

2002年1月7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 原田恵子

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 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 前田裕晤

### 不当労働行為救済申立書

労働組合法第7条第1号、第2号、第3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ます。

#### 1. 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 羽間平安

#### 2. 請求する救済の内容

- (1) 被申立人は、申立人組合員デイヴィッド・アグニューDavid Agnewへの解雇通知を撤回し、2002年度に雇用契約を継続せよ。
- (2) 被申立人は、申立人組合員ループ・レッドフィールドRube Redfieldの2002年度授業コマ数および担当学部を2001年度と同じに扱え。
- (3) 被申立人は、申立人大阪教育合同労働組合の2000年11月27日付および2001年6月21日付団体交渉申入書記載の団体交渉に、誠意をもって応じよ。
- (4) 被申立人は、加入資格を持つ特任外国語講師を私学共済に加入させ、また加入資格がある教員を雇用保険に加入させよ。
- (5) 被申立人は、就業規則の制定および労基署への届出に当たり、他労組に対して行ったと同様の協議・意見聴取を申立人組合にも行え。

#### 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、教育合同という)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。なお、関西大学に雇用される組合員6人で関大支部をつくっている。

申立人全国労働組合連絡協議会大阪府協議会（以下、大阪全労協という）は、1991年2月2日に結成された、大阪地方を中心とした労働組合で組織されたローカルセンターである。教育合同が加盟する上部団体である。

被申立人学校法人関西大学は1920年3月11日に設立された学校法人で、関西大学（以下、関大という）、関西大学第一高等学校、関西大学第一中学校、関西大学幼稚園を営んでいる。

## （2）本件不当労働行為に至る経過（背景）

関大は、外国語教育の強化と多様化を図るとして、1992年に関西大学特任外国語講師規程を制定し、それまでの専任教員、非常勤講師に加えて、外国語を母語とする特任講師の雇用を始めた。しかし、特任外国語講師（以下、特任講師という）はいままでのところ、英語を母語とする講師に限られてきている。

特任講師の雇用契約期間は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。特任講師の労働時間は、雇用契約書によって週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、被申立人は特任講師を社会保険に加入させず国民健康保険への加入を強制している。また、雇用保険にも加入させていない。

1999年4月1日に被申立人に特任講師として採用されたデイヴィッド・アグニュー組合員（以下、アグニューという）は、特任講師制度に問題があり改善する必要があると考えていたところ、2000年春に教育合同に相談を持ち込んだ。

教育合同は、関西大学特任外国語講師規程および特任講師雇用契約書を調査した結果、いくつかの問題があると判断した。すなわち、雇用契約更新に当たり英語を母語とする故の差別（国籍差別）および年次有給休暇の不付与という労基法違反、さらに健康保険法違反、厚生年金保険法違反、雇用保険法違反であった。

関大は、非常勤講師の授業コマ数を一方的に削減する姿勢を示していたことから、ループ・レッドフィールド組合員（以下、レッドフィールドという）およびピーター・キャンベル組合員（以下、キャンベルという）は教育合同に労働条件維持・改善の相談を受けていた。

## （3）本件不当労働行為にかかる具体的事実

教育合同は、上記組合員からの相談を受け、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によって、7点の要求を主たる団交事項として同年12月14日を団交日と指定した団交を申し入れた。被申立人は、日程の変更等を要望して、第1回団交は同年12月21日に開催された。被申立人の団交代表者は池内敬三理事（総務局長）であった。教育合同からは、山下執行委員を代表に5名が参加した。

第1回団交では、要求事項「特任外国語講師規程」の提示、補講の強制廃止、年次有給休暇の説明の各項目については組合および組合員の納得できる回答が行わ

れた。また、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、団交によって解決することで合意した。なお、その結果、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。

しかし、要求事項 特任講師の契約更新回数制限撤廃については、被申立人は「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、応募してもらおう趣旨である」「教育的には年数を重ねると良くなると思う」「いいか悪いかはわからないが、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」と回答した。また雇用保険加入については、「私学連合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 労働諸法の遵守については、「当然のことである」と回答したが、これ以降も法律は守られていない。なお、合意にいたらなかった要求事項 、 、 については今後とも団交事項とすることが確認された。

2001年3月、被申立人は特任講師の契約更新回数制限が教育合同との間で継続交渉事項となっているにもかかわらず、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」旨を明記して示し、署名することを要請した。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。

すると、被申立人は同4月13日付内容証明郵便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。アグニューは解雇トラブルを避けるために、被申立人が提示した雇用契約書にしつしつ署名をして提出せざるを得なかった。

教育合同は、組合との確認を反故にし、組合の存在を無視して、組合員に直接働きかけるやり方に抗議するとともに団交の開催を求めて、2001年6月21日付で抗議および団体交渉申入書を送付した。団交（以下、第2回団交という）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」との回答に終始した。組合が、「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」と求めると、「即答はできない」と回答した。

特任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、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」として要求の受け入れを拒否した。

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。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。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3回団交で被申立人は、特任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」「特任講師の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年をおいて、再度チャレンジしてもらうしかない」とこれを拒否した。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、契約書の署名が強制的になされたにもかかわらず、アグニューが署名したことを逆手にとって、年度末を持って解雇する態度を変えなかった。さらに被申立人は、特任講師の契約更新回数制限を維持して、専任教員にも有期雇用制度を拡大したいと言い出した。

特任講師の私学共済加入については、「特任講師は専任でなく、非常勤講師だ」と従来の主張を変更してまで、これを拒否した。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、としてこれを拒否した。

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、これ以上団交を重ねることは不可能と判断して、争議に突入することを宣言して、団交を終えた。

教育合同および支部組合員たちは、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。大阪労働局淀川署は11月始め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11月21日、大阪労働局自身が淀川署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え書き」によって加入が免除されていると加入を拒否した。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「覚え書き」を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、被申立人は今日に至るも雇用保険への加入を行っていない。

特任講師の私学共済加入に関して、教育合同および支部組合員たちは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。

教育合同は大阪労働局等への相談から被申立人の違法行為が断定された事を受けて、2001年11月6日付申入書を被申立人に送付して、特任講師の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日付回答書によって、すべての要求を認めないことを回答してきた。

そこで、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、関大正門前でストライキ支援行動を開始した。すると、被申立人はストライキを破壊することをねらって、職員40数名で、学生にストへの協力を呼びかける組合のビラ配布行動を妨害するとともに、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するとともに、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。

被申立人は、ストライキ当日の午後、関大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。

被申立人は、2001年11月22日、アグニューの直属の上司(Dean)である北村裕を使ってアグニューに対して、「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。

被申立人は、2001年11月初旬頃、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した。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。

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。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、非常勤講師を組織していない関大教員組合、関大職員組合、関大教諭組合の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。

教育合同は2001年12月5日、このような就業規則の制定・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1000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」と答えて、組合の要求を拒否した。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」と組合間差別を容認する発言を行った。

この関西大学非常勤講師雇用規程という就業規則の制定・届出にかかわる労基法違反について教育合同は、2001年12月17日「おおさかユニオンネットワーク」が行った交渉で大阪労働局の見解を求めた。大阪労働局監督課は、「過半数組合がない場合は、まず従業員の過半数を選んでもらう。代表が選べない場合で、複数の組合の合計が従業員の過半数を超える場合には同一文書に連署することで過半数を代表する者の意見とすることができる。しかし、関大の場合は、やり直させる可能性があるため、茨木労基署と連絡を取る」と回答した。

また、この日の交渉の場で教育合同は大阪労働局に対して、被申立人が関西大学特任外国語講師規程を制定するに当たり労基署から指導を受けたと教育合同に回答していることについて、その事実の存否を尋ねた。これに対して大阪労働局監督課は、「茨木労基署管内のことだが、9年前の担当者がいない。期限を定める雇用契約は1年が最長ということは指導したかもしれないが、更新の問題は労使当事者間の問題なので労基署は関与していない」と回答して、被申立人が団交で嘘を言っていたことが判明した。

#### (4) 結語

被申立人は申立人との団交で、嘘をついたり、法律違反をあらためないなどと不当な回答を繰り返し、また特任講師の3年雇用期限制度の合理的根拠を示せず、これの廃止を求める申立人の要求について検討するとしながら、結局正当な理由もなく要求を拒否するという不誠実に対応を行った。

被申立人は、申立人との間で団交継続事項となっているにも関わらず、申立人組合員に直接働きかけて契約非更新とする雇用契約に署名をさせ、その署名を理由に契約非更新を通告してきた。

被申立人は、申立人がストライキに入ると、ストライキ妨害行為を繰り返し、また直接組合員に働きかけてストライキを中止させ仕事に復帰させようとした。さらに、ストライキに参加した組合員を呼びつけ、二度とストライキをしないように警告を発した。

被申立人は、申立人組合員であることまた組合活動をしていることを理由として、また組合との合意を破って、労働条件の改悪となる2002年度の授業持ちコマ数の削減と担当学部の変更を通告してきた。

被申立人は、非常勤講師雇用規程の制定および労基署への届出に当たり、他の組合には提案・協議を行い意見書の提出を求めたが、申立人には労基署への届出・受理が終わった後で、通告という形で就業規則の制定を知らせるという組合差別を行った。

以上のように、被申立人の不当労働行為は明らかである。

加えて被申立人は、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が、監督官庁からの法律遵守を指導されてもこれに従わず、法律違反のオンパレードを続けている。被申立人は社会のルールを無視する体質、また外国人差別、少数者差別の体質が染みついていると言わざるを得ない。被申立人の体質を放置しておくことは、社会にとって有害である。

このような次第であるから、貴地労委の一刻も早い救済を求めるものである。

以 上