

大学教員の組合活動と不当労働行為の成否

－「国立大学法人福岡教育大学（不当労働行為救済命令取消請求事件）（東京地判平成29.12.13労経速2342号17頁）を対象として－

柳 澤 旭

I はじめに

国立大学が、行政独立法人（国立大学法人）となることによって教職員の労働関係上の地位、とりわけ労働条件決定システムが大きく変化した。これまでのストライキ禁止（国公法98条2項、地公法37条1項）を前提とした「勤務条件法定主義」から労働基本権保障（憲法28条）を基盤とした「労使自治の世界」へと大きく変化した。ストライキ権を含む労働三権（団結権・団体交渉権・団体行動権）は、とくに闘い取ったわけではないが保障されることとなった。

しかし現実に大学当局と教職員労働者（労働組合）との労使自治が有効に機能しているとはいえない側面がある。大学評価と連動した国家予算削減の枠内での労使交渉という制約があるからである。ストライキ権の行使も可能であるが、大学のおかれた社会的制約により大学業務（研究・教育）の停止を伴うストライキは、ほとんど行われることはないであろう。それゆえ、大学の労働組合において、現実的に可能なのは、教育研究に係る「政治的デモスト」やインターネットを通じた効果的な「組合活動」の展開もあり得る。

このような大学における労使関係を反映した労働事件が裁判例となって現れることが少なくない。本稿で問題とする「国立大学法人福岡教育大学事件」（東京地判平成29.12.13労経速2342号17頁）は最近の事件として注目される。以下では、事実の概要（Ⅱ）と判旨の紹介（Ⅲ）を踏まえて、法的問題点の検討（Ⅳ）を行なうことにしたい。

II 事実の概要

事案の概要

本件事案は、被告補助参加人福岡教育大学教職員組合（「本件組合」）において、福岡県労働委員会（「県労委」）に対し、原告（法人、学長、理事）らの行為が労働組合法（「労組法」）7条所定（1、2、3号）の不当労働行為に当たるとして救済申立て（「本件申立て」）をし、その一部を認容（2号・団交拒否については棄却）する福岡県労委の初審命令（「本件初審命令」）が発せられた（福岡県労委命令・平成28.19中労委HP）。この初審命令に対して、原告国立大学法人（「法人」）が、これを不服として中央労働委員会（「中労委」）に対する再審査申立て（「本件再審査申立て」）をしたところ、中労委が本件再審査申立てを棄却する旨の命令（「本件命令」）を発した（中労委命令平成29.3.1中労委HP）。この本件命令に対して、法人が裁判所に本件命令の取消しを求めた（不当労働行為救済命令取消請求）事案である。

（1）当事者等

原告は、福岡教育大学（「法人」）や同大学附属学校等を設置、運営する国立大学法人である。本件学長（「学長」）は、平成24年頃から平成28年3月頃まで法人の学長を務めた者である。B理事は、同期間、原告の理事・副学長（企画・教育研究・附属学校担当）を務めたものである。本件組合は、本件大学の教職員で組織される労働組合でありA1およびA2は、事件当時、本件組合の執行委員長および書記長・執行委員等の組合役員であった。

A1は、平成12年頃から本件大学において美術等の教育等を担当するなどして勤務し、同年頃から本件組合に加入し、平成22年度には執行委員長を、平成23年度以降から平成27年12月頃（初審手続の結審時頃）までの間、音楽や美術等の実技系の講座群の教職員で構成される第3部の部会長をそれぞれ務めていた。

A2は、平成5年頃から本件大学において言語学等の教育等を担当するなどして勤務しており、平成15年度、平成16年度、平成25年度ないし平成27年度において、国際共生教育講座（「国際講座」）の主任を務めている。A2は、

平成5年頃から本件組合に加入し、平成24年9月頃から平成27年7月頃までの間、書記長を、同年12月頃（初審手続の結審時頃）には、執行委員をそれぞれ務めていた（ただし、平成20年度及び平成21年度は、本件大学の理事兼副学長を務める関係で本件組合を脱退していた。）。

（2）事件の概要

本件は、法人が、①A1教授ら組合員が行ったビラ配布（「本件ビラ配布」）を信用失墜行為であるなどと発言したこと（「本件学長発言」）及び同発言を法人のウェブサイトに掲載したこと（「本件掲載」）、②A1教授を大学院教育学研究科長（「研究科長」）に任命しなかったこと（「本件任命拒否」）、③A2教授を教育研究評議会評議員（「評議員」）に指名しなかったこと（「本件指名拒否」）、④A2教授が主任を務める国際講座について、学長が自ら教員人事ヒアリング（「本件ヒアリング」）を行わず他の理事に行わせたこと等が不当労働行為に当たるとして救済申立てがあった事件である。

既述のように、初審福岡県労委は、上記①ないし④は不当労働行為に当たると判断し、法人に対し、ウェブサイト上の本件掲載文書の一部削除、文書手交及び学内イントラネットへの掲示を命じ、その他の救済申立てを棄却したところ、法人はこれを不服として、中労委に対して再審査を申し立てたが、中労委は、初審命令を維持し、本件再審査申立てを棄却した（本稿における傍線部分は筆者による。以下、同じ）。さらに、東京高判平成30.6.28（労働判例ジャーナル80号50頁）は、控訴を棄却し、最高裁も「上告不受理」（平成31.1.29）として確定した。

Ⅲ 判旨 請求棄却

1 争点1（本件学長発言及び本件掲載の不当労働行為（労組法7条3号）の成否）について

大学を代表し、その業務を総理する広範な権限を有する学長の大学運営方針は、組合員を含む労働者の処遇や労働条件にも影響を与え得るものであるから、組合が推挙していた候補者が学長に選考されなかった結果を不服とし

て、学長選考の再考を働きかけることは組合の立場からすれば十分に理解できるものであり、その目的は正当であること、本件ビラの記載内容や表現態様は穏当なものであって、労働組合の通常の情報宣伝活動の範囲内であり、本件ビラ配布の態様も大学の業務に支障を来したりする事情も見られず社会的相当性の範囲内であることから、本件ビラ配布は正当な組合活動である。

本件学長発言及び本件掲載の内容をみると、学長はその広範な権限を有する立場において、正当な組合活動と評価される本件ビラ配布を公然と非難した上で、同配布を行った関係者に対し、労働関係上の制裁ないし不利益措置を執ることも示唆し、これによって本件ビラ配布をはじめとする組合活動や運営を妨害し、萎縮させるなどして組合を弱体化させる恐れを生じさせている。こうした事実関係の下では、本件学長発言及び本件掲載は、使用者においても言論の自由を享有することを踏まえても、公正性、妥当性等に関する配慮を欠き、労使関係の秩序を乱すものと評価され、支配介入の不当労働行為に当たるというべきである。

2 争点2 本件任命拒否の不当労働行為（労組法7条1号及び3号）の成否について

学長が、A1教授が研究科教授会によって研究科長候補者として選出されたにもかかわらず、研究科長に任命しなかった本件任命拒否により、研究科長就任に伴って得るはずであった職務上の権能や社会的評価を逸し、管理職手当の支給を受ける機会をも喪失し、A1教授は職務上、精神上そして経済上の不利益を受けている。

法人は、本件任命拒否の理由として、本件ビラ配布は正当な組合活動に該当せず、A1教授が本件ビラの中で学長の存在そのものを否定した上で、国の大学改革方針に強く反対していることを挙げているが、前記1のとおり、本件ビラ配布は正当な組合活動であり、また、本件ビラに記載されている学長選考の問題と大学改革推進の取り組みとは別問題であり、A1教授が本件ビラ配布を行ったことをもって、研究科長としての適格性を欠くとはいえない

いことから、本件任命拒否に合理的理由は認められない。

本件任命拒否に至るまでの学長の言動等については、本件学長発言及び本件掲載は、上記1のとおり、本件ビラ配布という本件組合の正当な活動を嫌悪する意思の存在を推認させるものであり、学長がA1教授との面談において、本件ビラ配布を行ったことにつき非を認め、謝罪することを約束しない限り、研究科長の任命を拒否するという不利益取扱いをすることを表明したことからも、組合の活動を嫌悪する意思の存在を推認できる。また、研究科長の任命にかかる研究科長規程等の改正において、学長が教授会の否決や評議会での反対意見を顧慮することなく、一方的に研究科教授会から研究科長の選考権限を剥奪し、学長が選考し任命する旨の改正の процедуруを強行した上、本件改正によって合理的理由のない本件任命拒否に及んでおり、手続き的な合理性を欠くとともに、同教授会の自治を侵害しかねないものである。これらの言動は強固な組合嫌悪の不当労働行為意思に基づく行為であると認められることから、法人はA1教授が組合員であることや本件ビラ配布という正当な組合活動したことの故をもって、本件任命拒否という不利益取扱いをしたものであり、労組法7条1号の不当労働行為に該当し、また、組合を弱体化し、組合活動を妨害したりするものであるから、同条3号の支配介入に当たる。

3 争点3 本件指名拒否の不当労働行為（労組法7条1号及び3号）の成否について

学長が、A2教授が国際講座の講座主任を務めることが予定され、評議員候補者として推薦されながら、その指名を拒否したことは、A2教授にとって職務上、精神上的の不利益となる取扱いである。

法人は、本件指名拒否の理由として、A2教授が元筆頭理事兼副学長であったにもかかわらず、学長の大学経営方針への批判を常日頃より展開し、学内会議においても会議を混乱させたり、会議を破壊したりする個人的要因にあるとしているが、それを認めるに足る的確な証拠はない。また、法人

は、A2教授が法人を被告とする未払賃金請求訴訟においてした意見陳述を指摘するが、当該訴訟はその目的、手段、態様は社会的相当性を逸脱しておらず、そもそも訴訟における言動と評議会における発言とは目的や性質が異なることから、訴訟における言動をもって評議員として不適切であると認めることはできないことから、本件指名拒否に合理的理由は認められない。

本件指名拒否に至るまでの経緯の中で、未払賃金請求訴訟を通じて労使が対立する状況下にあって、A2教授は、平成25年度、平成26年と続けて国際講座から評議員に推薦されたにもかかわらず、学長の意向を受けた理事が、いずれの年度もA2教授が未払賃金請求訴訟の原告であることを理由として指名拒否を通告しており、このことは、それまで各講座から推薦された評議員候補者が指名を拒否された例は存在しなかったことから、本件指名拒否は、学長が、組合の意を受けて未払賃金請求訴訟を進行するA2教授の活動を嫌悪する意思の存在を推認させる。したがって、法人は、労使が対立する状況において、A2教授が国際講座から評議員に推薦されていたにもかかわらず、本件組合の組合員であり、その意を受けて未払賃金請求訴訟の原告であることを理由として、差別的に、かつ合理的理由もなく、評議員への指名を拒否したのであり、本件指名拒否は、本件組合を嫌悪する不当労働行為意思に基づきされたものと認められ、労組法7条1号の不当労働行為に該当し、また、組合を弱体化し、組合活動を妨害したりするものであるから、同条3号の支配介入に当たる。

4 争点4 学長が本件ヒアリングに対応しなかったことの不当労働行為（労組法7条1号及び3号）の成否について

教員人事ヒアリングについては、学長が直接対応するのが通例であり、各講座にとって重要な意味を有する手続きであるところ、通例に反してA2教授が主任を務める国際講座については、学長自ら対応せず、代わって他の理事に対応させたことは、国際講座については直接学長から教員人事ヒアリングを受ける機会を奪うものといえ、A2教授の講座主任としての影響力を低

下させるという職務上の不利益を被らせるものである。

法人は、学長が本件ヒアリングに対応しなかったこと¹の理由として、A2教授が元筆頭理事兼副学長であったにもかかわらず、学長の大学経営方針への批判を常日頃より展開し、学内会議においても会議を混乱させたり、会議を破壊したりする個人的要因にあるとしているが、それを認めるに足る的確な証拠はない。また、法人は、A2教授が法人を被告とする未払賃金請求訴訟においてした意見陳述を指摘するが、訴訟と教員人事ヒアリングはその目的や性質が異なり、これをもって学長が直接人事ヒアリングをしない合理的理由とはならない。

本件ヒアリングに至るまでの経緯の中で、未払賃金請求訴訟を通じて労使が対立する状況下にあつて、法人が、平成25年度、平成26年度の国際講座の教員人事ヒアリングにおいて学長が欠席した理由を、A2教授が未払賃金請求訴訟の原告であるとの説明をしたことは、本件組合の意を受けて未払賃金請求訴訟を追行するA2教授の活動を嫌悪する意思の存在を推認させる。

したがって、法人は、労使が対立する状況において、A2教授が本件組合の意を受けて未払賃金請求訴訟を提起、追行していることを理由として、合理的理由もなく、本件ヒアリングに対応しなかったものであり、本件ヒアリングの不对応は、本件組合を嫌悪する不当労働行為意思に基づきされたものと認められ、労組法7条1号の不当労働行為に該当し、また、組合を弱体化し、組合活動を妨害したりするものであるから、同条3号の支配介入に当たる。

IV 検討

1 本件事案と判決の意義

(1) 本件は、国立大学法人における労働組合の組合活動について、その正当性が争われ、組合活動を敵視・嫌悪(不当労働行為意思)する大学法人の不当労働行為の成否が争われた事案である。福岡県労委、中労委、東京地判のそれぞれが、各争点(①～④)について、組合活動の正当性を認めた上で不

当労働行為の成立を一致して認めている点で注目される事案である。不当労働行為に関する事実認定と法的判断（7条1号及び3号の不当労働行為の成否）について、三者（福岡県労委、中労委、東京地判、東京高判）の判断内容には見解の相違がなくほぼ共通した判断を行なっていることも指摘できる。

（2）本件事案は、不当労働行為の成否についてその判断基準と具体的な適用に関して多くの論点を提示しつつ、判例・学説法理の到達点に基づいて検討している。この点で、本判決は、不当労働行為法理に関する判例法理の今日的理論的水準をみる上で、「標準テキスト的」な意味をもつと言ってよい¹⁾。

（3）判旨における不当労働行為の判断について、民間企業とは異なった大学教員の組合活動の評価要素に特有な問題が有るのかどうかも、本件事案と判旨においては問題となるように思われる。例えば、教授会自治についての言及と評価など。同じ大学教員の組合活動であっても、国立大学法人と私立大学とでは労働基本権保障とその行使を保障する不当労働行為の成否に相違が見られるのかも問題となる。例えば、労働条件についての労使自治と国の予算上の制約、いわゆるマンモス大学における理事・管理職による経営至上主義と労使自治による労働条件の獲得の困難性と可能性、労働基本権の現実的行使の可能性と困難性など。本稿においては主に以下の三点を中心に検討する。

2 不当労働行為の成否についての判断方法及判決の法理

（1）不当労働行為としての不利益取扱い

1) 組合活動の正当性と組合活動を理由とした不当労働行為の成否についての判例法理について最新の文献として、以下参照。野田進・山下昇・柳澤武編『判例労働法入門（6版）』（2019年、有斐閣）。24章 団体行動 2節 組合活動の正当性（372頁以下、375頁・企業外での情報宣伝活動）。26章 不当労働行為 2節 不利益取扱（387頁以下、）3節 団交拒否（390頁以下）、4節 支配介入（390頁以下）、日本労働法学会編・講座労働法の再生5巻『労使関係法の理論的課題』（2017年、日本評論社）第4部 不当労働行為 野田進「不利益取扱の禁止—行政救済固有の解決法理のあり方」237頁以下。山本陽大「支配介入」287頁以下。

まず、労働組合の行う組合活動の正当性と組合活動を理由とした不当労働行為の成否についての法理についてみておきたい。

労組法7条1号の不利益取扱いの原因となる行為は、①組合員であること、②労働組合に加入しもしくは結成しようとしたこと、③労働組合の正当な行為をしたことの3点であり、これは、団結権行使の表象となる行為として類型化したものである。本件は、①及び③が争点となっている。

ここにいう不利益の内容・範囲は、命令・判例・学説において広く認められており、解雇や経済的不利益だけでなく、私生活上の措置、精神的不利益、組合活動上の不利益も入る。本件は、「経済的不利益」（研究科長としての管理職手当・月額93,500円）のほか、「精神的不利益」（職務上の権能や社会的評価を逸し、自負心も損なう、という職務上ないし精神上の不利益を被らせる取扱い）、組合活動上の不利益（正当な組合活動に対する萎縮効果）を認定した内容となっている。そして事実的にも法的判断においても、本判決にみるように、組合活動上の「不利益」は、労働組合に対する「支配介入」と表裏の関係にあるのが通常である（労組法7条1号と3号との関連）。

不利益性の判断は、不当労働行為制度の目的及び行政救済の趣旨に照らして、公正な労使関係秩序の形成・展開を阻害するか否かという観点で判断される。一般的には、「当該職場における組合員らの組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶようなものであるか否かによって判断」（「西神テトラパック事件」東京高判平成11.12.22労判779号47頁。）される。

（2）不利益取扱と支配介入

本判決は、上記一般的基準に沿って、「不利益性と支配介入」との関係について判断したものである。大学の管理運営において広範な権限を有する学長がその立場を背景に、正当な組合活動（本件ビラ配布）を行なった組合員に対して、労働関係上の制裁や不利益措置をとることを示唆し、正当な組合活動の運営を妨害し、萎縮させるなどして、組合を弱体化させるおそれのあることを認定した。学長の組合敵視の発言や、同内容趣旨の文章をインター

ネットへの掲載したことは、「使用者にも保障される言論の自由」の範囲を超えるものであり、「公正性、妥当性に関する配慮を欠き、労使関係の秩序を乱すもの」であるとした。ここでは、先にみた個人の不利益性（7条1号）ではなく、組合員全体に及ぼす妨害、萎縮効果という「不利益性」を問題としているが、組合員個人の不利益性と組合活動に対する不利益性は、表裏の関係にあることを判旨は示している。

（3）使用者の言論の自由と支配介入

本判決は、使用者にも「言論の自由」があることを前提にしつつも、「使用者に保障される言論の自由」の範囲を超えるものかどうかについて、これまでの判例における判断方法を踏まえて結論を導いており妥当なものといえる²⁾。すなわち、当該言論のなされた労使関係の背景（労働条件について労使が対立関係にある時期）、表明の方法（口頭、ネット）、発言者の地位（学長）、発言内容（「職位につけない」）などを総合考慮して支配介入の成否を判断するのが判例・命令である。実際の判断においては、使用者の当該言論が組合の組織・運営に及ぼす影響（その可能性も含む。本判決もいう「おそれ」という点が重視されている。この点も判例動向に添う内容である（「ミトミ建材センター事件」東京高判平成28.5.26別冊中労時1499号38頁、「津軽海峡フェリー事件」北海道労委平成25.5.2別冊中労時1478号1頁）。本判決も、初審も中労委も同じような判断基準・方法を採用している。

（4）ビラ配布の態様と使用者による妨害等による不当労働行為の成否

本判決は、ビラ配布の「態様」について、それが「社会的相当性の範囲内」であるとした。配布は、場所にJR駅前という一般に開かれた公道で行われており、大学の施設管理権を何ら制現するものでもなく、業務開始前の時

2) 不当労働行為と言論の自由について、春田吉備彦「使用者の言論の自由と支配介入」ジュリスト増刊『労働法の争点』（2014年）218頁、木南直之「使用者の言論」ジュリスト別冊『労働判例百選（9版）』（2016年）210頁。

間帯（午前8時前）に行われており、大学業務に支障を来しておらず、当該配布場所（JR駅前の公道）の通行を妨げたり、平穩を害するなどの事態を生じさせていないとした。事業場施設内外における組合活動の正当性について、具体的な態様を細かく検討したものとして参考になる。

ビラ配布の態様、場所と学校職員の妨害行為について、本件と類似したケースについて、最近の中労委命令は、本件判決と同様の判断方法をとっていることも参考になる。「学校法人文際学園・日本外国語専門学校事件」（中労委命令平成30.3.29中労委HP）は、法人の学校の正門前の公道で組合が行ったビラ配布の際、職員が組合員と歩行者との間に立ちふさがるとともに、ビラを受け取らないように呼びかけたり、受け取ったビラを回収する等したことが、学生の安全確保の誘導策ではなく、正当な組合活動であるビラ配布を妨害するもので、支配介入の不当労働行為に該当するとした。

3 大学教員と労働基本権の行使と大学自治の視点

（1）国立大学教職員の労働基本権の回復？とその行使の意義

（一）はじめにも述べたように、国立大学の法人化（平成16・2004年）によって、国家公務員であった教職員の労働関係とくに労働条件決定システムは大きく変わり、公務員法による「勤務条件法定主義」から労働基本権保障を前提とする「労使自治」の世界へと大きく変化した。労働基本権に関しては、スト権を含めて労働三権が保障され、はく奪されてきた権利が労せずして回復されることとなった。しかし実際には、大学当局と労働組合の労使自治による労働条件決定が、有効に機能するとは言い難いところがある。国立大学法人の財政的基盤が、事実上も法律上も国の予算上の枠内にあることから、労使自治による労働条件決定が有効に機能するとは言いえない面がある。労使自治による労働条件決定は建前であるが、実質的には国家財政による枠づけがなされる実情である。本件においても問題となっている「別件訴訟」³⁾は、こ

3) 別件訴訟とは、国立大学法人が就業規則の一方的変更によって、一方的に労働条件切り下げたことの違法性と差額賃金請求訴訟のことである。複数の国立大学法人で訴訟

のような背景において提訴されたものである。

(二) また、労働三権の中でも、労働条件獲得のための強力かつ不可欠な武器である「ストライキ権」の行使とその意義ないし機能の面について、大学における教育・研究の停止ということの持つ意味及びストライキの社会的評価との関連を考慮せざるを得ないであろう。このことから大学教員によるストライキは、教育研究と関連する政治・社会問題についての「デモスト」の意義は大きい。

公務員法の枠（ストライキ禁止規定と罰則）を外れたことによって、民間企業と同じく、大学における「ストライキ」としての業務停止（「教育・研究の停止」）それ自体を違法とする法規制は存在しないこととなった。この点は、国立大学法人における医学部においても同様である。民間病院の労働者（医師、看護師等のメディカルスタッフ）のストライキは、一般の争議行為と同じ判断基準（目的・手段の正当性）と同様である。

しかし大学等の教育機関および病院におけるストライキによる業務停止の影響は大きいことから、社会的圧力（いわゆる世論や公益による調整的介入）により、暗黙に制約されざるをえないというのが現実であろう。そこでストライキではない「組合活動」としての「情宣活動」が現実的な意味をもつことになる。そして、組合活動としての「情宣活動」は、本件でも問題となっているインターネットなど、今日では様々な情報媒体を通じたものとなる⁴⁾。この点は、ネット掲載の削除といういわば差し止めを認める本件・初審救済命

を提起したが、全ての判決は労働条件牡切り下げを容認するものとなっている。本件訴訟の組合活動としての正当性と賃金減額訴訟（「別件訴訟」）とは、組合活動としては別個の問題であるが、いずれも正当な組合活動として認められる内容である。国立大学給与減額事件訴訟について、藤内和公「国立大学給与減額事件3判決の検討」岡山法学65巻2号2015年、528頁以下、この問題についての特集として、労働法律旬報1848号（2015年）5頁以下。

- 4) ネットによる組合活動（情宣活動、組合の言論による主張、使用者批判、ボイコットの呼びかけなど）のもたらす新たな問題について、渡辺絹子「組合活動」前掲・日本労働法学会編・講座労働法の再生5巻『労使関係法の理論的課題』212頁（「情報化社会と組合活動」）、辻村昌昭「企業内・外の組合活動」日本労働法学会編・講座21世紀の労働法8巻（2000年、有斐閣）149頁以下（「労働者の情宣活動と使用者の名誉・信用・営業権ならびにプライバシー・人格権」）。

令(福岡県労委命令)のあり方にも関わるところである(後掲3(3))。いずれにせよ、「教育研究者集団」としての「労働組合」の意義をどのようにみるのかという団結のあり方が問われるところであろう。

(三) 大学教員にかかる労働法の適用問題は、私立大学の解雇ケースなど典型として、国立大学法人化の以前から存在していたが、大学教職員、それも教員についてのケースは多くはない。国立大学法人化以降において、当該教員が労働基本権(組合活動を行う権利)を行使して、それが裁判で争われたケースは、就業規則の一方的改正による賃金引き下げについての一連の訴訟(前掲・本件事案においても問題になっている「賃金引き下げ訴訟」と判例を除いて、まれである。この点でも本件事案とその判断は注目される。

さらに組合活動の正当性と不当労働行為の成否について、一般私企業と異なって大学の教員という職業がもつ特殊性(教育、学問の自由、大学自治・教授会自治など)があるのかどうかも問題点となりえる。法令上、公務員労働法制と区別された、私企業労働者の団結権保障・不当労働行為という制度趣旨・法理の共通性と、教育・研究を目的とする大学法人における法理との違いの有無も問題点として考えられよう。大学といっても、全面的に国費によって運営される国立大学法人と私立大学とにおける労働基本権の行使とその実効性の違いも、法的判断に影響を及ぼすことも考えられる⁵⁾。

本件は、国立大学法人の組合活動のケースであるが、私立大学における組合活動(理事長・学長退陣要求など)との間で、現実に生起する不当労働行為の実情は異なる場合もあろう。例えば、マンモス私立大学の専制的な理事長を頂点とする大学管理体制、大学教員の労働者としての一般性と特殊性、国立大学法人と私立大学との違い、組合活動の性質における民間企業と異なる性格、管理職への昇進・昇格差別、ストライキとその効果等、具体的な問題が

5) 大学教員の地位確認(配転・出向、解雇、懲戒)をめぐる裁判例について、比較法的視点(アメリカ)を視野におきつつ検討するものとして、鶴崎新一郎「視覚障害を有する短大教員に対する職務及び研究室変更命令の適法性—学校法人原田学園事件」法政研究86巻1号(2019年)777頁、同「アメリカの大学教員解雇に関するA A U Pの手続基準と裁判例の検討」季刊労働法260号(2018年)161頁以下。

生じるであろう。

(2) 本件における「大学における組合活動」と労使における言論の自由

既にみたように、使用者の言論の自由も不当労働行為の成否という判断において、正当な組合活動の運営を妨害し、萎縮させるなどして、組合の弱体化させるおそれがある場合には、使用者にも保障される言論の自由の範囲を超えるものであり、「公正性、妥当性に関する配慮を欠き、労使関係の秩序を乱すもの」として不当労働行為となる。教職員の組合活動としての言論の自由（本件におけるピラの表現内容、一般に組合による情宣活動）は、私立、国立に関わらず、その正当性は、言論の内容についてその社会通念上の妥当性及び組合活動としての意義の両方の考慮によって決まる。ただし、この「組合活動としての言論の自由、情宣活動」は、労働条件の国家財政の依存度、交付金の多寡（私立大学においても巨額の国家予算が投入されている。）によって決まるものではない。このことは国立、私立に共通していえることである。

(3) 本件事案の特徴—判例における教授会自治、ユニークな県労委命令

本件事案と判決の特徴として、民間企業とやや異なる大学における組合活動の正当性についての判断内容及び本件救済命令のユニークな点をあげることができる。

一つは、学長が一方向的に研究科教授会から研究科長の選考権限を剥奪し、学長が選考し任命する規則改正手続を強行し、本件任命拒否をしたことは、手続的合理性を欠き、同「教授会自治を侵害しかねない」ものであると判示したことである。古い判決であるが、大学の人事とくに教授や学長の解雇について、「教授会の自治」を理由として無効としたものに、「名城大学事件」（名古屋地判昭和36.2.13労民集12巻1号57頁，名古屋地判昭和34.11.30判時210号6頁）がある。今日においても、私立・国立大学法人とに関わらず、教職員の労働条件について、教授会における決定内容を、労働組合が団体交渉によって規則

化、協約化することは法的に可能である。このことは、労働組合の組合活動（団体交渉）を媒介として実質的に教授会自治を具体化する一つの方向性とみることができよう。

もう一つは救済命令のあり方（命令内容）のユニークと新しさである。初審命令は、大学に対して組合批判のウェブサイトの文書の修正・削除を命じ、同様の文書の掲載を禁止した。さらに、争点の四点、全てについて不当労働行為性を学内ネットに掲示することを命じた。これらは、情報社会、インターネット時代における組合活動と不当労働行為及び救済のありかたとして注目したい点である。以下に福岡県労委の命令主文を掲げておく。

.....

本件事案と救済命令 初審・福岡県労委の命令について

福岡県労委命令は、インターネット掲載記事の削除、大学法人に対し、1 ウェブサイトに掲載中の文書の修正等、2 文書の手交・掲示を命じ、その余の申立てを棄却した。（下線は筆者）

命令主文 1 被申立人Y法人は、法人のウェブサイトに掲載中の「Y 1 大学のミッションの公表にあたって」（別紙）と題する文書から、同文書2ページ16行目「なぜなら、先般」から同ページ29行目「名誉の回復に取り組みます。」までの文章を削除するとともに、今後同文章を掲載してはならない。

2 被申立人Y法人は、本命令書写しの交付の日から10日以内に、次の文書を申立人X組合に手交するとともに、学内イントラネット「ガルーン」のトップページ等見やすい場所に、14日間掲載しなければならない。

平成 年 月 日

X組合 執行委員長A殿 Y法人 学長B

当法人が行った下記行為は、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条に該当する不当労働行為と認定され、また、下記4の発言内容を、法人のウェブサイトから削除するよう命じられました。今後このようなことを行わないよう留意します。

記

1 平成26年4月1日、法人がA 1 組合員を大学院教育学研究科長に任命しなかったこと。

- 2 法人が、A 2 組合員を平成26年度教育研究評議会評議員に指名しなかったこと。
- 3 平成26年4月9日、B 学長が、A 2 組合員が講座主任を務める国際共生教育講座の教員人事に関するヒアリングを直接行わなかったこと。
- 4 平成25年12月20日、学長が、全教職員向け説明会において、組合が行ったピラ配布を信用失墜行為であるなどと批判し、教育学部長らに対し、ピラ配布への対応や見解を文書で提出するよう命じた旨発言したこと、及び法人が、その発言内容を法人のウェブサイトに掲載したこと。

.....

V おわりに

「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。

② 大学は、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする」〔学校教育法〕(昭和22年3月31日 法律第26号 83条)。

「大学は、学校教育法その他の法令の規定によるほか、この省令の定めるところにより設置するものとする。

2 この省令で定める設置基準は、大学を設置するのに必要な最低の基準とする。

3 大学は、この省令で定める設置基準より低下した状態にならないようにすることはもとより、その水準の向上を図ることに努めなければならない」〔大学設置基準〕(昭和31年10月22日 文部省令第28号 第1条)。

「大学は、当該大学の教育研究活動等の組織的かつ効果的な運営を図るため、当該大学の教員と事務職員等との適切な役割分担の下で、これらの者の間の連携体制を確保し、これらの者の協働によりその職務が行われるよう留意するものとする (同「大学設置基準」(第2条の3))。

人口減少の中、私立、国立を問わず大学の再編統合や閉校という事態は、これから益々、避けられないものとなっている。このような大学を取り巻く厳しい環境の真っ只中において、大学教職員とくに教員の労働条件は、研究・教育の内容に大きく影響を及ぼすものとならざるを得ない。

教員の労働組合というものが、労働者としての人たるに値する経済生活維持と研究・教育条件向上との両面において果たし得る役割はなにか。これは今後とも教職員組合とは何かという問題として、大学当事者と社会に向けて問われるものであろう。

<付記>

本稿は、「九州大学社会法判例研究会」(2018・平成30.6.26)における報告を基に執筆したものである。本件は、その後、国立大学法人・福岡教育大によって、控訴(東京高判平成30.6.28労働判例ジャーナル80号50頁中労委HP判例DB。棄却)、上告(平成31.1.29上告不受理)され、労働委員会の判断(福岡県労委、中労委)が確定した。本件事案は、不当労働行為のいわゆる「5審制」をフルに活用して争われたこと自体、疑問である。労働法における不当労働行為の法的意義とその判例法理を知り得るならば、「裁判を受ける権利」(憲法32条、17条)を行使するまでもなく、判例法理からみて、本件事案は、法的に勝訴の無理な訴訟であった。国立大学法人(経営管理者)の「労働法教育」の必要性が、特に問われる事案であるといってよい。ここに、本件事案の深刻さと問題の所在があると筆者には思われるのである。

* 平中貫一教授の経済学部定年退職をお祝いするとともに、これからも山口県労働委員会等のご活躍を祈念致します。1980年、「経済法学科」の創設当初から在職され、山口県において唯一、「学士(法学)」を付与する「経済法学科」の廃止(2015年)を見届けて退職されます。この改組が、経済学部および山口大学にとってどのように評価されるのか、これからも問われることでしょう。