

府労委 2021 年(不)第 20 号 京都西山事件

2021 年 6 月 16 日

大阪府労働委員会会長様

大阪教育合同労働組合

準備書面(1)



申立人（以下「組合」という。）は標記事件について以下の通り主張する。

第1 大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)の求釈明について

組合は、2021年5月24日付け府労委からの求釈明に対して下記の通り答える。

1. 「答弁書の『第3. 被申立人の主張』の項に記載された、**■**組合員及び**■**組合員の雇止め理由に係る主張（それぞれ 10 ページ 9 行目～14 ページ 14 行目及び 15 ページ下から 2 行目～17 ページ下から 8 行目）について反論し、それを証するものがあれば書証として提出してください。」との求釈明について

(1) **■**組合員の雇止め理由への反論

(ア) 担当している科目と研究業績の不一致について

2021年2月2日、研究業績に関する個人面談が実施されているが、個人面談を受けさせられたのは**■**組合員と、**■**組合員両名のみである（いずれも加藤学長・島袋学科長との個室三者面談）。両名に対してのみの個室面談であったことは、2021年2月10日に行われた本件第2回団交（甲第8号証 27 ページ）において、西山短大側の認めるところである。これは組合員雇止めの為設定された狙い撃ち面談であり、以下の前提に立ち、科目適合性がないとする主張に対し反論する。

(イ) ビジネス日本語について

まず、「ビジネス日本語」なる学問自体がそもそも存在しない。研究主題として一部日本国内大学院の言語社会学研究科などが取り上げることがあるが、ビジネス日本語はあくまで実践日本語の一部分である。**■**組合員は、西山短大採用以前の実務経験の還元および BJT（ビジネス日本語能力テスト）対策講座・ビジネスマナーなどの教務実績

をもとに、この科目を担当してきた。

また、ビジネス日本語教育に日本語教育資格が必要とされる学術的根拠が不明である。西山短大仏教学専攻国際経営コースには、日本語教育を専門とする准教授・E先生が在籍されているが、E先生は当件について、専門家観点からの意見を求められた、もしくは相談を持ち掛けられたことは一度もない、と述べている。また、**XXXX**組合員が当該科目を担当することは、加藤学長も出席した2019年第9回教授会で承認されており、学位所持を適合基準とした判定基準変更理由の説明もなく、突然「科目適合性がない」とする判定は著しく合理性を欠く。

併せて、「科目適合性がない」とする判断は、経営学分野の研究を専門とし、尚且つ観光学分野の研究を専門とし、尚且つ日本語教育分野の研究を専門とする外部2名の有識者によるものとされている（甲第8号証3ページ、甲第9号証12ページ）が、教員人事に関する事項を審議し決定すべき短大教授会の規程第3条第2号（甲第10号証）に諮ることなく外部有識者に**XXXX**組合員の「科目適合性」判断を依頼した理由、および2名の外部有識者氏名、所属組織名を、西山短大側が秘匿したまま明らかにしようとしたことも、併せて申し添える。

（Ⅲ）観光学入門、観光学について

XXXX組合員は2016年度より、西山短大採用以前の教務実績および大学院研究テーマを見込まれ当該科目を担当することになった。教務実績について**XXXX**組合員は、長年観光庁「通訳案内士検定試験対策」講座を他校で担当し、教材開発を行ってきた。また、長年地方自治体外郭団体との協力事業に携わり、通訳案内実務者養成に携わってきた。

西山短大採用時はこの実績をもとに、**XXXX**組合員の当該科目担当が決められた。島袋学科長は2016年**XXXX**組合員の採用面接時の面接官である。当然この経緯はご存じのはずである。この経緯に触れず、学位所持のみを適合基準とした変更理由の説明もなく、突然「科目適合性がない」とする判定は、著しく合理性を欠くものである。

また、地理学および派生諸学において、観光は司馬遷・班固以来一貫してその主要な研究対象である。**XXXX**組合員の研究内容を精査もせず「地理学研究業績だけでは観光学の指導には不十分」と決めつける学術的根拠も不明である。**XXXX**組合員には、観光学関連の活字業績も

あり、観光学分野での研究業績がないとする指摘も当たらない。

併せて、「科目適合性がない」とする判断は、上記（ii）ビジネス日本語について同様に組合への説明を果たしていない。

第3段落「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」とする理由も不明である。組合が関西2府4県全ての大学・短期大学における観光学専攻学部・学科を調査したところ、これらの学部・学科において「観光学」の名を冠する授業を担当する教員の約9割が、観光学学位を有していなかった。さらに、~~XXXX~~組合員を雇止めとした後、西山短大は非常勤講師を新規採用し観光学授業を担当させているが、当該教員は観光学学位を所持していないことも、申し添えておく。

（iv）企业文化論、国際商務概論について

~~XXXX~~組合員は本学採用以前の実務経験の還元、および他学（専門学校および国内外の大学）でのビジネス知識の教務実績を見込まれこの科目を担当してきた。「企业文化論」「国際商務概論」いずれもが、経営学分野に属するとする学術的根拠が提示されていないうえ、講義担当に経営学学位が必要とされる理論根拠もまた不明である。~~XXXX~~組合員は、専門学校・国内外の他大学において、過去、類似のビジネス系科目担当に先立ち、経営学学位を要求された経験もない。経営学学位所持を適合基準とした判定基準変更の理由の説明もなく、突然科目適合性がないとする判定は、著しく合理性を欠いている。

併せて、「科目適合性がない」とする判断は、上記（ii）ビジネス日本語について（iii）観光学入門、観光学について同様に組合への説明を果たしていない。

（イ）専任教員としての貢献の欠如

2016年4月に特任教員として採用された~~XXXX~~組合員は、特任教員の更新を終える前の2020年3月、島袋学科長との面談を行った。面談で島袋学科長は~~XXXX~~組合員の前職や経験から学生募集の外回りを期待する発言をし、学生募集で好成績を上げた場合のみ雇用契約の延長を検討する用意がある、と発言した。しかし、2020年度から本格的となつたコロナ禍でのオンライン授業の構築なども担当していた~~XXXX~~組合員

は新たな業務を引き受けることは困難であると答えている。結果、新たな業務を付加されることなく専任講師としての 1 年間の年限契約を結んだのである。

2020 年 3 月 5 日、専任講師として更新が行われた ~~████~~ 組合員と組合は、この時の島袋学科長と行われた面談内容を問題として団体交渉を申し入れ（甲第 1 号証）、何回かの団交の末、2020 年 9 月 9 日の団交で島袋学科長は、「特任の先生に、募集活動の仕事を求めるはずがなく、現状以上の仕事を強いられる必要もなければ強いたことは決していない。」「最終的にお二人（~~████~~・~~████~~ 組合員）には、現状の業務内容で頑張ってもらうとの結論であり、それ以上求めていらない」と回答している（甲第 11 号証）。

特任講師から専任講師への契約の変更が業務内容の変更を伴うものではない旨を回答しているのであるから、「それまで以上に（特任講師時代よりも）」貢献していないと雇止め理由にすることは失当である。

(ウ) 学校運営に対する非協力的態度

~~████~~ 組合員は、申立書等に記載の通り、労働条件の改善等を求めて組合加入通知と団交要求書を送付している。西山短大が主張する「学校運営に対する非協力的態度」はいずれも組合加入後の組合員の言動を問題としていることをまずは指摘しておきたい。その上で、西山短大が雇止め理由に値すると主張する個々の事象について反論する。

i について

所信表明が行われた新体制発表の議事について甲第 12 号証として提出する。その時行われたやり取りは、島袋学科長がその月（2020 年 3 月）の学科長手当を受けている矛盾について多くの職員が正したものである。島袋学科長がそのような意見を「暴言だ、処分もありえる」と脅したことに対して、~~████~~ 組合員が「『金返せ』という言い方は、暴言になりますか？」と質問したに過ぎない。

そもそも 2020 年 2 月 4 日、非正規手段により西山短大学科長・教授に就任した島袋学科長は、2020 年 4 月 1 日の正式拝命を待たず短大経理課に命じ、従前の自身の特任教授待遇の給与を、直ちに学科長職級手当付きの、正教授待遇に改めさせ、実際にこれを、4 月を待たずに

不正受領していた。これが事の発端である。

ii について

████組合員は、本館 1 階小事務室にて勤務中、隣の大事務室からの直属上司・██組合員（当時）の泣き声を耳にした。異常事態発生を感じた████組合員は、小事務室の引き戸を開け、隣の大事務室に入った。入室と同時に████組合員は、至近の事務職員と武組合員に向かい、「██さんを泣かしたのは誰だ」と叫んだ。

第 1 段落内容と、████組合員が叫んだ件との関連性はない。████組合員の行為は、上司であり当時同じ組合員であった女性の泣き声を聞きつけた際の、咄嗟の所作である。第 2 段落「████組合員は林事務局長らに対し」とあるが事実ではない。

iii について

第 1 段落「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いかった「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。」は、経緯描述が不正確である。組合は島袋学科長に対し、学内での強権的な会議運営や留学生対応（パワハラ）、学科長就任根拠の不明、短大規程無視、2020 年 3 月給与の不当利得に加え、紀要論文における不正行為（剽窃等）を理由として、団交等において学科長退任を要求してきた。ⅲの経緯は、次の通りである。

西山短大には既に発刊 15 回を数える『西山学苑研究紀要』が存在するが、2020 年に入り、これとは別に短大別科主幹の、新たな学術雑誌創刊を目指すことになった。

2020 年 7 月、国際交流センター（以下「センター」という。）は、創刊に向け準備作業に着手した。投稿規定等、学術誌の体裁を整える為、既刊『西山学苑研究紀要』を参照した。同一大学内の紀要となるため、研究倫理規定等の整合性が必要とされるからである。ところがこの作業過程において、『西山学苑研究紀要』掲載論文中に、著しい剽窃・誤謬・出典不明示を多数含むものを複数確認した。著者はいずれも島袋学科長であった。センターは複数のセンター員による検証作業を行い、2020 年 8 月 11 日開催の本学教授会へ、新紀要創刊に関する

る議案として提起した。

2020年8月11日、E准教授より議案提示。審議時、島袋“論文”的学術倫理問題に触れる。事実確認を求められた島袋学科長は「名誉棄損だ」という言葉を複数回口にする。また、加藤学長より「文科省より匿名の告発があり、島袋学科長の論文に盗作疑惑ありとのことだったので、私が調査した。結果、剽窃その他の不備は認められなかつたので、林事務局長経由で文科省へその旨返答した」との報告がなされた。別科研究紀要創刊の件は、8月25日教授会への持ち越し議案とすることで閉会した。

2020年8月25日の教授会開催前、~~████~~組合員より西山短大総務課・A課長へ、島袋学科長を対象とする研究倫理規定違反嫌疑の告発状を提出、A課長により正式受理された。反面、教授会議案としては事前却下された。却下理由の説明は無かった。

そこで~~████~~組合員は、教授会全議案・報告終了時のタイミングで緊急動議を発案したが、議長島袋学科長はこれも却下した。そこで~~████~~組合員は、事前準備の資料を教授会参加者全員に配布し、議案事前却下理由表明を、島袋学科長に対し求めた。島袋学科長はこれに応じず、代わって加藤学長から説明がなされた。説明内容は以下a-cである。

- a.本学総務課で正式受理された案件なので、教授会で取り上げる必要はない。
- b.告発内容には、個人的プライバシーに関わる内容があり、公開できない。
- c.告発内容は、加藤学長がすでに調査し、問題なき旨文科省に返答し解決済みである。

加藤学長はこれらを却下理由とした。加えて加藤学長は、「悪意ある告発は、懲罰対象となります」と~~████~~組合員に対し宣告した。~~████~~組合員は「悪意の告発ではなく、学術的告発である」とし、配布資料解説を開始した。この時、教授会議事進行担当の事務職員・B氏は退席したが、他の教授会参加者（C教授・D教授・E准教授・~~████~~組合員・F専任講師（以上仏教学専攻）・G准教授・H専任講師（以上佛教保育専攻））は退席せず配布資料を閲覧した。加藤学長も配布資料をすべて

目通したが、島袋学科長は過半で首を横に振り、資料を閉じた。

〔組合員の口頭補足説明中、参加者より倫理上の問題点を糾弾し、当事者・島袋学科長に説明を求める場面が見られたが、島袋学科長はこれにも応じなかった。加藤学長は終始島袋学科長擁護に回り、先の文科省への回答の件を持ち出し、加藤学長自身の調査が島袋学科長の潔白を証明していると主張した。しかし、配布資料上指摘されている問題点について、教授会出席者から見解を求められると、言葉に窮り、回答は要領を得なかった。〕

このように、率先して学府の公正な研究環境を守るべき加藤学長自らが問題を糊塗し、更に握り潰さんとする態度を露骨に表した。8月25日教授会の議事は、先の8月11日議事の持ち越し（継続審議）事項であり、事前却下自体が合理性を欠く。新紀要の立ち上げという、学術的事業を潰してでも島袋学科長の学術的犯罪行為を揉み消さんとする姿勢は、強く批判されるべきである。さらにこれら一連の出来事を、逆に「〔組合員の学校運営に対する非協力的態度」と決めつけ、ひいては〔組合員雇止め理由とすることは、学府としてあるまじき行為であると考える。〕

尚、第3段落「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。」の一文は事実歪曲である。上述の通り〔組合員は、教授会開催前に短大総務課に告発状を提出し、受理されていた。教授会終了後、加藤学長より提出を要請されたのは告発状ではなく、教授会席上〔組合員が参加者に配布した資料である。〕組合員は要請を受け、教授会散会後、直ちに配布資料の抄録をA課長に提出している。〕

iv について

「令和2年10月、濫用疑惑について、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。」とあるが、『京都西山短期大学における研究活動上の不正行為の防止及び対応に関する規程』（以下『規程』と表示する。甲第13号証）によれば、研究活動上の不正行為を調査する場合、学長は予備調査委員会を設置し、予備調査員が告発者・被告発者双方に対し聞き取り調査や、証拠提出を求める、とされている（第5章「事案の調査」）。加藤学長は2020年8月25日の総務課

による、島袋学科長研究不正に関する告発状正式受理以来、『規程』に定められた予備調査委員会を立ち上げないばかりか、告発者であるXXXX組合員・XXXX組合員の再三の請願にも応じず、通常30日以内に予備調査を完了すべきところ、半年近く調査を引き延ばした。

そもそも学長自ら告発者に対し「調査の一環」と称して「資料の提出を依頼」する事 자체が重大な規定違反行為である。この事を承知していたXXXX・XXXX両組合員が「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」として、提出を拒否したのは当然と考える。「その後も調査に非協力的な態度を取り続けた。」としているが、規程を逸脱し、告発を揉み消そうとする加藤学長が繰り出す不正行為への加担を、両組合員は回避してきただけの話である。

v について

XXXX・XXXX両組合員再三の請願に対し、加藤学長はそのつど口実を設けて予備調査委員会を設置せず、当然ながら調査結果も提示しなかった。加藤学長の主な口実は「島袋学科長の専門領域を研究する外部研究者が見つからない」からというものであった。但し通常予備調査委員会は、西山短大学内から選出するものと考えられる（『規程』第5章第15条：甲第13号証）。

告発状受理から3か月以上経過した12月、ようやく加藤学長から「盗用疑惑についての調査委員会委員長」に、京都市立芸術大学・武内恵美子准教授を任命した旨、両組合員へ通達があった。武内氏が委員長に就任したとする「調査委員会」が、『規程』の定めるところの予備調査委員会であるのか両組合員が尋ねたところ、加藤学長はこれに明確に答えなかった。しかし、武内氏の出す結論が島袋学科長研究不正疑惑に対する、最終結論であると答えた。

しかも、告発者（XXXX・XXXX両組合員）が用意していた疑惑告発の根拠となる証拠資料提出要求の声が、武内氏を含め誰からもかからなかつた。これに不信感を抱いた両組合員は、武内氏に対し、加藤学長が調査依頼をしたか否かを訊ねるFAXを送付した。武内氏はこれに回答せず、代わりに加藤学長に対する抗議のメールを送付した。

武内氏のメール内容は、両組合員が当件調査の進捗を確認するため学長室を訪れた際、加藤学長よりコピーを提示され概要を目にすることが

できた。但し内容開示は拒否された。加藤学長は武内氏に、島袋学科長懸案の“論文”複写を送付し、当初から「島袋学科長にはお咎めなし」とする結論ありきで調査結果を執筆するよう、武内氏に依頼していた。メール文面によると武内氏はこれを、島袋“論文”的なる査読を依頼されたと解釈していた。両組合員からの FAX 内容を読んだ武内氏が「話が違う」と加藤学長に抗議したのが真相である。「対応に苦慮」の本意は、武内氏が、島袋学科長の不正行為に対する学術的承認を与えてしまいかねない行為に、知らずに加担させられたことに憤り、事の真相を伏せていました加藤学長に対して苦情を訴えたものであった。

vi について

組合は、2020年12月10日団交申し入れ書において、元短大非常勤講師・I 氏告発状の内容開示および短大側見解を団交の場で明らかにするよう要求している（甲第14号証）。当件の経緯は次の通りである。

2020年11月26日、XXXX組合員は A 総務課長の求めに応じ、元短大別科非常勤講師・I 氏が同年9月、加藤学長宛に提出したとされる要求書に関する人権委員会「聞き取り」を受けた。「聞き取り」は、A 課長・J 経理課長の両名により行われた。席上、加藤学長が受け取ったとされる I 氏要求書内容が、A 課長より口頭で読み上げられた。読み上げ終了後、A 課長はXXXX組合員に対し、読み上げ内容に対する意見を求めた。XXXX組合員は、I 氏の主張する事項の事実確認が必要と考え、要求書を書面で提供するよう求めたが、拒否されている。従ってXXXX組合員は、意見を表明しなかった。

直後、XXXX組合員は A 課長・J 課長の両名から後日改めて「聞き取り」を行う旨、告げられた。2020年11月30日、XXXX組合員は J 課長に対し、「聞き取り」担当者の変更を要請し、同時に当件を人権委員会に伝えるよう要請している。

2020年12月22日、人権委員会委員長・島袋学科長名義の「ご連絡」が、XXXX組合員の業務机上に置かれており、その書面上、「調査を尽くすため」にはXXXX組合員の「言い分を直接お聴きする必要がある」とし、「ご都合の良い候補日と時間を 12月25 日までに、調査員の A か J までお知らせください」と記されていた。XXXX組合員は「ご連絡」の求めに応じ、J 課長に対し 2021 年 1 月 12 日午後 4 時から「調査」

を受ける旨、申し入れている。

2021年1月12日定刻、**XXXX**組合員が「調査」を受けるため出向いたところ、11月30日の要請は無視され、11月26日「聞き取り」同様、A課長・J課長両氏が**XXXX**組合員の「調査」を行おうとした。従つて「調査」開始前、**XXXX**組合員は両氏に対し、「調査」の公平性の観点から「ヒアリング」担当者を変更してほしい旨、再度意見具申し、A課長がこれを受け、「調査」延期を宣告し、「ヒアリング」は行われなかつたのである。

組合は、**XXXX**組合員が受けた西山短大人権委員会による上記経緯には、数々の手続上の問題点が存在することを指摘する。まず、「聞き取り」「調査」「ヒアリング」は公平を期さなければならないにもかかわらず、人権委員会委員長・島袋学科長はA課長、J課長等、本件の当事者、人事管轄者、高位職級者など、敢えて不適な人員にこれを担当させている。また、I氏要求書に携わる人権委員会調査員全員の氏名公表を、**XXXX**組合員が要求しているにもかかわらず、これを行っていない。さらに、I氏要求書に関する今までの人権委員会調査内容を、時系列で公表するよう< b>XXXX組合員が求めているにもかかわらず、これに対しても応じていない。尚、当件はその後西山短大において問題とされていない。

以上組合は、西山短大が調査所定の手続をないがしろにする一方、**XXXX**組合員が「何かと理由をつけてこれに応じようとしなかつた」とするのは本末転倒であり、**XXXX**組合員に対し不当なレッテル張りを試みるものであると考える。

vii について

XXXX組合員は、本館3階非常勤講師控室に設置されている複写機を利用した帰路、複写物を落とした。落とした現場は小会議室出入り口付近だったが、当時会議が催されていることを**XXXX**組合員は知らなかつた。落とした複写物を、階段・階段踊り場を中心に拾い集めていたが、複写物と同時に、所持していた消しゴムを紛失させていた。**XXXX**組合員は小会議室周辺も捜索し、見つけ出した。その際、小会議室から出てきた者に、なにをやっていたのか尋ねられたため、階下にプリントを落とした旨、説明したのである。「ボイスレコーダー様の物体」が何を指すのか不明であるが、当日**XXXX**組合員は、紛らわしいものは

一切所持していなかった。2021年2月1日の出来事とされているが、発生日時をXXXX組合員は覚えていなかった。

(エ) 小括

以上反論の通り、XXXX組合員の雇止め理由とする全ての項目について、雇止めに足る合理的な内容は認められない。西山短大はXXXX組合員の職務能力を短大発展のために生かそうとせず、労使関係正常化を目指し仲裁を試みる組合に対しても、一貫して排除の姿勢を鮮明にしている。

(2) XXXX組合員の雇止め理由への反論

(ア) 担当している科目と研究業績の不一致について

i 「日本事情」について

科目適合性がないと判断される理由として、日本語教育との関連性がないことが挙げられている。しかし、橋本敬司によれば、「日本語科目とは別個の科目であり、一般日本事情、日本の歴史および文化、日本の政治、経済、日本の自然、日本の科学技術をその教育内容とし、一般教育から専門教育に亘る教育レベルを備えたもの、これが文部省の規定した『日本事情』である」と指摘する(橋本敬司(1994)「『日本事情』考」『広島大学留学生センター紀要』(4), 65-80)。その理由として、文部省(現・文部科学省)の「外国人留学生の一般教育等履修の特例について」(昭和37年4月18日文大大第244号)に、「日本事情に関する科目としては、一般日本事情、日本の歴史および文化、日本の政治、経済、日本の自然、日本の科学技術といったものが考えられる」、また「各授業の内容については、日本人学生に対する一般教育科目の趣旨と同様の教育的意図を実現できるように留意するとともに、学生が在学または進学する学部の専攻分野に応じた基礎知識をもあわせて学習し得るよう配慮することが望ましい」とあることが挙げられる。このことから、一般教育から専門教育への橋渡し的な位置づけにあり、「日本語教育」とは異なるものである。

XXXX組合員は、日本の文学作品、アニメ・映画などの映像文化への理解と分析を通して、受講生の批判的・論理思考を育成し論文作成へ結実させることを目標としている(乙第14号証)。また、XXXX組合員はウィスコンシン州立大学で、東アジア研究の本科学位を修得し、慶應大学で一年間交換留学生として日本文化に関連する科目履修を行なっている。そのため、外

国人の視点から留学生へ「日本事情」を教えることのできる稀有な人材である。したがって、「日本事情」の担当者として、「日本語教育」に関する科目適合性を問題にするのは、一面的な観点で科目の趣旨全体をとらえた判断とはいえないことがわかる。

ii 英語・英語リーディングについて

まず組合員の担当科目は、英語Rであり英語リーディングではない。授業内容はTOEIC対策であり（乙第15号証の1）、表記されているリーディングとは異なる。

組合員は2008年12月にニューヨーク州KNOX高校に入学し、卒業後ウィスコンシン州立大学文理学院に入学し、計7年間アメリカで教育を受け（乙第11号証の1）、アメリカの大学受験に必要とされるTOEFLで120点中100点を取っており、学術英語能力は十分である（乙第11号証の2）。

今まで執筆した論文は全て英語で書かれており、その本数は計4本である（乙第11号証の2）。

（イ）職務遂行上の日本語能力の不足について

日本語能力の不足を主張される理由として、教授会の議論を十分に理解できていないとする証拠が示されず、「ヤジや・・・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」と極めて感情的な判断が示されている。組合員らは組合加入後、使用者として団交に出席する三役と決して良好な関係が築けてきたわけではない。そのような中、短大運営において対立する議題が山積していた教授会での議論において、組合員をはじめ組合員らが発言した内容のみをもって、日本語能力が不足していると判断されることは、他事考慮が働いていると断言せざるを得ない。

また、組合員の日本語能力を客観的に示すのが、日本語能力試験N1の取得である（甲第16号証）。日本語能力を理由とした業務上のクレームも皆無であり、同僚とのコミュニケーションで困ったということもない。

2. 「申立書3ページ（4）①に、雇止め通告された2名の組合員が、教学部長のパワーハラスメントについて団体交渉等で解決を要求し、また、国際交流セ

ンターの運営について中国からの留学生募集教務を合理的な理由を説明することなく中止したことについて団体交渉で追及を続けてきた旨の記載があります。

これらの団体交渉について、①申入れの時期、②交渉の時期、③交渉でのやり取りの概要を具体的に明らかにし、団体交渉の申し入れ書、議事録等、それらの事実を証するものがあれば、書証として提出してください。」との求釈明について

組合と西山短大の間で行われた団体交渉について、以下にまとめる。なお、ここで示された団体交渉の回数は、本件申立てに直接に関連するもの以外は（ ）として表記する。なお、団体交渉申入れ書、団交議事録等が存在するものを甲第17～19号証として提出する。

団交	申入れの時期	交渉の時期	交渉でのやり取りの概要	書証
(1)	2020年3月5日	2020年3月23日	パワハラ、専任化	甲第1号証
(2)	2020年3月23日	2020年3月31日	パワハラ、専任化、授業担当科目	甲第2号証
(3)	2020年5月11日	2020年6月1日	■・■雇用条件	甲第17号証
(4)	2020年6月18日	2020年7月1日	支部結成＋中国内偵意図	甲第18号証
(5)	2020年7月1日	2020年7月21日	内偵意図＋雇用確保要請	
(6)	2020年7月21日	2020年8月5日	同上	
(7)	2020年8月18日	2020年9月9日	パワハラ	甲第11号証
(8)		2020年10月22日	組合員昇進問題	
(9)	2020年11月4日	2020年12月28日	降格人事、雇い止め	甲第19号証
1	2021年1月6日	2021年1月20日	雇い止め	甲第4号証 甲第15号証
(10)	同上	2021年2月10日	同上	甲第8号証
2	同上	2021年2月24日	同上	甲第9号証
(11)				
3	同上			
(12)				

3. 「申立書3ページ『(3) 不当労働行為に該当する事実』の項に、令和3年1月20日、同年2月10日及び同月24日に行われた3回の団体交渉でのやり取りの内容が記載されています。(10~14行目、18~21行目、下から4~12行目) この記載について、団交議事録があれば、該当する箇所を証書として提出してください。」との求釈明について

甲第8号証、甲第9号証、甲第15号証として提出する。

4. 「申立書4ページに『この行為は団体交渉を拒否した労組法第7条第2号また組合活動を効力のないものとする労組法第7条第3号支配介入にあたる』との記載があります(下から13行目~11行目)が、労働組合法第7条第2号に当たる行為と同条第3号に当たる行為がそれぞれどれを指すのか、4ページ③の記載の中から具体的に特定してください。」との求釈明について

本件団交において組合の要求は「~~XXXX~~組合員・~~XXXX~~組合員らを雇い止めせず、継続して雇用する事」であった。西山短大運営方針の変更に伴い、組合員らの職が減少あるいは消失する雇止めが危惧されていたからである。しかしながら、西山短大は第1回団交において運営方針の変更とは関係のない~~XXXX~~組合員の採用経緯を突如として問題視した。そのことを団交において組合から反論されると、第2回団交では第1回団交で示さなかった担当科目的適合性や非協力的な態度、日本語能力の欠如などをあげて雇止め理由とした。これらの判断を行った主体について団交で明らかにされることではなく、合理的な理由も行われていない。また、雇止めを回避するための代替案が提示されるわけでもなく、組合との間で誠実な団交が行われてはいない。言うまでもなく、労働者にとって首切りはもっとも重要な労働問題であり、労使はその回避、解決に向けて誠実に団交を行う必要がある。事実、本件団交でも組合員以外の雇止めについては誠実な対応を取っていたことが回答されている(甲第8号証 26~27ページ)。しかしながら、本件団交を通じてそのような誠実な対応が取られることはなく、労働組合法第7条第2号の団交拒否が行われた。

また、第2回団交直前に団交継続中にもかかわらず、組合員らに直接に雇止め通知を発出したことは、組合員の労働条件について組合の頭越しにその変更を一方的に告げることであり、労働組合の存在を無視した行為である。

少なくとも、通知発出の翌日に予定されていた第2回団交の場で回答されるべき内容であり、個別の組合員に直接に行われるものではない。このことは西山短大が組合を軽視し、効力のないものとする労働組合法第7条第3号の支配介入にあたる。

第2 答弁書に対する反論および主張

1. 第3. 1. (1) 背景事情についての反論

西山短大が2名の組合員の雇い止めを行った背景には、2019年度末から表面化した短大運営に関する混乱が関係している。西山短大経営母体たる西山浄土宗前宗務総長・櫻井悦夫氏（法名・櫻井隨峰）が、歴代慣例として宗務総長が兼務してきた理事長職を、自身の宗務総長職退任後も、新宗務総長に引き渡さず、居座り続けたことが発端である。櫻井氏は「（短大）改革断行」と称し、学長、学科長、事務局長（以下「三役」という。）を2019年度末に突如新しく任命する極めて不透明な短大運営を進めていた状況があった（甲第20号証、21号証、22号証）。

ア項内容に対する反論

櫻井氏は2019年度の学長、事務局長が在任中であったにもかかわらず、突如理事長の地位を利用して理事会の場で西山短大学長、事務局長の選出を宣言し、この選出された2名が、これも現職者が在任中であったにもかかわらず、新たに新学科長を別途任命してしまった。この間、短大人事を決定すべき西山短大教授会において、当該人事は一切諮られることがなかった。

この強権人事により、西山短大は2019年度途中より、ほぼ2か月間にわたり、三役が各2名ずつ存在するという異常事態を迎えた。西山短大人事は毎年度4月1日を以って職務権限が発効するが、櫻井氏が任命した「新」三役は、2月4日以降、4月1日を待たず勝手に学内人事異動に着手し、しかもこの間、やはり西山短大規程の定めるところのがバナンスに関する制度や手続きを完全無視し、異動を強行した。理事長・櫻井氏の強権発動により、本来の三役各氏は、組合員からの不当人事に対する改善要望に対してすら「新しい学長に聞いてくれ」と関与を拒否せざるをえない有様であった。このような状況において組合員らは自身の労働条件の安定を求め、組合加入し西山短大との団交を重ねていった。

答弁書（p.8.ア項）においては、「前任者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になった」とされているが、加藤学長・島袋学科長は2018年、西山短大が文科省第三者評価を受けた際の「自己点検評価報告書」にいずれも連名している。両氏は西山短大設置2専攻のうちの一つ、仏教保育専攻・専攻長経験者である。島袋学科長にいたっては、専攻長兼教学部長の職にあった。林龍治氏も、被申立人である法人事務局長を務め、平成30年「京都西山 の将来像を考える委員会」事務局構成員であった。従って「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」とする指摘も当たらない。

イ項に対する反論：

第2段落内容は、誤りである。特任教員は「2年間の有期雇用契約」とは限らない。仏教学専攻・K先生は、2年間の有期雇用契約の後、再度特任教員を務めたが、任期は1年間であった。また「2回目の更新時期において、専任教員への契約変更の是非が検討されていた」とするが、実際は教員の事情に応じ、柔軟に雇用形態を変化させていた。例えば仏教保育専攻・L先生は、専任教員より特任教員に転じ、特任教員のまま10年間弱西山短大に勤務してきた。同専攻・G先生は、専任教員より特任教員に転じ、特任教員1年経過後、再度専任教員となっている。仏教学専攻・E先生は、特任教員2年目に専任教員へ転じている。このように西山短大は、教員雇用形態に関し柔軟に対応してきた半面、雇用形態に対する基準が明確でないことも事実である。従って組合は従前の団体交渉において、当件についての公平性・公正性・透明性を求めてきたのである（甲第1号証、2号証、17号証）。

ウ項に対する反論：

第1段落「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」としているが、事実ではない。2020年3月の西山短大教授会において、科目担当者を変更しており「踏襲するほかなかった」わけではない。

第2段落「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」は、悪質な事実歪曲であり、印象操作である。実際西山短

大は、日本人学生減少の為、留学生受け入れ事業拡大を行ったのであり、過去10年間において西山短大の経営は安定してきており、繰越金も増加していた（甲第23号証17ページ）。

第3段落においては「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」としているが、そもそも日本人学生確保を目指す為のカリキュラム見直しであるならば、留学生で構成される国際経営コースのカリキュラムを見直す必要性に繋がらない。

第4段落には、数々の誤りが存在する。これらは事実に反し、やはり意図的な印象操作が疑われるものである。先ず「その一環で、各科目を担当している教員の適否も検討」としているが、組合は従前より、団体交渉の場において、科目担当について学科内での話し合いを要求してきた（甲第2号証）。しかし西山短大経営の全権を握る「新」三役側は、これに全く応じてこなかった。また、国際経営コースカリキュラムについては、そもそも専攻会議で問題点を指摘されたことは無く、西山短大カリキュラム委員会の議案にもなっていない。そればかりか2020年度西山短大は、自己点検委員会すら設置されていない。尚、前年度（2019年度）は設置され、加藤学長も委員だった件、申し添える。

次に、「令和2年10月20日及び同年11月17日の教授会において」は、「2020年11月17日及び同年12月15日の教授会において」の誤りである。さらに「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指示した」としているが実際は、準備をしておくよう通達しただけである。西山短大教学課が履歴書・研究業績書・教員調書記入マニュアル（摂南大学作成のもの）を添付した電子メールを以って提出依頼を行ったのは、2020年12月23日であり、その提出期限は2021年1月6日であった。

この一連の過程で明らかとなった事実は、他大学（＝摂南大学）のマニュアルを無許可使用したことであり、これは教員調書提出が、計画的に行われたものではなかった証拠である。この教員調書について、2020年11月17日教授会の席上、加藤学長は以下内容a-cを発言している：

- a.「研究業績を出していただく。本来は毎年文科省に出さなければならぬものが、それができていなかった」
- b.「教育活動を充実させるため、カリキュラムの見直しを行っている。その

ための資料」

- c. 「研究分野の細目等、確認が必要。追って記入マニュアルを配る」

次に、この教員調書について、同年 12 月 15 日教授会の席上、加藤学長は以下内容 d を発言している：

- d. 「(教員調書の提出時期について) 年内には配る。年明けには提出。今年度限りの教員にはない。それ以外の教員は準備。業績等の整理を行うよう」

次に、この教員調書について、2021 年 1 月 6 日西山短大新年互礼会の席上、加藤学長は以下内容 e を発言している：

- e. 「先生方には、この時期に研究をしっかりと継続していただきたい。良い授業、充実した講義は、確かな研究成果に裏付けられたものでなければならない。そういう意味で、研究業績の提出をお願いしている」

上記加藤学長発言中、a の「本来は毎年文科省に出さなければならないもの」としている点については、文科省がそのような要求を行っている事実はなく、虚偽である。c についても結局独自マニュアルを作ることができず、急遽他大学のものを無許可流用している。このように何らかの意図を持ち、慌てて教員調書提出を求めた件について、組合はこれらが組合員を狙い撃ちした雇止めの為の口実収集が実施目的であったと考える。

第 5 段落「なお、申立人の組合員からは、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、組合員から履歴書及び研究業績書が提出された」との指摘に対し、次のように反論する。

組合が前述の教学課の提出依頼メールを不審に思い、確認したところ、文科省が西山短大に対し直接の指導や指摘があった事実はなく、摂南大学もマニュアルの流用を許可していなかった。そのため「カリキュラム適正化」について、適正でない点、適正でないと判断した具体的根拠を開示する事や、評価基準の開示を 2021 年 1 月 20 日付要求書として提出した（甲第 24 号証）。しかし西山短大からこれに対する合理的な説明は得られなかった（甲

第 25 号証)。

また、2021 年 3 月 31 日に任期期限を迎えた西山短大教員は 3 名であった。このうち組合員である 2 名、即ち仏教学専攻国際経営コース講師・組合員（組合支部長）および同・組合員に対しては、共に契約が更新されなかった。組合が把握しているところによれば、両組合員の所属上司からは、事前に西山短大経営陣（＝三役）に対し、業務上不可欠の人材であるとして継続雇用の要望が提出されていた。また、組合員が統括する全 8 名の非常勤講師からは、継続雇用の嘆願書が提出され、一方、組合員が進学指導していた学生からは同じく、継続雇用の要望書が三役に対してのみならず、理事会に対しても提出されていた。にもかかわらず三役はこれら一切を退け、両名の雇用を打ち切ってしまった。一方、仏教保育専攻保育幼児教育コース講師・M 氏に対しては、契約を更新した。M 氏は組合員 2 名と異なり、教員調査に基づく面談すら実施されていない。これら差別的取り扱いは、組合員排除を画策した行為に他ならない。

以上

C

C