部に代わる新たな第3の学部の設置といった、大学教員としての雇用継続に資する措置については、ことごとく組合らの要求に反して、これを行わなかった。

(イ) 説明・協議の状況と不当労働行為意思

法人は、組合らとの団体交渉において不誠実な対応に終始し、本件解雇を回避することや大学教員としての雇用を継続することについて、誠実に協議するという姿勢はまったくなかったのであって、到底説明・協議を尽くしたものと認められない。

(ウ) 人間教育学部への異動手続と不当労働行為意思

- a 法人は、人間教育学部において29年度から専任教員の増員が予定されていたにもかかわらず、その情報を申立人らには一切伝えなかった。そして、法人は、組合らに所属する組合員ではないことが明らかであった情報学部のC6教授（以下「C6」という。）、C7准教授（以下「C7」という。）、C8専任講師（以下「C8」という。）の3名（以下「C6ら」という。）を、人間教育学部に異動させるための文部科学省のAC（アフターケア）教員審査の受審候補者（以下「AC候補者」という。）に選考した。なお、C7及びC8は、事務職員への配置転換を希望していた者であり、同じく情報学部に所属していたX4及びX6のように大学教員としての雇用継続を希望していたわけではなかった。
- b AC候補者に選考されたC7及びC8とX6の研究業績を比較した場合、学術論文・研究論文の数や競争的研究資金の獲得状況、国際会議及び国際学会での発表数など圧倒的にX6の研究業績の方が優れている。にもかかわらず、法人は、X6を人間教育学部に異動させて解雇を回避することを行わなかった。組合らに所属する組合員であるX6やX4ではなく、あえて組合らに所属する組合員ではないことが法人にとって明らかなC6らを人間教育学部に異動させることにしたのは、法人に申立人らに対する差別的意図があったからに他ならない。
- c なお、X6は、AC候補者が選考された時点では正式に組合らに加入していなかったが、X6は、①組合らの中心メンバーであったX4と日常的に情報交換及び交流する機会があり、②X3ら4名の教員が行っていた「教育・研究センター（仮称）設置準備会への参加の呼びかけ」に応じて賛同の署名を行

い、③組合らの主催するシンポジウム（以下「シンポジウム」という。）に参加し、④組合らと歩調を合わせて、法人の希望退職優遇制度や事務職員への配置転換などの転退職方針に依拠していなかった。なお、②について、X 3ら4名の教員は署名活動を行う中で、X 6の署名をC 4組合の組合員に見せたことから、法人はC 4組合の組合員を通じて、X 6が組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者であると認識したものと考えられる。③について、シンポジウムの開催案内は学内メーリングリストを通じて全教職員に周知していたから、法人関係者もシンポジウムに出席していたと思われ、法人は、X 6がシンポジウムに出席していたことを認識していたものと考えられる。これらのことから、法人は、AC候補者の選考時点において、X 6を組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者であると認識していたことが推認できる。

d また、組合員らを人間教育学部で雇用しようとするのであれば、あらかじめ文部科学省のAC教員審査に間に合うように、担当させる科目についてAC教員審査を通過できるような論文業績を執筆するように組合員らに指示、助言、情報提供すればよいのであり、組合員らのこれまでの研究教育実績からすれば、そのような指示、助言、情報提供がありさえすれば、組合員らが論文業績を執筆することは十分に可能である。それにもかかわらず、組合らに所属する組合員に対しては、そのような指示、助言、情報提供が一切行われていないのは、法人による組合差別であり、本件解雇が組合嫌悪意思によるものであることを推認させる事情である。

(エ) 第3の学部の検討経過と不当労働行為意思

a 法人は、新たに社会科学系の第3の学部の設置を検討していたところ、28年度になって突如計画をいったん凍結し、本件解雇後に改めて検討を再開しており、このことは本件解雇が申立人らを法人から排除する目的で行われたことを推認させる事情に他ならない。

b 法人は、組合らの再三の要求にもかかわらず、組合らに所属する組合員を学部新設の検討を行う法人の高等教育整備拡充委員会に参加させず、同委員会における検討状況の情報を組合らに公開しなかった。また、28年4月当時に学長であった B 3 （以下「B 3学長」という。）がX 7に提示した第3の学部への学内異動候補者リストには、当時組合らに所属していた組合員は一切含まれていなかった。法人としては、申立人らを排除して第3の学部を検討してきたものの、組合らによる新たな学部における雇用確保の要求が高まるにつれて、第3の学部の設置検討そのものを凍結・延期し、そのことにより申立人らを確実に法人から排除しようとしたことは明らかである。



- c なお、法人は、第3の学部は定員確保の見通しが立っていなかったから検討を凍結した旨を主張するが、X7は、現代社会学部の設置申請の際の定員確保の見通しに関する資料を法人から受領しており、第3の学部は十分な定員確保の見込みがあった。
- d さらに、本件解雇を理事会で決定した後、法人の常勤理事会や大学の評議会において、法人は第3の学部の設置検討を再開している。この点について、法人は、学部の内容を含めて検討するのであり、社会科学系の学部設置は予定されていない旨主張する。しかしながら、法人の常勤理事会において、29年度の学長顧問として、「社会系学部の検討に関する助言と、同系統の学外関係者との調整に支援いただく。」として、C9（以下「C9」という。）を選任していることから、法人が検討を再開した第3の学部は社会科学系の学部であることが明らかである。
- e 以上のことからすれば、法人が第3の学部の設置検討を凍結・延期し、本件解雇後に検討を再開した一連の対応は、申立人らを法人から排除する目的で行われたことが明らかであり、現実に申立人らは法人から排除されている。

#### カ 過去の労使関係と不当労働行為意思

法人は、教職員組合が結成された後、以下に述べるとおり、組合らに所属する組合員及び組合活動を把握し、その活動に対して嫌悪の言動を行い、また、組合らに所属する組合員に対する脱退工作などの支配介入を繰り返した。このような一連の経過は、本件解雇が組合嫌悪意思によるものであることを推認させる事情である。

#### (ア) 26年度の労使関係

27年1月に、当時教職員組合に所属する組合員であったC6が情報学部の学部長候補者に選考された際、B3学長がC6と面談し、「組合員でいるのは良くないのではないか。」等と述べ、結果的に、C6は教職員組合を脱退した。仮に、学部長が使用者の利益代表者に当たるとしても、当該組合員が学部長に就任する際に労働組合にとどまるかどうかは本来的に労働者及び労働組合の自主的判断に委ねられているというべきである。本件の場合、C6が組合役員を辞めて組合活動も停止して組合に残ると表明しているにもかかわらず、B3学長が執拗に教職員組合からの脱退を迫ったことは、労働者及び労働組合の自主性に反する支配介入に該当するというべきである。

#### (イ) 27年度の労使関係

- a 27年10月に、当時組合らに所属する組合員であったC10（以下「C10」という。）が、自身が所属した保健医療学部においてパワーハラスメントを受けたとして争っていた際、保健医療学部長であったB4（以下「B4学

部長」という。)らが、「大学院の設置に当たり、その設置委員が組合に入っているのは問題なので、メンバーに入りたいのなら組合を脱会するように。」とC10に求めたことは、組合らからの脱退勧奨であり、支配介入に該当する。

この点について、法人は、発言内容は認めつつも、発言は、保健医療学部教授であったB5(以下「B5」という。)がC10と二人だけの場において行ったものである旨主張するが、C10は一連の不当労働行為発言をしたのはB4学部長であると具体的かつ詳細に述べており、その供述に不自然なところはなく、信用できるものである。

- b 同年11月に、当時副学長であったB6(以下「B6副学長」という。)は、教職員組合の役員であったX3及びX4をC11キャンパスに呼び出し、組合ニュース第20号(以下「当該ニュース」という。)の記事を憶測と決めつけて、謝罪とともに当該ニュースの全教職員に対する配布中止を求めた。当該ニュースの内容は、保健医療学部でパワーハラスメント事案が発生したことを報じるものであるが、パワーハラスメントを受けた組合員の氏名は匿名としていた。また、記事の表現は、それまでに複数名の教員が退職していることとパワーハラスメント事案について、無関係ではないでしょうと推測しているだけで、断定する内容ではない。当該ニュースの配布は、労働組合の正当な言論の範囲内のものであり、法人が合理的な理由もなく、謝罪や配布中止を求めることは労働組合の活動に対する支配介入に該当するというべきである。

(ウ) 28年度の労使関係

- a 28年4月11日開催の常勤理事会において、組合らが同月3日に開催された大学入学式においてビラ配布を行ったことについて、法人本部事務局長であったB7(以下「B7法人事務局長」という。)が「ビラ配りをする情報は入手しており事前に弁護士及び警察にも相談している。」と発言し、理事長であったB8(以下「B8理事長」という。)が「組合の常套手段である。組合交渉を重ねているが一方的な行為である。」と発言し、B3学長が「組合の挑発に乗ることは彼らの活動のネタになる。」などと発言している。常勤理事会での各出席者のこれらの発言は、組合らのビラ配布という正当な組合活動について、その動向を常に把握し、弁護士や警察と相談するなどの対応をとるとともに、「組合の常套手段」、「挑発」など組合活動に対する嫌悪意思を露わにしたものであり、本件解雇が組合嫌悪意思によるものであることを推認させる事情である。
- b 法人が、29年度の非常勤講師への就任依頼を個別にX6ら5名の組合員に打診した際、組合らからの回答を確認した上で、B3学長が早々にX6ら

5名の組合員から別の教員に差替えを決定したことは、強固な組合嫌悪意思の現れである。組合らは、ファックスで送付した上記回答において、組合らとの団体交渉において労働条件を明示するよう求めた上で、非常勤講師への就任依頼に応じる意向を表明していた。また、打診を受けていたX6ら5名の組合員のうち、X9及び当時組合員であったC1については、回答期限が到来していなかった。それにもかかわらず、法人が非常勤講師の問題について団体交渉での協議を行わないまま、B3学長が差替えを決定し、前年度に引き続いて29年度に継続させる予定であった授業すらも組合らに所属する組合員に担当させようとしなかったことは、本件解雇が組合嫌悪意思によるものであることを推認させる事情である。

- c 29年3月31日に開催された29年度の非常勤講師への就任に関する団体交渉において、常務理事であったB9（以下「B9常務」という。）が、「裁判や不当労働行為救済申立てをする者とは非常勤の契約をしない。」と発言したことは、組合員らに対して、非常勤講師として契約をしたいのであれば、組合らの方針に反して裁判や不当労働行為救済申立てを断念するよう求めるものであり、支配介入の言動に該当する。B9常務の発言は、単なる失言ではすまされない。B9常務は、B8理事長から全権委任を受けた団体交渉の責任者として発言しており、その発言内容は、組合員らの雇用確保を求める正当な組合活動を脅かす威嚇または不利益の示唆に該当すると同時に、組合員らが訴えを提起しなければ雇用を続けるとする点で利益の誘導も行っているといえる。

なお、支配介入は、それと評価できる言動があれば成立するものであって、その後の言動の撤回や謝罪文の提出、非常勤講師の契約締結などの事情は、いったん成立した支配介入そのものに影響を与えないというべきである。

以上のとおり、B9常務の発言は、本件解雇決定後に行われたものであるが、B9常務の法人における地位や立場、団体交渉での全権委任者という権限及び役割からして、その言動は法人内部における一貫した強固な組合嫌悪意思の発露であり、本件解雇が組合嫌悪意思によるものであることを推認させる事情である。

## (2) 被申立人の主張

ア 本件解雇は、組合らに所属する組合員であることの故をもってなされた不利益取扱いではなく、組合活動に対する支配介入にも該当しない。

イ そもそも教職員組合は、法人が既存2学部の学生募集停止を行い、両学部に所属していた教員らに対して転退職方針を説明した後、これに反対して、解雇を許さないとの方針で設立された組合であって、実際に28年度末に本件解雇

が行われると、今度は組合活動が原因の解雇であると主張を始めたものであり、申立人らの主張は不合理である。

#### ウ 本件解雇の対象者と不当労働行為意思

(ア) 本件解雇の対象者8名のうち、C2ら2名は、組合らに所属する組合員ではない。また、本件解雇の決定に至るまでの間、常勤理事会で整理解雇の可能性や退職勧奨の実施を検討してきたが、その過程において、法人が組合らに所属する組合員だけをその対象とした事実はない。

本件解雇は、法人が、最悪の場合は整理解雇もあり得ると判断し、退職勧奨等を行う中で、組合らに所属する組合員が増加していった事案であるし、本件解雇の対象者に組合員でない者が存するところ、組合らに所属する組合員であるかどうかは本件解雇の対象であるかどうかと何ら関係がない。

(イ) なお、この点について、申立人らは、C2らが組合らの組合活動に関与したから本件解雇の対象者となった旨主張するが、C2ら自身はそのようなことを主張しておらず、本件解雇の予告通知後にC2が法人に提出した本件解雇に対する異議申立て文書においても、組合活動に関する言及はない。

また、申立人らは、X3ら4名の教員が行っていた「教育・研究センター（仮称）設置準備会への参加の呼びかけ」にC2らが賛同の署名を行ったことを法人が認識していた旨主張するが、法人にC2らの署名は提出されておらず、また、本件申立てにかかる審査において申立人らから提出された途中段階の署名者の記録（甲119）にもC2らの名前はなく、法人が署名をしたC2らを嫌悪するなどあり得ない。

#### エ 本件解雇理由と不当労働行為意思

(ア) 本件解雇の理由は、解雇予告通知書に記載のとおり、①「26年度の既存2学部の学生募集停止により、翌年度留年見込みの学生6名程度を除いて両学部の学生が不在となり、過員と言わざるを得ないこと」及び②「大学教員としての専門性を生かす場が大学内には無く、学園の財務状況から過員の教員を雇用する余裕が無いこと」であり、組合らに所属する組合員であったこととは何ら関連性がない。

(イ) 加えて、①については、既存2学部は在籍学生がいなくなった時点で既に廃止されている。また、B10大学には、既存2学部のほかには、教員免許取得を主たる目的とする人間教育学部と看護師資格取得を主たる目的とする保健医療学部しかないことからすれば、社会科学を専門とする組合員らの専門性を生かす場が大学内になく、過員になるということは合理的な理由である。なお、大学教員としての雇用継続策として、組合らがセンター提案をしていることは、かかるセンターが設置されなければ大学教員として活躍の場が大

学内にないことを組合ら自身が認識していたことを示す一つの事情である。

- (ウ) ②については、法人の帰属収支差額が18年度から連続して赤字であったこと、大学単体での赤字はさらに以前から継続していたこと、法人が文部科学省からも経営改善について度々指導を受けていたこと等からすれば、相当かつ合理的な理由である。

オ 本件解雇手続と不当労働行為意思

(ア) 解雇回避措置と不当労働行為意思

- a 法人は、26年度以降、本件解雇に至るまでの間に各種の解雇回避措置を尽くしてきたのであり、その過程において、申立人らを嫌悪した事実はない。
- b 法人は、解雇回避措置として、①教員らの転職を支援するためのキャリア支援室を法人内に設置したり、②特別退職金を加算する希望退職優遇制度を実施したり、③法人内の事務職員や初等中等教育教員への配置転換の希望を募るなどの施策を行ってきた。また、その他にも人件費を削減するため、理事長など役員の報酬カットや事務職員の希望退職募集などを行っており、本件解雇手続は不合理に行ったものではない。
- c 法人は、本件解雇に先立ち、①28年8月10日に本件雇止めを組合員でない者に対して行っており、②同年10月24日の常勤理事会で決定した退職勧奨については、組合らの意向に沿って当時組合らに所属する組合員には実施していないが、組合員でない者に対しては実施している。かかる事情は、本件解雇が組合らに所属する組合員であることとは関係なく、既存2学部の教員に対して行われたことを示すものである。
- d さらに、法人は、組合らに対して、平28不2事件申立て後の29年1月18日に開催された労働委員会のあっせんにおいて、重ねて事務職員への配置転換を提案しているが、かかる提案は組合員でない者には示しておらず、法人がむしろ組合らを優遇した事情の一つである。
- e また、法人は、組合らのセンター提案については、収入が見込めないことから財務上設置が困難であることを何度も説明しており、最終的に本件解雇を決定した理事会においてもそのことを確認している。

(イ) 説明・協議の状況と不当労働行為意思

法人は、本件解雇前だけでなく本件解雇後においても、組合らとの団体交渉を重ねて実施しており、その回数は30回を超え、特段不誠実団交に該当するような事情はない。

(ウ) 人間教育学部への異動手続と不当労働行為意思

- a 申立人らは、法人が既存2学部から人間教育学部に教員を異動させるため、28年度に文部科学省のAC教員審査を受審するAC候補者を選考した際、

組合らに所属する組合員ではないことが法人にとって明らかな者のみを選考したとして、法人に組合嫌悪意思があった旨主張する。

- b 28年度当時、既存2学部から人間教育学部に異動するためには、文部科学省のAC教員審査を通過する必要があることから、法人は人間教育学部に採用審査委員会を設置し、複数名の審査委員が「B10大学 教員異動選考基準」に基づき、既存2学部の教員らの教育研究業績書を検討し、AC教員審査を通過できる見込みの者を選考したものである。選考過程において、組合らに所属する組合員であるかどうかはまったく考慮していない。

また、28年度のAC候補者選考の実施について、法人は申立人らに限らず、AC候補者として選考されたC6らを除いて、既存2学部の教員には情報提供していない。

- c X6は、工学の博士号を有し、多くの研究業績を有するものの、人間教育学部の教員としてAC教員審査及び教職課程教員審査を通過する可能性が高かったとは到底いえない。また、そもそも採用審査委員会で人間教育学部への異動のためのAC候補者が決定された28年10月8日の時点において、X6は組合らに加入していなかったところ、X6が組合らに所属する組合員であるから差別されたとの申立人らの主張は失当である。この点について、X6が組合らに親和的であったことやそれを法人が認識していたという事情はない。

#### (エ) 第3の学部の検討経過と不当労働行為意思

- a 申立人らは、法人が第3の学部設置の検討を凍結・延期したことが、組合排除の目的のために行われたかのような主張を行うが、第3の学部については、学生確保の見通しが立たず、現代社会学部やビジネス学部の二の舞になりかねない、学生確保が難しいとの意見がコンサルティングを担当していたC12（以下「C12」という。）から出ていたことなどから検討の凍結・延期の判断に至ったものであって、その判断過程において、組合らに関する議論など一切行われていない。
- b そもそも第3の学部において雇用される予定であった教員は、X7を除けば、当時組合らに所属する組合員は一名も含まれていなかったのもあって、X7は第3の学部設置の検討を凍結した時点において組合らに加入していなかったのであるから、第3の学部設置の検討を凍結したとしても、組合らの弱体化に繋がることは考えられず、申立人らの主張は失当である。
- c さらに、法人において、本件解雇後に、第3の学部設置の検討を具体的に再開した事実はないから、第3の学部設置の検討にかかる一連の経過は、申立人らを嫌悪して行われたものとはいえない。

カ 過去の労使関係と不当労働行為意思

申立人らは、本件解雇以外にも不当労働行為が存在するとか、団体交渉担当者の失言をもって法人の組合嫌悪意思が推認されるなどと主張するようであるが、法人が申立人らの組合活動に対して報復その他の違法行為を行ったことはない。また、法人と組合らとの団体交渉は30回を超えて行われ、時には深夜まで及ぶこともあったが、いずれも真摯に対応を行ったのであって、何ら違法な点はなく、これらの事情は本件解雇を決定したと何ら関連性がない。

(ア) 26年度の労使関係

27年1月に、当時教職員組合に所属する組合員であったC6は、「B10 大学学部長候補者選考規程」に基づき、情報学部教授会において選挙により学部長候補者に選考されたのであって、B3学長に実質的な学部長の選任権限はない。また、学部長は学部に関する校務を掌るところ、学部のトップであり、学部の仕事全般を掌握し、処理する地位にある者であって、かかる者が労働組合に加入していた場合、当該労働組合は、労働組合法第2条の要件を欠く可能性があることについて問題提起することは相当であるから、B3学長が「組合員でいるのは良くないのではないか。」等と述べたことは支配介入には該当せず、本件解雇が組合嫌悪意思によるものであることを推認させる事情にはならない。

(イ) 27年度の労使関係

a 同年10月に、当時組合らに所属する組合員であったC10と保健医療学部の同僚であったB5が、C10と二人だけの席において、大学院の設置委員が組合に入っているのは問題なので、メンバーに入りたいのなら組合らを脱会するようという趣旨の発言をしたことは認めるが、B5は法人からの指示を受けて発言したものではない。

また、申立人らは、この発言以外にも、B4学部長からC10に対して、組合嫌悪や脱退勧奨を行う旨の発言が行われたと主張するが、そのような事実はなく、いずれも本件解雇が組合嫌悪意思によるものであることを推認させる事情にはならない。

b 同年11月24日に、B6副学長がX3及びX4とC11キャンパスで面談し、保健医療学部におけるパワーハラスメント事案について報じた当該ニュースについて抗議をした事実は認めるが、これは単に抗議を行ったものであって、本件解雇が組合嫌悪意思によるものであることを推認させる事情にはならない。

(ウ) 28年度の労使関係

a 29年度の非常勤講師への就任依頼について、組合らから法人にファック

スで送付された回答書は、「直接、教員へ個別に非常勤講師の依頼について求めたことへの抗議」と題する文書であるが、申立人らが主張するような異議を留保した上で非常勤講師の依頼を受ける旨を記載していたものではないことは明らかである。法人は、設定していた回答期限までに組合らから非常勤講師の就任を受諾する旨の回答がなかったから、別の教員に非常勤講師の就任を依頼するしかなく、X 6ら5名の組合員の非常勤講師への就任依頼を断念したのであって、その理由は合理的であり、何ら組合らを否定するものではない。人によっては考慮期間が短いとはいえ、非常勤講師への就任依頼をX 6ら5名の組合員に行ったこと自体、法人に組合嫌悪意思がないことを示す事情である。

- b 法人が非常勤講師への就任依頼の差替えを決定した後、法人と組合らがX 6ら5名の組合員の29年度の非常勤講師への就任について団体交渉を重ねる中で、29年3月31日に開催された団体交渉に理事長の全権委任者として出席していたB 9常務が、申立人らに対し、裁判や不当労働行為救済申立てを行う者とは非常勤講師の契約をしたくない旨発言したことは認めるが、B 9常務の発言は失言であって、発言後20分ほどで同人自らが失言に気付いて撤回し、数日後の団体交渉において改めて撤回及び謝罪し、さらに申立人らの要求に応じて後日謝罪文まで提出している。また、結果として、29年度の非常勤講師への就任依頼は、組合らと法人との間で合意書を取り交わした上で、実際に行われていることからすれば、非常勤講師の雇用問題については法人側が全面的に譲歩した形となっており、B 9常務の発言は支配介入には該当せず、本件解雇が組合嫌悪意思によるものであることを推認させる事情にはならない。

**2 法人が、X 8ら2名の組合員を29年3月31日付けで雇止めしたことは、組合員であることの故をもってなされた不利益取扱いに該当するとともに、組合活動に対する支配介入に該当するか。(争点2)**

**(1) 申立人の主張**

ア 本件雇止めは、組合らに所属する組合員であることないし組合に加入しようとした者であることの故をもってなされたものであり、労働組合法上の不利益取扱いに該当するとともに、組合活動に対する支配介入にも該当する。

イ X 8ら2名の組合員は、法人と定年退職後の再雇用契約を締結している教員であり、法人の既存2学部の学生募集停止に伴う転退職制度の対象からは除外されていた。また、法人では、大学開設時に採用された教員の70歳定年制があり、すなわちX 8ら2名の組合員の採用時にも70歳定年の合意があった。な



お、X 8ら2名の組合員は、形式上は法人の65歳以上の定年退職後再雇用制度の適用を受け入れているが、前述のとおり転退職制度の対象から除外されていたことから、70歳までの雇用継続の期待を有していた。

また、法人が19年に制定した「Y法人 定年退職者再雇用制度に関する規程」(以下「再雇用規程」という。)によると、大学の教授が満65歳に達すると、退職金を受領し、それ以降は、特任教授として1年間の有期雇用契約を70歳まで反復更新する定めとなっている。法人では、大学開設以降、助教授以下で採用された教員らは、自らの意思で退職した者を除き、すべて70歳まで雇用継続されていた。

それ故に、法人は、X 8ら2名の組合員にわざわざ退職届の提出を求め、本件雇止めの通知後にX 8ら2名の組合員と個別に面談して退職勧奨を行ったのである。すなわち、法人も本件雇止めの通知だけでは、X 8ら2名の組合員との身分関係が終了できるとは考えていなかったのである。

ウ 法人は、本件雇止めの通知以前に、X 8ら2名の組合員が組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者であると認識していた。すなわち、X 8ら2名の組合員は、①本件雇止めの通知以前から組合らと頻繁に情報交換を行い、同調して行動しており、②X 3ら4名の教員が行っていた「教育・研究センター(仮称)設置準備会への参加の呼びかけ」に応じて賛同の署名を行い、X 9は、③組合らの主催するシンポジウムに参加し、X 8は、④27年7月3日に開催されたビジネス学部定例教授会でX 3がセンター提案について説明した際に積極的な意見を述べていたことから、法人は、遅くとも本件雇止めの通知時点では、X 8ら2名の組合員が組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者であると認識していた。なお、②について、X 3ら4名の教員は署名活動を行う中で、X 8らの署名をC 4組合の組合員に見せたことから、法人はC 4組合の組合員を通じて、③について、シンポジウムの開催案内は学内メーリングリストを通じて全教職員に周知していたから、法人関係者もシンポジウムに出席していたと思われ、X 9がシンポジウムに出席していたことを認識して、④について、ビジネス学部教授会には常に法人の事務職員1名が議事録作成のために同席していたことから、同職員を通じて、それぞれX 8ら2名の組合員が組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者であると法人が認識したと考えられる。

エ なお、28年8月10日に本件雇止めは通知されているが、本件雇止めが実行されたのは29年3月31日であり、それに先立って組合らがX 8ら2名の組合員の雇用継続を求めて団体交渉を行うことは当然である。それにもかかわらず、法人はX 8ら2名の組合員の雇用継続については団体交渉事項とするこ

と自体も拒否し、同日本件雇止めを撤回することなく強行した。

以上のことからすると、本件雇止めについて、不当労働行為意思の存否の判断を本件雇止めの通知時点に限定するのでは、不当労働行為救済制度の実効性を無にするに等しく、遅くとも本件雇止めの効力発生時点において不当労働行為意思が備わっていれば足りるというべきである。

オ 法人が、X 8ら2名の組合員に対して本件雇止めを通知したことに合理的な理由はなく、本件雇止めは申立人らを法人から排除する目的で行われたことが推認される。

## (2) 被申立人の主張

ア 本件雇止めは、組合らに所属する組合員であることの故をもって行われた不利益取扱いではなく、組合活動に対する支配介入にも該当しない。

イ X 8ら2名の組合員と法人との間において、70歳を定年とする個別の合意など存在していない。

また、法人の制定した再雇用規程によると、定年退職後1年間の再雇用契約を締結し、その期間満了後は、「大学又は短期大学部における教育活動に特に必要であると法人が認めること」及び「再雇用期間満了日の属する年度において開催される評議会の同意及び推薦があること」等の要件を満たす場合に限り、再雇用契約を更新する定めとなっている。既存2学部の学生募集が停止されているところ、在籍学生がほとんどいなくなる29年度について、大学における教育活動に特に必要であるとは認められない。

申立人らは、本件雇止めの通知を行った後、法人がX 8ら2名の組合員と個別に面談し、退職勧奨を行い、退職届の提出を求めたのであるから、本件雇止めの通知は雇止めの意思表示とはいえない旨主張する。しかし、法人が本件雇止めの通知を行った後にX 8ら2名の組合員と個別に面談して退職届の提出を求めたのは、紛争回避のために慣習的に行ってきたものである。本件雇止めの通知には、「平成29年3月末日をもって平成28年度の再雇用期間が満了となりますこと、その後の再雇用は行わないことをお知らせします。」、「教育活動で特に必要であると法人が認めることはできない。」と記載されており、同通知が本件雇止めの意思表示であることは客観的に明らかであるから、申立人らの主張は失当である。

ウ 法人は、本件雇止めの通知を28年8月10日にX 8ら2名の組合員に送付したが、同時点でX 8ら2名の組合員は組合らに所属する組合員ではなく、組合らに加入したのはX 8が同年10月8日、X 9が同月7日であるところ、本件雇止めが組合らに所属する組合員であることの故をもって行われた不利益取扱い及び支配介入に該当しないことは明らかである。

- エ なお、本件雇止めについて、あっせん合意時点や本件雇止めの通知時点では、X8から2名の組合員は組合らに所属する組合員ではなかったのであるから、組合らとしては本件雇止め通知の撤回を求める団体交渉を要求することがあり得るところであるが、組合らは「退職勧奨」であるとの主張に固執したため、法人は「雇止め」であることを繰り返し説明するとともに、本件雇止めは再雇用規程に基づく対応であることを組合らが認めた上で団体交渉に応じる旨を回答している。その後、本件審問終結時点においても団体交渉は継続して行われている。
- オ 法人は、X8から2名の組合員を含む11名の教員に対して本件雇止めを行ったのであり、組合らに所属する組合員に限って行ったものではない。
- カ 本件雇止めは、前記イのとおり、26年度に既存2学部の学生募集を停止し、29年度には留年見込みの学生6名程度を除いて両学部の学生が在籍しなくなることから、大学における教育活動に特に必要であると認められないと判断したものであり、申立人らを法人から排除する目的で行ったものではない。

### 3 あっせん合意後の「組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇」を議題とする団体交渉における法人の対応は、不誠実団交に該当するか。(争点3)

#### (1) 申立人の主張

- ア 法人は、組合らとの間で「組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇について誠実に協議する。」とのあっせん合意を交わしたにもかかわらず、26年9月時点からの転退職方針をまったく変更せず、形式的に団体交渉を開催しても、そこにおける誠実な交渉や協議については拒否し続けたのであり、不誠実団交として不当労働行為に該当する。
- イ あっせん合意後、団体交渉開催前に、法人が当時組合らに所属する組合員に対し、事務職員への配置転換の募集を知らせる文書を個別に配付したこと
- (ア) 法人は、あっせん合意後、団体交渉を一度も開催していないにもかかわらず、28年8月3日に「事務職員への配置転換の募集についてのお知らせ」(以下「28お知らせ」という。)を、当時組合らに所属する組合員に個別に配付した。団体交渉開催前に身分変更の打診を行ったことは、団交拒否に該当する。
- (イ) 28お知らせ配付の時点で、法人は、少なくとも常に団体交渉に出席していた組合らの執行役員については組合らに所属する組合員であることを把握していたが、同人らに対しても28お知らせを配付した。
- (ウ) 法人は、28お知らせと同内容の文書を配付した26年度、27年度には、配付前に組合らに対して事前に連絡や相談を行っていたのに対し、あっせん合意後の28年度については、組合らに何ら連絡や相談がないまま配付され

た。

(エ) 28お知らせ配付後の28年8月31日の団体交渉(以下「28.8.31団交」という。)において、法人は財務状況の説明を中心に行い、雇用問題については交渉前段階の質疑応答が行われたに過ぎず、実質的な交渉は行われなかった。さらに、同年10月12日の団体交渉(以下「28.10.12団交」という。)において、組合らは事務職員への配置転換による人件費削減効果がどの程度あるのか指摘したが、法人は算定方法や数値をあげた具体的な説明を行わなかった。

ウ あっせん合意後、団体交渉開催前に、組合らのセンター提案について拒否するという内容の回答書を事前に送付したこと  
法人が、あっせん合意後、団体交渉開催前にもかかわらず、組合らのセンター提案について拒否する旨の回答書を事前に送付したことは、団交拒否に該当する。

エ 組合らのセンター提案に関する団体交渉における法人の説明

(ア) 法人は、28.10.12団交において、組合らのセンター提案について、根拠も示さずに、AC期間中であるから大学の組織変更を行う場合は文部科学省にそれなりの届出が必要であると説明している。また、同年8月24日付けの法人の回答書において、組合らのセンター提案を受け入れられない財務上の理由として、文部科学省からセグメント毎の黒字化を求められている旨回答している。しかしながら、組合らが文部科学省の担当者に直接確認したところ、そのような事実は確認できなかった。

(イ) このことについて、組合らが同年1月16日の団体交渉(以下「28.1.16団交」という。)において、法人に指摘したところ、法人は自らが虚偽の説明をしたことを認めなかった。

(ウ) さらに、法人は、組合らのセンター提案を収入の見込みがないものと決めつけ、組合らにその根拠を示さず、まともに取り合うことなく、設置を拒否する旨の回答を行っている。

オ 法人が、団体交渉の議題とすることなく、常勤理事会において退職勧奨の実施を決定したこと

法人が、一度も団体交渉の議題とすることなく、常勤理事会において退職勧奨の実施を決定したことは、事実上の団交拒否に該当する。また、法人が組合らに対し、当時組合らに所属する組合員への退職勧奨の実施可否について連絡してきたことは、不当な行為を行ったことを通告していることに他ならない。

カ X8ら2名の組合員の本件雇止めに関する団体交渉における法人の対応

(ア) 法人は、組合らが28.10.12団交において、X8ら2名の組合員の7

0歳までの雇用継続を要求した際、「協議はできない。」と交渉を拒否し、「はっきり言い切ることが誠実であると思っている。」と交渉を打ち切り、その後も要求を受け入れられない旨の回答を繰り返して、実質的に交渉を拒否した。

(イ) X8ら2名の組合員は、あっせん合意後に組合らに正式に加入しているが、あっせん合意は、組合らへの加入時期について文言上何らの限定はなく、労使間の交渉態度の問題であるから、労働者が組合員となった時期によって左右されるべきものではない。また、X8ら2名の組合員は、あっせん合意後に組合らに正式に加入したものの、それ以前から組合らと同調して行動し、組合に加入しようとする者であった。

(ウ) そうすると、法人には、形式的にも実質的にもX8ら2名の組合員に対する雇用継続要求に関する団体交渉を誠実に行う義務があったが、法人はこれを拒否したのであるから、法人の対応は不誠実団交に該当する。

キ 法人が「ご連絡」と題する文書において、「交渉はそろそろ最終段階に入った」と表明したこと

法人は、組合らに所属する組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇について、形式的な団交に終始し、組合らが当初から一貫して要求してきた大学教員としての雇用継続について、自らは何ら具体的な提案をしなかったにもかかわらず、組合らに対し、同年11月4日付けの「ご連絡」と題する文書において、「退職勧奨が常勤理事会で承認されましたので、雇用継続の具体策についての交渉は、そろそろ最終段階に入ったかと認識しております。」と一方的に通告してきた。このことは、交渉の打ち切りを示唆するものであり、不誠実団交に該当する。

ク 法人が、大学教員としての雇用継続を検討しないこと

(ア) 組合らは、教職員組合結成当初から「大学教員としての身分保障と雇用継続」を法人に対して要求してきたのであり、あっせん合意はその成果である。それにもかかわらず、法人は「大学教員としての雇用継続」は行わないという方針をまったく変更せず団体交渉を行ったことは、不誠実団交に該当する。

(イ) 法人は、あっせん合意事項のうち、「健全な大学経営への尽力」の財務面のみを殊更に強調し、「大学教育に携わる者として、教育の充実、発展」という部分を無視している。

ケ 法人が、転退職方針を持って組合らとの団体交渉に臨んでいたこと

(ア) 法人は、あっせん合意以前の26年9月の段階で既に転退職方針を決定していたが、あっせん合意に先立つ同年12月4日、C4組合と法人との団体交渉において、B7法人事務局長が組合らの要求している大学教員としての身分保障をあり得ないとし、仮に大学教員としての身分保障を認めることにな

った場合は、C4組合の組合員に不利益が出ないようにしたい旨発言し、その上で、同日、法人は転退職方針に沿った希望退職優遇制度の実施等を主な内容とする労働協約をC4組合との間で締結している。このことから、組合らとの団体交渉を行う中においても、法人が転退職方針を変更するつもりはなく、団体交渉に臨んだことは不誠実団交に該当する。

(イ) このように、法人は、組合らとのあっせん合意時点において、組合らに所属する組合員を大学教員として雇用継続するつもりなどまったくなかったといわざるを得ない。しかしながら、法人はそのような内心を秘し、労働委員会において組合らとあっせん合意を交わして、形式的には団体交渉の回数を重ねてきたのであって、その態度は欺瞞との誹りを免れず、あっせん合意後の団体交渉がいずれも不誠実団交に該当することは明白である。

コ 法人が、組合らの要求にもかかわらず、教学の責任者である学長を団体交渉に出席させなかったこと

教学の責任者である学長は、組合らからの再々の要求にもかかわらず、団体交渉に一切出席せず、組合らのセンター提案の具体的内容についての協議は団体交渉では一切なされなかった。

サ 法人が、あっせん合意に反して上記のような不誠実団交を続け、最終的に組合らに所属する組合員全員を解雇及び雇止めしたことは、教員の雇用を守り、理事会の責任を追及するという組合らの基本方針を一切否認し、組合らを壊滅する目的で行われたものであって、それ自体、支配介入をも構成する。

## (2) 被申立人の主張

ア 法人は、組合らとのあっせん合意に沿って、「組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇」を議題として団体交渉を行い、従来からの組合らのセンター提案に応じられない理由についても、財務上の客観的な根拠を示して重ねて説明を行うとともに、組合らに対してはセンター提案の収益見込みを尋ね、センター提案以外の意見がないか重ねて問うている。また、「組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇」以外の組合らの要求にも都度すべて対応してきたのであり、労働組合法第7条第2号に違反するような不誠実団交を行ったとはいえない。

イ あっせん合意後、団体交渉開催前に、法人が事務職員への配置転換の募集を知らせる文書を個別に配付したこと

(ア) 法人は、あっせん合意後、解雇回避措置の一つとして、事務職員への配置転換の募集を行ったが、28お知らせは、組合らに所属する組合員であるかどうかにかかわらず、既存2学部の対象教員に広く募集の告知を行う目的で配付したものに過ぎない。また、募集自体は、労働者の同意があつて初めて成立

するものであり、不当な圧力等がかからなければ、労働者に何ら不利益を与えるものではないから、28お知らせの配付は団交拒否には該当しない。

(イ) 法人は、28お知らせを配付した時点では、誰が組合員であるかを把握していなかった。

(ウ) 法人は、26年度、27年度にも、28お知らせと同内容の事務職員への配置転換の募集を行う旨の文書を配付している。26年度、27年度の配付時に組合らに事前の連絡や相談をしたのに対し、28年度に事前の連絡や相談を行わなかったのは、①26年度、27年度は希望退職優遇制度と併せて説明していたのに対し、28年度は単に事務職員への配置転換の募集を知らせるだけの内容であり、さらに、②27年10月23日の団体交渉(以下「27.10.23団交」という。)において、不当な圧力等がかからなければ、任意の募集を行うことについては反対しない旨の発言が組合らからあったためである。

(エ) 法人は、28お知らせ配付後の28.8.31団交において、組合らに対して28お知らせの説明を行い、質疑応答を行っている。さらに、28.10.12団交においても、組合らからの質問に対して、法人から提案趣旨の説明を行い、同日に組合らから質問のあった事務職員への配置転換による人件費削減効果額については、平28不2事件申立て後の同年12月27日付けの法人から組合らへの回答書において、具体的な数値をあげて回答をしている。

(オ) あっせん合意後、組合らから団体交渉の申入れはなく、むしろ法人から「組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇」についての団体交渉を申し入れている。

ウ あっせん合意後、団体交渉開催前に、法人が、組合らのセンター提案について拒否するという内容の回答書を事前に送付したこと

(ア) あっせん合意後、組合らから団体交渉の申入れはなく、むしろ法人から「組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇」についての団体交渉を申し入れている。

(イ) 28.8.31団交に先立ち、法人が組合らに回答書を送付したのは、組合らから、団体交渉開催前に、法人の団体交渉申入れの趣旨及び議題を文書で明らかにすること及び以後の説明は文書や資料をもって丁寧に行うことについて要求があったため、法人の見解を事前に表明したのであり、組合らのセンター提案について拒否する内容の回答書を組合らに送付したことは、団交拒否には該当しない。

エ 組合らのセンター提案に関する団体交渉における法人の対応

(ア) 組合らのセンター提案について、法人の説明に誤解を招きかねない表現が含

まれていたとしても、その後の団体交渉において、法人は文部科学省から明言されたわけではないことを認めた上で、帰属収支の均衡化に反するような施策を行うことは、文部科学省の指導に反すると判断されるように思われること、そのため法人の説明は正当なものであるという意見を述べたが、かかる意見は不合理であるとか虚偽であるとはいえない。

(イ) また、組合らのセンター提案は、法人の財務状況が極めて悪く、帰属収支の均衡化が求められている中で、1人あたりの給与が1,000万円近い大学教員としての雇用を継続せよというものであり、法人が到底呑める提案ではなかった。

(ウ) 法人は、組合らのセンター提案について、採算がとれるか疑問であることについて、26年6月26日の団体交渉（以下「26.6.26団交」という。）においてB8理事長から発言をしているほか、組合らからの要求に対して繰り返し文書で回答をしている。

(エ) 法人は、法人の財務状況から組合らのセンター提案の実現が困難であることについて、組合らに対して重ねて説明を行い、組合らが求めた財務資料についてはすべて開示し、重ねて他のアイデアがないか尋ね、センター提案について収入の見込みがあるとの組合らの主張について根拠があるのかと問いかけてきたものであり、その対応は誠実なものであって、何ら不誠実と評価されるような事情は存在しない。

オ 法人が、団体交渉の議題とすることなく、常勤理事会において退職勧奨の実施を決定したこと

(ア) 退職勧奨は、合意による雇用契約解消の申入れであり、基本的にそれ自体は強制力を伴うものではなく、解雇を回避するために行うことが望ましいものである。法人は、組合らに所属する組合員に限らず、解雇を回避するために退職勧奨を行おうとしたものに過ぎない。

(イ) また、退職勧奨は、組合の同意がなければ行い得ないといった類のものではない。しかしながら、法人は、労働者の精神的な負担などを考慮し、当時組合らに所属する組合員への退職勧奨の実施の可否を組合らに事前に確認した。その結果、当時組合らに所属する組合員以外の対象者について退職勧奨を実施したのに対し、組合らの意向を受けて、当時組合らに所属する組合員には退職勧奨を実施していない。

カ X8ら2名の組合員の本件雇止めに関する団体交渉における法人の対応

X8ら2名の組合員があっせん合意時点及び本件雇止めの通知時点において組合らに所属していなかったとすれば、組合らとしては、X8ら2名の組合員の組合加入後、X8ら2名の組合員に対する本件雇止めの撤回を求める団体交渉



を要求することがあり得た。ところが、組合らは「退職勧奨」であるとの主張に固執したため、法人は「雇止め」であることを繰り返し説明するとともに、再雇用規程に基づく対応であることを組合らが認めた上で、団体交渉に応じる旨を回答しているのであり、団体交渉を拒否した事実はない。

キ 法人が「ご連絡」と題する文書において、「交渉はそろそろ最終段階に入った。」と表明したこと

法人から何度も促しているにもかかわらず、組合らから何らの新たな提案が行われないことに対して、法人は本件解雇を回避するために退職勧奨を行いたいという意向を組合らに伝え、当時組合らに所属する組合員に対して退職勧奨を行うことが可能か検討を打診した。さらに、28年11月4日の「ご連絡」と題する文書では、話し合いはそろそろ最終段階を迎えたのではないかと法人の考えを組合らに伝え、重ねて組合らによる対案の提出を求めた。

法人にこのような表明を行う自由があることは当然であり、また、法人は、26年から教職員組合との団体交渉を行い、この表明後も組合らとの間で団体交渉を継続しているところ、交渉の打ち切りではないことは明らかである。

ク 法人の団体交渉にかかる対応があっせん合意に反しないこと

(ア) 法人と組合らとのあっせん合意は、組合らが「大学教員としての身分保障と雇用継続」を要求した成果ではなく、労使の合意以上でも以下でもない。

(イ) 組合らは、あっせん合意事項のうち、「健全な大学経営への尽力」について自覚を欠いているといわざるを得ず、組合員らの転退職等の具体的な処遇についての検討を行わないのであり、法人の対応は不誠実ではない。

ケ 法人が、転退職方針を持って組合らとの団体交渉に臨んでいたこと

(ア) 法人の転退職方針は、28年度末には原則として既存2学部が学生が在籍しなくなる以上、合理的な経営判断として、26年9月に常勤理事会で決定したものである。組合らは、この方針を知悉した上で、理事会に経営責任がある以上解雇は許されないとして、大学教員としての雇用継続を求めてきたのである。

(イ) しかしながら、法人の転退職方針自体が労働組合法に違反し不誠実であると評価されるとは考え難く、加えて、法人は一定の譲歩や説得の努力、解雇回避措置を実施し続けてきたのであり、何ら不誠実団交には該当しない。

(ウ) 使用者は誠実な団体交渉を義務付けられているが、譲歩や合意そのものを強制されるわけではなく、態度を示すことが不誠実団交になるのであれば、もはや協議など行い得ない。

コ 法人が、教学の責任者である学長を組合らとの団体交渉に出席させなかったこと

組合らは、団体交渉に学長を出席させるように求めたが、法人が応じなかったことが不誠実である旨主張するが、団体交渉に誰を出席させるかは、まったく交渉権限がないような者を出席させる場合を除けば、法人が決定すべき事項であり、組合らのセンター提案については、財務上の理由からそもそも設置困難であるところ、学長を団体交渉に出席させろとの組合らの要求に応じないことは何ら不誠実ではない。

サ 不誠実団交についての救済の利益

法人は、本件申立ての前後を含めて、組合らとの間で37回に及ぶ団体交渉を行っているところ、その進行に何ら影響もなく、救済の利益が存するとはいえない。

## 第4 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 被申立人Y法人

法人は、昭和36年4月1日に設立された学校法人であり、肩書地に法人本部を置いている。同59年4月1日に B2大学 を開設し、その後、数度の学部改編を経て、既存2学部を設置していたところ、26年度以降の学生募集を停止することになった。なお、29年度当初は、既存2学部に6名程度の留年学生が在籍していたが、在籍学生がいなくなった29年10月23日に情報学部が廃止され、30年4月1日にビジネス学部が廃止された。

また、法人は、26年4月1日に B2大学 を B10大学 に名称を変更するとともに、新たに人間教育学部及び保健医療学部を開設した。なお、既存2学部については、同日以降も B2大学 の名称を継続して使用することとした。

法人は、B10大学のほかに、B11短期大学部、B12高等学校、B13中学校、B14高等学校、B15中学校、B16高等学校、B17小学校、B18幼稚園、B19幼稚園を県内4か所のキャンパスにおいて運営している。

法人の教職員は、本件審問終結時において、法人全体で558名であり、うちB10大学で168名（正規教員75名、正規職員43名、非正規教員41名、非正規職員9名）である。

【審査の全趣旨、第1回調査調書（平28不2事件）、第11回審問調書】

#### (2) 申立人ら

##### ア 申立人X1組合

一般労組は、3年5月1日に結成された個人加入方式の労働組合であり、肩

書地に事務所を置く。本件審問終結時において、一般労組の組合員数は300名である。

なお、27年4月24日、B10大学の教員らが一般労組に個人として加入し、一般労組B10大学支部を結成し、本件審問終結時において、同支部の組合員数は7名である。

【審査の全趣旨、第1回調査調書（平28不2事件）、第11回審問調書】

イ 申立人X2組合

教職員組合は、26年2月6日にB10大学の教員らによって結成され、肩書地に事務所を置き、A2組合（以下「A2組合」という。）に単位組合として加盟した。本件審問終結時において、教職員組合の組合員数は7名である。

なお、教職員組合の組合員は、全員が一般労組B10大学支部に個人として加入しており、両組合は別組織であるが、その構成員はまったく同じである。

【審査の全趣旨、第1回調査調書（平29不2事件）、第11回審問調書】

ウ 申立人X3

X3は、昭和63年4月から法人が運営するB20短期大学 教養学科の非常勤講師として勤務し、元年4月から法人との間で期間の定めのない労働契約を締結し、26年4月1日、B2大学 ビジネス学部教授に就任した。

X3は、教職員組合結成時に加入し、同年10月8日から教職員組合の執行委員長を務めている。

【審査の全趣旨、第1回調査調書（平29不2事件）、第11回審問調書】

エ 申立人X4

X4は、4年4月から法人との間で期間の定めのない労働契約を締結し、26年4月1日、B2大学 情報学部准教授に就任した。

X4は、教職員組合結成時に加入し、組合結成時から教職員組合の副執行委員長を務めている。

【審査の全趣旨、第1回調査調書（平29不2事件）、第11回審問調書】

オ 申立人X5

X5は、15年9月からB2大学 非常勤講師として勤務し、17年4月から法人との間で期間の定めのない労働契約を締結し、19年4月1日、B2大学 ビジネス学部専任講師に就任した。

X5は、教職員組合結成時に加入し、27年4月10日から教職員組合の書記長を務めている。

【審査の全趣旨、第1回調査調書（平29不2事件）、第11回審問調書】

カ 申立人X6

X 6 は、17年4月から法人との間で期間の定めのない労働契約を締結し、28年4月1日、B 2 大学 情報学部教授に就任した。

X 6 は、同年11月1日、組合らに加入した。

【審査の全趣旨、第1回調査調書（平29不2事件）】

キ 申立人 X 7

X 7 は、25年4月から法人との間で労働契約を締結し、26年4月1日、B 2 大学 ビジネス学部教授に就任した。

X 7 は、28年9月15日、組合らに加入した。

【審査の全趣旨、第1回調査調書（平29不2事件）】

ク 申立人 X 8

X 8 は、昭和62年4月から法人との間で期間の定めのない労働契約を締結し、満65歳に達した26年3月末で定年退職した。その後、X 8 は同年4月から法人との間で雇用期間を1年とする有期労働契約を締結し、本件雇止め時点において、再雇用契約を2回更新し、満68歳であった。X 8 は、26年4月1日、B 2 大学 ビジネス学部教授に就任した。

X 8 は、28年10月8日、組合らに加入した。

【審査の全趣旨、第1回調査調書（平29不2事件）】

ケ 申立人 X 9

X 9 は、元年4月から法人との間で期間の定めのない労働契約を締結し、満65歳に達した27年3月末で定年退職した。その後、X 9 は同年4月から法人との間で雇用期間を1年とする有期労働契約を締結し、本件雇止め時点において、再雇用契約を1回更新し、満67歳であった。X 9 は、26年4月1日、B 2 大学 ビジネス学部教授に就任した。

X 9 は、28年10月7日、組合らに加入した。

【審査の全趣旨、第1回調査調書（平29不2事件）】

(3) 法人における別組合

法人には、組合らのほかに、大学の教職員によって組織されたC 4 組合及び法人設置校の教職員によって組織された C 5 組合 が存在し、いずれの組合も組合員数は不明であるが、過半数組合ではない。

【審査の全趣旨、第1回調査調書（平28不2事件）、第1回調査調書平29不2事件）、第11回審問調書】

## 2 法人及び大学における代表者等及び機関の職務及び権限

(1) 法人の代表者等及び機関の職務及び権限

ア 理事長

Y 法人 寄附行為（以下「寄附行為」という。）第16条において、

理事長の職務は、「理事長は、この法人を代表し、その業務を総理する。」と定められている。一方、寄附行為第17条において、「理事長以外の理事は、この法人の業務について、この法人を代表しない。」と定められている。

【乙125】

#### イ 常務理事

(ア) 寄附行為第7条において、「理事（理事長を除く。）のうち1人を常務理事とすることができ（以下略）」と定められ、寄附行為第18条において、常務理事の職務は、「常務理事は、理事長を補佐し、この法人の日常業務を掌理する。」と定められている。

【乙125】

(イ) なお、本件申立てとの関係では、27年4月から本件申立てまでの期間、法人に常務理事が置かれ、理事長が出席していない団体交渉において、常務理事が理事長の全権委任者として出席していた。

【審査の全趣旨】

#### ウ 法人本部事務局長

(ア) Y法人 組織規則（以下「組織規則」という。）第7条第1項において、「法人本部に事務局を置く。」と定められ、組織規則第9条第2項において、法人本部事務局長の職務は、「局長は、理事長及び常務理事の指示を受けて、法人本部及び学園全般にわたる事務を統括し、所属職員を指揮監督する。」と定められている。

【乙126】

(イ) なお、本件申立てとの関係では、理事長及び常務理事が出席していない団体交渉において、法人本部事務局長が理事長の全権委任者として出席していた。

【審査の全趣旨】

#### エ 理事会

寄附行為第14条第2項において、「理事会は、この法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する。」、同条第3項において、「理事会は、理事長が招集する。」、同条第7項において、「理事会に議長を置き、理事長をもって充てる。」、同条第11項において、「理事会の議事は、法令及びこの寄附行為に別段の定めがある場合を除いて、出席した理事の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。」等と定められている。

【乙125】

#### オ 常勤理事会

Y法人 常勤理事会規則（以下「常勤理事会規則」という。）第1条及び第2条において、法人に、理事長及び常勤の理事を構成員とする常勤理事

会を置くこととされ、その所管事項については、常勤理事会規則第4条第1項において、「常勤理事会は、理事会の包括的授権に基づいて、法人の日常の業務について、報告・協議するとともに、必要な事項について審議決定する。（以下略）」と定められている。

【乙69】

カ 高等教育整備拡充委員会

(ア) Y法人 高等教育整備拡充委員会規程（以下「高等教育整備拡充委員会規程」という。）第1条において、「Y法人 が高等教育機関の整備拡充により大学等の再生を実現するために」、高等教育整備拡充委員会を設置すると定められている。

【乙128】

(イ) 高等教育整備拡充委員会の所掌事項は、高等教育整備拡充委員会規程第2条各号に次のとおり定められている。

「第2条 委員会は、前条の目的を達成するため、次の各号に掲げる事項を審議し、常勤理事会の承認を得なければならない。

- (1) 大学等高等教育の学部、学科等の構成に関すること
- (2) 高等教育の教育課程の編成及び教育方法実施の方針に関すること
- (3) 高等教育の教員組織の編成方針に関すること
- (4) 大学の管理運営に関すること
- (5) 高等教育の施設・設備等の整備方針に関すること
- (6) その他、理事長が必要と認める Y法人 高等教育機関の整備拡充に関すること」

【乙128】

(ウ) 高等教育整備拡充委員会の構成員は、高等教育整備拡充委員会規程第3条第1項各号に次のとおり定められている。

「第3条 委員会は、次に掲げる委員をもって構成し理事長が委嘱する。

- (1) 理事長
- (2) B10大学 学長
- (3) B11短期大学部 学長
- (4) B10大学 各学部長・大学院研究科長
- (5) Y法人常勤理事会構成員の内理事長が指名した者 若干名
- (6) 法人事務局長
- (7) B10大学 事務局長
- (8) その他、理事長が必要と認める者」

【乙128】

(エ) 高等教育整備拡充委員会の構成員に、組合らに所属する組合員が就任したことはない。

【争いのない事実】

(2) 大学における代表者等及び機関の職務及び権限

ア 学長

(ア) 組織規則第11条第2項において、学長の職務は、「学長は、大学を代表し、校務を掌り、所属職員を統督する。」と定められている。

【乙126】

(イ) また、Y法人 理事会業務規則（以下「業務規則」という。）第5条において、「理事会は、B10大学の管理・運営に関する業務のうち、第2条から第4条までに定める事項を除き、教育・研究に関する業務を、B10大学 学長に委任する。」と定められている。

【乙68】

(ウ) さらに、寄附行為第9条第1項第2号において、「この法人の設置する学校の、学長、校長、園長及びC11教育総括監のうちから互選した者 3人以上5人以内」が理事を務めると定められており、本件申立てとの関係では、B2大学の学長であったB21（以下「B21学長」という。）、B3学長、B10大学の学長であるB22（以下「B22学長」という。）が、それぞれ法人の理事に就任している。

【乙125、審査の全趣旨】

イ 学部長

(ア) 組織規則第11条第5項において、学部長の職務は、「学部長は、当該学部  
の教授をもってこれに充て、学部を代表し、学部の業務を掌り、所属職員を監督する。」と定められている。

【乙126】

(イ) また、学部長の選考については、「B10大学 学部長候補者選考規程」（以下「学部長選考規程」という。）第4条第1項において、「学部長候補者の選考は、当該の学部教授会において行う。」と定められている。

【乙99】

ウ 大学事務局長

組織規則第12条第2項において、大学事務局長の職務は、「局長は、学長及び法人本部事務局長の指示を受け、大学の事務を統括し、所属職員を指揮監督する。」と定められている。

【乙126】

エ 評議会

B10大学 学則（以下「学則」という。）第31条第1項及び第4項において、大学に関する重要事項を審議する機関として、大学評議会を置くことが定められている。また、構成員については、B10大学 評議会規則第3条において、学長、副学長、学部長、図書館長、情報センター長、教職センター長、学生支援センター長、キャリアセンター長、社会連携センター長、国際交流センター長、図書館C11分館長、各学部選出の教授それぞれ2名、事務局長、事務局次長、学長室長であるとされ、同規則第4条第1項により、「学長は大学評議会を招集し、その議長となる。」と定められている。

【甲44、乙129】

#### オ 教授会

学則第32条第1項において、各学部に教授会を置くことが定められている。また、学則第32条第2項及び第3項において、教授会の権限は、次のとおり定められている。

「第32条

2 教授会は、学長が次に掲げる事項について決定を行うに当たり意見を述べるものとする。

(1) 学生の入学、卒業、賞罰等に関する事項

(2) 学位の授与に関する事項

(3) 前二号に掲げるもののほか、教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めた事項

3 教授会は、前項に規定するもののほか、学長及び学部長がつかさどる教育研究に関する事項について審議し、及び学長等の求めに応じ、意見を述べることができる。」

【乙129】

### 3 法人における定年及び定年退職後再雇用制度について

#### (1) 就業規則における定年の規定

Y法人 就業規則では、定年及び定年退職後再雇用について、次のとおり定められている。

「第20条 職員の定年は次のとおりとし、各号に定める年齢に達した日の属する学年度末をもって退職する。

1. 大学の教育職員 満65歳

2. 前号以外の職員 満60歳

2 前項の規定にかかわらず、学園に特に必要と認めた職員については、これと異なる定めをすることができる。



第21条 前条の規定により定年退職した者は、期間を定めてこれを再雇用することができる。

2 再雇用に関し必要な事項は別に定める。」

【乙107】

(2) 定年退職後再雇用制度

ア 再雇用の対象者

再雇用規程第2条第1項及び同条第2項第1号によると、再雇用の対象者は次のとおり定められている。

「第2条 この規程において『再雇用制度』とは、法人を定年退職した者を、退職後引き続き、期限を限って再度雇用する制度をいう。

2 この規程において『再雇用者』とは、再雇用制度により法人に雇用される者をいい、退職時における職員区分に応じ、次のとおり区別する。

(1)大学・短期大学部教育職員 特任教授（以下略）」

【甲202】

イ 再雇用契約の更新基準

再雇用規程第3条第1項によると、「再雇用制度は、学園を定年退職した後、及び本制度による再雇用契約期間満了後、引き続き学園に勤務を希望する者に適用する。」と定められ、同条第3項によると、特に、大学・短期大学部の教育職員が再雇用契約期間を満了後に更新を希望する場合は、再雇用規程第4条第3項及び第4項の次のいずれの基準にも該当する必要がある旨定められている。

「第4条

3 前条第2項及び第3項に規定する再雇用契約期間満了後の再雇用の基準は、次のとおりとする。

(1)直近の健康診断において健康上職務遂行に支障がないと認められ、業務に精勤する意欲があること。

(2)再雇用契約期間満了日から起算して過去1年間、無断欠勤がなく、かつ、再規則第31条第4項及び第5項の規定により算定した出勤率が8割以上であること。

(3)再雇用契約期間満了日から起算して過去1年間、再規則第48条及び第49条に定める懲戒処分を受けたことがないこと。

4 前項各号に掲げるもののほか、前条第3項に規定する再雇用契約期間満了後の再雇用の基準は、次のとおりとする。

(1)大学又は短期大学部における教育活動に特に必要であると法人が認めること。

(2)再雇用契約期間満了日の属する年度において開催される評議会の同意

及び推薦があること。

(3)再雇用契約期間満了日において教授の職位にあること。」

【甲202】

ウ 再雇用契約の更新期間及び更新回数の上限

再雇用規程第6条第2項及び第3項によると、再雇用契約の更新期間及び更新回数の上限は、次のとおり定められている。

「第6条

2 前項の再雇用契約における雇用期間は、定年退職日又は再雇用契約期間満了日の翌日4月1日から翌年3月31日までの1年間とする。

3 前項の規定にかかわらず、最初の再雇用時において第2条第2項第1号に該当することとなる者は、契約更新回数については4回、再雇用契約期間が満了する日における年齢については満70歳を超えて更新することはなく、(以下略)。」

【甲202】

(3) 法人における再雇用の実績

法人は、大学開設以降、本件解雇及び本件雇止めに至るまでにおいて、自らの意思で退職した者を除き、すべて満70歳になるまで再雇用契約を更新していた。

【争いのない事実】

#### 4 既存2学部の学生募集停止の決定に至る経緯

(1) 既存2学部の再編に至る経緯

ア 18年当時の学部改編計画

(ア) 18年当時、法人は、B11短期大学を改組してB23大学を新設する計画をし、文部科学省に設置申請を行ったところ、提出した大学設置認可申請書における虚偽の記載が発覚したため、申請を取り下げることとなった。

【甲61、甲144】

(イ) 同年、法人は、経済学部、経営学部及び法学部の3学部を再編し、ビジネス学部を改組することを計画し、文部科学省に設置申請を行ったところ、これが認可され、19年4月から新たにビジネス学部を開設した。

【審査の全趣旨】

(ウ) 同月、B23大学の設置申請取下げを受けて、申請当時の理事長であったB24(以下「B24元理事長」という。)が理事長から退任し、新たにB8理事長が就任した。

【審査の全趣旨】

(エ) 20年3月、法人は、理事長を退任し一職員となっていたB24元理事長を解雇することと、同じく B23大学 申請当時の理事であった7名を退任させることを決定した。

【乙92、審査の全趣旨】

イ 法人の経営改善計画策定

(ア) 法人は、21年度に、日本私立学校振興・共済事業団の指導と助言を受け抜本的な経営改善を行う目的で22年度から5か年にわたる経営改善計画を策定した。

【審査の全趣旨】

(イ) さらに、法人は、22年度に、文部科学省による学校法人運営調査の対象法人となり、実地調査を受けた結果、23年度から27年度までを対象年度とする改訂版の経営改善計画を策定した。

【審査の全趣旨】

ウ 研究所の設置

(ア) 22年4月、法人は、 B2大学 に研究所を設置した。 B2大学 地域公共学総合研究所規程第2条によると、研究所の目的は、「研究所は、地域の公共的諸問題を解決すべく、総合的観点から分析及び政策的な研究を行い、以て学術振興、社会貢献並びに学園全体の発展に寄与することを目的とする。」と定められていた。

【甲63】

(イ) なお、研究所開設時において、組合員らのうち、X3、X4、X6、X8及びX9が研究所に所属し、X7は25年度から研究所に所属した。

【審査の全趣旨】

エ 24年当時の学部改編計画

24年1月31日、法人の常勤理事会及び理事会が開催され、①26年度に B2大学 の名称を B10大学 に変更すること、②人間教育学部人間教育学科、保健医療学部看護学科、現代社会学部現代社会学科及び人間社会学科の3学部4学科を設置することを決定した。

【争いのない事実】

(2) 現代社会学部等の設置申請等にかかる経緯

ア 現代社会学部等の設置申請までの経緯

(ア) 同年5月11日、既存2学部の教授会がそれぞれ開催された。両学部教授会では、文部科学省に申請予定の現代社会学部が認可され、26年度に発足することを条件として、既存2学部の26年度以降の学生募集を停止すること、

在籍学生がゼロになった時点でそれぞれ学部を廃止することを決定した（以下「付帯条件付き決議」という。）。

【甲147、乙94、乙95】

(イ) 付帯条件付き決議は、同月28日に開催された法人の常勤理事会において承認され、最終的に同年6月1日に開催された法人の理事会において決定された。

【乙96、乙159】

(ウ) 同年7月10日、法人は、C4組合からの「学部新設の申請が認められなかった場合についての見解を示せ。」との要求に対し、「学部の申請が認められなかった場合は、両教授会の決定通り、現行の学部が残ることになる。」と文書で回答した。

【甲65】

(エ) 同年9月7日、第2回学長報告会（以下「24学長報告会」という。）が開催され、B21学長から現状報告が行われるとともに、教員の配属についての法人の方針は「現在の教員を最大限活用する」ことであり、具体的には、①新学部への配置、②既存2学部を担当、③退職優遇制度による退職を想定している旨が教職員らに説明された。なお、24学長報告会には、組合員らのうち、X3、X4、X5、X6及びX8が出席していた。

【乙109、乙110】

(オ) 25年3月26日、法人の理事会において、人間教育学部、保健医療学部及び現代社会学部の3学部を新たに設置するため、文部科学省に認可申請することを決定した。

【審査の全趣旨】

(カ) 同年4月19日、大学の評議会において、「(仮称) B10大学 開設に伴う教育職員学内異動手続きについて」（以下「25異動候補者リスト」という。）として、新たに設置する3学部への学内異動候補者21名について報告された。なお、25異動候補者リストには、組合員らのうち、X7及びX6の氏名が記載されていた。

【乙111】

(キ) 同月24日から、B21学長と教員らの個別面談が行われ、① B2大学の教員49名のうち、新学部へ異動する者が17名、28年度末で定年となる者が12名、残りが20名であること、②今後については、28年度末で既存2学部は廃止となり、20名は28年度末で転職か退職勧奨となること、③教員は現学部の教育及びそれぞれの研究の積み上げに尽力してほしいこと、④法人として転職をサポートすることなどについて説明が行われた。

【乙 1 1 2】

イ 現代社会学部等の設置申請までの経緯

同年 5 月 3 1 日、法人は、文部科学省に対し、 B 2 大学 現代社会学部設置認可申請書を提出した。

【乙 1 4 1】

ウ 研究所の一旦廃止決定

同年 6 月 2 1 日、大学の評議会が開催され、学長提案として研究所を 2 6 年 3 月末で一旦廃止する旨が審議され、常勤理事会に上程することを決定した。

【甲 1 2 1 の 3】

(3) 現代社会学部の設置申請取下げにかかる経緯

ア 同年 8 月 1 日、文部科学省から法人に対し、「平成 2 6 年度開設予定大学等審査意見（8 月）」として、新設 3 学部のうち現代社会学部については「警告」とする意見が伝達された。具体的には、「設置の理念・目的や養成人材像等の設置趣旨を適切に反映した教育課程、教員組織となっているか重大な疑義がある」とされ、「申請内容について、抜本的に修正すること。」、「近接分野の既設学部において定員充足率が大きく 1. 0 倍を下回っている理由の分析が全くなされていないことから、分析を行った上で新設学部での学生確保の見通しを説明すること。」などの指摘があった。

【甲 6 6、甲 6 7、審査の全趣旨】

イ 同月 2 3 日、法人の臨時理事会が開催され、現代社会学部の設置認可申請を取り下げるにあたり、既存 2 学部の学生募集停止について、「現在申請予定の社会科学系の学部申請が認可され、平成 2 6 年度に発足することを条件として」という付帯条件（以下「付帯条件」という。）を削除することについて審議した結果、大学の評議会での審議及び承認を経ることとなった。

【甲 6 8】

ウ 同日、大学の評議会が開催され、付帯条件を削除することについて審議した結果、既存 2 学部の教授会においてそれぞれ協議又は審議を経る必要があるとされ、継続審議となった。

【甲 1 4 8、審査の全趣旨】

エ 同月 2 6 日、既存 2 学部の臨時教授会がそれぞれ開催された。

ビジネス学部臨時教授会では、種々議論の結果、意見の一致を見なかったため、議決を評議会に一任することを決定した。また、決定と併せて、①社会科学系の新学部を 2 7 年度中に設置すること、②現代社会学部設置申請取下げの原因分析を行うことを要望するとの決定をした。

情報学部臨時教授会では、種々議論の結果、付帯条件の削除について承認す

ることを決定した。また、決定と併せて、27年度以降に新学部設置を目指すとともに、既存学部の学生及び教職員に対する実効的な支援の充実を図るよう求めるとの意見を提案することを確認した。

【甲69、乙97】

オ 同日、大学の評議会が開催され、既存2学部の臨時教授会での審議結果を踏まえ、現代社会学部の設置申請取下げ及び付帯条件の削除を承認し、26年度から既存2学部の学生募集を停止することを決定した。

【甲150】

カ 同月27日、法人の常勤理事会が開催され、評議会での付帯条件の削除の承認決議を確認し、これをもって理事会承認とし、法人としての最終的な決定となった。

【乙143】

キ 同月29日、法人は、現代社会学部設置の認可申請を取り下げた。

【審査の全趣旨】

## 5 既存2学部の学生募集停止決定から教職員組合結成までの経緯

### (1) C4組合に対する法人の説明

同年10月3日、法人は、B21学長と法人本部事務局長であったB25（以下「B25法人事務局長」という。）らが出席し、C4組合と意見交換を行った。B25法人事務局長は、C4組合に対し、既存2学部の学生募集停止のため、学園内での事務職員や初等中等教育教員に配置転換、転職、希望退職などにより、28年度末に既存2学部の教員を不在とする方針であることを説明し、希望退職については、「希望退職に応じた人が有利になるように設計しており、最期まで残った者が得することはない。」と説明した。

【乙98】

### (2) 教員らに対する法人説明会の開催

同年11月29日、法人は、B25法人事務局長らが出席し、B2大学の教員らを対象とした説明会（以下「25転退職説明会」という。）を開催した。25転退職説明会で、B25法人事務局長は、学部の廃止に伴う教員の転退職の基本的な方針として、「ビジネス学部、情報学部、研究所廃止に伴い、人間教育学部、保健医療学部に配置できない先生方につきましては、平成29年3月31日までは転退職をお願いします。」と発言し、さらに理事会で決定する前の人事部案として、①法人内に転退職支援室を設置すること、②法人内での事務職員や初等中等教育教員への配置換え、③希望退職優遇制度（ただし、定年退職後再雇用は除く。）などの施策を検討していることを説明した。

なお、25 転退職説明会には、組合員らのうち、X4、X5、X6、X8 及び X9 が出席していた。

【乙108、乙137】

## 6 教職員組合の結成及び公然化

### (1) 教職員組合の結成

26 年2月6日、X3ら4名の教員は、教職員組合を結成した。

【審査の全趣旨】

### (2) 教職員組合の公然化

同月13日、教職員組合は、法人に対し、「X2 組合 結成通告並びに結成趣意書」と題する文書を送付し、教職員組合を結成したこと及びX3ら4名の教員が教職員組合の組合員であることを通知し、公然化した。

【乙46】

### (3) 教職員組合結成後の団体交渉経過

ア 同日、教職員組合及び A2 組合 は、法人に対し、「要求書」を送付し、「すべての教職員に対する現行の身分保障並びに雇用延長制度等の慣例を含めた待遇維持をすること。」等を議題とする団体交渉を申し入れた。

【甲141】

イ 同年3月6日、教職員組合と法人の間で、団体交渉が開催され、法人側は、B21 学長及び B25 法人事務局長らが出席した。

【甲153】

ウ 同日、法人は、教職員組合に対し、要求事項に対する「回答書」を文書で提示した。法人は、教員の身分については、「平成29年3月31日までに、事務職員や初等中等教育教員への配置換えをお願いすることになります。それに応じていただけない場合は退職を勧奨することになります。」と回答した。

【甲152】

## 7 大学組織の改編

### (1) 研究所の廃止

同月31日、研究所が一旦廃止となり、この時点で研究所に所属していた教員らは、新設の人間教育学部及び保健医療学部、既存2学部に配置転換されることとなった。組合員らのうち、X3、X7、X8 及び X9 がビジネス学部に、X4 及び X6 が情報学部に異動することとなった。

【審査の全趣旨】

### (2) 学部改編及び既存2学部の学生募集停止

同年4月1日、B2大学からB10大学に名称が変更となり、新たに人間教育学部及び保健医療学部が開設され、既存2学部の学生募集は停止された。なお、新たに設置された人間教育学部は教員免許取得を主たる目的とする学部であり、保健医療学部は看護師の国家資格取得を主たる目的とする学部である。

【審査の全趣旨】

### (3) 学長の交代

同日、B10大学にB3学長が就任した。

【審査の全趣旨】

## 8 あっせん合意までの法人と組合らとの団体交渉の経過

### (1) 26年度

#### ア 26.6.26団交

(ア) 同年6月11日、教職員組合及びA2組合は、法人に対し、「要求書」を送付し、「すべての教職員に対する現行の身分保障並びに雇用延長制度等の慣例を含めた待遇維持をすること。」等を議題とする団体交渉を申し入れた。

【甲154】

(イ) 同月26日、教職員組合と法人との間で団体交渉が開催され、法人側は、B8理事長、B7法人事務局長、法人本部事務局次長兼人事部長であったB26（以下「B26法人事務局長」という。）及び大学事務局長であったB27（以下「B27大学事務局長」という。）らが出席した。団体交渉では、法人の転退職方針について、B8理事長が「安易に切り捨てることはしたくない。」と発言した上で、転退職方針に関する法人の施策について、教職員組合に説明する場を設けてほしい旨が述べられた。

大学教員としての雇用継続について、当時組合員であったC1の「理事会に責任があるし、学生がいなくなるから籍がなくなるのは困る。研究所などを作るなど検討してもらいたい。」との要求に対して、B8理事長は「研究所というが、採算がとれるのか疑問である。ここは教育機関であることをよく理解してもらいたい。大学は、研究が生んだことを、教育を通して学生に伝えていくところである。研究成果を教育に生かすのが大学である。」と回答した。また、A2組合の書記長であったA3（以下「A3書記長」という。）の「新しい学部で生かすことも検討してもらいたい。」との要求に対して、B7法人事務局長は「生徒の目線で学部を考えないといけない。」「赤字では意味がない。」と回答した。

さらに、団体交渉当時、新たな学部の設置検討を行うために法人に設置さ



れていた高等教育整備拡充委員会について、A3書記長の「整備拡充委員会の内容を公開してほしい。」との要求に対して、B7法人事務局長は「噂だけが広がるのを懸念する。」「それは申し訳ないができない。」等と回答した。

【甲156、乙52】

(ウ) 同日、法人は、教職員組合に対し、要求事項に対する「回答書」を文書で提示した。法人は、教員の身分については、「原則平成28年度末までに転退職するか、若しくは初等中等教育教員・事務職員への配置転換に応じるかをお願いすることになります。そのために必要な施策を実施する予定であります。施策の内容について説明申し上げたいので、説明の場を設けて頂くよう依頼します。」と回答した。

【甲155】

イ 26年7月28日団体交渉（以下「26.7.28団交」という。）

(ア) 同年7月3日、教職員組合及びA2組合は、法人に対し、「要求書」を送付し、「すべての教職員に対する現行の身分保障並びに雇用延長制度等の慣例を含めた待遇維持をすること。」等を議題とする団体交渉を申し入れた。

【甲157】

(イ) 同月25日、法人は、団体交渉に先立ち、教職員組合の要求事項に対する「回答書」を文書で提示した。法人は、教員の身分については、「平成26年度の学生募集停止に伴い、近い将来、ビジネス学部及び情報学部の学生は在籍しなくなります。また当該学部の教員は、専門性を活かしていただく教育や研究の仕事が無くなります。そこで、該当教員が、原則平成28年度末までに転退職するか、若しくは初等中等教育教員・事務職員への配置転換に応じるかをお願いすることになります。そのために必要な施策を実施する予定であります。施策の内容について説明申し上げたいので、説明の場を設けて頂くよう依頼します。」と回答した。

【甲158】

(ウ) 同月28日、教職員組合と法人との間で団体交渉が開催され、法人側は、B8理事長が体調不良のため欠席し、B7法人事務局長、B26法人事務局次長及びB27大学事務局長らが出席した。

団体交渉では、法人から「学部廃止に伴う教員の転退職制度について(案)」と題する文書が提示された。同文書について、B26法人事務局次長が「ペーパーの説明をすべてするのか？」と確認したところ、X3は「我々は反対の立場なので説明はいいのではないか。参考として我々は見せてもらっているということである。これをもとに説明会をすると法人から聞いたので、ペーパーを見せてもらうとなった。もう一つの組合に説明するのは別に良いが。」と

述べた。さらに、B 2 6 法人事務局次長が、「もう一つの組合に提示した資料は、こちらの組合にも提示する。」と述べたところ、X 3 は「基本方針は我々は受け入れられない。これをもとにした全学対象の説明会は反対する。もう一つの組合への提示は別に良い。」と述べた。

【乙 3 1】

(エ) 上記 (ウ) の教職員組合に提示された文書の内容は、次のとおりである。

「I. 基本方針

平成 2 8 年度末までに、人間教育学部または保健医療学部に配置されない教員が転退職を完了するよう、以下の施策を実施する。

1. 情報学部・ビジネス学部の教員について平成 2 6 年度末の希望退職を募る。希望退職者については、希望退職優遇制度を適用する。
2. 教員が配置転換を希望する場合は、事務職への配置転換について、最大限努力する。」

また、希望退職優遇制度の内容として、①普通退職金に特別退職金として 2 6 年度の年収相当額を 2. 5 9 倍した金額を加算すること、②法人に設置したキャリア支援室を中心とした支援を継続すること等の記載があった。

なお、同文書は、同月 1 4 日に法人から C 4 組合にも提示されている。

【甲 1 6 0、乙 3 0】

ウ 2 6 年 1 2 月 2 5 日 団体交渉

(ア) 同年 1 1 月 5 日、教職員組合及び A 2 組合 は、法人に対し、「要求書」を送付し、「希望退職に応じない全ての教職員に対する現行の身分保障並びに雇用延長制度等の慣例を含めた待遇維持をすること。」等を議題とする団体交渉を申し入れた。

【甲 1 6 1、乙 5 3】

(イ) 同年 1 2 月 3 日、法人は団体交渉に先立ち、教職員組合の要求事項の一部に対する「回答書」を文書で提示した。法人は、要求書前言については、「Y 法人 は、教育機関であり営利企業ではないとしているが、学校教育法第 2 条第 1 項の趣旨は、学校としての永続性を確保する趣旨と解されています。即ち、利潤を追求するものではないとしても、教育機関として永続的に学校運営をしなければならないということでもあります。今般、文部科学省より指導を受けた『帰属収支差額の均衡』を実現できるような経営を求められているという実態をまず教職員全体が認識する必要があります。ビジネス学部及び情報学部は、学生数の減少に歯止めがかからず、募集停止のやむなきに至りました。原則平成 2 8 年度には学生が卒業することから、当該先生方は、専門性を活かす場がなくなります。そこで、専門性を活かすべく新しい活躍

の場を見つけて頂くよう、学園としても最大限の支援を行っているところです。また今回希望退職ならびに事務職等への配置転換の募集も行っています。学園の意のあるところを、是非ご理解賜りたいと存じます。」と回答した。

【甲 1 6 2】

(ウ) 同月 1 7 日、法人は団体交渉に先立ち、教職員組合の要求事項の残る部分に対する「回答書」を文書で提示した。このうち、大学教員としての雇用継続について、教職員組合は、「8. 大学が存続している限り専門性を生かす場を創ることを理事会は考えるべきである。なぜ理事会としての当然の責務を放棄するのか。たとえば、平成 2 6 年 3 月まで存在していた地域公共学総合研究所のような研究機関の創設、教員組織としての教育センター設置などが考えられるであろう。」と要求したが、これに対して法人は、「法人全体及び大学の帰属収支差額は、両者ともに平成 1 8 年度以降連続的に大幅な赤字となっており、経営改善計画を確実に実行し収支バランスの改善に向けた努力が求められています。特に、大学人件費については、帰属収入に対する人件費の割合は平成 2 1 年度より、1 1 4. 2 (%)、9 1. 5 (%)、1 1 7. 0 (%)、1 2 6. 6 (%)、1 7 2. 5 (%) と推移しており、全国平均 (5 年間) 4 9. 1 (%) とは格段にかけ離れている状況にあり、収入が見込めない研究機関などの設置は非常に厳しいと考えられます。」と回答した。

【甲 1 6 4、乙 5 4】

(エ) 同月 2 5 日、教職員組合と法人との間で団体交渉が開催された。

【審査の全趣旨】

(2) 2 7 年度

ア 一般労組への加入

2 7 年 4 月 2 7 日、X 3 ら 4 名の教員が、一般労組に個人として加入し、一般労組 B 1 0 大学 支部を結成した。

【審査の全趣旨】

イ 一般労組への加入の公然化

同日、組合らは、法人に対し、「 X 1 組合 への加入通知及び『あっせん』と労働条件に関わっての申し入れ書」と題する文書を送付し、X 3 ら 4 名の教員の一般労組への加入を公然化した。

【甲 1 7 1】

ウ 2 7 年 6 月 1 5 日団体交渉

(ア) 同年 5 月 2 2 日、組合らは、法人に対し、「要求書」を送付し、「雇用責任について」等を議題とする団体交渉を申し入れた。

【審査の全趣旨】

(イ) 同年6月10日、法人は団体交渉に先立ち、組合らの要求事項に対する「回答書」を文書で提示した。大学教員としての雇用継続について、組合らは、「3. ③大学が存続している限り専門性を生かす場を創ることを理事会は考えるべきです。なぜ理事会としての当然の責務を放棄するのか。たとえば、平成26年3月まで存続していた『地域公共学総合研究所』のような研究機関の創設、教員組織をもった研究・教育センターの設置などが考えられるが、見解を示していただきたいこと。」と要求したが、これに対して法人は、「文部科学省から、帰属収支の均衡化を求められている現在の学園の財政状況では、研究機関の設置は困難と考えています。」と回答した。

【乙121】

(ウ) 同月15日、組合らと法人との間で団体交渉が開催され、法人側は、B8理事長が欠席し、B9常務、B7法人事務局長、B26法人事務局次長及びB27大学事務局長らが出席した。

団体交渉では、組合らからB8理事長の欠席について質問があり、B9常務が「理事長に伝えたが、私をはじめ局長、局次長に全権委任している。理事長の私が出席しているのと同じである。そのような認識で対応してくれとのことである。」と回答した。また、組合らが法人に対して要求していた研究機関の設置については、B9常務は、「財務状況は非常に厳しい中、先生方が希望されている様々なご提案をかなえることは難しい。前回も回答しているが、収入の伴わない新しい部門を作ることは、学園が抱えている赤字を更に膨らますことになる。」、「帰属収支の均衡化については、保健医療学部、人間教育学部の設置認可の付帯条件として、文部科学省から中長期計画を立て帰属収支の均衡化を図るよう文書で通達されている。」等と説明した。さらに、B9常務は、「最終的に整理解雇になる可能性は今、否定できない。それは今後の交渉の中で、決まっていくことである。」とも述べた。

【乙63】

エ 27. 10. 23 団交

(ア) 同年10月14日、法人は、組合らに対し「申入書」を送付し、27年度も前年度と同様に転退職支援を行うため、当該転退職支援を行う経緯や内容等を組合らに説明したいとして、団体交渉を申し入れた。

【甲180】

(イ) 同月20日、組合らは、法人に対し「団体交渉の申入れについて」と題する文書を送付し、同月23日に法人から希望退職の条件説明を受けた後に、組合らの要求事項について団体交渉を申し入れた。

【甲181】

(ウ) 同月 23 日、組合らと法人との間で団体交渉が開催され、法人側は、B8 理事長が欠席し、B9 常務、B7 法人事務局長及び B27 大学事務局長らが出席した。

団体交渉の冒頭において、法人から、正式には同月 26 日の常勤理事会で機関決定する予定の案として、「B2 大学 ビジネス学部及び情報学部の学生募集停止に伴う教員の転退職支援に関する説明会」、「平成 27 年度 B2 大学 学生募集停止に伴う教員の転退職支援について (案)」、「転退職支援制度の必要性について (案)」と題する文書が提示され、希望退職優遇制度についての説明が行われた。なお、希望退職優遇制度の内容は、①普通退職金に特別退職金として平成 27 年度の年収相当額を 1.194 倍した金額を加算すること、②事務職員への配置転換を希望する場合は検討すること等である。

これらの説明を受けて、X3 は、「希望退職制度については反対しない。」、「今回に関して、整理解雇とか辞めなければどうするなど、脅迫じみたことが全くなければ何の問題もない。」、「我々の希望は、希望退職を希望される方は何も問題もないが、希望退職を希望しない方に対して圧力を絶対かけないでほしい。何らかの圧力をかけることは労働条件に反することであると考ええる。この制度の内容については、私達は全く応じるつもりもないし関係のない話である。これ以上、議論の必要はない。」等と述べた。

【甲 23、乙 32、乙 33、乙 34、乙 35】

オ 同年 12 月 18 日、法人は、組合らの同年 11 月 24 日の団体交渉の申入れにおいて要求のあった協議・要求事項について「回答書」を文書で提示した。組合らの要求事項のうち、「4. 直近実施された団体交渉 (7 月 29 日) において言及のあった『高等教育整備拡充委員会の答申案』を開示してください。そして、高等教育整備拡充委員会及びその傘下の検討チームが行っている最新の議論内容について説明してください。これは現下の雇用問題にかかわる重要論点です。」との要求に対して、法人は、「答申案は方向性が決まっただけで、内容が多岐にわたり今後変更されてゆく可能性もあるので、開示することにより誤った情報が外部に流失する恐れがあり差し控えたい。」と回答した。

【甲 185】

カ 28 年 1 月 27 日 団体交渉

(ア) 28 年 1 月 7 日、組合らが、法人に対し「団体交渉の申入れについて」を送付し、次のとおり研究機関の設置を検討するよう求めて、団体交渉を申し入れた。

「1. 既存教員の有効活用の方策として、B10 大学 に大学の整備拡充の一環として教育・研究センターの設置を要求する。ビジネス学部・情報学部

の教授会においても複数回協議し、その後有志での検討も重ね、多くの教員から賛同を得た案を添付した。

2. 再度、 B 1 0 大学 学長の団体交渉への出席を強く要求する。要求項目 1 の教育・研究センターの設置には、大学の最高責任者たる学長を含めた議論の場が必要であり、かつその場において定年後の特任教授たちを含めた既存教員の今後の所属をどうするかについて大学の最高責任者たる学長自身の考えを聞く必要がある。」

【甲 5 2】

- (イ) 上記 (ア) には、「教育・研究センター (仮称) 設置の提案」と題する文書が添付されていた。組合らは、同センターにおいて「 Y 法人 の高等教育全体の充実および大学としての社会貢献のための研究・教育活動をおこなう。」として、具体的には、人間教育学部及び保健医療学部の学生に対するリメディアル教育、企業向け就職試験対策指導などの就職支援、情報教育や英語教育の充実、地域貢献活動、 B 1 0 大学 の整備拡充構想の側面支援などを担うことを提案し、既存 2 学部 に所属する教員らの専門性を十分に生かして、教育・研究活動を組織的に行うことが可能になると提案した。

【甲 5 1】

- (ウ) 同月 2 7 日、組合らと法人との間で団体交渉が開催され、法人側は、 B 8 理事長が欠席し、 B 9 常務、 B 7 法人事務局長及び B 2 6 法人事務局次長らが出席した。

団体交渉において、組合らのセンター提案は財務上受け入れられないとして、 B 9 常務は「今、 Y 法人 の理事会に文部科学省から求められているのは、年間 1 0 億のキャッシュアウトと帰属収支差額として 2 0 億の赤字が数年来続いていることに対して、法人として早く改善する長期計画を立てるように強く迫られている。」「学園は、毎年 1 0 億のキャッシュアウトが 1 0 年近く続いている。教育研究を将来的に維持継続していくために必要な積立金も既に割り込んでいる厳しい状況にある。(中略) 今、研究所を作ることは不可能である。」等と説明した。また、大学の最高責任者である学長の出席を求めるとの組合らの要求に対して、 B 9 常務は「学長の出席については、理事長、学長を含め話をしているが、我々 3 人が対応する結論である。従って学長は出てこない。研究所が大学にとって本当に必要であるなら、まず大学内で話をするべきである。学長が必要であると判断されれば法人に話がある。今の法人としては無理な話になる。」と述べた。

【乙 6 4】

- (3) 2 8 年度 (あっせん合意まで)

ア 28年5月13日団体交渉

(ア) 同年4月12日、組合らは、法人に対して団体交渉を申し入れた。

【審査の全趣旨】

(イ) 同年5月13日、組合らと法人との間で団体交渉が開催され、法人側はB8理事長が欠席し、B9常務、B7法人事務局長、B26法人事務局次長及びB27大学事務局長らが出席した。団体交渉において、X3が「何度も要求しているが、理事長、学長も出席されない。このようなことを続けられないよう再度、理事長、学長の出席を強く求める。」と要求したところ、B9常務は「教育研究所のことは、それに熟知した人を出席させるべきとのことであるが、この組合交渉の場は、教育研究について議論する場でないと私は思っている。教育研究について協議、審議する場は大学内でそれぞれの立場で行われることである。」「まずは大学を通していただきたい。」との回答を行った。

【乙65】

(ウ) 同日、法人は、組合らに対し、要求事項に対する「回答書」を文書で提示した。要求事項5のうち、「1. われわれの提案している『教育・研究センター（仮称）設置の提案』については、回答を文書化して提出すること」との要求に対しては、法人は、「セグメントごとの黒字化、特に大学においてはキャッシュアウトを止めることが喫緊の目標であります。収入を伴わない事業は、収支の観点から、この目標に合致しないので『教育・研究センター（仮称）』設置は認められません。」と回答した。

【乙122】

## 9 あっせん申請の経緯

(1) 26年度

ア 26年9月17日、教職員組合は当委員会に対し、「団体交渉事項と団体交渉経緯を無視して『B2大学 ビジネス学部及び情報学部の学生募集停止に伴う教員の就業に関する説明会』と称した説明会開催と説明会内容を一方的に2014年4月新設の2学部に移籍する予定教員を除く全教員に押し付けないこと。」をあっせん事項とし、あっせんを申請した（平成26年第6号 B10大学争議あっせん事件。以下「26-6 あっせん事件」という。）。

【甲21】

イ 同年10月21日、26-6 あっせん事件の第1回あっせんが開催された。同日時点で、あっせん事項であった説明会は既に実施済みであったことから、団交での説明をあっせん事項として調整したところ、労使間で文書での質疑応答を行った上で団体交渉の場で説明を行うことについて、双方が了承したため、

あっせんを継続し、当事者による直接交渉の状況を見守ることとなった。

【当委員会に顕著な事実】

ウ 27年3月13日、教職員組合は、当委員会に対し、①現代社会学部設置申請取下げにかかる調査報告書の開示、②付帯条件の削除が理事会主導で行われたと認めること、③高等教育整備拡充委員会において既存教員の最大限活用を積極的に検討させ、経緯を報告することを新たなあっせん事項とし、あっせんを再開するよう要望する旨の文書を当委員会に提出した。

【甲135】

(2) 27年度

ア 同年4月28日、教職員組合に所属する組合員が一般労組に個人として加入したことにより、教職員組合は26-6 あっせん事件の申請を取り下げた。

【当委員会に顕著な事実】

イ 同日、一般労組は、26-6 あっせん事件に関する上記9(1)ウに加えて、既存2学部の学生募集停止に伴う教員の就業に関する説明会を開催し、説明内容を一方的に押しつけないこと等をあっせん事項とし、当委員会にあっせんを申請した(平成27年第1号 B10 大学 争議あっせん事件。以下「27-1 あっせん事件」という。)

【甲172】

ウ 同年5月7日、27-1 あっせん事件の第1回あっせんが開催された。労使双方からの個別聴取の結果、当委員会は、法人に対して、①組合らからあっせん当日に提出された文書に対する回答及び②教養課程での継続雇用の余地及び雇用確保方策に関する検討過程の説明を組合らに対し行うよう求め、あっせんを継続することとした。

【当委員会に顕著な事実】

エ 同年6月16日、法人は、27-1 あっせん事件の第2回あっせんに先立ち、組合らの要求事項に対する「回答書」を文書で送付した。このうち、組合らの「3. 整備拡充委員会において既存教員の最大活用を積極的に検討させ、その経緯を組合に報告すること」との要求に対しては、「高等教育再編案の中で検討課題とし、できるだけ情報公開するよう努めます。」と回答した。また、「4. 教養課程での継続雇用の余地及び雇用確保方策に関する検討過程」については、「人間教育学部及び保健医療学部は原則設置計画に基づき運営する必要がある、新たな余地は困難と考えます。雇用確保については、昨年度、学園が設置する初・中等教育機関の教育職への配置転換及び事務職への職種変更に最大限努力する方針を決定しました。また現在、整備拡充委員会において検討中の高等教育再編の中で、既存学部の教育職員の活用も検討することはすでに表明してい



るところであります。」と回答した。

【甲173】

オ 同月25日、27-1 あっせん事件の第2回あっせんが開催された。労使双方からの個別聴取の結果、当委員会からあっせん案を双方に提示したものの、双方の主張に乖離が大きく合意には至らなかった。一方で、当事者双方にあっせんや団体交渉での解決を希望するとの意向があったことから、あっせんは継続し、団体交渉で解決の目途が立った段階であっせんを再開することとした。

【当委員会に顕著な事実】

カ 28年6月20日、一般労組が、当委員会に対し、①B8理事長が団体交渉に出席すること、②既存教員の最大限活用を団体交渉の場で具体化するためにB3学長を団体交渉に出席させること、③教育・研究センター（仮称）設置を早急に実現すること等をあっせん事項として、27-1 あっせん事件の再開を求める旨の文書を提出した。

【甲30】

## 10 あっせん合意までの法人の転退職に関する取組経過

### (1) 26年度

#### ア 転退職に関する基本方針の決定

26年9月8日、法人は、常勤理事会において、B2大学 所属教員に係る転退職に関する基本方針を次のとおり決定した。

#### 「②基本方針

人間教育学部または保健医療学部に配置されない教員が、平成28年度末までに転退職を完了するよう、以下の施策を実施する。

- 1) ビジネス学部及び情報学部の教員については平成26年度末付の希望退職を募る。希望退職者については、希望退職優遇制度を適用する。
- 2) 教員が希望退職優遇制度に応じず配置転換を希望する場合は、事務職等への配置転換について、最大限努力する。」

【甲28、乙72】

#### イ 転退職に関する説明会の開催

(ア) 同月13日、大学の学長室・事務局総務課のB28が、当時教職員組合に所属した組合員を含む既存2学部にも所属する全教員49名に対し、「B2大学 ビジネス学部及び情報学部の学生募集停止に伴う教員の就業に関する説明会」（以下「26説明会」という。）を同月19日に開催する旨をメールで連絡し、案内文書を教員らのレターケースに配付した。

【甲20の1、甲20の2、乙17、審査の全趣旨】

(イ) 同月 19 日、法人は、26 説明会を開催し、「 B2 大学 学生募集停止に伴う教員の転退職支援について」と題する文書を説明会の出席者全員に配付し、希望退職優遇制度等について説明を行った。なお、26 説明会には、当時教職員組合に所属した組合員は出席しておらず、当時教職員組合に加入していなかった X6 及び X9 が出席していた。

【乙 18、乙 50】

(ウ) 同月 25 日、法人は、26 説明会の欠席者全員のレターケースに「事務連絡」と題する文書を配付し、26 説明会で配付した資料について必要な場合は、法人本部人事部人事課まで申し出るように連絡した。

【乙 19、審査の全趣旨】

#### ウ 希望退職等の募集の実施

(ア) 同年 10 月 1 日、転退職の対象教員 28 名のうち、法人が教職員組合の組合員であると認識していた X3 ら 4 名の教員及び C6 を除く、既存 2 学部在籍する 23 名の教員に対し、「希望退職等の募集についてのお知らせ」（以下「26 お知らせ」という。）、「別紙 教員の転退職支援について」、「希望退職等に係る個別相談について」と題する文書をそれぞれレターケースに配付した。

これらの文書において法人が示した教員の転退職支援の内容は、次のとおりである。

##### 「1. 支援内容

(1) 平成 26 年度末付の希望退職を募ります。希望退職者には、希望退職優遇制度を適用します。

(2) 前記の優遇制度を希望せず学園内で配置転換を希望する場合は、事務職または初中等教育機関の教育職への配置転換について、最大限努力します。

##### 2. 希望退職優遇制度について

(1) 退職金規程に基づく普通退職金のほかに、特別退職金を支給します。特別退職金は平成 26 年度の年収相当額を 2.59 倍した額とします。

※年収相当額は本俸、調整手当、扶養手当、住居手当、役職手当及び賞与を含む額

(2) 希望退職者は、退職後、授業の有無にかかわらず次の(ア)、(イ) 2 形態から選択し、雇用を継続することもできます。

ア 退職後、任期付教員として最長平成 28 年度まで雇用を希望する場合  
(中略)

イ 退職後、任期付教員として最長平成 32 年度まで雇用を希望する場合

(中略)

### 3. 他の支援

#### (1) キャリア支援室を中心とした支援

- ① 希望により教員個々の就労移行計画の作成を支援いたします。
- ② 大学教員等の採用情報を収集し、教員に提供するなどの求職活動に協力いたします。
- ③ 退職に関わる事務手続、その他転退職に附帯する支援を行います。

#### (2) 事務職員等への配置転換の検討

事務職員等への配置転換を希望する場合、職務内容等についての希望を聴取のうえ、原則、平成29年度からの配置転換について最大限努力します。事務職員等に任命換えされた場合は、その職種に応じた就業規則、給与規程等の各種規定を適用します。

なお、希望退職優遇制度は適用されないものとなります。(以下略)

【乙20、乙21、審査の全趣旨】

(イ) 同日、上記(ア)の文書を配付したことについて、B26法人事務局次長が、当時教職員組合の執行委員長であったX5に対し、メールで連絡を行った。

【甲22、審査の全趣旨】

(ウ) 同年11月1日、法人は、既存2学部の教員らを対象に、同月28日までを募集期間として、希望退職及び事務職員への配置転換の募集を行った。

【審査の全趣旨】

(エ) 同年12月5日、法人は、希望退職等の既応募者と法人が教職員組合の組合員であると認識していたX3ら4名の教員及び当時組合員であったC6を除く、既存2学部に在籍する13名の教員に対し、「希望退職等の追加募集についてのお知らせ」と題する文書を配付した。

【乙23、審査の全趣旨】

(オ) 同日、上記(エ)の文書を配付したことについて、B26法人事務局次長が、当時教職員組合の執行委員長であったX3に対し、メールで連絡を行った。

【審査の全趣旨】

(カ) 同月6日、法人は、上記(エ)と同様の既存2学部に在籍する13名の教員に対し、同月12日までを募集期間として、希望退職及び事務職員への配置転換の追加募集を行った。

【審査の全趣旨】

#### エ 法人内にキャリア支援室の設置

同年4月1日、法人は、教職員の転退職支援の円滑な運営管理を図るとともに、利用者の意向等を尊重して、当該利用者の立場に立った適切な転退職支援

の提供を確保することを目的として、時限的に法人本部事務局の下にキャリア支援室を設置した。キャリア支援室の行う転退職支援の内容は、「(1)就労移行支援計画の作成、(2)求職活動支援、(3)退職に関わる事務手続きの支援、(4)前各号に掲げる便宜に附帯する支援」とした。

【乙75】

オ 希望退職等の応募状況

26年度末には、既存2学部に所属する教員らのうち、2名が他大学への転出を決定し、14名が希望退職優遇制度により任期付き教員に移行し(ただし、うち3名は後に一般企業等へ転出を決定した。)、2名が事務職員への配置転換を希望し(ただし、うち1名は後に希望退職優遇制度により任期付き教員に移行し、うち1名は他大学への割愛退職を決定した。)、3名が文部科学省のAC教員審査を通過して人間教育学部及び保健医療学部に異動することとなった。

【審査の全趣旨】

(2) 27年度

ア 転退職に関する基本方針の決定

27年10月26日、法人の常勤理事会において、B2大学 所属教員に係る転退職に関する基本方針を次のとおり決定した。

「②基本方針

B10大学 人間教育学部または保健医療学部に配置されない教員が、平成28年度末までに転退職を完了するよう、以下の施策を実施する。

- (1) B2大学 ビジネス学部及び情報学部の教員に対して、平成27年度末付の希望退職者の追加募集を行う。希望退職者については、希望退職優遇制度を適用する。
- (2) 配置転換を希望する教員は、事務職等への配置転換について検討する。
- (3) 教員が前述の措置を希望しない場合、学園はその他の転退職支援を検討し、教員の転退職に向けて最大限の努力を行う。ただし、教員が平成28年度末の転退職に合意しないとき、最悪の場合は整理解雇もあり得る。」

【甲25、乙73】

イ 転退職に関する説明会の開催

(ア) 同月30日、法人が、既応募者を除く対象教員10名に対し、「B2大学 ビジネス学部及び情報学部の学生募集停止に伴う教員の転退職支援に関する説明会」(以下「27説明会」という。)をレターケースに配付した。なお、配付対象者には、X3ら4名の教員が含まれていた。

【乙24、審査の全趣旨】

(イ) 同年11月13日、法人は、27説明会を開催し、「平成27年度 B2大

学 学生募集停止に伴う教員の転退職支援について」と題する文書を説明会出席者に配付し、希望退職優遇制度等について説明を行った。なお、27説明会には、当時組合らに所属した組合員は一人も出席していない。

#### 【乙25、審査の全趣旨】

#### ウ 希望退職等の募集の実施

(ア) 同月20日、X3ら4名の教員を含む対象教員10名に対し、法人は「希望退職等の募集についてのお知らせ」（以下「27お知らせ」という。）、「別紙教員の転退職支援について」、「希望退職等に係る個別相談について」と題する文書をそれぞれレターケースに配付した。

これらの文書において法人が示した教員の転退職支援の内容は、次のとおりである。

#### 「2. 内容

(1) 平成27年度末付の希望退職を募ります。希望退職者には、希望退職優遇制度を適用します。

(2) 前記の優遇制度を希望せず学園内で配置転換を希望する場合は、事務職または初中等教育機関の教育職への配置転換について、検討します。

#### 3. 希望退職優遇制度について

(1) 退職金規程に基づく普通退職金のほかに、特別退職金を支給します。

特別退職金は平成27年度の年収相当額を1.194倍した額とします。

※年収相当額は本俸、調整手当、扶養手当、住居手当、役職手当及び賞与を含む額

(2) 希望退職者は、退職後、授業の有無にかかわらず任期付教員として平成28年度の1年間に限り雇用を継続することもできます。(中略)

#### 4. 事務職員等への配置転換の検討について

事務職員等への配置転換を希望する場合、職務内容等についての希望を聴取のうえ、平成29年度からの配置転換について検討します。事務職員等に任命換えされた場合は、その職種に応じた就業規則、給与規程等を適用します。なお、希望退職優遇制度は適用されないものとなります。

#### 5. 他の支援

キャリア支援室を中心とした転退職に係る支援を行います。

① 希望により教員個々の就労移行計画の作成を支援いたします。

② 大学教員等の採用情報を収集し、教員に提供するなどの求職活動に協力いたします。

③ 退職に関わる事務手続、その他転退職に附帯する支援を行います。

(以下略)」

【甲24、乙26、乙27、審査の全趣旨】

(イ) 法人は、組合らに所属する組合員を含む対象教員10名を対象に、同年12月27日から28年1月15日までを募集期間として、希望退職及び事務職員への配置転換の募集を行った。

【審査の全趣旨】

(ウ) 27年12月7日、X3ら4名の教員を含む対象教員10名に対し、法人は、「転退職支援制度の必要性について」、「転退職支援制度に係る個別相談について」と題する文書をそれぞれレターケースに配付した。

【乙28、乙29、審査の全趣旨】

エ 希望退職等の応募状況

27年度末には、既存2学部には所属する教員のうち、1名が新たに希望退職優遇制度による任期付き教員に移行することとなった。

【審査の全趣旨】

(3) 28年度(あっせん合意まで)

ア 人件費削減の取組

(ア) 28年4月11日、法人の常勤理事会において、理事8名の役員報酬を10%減額し、計8,800千円の人件費削減を行うことを承認した。

【甲227、乙147】

(イ) 同年5月30日、法人の理事会において、理事長の役員報酬を20%減額し、常勤監事の役員報酬を10%減額することにより、計4,600千円の人件費削減を行うことを決定した。

【乙147】

イ 法人内での配置転換の検討

同月25日、法人は、法人が運営する高等学校及び中学校の各校長あてに「B2大学 所属教員の学園内各校への採用協力について(依頼)」と題する文書を通知し、転退職支援の対象者である教員のうちから、採用試験の応募資格を満たす者について、中等教育教員への配置転換の申し出があれば、採用選考において優先的に採用願いたい旨を依頼した。

【乙62】

ウ 転退職に関する基本方針の決定

同月30日、法人の常勤理事会において、B2大学 所属教員に係る転退職に関する基本方針を次のとおり決定した。

「②基本方針

新設学部に配置されなかった教員の雇用確保及び平成28年度末までに転

退職を完了するよう以下の施策を実施し、最大限の努力を行う。

- (1) 他大学等への転進を支援するため、キャリア支援室を中心とした支援を引き続き実施する。
- (2) 教員が配置転換を希望する場合は、事務職等への配置転換について検討する。
- (3) 新設学部新設学科等への異動を検討する。

なお、平成27年10月26日開催の常勤理事会第4号議案『 B2大学 学生募集停止に伴う教員の転退職支援に関する件』において、教員が平成28年度末の転退職等に合意しないとき、最悪の場合は整理解雇もあり得ることが確認され承認がなされている。」

【甲26、乙74】

## 1.1 法人とC4組合との交渉状況

### (1) 団体交渉の実施状況

ア 法人とC4組合は、26年9月5日以降、同月17日、同年10月16日、同年12月4日の4回にわたり、団体交渉を実施し、希望退職優遇制度などの転退職支援の詳細な条件について交渉を行った。なお、法人側は、B8理事長やB3学長はいずれの団体交渉にも出席しておらず、B7法人事務局長らが交渉担当者であった。

【乙86、乙87、乙88、乙89】

イ 同年12月4日、4回目の団体交渉において、C4組合から教職員組合と法人との交渉状況について質問があり、これに対しB7法人事務局長が「今、別の所と交渉をしていますが、相手は今の身分保障を言っている。我々は絶対ありえないと思っていますが、もしそうなった場合、ここで交渉されている方々に不利益が出ないような形にしていきたい。理事会のメッセージとしてお伝えしたい。」と回答した。

【乙89】

### (2) 労働協約の締結

同日、法人とC4組合は、団体交渉で合意した転退職等に関する事項について、次のとおり労働協約を締結した。

「 Y 法人 (以下「学園」という。) と  
C4組合 (以下「組合」という。) とは、 B2大学  
ビジネス学部及び情報学部の学生募集停止に伴い両学部  
に所属する組合員の転退職支援について、この労働協約(以下「本協約」という。)を締結し、互いに誠意をもってこれを遵守することを確約する。

(転退職支援内容)

1. 学園は、平成27年3月31日付の希望退職を募り、希望退職者には希望退職優遇制度を適用する。
2. 学園は、組合員が前記の優遇制度を希望せず学園内で配置転換等を希望する場合において、学園内での事務職への職種変更または初中等教育機関の教育職への配置転換について、最大限努力する。(以下略)

【乙76】

## 12 X3ら4名の教員による「教育・研究センター(仮称)」設置の提案

### (1) ビジネス学部教授会における提案

ア 27年7月3日、ビジネス学部定例教授会が開催され、X3が有志として「研究・教育センター(仮称)設置の提案」と題する文書を出席者に配付し、意見交換を行った。

意見交換において、当時組合らに加入していなかったX8から「このセンターの設置提案の根底にある考え方について共通認識及び共通理解がないと、現在の本学の状況を考えれば相当なエネルギーを必要とすると思われる。その覚悟をもって有志のボランティア・ベースで提案組織の立ち上げを早急に行い、活動を展開しなければならないのではないか。」「新規に予算を伴うような組織を立ち上げることになるので、早期に実績を生むよう活動すべきではないか。」との意見が述べられた。また、その他の出席者から「この提案については人間教育学部及び保健医療学部の学部長にも周知される方がよい。」「教学的な必要性についてさらに検討した方がよい」などの意見が述べられた。

【甲237の1、第7回審問当事者X3 12頁】

イ 同年8月7日、ビジネス学部定例教授会が開催され、X5が有志として「研究・教育センター(仮称)設置の提案—直近の活動内容について—」と題する文書を出席者に配付し、直近の活動報告を行うとともに、意見交換を行った。

【甲237の2、審査の全趣旨】

### (2) 設置準備会への参加の呼びかけ

ア 同年9月30日、X3ら4名の教員は、「教育・研究センター(仮称)設置準備会への参加の呼びかけ」と題する文書を作成し、「ビジネス学部・情報学部の教員で構成するB10大学教育・研究センター(仮称)をB10大学に開設する準備をすすめる。」として、設置趣旨を明らかにし、設置準備会への参加を呼びかけた。

【第7回審問当事者X3 12頁】

イ 同日以降、X3ら4名の教員は既存2学部の教員らに対し、同文書に署名を



求める活動を行ったが、本件申立ての審査時点において、申立人らは同文書への賛同者の署名原本については、いずれも紛失している。

【第8回審問当事者X3 14頁】

ウ 組合らは、同文書へ署名した賛同者の氏名について、本件申立ての審査の過程において甲第119号証を提示した以外には、法人に提示した事実はない。

【争いのない事実】

### 1.3 あっせん合意

28年7月26日、27-1 あっせん事件の第3回あっせんが開催された。労使双方からの個別聴取の結果、当委員会は以下の2項目を内容とするあっせん案を提示したところ、当事者双方はこれに合意し、27-1 あっせん事件は終結した。

「労使双方は、大学教育に携わる者として、教育の充実、発展及び健全な大学経営に尽力することが肝要であること、そのためにも、労使紛争を早期に終結する必要があることを自覚し、次の点を踏まえ、速やかに団体交渉を実施する。

1. 労使双方は、今後とも責任と権限を持って協議、回答できる者を選任して、今後の団体交渉を進める。また、互いの主張を真摯に受け止め、早期に問題解決が図られるよう努力する。
2. 労使双方は、今後の団体交渉において、組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇について、誠実に協議する。」

【甲1、当委員会に顕著な事実】

### 1.4 あっせん合意後の労使関係と法人の転退職に関する取組経過

#### (1) 組合ら主催のシンポジウム開催

あっせん合意当日、組合らは、王寺町において組合ら主催の「B10大学の雇用問題を考える」と題するシンポジウムを開催した。組合らは、学内メーリングリストを利用して、組合ニュース及びシンポジウムの開催案内をB10大学の全教職員に告知した。シンポジウムには、X3ら4名の教員のほかには、当時組合らに加入していなかったX6及びX9が参加した。

【審査の全趣旨、第7回審問当事者X3 16頁、第8回審問当事者X6 32頁】

#### (2) 事務職員への配置転換の募集のお知らせ配付

ア 同年8月3日、法人は、当時組合らに所属した組合員を含む既存2学部の対象教員に対し、次のとおりの内容の28お知らせを個別に配付した。なお、28お知らせの配付に際して、法人は組合らに事前の連絡や相談を行わなかった。

「 B 2 大学 ビジネス学部及び情報学部は、平成 2 6 年度から学生募集を停止したことにより、両学部の在籍生全員が卒業するとともに学部を廃止することとなります。 Y 法人 では、両学部に所属する先生方の学園内での雇用確保のため、平成 2 6 年度及び同 2 7 年度に実施しました転退職支援制度と同様に、本年度も事務職員への配置転換の募集を実施することを決定しましたので、お知らせいたします。

#### 1. 募集対象者

ビジネス学部及び情報学部所属の教員

但し、次の当該者は除きます。

- ・平成 2 8 年度末に定年を迎える者
- ・定年後再雇用された者
- ・任期付教員
- ・年金給料表適用者

#### 2. 募集期間

平成 2 8 年 9 月 1 日から平成 2 8 年 9 月 3 0 日まで

#### 3. 内容

学園内の事務職員への配置転換を希望される場合は、職務内容等について当該者の希望を聴取のうえ、平成 2 9 年度からの配置転換について検討します。

事務職員に配置転換した時の雇用条件は、給与を事務職員として再決定し、就業規則も事務職員として適用します。(中略)

#### ※配置転換以外の支援

転退職を希望される場合には、キャリア支援室を中心とした転退職に係る支援を行います。なお、事務職員への配置転換を希望された場合も配置転換となる前日までは、キャリア支援室の支援を受けることができます。

(以下略)」

#### 【甲 2、審査の全趣旨】

イ 同年 9 月 1 日から同月 3 0 日までを募集期間として事務職員への配置転換の募集が行われ、1 名の応募があった。

#### 【審査の全趣旨】

#### (3) 2 8. 8. 3 1 団交

ア 同年 8 月 5 日、法人が組合らに対して、あっせん案に基づき、組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇について、貴組合と協議を行いたいとして、団体交渉を申し入れた。

#### 【乙 2】

イ 同月10日、組合らが法人に対して、「団体交渉申入れへの回答」と題する文書を送付し、団体交渉を同月31日に開催することを回答するとともに、①法人の申入れ趣旨及び議題を事前に明らかにすること、②これ以降は文書や資料をもって丁寧に説明することを法人に求めた。

【乙3】

ウ 同月24日、法人が組合らに対して、団体交渉の趣旨及び議題を次のとおり示して、再度団体交渉を申し入れた。

「趣旨 奈良県労働委員会のおっせん案（平成28年7月26日）を受け、組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇について説明、協議し、早期にこの問題の解決を図りたい。

- 議題
1. 財政状況（平成27年度決算を含む）について
  2. 平成28年度転退職支援制度について（事務職員への配置転換の募集）
  3. 教育・研究センター（仮称）設置について（別紙回答書）」

【甲9、乙4】

エ 上記ウには、別紙「教育・研究センター（仮称）設置要求に対する回答」と題する文書が添付されており、法人がセンター提案を認められない理由として、次のとおりの記載があった。

1. 学園大学の教育研究活動のキャッシュフローが平成17年度から11期連続の赤字（学園全体は、平成19年度から9期連続）。
2. 学園大学の帰属収支差額（基本金繰入前当年度収支差額）は平成15年度から13期連続の赤字（学園全体では平成18年度から10期連続）。
3. 文部科学省からは、『帰属収支差額の均衡化』を求められ、またセグメントごとの黒字化を求められている。
4. 経営の健全化、経営基盤の安定化のために更なる経費節減が必要。
5. 特に人件費比率（学園全体80.1%（全国平均50.9%）学園大学117.2%（全国平均48.9%））が異常に高い。
6. 人間教育、保健医療両学部経営だけでも厳しく、第3の学部を見送った状況で、収入を伴わない当該センターの設置は、上記3.の方向性に逆行する。
7. 上記3.の方向性に逆行する経営改善計画は文科省が承認しない可能性がある。最悪の場合、指導が入る恐れもある。

なお、本件は教学に関する問題なので、基本的には大学教学マターと考えます。学長も当該センター設置について、現状では困難との判断に立っておられます。」

【甲 3、乙 4】

オ 同月 31 日、組合らと法人との間で団体交渉が開催され、法人側は、B 8 理事長が欠席し、B 9 常務、B 7 法人事務局長、B 2 6 法人事務局次長及び財務部長であった B 2 9（以下「B 2 9 部長」という。）らが出席した。団体交渉冒頭において、B 2 9 部長が「財務状況説明にかかるレジュメ」と題する資料に基づき、学校法人会計基準改正、私学事業団経営判断指標、学園全体及び大学の財務状況（文部科学省からの指導状況を含む。）についての説明を行った。

続いて、法人は、2 8 お知らせに基づき、事務職員への配置転換の募集についての説明を行った。2 8 お知らせの教員らへの配付方法について、当時組合員であった C 1 から「組合への通知もなく勝手に行って良いのか。」「一方的にレターケースに入れ、それが誠実なのか。」との疑義が示され、これに対し、B 9 常務は「我々からすればこの募集は、組合の先生方だけの話でない。組合以外の先生方もおられる訳である。その方々と接点を持つためには、このような形でしか中々できない。」との説明を行い、さらに「この募集が組合にとって不利益だとは考えていない。また、強制的なものでもなく、希望されなかった先生の意思は尊重される訳である。先生方にとって不利益であるとは思えない。」と述べた。

さらに、組合らのセンター提案に対する法人の回答について、A 3 書記長が「教学マターと書かれている。学長に出て来てもらわないと無理な話である。」「雇用に係わることであり、団体交渉の議題に出している。」等団体交渉への B 3 学長の出席を求めたところ、B 9 常務は「大学内で議論すべきことであり、組合と学長が話すことではなく。」「教育・研究センターについては、学長がここに出席されても答えは同じである。」と回答した。

【甲 1 2、乙 5、乙 4 5】

(4) 2 8. 1 0. 1 2 団交

ア 同年 9 月 1 3 日、法人が組合らに対し、「団体交渉の候補日について」と題する文書を送付し、団交開催候補日を法人に提示するよう求めた。

【乙 6】

イ 同月 2 3 日、組合らが法人に対し、「団体交渉の申入れについて」と題する文書を送付し、「『教育・研究センター（仮称）』設置について教学面について交渉おこなうために学長の出席を求めます。」など 7 項目の要求事項について団交を申し入れた。

【乙 7】

ウ 同日、組合らは法人に対し、「『事務職員への配置転換の募集についてのお知らせ』（8 月 3 日付の理事長名文書）の一方的配付に対する抗議」と題する文書を送付し、2 8 お知らせ配付はあっせん案に違反する旨を抗議した。

【甲186、乙8】

エ 同月30日、法人が組合らに対し、同年10月12日に団体交渉を開催する旨回答した。

【乙9】

オ 同年10月12日、組合らと法人との間で団体交渉が開催され、法人側はB8理事長が欠席し、B9常務、B7法人事務局長及びB26法人事務局次長らが出席した。

事務職員への配置転換については、A3書記長が「事務職員で雇っても人件費の総額は変わらないのではないかと」と質問し、B9常務は「人件費削減、赤字の縮小ということであれば、事務職員への配置転換はある意味、矛盾することは指摘通りである。前回、人事部長が申し上げたように、先生方を受け入れた場合、期限付きの事務職員の方々の雇用を見直すことによって、全体として人件費を下げるができる。先生方の意に沿わないことは本来したくない。強制ではなく、先生方が希望されればということ提示している。」と回答した。

組合らのセンター提案にかかる教学面の交渉のために学長の団交出席を求めるとの要求事項について、B9常務は、「『教育・研究センター（仮称）』設置は現在の財務状況では、設置不可能との判断を学長も下しておられ、そのことは本年5月13日開催の企画運営会議においても学長の考えを話されている。また、我々とも意見交換をした。現在ACの期間中であり大学の組織変更を行うことは様々な届出が必要になり、財務上の問題、あるいは設置の教学的な趣旨等を考えると、今の状況では設置する話は進められないとはっきり学長もいわれていた。学長もこのような判断をされ、理事会としても同様の考えである。学長がこの場に出席し、話されることは立場上あり得ない。」と回答した。

さらに、B9常務は組合らに対し、「教育研究センターについては設置できないと既に回答している。それ以外の提案であれば、我々は検討させていただく。」「教育研究センターに投資をし、収入を得られることを示していただけののであれば、検討する余地はある。」と述べた。センター提案の収入見込みについて、X3は「新しい学部を作るのに協力すると言っている。申請が通ればどれだけ大きな収入になるかははっきりしている。」と回答した。

また、組合らは、団体交渉中に「8月10日付の書面において、特任教授の来年度の契約は行わず、退職願を提出するよう通知があった。また、この特任教授の先生方は組合員である。」と要求事項を追加し、定年退職後再雇用の教員に対する本件雇止めについて、X8ら2名の組合員の氏名を明らかにしないまま、法人に対し協議を求めた。これに対し、B9常務は、本件雇止めが再雇用規程に基づくものであることを説明した上で、「協議はできない。」「交渉事項にはできな

い。規程に基づいたことである。」「はっきり言い切ることが誠実であると思っている。」等述べた。

【甲15、乙11】

カ 同日、法人は、組合らに対し、要求事項に対する「回答書」を文書で提示した。

組合らの「新学部の創設を視野に入れた」センター提案との要求に対しては、法人は、『『収支の均衡を前提とした中長期的な財政計画の策定・実行』のために、新学部の創設は経営改善計画で検討課題としていますが、具体的な構想がまだない状況で、これを視野に入れたセンター設置の検討は現実的でないと考えます。(中略) ご提案のように、教育・研究センターの設置による教育研究経費の充実は、これによる収入が見込めないうえ、むしろ他の支出が増え、人件費も削減できず、大学と学園全体の財政を圧迫し、赤字増大につながり、結果的に帰属収支差額の均衡化を求められている本学園の現状にそぐわないものと考えます。』と回答した。

【乙10】

#### (5) 法人内における配置転換の検討

同年9月26日、法人の人事制度検討委員会が開催され、B8理事長が法人設置各校長らに対し、「B2大学 学生募集停止に伴う教員の転退職支援に関して、高等学校以下の教員への採用についてお願いしたい。現在10名の教員の就職先が未定の状態である。事務職への配置転換を募集したが、応募はなかった。教員免許の件それぞれの学校の事情もあるので、高等学校以下の学校でこれらの教員の受け入れが可能であれば、人事部と連絡を取り合って進めていただきたい。」との依頼を行った。

【乙85】

#### (6) 退職勧奨の実施決定及び組合らに対する通知

ア 同年10月24日、法人は、常勤理事会において、「B2大学 所属教員に係る退職勧奨の実施に関する件」について審議が行われ、X3ら4名の教員と、当時組合らに加入していなかったX6、組合員ではなかったC6、C2、C3の計8名に対して、同年11月1日から同月30日までを退職勧奨期間として、平成28年度末での退職を勧奨することを承認した。この決定の際、退職勧奨を行う理由として、次のとおり説明が行われた。

「①赤字部門の閉鎖（募集停止）による余剰人員である。

②大学教員としての専門性を生かす場が大学内には無く、大学以外の部門でもその場はない。いわゆるノーワーク（ノーペイ）の状態になることである。

③財政状況である。H27年度決算においても大学、学園全体でも実質的な資金の流失が続き、基本金組入前当年度収支差額（帰属収支差額）の赤字も解

消されなかった。またH28年9月末現在の現預金・有価証券残高は、前期比△535百万円で、H28年度予算は年間△1,093百万円であることから、依然、資金の流失と基本金組入前当年度収支差額の赤字が続く状況である。さらに、第2期経営改善計画（H28年度～H32年度）は、当該両学部の教員人件費をないものとして計算したものであるが、計画の最終年度である平成32年度における資金収支は、大学で4億4百万円の赤字であり、学園全体でも、黒字化はできず6千9百万円の赤字、基本金組入前当年度収支差額では、大学で8億6千7百万の赤字、学園全体で11億5千5百万の赤字である。」

【甲4、甲5】

イ 同年10月28日、法人が組合らに対し、「別紙 ご連絡」と題する文書を送付し、同月24日の常勤理事会において既存2学部所属教員の退職勧奨の実施について審議・承認されたことを連絡するとともに、整理解雇回避のために当時組合らに所属した組合員に個別の退職勧奨や意見交換を行うことの可否について検討するよう依頼した。

【甲6、乙13】

ウ 同年11月4日、組合らは法人に対し、「あっせん合意事項違反についての抗議と説明を求める申し入れ 10月24日常勤理事会における雇用についての審議・承認内容」と題する文書を送付し、常勤理事会において退職勧奨の実施を承認したことはあっせん合意違反である旨の抗議を行った。

【甲189】

エ 法人は、組合らに所属した組合員でない者に対してのみ、退職勧奨を実施した。

【審査の全趣旨、第4回審問証人B7 33頁】

(7) 28. 11. 16 団交

ア 同年10月26日、組合らは法人に対し、「団体交渉の申し入れについて」と題する文書を送付し、「6.『教育・研究センターは文部科学省が認めない』といった趣旨の発言が学長からありましたが、文部科学省に問い合わせを行った上で発言なのか否か、について説明してください。(以下略)」など8項目の要求事項について団体交渉を申し入れた。

【乙12】

イ 同年11月4日、法人は組合らに対し、「ご連絡」と題する文書を送付し、同年10月26日の組合らの団体交渉申し入れに対して、「『教育・研究センター』（仮称）の設置以外に、組合員の雇用継続に係る具体策の要求事項がございませんので、貴組合として新たな具体策の提案がないということによりよろしいでし

ようか。もし何らかのご提案があれば、次回団交の11月16日までにお申し出いただきたく、再度お願いします。」との依頼を行った。さらに、同文書には「学園としては、退職勧奨が常勤理事会で承認されましたので、雇用継続の具体策についての交渉は、そろそろ最終段階に入ったかと認識しております。」との記載があった。

【甲7】

ウ 同年11月10日、組合らは法人に対し、「理事長名での『ご連絡』文書（11月4日）に対する抗議と説明を求める申し入れ」と題する文書を送付し、センター提案に対する法人の回答には納得していないこと、組合らではなく法人が雇用継続策を提案すべきと考えることを主張した。また、法人の「雇用継続の具体策についての交渉は、そろそろ最終段階に入ったかと認識しております。」との文言について、組合らは「全く交渉が進展しない中、なにをもって最終段階といっているのか不明です。」として抗議した。

【甲191の1、乙14】

エ 同日、組合らは法人に対し、「65歳以上特任教授（組合員）の雇用についての組合との交渉拒否回答の撤回と謝罪及び説明を求める申し入れ」と題する文書を送付し、該当する組合員がX8ら2名の組合員であることを明示して、団体交渉に応じるよう求めた。

【甲191の2、乙47】

オ 同月16日、組合らと法人との間で団体交渉が開催され、法人側はB8理事長が欠席し、B9常務、B7法人事務局長及びB26法人事務局次長らが出席した。

団体交渉では、大学教員としての雇用継続について、A3書記長が「人間教育、保健医療学部で授業ができるか検討されたのか。」と質問したところ、B9常務は「今、大学で基準を作り適合するか検討している。」と回答し、B26法人事務局次長は「以前から各学部において研究業績も確認され検討が始められている。」と回答した。

組合らのセンター提案について、A3書記長が、文部科学省の担当者に確認したところ、センター設置は文部科学省の認可事項ではなく、私学の場合はセンター設置は法人の自由であるとして追及したのに対して、B9常務は「文部科学省は一般論としていっている。大学はAC期間中でもあり、Y法人は文部科学省から、帰属収支の改善を前提とした中長期計画を立てるよう指導を受けている。それに対して我々は帰属収支の均衡化を最終目標として経営改善計画を作っている。それに反するような施策を行うことは、文部科学省が指導していることと反すると判断されるように思う。」「それは我々理事会としての判



断であって文部科学省の判断ではない。文部科学省は設置を認められないだろうとの我々の判断である。」「我々は文部科学省には確認はしていないが、帰属収支の均衡化を文書で突き付けられ、それに向け経営改善計画を策定することになっている。それに反する施策を行えば、当然、文部科学省としてもおかしい話になる。」と回答した。

また、組合らのセンター提案について、B 9 常務は「他に良いプランがあれば提案してほしい。検討に値するものであれば検討したいということである。」「教育研究センターの収入が見込める具体的な資料を出していただければ、我々も検討する。今は見込みだけの話であり、受け入れることはできない。」と回答した。X 3 は、「それは今から議論しましょうとっている。もっと詳しい案を出しますから、前向きに議論しようとしている。」と述べた。

事務職員への配置転換については、当時組合員であったC 1 が「事務職に配置転換することで、経営改善計画より赤字が増えるのではないか。」と質問し、B 9 常務が「教育研究センターを設置する費用より増えない。」と回答し、B 2 6 法人事務局次長が「事務職に配置転換することも想定している。年度途中の退職や平成 2 7 年度末の退職者の補充はしていない。そのような形で人件費を膨らまないよう対応している。本来、経営改善計画では、平成 2 9 年度から今の事務職の年齢構成が平均 4 8、4 9 歳になる。当然、5 年後には 5 5 代前後になる。平成 2 9 年度からは、3 0 代、2 0 代各 1 名ずつ補充していく計画を立てていた。しかし、この件があるので平成 2 9 年度の採用もストップしている。」と回答した。

X 8 ら 2 名の組合員に対する本件雇止めについては、「退職勧奨」であるか「雇止め」であるか争いがあったが、B 2 6 法人事務局次長が「組合員の先生であるので当然、申入れがあれば団交に応じる。」と述べ、協議が行われた。協議の中で、法人と組合らは、他の特任教授にも全員に本件雇止めの通知を出したこと、そのうちの 2 人が X 8 ら 2 名の組合員であったこと、組合員だけを狙い撃ちにしていないことなどの確認を行った。

【甲 1 9、乙 1 6】

カ 同日、団体交渉において、法人は組合らに対し、要求事項に対する「回答書」を文書で提示した。組合らの「『教育・研究センターは文部科学省が認めない』といった趣旨の発言が学長からありましたが、文部科学省に問い合わせを行った上での発言なのか否か、について説明してください。(以下略)」との要求に対して、法人は「文部科学省に聞くまでもなく、文部科学省の大学機構改革等に詳しい学長の的を射た論であります。」と回答した。

【乙 1 5】

(8) 法人の経費削減の取組み

同年10月24日、常勤理事会において、29年度予算編成方針が審議され、資金収支の早期黒字化に向けて、「経営改善計画」に基づき、業務予算計上額から高等教育部門及び法人は5%の削減率を設定することが決定された。

【乙75】

15 本件雇止め通知の状況

(1) 28年8月10日付け「定年退職後再雇用期間満了通知書」（以下「本件雇止め通知」という。）

ア 同年8月10日、法人はX8ら2名の組合員に対し、本件雇止め通知を送付し、次のとおりの理由を示し、29年3月末日をもって28年度の再雇用期間が満了し、その後の再雇用を行わないことを通知した。

「貴殿には先の学長懇談会におきまして、ビジネス学部及び情報学部の学生が次年度、高年次生として在籍する場合の両学部の教員組織体制について、学長から説明がなされたことと存じます。また、ビジネス学部及び情報学部の学生の大半が平成29年3月末日までに卒業すること、及び逼迫した学園の財務の状況等からすれば、貴殿から平成29年度再雇用の希望の申し出がございまして、法人としては本学園定年退職者再雇用制度に関する規程第4条第4項第1号に規定する『大学又は短期大学部における教育活動に特に必要であると法人が認める』ことはできないと判断いたしました。

つきましては、本年度末での雇用期間満了による『退職届（様式2）』を平成28年9月15日までに所属長を経てご提出くださいますようお願いいたします。」

【甲81、甲82、乙145の1、乙145の2】

イ 上記アの本件雇止め通知において、退職届の提出を求めているが、これは退職する教員との紛争が発生しないように確認しておくという意図で、法人で慣例的に行ってきたものである。

【第4回審問証人B7 36頁】

ウ 同日、法人は、X8ら2名の組合員と同様に定年退職後再雇用契約中であった、C13特任教授（以下「C13」という。）及びC14特任教授（以下「C14」といい、C13と併せて「C13ら」という。）にも同一内容の本件雇止め通知を送付した。

【乙113、第5回審問証人B7 38頁】

(2) X9による本件雇止め通知に対する異議申立て

同月29日、当時組合らに加入していなかったX9は、個人として、B7法人

事務局長あてに「質問並びに申し入れ書」と題する文書を送付し、雇用期間満了と判断されることについて納得できないことを法人に申し入れた。なお、同文書において、組合らとX9の関係について記述はなかった。

【甲239】

#### 16 平28不2事件申立て

同年11月29日、一般労組は当委員会に対し、平28不2事件の申立てを行った。

【審査の全趣旨】

#### 17 平28不2事件申立て後の労使関係

##### (1) X6及びX7の公然化

ア 同年12月3日、X6は、B26法人事務局次長に対し、雇用問題に関する意見交換の日程調整の依頼について、自身の雇用問題については教職員組合に任せている旨のメールを送付した。

【乙48の2】

イ 同月6日、組合らが法人に対し、「組合員に対する個別の退職勧奨についての抗議および謝罪を求める申し入れ」と題する文書を送付し、同月2日にB9常務からX7が退職勧奨を受けたことについて抗議した。

【甲194、乙49】

##### (2) あっせん申請の経過

ア 同月5日、一般労組は、①組合員の大学教員としての雇用を守ること、②理事長と学長が団体交渉に出席することをあっせん事項とし、当委員会にあっせんを申請した（平成28年第5号 B10大学 争議あっせん事件。以下「28-5 あっせん事件」という。）。

【当委員会に顕著な事実】

イ 29年1月18日、28-5 あっせん事件の第1回あっせんが開催された。あっせんでは、法人から事務職員への配置転換について再度提案する旨が述べられたが、組合らはこれを拒否し、あっせんは打ち切りとなった。

【当委員会に顕著な事実】

##### (3) 29年1月20日団体交渉

ア 28年12月6日、組合らは法人に対し、団体交渉を申し入れた。

【審査の全趣旨】

イ 同月27日、法人は、団体交渉に先立ち、組合らの要求事項に対する「回答書」を文書で提示した。

法人は、組合らの要求事項のうち、「学長には『教育・研究センター（仮称）』設置を含めた教学面について交渉をおこなうために出席を強く求める。」については、「学長は出席しません。」と回答した。

また、28.8.31 団交での補足説明として、大学教員ではなく、事務職員としての雇用継続の理由を次のとおり回答した。

「・教育職員としての専門性を活かす学部が無くなる。

・教育職員の職務は主として教育と研究であり、教育があつての研究である。学生がいなくなり、教員として過員が生じる中で、教員として雇用を継続することはできない。

・事務職としての貢献の方が、より全学的に柔軟（専攻分野の教育研究を行わなければならない教員と異なり、事務職には幅広い職種がある。例えば、総務・企画、人事、財務のような管理業務から広報、教務、学生の福利厚生等に、かつ組織的な貢献が可能である。

・人件費削減効果から見れば、事務職としての給与を適用するので、給与額で平均約3割減となる。その額はH29年度単年度比較でも人件費として、10名合計約31,300,000円の削減となる。その他に、不確定ではあるが、退職金でも約115,000,000円の削減の計算となる。」

【甲139、乙51】

ウ 29年1月10日、組合らは、法人に対し「団体交渉の追加と回答書の不備について」と題する書面を送付した。

【審査の全趣旨】

エ 同月16日、法人は、団体交渉に先立ち、組合らの追加要求事項に対する「回答書」を文書で提示した。

法人は、組合らの要求事項のうち、「なぜ理事長や学長が出席できないのか理由を明確にされたい。」に対しては、法人は、「使用者側の誰が団交に出席するかは、使用者側の判断事項であり、貴方との団体交渉において適切と思料される者を出席者とさせていただいております。なお、次回（1月20日）団交には、理事長の出席を検討しています。」と回答した。

【乙66】

オ 同月20日、組合らと法人との間で団体交渉が開催され、法人側はB8理事長、B9常務、B7法人事務局長及びB26法人事務局次長らが出席した。

団体交渉では、B8理事長が、「やはり退職をせざるを得ない状況が今生まれてきている。私どもの就業規則第23条第1項第6号に基づき、解雇せざるを得ないことを理事会等でお諮りせざるを得ない最悪の事態に差し迫っている。」と発言した。

さらに、組合らのセンター提案について、B 8 理事長は「教学の中身である。我々がかまうよりも大学で決めていただければよい。」「大学マターで学長にお任せし、結果的に設置しないことになった。」「教育研究センターの中身をこの場で議論することでないと思う。教学の中身まで立ち入る気はない。団交の場でなく、大学で必要とするならば収益のことを含めて大学内で議論すればよい。」と発言した。

【乙 6 1】

(4) 法人の経費削減の取組み

同日、法人の常勤理事会において、既存 2 学部の廃止により事業が縮小となることに伴い、法人の組織に所属する事務職員を対象とした希望退職優遇制度を実施し、同年 3 月末での退職者を募集することを決定した。

【乙 7 5】

(5) 本件解雇の理事会決定及び解雇予告通知

ア 理事会での解雇決定

同年 1 月 3 1 日、法人の理事会において「 B 2 大学 所属教員の解雇に関する件」及び「 B 2 大学 所属の有期雇用教員の解雇について」が上程された。その提案趣旨としては、以下のとおり説明され、審議の結果、X 3 ら 5 名の組合員と当時組合員であった C 1、組合員ではなかった C 2 らを解雇することが決定された。

「①趣旨

平成 2 6 年度の B 2 大学 ビジネス学部及び情報学部の学生募集停止に伴い、両学部所属教員については、2 8 年度末に転退職を完了するという基本方針に沿って、2 6 年度から希望退職優遇制度、事務職員への配置転換、中等教育の教育教員への優先的採用を学園内各校所属長に協力依頼、転退職を支援するキャリア支援室の設置、両学部から人間教育学部及び保健医療学部への異動等の各施策で教員の転退職に向けて最大限の努力を行ってきた。また、平成 2 8 年 1 0 月 2 4 日付常勤理事会の決議を経て、退職勧奨を実施した。しかし、対象教員のうち 8 名については、未だ転退職等に合意していない状況である。

X 2 組合 からは、『教育・研究センター（仮称）』を設置し、両学部所属教員の雇用を確保する案が上がっているが、学園の財務状況に鑑みて、収支の観点から認め難く、1 平成 2 6 年度の学生募集停止により、来年度留年見込の学生 6 名程度を除いて両学部の学生が不在となり、次の教員は過員と言わざるを得ないこと、2 大学教員としての専門性を生かす場が大学内には無く、上記解雇回避の措置にも応じなかったこと、3 学園の財務

状況から過員の教員を雇用する余裕がないこと、これらのことから、Y法人 就業規則第23条第1項第6号の規定に基づき、次の教員に平成28年度末での解雇を通知したく審議願いたい。」

【乙55】

イ 解雇予告通知書の送付

同年2月1日、法人は、X3ら5名の組合員と当時組合員であったC1、組合員ではなかったC2らに対して、「解雇予告通知書」（以下「本件解雇通知」という。）を送付した。同通知には、以下のとおりの解雇事由が記載されていた。

「解雇事由 平成26年度のB2大学 ビジネス学部及び情報学部の学生募集停止により、来年度留年見込の学生6名程度を除いて両学部の学生が不在となり、貴殿は過員と言わざるを得ないこと及び大学教員としての専門性を生かす場が大学内には無く、学園の財務状況から過員の教員を雇用する余裕が無いことによるため。」

【甲27、乙77～84】

(6) 29年3月6日団体交渉

29年3月6日、組合らと法人との間で団体交渉が開催され、法人側はB9常務、B7法人事務局長及びB26法人事務局次長らが出席した。

団体交渉では、法人から理事会での解雇決定について説明し、さらに組合らのセンター提案について、B9常務は「我々のスタンスは、研究所の設置については教学の中身である。大学の中でその必要性を検討し、大学として必要となれば法人として常勤理事会等で検討することになる。」と発言した。さらに、B9常務は、センター提案と文部科学省の指導に関しては、「私学が研究センターを設置することは自主的な判断で行うことができることも間違いないと私も認識している。学長がいわれた背景には、AC期間中であり、大学組織を改編する時には、事前に文科省に相談しなければならない大原則があるので、そのようなことをおっしゃった。確かに認可までは必要ないが、無条件で設置できる話ではない。もう一つは、作るのは自由であるが作ることが学校全体の経営状況にどのような影響があるかも当然、考えなければならない。今、Y法人は帰属収支差額の均衡化に向けた経営改善計画を立て、経営基盤の安定を図ることが求められている。文科省に言われる前に当然、法人として赤字体質を改善しなければならない。その中で、このような研究所が今、必要かどうかの判断に立たされ、このような判断をされた。」と説明した。

【乙119】

(7) 本件解雇通知に対するC2の異議申立て

同月27日、組合らに所属する組合員と同時に、法人から本件解雇通知を送

付されていたC2が、法人に対し、本件解雇は解雇権の濫用にあたり無効であり、撤回を求める旨の内容証明郵便を送付した。なお、同文書にはC2と組合らとの関係については何も記載されていなかった。

【乙124】

## 18 本件解雇及び本件雇止め

### (1) 本件解雇

同月31日、X3ら5名の組合員と当時組合員であったC1、組合員ではなかったC2らの計8名が解雇となった。

【審査の全趣旨】

### (2) 本件雇止め

同日、X8ら2名の組合員と組合員ではなかったC13らの計4名が、再雇用規程に定める契約更新の回数または年齢の上限に達する前に定年退職後再雇用契約の雇止めとなった。

【審査の全趣旨】

## 19 平29不2事件申立て

同年4月13日、申立人らは、当委員会に対し、平29不2事件の申立てを行った。

【審査の全趣旨】

## 20 過去の労使関係

### (1) 26年度及び27年度

#### ア 組合員C6に対する脱退勧奨発言

(ア) 26年4月1日、情報学部の教授であったC6は、教職員組合に加入した。

【審査の全趣旨】

(イ) 同年9月30日頃、経緯は不明であるが、法人はC6が教職員組合の組合員であることを認識した。

【審査の全趣旨】

(ウ) 27年1月9日、情報学部臨時教授会において、選挙によりC6が情報学部の学部長候補者に選考された。

【乙100】

(エ) 同月23日、C6がB3学長と懇談を行った際、B3学長がC6に対し、「学部長は大学執行部の一員であり、また、理事会付置の委員会にも参加す

るため、組合員でいるのは良くないのではないか。」と発言した。

【甲 1 2 2】

(オ) 同年 3 月 3 1 日、C 6 は教職員組合を脱退した。

【審査の全趣旨】

イ 組合員 C 1 0 に対する脱退勧奨発言

(ア) 同年 6 月 1 日、保健医療学部の教授であった C 1 0 は、組合らに加入した。

【審査の全趣旨】

(イ) 同月 3 日、一般労組と C 1 0 は連名で、法人に対し、「労働組合加入と労働条件の改善に関する申入れ」と題する文書を送付し、C 1 0 が組合らに加入したこと及び C 1 0 が法人に訴えていたパワーハラスメントの解消及び労働条件の改善を今後の交渉議題とする予定であることを通知した。

【甲 5 4】

(ウ) 同年 1 0 月頃、C 1 0 は、B 5 から「大学院の設置に当たり、その設置委員が組合に入っているのは問題なので、メンバーに入りたいのなら組合を脱会するように。」との発言を受けた。

【審査の全趣旨】

(エ) 2 8 年 3 月 2 3 日、組合らは、B 8 理事長及び B 3 学長に対して、「B 4 保健医療学部長および B 5 保健医療学部教授の当組合への不当労働行為に対する調査・説明を求める申し入れ」と題する文書を送付し、C 1 0 に対して組合員であることを非難し差別する発言がなされたとして、厳正な調査と説明を求める旨申し入れた。

【甲 1 2 6】

(オ) 同年 6 月 3 0 日、C 1 0 は退職により組合らを脱退した。

【審査の全趣旨】

(カ) 同年 7 月 4 日、法人は組合らに対し「回答書」を送付して、C 1 0 に対する発言の経緯について、以下のとおり調査した結果を回答した。

「1 B 4 保健医療学部長について

当日同席していた 3 名（同学部長、B 5 教授、B 3 0 教授）から申し入れ書に書かれている発言が在ったか否かについて調査した結果、B 4 学部長は組合のこと及び C 1 0 教授と組合の関係については、何ら発言していないことが確認できた。よって、不当労働行為は認められないと考えます。

2 B 5 教授について

申し入れ書に書かれている発言について本人に確認したところ、『ほぼそれに近い発言はしたと思う。』との回答を得た。



B 5 教授にはC 1 0 教授を委員にするか否かの権限はなく、同僚教授としての発言であり、その後、C 1 0 教授は大学院設置準備委員となっている。また、B 5 教授の発言について、学長を含む理事から一切の指示や示唆等がなされたことはない。よって、不当労働行為にはならないと考えます。」

【甲 1 2 7】

ウ 組合ニュース第 2 0 号に対する組合嫌悪発言

(ア) 教職員組合は、「 X 2 組合 ニュース」を発行しており、学内のメーリングリストに掲載することで、学園の全教職員に配布している。

【第 5 回審問証人 B 7 1 7 頁】

(イ) 2 7 年 6 月 1 0 日、教職員組合は、当該ニュースを発行し、「保健医療学部において深刻なパワーハラスメントが発生しているという訴えがありました。」と、当事者の氏名を明らかにせずに、抗議する旨の記事を掲載した。

【甲 1 2 3】

(ウ) 同年 1 1 月 2 4 日、X 3 及び X 4 は、B 6 副学長及び B 2 7 大学事務局長と C 1 1 キャンパスで面談した。B 6 副学長は、組合らが当該ニュースを学内メーリングリストに掲載したことについて「私はこのメールを出したことに対して謝ってくださいといってるんです。」「メールリストすぐ止めてください。」などと発言した。

【甲 1 2 4】

(エ) 同年 1 2 月 1 1 日、組合らは法人及び学長に対し、「 B 6 副学長による当組合の活動への妨害行為の説明を求める申し入れ書 2 0 1 5 年 6 月 1 0 日付け組合ニュース第 2 0 号に対する中傷」と題する文書を送付し、B 6 副学長が教職員組合の執行委員長を呼び出し、謝罪を要求したこと及び正当な組合活動を妨害したとして、文書での謝罪とともに納得のいく説明を求めた。

【甲 7 7】

(オ) 2 8 年 3 月 4 日、法人は組合らに対し「回答書」を送付して、B 6 副学長の発言の経緯について、「謝罪する必要を認めておりません。あくまで抗議したまでであり、抗議する権利は誰にでもあると考えております。」との回答を送付した。

【甲 2 2 5】

(2) 2 8 年度

ア 大学入学式での組合ビラ配布に対する発言

(ア) 同年 4 月 3 日、奈良市内において開催された大学入学式において、周辺で

組合らがビラ配布を行った。

**【争いのない事実】**

(イ) 同月 11 日、法人の常勤理事会において、組合らの大学入学式でのビラ配布について意見交換が行われた。B7 法人事務局長が「ビラ配りをする情報は入手しており事前に弁護士及び警察にも相談している。よほどのことがない限りこちらからはアクションを起こすことはできない。」と説明したところ、B6 副学長から、「組合交渉で解決すべき問題を外部の方を巻き込みビラ配りまで行うのか。ビラの内容は教育の内容である。その行為に対して何か対応する必要はないのか。」との発言があった。これに対して、B8 理事長が「組合の常套手段である。組合交渉を重ねているが一方的な行為である。実力で阻止すれば不当労働行為になる。よほどの違法行為がない限り打つ手はないと思う。組合活動の一環として行っていることに対し、理事会としてアクションを起こすことは逆効果になると思う。」と発言した。さらに、B3 学長は、「組合の挑発に乗ることは彼らの活動のネタになる。一切の挑発には乗ってはいけない。」と発言した。

**【甲 2 2 7】**

イ 29 年度非常勤講師への就任依頼と差替え決定

(ア) 29 年 3 月 21 日、大学教務課の課長であった B31 (以下「B31 教務課長」という。)は、X9 及び当時組合員であった C1 に対して、同年 4 月 1 日からの新学期の非常勤講師への就任依頼を行い、諾否について同年 3 月 28 日までに回答するよう求めた。

**【審査の全趣旨】**

(イ) 同月 22 日、B31 教務課長は、X5、X6 及び X7 に対しても同様に新学期の非常勤講師への就任依頼を行い、諾否について同月 24 日までに回答するように求め、期間内に回答がなければ、担当科目を別の教員に差し替えるか不開講とする旨を説明した。

**【審査の全趣旨】**

(ウ) 同月 24 日 19 時頃、B31 教務課長は、回答期限までに回答がなかったことから、当時組合員であった C1 (CC として、X6、X7、X5 及び X9) に対して、同月 27 日から履修登録が始まるため、開講に向けて準備する必要がある、X6 ら 5 名の組合員に依頼していた科目が開講できるよう、他に担当してもらえる教員を見つける手配をする旨をメールで連絡した。

**【甲 6 0 の 1】**

(エ) 同月 24 日 23 時頃、当時組合員であった C1 は、B31 教務課長に対して、同日夕刻に法人本部と人事部に対してファックスで回答を送付した旨を

メールで連絡した。

【甲60の2】

(オ) 同日、組合らは、法人に対し、「緊急申し入れ書『貴職が3月22日、組合交渉の経過を無視し、直接、教員へ個別に非常勤講師の依頼について求めたことへの抗議』および3月27日に予定されている労使交渉において新たに追加する内容についての申し入れ書」と題する書面をファックスで送信した。同文書において、組合らは、法人からの非常勤講師への就任依頼について、次のとおり回答した。

「3月22日、解雇予告通知がなされた組合員5人のビジネス学部・情報学部の先生方が、B10大学 教務課課長を通して、4月1日から始まる来年度の授業を非常勤講師として行って欲しいと伝えられました。3月24日までに非常勤で受ける旨を回答するように伝えられ、回答がない場合もしくは断った場合は、25日中に当該科目は不開講にするか、担当科目を別の教員に差し替えると言われました。

組合を通さずに個々の組合員に対して労働条件に関する交渉を行うことは不当です。また、このような非常勤講師の依頼を受けるにしても、労働条件が明示されておらず、現状ではお答えすることができません。したがって、本件については、3月27日の団体交渉の場において協議するよう申し入れます。労働条件その他はその場で話し合います。(以下略)」

【甲57】

(カ) 同月25日、法人は、組合らの回答を確認し、期限までに就任依頼を受諾する旨の回答が得られず、同月27日の履修登録時に学生に配付する資料を準備するために科目担当候補者を決定する必要があるとの理由から29年度の非常勤講師への就任依頼について、X6ら5名の組合員から別の教員への差替えを決定した。

【審査の全趣旨】

ウ 29年度の非常勤講師への就任に関する団体交渉での組合嫌悪発言

(ア) 同月27日、29年度の非常勤講師への就任に関する件について、組合らと法人との間で団体交渉が行われた。

【甲106】

(イ) 同月31日、29年度の非常勤講師への就任に関する件について、引き続き、組合らと法人との間で団体交渉が行われた(以下「29.3.31団交」という。)。この席上において、B9常務が、「裁判で争うということを前提にして、非常勤を受けるといふ考えの先生には、われわれは非常勤をお願いできない。」と発言し、さらに不当労働行為救済申立てについても「そ

れを条件としている人とは契約をしたくない。」と発言した。なお、B9 常務は、この発言の後、いったん退室し、再入室後、「留保に関する発言はいったん取り消しさせていただきたいと思います。」と述べ、発言を取り消す旨述べた。

【甲109の2】

(ウ) 同年4月1日及び同月4日、29年度の非常勤講師への就任に関する件について、引き続き、組合らと法人との間で団体交渉が行われた。

【審査の全趣旨】

(エ) 同月6日、29年度の非常勤講師への就任に関する件について、引き続き、組合らと法人との間で団体交渉が行われた。団体交渉の冒頭において、B9 常務から29. 3. 31 団交での自身の発言について、あらためて撤回し、謝罪をした。これに対し、組合らは、口頭での謝罪は認められないとして、文書により謝罪することを求めた。

【甲113】

(オ) 同月13日、29年度の非常勤講師への就任依頼に関する件について、引き続き、組合らと法人との間で団体交渉が行われ、法人は、B8 理事長とB9 常務の連名で組合らに対する次の内容の「謝罪文」を文書で提出した。

「  
謝罪文

平成29年3月31日の団体交渉において、貴方から要求のあった組合員の本年度非常勤講師として採用問題の協議の中で、当方が貴方に、『裁判で争うのであれば非常勤講師には雇用しない』、『不当労働行為の救済申立を行っている教員を非常勤講師として雇用したくない』との趣旨の発言を行ったことについて、その発言を撤回し、謝罪いたします。

今後、このような発言をくりかえさないようにします。」

【甲114】

(カ) 同年5月24日、組合らと法人は、「非常勤講師に関する合意書」を締結し、X6ら5名の組合員の非常勤講師への就任を承諾することについて合意した。

【甲117】

## 2 1 第3学部の設置検討及び凍結延期の経過

### (1) 第3の学部の設置検討

ア 27年1月頃、X7は、B3 学長から社会科学系の第3の学部の設置構想の検討準備を担当するよう指示を受けた。

【第2回審問当事者X7 49頁】

イ 同年6月22日、法人の常勤理事会において、「高等教育の整備拡充に関する答申書」（以下「答申書」という。）が報告され、承認された。答申書では、収支の改善を図るために学部等を整備拡充するとして、C15キャンパスに、地方創生、国際交流、生涯学習等をキーワードとする第3の学部（入学定員160名）を30年度に開設する計画が記載されていた。なお、答申書は一般教員には開示されていない。

【甲130の11、甲136、第5回審問証人B7 25頁】

ウ 同年8月頃、法人に「第三学部設置ワーキンググループ」（以下「WG」という。）が設置された。WGのメンバーは、外部委員のほか、B32 副学長、ビジネス学部長であったB33（以下「B33学部長」という。）、X7、C7、B34 准教授らで構成されており、当時組合らに所属する組合員は含まれていなかった。

【第2回審問当事者X7 50頁、甲219】

エ 28年2月、X7は、B8 理事長、B3 学長、B9 常務、B7 法人事務局長らに第3の学部の構想案を説明した。

【第2回審問当事者X7 50頁】

オ 同年2月15日、同月18日、同月19日に、大学関係者と法人が設置する高等学校及び中学校の校長らとの意見交換の場である高大連携懇談会がそれぞれ開催され、X7は第3の学部構想について説明した。この際、高等学校及び中学校の校長らからは、第3の学部構想について、「他大学にも同じようなところがあるので特色にならず難しい。」、「特別なことを打ち出さない限り、学部の魅力とはならず学生募集が難しいのではないか。」、「今のままでは本校からの志望者はいないと思う。」、「社会学部系で三郷町の地域特性を考えると入学定員160名を集めることが、果たして可能かどうか。」等の意見が述べられた。

【甲134】

カ 同年4月15日、X7は、B3 学長から、第3の学部の人事リストを提示された。人事リストで示された学内異動候補者には、当時組合らに所属する組合員は含まれておらず、当時組合らに加入していなかったX7が含まれていた。

【第2回審問当事者X7 52頁、甲130の7】

## (2) 第3の学部の検討凍結

ア X7は、同月17日B27 大学事務局長から、翌18日にB3 学長から、それぞれ第3の学部の人事をストップするようとの指示を受けた。

【第2回審問当事者X7 53頁】

イ 同年5月9日、X7はC9が学長顧問に就任するに際して挨拶を行うために

B3学長がC9を訪問する場に同席した際、B3学長から、第3の学部の検討を凍結・延期する旨の指示を受けた。

【第2回審問当事者X7 54頁】

ウ 同月11日、第3の学部の設置のコンサルティングを担当していたC12が、第3学部設置趣旨へのコメントを報告した。その中で160名の定員規模に対して、「この定員規模について、大学としてどのように考えて、何故この規模としたのかの説明が必要。なお、現案ではこの定員を常に充足するのは難しいと考える。」とのコメントが付された。

【乙116の1、乙116の2】

エ 同月頃、B8理事長は、県下の高等学校を訪問し、第3の学部の設置検討についてヒアリングを行ったところ、ヒアリング対象者から生徒を第3の学部に進学させることは難しい旨の意見が述べられた。

【第6回審問当事者B8 15頁】

オ 同年6月27日、理事会において、財務状況及び学生確保の見通し等の状況に鑑み、高等教育整備拡充計画を一部変更することについて審議が行われ、「第三の学部の設置は見送るが、高等教育機関の安定に必要な学部設置については、学部内容を含め検討を継続する。」ことが決定された。B8理事長は、第3の学部の設置を見送る理由について、「コンサルタント等の打ち合わせの中で、設置することが目的ではなく、本当に学生が確保でき、学園の経営に寄与できる学部でなければならないことが認識された。」と説明を行った。

【乙102】

### (3) 第3の学部の検討凍結・延期決定後の経過

ア 29年2月27日、常勤理事会において、「社会系学部の検討に関する助言と、同系統の学外関係者との調整に支援いただく。」として、C9を学長顧問に任命する件が審議された。

【甲224】

イ 同年3月13日、常勤理事会において「平成29年度事業計画(案)」が審議されて、その中では、実施計画として「第三の学部(高等教育機関の安定に必要な学部)設置について、学部内容を含め検討する。」、実施計画達成の具体的計画として「法人検討案確定を受け、学部学科設置準備委員会の第三の学部設置WGと第三学部関係WG事務担当の活動を再開する。」との記載があった。

【甲58の1】

## 2.2 人間教育学部への教員異動のための28年度AC教員審査の経過

(1) 教員異動選考基準の制定

ア 28年6月3日、既存2学部の教授会がそれぞれ開催され、「教員異動選考基準の制定に関する件」について協議が行われた。

【乙56、乙57】

イ 同月17日、大学の評議会が開催され、整備拡充構想の中で、所属学部を異動する場合の基準を明確に定め、優秀な人材の活用を図るため、「B10大学 教員異動選考基準」(以下「異動基準」という。)を制定することについて、一同異議なくこれを了承し、同日から施行することを決定した。

【乙58】

ウ 同日制定された異動基準の内容は、次のとおりである。

「学部間の教員異動においては、『B10大学 教員資格基準』を前提に、次の基準に従い異動する者の選考を行うこととする。なお、平成26年度以降に新設された学部等へ既存学部から異動する場合においても、これに準ずる。

1. 専門教育科目における授業担当者の選考基準について

- ・専門性の高い授業を担当するための業績が文部科学省の教員審査において『可』の判定がなされること。
- ・担当できる授業科目数が多い者を優先する。

2. 共通教育科目における授業担当者の選考基準について

- ・幅広い教養教育の授業を担当するための業績が文部科学省の教員審査において『可』の判定がなされること。
- ・専門性のみでなく、学生に教授する方法における業績がある者を優先する。
- ・担当できる授業科目数が多い者を優先する。

3. その他の選考基準について

- ・学生による授業評価において、上位の評価を得ていること。中間位以下は対象外とする。
- ・現在の職位が文部科学省の教員審査において『適格』の判定がなされること。
- ・異動先学部において、十分な教育・研究活動を行うことができる年齢であること。
- ・担当授業科目外においても、学生への学修支援、生活指導、課外活動支援等を積極的に実行した実績又は意欲のある者を優先する。(以下略)」

【乙90】

エ 同年7月1日、既存2学部の教授会において異動基準の制定について報告が行われ、ビジネス学部では、B33学部長が前回質疑に対する回答として、「原則、立候補制ではない。あくまでも既存学部において必要科目を担当可能な教員を優先する。」と説明した。

【乙59、乙60】

(2) 文部科学省のAC教員審査

新たな学部を設置した場合、設置計画が完成する年度（つまり、初年度の入学生が卒業する年度であり、法人の場合は4年）までを、設置計画履行状況等調査（アフターケア、AC）期間として、設置認可計画の変更が発生し、専任教員を補充する必要がある場合には、科目を担当する前に文部科学省のAC教員審査を受審し通過する必要がある。

【乙103、審査の全趣旨】

(3) 文部科学省の教職員課教職課程教員審査（以下「教職課程教員審査」という。）

教員資格取得を主たる目的とする人間教育学部に異動する場合は、教員免許法に定められた教職科目や教科内容科目を担当できるかを判断する教職課程教員審査を受審し通過する必要がある。

【乙123】

(4) 人間教育学部への教員異動のためのAC候補者選考

ア 28年度において、人間教育学部では定員増と新たな過程（中等の音楽、数学）を設置するに当たって、新たな教員を採用する必要がある。具体的には、中等数学科目領域（情報）、図書館科目（情報部分）、図工科目を担当する専任教員がそれぞれ必要となった。

【第8回審問証人B35 36頁】

イ 同年10月8日、人間教育学部の教員採用審査会が開催され、人間教育学部長であったB35（以下「B35学部長」という。）ら人間教育学部の教員3名が審査委員となり、人間教育学部への異動のためのAC候補者として、C6らを選考した。

【第8回審問証人B35 38、40頁】

ウ 上記イのAC候補者選考に当たり、審査委員は異動選考基準に基づき、既存2学部の在籍したすべての教員の27年度の教育研究業績書を確認し、研究業績等に関する事項の学術論文の摘要欄に文部科学省のAC教員審査を通過するための担当予定科目に関連するキーワードの記載があるかという観点から検討を行った。

【第8回審問証人B35 39、43頁】

エ 同年11月4日、人間教育学部定例教授会が開催され、B35学部長がAC



候補者として、情報学部からC6らを選考したことを報告した。

【乙134】

オ 同年12月9日、大学の教員人事委員会において、教職課程専修の追加を勘案して、情報学部からC6らを人間教育学部に異動させることについて、履歴書・業績書を回覧した上で、AC候補者として選考し、文科省のAC教員審査に申請することが承認され、同日開催された大学の企画運営会議においても同様に承認された。

【乙105、乙106】

カ 同日、法人は、文部科学省にC6らのAC教員審査を申請した。

【乙123】

キ 29年2月24日、文部科学省の大学設置審査室から法人に対し、C6ら3名のAC教員審査を通過した旨の連絡があった。

【乙123】

## 2.3 平29不2事件申立て後の経過

### (1) 地位確認等請求訴訟の提起

同年4月25日、組合員ら及び当時組合員であったC1は、法人を被告として、奈良地方裁判所に対し、法人の本件解雇及び本件雇止めが不当である等と主張して、地位確認等請求訴訟を提起し、本件審問終結時において係属中である。

【審査の全趣旨】

(2) 平29不2事件申立て後においても、組合らと法人との間の団体交渉は継続して開催されており、30年5月11日に法人の代表者である理事長がB1（以下「B1理事長」という。）に交代した後においては、同年6月20日、同年9月13日の団体交渉にいずれもB1理事長が出席して、団体交渉が行われている。

【甲273、甲303、審査の全趣旨】

## 2.4 法人及び大学の財政状況

### (1) 文部科学省による経営改善の指導

ア 学校法人運営調査における経営改善の指導

#### (ア) 学校法人運営調査

学校法人運営調査とは、文部科学省組織規則第45条第4項の規定により、学校法人の管理運営の組織及びその活動状況、財務状況等について、実態を調査するとともに、必要な指導、助言を行い、学校法人の健全な経営の確保に

資することを目的として実施されるものである。調査の結果を踏まえ、文書により指導、助言が実施されるほか、財務面で悪化傾向等にある学校法人には、経営改善計画の作成が要請される。

【乙37】

(イ) 法人に対する指導・助言の状況

22年12月28日、23年11月15日、25年2月22日、26年2月19日、27年2月20日、28年2月18日に、文部科学省は法人に対し、学校法人運営調査委員による経営改善の指導を行い、「学校法人の経営に関する中長期的な見通しや構想の下に、経営改善計画の作成及び着実な実施等により経営基盤の安定確保に努めること。」等を通知した。

【乙36、乙38、乙39、乙40、乙41、乙42】

イ 寄附行為変更認可通知における留意事項

25年10月31日、法人の新学部を設置にかかる寄附行為変更を文部科学省が認可する際、その通知において「完成年度における法人全体の帰属収支差額がマイナスとなっていることから、収支の均衡を前提とした中長期的な財政計画の策定・実行など、経営基盤の安定確保に取り組むこと。」との留意事項が付された。

【乙44】

(2) 経営改善計画の策定

28年7月11日、法人は、28年度から32年度の5か年について、法人全体の活動区分資金収支計算書の教育活動資金収支差額を黒字化するための財務上の数値目標を設定した経営改善計画を策定した。

【甲13、甲230】

(3) 法人及び大学の財務状況

ア 帰属収支差額（基本金繰入前当年度収支差額）

帰属収支差額（基本金繰入前当年度収支差額）とは、学生生徒納付金、入試検定料、補助金、寄付金などの総収入である「帰属収入」と人件費等日常的な活動に伴う諸経費からなる「消費支出」との差額のことである。【審査の全趣旨】

イ 法人の財務状況

15年度から28年度の法人の帰属収入、消費支出、帰属収支差額及び総資産は以下のとおりである。

(単位：百万円)

年度	帰属収入	消費支出	帰属収支差額	総資産
15	4,970	4,272	698	83,627

16	4,712	3,795	917	84,357
17	4,394	3,861	533	84,667
18	4,042	4,397	▲355	83,647
19	3,744	4,311	▲567	83,358
20	3,711	5,128	▲1,417	81,820
21	3,758	6,085	▲2,327	79,731
22	3,995	6,292	▲2,297	78,177
23	4,235	6,164	▲1,929	75,423
24	4,268	5,778	▲1,510	73,590
25	4,285	6,448	▲2,163	72,363
26	4,914	7,124	▲2,210	69,434
27	4,865	6,464	▲1,599	68,462
28	5,094	6,624	▲1,530	67,033

【乙115】

ウ 大学の財務状況

15年度から28年度の大学の帰属収入、消費支出、帰属収支差額は以下のとおりである。

(単位：百万円)

年度	帰属収入	消費支出	帰属収支差額
15	1,880	1,921	▲41
16	1,745	1,612	▲133
17	1,343	1,612	▲269
18	1,137	1,524	▲387
19	1,103	1,586	▲483
20	856	1,926	▲1,070
21	836	1,632	▲796
22	737	1,536	▲799
23	787	1,648	▲861
24	709	1,586	▲877
25	573	1,737	▲1,164
26	1,069	2,852	▲1,783
27	1,113	2,173	▲1,060
28	1,396	2,368	▲972

【乙114】

## 第6 判断

1 法人が、X3ら5名の組合員を29年3月31日付けで解雇したことは、組合員であることの故をもってなされた不利益取扱いに該当するとともに、組合活動に対する支配介入に該当するか。(争点1)

(1) 本件解雇が労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するためには、本件解雇が組合らに所属する組合員であることを理由とした不当労働行為意思によるものであることが必要である。

(2) 法人がX3ら5名の組合員を組合らに所属する組合員であると認識した時期については争いがあるが、認定した事実17(1)イによると、法人がもっとも遅く認識したとするX7が28年12月6日である。よって、法人が本件解雇を理事会で決定した29年1月31日の時点において、法人がX3ら5名の組合員を組合らに所属する組合員であると認識していたことについては争いがない。

(3) そこで、本件解雇が組合らに所属する組合員であることを理由とした不当労働行為意思によるものであるかについて、以下検討する。

### ア 組合結成時期と不当労働行為意思

(ア) 申立人らは、本件解雇は組合らが B2大学 の教員全員の雇用と経営者の責任追及を目的に行動してきたことを嫌悪して行われたものであり、単に法人の転退職方針が実施されたことをもって組合差別と主張しているのではなく、転退職方針の実行過程における一連の経過から本件解雇に至ったことが、不当労働行為意思に基づく不利益取扱いに該当する旨主張する。

(イ) 認定した事実4(2)ア(エ)によると、現代社会学部の設置申請前の24学長報告会において、また、認定した事実5(2)によると、現代社会学部の設置申請取下げ後の25転退職説明会において、法人が新たな学部にも所属しない教員は28年度末までに転退職をお願いしたいとの転退職方針を説明していたことが認められる。さらに、認定した事実10(1)ア、同(2)ア及び同(3)ウによると、法人は、26年9月8日、27年10月26日、28年5月30日の常勤理事会において、転退職方針をそれぞれ正式に決定していることが認められる。なお、法人が、26年2月6日の教職員組合の結成前後で、転退職方針の内容を変更したという事実は認められない。

(ウ) この転退職方針の内容についてみると、その対象となったのは組合らに所属する組合員であるかどうかを問わず、既存2学部にも所属した教員であり、また、法人の転退職方針自体は教職員組合結成以前から法人内で検討され、教職員らに説明されてきたものであることから、転退職方針の決定の背景にあるのは、組合排除目的ではなく、大学の経営上、既存2学部を廃止すること

となり、経営改善のために人員削減を行う必要が生じたことによるものであると考えられる。さらに、上記(イ)のとおり、申立人らを嫌悪して教職員組合結成後に転退職方針の内容を特段不利益に変更したということも認められない。

(エ) 小括

以上のとおり、法人の転退職方針の策定や実行自体は、申立人らを法人から排除する目的で行われたものとは認められない。

この点について、申立人らは、法人の転退職方針の実行過程において、大学教員としての雇用確保措置に関する申立人らの要求を法人が無視ないし実質的な協議をすることなく、大学教員としての雇用確保措置から組合らに所属する組合員らを排除して本件解雇に至った旨主張するので、以下イからオにおいて検討する。

イ 本件解雇の対象者と不当労働行為意思

(ア) 申立人らは、本件解雇の対象者が組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者であったことから、本件解雇が申立人らを法人から排除する目的で行われたことが推認される旨主張する。そこで、X3ら5名の組合員とともに本件解雇の対象となったC2らが、組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者であったかどうかについて以下検討する。

(イ) 組合員であること

C2らが組合に加入していないことについては争いが無い。

(ウ) 組合に加入しようとする者であること

- a 労働組合法第7条第1号による「組合に加入しようとする者」とは、既存の労働組合に加入したいと希望を表したり、加入のための相談や準備などを行ったりすることであるが、C2らについて具体的に組合らへの加入の希望を表明したような事実は認められない。
- b さらに、申立人らは、C2らが①組合らと日常的に情報交換をしていたこと、②X3ら4名の教員のセンター提案に賛同の署名をしていたこと、③組合らは法人に対して組合員ではなかった者を含むすべての教員の雇用継続について要求しており、C2らは組合らと同様に法人の転退職方針にも応じていなかったことから、法人がC2らを組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者と認識していたことが合理的に推認できる旨主張するので、以下検討する。
- c ①については、C2らが組合らと日常的に情報交換をしていたことを法人がどのように認識したかということについて、②については、認定した事実12(2)イによると、署名の原本は紛失されており、仮に署名が存したとし

ても、法人に直接提示された事実も確認できず、C 2らの署名を見たC 4組合の組合員を通じて法人が認識したとかということについて、いずれも申立人らの主張は十分な疎明がない。

③については、法人の転退職方針に応じずに大学教員としての雇用継続を求めていたからといって、組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者であると直ちに認められるものとはいえない。むしろ、認定した事実17(7)によると、本件解雇通知後の29年3月27日に、C 2は法人に対し、個人として本件解雇通知に対する異議申立ての文書を内容証明郵便で送付しているが、同文書において組合活動や組合らとの関係についての言及はまったくないことが認められる。

(エ) 小括

以上のとおり、法人が、C 2らが組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者であると認識していたと認めるにたる十分な疎明はなく、むしろ組合員でない者も本件解雇の対象となっていたことが認められることから、本件解雇は申立人らを法人から排除する目的で行われたものとみることとはできない。

ウ 本件解雇理由と不当労働行為意思

(ア) 次に、申立人らは、本件解雇通知に記載された解雇理由には合理性がなく、本件解雇が不当労働行為意思によるものであると推認される旨主張するので、以下検討する。

(イ) 認定した事実17(5)イによると、本件解雇の第1の理由は、「平成26年度の B 2大学 ビジネス学部及び情報学部の学生募集停止により、翌年度留年見込の学生6名程度を除いて両学部の学生が不在となり、過員と言わざるを得ないこと」と本件解雇通知に記載されていることが認められる。この点について、申立人らは、①留年見込みの学生が在籍する限り、学部は廃止できないこと、②法人が、29年度の非常勤講師への就任をX 6ら5名の組合員に依頼していることから、本件解雇を実行した29年3月31日の時点において、組合員らは過員ではなく、本件解雇の必要性は認められないから、本件解雇理由には合理性がなく、本件解雇が不当労働行為意思によるものであると推認される旨主張する。

(ウ) 申立人らの主張について

a ①については、認定した事実1(1)によると、29年度当初の既存2学部の在籍学生は、留年学生6名程度であったこと、その後、情報学部は29年10月23日に、ビジネス学部は30年4月1日に、それぞれ学生が在籍しなくなり学部が廃止されたことが認められる。

- b ②については、認定した事実20(2)イ(ア)及び同(イ)によると、本件解雇通知後の29年3月に、法人は、X6ら5名の組合員に対して、29年度の非常勤講師への就任を依頼したことが認められる。
- (エ) 以上のとおり、上記(ウ)の事実からは、過員となる教員を正規教員として雇用する必要はないとする法人の判断は、不合理なものとはとはいえず、本件解雇が申立人らを法人から排除するために行われたものと認めることは困難である。
- (オ) また、申立人らは、法人が現代社会学部の設置申請取下げを決定した際に既存2学部の学生募集停止を撤回したり、新たに社会科学系の第3の学部を開設したり、あるいはかつてX5を除く組合員らが所属し、26年4月に廃止された研究所を存続させたりすれば、組合員らの大学教員としての雇用は維持され、過員は発生しなかった旨主張する。この点について、学部の改廃によって過員が発生したとしても、その後どのように整理をしていくかということは法人の経営判断によるものであり、本件解雇が不当労働行為に該当するかどうかは、経営判断の是非ではなく、組合員らに所属する組合員でなければ解雇されなかった等、組合員であることの故をもって行われたかどうかで判断すべきであるから、申立人らの主張は採用できない。
- (カ) 次に、認定した事実17(5)イによると、本件解雇の第2の理由は、「大学教員としての専門性を生かす場が大学内には無く、法人の財務状況から過員の教員を雇用する余裕がないこと」と本件解雇通知に記載されていることが認められる。この点について、申立人らは、①29年度以降もなお、B10大学には人間教育学部及び保健医療学部が存続していたこと、②法人は、奈良県下の学校法人の中でも最上位の総資産額を保有しており、きわめて健全な財政状況にあり、したがって、財政状況を理由とする人員削減の必要性は認められないから、本件解雇理由には合理性がなく、本件解雇が不当労働行為意思によるものであると推認される旨主張する。
- (キ) 申立人らの主張について
- a ①については、認定した事実7(2)によると、本件解雇後も、B10大学には人間教育学部及び保健医療学部が存続していたことが認められる。しかしながら、人間教育学部は教員免許取得を主たる目的とし、保健医療学部は看護師の国家資格取得を主たる目的とする学部であるところ、社会科学系の学問を専門とする組合員らとは、専門性が異なっていることが認められる。
- b ②については、認定した事実24(3)イ及び同ウによると、法人の帰属収支差額は、18年度から28年度まで11期連続赤字であり、大学単体では15年度から28年度まで14期連続赤字であったこと及び28年度の帰属

収支差額の赤字額は、法人全体で約15億円、大学単体では約10億円であったことが認められる。また、認定した事実24(1)によると、法人は文部科学省から再三にわたり経営基盤の安定確保に努めるよう経営改善の指導を受けており、25年10月に寄附行為変更認可を受けた際にも「帰属収支差額の均衡化」を図るように指導を受けていることが認められ、さらに、認定した事実24(2)によると法人は、上記の文部科学省の指導を踏まえ、28年7月11日に、28年度から32年度の5年間の経営改善計画を策定したことが認められる。

(ク) また、申立人らは、法人の保有資産にも言及するが、学部の改廃などの経営判断とそれに伴う事業部門の縮小のための雇用調整は、保有資産がある限りいっさい認められないとまではいえない。そうすると、上記(キ)の事実からは、大学教員としての専門性を生かす場が大学内にはなく、法人の財務状況から過員を雇用する余裕がないとの法人の判断は、不合理なものとは認められず、法人の財務状況だけをもって、本件解雇が組合員らを法人から排除するために行われたものと認めることはできない。

(ケ) 小括

以上のとおり、法人が本件解雇通知に記載した本件解雇の理由には、法人の実情からみて不合理なものとは認められず、本件解雇が申立人らを法人から排除するために行われたものと認めることは困難である。

エ 本件解雇手続と不当労働行為意思

(ア) 解雇回避措置と不当労働行為意思

a 申立人らは、本件解雇に際し、法人が解雇回避措置を尽くしておらず、本件解雇は整理解雇の要件を満たさないものであるにもかかわらず強行されたものであるから、本件解雇は申立人らを法人から排除する目的で行われたものであることが推認される旨主張する。

b 認定した事実10(1)ウ、同エ、同(2)ウ、同(3)ア、同イ、14(2)、同(5)、同(8)及び17(4)によると、法人は、解雇回避のため、①法人内に教員らの転退職を支援するためのキャリア支援室を設置し、②特別退職金を加算する希望退職優遇制度を実施し、③法人内の事務職員や初等中等教育教員への配置転換の募集などの転退職支援策を実施してきたことが認められる。また、その他に人件費を削減するため、理事長ら役員報酬カットや業務予算の削減率設定、事務職員の希望退職募集などを行っていることも認められる。

さらに、法人の事務職員や初等中等教育教員への配置転換については、26年度以降、本件解雇の決定に至る直前まで、何度も団体交渉やあっせんの



場において、法人から組合らに対して提案が行われており、認定した事実17(2)イによると、平28不2事件申立て後の29年1月18日に開催された当委員会のあっせんの場合でも事務職員への配置転換について法人から提案があったことが認められる。

- c この点について、申立人らは、一貫して「大学教員としての雇用継続」を求めていたため、法人の各種転退職支援策は申立人らの希望に沿う内容ではなかったものである。しかしながら、専門性が求められる大学教員という職種の特異性に鑑みると、本件のように大学教員としての専門性を生かせる学部が廃止された場合には、法人が解雇回避措置を行うにあたって、雇用継続の各種施策が大学教員以外の職種に限られていたとしても、本件事情の下においては不合理なものとはまではいえず、本件解雇が申立人らを法人から排除するために行われたものと認めることはできない。

(イ) 説明・協議の状況と不当労働行為意思

- a 申立人らは、法人が組合らとの団体交渉において、不誠実な対応に終始し、本件解雇を回避することや大学教員としての雇用を継続することについて誠実に協議する姿勢がまったくなかったことから、到底説明・協議を尽くしたものと認められず、このことから、本件解雇が申立人らを法人から排除するために行われたものであることが推認される旨主張する。
- b この点について、認定した事実6、8、9及び14によると、教職員組合の結成以降、組合らは法人との間で本件解雇に至るまで30回近くの団体交渉を行い、その他に3回にわたりあっせんを申請しているが、法人は、転退職の必要性及び希望退職優遇制度や事務職員への配置転換の募集などの転退職方針に沿った各種施策について文書を示して説明し、組合らからの要求事項について文書での回答を行い、組合らから求められた財務資料について開示し、法人自らも財務状況の説明をしていることが認められる。
- c 以上のとおり、法人は、団体交渉やあっせんにおいて、組合らの要求する大学教員としての雇用継続を受け入れることはなかったものであるが、本件解雇に関する自らの立場や方針については誠実に説明、協議を行っていたものと認められるから、本件解雇が申立人らを法人から排除するために行われたものと認めることはできない。

(ウ) 人間教育学部への異動手続と不当労働行為意思

- a 申立人らは、法人が28年度に情報学部から人間教育学部に教員を異動させるため、文部科学省のAC候補者を選考した際、組合らに所属する組合員が不利益な取扱いを受けた旨主張するので、以下検討する。
- b 認定した事実22(4)イによると、28年度のAC候補者に選考されたの

は、組合らに所属する組合員ではないC6らであったこと、組合らに所属する組合員は一人も選考されていないことが認められる。

一方、認定した事実22(4)イ及び同ウによると、AC候補者の選考は、人間教育学部採用審査委員会の3名の委員が、学内で定められた異動基準に基づいて、既存2学部のすべての教員の教育研究業績書を確認し、AC教員審査を通過できる見込みの者を選考したことが認められる。具体的には、教育研究業績書の研究業績等に関する事項の概要欄に、担当予定科目に関連するキーワードが含まれているかという観点で選考されたことが認められる。なお、その審査過程において、組合らに所属する組合員であるかどうかは議論されたような事実は認められない。

- c また、認定した事実1(2)カ及び22(4)イによると、X6が組合らに加入したのは28年11月1日であるところ、人間教育学部採用審査会でAC候補者が選考されたのは同年10月8日であることが認められるから、X6について組合らに所属する組合員であることを理由に選考されなかったということは認められない。

この点について、申立人らは、X6が①組合らの中心メンバーであるX4と日常的に情報交換し、交流する機会があり、②X3ら4名の教員のセンター提案に賛同の署名をしていたこと、③同年7月26日に王寺町で開催された組合ら主催のシンポジウムに参加していたこと、④組合らと同様に法人の転退職方針にも応じていなかったことから、法人はAC候補者の選考時点においてX6が組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者であると認識していた旨主張するから、以下検討する。

①については、X6がX4と日常的に情報交換し、交流していたことを法人がどのように認識したかということについて、②については、認定した事実12(2)イによると、署名の原本は紛失されており、仮に署名が存したとしても、法人に直接提示された事実も確認できず、X6の署名を見たC4組合の組合員を通じて法人が認識したかということについて、③については、X6が組合ら主催のシンポジウムに出席したことを法人がどのように認識したかということについて、いずれも十分な疎明がない。

④については、法人の転退職方針に応じずに大学教員としての雇用継続を求めていたからといって、組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者であると直ちに認められるものとはいえない。

以上のとおり、AC候補者の選考において、意図的に組合らに所属する組合員だけを不利益に取り扱ったとは認められず、本件解雇が法人から申立人らを排除するために行われたものと認めることは困難である。

d また、申立人らは、法人が、大学教員としての雇用継続を希望していた組合員らに対し、あらかじめ文部科学省のAC教員審査に間に合うように、担当させる科目に関するAC教員審査を通過できるような論文業績を執筆するように組合員らに指示、助言、情報提供していれば、論文業績を執筆することは十分に可能であった旨主張する。しかし、組合らに所属する組合員でない者に限ってそのような指示、助言、情報提供が行われた具体的な事実は確認できず、組合らに所属する組合員だけが不利益に取り扱われたということは認められないから、申立人らの主張は採用できない。

(エ) 第3の学部設置の検討経過と不当労働行為意思

a 申立人らは、法人が、組合らの再三の要求にもかかわらず、①組合らに所属する組合員を学部新設の検討を行う法人の高等教育整備拡充委員会に参加させなかったこと、②同委員会における検討状況の情報を申立人らに公開しなかったことから、本件解雇が申立人らを法人から排除するために行われたものであることが推認される旨主張するので、以下検討する。

まず、①についてみると、認定した事実2(1)カ(ア)、同(イ)及び同(ウ)によると、法人の高等教育整備拡充委員会は、「Y法人が高等教育機関の整備拡充により大学等の再生を実現するために設置する」とされ、「大学高等教育の学部、学科等の構成に関すること」や「大学の管理運営に関すること」を所掌事項とし、その構成員は、理事長、学長、学部長・研究科長、常勤理事会構成員のうち理事長が指名した者、法人事務局長、大学事務局長、その他理事長が必要と認める者である旨定められていることが認められる。また、認定した事実2(1)カ(エ)によると、高等教育整備拡充委員会の委員に組合らに所属する組合員が就任していないことについては、争いがない。

しかしながら、高等教育整備拡充委員会の委員に組合らに所属する組合員が就任していないという事実は認められるものの、この点について、C4組合の組合員や組合員でない者が委員に就任したのに組合らに所属する組合員だけが就任しなかったなどの差別的な取扱いがあったとは認められず、加えて、高等教育整備拡充委員会の設置趣旨及び性格からすれば、委員に就任させなかったことをもって法人に組合嫌悪意思があったと認めることはできない。

次に、②についてみると、認定した事実9(1)ウによると、27年3月13日、当委員会でのあっせん事項として、組合らが、高等教育整備拡充委員会に既存教員の最大限活用を積極的に検討させ、その経緯を組合らに報告するよう求めたこと、認定した事実9(2)エによると、同年6月16日の法人の回答書において、高等教育再編案において検討課題とし、できるだけ情報公

開に努める旨回答していることがそれぞれ認められ、また、認定した事実 8 (2) オによると、組合らの「答申書」の開示要求に対して、法人は「答申案は方向性が決まっただけで、内容が多岐にわたり今後変更されてゆく可能性もあるので、開示することにより誤った情報が外部に流出する恐れがあり差し控えたい。」と回答していることが認められる。さらに、認定した事実 2 1 (1) イによると、同答申書は、組合らに所属する組合員に限らず、一般教員には開示されていないことが認められる。

以上のとおり、法人としては、意思形成過程のものであるから「答申書」を組合らに対し開示しなかったものと認められる。また、「答申書」が C 4 組合の組合員や組合員でない者に開示されたのに、組合らに限って開示されなかったなどの差別的な取扱いがあったことについて、申立人らの主張や疎明はない。そうすると、答申書を開示しなかったことをもって法人に組合嫌悪意思があったとは認められない。

- b 申立人らは、法人が社会科学系の第 3 の学部の設置検討を凍結し、本件解雇後に検討を再開したことは、本件解雇が法人から申立人らを排除するために行われたものであることが推認される旨主張するので、以下検討する。

この点について、認定した事実 2 1 (1) オ、同 (2) ウ及び同エによると、① X 7 が出席していた高大連携懇談会において、法人が設置する高等学校及び中学校の校長らに第 3 の学部の内容を説明し、意見交換した際において、② B 8 理事長が個別に県内の高等学校にヒアリングを行った際において、③ 学部設置のコンサルティングを担当していた C 1 2 の学部設置趣旨に対するコメントにおいて、それぞれ第 3 学部の学生確保及び定員充足が困難ではないかとの疑義が法人に対して示されたことが認められる。また、認定した事実 2 1 (2) オによると、2 8 年 6 月 2 7 日に開催された理事会において、第 3 の学部の設置を見送ることが決定されており、その理由については、B 8 理事長が「コンサルタント等との打ち合わせの中で、設置することが目的ではなく、本当に学生が確保でき、学園の経営に寄与できる学部でなければならないことが認識された。」と説明したことが認められる。

以上のとおり、法人が、第 3 の学部の検討を凍結したのは、学生確保及び定員充足が見込めないことが主たる理由であると認められ、組合らに対する組合嫌悪意思のために検討が凍結されたとは認められないから、本件解雇が法人から申立人らを排除するために行われたものと認めることは困難である。

- c さらに、申立人らは、本件解雇を理事会で決定した後に、常勤理事会において、法人は第 3 の学部の設置検討を再開し、2 9 年度の学長顧問に社会学を専門とする C 9 を任命しようとしていることから、法人が本件解雇後に第 3

の学部の検討を再開しており、にもかかわらず本件解雇が行われたことからすると、本件解雇が申立人らを法人から排除する目的で行われたものであることが推認できる旨主張する。

この点について、認定した事実21(2)オによると、理事会で第3の学部の設置検討の見送りを決定した際、「高等教育機関の安定に必要な学部設置については、学部内容を含め検討を継続する。」ことが合わせて確認されていることが認められる。また、認定した事実21(3)イによると、法人が本件解雇を理事会で決定した後、同年3月13日の常勤理事会において、「平成29年度事業計画(案)」が審議される中で「第三の学部(高等教育機関の安定に必要な学部)設置について、学部内容を含め検討する。」との項目が将来的な計画として記載されているだけで具体的な検討内容が記載されていないことが認められる。さらに、認定した事実21(3)アによると、同年2月27日の常勤理事会において、29年度の学長顧問として、社会系学部の検討に関する助言と同系統の学外関係者との調整の支援のために、社会学を専門とするC9を任命する旨が審議されていることが認められる。一方で、これら以外に、法人が第3の学部の設置検討のための組織を立ち上げて、具体的に検討を再開したような事実は認められない。

以上のとおり、本件解雇後において、法人が第3の学部の設置のための具体的な検討を再開したような事実も認められないこと、及び、「平成29年度事業計画(案)」に項目としての記載はあるがその記載に具体性はないことを勘案すると、本件解雇を理事会で決定した後に、常勤理事会において、29年度の学長顧問に社会学を専門とするC9を任命しようとしたとしても、法人が第3の学部の設置検討を再開しているにもかかわらず本件解雇が行われたことは法人から申立人らを排除する目的によるものであるとする申立人らの主張は採用できない。

#### (オ) 小括

以上のとおり、法人が本件解雇手続に至る過程において行った解雇回避措置、説明・協議の状況などから、本件解雇が申立人らを法人から排除するために行われたものと認めることは困難である。

#### オ 過去の労使関係と不当労働行為意思

申立人らは、教職員組合結成後の過去の労使関係において、法人が支配介入に該当するような言動をしたことから、法人の組合嫌悪意思が認められ、本件解雇が法人から申立人らを排除するために行われたものであることが推認できる旨主張するので、以下検討する。

#### (ア) 26年度及び27年度の労使関係

a 申立人らは、①27年1月当時教職員組合の組合員であったC6に対し、B3学長が教職員組合からの脱退勧奨の発言を行ったこと、②同年10月当時組合らに所属する組合員であったC10に対し、B4学部長らが組合らからの脱退勧奨ないし組合嫌悪の発言を行ったこと、③同年11月、B6副学長がX3及びX4を呼び出し、当該ニュースについて謝罪及び配布中止を求めたことは、それぞれ支配介入に該当する言動であるから、法人に組合嫌悪意思が認められ、本件解雇が法人から申立人らを排除する目的で行われたものであることが推認できる旨主張するので、以下検討する。

b まず、①については、認定した事実20(1)ア(エ)のとおり、同年1月に、当時教職員組合の組合員であったC6が情報学部長に就任する際、B3学長がC6に対し、「組合員でいるのは良くないのではないか。」と発言したことが認められる。

次に、②について、認定した事実20(1)イ(ウ)によると、同年10月当時組合らに所属する組合員であったC10が自身に対するパワーハラスメントを受けたとして争っていた際、同僚のB5が「(大学院の設置委員の)メンバーに入りたいのなら組合を脱会するように。」と発言したことが認められる。

さらに、③について、認定した事実20(1)ウ(ウ)のとおり、同年11月24日、B6副学長がX3及びX4とC11キャンパスで面会し、保健医療学部でのパワーハラスメント事案を報じた当該ニュースについて、謝罪及び配布中止を求める発言をしたことについては争いがない。

c 確かに、一連の発言は発言者や発言の場については争いのあるものもあるが、それぞれの発言は、組合活動の自主性について理解が足りず、不穏当なものも含まれているものの、いずれも本件解雇を決定した時期とはかけ離れており、本件解雇との関係で法人の不当労働行為意思を認めることは困難である。加えて、これらの発言があった後も、法人は組合らとの間で「組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇について誠実に交渉を行う。」とのあっせん合意をし、組合らとの団体交渉に継続して応じ、前記エのとおり、本件解雇の決定に至るまで、事務職員への配置転換などの解雇回避措置を度々提案するなどしていることからすれば、これらの言動から本件解雇に至る継続した組合嫌悪意思があるとまでは認められず、本件解雇が法人から申立人らを排除する目的で行われたものであると認められない。

#### (イ) 28年度の労使関係

a 申立人らは、28年4月11日開催の常勤理事会において、組合らが同月3日に大学入学式でビラ配布を行った組合活動について、出席者らが「常套

手段」、「挑発」などと発言したことが、正当な組合活動に対する嫌悪意思を露わにしたものであるから、本件解雇が法人から申立人らを排除するために行われたものであることが推認できる旨主張するので、以下検討する。

この点について、認定した事実20(2)ア(イ)によると、同月11日に開催された常勤理事会において、B7法人事務局長が「ビラ配りをする情報は入手しており、事前に弁護士や警察とも相談している。」と発言し、B8理事長が「組合の常套手段である。組合交渉を重ねているが、組合の一方的行為である。」と発言し、B3学長が「組合の挑発に乗ることは彼らの活動のネタになる。」と発言していることが認められる。一方、B8理事長は「実力で阻止すれば不当労働行為になる。」とも発言していることが認められる。他方、法人が組合らに対して、具体的にビラ配布を阻止したり、中止を求めたりしたという主張や疎明はない。

以上のとおり、「常套手段」、「挑発」という発言自体は、組合活動の自主性について理解が足りず、不穏当なものではあるものの、同時に、ビラ配布について阻止したりすることは不当労働行為に当たるとの認識も示され、実際に組合活動に対して介入したような事実も認められないから、これらの言動から本件解雇に至る継続した組合嫌悪意思があるとまでは認められない。

- b 申立人らは、法人が29年度の非常勤講師への就任を5名の組合員に依頼したにもかかわらず、組合らからの回答を確認した上で、B3学長が早々にX6ら5名の組合員から別の教員に差し替える決定をしたことは、法人の組合嫌悪意思を露わにしたものであるから、本件解雇が法人から申立人らを排除するために行われたものであることが推認できる旨主張するので、以下検討する。

この点について、認定した事実20(2)イ(ア)及び同(イ)によると、大学のB31教務課長が、29年3月21日にX9及びC1に対して同月28日までを期限として、同月22日にX7、X6及びX5に対して同月24日までを期限として、29年度の非常勤講師への就任依頼をしたことが認められる。これを受けて、認定した事実20(2)イ(オ)によると、組合らは、同月24日に法人にファックスで「緊急申し入れ書」と題する回答書を送付し、組合らを通さずに個別に組合員らに労働条件についての交渉を行うことを不当とし、非常勤講師の就任依頼を受けるにしても労働条件が明示されていないから回答できないとして、同月27日の団体交渉で協議するよう求める旨を通知したことが認められる。さらに、認定した事実20(2)イ(カ)によると、法人は、翌25日に組合らの回答を確認し、期限までに就任依頼を受諾する旨の回答が得られず、同月27日の履修登録時に学生に配布する資

料を準備するために科目担当候補者を決定する必要があるとの理由から、別の教員への差替えを決定したことが認められる。

以上のことから、申立人らが同月24日に法人に送付した回答書では、29年度の非常勤講師への就任依頼について、法人と組合らとの団体交渉での協議を経て検討するとの意向が記載されていたものであるが、翌年度の履修登録が実際に迫る中において、期限までに回答が得られなかったとして法人がやむを得ず差替えを決定したことは不合理であるとまでは言えないから、法人の組合嫌悪意思あったとは直ちに認められない。

- c 申立人らは、同月31日に開催された団体交渉において、翌年度の非常勤講師への就任依頼について協議をしていた際、B8理事長の全権委任者として団体交渉に出席していたB9常務が、裁判や不当労働行為救済申立てをする者とは非常勤の契約をしない旨発言したことは、法人の組合嫌悪意思の発露であり、支配介入はそれと評価できる言動があれば成立するので、その後の撤回や謝罪などの事情によっても影響を与えないから、本件解雇が法人から申立人らを排除するために行われたことが推認できる旨主張するので、以下検討する。

この点について、認定した事実20(2)ウ(イ)によれば、同日に開催された団体交渉において、B9常務が「裁判で争うということを前提にして非常勤を受けるという考えの先生方には非常勤をお願いできない。」「救済を申し立てることを条件としている人には非常勤契約をしたくない。」と発言したことが認められ、発言の内容に争いはない。一方で、認定した事実20(2)ウ(イ)、同(エ)及び同(オ)によると、B9常務は自らの失言に気付き、発言後20分程で撤回し、後日の団体交渉において撤回及び謝罪し、組合らからの要求に応じて謝罪文を提出していることが認められる。さらに、認定した事実20(2)ウ(カ)によると、団体交渉の結果、最終的に、法人はX6ら5名の組合員と29年度の非常勤講師の雇用契約を締結していることが認められる。

以上のとおり、B9常務の発言は、組合活動の自主性について理解が足りず、不穏当なものではあるものの、発言直後に撤回し、団体交渉において撤回及び謝罪し、後日謝罪文まで提出していること、最終的に29年度の非常勤講師がX6ら5名の組合員に依頼されたことから総合的に勘案すると、この発言のみをもって、本件解雇が、法人から申立人らを排除するために行われたものであると認めることは困難である。

#### (ウ) 小括

以上のとおり、過去の労使関係における法人の一連の言動から、法人に本



件解雇に至る継続した組合嫌悪意思があるとまでは認められず、本件解雇が法人から申立人らを排除する目的で行われたものであると認めることはできない。

カ 以上の事情を総合して勘案すると、法人は転退職方針に沿って本件解雇を実行したのであって、不当労働行為の成立を回避するために意図的に組合員でない者も組合員と同時に解雇したものとは認められない。よって、X 3ら5名の組合員に対する本件解雇は、組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者であることの故をもって行われたものとは認められず、不利益取扱いの不当労働行為に該当するとはいえず、また本件解雇は申立人らの組合活動に対する支配介入にも該当するとはいえない。

## 2 法人が、X 8ら2名の組合員を29年3月31日付けで雇止めしたことは、組合員であることの故をもってなされた不利益取扱いに該当するとともに、組合活動に対する支配介入に該当するか。(争点2)

(1) 本件雇止めに不利益性が認められるかという点について、申立人らは、①X 8ら2名の組合員は、採用時に法人との間で70歳を定年とする個別の合意があったこと、②法人の再雇用規程によると、定年退職後の再雇用契約は70歳まで反復更新する定めになっていること、③本件雇止めに際して、法人がX 8ら2名の組合員に退職届の提出を求めていること、④大学開設以降、助教授以下で採用された教員は、自らの意思で退職した者を除き、すべて70歳まで再雇用契約が更新されていたこと等を理由として、X 8ら2名の組合員の再雇用契約の更新には合理的な期待があった旨主張するので、以下検討する。

ア 申立人らの主張について

(ア) ①については、双方の主張に争いがあるが、認定した事実1(2)ク及び同ケによると、X 8ら2名の組合員は、法人の再雇用規程の適用を受けて、定年退職後に退職金を受領した上で、法人と雇用期間を1年とする再雇用契約を締結し、本件雇止めに至るまでに1回ないし2回再雇用契約を更新していたことが認められる。

(イ) ②については、認定した事実3(2)ア及び同イによると、再雇用規程第4条第4項において、大学教授の再雇用契約が更新されるのは、「大学及び短期大学部における教育活動に特に必要であると法人が認めること」及び「再雇用契約満了日の属する年度において開催される評議会の同意及び推薦があること」等の要件を満たす場合に限られるとされていることが認められる。また、再雇用規程第6条第3項では、契約更新回数については4回、再雇用契約期間が満了する日における年齢については満70歳を超えて更新することは

ない旨定められていることが認められる。

(ウ) ③については、認定した事実15(1)ア及び同イによると、法人は、本件雇止め通知に退職届様式を添付し、本件雇止め対象者に対し、退職届を法人に提出するよう求めていたこと及びその理由は退職する教員との紛争が発生しないように確認しておくために、法人では慣例的に行ってきたものであることが認められる。

(エ) ④については、認定した事実3(3)によると、法人において、大学開設以降、自らの意思で退職した者を除き、すべて70歳まで再雇用契約が更新されていたことが認められる。

イ 以上のことからすると、既に再雇用規程の適用を受けていたX8ら2名の組合員が法人との間で満70歳を定年とする個別の合意をしていたとは認められず、再雇用規程では、必ず満70歳まで再雇用契約を更新するとの定めにはなっていないものの、最大4回ないし満70歳となるまでは再雇用契約を更新できる制度となっていたこと、退職届は慣例的に提出を求めたにすぎないこと、これまで自己都合で退職した者を除き、すべて70歳まで再雇用契約が更新されていたという実績からすれば、X8ら2名の組合員は再雇用契約の更新について一定の期待を有していたといえる。さらに、契約更新の拒否が労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するかどうか争われているときには、それが労働組合に所属する等の「故をもって」行われたのかどうか本質的な問題となることから、本件雇止めは、解雇と同様に不利益性が認められるというべきである。

(2) 申立人らは、本件雇止めは、組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者であることを理由として行われた旨主張するので、以下検討する。

ア 組合員であること

まず、組合員であることについて検討すると、認定した事実15(1)アによれば、法人がX8ら2名の組合員に本件雇止め通知を送付したのは28年8月10日であるところ、認定した事実1(2)ク及び同ケによると、X8が組合らに加入したのは同年10月8日、X9が組合らに加入したのは同月7日であることから、本件雇止め通知が組合らに所属する組合員であることを理由として行われたものであるとは認められない。

イ 組合に加入しようとする者であること

次に、組合に加入しようとする者について検討すると、X8ら2名の組合員が本件雇止め通知の時点で具体的に組合らへの加入の希望を表明したような事実は認められない。この点について、申立人らは、①X8ら2名の組合員は、本件雇止め通知以前から、組合らと頻繁に情報交換を行い、組合らと同調して行

動していたこと、②X 8らはX 3ら4名の教員のセンター提案に賛同の署名をしていたこと、③X 9は、同年7月26日に王寺町で開催された組合ら主催のシンポジウムに参加していたこと、④X 8は、27年7月3日に開催されたビジネス学部定例教授会でX 3がセンター提案をした際に積極的な意見を述べたことから、法人は遅くとも本件雇止め通知時点において、X 8ら2名の組合員を組合に加入しようとする者であると認識していた旨主張するので、以下検討する。

#### ウ 申立人らの主張について

①については、X 8ら2名の組合員が組合らと頻りに情報交換をしていたことを法人がどのように認識したかということについて、②については、認定した事実12(2)イによると、署名の原本は紛失されており、仮に署名が存したとしても、法人に直接提示された事実も確認できず、X 8ら2名の組合員の署名を見たC 4組合の組合員を通じて法人が認識したかということについて、③については、X 9が組合ら主催のシンポジウムに出席したことを法人がどのように認識したかという点について、いずれも十分な疎明がない。

④については、ビジネス学部定例教授会の議事録には発言者の記録はなく、仮にX 8の発言を法人が認識していたとしても、認定した事実12(1)アによると、その発言内容は単にX 3のセンター提案について助言や意見を述べただけであり、その他の教員らからも発言を行っているところ、X 8のかかる発言だけをもって、同人が組合に加入しようとする者であるとは認められない。

エ 以上のとおり、本件雇止め通知時点において、X 8ら2名の組合員が組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者であると法人が認識していたとは認められないから、本件雇止めは、組合らに所属する組合員であることの故をもって行われたものとは認められない。

オ なお、申立人らは、本件雇止めが組合らに所属する組合員であることの故をもって行われたかどうかということについて、本件雇止め通知の時点ではなく、本件雇止めが実行された時点において判断すべきであると主張するので、例えば、組合員でない者に対する雇止め通知が撤回されたのに、組合らに所属する組合員らにのみ雇止めが実行されたような特段の事情がなかったか、本件雇止めが実行された時点における不当労働行為意思の存否についても、以下検討を行う。

### (3) 本件雇止めと不当労働行為意思

#### ア 本件雇止めの対象者と不当労働行為意思

(ア) まず、本件雇止めがX 8ら2名の組合員だけに対して行われたものであるかどうかについて検討する。

- (イ) 認定した事実15(1)ウによると、28年度末時点において、X8ら2名の組合員と同様に既に定年退職後再雇用契約中であって、再雇用規程の定める上限に達していない者は、X8ら2名の組合員のほかには、C13らがいことが認められる。また、C13らは29年3月31日付けで雇止めとなっており、本件雇止めが撤回されたという特段の事情は認められない。また、この点について、本件雇止めが、組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者に限って行われたとか、組合員でない者に限って本件雇止めが撤回されたというような事実もうかがえない。
- (ウ) 以上のとおり、本件雇止めが組合らに所属する組合員らに限って行われたとか、組合らに所属する組合員に限って撤回されなかった等の特段の事情は認められず、本件雇止めが法人から申立人らを排除するため、不当労働行為意思により行われたものと認めることは困難である。
- イ 本件雇止め理由と不当労働行為意思
- (ア) さらに、申立人らは、法人がX8ら2名の組合員に対して29年3月31日で再雇用契約を打ち切る旨を通知したことについて合理的な理由はなく、本件雇止めは申立人らを法人から排除する目的で行われたものと推認される旨主張する。
- (イ) 認定した事実15(1)アによると、本件雇止めの理由は、28年8月10日付けの本件雇止め通知に、「ビジネス学部及び情報学部の学生の大半が平成29年3月末日までに卒業すること、及び逼迫した学園の財務の状況等」と記載されていることが認められる。
- (ウ) この点については、争点1において検討した本件解雇と同様であるから、本件雇止め通知に記載された上記理由のために再雇用契約の更新の必要がないとする法人の判断は、不合理なものとはとはいえず、したがって、本件雇止めは、法人から申立人らを排除するため、不当労働行為意思により行われたものと認めることはできない。
- ウ その他、過去の労使関係における不当労働行為意思の存否等については、争点1において判断した本件解雇と同様であり、いずれも本件雇止めは、法人から申立人らを排除するため、不当労働行為意思により行われたものと認めることはできない。
- (4) 以上の事情を総合して勘案すると、X8ら2名の組合員に対する本件雇止めは、組合らに所属する組合員ないし組合に加入しようとする者であることの故をもって行われたものとは認められず、不利益取扱いの不当労働行為に該当するとはいえず、また本件雇止めは申立人らの組合活動に対する支配介入にも該当するとはいえない。

### 3 あっせん合意後の「組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇」を議題とする 団体交渉における法人の対応は、不誠実団交に該当するか。(争点3)

(1) 組合らは、「雇用継続・転退職等の具体的な処遇について誠実に協議する。」とのあっせん合意を交わした後の団体交渉において、法人が、①団体交渉開催前に、組合らに所属する組合員に個別に事務職員への配置転換の募集を知らせる28お知らせを配付したこと、②団体交渉開催前に、組合らのセンター提案について拒否する内容の回答書を組合らに送付したこと、③センター提案に関する団体交渉において虚偽の説明をするなどの対応をしたこと、④団体交渉の議題とすることなく、常勤理事会で退職勧奨の実施を決定したこと、⑤X8ら2名の組合員に対する本件雇止めについて団体交渉での協議を拒否したこと、⑥「ご連絡」と題する文書において「交渉はそろそろ最終段階に入った」との表明をしたこと、⑦団体交渉において、大学教員としての雇用継続を行わないとの方針の下で、団体交渉に臨んだこと、⑧転退職方針を維持して組合らとの団体交渉に臨むなど形式的団交に終始したこと、及び⑨組合らの要求にもかかわらず、教学の責任者である学長を団体交渉に出席させなかったことが、それぞれ団交拒否ないし不誠実団交に該当する旨主張するので、以下検討する。

ア 法人が、あっせん合意後、団体交渉開催前に組合らに所属する組合員に個別に事務職員への配置転換の募集を知らせる28お知らせを配付したことは、団交拒否に該当するか。

(ア) 組合らは、あっせん合意後、団体交渉を一度も開催していないにもかかわらず、法人が28お知らせを組合に所属する組合員に個別に配付したことが、身分変更の打診であり、団交拒否に該当する旨主張するので、以下検討する。

(イ) この点について、認定した事実14(2)アによると、28お知らせは、あっせん合意後、法人が組合らに団体交渉を申し入れる前の28年8月3日に配付されていること、配付対象は組合に所属する組合員に限らず既存2学部の対象教員であったこと、その内容は事務職員への配置転換の募集を同年9月1日から開始する旨を知らせるものであったことが認められる。また、認定した事実14(3)オ、同(4)オ及び同(7)オによると、28お知らせ配付後の28.8.31団交において法人が28お知らせについて説明し、28.10.12団交及び28.11.16団交において事務職員に配置転換した場合の人件費の削減見込みなどについて協議が行われていることが認められる。さらに、認定した事実14(3)アによると、あっせん合意後、組合らからの団体交渉申し入れはなく、法人から「組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇」について団体交渉を申し入れていることが認められる。

(ウ) 以上のとおり、28お知らせは組合員に限らず、教員一般に向けて単に事務

職員への配置転換の募集を行うことを告知したものであり、あっせん合意後の団体交渉はむしろ法人から申し入れていること、さらに、法人は、組合らに対しては、28お知らせ配付後の団体交渉において説明や協議を行っていること、同年9月1日から募集開始するため判断期間を確保するということから総合的に勘案すると、28お知らせの配付自体が団交拒否に該当するとはいえない。

(エ) なお、組合らは、26年度、27年度に同内容のお知らせが配付された際には、法人から組合らに事前の連絡や相談があったのに、28年度には事前の連絡や相談がなかったことが不誠実であるとも主張する。

(オ) この点について、認定した事実8(2)エ(ウ)によると、27.10.23団交において、組合らが法人から27年度の転退職制度の説明を受けた際、X3が「今回に関して、整理解雇とか辞めなければどうするなど、脅迫じみたことが全くなければ何の問題もない。」と発言していることが認められる。また、認定した事実8(1)イ(エ)、同(2)エ(ウ)及び14(2)アによると、26年度、27年度は希望退職優遇制度と併せて事務職員への配置転換の募集が行われたが、28年度は希望退職優遇制度がなく単に事務職員への配置転換の募集のみが行われたことが認められる。

(カ) そうすると、26年度、27年度に組合らに事前の連絡や相談をしていたのに対して、28お知らせ配付に際して組合らに事前の連絡や相談をしなかったことは、円滑な労使関係の形成の観点からすると組合らへの配慮としては必ずしも十分とはいえない面があるが、前記イ及びオのとおり、法人から団体交渉を申し入れて、28お知らせ配付後の団体交渉において説明を行っていること、判断期間を確保するためには先に配付するのもやむを得なかったと考えられることなどからすれば、不誠実とまではいえず、法人が、あっせん合意後、団体交渉開催前に組合員らに28お知らせを配付したことは、団交拒否には該当しない。

イ 法人が、あっせん合意後、団体交渉開催前に、組合らのセンター提案について拒否する内容の回答書を送付したことは、団交拒否に該当するか。

(ア) 組合らは、法人が、あっせん合意後、団体交渉開催前に、組合らのセンター提案について、拒否する内容の回答書を組合らに送付したことは、団交拒否に該当する旨主張するので、以下検討する。

(イ) この点について、認定した事実14(3)アによると、あっせん合意後の28年8月5日に、法人から組合らに対し、「組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇」について団体交渉の申し入れを行ったことが認められる。これに対して、認定した事実14(3)イによると、同月10日に組合らから法人に対し、申し入れの趣旨及び議題を事前に明らかにすること及びこれ以降は文書や資料

をもって丁寧に説明するよう要求したことが認められる。この要求を受けて、認定した事実14(3)ウ及び同エによると、法人は、同月24日に組合らに対して、団体交渉申入れの趣旨及び議題を明らかにした団交申入書を再度送付するとともに、同文書に、組合らのセンター提案を受け入れられない理由を記載した回答書を添付したことが認められる。また、認定した事実8(3)ア(ウ)によると、組合らのセンター提案を法人が受け入れられない理由は、同年5月13日の回答書においても文書で回答されているが、同年8月24日の回答内容は、同年5月13日の回答内容をさらに詳細にしたものであることが認められる。さらに、認定した事実14(3)オによると、法人は、センター提案について拒否する内容の回答書を組合らに送付した後、団体交渉において説明及び協議をしていることが認められる。

(ウ) 以上のとおり、組合らのセンター提案は「組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇」に関するものであるが、法人がセンター提案に対する回答書を団体交渉に先立って組合らに送付したことは、団体交渉での協議を拒否することを意図したものではなく、むしろ組合らからの要求に応じて、これに対応するために行ったものと考えられる。また、回答書の送付後、団体交渉で説明・協議が行われていることから、法人が、あっせん合意後、団体交渉開催前に、組合らのセンター提案について拒否する内容の回答書を組合らに送付したことは、団交拒否には該当しない。

ウ 法人が、組合らのセンター提案に関する団体交渉における法人の一連の説明などの対応は、不誠実団交に該当するか。

(ア) 文部科学省の指導に関する説明

a 組合らは、法人が、組合らのセンター提案を受け入れられない理由として、①団体交渉において、AC期間中であるから大学の組織変更を行う場合に文部科学省に届出が必要であると述べ、②回答書において、文部科学省からセグメントごとの黒字化を求められていると説明したことが、虚偽であるから、不誠実団交に該当する旨主張するので、以下検討する。

b まず、法人が文部科学省から、センター設置のような組織変更についてAC期間中であるから文部科学省への届出が必要であるとか、セグメントごとの黒字化を求める旨の明言を受けていないことについては、争いがない。

一方、認定した事実14(3)エ及び同(4)オによると、28.10.12団交において、B9常務が「現在ACの期間中であり大学の組織変更を行うことは様々な届出が必要になり」と述べていること、28.8.24回答書において、「文部科学省からは、『帰属収支差額の均衡化』を求められ、またセグメントごとの黒字化を求められている」と回答していることが認めら

れる。さらに、認定した事実14(7)オによると、28.11.16団交において、A3書記長が、文部科学省の担当者に確認をしたとして追及したところ、B9常務は「文部科学省は一般論としていっている。大学はAC期間中であり、Y法人は文部科学省から、帰属収支の改善を前提とした中長期計画を立てるよう指導を受けている。(中略)それに反するような施策を行うことは、文部科学省が指導していることと反すると判断されるように思う。」「我々理事会としての判断であって文部科学省の判断ではない。文部科学省は設置を認められないだろうとの我々の判断である。」と回答していることが認められる。

この点について、認定した事実24(1)ア及び同イによると、法人は、22年度以降、毎年、文部科学省から経営改善の指導を受けており、さらに25年度の学部設置時の寄附行為変更認可の通知において「帰属収支差額がマイナスとなっていることから、収支の均衡を前提とした中長期的な財政計画の策定・実行」を求められていることが認められる。

- c 以上のとおり、法人の説明は、文部科学省から直接明言を受けていないという点で必ずしも正確なものではなかったが、文部科学省から再三にわたり経営改善指導を受けているという背景からすれば、センター提案について文部科学省が認めないと考える理由はあり、法人の運営に資すると判断しての発言であると考えられることから、虚偽の説明をしたとまではいえない。さらに、法人の当初の回答や説明は必ずしも正確なものではなかったが、団体交渉の中でその発言意図を説明し、明確にしていたと認められるから、文部科学省の指導に関する法人の一連の説明などの対応は、不誠実団交には該当しない。

(イ) 財務上の理由についての根拠の説明

- a 組合らは、法人が組合らのセンター提案について収入の見込みがないものと決めつけ、その根拠を示さずに設置を拒否する回答を行ったことが不誠実団交に該当する旨主張するので、以下検討する。
- b 認定した事実14(3)オによると、法人は、28.8.31団交において、組合らのセンター提案を受け入れられない財務的な理由の説明のために、財務状況にかかるレジュメと題する資料を用いて、法人及び大学の財務状況についての説明をしていることが認められる。また、認定した事実14(7)オによると、28.11.16団交において、B9常務が組合らに対し、「教育研究センターの収入が見込める具体的な資料を出していただければ、我々も検討する。今は見込みだけの話であり、受け入れることはできない。」と発言していることが認められる。これに対して、センター提案の収入見込みにつ



いての法人の質問について、X3は「それは今から議論しましょうと言っている。もっと詳しい案を出しますから、前向きに議論しようと言っている。」と発言したが、その後も組合らからセンター提案の収入見込みに関する具体的な資料などを法人に提示した事実は認められない。

c 以上のとおり、法人は、団体交渉において、組合らのセンター提案を受け入れられない財務上の理由について、具体的に資料を示しつつ説明していることが認められる。この点に関して、法人は組合らに対してセンター提案の収入見込みについて根拠を示すよう働きかけていること、さらに法人の働きかけに対して組合らが具体的に再提案などを行っていないことが認められるのであり、法人の団体交渉における一連の対応は、不誠実団交に該当しない。

エ 法人が、団体交渉の議題とすることなく、常勤理事会において退職勧奨の実施を決定したことは、団交拒否に該当するか。

(ア) 組合らは、法人が、一度も団体交渉の議題とすることなく、常勤理事会において退職勧奨の実施を決定したことは、団交拒否に該当する旨主張するので、以下検討する。

(イ) まず、常勤理事会において退職勧奨の実施を決定するまでの団体交渉において、一度も退職勧奨の実施が議題となっていないことについては争いがない。認定した事実14(6)アによると、28年10月24日の常勤理事会において、当時組合らに所属した組合員を含む対象教員の退職勧奨の実施が決定されたことが認められる。また、認定した事実14(6)イによると、法人は同月28日に「ご連絡」と題する文書において、常勤理事会で退職勧奨の実施を決定したことを組合らに伝え、整理解雇回避のために当時組合らに所属した組合員に個別の退職勧奨や意見交換を行うことが可能か検討を依頼していることが認められる。さらに、認定した事実14(6)ウによると、組合らは、法人の打診に対し、退職勧奨の実施を常勤理事会で決定したことはあっせん合意違反に当たる旨の抗議を行ったことが認められる。その後、認定した事実14(6)エによると、法人は組合員でない者に対してのみ退職勧奨を実施し、当時組合らに所属した組合員には退職勧奨を実施していないことが認められる。

(ウ) 以上のとおり、法人は常勤理事会において退職勧奨の実施を決定した後に、組合らに対して当時組合らに所属した組合員への退職勧奨の実施の可否について意向を確認し、組合らの意向を受けて、当時組合らに所属した組合員には退職勧奨を実施しておらず、また退職勧奨の実施決定後も団体交渉が継続して開催されているが、法人が組合らからの退職勧奨の実施に関する申入れを拒否した事実も認められない。以上のことを総合的に勘案すると、法人が団体交渉の議題とすることなく、常勤理事会で退職勧奨の実施を決定したことは、団交

拒否に該当しない。

オ 法人のX8ら2名の組合員に対する本件雇止めに関する団体交渉での対応は、団交拒否に該当するか。

(ア) 申立人らは、28.10.12団交において、法人が、X8ら2名の組合員の70歳までの雇用継続に関する交渉を打ち切ったこと、その後も拒否回答を繰り返して実質的に交渉を拒否したことが団交拒否に該当する旨主張するので、以下検討する。

(イ) この点について、認定した事実1(2)ク及び同ケによると、組合らに加入したのは、X8が28年10月8日、X9が同月7日であることが認められる。また、認定した事実14(4)オによると、28.10.12団交において、組合らは、定年退職後再雇用の教員の雇止めについて、対象となるX8らの氏名を明らかにしないまま、追加議題として協議を求めたこと、これに対してB9常務は、規程に基づくものであり協議事項にはできない旨発言したことが認められる。さらに、認定した事実14(7)エによると、組合らは、同年11月10日、「65歳以上特任教授(組合員)の雇用について組合との交渉拒否回答の撤回と謝罪及び説明を求める申し入れ」と題する文書を法人に送付し、X8ら2名の組合員の氏名を明らかにして再度交渉に応じるように求めたこと、認定した事実14(7)オによると、28.11.16団交において、B26法人事務局次長が「組合員の先生であるので当然、申し入れがあれば団交に応じる。」と発言していることが認められる。

(ウ) 以上のとおり、当事者間にX8ら2名の組合員に対する再雇用期間満了通知が雇止めであるか退職勧奨であるかについて議論があり、28.10.12団交におけるB9常務の「協議できない。」との発言は、それ自体は、団交拒否ととられてもやむを得ないものではあるが、その後、対象となるX8ら2名の組合員の氏名が明らかにされた後の28.11.16団交において、B26法人事務局次長が「申し入れがあれば団交に応じる。」と明言しており、一連の経過を総合して勘案すると、法人がX8ら2名の組合員の雇用継続にかかる団体交渉を拒否したとみることはできないから、団交拒否には該当しない。

カ 法人が「ご連絡」と題する文書において、「交渉はそろそろ最終段階に入った」と表明したことは、不誠実団交に該当するか。

(ア) 組合らは、法人が組合らに送付した「ご連絡」と題する文書において、「交渉はそろそろ最終段階に入った」と表明したことが、交渉の打ち切りを示唆したものであり、不誠実団交に該当する旨主張するので、以下検討する。

(イ) この点について、認定した事実14(7)イによると、法人が、組合らに対して送付した「ご連絡」と題する文書において、「学園としては、退職勧奨が常

勤理事会で承認されましたので、雇用継続の具体策についての交渉は、そろそろ最終段階に入ったかと認識しております。」との記載があることが認められる。また、認定した事実1（1）、6（3）、8及び14によると、28年度末に留年見込みの学生6名程度を除いて既存2学部の学生が在籍しなくなったこと、26年の教職員組合結成以降、組合らと法人は雇用についての協議を継続してきたことが認められる。さらに、この表明後も、組合らと法人の間で団体交渉が継続して開催されていることについては、争いがない。

(ウ) 以上のとおり、法人の「交渉はそろそろ最終段階に入った」との表明は、既存2学部の学生募集停止により、28年度末に在籍学生のほとんどが在籍しなくなること及び法人と組合らは26年から雇用についての話し合いを重ねてきたことを踏まえた発言であり、上記認定のとおり団交拒否ないし交渉を打ち切ったという事実も認められないから、法人がこのような表明を行ったとしても不誠実団交には該当しない。

キ 法人が、大学教員としての雇用継続を行わないとの方針の下で、団体交渉に臨んだことは、あっせん合意に反する不誠実団交に該当するか。

(ア) 組合らは、教職員組合結成当初から「大学教員としての身分保障と雇用継続」を法人に対して要求しており、あっせん合意はその成果であるから、法人が大学教員としての雇用継続を行わないという方針の下、団体交渉に対応したことが不誠実団交に該当する旨主張するので、以下検討する。

(イ) この点について、認定した事実13によると、労使双方が合意したあっせん案の内容は、「組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇について誠実に協議する。」との条項であることが認められるところ、あっせん案の条項は、「組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇」を大学教員に限定するものではない。あっせん案は、当時者双方の事情を聴取し、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決するように労働委員会から双方に提示するものであるが、最終的に双方が合意したのはあっせん案に記載されている内容に他ならず、記載されている以上の内容について合意したとみることはできない。したがって、法人が一連の団体交渉において、「大学教員としての雇用継続」の検討を行わなかったとしても、事務職員や初等中等教育教員への配置転換などの雇用継続・転退職等の具体的な処遇を検討しているのであれば、あっせん合意に反するとまではいえず、このことから、法人の対応は不誠実団交には該当しない。

ク 法人が、転退職方針を維持して組合らとの団体交渉に臨んだことは、不誠実団交に該当するか。

(ア) 転退職方針の維持について

- a 組合らは、法人が転退職方針を維持して組合らとの団体交渉に臨んでいたことは、形式的団交であり、不誠実団交に該当する旨主張するので、以下検討する。
- b 認定した事実10(1)ア、同(2)ア及び(3)ウによると、法人は、転退職方針を26年9月8日、27年10月26日、28年5月30日に開催した常勤理事会において、それぞれ決定していることが認められる。また、認定した事実1(1)によると、29年度には既存2学部の学生は留年学生6名程度のみ在籍となったことが認められる。さらに、認定した事実8によると、法人は、転退職方針に基づく転退職制度について26年度から団体交渉において説明を行い、組合らからの要求事項に対しても何度も回答していることが認められる。
- c 以上のとおり、法人が転退職方針を維持して団体交渉に臨んでいたことは認められるが、法人の転退職方針は、29年3月末に既存2学部の学生が留年学生6名程度を除いて在籍しなくなるということを考えるとやむを得ないものであって、このような転退職方針をもって団体交渉に臨むこと自体は否定されるものではない。また、法人は組合らに対し、転退職の必要性について、26年度から何度も資料を示しながら説得の努力を行っていることを勘案すると、形式的団交に当たるとまではいえないから、不誠実団交には該当しない。

(イ) 法人とC4組合との交渉の関係について

- a 組合らは、法人が、①C4組合との団体交渉において、組合らの要求している大学教員としての身分保障をあり得ないとする旨発言したこと、②法人は、組合らとのあっせん合意時点において、組合らに所属する組合員を大学教員として雇用継続するつもりなどまったくなかったといわざるを得ず、法人はそのような内心を秘し、労働委員会において組合らとあっせん合意を交わして、形式的には団体交渉の回数を重ねてきたことが、不誠実団交に該当する旨主張するので、以下検討する。
- b この点について、認定した事実11(1)ア及び同イによると、法人は組合らとの団体交渉と並行して、26年9月5日以降、C4組合との間で希望退職優遇制度などの転退職制度について4回の団体交渉を行っていること、同年12月4日に開催された4回目の団体交渉において、B7法人事務局長が「今、別のところと交渉をしています、相手は今の身分保障を言っている。我々は絶対あり得ないと思っていますが、もしそうなった場合、ここで交渉されている方々に不利益が出ないような形にしていきたい。理事会のメッセージとしてお伝えしたい。」と発言していることが認められる。また、認定し

た事実11(2)によると、同日、法人とC4組合は、組合員への希望退職優遇制度の適用と事務職員や初等中等教育教員への配置転換についての最大限の努力を内容とする労働協約を締結したことが認められる。

- c ①については、B7法人事務局長の発言は、組合らとの交渉の結果、C4組合より有利な条件となった場合には、C4組合の条件も再考するなど柔軟に対応することを述べているものであって、C4組合と合意した条件を上限に設定するというものではない。②については、法人は、転退職方針について26年度から組合らに対し何度も資料を示しながら、団体交渉で説明の努力を行っており、法人の対応が不誠実団交に該当するとはいえない。
- d さらに、認定した事実8(1)イ(エ)によると、法人は、26.7.28団交において、26年度の転退職方針を常勤理事会で決定するに際し、事前に組合らに対して「学部廃止に伴う教員の転退職制度について(案)」と題する資料を用いて説明を行っているが、同文書は同年7月14日にC4組合にも提示されている。法人は同じ資料を用いて、同じ時期に両組合に説明を行っているのであり、法人とC4組合が転退職方針に沿った合意をしたことは法人とC4組合との間で行われた交渉の結果であって、法人がそのような合意をすることは自由であるから、C4組合との合意をもって、組合らと法人との団体交渉が、形式的団交であるとはいえず、不誠実団交には該当しない。
- ケ 法人が、組合らの要求にもかかわらず、教学の責任者を団体交渉に出席させなかったことは、不誠実団交に該当するか。
  - (ア) 法人は、団体交渉に誰を出席させるかは、まったく交渉権限のないような者を出席させる場合を除けば、法人が決定すべき事項であり、組合らのセンター提案については、財務上の理由からそもそも設置困難であるところ、学長を団体交渉に出席させろとの組合らの要求に応じないことは、何ら不誠実団交に該当しない旨主張するので、以下検討する。
  - (イ)
    - a この点について、認定した事実2(1)イ(イ)及び同ウ(イ)によると、法人と組合らとの団体交渉における法人側の出席者は、法人の代表であるB8理事長か、B8理事長が出席できないときは、その全権委任者としてB9常務ないしB7法人事務局長が出席していたことが認められる。しかしながら、認定した事実6(3)イによると、26年3月6日に開催された教職員組合と法人との団体交渉には、B21学長が出席していたが、その後、B3学長及びB22学長が団体交渉に出席していないことについては、争いがない。
    - b さらに、認定した事実14(3)エによると、法人は、組合らのセンター提案を受け入れられない理由として、財務上の理由のほかには、「本件は教学に

関する問題なので、基本的には大学教学マターと考えます。学長も当該センター設置について、現状では困難との判断に立っておられます。」と回答していることが認められる。一方、認定した事実14(4)イによると、あっせん合意後の団体交渉申入れにおいて、組合らは、センター提案について教学上の交渉を行うため、団体交渉に学長の出席を求める旨を法人に申し入れていることが認められる。

c これに対して、認定した事実14(4)オによると、28.10.12団交において、B9常務は『教育・研究センター(仮称)』設置は現在の財務状況では、設置不可能との判断を学長も下しておられ、そのことは本年5月13日開催の企画運営会議においても学長の考えを話されている。また、我々とも意見交換をした。現在ACの期間中であり大学の組織変更を行うことは様々な届出が必要になり、財務上の問題、あるいは設置の教学的な趣旨等を考えると、今の状況では設置する話は進められないとはっきり学長もいわれていた。学長もこのような判断をされ、理事会としても同様の考えである。学長がこの場に出席し、話されることは立场上あり得ない。」と回答していることが認められる。

d 以上のとおり、組合らのセンター提案は、法人の教学の方針に関わるものであるが、組合員らの労働条件にも重大な影響を与える事項であるところ、団体交渉において協議が行われ、法人はセンター提案については財務上及び教学上の理由から設置が困難である旨を説明し、教学上の理由については学長の判断であることを説明している。

(ウ) 一般的に、団体交渉に誰を出席させるかは当事者が自主的に決定すべきものということができるとしても、責任をもって回答できる者の出席が必要であるといえる。そうすると、本件のように、財務上の理由からセンター提案の実現が困難である場合に学長を出席させる必要があるといえるかどうかはともかくとして、学長の教学上の判断についても組合らのセンター提案を拒否する理由として説明している本件事情の下においては、法人は、求められれば、学長ないしその全権委任者など教学上の判断について責任をもって回答できる者(以下「教学の責任者」という。)を団体交渉に出席させて説明を尽くす必要があるといえるべきである。この点について、法人は、団体交渉の中で、学長が団体交渉以外に学内で説明を行っている旨述べているが、団体交渉で説明を求められたのであれば、それに真摯に対応する必要がある。以上のことから、法人が、組合らの要求にもかかわらず、教学の責任者を団体交渉に出席させて教学上の判断についての説明を行わなかったことは、不誠実団交に該当する。

(2) 不誠実団交について、救済の利益が認められるか。

ア 法人は、本件申立ての前後を含めて、組合らと37回に及び団体交渉を行っているところ、その進行に何ら影響もなく、救済の利益が存するとはいえない旨主張するので、以下検討する。

イ この点について、認定した事実20(2)ウ(ウ)、同(エ)、同(オ)及び同(カ)によると、法人は、本件解雇及び本件雇止め後も組合らと継続して団体交渉を行っていることが認められる。

ウ しかしながら、前記判断(1)ケのとおり、法人は、組合らのセンター提案についての教学面の交渉を求められたにもかかわらず、教学の責任者を団体交渉に出席させて説明を行っていないことは不誠実であり、また、その後も教学の責任者が団体交渉において教学面の交渉を行ったという事実も認められないから、単に団体交渉を継続しているというだけでは、救済の利益は失われまいというべきである。

(3) なお、申立人らは、当委員会での最後陳述において、法人があっせん合意に反して形式的な団交に終始したことは、実質的な団交拒否であり、教員の雇用を守り、理事会の責任を追及するという組合らの基本方針や組合らの存在そのものを否認し、組合らを壊滅させる目的を有していたとして組合活動に対する支配介入にも該当する旨主張するので、以下検討する。

この点について、前記判断(1)ケのとおり、法人が、組合らの要求にもかかわらず、教学の責任者を団体交渉に出席させて教学上の判断についての説明を行わなかったことは不誠実団交に該当するものの、全体としては、法人は組合らに対して自らの方針について、資料を示して説明を重ねる努力をしていると認められるから、形式的団交に終始したとはいえず、不誠実団交によって組合らを弱体化しようとしたものとは認められない。ましてや、法人は団体交渉において教員の雇用を守り、理事会の責任を追及するという組合らの基本方針を一切否認し、組合らを壊滅させる意図を有していたとは認められないから、法人の団体交渉における一連の対応は支配介入に該当しない。

## 第7 救済の方法

1 前記第6の3(1)ケに判断したとおり、法人が、組合らの要求にもかかわらず、教学の責任者を団体交渉に出席させて教学上の判断についての説明を行わなかったことは、不当労働行為に該当するが、前記第6の3(1)アからクで判断したとおり、全体としては、法人は組合らに対して自らの方針について、資料を示して説明を重ねる努力をしていると認められ、本件申立て後も団体交渉が継続して積み重ねられていること等の事情に鑑みると、救済命令の内容としては、本件団体交渉申入れにかかる誠実団交応諾あるいは文書手交を命ずるまでの必要はない

と解される。

- 2 そこで、当委員会は、今後の労使関係への影響等を踏まえ、本件申立ての救済命令として、法人の不当労働行為の責任を明確にして将来の正常な集団的労使関係秩序の確保を期すために、主文第1項のとおり、法人の対応が不当労働行為であることの確認を宣言する旨の命令を発することとする。
- 3 なお、付言するに、本件解雇及び本件雇止めに至った主な原因は、法人による大学経営上の問題に端を発するものであると考えられるところ、本件解雇及び本件雇止めが不当労働行為に該当しないとしても、これまで大学における教育・研究活動に貢献してきた組合員らに対し、大学教員としての経歴や立場を尊重した対応が十分にできたかどうかについては疑問なしとはし難い。円満な労使関係の形成という観点からも、そのことを踏まえて、今後の大学経営に当たられることを希望する。

## 第8 法律上の根拠

以上の認定事実及び判断に基づいて、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条を適用して、主文のとおり命令する。

平成31年1月24日

奈良県労働委員会 印  
会長 下村 敏博 印