

平成14年7月8日 於大阪府地方労働委員会

関西大学事件

〔平成14年(不)第1号〕

第4回 審問速記録

フリー速記事務所

速記者 進士桂子

前回到引き続き尋問

証人氏名 池内 啓三

申立人側山下執行委員長

池内さんは、前回の証言で、1965年に関大に就職されたとおっしゃいましたが、卒業されたのも関大なんですか。

ええ、そうです。

関大の事務職の方には、関大卒業者が多いと聞いているんですけども、何割ぐらいいらっしゃるんでしょうか。

そうですね、具体的な数字はあれですが、事務職員で言えば7割ぐらい、高卒とか短大卒の方もいらっしゃいますし、近年、私が採用等をやるようになってからは、他大学の方もたくさん受けに来ていただいていますので、できるだけとるようにはしております。それでも7割強は本学卒だと思います。

前回の職務の担当からお伺いすると、池内さんが事務方のトップになるんでしょうか。

いや、トップということじゃなくて、私どもの場合、職能資格制度で、今1等級から7等級まであるんですが、そういう意味では、局長職は現在でも11名おりますので、トップという、そういうあれではありません。いわゆる局長、局部長、室長は同じ扱いであります。

そういう意味で、トップというのは、森本専務になるんでしょうか。

いや、役員は、私どもは15名、理事、監事で18名おりますが、常勤の役員ということになると、理事長と森本専務理事です。たまたま理事長は外部から、校友会から選ばれてということで、専務理事の場合は、事務職から専務理事になったということで、現在は役員待遇ですが、事務職員の出身であるということでは、森本専務というのが、一応そういう意味ではあれです。専任の事務職員は、先ほどの質問とダブりますが、11名の局・室長がおるということでもあります。

理事の方に現職の教員の方はいらっしゃるんですか。

ええ、もちろん、学長が理事を兼ねてますし、それ以外に学内から4名選ばれますので、そういった意味では、今4名の学内理事、先生方がいらっしゃいます、学長以外にですね。

教授の方々ですかね。

はい。

総務局長の仕事として、人事、労務管理全般ということなんですけども、関大の中の派閥の活動なんかも掌握されてるんでしょうか。

それは、存じ上げておりません。

それでは、労務管理、労働組合対策ということで前回証言されたんですけども、大学内の労働組合は幾つあるんですかという質問に、3組合あるとおっしゃいました。大学内の労働組合というのは、どういう意味なんですか。

専任の職員で構成されてるという、そういった意味で私は理解して答えたつもりなんです。

この3組合には、非専任の方は入っていないということなんですかね。

以前までそうでしたが、一昨年かその前かに、いわゆる教諭組合で非常勤講師も組合員にするんだということで規約を改正されましたので、そういった意味では、非専任の方も入っておられるということでもあります。

そうすると、大学内の労働組合というのは、どういう意味になるんでしょうか。

ですから、厳密に言えば、今山下さんがおっしゃりたいのは、大阪教育合同労組なり労働組合なり、あれは、正式には阪神地区非常勤講師組合ですか、これも内ということになるのかもわかりませんが、先ほど言いましたように、専任と非専任、これまでの長い歴史的な経過で、3組合というふうに申し上げました。

大学が雇用している教職員が、専任、非専任いらっしやるわけですけども、それが加入している労働組合で労使関係を持ってるのは、幾つになるんでしょうか、そうすると。

そういう意味では、5組合ですか。

5組合ですね。それで、大学の学内3組合とおっしゃってる組合、その組合員数の細かい数字が、前回乙3号証で出てきたんですけども、こういう数はどうやってわかるんでしょうか。

それぞれ3組合と、いわゆる組合費を給与天引きですか、何と言うんか、正式名はあれですが、協定を結んでしておりますので、そういう意味で4月1日現在の数がそれだけだということ。

いわゆるチェックオフということですね。

そうです。チェックオフを依頼されてるのは、それだけの数だということです。

依頼されていない組合員がおるかもしれない。それは、わからないわけですか。

それはわかりません。

そのチェックオフされてる中で、非常勤、非専任の方もいらっしゃるわけですか。

1名だけおります。

それは、教諭組合。

幼稚園の特任講師ですから、まあ、非専任ですね。ただ給与は、当たり前のことですが、払っておりますので、そこからチェックオフの依頼が来ております。

言われてるのは、幼稚園の特任ということですね。

はい。

その方が1名というわけですね。

はい。

幼稚園の特任というのは、大学の特任外国語講師と同じ雇用形態なんですか。

いえ、これもいろいろ経過がありまして、ちょっと詳しい日には忘れましたが、平成3年ぐらいに、そういう非常勤講師で長年勤務してもらってる方を何とか別の方法で雇用してほしい、というような組合からの依頼があって、そういうのをつくったというふうに聞いております。

直接は御存じないわけですね。

ええ、先ほど言いました、私は平成9年から現職ですから、それ以前にもう成立していることでもあります。

そうすると、その幼稚園の特任の方は、それ以降ずっと特任を続けてる。

はい、そうです。で、55歳で終わるといような特別のルールを設けてやっておるようでもありますので、あと1年か2年だったと思います。

そうすると、大学の特任外国語講師のように3年期限ということはないわけですね。

ええ、ですけども、そういう形で幼稚園の特異な形で、終了年限は限っております。

それで、この3組合と労使関係をつくられてきて、ストライキなどの争議がなかったと前回おっしゃいましたけども、なぜなかったんですか、わかりますか。

これは、私も逆に組合員であった期間が長かったわけでありまして、執行委員等もやりましたので、よくわかるんですが、いわゆる日本の企業内組合的な発想ですね。しかも教育機関でもありますので、例えば事務職員で言えば、管理職、課長職も組合員であると、あるいは先生方の教員組合で言えば、教授職で学部長を

一たんやられて、学部長のときは当然評議員で非組合員になるんですが、学部長をおやめになるとまた組合員になられると。ですから、これに586名と書いてますから、非組合員の先生方は10名ぐらいだと思います。そういった組合でもありますので、そういう意味では、労使協調路線といいますが、争議に至るようなケースはほとんど発生していなかったというのが、私の理解であります。

組合のいろんな要求があると思うんですけども、大体実現してきたということなんですか。

いや、最近はそのように、最近はというか、ずっと流れがあるのであれですが、3組合ありますので、前回は申し上げましたように、給与あるいは期末手当を含め、諸手当、福利厚生、あるいはそれぞれの教育研究条件とか、単組を含めて年間に要求事項だけでも100以上はあると思います。そういった意味では、実現していないケースも多いわけですね。

そうすると、先ほど言われた、労使協調路線をとってるというのが、争議がなかった大きな原因ということですね。

はい。

教員組合のほうには専従の職員がいらっしゃるんじゃないかと思うんですけども、そうじゃありませんか。

はい、書記の女性を1名雇用してますね。

いらっしゃいますね。

はい。

で、3組合には組合事務所を貸与してるということなんですけども、これは有料なんですか。

いえ、無料で。ただ、きちっと覚書等は交わしておると思います。

私どもの大阪教育合同労働組合は、組合費のチェックオフは頼んでないですね。

はい。

で、現在組合員数が7名になってることは御存じですか。

いいえ、知りません。知るよしもありません。

教育合同労組と団交に入る労使関係ができるときに、組合員名簿の提出は求めましたか。

はい。団体交渉で、何名いらっしゃいますかということも聞きましたし、出してほしいということもお願いしました。たしか出せませんというような返答だった

と思います。

じゃ、その第1回目の団体交渉についてお伺いします。

(甲第1号証を示す)

要求事項が から まであるわけですが、継続事項になったのが何点かあるということでしたね。

はい。

まず、そのうちの についてお伺いします。この要求に関しては、当時ピーター・キャンベル、ループ・レッドフィールドの次年度のコマ数が減少させられたということが、団交で議題になったことは御記憶ありますか。

はい、あります。

それが団交の場で、例年どおりという回答になったということも記憶ありますか。

いやいや、したいと思ってるということで、まだ進行形だったと思いますね。

そのときに、少な目に伝えておいて後でふやすんだと、こういうやり方をとってるんだと、そういうふうにおっしゃったことは記憶ありますか。

はい。うちの出席者がそういうふうに出ておったと思います。非常勤講師等の時間割の作成については、私どもの場合、前回申し上げたかも知れませんが、1000人を超えるような非常勤講師をお願いをしておりますので、そういった意味では、教育の現場 - - 現場と言ったらおかしいんですけども、各学部なり、それぞれ専門をお持ちです。それと、もう1つは、教養、語学関係を中心というふうなことでやっていきますので、法人にそういう次年度の予定が上がってくるのは、年度末になってしか上がってこないわけでありまして。ですから、事前に組合と協議するのは非常に難しいということも、そのとき申し上げたと思うんです。あるいは2回目だったか、3回目だったか、そんな話し合いになったと思っております。

法人のところまで、それぞれ非常勤講師の持ちコマ数が出てくるのが遅くなるということ、事前の同意というのは難しいとおっしゃったんですけども、じゃ、この については、今後どういうふうにしていこうということになったか記憶ありますか。

ですから、できる範囲はやれますが、今のようなことで、例えば学部にまたがって持っていてというものは、合算せんとわからんわけです。そういった意味で、ここに書いておられるように、「組合員の労働条件・教育条件の変更にあ

たっては、事前に組合と十分に協議して同意を得てから実施すること」というのは、現実的には非常に難しい、それは御理解願いたいということを申し上げたと思うんです。それは今も変わらないところであります。

そのときに、組合員の労働条件などの変更をされるに当たっては、団交で解決していこうというふうになったことは記憶にありますか。

いや、そこまで、それは望ましいかもわからんけれども、労働条件、教育条件と言われても、範囲が広い。広義にとれば、1コマの変更でも、当然労働条件の変更やないかと、こういうことになるわけですけども、いわゆる教育条件といいますが、持ちコマをどうするか、あるいは新しいカリキュラムで、新しい科目名を設定するんだとかいうことになると、すべてを組合と事前協議したり、同意を得てからやるというのは非常に難しいと、すべて協議していきますよというようなことはお約束しないと、私の理解では。現実に約束したってできないことじゃありませんか、というようなやりとりだったように思うんですけども。

この第1回団交で、先ほど言った、ピーターとループについて、次年度のコマ数を復元させる方向であると、そのようにお答えになったのは間違いのないわけですね。

はい。それは、同席した者からそう答えてます。教学のほうでそういう検討をしてるから、そう答えたんだろうと思います。

そのときに、従前4コマであったのを3コマに減らしたことについては、反省しているとおっしゃったことは記憶にありますか。

まあ、そういうような意味のことを言っておったかもわかりません。

翌年度ですけども、ループ・レッドフィールドに対して、その次の年度、つまり2002年度になりますが、持ちコマ数の削減と、それから、担当学部の変更ということについて、本人に通知されましたね。

はい。

秋の段階で。

だから、その秋の段階は、法人が全然関与してないんですよ。つまり教学のほうでそういうことを考えて折衝していく、積み重ね方式ですね。ですから、先ほど言ったように、そんな秋の段階とかそういうのでは法人は掌握してないと、システムの的にそうなるわけです。

非常勤講師の賃金は、持ちコマ数によって決まりますね。

そうです。

4コマから3コマになると、収入は4分の3になるというのは、そのとおりですね。

はい、そうですね。

今の話ですと、いわゆる教学のほうから打診をして、で、積み重ね方式だとおっしゃったわけですが、その前年度については、そういうことについて反省してるということだったんですね。そのことについて、学部なりあるいは担当の教員のほうには、法人の姿勢はこうであるということはお伝えにならなかったんですか。

そこまではやっておりませんが、いわゆる全般的なシステムといいますか、今山下さんがお話しのように、できるだけそういうことの変更のないようにというのはわかるわけでありますけれども、片方で、大学というのは、今さまざまな改革を迫られています。授業内容を含め、あるいはカリキュラムの編成を含めて、そういった意味での変革を求められておりますので、団交のときもお話し申し上げたと思うんですけれども、非常勤の先生の持ちコマを先決めてから、そこへ当てはめていくというようなことは到底できない。教学の教育指針なり、新たな変更点といいますか、そういう変更を余儀なくされるということはあるわけで、その辺は十分御理解いただきたいということも申し上げたと思うんです。私は、そういった意味で、十分注意をしながらも、やはり改革、改善というか、そういうのは教学上求められますので、それは事前に十分先生方によく話して進めるように、理解を得てから進めるようにしてくださいと、そういうお願いは各学部にしました。

その際、ループは組合員であるということが前年度にわかってるわけですから、なぜ組合のほうに、次年度のコマ数については、こうなりそうなんだ、あるいはなるんだということと協議を持ち込まなかったんですか。

ですから、私は、団体交渉を開くまで、そういうことになってるとは一切知りませんでした。それは、はっきり申し上げて無理であります。事前に1000人の先生方のコマ数をきっちりチェックするというようなことは、現実にはできないと思うんですがね。

今言ってるのは、次年度のことを言ってるんですけどね。前年度にそういうことがあって、一定反省がなされたにもかかわらず、その次の年も同じことが繰り返されてる。で、組合員とわかってるのに、組合に協議を持ち込んできていないということについてお聞きして

るんです。

ですから、ずっと山下さんは、組合員名簿を出してくれ言うても、組合員名を出さない。しかし団交に出てこられたらわかってる。で、そのものはきょうはきちっとせえとおっしゃる。私どもとしては、組合員であろうが、非組合員であろうが、非常勤の先生というのは、ある一定の方式、ある一定のルールでやってるといのが全体でありますので、その方たちだけを特別にというようなことは考えておりません。

(甲第2号証を示す)

先ほど来、組合員名簿を出してほしい、出してほしいとおっしゃってますが、要請されてるのは、関大支部加入の教職員の数と職種なんですね。個人名を挙げてということじゃないんです。だから、何人おまして、非常勤は何人、特任は何人ということはお答えしたんですが。求められてるのはこのことでしょう。数と職種。

はい。この甲2号証では、そういう書き方で、たしかこれ、組合を結成する要件でしたでしょうか、何かそういうのを見て、この数的なもの職種を明らかにしていただきたいということをつけ加えたように思います。

団体交渉の場合は、従業員が組合に入ってることが明らかになれば、団体交渉に応じなければならぬわけですから。

何かそんなことでサジェスションを受けたように思いますけれども、それで、こういう文書になったと思います。

そうしますと、昨年度に繰り返して本人に持ちコマ数を減らすという通知を出したにもかかわらず、本件が申し入れられた後に、また元通り復元されましたね。

はい、結果的にそうなったと聞いております。

前回の証言でも、そういうあきが出てきたというふうな証言でしたね。

はい。

それについても、組合には通知はされませんでしたね。

ええ、しておりません。

それから、次の要求事項にかかわって、甲1号証で言いますと、「要求事項」の「雇用契約更新回数制限を撤廃すること」、いわゆる3年期限撤廃の問題なんですが、前回の証言では、この組合の要求は理解できるが、すぐに変更は難しいということだったんですけども、覚えておられますか。

団体交渉のときにそういうことを申し上げてるということですね。

そうです。

はい。

じゃ、どれくらいの時間をかけて変更するつもりだったんですか。

これは、やってみなくてはわかりませんので、検討したいということはずっと申し上げてる。検討したいというのは、この規程にしても、平成4年に作成して、平成5年から特任外国語講師規程を動かしてやってるわけで、10年たてば、いろんな意味での見直しは必要だろうと思います。特に教育合同労組から具体的にこういう要求が出たわけにありますから、そういった意味で、今後こういうところで、規程の中身あるいは持ちコマ、研究時間の問題、それらが実態とどうなのかというようなことを踏まえての見直しというのは、当然行われるべきだと思います。あるいは、つくった当初から、やっぱり10年ぐらいしたら見直さなあかんと、こういう教学側の意向もあったようです。ただ、決められて契約して動いてるわけですから、それは守っていきこうということでもありますので、そういった意味での見直しと私は理解しております。

どれくらい時間をかけてということは、明確にはなってなかったわけですね。

そうですね。

そうすると、すぐに変更は難しいと理解されていて、あるいはそういうふうにお答えになったということなんですが、すぐに変更という言葉も、あんまり明確なもんじゃなかったわけですね。

ですから、雇用回数だけではなくて、先ほど言いましたように、持ちコマの問題、あるいは研究時間の問題等を含めて、実態とどうなってるかという、そういう意味での検証も必要だろうということです。

組合の意見は理解できると、しかし変更は難しいということだったわけですね、そうすると。

はい。

じゃ、なぜ3年の期限を設けたんですか。

これは、団交でも何回も出てきたと思いますが、当時、契約は1年更新になるよと、労基法上。それを何回までやるかということで、判例等を見ますと、それからさかのぼることということになるんでしょうけれども、他の判例等を見ておる

と、2回で3年ぐらいが限度だろうと、それを超えると、期間の定めのない雇用と理解されることが多いと、そういうことでありましたので、3年ということで決めたわけでありませぬ。

期限の定めのない契約になるのは困るということだったわけですね。

そうですね。結局当時の外国語教育を充実したい、あるいは協定校から先生を得て、いわゆるバイリンガルの先生で語学を、特に英語力だったわけでありませぬが、強化したい、で、協定校から先生を送りますよという要請もあったんで、そういう先生も含めて3年というのが妥当であろうと判断した、というふうに聞いております。まあ、あのときには私おりませぬので。

団交のときに、その協定校から来られたのは、今まで何人というふうにお答えになったんですか。

1名と答えたと思います、結果としてですね。

特任講師は現在まで延べで20数名とおっしゃってるわけですね。

そうですね。3年置きにかわっておりますので。

だから、協定校からの3年期限での派遣というのは、ごく少数だったわけですね。

そうですね。当初規程をつくる時には、ちょうどイギリスのパーミンガムとか、オーストラリアの市立大学でしたか、ちょっと忘れませぬが、どっかと協定することになって、向こうから、そんなケースも派遣しましょうというような話があったもんですから、それに合わせて規程づくりを急いでおったという印象があります。ですから、実際始まったら、そういうところからどんどん来てもうたと思っておりました。しかし団交で調べてみると、1名しか来ておられなかつた。

先ほど、幼稚園の特任講師は年数の期限がないということだったんですが、3年期限というのは、特任外国語講師だけなんでしょうか。

そうでありませぬ、今のところ。

特任外国語講師になる条件というのは、その語学がネイティブであるということが条件ですね。

はい、そうですね。

例えば英語の特任外国語講師を採用するに当たって、幾ら堪能であっても、ネイティブでない日本人の場合はだめだということになりますね。

そうですね。

それで、3年期限で入れかわっていくわけですが、新しい特任講師も、賃金は下がったりはしませんね。

ええ、下がりません。

全く同じですね。

はい。

次に、なぜ1年間空白を置くと、再応募できるんですか。

要するに、募集するのは、ある意味で一定の条件で公募するわけでありますので、最近では結構外国からの問い合わせもあるというふうに聞いています。そういう形でやっておりますから、別に過去に来ていただいた、来ておらないというのは、そんなんは見えておらないと思います。そういった意味では、オープンな募集をしておるといふふうに理解してます。

3年期限で終わる人が応募すると、それは断るということになるわけですね。

ええ、ですから、契約で3年ということでありますので、一たんは雇用関係は終わるといふふうに思ってます。

すべての特任講師は1年の期限の雇用ですよ。

はい。

1年間の雇用契約ですね。

はい。

そうすると、毎年新しい雇用契約を結んでるという認識にはならないんですか。

これは、労基法上は、1年を超える者はだめだと。ですから、そういうものに従って、2回まで更新しますよということですから、私も法律的にあれですが、そういった意味で、労基法上1年更新を3回続けるといふふうに理解してますが、契約更新なんですけどね、更新されてる契約というのは、新規に雇用契約を結んだという認識ではないのか、それとも形式的には1年だけでも、3年間雇用契約を保証したということなのか、どちらなんですか。

ですから、それこそ規程を破らん限りは3年間というふうに、はい。

3年間の雇用契約であったということなんですか。

だから、それは、今、裁量労働制を含めて労基法関係も変わってますから、いきなり5年契約ですよ、3年契約ですよというのが可能らしいんですが、これをつくった当時は、それはだめだということだったようです。そういった意味で、1

年間更新を2回続けるというふうに理解してますけれども。

先ほど言われた、幼稚園の特任講師は1年契約だけでも、何回でもいける。

ですから、この人は、専任に雇用してくれという非常に強い要望があったんです。これは私の理解ですけれども。それで、年齢が55歳に達するまでは雇用しましょうと、当時そういう契約で、七、八年の契約ですから、もうちょっと長かったかわかりませんが、ただし1年更新でしていきますよということになります。

先ほどの証言では、平成3年にそういうことになったとありますから、もう10年ぐらい1年更新で来られてるわけでしょう。

そうですね。

で、特任外国語講師の場合には、上限が3年だと。その場合、3年で終わってもらおうと言われるわけですが、それは、特任の業績とは関係ないわけですね。

ええ、ですから、そういうのは、いわゆる先生方の評価も含めて、それで契約するとか、そういうシステムにはなっておりません。

だから、ある意味で、非常に優秀な業績を残されたり、あるいは生徒にわかりやすい語学教育がされたとしても、やめてもらうと。で、それにかわる新しい特任講師の採用に当たって、やめてもらう講師よりも力量が上であるか、下であるかというふうなことは考えないわけですね。

そうですね。団交を通じてそういう指摘がありましたから、それはやっぱり何か考えるべきではないかというのは、個人的には思いました。ですから、先ほどのような返事になったわけでありませう。

そうしますと、今のお答えから出てきてるんですけども、第1回の団体交渉、この結果、今の項目については、継続して交渉していこうというふうになったわけですね。

はい、そうです。

ところが、昨年度の契約について、甲第4号証を見てもらえますか。

(甲第4号証を示す)

これが2001年4月から2002年3月という、昨年度の「雇用契約書」なんですけども、これについて、第2条には、「契約の更新は行わない」と書いてますね。

はい。

これは、従前の、まあ、そういう意味で、1年目、2年目の契約書にはない言葉ですね。

ええ、ですから、これは、乙1号証の1を見てほしいんですが、逆に。

(乙第1号証の1を示す)

契約書の同じく第2条、ここに2項、3項とあったわけですね。これは、アグニュー先生と前の理事長が契約したときだと思いますが、こうなっておって、中身の文章をきちっと精査していったら、上との整合性というようなことで、契約の中身がきちっと伝わるように、こういうふうにしておかないと整合性がなくなりますので、そういうことでやってるわけでありませう。

まあ、初年度の契約と3年目の契約……

はい、2年目の契約と3年目の契約では違おうと。

違いますね。もちろんこの当時、アグニューさんが組合員であるということは認識されましたね。

はい。

で、第1回目の団交では、この3年期限については、継続交渉だとなっていたんですけども、3年目の新しい契約書を提示されるに当たって、組合に協議は求めませんでしたね。

ええ、それは、もう何回も繰り返してるんですが、アグニュー先生は、先ほどの乙1号証の1で、団体交渉でも、あるいはこの場でも言われてましたように、1年更新で2回までとするということを承知の上で契約されてるということで、それが優先するというふうに私どもでは思っておるわけで、それに従って手続を進めていってるわけでありませう。

組合には協議は求めなかったわけですね。

ですから、11名の先生は、そういう形で3年で、全員が同じ年度じゃないですけども、3人とか4人とかいうことで回っていったらもらってますので、同じように扱うべきだと思っております。

前回は証言されましたけども、アグニューは、この条項について不同意だというふうには言ってきたわけですね。

そうですね。

(甲第3号証を示す)

それに対して大学側の反応は、そういう文書を直接アグニューに送ったわけですね。

そうです。

この甲第3号証の2枚目になりますが、一番下の段落、「もっとも」以下ですね、第2条

の雇用期間に同意できないのであれば、雇用契約を締結することができない、なおかつ本学への立ち入りも禁止と、こういうことを通知されたわけですね。

そうですね。

この4月13日当時、もうアグニューは授業を始めておったわけですね。

そうですね。ですから、そういう点で言えば、アグニュー先生から、その第2条を除いて契約書にサインするというで送ってきたのは、たしか4月9日付だったと思うんです、先生自身から送られてきたのはですね。これは、正確ではありませんので、もう一遍確認したいと思います。たしか4月5日ぐらいから授業が始まって何日かした後に送ってこられたと。今おっしゃったように、もう既に授業が始まってたということもありましたので、こういう文書になったように記憶しております。

この場合、現に労働が始まっておるということで、契約書どおりにサインしてもらわないと、もうやめてもらうということを知されたわけですね。

そうですね。

結果、アグニューは、甲4号証の契約書にサインをして返送してきたんですね。

はい、そうです。ですから、今、甲3号証をごらんになってると思いますが、その前の1ページで言いますと、「しかしながら、同契約書中の第2条の雇用期間については、『交渉中の事項である』との理由で不同意とする旨付記しておりますが、このような貴殿の申し入れについては承諾できません」と、「ところで、同契約書用紙については、2001年3月9日付で発送し、その後、貴殿からは何ら回答なく、すでに貴殿が同契約書を承諾するものと善意に解釈し、2001年4月1日付で辞令を発令しました。また、貴殿におかれましても本法人との雇用契約書を締結していないにもかかわらず4月5日から新年度の授業を開始した後に - - たしか9日付だと思いますが - - 上記の如き「付記つきの意思」を表示されることについては、結果的には本法人の上記善意の辞令発令を悪用したことになり、誠に遺憾に思い、同意いたしかねるものであります」ということで、法人としてはやっぱり、前年あるいはその前年の契約があるわけでありますので、そういうことで同意してほしいと、こういう文書を送ったわけであります。

まあ、その文書を読めばわかるんですけどね、今読まれた中で、4月1日付で辞令は出されてるわけですね。

はい。

その辞令を出したということは、4月1日から翌年の3月31日まで特任講師として働いてもらいますよ、という辞令なわけでしょう。

そうです。

それで十分じゃないんですか。つまり、つけ加えて聞きますが、団体交渉では継続交渉の案件になっておる、で、本人には1日から特任講師として辞令を渡してると、にもかかわらず、組合に相談することなく新しい契約書をつくって、本人に署名をしなさい、しなければ解雇になりますよと、そういう流れなんでしょう。

ですから、組合と契約するわけじゃありませんので、御本人と関西大学とが契約するということでもありますので。

そうしますと、本人の契約に関して労働組合は関与できないという理解なんですか。

いやいや、やっぱり労働契約というのは、あくまで本人とだろうと思っておりません。

前回、この甲第3号証の文書に関して、組合と本人が、これは恫喝であるということで抗議文を出したと。で、これ以外について何かされましたかという質問に対して、何もしていませんという答弁がありましたね。

はい。

この今出されてる甲3号証については、恫喝であるというふうには認識されてないんですか。

しておりません。読んでいただいたらわかるとおりであります。

後で聞きますけども、関西大学というのは開かれた大学というふうに自負されてるようなんですけども、甲3号証では、以後学内立ち入り禁止というふうに言われてる。これでも開かれた大学になるんですか。

いや、そういった意味ではないでしょう、開かれた大学という、私の理解するのは。

本人はとにかく立ち入り禁止という措置をとりますよ、ということになるわけですね。

ですから、こういう雇用契約に基づいた行動は、ということになると思います。

それで、第3回団交が、その後の9月に開かれていくわけですが、そのときに小西事務局長が、契約社会だから、署名をした限りは3年でやめてもらうんだ、というふうに発言されたのは記憶ありますか。

ええ、たしかそれは、はい。

その署名は強制ではなかったというのが、大学側の認識なんですか。

ええ、もちろんそうであります。

進んでアグニューが署名したという理解なんですか。

はい。

この3年期限の問題では、結局第1回目から第3回目の団交にかけて、内容的には回答は変わらなかったわけですね。

結果としては、そういうことになります。

で、先ほど、組合の意見は理解できるけども、すぐに変えられないんだということに関して、組合のほうが、システムをすぐに変えられないんだったら、それ以外の方法で雇用を継続するという方法はないのかと、あるいは組合が対案を持っているということをお伝えしたことについては、御存じでしたか。

ええ。

それは、どなたからお聞きになりましたか。

というか、団交の場でも出ておったんじゃないかなかったですかね、組合員を何とかしろということは。私の記憶では。

システムはすぐに変えられないと、しかし同時に他の方法で継続雇用もできないということになったわけですね。

はい。

それは、なぜそうなったんですか。組合の対案を検討しようということにはならなかったわけですか。

ですから、ずっとこれは流れの中であれなんですけど、組合だとおっしゃる、で、組合員であることによって差別してはいかんと、不当労働行為だと、こうおっしゃるわけですが、団体交渉を重ねると、組合員だけ特別にしろと。その辺が私どもはどうも納得できないんで、基本的にルールをこしらえたら、組合員であろうが、非組合員であろうが、皆さん同じように扱うというのが、大学として、法人としてとるべき姿勢ではないかというふうに思っておりますので、その考えに基づいてやっておるということです。

先ほど、幼稚園の特任講師の人が非常勤でおったのが、専任を希望したと、組合からの強い要求で、特任という形で10年間雇用してるということだったんですが、教育合同労組

の要求あるいは対案、それについては検討もしなかったということなんですか。

いえ、だから、時間をかけて今後も検討しましょうと言ってますから、例えば新しい労働法ができておるようでありますから、1年契約をしなくても、3年なら3年、5年なら5年という雇用契約をしてよろしいということになるのであれば、そういうのを入れながら、評価も加えながらやっていくと、新たなルールとしてそういうものをつくれれば、全員をそうしていくと、こういう考えであります。

幼稚園の特任講師は、法制度とは関係ないですね。1年契約を結んで継続して更新してるわけですね。

ですから、当時そういうことでお決めになったわけです。

だから、特任外国語講師も、労働基準法が変わらん限り更新を継続することはならん、ということにはならんでしょう。

いや、ですから、ほかの人もそういう形で3年でやってるわけですから、すぐには難しいという返答をずっとしております。繰り返し同じことではありますが。

幼稚園には、非常勤講師というのは1人しかいないんですか。

ええ、そうです。非常勤講師というか、特任講師ですね、今問題になってるのは、非常勤講師から特任講師になった人は1人ですけども、非常勤講師というのは1人しかいないんですかと。

ええ、それ以外、非常勤講師はもう雇用しておりません。

特任外国語講師は、以前に非常勤をしてたわけじゃないですね。

はい、そうです。

関係ないですね、それは。

はい。

大学としては、アグニュー組合員は、結局やめてもらう以外方法がなかったということになるわけですか。

そうですね。いわゆる契約期限が切れたということになります。

次に、甲1号証の「要求事項」の に関して聞いていきます。いわゆる私学共済と雇用保険の問題なんですが、1回目から3回目の団交の中で、結局加入は認めなかったということになりましたね。

どちらもですね、はい。

雇用保険について聞きますが、雇用保険に加入しない理由を幾つか前回の証言で言われて

るんですけども、教員の場合、65歳定年ということですね。だから、退職以降、雇用保険に入ってもあんまり意味がないと。それから、私立大学退職金財団があるんだと。3つ目に、労働省との間で適用除外の合意があったと。こういう証言をされたことは記憶にありますね。

はい。まあ、適用除外のほうは……

いや、今証言したかどうかについて聞いてるんですが。

はい、ほぼそういう方向で答えました。

ところで、雇用保険の加入の単位は、私立大学連盟とかいう単位じゃないですね。

はい。

各法人、事業所単位ですね。

はい。

で、日本私立大学連盟から加入しないようにというふうな縛りはあるんですか。

いえ、ありません。

私立大学の退職金財団に入っているとおっしゃったんですけども、その財団から給付を受けるのは、退職金だけですね。

そうであります、今のところ。

民間企業でも、企業によっては退職金制度があるということは御存じですね。

はい。

で、中小企業の場合には、中小企業の退職金の財団があるというのも御存じですね。

はい。

羽間理事長は凸版印刷出身でしたかね。

そうであります。

当然理事長は、凸版印刷には退職金制度があるというのは御存じでしたね。

だろーと思いますね、はい。

で、退職金財団には、大学が掛け金を掛けるという形になるわけですか。

そうです。

で、その掛けたものに見合っただけで給付があると。

はい。

事務職員はどうなんですか。財団に……

ええ、財団にも入っております。

ああ、入ってるんですか。

はい。

しかし事務職員は雇用保険にも入っていると。

そうであります。

両方入っていいわけですか。

もちろんであります。

雇用保険には失業給付以外の給付があることは、もちろん御存じですね。

はい。

前回の甲4号証で、私立大学連盟が出した見解の中にも、そういうことが書かれてましたね。

はい。

(甲第21号証を示す)

これは、21号証の1と2と両方あるんですけれども、ハローワークが出している、いわゆる失業給付以外の給付内容が書いてあるわけです。私立大学の退職金財団では、こういうふうな給付事業はやってないですね。

やっておりません。

それから、65歳で定年になるから、雇用保険に入っても、65歳までは働けるから、あんまり価値がないんだとおっしゃってましたけども、65歳以上の労働者でも、それ以前から雇用保険に入っておって継続しておれば、高齢者被保険者となるということについては、御存じですか。

ええ、知っておりました。まあ、そのときも言いましたが、私どもの先生の場合は、65歳定年なんですけど、実質5年間延長できるということになっておりますので、教授職でほとんどの方は70歳まで行くという現実もあります。ですから、そういうふうに申し上げたわけです。まあ、一般論として申し上げたわけでありましてけれども。

具体論でしょう、一般論じゃなくて。

まあ、具体論でありますけど。

65歳でやめる方は、ほとんどいないわけですか。

まあ、いないということはないですけどもね、おられます。

高校、中学校教諭は60歳定年とおっしゃいましたね。

そうですね。

そういう方々も70歳までは勤められるんですか。

65歳までであります。

は勤められるわけですか。

はい。

それは、嘱託か何かという身分なんじゃないかね。

いえ、定年延長という形になります。

定年延長。で、65歳から上は、もう無理なんですね。

ええ、そうですね。まあ、場合によっては、お元気な方で非常勤に再度来ておられるという方もいらっしゃいますが。

中学校、高校の教諭も雇用保険に入ってないんですね。

そうです。

この方々は、私立大学退職金財団に入ってるんですか。

この方々は、大阪府の退職金財団ですか、ちょっと正式名称は忘れましたが、大阪府がやってて、大阪府何でしたかね、あれは。

大阪府の私立・・・

ああ、私立学校退職金財団か何かがあるんですけど、そちらへ入っております。

そこに入っておるから、雇用保険は入らなくてもええという認識は、大学の先生と同じなんですね。

そういうことですね。

次に、労働省との合意について、先ほど何か言いたそうだったからお聞きします。

(甲第22号証を示す)

これは、6月12日に開かれた衆議院の厚生労働委員会で、中川智子委員の質問に対して、厚生労働省、厚生労働大臣あるいは文部科学省の政務官、こういう方々が答弁されてるんですけども、こういう質疑があったことについては御存じですね。

ええ、ホームページで見せていただきました。

これは、正式の会議録で、衆議院のホームページから出てるんですが、これをごらんになったことはありますか。

ええ、ですから、それこそ教育合同労組のということで目を通しました。

わかりやすくするためにマーカーで塗ってるわけですが、1枚目のところ、澤田政府参考

人、これは職業安定局長かだれかだったと思うんですが、「雇用保険法上、私立大学の教員の方々も当然に雇用保険の被保険者になることが法律上要請されております」ということを答弁してるんです。政府がこういう見解を持ってるということは御存じですか。

はい、ここに書いてあるということですから。

それで、2枚目の一番上のマーカーのところは、先ほど来証人が言われている、私立大学側の言い分として、失業の頻度が低い、あるいは65から70まで勤められる、それから、負担したとしても給付が少ない、これは前回も言われましたけども、こういうことについて、政府はそんな言い分は容認してないというふうに答えてますね。

はい。

それから、その次のマーカーのところでは、先ほど来言われている、覚書はないと言っていることについても御存じですね。

はい。

むしろ政府としては、個々の大学が適用事業所になるかどうかを判断するんだと、それが私立大学連盟の見解だというふうに言ってるんですね。前回乙4号証でお出しになった見解を読んでも、個々の大学で雇用保険に入るかどうかを決めたらいいんだというふうに言ってるんですが、証人としては、そういう認識にはならなかったんですか。

しかし、その後、この乙4号証で言いますと2ページ目、昭和55年ですか、こういうことでやったわけでありましたが、55年いうたら、1980年ですか、それから22年間、結局ほとんどの私学は加入しておらないと。そういう意味でも、私自身は覚書と勘違いしておったといたしますか.....

勘違いをしておったということですか。

それぐらい、ある意味で言えば、一般的に許されてることであろうというふうに思っておったんですが。

しかし、甲22号証の2ページ目の一番下のマーカーのところ、これは、坂口厚生労働大臣が答えてるわけですが、これはもう法律事項だと、あれこれ運用したり解釈したりするものじゃないと、全員が入るんだと答えてますね。

はい。だから、その下も大事なんじゃないですか。退職資金交付事業でもう一遍見直したらどうか、ということもおっしゃってるわけですね。

今後の話としてね。

はい。

しかし現時点では、あるいは昭和55年以降、現時点までは、法律事項だった。

被申立人側重代理人

ちょっと待ってください。それは、誤導質問になりますんで、55年以降とは一言も言っていないから。撤回した上で質問してください。

申立人側山下執行委員長

文部大臣との話というのは、今言われたマーカーの後に書いてありますけども、それは今後のことですね。

はい。

少なくとも現時点では法律事項だ、というふうに坂口大臣が答えてることについては、認識されてますね。

はい。まあ、これは記録ですから、そうなるんですから、答えられたんでしょう。

それから、ついでに3ページも聞きますが、ここは、関西大学には優秀な先生がいらっしゃるんだから、早くいい状態にしたらどうですか、というふうに中川委員が、質問とも、自分の意見ともわからんことを言ってるんです。それから、4ページ目のマーカーのところでは、外国人の先生方の労働条件については、厚生労働省の指導があつてしかるべきだと、今後追及していくと、そういうことだったんですけども、まさに前回の証言の中で池内証人が言われた、すべての未加入理由というのは否定されてるわけでしょう。

いや、私は.....

被申立人側重代理人

ちょっと待ってください。また誤導質問になります。中川委員は質問者でしょう。

申立人側山下執行委員長

いやいや、そんなこと言ってません。

被申立人側重代理人

政府関係の参考人としての回答なり大臣の回答から、そんなことはすべて否定はしてないでしょう。

審査委員

まあ、いいです。証人、今の質問に答えてください。

申立人側山下執行委員長

もう一回聞き直します。時間がないから聞きませんでしたけども、前回、雇用保険に入れ

ない理由として3つ言われたと。労働省との合意、私立大学退職金財団に入ってる、65歳定年、この3つの理由から入ってないんだということについては、この衆議院の質疑の中で、政府側の認識あるいは答弁の中で否定されてるんじゃないかと。

いや、ですから、答弁はこうなったという記録としては認めざるを得ないでしょうということであります。

(甲第23号証を示す)

これは、大阪労働局から関大にあてた、加入せよという文書による指導ですね。

逆に質問してよろしいですか。なぜ関西大学……

いや、あなたは証人だから質問できません。

なぜこの文書が出てくるのかわかりません。

いやいや、あなたは証人だから質問できません。違うんなら違うと言ってください。これは、大阪労働局が文書で、雇用保険に入れと、全教員を入れなさいというふうに指導した内容じゃありませんか。

はい、ちょうどいしました文書ですね。

この文書をちょうどいされて、その後どのように対応されたんでしょうか。

学内にこういう文書が参りましたということで、関係者には供覧しております。まだ雇用保険の加入手続はされてないわけですね。

してありません。

(甲第24号証を示す)

これは、アグニューに対して、雇用保険に入るから手続書類を完成して返送してくれという要請ですね。

はい、そうであります。

これは、されたわけですか。

はい。

なぜ、こういう文書を送付したんですか。

いや、ここにありますとおり、大阪労働基準局 - - これ間違ってますね、大阪労働局から、こういう手続を始めてくださいということでもありますので、その指導に従ってやったわけであります。

先ほど労働局の文書による指導があったけども、まだ学内で文書が来たということを回覧してるだけで、加入手続をしていないと。

いや、だから、話として聞いているのは、確認申請をされましたと、この方と、もうあと2名ですか。そういうことですから、その3名のうち、この3月末に退職された2名について、手続を進めますということではやっておるんですが。

労働局の文書、先ほどの甲23号証なんですけど、これを見て、どこから3名のうち2名だけ手続をなささいということに読み取れるんですか。

ですから、この文書と今回進めてることとは無関係だと私は思っております。甲23号証は、あくまでも入っておらない「私立学校教員の雇用保険の適用加入について」ということですので、専任の教職員、いわゆる大学教員と高・中・幼教諭を対象に来た文書だと思っております。

一応別個に考えていると。

はい、私はそう理解しました。

このアグニューを雇用保険に加入させろというのは、先ほどから何回も聞きましたが、第1回からの団体交渉の要求事項でしたね。

はい。

で、その組合が要求しておいて、団交でも求め、なおかつ本人が在職中であったときに、なぜこのような手続をしなかったんですか。

ですから、先ほど来あるいは前回申し上げたとおりで、保険に対する認識の違いでありますので。ましてや、期間加入というふうにおっしゃいましたね、雇用保険は。ですから、そういう意味では、総体として入るのが、この雇用保険だろうというふうに思っておりました。また、確認申請、個別にそういうことができるというのも、こういう交渉を重ねた上でわかってきたことでもあります。あるいは大阪労働局からの指導によって、雇用保険法の6条ですか、7条ですか、何かそういうことで、確認申請した場合は応じないといかんとか、そういうことがあるようであります。そういうことがわかってきて、それじゃ、従うことが必要だろうということで、手続を進めておるといことです。

なぜ要求をしている組合に……

組合と関係ないことだと思ったんですけどね。

関係ないね、はい。

つまり御本人、組合員の方だけではないんですよ、確認申請されてるのは。

それは、また後で聞きますから、組合とは関係ないから相談しなかった。

関係ないといいますが、まあ、そら要求はあったわけではありますが、今回は、組合員以外の方もいらっしゃいますから、同時に進めたということでもあります。

じゃ、組合員のアグニューに関して、2年にさかのぼって保険料を払うてくれという通知ですね、なぜ2年にさかのぼってというふうなことを言ってきたんですか。

これは、大阪労働局の指導であります。

大阪労働局は、いつから指導を始めましたか。

具体的にちょっとあれですが、接触というか、向こうから問い合わせがあったりしたのは、去年の12月ごろだったように思いますが。

そうですね、去年の10月25日ぐらいからだったと思うんですが、そのときには従わずに・・・

ですから、認識は、先ほど言ったようなことでもあります。同じ答弁であります。認識が変わったのはいつなんですか、そうすると。

ですから、確認申請がこういう形であるとか、個別にそういうものは対応せないかんとか、そういうことがわかってきたのは、何回かの接触の後であります。

確認申請が行われたのは、去年の10月18日なんですけどね、その直後に労働局が淀川職業安定所と一緒に指導に行ったはずなんです、そのときには従わなかったわけですね。

そうですね。

結局4月4日に刑事告発されて以降なんじゃないですか。

いやいや、そんなことは、まあ、それらを含めてさまざまな要因があろうかと思えます。

雇用保険の保険料について、負担割合をどうするかと、で、社会保険のときもそうなんです、労働組合と使用者の間で法令で決められてるのを上回って使用者が払いましょうと、そういうようなことをしてる企業があるのは御存じですか。

雇用保険に関しては、私知りません。事務職についても、法律どおりやっておりますので。

保険料の納入義務はだれにあるか御存じですか。

学校法人だと思っております。

使用者ですね。

はい、使用者。

労働者のほうには、義務がないと。

義務がないんですかね、そこまで……

納入義務です。

納入義務は、私どもに来ますね。

で、アグニューに関しては、3月で解雇、私たちは解雇と言いますが、そちらは言いかえ
てもらっても結構です。その収入がない者に、なぜ保険料の支払いを今求めるんですか。

確認申請されたのは、アグニューさんでしょう。

確認申請したのは、在職中の去年の10月、まだ給料も出ておったときですけども、解雇
して以降、その収入がなくなったのに、なぜ保険料の支払いを求めるのかということを知
いてるんですが。

いや、雇用保険は、そういうことでルールに従って、本人負担があるということ
ですから、本人にも負担してもらおうという考えであります。

先ほど確認申請を3人されたとおっしゃってますが、この甲24号証と同じ文書を出され
たのは2人だけですね。

はい、そうであります。

なぜ3人の方に出さなかったんですか。

先ほど言いましたように、もう1人の方は、現在もお勤めの方でいらっしゃいま
すので、この方たちに雇用保険をする云々というのは、お1人だけじゃなくて、
現在おられる11名の問題ということで、今後同じように扱いたいということか
ら、2段階でやっていきたいと。学校法人としては、そういうふうに取り組もう
ということでもありますので、他の1名の方については、そういう形で、なぜそう
なったかということは、まだ話しておりませんが、そういう2段階で行きますと
いうことは、大阪労働局にもお伝えしてあるとおりであります。

先ほど、アグニューにこういう文書を送って、組合には関係ないということと言われたん
ですけども、送ったのは本人が確認申請をしたからだとおっしゃったのに、なぜもう1人
の現職の方については、確認申請をしているのに加入手続をしなかったんですか。

できるだけ早く呼んで事情を伝えたいと思います。

いや、なぜしなかったのかと聞いてるんです。

いや、だから、3月末でやめておられる方は急ぐべきだという判断であります。

3月末でやめた特任講師は4人おるんですね。

ええ、ですから、確認申請されたのは2人でしょう、そのうちの。

確認申請しなかった者は入らんでええと。

まあ、今、行政指導的に、行政指導というのか、あれですが、大阪労働局を通じてあったのは、アグニューさんと、もう1人 - - 名前出てこないな、2名の方だということで、2名について急いでやっておるところであります。

現職の教員、11人の特任もそうですけども、教員については、今でも加入手続に入っていないということですね。

そうであります。

その方々は、労災保険には入ってるんですか。

労災には入っております。

そうすると、労災保険のときにも、労災保険と同じような手続きができますから、事務的には煩雑やないですね、雇用保険に入ることについては。

いや、そこまで私はちょっとわかりません。

次に、同じ要求項目の私学共済についてなんですが、団交の中でも、特任外国語講師が私学共済加入資格があるということは、認識しておるということでしたね。

はい。

しかしそれは、私学共済の場合、年金部門もあるから、本人にとってよくないだろうと。

長期と短期と一緒に入らないかんということですね。つまり個別には入れないわけですね。同時にしか入れないと。いわゆる長期と言われる年金部分については、非常に掛け金が高い。その上に3年間でおやめになったとしても、持ち運びというのが、諸外国と協定がうまく結ばれていないということでは、一時金払いになってしまうと。そういった意味では不利な扱いと言うたらあれなんですけど、そういうことで、短期に見合うものを充実させましょうというのが、法人としてやってきたことでもあります。

それは、法律に沿ってないということも自覚されてますね。

法律に沿っていないというか、そういう今の制度から言うと、そのほうがお互いに得策ではないかと考えたんだろうと。これも見直しの1つだと思ってます。

労使にとって得策でない場合は、法律違反であっても構わないと。

ですから、法律違反というより、先ほど言ったように、法律の中でも折半ですよと言いながら、協定によっては使用者側と持ち分をかわってもよろしいですよと、いろいろなルールがありますね。まあ、そういうものの1つだと私は理解し

ておりますけれども。

ああ、そういうもんだと。

はい。

短期在留外国人に、今言われた、脱退の一時金があるというのは御存じですね。

はい。

つまり掛け捨てではないと。

はい。

また外国人の方でも、日本に永住したり、65歳以降も住み続けられる方がいらっしゃることは御存じですか。

ええ、おられますね。

ことしやめさしたジョン・ルジジアンという方は、日本に永住することになってるんですが、そのことは御存じでしたか。

いいえ、知りません。

健康保険法や私立学校教職員共済法に違反した場合に、罰則があるというのは御存じですか。

具体的な罰則の中身までは知りませんが。

(甲第25号証を示す)

1ページ目が、私立学校教職員共済法、それから、2枚目の表が、健康保険法の第8条、2枚目の裏が、健康保険法の第7章「罰則」とあるんですが、こういう罰則規定のところまでは読まれてなかったということですか。

はい。勉強するようにいたします。

それでは、団体交渉について最後に聞きますが、前回組合側が団体交渉を打ち切ったということで、その理由としては、団交ではこれ以上進展がないとお考えになったんだろう、というふうな証言をされてますね。

はい。

その第3回団交で、組合が今のような趣旨を述べ、かつ、大学側に回答の変更があるようであれば、いつでも団交に戻ってくるから連絡をされたい、というふうに言ったことは記憶されてますか。

はい、記憶してますね。

しかし、その後大学側からの連絡はなかったわけですね。

そうであります。

第1回目から3回目にかけて、すべてテープで録音されてるんですが、それは、書証で出すつもりはないんですか。

そんなつもりは、今のところはしておりません。

文章に起こしたりはされてませんか。

細かくきちっとはしておりませんので。

いや、もし出されたら、団交の様子が非常にわかりやすいかと思ったんで、お聞きしたんですが、今のところ出す予定はないわけですね。

はい。

次に、ストライキについて聞きます。関大と教育合同との間で、ストライキの事前通告制だとか、賃金カットのあり方についての協定はありますか。

ありません。

アグニューの労働時間といいますが、仕事に入るのは、午前9時からですね。

ええ、ですから、曜日によって違うと思いますが。

1限目のあるときには。

はい。

前回の証言でも、ストライキの通告について何点か証言があったんですが、ストライキ通告書を小西事務局長に組合が渡したのが、9時前だったということについては、記憶にありませんか。

ありません。

9時後だったというふうに認識されてるわけですか。

いや、それもあります。知りませんでした、そんなことがあったとは。後で聞いてわかったんです。

そうすると、前回の証言の7ページなんですけども、その部分を示します。

(第3回審問速記録を示す)

「そしたら、ストライキに突入した後に、そういう通告みたいな形式をとったということですか」と、「そうですね、はい」ということでお答えになってますね。

はい。

その前に、小西事務局長に何か渡そうとしたんですけれども、自分は知らなかった、とおっしゃってるんですが、ストライキに突入した後というふうにここで質問があって、その

ように、「そうですね」とお答えになったのは、なぜなんですか。

いや、ですから、ああいう状況をよくお考えいただきたいというか、説明するのは難しいんですが、正門前に2台の情宣カーが来て、もう既に9時前から、おっしゃったように、現実にざわついておりました。ですから、そんなところでそういう文書の交換があるとは、ちっとも思ってませんし、後で聞いたということです。それが前か後か、正確に時計を見てどうこうとか、そんなことをやってるような状況ではありませんでしたので。

となると、ストライキ突入後に通告のようなものを受け取ったというのも、確かではないわけですね。

ええ、ですから、当時の委員長という方がどなたか、お目にかかったこともありませんが、そこへ来ておられたかどうか、後で聞いたことですから、全くわかりません。

証人は、以前は労働組合の組合員だったとおっしゃってましたけども、ストライキというのは、労務の提供をしないということですね。労働をしないということですね。

はい。

そうすると、ストライキに入った人間が、学校の場合、教室に行って学生やりに話しかけるのは.....

いや、ですから、私の理解では.....

いや、質問してますから。そういうふうなことをするというのは、ストライキにならないんじゃないですか。

被申立人側重代理人

異議あり。それは意見ですので、具体的な質問をしてください、事実について。

申立人側山下執行委員長

ストライキ中に学生に休講を知らせるべきだというふうな、前回の御証言があるんですが.....

え？ 私が証言しましたですか。

はい。

だから、いわゆるストライキをするなら、事前 - - 事前というのは、私は前の日以前だと思っんですけれども - - に通告がなかったことに対して、いかがなものかということを意見として申し上げたということでもあります。

まあ、ストライキと休講と同じように言われてるので何なんですけれども、休講したら補講をするもんだということについては、そういう認識をされてるわけですか。

これは、授業の中身を充実ささないかんということで、学生の授業評価等もとり入れてますから、今、休講については受講者である学生から強い批判を浴びております。ですから、休講した場合には補講をしていただきたいと。

ストライキをした場合でも、補講をするもんだということをおっしゃってるわけですか。

いやいや、そこまで、ストライキをしたからどのとは言ってません。年間30時間、30コマという授業をきちっとやってほしいと、つまり中身を充実させてほしいというのが、学校法人としての先生方へのお願いという意味で。だから、ストライキ云々は関係ありません、と私は思っておりますが。

ストライキの場合は、補講しなくてもいいわけですね。

いや、そこまでは、そんな見解は持ってありません。

ああ、そうですか。わからないと。

はい。

ストライキが行われることは、事前にホームページで知ったという証言でしたね。

そうですね、そういうホームページを。

頻繁にホームページはごらんになってるようですね、そうすると。

頻繁には見ませんが、まあ、はい。

折々は。

はい。

ホームページには、二の矢三の矢が放たれるであろうというのが載ってるんですが、それも御存じですか。

はい、知っております。

次に、入試行動と言われることについてお聞きします。2月の入試、一番受験生が多い日に抗議行動が行われそうだとすることも、ホームページで知ったということでしたね。

はい。

それで、大阪地裁に仮処分の申し立てをされましたね。

はい。

組合に、そういう抗議行動はちょっとやめてくれへんかということ、仮処分申し立ての前に言われなかったんですね。

だから、そういうことも1つとしては検討しましたが、そこまで準備されておるようでありましたので、やっぱり現実の時間との兼ね合わせで、ああいう行動をとらざるを得なかったということでもあります。

大阪地裁では、審尋といたしますか、2回ほど裁判官が双方を呼んで話し合いの場が持たれましたね。

はい。

その場でも組合のほうには、入試行動の中止の申し入れはされませんでしたね。

まあ、もう書類を出しておりましたので、はい。

これは、質問というよりも、感想でもいいから聞きたいんですが、ホームページで組合のことを幾つかお知りになってるようなんですけども、事前にこういう取り組みを知らせる組合というのは、優しいと思いますか、間抜けだと思いますか。

いや、わかりません、それは、私では。

次に、非常勤講師雇用規程についてお聞きします。13年7月12日付で制定されたということなんですけど、こういう非常勤講師雇用規程を制定したいということについて、教育合同のほうに提案されたことはありますか。

ええ、団交で何回か話をしたと思います。

どういう内容で提案されたんでしょうか。

ですから、今まで辞令方式で来たけれども、やっぱり労基法に基づいてきちんと契約制にすべきではないかと、それで取り組んでおるということで、団体交渉の場で話し合いというか、意見交換がされたと記憶してます。

その提案に対して、教育合同の組合はどのようなふうに対応したんでしょうか。

中身によるけれども、今のようなままでは反対だというふうにおっしゃってたとおもいますが。

つまり雇用契約方式にすれば、雇用の初めと終わりが明確に記述されるということで、それをもって雇いどめの材料にされるのが不安だと、そのような趣旨で組合が答えておったことについては、御記憶ありますか。

はい。

それで、この就業規則の改正に当たるということで、学内の3組合から意見を求めたということでしたね。

はい。

(第3回審問速記録の23ページから24ページを示す)

非常勤講師規程をつくりまして、届け出について、従来こういう就業規則の改定は学内3組合の意見を添えて出すと、そういう指導を受けておりましたので、そのようにしたということでしたね。

はい。

この指導は、労働基準監督署から受けておられたということなんですか。

そうです。これもアバウトではありますが、およそ十数年前から就業規則関係の改正については、学内3組合の意見を添付して提出しておると。

ところで、その3組合には、先ほどお聞きしたら、非常勤講師の組合員はいなくて、特任講師が1人おる以外は全部専任だということでしたね。

はい。

しかし労働基準監督署から従来の指導があるので、学内3組合の意見書を添付しようということになったわけですね。

はい。

この3組合に意見書を出してほしいというふうに求められたのは、いつのことなんですか。

正式には細かい日数は知りませんが、多分理事会で制定した後、すぐに意見を求めて、それを添えて茨木労基へ提出したと思います。

当該の非常勤講師雇用規程は、平成13年7月12日付で制定されたとなってるんですが、これは、そのとおりなんですか。

ええ、それは多分理事会の開催日だと思いますので、はい。

この制定の前に、こういうものを制定しようと思ってるんだけども、意見書をくれないか、というふうに言ったんじゃないんですか。

いや、それはやっぱり規程ですので、理事会で承認を得てからやってるよう思うんですけども。

制定した直後に、1ヵ月ぐらいの間ですかね。

ええ、多分そうだと思います、学内ですから。

その年の9月26日、教育合同との第3回団交のときに、こういう規程をつくって、3組合の意見書をつけて届け出ようと思ってる、というふうに言われたんですけども、記憶ありますか。

その団交で言ったかどうか、ちょっと私覚えてませんね。ただ、話題になったな

という程度には覚えてますが。

こちらの記録ではそのようになってるんで、団交の場で言われたんですけどね、組合は、その3組合の意見書をつけるのはおかしいというふうに言ったと思うんですが、それは、記憶にありませんか。

それは、記憶ないですね。

そしたら、教育合同と、あるいはもう1つの組合、阪神圏非常勤講師組合ですかね、に対しては、意見書は求めませんでしたね。

そうです。

それは、なぜなんですか。

それは、前回申しあげましたように、就業規則をつくる際に、学内3組合に意見を求めて、提出して、あとは、基本的に学校法人としては、学外の2組合については、通告をしようと、こういうふうにできましたということでお知らせをしようと、こういう方針でおりましたので、そういうふうにいたしました。

なぜ同等に扱わなかったんですか。

ですから、今まで十数年そういう形でやってきておりましたし、就業規則を変えるときに、どこまでの範囲の意見か、茨木労基ともいろいろ話をしてるわけです。千何人おられる非常勤の先生、その過半数というのをどうとるのか、事務職員の場合でも、事務職員の定時職員は、3月、4月にはふえますが、授業が落ち着きだすと、定時ですから、アルバイトですから、ぐっと減ると。どの時点をとるんだと。年間で数のとり方も全然違うわけですね。そういう全体の労働者が季節的にふえたり減ったりする、それすべてを含むのかどうか、その辺について明確な取り決めというか、そういうのも指導してほしいということを申しあげてるんですけども、あいまいに、その辺は法律上はこうなっております、ということだけしかおっしゃらないんで、私どもとしては苦慮してるところであります。

少なくとも非常勤講師が加入してる組合と相談する、あるいは組合の意見を聞くということとは、組織していない組合の意見を聞くより大事なことじゃないんですか。

ですから、うちとしては、阪神圏の非常勤講師組合のほうも契約書をつくれと。向こうの組合は、記述すべきだということを強くおっしゃってたわけですから、当然つくるということに反対はされないでしょうから、それに基づいてつくっていった。で、大阪教育合同労組とも団体交渉で話し合いをしておるわけでありま

すから、十分意見は聞いておるといふことで進めていって、できたので通知すると、こゝういふ姿勢でおったわけなんです。意見は十分聞いたと思つております、そゝういふ意味では。

茨木労働基準監督署は、しかし、この3組合の意見書では要件を満たしてないといふことで、受理しないといふことになつてきたわけですね。

ですから、受理されたんですよ、9月の何日かの時点で。

ところが、受理は間違ひだつたといふことになつたわけですね。

ええ、ですから、それについても、私どもの意見書を添えて今検討してもらつてると、指導があれば指導してくださいといふことをお願いしております。

私どもの組合の質問に対して、茨木労働基準監督署は、従業員代表の要件が整っていないので不受理とした、といふ答えを3月の段階でもらつてゐるんですが、同じように言われたんじゃないんですか。

ですから、文書でそゝういふことで来ましたから、再度相談には行つております。

で、具体的に私どもとしては、ちゃんとこれまでの慣行に基づいてやつてきたと、今後はどうしたらいいのかきちつと教えてくれといふことで、私は話し合ひは継続されておると思つております。

非常勤講師を含めて従業員の過半数を代表する者の選出方法について、教育合同労組あるいは非常勤講師組合と相談するといふことは、なぜしないんですか。

ですから、先ほども言ひましたように、例えば就業規則で言ひますと、非常に広いですね。大学の教員、先生方の就業規則なり.....

いやいや、言つてゐるのは、過半数を代表する者の選出方法をどうすれば.....

ですから、就業規則を改定する案件が、今回のように非常勤講師の先生方に関する規程だと。そうすれば、仮に非常勤の先生、1200なら1200の過半数を代表する者でいいのか、全従業員をトータルせないかんのか。例えば定時事務職員の規程もあるわけですね。そのものだけの過半数の意見を聞けばいいのか。それから、先生だけの就業規則といふものもあるわけです。

あるいは、先ほど言ひましたように、季節によって全体の労働者も違ひますし、また地域によって、例えば関西大学の場合は、千里山、高槻、天神橋6丁目 - - 天六といふ3場所あるわけですね。こゝういふ場合に、高槻に該当するよゝうな就業規則についてはどうなる、高槻だつたら100人しかおらない、その50人

の代表でいいんですかと。この辺について明快な指導をしてくれということで、
一体どうしたらいいんですかというふうにお尋ねしても、明快な答えは返ってこ
ないものですから、一体どうしたらいいのかわからないということです。

じゃ、そのどうしたらいいかわからんことに関して、組合と協議をするつもりはないん
ですか。

ですから、そら今後非常勤の、あるいは特任外国語講師に関して規程を改正する
と、そういう案件が出てきたら、どういう形で進めるかは検討していかないかん
と思っております。

少なくとも従来は、従前の3組合の意見書で十分だったという認識は変わらんかったわけ
ですね。

はい。

最後の項目ですが、雇用保険法違反に関する刑事告発のことについてお伺いします。前回
の証言だと、刑事告発が行われたけども、その後何の呼び出しもありませんということ
でしたね。

はい。

それは、そうなんですか。

ええ、現在もありません。

大学の対応としては、淡々とやっていくようなニュアンスでおっしゃったんですけど、そ
のとおりなんですね。

はい、そうです。

理事会としては、起訴されることはないというふうに判断されてるんでしょうか。

いえ、そんな勝手な判断はできませんので。

違法状態であるという認識は、先ほどあるとおっしゃいましたね。

はい。

その状態があって、現在法科大学院の開設を準備されてるということなんですが、矛盾し
てるとお感じになってないですか。

ですから、全国の500ある私立大学ですか、その8割が入っておらないとする
ならば、そのために我々も加盟してる私立大学連盟なり私立大学連合というところ
があるわけですので、そういうところとよく協議しながらやっていきたいとい
うことであります。

そういう中で、関大だけは1つ抜け切って競争力を高めようと、早めに違法状態を脱しようということは考えられないんですか。つまりそれは、関大の教職員、あるいは我々の組織している非常勤特任講師も含めて大事な問題なんで、早く違法状態を脱して競争に打ち勝ってほしいと願ってるんですが、そういう気持ちはないんですか。

ですから、必要なところはしていかなければならない。例えば特任外国語講師は、退職金財団にも入っておらないわけです。しかも3年間という任期を設けてるといって言えば、我々は、そういう方を特別に、11名なら11名だけで雇用保険に入ることは許されないものだと思っておりました。しかし大阪の労働局と話をすると、「それじゃ、それは受け付けてもらえるんですか」と言たって、明確に返答はありません。「出してみてください」ということだけおっしゃいますので、そういうことも含めて検討していかなければならないものだと思っております。

いや、すべての教員が加入対象で、違法状態ですよと言われてるんだから、早く直さないで競争に勝てないでしょうと。

いや、それは、そちらの御意見でありますので、聴取しておきます。

関大の先生方は、いろいろと活躍されてるんですけども、公職についてられる方もいらっしゃいますね。

公職といいますのは。

例えば大阪府の労働委員会の委員をしてるだとか、審議会の委員をしてるだとか。何人ぐらいいらっしゃるんですか。

これも、届け出制でありますので、学長のところで、そうですね、1割もいらっしゃらないと思うんですけども。

でも、かなりの人たちが、そういう公職の仕事もされてるわけですね。

はい、そうですね。

これは、御存じかもしれませんが、いわゆる政府とか、あるいは自治体の見解として、公租公課を納めてない法人に対して補助金を出せないと、そういうふうな原則があるのは御存じですか。

ええ、もちろん。

被申立人側重代理人

整理のために申し上げます。今回組合から言われてる団体交渉を打ち切られたのは、13

年9月26日ですね。

いえ、私どもは打ち切って……

いや、だから、相手方から打ち切られたのは。

そうだと思います。9月……

26日ですね。

はい。

その理由は、組合側からの通告によって打ち切られたんですね。

そうです。

先ほど証言されたんですが、もし組合のほうの申し入れに応じるなら、承諾するようなら連絡してくれと、こういうことだったんですね。

ええ、つまり変更できないということを申し上げましたんで、何か進展するよう
なものがあれば連絡してくれとか、そんなような言葉だったと思います。

進展いうことは、すなわち組合側が打ち切った状態より進展いうことでしょうから、組合側の申し出条件あるいは意向に沿ったものが変化としてあれば、という趣旨ですね。

そうとりました、私も。

で、先ほど来いろいろ、なぜ組合に連絡しなかったんだということを言われたんですが、いずれもこれは団交打ち切りされてから後のことですね。

そうです。

少なくとも先ほどの2回更新の最長累計して3年の期限の問題も、特に進展がないから、別に連絡もしてないということですね。

はい、そうです。

先ほど来、3年期限、3年期限と言ってるけども、2回更新の合計3年という趣旨ですね。

はい、そうです。

それから、継続審議云々と言ったのは、組合側からそれを廃止しろという申し入れがあったと、こういうことですね。

そうです。

それについて、その時点では大学側は応じられないと、こういう返事をしてたんですね。

そうです。

それから、団交のテープの件ですけどね、これは要約みたいなものをもってられて、組合側にお渡ししてるんじゃないんですか。

いえいえ、テープそのものを。

ああ、テープそのものを渡されてるんですか。

はい、写しを。

先ほど何かこちらがテープを出さないことについて、いろいろ質問があったんですけど、テープそのものも渡されてるんですか。

はい。

わかりました。それから、あと2点。

(甲第22号証を示す)

これは、先ほど来聞かれてる、政府参考人の答弁等を記した議事録ですけどね、これを見ますと、澤田政府参考人というのは、乙4号証で私学のこれまでの見解を示してきたんですけど、そのことを非常にそんたくした答弁になってるということは御存じですか。

結局そういう意味で、そんたくされたから、55年以降も含めて今日まで、具体的な加入勧奨的なものを、私はここに5年間おりますが、ああやって大阪労働局から文書をちょうだいしたのは今回初めてだと思います。

政府参考人の澤田さんも、この22号証で言えば、1枚目の下のほうで、「私学側にもいろいろ言い分といいますか主張というものがございまして、私どもも、- - というのは、これは政府ですね - - 私どもの主張というのを申し上げ、意見のいわば乖離を埋めるように話し合いをしながら努力をしておるという状況でございます」、こういう答弁をしてるんですよ。これは、私学側から見ても当然のことを言っていると考えていいわけですね。

そうですね。

それから、2ページ目に、やはり澤田政府参考人が、「私立大学側の御主張として、私立大学の方で個々の学校が雇用保険の適用事業場になるかどうかは学校の判断だということはおっしゃっております」と、これが正しいか正しくないかは別にして、この時点でも政府側の認識は、私学がそういう認識のもとに対応してきてるということを国会の場で言ってるということですね。

そうでございます。

(甲第23号証を示す)

これも、先ほどの大阪労働局長から大学のほうに来た、「適用(加入)について」と題する文書ですが、そこでももう、さっと読みますけども、15行目に、「私立学校教員の雇用保険の適用に関する取扱いにつきましては、失業保険法当時は任意適用であったこと、雇

用保険法施行当時は私立学校教員を対象とする退職手当法制の検討があったことなどから、確認請求がなされた場合等を除き、当面、法的強制適用を差し控えその動向を見守ってまいりましたが」と、こういう文書上の記載がある。大阪労働局のほうも、そういう過去の経緯というものを十分踏まえて、行政指導とは言いながら、非常に軽い、「御配慮いただきますようお願い申し上げます」ということで最後くくってるんですけどね、そういう文書になってるということですね。

はい。

以 上