

2020 年 8 月 5 日

大阪府労働委員会会長 様

大阪教育合同労働組合

準備書面（3）

申立人（以下「組合」という。）は、下記のとおり主張する。

第 1 団交メモについて

組合は被申立人（以下「近大」という。）との団交にあたり団交議事録をつくらなかった。それは、団交での近大の回答や発言が誠実に実行されてきた経緯があったからである。それでも、組合の団交担当者は執行委員会にその都度団交報告を行っており、執行委員会議案として残されている。●●●●●組合員の「定年再雇用」に関係する団交における手書きメモまたそれが報告された執行委員会議案に基づいて、団交における近大の回答や発言を整理する。

1. 2018 年 11 月 9 日団交

甲第 25 号証は団交担当者の手書きメモであり、甲第 26 号証はこの団交報告が行われた第 705 回執行委員会議案である。

2018 年団交においては、非常勤講師の定年年齢引き上げ要求に対して、近大は従前の「若い教員が経験を積めるよう、また高年齢者雇用安定法を考慮しても、定年 65 歳は適切であると考えており、現段階では変更する気はない」との回答（乙第 3 号証も同旨）から、「検討したい」に変更になり、2019 年度前期中に団交の場を持つことを約束したのである。

2. 2019 年 7 月 18 日団交（本件第 1 回団交）

甲第 27 号証は団交担当者の手書きメモであり、甲第 28 号証はこの団交報告が行われた第 722 回執行委員会議案である。

甲第 27 号証および甲第 28 号証のとおり、非常勤講師の就業に関する規程 6 条 1 項が定める「任用制限年齢」について、近大が更新制限年齢だと主張したことから、組合は「更新制限年齢」に書き換えることを要求し、また年齢を理由に更新拒絶を行うことは労働契約法 19 条に違反する恐れがあると指摘した。そこで、近大はこの要求等について再度検討すると回答した。また、●●●●●組合員の定年再雇用については、

近大から解決案を用意して、後期早々（9月）に団交を開くことでこの日の団交を終えた。

3. 2019年12月19日団交（本件第2回団交）

甲第29号証は団交担当者の手書きメモである。

甲第29号証のとおり、「非常勤講師の就業に関する規程」の改正要求を近大が拒否したことを受けて、組合（山下）は個別●●●●●組合員の定年再雇用について「昨年からの団交の継続として回答を求める」と要求した。これに対して、近大（阿多）は「考えてないわけではない、今後の検討課題」と回答した。そこで組合は、①非常勤講師の就業に関する規程6条2項を使った再雇用 ②就業規則とは別に労働協約による再雇用を求めた。しかし近大は、無期転換者が規程6条2項の定年退職者に含まれるかわからないので顧問弁護士に問い合わせる、労働協約方式は新しい提案なので検討したい、として即答しなかった。そして翌日あるいは遅くとも翌月曜日までにはメールで返事を行い、次回団交日程を決めるとした。

以上のとおりここ数年、近大は非常勤講師の定年年齢引き上げあるいは●●●●●組合員の定年再雇用について一貫して「検討する」と回答してきたのである。

その証拠に、近大は2020年1月18日になって「（当該教員－●●●●●組合員）個別の対応することは難しいとの判断となりました」（甲第17号証）と伝えてきたのである。

第2 本年7月21日付け大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）の求釈明に対して下記のとおり答える。

1について

府労委の解するとおりである。

2について

（1）検討の引き延ばしと時機を失した回答

甲第25号証乃至甲第29号証のとおり、近大は、非常勤講師の就業に関する規程6条が定める任用制限年齢の廃止ないしは引き上げ、あるいは●●●●●組合員の定年再雇用について一貫して検討すると回答した。

すなわち、2018年11月9日団交においては、従前の「若い教員が経験を積めるよう、また高年齢者雇用安定法を考慮しても、定年65歳は適切であると考えており、

現段階では変更する気はない」との回答から、「検討したい」に回答を変更した。2019年7月18日団交（本件第1回団交）においては、非常勤講師の就業に関する規程6条の書き換えあるいは解釈について再検討する、また●●●●●組合員の定年再雇用については、近大から解決案を用意して、後期早々（9月）に団交を開くと回答した。2019年12月19日団交（本件第2回団交）では、個別●●●●●組合員の定年再雇用について「考えてないわけではない、今後の検討課題」と回答した。

しかし、近大は2020年1月18日になって「（当該教員－●●●●●組合員）個別の対応することは難しいとの判断となりました」（甲第17号証）と組合に回答し、そして●●●●●組合員本人に再雇用しないと正式通知したのは同年2月27日であった（甲第22号証）。

このように、近大は「非常勤講師の就業に関する規程」6条が定める任用制限年齢の廃止ないしは引き上げ、あるいは●●●●●組合員の定年再雇用について一貫して検討すると回答したにもかかわらず、大学非常勤講師が他大学での採用に応募する期限を大幅に過ぎてから再雇用できないとの検討結果を回答した。検討結果の回答が時機を失していることは、近大自身が非常勤講師への開講科目依頼が例年11月であると認めていることから明らかである（近大準備書面（2）8頁）。

このように団交事項について、一貫して検討すると回答しながら、回答時期を引き延ばし、時機を失した回答を行ったことは不誠実団交に該当する。

（2）団交権限を有しないか回答能力を有しない者の団交出席

2019年7月18日団交（本件第1回団交）においては、近大は「非常勤講師の就業に関する規程」6条が定める任用制限年齢は更新制限年齢のことであると主張した。しかし、このような解釈は無理筋であり、組合が「更新年齢制限」に書き換えるように求めたが、2019年12月19日団交（本件第2回団交）において書き換え等の改正を行わないと回答した。

2019年12月19日団交（本件第2回団交）において、組合が無期転換者は「非常勤講師の就業に関する規程」6条2項の定年退職者に含まれるかと質問したことに対して、わからないので顧問弁護士に聞いてみると回答した。

以上のように、自らが作成した就業規則についての誤りを認めないこと、また解釈について顧問弁護士に問い合わせると回答することは、団交権限を有しないか回答能力を有しない者が団交担当者になっているものであり、不誠実団交に該当する。

（3）回答のすり替え

2020年1月8日の折衝において、組合が●●●●●組合員の再雇用を求めたことに対して、近大は「定年により退職となるもの」と回答した（甲第16号証）。また「語学教員については65歳を超えて再雇用していない」と回答したが（甲第30号証）、無期転換者で定年再雇用していない前例を示さなかった。さらに「65歳の

定年に達した者に関する再雇用選別基準」（甲第 16 号証）を示すこともなかった。このように組合が●●●●●組合員の再雇用を求めたことに対して、近大は●●●●●組合員は定年で退職するのである、語学教員は 65 歳を超えて再雇用されていない（前例がない）などと回答のすり替えを行った。

このような近大のすりかえ回答は、不誠実団交に該当する。

（４）合意をめざさない団交姿勢

2019 年 12 月 19 日団交（本件第 2 回団交）において、組合は●●●●●組合員の再雇用について、①非常勤講師の就業に関する規程 6 条 2 項を使った再雇用 ②就業規則とは別に労働協約による再雇用を求めた。近大は即答できないために、次回団交で回答するとした。

しかし近大は、2020 年 1 月 8 日の折衝において、「回答（近大のレジュメー甲第 16 号証のこと）でやれると思った」（甲第 30 号証）と対応した。

このように組合からの提案について検討結果を示すことなく、自らの主張に固執する対応は、合意をめざして協議する団交姿勢を欠くものであり、不誠実団交に該当する。

3 について

乙第 5 号証は近大の回答の一部である。当日の団交でのやり取りは、組合顧問が作成した手書きメモ（甲第 27 号証）、またこの団交を報告した第 722 回執行委員会議案（甲第 28 号証）のとおりである。

4 について

乙第 6 号証の要求事項①の近大の回答部分は、回答の一部である。当日の団交でのやり取りは、組合顧問が作成した手書きメモ（甲第 29 号証）のとおりである。赤字表記部分は近大からの当初回答を受けて、組合から行われた再質問や具体的要求に対する近大からの回答である。

要求事項①について、「非常勤講師の就業に関する規程」の改正要求を近大が拒否したことを受けて、組合（山下）は個別●●●●●組合員の定年再雇用について「昨年からの団交の継続として回答を求める」と要求した。これに対して、近大（阿多）は「考えてないわけではない、今後の検討課題」と回答した。そこで組合は①無期転換者が規程 6 条 2 項の定年退職をした者に含まれるのであれば、この条項を使って再雇用ができないか ②就業規則とは別に労働協約を結んで再雇用ができないかと要求した。しかし近大は、無期転換者が規程 6 条 2 項の定年退職者に含まれるかわからないので顧問弁護士に聞く、労働協約方式は新しい提案なので検討したい、として即答

しなかった。そして翌日あるいは遅くとも翌月曜日までにはメールで返事を行い、次回団交日程を決めるとした。

5 について

府労委の解するとおりである。

第3 近大準備書面（2）への反論

<第1 1 について>

近大は、「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何の問題も見当たらない。」と主張する。

ここに近大が行った不当労働行為が凝縮して表現されている。すなわち、組合は「非常勤講師の就業に関する規程」の解釈に疑義を持ちながらも、この規程によっても再雇用は可能であること、また就業規則とは別に労働協約を締結して再雇用を行う方途も示して、●●●●●組合員の再雇用を求めた。しかし、近大は組合の要求あるいは提案を検討することなく、規程があるから再雇用はできないと回答したのである。このように合理性のない回答を行ったのは、●●●●●組合員を再雇用しないことを目的にしたからに他ならない。近大は、●●●●●組合員を再雇用しないのであれば、組合を説得するに足りる合理的な理由を示さなければならない。

ましてや、経済学部が次年度開講科目の担当依頼を行っており、語学教員以外では定年再雇用の前例があることを認めており、無期転換者が定年再雇用を求める最初のケースということを踏まえた合理的な理由を示さなければならないのである。

<第1 2 について>

近大は「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」と主張するが、事実に反する。上記第1及び第2で述べたとおり、近大は定年再雇用について一貫して「検討する」と回答してきたのである。

また、近大は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組合が主張するが、近大はそのような説明を行っていない旨を主張する。この近大の主張は、前例はあるという意味なのか、あるいは「前例」という表現を使っていないという意味なのか、その趣旨が明確でないために、反論を保留する。上記第1及び第2で述べたとおり、語学教員で65歳を超えた再雇用はないことが●●●●●組合員を再雇用しない理由と説明したことは事実である。

<第2 1について>

近大は、「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」と主張するが、組合は「非常勤講師の就業に関する規程」は「定年退職者全員を再雇用する規定を設けている」などと主張したことは一度もない。

科学的な問題に携わろうとする人は、なによりもまず、自分が利用しようとする書物をその著者が書いたとおりに読むことを、またことに、そこに書いてないことを読み込まないようにすることを、学ばなければならないのである。

(F・エンゲルス：「資本論第3巻序文」)

<第2 2について>

近大は、語学教育のうち英語を担当する非常勤講師は、経済学部で51名、東大阪キャンパス全体で255名おり、と主張する。これら非常勤講師すべてが、●●●●●●同様に英語を母語とするとは思えない。

<第2 4について>

団交における近大の説明や回答は上記「第2 団交メモについて」のとおりである。乙第1号証乃至第6号証の「要求回答書」が組合に示されたことはない。近大の手控えに相当するものと推測される。また乙第8号証は不知である。

<第2 6について>

近大は、経済学部の連絡担当教員から2019年度担当教員に翌年度の担当の打診を行ったと主張する。しかし、近大自身が「依頼」と記述するように(8頁下から3行目)、また甲第8号証の内容が示すとおりに、「打診」ではなく「依頼」であった。したがって●●●●●●組合員は依頼を承諾すると回答したのである。

近大は、この連絡担当教員は「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」と主張するが、それは近大内部における権限分担に過ぎず、●●●●●●組合員と近大の間では、依頼と承諾という労働契約締結手続きが行われており、すくなくとも「内定」があったことは否定できず、「雇用関係は成立していない」との主張は失当である。

以上