

副本

令和3年(不)第20号 京都西山学園事件

申立人 大阪教育合同労働組合

被申立人 学校法人京都西山学園

令和3年4月30日

答 弁 書

被申立人代理人

弁護士

佐々木真一郎



代

同

小西華子



同

大政祐典



代

大阪府労働委員会 御中



第1. 請求する救済の内容に対する答弁

申立人の被申立人に対する申立をいずれも棄却する。
との命令を求める。

第2. 不当労働行為を構成する具体的な事実に対する答弁

1. 「当事者」と題する項について

(1) 同項①について

不知。

(2) 同項②について

認める。

2. 「本件不当労働行為を構成する事実」と題する項について

(1) 同項①「不当労働行為に至る背景」について

ア. 第1段落（「2018年」で始まる段落）について

不知。

申立人への加入時期は被申立人の知るところではないが、平成30年10月当時、被申立人が設置する京都西山短期大学（以下、「西山短大」という。）の講師1名が申立人に加入していたことは特段争わない。

イ. 第2段落（「2020年」で始まる段落）について

申立人から被申立人に対し、甲第1号証及び甲第2号証が送付されたという限りにおいて認め、その余は不知。

ウ. 第3段落（「その後」で始まる段落）について

第1文は認める。

第2文中、「団交では、組合員らの賃金改善について組合側の要求を受け入れ合意に至ったものもあった」ことは認めるが、その余は否認する。

第3文は認める。

被申立人が学外での団交を条件とした理由は、西山短大の校舎について

原則午後6時に施設予定になっているため、午後6時以降に開始される団体交渉の開催場所として不適當であったからである。この理由については、再三、申立人にも説明しており、申立人も団体交渉の場所については外部施設等でよい旨連絡してきた。

エ. 第4段落（「その後」で始まる段落）について

「5名の組合員が組合を脱退した」ことは不知、その余は認める。

3. 「不当労働行為に該当する事実」と題する項について

(1) 第1段落（「2021年」で始まる段落）について

認める。

(2) 第2段落（「同年」で始まる段落）について

認める。

(3) 第3段落（「翌日」で始まる段落）について

「教授資格」とは「教える資格」という趣旨（「教授」という教員としての地位ではない）であればその限りで認める。

(4) 第4段落（「同年」で始まる段落）について

「団交での説明、解決を拒否した」ことは否認ないし争う。その余は認める。

詳細は後述するが、両組合員の雇止め理由について、被申立人は団体交渉の場で説明し、申立人に理解を求めていたものであるし、団体交渉での解決も望んでいた。

(5) 第5段落（「同年」で始まる段落）について

第1文は認める。

第2文は否認ないし争う。

被申立人ないし西山短大が、ストライキに対して警察の介入を求めた事実はない。同日（令和3年3月17日）の申立人（ないしその組合員ら）の行動は、ストライキにとどまらず、公道を塞ぐ、大声を出すなどの街宣活動や

それに準じる行動にも及んだものであるところ、近隣住民から通行できないとの指摘や騒音に関する苦情もあったために、警察に通報した次第である。

第3文中、申立人が理事長に要求書の手交を求めたこと及び理事長が同日不在であったことは認めるが、その余は否認する。

理事長が卒業式に出席すべきであったということはない。

4. 「本件不当労働行為について」と題する項について

(1) 同項①について

ア. 第1段落（「雇い止め」で始まる段落）について

認める。

島袋教学部長によるパワーハラスメントの件及び留学生募集業務の中止の件については後述する。

イ. 第2段落（「これまで」で始まる段落）について

第1文は認める。

ただし、結果として雇止めした者が1名にとどまるという趣旨であり、雇止め予定である旨を伝えたところ、合意退職に至った事案は他にも複数ある。

第2文は認める。

第3文中、被申立人が『短大全員の業務を確保し、待遇を確保すべきと考えています』と回答をしていたことは認めるが、その余は否認ないし争う。

被申立人が回答したのは、業務量の減少を回避し、業務量の減少に伴う人員整理や労働条件変更を行わない旨である。

それ以外の理由による雇止め自体行わないと回答したことはない。

第4文は否認する。

被申立人が両組合員の雇止めに関して、組合活動での組合員らの言動を理由にしたことはない。

また、適合性については、研究業績書等を評価した結果のことである。


第5文中、「合理的な雇止め理由を説明することもなく」との点は否認し、「労働組合員の活動を忌避した雇い止め行為は労組法第7条第1号違反」であるとの主張は争う。

令和3年2月9日の雇止め通告以降、被申立人は、同年2月10日、同年2月24日の2回、申立人との間で団体交渉を行い、雇止め理由について説明した。しかしながら、2月24日の団体交渉の中で、決裂であると宣言して団体交渉を終了させたのは、他でもない申立人である。

なお、その後、令和3年3月17日に、再度申立人から団体交渉の申入れがあったことから、被申立人はこれに応じ、3月31日に団体交渉が開催される予定であった。しかしながら、前日である3月30日、被申立人理事の1人が新型コロナウイルス感染症を発症したことが判明し、団体交渉に出席予定であった三役のうち加藤学長及び林事務局長も濃厚接触者に該当する可能性があったため、急遽、団体交渉を取りやめた。この経緯については申立人にも即時説明し、了解を得ている。

両組合員の雇止めが不当労働行為に該当しないことについては後述する。

(2) 同項②について

第1文中、「組合員は、京都西山短大支部の支部代表をして」いたこと、団体交渉で、被申立人の「方針に鋭く追及してきたこと」は認める。

なお、被申立人の経営方針については後述するが、決して「経営基盤を危うくする」ものではなく、むしろ経営基盤を強固にするための転換策であった。

第2文中、「支部代表を狙い撃ちし」との点は否認し、「支部を構成する組合員は1名のみとなった」ことは不知。

客観的事実として、被申立人は2名の組合員を雇止めにした（ただし、組合員であることを理由とするものではない）が、支部代表以外にももう1名

雇止めにしており、支部代表を「狙い撃ち」したものではない。

第3文は否認ないし争う。

両組合員の雇止め理由については後述のとおりであり、不利益取扱い（労組法第7条第1号）にも支配介入（同第3号）にも該当しない。

(3) 同項③について

第1文中、「第1回団交」とはいつを指すのか不分明であるが、少なくとも第1回目である令和2年3月23日の団体交渉では、その話は出ていなかった。

「担当科目について何ら問題とはしなかった」との点は否認する。

採用経緯を調査するということはすなわち〇組合員が被申立人の教員として適格であるかを調査することにほかならず、採用経緯の調査の結果、当時〇組合員が担当している科目の適否（〇組合員が担当することの適否）を問題視する可能性があったことは当然である。

被申立人は、「採用経緯」として手続き面や形式面を問題視していたのではなく、〇組合員に、被申立人の教員としての実績や能力が備わっているかを確認したい旨、団体交渉でも伝えていた。

第2文中、令和3年2月9日に雇止め通知書を発出したこと、翌日が団体交渉であったことは認めるが、その余は否認する。

少なくとも、〇組合員については、平成30年10月に被申立人に教員として採用されたものであり、採用当時から担当していた科目があったとしても、「5年」以上担当していたということはない。

第3文中、「合理的な理由がなされることはなかった」との点は否認する。

なお、受講した学生に卒業単位として認定するかどうかという問題と、当該教員が当該科目を教えるのに適しているか否かの問題は別次元である。

第4文は否認ないし争う。

両組合員からの研究業績書等の提出は令和3年1月29日のことであった

が、その後、加藤学長及び島袋学科長が同年2月3日に面談を行い、契約更新の可否について検討した。「提出後すぐに」というのは明らかに事実に反する。

第5文は争う。

5. 「結語」と題する項について

(1) 第1段落（「そもそも」で始まる段落）について

第1文中、「教学部長からパワーハラスメントを受け続け」との点は否認し、その余は不知。

第2文中、教学部長のパワハラについて団体交渉の議題となったこと及び教学部長と組合員が一緒に研究室であったことは認めるが、その余は否認する。

後述のとおり、教学部長によるパワーハラスメントの事実はない。

(2) 第2段落（「パワハラ」で始まる段落）について

第1文は否認する。

第2文中、理事長が団体交渉に出席していないこと及び「日本人学生を増やすことを目的に、組合員に前職であった営業の経験から日本人学生の募集業務に従事させようとした」ことは認めるが、その余は否認する。

第3文は認める。ただし、そうであるからといって、被申立人が指示した日本人学生の募集業務に一切従事できないほど、組合員の業務が多忙であったということはないはずである。仮に業務多忙で日本人学生の募集業務に従事することができないということであれば、それは、被申立人の専任教員としての能力が不十分であると言わざるを得ない。

第4文は否認する。

第5文は否認ないし争う。

第3. 被申立人の主張

1. 組合員と組合員の雇止めについて

(1) 背景事情について

ア. 令和2年1月30日、被申立人は、西山短大の学長を加藤善朗氏（以下、「加藤学長」という）、学科長を島袋章氏（以下、「島袋学科長」という。）、事務局長を林龍治氏（以下、「林事務局長」という。）とすることを理事会において決定し（以下、この3名をまとめて「三役」ともいう。）、同年2月4日、教職員にこれを発表した。

それ以前から加藤学長も島袋学科長も西山短大に教員として勤務していたが、学長及び学科長は別の教員が務めていた。また、林事務局長は被申立人が設置する京都西山高校の職員であった。このように、令和2年2月4日の時点で、三役いずれも西山短大の運営にはほとんど関与していない状況であったが、特に前任者らからの引継ぎもないまま、令和2年度の準備に取り掛かることとなった。

イ. 西山短大の教員には、期間の定めのない雇用契約を締結している専任教員、有期雇用契約の専任教員、有期雇用契約の特別専任教員（以下、「特任教員」という。）、有期雇用契約の非常勤講師がいる。

特任教員は2年間の有期雇用契約であり、2回目の更新時期（すなわち、特任教員として4年以上勤務した者）において、専任教員への契約変更の是非が検討されていた。

この点、特任教員は基本給以外に担当する授業のコマ数に応じて給与が支払われているのに対し、専任教員は号俸に基づいて給与が支払われている（なお、専任教員についても一定のコマ数以上を担当した場合は増担当が支払われている）（乙第1号証「京都西山短期大学給与規程」、乙第2号証「京都西山短期大学学則」、乙第3号証「特別専任教員に関する内規」）。

ウ. 三役の就任を決定した時点で、三役において令和2年度のカリキュラム

について検討する時間的余裕はなく、令和2年度は、従前のカリキュラムを踏襲するほかなかった。

しかしながら、西山短大では、中国人留学生に頼った経営及び学生募集がなされていたところ、安定経営のためには日本人学生の数を増やす必要があった。

そのため、令和3年度については、カリキュラムの見直しを行い、日本人学生の学生数確保を目指すこととした。

その一環で、各科目を担当している教員の適否も検討することとし、加藤学長は、令和2年10月20日及び同年11月17日の教授会において、各教員に対し、カリキュラムの見直し及び現在担当している科目の適否について判断するために、令和2年12月中に履歴書及び研究業績書を提出するように指示した。

なお、申立人の組合員らからは、令和2年12月中に履歴書及び研究業績書の提出はなく、申立人との団交の中でその必要性について再度説明したところ、ようやく、令和3年1月29日になって、組合員らから履歴書及び研究業績書が提出された。

(2) 組合員について

ア. 組合員は、平成28年4月、雇用期間2年間の特任教員として被申立人に採用され、平成30年4月に同契約を更新した後、令和2年4月、雇用期間1年間の専任教員となった（乙第4号証「雇用契約書兼労働条件通知書」）。

組合員は、令和2年度、ビジネス日本語、観光学、企業文化論・国際商務概論の授業を担当していた。

しかしながら、被申立人において、 組合員から提出された研究業績書を検討し、加藤学長及び島袋学科長が 組合員とも面談をした結果、いずれの科目についても、 組合員が担当するのは適切ではないとの結

論に至った。

また、XXXXXXXXXX組合員は、令和2年4月から専任教員であったが、特任教員当時と比較して業務内容に変化はなく、教授会その他、三役の発言の場において不適切発言や不規則発言が目立ち、本学の経営方針にも非協力的な態度に終始していた。

そこで、令和3年2月9日、被申立人は、XXXXXXXXXX組合員について雇止めすることを決定し、同日、これをXXXXXXXXXX組合員に伝えた（甲第6号証「雇止め通知書」）。

イ. XXXXXXXXXX組合員の雇止め理由は、以下のとおりであり、XXXXXXXXXX組合員が申立人の組合員であることや組合活動を理由とするものではない。

(ア) 担当している科目と研究業績の不一致について

i はじめに

XXXXXXXXXX組合員は、平成5年3月に関西学院大学文学部史学科第4類(地理学専修)を卒業し、民間企業で勤務した後、平成13年9月から平成14年7月まで武漢大学外語学院日語系専任講師、平成14年9月から平成17年7月まで中国地質大学岩石学院専任講師、平成18年4月から令和2年3月まで学校法人エール学園国際ビジネス学科非常勤講師などを務めていた。その間、平成17年12月には、武漢大学歴史学院碩士研究生課程を修了し、中華人民共和国で歴史学碩士(修士)を取得している。その際の学位論文は「漢都東遷原因補証—以兩漢時期關中地区自然与社会環境變遷為中心—」というものであった。

また、XXXXXXXXXX組合員は、令和3年1月29日時点で、新出楚簡国際學術研討學會、楚文化與長江中遊早期開發國際學術研討會の2つの学会に所属していた(いずれも中国の学会)(乙第5号証「教育研究業績書」等)。

ii ビジネス日本語について

■組合員は、平成28年4月以降、西山短大で「ビジネス日本語」の授業を担当していた。

ビジネス日本語とは、シラバスによれば、①ビジネス現場常用語彙・常用表現の学習、②日本企業文化を題材とする文章読解（日本国情理解）であり、①は発音練習と実用例の紹介、②は速読・読解問題出題が中心とのことである（乙第6号証「シラバス」）。

■組合員の研究業績等は前述のとおりであり、日本語教育関連分野で修士または博士の学位を有していない。また、同分野における研究業績もない。さらに、日本語教育能力試験合格、日本語教師420時間養成講座の受講、大学の日本語教育科目の専攻など、日本語教育に必要な教育研究実績がいずれもない。

したがって、被申立人は、■組合員について、ビジネス日本語の授業を担当するには不適格であると判断した。

iii 観光学入門、観光学について

■組合員は、平成28年4月以降、西山短大で「観光学入門」「観光学」の授業を担当していた（乙第7号証「シラバス」）。

■組合員の研究業績等は前述のとおりであり、観光学の分野で修士または博士の学位を有していない。また、同分野における研究業績もない。

この点、■組合員は歴史学・地理学が専門ということであるが、観光学は、歴史学・地理学の研究業績だけをもって教授するには不十分である。

iv 企業文化論、国際商務概論について

■組合員は、平成28年4月以降、西山短大で「企業文化論」「国際商務概論」の授業を担当していた（乙第8号証「シラバス」）。

これらはいずれも経営学分野の科目に位置づけられるが、■組合

員の研究業績等は前述のとおりであり、経営学の分野で修士または博士の学位を有していない。また、企業文化論・国際商務概論はいずれも経営学の分野に属するが、組合員には経営学の分野における研究業績もない（経営学全体で見ても研究業績がないのであるから、企業文化論・国際商務概論に限っても研究業績はない）。

(イ) 専任教員としての貢献の欠如

組合員は、民間企業での勤務経験もあり、被申立人としては、その社会経験を西山短大の運営にも生かしてもらおう趣旨で、令和2年4月から専任教員として雇用契約を締結した。

しかしながら、組合員が、それまで以上に（特任教員時代よりも）西山短大の運営に貢献したことはなかった。

(ウ) 学校運営に対する非協力的態度

組合員は、教授会その他、三役の発言の場において不適切発言や不規則発言を繰り返し、西山短大の経営方針にも非協力的な態度に終始している状況であった。

具体的には、以下のような言動があった。

i 令和2年3月17日

同日、三役が、西山短大の教職員に対し、所信表明を行った。

その際、島袋学科長の発言中に、組合員は「いつから学科長になったのか。特任から専任になったのか。」「学科長手当をもらっているのはおかしい。」「金返せ」等といきなり発言した。これに対し、三役から、島袋学科長の発言中であるから不規則発言は控えるように指示したが、組合員はこれに応じず、同様の発言を繰り返した。

ii 令和2年6月

令和2年6月以降、被申立人は、西山短大が従前行ってきた中国での留学生募集事業についてコンプライアンス上の問題があることから、

留学生募集を中断することとした。

留学生募集業務の中心的存在であった国際交流センター長の[]
(当時は申立人の組合員)がそのことを知って取り乱したことがあつた。その際、[]組合員は林事務局長らに対し、「[]さんを泣かせたのは誰だ。」と大声を出すなどした。

- iii 令和2年8月25日の教授会において、議題に上がっていなかった「島袋教授の論文盗用疑惑」(以下、「盗用疑惑」という。)について審議するよう、[]組合員が発言した。

教授会の議長である島袋学科長及び加藤学長から、議題としては取り上げられない旨を伝えたが、両名の制止に応じず、[]組合員は、繰り返し、同疑惑について取り上げるよう発言を続けた。

結局、教授会終了後、[]組合員から被申立人に対し、告発文書を提出してもらうこととなった。

- iv 令和2年10月、盗用疑惑について、加藤学長から[]組合員に対し、調査の一環で資料の提出を依頼した。これに対し、[]組合員は、「どこのだれともわからない人物に、データを渡すわけにはいかない」と拒否し、その後も調査に非協力的な態度を取り続けた。

- v 令和3年1月10日、[]組合員が、盗用疑惑についての調査委員会委員長であった京都市立芸術大学の武内恵美子准教授に対し、同大学事務局宛にFAXを送信し、かつ、そのFAXについて武内准教授に確認してもらうとともに返事が欲しい旨の伝言を要求した。

これについて、武内准教授から、加藤学長に対し、対応に苦慮している旨のメールが届いた。

- vi 令和2年10月8日、同年9月で被申立人を退職した元非常勤講師から被申立人に対し、[]組合員によるハラスメントに関する申立てがあつた。

これについて、被申立人は、令和2年12月から本年1月にかけて、調査に応じるように何度も要請したが、組合員は何かと理由をつけてこれに応じようとしなかった。

vii 令和3年2月1日、三役と企画広報室との会議中、組合員が会議室の窓枠（部屋の外側）にボイスレコーダー様の物体を置いた。これに気づいた職員が会議室の外に出て確認しようとしたところ、組合員はあわててボイスレコーダー様の物体を手に取り、その場を立ち去った。

(エ) 小括

以上のとおりであり、被申立人は、組合員との雇用契約についてはこれ以上更新できないと判断した。

組合員に対する雇止めは、仮に労働契約法第19条が適用されるとしても、客観的に合理的な理由があつて社会通念上相当であり、有効である。

(3) 組合員について

ア. 組合員は、令和元年9月29日、被申立人との間で、令和3年3月末日までを期間とする講師（専任教員）としての雇用契約を締結した（乙第9号証「雇用契約書兼労働条件通知書」）。

被申立人は教員選考基準を設けており、講師については、①大学卒業後5年以上の者またはそれに準ずる者、②学術論文2篇以上の業績を有する者、③教育上の識見を有する者のすべての要件を充足する必要がある（乙第10号証「教員選考基準」）。

組合員は、平成27年12月、ウィスコンシン大学マディソン校を卒業後、平成29年4月、慶應義塾大学大学区員経済学研究科経済学専攻に入学し、令和元年9月、同専攻を終了した（乙第11号証の1「履歴書」）。

このように、組合員は、少なくとも、被申立人に採用された時点で、上記の教員選考基準の①の要件を充足していなかった。

また、組合員から提出された教育研究業績書（乙第11号証の2）によれば、令和元年9月時点で執筆していた学術論文は1篇のみであり、②の要件も充足していなかった。

組合員の採用の経緯について三役の知るところではなかったため、加藤学長は、令和3年1月14日、組合員採用当時の学科長であった西山短大高城宏明教授（以下、「高城教授」という。）に対し、採用の経緯等について尋ねる文書を発出した（乙第12号証）。

これに対し、同年1月21日、高城教授から加藤学長に対し、回答書が提出された（乙第13号証「回答書」）が、同回答書からも組合員の採用の経緯については判然としなかった。

その点を措くとしても、組合員は、令和2年度について、英語、英語リーディング、日本事情、基礎経済学、基礎ゼミナールの授業を担当していたが、被申立人において、組合員から提出された研究業績書を検討し、加藤学長及び島袋学科長が組合員とも面談をした結果、英語、英語リーディング、日本事情については、組合員が担当するのは適切ではないとの結論に至った。

また、組合員は、教授会の議論も十分に理解できていないなど、本学での教員としての職務遂行に当たって必要となる日本語能力が不足している状況であった。

そこで、令和3年2月9日、被申立人は、組合員について雇止めすることを決定し、同日、これを組合員に伝えた（甲第7号証「雇止め通知書」）。

- イ. 組合員の雇止め理由は、以下のとおりであり、組合員が申立人の組合員であることや組合活動を理由とするものではない。

(ア) 担当している科目と研究業績の不一致について

i はじめに

☒組合員は、平成22年9月、ウイスコンシン大学マディソン校に入学し、その後、平成24年9月に慶應義塾大学別科日本語研修課程に交換留学生として入学、平成25年7月に同課程を修了し、平成27年12月、ウイスコンシン大学マディソン校を卒業した（文学士号（バチェラーオブアーツ）取得）。

その後、☒組合員は、平成29年4月、慶應義塾大学大学区員経済学研究科経済学専攻に入学し、令和元年9月、同専攻を終了した（修士号取得）。

☒組合員は、令和3年1月29日時点で、大阪市立大学共生社会研究会に所属していた（乙第11号証の1「履歴書」、乙第11号証の2「教育研究業績書」）。

ii 日本事情について

☒組合員は、令和2年10月以降、西山短大で「日本事情」の授業を担当していた。

日本事情とは、シラバスによれば、「教員の指導の下、外国人の視点から日本の文学作品及び映像作品を鑑賞する。作品の理解と分析において、批判的思考を育み、論理的思考を鍛え、論文作成能力を始めとした学術能力の向上を目指す。」というものである（乙第14号証「シラバス」）。

☒組合員の研究業績等は前述のとおりであり、日本語教育関連分野で修士または博士の学位を有していない。また、同分野における研究業績もない。

したがって、被申立人は、☒組合員について、日本事情の授業を担当するには不適格であると判断した。

iii 英語・英語リーディングについて

☒組合員は、令和元年9月以降、西山短大で「英語」「英語リーディング」の授業を担当していた（乙第15号証「シラバス」）。

☒組合員の研究業績等は前述のとおりであり、英語教育関連分野で修士または博士の学位を有していない。また、同分野における研究業績もない。

したがって、被申立人は、☒組合員について、英語及び英語リーディングの授業を担当するには不適格であると判断した。

(イ) 職務遂行上の日本語能力の不足について

☒組合員は、教授会の議論も十分に理解できていない（現に、ヤジや他の教員の発言を繰り返すような内容の不規則発言以外には建設的な発言はほとんどしていない）など、西山短大の教員としての職務遂行に当たって必要となる日本語能力が不足している。

(ウ) 小括

以上のとおりであり、被申立人は、☒組合員との雇用契約については更新できないと判断した。

☒組合員との雇用契約は今まで一度も更新されていないが、仮に労働契約法第19条が適用されるとしても、☒組合員に対する雇止めは、客観的に合理的な理由があって社会通念上相当であり、有効である。

(4) 以上のとおり、☒組合員及び☒組合員に対する雇止めはいずれも組合活動や組合員であるが故になされた不利益取扱いではなく、支配介入にも該当しない。

よって、両名に対する雇止めについて不当労働行為が成立する余地はない。

2. 島袋学科長によるパワハラについて

申立書にはパワハラの具体的行為についての指摘がないが、団体交渉で申立人からパワハラについての指摘がなされたことや学内の人権委員会に申立がな

されたことは事実である。

これに対し、被申立人は、規程に則って調査手続きを行い、また、団体交渉でも島袋学科長自ら説明を尽くしてきたものである。

島袋学科長によるパワハラを両組合員らが指摘していたことと雇止めは無関係である。

第4. 結語

以上の次第であり、本件申立には理由がないものであるから、速やかに棄却されるべきである。

以 上