

2003年1月31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 山下恒生

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

準備書面(1)

被申立人準備書面(1)に対する反論および求釈明

第1 反論

1. 申立人大阪教育合同労働組合(教育合同)の申立適格について

被申立人は、教育合同が「労働組合でない」にもかかわらず、中央労働委員会(中労委)は労組法第2条の解釈を誤って、教育合同に申立適格を認めていると主張する(被申立人準備書面(1)2ページ)ので、これについて反論する。

そもそも労働団体は労働組合法(労組法)上の労働組合であれば不当労働行為救済申立適格を有するのであり、申立適格について検討する場合は、その団体が労組法上の労働組合であるか否かを検討する必要がある。ところが被申立人は、教育合同が労組法上の労働組合でないことを立証することなく、教育合同が労働組合でないのだから、申立適格がないと主張する。そして教育合同が労働組合でないのに、これに申立適格を認められた中労委は、労組法の解釈を誤ったのだという。被申立人の主張はトートロジーではない。

中労委決定(甲第8号証)は、「『組合員とすべての労働者の経済的・社会的・政治的地位の向上をはかること』等を目的として結成され、労組法の適用を受けない職員197名と同法の適用を受ける労働者84名をもって構成される組織であり、その構成員の労働

条件の維持改善を図ることを目的とする団体である点においては、労働組合としての性格を有するものというべきである。」と判断している。中労委は、構成員、目的、自主性を単に規約上だけでなく実態をも含めて「資格審査」した結果、教育合同を労組法上の労働組合と認定したのである。その上で、混合組合の申立適格をトータルに判断したものである。

教育合同が申立適格を有することに、今や一点の曇りもない。

2. 非常勤講師の労働条件変更と団交応諾義務について

(1) 継続雇用と労働条件

被申立人は、「非常勤講師との間で、翌年度の契約をすることは、労働条件の変更にあたらない。」と主張する(準備書面(1)3ページ)。その根拠として、亜細亜大学事件最高裁判決を示している。ところが、同判決は、非常勤講師の期間満了に伴う雇い止めに関して解雇法理の適用の是非を判断したものであって、本件で被申立人が主張したいはずの「非常勤講師との間で、翌年度の契約をすることは、労働条件の変更にあたらない」という事案とは次元を異にするものであり、本件に援用するのは失当である。

このように言うと、被申立人は、「(非常勤講師)との契約は、期間満了によって何らの手続きを要することなく当然に終了するものである。従って、平成15年度については、新たに契約を締結するものであって、労働条件の変更などということは起こりえない」と主張するであろう。しかし、非常勤講師との労働契約が単年度毎に終了するか、単年度契約であるが契約が更新されているか、あるいは期間の定めのない契約に転化しているかは、個別事案毎によって判断されるものであり、被申立人が主張するように一律に「期間満了による労働契約の終了」という単純なものではない。

本件においては、組合員5名は採用時期がそれぞれに異なっている。例えば、Denise Fenwickは1995年4月1日に採用されており、すでに8年間も雇用が継続している。他方、Jonathan Gottは2002年4月1日採用であり、1年目である。Denise Fenwickの場合、労働基準法上の年次有給休暇取得日数は新規採用者とは異なる。また、雇用契約書を締結しているのではないので、契約を更新したというよりも、講義コマ数が年度によって異なる期間の定めのない労働契約関係にあると言える。このように、非常勤講師各人によってその労働契約関係は異なるのである。

しかし上記5名に関しては、そのいずれの場合も、結果として2002年度から2003年度にかけて雇用は継続した上で、その労働契約内容を変更するわけであるから、労働条件の変更となる。けだし、労働契約内容とは労働者にとっては労働条件を意味するからである。

(2) 予備的主張 - 非常勤講師は毎年新たな契約を締結するとした場合

被申立人は非常勤講師は新たな労働契約を結ぶのであるから、労働条件の変更ではないと主張する。労働条件の変更ではなく、労働者の採用なのだから、労働組合と協議する必要がないということであろう。そこで、使用者が労働者を採用するにあたり、その労働者を代表する労働組合との団交・協議の必要性の有無について検討してみよう。

使用者が、労働者の組合所属を理由として採用拒否することは、実質的に黄犬契約と異ならないのであるから不当労働行為になる。このことに端的に現れているように、使用者の採用の自由は制限されている。使用者が労働者を採用するのは、「法律その他による特別な制限がない限り、原則として自由」(三菱樹脂事件最高裁判例1973,12,12)であるにすぎない。

ところで憲法28条は、一般国民ではなく労働者に労働基本権を保障したが、それは使用者に対して従属的な地位にある者が、団結権等の行使を通じて使用者と対等な関係に立ち、労働条件決定に関与することを保障するためである。労組法は、労働者が労働基本権を侵害されないように保護している。労働者が、使用者と最初の間接を作る場面が採用である。この場面においても、労働者が使用者と対等な関係に立って労働条件を決定するに際し、その所属する労働組合が労働者を代表して使用者と団交を行うことは当然であり、憲法・労組法が期待するところでも。使用者が提示する採用条件(労働条件)に対して労働組合は団体交渉を行うことができるし、使用者がその団交を拒否することは不当労働行為なのである。けだし、「団結権等(憲法28条)は職業別・産業別組合や一般労組などの企業外の労働組合の組織とそれによる団体交渉を助成する立法政策(労働組合法上の不当労働行為の禁止)において、採用の自由を一定限度で制限する立法規定や法理を導き出している」(菅野和夫、労働法第五版補正二版124ページ)からである。

したがって、被申立人が主張するとおり、非常勤講師の2003年度の契約が「新しい契約の締結」であったとしても、労働組合がその契約内容について団交を申し入れた場合は、団交を拒否することは出来ないのである。

なお、被申立人は、組合員の2003年度労働条件に関して「現時点において、教育合同から団体交渉の申し入れを受けていない」と主張するが、教育合同は2002年6月11日付で団交を申し入れており、被申立人がその団交を拒否しているために、本件救済申立となっていることを思い出されたい。

第2 求釈明

1. 教育合同との団交は存在したのか

被申立人は教育合同が労組法上の労働組合でないと主張するが、教育合同と被申立人が2002年6月27日に団交を行った事実を認めている（被申立人答弁書3ページ、3(1)(2)）。この点の主張を整理されたい。

2. 新規採用時の労働条件交渉は認められるか

被申立人は、非常勤講師との契約は毎年新規採用契約であると主張する。仮にその通りだとして、その新規採用契約にあたり、契約内容について非常勤講師は被申立人と交渉が出来るのか。また、非常勤講師が加入する労働組合が当該を代表して団交を行うことは可能であるか。

以 上