

不当労働行為救済申立事件の命令の概要

神奈川県労働委員会事務局

1 事件名

桐蔭学園事件（神労委平成25年(不)第19号）

2 救済申立日

平成25年7月25日

3 当事者

申立人 フリーター全般労働組合（東京都渋谷区）

被申立人 学校法人桐蔭学園（横浜市青葉区）

4 命令書（写し）交付日

平成27年5月28日（木）交付

5 審査経過

調査6回、審問4回、処理日数673日

6 申立概要

本件は、被申立人学校法人桐蔭学園（以下「学園」という。）が、学園の運営する桐蔭横浜大学（以下「大学」という。）において、申立人フリーター全般労働組合（以下「組合」という。）の組合員であるAの組合加入通知直後に、Aが中心となって進められていた「アウトドア実習Ⅰ」という科目（以下「アウトドア実習Ⅰ」という。）の担当から同人を外したことが、組合員であることを理由としてなされた不利益取扱いであり労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、平成25年7月25日に救済申立てのあった事件である。その後、組合は、学園が大学運営会議でAの雇用を継続しない件について審議するとしたことが、労組法第7条第1号に該当する行為であるとして、同年8月6日に追加申立てを行った。

7 請求する救済内容要旨

- (1) 学園は、Aをアウトドア実習Ⅰの担当に復帰させなければならない。
- (2) 学園は、平成25年7月26日付け「説明書」を撤回しなければならない。
- (3) 学園は、Aの雇用を継続しない件について大学運営会議で審議してはならない。
- (4) 陳謝文の掲示

8 命令

(1) 主文要旨

ア 学園は、本命令受領後、学園がAをアウトドア実習Ⅰの担当から外したことが不当労働行為であると認定された旨を記載した文書を、組合に手交しなければならない。

イ その余の申立てを棄却する。

(2) 理由

ア 学園がAをアウトドア実習Ⅰの担当から外したことについて

(ア) 不利益性の存否

Aは、学園に採用された平成24年4月からアウトドア実習のワーキンググループに配属され、平成25年度のアウトドア実習の実習計画や予算の作成を担当していた。また、平成25年5月13日に行われた学科会議において実習内容について提案し、同年6月29日及び同月30日には指導者講習を受講したほか、同年7月5日及び同月10日の学生向けのガイダンスで学生に対しアウトドア実習Ⅰの実施について説明を行うなどしており、開講に向けて準備活動を行っていた。

また、学園においては、Aは平成26年3月31日までは試用期間であるとされていたところ、2年間の試用期間を設けることの合理性はともかくとしても、試用期間であるとするれば、Aは、実習科目を担当し、これの指導方法を実践するなど、学園において様々な業務を通じて経験を積むべき時期にあったと考えられる。

このように、Aが前年度から平成25年度のアウトドア実習Ⅰの開講に向けて準備活動を行っていたこと、Aは様々な業務を通じて経験を積むべき時期にあったことに鑑みると、Aをアウトドア実習Ⅰの担当から外したことに、職務上の不利益性が認められる。

(イ) 不当労働行為性の存否

a 学園がAを組合員であると認識した時期について

(a) Aは、BやCとともに、平成24年10月6日会合及び平成24年10月19日集会に参加しているところ、平成24年10月6日会合や平成24年10月19日集会が開催されたことについては、平成24年11月1日の大学運営会議において構成員間に情報が共有されていた。大学運営会議は、学長や副学長、各学部長が出席し、教職員の人事に関する事項についても審議する会議体であって、大学の最高意思決定機関であるが、このような会議体の中でAがBらと共に平成24年10月6日会合や平成24年10月19日集会に参加していたという情報が共有されていたこと、また、学園は、BやAなどの教員を総称して「Bグループ」と呼んでいたことからすると、学園は、Bらの行動に強い関心を持つとともに、AがBらと行動を共にしているとの認識に立っていたといえる。

(b) また、B、C、D、E、F、G及びAは平成25年3月3日に組合に加入し、組合は、B、C、D、E及びFの5名に関しては、同日付け加入通知書を学園に送付しているのであるから、学園は、同日付け加入通知書を受領した同月4日以降、「Bグループ」の構成員のうち、B、C、D、E及びFの5名が組合員であることを認識していた。

(c) 平成25年3月19日、H及びBほか1名が午前10時20分頃に学園の交渉窓口である人事労務部を訪れ、本件争議通告書を提出した上、午前11時20分頃から学園内においてB及びCに対する解雇撤回を求めてビラ配布及び署名活動を内容とする組合活動を行い、この際、Aも午前11時30分頃から午前11時50分頃まで署名活動を行っていたが、組合が組合活動を開始した10分後である午前11時30分頃には学園職員がビラ配布や署名活動を行わないように注意し、さらにその20分後である午前11時50分頃には、組合活動の様子をビデオ撮影をしている者がいたことが組合員に確認されている。また、学園は、同月21日に開催された第1回団体交渉に先立ち、同月19日の組合活動について警察に連絡したと発言しており、これらの組合活動当日の時間的経過や、団体交渉に先立って行われた学園の発言からすれば、学園は、H及びBほか1名が学園の交渉窓口である人事労務部を訪れ組合活動が開始されるや否や、この組合活動について調査を行い、組合活動の態様や参加者などの情報を入手していたのではないかと考えられる。

加えて、本件申立て後である平成25年10月30日に行われたAに対する事情聴取では、同年3月19日に行われた組合活動について言及されており、事情聴取を行っていたI副学長は、Aが映ったビデオ映像がある旨、また、そのビデオ映像の出所が言えない旨を発言している。I副学長のかかる発言からすれば、学園が同日に行われた組合活動について情報を収集していたことに疑いはなく、学園が、組合活動当日にAがこれに参加していることを認識していたといわざるを得ない。

(d) 学園はAが組合に加入したことを認識したのは平成25年7月17日であると主張するものの、学園は、同年3月19日の組合によるビラ配布等の行為をビデオ撮影した後、同年4月11日の執行部会議においてAの雇用を継続しない件について大学運営会議の議題とすることを決定しており、さらに同年5月21日に開催された第3回団体交渉で同年3月18日の教授会でのJの発言について組合から言及されるのと並行して同年5月16日及び同年6月6日には、大学運営会議においてAの職務上の問題点について協議を行っており、加えて、同年7月13日付け加入通知書受領後に開催された同月26日の大学運営会議ではAの雇用を継続しないことを審議する旨が決定されている。このように、同年3月19日の組合によるビラ配布等の行為を学園関係者がビデオ撮影した以後、組合の活動が活発化することと並行してAの職務上の問題点が学園内で取り上げられ、Aの雇用を継続するか否かが検討されるようになっている。

(e) 上記(a)ないし(d)で検討したとおり、学園が、Aを「Bグループ」の一員と見て、Bらと行動を共にしていたと認識していたこと、平成25年3月4日以降「Bグループ」の構成員であるB、C、D、E及びFが組合員であることを認識していたこと、同月19日の組合活動について情報を収集しており同日の組合活動にAが参加したことについて認識していたといわざるを得ないこと、同年10月30日に行われたAに対する事情聴取においてAが映っているビデオ映像について言及されていること、加えて、同年3月19日の組合によるビラ配布等の行為以降、組合の活動が活発化するにつれてAの職務上の問題点が学園内で取り上げられるようになっていることを併せ考えれば、学園は、遅くとも同日に行われた組合活動の時点で、Aが組合員であると認識していたものと推認することができる。

b Jの発言を巡る学園の対応について

(a) 学園は、平成25年3月3日付け加入通知書の受領後、B、C、D、E及びFの5名の組合加入について大学教職員組合に通知し、また、同年5月21日に開催された第3回団体交渉においては、K理事長が、同年3月3日付け加入通知書を受け、大学教職員組合との関係について同組合に確認するよう学園関係者に指示した旨を述べている。しかしながら、学園が上記5名の重複加入を確認しなければならない事情はないうえ、大学教職員組合の組合運営に何ら干渉する立場にないのであるから、学園が大学教職員組合に上記5名の組合加入について通知したことには何らかの意図があったと見るのが自然であり、学園が、組合と大学教職員組合との間に紛争を招くことや、本件嘆願書に名前を列挙されていた教員が加入した労働組合として教職員間に組合に対する敵対心や不信感を生じさせることを見込んで、大学教職員組合に組合員らの組合加入について情報を提供したことは否定できない。

(b) 大学教職員組合の組合員であるJは、同組合からB、C、D、E及びFの5名が組合に加入したことについて情報提供を受け、平成25年3月18日の教

授会において、組合は過激派グループと深い関係を有しており、その過激派グループは敵対する勢力との抗争で構成員に瀕死の負傷者を出したことを指摘し、そのような過激派グループと関係する組合に加入すれば、組合員のみならずその家族も公安警察の監視対象になるなどと発言しており、その内容は、あたかも組合が危険な集団であるかのような印象を与えるものであった。現に同月21日に開催された第1回団体交渉で、I副学長は、次回の団体交渉の会場を組合事務所にすることについては「殺されそうでいやだよ」と発言しており、このような経過からすれば、同月18日の教授会においてJが発言した内容が、大学運営会議や執行部会議の構成員である副学長をはじめ広く学園全体に伝わっていたことに疑いはない。

- (c) 組合が平成25年3月18日の教授会におけるJの発言について、学園に対し質問書にて回答を求めたのに対し、学園は、回答書にて「教授会で何が話されたのか情報を得ておりません。」「当学校法人は、本事案について関与しておりません。」等と回答するのみで、組合の質問に対し形式的な対応をするにとどまっている。

また、平成25年5月21日に開催された第3回団体交渉で、組合が、同年3月18日の教授会におけるJの発言について学園がどのように考えているかと質問したところ、学園は、教授会の自浄作用に委ねる旨の発言を繰り返すのみであった。さらに、学園は、教授会出席者に対し自ら説明する機会を設けてほしい旨の組合の要望に対してはこれに応じず、その後も同日のJの発言について、何らかの具体的な対応を取ることにはなかった。

これらの事実について学園は、学園においては各学部の教授会の運営に干渉するようなことは行っておらず、教授会における各教授の発言を問題とすることはなく、教授会での発言は同会議における議論のためのものであり、仮に学園がその内容に干渉するようなことがあれば学部の自治を侵害し、教授会における自由な議論が阻害されるおそれもあり、学部運営にも弊害が生じることがある旨主張する。

しかしながら、Jの発言が学園の主張するような教授会における議論のためのものであればともかく、その発言内容からして学部の自治や学部運営に関わるものではなく、学部運営に影響する事項でもないことは明らかである。しかもJの発言は、学園の一組織であり学園の理事もその構成員として名を連ねる教授会において行われたもので、その内容は労働組合に関わる事項であった。このような事情からすれば、Jの発言については組合から文書による問題提起が行われ、団体交渉でも教授会出席者へ自ら説明する機会を設けてほしい旨の組合の要求があったのであるから、少なくともJの発言を巡る教授会での問題については、仮に学園として教授会内の問題として全く干渉せず教授会の自浄作用に委ねるとの方針があったとしても、組合の上記要求に誠実に対応すべきである。

- よって、学園がJの発言に対し何らの対応をしようとしなかったことは、学園がJの発言に関する組合の要求について対応することを避け、Jの発言の内容が学園内に広がることによる組合への悪影響を放置したといえるのであり、このことは、学園の組合敵視の姿勢の故であったと考えざるを得ない。
- (d) 上記(a)ないし(c)で見たとおり、Jの発言を巡る一連の学園の対応は、学園が組合を好ましからざる存在と捉えていた故の対応であったといわざるを得ない。

- c 組合員の退職の経緯について

学園における組合員は、B、C、D、E、F、G及びAの7名であるところ、B及びCに対し兩名の解雇に関する審議を行う旨の説明書が学園から交付されたのは平成25年2月18日ではあるものの、この兩名が解雇されたのは同年3月7日にけん責処分に係る処分無効確認の訴えを横浜地裁に提起し、組合に加入した後の同月13日付けであった。また、Dについては、同年1月15日にけん責処分を受け、B及びCと同様に上記訴えを提起した後の平成26年3月31日付けで学園を退職している。さらに、Gは、平成25年6月17日付けで「定年のお知らせ」と題する文書の交付を受け、Lに対してはGと同日にGと同様の通告をされているにもかかわらず、その後LについてはM法学部長からK理事長あてに、Lが貴重な人材であるとして定年退職の再考を求める文書が提出され継続して雇用されることとなった一方で、同月27日に組合加入を通知したGについては、N学部長の指示を受けた教員らにより、同年8月20日付けでGの学生に対する指導技術が乏しい旨記載された文書や、同月26日付けでGの担当する授業が難しく単位を取得できないため小学校教員になることをあきらめる学生がいる旨記載された文書が学園に提出され、結局、定年の通知が撤回されることなく、Gは地位確認等を求めて訴えを提起している。加えて、Aについては、Aと同様に平成24年度に採用され、平成24年10月6日会合に出席するなどBらと行動を共にしていたOが何らの処分を受けていないにもかかわらず、Aは本件申立て後の平成26年4月30日付けで解雇されている。

このような、7名の組合員のうち5名の組合員が学園を去ることとなった経過からすれば、学園が組合員を学園から排除しようとした意図が窺われる。

d 上記 a ないし c でみたとおり、学園がAを組合員であると認識した時期は、組合がAの組合加入を文書で学園に通知するより以前の平成25年3月19日と考えられ、Jの発言を巡る学園の対応及び組合員らが退職に至るまでの経緯からすれば学園が組合を好ましからざる存在と捉えていたといわざるを得ないことから、学園が、Aが一年にわたり準備してきたアウトドア実習Iの担当を外したことは、組合に対する嫌悪の意思をもって行われたものと判断するべきである。

(ウ) 合理性の存否

学園では、平成25年7月11日の学部運営会議で、アウトドア実習Iは安全性に疑問が残るとしてその中止を決定している。確かに、スポーツの実習において安全管理を重視する必要があることは首肯できる。また、同月5日の学生向けのガイダンスで、Aが2人乗りのヨットを1人乗りヨットであるなどと説明したことを受け、その後Jが安全面の対処について文書で提出するよう求めたり、事故が起きた際の対応について詳細を尋ねるなど、JがAのヨットに関する知識の乏しさを懸念したという事情は窺える。

しかし、アウトドア実習Iについては、平成25年5月13日の学科会議でその内容について協議され、ヨット等水上アクティビティを内容とすることが決定された後、同年6月10日の学科会議で予算について検討されているなど、実施に向けて、学科会議で継続して協議されてきたものと考えられる。

そして、Jは、平成25年7月11日にAあてに送信した電子メールにおいて、「私は断続的に、ヨット歴30年になります。」「ヨットは危険のケタが違います。」と記載しており、Jにはヨットの危険性について十分な認識があったことは明らかである。

このように、ヨットに関する知識を有したJが構成員となっている学科会議において、ヨットを実習内容とすることの危険性について何らかの議論がなされた

とは認められず、Jが学科会議でヨットの危険性について問題提起をしたり、安全面への配慮が必要であるとの発言をしたことも窺われない。

このような事情を考慮すると、学科会議で一度も問題とすることがなかったヨットの危険性を理由にAをアウトドア実習Iの担当から外すことに十分な理由があるとは認められない。また、Aがアウトドア実習Iの担当となることに安全面で問題があると考えるのであれば、Aをアウトドア実習Iの担当としたまま、ヨットについて知識を有する教員が補助教員として実習に参加することで安全面に対する不安を補うことも可能であり、Aを直ちにアウトドア実習Iの担当から外したことは、合理性に乏しいものと判断せざるを得ない。

イ Aの雇用を継続しない件について大学運営会議で審議することについて

学園が行う教員に対する説明書の交付や大学運営会議における審議は、桐蔭横浜大学教員就業細則において教員の解雇に当たり必要とされている手続にすぎず、このことのみをもってAに対する不利益性があるとは一概に論じることはできない。

したがって、その余を判断するまでもなく、学園がAの雇用を継続しない件について大学運営会議で審議することとは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらない。このことは、前記アの(イ)で判断した不当労働行為意思を考慮しても変わるものではない。

なお、本件においては、学園がAに対し本件説明書を交付した後、Aの雇用を継続しない件について大学運営会議での審議が行われ、Aは平成26年4月30日付けで解雇となっていることから、組合が解雇を不当労働行為であるとしてこれに対する救済を求め、これにつき当事者双方の主張立証活動が行われた場合には、当委員会において解雇が不当労働行為に当たるか否かを判断することは可能である。

この点につき、平成26年4月30日付け解雇は本件審査手続係属中になされたものの、組合は同日付け解雇が不当労働行為であるとする追加申立てを行っていない。また、本件調査期日において、審査委員が同日付け解雇について追加申立てをするか否かについて釈明を求めたところ、組合は、同日付け解雇は申立て後の事情として考慮することで構わない旨述べている。このように、解雇といういわば典型的な不利益処分について、組合が追加申立てをせず、本件調査期日においてもこれを行わない旨述べていることから、審査手続上、組合が、同日付け解雇に対する救済を請求しているとは認められない。したがって、当委員会は、同日付け解雇が不当労働行為であるか否かについては判断をしない。

ウ 不当労働行為の成否

以上から、学園が、Aをアウトドア実習Iの担当から外したことは、Aが組合員であることを理由とするものであるところ、学園の行為に合理性は認められず、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断する。一方、学園がAの雇用を継続しない件について大学運営会議で審議することについては、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為ではないと判断する。

エ 救済の方法

前記アで検討したとおり、学園が、Aをアウトドア実習Iの担当から外したことは労組法第7条第1号に該当する不当労働行為ではあるが、平成25年度のアウトドア実習Iはすでに実施されており、現時点においてAを平成25年度のアウトドア実習Iの担当に復帰させるよう命じることは現実的でない。もっとも、同種行為の再発を抑制するため、(1)主文要旨アのとおり命じることとする。

以上