


令和3年4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3回審問速記録

速記 (株) 会議録研究所

床田容子 

C

C

第2回に引き続き尋問

証人氏名 山下恒生

被申立人側 春木代理人

被申立人代理人の春木からお伺いしていきます。

はい、よろしく。

お願いします。中立人である合同労組、以下組合と申しますけれども、は、2019年の7月と12月に学校法人近畿大学、以下法人と言いますけれども、との間で行った団体交渉で不当労働行為があったということを主張されてますね。

はい。

山下さんはこの2回の団交に出席されたことで間違いありませんね。

はい。

山下さん、この団交のときに手書きでメモを作成されてますね。

はい。

甲27号証をお示しします。

(甲第27号証を示す)

ちょっと眼鏡を。

お願いします。甲27号証は2019年7月18日とありますがけど、これ7月19日の団体交渉の内容を山下さんがまとめたメモで間違いはないでしょうか。

はい、19でしたかね。

はい。

はい。7月団交のメモです。

引き続き甲29号証をお示しします。

(甲第29号証を示す)

こちらは2019年12月19日、さっき7月のは18日ですね。こちらは19日ですね、の団体交渉について、同じく山下さんが作成されたメモで間違いありませんか。

はい、そうです。

組合は団体交渉に当たり、法人に要求事項を提出してますね。

はい。

この2回の団交ですけれども、団体交渉の冒頭に、要求事項に対する回答が法人からあり

ましたね。

ありました。

これは甲27号証、それから29号証を拝見しても、まず法人の回答というのを羅列されてるんですけども、これは山下さんが聞いた法人の回答を記載したもので間違いありませんか。

そうですね。

この2019年の7月の団体交渉をまずお伺いしますけれども、このとき、組合が有期雇用の非常勤講師について、任用制限年齢の廃止を求めたことで間違いありませんね。

はい。

これに対して、法人は廃止しないという回答があったことに間違いありませんね。

結論的にそうですね。

結論的に。乙5号証をお示しします。

(乙第5号証を示す)

これが2019年の7月18日の団体交渉において、法人が組合に対して行った回答をまとめたメモです。これをそのまま読み上げてると思うんですけども、この内容を聞かれた記憶はありますか。

大体こういう感じだったと思いますね。

今大体とおっしゃったのは、1の要求事項、非常勤講師の任用制限年齢を廃止することという記載の下にゴシックで回答という欄がありまして、こちらが法人からの回答となります。法人は任用制限年齢について、政府の方針を見据え、見直しを検討してまいります。しかしながら、任用制限年齢を廃止する考えは現在のところありませんという回答があったということで、この内容をおおよそ聞かれた記憶があるということですね。

ええ、任用廃止、任用制限年齢というのは更新の制限年齢だからという理由で言いましたから、組合のほうは、任用というのは更新とは違うので少しずれがあるんですけどね、回答と。

ただ、ここで法人のほうはその前の段階で、乙5号証の前の段階で、募集や採用のときに年齢制限は設けられないけれども、更新については制限はできるので、任用制限年齢に基づいて更新をしないという方針は説明されたかと思うんですけども。

そうですね。

はい。それを受けたことに……

だから、言葉の定義が間違ってるんじゃないかということ指摘したんですけどね。

任用制限ですから、更新制限とは明らかに違いますので。

今の説明で、乙5号証の説明にありますとおり、法人としては募集の時点と更新は違うので、有期雇用の非常勤講師の契約の更新については、任用制限年齢の適用によって、65歳でやめますよという説明は受けたということで間違いありませんね。

ちょっと違うんですけどね。

いや、説明を受けたかどうかをお伺いしてるんです。

だから、そういうふうな意味では説明を受けてないですね。更新制限年齢なんだからという意味なので、任用制限年齢については廃止しませんと。

それは法人の意見ですね。それはご理解されてるということで、組合はその内容に納得されてないということですね、それは。

文言、言葉としてね。

はい。法人としては結局、任用制限年齢を廃止しないよという、その意思是伝わってるということですね。

だから、組合のほうとしては、更新制限年齢にね、文言を変えるべきじゃないかということ言って終わりました。

このときの7月の団交ですけれども、主にここの任用制限年齢の今おっしゃった、更新なのか、制限なのかという文言の問題について議論されてましたね。

もちろん、その前提として、のですね、その年度のうちに定年になりますから、それで更新ができるのか、あるいは再雇ができるのか、継続雇用ができるのかということの話の中で任用制限があるんだと。それは更新の制限なんだということでやり取りをしたということですね。

2019年7月の団交時点での状況をもう一度確認しますけれども、このとき、さんは無期転換をして、既に無期雇用の非常勤講師になられてましたよね。

そうですね。

そうすると、今問題になっていた任用制限年齢の更新なのか、制限なのかというのは、これは有期雇用の非常勤講師の問題ですよ。

ところが……

いえいえ、問題かどうかをお伺いしてる。

遠う遠う、その質問の前提が間違ってますから。無期雇用転換してたんですけども、

も組合も、それは錯誤による転換だったので、元に戻してほしいということを行った上で、今の任用制限年齢についての議論になったので。

そうですね。今のお話は任用制限年齢がどうかというのは、さんの無期転換が錯誤で無効だと。無期転換してないと、錯誤、無効と主張されて、それが認められて初めて問題になる話であって。

そうそう。

ただ、これ法人については、無期転換を自分で申出してるんだから、錯誤、無効もないので、あなたは無期雇用ですよという回答はこのときしてますよね。

いや、そういう言い方じゃなかったですね。無期転換したときに、定年が出てくるというのを本人知らなかったもんですから、それでこの無期転換したのをですね、元に戻してほしいということを行ったんですね。

そこに関して、今のお話ちょっとずれてますけれども、法人として、この7月の団交で、さんの錯誤、無効、無期転換が錯誤なので、私は有期雇用ですよという話について、認めませんという回答はしたと思うんです。それは覚えてらっしゃいませんか。

相談してきますと、弁護士と。錯誤だから無効だという意見についてはね、相談してきますと。

錯誤という話、そこの流れなんですけれども、乙5号証をもう一度お示しします。

(乙第5号証を示す)

このときの組合からの要求事項は、①と②の2つということで間違いありませんか。

はい、はい。

①として非常勤講師の任用制限年齢を廃止してくださいと。②については、有期雇用、非常勤講師を応募するに当たって年齢制限を設けませんと、その2つですね。

だから、なぜこれを要求してるかというのは前文に書いてますから、前文を含めての要求なので、それは……

要求事項として、この2つで間違いありませんね。

いえ、違います。そういう意味では、そういうふうに短絡的に言うのは間違ってると思いますね。要求書に基づいて回答されてるんですから。

もう一度確認しますけれども、甲6号証をお示しします。

(甲第6号証を示す)

7月の団交に当たって組合が提出した団体交渉申入書ですけれども、今おっしゃったのは

1 ページの前段でいろいろ書いてありますというのがあるんですけども、結局、団体交渉の要求事項として書いてあるのは、1 ページ目の下の段、要求事項1、2という形になってますね。

要求事項としてはね。

はい、です。

ただ、団交事項としては、その他関連する事項がありますから。

関連する事項として、今私がお聞きしたかったところなんですけれども、法人としては、要求事項に対して事前に回答を用意しますよね。

最初にね。

最初に要求を受けてる以上、用意しますよね。

はい。

今申し上げた、乙、読み上げた乙5号証ですかね、の回答をお伝えしましたと。その後に組合のほうから、いや、 さんの無期転換は無効です、錯誤、無効ですという話があり、それについて法人は、いえ、有効ですというお答えはしたと思うんです。それに対して、組合のほうからは、いや、それは検討してほしいという話になったんじゃないでしょうか。

なぜ無期転換が錯誤で無効だと組合と言ったことに関して、いや、それは有効ですと言われたときに、契約書にサインしてないでしようというふうに言ったんですね。

はい。

無期転換した後に出された契約書に。それに対して法人のほうは、いや、それでも無期転換してるんだからということで、契約は成り立ってますという話が続いたと思いますわ。

ええ、そこで回答はしてるということを確認させていただきたかったんです、こちらは。

錯誤についてはね。

ええ、ええ。そうすると、この7月の時点で法人としては、任用制限年齢について廃止する予定はないし、 さんについて錯誤を認める予定はないと。

検討、検討するんですよ。持ち帰って検討しますと、錯誤という、錯誤、無効ということがありましたので、持ち帰って検討しますと。

持ち帰ったとしても、もしその錯誤が認められたとしても、それは有期雇用に戻るわけですよ。

有期雇用だね。

はい。そうすると、任用制限年限が廃止されなかったら、結局65歳で雇い止めになっちゃいますよね、■■■■■さんは、7月の時点で。

雇い止めになるかどうか分かりませんが、任用制限年齢には……
引っかけますね。

引っかけるといことですね。

ですね。

はい。

そうすると、組合としてはこの時点、7月の時点ですね、■■■■■さんに、2020年の4月以降、近畿大学で働きたいという要望があつて団交してるけれども、錯誤の主張が認められても雇用されない可能性があるねと、そういう説明はされてましたか。

してません。

してない。この7月の団体交渉であくまで法人は任用制限年限の廃止を検討すると話をしていますので、4月以降どうなるかというのは何もお約束できてないと思うんですけども、そこについて■■■■■さんには説明はされてなかったということですか。

組合としてはね。4月以降は雇用ないよということは一回も言ったことありません。言ってない。

はい。

なるほど、分かりました。組合のほうからは、2018年の10月の団体交渉、その半年ちょっと前ですね、団体交渉で法人が定年制度を維持するけれども、今後、見直しを検討すると初めて言いましたと、そういうことを主張されてますね。

うん。

ただ、これは定年制度の検討であつて、■■■■■さん個人の雇用をどうするという回答ではありませんでしたね。

そんなことないと思いますけど。2018年の団交ですね。

団交ですね。このときのメモを組合のほうでまた同じようにお作りになってるんですけども、このときも2018年に検討するという回答になったという、定年制度そのものですね、であつて、■■■■■さん個人の雇用をどうするという話はしてないかと思うんですけども、それは覚えてらっしゃいますか。

それは一体のもんでしたから、2018年の団交での要求事項の中に、■■■■■

組合員の個別の要求ということが初めて入りましたから、それを踏まえての定年をどうするか、あるいは任用制限年齢をどうするかという議論につながるわけですから、別個のものではありません。

組合のご認識をお伺いしますけれども、法人は非常勤講師について、任用制限年齢であるとか、無期雇用については定年制度を設けてますね。これはご存じですね。

残念ながら、2019年の団交で初めて知ったんですね。就業規則、就業規程の改定について、組合は知らされてませんでしたので。

いいえ、改定ではなくてですね、もともと有期雇用の非常勤講師については、2017年に■■■■さんですかね。

はい、はい。

組合員が任用制限年齢になるので、65歳以上の雇用をしてほしいという団体交渉で申入れられて、法人は規定があるからできませんと。あなたは65歳で終わりですという回答をしてるので、その時点で組合は任用制限年齢の規定があることをご存じでしたね。

就業規程6条の1項は知ってます。

知ってますね。

はい。

さらに、5年の無期転換の制度ができたので、有期の非常勤講師についても無期転換できるということもご存じでしたよね。

その段階では知りませんでした。2019年の団交で、そういうふうに就業規程が変わったんですねという説明を受けました。6条3項が加わったというね。

それはあれですね、無期転換をした後の対応として、規定を入れて対応したという話を受けたということですね。

6条3項が新しく、新しく加えられたというね、就業規程の改定が行われたというのを知らされました。

今ちょっとお聞きしたいこととはずれて、念のために確認しておきますね。甲5号証をお示しします。

(甲第5号証を示す)

こちらの2ページ目ですね、の第6条ですけれども、左側が改正の就業規則になりまして、非常勤の就業に関する規定です。こちらについて、6条の3で任用制限、任用期間を定めない契約を締結した非常勤講師の定年年齢は65歳とするという規定があります。これを

無期転換、非常勤講師無期転換を受けたときに、ほかの雇用期間の定めのない専任とかと合わせるために設けた規定なんですけれども、このことをご存じなかったとおっしゃってるんですか。

そうですね。

それは■■■■さんからは聞いてらっしゃらなかったんですか。

はい。聞いてませんでした。

ただ、このときに、10月の時点で今お話を伺いましたけれども。

2018年10月ね。

10月ですね。2018年の10月の時点では、ちょっとややこしいんですが、■■■■

◆さんはまだ有期雇用でしたね。

そうです。

なので、このときに、団体交渉では任用制限年齢を上げてくれという要求があり、それについて、予定してませんと。

検討するですけどね。

検討するけれども、予定はしてないということは聞いているのはご存じ、聞かれましたよね。

予定というか、予定してませんけど検討すると。順序は逆ですけどね。

予定してないけど検討は、引上げを、いやいや、正確に申し上げますね。乙4号証の2ページ目の回答ですね。

(乙第4号証を示す)

一番上の⑥に対する回答ですけれども、「現在のところ、定年年齢の引き上げについて予定しておりません。定年年齢の引き上げを希望するご意見があることは承知しておりますので、十分に検討してまいりたいと考えております」とは言っているものの、このときに検討した結果としてどうなるとか、そういう話は法人からありましたか。

それは次の団交で回答があるものですから、検討してまいりますですから。

検討した結果、維持します、それから、引上げします、どんな答えになるかというのはお約束は何もしてませんでしたね。

検討するですからね。

はい。

はい。

ということですね。2018年10月の時点はその内容でしたね。

はい。

7月の時点で団交したところ、やはり廃止しない。任用年齢制限について廃止しませんよと回答があったのは先ほど確認させていただきましたね。

はいはい、任用年齢制限ね。そうです。

はい。じゃ、検討した結果、やっぱり廃止しませんと。引き上げますという話もありませんでしたね。

うん。

その状況で、組合として■■■■■さんに、翌年の2020年の4月以降の雇用については厳しいんじゃないかと、そういう話はされなかったということですね。

はい、してません。

先ほど■■■■■さんについて、個人の雇用について話をしておっしゃってたんですけども、任用制限年齢であるとか、定年というのは学校の規程に基づいて、年齢で一律に適用されるものであるということは理解されてますか。

就業規則だと思ってます。

はい。ですので、一律の適用ですね。

そうですね。

そうですね。そうすると、団体交渉で、定年後若しくは任用制限年齢後、雇ってほしいということを希望しても、規定で一律に適用されるのでその希望がかなえられない可能性が高いということは、■■■■■さんに説明はされてましたか。

いや、可能性は低いと思ってましたから。従来の労使関係からしてですね、規定があったとしてもね、組合との労働協約でその上回る条件が課される可能性は十分あると思ってましたし、そういう意味では、2020年4月以降、雇用ない可能性が高いということは一回も言ってません。

一回も言ってない。

はい。

法人のほうから何回も、任用制限年齢は廃止しませんということをお伝えしてるんですけども、そのことを■■■■■さんに正確に説明をじゃ、されなかったんですか。

就業規程が変わらないことは説明しましたよ。

はい。

しかし、それが雇用がなくなるということでは、意味しませんから。

というふうに考えられたということですね、組合が。

はい。

もう一回確認ですけど、2017年の10月に、 さん、 さん、の同じ有期の非常勤講師について、同じように任用制限年齢を超えても再雇用してくださいと言ったところ、契約更新してくださいって言ったこと、法人はできませんと言いましたよね。

そのとき私、団交に出てないし、後からそれは聞きました。

どちらにしろ、法人は任用制限年齢という規定については一律に適用するという方針をそのときに説明してたんじゃありませんか。

分かりません。

分かりませんか。じゃ、 氏の中には更新は認められなかったけれども、 C
 さんについては交渉すれば何とかかなると思っただ。

はい。

2019年の7月の時点でも、任用制限年齢は維持しますという、廃止しませんという回答をもらったものの、できると思っただということになりますか。

はい。

これ、非常勤講師は4月から仕事ありますよね。

はい。

 さんは近畿大学のこまがなくなると生活に困るので、万が一に備えて、新しい職を探してらっしゃいましたよね。C

そうですね。いつ頃か分かりませんが、秋ぐらいからでしょうかね。

はい。7月の団交で、任用年齢制限を廃止しないという話が出てたので、組合の錯誤という主張がもし認められたとしても、65歳で雇用が終わるというのは予想されていたのであれば、 さんにほかの職も探したほうがいいよとか、そういうアドバイスを組合がしたほうがよかったんじゃないかと思うんですけども、そういうことは考えられなかったんですか。

全く考えませんでした。

じゃ、 さんは65歳以上、近畿大学で雇用してほしいという希望があるので、組合と一緒に頑張りましょうということを説明されてたということですかね。

頑張るだけじゃなくて、雇用が継続されると思ってました。

組合としてはそう思ったと。

はい。

法人が制度を廃止しないと言っても、そう思ったということによろしいですか。

就業規程を変えなくても、就業規程の解釈ですとか、労働協約によって、雇用継続は実現するだろうと強く思っていました。

組合が思ったということですね。

はい。だから、 には次の仕事を探せなんていうことは一回も言ったことありません。

2019年の12月の18日が問題とされてる団交の2回目になります。これは間違いありませんね。

はい、そうです。

この前に さんが経済学部から米年度の授業の打診を受けたということをおっしゃってましたね。

打診じゃありません。申込みと了解です。

そこは法人と解釈が全く違うんですけども、先ほど組合は、 さんの定年について知らないというふうにおっしゃってましたね。定年制度を適用されるの知らないとおっしゃってましたね。

もう一回、何が違うんですか、見解が違うというのは。

見解が違うのは、2019年12月に経済学部から さんに連絡したことが、今おっしゃった契約の、雇用契約の申込みと締結だとおっしゃったんですけども、法人は、一連絡者の、一担当者の連絡によって雇用契約は成立しないということを何回かご説明しているかと思いますので。

いや、してません。

してます。

し始めたのは、団交の後ですね。打診という言い方で、初めてその事実を認めました。

そうですね。

はい。

だから、法人はその打診によって契約が成立した、雇用契約が成立したということは言ってませんね。

いや、打診と言っただけで、雇用契約が成立するとか、しないとかいうところまでは評価、判断してません。

そこもちょっとやり取り違うんですが、この中ではそこを問題にするつもりはないので、次お伺いしますけれども、先ほど組合は無期転換した非常勤講師について、定年制度が設けられたことを知らなかったとおっしゃってましたね。

うん、うん。

甲6号証をお示しします。

(甲第6号証を示す)

これが2019年6月の団体交渉申入書になります。先ほどお伺いしてる7月の団交に向けて提出したものです。ここの頭書きのところの3段落目に、「このような状況にあつて、一部の学部から■■■■■に対して本年度で雇用を打ち切る旨の連絡があつたこと」というふうに組合はおっしゃってますね。

はい。

前々回の■■■■■さんの尋問のときにですね、本人は経営学部ですかね、薬学部か、のコーディネーターの方から、あなた、定年のリストに入ってますよと。だから、定年を受けますねという説明を受けたというふうにおっしゃってましたね。

定年といったかどうか分かりませんが、薬学部だったと思いますけども、今年度で終わりですと言われたということじゃなかったですかね。

はい。それを組合は報告を受けてましたね、■■■■■さんからは。

はい、はい。

そうすると、この2019年12月に経済学部から打診があつた時点で、いや、■■■■■さん、あなた、定年で、年齢で4月から雇用がないと法人が思ってるので、これ何か間違いじゃないかと、確認したほうがいいんじゃないかと、そういうアドバイスはされませんでしたか。

してません。経済学部からのメールを見ましたから、そんなことする必要はないと。来年度も授業が、こまが持てるんだというふうに思いました。

結局、経済学部から打診が、連絡が、打診、連絡があつたことについて、法人に初めておっしゃつたのが12月19日の団交のときですね。

そうです、そうです。

そのとき、法人の方は、法人の出席者はそのことを聞いて、連絡した事実は知ってました

か。

知りませんでした。

そうですね。

はい。

そのために、事実関係を確認するという回答をしましたね。

はい。

その結果、1月にその結果、調べた結果について報告ありましたね。

はい。

その前に、12月の時点で、XXXXXXXXXXさんについては定年制度の適用があるので雇用ができませんという話の連絡はありませんでしたか。

団交でですか。

いえ、メールです。

うーん、ちょっとメールはたくさん来ましたのでどのメールか分かりませんが、検討中というのもあったと思いますけどね。ちょっと書証を示してもらったら分かると思いますが。

そしたら、一応念のため見ていただきましょうか。甲9号証をお示しします。

(甲第9号証を示す)

甲9号証じゃないですね。間違いました。甲9号証を先にもう一度、すみません、確認します。19日の団体交渉で行った後、20日に法人の職員の方から山下さんに送ったメールで間違いありませんか。

はい、そうです。

ここで書いてある1行目ですけれども、団体交渉で確認いただいておりました非常勤講師の就業に関する規程6条の適用について、弁護士に確認しました。結論としては6条3項により無期雇用となった非常勤講師の定年者も、2項の文学園を定年退職した者に含まれるという回答があったことに間違いありませんね。

そうですね。

この団体交渉、前日の団体交渉で、この就業規則の6条の2項の解釈について議論がされたということに間違いありませんか。

そうです。

これは、山下さんのお考えとしては6条2項に含まれれば、XXXXXXXXXXさんが雇用される

と考えたんですか。

そうです。

甲5号証をお示しします。

(甲第5号証を示す)

これが今問題になってる6条2項の2ページ目ですね。甲5号証の2ページ目の6条ですけども、6条2項のときに、6条2項を読み上げると、「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、その都度定めるが、概ね2年以内とする」と。この規定に基づいて、 さんが雇用されるんじゃないかと考えたということですか。

そうですね。

ただ、これ法人はこの規定について、 さん再雇用の根拠として挙げてましたか。

法人は再雇用するということを一度も言ってませんから。

そうですね。

根拠に挙げることになりませんよね。

組合はこの規程に基づいて、定年退職した人が全て再雇用されるという主張されてたかと思うんですけども。

いや、それはしてません。全てと言ってません。

じゃ、そうすると、再雇用するに当たっては、法人が選ぶことができるということですかね。

いや、そういうことじゃなくて、今の就業規程の解釈でですね、今解釈で議論してるわけですから。6条3項を受けて6条2項になって、それで無期転換した人が定年退職した後、再雇用される場合にはおおむね2年であると、こういうふうに6条2項は読めるわけですね。

そうですね。

そしたら、それに も当てはまるじゃないかと、こういうふうに組合は主張したわけです。

それについて、法人の回答としてどのようなものがあつたか覚えてらっしゃいますか。

法人の回答は一貫して、定年退職だから再雇用はできないという立場ですね、主張ですね。

そうですね。それは先ほどおっしゃった6条2項については、定年後に再雇用するときは2年というめどをつけるというものであって、再雇用するかどうかは法人の判断だという

ふうに説明を受けてませんか。

それは労使関係ですから、労使で決めることですからと私たちは思ってます。使用者側が一方的に決めてね、終わりというものではないと。

そういうふうに組合は考えてらっしゃると。定年後の再雇用についても、一方的に決めるのではなく、労使で決めるものだとお考えになってるということですね。

そのために団体交渉をしてるんだという。

これに対して法人は、法人が必要があるかどうかで決めるという回答をしていますね。

いや、そういうふうな回答なかったと思います。

なかったですか。

はい。

定年で再雇用する場合は例外的にあるけれども、例外がない限りはしませんという説明してませんか。

してません。

先ほどやり取りをしたという確認の話に戻るんですけど、2019年12月の20日のメールが甲9号証でした。その後、甲11号証で同じ12月23日のやり取り、今度メールがあります。ここですね。ここで申し上げたところ、 先生の定年の件ですけども、「語学の教員については、後任の非常勤講師も見つかることから、65歳定年の例外運用はありません」という回答を法人の職員から山下さんにしてるのは間違いありませんね。

はい。

その後については、「しかしながら、先般、経済学部から来年度の打診があったということのを伺いましたので、事実確認を行っております」ということで、その説明、事実確認を行いますという説明はしているかと思うんですけども。

はい。

そうすると、法人としては、語学の教員については65歳定年の例外運用はありませんというのを12月23日の時点で山下さんに回答してるかと思うんですけども、そのことはご存じですよ。

だから、定年になるということですね。

はい。先ほどおっしゃった定年になった後に再雇用するかどうかというのも、法人は語学の教員については予定してませんよということをお伝えしてるというのは分かりますか

ね。

どこでそんなことを言ってるんですか。

今読み上げた甲11号証に書いてあるんですが。

書いてないでしょう。定年の例外適用はありません。だから、みんな定年になりますという。

そうですね。

みんな、定年になりますということだけです。語学教員だから再雇用はありませんなんて、どこにも書かれてません。

甲11号証をもう一度お示しします。

(甲第11号証を示す)

もう一回文章を確認していただきますけれども、「先生の定年の件ですが、語学の教員については、後任の非常勤講師が見つかることから」後任が見つかるので、「65歳定年の例外運用はありません」ということで、65歳で定年になりますよと。

そうですね。

はい。後任もいるので再雇用しませんというふうにお伝えしてると思うんですけども、そういうふうに解釈されませんでしたか。

してませんよ、そんなこと。再雇用しませんなんて書いてませんし、65歳定年になりますよと。定年が66になるとか、7になるとか、そういう例外運用はありませんよと。当たり前のことを回答してるだけです、法人は。

そうすると、さんについては65歳定年を迎えますよ。後任も迎えるので、後任が見つかるので、再雇用しませんという連絡を受けたとは思わなかったんですか。

全くそんなふうに思いません。65歳定年ですよということが再確認されただけですから。

そうすると、後任の非常勤講師が見つかることからという文章を読んでも、組合としては、さんが65歳過ぎても再雇用されると考えてたということですか。

再雇用の可能性はあるとね、組合との合意の中で考えました。

この12月23日のメールを読んでも思ってたんじゃないということですかね。

はい、はい。

さんについては、近畿大学以外のほかの大学からもやり取りしてたというのが証拠で出てましたね。

はい。

■■■■さん、ネイティブの語学の方ですので、関西圏でもほかにお仕事探すことができる状況だったということですかね。

たまたまそれは、近大の人から紹介されて行ったわけですから、どこかで探せるという状況であったかどうか分かりません。

先ほどからずっと確認してはいますが、法人は語学の教員について後任が見つかるのでというようなご連絡をしてるんですけれども、それでも組合は■■■■さんに対して、2020年の4月以降、近畿大学で働くことは難しいよという説明はされなかったんですかね。

はい、しませんでした。

被申立人側 玉越代理人

それでは、被申立人代理人の玉越のほうから何点かお伺いします。まず、1点ですけど、■■■■さんがね、組合に相談したきっかけ、本件について、どういう相談をされたんですかね、まず。

本件というと、65歳定年のことですかね。

うん、本件でね、労働、救済申立てをされてる件で、一番最初に■■■■さんが組合に相談に来られた時期はいつですか。

■■■■が相談に来たというよりも、二十何年だったか、分かりませんが、つばさに分かりませんが、定年と言われる65歳のね、年齢を引き上げようということが支部の会議で決まりまして、それでそれを要求事項に盛り込むということになりました。それで、最初に定年を迎えるのが■■■■だったと。先ほど少し話があった何とかさん、私、直接知らないんですけども、その方は65歳のときに組合に加入されたと思いますね。それで要求をしたということだったと思いますから。そもそも65歳定年の引上げだとか、65歳超えての雇用を要求したのは支部全体であります。

そういうことですか。じゃ、もともと、ちょっと分かりにくいんですけど、■■■■さんが組合に、私、定年になるから何とかしてほしいということで相談に来たんじゃなくて、支部の活動として定年制の引上げということが議題になって、話題になって、たまたま65歳の定年を迎えるのが■■■■さんだったからということでいいんですか。

そのとおりです。

そのとおりですか。

はい。

ということは、組合としたら、■■■■さんが定年を迎えるということをご承知だったわけですね。

途中からね、年齢が分かりましたから。

いやいや、支部の定年引上げを、支部としてね、近畿大学で定年引上げを求めていこうよという運動というのかな、要求をしていこうという方針を決めて、そこでたまたま■■■■さんが定年を迎えるから、この■■■■さんを引っかけてやってきてるんだというふうに今お答えになったと思うんですけど、それで間違いないですか。

引っかけてじゃなくて。

引っかけてというたら言葉悪いけどね。

言いますと、最初に、定年の引上げあるいは65歳以降の雇用を求めたのは2013年ぐらいだったと思うんですよ。だから、もうかなり前です。

そうですね。

そのときには■■■■もまだ年齢、そんなにいってませんから、切実な問題としては思ってません。

ほんなら、そこで……

それですね、もう少し質問の答えですけども、それで、毎年それを要求していった。そのうち■■■■はだんだん65に近づいてきたということで、まず最初に■■■■を、そしたら何とかすべきじゃないかというふうに組合の要求が絞られていったわけです。

なるほど。だから、ちょっと■■■■さんというのはあくまで受け身の立場かな。だから、組合に言われて、自分の定年問題をリンクさせてというのかな、要求をしていこうという立場だったんですかね。

いや、組合と■■■■は一体でしたから、どちらが主であり、客であるではありません。

今、先ほど山下さんおっしゃったように、近畿大学に関しては定年の延長というのは、過去から要求として上げられていますよね。その中で、非常勤講師に適用される就業規則とか労働契約とか、その中身はつぶさにご覧になって、それは十分理解されてましたよね。

就業規程ですね、はい。定年という言葉じゃなかったと思いますけど、任用制限年

齢という。

だから、その規程についても入手されて、つぶさにご覧になってるし、それがどういうふうに適用されてきているか、運用についてもご存じだったということによろしいですよ。

はい、そうです。

ちょっと今回の団体交渉の経緯を見てもね、組合として、制度の運用、制度の規程を改定してほしいという要求なのか、 さんの定年の個別の労働条件のね、変更を求めているのかというのは、要求事項を見ても非常に分かりにくくなってる。むしろ制度の改定を求めるのが主眼だというふうに法人は捉えるんですけども、それは先ほどの運動からいってもそうなんじゃないですか。

それで、先ほどの質問にありましたように、法人としては就業規程の改正は難しいと。あるいは文字の変更は難しいというのが続きましたから、それだったら、去年から要求している 個人のことについてはどうなのかというふうに組合は切り替えていくわけですね。

だから、もともと制度のところをずっと要求されてて、今回、 さんの定年はあるけれども、主眼としては制度を改定してほしい、要するに定年を延長して非常勤講師の雇用を延長してほしいというのが主眼の関いだとか、要求だったというふうに理解してるんです。それは間違いないですか。

それちょっと違いますね。

それは違うの。

2018年の団交申入書で、 のことを出しましたよね。もう近づいてくると。だから、これ何とかせないかと。一番手っ取り早いのは就業規程の改定であるということだったんですけども、それは法人が難しいということが続いたので、そしたら、 個人についてね、再雇用契約、雇用の継続というのはいけるんじゃないかというふうに要求が絞られていくわけですね、 に。

うん。分かりました。そしたらね、その に要求を絞った時期はいつですか。

12月になりますね。12月の団交以降ですよ。

ですよ。

絞ったのがね。

そこまでは に絞るというよりは、制度のところの主眼で議論を進んでましたよね。

主眼と言われても困るんですけど、一体ですよ。

うん。ただ、先ほどおっしゃったようにね……

■■■■の……

ちょっと待ってください。

ちょっと待ってください。

うん。12月の段階で■■■■に絞っていったというふうにお聞きしてよろしいですね。

はい。

そうするとね、ちょっと私分からないんですけども、組合としても、■■■■さんとしても、近畿大学の非常勤講師に適用される規則はご存じである。

はい。

65歳の定年があることもご理解いただいている。

はい。

任用制限年齢もあることもご理解いただいている。

うん。

にもかかわらず山下さんのほうでね、4月以降も雇用ができるはずだと思っていた。その根拠については先ほどおっしゃったように、労働協約を締結して個別にできるからだとおっしゃいましたけれども、それで間違いはないですか。

旧来からの労使関係があるというね。

だから、労働協約を締結することによって雇用が延長されるんだというふうに思っていたという理解は間違いはないですか。

その道もありますと。それから、就業規程の解釈によってもできますと。2面作戦で、2方面からできると団交で申し上げましたし、従来の労使関係からすれば法人はそれを受け入れる度量があるだろうということで、それで、ご存じのように団体交渉というのは生き物ですから、その重点がどこに移るかということはその団交の中で変わってきますのでね。

そうするとね、1月の団体交渉で、結果的にはこれ、何も合意はできなかったですね。

12月ですか。

1月。事務折衝、12月の団体交渉、12月の団体交渉で、まず、何も合意できなかったですね。

はいはい。

1月に事務折衝を行ってますね。

はい。

そこでも何も法人の態度は変わらなかったですね。

変わらないと、検討するという意味では変わらないですね。

変わらなかったですね。

はい。

とするとね、少なくとも双方が合意でなければ締結できない労働協約を締結するという
ことは、可能性としてはないわけでしょう。

いや、検討するということですから、もうあきませんよと言われたら終わりですけ
どね。

少なくとも団体交渉のやり取りについてね、例えば法人がね、回答しないとか、あるいは
席を立ったとか、そういう対応されましたか。

そういうことはしてませんね。

してませんね。

はい。

組合が求めている要求事項に対しては全て答えられてますね。満足かどうかは別ですよ。

検討するという答えが続いてますね、はい。

うん。少なくとも制度についてはこれ検討するというしかないと思うんですけども、将
来的にもね。だから、直ちに改定しますとかいう言葉を聞いたことはありますか。

制度ですか。

うん。

それはないです。

ないですね。

はい。

そうすると、近々に就業規則を改定したり、あるいは組合の主張に沿った解釈を行うとい
う可能性というのは感じてられたんでしょうか。

就業規程のことですね、今。

うん。

それは、最終段階ではないと思いましたがね。

ないと思いましたがね。

はい。

そうすると、**■■■■**さんの雇用をしてもらうためには労働協約を締結するしかないと思うんですけども、そういう理解でよろしいですか。

そうですね。

それは法人の同意が要りますよね。

はい。

それができるといふ、何かそういう根拠はあったんですかね。

主尋問でも言いましたけども、前の組合員のですね、退職問題について規程があったけれども、規定を解釈なり、あるいは法人が読み替えてですね、組合の意見を入れて退職金を増やすというふうな回答がありましたから、そういう、近畿大学というのはそういうことができる度量のある大学でしたから、今言われてる問題についても可能性があると感じてました。思っていました。

思ってたといふか、あなたが思ってたんですかね。

いや、だから、折衝のときに出てこられたのは阿多部長でしたから、阿多部長とは組合支部結成以来からのお付き合いですから、割と人格的にも信頼できる人ですのでね。その人はあんまりうそ言わないと思ってましたから、検討するといふことですから検討されると。

だから、そこでね、ちょっと混同されてるような気がするんですけど、**■■■■**の雇用を検討するといふことは一切言っていないと思うんですけどね。**■■■■**の雇用を検討するといふ回答を聞いたことありますか。

ええ、事務折衝で言っていましたよ。

いつの事務折衝ですか。

1月8日の。

それは12月のメールの後にね、もう雇用はありませんと断言した後の事務折衝ですよ。

いえいえ、雇用はありませんと断言なんか一回もしてませんよ。

先ほどのね、甲11号証でね、示しませんけども、12月23日のメールで、「**■■■■**先生の定年の件ですが、語学の教員については、後任の非常勤講師も見つかることから、65歳の定年の例外運用はありません」というメールを受け取った。65歳の定年の例外運用はありませんといふのを日本語としてね、そこだけ捉えれば、少なくとも定年ですから雇用が満了するんだと、終了すると、雇用契約が切れるというふうにしか読めないんで

すが。

それは、それは弁護士さんの読み方ですね。労働組合はそんな読み方しませんよ。

ああ、そうですか。組合はそういう読み方しない。

それは生き物ですから。そこに定年の例外適用、運用ありません。だから、定年ですよと言われただけです。それは……

定年ですよと言ったら、普通はね、雇用契約が終了するというふうに伝えてると思うんですけど、そうは伝わらなかったんですか。

定年の人を再雇用するという、定年にならな再雇用できないんですから。

いやいや。

弁護士さんは定年になったら再雇用できないとおっしゃるんでしょう。

違います、違います。その前提としてね、後任の非常勤講師も見つかることから、65歳定年の例外運用はありません。

そうでしょう。

といたら雇用契約は終了すると思いませんか。

思いませんよ。定年の例外がないんですから、定年ですよというだけじゃないですか。

はい。もう結構です。そこはね。それを受けての1月8日の事務折衝だったわけやね。

はい。

そのときに、事務折衝で法人の態度というのは何も変わってないでしょう。

最終的には持って帰られました、また検討するとね。

1月8日のね、事務折衝でね、あなたのメモではね、平行線というのが出てくるんですけど、覚えてますか。

はい、平行線ですね。

書いてますよね。甲第30号証の下から2行目に平行線。法人の態度が変わってないことを示すと思うんですけど、そういう理解で間違いはないですか。

そうですね。

以 上

(休 憩)

第2回に引き続き尋問

証人氏名 境健太

申立人側 山下代理人

申立人代理人、山下です。証人は、2019年4月以降労務課に所属しているということですが、それ以前の職場はどこだったんですか。

教学本部事務局教学庶務課です、近畿大学の。
ショウガク。

はい、教学です。

教学、すみません。陳述書によればね、今年2月1日現在、労務課長代理ということなんですけども、それは間違いはないですか。

はい。

ところがね、証人尋問申出書を見ますとね、労務課長になってるんですけどね、去年の11月段階で。

はい。

今は課長代理になったということですか。

これ大学の中の、説明しますけど、大学の中のルールなんですけども、課長代理は課長を兼ねるといいますか、課長に代わることができますので、特定の課、課ですね、人事課とか労務課とかの課、課の中で私が一番上席で課長代理ですので、その場合は呼称としての労務課長ということを行います。

労務課長も労務課長代理も同じだということですかね。

はい。

じゃ、どちらも1人だけですか、役職に就いておられる方は。

今は管理職としては、部下として石原課長補佐が管理職としています、下に、補佐。

課長補佐がいらっしゃる。課長代理はお一人、課長もお一人。

労務、何と言ったらいいですかね。言い方変えますと、労務課長（課長代理待遇）

と言ったらいいんですかね。そういうようなイメージで見えていただいたら結構です。

そうですか。

はい。

陳述書によればね、労働組合の団交について、法人側の窓口も担当してるということなん

ですけども、窓口はいつから担当されましたか。

2020年4月からだと認識しています。

2020年の4月からね。

はい。

この陳情書の中にですね、学内及び学外の労働組合と書かれているんですけども、学内と学外を区別する基準というのは何なんでしょう。

専任の先生か非常勤講師の先生というところですか。

専任の教職員が入ってるのが学内。

学内ということですね、はい。

専任外、非専任が入ってるのは学外と、こう呼んでるわけですね。

はい。

専任でない方も従業員でしょう。

そうですね。

でも、それはなぜ学外になるんですか。

分け方でいったら、学内4つと学外3つぐらいあるんですけども、それは従来からの呼び方としてそういうふうに言っているだけであって、同じ従業員であるという認識はあります。

学外と言われる労働組合にしてみたらね、ちょっと気分悪いもんですから、聞いただけなんですけどね。

分かりました。以後気をつけます。

それでね、2019年の4月に労務課に所属しておられるんですけども、教員合同との団交に出席したの何回ですか。

すみません、回数でちょっとと言われると定かではありませんが、参加できなかったときは2019年の7月の団交ですね。そのときには参加できなかったんですけども、それ以外の団体交渉には参加しています。

団体交渉としては今言われている2019年の7月、それから12月、2020年の12月の3回だけなんですけどね。

あ、はい。

2019年の……

7月ですかね、は参加できてません。

あと2回は参加してるということですか。

はい。

じゃ、2019年7月の団交についてお伺いしますけどもね、前回の審問速記録ではですね、7月の団交で、「これについては変更はないというようなことを申し上げたと記憶しております」と、20ページの6行目にそう書いてるんですけども、この変更はないというようなこと申し上げたのは誰なんですか。

その当時ですから、井川課長だと思います。

井川。

はい。

井川課長が申し上げたということですか。

はい。

じゃ、証人ではないわけですね。

はい。

同じく審問速記録の同じページの20行目にですね、もう一個のほうについてはおっしゃってましたと証言してるんですけども、このおっしゃってましたというのは誰のことなんですかね。

すみません、前後の文脈をもう少しご説明いただかないとちょっと分からないんですけど。

ちょっと示しましょうかね。

(第2回審問速記録を示す)

見やすいようにハイライトをつけてますけれども、20ページの7月の団交あたり、6月というのは6月要求を出したんですけどね。そういう話だったと思いますという最後のほうに、「もう一個のほうについて、雇用対策法の観点のことをおっしゃってました」、これは誰がおっしゃってたんですかね。

これは組合さん側だと認識しますね。

組合ですか。

はい。

組合の誰かというのは分かりませんか。

えーと……山下顧問と認識してます。

ということですか。なぜ山下顧問だというふうに思ったんですか。

そのときの話は、団交の前から、5月、6月ぐらいからやり取りをたしかしてたと思いますけど、 さんが人事部に来られてですね。そのときに1度、井川のほうから山下さんと連絡をしていたようにちょっと記憶がありますね。

これを、でも、7月の団交には証人は出席してなかったんですね。

出席はしてないですね。

ということは、ここでのやり取りについてはどなたかからか報告を受けたんですか。

当然報告と、当時、石原が出てましたので、今も部下でいますので石原であったりとか、当時、私の上司が井川課長でしたので井川さんであったり、そのとき、あと、簡単なメモを少し残してたかと思いますので、そのあたり。それと、あとは団交については、基本的には用意した回答に沿って回答しますので、そういったものを見て自分の認識としてるというところです。

ということは、その団交出席者からのメモなどを見て、今のような前回の証言をされたということですね。

そうですね。

はい、分かりました。次にですが、2019年12月の団交についてお尋ねします。今12月の団交には出席していたということですね。

はい。

甲29号証を示します。

(甲第29号証を示す)

これは2019年12月の団交に出席しておった山下が作成したメモなんですけども、ここで法人側の出席者にですね、証人の名前がないんですが。

はい。遅れていったと思います。

ああ、そう。どれくらい遅れてこられたんですか。

すみません。完璧な時間は覚えてませんが、間違いなく遅れて、所用があって遅れていった認識があります。

団交のどれくらいの頃に来られたんですかね、そしたら。

どうでしょう、そんなにはたっていないかのように思っているんですけど、はい。

はい。団交の、じゃ、最初に回答がありますね。

回答ありますね、はい。

それから、それについての質疑だとかやり取り、そのあたりには参加されておったという

ことですかね。

はい。

はい。じゃ、この団交でね、非常勤講師の就業に関する規程6条についてね、質問とかやり取りが行われたことは知っていますね。

はい。

この6条2項、無期転換して定年に達した非常勤講師はね、6条2項が適用されるのかということについて組合が質問したことに対して、近大ほどのように回答しましたか。

そこでは即答していなかったと認識してます。

即答していない。

はい。

顧問弁護士にね、相談してから回答するという答えは覚えていますか。

そうですね、はい。

そういうふうに回答しましたね。

はい。

なぜ顧問弁護士に相談する必要があったんでしょうか。

我々労務課ですけども、法律の解釈とか、自分たちの規程も含めてになってきますし、山下顧問のほうから雇用対策、いろいろ法律の観点をずっと半年間言ってこられてましたので、ここについては従来から法律相談している先生に一旦確認させてほしいというようなことはやってますね。

非常勤講師の就業に関する規程というのはね、就業規則ですよ。

はい。

その就業規則を作成したのは近大でしょう。

はい。

顧問弁護士が作成したものではないですね。

ではないんですけど、今でも全くそうなんですけども、就業規程と、特に人事課関係でいう就業規程改定については、素案はたたき台書きますけど、今でも弁護士さんに最終確認したりとか、そういうことはしてます。

うん。その就業規程のね、6条2項が定年に達した有期転換の非常勤講師に適用されるかどうかということについて、人事部が判断できないんですか。

できないというわけではないんですけども、弁護士への相談が必要だという解釈で

す。

うん。その就業規程の6条2項を見てもらいますけれども、甲第5号証。

(甲第5号証を示す)

この就業の6条ですね、2項、新しいほうですね。

もともとですね。

もともとそうなんですけどね。この6条2項というのは定年退職者の再雇用期間を定めたものですかね。

はい。

おおむね2年とするというのはね。

はい。

この定年退職者のね、ごめんなさい、6条1項ですけども、6条1項のほうはね、任用制限年齢ということで書かれてあるんですけども、特に必要と認めた者は任用制限年齢を超えて、超えることができると、こういう解釈ですね。

はい。

こういう意味ですね。

はい。

これは間違いないですね。

はい。

その6条2項なんですけどね、定年退職者の再雇用、定年退職した者が非常勤として再雇用される。このときに、特に必要と認めたときはという条件はないですね。

書いてあるとおりで言えば。

書いてないですね。

はい、書いてはいないですね。

団交でね、この定年再雇用について、後半に証人も出席されておった段階だと思うんですけども、その就業規程、今の就業規程とは別にね、XXXXXXXXXX組合員の再雇用について協議したということは知っていますか。

個別のXXXXXXXXXX組合員の再雇用とか定年延長という概念で、団体交渉をしていたというような印象はございません。

そうですか。

はい。

甲29号証を示します。

(甲第29号証を示す)

これは先ほど見てもらった団交のメモ、ここね。この右の、右半分の2段目ぐらいですかね。昨年からの団交の継続としての回答を求めるとありますけども、これは何を意味しているか分かりますか。

昨年6月ではなくて、昨年ということですかね。

昨年ね。

昨年は、こちらとしては制度としての定年の延長、延長といいますか、定年年齢の引上げと任用年齢制限の引上げですかね、そういったことと考えております。

昨年というのは2018年のことだというのは分かりますね。

はい、19年なので。

2018年の団交から[]組合員の再雇用についての要求が出てきたんですけどね。[]組合員という個別の名前がね。

名前は出てきてましたね、はい。

そのやり取りの継続だというふうには思わなかったんですか。

法人としてというか、人事部としての認識としては、大阪教育合同労組さんとして、組織として、定年の引上げであったり、任用年齢制限の引上げですかね、こちらを要求されてると。それに絡めて、言い方ちょっと非常に失礼ですけども、たまたま[]先生が今回65になりますしというような形で言ってますので、本当に個別具体的に[]先生だけを救うという言い方が正しいかどうか分かりませんが、救えばいいのかなというようなことでは全く考えてませんでした。

2018年の団交に証人は出てませんね。

出てません。

2018年の団交で何がやり取りされたかというのは聞いてますか。

資料の範囲ですね、はい。回答を用意してますので、そういったことですか、メモの範囲では確認はしてます。

回答はこの書証でも出てるんですけど、メモもあったんですか。

メモ、すみません、メモもあったと今認識してますけど、主には井川、当時の井川課長だったり、石原はずっと残ってますので、今回のこの件だけではなくてですね、いわゆる私が労務課に来たときに、一定の経緯というものを当然聞かないといけま

せんので、そういった意味では引き継ぎといたしますか、一緒にやってきましたので。2018年の団交にですね、阿多部長が出席されたということはご存じですか。

はい。

甲25号証を示します。

(甲第25号証を示す)

2018年の団交の組合が作ったメモですけども、組合が作ったんですけども、法人が発起人である出席者やね、阿多とあります。この方が阿多部長ですね。間違いはないですね。

そうですね、今の部長ですね。

はい。もう一回甲29号証に戻りますけども、先ほどのところですけども、昨年からの団交の継続としての回答を求めると山下が言ったことに関して、考えてないわけではない、今後の検討課題と阿多部長が答えられてるんですけどね、証人はこういう発言聞いてますか。

すみません、ここまで詳しくは覚えてませんが、このあたりにつきましては、他の非常勤の組合も幾つか団体交渉させてもらってますけど、同様にですね、年齢制限の引上げであったり、定年の引上げということは当然他の組合さんも非常に言ってます、その一連の回答として、いわゆる高齢者雇用安定法の関係も含めて、今後の検討材料であるという意味での回答をしているという認識です。

組合のほうは、昨年からの継続としての回答を求めるといことで、XXXXXXXXXX組合員の継続雇用はどうかということを知ったんですね。そしたら、阿多部長が考えてないわけではないとこう答えられたと。こういうことだったんですけどね、そういうふうには受け取らなかったわけですね。

そうですね、雇用に関して個別の対応をするというような認識、考えがそのときに法人にあったかということで考えると全くありませんので、制度を考えなければいけないという認識は当然ありましたけども、個別具体的な個人に対しての考えはなかったというところです。

阿多部長は、証人にとって上司に当たりますね。

上司ですね、はい。

その上司の発言を否定することは可能なんですか。

可能か不可能かといったら、それは可能ではありますけど、今回の件は認識は一致してます。

そうするとですね、組合のほうからね、就業規程の改正とか解釈で再雇用が難しいという
んだったらね、労働協約結んで再雇用をするというのはどうかと、そういう提案したことは
知ってますか。

それは12月ですか。

12月、今のやり取りのところですけどね。

うーん、1月の事務折衝でそれを言われたという記憶がかなりあるんですけども、
ぱっと12月と言われると。

甲29号証を示しますけども。

(甲第29号証を示す)

この阿多部長の発言の後ですね。経済学部からの話がありますけど、
ありますよね。

そのまとめとしてですね、①で6条の2項、これは顧問弁護士に聞くと。

はい。

2について、労働協約結んでということについてはですね、新しい提案なので検討したい、
こういう回答だったんですけどね、こういうやり取りがあったということは覚えてますね。

はい。

証人、労働協約と就業規則の違いはご存じですね。

はい。

労働協約が就業規則に優先するというご存じですね。

理解してます。

この日のね、団交はどのように終わったと記憶してますか。

とにかく一番衝撃的だったのが、経済から打診があったということを知ったのが衝
撃的だったんですけども、その後、提案、結構時間もたってたような気がするんで
すけども、新しい提案をされてもその場で回答することはできませんので、その話
ぐらいで最後終わって、じゃ、検討させていただいて、次回、年明けになるのか、
事務折衝なのか、団交するのかということでもた連絡しますということを使ったよ
うに思いますね。

具体的にはね、明日、メールで団交日程を決めるかどうか、遅くとも月曜日までにね、弁
護士さんとの問合せもありますからと、そういう回答で終わったんですけども、それでい
いですかね。

はい。

甲第9号証を示します。

(甲第9号証を示す)

これは井川さんから組合側、私宛てに出されたメールなんですが。

メール、はいはい。

団交の翌日に来たメールですね。ここの本文の最後から2行目ぐらいにね、来年1月6、7、8の都合ということで、その前段で「事務的にお話をさせていただきたい」というふうに言われてますね。

はい。

その翌日に組合からですね、1月8日で事務折衝どうかという回答をしたんですけど、これは記憶にありますかね。

ありますね、はい。

甲10号証にもそう書いてあるんですけどね。

はい。

そうするとですね、前回の審問でですね、証人はね、その事務折衝についてのことなんですけども、「きちっと会ってお話ししましょうということで声をかけさせていただいて」と、こういうふうに証言されてるんですけどね、事実と違いますね。

ん。

前回審問速記録の30ページを示します。

(第2回審問速記録の30ページを示す)

下でこう書かれてるところですけどね。下から5行目辺りからですね。「1月8日、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ようよということで声を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」ということなんですけどね、メインとしてはもうメールでもやり取りしてると。

そうですね、何とですか、我々としては雇用を延長、延長というんですか、できないし、XXXXXXXXXX先生はもう終わりですよという意思表示はもうずっと示してまんですけどもということだったと思いますね。

1月にですね、事務的にお会いしたいというのは12月20日の段階でもう言われてるわけですよ。

12月20日、はい、次ですね。

12月20日にね。メインとしてのお話をしてるのはその後じゃないですか。

12月の団交の後に幾つかのメールのやり取りで、年末に向けて、年度末入っていきますから、結論としては一切、我々の回答は変わっていない姿勢は示していたんですけども、当然組合さんからの要求であったり、上がってる以上は団体交渉なり、事務折衝なり、そういった形、対面、対面で実施するべきであろうという内部の話はしていた記憶がありますね。

12月19日に団交やりましたね。

はい。

最後に組合から出された提案も含めて、あるいは顧問弁護士と相談せないかんから、それを聞いた上で返事しましょうということで、翌日に返事があったわけですね。その段階で事務折衝でどうかと。事務的に話ししたいのでどうかということをお近大のほうに言われたわけですね。

はい。

メインのお話というのはもう終わってるんですか、そこで。

方針は示しているという認識を持っています。何も変わっていないので。

顧問弁護士との話のことについては、もう説明は終わったということなんですかね。

2条2項に定年退職のが含まれるかどうかですかね。

うんうん。

ちょっとそこ、メールの前後がどうだったかまで、ちょっと細かく記憶はないんですけど。

それも説明は終わってると。

はい。

それから、労働協約を結んでということについても説明は終わってると。

労働協約を結んで。

新しい組合が提案したのでね、検討しますということだったんですけども、それももうやり取りは終わってると。

労働協約を結ぶかどうかのメールは確かにしていないかもしれないですね。

証人の前回の証言ではね、そういうやり取りが終わってるけども、一度ちゃんと会ってね、話をしたほうがいだろうからということで、事務折衝をどうですかということをお申し上

げたんだということですけどね、順序が違うように思うんですけども。

何をメインにするかでちょっと難しいと思いますけども、法人としては一貫した答えをずっと言ってきたので、そこはメインとしては終わっていると。定年年齢が引き上げることができない。任用年齢制限を引き上げることができない。個別具体的に一旦はオルジック先生に対して救済することは難しいということは、一旦は回答としては終わってる。それに対して、また違う話が出てきてるとはありながらも、一旦はメインとしては終わってるというような言い方をしています。

じゃ、そのメインとして終わってることに含まれると証人もおっしゃってる団交ですけどね。

団交、事務折衝。

12月19日の団交なんですけども、その団交についてはですね、録音とか団交メモがあるんじゃないんですか。

録音は、合同労組さんはしていないと。

ない。

していないはずですね。合同労組、非常勤、そうですね。特定の、はい、録音はしていなかったと思います。録音する場合であれば、録音しますという宣言をしていると思いますので、録音はしていないような気がしますね。

そうですか。

ちょっとすみません、記憶違いがあればあれですけど。

前回のね、審問速記録の26ページを示します。

(第2回審問速記録26ページを示す)

12月の団交のことを書いている、答えられてるんですけどね、法人としてはどのように回答されたか覚えていらっしゃるかどうかということに対してね、最後のほうで、「原則という話をずっとしていたと認識しています」というふうに答えられていますね。

はい。

このずっとという副詞はね、状態を示すものなんですね。団交全体の様子が分からなければずっとという表現はできないんですけどね。だから、録音かメモがずっとあるんじゃないかと思ったんですけどね。

はい。数年間、1年間でもいいですけど、ずっと考え変えていないと。組織の話ですから変えていませんので、そういった言葉をそこで使ったと認識します。

いやいや、質問はね、12月の団交について質問されたことについてね、12月に生まれたねということについて、「原則どおりという話をずっとしていたと認識しています」と。だから、その団交でずっと原則どおりだという話をしましたよと、こういう証言なんですけどね、ずっとというのは状態を示す副詞ですから、その団交全体の様子が分かんないと、そういうずっとという言葉は使えないんじゃないですか。

今でもずっとという言葉が多分使うと思うんですけど、検討を何かしている最中であれば、いつからこういう話に変わったということは言うと思いますけど、その2019年、1年間通して、制度の変更であったりとか、任用年齢制限のちょっと上げるとか、そういう具体的な検討をしたということは残念ながらできなかったということとってますので、そういう意味でずっと同じ答えを言わざるを得ませんので、できないということ、そういった意味で使ってますね。ちょっとすみません、日本語の個別的なことを言われてもなかなか、どうそのとき話したかまでちょっと記憶が曖昧なんですけど。

そうですか。じゃ、同じく審問速記録25ページを示します。

(審問速記録25ページを示す)

25ページの下から3つ目の質問です。先ほどの山下さんの主尋問でということに関して、そのようなやり取りがあったんでしょうかという質問に対して、「うーん、少なくとも議事メモ等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がないという状況でございます」と、こういう回答されてるんですね、証言を。これを見るとね、議事メモ等があるんじゃないんですか。

議事メモは、メモ、どうですかね。言葉として残してる場合と、残してない場合がありますね。

でも、これを見たらね、証人は、議事メモを見てもね、そんなのなかったとこういうことをされてる、言われてるのでね、議事メモがあるんじゃないかと思ったんですけどね。あるんでしょう。

個人的に残したりする場合もたまにはありますけど、そのときのものがあつたかどうか、すみません、ちゃんともう一回見直さないと分からないですね。

個人的に何を起こすんですか。

僕が、団交に出るときにメモしてる場合もありますので。

本件のね、審査の中で、近大側は、回答については最初に回答した、用意した分を……

言いますよね。

出されてる、組合には交付してないけどもね。それで、団交の質疑だとかやり取りだとかいうことについては、一部は出てますけども、本件の団交について出てないんですね。だから、何が団交でやり取りがあったのかと。組合側は出してるんですよ。そしたら、そっち側、近大側も出したらね、事実が明らかになるでしょう。

回答、組合さんのほうに回答する内容というのは一番初めに出してる、証拠として出してる回答、その範囲を超えてしゃべることがまあありませんので、基本的にはそれが全てだと思っていただいても、基本的には結構ですね。そこに残ってない以上ないということですね。

いや、あるでしょう。新しい提案なので検討しましたとかね、これについては検討させてもらいますとか。

書いてないことが出てきますんで、書いてないことが出てきたら、その場で回答することがほぼありませんので、新しい提案されても。検討しますということなので。例えば就業規程の6条の解釈について、解釈ありますよね。それについてこうじゃないかということについて、持ち帰って検討しますということになってる場合がありますよね。

あります、あります。

そのメモがあるんじゃないんですかと。

そのメモというメモではないような気はしますけども。

そしたら……

当然言われたら、こう言われたぐらいはメモというか、本当の、何ですか、個人的なメモという意味ではあるのかもしれませんが、出すようなものじゃないという認識ですね。

団交出席者、先ほど証人もですね、自分が出席できないときにはね、部下から聞いたりとか、報告を受けたとあるんですけども、報告する側も口頭で報告するのか、あるいは自分のメモに基づいて報告するのとあると思うんですけども、どちらでした。

基本的には、あれですね、合同労組さんも全部そうなんですけど、まず回答を絶対用意してますので……

いえいえ、違います。団交が終わった後に、団交どうでしたかという報告を受けるでしょう。そのときに団交出席者からね、こんな団交の流れでしたと、こういうやり取りありましたという報告を受けるんじゃないですか。

はい、受けますね。

そのときに報告者はですね、メモに基づいて報告するのか、自分の記憶に基づいて報告するのかどちらですか。

基本、口頭で聞いてます。向こうが報告するときに、自分でパソコンで打った何かを見てしゃべってるのか、記憶に基づいてしゃべってるのかまでは分かりません。

団交は1時間以上続くんですけども、全部記憶してるんですか、担当者は。

いや、一言一句は記憶していないと思いますね。概要としては記憶されてると思います。

それで、人事部労務課としてはそういうのでいいんだと、そういうことなんですかね。

基本的には人事部労務課ですので、団交には基本、出席をします。申し訳ないですけど、ちょっと川れなかったときがあったので、そんなときであっても、当時は井川、境、石原がいましたので、少なくともそのうち誰か一人は、僕だけその日出れなかったと思うんですけど、出るようにはしてますので、課としては共有してやっていけるというふうな判断ですね。

一連の団交で最高責任者というのかね、どういう位置づけされてるか分かりませんが、それはどなたでしたか。

あくまでも団体交渉員の方ですね。

誰でしたか、その代表的な代表は。

阿多部長であったりということですかね。

阿多部長ですね。

はい、交渉権限しかありません。締結権限はありませんけど。

メモがあったかどうか分からない、あるいは出席者がしておいた可能性もある、パソコンに打ってあった可能性もあるということをおっしゃったんですけどね。この本件審査はですね、近大の団交への対応が不誠実かどうかということが争点になってるのでね、そのメモだとか、あるいは音源があるんだったらね、提出すべきだと思うんですけども、労務課長としてはいかがですか。

そこは申立てされてる不誠実の内容がですね、検討したとかで引き延ばしたかどうかとか、そういうところが論点になっていると思いますので、もし個別具体的に細かい文言がどうだったか、失礼な発言があったかとか、そういうところには言及されていないので、本件とはちょっと関わりはないのかなというふうに思います。

次に、1月8日の事務折衝ですけれども、証人は出席されましたか。

はい。

事務折衝の録音は存在するんですか。

していません。

メモはどうですか。

少なくとも私は取ってないです。

ん。

取っていません。

取っていない。

はい。

前回ね、事務折衝の最後の最後に個別にやってほしいという発言があったと、そういう証言されてるんですけどね。

その認識があります。

証人が証言されてるんですけどね。

はい。

つまり、個別のことについては事務折衝の最後の最後に言われたというふうに証言されてるんですけども、事実ですか。

自分の認識としてはそういうふうに思ってます。

12月19日の団交では、それは出なかったと。

そうですね。あんまりちょっと、今、先ほど示されて、ありましたけど、
◆個別のと、何ですかね、団交の、12月19日の団交は6条の2項が無期転換者に対応するかどうか、イエスかノーかみたいな話だったんで、それはそれとして制度の話ですよ。本当に具体的に個別の人間、先生という個別の人間に対して何とかしてほしいというのは、その1月の事務折衝のときに大分言われたというふうに印象が残ってます。

1月、事務折衝の最後に、最後の最後に言われたという証言ですかね。

全体的に、1月8日の全体的に先生のことをおっしゃられてるような認識はありましたけど、本当に最後の最後に改めてもう一度、何とかならないかということをつく、つくというか、言われたという印象があります。

前回審問速記録の25ページを示します。

(前回審問速記録の25ページを示す)

下から4行目、「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」「そのときに■■■■さん個人について、再雇用してほしいという話はあったのでしょうか。」「再雇用して——12月の団交ではあったと思ってます、はい」、12月の団交で、証人は■■■■個人の再雇用の話は出てるということを証言されてるんですよ。

はい。

どちらが正しいんですか、1月、事務折衝で最後の最後に出てきたというのと。

12月の、ちょっと論点が何個も出てくるんですけど、1月の8日の■■■■先生を何とかしてほしいというのは個別の労使契約を結んで何とかしてほしいということを1月8日に、失礼な話、懇願された

というふうな認識は持ってます、そのときにですね。12月の団交については、制度がありますので、制度の延長であったりとか、制度を変えるという、それに伴って■■■■先生を再雇用するとか、そういうところで認識してますので、ちょっと言葉の、説明不足があったのかもしれませんが、どちらも正しいといえますか、と思ってます。

12月の団交で、組合が労働協約を締結して再雇用してほしいと提案したということは認めますよね。

6条2項が定年、無期転換者に該当するかというご提案はあったと。があったということは最後に申されて、弁護士に聞くということは言ってます。

甲29号証。

(甲第29号証を示す)

先ほどの証言でも認められたからね、否定されたら困るんですけども、真ん中にね、右半分の真ん中のページね。労働協約を結んでということについては新しい提案なので検討したいと。

そうですね。

こういうやり取りがあったんでしょう。

はい、ありました。

このときの労働協約というのは、就業規則の解釈についての労働協約ですか。

個別ですか、個別ですね。

個別ですよ。

組合員の再雇用についての労働協約でしょう。

はい。

次、甲17号証を示します。

(甲第17号証を示す)

これは2020年1月18日、先ほどの事務折衝のことですね、検討、1行目です、「前回の事務折衝を受け、再度検討いたしました」ということで、事務折衝を受けての回答ということですね。

はい。

ここでですね、「先生につきましては、当初より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、こういう回答ですね。

うん。

それから、その4行下に、「最終の回答が本日になったことにつきましては大変申し訳ございません」ということで、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のが最終回答ですね。

個別労働協約を結んで雇用することをこのとき言ってると思いますけど。

ん。

最終的な、1月8日、1月8日の事務折衝があったと思うんですけど、そのときに本当に何とか個別の労働協約を結んでくれ、組合員、組合員、山下顧問のあのとき発言されていたのが、組合員というのはそうやって優遇されるべきものなんだから、その優遇されることを考えて、何とか1年でもいいから、オルジック先生を個別に採用してもらえないかというところまで結構、1月8日は言われたと認識してまして、その最終の回答という意味ですかね。その回答というんですかね。

えらい詳しく覚えてますね、1月8日の折衝のことは。

いましたからね。僕に面と向かって、多分聞いてたと思いますね、8日は。

メモはしてないんですかね。

一切してませんね。

すごいですね。いいんですけど、甲17号証ね。「定年退職となるため、次年度の再雇用はいたしかねます」、その下でですね、個別の対応をすることは難しいとの判断になりましたと。

個別の対応ですね、いわゆる労働使ですね。

なぜかといえば、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ことですね。

それは従来から言ってるとおりですね。

それが最終回答ですね。

はい。

先ほど来、少しやり取りがありましたけども、前回ね、ごめんなさい、前回の。経済学部からの、次年度の授業コマ数の提示ということなんですけども、証人はですね、契約書をまくことで正式な契約になるという証言されてますね、契約は。

そうですね、契約はですね。

契約書をまくということは、契約書に調印が行われて契約が成立するということですか。

雇用契約書は、毎年結んでいると思いますね。

だから、契約書ですから、当事者が調印なり、サインなりするというで成立すると、そういう認識ですね。

そうですね。

審査委員

予定の45分がきましたので、そろそろまとめに入っていただいたらと思います。

申立人側 山下代理人

はい。じゃ、その契約書にですけども、授業のコマ数やら、労働時間は記載されていますか。

すみません。今私のほうで細かな認識はありません。

え。

細かな認識はありません、雇用契約書自体の。

分からない。

はい。

分からないというんだったらいいんですけども、契約書ですから、労働時間とかね、あるいは賃金だとかというのがないと分かりませんね。

一般的にはそうですね。

そこで、週何時間働くんだ、何コマしてるんだということが書かれていないと、契約は成立しませんね。

契約書には必要事項を書くべきだという認識ですね。

書かれていますか。

今は記憶にありません。

はい。では、終わります。

被申立人 玉越代理人

1点だけ。被申立人代理人の玉越です。先ほどの12月の団交で6条2項の解釈について、顧問弁護士に持ち帰って検討するというくだりなんですけれども、組合のほうはね、任用制限年齢を設けるということは、採用に対して年齢制限を設けることになるので違法だという主張をされてませんでしたか。

それはもうずっとされてます。

ですよ。

はい。

それで、強く言われて、法律の解釈が分からないから持ち帰ると、そういうやり取りですよ。

そうです。

はい、結構です。

審査委員

よろしいですか。ちょっと審査委員の私のほうから、3点ほどお聞きしたいと思います。まず1点目なんですけれども、令和元年度にですね、被申立人の人事部の労務課ですか、労務課の井川さんと、それから、申立人の山下さんの間でメールのやり取りが行われておったようなんですけど、何度かね、行われたようなんですけれども、このときの井川さんの役職というのは何ですかね。役職分かったら教えてください。

労務課長。井川労務課長ですね。

労務課長さんですか。

はい。

それから、被申立人がですね、XXXXXXXXXX組合員本人に定年後の再雇用をしないことを通知したのはいつか、ご存じですかね。

いや、私自身が……すみません、記憶がありません。

はい。そしたら、甲31号証をちょっと見ていただきたいんですけど。

(甲第31号証を示す)

これは31号証はXXXXXXXXXXさんの陳述書なんですけども、この陳述書の6ページの18行目

からですね、19行目にかけてですね、■■■■さんの陳述書によりますと、「団交再開を待っている間、他の教員たちには2020年をもって退職との通知が送られてきましたが、私には通知がありませんでした」と、このように記されておるんですけども、法人はですね、■■■■組合員以外の令和2年3月に定年退職となる語学担当の非常勤講師に対しまして、退職の通知というのを送りましたですかね。

いや、すみません、私のほうで把握して、人事課のほうからなんですけど、基本的には各学部がやってると思うので、いつ、どのタイミングで細かく誰宛てにどなたが送ってるかというのは把握してません。

把握していない。把握していないけども、一般的にはそれでは送ることになったんですかね。定年退職を迎えられる非常勤の方ですね、翌年の3月に迎える方については送られますかね。

無期転換してたら、すみません、メイン、多分人事課の業務になるので、適当なことは控えたいところです。

はい、分かりました。ちょっとそれについては不明ということですか。

はい。

以 上