

2005年2月18日

大阪府労働委員会
会長 若林 正伸 様

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

不当労働行為救済申立書

労働組合法第7条第2号違反について、労働委員会規則第32条により次のとおり申し立てる。

1. 被申立人

所在地 大阪府北区天神橋2丁目北1番2号
名称 学校法人 大阪学院大学
代表者 総長 白井善康

2. 請求する救済の内容

- (1) 被申立人は、申立人の2004年2月16日付「団体交渉申入書」及び2004年10月21日付「団体交渉申入書」記載の団体交渉に、誠実に応じよ。
- (2) 被申立人は、縦1メートル、横2メートル以上の白色木板に、下記の通り楷書で明瞭に墨書して、大阪学院大学（吹田市）正門前の見やすい場所に1週間掲示せよ。

記

年 月 日

大阪教育合同労働組合
執行委員長 山下恒生 様

学校法人 大阪学院大学
総長 白井善康

陳謝文

大阪学院大学は、非常勤講師の労働契約に関して貴労組から申し入れられた団体交渉に誠実に対応せず、団交で「労基署の指導に従う」と回答した約束を守らず、労基署の指導に従いませんでした。

こうした行為は、労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為であります。上記の行為につき、深く反省し謝罪するとともに、今後はこのような行為をいっ

さい行わないことを約束します。

以 上

3. 不当労働行為を構成する具体的事実

(1) 当事者

申立人大阪教育合同労働組合（以下、「組合」という）は、1989年11月23日に主に教育に係る労働者で結成された労働組合である。被申立人に雇用される教職員で大阪学院支部を作っており組合員は7名である。

被申立人学校法人大阪学院大学（以下、「被申立人」あるいは「法人」という）は、1953年に設立された学校法人で、大阪学院大学（以下、「大学」という）、大阪学院短期大学、大阪学院大学高等学校、関西経理専門学校を運営している。

(2) 本件不当労働行為に至る経過（背景）

2002年11月に大学で働く非常勤講師が組合に加入し、組合が同人の労働条件について被申立人に団体交渉を申し入れたことから労使関係が始まった。

被申立人は上記団体交渉に誠実団交義務を果たさず、組合員の労働条件引き下げを強行するとしたため、組合は2003年1月に大阪府労委に不当労働行為救済申立を行った。この申立は2003年（不）第1号大阪学院大学事件（以下、「第1号事件」という）として審査され、2004年8月に申立を棄却する命令が出された。

2003年2月1日、組合に被申立人に雇用される非常勤講師が加入してきたため、支部を結成した。これ以降も組合加入が続き、現時点では支部組合員は7名となっている。

組合が上記第1号事件を申し立て、支部結成を行うと、2003年3月、被申立人は支部長に対して、雇用期間を従来1年から半年に切り縮めた2003年度の契約書を提示してきた。このことに組合が抗議すると、被申立人は代理人を通して「前期授業について引き受けてもらえるのであれば、本人の意思を書いてサインすればよい」と回答した。支部長は、「『2. 契約期間』は前期における講義期間を意味しており、雇用契約期間は例年通りであるとの条件で署名する。」と契約書に書き加えて、署名・押印して、契約書は取り交わされた。

ところが、後期の仕事が割り与えられなかったため、組合は団体交渉で後期の仕事の保障を求めたが、被申立人は契約は前期だけであるとして、仕事を与えなかった。

2003年12月、組合は、被申立人の行為は不当労働行為であるとして大阪府労委に救済を申し立てた。この申立は2003年（不）第86号事件（以下、「第86号じけん」という）として審査され、2004年12月に申立を棄却する命令が出された。

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(厚生労働省告示第357号、

以下、「告示357号」という)が2004年1月1日から適用されたため、2004年2月16日、組合は2004年度の雇用契約書締結に関して団体交渉を申し入れた。

上記申し入れに基づく団体交渉は3月17日に開催された。

申立人側からは山下恒生執行委員長ら4名が出席した。被申立人からは堀之内雅徳法人総務部次長ら5名が出席したが、理事は1人も参加しなかった。

団体交渉で組合は、告示357号が規定する契約締結時における当該契約の更新の有無の明示を求めた。被申立人は、非常勤講師との契約は更新ではなく、1年毎の契約を締結しているとして、契約書の送付状に「契約は終了する。平成17年度の担当の有無については本年秋頃にあらためて連絡する」と書く、と答えた。

組合は、被申立人と非常勤講師との契約は更新されてきており、送付状に書く内容そのものが契約は更新されることを意味している、したがって告示357号に基づき、契約締結時に更新の有無を明示せよ、と求めた。しかし、被申立人は契約は更新ではなく、1年毎の契約を新規に締結しているとの主張に終始して、告示357号に従おうとはしなかった。

そこで組合は、被申立人に対して、契約が更新されているのか新規に締結されているのか、しかるべき相談をするように求めた。被申立人は持ち帰って検討し、次回団交で回答すると対応した。

第2回団交は3月25日に開催された。

被申立人は第1回団交で持ち帰った宿題を検討したとして、契約は更新ではなく1年毎の契約である、と答えた。組合が、誰と相談したのかと尋ねたが、被申立人は専門家と相談したと言うものの、具体名は答えようとしなかった。組合が、労働基準監督署に問い合わせたかと質問すると、労基署には問い合わせしていないと答えた。

組合は、法律を所管する官庁の見解を聞くべきだと求めた。しかし、被申立人は自らの見解は間違っていないと言うだけだった。

そこで組合は、契約が更新されているのかについては団交で決着をつけるべきだが、見解が異なるのであれば、第3者機関の判断を待つしかない。組合は労基署に相談に行くから、労基署からの指導が入れば従うように求めた。これに対して被申立人は、「指導助言があれば十分に説明する。直さなければならぬなら直す」と答えた。組合は、労基署の判断が出て、更新の有無の明示が必要となったときには、団交に戻るよう求め、被申立人も団交に戻ることに合意した。

そして団交は、支部長の契約期間の問題等他の議題に移っていった。

被申立人は、「契約書の送付について」とする3月25日付文書(以下、「3・25送付状」という)および契約書を各非常勤講師に送付した。組合員たちは3月28日ごろに受領した。3・25送付状には、「平成17年度の契約の有無につきましても、現在のところは全く未定となっております」と記載され、契約の更新の有無が明示されていなか

った。

組合は4月20日、茨木労基署に相談に出向き、3・25送付状および過去の契約書を示して、被申立人が告示357号を遵守しないので、指導するように要請した。茨木労基署は、被申立人に事情を聞き、必要なら指導すると答えた。

茨木労基署は、被申立人から事情を聞き、3・25送付状をはじめ2004年度労働契約締結にあたり、契約の更新の有無の明示が不鮮明であり、かつ更新の判断基準が示されていないとして、告示357号を守るように指導した。しかし被申立人は、契約は毎年終了するものであり、更新にはあたらないとして、指導に従わなかった。そこで茨木労基署は、8月16日、指導文書を被申立人に交付し、指導に対する報告を8月末日までに提出するように求めた。

ところが、8月末日の期限が過ぎても報告を提出しなかったため、茨木労基署は何回も被申立人に報告書を提出するように催促した。その結果、10月18日になってようやく報告書が提出された。しかし、報告書は指導に対する回答とはなっておらず、今後は「更新しないと明示する」というものであった。

組合は、茨木労基署からの経過の説明を受け、被申立人が3月25日の団交時に「指導助言があれば十分に説明する。直さなければならないなら直す」と回答したこと、また労基署の判断が出て、更新の有無の明示が必要となったときには、団交に戻るとの約束が守られていないことから、10月21日付団体交渉申入書で「茨木労基署の指導に従い、今年度契約書の不備を訂正すること」などを要求して団交を申し入れた。

団交は11月11日に開催された。

団交において、組合は、茨木労基署からの指導文書は契約が更新されてきているから更新の有無・判断基準の明示を求めたものであり、したがって今年度の契約の不備については是正するように要求した。しかし被申立人は、非常勤講師の契約は毎年終了するのであって、更新ではないとの主張を繰り返した上で、平成17年度（2005年度）の契約については、「契約の更新はありません」と記載し、平成18年度（2006年度）については新たに契約をする、と答えた。被申立人は労働基準監督署からの指導があったとしても、「契約は更新ではなく、新規契約である」との被申立人の考えは変わらないと主張した。組合は、それならなぜ茨木労基署に「今後は、更新しないと明示する」との報告書を提出したのか、契約は更新ではないというのであればそのような報告書になるはずがないではないか、と追及したが、被申立人は、監督署からの指導文書に回答したまでであるとして、「契約は終了し、新規契約を結ぶのである」との主張を繰り返した。

組合は、労働契約の更新に関して監督官庁である労基署の指導に従わないのは、3月の団交における回答を反故にするものであると抗議し、監督署に提出した報告書のコピーを提示するように求めた。しかし、被申立人は報告書のコピーを提示すること

を拒否した。組合はコピー提示が難しいのであれば、読み上げるように求めたが、被申立人はそのことも拒否した。団交は時間の制約から別の議題に移った。

11月19日、組合は11月11日団交時に要請した事項の中に、茨木労基署の指導に対する報告内容を含めて、回答するように求めた。11月26日、被申立人は、要請事項に答えるとして、「指導に係る回答」を文書で組合に送付してきた。

(3) 本件不当労働行為にかかる具体的事実

告示357号は、「有期契約労働者について適切な労働条件を確保するとともに、有期労働契約が労使双方にとって良好な雇用形態として活用されるようにするためには、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに際して発生するトラブルを防止し、その迅速な解決が図られるようにすることが必要であることから」定められたものであり、「『更新の有無』及び『判断の基準』の内容は、有期労働契約を締結する労働者が、契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要するものであること」とされている（「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」平成15年10月22日基発第1022001号）。

組合は、非常勤講師組合員の安定した雇用を求めて、被申立人が告示357号を遵守することを団交で合意しようとした。

しかし、被申立人は団交において、非常勤講師の契約が更新されるものではなく、新規契約を繰り返すものであるとの独自の見解に固執し、組合が求める告示357号の遵守を拒否した。また、告示357号を所轄する行政官庁である労働基準監督署が、被申立人が雇用する非常勤講師の契約が反復更新されてきており、更新の有無・判断基準の明示が必要と指導したにもかかわらず、非常勤講師の契約は更新ではないとの主張を曲げなかった。

こうした被申立人の不誠実な対応の結果、2004年度の契約締結にあたり、告示357号に違反する状況が生まれた。また組合が後日であっても告示357号違反状況を是正するように団交で求めたことに対しても、被申立人は独自の見解に固執して、結局告示357号違反状況は改善されなかった。

さらに被申立人は、2005年度の契約締結にあたっては、「契約を更新しない」旨の記載を行うとしながら、2006年度には新規に契約すると団交で回答した。このような被申立人の対応によって非常勤講師組合員たちは雇用不安を募らせている。

以上の被申立人の行為は誠実団交義務を果たさないものであり、労働組合法第7条第2号が禁止する団交拒否の不当労働行為である。

(4) 結語

被申立人は組合に対して、第1号事件、第86号事件に見られるように、正常な労使関

係をつくらうとしていない。この間にも、組合員は増加しており、被申立人の労務政策の異常さがうかがい知れる。本件との関連においては、労基署からの行政指導にも従わず、コンプライアンス（法令遵守）精神を欠如させている。非常勤講師との労働契約関係については、物品購入契約と同様の認識をしており、組合員の雇用安定を求める組合との団交をないがしろにしている。

本件において、法令遵守を求める組合に対して、被申立人が独自の法令解釈を行い、誠実な団交義務を果たさなかったことは明確であり、請求する救済内容どおりの命令が早期に出されることを求める。

以 上