

2003年1月29日

大阪府地方労働委員会

会長 田中 治 殿

申立人 所在地 大阪府中央区北浜東1-17
日本ワードデータビル8階
名称 大阪教育合同労働組合
代表者 執行委員長 山下恒生

申立人 所在地 大阪府中央区北浜東1-17
日本ワードデータビル8階
名称 全国労働組合連絡協議会大阪府協議会
(大阪全労協)
代表者 議長 前田裕昭

最 終 陳 述 書

申立人 大阪教育合同労働組合
全国労働組合連絡協議会大阪府協議会(大阪全労協)

被申立人 学校法人関西大学

上記当事者間の頭書事件について、申立人は以下の通り最終陳述をする。

第1 申立人の不当労働行為申立人適格

1. 大阪教育合同労働組合の不当労働行為申立人適格

申立人大阪教育合同労働組合(教育合同)は、肩書地に事務所を置き、主に教育に係る労働者で1989年11月23日に結成され、地方公務員法(地公法)が適用される公立学校教職員、地方公営企業労働関係法(地公労法)が適用される公立学校の現業職員、労働組合法(労組法)が適用される私立学校の教員、公立学校の非常勤講師、予備校や専修学校の教職員など適用法規の異なる者から構成されている。2002年11月1日現在の

構成は、労組法適用労働者84名、地公労法適用職員2名、地公法適用職員197名であり、傘下に18の支部を有し、そのうちの5支部は私学を単位として設置されている。なお関大支部は6名で構成されている（甲第27号証）。2003年1月15日現在の構成は、労組法適用労働者86名、地公労法適用職員2名、地公法適用職員199名である。

本件は、被申立人が労組法適用労働者である関大支部組合員に対して行った不利益取扱、団体交渉拒否（不誠実団交）、支配介入の不当労働行為救済申立であり、教育合同は労組法上の労働組合として不当労働行為の救済を求める資格を有する（甲第29号証）。

2. 全国労働組合連絡協議会大阪府協議会（大阪全労協）の不当労働行為申立人適格

申立人全国労働組合連絡協議会大阪府協議会（大阪全労協）は、大阪地域に存する労組法上の労働組合の連合団体であり（申立人準備書面（2））、教育合同の上部団体である。教育合同が不当労働行為救済申立適格を有し、かつ大阪全労協自身が労組法上の労働組合の連合団体であるから、労組法上の労働組合として不当労働行為の救済を求める資格を有する。

第2 第1号事件について

1. 事実経過

（1）組合員デイヴィッド・アグニュー（アグニュー）は、1999年4月1日に被申立人に雇用され、関西大学（大学）で特任外国語講師として働き始めた。

特任外国語講師は、1992年に制定された関西大学特任外国語講師規程（甲第5号証）によって、外国語を母語とする者だけに限定された職種である。雇用契約期間は1年であり、契約は2回を限度に更新ができるとされている。労働時間は、雇用契約書（甲第4号証、乙第1・2号証）によって週40時間と定められている。労働時間が週40時間と定められ、実態上も週40時間以上の労働を行っているにもかかわらず、被申立人は特任外国語講師を社会保険に加入させず、雇用保険にも加入させてこなかった。このような特任外国語講師は、1993年4月から現在まで、英語だけに採用され、約20名が雇用されてきた（第3回審問速記録13ページ）。

アグニューは、特任外国語講師制度に問題があり改善する必要があると考えて、2000年春に教育合同に相談を持ち込んだ。

（2）教育合同は、関西大学特任外国語講師規程および雇用契約書を調査した結果、何点かの法律違反があると判断した。すなわち、雇用契約更新回数を2回に制限されているのが英語を母語とする者に限られているという労働基準法（労基法）3条に違反する国籍差別、年次有給休暇の不付与という労基法39条違反、私立学校教職員共済組合

未加入という健康保険法・厚生年金保険法違反、そして雇用保険未加入という雇用保険法違反であった。

また被申立人から、2001年度の授業コマ数を削減することを通知されていたループ・レッドフィールド組合員（レッドフィールド）およびピーター・キャンベル組合員（キャンベル）はコマ数の復元を求めて、教育合同に相談を持ち込んでいた。

(3) 教育合同は、2000年秋に関大支部を結成し、同年11月27日付支部結成通知および団体交渉申入書（甲第1号証）をもって、被申立人に団交を申し入れた。

第1回団交は同年12月21日に開催された（甲第2号証）。被申立人からは池内啓三理事（総務局長）ら4名が、教育合同からは山下執行委員ら5名が参加した（第3回審問速記録5～6ページ、被申立人準備書面（3）、(10)）。

第1回団交では、被申立人は、教育合同の要求事項 特任外国語講師規程については、「提示する」との回答、要求事項 補講の強制廃止については、「補講は自発的におねがいする」との回答、要求事項 年次有給休暇を知らせることについては、「対応が遅れていることはお詫びする。何らかの方法で早く対応したい」との回答をして解決を見た（第3回審問速記録10～11ページ）。

しかし、被申立人は、要求事項 特任外国語講師の契約更新回数制限撤廃については、「3年期限の雇用が終わると、1年間は空白期間として、再度、応募してもらう趣旨である。教育的には年数を重ねると良くなると思う。今は3年の制度を変更するのは難しい」と回答した。要求事項 特任外国語講師の私学共済加入については「年金への加入が本人たちが望まないのではないか。だから国民健康、保険に加入し、保険料を全額使用者が支払っている」と回答し、また雇用保険加入については「私大連盟と労働省との間の覚え書きで、大学教員は加入しなくても良いとなっている」と回答した。要求事項 労働条件・教育条件変更に関わる組合との事前協議・同意約款については、「すべての条件については難しい」と回答したが、問題があれば団交によって解決することで合意し、第1回団交でレッドフィールド、キャンベルに通知されていた次年度の授業持ちコマ数のカットはなくなり、従来通り4コマを教えることとなった（第4回審問速記録6ページ）。

要求事項 労働諸法の遵守については、「当然のことである」と回答した（第3回審問速記録11ページ）。

第1回団交では、要求事項 特任外国語講師の契約更新回数制限撤廃について、および要求事項 特任外国語講師の私学共済・雇用保険加入についてが積み残しの課題となった。これらについては、団交事項として話し合いを続けることとなった（第4回審問速記録12ページ、甲第6号証）。

(4) 被申立人は特任外国語講師の契約更新回数制限撤廃について教育合同との間で継続交渉事項となっている（第4回審問速記録12ページ）にもかかわらず、組合員の雇用

契約への教育合同の関与を排除して（第4回審問速記録15ページ）、教育合同との協議を経ることなく、2001年3月直接アグニューに対して、2001年度雇用契約書第2条にわざわざ「契約の更新は行わない」旨を明記して（乙第2号証）示し、署名することを要請してきた。アグニューは教育合同の指示によって、第2条の雇用期間は「組合との交渉中の事項である」ので同意できない旨の但し書きを付記して、雇用契約書に署名をして、2001年4月に被申立人に渡した。

被申立人は2001年4月13日付内容証明郵便（甲第3号証）をアグニューに直接送付して、「契約期間は2002年3月31日をもって満了となり、以後契約更新は行わない」「これに同意できないのであれば、雇用契約を締結できないので、授業担当はもちろん、本学への立ち入りも禁止する」と通告してきた。アグニューは教育合同の指導に従わず、即時解雇を避けるために、被申立人が提示した雇用契約書にしぶしぶ署名をして提出せざるを得なかった（第1回審問速記録7ページ、甲第20号証）。

（5）教育合同は、2001年6月21日付で抗議および団体交渉申入書（甲第6号証）で、被申立人がアグニューに契約書への署名を強制したことは「当労組との確認を反故にした、当労組の存在をことさら無視する不当労働行為にあたる」と抗議して、第1回団交で積み残された要求事項、
、
にかかわる団交の開催を求めた。

（6）第2回団交は、2001年7月7日に開催された。

第2回団交で、被申立人は、特任外国語講師の契約更新回数制限については、第1回団交で一致点は見いだせず、話し合いは続けることで一致していたことを再確認した。その上で、特任外国語講師の契約更新回数制限廃止については「組合の指摘は理解できるが、今は制度を変えられない」との回答に終始し、教育合同が「制度を変えられないのなら、組合員に限って何らかの解決策を見いだすように」求めると、「即答はできない」と回答した。特任外国語講師の私学共済加入については「加入資格はあるが、慎重であるべきだ」と回答し（被申立人準備書面（1）1（3））、また雇用保険加入については「加入すると使用者としての経済的負担が大きい。また私学全体のこととして解決していく」と回答した（第1号事件申立書3（3））。

（7）教育合同は、2001年8月22日、団交とは別に小西大学事務局長との折衝を行い、問題の解決策を探った。とりわけ、特任外国語講師の契約更新回数制限廃止について、制度の変更に時間がかかるのであれば、形を変えた雇用継続の道がないかを求めた（第1号事件申立書3（3））、被申立人準備書面（1）1（3））。小西事務局長は「雇用期間を3年にする意味はない。しかし再度継続して6年になると有期性がなくなるのが心配だ。解決しなければならないが妙案がない。とにかく検討はする」と答えた。この折衝をふまえて、第3回団交が2001年9月26日に開催された（第1号事件申立書3（3））。

（8）第3回団交で被申立人は、特任外国語講師の契約更新回数制限について「3年を越

えて雇用すると期限の定めのない契約となるから、制度を変えられない。特任外国語講師規程をつくる際には、労基署からも指導を受けて制定したので違法とは思わない」と答えた。また、組合員への形を変えた継続雇用については「1年をにおいて、再度チャレンジしてもらえない」と回答した。さらに「アグニューも今年度限りの雇用を了解して署名したはずだ。契約社会だから、守ってもらう」と回答した（被申立人準備書面（1）1（3））、第4回審問速記録15ページ）。特任外国語講師の私学共済加入については「特任外国語講師は専任でなく非常勤講師だ」と従来の見解を変更して、加入を拒否する回答をした。また雇用保険加入については、大学だけでなく、高校から幼稚園までの教員も加入していないので、このルールを曲げられない、としてこれへの加入を拒否する回答をした。

教育合同は、被申立人が団交において一貫して不誠実に対応し、平気で嘘を言い、法律違反についても居直り始めたので、団交では「これ以上の進展は難しいと判断せざるを得ないので、ところを変えて要求実現を図っていきたい。大学側がスタンスを変えるのであれば、いつでも話し合いの場に戻ってくる。」（被申立人第1号事件答弁書第2、3（3））として、争議に突入することを宣言して、団交を終えた。

（9）教育合同およびアグニュー、ジョン・ドュージジアン特任外国語講師（ドュージジアン）、クリストファ・コーウェン特任外国語講師（コーウェン）は、2001年10月18日に大阪労働局雇用保険課に出向き、被申立人に雇用保険加入を指導することを求めた。大阪労働局淀川職業安定所は同年10月29日に被申立人を指導して雇用保険に加入するように要請した。しかし、被申立人は「今すぐにはできない」と答えた。そこで同年11月21日、大阪労働局自身が淀川職業安定所と一緒に被申立人に出向いて、雇用保険は法律によって強制加入する義務がある旨指導した。この時、被申立人は、教育合同との団交で主張していた「私学連合と労働省との覚書」によって加入が免除されていると加入を拒否した（被申立人準備書面（1）1（3）、被申立人準備書面（3）（7））。これに対して大阪労働局は、本省である厚生労働省に確認したがそのような「覚書」は存在していないとして、直ちに加入することを指導した。しかし、被申立人はその後も雇用保険への加入を行わなかったため、大阪労働局は2002年3月から5月にかけて数回にわたる指導を行い（被申立人準備書面（3）（7））、同年5月30日付で文書（甲第23号証）による加入指導を行った。

被申立人がその雇用する専任教員（特任外国語講師を含めて）を雇用保険に加入させていない問題は、2002年6月12日の衆議院厚生労働委員会でも取り上げられた。その中で、厚生労働省は被申立人が雇用保険未加入の根拠とする「私立大学連盟と厚生省との覚書」は存在しないこと、また雇用保険加入は法律事項であると答弁した（甲第22号証）。

被申立人は、2002年6月19日付文書で、アグニューおよびドュージジアンに対して

だけ、雇用保険加入に関わる文書を送付してきて、過去2年分の保険料を被申立人に送金するように求めてきた（甲第24号証）

- (10) 特任外国語講師の私学共済加入に関して、教育合同およびアグニュー、ドユーージアン、コーウェンは、2001年10月18日に大阪社会保険事務局を訪ねて、加入資格について相談した。大阪社会保険事務局が、日本私立学校振興・共済事業団に問い合わせをした結果、特任外国語講師は私学共済の対象であり、かつ加入資格については各学校が決めるものでなく日本私立学校振興・共済事業団が専決するものであることも明らかとなった。

被申立人は、特任外国語講師が私学共済加入資格を持っていると認識しながら、これに加入させなかった（第4回審問速記録27ページ、甲第4号証、乙第1・2号証）。

- (11) 教育合同は大阪労働局等への相談を踏まえて、2001年11月6日付申入書（甲第7号証）を被申立人に送付して、特任外国語講師の3年期限解雇制度廃止、社会保険適用、そして専任教員への労働保険適用を再度要求し、要求が受け入れられない場合は被申立人の違法行為の社会的糾弾と争議開始を通告した。これに対して被申立人は、2001年11月9日付回答書（甲第8号証）によって、すべての要求を認めないことを回答してきた。

- (12) 教育合同は2001年11月15日、当日に授業が割り当てられているアグニューを指名ストに突入させ、大阪全労協およびその加盟組合、また課題別共闘組織である「おおさかユニオンネットワーク」の支援を受けて、約30名で、大学正門前でストライキ支援行動を開始した。被申立人は、職員40数名で、学生にストへの協力を呼びかける教育合同のビラ（甲第10号証）の配布行動を妨害し、数名の職員は組合員に体当たりをして正門前から排除しにかかってきた。さらに、関大のネームを入れた上着を着た男をして、ストライキ行動参加者の顔写真の撮影を行わせた。

ストライキ開始時刻の直前に、原田恵子教育合同執行委員長が小西事務局長に対してストライキ通告（甲第9号証）を読み上げて手渡そうとした。すると、小西事務局長はストライキ通告を受け取ることを拒否し（被申立人準備書面（1）1(3)）、その足でアグニューの横に行き、「なぜ授業に行かないのか。学生が待っているぞ」とストライキを中止して仕事に戻るよう指示した（第1回審問速記録14ページ）。

被申立人は、ストライキ当日の午後、大学内の数カ所の掲示板に「全学の皆さん、へ」と題する書面を掲示して、ストライキを支持・協力しないように訴えた（甲第11号証）。

2001年11月22日、アグニューが所属する外国語教育研究機構の機構長である北村裕はアグニューを呼び出し、「君は11月15日のストライキに参加したが、学生にそのことを知らせていなかったため、学生は50分間も教室で待っていた。このようなストは二度とするな」と警告を行った（第1回審問速記録15ページ、被申立人準備書面

(1) 1 (3))。

(13) 被申立人は、教育合同と協議することなく、2001年11月10日付文書で、レッドフィールドに対して2002年度の授業持ちコマ数を削減し、かつ従来の商学部ではなく、工学部で授業するように通知してきた。レッドフィールドは、労働条件の変更については、団交を通して解決していくとの第1回団交の合意を踏みにじる被申立人のやり方に抗議文書を出した(被申立人準備書面(3)(12))。これに対して被申立人は、2001年11月30日付で「非常勤講師の授業持ちコマ数は3コマが上限であることは2年前から決まっている。専任も非常勤講師も、教える学部は大学が決めることだ」として、通知を変更しなかった。

教育合同が本件救済を申し立てた後の2002年2月、被申立人は教育合同と協議することなくレッドフィールドに対して2002年度の持ちコマ数を4コマに戻すことを通知してきた(被申立人準備書面(3)(12))。

(14) 被申立人は、2001年11月26日付「関西大学非常勤講師雇用規程の制定及び契約書の導入について(通告)」なる文書(甲第12号証)を教育合同に送付してきた。同文書によると、被申立人は2002年4月1日以降の非常勤講師雇用にあたっては従来の辞令方式を廃止して、雇用契約書を締結することにした、そのために2001年7月12日に関西大学非常勤講師雇用規程を制定し、茨木労働基準監督署(茨木労基署)に届出を行い、受理されたというものであった。ところが、被申立人は、同規程を制定するに当たり当該非常勤講師を組織する教育合同には一切提案も協議も行わなかった(被申立人準備書面(3)(6))。また茨木労基署に届け出るにあたり、被申立人従業員の過半数を組織する労働組合が存在しないにもかかわらず、従業員の過半数を代表する者の意見を添付しないばかりか、教育合同には意見を求めないで、非常勤講師を組織していない関西大学教員組合、関西大学事務職員組合、関西大学教諭組合の3組合には意見を求め、これらの組合から出された各意見書を添付した(第3回審問速記録23~24ページ)。

被申立人は、教育合同との協議を経ることなく、レッドフィールド等の非常勤講師組合員に対して、2002年度からは辞令方式から契約書方式による雇用契約に変更することを通知してきた(甲第13号証)。

教育合同は、非常勤講師雇用が契約書方式への変更になると雇い止めの根拠になることの不安を従来から被申立人に伝えていたところ(第4回審問速記録32ページ)、「関西大学非常勤講師雇用規程の制定及び契約書の導入について(通告)」が送付され、かつ非常勤講師組合員に契約書方式の変更が通知されたため、2001年12月5日、このような非常勤講師雇用規程の制定・届出は労基法90条が規定する手続きに違反するのでやり直すように被申立人に求めた。すると被申立人は「非常勤講師が1,000人以上いるので、意見を聞くことができない。そのために、今までと同様に3つの組合か

ら意見を聞いた。3つの組合で従業員の過半数にならないことはわかっている。今後は厳正にしなければならないだろうが、今回はこれで行く」と答えた。また、教育合同に事前に提案・協議あるいは意見を求めなかったことについては、「このように後になったがお知らせをした」と述べた。

この関西大学非常勤講師雇用規程という就業規則は結局2002年2月21日に茨木労基署から、届け出要件が整っていないために不受理となって返戻された（第3回審問速記録24～25ページ、被申立人準備書面（3）（7））。

しかし被申立人は関西大学非常勤講師雇用規程が茨木労基署から不受理とされたにもかかわらず、2002年3月、教育合同との協議を経ることなくレッドフィールド等の非常勤講師組合員に対して直接雇用契約書を送付して、署名・捺印のうえ提出することを求めてきた（甲第16号証）。

2. 不当労働行為性

（1）被申立人は、教育合同との第1回団交において、特任外国語講師の契約更新回数制限の撤廃について、一致点は見いだせなかったものの話し合いは続けることで合意していたにもかかわらず、この合意を無視して教育合同との協議を経ることなく、2001年3月に「契約の更新は行わない」との条項が入った雇用契約書をアグニューに送付した。

被申立人は、アグニューが契約更新回数制限撤廃が団交事項となっていたため、「契約更新は行わない」との条項に不同意であるとの但し書きを記入して署名の上、雇用契約書を被申立人に手渡したところ、不同意条項があるのなら雇用契約は結ばず、大学校内立ち入りも禁止するとの恫喝の手紙をアグニューに送付して、アグニューに但し書きを付さない雇用契約書に署名させた。

被申立人は、アグニューが契約更新を行わない条項を付けた雇用契約書を了解して署名したとして、2002年3月31日をもって雇い止め解雇した。

こうした被申立人の行為は、組合との合意を無視して、組合との協議を経ることなく直接組合員に働きかけ、その働きかけの効果によって組合員を雇い止め解雇としたものであり、労組法第7条3号の不当労働行為に該当することは明らかである。

（2）被申立人は、教育合同との第1回団交で、組合員の労働条件変更については団交で解決していくとの合意がなされたにもかかわらず、組合との協議を経ることなく、レッドフィールドの2002年度持ちコマ数の削減および担当学部を変更する通知を直接本人に行った。また、本件第1号事件申立が行われると、これまた組合との協議を経ることなく、レッドフィールドに対して、2002年度持ちコマ数を従前通りに復元することを通知した。

こうした被申立人の行為は、レッドフィールドが組合員であり団交等の組合活動に

参加していたことを嫌悪してなされたものとするほか、理由はなく、かつ組合員の労働条件変更に係わって組合との合意を無視して、組合の頭越しに組合員に働きかけたものであり、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当することは明らかである。

(3) 被申立人は、教育合同との団交において以下の通り誠実団交義務を果たさなかったものであり、労組法7条2号の不当労働行為に該当することは明らかである。

特任外国語講師の契約更新回数制限撤廃要求に関して

教育合同が、外国人差別（労基法3条違反）であること、教育的観点および経済的観点から3年期限に根拠がないことから、その撤廃を求めたことに対して、被申立人は第1回・第2回団交では、教育合同の指摘には理解を示しながらも、今すぐに廃止できないとの回答に終始し、合理的根拠のある回答を行わなかった。また第3回団交では、3年を超えると期限の定めのない契約になるから、と判例等を曲解した主張で従来の見解を変えて廃止できないとの回答を行った。

教育合同が、契約更新回数制限の制度を廃止するのがすぐに出来ないのなら、当面は形を変えてアグニューの雇用を継続するようとの提案を行ったことに対して、被申立人は口では検討すると言いながら、何らの対案も示さず、契約更新回数制限に固執した。

特任外国語講師の私学共済加入要求に関して

被申立人は、法律で特任外国語講師を私学共済に加入させる義務があることを承知しながら、本人の保険料負担が高つくからとして、加入させない回答に終始した。被申立人の回答は、教育合同にも法律違反に目をつぶらせようとするものであり、不誠実極まりないものであった。

特任外国語講師および専任教員の雇用保険加入要求に関して

被申立人は、雇用保険加入が法律で義務づけられているにもかかわらず、「私立連盟と厚生省との覚書」が存在するから加入しないとの回答を行った。しかし、そのような「覚書」は存在しないことは明らかであり、また法学部を設置する被申立人が雇用保険法を知らないはずがないのであり、結局のところ被申立人は団交で虚偽の説明を繰り返して、教育合同に要求を諦めさせようとしたのである。また被申立人は、教員の雇用保険加入が私立大学全体に影響するから加入できない、と団交事項と関係ない問題を出してきて、団交を混乱させた。

団交全般に関して

被申立人は、以上～の要求以外において、団交要求事項 労働諸法の遵守については、「当然のことである」と回答しておきながら、私学共済加入を義務づけた私立学校教職員共済組合法、雇用保険加入を義務づけた雇用保険法、国籍差別を禁止した労働基準法の違反を放置することで、教育合同への回答を反故にした。

被申立人は、上記 ~ の要求について、教育合同が団交で解決しようとしたにもかかわらず、当初の回答に固執して譲らず、団交をしても無駄であるとの態度に終始した。

- (4) 被申立人は、関西大学非常勤講師雇用規程の制定及び労基署への届出に関して、関大教員組合等の3組合には提案・協議・意見書提出を求めておきながら、教育合同には事後にその制定・届出したことを「通告」してきただけであった。この被申立人の行為は、組合間差別であり、労組法7条3号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

被申立人は、教育合同が非常勤講師の雇い止めの根拠になるからと反対の意見を表明していたにもかかわらず、非常勤講師に契約書を導入した上で、組合員に直接契約書を送りつけて署名・捺印を迫った。この被申立人の行為は、組合の存在を無視したものであり、組合員に組合に加入していても利益がないという意識を植え付けようとしたものであり、労組法7条3号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

- (5) 被申立人は、教育合同がアグニューを指名ストライキに突入させると、ストライキ通告を受け取らず、職員を使ってストライキ行動を妨害し、教育合同に支持・協力しないように訴えるチラシを大学内に掲示し、ストライキに突入したアグニューにストを中止して仕事に就くように求め、また後日アグニューに二度とストライキをしないように警告を発した。この被申立人の行為は、組合の自主的な活動に介入したものであり、労組法7条3号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

第3 第34号事件について

1. 事実経過

特任外国語講師および専任教員の雇用保険加入要求に関する第3回団交は2001年9月26日に開催された。しかし、被申立人は、大学だけでなく、高校から幼稚園までの教員も加入していないので、このルールを曲げられない、としてこれへの加入を拒否する回答をした。そこで教育合同は、団交では「これ以上の進展は難しいと判断せざるを得ないので、ところを変えて要求実現を図っていきたい。大学側がスタンスを変えるのであれば、いつでも話し合いの場に戻ってくる。」(被申立人第1号事件答弁書第2、(3)、第4回審問速記録28ページ~38ページ)として、争議に突入することを宣言して、団交を終えた。

被申立人は、2002年6月19日付文書で、アグニューおよびドユーージアンに対してだけ、雇用保険加入に関わる文書を送付してきて、過去2年分の保険料を被申立人に送金するように求めてきた(甲第24号証)。

被申立人は、教育合同が団交で特任外国語講師および専任教員の雇用保険加入を求めてきたにもかかわらず、アグニューおよびドユージジアンだけに雇用保険加入手続きの通知を行い、現職の専任教員および特任外国語講師の誰にも通知を行わず、両名と同日に雇い止め解雇となったジェイ・ウォン、デイヴィッド・スミスにも、さらには両名と一緒に大阪労働局に確認申請を行ったコーウェンにも通知を行わなかった（申立人準備書面（２）（14）、被申立人準備書面（３）（8）、第４回審問速記録23ページ～27ページ）。

被申立人は、アグニューおよびドユージジアンに対してだけ雇用保険加入手続き通知を行うに当たり、教育合同には一切の連絡・協議を行わなかった（第４回審問速記録24ページ）。

２．不当労働行為性

（１）被申立人は、団交事項であった雇用保険加入要求に関しては、遅くとも2002年６月までには従前の見解を変えて、組合の意思に応える形で事態を「進展」させていた（被申立人第34号事件答弁書第２．４）。

そこでまず、交渉打ち切り後における使用者の団交応諾義務について考えるに、「交渉行き詰まりによる打ち切り後においても、交渉再開が有意義なものとなることを期待せしめる事情の変化が生じれば、使用者は交渉再開に応じる義務がある。なお、労使の主張対立の強さから一方または双方によって交渉決裂が宣言される際には、交渉行き詰まりに達している場合と達していない場合（たとえば、当事者のかけ引きで決裂する場合）とがあらう。後者の場合には、使用者の団交義務は存続しうる」（菅野和夫「労働法第五版補正二版、529ページ）のであるから、被申立人は教育合同との団交を再開しなければならないのである。

この団交再開に当たり、教育合同は、被申立人がいつ従前の見解を変更するのかについては、被申立人から知らされる以外に知るよしもないのであるから、団交中断に当たり、そのような進展がある場合には連絡するように求めたのである。この教育合同の申し入れを、被申立人は十分承知しており、雇用保険加入要求についての従前の見解を変更したことも認めていながら、教育合同との団交・協議を経ることなく、直接組合員に働きかけたのであるから、誠実団交義務を果たしていないことになり、被申立人の行為は労組法７条２号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

（２）被申立人は、雇用保険加入に関して教育合同の意思に応じているのだから、「申立人ら主張の『協議』をする必要も、理由もない」（被申立人第34号事件答弁書第２．３）と主張する。

教育合同が雇用保険加入を要求したのは、それが法律事項であること、さらに組合員が解雇の危機にさらされていたこともあって、全教員の加入および解雇に先だって

の加入を求めたのである。しかるに、被申立人は、ごく一部の特任外国語講師だけを、しかも解雇してからの加入の手続きを開始し、さらに過去2年分の保険料支払いまで求めてきた。このような事柄こそ、団体事項として団交の中で協議をして合意を経た上で加入手続きを開始すべきものである。なぜなら、労働組合の要求事項について使用者と合意するか否かは、労働組合が自主的に決定すべき事項だからである。

「使用者が組合の要求に対して、わざと組合に回答せず、組合をさしおいて直接に従業員に回答した……ことは『組合の存在をことさら無視し、組合は不必要であるとの念を組合員に与えようとしたもの』で支配介入となる」(塚本重頼「不当労働行為の認定基準」343ページ)のであるから、被申立人の行為は労組法7条3号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

第4 結語

以上の通り、被申立人の行為は労組法7条各号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

被申立人は、法学部を設置する大学を経営して、国や府から多額の助成金を受け取っているながら、監督官庁からの法律遵守を指導されてもこれに従わず、法律違反を続けている。さらに、法律家を育成する法科大学院の設立準備まで進めている。

被申立人の雇用保険法違反行為、労基法違反行為についてはマスコミをはじめ社会の関心は高く、どのようにして是正されるのか注目している。

したがって、労組法違反行為については、貴地労委が一刻も早く認定し、申立人の請求内容通りの救済が行われるように求めるものである。

以 上