

副
本

副
本

令和2年(不)第12号 近畿大学事件

申立人 大阪教育合同労働組合

被申立人 学校法人近畿大学



準備書面 2

令和2年7月15日

大阪府労働委員会 御中

被申立人代理人

弁護士 玉 越 久 義



弁護士 春 木 由 香



弁護士 井 垣 太 介



弁護士 新 井 健



上記当事者間の頭書事件につき、被申立人は、貴委員会からの令和2年6月16日付求釈明（以下、「本求釈明」という）に基づき、下記のとおり主張致します。

記

第1 被申立人の主張

1 被申立人は定年制の下で再雇用義務を負っていないこと

被申立人は、大学の教員の人事制度として、定年制を設けている。 [REDACTED]

■組合員は、無期転換した非常勤講師で、その定年は満65歳と定められている(甲5・第6条3項)。そして、定年制の下、被申立人と定年を迎えた教員との雇用関係は当然に終了し、また、無期転換した非常勤講師の定年を満65歳とする規定は何らの法令にも抵触していない。そのため、被申立人は、定年を迎えた■組合員との雇用関係が終了しており、同人を再雇用しなかったことについて何の問題も見当たらない。

申立人は、本件で、被申立人が■組合員を再雇用しなかったことが不当労働行為にあたりと主張し、その根拠として本件規程の第6条2項の規定を挙げている。しかし、本件規程の第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。」という文言から明らかなおり、定年退職者を非常勤講師として再雇用する場合に、その任用期間を概ね2年とすることを定めるだけで、定年退職者全員を非常勤講師として再雇用することを規定するものではない。

そもそも、被申立人は、前述のとおり定年制を導入しており、定年になった教員との雇用契約は当然に終了し、定年で退職した者の再雇用を行っていない。ただし、被申立人は、定年を迎える教員のうち、その教員の担当する授業を他に代替できる教員がおらず、その授業の開講が不可欠といったごく限られた場合に限り、例外的に定年後に再雇用を行うことがある。しかし、■組合員は、英語を担当する教員であり、その担当授業を代替できる教員は数多く存在しており、同人について例外的に定年退職後の再雇用を行う事情はまったく存在していなかった。

したがって、被申立人が■組合員を再雇用しなかったことは、定年制の下で当然の取り扱いであり、労働組合の組合員に対する不利益取扱いにあらず、■組合員が不利益取扱いを受けたという申立人の主張は認められない。

2 申立人の主張する不当労働行為は認められないこと

被申立人は、申立人から団体交渉申入を受けて、令和元年7月以降、**〇〇〇**組合員の定年問題について複数回団体交渉を行い、**〇〇〇**組合員について、定年後の再雇用を行わないことを繰り返し説明しており、不当労働行為に該当する行為を行っていない。

これに対し、申立人は、被申立人が合理性のない理由で**〇〇〇**組合員の再雇用を拒否したと主張するが、まったく事実と反する。1で主張したとおり、被申立人は、定年制に基づき再雇用の義務がなく、**〇〇〇**組合員が定年を迎えて退職となったところ、再雇用を行わなかったもので、その対応には何の問題もない。そのため、申立人は、被申立人が再雇用を行わなかったことが労働組合法第7条1号の不利益取扱にあたることを主張するが、根拠のない主張であり認められない。

また、申立人は、被申立人が不誠実団交を行ったと主張する。しかし、被申立人は、申立人に対し、**〇〇〇**組合員の定年問題について、複数回の団体交渉に応じたうえ、定年制に基づき再雇用しないことを繰り返し説明してきたのであり、誠実な対応を積み重ねてきた。申立人は、被申立人が前例がないという理由で再雇用できないと回答したなどと主張するが、被申立人はそのような説明を行っておらず、申立人の主張は誤っている。被申立人は、申立人に対し、定年を迎えた者の再雇用を行っていないこと、特に語学教員については再雇用を行う必要性が認められないことを繰り返し説明しており、申立人が主張するような説明を行っていない。

さらに、申立人は、被申立人が**〇〇〇**組合員の定年問題に関し、団結しても効果がないとの対応に終始し、組合員の申立人への信頼を減少させ、申立人を弱体化させた、などと主張し、被申立人の行為が支配介入にあたることも主張する。しかし、これまで主張してきたとおり、被申立人は、団体交渉において、**〇〇〇**組合員が定年となり退職し、定年制の下で再雇用を

行わないことを説明してきただけであり、申立人の独立性や自主性を阻害する意図などなく、支配介入行為を行っていない。

第2 本求釈明に対する被申立人の主張

1. 被申立人に対する本求釈明第1項について

本件規程第6条2項は、第1で主張したとおり、被申立人が定年となった教員を例外的に再雇用する場合でも、その任用年数を2年程度にすることを規定しているものである。

もし、申立人が主張するように、定年退職者全員を再雇用する規定を設けるならば、定年の年齢を変更すれば足りるのであり、本件規程第6条2項は申立人の主張する内容の規定ではない。

2 被申立人に対する本求釈明第2項について

被申立人において、無期転換された語学教育を担当する非常勤講師について定年後に再雇用を行わない取扱いを規定した内規は存在していない。

また、語学教育のうち英語を担当する非常勤講師は、被申立人の経済学部で51名、被申立人の東大阪キャンパス全体で255名おり（いずれも令和2年6月現在）、十分な人数を確保できている状況である。

3 被申立人に対する本求釈明第3項について

被申立人は、申立人との団体交渉などを実施するにあたり、要求事項に対する回答を用意し、団体交渉の冒頭においてその回答を口頭で申立人に伝えてきた。そこで、被申立人の団体交渉又は事務折衝のために用意していた回答を乙第1号証ないし乙第7号証として提出する。

また、被申立人は、団体交渉議事録として、要求事項に対して事前に準備した回答以外のやりとりをまとめているところ、平成29年10月19日の

団体交渉において、非常勤講師のうち語学教育の担当について65歳以上の雇用を行っていないことを説明していたことから、この日の議事録を乙第8号証として提出する。

4 被申立人に対する本求釈明第4項について

(1) 申立人の主張が誤っていること

申立人は、被申立人が時機を失した回答を行ったことや、就業規則の定めを無視して団体交渉で回答を行ったこと、申立人の解決案を検討しなかったことが誠実義務違反にあたりと主張している（申立書7～8頁）。

しかし、申立人の上記主張は、被申立人が申立人との団体交渉において、非常勤講師の任用制限年齢を変更する予定がないことを繰り返し誠実に説明してきたことを無視し、被申立人の説明内容を自己の都合で解釈しているもので誤った主張である。以下では、被申立人が申立人に対して誠実に説明を行ってきたことを主張する。

(2) 団体交渉における被申立人の説明内容

被申立人は、平成25年以降、申立人から繰り返し非常勤講師の任用制限年齢を70歳に引き上げることを団体交渉の要求事項として求められてきた。そして、少なくとも資料に残っている平成27年以降、被申立人は、申立人に対し、団体交渉において、非常勤講師の任用制限年齢を65歳で維持する方針であることを繰り返し回答してきた。

具体的には、平成27年11月12日、同28年11月17日、同29年10月19日の団体交渉において、非常勤講師の任用制限年齢を65歳で維持する方針を明言していた（乙1～乙3）。また、平成29年10月19日の団体交渉において、定年後の再雇用に話が及び、被申立人は、申立人に対し、非常勤講師のうち語学教員について、例外的に雇用する必

要性が認められず、65歳以上の雇用を行っていないことを説明していた(乙8)。

被申立人は、平成30年11月9日の団体交渉において、申立人から、**〇〇〇〇**組合員が65歳を迎えるにあたり、非常勤講師の任用制限年齢を満70歳とするよう要求を受けたため、引き続き定年年齢の引き上げを予定していないことを説明していた(乙4)。

さらに、令和元年7月18日の団体交渉において、被申立人は、申立人から非常勤講師の任用制限年齢の廃止を求められたため、廃止の予定がないことを伝えた。このとき、被申立人は、政府の方針を見据えて、任用制限年齢や定年年齢の見直しを検討すると伝えたが、この説明から明らかなおり、被申立人は、あくまで政府の高齢者の就業に対する方針の行方を見ながら、将来的に任用制限年齢や定年年齢の見直しを検討することを示しただけで、**〇〇〇〇**組合員の定年に向けて定年年齢を見直す予定がなく、そのような説明も行っていなかった(乙5)。被申立人は、非常に多くの教員を抱えており、もし、非常勤教員の任用制限年齢や定年年齢を変更するのであれば、何年にも渡り検討及び準備を行ったうえで実施する必要があるところ、令和元年7月の時点で将来的な検討課題に過ぎなかったのであり、令和元年12月に65歳となる**〇〇〇〇**組合員の定年までに定年制度の変更が行われなかったことは明らかであった。

その後、被申立人は、申立人から令和元年10月25日付団体交渉再開申入書を受け、同年12月19日の団体交渉を実施した。この団体交渉にあたり、申立人は、被申立人が令和元年7月18日の団体交渉で要求事項を持ち帰ったと主張していたが(甲7)、そのような事実はなかった。被申立人は、令和元年7月18日の団体交渉において、申立人の要求事項に対し、誠実に回答を行ったが、**〇〇〇〇**組合員の次年度の雇用について再度検討を行うという回答を行っていない。このとき、被申立人は、申立

人から、他の要求事項と合わせて令和元年7月18日の団体交渉で協議した事項について再度交渉を求められたことから（甲7）、本件規程に基づき第6条で非常勤講師について任用制限年齢を設けることも適法であることなどを再度説明し、申立人の理解を促した（乙6）。また、この団体交渉の席上で、申立人は、被申立人に対し、本件規程の第6条2項の定年後の再雇用について、無期転換した非常勤講師が含まれるか確認を求めてきたため、被申立人は、含まれると解釈しているが、念のため、顧問弁護士に確認したうえ、再度説明することにした。そして、令和2年1月8日、被申立人は、申立人との間で事務折衝を行い、本件規程第6条2項の定年者に無期転換した非常勤講師が含まれることを説明した（乙7）。

以上の経緯のとおり、被申立人は、申立人に対し、一貫して非常勤講師の任用制限年齢や定年年齢を65歳から引き上げる予定がないことを説明しており、XXXXXXXXXX組合員の定年年齢の見直しを検討するとの回答を行っていない。また、被申立人は、申立人が解決案として主張する労働協約などを締結してXXXXXXXXXX組合員を定年後に再雇用することについても、語学教育の非常勤講師であるXXXXXXXXXX組合員を定年後に再雇用する例外的な事情が認められるか検討したものの、そのような事情が認められず、労働協約の締結ができないと判断したものである。さらに、被申立人は、本件規程第6条2項の解釈について、申立人に対し、団体交渉で回答したうえ、念のため顧問弁護士に問い合わせして再度回答を行っただけであり、誠実に対応を行っていた。

したがって、被申立人は、就業規則の定めを無視して団体交渉で回答を行っておらず、申立人の解決案を検討しなかったこともなく、申立人の主張する誠実交渉義務違反など行っていない。

(3) 被申立人の経済学部からの ██████████ 組合員への打診

後述の6で説明するとおり、被申立人の経済学部の教員から ██████████ 組合員に対し、令和元年12月中旬、令和2年度の科目担当について誤って連絡を行ったことがあった。

しかし、被申立人は、定年を迎える ██████████ 組合員を再雇用する予定がなく、連絡担当の教員が ██████████ 組合員の定年に気が付かずに誤って担当を打診したものであった。

被申立人は、令和元年12月19日の団体交渉で誤った打診が行われていたことを知り、急ぎ状況を確認して、令和2年1月8日の事務折衝において、██████████ 組合員が定年となり被申立人と雇用契約が終了すること、被申立人は、非常勤講師で語学を担当する ██████████ 組合員について定年後に再雇用しないことを改めて説明した。被申立人は、経済学部における定年情報の共有不足から ██████████ 組合員に誤った打診を行ったことを反省しているが、申立人に対する誠実交渉義務違反とは関係のない事情にあたり、申立人の主張は認められない。

5 被申立人に対する本求釈明第5項について

甲第13号証のメールに記載された関連規程とは、甲第5号証「近畿大学非常勤講師の就業に関する規程」である。

6 被申立人に対する本求釈明第6項について

被申立人において、遅くとも11月中旬から下旬頃、各学部の教授会において、翌年度の学部カリキュラムを決定している。この時点で、次年度の開講科目がある程度決まるため、その後、学部から科目を受け持つ教員に依頼を行っている。

非常勤講師の担当科目の決定は、まず、学部の連絡担当の教員などから候

補者に翌年度の担当科目の打診を行い、連絡を受けた非常勤講師等から次年度の担当科目の内諾が得られれば、連絡担当者から学部の事務部に報告を行う。その後、事務部において被申立人の理事長宛ての「非常勤講師継続申請書」を作成し、事務部長・事務長と学部長の承認を得た後、被申立人の人事部へ翌年1月下旬から2月上旬までに提出し、最終的に法人としての承認が得られれば担当が決定する。

そのため、被申立人において、学部の連絡担当から翌年度の科目担当について打診を行った時点では担当科目が決まっておらず、その後、法人としての承認を得て担当科目が決定する。

そして、被申立人の経済学部において、令和2年度の語学教育に関するカリキュラムに変更がなかったため、令和元年12月中旬頃から、同学部の連絡担当を務めるジャスティン・ハリス准教授(以下、「ハリス准教授」という)がすべての語学科目について、令和元年度と同じ教員に対し、翌年度の担当の打診を行っていた。この一環で、ハリス准教授は、組合員にも翌年度の担当の打診を誤って行ったもので、ハリス准教授は、組合員が定年となり、翌年度の担当を受け持てないことの認識が不十分で、被申立人の経済学部内での情報共有が不十分だった。ただ、前述のとおり、ハリス准教授は、経済学部の連絡担当を務めていたに過ぎず、科目担当者を決定する権限はなく、ハリス准教授と組合員とのやりとりから、翌年度の被申立人と組合員との間の雇用関係は成立していない。

以上