

副
本

副
本

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

最終陳述書



令和3年10月4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



1 はじめに

上記当事者間の頭書事件につき、審問結果に基づいても申立人の主張する不当労働行為がいずれも存在しないことが明らかである。そこで、被申立人は、本書面において審問結果などを引用し、申立人の申立てがいずれも棄却されるものであることを詳述する。

2 被申立人は申立人に対して不誠実団交及び支配介入を行っていない
(争点1)

(1) 被申立人は申立人の団交申入れに対して誠実に対応してきた

申立人は、被申立人に対し、2019年(令和元年)6月17日付と同年10月25日付で非常勤講師の定年問題を議題とする団体交渉の申入れを行ったところ(甲6、甲7)、被申立人のこれらの申入れに対する対応が不誠実団交及び支配介入にあたりと主張する。

しかし、申立人の上記主張は、根拠がなく認められない。そこで、被申立人は、申立人の上記主張に関し、まず、前提事実として、被申立人における非常勤講師の定年などに関する規定について主張を行う。次に、被申立人が申立人との間で、甲第6号証の申入れより以前から非常勤講師の定年問題について団体交渉を重ねて、被申立人が誠実に対応してきたことを主張し、最後に、甲第6号証及び甲第7号証の申入書に対する被申立人の対応を主張し、申立人の上記主張が認められないことを明らかにする。

(2) 被申立人における非常勤講師の定年に関する定め

被申立人は、近畿大学非常勤講師の就業に関する規程(以下「本件規程」という)において、有期雇用の非常勤講師について、原則として65歳を任用制限年齢と定め、運営上特に必要な場合を除き雇用を更新しないことを規定している(甲5・第6条1項)。この任用制限年齢の規定は、有期雇用の雇用更新に関する定めであり、雇用対策法第10条(現在は労働施策総合推進法第9条)の規定する募集や採用時の年齢制限には該当しない。

また、労働契約法で無期転換制度が設けられたことから、被申立人は、非常勤講師について無期転換制度を設けており、本件規程におい

て、無期雇用に変換した非常勤講師について、65歳を定年と定めている（甲5・第5条2項、第6条3項）。

そして、被申立人は、定年を迎えた無期雇用の非常勤講師について、本件規程の規定のとおり、定年後に再雇用を行っていない。例外的に、特定のニッチな分野の科目を受け持つ非常勤講師について後任が見つからない場合などに定年後の再雇用を行うことがあるが、ネイティブの語学を担当する非常勤講師については後任が見つかるため、被申立人は定年後の再雇用を行っていない。また、被申立人は、有期雇用の非常勤講師についても、65歳の任用制限年齢を迎えた後に雇用を更新しておらず、ネイティブの語学を担当する有期雇用の非常勤講師について雇用の更新を行っていない（以上、第2回審問速記録・22頁）。

被申立人は、申立人から、~~XXXXXXXXXX~~組合員について任用制限年齢の65歳以降の継続雇用を求められ、2017年（平成29年）10月の団体交渉において、任用制限年齢が適用されて継続雇用ができないことを説明し（乙3）、ネイティブの語学を担当する非常勤講師について任用制限年齢である65歳以降に雇用を継続していないことも説明していた（乙8）。

(3) 被申立人は、2019年6月の申入れ以前も申立人からの非常勤講師の定年問題の要求に対して誠実に対応してきた

ア 2017年までの団体交渉の内容

被申立人は、2013年頃から、申立人より有期雇用の非常勤講師について任用制限年齢を廃止するよう要求を受けてきた。この要求に対し、被申立人は、申立人と団体交渉を行い、任用制限年齢を廃止する予定がないことなどを説明し、申立人に対して誠実に対応

してきた。

また、被申立人は、前述のとおり、申立人から、今回問題となっている[]組合員とは別の非常勤講師である[]組合員について、任用制限年齢である65歳以降も継続雇用するよう求められ、2017年10月に団体交渉を行った。このとき、被申立人は、申立人に対し、有期雇用の非常勤講師について任用制限年齢が適用され、継続雇用を行っていないこと、ネイティブの語学を担当する非常勤講師について任用制限年齢後に雇用を更新していないことを説明した（以上、乙3、乙8）。

そして、[]組合員は、2017年10月の団体交渉で問題となった[]組合員について任用制限年齢後の継続雇用が認められなかったことを認識しており、このとき被申立人において65歳定年のルールがあることも認識していた（第1回審問速記録・8頁）。

イ 2018年10月の団体交渉の内容

被申立人は、申立人から2018年8月23日付で団体交渉申入書の交付を受け、非常勤講師の任用制限年齢を70歳に引き上げるよう要求を受けた（甲3）。そこで、被申立人は、この申入れについて、2018年11月9日に団体交渉を行った（乙4）。

この団体交渉において、被申立人は、申立人に対し、現在のところ、定年年齢の引き上げについては予定していないことを明言した。ただし、定年年齢の引き上げを希望する意見があることを踏まえ、十分に検討することを伝えた（以上、乙4）。

このとき、被申立人は、定年年齢の引き上げを国の方針に従いながら将来的に検討することを伝えただけで、検討結果がどうなるか

について何ら約束をしておらず、そのことは申立人の山下証人も認めるとおりである（第2回審問速記録・23頁以下、第3回審問速記録・8頁）。

以上のとおり、被申立人は、申立人に対し、繰り返し非常勤講師の任用制限年齢を廃止したり年齢の引き上げを予定していないことを説明するとともに、任用制限年齢については年齢で一律に適用することを説明していた。

(4) 2019年6月の団体交渉申入れと被申立人の対応

ア 被申立人は申立人の申入れに対し誠実に対応した

被申立人は、申立人から2019年6月17日付で団体交渉申入書の交付を受け、要求事項として、①非常勤講師の任用制限年齢を廃止すること、②無期労働契約に転換し、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あたり、年齢制限を設けないこと、の2つが挙げられていた（甲6）。

被申立人は、この申入書について、申立人との間で2019年7月18日に団体交渉を行い、その冒頭に申入書記載の要求事項に対して乙第5号証の記載に従って口頭で回答を行った。もともと、被申立人は、申立人と団体交渉を行うにあたり、事前に要求事項に対する回答を作成し、学内の関連部署などのチェックを受けたうえで、団体交渉の冒頭に口頭で回答を行っていた（第2回審問速記録・18～19頁）。そして、被申立人は、2019年7月の団体交渉でも従前どおり冒頭に口頭で要求事項に対する回答を行っており、申立人側も回答を受けたことを認めている（第3回審問速記録・1～3頁）。

このとき、被申立人は、申立人に対し、非常勤講師の任用制限年

齢を廃止する考えは現在のところないと明言した。また、被申立人は、2018年11月の団体交渉で任用制限年齢の引き上げを検討すると回答したことを補足し、政府の方針を見据えて任用制限年齢及び定年年齢の見直しを検討していくことも付記した（以上、乙5）。つまり、被申立人は、申立人に対し、2019年7月の時点で任用制限年齢を廃止する予定がなく、高齢者雇用の政策の状況を見ながら、将来的に任用制限年齢や定年年齢の見直しを検討する方針を伝えており、申立人は被申立人の回答内容を十分に理解していた。

また、この団体交渉の際、申立人は、~~XXXXXXXXXX~~組合員個人の定年後の再雇用について話をしておらず、~~XXXXXXXXXX~~組合員の無期転換の申出が錯誤により無効との主張を前提として、任用制限年齢の制度全般の見直しに関する話を行っていた。被申立人は、~~XXXXXXXXXX~~組合員に対して錯誤の主張が認められないと回答していたことを説明したうえ、任用制限年齢を廃止する予定がないことも伝えた（第2回審問速記録・20～21頁）。そのため、申立人は、この時点で、~~XXXXXXXXXX~~組合員について、仮に無期転換が無効と認められても任用制限年齢後の雇用更新が認められないことを十分に認識していた。

なお、申立人の山下証人は、2019年7月の団体交渉で被申立人が回答を持ち帰ったものがあつたと主張する（第2回審問速記録・7～8頁）。このとき、被申立人が非常勤講師の任用制限年齢について雇用更新の制限と説明したところ、申立人の山下証人から、被申立人の説明する意味であれば、任用制限年齢ではなく更新年齢制限に規定の文言を書き直すよう要求がなされたため、被申立人は、事前に検討を行っていない規定の文言の書き直しについて回

答を持ち帰ったもので、そのことは申立人の山下証人も認識しているとおりである（第2回審問速記録・8頁）。また、申立人の山下証人から任用制限年齢の規定が雇用対策法第10条に違反するとの指摘を受け、被申立人は違反しないとの回答を行ったものの（乙5）、念のために顧問弁護士に確認して再回答することも約していた（第2回審問速記録・25頁）。ただし、~~XXXXXXXXXX~~組合員は、無期雇用の非常勤講師であり、仮に、任用制限年齢という文言が書き換えられたり、任用制限年齢が雇用対策法に抵触するとしても、定年によって2020年3月で雇用契約が終了することには変わりない。そのため、被申立人が2019年7月の団体交渉で申立人に対して誠実に交渉を行っていたことには何の影響も及ばない。

イ 申立人の~~XXXXXXXXXX~~組合員への説明不足が本件を引き起こした

これまで主張したとおり、被申立人は、申立人に対し、2019年6月の申入れより前から、非常勤講師の任用制限年齢を廃止する予定がなく、ネイティブの語学の非常勤講師について任用制限年齢後に雇用を更新していないことを説明していた。そして、2019年7月の団体交渉で、被申立人は、任用制限年齢及び定年年齢の見直しについて将来的に検討することを説明していた。そのため、2019年7月の時点で、申立人は、2020年3月に定年で雇用契約が終了する~~XXXXXXXXXX~~組合員について、被申立人が定年後に再雇用を行う可能性がないことを十分に認識できたにも関わらず、雇用継続が実現すると考え、~~XXXXXXXXXX~~組合員に対し、次の仕事を探すといったアドバイスを行っていなかった（第3回審問速記録・10～11頁）。申立人の山下証人は、被申立人が任用制限年齢の廃止を行わないなどと説明していても、就業規程の解釈や労働協約の締

結によって雇用契約が実現すると思っていた、その根拠として旧来からの労使関係があり被申立人が受け入れる度量があると思っていた、などと主張している（第3回審問速記録・11頁、20～22頁）。

しかし、申立人の山下証人の説明によっても、申立人は、被申立人が最終的に~~XXXXXXXXXX~~組合員を再雇用してくれると一方的に期待していただけである。被申立人は、長年、申立人との間で良好な労使関係を築いてきたが、定年制度や任用制限年齢について一律に年齢で適用しており、労使協議によって例外を認めることを予定していなかった。被申立人は、申立人に対し、繰り返し任用制限年齢後の雇用更新を行っておらず、定年後の再雇用も行っていないことを説明してきたうえ、申立人も2017年に同じネイティブの語学を担当していた非常勤講師について任用制限年齢後の雇用更新が認められなかったことを認識していた。そのため、被申立人は、申立人が~~XXXXXXXXXX~~組合員について定年後に再雇用されると期待していたことについて、何ら責任を負うものではない。

また、~~XXXXXXXXXX~~組合員は、2019年7月の団体交渉に出席し、通訳が入っていたことから、交渉内容を十分に把握できる状況にあった（第1回審問速記録・9～11頁）。~~XXXXXXXXXX~~組合員は、遅くとも申立人が甲第6号証を交付した2019年6月17日までに、知り合いのコーディネーターから、2019年度の退職者リストに自分が載っていることを聞いており、自分の定年を再度認識していた（第1回審問速記録・13～16頁）。そのため、2019年7月の団体交渉で被申立人が任用制限年齢を廃止しないなどと説明しており、~~XXXXXXXXXX~~組合員は、被申立人の説明や交渉内容に不明な点があれば、通訳を通じて申立人の交渉担当者などに詳細を

確認する必要があったにも関わらず、十分に把握せずに放置していた（第1回審問速記録・9～10頁）。その結果、~~XXXXXXXXXX~~組合員は、自分が定年後に再雇用されることについて、根拠や理由がないにも関わらず、期待していた。

もし、~~XXXXXXXXXX~~組合員が2019年7月の団体交渉の時点で、被申立人の回答を真に理解して対応を検討していれば、他の大学の仕事などを早期に探すことで容易に見つけることができたはずであり、2020年度に~~XXXXXXXXXX~~組合員が希望する仕事の量を確保できなかったとしても、そのことについて被申立人は何ら責任を負わない。

ウ 小括

以上によると、申立人からの2019年6月の団体交渉申入れについて、被申立人に不誠実団交や支配介入といった不当労働行為は存在しておらず、申立人の主張は認められない。

(5) 2019年10月の団体交渉申入れと被申立人の対応

ア 2019年12月の団体交渉の内容

被申立人は、申立人から2019年10月25日付で団体交渉再開申入書の交付を受けた（甲7）。この申入書の要求事項のうち定年問題に関する事項は、2019年6月の申入書と同じ内容で、被申立人は2019年7月の団体交渉で回答を持ち帰った事項を加えて回答を準備した（第2回審問速記録・24～25頁）。

そして、被申立人は、この申入れについて、申立人との間で2019年12月19日に団体交渉を実施し、乙第6号証の記載に従って回答を行った。被申立人の回答内容は、2019年7月の団体交

渉での回答と同じ内容で、非常勤講師の任用制限年齢を廃止する考えがなく、政府の方針を見据え、任用制限年齢および定年年齢の見直しを検討するというものだった（乙6）。

しかし、この団体交渉の席上、申立人側から、被申立人の経済学部より ~~XXXXXXXXXX~~ 組合員に対し、2020年度の授業を担当するよう連絡があったとの話があった。被申立人は、このとき経済学部から ~~XXXXXXXXXX~~ 組合員へ連絡していたことを初めて知り、申立人に対し、事実関係を調査して報告することを約した。

また、申立人は、団体交渉で、本件規程の第6条2項を挙げて、無期転換した非常勤講師にも適用されるのであれば、定年後に概ね2年再雇用されるはずとの主張を行った。これに対し、被申立人は、本件規程の第6条2項が非常勤講師に適用されるとしても、再雇用をするかどうかの判断とは関係がない規定であることを回答し、念のため、本件規程第6条2項の適用について顧問弁護士に確認することにした。

イ 団体交渉後の被申立人の対応

(ア) 経済学部からの打診に関する対応

被申立人は、申立人との団体交渉後、経済学部に対して ~~XXXXXXXXXX~~ ~~XXXXXXXXXX~~ 組合員へ翌年度の授業の連絡に関する事情を確認し、2019年12月23日、担当職員から申立人の顧問に対してメールで報告を行った（甲11）。ここで、被申立人は、申立人に対し、~~XXXXXXXXXX~~ 組合員について、語学の教員であり後任が見つかるため65歳定年の例外運用がないとして、2020年3月で雇用契約が終了することを連絡したうえ、経済学部からの打診については事実確認中であることを報告した（第2回審

問速記録・27頁)。

前述のとおり、~~XXXXXXXXXX~~組合員は、遅くとも2019年6月中旬までに、知り合いのコーディネーターから、2019年度の退職者リストに自分が載っていることを聞いていた(第1回審問速記録・13～16頁)。そのため、~~XXXXXXXXXX~~組合員は、2019年12月に経済学部の担当者から翌年度の授業の連絡を受けたとしても、自分が定年で2020年3月で雇用契約が終了することを認識していた以上、単なる学部の担当者からのメールをもって、自分が被申立人で翌年度も授業を担当できると判断することは合理的に考え難い状況にあった。

そして、被申立人は、非常勤講師の雇用更新にあたり、各学部の担当者から各非常勤講師に対して翌年度の担当授業の連絡を行うことはあくまで契約の打診に過ぎず、正式には学部から申請書を上げ、その後、契約書を作成することによって新たに雇用契約が成立すると取り扱っている(第2回審問速記録・27頁)。そのため、~~XXXXXXXXXX~~組合員について、被申立人の経済学部の担当者が退職者リストを確認しないまま翌年度の授業の打診を行ったことがあったものの(第2回審問速記録・26頁)、被申立人は、申立人に対し、団体交渉後すぐに~~XXXXXXXXXX~~
~~XXXXXXXXXX~~組合員について原則どおり定年で雇用契約が終了することを連絡し、学部からの契約の打診を撤回した。したがって、被申立人は、~~XXXXXXXXXX~~組合員に対し、経済学部からの契約打診に関して何ら責任を負うものではない。

(イ) 被申立人が申立人との交渉を続けた経緯

前述のとおり、2019年12月19日の団体交渉で、申立

人から本件規程の第6条2項の解釈について主張があり、被申立人は、同年12月20日にメールで団体交渉における被申立人の説明に誤りがなかったことを連絡し、規定の解釈を巡る問題であり、一度、事務折衝にて説明を行うことを提案した（甲9）。その後、被申立人の担当者は、申立人の顧問に対し、本件規程の第6条2項の解釈についてメールで補足説明を繰り返した（甲10～甲15）。そのうえで、2020年1月8日、被申立人は、申立人と事務折衝を行い、申立人の規定の解釈に関する主張について書面を交付し、申立人が理解できるように説明を尽くした（甲16）。

そして、2020年1月8日の事務折衝において、被申立人から申立人に対し、本件規程第6条2項の解釈などを説明して、~~XXXXXXXXXX~~組合員について定年後の再雇用はできないことを改めて伝えた。すると、申立人側から~~XXXXXXXXXX~~組合員の再雇用をもう一度検討してほしいとの依頼があり、被申立人はこれまでの申立人との関係を考慮し、いったん持ち帰り、再雇用の可能性を検討することにした（第2回審問速記録・30～31頁）。しかし、被申立人の学内で~~XXXXXXXXXX~~組合員を2020年4月以降再雇用できる場所は見つからず、2020年1月18日、被申立人は、申立人に対し、検討を行ったものの~~XXXXXXXXXX~~組合員を定年後に再雇用できない旨の連絡をメールで行った（甲17、第2回審問速記録・31頁）。

これらの経過によると、被申立人は、~~XXXXXXXXXX~~組合員について定年制度に基づき定年後に再雇用できないとの方針で一貫しており、このことを申立人へ何度も説明してきた。また、被申立人は、2019年12月19日の団体交渉で申立人から

新たな主張がなされたことから、メールや事務折衝で説明を追加し、さらに申立人から再雇用の検討を依頼されて持ち帰り検討を行っており、被申立人は、申立人の申入れ及びその後の主張などに対して真摯に対応していたものである。

ウ 小括

以上によると、申立人からの2019年10月の団体交渉申入れについても、被申立人に不誠実団交や支配介入といった不当労働行為は存在しておらず、申立人の主張は認められない。

3 被申立人が組合員の雇用を継続しなかったことは不利益取扱い及び支配介入にあたらぬ（争点2）

申立人は、2020年度（令和2年度）に被申立人が組合員の雇用を継続しなかったことについて、組合員が組合活動をしたことを理由とする不利益取扱いにあたり、申立人に対する支配介入にもあたると主張している。

しかし、申立人の上記主張も、根拠がなく認められない。既に主張しているとおり、被申立人は、組合員について、本件規程の規定に基づき、定年により雇用契約が終了し、再雇用を行わなかったもので、申立人の組合員であることを理由とした不利益な取扱いを行っていない。

定年後の再雇用に関し、申立人の組合員であることを理由として不利益に取扱いが問題になりうるのは、非組合員について定年後に再雇用を行っているものの、申立人の組合員について合理的理由なく再雇用を行わない場合などが考えられる。しかし、本件の場合、被申立人は、申立人の組合員と非組合員を区別することなく、一律に年齢に従って定年制度を適用し、再雇用を行っておらず、定年を迎える者が組合員として活動

していたかどうかの検討も当然行っていないのであり、組合員を理由とした不利益な取扱いなど存在していない。そのため、申立人に対する支配介入も存在していない。

これに対し、申立人の山下証人は、申立人の組合員が定年を迎え、新たに非組合員で置き換えられることが不当労働行為にあたるかのように主張する（第2回審問速記録・13頁）。しかし、申立人の証人の主張は明らかに誤っている。被申立人は、非組合員か組合員かどうかを区別することなく、年齢によって一律に定年制度を適用し、定年により非常勤講師が不足すれば新たに非常勤講師を雇用することを当然予定している。そして、被申立人は、新たに非常勤講師を雇用する際、申立人の組合員かどうかを考慮していないのであり、新たに非組合員を雇用することもある。つまり、被申立人において、ある年に申立人の組合員が定年を迎え、その年に非組合員が新たに雇用されても、それは偶然生じた結果に過ぎないのであり、被申立人に不当労働行為など認められるはずがない。

したがって、被申立人が2020年度に組合員を再雇用しなかったことについて、不利益取扱いも支配介入も存在せず、申立人の主張は認められない。

以上