

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3



令和2年10月2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8月26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

本件で、申立人は、被申立人が[REDACTED]組合員について定年後に再雇用を行わなかったことが労働組合法第7条1号の不利益取扱いにあたり、被申立人

の団体交渉における対応が労働組合法第7条2号の団交拒否にあたり、被申立人の対応が組合員の申立人に対する信頼を減少させ、このことが労働組合法第7条3号の支配介入にあたるとして、被申立人の不当労働行為を主張している。

しかし、本件は、[REDACTED]組合員が定年を迎えたため、本件規程第6条3項の規定に従い被申立人と同人との雇用契約が終了し、そして、被申立人と同人の間で新たな雇用契約（再雇用）を締結していないだけである。被申立人は、定年を迎えた無期雇用の非常勤講師を再雇用する義務を負っておらず、非常勤講師について定年後の再雇用を予定しておらず、被申立人が[REDACTED]組合員を再雇用しなかったことが、労働組合の組合員ゆえの不利益な取扱いにあたるはずがない。そのため、申立人の主張する不利益取扱いは認められない。

また、被申立人は、申立人に対し、繰り返し団体交渉において有期雇用の非常勤講師について任用制限年齢を維持し、無期雇用の非常勤講師について定年年齢を維持する方針を説明し、申立人からの追加の要求に対しても誠実に回答するなどの対応を行ってきた。申立人は、被申立人が定年制度の検討を行うと説明したことを挙げて、不誠実団交にあたると主張しているが、被申立人は、申立人に対し、将来に向けて定年制度の検討を行う方針を示しただけで、[REDACTED]組合員を被申立人が再雇用するような説明をした事実も一切ない。また、被申立人は、申立人への支配介入にあたる行為も行っていない。

結局、申立人は、[REDACTED]組合員が定年後に被申立人において再雇用されなかったことを不服に思い、本件で被申立人の行為を労働組合法の不当労働行為に構成し直して繰々主張しているのであり、申立人の被申立人に対する本件申立は当然に棄却されるものである。

以下では、申立人が準備書面（3）において被申立人の不誠実団交に関する主張を追加し、事実に反する主張を繰り返し行っていることから、被申立人は、求釈明に回答する形で不誠実団交を行っていないことを主張する。

## 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

#### (1) 申立人の準備書面（3）第2の2の主張に対する認否

① 第2の2（1）の第1段落の事実は、否認する。被申立人は、2018年（平成30年）11月9日の団体交渉において、非常勤講師の定年年齢（任用制限年齢）の引き上げを予定していないことを明言したうえで、将来に向けて検討を行う方針を示したもので（乙4）、任用制限年齢の廃止や引き上げの是非について何の説明を行っておらず、  
[REDACTED]組合員の定年後の再雇用について検討するとの回答も行っていない。申立人は、被申立人の回答について、自己の都合に合わせて誤った解釈を行っているだけである。

② 第2の2（1）の第2段落の事実は、否認する。被申立人は、平成30年11月9日の団体交渉において、定年年齢の引き上げを予定していないことを明言したうえで、将来に向けて検討を行う方針を示したもので、回答を変更していない。また、2019年（令和元年）7月18日の団体交渉において、被申立人は、本件規程第6条の書き換えや解釈を再検討するという回答を行っておらず、[REDACTED]組合員の定年後の再雇用について被申立人から解決案を提示するとの回答も行っていない。令和元年12月19日の団体交渉においても、被申立人は、[REDACTED]組合員の定年後の再雇用について検討するとの回答を行っていない。同じく申立人は、被申立人の回答を自己の都合に合わせて誤った解釈を行っている。

③ 第2の2（1）の第3段落の事実は、否認する。甲第17号証のメールは、令和元年12月に被申立人の経済学部の担当者から[REDACTED]  
●組合員に対して翌年度の授業の担当を打診していたことが判明し、また、2020年（令和2年）1月8日の事務折衝で同人を再雇用し

ないことを説明したものの中立人が納得しなかったため、念のため、  
[REDACTED]組合員の定年後の再雇用についての回答を連絡したもの  
である。しかし、被申立人は、令和元年7月18日の団体交渉及び同年12月19日の団体交渉において、任用制限年齢や定年年齢の引き  
上げを否定しており、[REDACTED]組合員が定年後に再雇用されること  
を裏付ける事情は一切存在していなかった。

- ④ 第2の2(1)の第4段落の事実は、否認する。
- ⑤ 第2の2(1)の第5段落の主張は、争う。
- ⑥ 第2の2(2)の第1段落の事実は否認し、主張は争う。被申立人は、本件規程第6条の規定する任用制限年齢について、有期雇用の非常勤講師の更新制限年齢であることを一貫して説明していたが、申立人が当該規定が法律に違反するなどの主張を行ったもので、申立人こそが無理筋の主張を行っていた。
- ⑦ 第2の2(2)の第2段落の事実は、否認する。令和元年12月19日の団体交渉において、被申立人は、申立人から本件規程第6条2項の定年後の再雇用に関して、無期転換した非常勤講師に適用されるのか確認があり、被申立人の担当者は、無期転換した非常勤講師の定年を規定する第6条3項が新たに設けられたことから、念のため顧問弁護士にこれらの条項の解釈を確認してから回答を行うと伝えた。団体交渉で事前の要求事項に挙げられていない事項が出た場合、被申立人が必要な確認を行った後に回答することは当然で、この対応が不当労働行為に該当するはずがなく、申立人の主張は誤っている。
- ⑧ 第2の2(2)の第3段落の主張は、争う。
- ⑨ 第2の2(3)の第1段落の事実は否認し、主張は争う。既に主張したとおり、被申立人は、令和2年1月8日の事務折衝において、定年に達した教員を再雇用する義務を負っておらず、[REDACTED]組合員

について再雇用しないことを説明しており、回答のすり替えなど行っていない。

- ⑩ 第2の2（3）の第2段落の主張は、争う。
- ⑪ 第2の2（4）の第1段落の事実は、否認する。申立人は、令和元年12月19日の団体交渉において、被申立人に対し、事前に交付していた団体交渉再開申入書で要求していた事項（甲7）に加え、新たに、[REDACTED]組合員について本件規程第6条2項に基づき再雇用しなければならない、組合員が定年後に再雇用されず非組合員が新たに雇用されると不当労働行為に当たる可能性がある、就業規則に基づく再雇用が難しければ労働協約の締結も可能、という主張を行った。そこで、被申立人は、申立人の新たな主張について整理したうえで回答を行ったものである。
- ⑫ 第2の2（4）の第2段落の事実のうち、被申立人が令和2年1月8日の事務折衝において、甲第16号証のレジュメに従って申立人に説明を行ったことは認めるが、その他の事実は否認する。被申立人は、申立人が令和元年12月19日の団体交渉で新たに行った主張について、本件規程の解釈として相当でなく、不当労働行為の解釈としても相当でないことから、レジュメを作成し、申立人の誤解を解消できるよう丁寧な説明を行っており、誠実に対応していた。
- ⑬ 第2の2（4）の第3段落の主張は、争う。

(2) 申立人の準備書面（3）第2の2の主張に対する被申立人の主張

(1)で主張したとおり、申立人は、令和2年8月5日付準備書面（3）の第2の2において、自己の都合に合わせた解釈に基づく誤った主張を繰り返し、被申立人が不誠実団交を行ったと主張している。(1)において、被申立人と申立人の団体交渉におけるやりとりなどを説明したが、主たる

問題である定年年齢に関するやりとりを補足して主張し、申立人の主張が時系列の流れに反し、不誠実団交にあたる行為が存在していないことを明らかにする。

そもそも、被申立人は、有期雇用の非常勤講師の任用制限年齢及び無期雇用の非常勤講師の定年年齢について、申立人に対し、繰り返し引き上げる予定がないことを明言してきた。具体的には、被申立人は、申立人に対し、平成27年11月12日の団体交渉（乙1）、同28年11月17日の団体交渉（乙2）、同29年10月19日の団体交渉（乙3）において、任用制限年齢を維持する方針を説明していた。

被申立人は、平成30年11月9日の団体交渉においても、申立人に対し、定年年齢（任用制限年齢）を引き上げる予定がないことを明言した（乙4）。このことは、申立人の提出したメモに明記されており、申立人も十分に理解していた（甲25）。このとき、被申立人は、申立人に対し、将来に向けて定年年齢の検討を行うことを伝えたが、あくまで検討の方針を伝えたもので、いつまでに検討を行うのか、また検討の結果、定年年齢がどのようになるかなど何も決まっていなかった。

その後、令和元年6月17日付で、申立人は、被申立人に対し、団体交渉申入書を交付し、[REDACTED]組合員が定年年齢に達するため、同人が無期転換の申入れを撤回し、有期の労働契約の更新を求めていることを説明したうえ、要求事項として、有期の非常勤講師の任用制限年齢の廃止を挙げた（甲6）。すなわち、平成30年11月9日の団体交渉で被申立人が定年年齢（任用制限年齢）の検討を行う方針を示したが、申立人は、令和元年6月、被申立人が令和2年3月までに無期に転換した[REDACTED]組合員の定年年齢を引き上げないことを前提として、有期の非常勤講師について任用制限年齢を設けることが雇用対策法違反にあたると主張し、その廃止を要求していた。上記申入書に基づき、被申立人と申立人は、令和元年

7月18日に団体交渉を行い、申立人の要求事項の前提である任用制限年齢の設定が雇用対策法に違反するかどうかについて協議した。このとき、申立人は、被申立人の定年制度の検討状況について何ら確認を行っておらず、この時点で申立人は被申立人が定年制度の検討について問題視していなかった（乙5、甲27）。

その後、被申立人は、令和元年12月19日、申立人と団体交渉を行い、事前に提示された要求事項に回答したところ（乙6）、新たに申立人が本件規程第6条2項に基づき [REDACTED] 組合員を定年後に再雇用することなどを求める主張を行った。被申立人は、申立人の新しい主張に対し、団体交渉後に急ぎ調整して翌日にメールで回答を行い（甲20）、さらに、申立人にメールで自らの見解を補足して説明し（甲13、甲15）、そのうえで令和2年1月8日の事務折衝でレジュメを用いて、[REDACTED] 組合員について定年後に再雇用しないことを説明した（乙7）。しかし、申立人は、上記事務折衝において [REDACTED] 組合員の定年後の再雇用にこだわったことなどから、被申立人は、念のため [REDACTED] 組合員について定年後の再雇用の是非を検討し、同人を定年後に再雇用する事情がなく、申立人に対し、再雇用しないことを改めて回答した（甲17）。

以上の経緯に基づくと、被申立人は、申立人に対し、定年年齢及び任用制限年齢を維持することを説明しつつ、申立人の新たな主張に対して、検討を行い丁寧な回答を繰り返し行ってきたもので、申立人が主張するような検討の引き延ばしや回答のすり替えはなく、不誠実団交や支配介入に該当する行為は存在していない。申立人の主張は、過去の団体交渉などにおける自らの要求事項や主張の変遷を無視して被申立人の行為が不当労働行為にあたると主張するもので、到底認められない。

## 2 被申立人に対する本求釈明第2項について

### (1)について

乙第1号証ないし乙第6号証の「要求回答」は、被申立人において事前に準備した回答である。

### (2)①及び③について

被申立人は、申立人と団体交渉を行う場合、その冒頭で申立人から事前に要求のあった事項に対し、口頭でまとめて回答を行っている。

そして、被申立人が団体交渉の冒頭に行う回答のために準備しているのが乙第1号証ないし乙第6号証の「要求回答」で、被申立人はこの「要求回答」を申立人に書面で交付していない。しかし、申立人は、団体交渉において、被申立人からの「要求回答」に基づく回答を踏まえて協議を行っており、必ずこれらの記載内容の説明を受けていた。

### (3)②について

被申立人は、申立人との団体交渉において、「要求回答」に記載した回答を行った後、申立人から質問を受ける形でやり取りを行っていた。そして、平成27年11月12日の団体交渉（乙1）、同28年11月17日の団体交渉（乙2）及び同29年10月19日の団体交渉（乙3）において、申立人から有期の非常勤講師について任用制限年齢の引き上げの要求を受けて、被申立人は、現在の年齢を維持する方針や語学のネイティブの非常勤講師について65歳以上を超えて雇用している例がないことなどを説明していた（乙8）。これらの団体交渉において、[REDACTED]組合員について任用制限年齢を超える契約更新の議論を行っておらず、別の語学担当の非常勤講師について任用制限年齢を超えて契約を更新できないことを説明していた（乙3）。

### 3 被申立人に対する本求釈明第3項について

甲第26号証の④の記載及び甲第28号証の「〇近大」の記載について、被申立人はいずれも否認する。

甲第26号証と甲第28号証は、いずれも申立人が組合内部の会議用に用意した書面であり、被申立人の説明内容を都合にあわせて解釈し、申立人自身の意見を記載したもので、客観的事実に反する。

被申立人は、既に、甲第26号証に記載されている平成30年11月9日の団体交渉でのやりとりについて主張を行ったが（第2・1(2)）、被申立人の東大阪キャンパスでは非常勤講師が1100名程度在籍しており、もし、その任用制限年齢及び定年年齢を引き上げるのであれば、その検討には相当の時間を要することが明らかで、平成30年11月の団体交渉で将来に向けた検討を行うとしても、翌年の団体交渉で具体的な回答を行えるはずがなく、甲第26号証の記載は申立人の意見を記載しただけである。

また、甲第28号証に記載されている令和元年7月18日の団体交渉におけるやりとりについても、被申立人は、申立人の組合員を対象として定年に対する解決案を提示する約束などしていない。被申立人は、もし、申立人の組合員のみを優遇して取り扱えば、逆に申立人に対する支配介入にあたるおそれがあると認識しており、労働組合の組合員のみを定年後も再雇用するような解決案を提示する約束などしていない。被申立人は、これまで一貫して主張してきたとおり、定年を迎える非常勤講師を再雇用していないのであり、例外的に、定年後に他に授業を代替できる教員がおらず、当該授業の開講が不可欠などの限られた場合に再雇用している。そして、[REDACTED]組合員は、英語を担当する非常勤講師であり、例外的に定年後に再雇用する事情が存在しておらず、被申立人は、申立人に対して解決案を提示できる状況になかったのであり、申立人の主張は事実に反する。

#### 4 被申立人に対する本求釈明第4項について

申立人の準備書面（3）第2の4の第2段落の事実のうち、被申立人が令和元年12月19日の団体交渉において、本件規程第6条の任用制限年齢の廃止を拒否する回答を行ったこと、申立人が本件規程第6条2項を適用してオルジック組合員を再雇用するよう求めたこと、就業規則に基づく再雇用が難しければ労働協約の締結による再雇用を求めたこと、これらの申立人の要求に対して被申立人が即答しなかったことは認めるが、その他の事実は否認する。

被申立人は、これまで繰り返し主張したとおり、申立人に対し、非常勤講師について定年後の再雇用を行わないことを回答しており、令和元年12月19日の団体交渉で、[REDACTED]組合員の定年後の再雇用について今後の検討課題などと回答していない。[REDACTED]組合員は令和2年3月で定年退職する予定で、令和元年12月中旬の時点で翌年度の学部カリキュラムが決定し、定年後の再雇用の必要性を検討する時期が過ぎており、被申立人は、今後の検討課題といった回答を行っていない。

令和元年12月19日の団体交渉において、被申立人は、申立人から本件規程第6条2項の定年後の再雇用に関して、無期転換した非常勤講師に適用されるのかとの確認があり、被申立人の担当者は、新たに無期転換した非常勤講師の定年を規定する第6条3項が設けられたことから、念のため顧問弁護士にこれらの条項の解釈を確認することにし、団体交渉の翌日に申立人へ回答を行った（甲9）。その後、被申立人は、申立人に対し、メールで定年後に再雇用しないことなどについて詳細に説明し（甲13、甲15）、さらに事務折衝で説明を行い、[REDACTED]組合員について原則どおり再雇用を行わないことを説明した（乙7）。

被申立人は、申立人に対し、一貫して、有期の非常勤講師について任用制限年齢を超えて契約を更新する予定がなく、無期転換した非常勤講師につい

て定年後に再雇用しないことを説明してきた。申立人は、令和元年7月の時点でも[REDACTED]組合員の無期転換の撤回を主張し、任用制限年齢の設定が法律に違反するとの主張を行ったものの、被申立人はそのいずれも否定しており、この時点でも[REDACTED]組合員は令和2年3月の定年後に再雇用される事情がなく、同人は他大学の採用に応募すべき状況にあったことが明らかになっており、被申立人は時機を失した回答などしておらず、不誠実団交を行っていない。

以 上