

2021年2月22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号から同条第3号までの違反について、労働委員会規則第32条に基づき次のとおり申し立てる。

1. 被申立人

所在地 大阪市生野区勝山北1-19-31
名称 学校法人 プール学院
代表者 理事長 吉田 幸一

2. 請求する救済の内容

- (1) 被申立人は、申立人の2020年9月7日付け「団体交渉申入書」記載の団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (2) 被申立人は、2021年3月31日以降、契約を更新しないとされた組合員2名の契約更新を行わなければならない。
- (2) 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、プール学院正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

学校法人プール学院
理事長 吉田 幸一

陳 謝 文

プール学院は、貴労組からの2020年9月7日付団体交渉の申し入れに対して、不誠実な対応を続け団体交渉拒否を行ってきました。また、貴労組からの連続しての雇用契約更新は5年を超えないとする就業規則の改定は、労働契約法第18条の潜脱行為であるとの貴労組からの指摘にもかかわらず、6年目の更新となる貴労組の

組合員2名に対して、労働契約法第18条第1項に基づく無期雇用転換申込権の行使を阻止する目的で次年度の更新はしないと雇止めを示しました。

こうした行為は、労働組合法第7条第1号から同条第3号まで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、今後はこのような不当労働行為を一切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おいて雇用されている組合員は7名である。

被申立人学校法人プール学院（以下「学院」という。）はプール学院中学校・高等学校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 2020年1月11日、学院の賃金削減等の労働条件不利益変更の組合への相談から、非常勤講師6名が組合に加入した。同日、組合は学院に対し賃金削減等の撤回を求める団体交渉を申し入れた。また、組合員の追加加入に伴い2月3日付団交申し入れも行った。
- ② この団交申し入れに対し学院は、学外で団交を行うことを開催条件とするなど既存の学内組合とは異なる差別的な取り扱いを組合に行い、組合から問題解決に向けた打開策を協議する折衝も拒絶した。
- ③ 2月22日、2020年1月11日、2月3日付けで申し入れた団体交渉が生野区民センターで行われた。学院は、組合と学内で団交を行わない理由及び理事長が出席しない理由について回答を拒否した。また、無期雇用転換申込権の行使が不可能となる就業規則の改定が2013年4月に行われたが、学内組合が労働者の過半数を組織しているかの確認もせずに学内組合の委員長を労働者代表に指名していることが明らかになった。さらに、組合は賃金削減による財政効果について資料の提示を次回団交までに行うよう要求した。
- ④ 3月14日、第2回団交が生野区民センターにおいて行われた。賃金削減について学院が準備した資料は、具体的な削減効果を示すデータではなく、19年11月に全非常勤講師への説明会で口頭説明した内容の読み上げ原稿であった。組合の要求は削減提案の妥当性を検証する資料であることを伝えたが、学院は賃金削減については

すでに決定していることであり資料を出して説明することはない、と組合への資料の提示とその説明を拒否した。

- ⑤ 学院の度重なる団体交渉拒否、組合への差別的対応およびその敵視する姿勢から、正常な労使関係を築くことは困難と判断し、組合は2020年3月30日、大阪府労働委員会（以下「府労委」という）に対し不当労働行為救済申立を行い、現在、2020（令和2）年（不）15号事件として審問中である。

（3）本件不当労働行為にかかる具体的事実

- ①2020年9月7日、労働契約法第18条第1項に基づく無期雇用転換申込権の行使を阻止する就業規則の廃止および6年目の更新を迎える組合員2名を雇い止めとしないことを求めた団体交渉申入書（甲第1号証）を学院に送付した。
- ②10月10日、生野区民センター（以下、本件団交はすべて同一の場で行われた）において本件第1回団交が行われた。就業規則の廃止は9月14日に行った常務理事会で検討したが、組合の要求にはお応えできないと回答した。組合は2名の組合員らが担当する業務が次年度も維持されることを確認し、次年度の担当者の決定方法及び学院が行っているクーリングオフ後の再雇用について説明を求めた。しかし、学院はそれらのことについて詳細を把握していなかった。組合は労働契約法第18条を潜脱する就業規則に基づく雇い止め通告であると指摘した。しかしながら、学院は就業規則の当該条項が違法ではなく問題はないとしたため、組合は大阪府労働局へ相談することを通告した。
- ③同月22日、契約更新不可による雇い止めを通告されている組合員2名は個別労働紛争解決制度を利用するため大阪府労働局に相談へ行った。労働局は就業規則の改定理由が無期雇用転換をさせないためと学院が回答したことを問題とし、同月26日、校長に対して口頭助言を行った。労働局は学院の一連の対応が法律の趣旨に反しているため話し合いによる解決を勧めたが、理事長兼校長は自身は話し合いはしないと答えた。
- ④10月28日、分会は職場内で集めた「非常勤講師の5年雇止めに反対する署名」を校長兼理事長に手交しようとした。しかし、校長兼理事長は「署名は上長の許可をとっているのか。」などと発言し、受け取りを拒否した。分会は止むを得ず署名用紙を机上に置きその場を離れた。11月4日、学院は組合に署名用紙に関する回答を送った（甲第2号証）。
- ⑤11月21日、本件第2回団交が行われた。学院が行ったクーリングオフ後の再雇用について、2016年度に複数回持たれた説明会で前校長から「半年・1年のクーリングオフはお互いの了解の元に新しく来てもらう」と発言し、結果、半年後に再雇用された方は6名であったことを明らかにした。しかし、非常勤講師が不在となった半

年間の授業運営がどのように行われたかなどは不明なままであった。また、学院は財政難の説明資料として18歳人口の推移と2019年度の財務資料を示した。しかし、無期雇用転換が財政上困難とする回答との関連はなく合理的根拠とは言えないものであった。組合は無期雇用転換と財政負担の問題については両者の考えに大きな隔りがあるため、無期雇用転換について協議を続けるものとし、組合員らの次年度雇用については無期雇用転換とは別の問題として協議を求めた。

⑥12月26日、本件第3回団交が行われた。学院は無期雇用転換後に転換前の労働条件を変更することはできない、そのため財政上困難との回答に固執した。この決定は11月2日、30日に開かれた理事会において行ったとするも、理事会が拒否した理由は開示できないし、この決定について採決に付してもいないと回答した。また、学院が行なった5年を超える契約となる非常勤講師らを6ヶ月間のクーリングオフ後に再雇用した詳細を明らかにしたが、労働契約法第18条の潜脱については否定した。組合は無期雇用転換後の労働条件の変更については労使の協議を踏まえれば可能であると説明したが、議論は平行線が続いた。そのため、組合は今までの団交協議を踏まえ、本件団交議題の解決に向けて提案を行った。

⑦同月28日、本件第3回団交で行った組合提案を改めて書面で学院に送付した（甲第3号証）。

⑧2021年1月8日、学院よりメールにて組合提案に対する回答は2月上旬以降になるとの連絡がきた。組合は回答の引き延ばしにより組合員の雇い止めが既成事実化することのないように要求した。

⑨2月3日、学院より組合提案を拒否する回答が送られた（甲第4号証）。

⑩同月8日、組合は団交再開要求をメールで行った。この要求に対して学院は同月12日「これ以上お答えすることはありません」「これ以上の団体交渉には応じかねます」と返信した（甲第5号証）。

4. 本件不当労働行為について

(1) 上記3.(3)⑦のとおり、本件団交での協議が行き詰まるなか、組合は学院のこれまでの回答の趣旨に沿った提案を行った。すなわち、無期雇用転換を認めることが現段階でできないとするならば、無期雇用転換を申し込まない前提で組合員らの次年度の雇用について協議することであった。しかしながら、学院はその提案についても回答することを避け、本件団交開始時と同様の主張を書面で回答するのみであった。また、「これ以上お答えすることはありません」「これ以上の団体交渉には応じかねます」と明確に団交の中途打ち切りを告げている。提案を拒否した具体的・合理的な理由を説明することもなく、一方的に団交を打ち切ることは、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とともに、形式だけの団交に依拠してい

れば事足りりとする労働組合の無力化を狙った労働組合法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為である。

(2) 上記3. (2) ③のとおり、学院においては、長らく労働者代表の選出が適正に行われおらず、少なくとも2013年4月の非常勤講師の連続しての更新は5年を超えないとする就業規則の改定時にも、適正な選出は行われていない。また本件団交においても、この改定後も6ヶ月のクーリングオフ期間をおき、学校現場としては異例な年度途中での非常勤講師らの再雇用を行なっている実態が明らかになった。このように、異例な形の再雇用を行なっている一方、組合員についてはその業務が次年度も存在するとしながら雇い止めを通告し、撤回することはないと回答した。学院の無期雇用転換は認めないとする主張を半ば受け入れた組合提案は一顧だにせず、組合員以外には労働契約法の潜脱行為が疑われる扱いを行っている。このことは、学院の裁量で十分に可能である組合員らの次年度継続雇用をあえて検討すらしないという組合嫌悪の姿勢に他ならず、組合員の雇い止め通知を撤回しないことは、労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱である。

5. 結語

組合は現在、昨年度に起きた不当労働行為について府労委において審問中である。本件団交においても、組合が問題とした学内組合との差別、団交拒否の姿勢はなんら改められることなく継続している。組合は団交の行き詰まりの中で新たな提案を行うなど、団交における解決に努力をしてきた。しかしながら、学院の団交及び組合軽視の姿勢による本件団交の拒否により、組合員らの雇い止めが強行されようとしている。言うまでもないが、労働者にとって雇い止めは最も重大な労働条件の改悪であり、それを回避することは労働組合にとっても最重要事項である。

府労委にあつては、本件不当労働行為について早期に救済命令を行うとともに、労使関係の正常化にむけてその役割を果たしていただきたい。

以上