

2020年3月9日

大阪府労働委員会会長 様

申立人 所在地 大阪府中央区北浜東1番17号8階
名称 大阪教育合同労働組合
代表者 執行委員長 増田俊道

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る。

1. 被申立人

所在地 大阪府東大阪市小若江3-4-1
名称 学校法人 近畿大学
代表者 理事長 世耕弘成

2. 請求する救済の内容

- (1) 被申立人は、●●●●●●●●●●申立人組合員への雇止め通知を撤回しなければならない。
- (2) 被申立人は、申立人の2019年6月17日付け「団体交渉申入書」及び2019年10月25日付け「団体交渉再開申入書」記載の団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (3) 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、近畿大学西門前の見やすい場所に1週間掲示しなければならない。

〇〇年〇〇月〇〇日

大阪教育合同労働組合
執行委員長 増田俊道 様

学校法人近畿大学
理事長 世耕弘成

陳 謝 文

近畿大学は、貴労組から長年にわたり非常勤講師の65歳「定年」の廃止・延長要求を受け、「検討する」との回答を続けてきました。2019年度末に貴組合員の一人が65歳「定年」に達するにもかかわらず、「検討する」との回答を変えないまま、2020年1月18日になって「定年」規定は変更できないとの最終回答を行いました。

また雇用契約が無期転換となった非常勤講師にも「定年退職した者が非常勤講師として再雇用される」ことを定めた「非常勤講師の就業に関する規程第6条2項」が適用され、経済学部等が2020年度の授業担当依頼を行ったにもかかわらず、同人を2019年度末で雇止めする通知を行いました。

非常勤講師の「定年」を交渉事項とする団体交渉においては、自ら制定した「非常勤講師の就業に関する規程」の説明が十分にできず、後日顧問弁護士に問い合わせさせて回答するなどの対応を行い、組合から提案された解決案についても検討することなく、他大学が非常勤講師と雇用契約を締結する時期を大幅に過ぎて雇止めをする回答を行うなど、誠実団交義務を果たしませんでした。

貴組合員が他校での採用募集に応募せずに、2020年度授業を担当する用意をして団交に臨んだにもかかわらず、最終的に雇止め通知を行い、組合への信用を大きく喪失させることをいたしました。

こうした行為は、労働組合法第7条第1号・第2号・第3号に該当する不当労働行為であり、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日に主に教育に関係する労働者で結成された労働組合である。申し立て時において被申立人に勤務する組合員は8名である。

被申立人学校法人近畿大学（以下「近大」という。）は近畿大学等を設置運営する学校法人である。

(2) 本件不当労働行為に至る経過（背景）

① 2009年12月23日、近大で働く組合員によって近大支部を結成し、支部長に●●●●●●●●●●組合員（以下「●●●●●●●●組合員」という。）を選出し、同月24日付「支部結成通知及び団体交渉申入書」を送付して団体交渉開催を申し入れた。団体交渉は2010年2月1日に開催され、労使関係がスタートした。

その後、毎年労働条件にかかわる団体交渉が定期的開催された。

② 2013年度からは「近畿大学非常勤講師の就業に関する規程第6条が定める非常勤講師の任用制限年齢を満70歳とすること。」を要求事項として、毎年団交において近大から「引き続き検討する」との回答が行われてきた。

2018年度においては、●●●●●●●●●●組合員が2019年度に「定年」年齢に達することから、「この問題を具体的に解決すること。」の文言を追加して要求事項とした。

この年の団交において近大は「2019年度前期中には定年問題について団交を持つ」との回答を行った。

- ③ 2013年4月1日に労働契約法が改正施行され、5年を超えて有期労働契約を締結した労働者は期間の定めのない労働契約に転換（以下「無期転換」という。）できることとなった。そこで、●●●●●組合員ら近大との労働契約が5年を超えた組合員は2018年度労働契約期間中に無期転換を申し込み（●●●●●組合員は同年12月14日に申込書提出）、2019年4月から期間の定めのない労働契約となった。
- ④ 近大は2018年4月に近畿大学非常勤講師の就業に関する規程（以下「就業規程」という。）を改正して、無期転換者の労働条件を変更し、無期転換した非常勤講師の定年を65歳と定めた。

（3）本件不当労働行為にかかる具体的事実

- ① 組合は2019年6月17日付け「団体交渉申入書」に、①就業規程第6条が定める非常勤講師の任用制限年齢を廃止すること ②有期労働契約から無期労働契約に転換し、その後定年に達した者が有期労働契約非常勤講師に応募するにあたり、年齢制限を設けないこと、の2点を要求事項として記載して団体交渉（以下2019年10月25日付け「団体交渉再開申入書」記載の団体交渉とあわせて「本件団交」という。）を申し入れた。
- ② 本件第1回団交は同年7月18日に開催された。近大からは阿多豊人事部部長代理 他人事部労務課員ら5名、組合からは山下恒生顧問、アンダーソン支部長ら支部組合員ら5名が参加した。

要求事項①について、組合は採用にあたって年齢制限を設けることは雇用対策法に違反すると要求の趣旨説明を行った。これに対して近大は、原則満65歳と定めた任用制限年齢は契約更新の年齢制限のことであり、募集・採用ではないから違法ではないと回答した。そこで組合は、就業規程には任用制限年齢と書かれており募集・採用と同義であり、有期雇用についてはその都度採用であるという見解もあるのだから、近大の回答は納得できない、それなら更新制限年齢と書き替えるべきだと追及した。しかし、近大は顧問弁護士と相談したが更新に年齢制限を設けることができるかと回答し、第6条の書き替えには応じなかった。

要求事項②については、募集・採用に年齢制限を設けることはできないので適切に対応すると回答し、組合も回答を受け入れた。

そして近大は、無期転換した●●●●●組合員が年度中に満65歳に達することから、次年度の雇用をどうするかについては再度検討する旨の回答を行った。そして秋学期早々（9月）に検討結果を回答するとした。

- ③ 本件第1回団交での回答にもかかわらず、近大は団交再開について連絡をしてこなかったため、組合は2019年10月25日付け「団体交渉再開申入書」に、「本年7月

18日の団交で法人が持ち帰った事項について回答すること。」を始め8項目の要求事項を記載して本件団交再開を申し入れた。

- ④ 近大はなかなか団交再開に応じなかったが、ようやく同年12月19日に本件第2回団交を開催することとなった。団交出席者は近大側が阿多豊人事部部長代理他人事部労務課員ら7名、組合側が五十里書記次長、山下顧問、アンダーソン支部長ら6名であった。

近大は、本件第1回団交で持ち帰った事項について、就業規程6条は更新年齢を指すとの見解を変えず、非常勤講師の契約は同条1項で満65歳を超えて更新できない、また無期転換した非常勤講師は同条3項で定年年齢が満65歳であると答えた。

組合は、昨年来の交渉経過から●●●●●組合員の雇用継続についての回答を求めた。これに対して近大は、それを考えていないわけではない、今後の検討課題とする旨の回答を行った。そこで組合は、すでに経済学部から●●●●●組合員に次年度4コマ担当の依頼がきており、就業規程6条2項は「本学園を定年退職した者が非常勤講師として再雇用されるときは、その都度決めるが、概ね2年以内とする。」と定めているのだから2年の雇用継続が可能であること、あるいは就業規程とは別に労働協約を結ぶ方法もある、として同組合員の雇用継続を求めた。これに対して近大は、労働協約方式は新しい提案なので検討したい、また満65歳に達した無期転換者は就業規程6条2項が定める「本学園を定年退職した者」に含まれるかについてはわからないので、顧問弁護士に問い合わせると回答した。

組合は、経済学部からオファーされた4コマについて、これを「採用」と位置付けるなら任用制限年齢に抵触しないのだから、同じ方法で雇用ができるように求め、くれぐれも経済学部の依頼を取り消すようなことをしないように求めた。近大はそのようなことはしない態度を示した。

- ⑤ 同月20日、近大は組合宛てにメールを送り、前日の団交で出された就業規程第6条2項の解釈について弁護士と確認した結果、「第6条第3項により、無期雇用となりました非常勤講師の定年者も第2項の「本学園を定年退職した者」に含まれるという理解となります」との回答を行った。また、団交とは別に1月早々に折衝を行いたい旨を申し入れてきた。

同月21日、組合は近大宛てにメールを送り、上記弁護士の解釈は妥当であること、また事務折衝は翌年1月8日が好都合であると返信した。

同月23日、近大は組合宛てにメールを送り、●●●●●組合員の後任非常勤講師も見つかることから、65歳定年の例外運用はないこと、しかし経済学部から来年度担当の打診があったと聞いたので、事実確認を行っている旨を伝えた。

同月24日、組合は近大宛てにメールを送り、就業規程第6条2項及び3項により無期転換者が概ね2年の非常勤講師としての再雇用が行われるとすれば、●●●●●

●組合員が授業を担当している経営学部、薬学部等が後任を探すことは労組法7条違反の問題に発展しかねないから、そうしないように各学部に働きかけるように申し入れた。

同月24日、近大は組合宛てにメールを送り、就業規程第6条2項は定年退職をした者を必ず非常勤講師として再雇用するのではなく、学部・学校等の運営上特に必要と認めたときには再雇用することがあると定めており、組合員が定年退職となり非組合員が新たに雇用される場合もあれば逆もあり、組合員であることの故をもって不利益な取扱いをすることはない、無期転換者の定年及び定年後の再雇用については、関連規程に従った適切な対応をする旨を伝えた。また、事務折衝を翌年1月8日に行うと回答した。

同月25日、組合は近大宛てにメールを送り、無期転換者の再雇用についての組合の見解を示した。すなわち、就業規程第6条2項による再雇用では使用者裁量（契約自由原則）が一定程度制限されること、非組合員が定年再雇用されずに組合員が新たに雇用される場合は法律に抵触することはないが逆の場合は不当労働行為となる可能性が高いこと、無期転換者の定年および再雇用についての規定を経済学部以外の学部十分に周知すること等であった。

同月26日、近大は組合宛てにメールを送り、前日の組合見解に対して近大の見解をまとめることができないので、担当者の個人的見解を示し、1月8日の折衝で説明するとした。

⑥ 2020年1月8日、事務折衝が行われた。出席者は近大側が阿多豊人事部部長代理他4名、組合側が山下顧問1名であった。

近大はこれまで組合宛てのメールで示した見解を文書にまとめた「レジュメ」を組合に渡して説明した。それは、①就業規程第6条2項による再雇用については、定年退職者が必ずしも再雇用されるものではなく、再雇用に当たって組合員故の不利益取扱はしない、②就業規程第4条は任用基準を示したものであり、同条による採用と同第6条による再雇用とに裁量の違いはない、③●●●●●●●組合員は定年退職となるものであり、組合員故の不利益取扱でない、④無期転換者の定年および再雇用の規程は各学部が認識しているが再徹底する、というものであった。

折衝の中で、近大は語学教員について65歳を超えて再雇用する例外はないとしたが、再雇用を求めた無期転換者の前例を示すことはなかった。語学以外の教員が定年再雇用された前例は認めた。また、無期転換者の定年および再雇用の規程は各学部が認識していると説明したが、経済学部は●●●●●●●組合員が定年であることを知らなかったと弁解した。さらに、本件第2回団交で組合が提案した労働協約による雇用継続については、今回の回答で納得してもらえんことを考えたとして、組合とも協議及び労働協約方式を取らないと回答した。

以上のとおり、無期転換者で定年となり再雇用を要求した非常勤講師は●●●●●●●●●●組合員が最初であったにもかかわらず、近大は無期転換者の定年再雇用要求に答えることなく、語学教員で65歳を超えて再雇用した前例がないという理由で同組合員の雇用継続を拒否した。また組合が本件第2回団交において、就業規程による再雇用が難しいのであれば労働協約方式による雇用継続あるいは「採用」による雇用継続を求めたことについて、検討すると持ち帰ったが、検討した内容を示すことなく、定年退職で理解してもらえると回答した。さらに、●●●●●●●●●●組合員に経済学部が次年度4コマ担当を依頼したことについて、組合が依頼を取り消すようなことをしないように求めたにもかかわらず、経済学部は同人が定年であることを知らなかったとした。なお、本日現在、経済学部からの依頼を取り消すとの連絡は同人には行われていない。

このように従前の団交経緯、とりわけ本件第2回団交で組合が提示した解決案に対して、近大は●●●●●●●●●●組合員が定年退職になるから再雇用しないと繰り返し述べ、なぜ再雇用しないのかについては、前例がないからだという理由を示した。既述のとおり、無期転換者は2019年度に初めて生じるのであり、その無期転換者で定年となり再雇用を求めた非常勤講師は●●●●●●●●●●組合員が最初であったにもかかわらず、近大は前例がないことを理由として再雇用を拒否したのである。ましてや、経済学部が次年度担当依頼を行っていることは●●●●●●●●●●組合員が就業規程第4条の任用基準を満たしていることを証明しているものであり、近大も同人の教員としての資質等に何ら問題がないことは認めていた。

こうしたことから組合は、このまま回答が変わらないのであれば不当労働行為として救済を申し立てることになる、第3の道でも考えるべきでないかと追及した。すると、近大は組合の意見を持ち帰って検討すると答えた。

- ⑦ 同月18日、近大は組合宛てにメールを送り、前回折衝を受けて再検討したが、●●●●●●●●●●組合員は定年退職となるので再雇用しない、近大では非常勤講師は従前から65歳で退職するので個別対応はできない、最終回答が本日になったことは大変申し訳ない、不当労働行為という組合主張に対して顧問弁護士を伴って近大の見解を説明することも可能である、と伝えた。
- ⑧ 同月20日、組合は近大宛てにメールを送り、●●●●●●●●●●組合員は無期転換された非常勤講師であり、無期転換された非常勤講師が就業規程第6条2項による再雇用とならなかった前例に接したことはないので、近大の説明は合理的でもなければ説得性をもたない、経済学部が次年度担当を依頼しているにも関わらず、再雇用しないという回答は不利益取扱及び支配介入そして不誠実団交の不当労働行為に該当するので、回答を変更することを求め、最終回答の変更が前提でない限り近大の見解の説明を受けることは時間の無駄である旨を返事した。そして、次年度雇用をみつ

けることが不可能になる時まで回答を引き延ばしてきた近大の対応を踏まえ、不当労働行為の救済のための行動に移ることを通告した。

- ⑨ 同年2月8日、近大は組合宛てにメールを送り、語学教育において無期転換非常勤講師が定年後再雇用されたケースはない、再雇用しないのはその必要性がないからであって組合員であるか否かは関係ない旨の見解を知らせた。
- ⑩ 同月27日、近大は組合宛てにメールを送り、●●●●●組合員を再雇用しないことを決定しているので念のために知らせる、また同人にも雇用を継続しないメールを送信する旨を通知した。
- ⑪ その後、近大は●●●●●組合員の再雇用拒否決定を変更していない。

4. 本件不当労働行為について

- (1) 上記3. (3) のとおり、近大は●●●●●組合員の定年再雇用を拒否する通知を行った。

近大が再雇用を拒否する理由は、同人が65歳で定年退職し、語学教員あるいは非常勤講師で65歳を超えて再雇用された前例がないというものである。

しかし、就業規程第6条2項は定年退職者が非常勤講師として再雇用されることを定めており、また無期転換した非常勤講師も同条同項にいう定年退職者に該当するのであるから、定年退職したことは再雇用を拒否する合理的な理由とはならない。また語学教員である無期転換非常勤講師の定年退職者が再雇用を申し出た前例はないのであるから、語学教員あるいは非常勤講師で65歳を超えて再雇用された前例がないということは再雇用を拒否する合理的な理由とはならない。

また近大は、経済学部が●●●●●組合員に次年度4コマ担当を依頼しているにもかかわらず、上記理由で再雇用を拒否する通知を行った。

このように、近大が合理性のない理由でかつ経済学部からの担当依頼を無視して、●●●●●組合員の再雇用を拒否して雇止めにする通知を行ったのは、同人が長年にわたり組合活動に中心的に参加して、後に続く組合員のためにも非常勤講師の定年再雇用を要求して闘ってきたことを嫌悪したからに他ならない。

このような近大の行為は●●●●●組合員が労働組合の正当な行為をしたことの故をもって雇止めという不利益な取扱いを行うものであり、労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱いの不当労働行為である。

- (2) 上記3. (2) 及び(3) のとおり、組合は2013年度から非常勤講師の65歳雇用年齢制限の廃止あるいは延長を求めて、近大と団体交渉を行ってきた。組合の要求に対して近大はつねに「検討する」と回答してきた。

しかし、組合員が65歳に達する2019年度の本件団交において、また他大学において非常勤講師採用期間が大幅に過ぎた時期になって65歳を超えて雇用することはできな

いと回答を行った。近大自身が最終回答時期の遅さを謝罪するように、時機を失した回答は誠実団交義務を果たすものではない。

近大は、本件団交において無期転換非常勤講師の定年再雇用を定めた就業規程を説明することができず、顧問弁護士に問い合わせた回答の対応を行った。そのうえ、就業規程は無期転換非常勤講師を定年再雇用できると定めているにもかかわらず、定年退職だから再雇用できないと回答し、また初めての事例であるにもかかわらず前例がないという理由で再雇用できないとの回答を行った。このように就業規程の定めを無視して団交で回答することは不誠実団交と言わざるを得ない。

近大は、組合が就業規程以外の方法で、すなわち労働協約方式あるいは就業規程にいう再雇用ではなく「採用」方式によって組合員の雇用継続を行うという解決案を提示したにもかかわらず、この解決案を検討することなく、近大の回答でやれると思ったとして従前からの回答を変更しようとしなかった。このように組合からの提案を検討することなく、当初からの回答に固執して譲らず、合意をめざして団体交渉に臨まなかった近大の対応は誠実団交義務を果たすものではない。

以上のとおり、本件団交に対する近大の対応は誠実団交義務を果たすものではなく、労働組合法第7条第2号に該当する団交拒否の不当労働行為である。

(3) 上記(1)(2)のとおり、近大は本件団交において誠実団交義務を果たさず、●●●●●組合員に2019年度をもって雇止めを行う通知を行った。●●●●●組合員をはじめとする支部組合員は定年再雇用要求を実現しようと組合に結集し、また●●●●●組合員は他校における非常勤講師募集に応募することなく、団交によって要求実現あるいは問題解決がはかれると期待した。しかし、近大は組合に団結しても効果がないとの対応に終始して、●●●●●組合員をはじめとする支部組合員の組合への信頼を減少させ、組合を弱体化させることとなった。

このように近大は組合の団結にヒビを入れる行為をおこなったのであり、それは労働組合法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為である。

5. 結語

組合と近大とは、長きにわたって正常な労使関係を築いてきた。ときには専任教員組合員の退職金をめぐる紛争において、労使が意見を交わして組合員の主張の非合理性を説得することも行った。

しかし、本件定年再雇用問題において、近大は組合との協議に誠実に対応せず、労使関係を悪化させる道を選んだ。その背景に何があるか不明であるが、世耕弘成理事長は最近まで日本政府の閣僚の任にあった人物であり、労働組合法をはじめとする法令遵守はいうに及ばず、紛争解決に当たり当事者による対話を嫌うものではないと思われる。

府労委にあつては、本件不当労働行為についての早期に救済命令を行うとともに、労使関係正常化のために尽力していただきたい。

以 上