

平成16年3月17日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成14年(行コ)第141号 労働委員会救済命令取消請求控訴事件 (原審・東京地方裁判所平成12年(行ク)第115号)

口頭弁論終結日 平成15年10月27日

判

決

神奈川県藤沢市辻堂西海岸1丁目1番25号

控 訴 人  
代 表 者 理 事  
訴訟代理人 弁護士  
同  
同

学 校 法 人 湘 南 工 科 大 学  
松 浦 昌 吾  
下 平 征 司  
武 内 更 一  
濱 口 善 紀

東京都港区芝公園1丁目5番32号

被 控 訴 人  
代 表 者 会 長  
指 定 代 理 人  
同  
同  
同

中 央 労 働 委 員 会  
山 口 浩 一 郎  
山 川 隆 一  
熊 谷 正 博  
瀬 野 康 夫  
高 橋 和 広

神奈川県川崎市麻生区細山1丁目7番1の107号

参 加 人

河 口 央 商

神奈川県茅ヶ崎市堤104番地の5

同

平 良 邦 夫

神奈川県南足柄市塚原4627番地の9

同

岩 崎 昇

(以上3名を以下「参加人3名」という。)

神奈川県藤沢市辻堂西海岸1丁目1番25号

同

湘南工科大学教職員組合

(以下「参加人組合」という。)

代 表 者 執行委員長  
参加人ら訴訟代理人弁護士  
同  
同

河 口 央 商  
田 原 俊 雄  
金 井 清 吉  
斉 藤 豊

主

文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は、控訴人の負担とする。

## 事 実 及 び 理 由

### 第 1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 被控訴人が中労委平成 7 年(不再)第 5 2 号湘南工科大学不当労働行為事件について、平成 1 2 年 2 月 1 6 日付けでした救済命令を取り消す。
- 3 訴訟費用は、第 1 , 2 審とも、被控訴人の負担とする。

### 第 2 事案の概要

1 本件は、参加人組合及び参加人 3 名が、控訴人を相手方として、参加人 3 名が参加人組合の組合員であること等を理由として、教授昇格において差別扱いをしてはならず、かつ、遅滞なく教授昇格の手続をしなければならない等の救済命令を求めてなした不当労働行為救済申立てについて、初審・神奈川県地方労働委員会(神奈川県労委)が救済命令(以下「本件初審命令」という。その主文は別紙 1 記載のとおり。)を発したので、控訴人が本件初審命令の取消しを求めて、被控訴人に再審査を申し立てたところ、被控訴人が本件初審命令の一部を変更したのみで、他の部分を維持し、この部分に係る再審査申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。その主文は、別紙 2 記載のとおり。)を発したので、控訴人が本件命令の取消しを求めて提起した労働組合法 2 7 条 7 項の取消しの訴えの事案である。

2 ( 1 ) 本件における争いのない事実等(当事者間に争いがなければ、証拠及び弁論の全趣旨によって容易に認めることができる事実)は、原判決の「事実及び理由」の「第 2 事案の概要」の第 1 項(原判決 2 ページ 1 9 行目から同 1 0 ページ 7 行目まで。ただし、同 5 ページ 1 9 行目の末尾に「なお、同救済申立てにおける申立ての趣旨は、「被申立人は申立人河口央商、同平良邦夫、同岩崎昇に対し、申立人組合員であること、及び組合活動を理由として教授昇格において差別扱いをしてはならず、かつ遅滞なく教授昇格の手続をしなければならない。」というものであった。」を、同 6 ページ 1 4 行目の末尾に「なお、同救済申立てにおける申立ての趣旨は、「被申立人は申立人らに対し、申立人らが 1 9 9 1 年 7 月 1 日神奈川県地方労働委員会に平成 3 年(不)第 1 1 号不当労働行為救済申立を行ったことを理由として申立人河口、同平良、同岩崎に対し、教授会等々を利用して 1 9 8 6 年 3 月 1 2 日の教授会において決定した教授昇任推薦を取り下げる等の不利益取扱いをしてはならない。」というものであった。」を、それぞれ加える。)に摘示するとおりであるから、これを引用する。

( 2 ) 本件の争点は、大学の教授任用人事について労働委員会の審査権が及ぶか否か、本件について不当労働行為が成立するか否か、被控訴人の命じた救済方法が労働委員会に与えられた裁量の範囲を逸脱したものであるか否かにあるところ、本件の争点についての当事者双方及び参加人らの主張は、当審において、後記 3 ないし 5 のとおり主張するところを付加するほかは、原判決の「事実及び理由」の「第 2 事案の概要」の第 3 項(原判決 1 0 ページ 1 3 行目から同 2 1 ページ 2 4 行目まで)に摘示するとおりであるから、これを引用する。

( 3 ) 原判決は、争点 については、大学の自治といっても無制限ではなく、教授人事について不当労働行為が行われた場合には、不当労働行為が実定法で禁止されてい

ることからして、一般市民法秩序と直接関係することになるから、労働委員会はその不当労働行為性を審査することができると解するのが相当であるとし、争点 については、参加人3名をいずれも教授に任用しなかったこと、控訴人が平成3年7月23日付けで行った「神奈川県地方労働委員会に対する申立事件(3助教授昇任問題)についての理事会見解」と題する書面の教職員への送付及び学内掲示(本件理事会見解の掲示等)、控訴人大学の教授会が平成3年9月18日になしたいわゆる本件推薦取下げ等決議等はいずれも不当労働行為に当たるとし、争点 については、参加人3名をいずれも教授に任用しなかったこと等は不当労働行為に当たると、かかる不当労働行為がなかったならば昇任したであろう教授へ平成3年4月1日付けで任用されたものとして取り扱うよう命じることは、不当労働行為の救済として労働委員会に与えられた裁量権の範囲を逸脱したものとはいえず、教授への任用には控訴人の裁量があるとはいえるが、控訴人が参加人3名を教授に任用しない合理的理由はうかがえず、そのように任用しないことの理由としては同人らが参加人組合の組合員であることないし組合活動をしていること以外には考え難いことからすれば、参加人3名を教授に任用することを命じた本件命令の救済方法が控訴人の人事権を制約することとなっても、それが著しく不当な制約であるとまではいえず、被控訴人の裁量権を濫用したものとはいえないとして、本件命令の取消しを求める控訴人の本件請求を棄却したので、控訴人が控訴した。

### 3 当審における控訴人の主張

(1) 大学教授は使用者の指揮監督の下に従属するものではないから、大学と教授との関係は雇用契約の範疇に含まれず、その不選任行為が不当労働行為を構成することはない。また、教授の選任行為は、助教授から教授に選任する場合であっても、新たな契約の締結であるから、不当労働行為の成立の余地はない。

大学教授の中心的職務である研究、研究の指導、研究結果の教授は、いずれも長時間の修養の結果としての専門的知識・能力と知的創造力が不可欠であり、その獲得のための活動は、一般労働関係におけるような使用者の指揮監督の下に行われるべきものでは到底あり得ない。教授の職務の性質にかんがみれば、教授は、使用者の指揮監督の下に従属する関係にはなく、自由な精神の下で、学問的良心に従って真摯に研究に専念することによって、初めてそのプロフェッション性を発揮できるのであり、大学と教授の関係は、雇用契約の範疇には入らず、むしろ、有償の準委任契約ないしこれに類する非典型契約たる性質を有するものと解すべきである。このような大学教授職の特質にかんがみると、私立大学の教授の選任の問題は、集团的労働関係における使用者とその指揮命令に服しつつ労務を提供するいわゆる従属的労働者を対象とする不当労働行為制度とは異質の問題であり、特定の者を教授に選任しないとしても、その不選任行為が不当労働行為を構成することは論理的にあり得ない。

また、私立大学において新たに教授を選任するに際しては、広く大学の内外に人材を求め、その候補者の中から最も優れた学識・識見・能力を有する者が選任されるべきものであり、決して当該大学の助教授が優先的に教授となる権利を有するものではない。私立大学の教授の選任に当たっては、当該大学の設置目的、建学の趣旨・精神に由来する学風その他諸般の事情を考慮し、契約自由の原則の下、当該大学の教授として最も適任と考えられる者を選択して就任させることとなる。教授は、助教授職に一定年限

在職すれば、自動的に教授に選任されるというものではなく、教授選任行為は、内外から広く集められた候補者の中から最適者を選任すべきものであるから、たとえ助教授から当該大学の教授に選任される場合であっても、教授選任行為は、過去に助教授に選任されるに際して締結された契約中の「職務の内容」を変更するという次元の問題ではなく、それとは法律上別個の「新たな契約」の締結、すなわち「新規採用」と解すべきである。このように、私立大学の教授の選任行為は、助教授から教授への地位の変更にすぎないというのではなく、大学の内外から広く集められた候補者の中から最適者を選任するという「新たな契約の締結」であるから、新規雇用時に不当労働行為が成立する余地がないのと同様に、教授選任行為についても不当労働行為が成立する余地はない。

(2) 大学の自治に属する事項については、労働委員会の審査は及ばない。

本件不当労働行為救済命令申立事件では、控訴人が開設する大学の教授任用人事の当否が直接審査の対象とされているが、大学の教授任用人事は、学問の自由を保障するための制度的保障として、歴史的に高度な自治権が認められてきた大学の運営に関わる最も中核的事項であって、国家権力の介入の許されない領域にある事項である。

大学の自治は、まず何をおいても国家・行政の干渉や影響からの大学の独立を意味し、その大学の自治の内容として特に重要なものが、学長・教授その他の研究者の人事の自治であり、これらは、大学の自主的判断に基づいて行われなければならない。そして、私立大学にあっては、理事会等の大学管理機関も大学自治の主体にほかならない。

大学の学長・教授その他の研究者の選任は、大学の自治の根幹をなす事項であり、大学の自主的判断に基づいて行われなければならない、それゆえ、教育公務員特例法は、この精神に従い、大学の研究者の選任に関する自治を明文で保障し、特に、教員の採用、昇任については、同法4条5項で、「教員の採用及び昇任のための選考は、評議会の議に基づき学長の定める基準により、教授会の議に基づき学長が行う。」と定めている。この大学自治の理念は、私立大学についても当然に妥当するものであり、控訴人大学でも、教員の選考については、内規で、「教育職員の任用は、教授会が行う選考結果に基づき理事会の議を経て理事長が行う。」と定めている。大学の教授任用人事は、単なる年功による昇格とは全く意味を異にし、大学の学問の自由や学生に対する教育の自由と深く関わりをもっており、教授への就任の判断にあたっては、研究者としての資質、教育者としての適格性など到底法的判断になじみ得ない事項についての判断が必要であり、それは、まさに自治権を有する大学自身による専決事項というべきである。

労働委員会は、国又は地方公共団体の行政権の一部を構成する組織であり、それが発する救済命令は、不当労働行為の是正を目的とするものとはいえ、その性質は行政処分であり、公権力の行使であることは論をまたない。このような公権力の行使は、大学の自治権の範囲内に属する事項については及ぼされるべきではなく、これが破られる場合には、大学は容易に国家権力により介入を受け、自治は破壊され、学問の自由は失われかねない。大学が有害な汚水を排出した場合公衆衛生行政により制裁を受けたり、犯罪が発生した場合に警察を排除できない場合があるとしても、ここではおよそ学問の自由とは無関係な公害排出行為や犯罪行為が問題となっているのであって、大学の自治の担い手である教授会の構成員として任用すべきかどうかという大学の自治の根幹に関

わる事項について、行政権である労働委員会が介入することはできない。

本件命令は、控訴人が参加人3名を教授に任用しないことが不当労働行為に当たるものとして申し立てられたことに対する措置として、労働委員会の権限に含まれる事項との外形を有しているが、その審査の焦点は当然に参加人3名の控訴人大学の教授としての適格性や、同人らを教授に任用しなかった理由の当否に及ぶのであって、やはり労働委員会がその当否を審査すること自体が大学の教授任用人事に対する行政機関の介入となると言わざるを得ない。

本件命令のように労働委員会が「特定の日時から特定の私立大学の教授として扱え」との救済命令を発することは、私立大学の教授の人事権者による任命行為がないのに、任命行為の効果たる教授の地位を認めることを行政事務の執行として公権力に基づいて強制することを意味するものであり、学問の自由の客観的制度的保障たる大学の自治に対する侵害以外の何ものでもなく、憲法23条に違反するものである。また、差額給与の支払についても、違法な救済命令を前提として成り立つものであって、労働委員会がこのような救済命令を発する権限はない。

本件命令は、大学の自治権のうち最も高度に自治が保障されるべき教授への任用人事に外部から容喙するものにほかならず、大学の自治の保障との関係において、行政機関たる労働委員会がなし得る措置の範囲を踏み越えるものであって違法である。

(3) 本件では、控訴人に不当労働行為は認められない。

控訴人は、昭和50年ころには、20数億円の負債を負い、事実上破産状態にあったが、これを再建するために、同年11月、佐々木真太郎(佐々木)が、いわゆる「7つの条件」とされる基本的政策を策定し、全教職員にこれを周知徹底させ、この政策実現に向けて全学が一丸となって取り組み、佐々木の息子である糸山英太郎が昭和56年4月に控訴人の理事長に就任し、昭和60年12月に佐々木が没した後は、糸山英太郎と同人の妹の夫である糸山武生とが順次理事長を務め、佐々木の方針を全面的に承継し、かつこれを一層強化した結果、経営政策は見事に成功し、控訴人は財政の建て直しが図られ、一流私立大学と肩を並べ得る財政基盤を持つに至り、しかも、工科専門の単科大学として、学生が魅力を持ち得る学校諸設備の充実、研究諸設備及び研究布陣の充実、学科の増設、大学院の設置がほぼ計画どおり実現され、社会の評価が上がり、入学希望者も増加し、国の補助金、県の助成金も復活した。これには、理事会と教授会の全面理解と協力が不可欠であった。参加人3名は佐々木及び糸山両氏の経営政策・教育政策を批判し、「佐々木氏や糸山氏、新日本観光興業株式会社は出て行け」等と足を引っ張って来たものであり、同人らを教授にできないのは常識的に見て極めて容易に理解できることであるし、それは、教授会、教職員ら控訴人全体の意思であるといえる。

そして、大学は、「冬の時代」を迎え、控訴人は、急速な少子化が工科の単科大学である控訴人に及ぼす深刻な事態を先読みし、さらに時代を先見してこれを乗り越えて生き残るためとして、控訴人大学のIT化と国際化策を推進して各国の大学と交流を持ち「国際的に通用する人材の育成を図る」ことを「教育方針並びに経営戦略」とすることを打ち出し、積極的に推進しているが、この経営政策、教育政策の策定と実現は、控訴人の車の両輪である理事会と教授会の連動・協調・協力・相互理解と認識の一致が不可欠である。しかるに、参加人3名は、学力面では秀逸であるかも知れないが、それまでの言動から判断して、控訴人及び両糸山氏と相協力して控訴人大学の国際化実現に

協調し協力するとは到底考えることはできなかった。そもそも，同人らは，糸山英太郎を理事長としても学長としても受け入れず，その運営方針をも全く受け入れていないのである。故に，控訴人としては，控訴人の運営方針の基本に関わる教授会の構成員に参加人3名をどうしても選任できないのは道理である。

教授会が主として教学の見地から，教授・指導・研究に必要な専門的知見の保有の有無に照らした教授の適格性を肯定した議決をしても，理事会において，設置する私立大学の伝統・学風との親和性や経営の観点をも加味した総合的判断として，教授会の議決と異なる議決をするに至ることは，その裁量の範囲内に属する事項であり，理事会は，教授会と別個の観点をも総合検討の上，当該候補者を教授に選任しない裁量権を保有する。したがって，教授会が教授として推薦した候補者を，理事会において教授とする決定を行わないことが違法となることはない。

参加人3名の教授昇任推薦を行った昭和60年第10，11回教授会は，教授候補者の教育資格審査基準から見た所見として教授昇任を可としたにすぎず，参加人3名の私立学校運営に対する考え方など教授会構成メンバーとしてふさわしい識見を有するかどうかについての最終判断は，理事会及び糸山武生理事長に一任されたものであり，教授会で参加人3名が教授昇任の推薦を受けた事実があったとしても，控訴人の学校運営に対する考え方についての判断は，それとは別になされるのであり，控訴人の学校運営に対する基本的考え方は，「教授会に望む」(乙128)に記載された方針で一貫しており，参加人3名がこれに反する見解を一貫して持っている以上，糸山武生理事長の判断で，教授に昇任されないことは，当然の結果だったのである。

また，本件各証拠によっても，控訴人の不当労働行為意思を認定することはできない。乙299に記載されている昭和63年5月18日になされたという糸山英太郎学長(糸山学長)と参加人組合との懇談会での同学長の発言は，同号証がいつ誰によって作成されたのか不明であり，また，同日の同内容の会談内容の経過について作成された参加人組合作成の乙165とも矛盾するものであって，信用できない。乙300及び乙301に記載されている平成3年12月2日及び平成4年2月19日の糸山学長の発言も，これらの証拠はいつ誰が作成したものか不明である上，会談参加者は糸山学長と参加人3名しかいない密室での会話であり，第三者証言ではないから，客観性が担保されておらず，信用できない。

他方，佐々木真太郎会頭名義の「教授会に望む」(乙128)は，他の証拠とも符合し，信用できるというべきであり，これが，参加人3名を教授に任用しない根拠である。

(4) 本件命令は，労働委員会に与えられた裁量の範囲を逸脱するものであって，違法である。

労働委員会は，その裁量により，個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し命令する権限を有するとされているが，その裁量権も，一般の行政処分としての枠組みの中でのみ許容されていることは当然である。

労働委員会が昇格を命じられるかについては，一般の事業体の役職について，昇格が労働者の能力に応じた処遇のための資格制度におけるものであり，基本的には賃金の上昇をもたらすにすぎない場合には，そのような昇格命令を発することには何ら問題はなく，また，指揮命令・管理の系統としての役職制度上の昇格(昇進)でも，その役職

のレベルや権限が上級役職者の補佐的なものにとどまる場合や、年功・年齢・学歴などの客観的要素によって昇格が機械的になされているような場合には、当該役職への昇進を命じ得るとは考えられるが、管理上の枢要な役職への昇進が適格性を総合的に判定して決定されている場合には、使用者の判定権限への配慮が必要であると解されているところである。

本件は、大学の教授への任用人事に関するものであり、上記の考え方が一層強く妥当するものであり、本件命令は、労働委員会の裁量の範囲を逸脱するものであって、違法である。私立大学の教授には、専門分野の研究と実績をあげ得る学力に併せて、教授会の一員として大学の教育方針、経営政策を理解し相協力して実践に当たることができ得る協調性を兼ね備えた全人格的に優れた資質が求められ、必要であって、私立大学の教授人事は、学校経営及び教育方針に何ら責任を持ち得ない、すなわち、学校の存続・学生の募集、学生の就職に何ら社会的責任を持ち得ない第三者機関たる労働委員会の裁量権の及ぶ領域ではあり得ない。労働委員会に広い裁量権が認められていると解しても、私立大学の大学教授の昇格人事にまでその裁量権が及ぶとは到底、解せない。

また、本件命令は、平成3年4月1日付けで、控訴人大学の教授に任用したものとして取り扱うことを命ずるものであるが、賃金の差額支給以外については、過去に遡って教授として取り扱うこと自体が履行不能なことであって、労働委員会が控訴人に強制できる事項ではない。まして、参加人岩崎は、平成12年12月31日に控訴人大学を自ら退職しており、将来に向かって同人を控訴人大学の教授として取り扱うこと自体が不可能であることは明白であるし、差額給与の支払については本件命令第2項で認められているから、それ以外について、既に退職した者を過去に教授であったとして身分上扱うことは法的に無意味であるから、参加人岩崎については、本件命令第1項に関しては、既に救済申立ての利益がないというべきである。

#### 4 当審における被控訴人の主張

(1) 私立大学の教授は、一般に、大学から受け取る賃金・給料によって生計を維持しているのであり、この賃金・給料は、私立大学教授と大学との間の雇用契約に基づいて、労務の対価として支払われるものであるから、私立大学の教授は、労働組合法上の「労働者」に該当する。

「従属労働」の概念は、ヨーロッパにおいて、自営や職人の「独立労働」と区別するために用いられた概念であり、「雇用労働」（雇用関係の下での労働及びこれに準ずる雇用と同種の労務供給契約下における労働）を意味するものである。したがって、民法において委任などの独立労働と雇用労働のそれぞれに適用される規定が存在するわが国においては、本来は「従属労働」という概念は必要ではなく、民法上の雇用契約を労働契約と考えれば足りると解されている。また、「従属労働」における「従属」とは、隷属を意味するものではなく、法的意味での従属労働(労働の従属性)とは、民法623条の雇用契約に該当する労務供給契約をいうにとどまり、当該労働が、組織の一部に組み込まれて、労働の内容や労働者への処遇が、その組織によって決定されることをいうものである。雇用契約に基づく労務の供給としての「従属労働」の下においても、仕事の裁量性や独立性は、濃淡深浅様々であり、例えば、民間研究所の研究員、新聞社の論説記者、会社に雇用されている弁護士や医師等にあっては、仕事の裁量性、独立性

は、通常の雇用労働者に比し、極めて高いが、これらの者も労働者であり、例えば、労働基準法は、このような事態を考慮して、時間管理などについて裁量労働制などを設けているところである。私立大学の教授にも労働基準法や労働者災害補償保険法の適用があることは当然とされており、労働組合法のみが適用されないと解することはできない。

また、教授の仕事は、独立性、裁量性の高い「研究」だけではなく、教授会の決定した負担や時間に応じて授業を分担し、学部長の指示などによる学内事務も行う必要がある、これらが教員の仕事の相当部分を占めているものであり、このような実態からしても、大学と教授の関係を「委任」ないし「準委任」や「請負」の関係にあるとは解されない。控訴人大学においても、教授は他の教職員と同列に就業規則の適用対象とされ、服務規律の適用を受け、懲戒処分の対象となること等が定められており、これは、就労の態様に裁量性や独立性が認められる部分があるとしても、教授が労働者として扱われていることを示すものである。このように、大学の教授を含む教員と学校法人等とは労働契約関係にあり、教授は、労働組合法上の労働者に該当するものである。

大学教授への任用には、外部からの任用と内部からの昇任によるものと二つの方法があり、前者は「新規採用」に該当するが、後者の場合には、これを「新規採用」ということはできず、「昇任」と評すべきものである。控訴人大学における教授への任用については、選考内規によれば、教授への昇任は、選考委員の審査結果に基づいて教授会に付議し、その議を経て理事長に推薦し、理事長はこれに基づいて、理事会に付議してその議を経て任用するとされている。そして、従前の経緯をみても、控訴人大学における教授への任用の多くは、「昇任」によっている。そして、控訴人大学における昇任の場合に、他の学外の候補者と同等の地位において選考が行われたと認めるべき事情は存しない。もし、本件における昇任が新規採用と位置づけられるのであれば、従来の労働契約を一旦解消した上で新たに契約を結び直すか、実質上それに等しい明確な契約更新手続を経ることが制度上明示され、そのような運用が行われることが要求されるが、本件ではそのような事情は認められない。また、外部から教授を登用することがあるとしても、そのことをもって、助教授の昇任が新規採用と位置づけられるわけではない。

なお、仮に、教授への任用が純然たる「昇進」とは異なるとしても、教授への昇任は、既に労働契約関係の存する者を、労働契約関係を継続したまま教授に任用するものであるから、純粋な新規採用とは異質なものであり、労働組合法7条の適用が否定されなければならない理由は全くない。

また、仮に、教授への昇任が「新規採用」に当たるとしても、新規採用についても労働組合法7条は適用される。労働組合法にいう「労働者」とは、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」(同法3条)であって、必ずしも現に雇用関係にある労働者に限られるものではない。労働組合法は、企業別組合を前提としているものではなく、労働者の団結体である労働組合一般を対象としているものであり、同法は、労働組合の組合員であることや労働組合の結成・加入活動を保護の対象としているのであり、企業別組合以外の形態の組織における組合活動等の保護を考えれば、解雇だけでなく、採用(雇入れ)段階における差別取扱いを当然にその射程に含むと解さなければ、使用者による団結権に対する侵害行為を直接是正し排除するという労働組合法の立法目的を達成できない。大学教授は、通常の労働者に比して職場



(大学)を移動することの多い職業であるが、大学教授の中途採用に当たって、その者が労働組合に所属していることや組合活動を行ったことを理由として採用しないことが認められるとすれば、その団結権の保障が無になる事態が数多く生じ得る。いわゆる三菱樹脂事件最高裁判所判決(最高裁判所昭和48年12月12日大法廷判決・民集27巻11号1536ページ)は、雇入れについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由に決定できるとしているが、これは、労働基準法3条の解釈について、法が、企業者の雇用の自由について、雇入れの段階と雇入れ後の段階との間に区別を設け、その規律範囲を異にしていることを明らかにしたものであって、それ以上に、労働関係一般についての解釈を示したものとまで解することはできないというべきである。

(2) 大学の行う不当労働行為については、労働委員会の審査権限は及ぶ。

大学の自治については、教授その他の研究者の研究、その結果の発表、研究結果の教授の自由を内容とするものであると説かれている。大学の自治が保障されるということは、教育研究集団としての教授会の意思決定を尊重するというにほかならず、理事会が不当労働行為意思に基づき、教授会の意思に反した人事上の決定を行った場合に、その是正を命じることは、むしろ大学の自治を守ることになるともいえるのであり、これを侵害するものとはいえない。

大学の自治が保障されているということが、大学に治外法権が認められ、大学が国、地方公共団体からの干渉を一切排除されていることを意味するものではなく、例えば、大学が有害な汚水を排出すること等は公衆衛生行政によって規制されるし、大学内で犯罪が行われれば、犯罪捜査の手續に従ってなされる警察の捜査を排除することはできず、これらはいずれも「大学の自治」の問題ではない。

このように、大学の自治は、教授その他の研究者の研究、その結果の発表、研究結果の教授の自由を内容とするものであり、大学の自治が保障されていることと上記のような大学の自治ではない事項とは全く異質なものであり、したがって、大学に対する行政権の干渉ないし介入が、直ちに大学の自治を侵害するものではない。かえって、本件の教授への昇進について教授会の決定を大学設置者である理事長や理事会が尊重しないことは、大学の自治を侵害するおそれがあるものである。

労働委員会は、行政委員会であり、労働委員会の救済命令は準司法的作用を営むものと位置づけられ、参加人らは教授昇任について不当労働行為を理由として救済を申し立てているのは、この準司法的作用に基づく救済を求めているのであって、このような救済は、大学の自治と何ら低触するものではない。

(3) 本件では、控訴人に不当労働行為が認められる。

参加人3名には、学問研究上や業績等において教授不適格とされなければならないような問題点はなく、同人らは、工学部長、教務部長、各学科・課程の学科長、主任等により構成される選考委員会において控訴人の設置する大学の教員資格審査基準に照らし教授として適格であると判断され、教授会において、同人らを含む11名とともに教授昇任候補者として推薦され、参加人ら3名及び退職した1名を除き、全員教授に昇任している。このように、参加人3名は、教授会から教授として適格であると判断され、教授昇任候補者として推薦されているのであり、同人らが学問研究上や業績等において教授として不適格であるとされなければならない事実はなく、同人らを教授に昇任

させなかったことに合理的ないし正当であると認めるに足りる理由はなく、しかも、同人らと一緒に教授昇任候補者として推薦された者は、退職した1名を除いて全員教授に昇任しており、また、過去に教授会の推薦を受けた者で教授に昇任しなかった者は参加人3名のみであることからすれば、控訴人の参加人組合及び組合員である同人らに対する態度を併せ考えると、同人らを教授に昇任させなかったことは、同人らの組合所属等を理由とするものであると推認することができ、したがって、参加人3名を教授に昇任しなかったことは、不当労働行為に当たるといふべきである。なお、その後の教授会において、この教授昇任候補としての推薦が取り下げられているけれども、次に述べるとおり、これには合理的理由もなく、同議決自体が不当労働行為と評価されるものであり、上記推薦の取下げ決議が行われたことは、上記判断を左右するものではない。

上記のとおり、参加人3名について教授昇任推薦があったにもかかわらず、平成3年度に至っても教授に昇任されなかったことから、平成3年7月1日、参加人らは、不当労働行為の救済申立てを行った。これに対し、控訴人は、同月23日、いわゆる理事会見解を公表し、教職員に送付したほか、同年8月5日から控訴人の事務局掲示板等に7か月以上にわたって掲示した。このような中で、教授会は、同年9月18日、本件推薦取下げ決議を行ったものである。これまで、教授会が教授昇任相当として推薦した者についてその推薦を取り下げたことはなく、本件推薦取下げは極めて異例のことであるにもかかわらず、提案の趣旨説明は抽象的なものであり、教授は管理職であるとする点についても疑問の余地のない合理的なものといふことはできず、本件推薦取下げは合理的理由の存しないものである。そして、系山学長らが組合及び組合員を嫌悪していたこと、参加人らの不当労働行為救済申立てを非難する見解が示された2か月後の教授会において、控訴人の理事である工学部長から発案されて本件推薦取下げ決議がされていること、決議内容が、教授は組合員であってはならないとする控訴人の考え方と同一内容であることなどを併せ考えれば、本件推薦取下げ決議は、組合員は教授にしないとの控訴人の意を受けた工学部長の発案のもとに、同じくその意を受けた教授らによって行われたものであって、本件推薦取下げ決議は、不利益取扱い及び支配介入に当たるとは明らかである。

(4) 本件の救済方法として、教授に昇任したものとしての取扱いを命ずること等は、不当労働行為の救済について労働委員会が有する裁量権の行使として正当である。

本件では、参加人3名は、学問研究上の業績等において教授不適格とされなければならない問題点は存しないこと、同人らは教授会の推薦を受けているにもかかわらず、組合活動を理由に教授に任用されていないこと、本件推薦取下げ決議は不当労働行為に該当すること、教授に推薦された11名の中で退職した1名と参加人3名を除く7名は教授に昇任していることなどの事情が認められ、これらの事情からすれば、本件においては、参加人3名について、本件不当労働行為がなければ当然に昇任していたとみなすことのできる平成3年4月1日付けで教授に任用したものとして取り扱うことを命ずることこそが、使用者の不当労働行為によつて生じた侵害状態を除去、是正し、正常な集団的労使関係秩序の回復、確保を図るために、個々の事案の応じて必要かつ適切と考えられる是正措置を決定し、これを命ずる権限を有する労働委員会の裁量権の行使として正当なものであり、これは、教授人事に不当に介入するものではない。

本件命令が、参加人3名について「教授に任用したものとして取り扱わなければ

ならない。」ことを命じているのは、教授会が同人らを教授としての適格性を認めて理事長に推薦しており、同人らは、教授会によって、教授にふさわしい者とされていることについて検討を行うなど総合的に検討して、本件に適切な救済として命じたものであり、また、本件命令は、教授に昇進させた上で、特定の授業や研究等をさせることなどを具体的に命じたものではなく、主として、教授に昇任したものと同等の経済的待遇等をせよとしているものであって、大学の自治に介入するものではない。このような手法は、広く労働委員会で用いられてきた救済方法であり、これが問題とされた例もない。なお、本件命令主文第2項の賃金差額相当額及び遅延損害金の支払命令についても同様である。

## 5 当審における参加人らの主張

### (1) 大学教授への任用も、不当労働行為制度の適用を受ける。

控訴人提出の園部逸夫・大森政輔鑑定意見書(甲28)は、大学教授の職務は、その本質に照らし、大学管理者の具体的な指揮監督に服しつつ行うにふさわしくない創造的独自性を有し、不当労働行為制度が前提として想定する「従属労働」の範疇に属しないと見る。しかし、同鑑定書が指摘する関係法令の諸条文や理由付けは、いずれもひとり大学教授の職務の特質を裏付けるものではない。同鑑定書は、大学教授職の特質について、「教授の中心的職務である研究、研究の指導、研究結果の教授のいずれについても、これを適切に遂行するには、長期間の修養の結果としての専門的知識、能力と知的創造力が不可欠であり、その獲得のための活動はその自由に委ねられることが必要であって、一般労働関係におけるような使用者の指揮監督の下に行われるべきものでは到底あり得ない。」とするが、これは、大学教授についてのみ当てはまるものではなく、助教授その他の大学教員全体に当てはまるものであって、ひとり大学教授職のみの特質として不当労働行為制度の適用を排除する理由になるものではない。

全国の各大学においては、教授、助教授、助手を問わず、採用の際は、名称は別として、いずれも大学との間で何らかの雇用(労働)契約を締結しているものであり、控訴人大学においても新規採用の場合には、新規雇用契約を締結しているものである。前記鑑定書によれば、控訴人大学の教授になった途端に、大学の管理や指揮監督から一方的に独立した地位に就くことになるが、そのような関係になることは、控訴人大学の就業規則や運営の実態からも全くあり得ないことである。なお、控訴人の就業規則には、教授は管理職である旨の規定があるが、これは、本件不当労働行為救済申立ての後に一方的に改悪されたものにすぎない。

参加人組合の加入する大学教職員組合連合等の調査によると、講師以上に占める教授比率は平均して60パーセント、教授中の組合員比率は58パーセントとの調査結果もあり、大学教職員組合における教授の占める割合は極めて高率であり、それらの大学組合では、団交拒否・不利益取扱い等の事件が起こると、労働委員会への申立てや裁判所への提訴等を行っているが、教授が組合に加入していることを理由として応訴を拒否されたことはない。また、同様の調査によると、組合員の範囲から除外される教員の役職は、役員、評議員、学部長、大学院委員長等としている大学が多い。このように大学教職員組合の中核は、平均60パーセントが大学教授で占められ、組合委員長その他三役に就任して積極的に活動している例も多く、学部長等に就任すると一旦組合をや

め、役職を離れると組合に復活しているのが現状である。

また、これまで、控訴人大学では、創立以来、教授への内部昇格者を、前記鑑定意見書がいうような形で実施したことは一度もなく、教授選考委員会の推薦を受けた後、教授会で教授昇格を承認された以降、何らの資格試験等を受けることなく、控訴人理事会によって全く従来どおりの昇格人事のやり方で、随時教授昇任を果たしている。

(2) 大学の自治が認められるとしても、労働委員会の審査が及ぶ場合がある。

私立大学には、一方で学問の自由とその制度的保障としての大学の自治が認められるとしても、他方、同じく憲法上の基本的人権である団結権の制度的保障である不当労働行為制度による制約に私学経営者が服する必要があることは当然である。控訴人の主張は、大学の自治という用語を用いて、私学に治外法権を認めろとする暴論に等しい。

大学の自治は、憲法23条が保障する学問の自由を、特に大学の教員、研究者に対して制度的に保障するために認められる概念であり、学問の自由と全く関係のない事項について、大学が他と異なる特別の自治を主張することはできず、大学の自治の担い手は、その本来の意味からすれば、大学における学問の自由の担い手である研究者集団＝教授会であり、教員の任免権者はむしろこの大学の自治の担い手である教授会と対立するものであり、私立大学における大学の自治の担い手も、経営母体である学校法人理事会ではなく、主として教授会がその主体となると考えられるべきであり、本件において大学の自治に介入し、これを破壊しているのは、むしろ控訴人大学の理事会であり、教授会の決定した人事を不当労働行為意思によりその履行を拒否し、教授会の審議に介入して、一旦決定した昇任人事の取下げを強要するものであって、大学の自治の破壊にほかならない。

控訴人の主張は、結局、「大学経営に責任を持てない第三者が、経営に重要な影響を与える人事に介入するな」と言っているにすぎず、大学の自治が守るべき本来の法的価値である学問の自由とは何の関係もない議論であり、要するに、経営的事項について労働委員会が介入するなという一般論に、大学の自治という言葉をかぶせたにすぎない。

参加人3名に対する本件教授昇格差別は、控訴人大学の一貫した極めて悪質な不当労働行為意思により、組合排除政策の一環として行われたものである。控訴人大学の異常な労働組合対策は、経営者自身、労働組合活動はもちろん、その存在自体を私立大学経営(企業経営と置き換えた方が適切)と相容れないものとして全面的に否定する立場を貫いている。

大学の保有する人事権の行使も、法令上の制限を受けざるを得ないのであり、控訴人の参加人3名に対する教授昇格差別は明らかな人事権の濫用であるから、これについて、労働委員会の権限は及ぶものである。

(3) 本件では、控訴人の不当労働行為が認められる。

控訴人が、参加人3名の教授昇任を今日まで実施しないのは、次のとおり、同人らの一貫した組合所属とその活動を嫌悪した控訴人の不利益取扱いであり、不当労働行為性は明らかである。すなわち、教授会で推薦決議された11名のうち、参加人3名についてのみ教授昇任が実施されておらず、退職した者を除く7名は、いずれも控訴人の勧奨等を受け入れて参加人組合を脱退して教授昇任をし、あるいは昇任直後に脱退した

ものである。平成3年12月に糸山学長は、参加人3名と面談し、不当労働行為の救済申立ての取下げや組合脱退を迫り、教授が組合員であることを認めないと明言している。また、教授会をして一定の労働委員会対策を立てることを示唆した理事会見解を出し、教授推薦取下げ決議について不当労働行為救済申立てを行った後の翌年2月には、糸山学長は、参加人3名を再度呼び出し、提訴を取り下げれば4月に教授昇格する等々と申し入れていることから、控訴人の不当労働行為性は明らかである。

そして、控訴人の参加人3名に対する職場からの排除による組合つぶしを狙った不当労働行為は、本件審理中である現在でも進行中である。すなわち、平成14年4月28日、控訴人の請求を棄却する原判決が下されると、参加人河口の交通費不正受給を理由に同年8月2日付けで同人を懲戒解雇し、参加人組合員菊地慶祐が原審で参加人組合を代表して、本件教授昇格拒否が控訴人の一貫した不当労働行為意思とそれによる一連の不当労働行為の結果であると証言したことに対して、これが関係者を誹謗、中傷し、控訴人の対外的信用を傷つけたとして、同月5日付けで同人を懲戒解雇したものである。

また、控訴人は、参加人3名が、いわゆる「7つの条件」に反対し、足を引っ張ったと主張するけれども、その証拠はない。控訴人は、「教授会に望む」(乙128)に記載された参加人河口らの発言を指摘するが、そこに記載された発言は、本当にそのように発言されたのかさえ明確ではなく、仮にそのような発言があったとしても、どのような文脈の中で発言されたものか不明確であり、その5年後の教授昇任問題に直接影響を与えたとは考え難い。

また、参加人3名が、控訴人の国際化の方針、大学のIT化、各国との交流等に反対した事実は全くない。

控訴人は、乙299はいつ誰が作成したか不明であり、信用性はない旨主張するけれども、乙461で参加人河口は、乙299は当時の執行部の水島が作成したもので、糸山学長が同号証に記載されている発言をしたことを詳細に証言しているし、参加人平良も同様の証言をしている(乙465)。また、控訴人は、乙299は、乙165とも内容が異なり矛盾するとも主張するけれども、乙299は学長と組合との懇談会であり、乙165は学長と情報工学科教員との会談であって、年月日は同じでも、時間・場所・参加者が異なる、別の機会になされたものであるから、内容が異なるのは当然である。

控訴人は、乙300について、いつ誰が作成したのか不明であり、3名しかいないところであるから客観性が担保されていない旨主張するけれども、作成者は参加人組合であり、3名が、学長との会談直後に聞き取りに応じて作成されたものであり、参加人河口及び同平良も同様の証言をしており、客観性があるといわなければならない(乙461、乙465)。

これに反して、乙128(「教授会に望む」)は、その作成経過が全く不明であり、また、その内容が正しいのか確認する手段がない。仮に内容が正しいとしても、どんな議題で、どのような文脈で語られたのか不明であり、信用性がない。

(4) 本件命令は、労働委員会に与えられた裁量の範囲を逸脱したものではない。

本件命令は、無条件に控訴人の人事権に介入しこれを制約したものではなく、大学の自治の本来的な担い手である教授会による昇任決議の存在の重み、そして、控訴人

が参加人3名が組合員であるという理由だけで、この昇任決議を長期間放置し、その実行を拒み続けてきたという控訴人大学の実態を大前提として、この明白な不当労働行為の状態を除去するために、参加人3名を教授として任用したものと扱うことを命じたものである。控訴人は、この大前提を無視して、一般論を展開するものにすぎない。

本件命令により、参加人3名を平成3年4月1日付けで教授として任用したものと扱うことは、文字通り過去に遡って助教授である参加人3名の行為をすべて覆すことを意味しないのはもちろんである。しかしながら、単に差額賃金の支払を命ずるだけでは、過去から現在まで控訴人が参加人3名に行ってきた明白な不当労働行為によって生じた侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図ることができないのは明らかである。

道幸哲也鑑定意見書(丙42)によれば、大量観察的レベルにおいてのみ昇進差別が認められる場合には、一般的、抽象的な差別是正措置が命じられるにとどまるが、個別人事につき客観的に差別が存在している場合には、差別がなかったら昇進し得たであろう地位への昇進命令も許され、この種事案においては、人事権が大きく制約されるのはやむを得ず、特定職位への昇進命令がもっとも効果的の命令であるとしているように、本件は、昇格差別の不当労働行為としての違法性が極めて高いものであり、本件命令は裁量権を逸脱したものではないというべきである。

なお、本件命令のうち、「教授として任用したものとして取り扱わ」れる場合の賃金及び「教授として支給されるべきであった賃金」には、毎月支払われる給与、一時金、旅費における日当や宿泊手当(退職者には退職金も含む)などが該当し、これらは、控訴人の諸規程等に基づいて正確に計算できるものであり、当事者間に疑義が生じることはない。

## 6 証拠関係

証拠関係は、原審及び当審記録中の各証拠関係目録記載のとおりであるから、これを引用する。

## 第3 当裁判所の判断

### 1 事実関係について

(1) 本件の実事関係は、原判決の「事実及び理由」の「第2 事案の概要」の、第1項(原判決2ページ19行目から同10ページ7行目まで)及び同「第3 当裁判所の判断」の第1項(同21ページ26行目から同52ページ18行目まで。ただし、同5ページ19行目の末尾に「なお、同救済申立てにおける申立ての趣旨は、「被控訴人は申立人河口央商、同平良邦夫、同岩崎昇に対し、申立人組合員であること、及び組合活動を理由として教授昇格において差別扱いをしてはならず、かつ遅滞なく教授昇格の手続をしなければならない。」というものであった。」を、同6ページ14行目の末尾に「なお、同救済申立てにおける申立ての趣旨は、「被申立人は申立人らに対し、申立人らが1991年7月1日神奈川県地方労働委員会に平成3年(不)第11号不当労働行為救済申立てを行ったことを理由として申立人河口、同平良、同岩崎に対し、教授会等々を利用して1986年3月12日の教授会において決定した教授昇任推薦を取り下げる等の不利益取扱いをしてはならない。」というものであった。」を、それぞれ加え

る。)で摘示し、認定するとおりであるから、これらを引用する。

(2) この事実認定に対し、控訴人は、乙299には、糸山学長が、昭和63年5月18日に、参加人組合と懇談した際に、「不当労働行為で訴えられたら労働大臣になれない。」、「今まで組合員を教授にしたことはない。」などと発言した旨記載されているが、同証拠はいつ誰が作成した文書かも不明であるし、参加人組合作成の乙165の記載とも矛盾するもので信用できず、かかる発言があった事実は認められない旨主張する。

しかしながら、乙461及び乙465によれば、乙299は、当時の参加人組合執行部の水島が作成したことが認められ、その内容は、その各乙号証の参加人河口及び同平良の供述とも一致するものであり、格別信用性に疑問を挟むべき点も存しないし、乙165は、同日とはいえ、糸山学長と情報工学科教員との会談の際のやり取りを記載したものであるから、記載内容に異なる点があっても乙299の信用性に影響を与えるものでもなく、糸山学長のかかる発言があったものと認めるのが相当である。

(3) また、控訴人は、上記(1)の事実認定に対し、乙300には、糸山学長が、平成3年12月2日に、参加人3名と会談した際に、「教授は組合員であることを認めない。法律ではない。おれの信念だ。取り下げろ。」などと述べた旨記載があり、乙301には、平成4年2月19日に同人らと会談した際、「提訴を取り下げれば、4月に昇格あり。組合は自主的にやめてくれ。」などと発言した旨の記載があるが、いずれも、いつ誰が作成したのかも不明である上、会談出席者は参加人3名しかいない密室での会話であり、客観性が担保されていないから信用できず、かかる事実は認められない旨主張する。

しかしながら、乙461及び乙465によれば、乙300は、糸山学長との会談の直後に、参加人3名が、参加人組合の聞き取りに応じ、これに基づいて作成されたことが認められ、参加人河口及び同平良の供述とも符合し、信用できるというべきであり、その他、同証拠の信用性に疑いを挟むべき事情も存しないから、糸山学長からかかる発言があったものと認められる。

(4) 更に、控訴人は、前記(1)の事実認定に対し、佐々木真太郎会頭名義の「教授会に望む」(乙128)は、信用でき、これが、参加人3名を教授に任用しない根拠である旨主張する。

しかしながら、同証拠には、佐々木会頭の主観的認識や見解が記載されていることとはうかがわれるものの、そこに記載されている参加人河口及び同平良らの発言が、どのような経緯から、どのような場面で、どのような論議の中でなされたのか全く不明であるから、かかる記載が存するからといって、これを、参加人3名の教授任用の適格性を判断するために意味を持つ事実として、位置づけることはできない。

(5) その他、控訴人は、前記(1)での引用に係る原判決認定の本件の事実関係について争うが、いずれも理由がなく、その事実認定を動かすには至らない。

2 本件の争点 に関し、控訴人は、大学教授は、使用者の指揮監督の下に従属するものではないから、大学の教授との関係は雇用契約の範疇に含まれず、その不選任行為が不当労働行為を構成することはない旨主張するので、以下、これについて検討する。

(1) 甲23、甲26、乙12、乙145、乙146、乙417及び弁論の全趣旨

によると、次の事実が認められる。

控訴人大学における教授の任用は、教授会が行う選考結果に基づき理事会の議を経て理事長が行う(乙12添付の湘南工科大学教員の選考に関する内規(以下「選考内規」という。)2条)が、学長は、選考を行う事由が生じたときに、選考委員を選んで審査を行わせ、その審査結果の報告に基づき、教授会の議を経て、理事長に対し候補者の推薦を行うこととされている(選考内規4条、5条)。そして、選考の審査に当たっては、研究業績評価と教育研究経歴年数が教員資格審査基準とされている(選考内規別表2。乙146)。

教授は、学生を教授し、その研究を指導し又は研究に従事し、学長の命を受け、所属の学科又は教養課程の助教授、講師及び助手の指導監督に当たるとともに、学科長又は課程主任の職務を助ける(乙12添付の学校法人湘南工科大学組織業務管理規則(以下「業務管理規則」という。)4条)。なお、助教授は、教授の職務を助けて学生を教授し、その研究を指導し又は研究に従事する旨定められている(業務管理規則5条)。

教授は、控訴人大学の湘南工科大学教職員就業規則(以下「就業規則」という。甲23。)の適用を受ける(就業規則1条)。就業規則によれば、その適用対象者は、勤務に精励し、就業規則及びこれに附属する諸規程に従い、職場秩序を保持し、互いに協力してその職務に専念し、大学の教育目的を達成するよう努力する義務を負い(同5条)、6か月の試用期間の後、適当と認められないとして採用を取り消されなければ、本採用され(同12条)、停年が設けられ(同23条)、就業規則の定める服務規律に服し(同25条ないし30条)、兼業を制限され(同28条)、就業時間、休日、休暇等の定めに従って勤務することを要し(同31条ないし46条)、定められた給与、退職金等を受け(同48条、49条)、懲戒処分も受ける立場にある(同57条)。なお、管理監督の地位にある者は、「第4章 勤務」(32条ないし47条)に定める規定と異なる取扱いをすることがある旨定められている(同47条)。

控訴人大学の教授は、就業規則48条に基づき、他の教職員と同様に、控訴人大学の湘南工科大学教職員給与規程(以下「給与規程」という。甲26。)の適用を受ける。新たに教職員となる者の職務の等級は、その職務及び学歴免許等に応じて決定され(給与規程14条)、その基本給及びその後の昇給の要件及び昇給内容も給与規程に定められている。教育職の基本給表は、1等級から4等級までに分かれ(同別表第1(1))、1等級が助手、2等級が講師、3等級が助教授、4等級が教授に適用される(同別表第2-(1))。教職員の昇格については、等級別標準職務及び等級別資格基準表(教育職員)(前記別表第2-(1)参照)に定める必要経歴年数及び必要在級年数を有しており、同表に定める職務基準に応じた職務遂行能力を有していると認められ、勤務成績が良好であると認められるときに、その者の属する職務の等級を1等級上位の職務の等級に決定する(同26条1項)。また、在職期間に応じて退職金が支給される(湘南工科大学教職員退職金支給規程。丙40。)

(2) ところで、不当労働行為制度を定める労働組合法における労働者とは、「職業の種類を問わず、賃金、給与その他これに準ずる収入によって生活する者」をいう(同法3条)のであるから、まず、控訴人大学の教授が労働組合法の労働者に当たるかについて見ると、上記(1)認定の事実関係と弁論の全趣旨を合わせると、控訴人大学における教授の任用は、選考内規に基づき、教授会の議を経て任用されるのであり、教授



は、就業規則及び給与規程等の適用を受け、服務規律に服し、これに反した場合に懲戒処分を受け、定められた給与を受け、昇格に関しても、就業規則においてその要件が定められており、また、退職金も控訴人に採用された以降の在職期間が通算して算定されるのであり、そして、教授は、教授内容及び研究内容については、その判断にゆだねられている部分が広範ではあるけれども、大学における勤務については、原則として、就業規則の就業時間、休日、休暇等の定め適用を受けるのみならず、教授は、学生の教授、その研究の指導、自らの研究、助教授等に対する指導監督以外にも、控訴人大学側の指示に従い、種々の事務に当たるが、その内容は教授就任の当初において定められておらず、随時指示されるものであり、教授に支給される給与等の額は、現実に行う個別具体的な仕事の内容により各別に定まるのではなく、その地位・経験年数・在職期間等によって定額が定められているのであり、教授に就任した後は、特別な事情の生じない限り、通常長期間にわたってその地位にあることなどの事実が認められる。

これらの事実にかんがみると、控訴人大学における教授は、その職務の遂行に当たっては、裁量の範囲があり、その自主的判断にゆだねられる部分があるけれども、全体としては、控訴人の管理監督のもとにあり、その労働の対価として報酬を得ているものというべきであり、「職業の種類を問わず、賃金、給与その他これに準ずる収入によって生活する者」であって、労働組合法の労働者に当たると解すべきである。

(3) これに対し、控訴人は、教授は、使用者の指揮監督の下になく、自由な精神の下で、学問的良心に従って研究等を行うものであるから、雇用契約の範疇に属さない旨主張する。

しかしながら、前示のとおり、控訴人大学の教授は、学生への教授内容、研究内容等について、広範な裁量を有し、自主的判断が尊重されとしても、それは、大学における学問研究自体、あるいは大学教育自体の性質に基づくものであって、それが、直ちに、控訴人大学の教授の労働者性を否定するものとはいえない。むしろ、既に述べたとおり、控訴人大学の教授は、そのような自主的判断を許容される部分とともに、その職務には、前記のとおり、控訴人大学側の指示に従う部分も少なくなく、また、その勤務条件等も控訴人によって定められるものなのであって、控訴人の上記主張は、控訴人大学の教授の労働者性を否定するものとはいえない。

(4) 控訴人は、また、教授は管理職であるから、労働組合法の労働者に当たらない旨主張するものの如くである。

なるほど、控訴人は、その就業規則において、教授は管理職である旨規定している(就業規則4条)が、これは、教授の職務ないしその一環として、助教授等の指導監督に当たるとともに学科長又は課程主任の職務を助ける(業務管理規則4条)立場を意味するとしても、使用者たる控訴人の労働者たる控訴人の教職員に対する業務遂行上も当然に労働組合法2条ただし書1号の「使用者の利益を代表する者」に該当することを意味するものとまでは解されない。

また、控訴人大学における教授は、教授その他の教員の任用について見れば、教授会の議を経て、理事長がその任用を行う際に、その教授会の議に参加する立場にあるが、この立場は、教授その他の教員の選考に関する控訴人の意見形成に関与するものにとどまるのであって、かかる教授会の構成員であることのみをもって直ちに労働組合法2条ただし書1号の使用者の利益を代表する者」とは認められず、他に控訴人大学の教

授が使用者たる控訴人の利益を代表する者に該当すると認めるに足りる証拠はない。

(5) 以上検討したところによれば、控訴人大学の教授は、労働組合法の適用を受ける労働者に当たるものといわざるを得ず、控訴人の上記(3)及び(4)の主張は、いずれも、理由がなく、採用することができない。

3(1) 本件の争点 に関し、更に、控訴人は、控訴人大学の助教授が教授に昇任することは、いわゆる新規採用に当たるから、不当労働行為制度の適用はない旨主張する。

(2) しかしながら、前記説示のとおり、助教授から教授への昇任は、教授会の議を経て行われ、助教授の全員が必ず教授に昇任されるものではないものの、控訴人の就業規則及び給与規程の定め方並びにその実際の運用状況からすれば、前記のとおり、給与規程の定めるとおり、助教授以下の教育職員(教員)も、一定年限の経験年数及び在級年数を充たせば、昇格の対象とされており(給与規程26条)、昇任の場合は、その手続及び等級の位置づけも給与規程に基づいて取り扱われており、退職金も在職期間を通算して算出されるのであり、これらにかんがみると、助教授から教授への昇任を新規採用とすべての面で同一であるとはまでいうことはできず、そうして見ると、助教授から教授に昇任しない行為も、不当労働行為の対象となり得るものと解すべきである。

4 控訴人は、上記2及び3で検討したもののほか、本件の争点 について、大学の教授任用人事は、学問の自由を保障するために、大学運営の最も中核的事項であるから、国家権力の介入が許されない事項であり、労働委員会の審査権は、大学の教授任用人事に及ばない旨主張する。

(1) 憲法23条が学問の自由はこれを保障すると規定したのは、大学が学術の中心として深く真理を探究することを本質とすることにかんがみ、特に大学におけるそれらの自由を保障することを趣旨としたものであり、そして、大学における学問の自由を保障するために、伝統的に大学の自治が認められ、この自治は、とくに大学の教授その他の研究者の人事に関して認められ、大学の学長、教授その他の研究者が大学の自主的判断に基づいて選任される(最高裁判所昭和38年5月22日大法廷判決・刑集17巻4号370ページ参照)。

他方、憲法28条は、勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利を保障し、これを受けて労働組合法等が定められ、労働組合法7条ではいわゆる不当労働行為制度を規定するとともに、同法27条において労働委員会による救済手続を設けているのであり、労働委員会の救済命令制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した同法7条の規定の実効性を担保するために設けられたものであると解される(最高裁判所昭和52年2月23日大法廷判決・民集31巻1号63ページ参照)。

(2) このように、憲法23条は、学問の自由を保障し、大学の自治を認めるとともに、憲法28条では、労働者の権利を保障し、これを受けて、労働組合法は、不当労働行為制度を設けて、労働組合活動を保護するとともに、労働者の保護を図っているものであり、これらの趣旨からすれば、大学の自治といえども無制限に認められるものとはいえず、大学がその自治として行うことが認められる教授その他の研究者の任用人事に

関する事項であっても、それが、不当労働行為制度がその保護の対象とする労働組合活動及び労働者の地位を侵害するものとなるときは、一般市民法秩序と直接に関係を有するものとなることは避けられないのであって、このような場合、不当労働行為に関する労働委員会の審査権限は、そのような侵害が問題となる範囲内の事項に対し、その問題となる限度で及ぶものと解するのが相当である。

(3) したがって、大学の教授任用人事に対しては大学の自治により労働委員会の審査権限は及ばないとする旨の控訴人の主張は、採用することができない。

5(1) そこで、本件では、控訴人による不当労働行為が成立するか否か(本件の争点)について判断するに、前記1、(1)での引用に係る原判決判示の事実関係からすれば、当裁判所も、控訴人は、参加人3名が、参加人組合に所属すること及び参加人組合の組合活動を行っていることの故に、参加人3名を教授に任用しないという不利益取扱いをしたものと認めるのが相当であり、このように、控訴人が参加人3名を教授に任用しなかったことが労働組合法7条1号の不利益取扱いの不当労働行為に該当すると同時に同条3号の支配介入の不当労働行為にも当たると認めるのが相当であり、本件理事会見解を教職員に送付し、掲示したことが同条3号の支配介入に当たるとともに同条4号の不利益取扱いの不当労働行為にも当たると認めるのが相当であり、教授会をして本件推薦取下げ等決議をさせたことが同条1号の不利益取扱いの不当労働行為に当たると同時に同条3号の支配介入に当たると認めるのが相当であると判断する。このように判断する理由は、原判決の「事実及び理由」の「第3 当裁判所の判断」の第3項(原判決53ページ14行目から同57ページ6行目まで及び同ページ12行目から同62ページ25行目まで)に説示するとおりであるから、これを引用する。

(2) これに対し、控訴人は、控訴人大学は、昭和50年ころには財政的に破産状態にあったところ、佐々木真太郎、糸山英太郎及び糸山武生らの尽力により、これを再建したものであり、また、大学は、今後「冬の時代」を迎えることになるが、それに対処するためには、教授会との連動・協調・協力・相互理解と認識の一致が不可欠であるところ、参加人3名は、学力面では秀逸であるかも知れないが、糸山学長らの経営政策・教育政策を批判し、足を引っ張ってきたものであり、糸山学長らの運営方針を全く受け入れないのであるから、同人らを運営方針の基本に関わる教授会の構成員に選任できないのは当然であって、参加人3名を教授に任用しないことは不当労働行為には当たらない旨主張する。

しかしながら、参加人3名の教育者・研究者としての能力・業績等については、控訴人も格別争わず、教授会の推薦手続においても、参加人3名は、工学郡長、教務部長、各学科・課程の学科長等の管理職的色彩の強い選考委員から構成されている選考委員会において控訴人の教員資格審査基準に照らして教授として適格であると判断され、教授会の議を経て、一旦は教授に推薦されていることも、これを裏付けるものといえる。

参加人3名については、上記のとおり、選考委員会で教授として適格であると審査され、教授会の議を経て、一旦は、教授への推薦手続を経ているのであり、同時期に推薦された他の者は、退職した者を除きすべて教授に昇任されており、これまで、推薦された者で教授に昇任されなかった者は、退職した者及び参加人3名以外には他にいな

いのであり、教授に昇任された者は、昭和58年に昇任した1名を除き全員が、昇任の直前か直後に参加人組合から離脱している上、糸山学長あるいは控訴人は、組合員は教授にしないとの方針を持ち、これを公然と明らかにしているものであり、教授は管理職である旨を就業規則に明記する旨の改正も行っているものであって、これらのこと等に照らすと、控訴人が参加人3名を教授に昇任させないのは、参加人3名の個人的資質・適性等によるものではなく、前記認定のとおり、参加人3名が参加人組合に所属すること及びその組合活動を行っていることの故であると認められるのであり、控訴人が参加人3名を教授に昇任しないことは、参加人3名に対する不利益取扱いであり、また、参加人組合への支配介入であるというべきであって、不当労働行為に該当することは明らかといわざるを得ない。

控訴人は、参加人3名が、乙128にあるように、控訴人の学校運営方針に一貫して反対しているというが、前記のとおり、同証拠に記載された発言の経緯は不明であり、これをもって、参加人3名が教授に不適格である根拠とすることはできないし、同人らが、控訴人が現在掲げている控訴人大学の国際化の推進等の控訴人大学の方針に反対している旨の事実も認めることはできない。

確かに、私立大学においては、それぞれ、建学の精神に基づく独自の伝統ないし校風と教育方針が認められ、自主性も尊重されるべきであり、それが、教授選任の際の適格性の判断に影響を与え得ることを否定するものではないけれども、参加人3名に、かかる観点からの適格性について、控訴人主張の疑念をうかがわせるに足りる事由は見出し難く、本件証拠からすれば、結局のところ、控訴人が参加人3名を教授に任用しないのは、参加人3名の参加人組合所属及びその組合活動以外に、その理由を見出し難いのであり、控訴人の上記の主張は、採用できない。

6 控訴人は、本件命令は、労働委員会に与えられた裁量の範囲を逸脱するものであって、違法である旨主張する。

(1) 前記のとおり、労働組合法27条に定める労働委員会の救済命令制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した同法7条の規定の実効性を担保するために設けられたものであるところ、同法が、その禁止規定の実効性を担保するために、使用者の上記規定違反行為に対して労働委員会という行政機関による救済命令の方法を採用したのは、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を同命令によって直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るとともに、使用者の多様な不当労働行為に対してあらかじめその是正措置の内容を具体的に特定しておくことが困難かつ不適當であるため労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずる権限をゆだねる趣旨に出たものと解され、このような労働委員会の裁量権は自ずから広きにわたることとならざるを得ず、もとより無制限ではないものの、訴訟において労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われた場合においても、裁判所は、労働委員会の上記裁量権を尊重し、その行使が上記の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきでないものと解される(前記最高裁判所昭和52年2月23日大法廷判決参照)。

一方，前記のとおり，大学は，大学における学問の自由を保障され，かつその学問の自由を保障するために伝統的に大学の自治が認められており，この自治は，とくに大学教授その他の研究者の人事に関して認められ，大学の学長，教授その他の研究者は，大学の自主的判断に基づいて選任される。もっとも，大学の自治といえども，無制限に認められるものではなく，憲法，法令等との調和が求められるのは当然であり，大学といえども，憲法及びこれを受けて定められた労働組合法の趣旨を尊重すべきであり，したがって，労働組合法上の使用者たる大学は，大学の自治の名の下に，使用者たる大学に対し不当労働行為を禁止する同法 7 条の規定の適用を免れることが許されないのみならず，労働委員会において，同条違反の事実につき審査し，これを認定した上，同法 27 条の規定に基づき，労働委員会に与えられた前記の裁量権を行使することを通じて，その違反を行った使用者たる大学に対して発する，その違反に対する救済命令に服することを免れることも許されないと解される。

(2) そこで，本件のように，助教授を教授に任用しないことが不当労働行為に当たる旨の労働組合法 7 条違反の事実が労働委員会において認定された場合，労働委員会は，労働委員会に認められた前記のような裁量権の範囲内において，その違反に対する救済として，使用者たる大学に対し，当該助教授を教授に任用し，又は，任用されたと同様の取扱いをすることまでを命令し得るかについて検討を進めると，大学における教授は，学生を教授し，その研究を指導し，又は研究に従事し(学校教育法 58 条 6 項)，助教授，助手及び講師をしてこのような教授の職務を助けさせ(同条 7 項ないし 9 項)，学生の入学，退学，卒業等，教授その他の教員の採用，昇任等，当該大学の重要な事項を審議する教授会(同法 59 条 1 項)を構成するなど，大学の自治の中核を担う者として法律に規定された職位であり，控訴人大学の教授も，これらの学校教育法の規定しており，学生を教授し，その研究を指導し又は研究に従事し(業務管理規則 4 条 1 項)，学長の命を受け，所属の学科又は教養課程の助教授，講師及び助手の指導監督に当たるとともに，学科長又は課程主任の職務を助け，(同条 3 項)，教授その他の教員の選考を行う教授会(選考内規 2 条，3 条)の構成員となるなどの職位が具体的に規定されているのであり，特に，私立大学は，建学の精神に基づく独自の伝統ないし校風と教育方針とによって社会的存在意義が認められ，公共性とともに自主性も尊重されるべき制度である(私立学校法 1 条参照)のであって，このような控訴人大学の教授は，大学の管理・運営にも，直接あるいは間接に関与する立場にあり，以上のような控訴人大学における教授の職位にかんがみれば，控訴人大学の教授の選任については，それ自体は控訴人大学の自主的判断でなされるべきであるから，国の機関である労働委員会としては，控訴人大学の助教授を教授に昇任させないことが不当労働行為に当たると認められる場合においても，まずは，控訴人大学の教授選任に係る自主的判断を尊重するべく，救済命令としても，その昇任させないことが不当労働行為に当たることを指摘し，昇任対象者に対する不利益取扱いをしてはならない旨を命ずるにとどめ，そのように控訴人大学の自主的判断を尊重することが，却って，控訴人大学における大学の自治の濫用を事実上容認し，不当労働行為制度の本質的意義を実質的に損なわせる事態を招来するおそれがあるなどの特段の事情を伴う場合は格別，そうでないならば，そのような不利益取扱いの禁止命令からさらに進んで，昇任対象者につき，具体的な選任日付を定めてその日付をもって，教授に選任すべきことを命じ，あるいは，教授に選任されたものと同様の取扱

いを命ずる程度にまでは原則としてその救済命令を及ぼさないという運用をすることもあり得ると考えられる。

しかしながら、前記引用に係る原判決認定事実によれば、前示のとおり、参加人らは、平成3年7月1日に、神奈川県地方労働委員会に対して、参加人3名について、参加人組合の組合員であること及び組合活動をしていることを理由に、教授昇格において差別をしてはならず、かつ遅滞なく教授昇格の手続をしなければならない旨の命令を求めて、不当労働行為の救済申立てをしたところ、控訴人は、同月23日、本件理事会見解を発表し、相当長期間にわたってこの掲示等を行い、翌9月18日には、教授会をして、本件推薦取下げ等決議をさせ、同年12月2日、系山学長は参加人河口らと会談した際に、「教授は組合員であることを認めない。法律ではない。おれの信念だ。取り下げろ。」、「今年中に取り下げないと、いつでもやめさせられる。」、「今まではみんなおれが落とした」、「とにかく地労委への申立てを取り下げろ」などと述べて、前記申立ての取下げを迫ったものであり、これに対し、参加人らが、同月18日に、前記のとおり、同年7月1日の不当労働行為救済申立てを行ったことを理由に不利益取扱いをしてはならない旨の命令を求めて、更に、前記労働委員会に不当労働行為救済申立てを行ったところ、翌平成4年2月19日、系山学長は、参加人河口らと会談をした際に、同人らに対し、「提訴を取り下げれば、4月に昇格あり。組合は自主的にやめてくれ。」などの趣旨を述べて、執ように、不当労働行為救済申立ての取下げを迫ったものであることが認められ、このような経緯によると、控訴人は、前示のとおり、参加人3名に対し、本件推薦決議があった後も長く教授に任用しないことにより、労働組合法7条1号の不利益取扱いの不当労働行為を行うとともに参加人組合に対する同条3号の支配介入の不当労働行為をしたのみならず、参加人らがこれらの長期間にわたる明らかな不当労働行為に対し労働委員会に救済を申し立てたのに対しても、控訴人は、前示のとおり、この申立てをしたことを理由に本件理事会見解の掲示等を行うことにより同条3号の不当労働行為及び同条4号の不利益取扱いの不当労働行為をするとともに、大学の自治の尊重の究極の目的である学問の自由の中核的な担い手たるべき教授会をして本件推薦取下げ等決議をさせることにより同条1号の不利益取扱いの不当労働行為及び同条3号の支配介入の不当労働行為を行ったばかりか、参加人らが、上記のように救済申立てをしたことを理由に控訴人からなされたそのような不利益取扱い等の不当労働行為につき改めてそのような不利益取扱いを行ってはならない旨救済申立てを更に行わざるを得ない状況に至ったにもかかわらず、控訴人は、参加人らに対し、救済申立てを取り下げれば新年度からの教授への昇任を示唆するなどして、不当労働行為の救済申立ての取下げを迫るという行動を止むことなく継続したと認められるのであり、以上のような控訴人の本件における参加人らに対する労働組合法違反の行動は、実に、特異かつ異常というほかなく、このような違反の行動に徴すると、本件では、控訴人大学に対し、労働委員会が、参加人3名を教授に昇任させないことが不当労働行為に当たることを指摘し、昇任対象者に対する不利益取扱いをしてはならない旨を命ずるにとどめて控訴人大学による前示のような自主的判断を尊重することは、却って、控訴人大学における教授任用に係る大学の自治の濫用を事実上容認し、不当労働行為制度の本質的意義を実質的に損なわせる事態を招くおそれがある状況が存したと認めざるを得ないのである。

(3) そうして見ると、本件では、前示のとおり、参加人3名については、選考委

員会において教授として適格であると審査され、大学の自治の中核的役割を担う教授会の推薦も得ているのであり、教育者・研究者としての能力、業績等については異論は存しないと認められるのであって、労働委員会が、前記のような程度の運用にとどまらないで、控訴人大学に対し、かかる参加人3名について、前示のような不当労働行為がなかったならばそれまでに昇任したであろうと認定し得る平成3年4月1日付けをもって教授として任用されたと同様の取扱いを命ずるとしても、このことは、控訴人大学における学問の自由の保障の関係では、実質的な影響を何ら生じさせず、むしろ、控訴人による本件の特異かつ異常な労働組合法違反の事実に対し、その違反の結果の是正として、参加人らに対し認められるべき救済を相当の範囲内の裁量により具体的に定めて命令するものと評価し得るのである。

(4) 以上のとおりであるから、本件初審命令が、控訴人に対し参加人3名を具体的な任用日付をもってそれぞれ控訴人大学の教授に任用したものととして取り扱うこと等を命じ、被控訴人が同様の判断に基づき本件初審命令に対する再審査申立てを基本的に棄却して本件初審命令のその部分を維持した本件命令は、労働委員会に与えられた裁量権の範囲を逸脱するものであるとか、又は著しく不合理であってその裁量権の濫用にわたるものであるとかなどということはできず、本件命令については、労働委員会の裁量権逸脱の違法があるとは認められない。

7 なお、控訴人は、参加人岩崎は、平成12年12月31日に控訴人大学を自ら退職しており、将来に向かって同人を控訴人大学の教授として取り扱うこと自体が不可能であるから、参加人岩崎については、本件初審命令第1項に関しては、既に救済申立ての利益がないと主張する。

しかしながら、控訴人も主張しているように、教授の任用は、控訴人大学の助教授等に限定されるわけではないから、参加人岩崎が本訴に参加し、本件命令が維持されることを求めている事実にかんがみても、控訴人大学を退職したことをもって、控訴人大学の教授として扱うことが当然に不可能となるものとはいえないから、控訴人の主張は採用できない。

また、同様に、参加人河口は、本訴の原判決言渡しの後である平成14年8月2日付けをもって懲戒解雇されているが、同参加人はこれを争い、横浜地方裁判所は、平成15年4月22日、同人が、控訴人との間で、雇用契約上の地位にあることを仮に定める旨の決定を行っていることからしても(丙68)、その懲戒解雇の意思表示がされた事実、上記判断を左右するものではない。

#### 第4 結論

第3、1ないし7の認定及び判断によれば、本件命令を違法ということはできず、控訴人の本件請求は、理由がないから棄却すべきところ、これと同旨の原判決は相当であり、控訴人の本件控訴は、理由がないから、棄却することとし、控訴費用の負担について行政事件訴訟法7条、民事訴訟法67条1項、61条をそれぞれ適用して、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第9民事部

裁 判 長 裁 判 官

雛 形 要 松

裁 判 官

山 崎 勉

裁 判 官

浜 秀 樹



(別紙1)

1 被申立人は、申立人河口央商、同平良邦夫及び同岩崎昇を平成3年4月1日付けで教授に任用したものと取り扱わなければならない。

2 被申立人は、申立人河口央商・同平良邦夫及び同岩崎昇に対し、平成3年4月1日以降教授として支給されるべきであった賃金の額と現に支払った賃金の額との差額に相当する額に、年率5分相当額を加算した額の金員を支払わなければならない。

3 被申立人は、本命令交付後、速やかに下記の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白色木板にかい書で明瞭に墨書し、被申立人の1号館の見やすい場所に、き損することなく10日間掲示しなければならない。

#### 記

当法人が、教授会から教授昇任候補者として推薦された貴殿らを教授に任用しなかったこと及び貴組合所属の組合員に対して貴組合からの脱退を懲憑するなどしたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、当法人のかかる行為に対して貴組合及び貴殿らが不当労働行為救済申立てを行ったことに関し、貴殿らを誹謗中傷する内容の理事会見解を発表し、掲示するなどしたことは、労働組合法第7条第3号及び第4号に該当する不当労働行為であり、また、教授会をして貴殿らに係る教授昇任推薦の取下げを決議させたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、さらに、当法人の学長が、再度にわたって貴殿らに対し、貴組合からの脱退を懲憑し、あるいは上記申立ての取下げを迫るなどしたことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県地方労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

藤沢市辻堂西海岸一丁目1番25号

湘南工科大学教職員組合

執行委員長 鶴 間 規 文 殿

川崎市麻生区細山一丁目7番2-208号

河 口 央 商 殿

茅ヶ崎市堤104番地の5

平 良 邦 夫 殿

南足柄市塚原4267番地の9

岩 崎 昇 殿

藤沢市辻堂西海岸一丁目1番25号

学校法人湘南工科大学

理事長 糸 山 武 生

I 初審命令主文第 3 項を次のとおり改める。

3 再審査申立人、本命令交付後、速やかに下記の文書を縦 1 メートル、横 1.5 メートルの白色木板にかい書で明瞭に墨書し、再審査申立人の 1 号館の見やすい場所に、き損することなく 10 日間掲示しなければならない。

記

去る平成 年 月 日、中央労働委員会において、当法人が、教授会から教授昇任候補者として推薦された貴殿らを教授に任用しなかったことは労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であり、当法人のかかる行為に対して貴組合及び貴殿らが不当労働行為救済申立てを行ったことを非難する等の内容の理事会見解を教職員に送付し、掲示したことは、労働組合法第 7 条 3 号及び第 4 号に該当する不当労働行為であり、教授会をして上記推薦の取下げを決議せしめたことは、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であり、また、当法人の学長が、貴殿らに貴組合からの脱退と上記申立ての取下げを迫ったことは、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であると認められました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

湘南工科大学教職員組合

執行委員長 河口央商 殿

同組合員 河口央商 殿

同組合員 平良邦夫 殿

同組合員 岩崎 昇 殿

学校法人湘南工科大学

理事長 糸山英太郎

I I その余の本件再審査申立を棄却する。