

2003年12月25日

中央労働委員会
会長 山口浩一郎 殿

再 審 査 申 立 書

再審査申立人 所在地 大阪市中央区北浜東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

再審査被申立人

所在地 大阪府吹田市山手町3丁目3番35号
名称 学校法人 関西大学
代表者 理事長 羽間平安

大阪府地方労働委員会2003年(平成15年)(不)第1号及び同年(不)第34号併合事件について、2003年(平成15年)12月11日命令があり、同日命令書を受領したが、同命令は不服であるから、労働組合法第27条により再審査を申し立てる。

1. 不服の要点

(1) 初審命令主文を次のとおり改めるとの命令を求める。

再審査被申立人は、再審査申立人組合員デイビッド・アグニューに対する解雇通知を撤回すること、及び、同人と平成14年度も雇用契約を継続すること。

再審査被申立人は、再審査申立人が2000(平成12)年11月27日及び2001(平成13)年6月21日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じること。

再審査被申立人は、再審査申立人が2000(平成12)年11月27日及び2001(平成13)年6月21日付けで申し入れた団体交渉申入書記載の事項のうち、特任外国語講師の雇用保険加入に関し、従前の見解を変更する場合は、誠実な団体交渉を実施すること。

再審査被申立人は、就業規則の制定及び労働基準監督署への届出に当たり、再審査申立人からも、学内の三つの労働組合と同様の協議・意見聴取をすること。

再審査被申立人は、再審査申立人との団体交渉で、一定の結論に達するまで、雇用保険加入に関して、直接組合員に対して働きかけないこと。

2. 不服の理由

初審命令は以下のとおり、事実認定および法律判断の誤りがある。

(1) 認定した事実について

事実認定の誤りは以下のとおりである（罫線で囲んだ部分が正確な事実）。

9ページ

(7) - 略 -

アグニューは、第2条の雇用期間については、大学と教育合同が現在交渉中の事項で、平成13年に持ち越されている点以外については認める旨書き加えて、同契約書に署名し、同年4月9日、大学あてに送付した。

アグニューは、組合の指示に基づいて、第2条の雇用期間については、大学と教育合同が現在交渉中の事項で、平成13年に持ち越されている点以外については認める旨書き加えて、同契約書に署名し、同年4月9日、大学あてに送付した。

10ページ

(10) - 略 -

大学は、第2回団交で、アグニューが特任外国語講師雇用契約の内容を理解した上で締結していることを山下執行委員の通訳によりアグニュー本人に直接確認した。

大学は、第2回団交で、アグニューが面接時（1998（平成10）年当時）に特任外国語講師雇用契約の内容を理解した上で締結していることを山下執行委員の通訳によりアグニュー本人に直接確認した。

10～11ページ

(11) 平成13年8月22日、教育合同は、団交と別に大学事務局長の小西靖洋（以下「小西事務局長」という）と折衝した際、特任外国語講師の契約更新回数について、制度の変更に時間がかかるのであれば、教育合同の組合員について、形を変えた雇用継続の道を探ることを求めた。

(11) 2001（平成13）年8月22日、教育合同は、団交と別に大学事務局長の小西靖洋（以下「小西事務局長」という）と折衝した際、特任外国語講師の契約更新回数について、制度の変更に時間がかかるのであれば、教育合同の組合員について、形を変えた雇用継続の道を探ることを求めた。

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ことが心配だ」「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。

15ページ

- (1) 平成12年12月21日、教育合同との第1回団交で、大学は、非常勤講師についても、これからは期間を明示して雇用契約を結ぶやり方に変えていきたい旨述べた。

(1) 平成12年12月21日、教育合同との第1回団交で、大学は、非常勤講師の辞令制度を契約制度に変えていきたいと述べたが、教育合同が、雇用契約方式にすれば、期限の定めのない契約に転化している非常勤講師の労働契約が雇止めの根拠になり、不利益に変更されることが懸念されるので反対すると、大学は、「まだ方向付けの段階で、提案できるまで行っていない」と述べた。

15ページ

- (2) 平成13年7月7日、第2回団交で、大学は、非常勤講師の雇用に関して、多様な雇用形態をとらざるを得なくなってきたという意味では、条件設定をして、契約書できっちりしていかなければならないという認識をもっている旨述べた。

(2) 平成13年7月7日の第2回団交で、大学(池内理事)は、教育合同が特任外国語講師の3年雇用期限の廃止を求めたことに対して、「研究職を中心にということにはなると思いますけれども、期間を限った任用とすることができるようになったと、法律的にはですね。そういった意味で今、本学でも検討していることを申し上げましたが、大詰めに来ておりましたですね、専任の方でもむしろ3年間、1年更新としますけれども上限を3年とする、そういうまあいわゆる先生方の任用、あるいはまあ例の法科大学院等も含めてですね、今まで日本の労働雇用慣行としては専任でなければいかんということで、兼職を認めるようなですねルールも作っていかんあかんという、そういう意味では多様な雇用形態というのを日本の大学もですねとらざるを得なくなりましたので、そういった意味では、それぞれ条件の違うというか、それぞれのある意味での条件設定をしていたような雇用形態をきちっと契約でやっていかんあかん、そういう時代にきたと思っていますので、そういった意味で、さまざまな雇用形態というのが生まれてくる可能性を含んでおる、私どもでも期間を限ったこういう雇用というのはむしろなくなる、むしろ増えていくんではないかなと思っています」と回答した。

- (2) 教育合同の申立人適格について

初審命令は、「これまで、当委員会は、混合組合が地方公共団体との労使関係において、不当労働行為の救済を求める資格を有しないと判断してきた。」(21ページ)と述べているが、事実と反する。

大阪府地方労働委員会(以下、「大阪地労委」という)は、これまで混合組合の不当労働行為救済申立人適格について、「当該混合組合が、労働組合と職員団体のいずれの法的性格を有するとみるべきかについては、その構成実体に即してこれを決定す

るのが相当であり、労組法が適用される英語指導助手や民間労働者等が主体となっている場合には労働組合、地公法が適用される職員が主体となっている場合には職員団体、であると解すべきである。」(1999年(不)第32号事件に関する2001年8月23日大阪地労委命令書)との見解を取ってきた。そして、混合組合である再審査申立人(以下、「教育合同」とい)うと民間英会話学校 I E S との間に起きた団体交渉拒否事件について、「申立人教育合同は職員団体に該当し、労組法適用構成員個人に対する不利益取扱いに該当するものを除き、団交拒否や支配介入等その団体活動に関してなされた労組法第7条第2号又は第3号に係る申立に関しては申立人適格は認められない。」(同上命令書)として、教育合同の救済請求を却下したのである。

さらに大阪地労委は、教育合同構成員のうち労組法適用構成員だけを雇用する神戸市・神戸市教育委員会と教育合同との間に起きた団体交渉拒否等事件についても、教育合同には救済申立人適格がないとして、労組法第7条第2号および第3号に係る申立を却下した(1999年(不)38号事件に関する2000年11月29日大阪地労委命令)。

大阪地労委は、構成実体から混合組合を職員団体と判断するや、使用者が民間企業であれ、当該混合組合の職員を使用していない地方公共団体であれ、これら使用者の労組法第7条第2号及び3号に係る申立人適格を当該混合組合に認めてこなかったのである。

これに対して、中央労働委員会(以下、「中労委」という)は、上記1999年(不)第32号事件の再審査事件(中労委2001年(平成13年)(不再)第13号事件)の命令において、「確かに、教育合同の構成員のうち地公法が適用される職員197名については、地公法上の職員団体を結成して大阪府人事委員会に登録し、自らの勤務条件については、当局との地公法上の交渉で解決を図っていることが認められる。しかしながら、これらの構成員がこうした利益を享受しているからといって、教育合同を地公法上の職員団体としてしか認めないとすると、教育合同に加入した84名の労組法適用労働者については、組合加入の自由が保障されているにもかかわらず、自らの労働条件を労組法上の使用者に対する団体交渉により解決する手段を持ち得ないこととなり、不当労働行為救済制度の本来の趣旨である労働者の団結権の保護及び労働組合選択の自由の観点からして著しく妥当性を欠くことになるものと言わざるを得ない。本件は、労組法適用労働者であるダグラスに係る団体交渉を労組法上の使用者としての市教委及び吹田市並びに I E S が拒否したとする不当労働行為の救済申立てであり、本件申立てについては、教育合同を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ものと認めることが相当である。」(2002年10月23日中労委命令書)との判断を行った。

中労委の判断は、労働者が労組法適用か地公法適用かという属性に着目して、その労働者を代表する労働団体の法的性格を決定するものであり、憲法、労組法、地公法を正しく解釈したものである。

なお、上記神戸市・神戸市教育委員会事件は中労委2000年(平成12年)(不再)第62号事件として再審査されている。

今回の初審命令は、教育合同に不当労働行為救済申立人適格を認めているが、その判断基準に、地方公共団体との労使関係における二面的性格論をとりいれているため、

法律解釈に混乱を引き起こしかねない可能性を含んでいる。従って、混合組合の不当労働行為救済申立人適格の判断は、上記中労委見解に統一すべきである。

(3) 不当労働行為の成否について

教育合同の組合員アグニューの雇用契約継続について

ア 初審命令は、「2回目の雇用契約更新時において、紆余曲折はあったものの、アグニューは、契約書に署名しないよう指示した教育合同の意に反し、大学が以後、契約更新を行わないとの前提で雇用契約を承諾すると記載した雇用契約書に自らの意思で署名した」と判断している。

しかし事実は、初審命令第3.2(6)(7-但し、事実認定は上記訂正のとおり)(8)のとおりだから、再審査被申立人(以下、「関大」という)が、組合の指示で行動したアグニューに恫喝を加えて、本人の意思に反して契約書に署名をさせたものである。

この経緯について、初審命令は「紆余曲折はあったものの」という表現で、事実の核心に目をつぶっている。例えば、初審第1回審問において、アグニューが「(契約書に)サインをするということに圧力を感じました」(初審第1回審問速記録7ページ)と証言していることを無視している。アグニューが、関大からの恫喝に屈したことをもって、「自らの意思で署名した」と判断してはならない。

イ 初審命令は、「大学は、教育合同との第1回団交から第3回団交において、教育合同の要求する制度としての特任外国語講師契約更新回数制限の廃止についても、また、組合員に限って継続雇用する取扱いについても終始一貫して拒否回答した」と判断している。

しかし事実は、関大が第1回団交から第3回団交まで終始一貫して「組合の要求は理解できる。しかし、直ちに制度を変えることはできない」と回答したのであり、組合員に限って継続雇用する取扱いについても、第2回団交では「即答はできない」として後日の回答を約束したばかりか、小西大学事務局長は折衝において「検討する」と回答したものである。そして、第3回団交において、「制度を変えられない」「アグニューの継続雇用はできない」と始めて明確な回答を行ったのである。

こうした事実は、関大が特任外国語講師契約更新回数制限の廃止という組合の要求に理解を示し、将来において廃止が実現されるという希望を与え、またアグニューの形を変えた継続雇用についても期待を持たせる状況にあったといえる。それ故に、アグニューの雇用期限の終わりが近づいた第3回団交で、関大がこれらの要求に明確な拒否回答を行ったため、団交を続けていくことが困難となり争議に突入せざるを得なくなったのである。

ウ 初審命令は、「教育合同の組合員以外の特任外国語講師が3年を超えて雇用継続されたとの疎明もない」と判断しているが、間違いである。

関大が幼稚園特任講師には契約更新回数制限のない雇用契約を結んでいること、またそれは別組合からの要求を受け入れて更新回数制限のない雇用契約に変更したことは初審第4回審問で池内関大常務理事が証言したところである(初審第4回審問速記録3ページ、12ページ)。幼稚園特任講師と大学特任外国語講師は、1年契

約の更新による雇用形態という点では同じであり、契約更新回数制限の廃止という点において別組合の要求が受け入れられ、教育合同の要求は拒否されたことは明らかである。

上記ア、イ、ウのとおり、アグニュー組合員の雇用契約継続に関して、関大は契約更新回数制限の廃止を求める教育合同に対して、団交・折衝を通して、将来における制度の改正を含めた協議事項として合意しており、アグニューの形を変えた継続雇用を期待を持たせてきたものの、アグニューに直接働きかけて、契約更新を行わないことをうたった契約書に署名を強制し、そのことをもって本人が契約が更新されないことに同意したとして、契約を更新しなかったのである。また別組合の要求は受け入れて契約更新回数制限のない特任講師の雇用形態を作り出したが、同じ内容となる教育合同の要求は受け入れなかったものである。

こうした、関大の行為は、教育合同に対する支配介入に該当するものである。

三つの要求事項に関する団体交渉について

初審命令は、・特任外国語講師の契約更新回数制限撤廃、・特任外国語講師の私学共済加入要求、及び、・特任外国語講師及び専任教員の雇用保険加入要求に関する団体交渉において、関大は、三つの要求事項に対してこれを拒否する理由を示し、今後とも話し合いを継続することを確認しているのであるから、不誠実な対応ではないと判断している。

しかし、特任外国語講師の契約更新回数制限撤廃の要求については、関大は「3年期限に意味はない」などと組合の主張に同意したうえで、この要求を拒否する合理的根拠を一貫して示さなかった。そしてアグニュー組合員の3年雇用期限が終了しようとしているのに、制度を変えるには時間がかかると答えて、アグニュー組合員の継続雇用の道を閉ざしてしまった。そこで、教育合同は団交は時間を浪費するだけで、解決に至らないと判断して、争議行為に突入したのである。関大が、要求を拒否するのに合理的理由を示したとは言えない。また、組合員の雇用がなくなった後で、「話し合いを継続する」ことは、問題解決のための話し合いにはならない。事実、アグニュー組合員が外国人であることから、雇用打ち切りは、自動的に国外退去を意味しており、「継続した話し合い」は意味をなさない。

次に、特任外国語講師の私学共済加入要求、特任外国語講師及び専任教員の雇用保険加入要求について、関大はこの要求を拒否する理由として、「(私学共済については)加入資格はあるが、慎重であるべきだ」とか「(雇用保険については)私立大学教員は適用除外。幼稚園から大学まで加入していないから、加入できない」と回答したのである。関大は、私学共済、雇用保険とも加入は法律事項であり、加入しないことが法律に違反していることを知った上で、上記の「具体的理由」を示したのである。組合の要求に対して、これを拒否する理由を具体的に示せば、法律を守らなくてもよいというのが初審命令の意味するところである。団交で、法律を守らない理由を示すことが、誠実な対応と言えるだろうか。初審命令は、「盗人にも三分の理あり」を容認するものであり、法治国家の行政機関として恥ずべき判断である。

さらに、初審命令第3.2(6)のとおり、関大は、教育合同の「労働基準法・労

組のなどの労働諸法を遵守すること」の要求に対して、「法令遵守は当然のことである」と団交で回答している。しかるに、雇用保険法、健康保険法に違反する行為をあらためず、違反を続けることを回答したのである。

こうした関大の行為は、誠実団交義務を果たしたとは言えず、団交拒否に当たる。

非常勤講師雇用規程の制定及び労基署への届出について

初審命令は、非常勤講師雇用規程の制定及び労基署への届出について、「労働者の過半数を代表する者」の範囲が明確でなかったこと、関大が昭和58年頃労基署から学内三労組の意見書を添付すればよいとの指導を受けたこと、3回行われた団交において、教育合同に対し、非常勤講師雇用規程を制定し、契約書を交わして雇用条件を明示する旨事前に説明していること、以上から、教育合同を差別又は無視することを意図したものではないと判断している。

しかし、「労働者の過半数を代表する者」の範囲は労働基準法に書いてあることであり、行政解釈が入り込む余地はないことは明らかである。法学部を設置する大学を運営する関大がこのことを知らないはずはない。

次に、昭和58年頃労基署から指導を受けたかどうかは疑問である（大阪労働局は確認できないとして肯定しなかった）。仮にそれが本当であったとしても、当時は学内三労組しか存在しなかったのであるから、労基署は「存在する全ての労組の意見書」と指導したと推測される。そうだとすれば、5つの労組が存在する2001年当時において、三労組だけの意見書を添付することは、労基署の指導の主旨にもそぐわないものである。歴史の一時点で妥当したことが、超歴史的に妥当するなどと考えてはならない。

「3回行われた団交において、教育合同に対し、非常勤講師雇用規程を制定し、契約書を交わして雇用条件を明示する旨事前に説明している」ことは事実誤認もはなはだしい。上記（1）認定した事実について のとおり、関大は第1回・第2回団交において、非常勤講師雇用規定を制定することも、契約書方式に変更することも提案・説明してはいない。特に、第2回団交においては、特任外国語講師の3年期限問題でのやりとりの中で、専任教員にも契約制を考えたいと言ったにすぎないのである。そして突然、第3回団交で、非常勤講師雇用規程を制定して、学内三労組の意見書を付けて労基署に届け出たいと言い出したのである。

こうした関大の行為は、教育合同を差別又は無視した行為であり、不当労働行為であることは言をまたない。

なお、差別について付言すれば、「意図する」場合はもちろんのこと、意図しない場合でも差別は差別なのである。

雇用保険加入に関する従前の見解変更時の団交開催について

初審命令は、教育合同が団交をうち切ったと断定しているが、初審命令第3.2.(12)のとおり、教育合同は団交を中断したにすぎず、関大が団交事項について見解を変える場合は団交に戻ってくることを明らかにしていた。このことについて初審命令は「(関大が)団交をすとの合意があったとまで認めることができない」として

いるが、団交中断中に、団交を経ることなく団交事項について使用者が一方的に物事を進めることは団交拒否に当たる。

次に初審命令は、「教育合同が一方では、大阪労働局に対して組合員の雇用保険への加入を目指して強力に働きかけ、その成果を得つつ、他方では、大学との関係において、後になって、合意するかどうかは労働組合が自主的に決定すべき事項であると主張することは、到底両立しうるものではない。」と判断している。しかし、教育合同が求めたのは、特任外国語講師を含む全専任教員の雇用保険加入であり、大阪労働局に確認申請に行ったのは3人の特任外国語講師であった。しかるに、関大が加入通知を送付してきたのは、解雇した2人の特任外国語講師にだけであり、それも過去2年分の保険料の支払いを求めたきたのである。関大は、教育合同が要求したことと異なる回答をもって直接組合員に働きかけてきたのである。それもアグニュー組合員が国外退去した後で、保険料の支払いを求めることは、嫌がらせでしかない。

このように、関大の行為は、教育合同を軽視又は無視して直接組合員に働きかける支配介入にあたる不当労働行為なのである。

以 上