

令和3年3月22日

於 大阪府労働委員会

近畿大学事件

【令和2年(不)第12号】

第2回審問速記録

速記 (株)会議録研究所

床田容子



C

C

証人氏名 山下恒生

住所

職業 組合役員

役職 顧問

申立人側 五十里補佐人

申立人補佐人、五十里です。甲32号証を示します。

(甲第32号証を示す)

この陳述書はあなたが作成しましたか。

はい。

証人は組合の近大支部が結成されたときから担当となったのですか。

はい、そのとおりです。

甲1号証を示します。

(甲第1号証を示す)

組合の近大支部が結成されたのが今から12年前の2009年12月となっていますが、結成の動機を説明してください。

7名で結成しましたが、全員が外国人の非常勤講師でして、ほかの大学等で既につくられておった支部に加入していた者たちが中心になってですね、近大においても安定した労働条件を確立したいということで支部を結成して、団体交渉を申し入れるということになりました。

安定した労働条件ということについて、もう少し詳しく説明してください。

全員が非常勤講師ということですね、ほかの大学との兼任もしておったわけですが、当時、12年前ですからはっきり日付は分かりませんが、在留資格の関係でですね、一定程度の収入がないと資格が奪われるということがありましたから、1つ、2つの大学でこまがなくなるということになると日本におれないということもありましてですね、そういう意味では近大においてもですね、こまが削減されないとか、いうことがないようにということで、安定した労働条件を求めたということです。

それで、支部結成と同時に団交を申し入れたわけですね。

そうです。

団交での近大の姿勢はどうでしたか。

こまを減らしたりですね、雇い止めしたりすることはありませんという非常にいい内容の回答でした。

それはいい回答なのですか。

ええ。当時はですね、こまを減らさないようにというような要求に対してですね、ほかの大学、あるいは公立学校でもそうですけども、次年度の労働条件についてはですね、新入生の数がどれぐらいになるか分からんとかですね、あるいは次年度の労働条件は団交事項でないとかね、そういう回答が多かった時代ですから、近大のようにですね、こま減らしませんとか、雇い止めしませんとかというような回答は本当に素晴らしい内容でした。

では、近大とは正常な労使関係がスタートしたわけですね。

はい、そうです。

近大との間で法人と学部で問題になるようなことはありましたか。

ええ、近大は非常に大きなマンモス校ですから、法人と学部の間で意思疎通がうまくいかない場合もありましてですね、その関係で学部と組合員の間でね、時々問題が起きたということがありましたけども、そういう場合も法人がちゃんと間に入って学部を説得するというふうな形で問題が解決されてきましたから、正常な関係は続いたというふうに思います。

次に、■■■■組合員のことでお尋ねします。甲32号証の8ページを示します。

(甲第32号証の8ページを示す)

これは何でしょうか。

これはですね、■■■■組合員が退職に当たってですね、退職金の問題でもめたということに関する、8ページはですね、近大が作った資料です。ついでに9ページも同じ近大が作った資料です。少し詳しく説明してもいいですか。

お願いします。

■■■■組合員はですね、平成27年度、2015年度に退職するという運びになったわけですけども、退職金規程によれば専任期間が退職金の在職期間に当たるということですから、2007年、語学部、語学教育部准教授からですね、専任になるというのが近大の考え方でして、それに基づいて退職金を計算すれば、8ページの真ん中にあります、ごめんなさい、本学の提案の現行というところありますね、6

25万8,060円、これが規定に基づく退職金だったわけです。それに対して、組合員、          組合員はですね、1993年当初から専任扱いだったということで23年ですね、分の、24年かな、とにかくその分の退職金が欲しいということで要求をした経緯があります。それでいきますと、その8ページの一番下にあります語学センター期間（100%算入）の2,358万3,615円が組合の要求した金額ということです。

両者には相当の開きがありますが、これはどのように解決したんですか。

組合員も、組合員が二十数年間の期間を退職金の計算基礎だと言ったことについて、組合はそこまでは言えないだろうというふうに考えたわけですけども、組合は裁判官じゃありませんから、ここで判断するという事じゃなくて、組合員がそう考えるのにも理由があるはずだということで組合員の意見を聞きながら考えていきますとですね、平成11年度、1999年ね、9ページにあります。この年度からですね、入試業務を担当したということがありましたので、入試業務を担当することになれば専任にしかできないだろうということで、これ以降ですね、専任期間としてみなしたらどうかということで組合が本人に提案してですね、それでそれは8年分に当たるんですね。14年の、14年間の非専任期間のうち、8年分を選任とみなして、それで退職金及びボーナスを計算して要求しようじゃないかということで本人と話し合ってますね、本人も納得の上で、その方向で解決を求めていくというふうになりました。

つまり開きが狭くなったということですね。

そうですね。これに対して近大のほうはですね、8ページの本学の提案の中にあります語学センター期間の2分の1を算入しようと。2分の1ですから7年ですね。組合は8年と言ったのが7年ということで、そんなに差は開くことなくなったんですけども、それで提案してきて1,300万ぐらいになったんですけども、じゃ、ボーナスはどうなるのかということになったら、それは遡って支給は難しいだろうということで、それに対応するものとしてですね、結局、最終的には19年間を退職金の計算基礎にするということでどうだろうかという提案になりました。その金額的には組合側が考えたのとほぼ近いところについて、これで妥結というふうになりかけたんですが、土壇場になって、本人がですね、いや、それはあかんと。23年分やということと、加えて、日本人は専任採用だけでも、外国人は特認採用とい

うね、こういう人種差別があると。国籍差別があると。国籍差別ね。これが許せないんだというふうに言い始めましてですね、せつかく双方でですね、詰めていった内容がまとまらなくなったという経緯がありました。

では、          組合員の退職金問題は解決しなかったんですか。

そうです。組合もですね、組合員が反対する中で合意ということになりませんから、この退職金問題からは手を引くということで解決するには至りませんでした。

近大の対応についてはどのように思っていますか。

先ほど言いましたように、当初の提案から比べですね、随分と近大側も誠意を示してですね、近寄ってくれて、組合も大体納得できるところでいったという意味では、精いっぱい双方頑張って合意を目指してね、やりましたと思います。この経緯が2年ぐらいかかっているんですね、団交だとか、折衝だとか。それほど双方が精いっぴいやったというふうに思っています。

ところで、証人はなぜ          組合員の退職金問題を詳しく証言するのですか。

ほかの問題でも見られますけども、これが労使がですね、合意を目指して話し合おうというね、正常な労使関係のいい例だと思ったから詳しく説明させてもらったんですけども、近大の労務政策はそういう意味では、私たちの組合にとっては非常に正常な関係にあったというふうに思っています。

甲第2号証を示します。

(甲第2号証を示す)

要求事項の2で、「非常勤講師の任用制限年齢を満70歳とすること」とありますが、この要求の趣旨を説明してください。

採用年齢の制限があったと、65歳だと思うんですけどもね。先ほど言いましたように、非常勤講師たちはですね、1つの大学だけじゃなくて兼務してるということもあって、社会保険に加入できてなかったわけですね。したがって、厚生年金にも入ってないということがありますから、退職、老後のですね、年金が見込めないということがありますから、元気なうちはなるべく働けるようにしてほしいと。だから、年齢で切るんじゃなくてですね、能力だとか、あるいは体力だとか、そういうところで退職するのは分かるけれども、年齢を65で切るのはおかしいということで採用制限の年齢をですね、70歳にするということを要求したんです。

甲第5号証を示します。

(甲第5号証を示す)

近畿大学非常勤講師の就業に関する規程とはこのことですね。

はい。これは改正されたものと改正される前のものがありますけども、第6条はですね、2ページの上の部分にあることですね。「非常勤講師の任用制限年齢は、原則として満65歳とする」とこういう規定がありました。

近大は任用制限年齢の70歳への引上げに応じましたか。

いえ、応じません。応じませんでした。

根拠になったのは、近大の根拠になったのは何でしょうか。

高年齢者雇用安定法というのがあります、それに基づいてですね、65歳まで雇用するからいいんじゃないかということが根拠として言われました。

高年齢者雇用安定法とはどんな法律ですか。

当時はですね、厚生年金の支給開始年齢が60歳だったわけですけども、それが順次引き上げられていくと。65歳まで引き上げられていくんですけども、それに伴ってですね、退職しても年金が出ないという状況が生まれますから、使用者はですね、支給開始年齢まで雇用を保障するようにと、そういうことを使用者に求めた法律ですね。

厚生年金が支給されない労働者はどうなるのでしょうか。

そういう労働者は想定されていません。

ところで、私立学校では私学共済に入るんですけども、近大は非常勤講師を加入させていますか。

いえ。私学によってはですね、特に教員の場合には授業時間の1.5倍を労働時間とするということですね、私学共済のほうに加入させているということもそこそこありましたが、近大は非常勤講師を私学共済には加入させませんでした。

非常勤講師定年の年齢の引上げについて、近大の返答内容が変化したと陳述書にありますが、本当ですか。

ええ。最初に出した2013年以降しばらくはですね、若手教員の育成ということもあってね、高齢者には引いてもらうという考えを示されて、制限年齢の引上げには応じられないということがありましたけども、2018年ぐらいからですね、そういう要求があるから検討していくというふうに変わっていきました。

乙3号証を示します。

(乙第3号証を示す)

平成29年ですから、2017年に当たりますけど、この団交における近大の回答ですね、網かけ部分で、ここですね、65歳を維持したい旨が書かれています。確認できますね。  
はいはい、そうです。

甲3号証を示します。

(甲第3号証を示す)

これについて説明してくれますか。甲ですね。これについて説明してください。

甲3号証、2018年の団体交渉申入書なんですけども、要求事項の6項目めですね、                    組合員が2019年の12月に65歳になるということがありますので、もう就業規則に基づけば契約がそれで終わるということがありましたから、制度だけじゃなくてですね、この組合員、                    組合員の雇用継続について、個別の問題としても要求を出していこうということで申し入れた書面です。

乙の第4号証を示します。

(乙第4号証を示す)

これは甲第3号証、2018年の団交への回答内容ということですが、2ページの網かけ部分、ここですね、ここに定年年齢の引上げ要求があることは承知しているので十分に検討してまいりますと書かれています。先ほどの証言はこのことを指しているのでしょうか。

はい、これは近大が作った資料ですから、近大がこういうふうに回答したということですね。

甲の第25号証を示します。

(甲第25号証を示す)

組合メモとはこのことですか。

これは組合メモなんですけども、2018年の先ほどの団交についての組合メモですね。それで、右の、表面の右半分の真ん中辺りにですね、「2017年維持したい→2018年検討する」と、こういうふうに書いておりますように、2018年になると従前維持したいと。つまり65歳制限をね、維持したいといったのが、2018年にはその引上げについて検討するというふうに変ってきたというのをこの団交参加者がメモしたというものです。

甲の第6号証を示します。

(甲第6号証を示す)



これについて説明してください。

これは2018年の団交を受けてですね、2019年の6月の段階でですね、定年問題に特化した団交を申し入れたという書面です。この中でもですね、要求事項の1はですね、規定の廃止と、年齢制限のね、廃止ということをおっしゃいますが、同時に前文にはですね、XXXXXXXXXX組合員の雇用延長についても、雇用継続についても申し入れて、その観点から任用制限年齢の廃止ということを求めた、こういう書面です。

この団交は開かれましたか。

ええ、7月に開かれました。

甲第27号証を示します。

(甲第27号証を示す)

これは何でしょうか。

これは7月団交のメモで、私が作成したものです。

非常勤講師の就業に関する規程6条について、協議が行われたんですか。

はい、そうですね。このときにですね、任用制限年齢ということで書かれておったので、任用制限、つまり採用の制限を65歳にするということになれば、そういう趣旨であればですね、雇用安定法、今名前が変わっておると思いますが、雇用安定法に違反すると。つまり年齢によってね、採用を差別してはいけないということがありますから、この非常勤講師の規程6条は法律に違反してるんじゃないかと、こういうことを組合のほうで申し上げました。

近大の回答はどうでしたか。

それに対して、その任用制限年齢というのは更新制限年齢であると。つまり非常勤講師のですね、労働契約を更新してきていると。その更新ができない、更新が制限される年齢が65歳だというふうに言ってですね、採用制限年齢ではないんだと、こういうふうに答えました。だから、法律には違反してないという対応でした。

それまで近大は更新年齢制限、更新制限年齢ですね、であるというふうに言っていましたか。

いえ、そのとき初めて聞いたわけですが、顧問弁護士に聞いてもですね、更新は、更新制限年齢を設けることは違法ではないんだというふうに言われたので、この規程は間違っていないと思うと。そういう対応でした。

組合はそれに納得しましたか。

いえいえ、納得はできませんでした。更新制限年齢だというのであればですね、正確にそのように書くべきだと。任用制限年齢というふうな書き方をすべきではないというふうに言って、書き直すように求めました。

それに対する近大の対応はどうでしたか。

たしか持ち帰って検討するという事だったと思います。

時期の、団交の時期については何か言っていましたか。

はい、これが7月でしたから、休み明け早々にでもですね、これについて団交を再開するという事で終わりました。

休み明けということは秋学期の早いめということになりますが、じゃ、再開の団交というのは9月に行われたんでしょうか。

ええ、そのように期待してたんですけども、10月半ばになってもですね、何の連絡もなかったので、組合のほうからね、団交の再開を申し入れました。

甲第7号証を示します。

(甲第7号証を示す)

これが団交再開申入書ですね。

はい、そうです。それで、ここの要求事項の1番が7月の団交で持ち帰ることについて、持ち帰った事項についての要求なんですけども、10月の終わりですから、例年行っている定期交渉といいますか、労働条件についての要求事項も入れて、追加して、団交の再開を申し入れたということになります。

ところで、甲第7号証の申入書では理事長名が世耕弘成に変わっていますが、どうしてですか。

ひろしげだと思うんですけども。

ひろしげですね、すみません。

世耕理事長は国会議員をしておりますですね、経産省だとかの閣僚についてたことがあるんですね。閣僚に就任しているときにはね、理事長を辞任するという習わしというんですか、そういうことがありますから、時々違う方が理事長になってるということなんですけど、この2019年10月段階はたしか参議院の幹事長、自民党の参議院の幹事長になったので閣僚から外れたので、また理事長に復帰したということがありました。

そのたびに理事長に復帰するのですか。

恐らく余人をもって代えがたいんでしょうね。

では、世耕理事長は団交に出席したんでしょうか。

いや、一度も団交には出席しておりません。今回のようなですね、不誠実団交に出席したということになれば政治生命にも影響するんじゃないでしょうかね。だから、団交には直接には出てきてないと思います。出てきてないです、はい。

では、再開の団交というのは、実際はいつ行われましたか。

この年の12月です。

甲第29号証を示します。

(甲第29号証を示す)

これは何でしょうか。

これは12月団交のときのメモで、私が作成したものです。

黒字と赤字がありますが。

黒字は近大が最初に回答した内容で、赤字はその回答に基づいて質疑したり、あるいは協議した内容を書いたものです。

7月の団交で持ち帰った事項についての回答はどうでしたか。

左のページの下①、要求事項①なんですけども、ここで回答してるんですけども、先ほど説明した規程の6条はですね、やっぱり更新制限年齢を指すんだということで、しかし、書き換えはしないという回答でした。

その定年問題の■■■■組合員の雇用継続要求事項のやり取りは左ページ下からのようですが、詳しくもう少し説明してもらえますか。

はいはい。今説明した制度についてはですね、規定は変えられないということだったわけなんですけども、例えば無期雇用だったものがね、それが終わって有期雇用に応募する場合にはですね、年齢制限はないということで整合させてるんだという話がありました。もう一方ですね、規程の6条には3項を追加したという説明がありました。

甲第5号証を示します。

(甲第5号証を示す)

2ページの第6条3項のことでしょうか。

はい、新しい、新のほうのですね、6条第3項でですね、無期転換といいますか、

無期転換した非常勤講師の定年年齢は65歳とするということが新しく付け加わり  
ました。

無期転換した非常勤講師は、定年の年齢で退職することが定められたということですか。

そうですね、はい。定年年齢が65歳で、その年齢に達した日に退職すると、年度  
末ですけども。

近大の回答はどうだったんでしょうか。

組合のほうはですね、この6条3項で無期転換した非常勤講師が定年65歳という  
のは分かったとしてですね、じゃ、その無期転換した非常勤講師の定年に達した者  
にはですね、6条の2項が適用されるのかと。つまりそこにはですね、「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」と書かれてありますから、無期転換した定年退職者もですね、こ  
の2項は影響されるのかということを質問しました。

もう一度聞きます。近大の回答はどうでしたか。

顧問弁護士に聞いてみるということで答えられませんでした。

昨年からの団交の継続として回答を求めるとの記述がありますが、これは何ですか。

これは■■■■組合員ですね、雇用継続ということについてどうなのかという  
ことで求めました。特に求めました。

それに対する近大の回答はどうでしたか。

はい、考えてないわけではないと。今後の検討課題であるという回答でした。

検討課題だと回答されて、組合はどう対応しましたか。

検討課題であるということであるなら、先ほど見ました規程の6条2項、3項に基  
づいて再雇用できるじゃないかというのが一つ。それから、その就業規則とは別に、  
組合との労働協約を締結して、労働協約を結んで雇用延長と、雇用継続という道が  
探れる、探れないかというふうに行ってきました。

その提案に対する近大の回答はどうでしたか。

労働協約の締結ということ、新しい、新しく言われたのでね、持ち帰って検討した  
いということになりました。

では、定年あるいは再雇用議題についての団交の結論はどうなったんでしょうか。

1つは就業規則、規程に基づいてですね、再雇用ができるかどうかということ、そ  
れから、2つはそれとは別に、労働協約を結んで再雇用、継続雇用ができないかと

いうことを組合が言ったことに関して、就業規則については顧問弁護士と相談する。労働協約については新しい提案なので持ち帰って検討するということとして、団交が終わりました。

次回の団交はいつだというふうに回答がありましたか。

顧問弁護士に問い合わせるのはすぐにできるから、その翌日あるいは遅くともですね、翌週には回答して、次の団交日程も決めましょうということが言われました。

ところで、25号証の右ページ中ほどに……29号証ですね。

(甲第29号証を示す)

右ページ中ほどに「経済学部から金、1～4限」と書かれていますが、これですね、これは何でしょうか。

団交の中で■■■■組合員に対してですね、経済学部から次年度、金曜日の1から4限目を担当してくれという話があって、■■■■組合員もそれを了解したということを法人のほうに報告したという内容です。法人のほうはですね、これについては聞いていないということですね、経済学部のほうから事情を聞いてみるということが言われました。組合のほうはですね、既に次年度の授業のスケジュールも割り当てられてるんだからね、このことを取り消すようなことはしないようにということで、法人のほうにくぎを刺しました。

近大はそれに対してどう答えましたか。

ええ、そういうことはしないと、つまり取り消すようなことはしないとはっきりと答えました。

では、団交後に近大からの次回の連絡はありましたか。

はい、翌日だったと思いますけども、顧問弁護士に聞いた結果ですね、6条の2項も非常勤講師、無期転換した非常勤講師で定年に達した者には適用されるということを確認したと。同時に、次回ですね、団交にするのか、折衝にするのか、どうしましょうかという、そういう問合せもありました。

今のは甲の第9号証の説明ですね。

(甲第9号証を示す)

このメールの話ですね、今のは。

はい、そうです。12月20日付のメールですね。

組合はどう返事しましたか。

顧問弁護士の言うことは妥当だろうというふうに言って、今回はですね、折衝のほうがいいかもしれないというふうに返事をしました。

そのときに近大に対して確認したことはありますか。

えーと、甲9号証に対して、組合のほうからメールを出したと思うんですけどね。経済学部での授業の確認をするというふうに近大は言ってきたわけですけども、団交での約束を守ってもらうために組合から要求したことはありますか。

ええ、経済学部のみならずですね、薬学部もそうなんですけども、本人と学部の間ですね、そういうふうに次年度のスケジュールが決まってる段階でね、段階なので、新しくね、非常勤講師を探すようなことはしないようにということを要求したと思います。

甲第10号証ないし甲第12号証を示します。

(甲第10号証、甲第12号証を示す)

このメールのやり取りのことでしょうか。

はい、そうですね。このやり取りですね。それで、えー……。

甲第11号証も。

(甲第11号証を示す)

先ほど言いました後任を探すことはしないようにというのは12号証で組合のほうから出したわけですけども、11号証で近大のほうからですね、経済学部からの来年度の担当の打診があったということで事実確認を行っておりますということがあったので、先ほど新しい非常勤講師を探す、探さないようにというふうに言ったんですけどもね。ここで今11号証の中に、近大のほうからですね、「経済学部から来年度の担当の打診があったということで伺いましたので」というふうに言ってるんですけども、こそくな言い換えをしてるなと思いましたね。打診じゃなくてね、来年度の授業の割当てがあつて、それについて了解したということですから、もう契約が成立してるのにね、打診と言い換えてるなということで、ちょっと担当者、こそくやなというふうに思いました。

それに対して、組合は何か言っておいたんでしょうか。

いえ、そういうことについてはそれ以上は言っていません。

甲第13号証及び14号証を示します。

(甲第13号証、甲第14号証を示す)

これですね。14ですね、ここですね。これらのやり取りについて説明してください。

組合のほうからですね、新しく非常勤講師を探すことをしないようにというふうなことを言った折にですね、組合員を定年退職させて雇い止めにしてね、組合員でない非組合員を採用するということになれば不当労働行為の問題が惹起しませんよと、しかねますよというふうに言ったことに対して、近大のほうはですね、組合員と非組合員を対等に扱うんだから、そういう問題は起きないというふうに少しずれた反応をしたということがありまして、ちょっと労組法の理解に不足してるなということを感じたので、労組法の問題を出してですね、やんわりとそういう見解を批判したという内容です。

この1の最後の部分ですね。13号証……14号証の1です、すみません。14号証の1の最後の部分に、定年の達した者に関する再雇用選別基準ということが書かれていますが、この選別基準を示してもらったことはありますか。

ん、1。14ですか。

14だと思ったんですけど。とにかくメールのやり取りの中でね、定年の達した者に関する再雇用選別基準という記述はないですかね。

うん。'これですか、15号証。

15号証。

(甲第15号証を示す)

ここですね、すみません。15号証の真ん中、①について、そこの一番最後の2行目ですね。「その上で、65歳の定年に達した者に関する再雇用者選別基準についても、法令上及び本学の規程上何らの制限もないと理解しております」と。この選別基準を示してもらったことはありますか。

いえ、基準を示されたことはありません。もし示されたんであれ——そういう基準があるんであればね、基準を示して[REDACTED]組合員はね、この基準に達してないから再雇用できませんと言うはずですから、こんな選別基準はないものだと思ってました。

メールのやり取りからすれば、次は1月8日の折衝ということになるんですね。

はい、そうです。

甲の第30号証を示します。

(甲第30号証を示す)

これは何でしょうか。

これは1月8日の折衝のときに私が書いたメモです。

団体交渉や折衝についてはメモが書証として提出されていますが、録音していなかったのですか。

ええ、近大とは正常な労使関係がありましたから、団交についてもですね、その団交内容の認識について一致しておりましたから、録音する必要ないということで一切しておりません。

1月8日の折衝には誰が参加しましたか。

近大のほうは阿多人事部部長だったか、次長だったか、その段階分かりませんが、それと以下は担当者ですね。それに組合のほうは私1人です。

折衝の様子を説明してください。

折衝ではですね、メールのやり取りの中で井川さんが示しておった見解ですね、労争とか労協等のことに関して、についてまとめたものがレジュメという形で渡されて、それ以降協議をしたということです。

甲の第16号証を示します。

(甲第16号証を示す)

このレジュメですか。

はい、渡されたのはこのレジュメです。

説明してください。

レジュメについては既にメールのやり取りの中で批判しておりましたから、これについてはやり取りすることもなかったわけですが、阿多さんのほうからですね、継続雇用について、このレジュメといいますかね、この回答で納得してもらえなかったと、こういうふうな発言がありました。

それで話は終わったのでしょうか。

いや、そんなことでは納得できませんから、組合としてはですね、従前の労使関係を想定しておりましたから何とか軟着陸ができないかということで、そういう方向を考えてくれないかということをお願いしました。そうすると、持ち帰って検討してみるとということになりました。

その検討結果についての回答は来ましたか。

ええ、変更はできないという回答は来ましたね。



甲第17号証を示します。

(甲第17号証を示す)

このメールですか。

はい、そうですね。

これが回答ですね。

はい。この中で■■■■組合員についてもですね、個別の対応は難しいということが言われ、最終の回答が本日になったことについては申し訳ないということで、ずっとこの間検討しておったということだろうとは思いますが、ただ、ここで書かれてるように、■■■■組合員についてはですね、定年退職になるから再雇用しませんという回答が示されたということですね。再雇用しない理由は定年退職だからという、ちょっと矛盾した回答なんですけどね。

組合は定年は認めた上で、再雇用あるいは雇用継続を求めたのでしたね。

ええ。定年、無期転換した人の定年が65歳であるというのは規定がありましたから、その定年は定年としてあると。しかし、定年退職者であってもですね、再雇用ができるということがありますから、その再雇用をできないかということで要求したわけですから、定年だから再雇用しないというのは自己矛盾ですね。トートロジーと言っていいか、そういう回答でした。

組合はそれをどのように近大に伝えましたか。

だから、今言ったようなことで、定年、定年だから再雇用しないということはおかしいということの流れの中で伝えたいと思いますけどね。

方法はどんなふうに伝えましたか。

え。

方法。電話とか、メールとか。

メールですね、はい。

甲第18号証を示します。

(甲第18号証を示す)

このメールですか。

はい、そうですね、はい。

近大は回答の変更に応じましたか。

いえ、応じません。

第19号証を示します。

(甲第19号証を示す)

これについて説明してください。

このメールのですね、中ほどですね、「かつ、語学教育については、無期転換された非常勤講師が定年後に再雇用されたケースはこれまでございません」ということがありましたけども、無期転換した、無期転換した非常勤講師というのはこの年度に初めて出たことですから、前例がないのは当然なわけですね。組合としては、初めてのケースなんだから再雇用の方法はないのかということですずっとやってきたわけですけども、結局、その次にありますように「65歳以下の語学非常勤講師候補が十分に存在しております」と。つまり65歳という年齢に達してるから再雇用できないんだと、こういう理屈なわけですね。定年に達してるから再雇用できないんだと。組合は定年に達したから再雇用してくれと言ってるのにね、定年だから、定年だからと。65だから、65だからというのが近大の最終的な姿勢になってますね。

甲第20号証を示します。

(甲第20号証を示す)

これについて説明してください。

甲19号証でですね、示されたことに関して、その前からですね、回答の変更ということによってたわけですけども、この甲20号証でですね、XXXXXXXXXXについてはもう再雇用の対象にしないということをご本人にも通知しますよという連絡です。

このメールの日付けが2月27日ですが、本当にこんな遅い時期に届いたんですか。

はい、2月の終わりですね、に届きました。

本件団交及び折衝を通して、XXXXXXXXXX組合員の再雇用あるいは雇用継続にはならなかったのですが、組合は納得できたんでしょうか。

いえ、全く納得できませんね。再雇用、雇用継続しない理由が示されたら納得するんですけども、理由として示したのは定年だからと。組合が言ってるのは定年だから再雇用してくれと言ってるのに、定年だから再雇用できないというね、この繰り返しですから納得できませんでしたね。だから、何とか従前の労使関係の中でですね、合意を目指してやりたいとやってきたわけですけども、使用者、近大の側がですね、そういうふうな理不尽な回答といいますか、的を射ていない回答にずっと終

始したものですから、詰まるところも詰まらなくなってしまったということです。  
それで労働委員会に救済を申し立てたんですか。

はい、組合としてはなるべく第三者機関への関与はですね、避けたいんですけども、合意ができない、あるいは使用者側がそういう姿勢を示さないときにはですね、やむを得ないなということで申し立てる、救済を申し立てるしかありませんでした。

ところで、XXXXXXXXXX組合員は組合活動に積極的でしたか。

はい。彼は初代の支部長ですし、それから、病気療養以外の団交には全て出席しておりましたから非常に積極的で、かつ団交に当たって要求書をまとめるに当たってね、みんなメールとかで、非常勤講師ですから一堂に会して学校におるという場がないものですから、メールとかでやり取りするんですけども、そこにおいても非常に積極的に関わってくれました。

彼は個人としても、担当授業を12こまに戻すよう、要求してたんですよ。

はい。病気療養の前に12こまだったものがね、療養から復帰したときにですね、復帰した段階ではですね、新採用者と同じなんだから8こましか持てませんよというふうに言われて、それで復帰したんですけどね。ほかの非常勤講師がですね、12こま持っているということが分かってですね、それはおかしいんじゃないかということで、自分も元に戻してほしいというのを毎年毎年要求しました。最後、雇い止めになる最後の年度になってようやく12こまに戻ったということで、個人的にもかなり近大のほうには要求してきたわけです。

ところで、近大支部の組合員は減っているのですか。

いえ、増えてまして、ますます活発化しております。

以上です。

以 上

証人氏名 境健太

住所 東大阪市小若江3丁目4番1号学校法人近畿大学内

職業 被申立人人事部労務課長

被申立人側 春木代理人

それでは、被申立人代理人の春木からお伺いしていきます。乙9号証をお示しします。

(乙第9号証を示す)

こちらが境さんの署名のある陳述書になりますけれども、この書面はご存じの内容をまとめたものでよろしいでしょうか。

はい。

こちらの内容に従ってお伺いしていきます。この陳述書によると、2019年の4月から近畿大学、以下法人と言いますけれども、法人の人事部労務課に所属されてるということで間違いないでしょうか。

はい、間違いありません。

労務課は、法人と労働組合の団体交渉において、どのような業務を担当されてますか。

労務課、各組合さんとのメールのやり取りですとか、電話のやり取りとか、いわゆる窓口として対応しておりまして、そのほか日程の調整、また、いろんな質問がございまして、そういったときには各部署とのいわゆる回答のつくり込み、そういったことをやっていく調整の部署です。

法人は労働組合から団体交渉の申入れを受けた場合、要求事項に対する回答というのを事前に準備されますか。

はい、します。

その回答は法人として書面にまとめてますか。

はい、書面にまとめてます。

今回申立人となっています合同労組と以下呼びますけれども、合同労組に対して、要求事項の回答を書面で交付して行っていましたか。

書面の交付はしていなかったと記憶してます。事前につくった回答を読み上げるような形がメインだったと認識してます。

この読み上げというのはどこで行うのでしょうか。

対面の団体交渉を行ってございましたので、その際に会議室等ですね、近畿大学の中

で机使ってやっていますね。

団体交渉の際に事前に用意した要求事項に対する回答を読み上げて回答を行ってたとおっしゃったんですけれども、団体交渉の中でいつ、その回答を行われるのでしょうか。

基本的には冒頭、頂いた要求書が①から⑤だったら、大体どうでしょうかと。まず、1から5まで読みましょうか、1から順次、一回止めましょうかとか言いながらですね、やっていくんですけど、基本的には一旦全部読み上げるという方式が多かったかなと思っています。

この読み上げた回答に対して、今度組合からは質問などはあるのでしょうか。

当然あります。

その中で法人としての意見を述べて、交渉を行われてるということですか。

はい。

分かりました。今回、                    さんの再雇用に関して不当労働行為等といった主張があるんですけれども、そもそも                    さんは法人で非常勤講師として勤務されてましたね。

はい。

どういう授業を担当されてたのでしょうか。

いわゆる何人かいらっしゃるネーティブの先生として、コミュニケーション的な科目、英語のコミュニケーション的な科目、大学の科目名称でいうとオーラルイングリッシュだったと思いますけども、そういった科目を担当していただいています。

じゃ、ネーティブの英語担当ということでよろしいですか。

はい。

合同労組は2019年に開かれた2回の団体交渉が不当労働行為に当たると主張されてるんですけれども、その内容について順番にお伺いしていきます。まず、甲6号証をお示しします。

(甲第6号証を示す)

こちらは2019年6月の団体交渉申入書なんですけれども、この合同労組からの申入書に対して、いつ団体交渉を行われたかは覚えていらっしゃいますか。

7月の19だったかと記憶しています。

そうですね。

はい。

この甲6号証の下の段を見ますと、要求事項として①、2ページ目に②とあるんですけども、①として、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廃止すること、②のほうは有期から無期に転換し、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当たり、年齢制限を設けないことという要求事項になってます。これに対して法人はどのような回答をされたか、覚えていらっしゃいますか。

そうですね、まず、任用制限年齢を設けないことということに対しては、従来から65歳というのがずっと規程上決まっていますので、これについては変更はないというようなことは申し上げたと記憶しております。もう一つ。

もう一つは、無期になった方が定年に達した後に有期労働契約の非常勤講師に応募すると。新しく応募するときには年齢制限を設けないようにという要望なんですけれども。

応募、いわゆる募集条件、いわゆる公募するときについては、そこに通常、昔の雇用対策法だと思いますけど、年齢を記載してですね、募集するようなことはしていないというふうに考えてます。

今要求事項について回答されたとあるんですけども、この要求事項はいわゆる一般的な制度の適用であるとか、制度の見直しを求めているもののように思われるんですけども、この団交ではどういう議論がされたかというのはご存じでしょうか。

こちらの6月の団交については制度そのものですね、規程上、本学の非常勤講師の就業に関する規程に書かれてる内容について、それを制限をなくしてくれとか、そういう話だったと思いますので、いわゆる制度の変更に関する要求事項であったりとか、そういったことだと思ってます。もう一個のほうについては、雇用対策法の観点のことをおっしゃっておいりましたので、それに対する法人側の考えを回答したということになってると考えてます。

組合のほうは、                    さん個人の雇用について議論したであるとか、法人のほうを検討するというふうに説明したとおっしゃってるんですけども、                    さん個人の雇用に関して何か議論はあったんでしょうか。

いや、そもそも6月の団交に入るまでに多分、7月ですね、団交入る前に、5月かそれぐらいか、ちょっと記憶が曖昧ですけども、もともと突然                    先生が人事部のほうにいられて、無期転換したんだけども有期雇用に戻りたいですとか、そういう話はありませんけども、具体的に7月の団交でそういった                    先生個人の話はあまりなかったように記憶しています。

さんの今おっしゃった無期転換が錯誤で無効だという話は出ませんでしたか。  
は話としては出てたというふうに聞いてます。

それについて、法人はどのように回答されたんでしょうか。

これはたしか5月か6月に窓口に先生1人でたしか来られたと思うんですけど、そのときに実際そういう話しされましたので、顧問弁護士の先生のほうにも確認した結果、契約は成立しているという話でしたので、それはその旨回答したと考えてます。

そうすると、この7月の団体交渉の時点で、さんは無期転換をしていた非常勤講師に当たるという扱いになりますね。

その認識です。

今回の要求事項に関しては任用制限年齢の廃止とありますけれども、これは無期雇用の非常勤講師について問題になるものですか。

有期雇用の契約者ですね、任用制限なので。

任用制限というのは有期雇用の非常勤講師について、更新を重ねる上限ということですかね。

そのとおりです。

無期雇用の方は定年制度になるという。

そうですね。無期転換、いわゆる無期転換という制度ができた以降に非常勤講師の規定も変更されて、そこの65歳云々というのが付け加わってると認識してます。

そうすると、この7月の団交で要求事項として上がってるのは、先ほどからお伺いしてますけれども、任用制限年齢の廃止ですね。

はい。

そうすると、この廃止するかどうかというのはさんの雇用に関係するのでしょうか。

いや、先生自身はその当時から無期と。無期転換されてる方ということになってますので、任用制限年齢とは話は別なのかなという認識です。

法人の年齢に関する規定の一般的な話をお伺いしますけれども、まず、非常勤講師のうち無期雇用の方は定年制度があるとお伺いしましたけれども何歳なんでしょうか。

65歳です。

65歳を迎えた……

3月31ですね。

はい。の方、3月31過ぎた場合は、その方を再雇用することはあるのでしょうか。

原則はありませんけども、非常勤講師の先生の中には、例えば一般的によく理工学部かなんかはそうなんですけども、ある学科のある特定のかなりいわゆるニッチな分野の科目を非常勤としてお持ちの先生方もいらっしゃいますので、そういった先生は65歳が近づくとつれて、何ですか、特定の専任の先生がですね、次の先生を探しに行くんですけども、なかなかどうしても特定の分野というのが見つからない場合がありますので、そういった場合に関しては65歳を超えて、再雇用といえますか、契約されるということは例外としてはございます。

今無期雇用の非常勤講師についてお伺いしましたけれども、次に有期雇用の非常勤講師については、65歳が任用制限年齢ということによろしいですか。

はい。

65歳になると、次は更新されないということですね。

はい。

こちらについて、更新するということが何かあるのでしょうか。

今申し上げたとおりで、有期雇用の先生でも、そういった特定の分野で次が本当に見つからない場合がありますので、その場合については有期の方であってもそれを例外的に認めて、66歳、7歳といくような場合もございます。

では、ネイティブの語学の非常勤講師の方については、有期雇用、それから無期雇用両方とも65歳以上について雇用更新したり、再雇用されることはありますか。

先ほども申し上げたとおり、科目の例外を認めるのは特定の探しにくい科目、見つからないということですので、ネイティブ、いわゆる語学、オーラルとかそういったコミュニケーション科目については見つかる、すぐ見つかる傾向が強いので、そのあたりはほぼ原則どおり、原則どおりいていたという認識です。

そうすると、XXXXXXXXXXさんについては65歳が定年で、その後再雇用しないというのは次の方がいるからということですかね。

そうですね、探しやすいしということですね。

これはXXXXXXXXXXさんだけではなく、有期雇用のネイティブの語学の講師も同じだということですか。

そうですね、はい、有期も無期もですね。



次にですね、合同労組のほうはこの2019年の7月の団体交渉より前の2018年の11月の団体交渉で、法人が任用制限年齢の廃止や引上げや定年再雇用を検討すると回答したと。なので、検討を期待してたかのような主張が先ほどあったかと思うんですけども、まず、この2018年11月の団体交渉で法人は、定年制度又は任用制限年齢について、どのような回答をしたというふうに把握されてますか。

当時、2018年は私、人事部にはいないんですけども、資料等で確認して、又は部下等に聞いている話の中においては、その当時ぐらいからですね、例の70歳まで雇用が延長されないといけないんじゃないとかですね、いわゆる国の方針としてそういうものが見えてきているという状況でしたので、そういった意味では国の、政府の方針に従いながら検討していくという意味での話だったということは聞いております。

乙4号証をお示しします。

(乙第4号証を示す)

乙4号証の1ページを見ると、合同労組要求回答書ということで、団体交渉が2018年11月とあります。これは今お伺いした2018年11月の団交向けの回答書ということでよろしいんですかね。

そうです、はい。

これは法人内でまとめたものですかね。

はい。

こちら、2ページ目を見ますと、                    さんについて定年になりますと。なので、非常勤講師の任用制限年齢を延ばすようにしてほしいという要望が書いてあるんですけども、これについて回答として、まず1行目に、「現在のところ、定年年齢の引き上げについては予定しておりません」と書いてあるんですけども、このような回答をしたことには間違いありませんか。

それは間違いありません。

そうすると、2018年の11月の時点で法人は、定年年齢を引き上げる予定はなかったということですか。

はい。

その次のところに、組合が主張している、検討しますよと書いてあるんですけども、ここでいう検討というのはそうするとどういう意味だったんでしょうか。

今申し上げたとおりですね、大枠としては検討事項ではあるけども、直近、1年、2年ですね、回答が出るべきものではないであろうと。政府の方針に従って動かざるを得ないという意味での検討していく必要があるであろうという意味での回答かと認識しています。

念のため確認ですけれども、この2018年の11月と、実際半年ごとに団体交渉で具体的に定年延びますよ、任用制限年齢延びますよといった話ができるほど、定年制度の見直しについて法人で何か検討はされてたんでしょうか。

していません。

先ほどおっしゃってた政府の方針を踏まえて、これから検討していきましょうというところなんですかね。

検討する必要があるだろうという認識ですね。

将来に向けて検討していくということですね。

はい。

そうすると、XXXXXXXXXXさんの定年について、この時点で何とかしますであるとか、そういう話は出てたんでしょうか。

いや、そこでいう検討も含めてだと思うんですが、個人に対しての対応をするというような考えはなかったと聞いております。

分かりました。次に、2019年の7月に団体交渉が行われたのは先ほどお伺いしました。

はい。

その後、組合から10月に団体交渉申入書が届いたことは覚えてらっしゃいますか。

はい、はい。

乙6号証をお示しします。

(乙第6号証を示す)

これはご覧になった再開申入書でよろしいですかね。

そうです、はい。

こちら1ページ目の要求事項①に、「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」という記載がありまして、乙6号証の4ページ目にその回答が、6月17日付の要求事項に対する回答が記載されています。この回答は7月の団交と何か変わってるんでしょうか。

変わっていない。

そうすると、組合のほうは持ち帰ったというふうに主張してるんですけども、何か持ち帰ったことはあったんでしょうか。

当初からですね、5月に■■■■先生が窓口に来られて、有期、無期が無効だ、錯誤だという話ですとか、そもそも制限を設けることが雇用対策法とかですね、そういう法律的な解釈の議論になりかけていたかと認識してます。その件に関しては、5月、6月、あ、7月の団体交渉でも、事前に顧問弁護士さんの意見を聞いた上でその場で7月の団交で回答してるんですけども、それに対しても認識のそごがあって、またそこでたしか法律的な議論になりかけたので、どうしても法律的な議論になってしまいますと、我々の中では明確にこうですということがその場では言えない場合がほとんどになってしまいますので、法律的なことであれば専門家である弁護士さんに一度確認するという意味での持ち帰りだったと認識してます。

そうすると、こちらの乙6号証に雇用対策法10条に違反するであるとかと記載があるんですけども、その解釈を確認するために持ち帰ったということでしょうか。

そうですね。

じゃ、その回答自体は全く変わってないというふうにお伺いしてよろしいですか。

はい。

このときですね、■■■■さんの無期転換について、追加要求という形で法人は無効じゃないと、有効だと回答されたということを書いてあるんですが、これは間違いはないんですか。

そうですね、はい。

先ほどの山下さんの主尋間で、このとき■■■■さん個人について雇用、再雇用を何とかしてほしいという要望があって、それに対して法人は考えてないこともないというふうに回答したという主張をされてたんですけども、そのようなやり取りはあったんでしょうか。

うーん、少なくとも議事メモ等には一切残っておりませんでしたので、法人としてはそういった認識はないという状況でございます。

12月の団交は境さんも出てらっしゃいましたよね。

12月は出ましたね、はい。

そのときに■■■■さん個人について、再雇用をしてほしいという話はあったのでしょうか。

再雇用をして——12月の団交ではあったと思ってます、はい。

それに対して、法人としてはどのように回答されたか覚えてらっしゃいますか。

基本的には従来 of 回答と一緒になるんですけども、65歳を迎えた3月31日をもって定年、若しくは有期であれば任用制限ということになりますので、原則どおりという話はずっとしていたと認識してます。

12月の団交のときに、XXXXXXXXXXさんの再雇用について、何か法人が知らない事実が出てきませんでしたか。

あ、先ほどもあったと思いますけど、経済学部でこまの打診があったということそのとき初めて聞きました。

法人の各学部では、非常勤講師の方の定年や任用制限年齢について、何か把握できる情報共有等はされてないんでしょうか。

人事部ですので、毎年といいますか、65歳を迎える非常勤教員のリストみたいなものを作っておきまして、非常勤の先生といえども所属は各、それぞれの学部 to 所属する形になります。それぞれの、人事部からは所属されてる学部に対して、この非常勤の、語学だけじゃなくてですね、この非常勤の先生が65歳を迎えますよというようなリストは学部ごとにお送りします。

今回、経済学部から定年を迎えるXXXXXXXXXXさんに来年度の授業の打診があったようですがけれども、これはなぜ行われたんでしょうか。

今申したとおり、所属されてる学部に対して65歳の情報がいくわけですけども、XXXXXXXXXX先生につきましては、所属としては経営学部。経営学部に入る、所属してるんだけど、担当している学部が経営と薬と経済という形になります。そうすると、経済学部さんのほうにはそのリストが飛んでいなくて、過って打診してしまったということは聞きました。薬学部については、僕自身ももともと学部系経験してたのでそうなんですけど、人事からリストが来なかったとしても、比較的学部の中でちゃんとリストを持っていますので、薬学部さんについては自分の学部の中でですね、きちっと65歳把握してたので、打診といいますか、そういったことはなかったと。経済学部さんはもうその認識がなく、いわゆる打診をされたんじゃないかというところでは。

そうすると、今のお話は学内で情報共有にちょっとミスがあったということですかね。

はい、それはおわびをします。

これ、経済学部の方から、[REDACTED]さんに来年度の授業をやってくださいという連絡をすると、それで了承すれば雇用契約というのは成立したことになるんでしょうか。

いえ、実際の雇用契約は契約書というか、学部から申請書が上がってきますので、少なくともそれを基に契約書をまくということですので、そこまでも上がってきていない段階なので、正式な契約ではなかったという認識です。

法人のほうはこの2019年の12月の19日に経済学部で来年度の授業の打診があったということを初めて聞かれたんですね。

はい。

その後ですね、いつ[REDACTED]さんが定年後に再雇用されないということを知られたんでしょうか。組合に対して結構です。

通知ですか。

はい、連絡ですね。メール等でも結構ですけども。

それは最終的には、ずっと常には言っていたことではあるんですけども、最終的には最後のメールは2月ですかね、に送っていたと思っています。

甲11号証をお示しします。

(甲第11号証を示す)

こちらが2019年の12月の23日に法人の従業員である井川さんから山下さん、山下書記長にお送りされてるものですけども、こちらを見ると、1行目に「[REDACTED]先生の定年の件ですが、語学の教員については、後任が見つかることから、65歳定年の例外運用はありません」というふうなメールを送られてます。これはタイミングとしては、団体交渉後の。

後ですね、はい。

じゃ、団体交渉の事情を踏まえて、やっぱり例外はないという通知をされたんですかね。

そうですね、はい。

その後について、経済学部から打診があったということを知ったので事実確認を行っておりますということは書いてありますけれども、事実確認を行うものの、定年制度の適用で例外運用しませんということは通知されてるということですか。

そうですね、はい。そこは一貫してだと思えます。

一貫されてた。12月23日の時点で4月以降は雇わない方針だったということですかね。

はい。

何か■■■■■さんを例外的に再雇用するような事情というのはあったんでしょうか。

例外的に、例外的に再雇用する事情はないですね。

先ほどおっしゃった再雇用する基準として、ほかに人が見つからないであるとか、そのような事情では。

そうですね、該当しない。過去の例を見ましても、いわゆる語学科目について、例外が適用された例というのは記憶にはありません。

分かりました。次に、甲9号証をお示しします。

(甲第9号証を示す)

こちら、2019年12月20日付のメールで、法人の従業員の井川さんが同じく山下書記長に、顧問ですかね、にお送りされてるものですが、これはどういう内容なんでしょうか。

これは新しくできたところだと思えますけど、定年を、非常勤で定年退職になると。それと、その前に2項にですね、非常勤、すみません、本学を定年した者は2年をめどに非常勤することができるみたいな形の規定だったと思えますけども、基本的にはここで書かれているのは従来からある規定のとおりになりますけども、いわゆる専任の先生と同様に、何ですかね、専門科目、専任の先生ほど専門科目を持つ傾向が強いので、その場合にどうしてもニッチな分野はですね、なかなか非常勤の先生は見つからないので、専任の先生が定年退職された後に引き続きちょっと持ってくれというような場合がありますと。その場合については、それでも定年迎えてるんだから2年程度ですよというのを規定したルールですかね。

はい。今おっしゃった規定について確認します。甲5号証をお示しします。

(甲第5号証を示す)

甲5号証の2ページ目にですね、2ページ目の第6条のところにあります。今この6条の第2項についてご説明いただいたと思うんですけども、それで間違いないでしょうか。

はいはい。

定年退職した非常勤講師として採用、「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。これは再雇用されるのであれば2年以内にされるよと。

そうですね。

甲11号証をもう一度お示しします。

(甲第11号証を示す)

こちらでは今見ました規程の第6条の2項について、すみません、甲11じゃないですね、甲9号証ですね、訂正します。

(甲第9号証を示す)

甲9号証のところでは、2段目のところで「6条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」ということを説明されたと。

はい。

何かこの規定の適用で議論になってたんでしょうか。

これは団体交渉のときですかね、そういう話が出てきたのか、すみません、ちょっとメールでその話を受けたのか、ちょっと記憶が曖昧ですけども、今までになかった論点といいますか、議論がそこで、団体交渉のときだったかな、出たのかと考えてます。その件につきましても、一旦は顧問弁護士に確認するという意味でメールでの回答になってるんじゃないかなと考えてます。

そうすると、法人としては、組合から新しい主張が出たときに必要な確認を行って回答されてるといえることですかね。

そうですね。ちょっと人事部のメンバーぐらい、もう少しいるぐらいですので、少しちょっと規程、法律のところになってくるとなるべくその場ではちょっと、それがいいのか悪いのかさっておきなんですけれども、間違った解釈をしないように一旦は確認するようにしています。

その回答ですね、定年退職について、した者は2年間再雇用というものについて、その後、法人と組合の間でやり取りされてたと思うんですけども、組合のほうは法人の説明に納得されましたか。

いえ、ご納得はいただけていない認識です。

納得できないまま、1月に事務折衝されましたね。

そうですね、はい。

事務折衝のときで説明された内容というのはどういうものだったか、覚えてらっしゃいますか。

事務折衝ではその2年がどういうものなのかということ、今ちょっと私が述べたように、基本的には専任のいわゆるニッチな世界の人たちがやってる科目の場合に

適用されることがあるんですとか、過去を含めても語学関係の先生というのはちょっと該当したことがないんですよとか、そういった話をご説明させていただいた認識です。

甲16号証をお示しします。

(甲第16号証を示す)

こちらは法人のほうで合同労組に事務折衝の説明をするために用意したレジュメでよろしいでしょうか。

はい。

こちらの内容について、法人としての見解を説明したということですかね。

そうですね。

このときですね、■■■■■さんについては定年退職されて再雇用するという事情は何もなかったかと思うんですけれども間違いはないでしょうか。

はい、その説明はしていたかと思えます。

甲17号証をお示しします。

(甲第17号証を示す)

こちらは2020年の1月18日付のメールで、法人の従業員の井川さんから合同労組の顧問の山下さんに送られているものです。

はい。

こちらを見ると、前回の事務折衝を受け、再度検討いたしました、■■■■■先生につき、当初ご説明していたとおり定年退職となるため、次年度の再雇用はいたしかねますというように書いてます。これは1月18日に再雇用を再度検討して回答したという、何か事情があったんでしょうか。

山下顧問の審問でもさっき述べられたとおり、大阪合同労組とはですね、比較的ずっと団体交渉を繰り返しながら、できる、これは頑張ってやってみたりとかですね、非常に労使関係はきちっとしたものであったというふうな認識もございます。最後の1月8日、8日かな、の事務折衝については、メインとしてはメールでその前やり取りしてたんですけども、きちっと会ってお話ししましょうよということで声かけさせていただいて、事務折衝という形でやりましょうということでお話しさせていただきました。その中でも過去のことからですね、■■■■■先生に限らず、いろいろありましたよねなんて言いながら事務折衝していたかとは思いますが



も、その中で最終的にですね、山下顧問のほうも何とかならないかということで、我々も今までいろいろやってきたところはあるけども、ちょっとこの雇用、再雇用についてはどうしてもほかの組合員に限らずなんですけど、皆さん同じ条件で線引かせてやらせていただいているんで、今回はもうできないんだということを何度か申し上げた記憶がございます。その中でも改めてもう一度検討していただけないかということがありましたので、一旦、じゃ、検討しますというようなことはそのとき言ったのかなと記憶しています。

そうすると、この1月18日の回答というのは逆に合同労組の要望が強かったので、何とかできる方法はないかと検討したものの、やっぱりなかったということですかね。

そうですね。基本的には8日の段階で一定の答えは示したつもりではありましたが、何とかというたら失礼かもしれませんが、もう一度という話でしたので、じゃ、一旦持ち帰りましょうかという話はしたような記憶はありますね。

ここで、1月18日の時点でもう■■■■先生については定年退職で、次年度再雇用はできないということは間違いなくお伝えされたということですか。

しました。一応1月8日が終わって、その間、共通、センター入試とかいろいろあるんでばたつきますけども、その間にも改めて学内は聞くといえますか、調整じゃないですけど、ちょっとどうでしょうかね、厳しいですかねとかいう話をしながら再確認はした結果、それはやはりほかの非組合員、組合員に限らずですね、同じ条件、そこは引いてるんだから無理であろうという結論を改めて18日にメールでさせていただいているというところです。

私のほうからは以上です。

被申立人側 玉越代理人

じゃ、一、二点、被申立人代理人の玉越から一、二点お伺いします。まず、12月の団体交渉の場でね、雇用対策法か何かの話が出たんですかね。

はい。

これはどういう文脈で出たか覚えておられますか。

任用制限年齢が本学の場合65歳ということ踏んでいますと。我々としては、有期雇用ですから更新していくんで、そこの最初の制限が65ですよということを規定しているんですけども、組合さんのほうからは、いやいや、雇用対策で募集のときに制限なんてつけちゃいけないんだから、任用の制限、1回1回来るものに対

しても募集という考えがあるのかどうか分かりませんが、それに対して制限のつけ方は違法じゃないのかということをおっしゃられてたというふうに考えてます。

その件に関しては、要するに■■■■先生の採用とリンクした話なんですかね。

例えばそこはいわゆる本学の既定の制度といますか、そこが違うんじゃないのかと指摘されてるものだというふうに認識してました。

そういうことですね。

はい。

だから、それに関しては前回のその前からちょっと指摘受けてて、即答できなかった部分でしたよね。

そうですね。何度も申し上げてますが、どうしても法律というところが入ってきてしまうと適当に答えるわけにはいきませんので、一旦持ち帰って、弁護士さんに確認させていただきますということは一般的にやっています。

それから、先ほどね、山下さんの主尋問でね、定年であることは前提として、定年は認めるけれども再雇用してくれというのが組合の一貫した主張なんだというようなことが出てきたんですけど、団体交渉の中でね、そういう流れでしたかね。

うーん、定年を延ばしてほしいということと、有期であれば任用制限年齢ですかね、これを撤廃しろという話がメインだったと思います。最後の1月の8日の事務折衝も最後の最後のときには、個別にやってほしいというような発言はあったかと認識しています。

それまでは■■■■先生について、定年は前提とした上で何とか再雇用ならないかという文脈で交渉されてましたか。

うーん、いや、その認識はなかったと思います。

イメージ的に組合からそういう主張はありましたか。

いや、要求書を見てても、あくまでもこの制度、規程そのあたりの話がメインじゃないかなとは思ってます。

だから、7月の団体交渉、12月の団体交渉でね、定年はしたけれども、何とか再雇用の条件に合わないかというやり取りはありましたか。

個別具体的に■■■■先生が再雇用の条件に該当しないかどうかという議論をした覚えはございません。

以 上