

2021年9月24日

大阪府労働委員会会長 様

大阪教育合同労働組合

準備書面(4)

申立人(以下「組合」という。)は標記事件について以下の通り主張する。

第1. 2021年8月30日付け大阪府労働委員会からの求釈明に対して下記の通り答える。

1. 「準備書面(3)の4ページ11行目に、『前述のとおり、西山短大が根拠とする大学設置基準からすると採用に問題はない。』との記載がありますが、この『前述』がどこを指すのか、明らかにしてください。」との求釈明について

前述が指すのは以下の部分である。

「西山短大は教員選考基準の中で講師資格基準を示し(甲第29号証)、組合員らはそれに基づき採用され勤務してきたのである。」

補足すると、講師資格基準(甲第29号証)は当然に大学設置基準を満たすものであり、この基準により採用され勤務をしてきた両組合員たちが大学設置基準に抵触する事実はなく、科目適合性は別の問題である。なお、被申立人(以下「西山短大」という。)は準備書面2において、組合員の雇い止め理由の一つとして選考基準を満たしていないと新たに主張するため、別項にて反論および主張する。

2. 「準備書面(3)の1ページに、組合員の担当科目及びその時期について、『企業文化論』は2016年度春学期から2020年度春学期までの計5学期、『国際商務概論』は2017年度秋学期から2020年度までの計4学期であったとあります(「1. ①」のb及びg)が、『企業文化論』は春学期だけ、『国際商務概論』は秋学期だけの担当であったと解してよろしいですか。」との求釈明について

『企業文化論』は春学期だけの担当、『国際商務概論』は秋学期だけの担当であったとの理解で間違いない。

第2. 第2準備書面に対する反論および主張

1. 第1. に対する反論および主張

■組合員の雇止め理由は、雇止め通知書（甲第7号証）によって示されており、本件第2回団交でも理由はこれに尽きると確認されている（甲第8号証1ページ下から16～20行）。それゆえ、組合は本件団交において確認された雇止め理由の合理的な説明を求め続けたのである。新たな雇止め理由を主張することは、本件団交が虚偽の回答、説明による不誠実な団交であったことを意味する。

また、■組合員の採用経緯について本件団交で西山短大は、ビザの関係で早めに任用をしたと言うことであり、それに対して反対はしなかったと説明している（甲第8号証28ページ上から6～16行目）。このことは、■組合員の採用当時の学科長であった■教授と加藤学長のやり取りに詳しい（乙第12・13号証）。■教授は、加藤学長も出席していた教授会で■組合員の採用が決定した事実から加藤学長も決定の当事者であったこと、その上で加藤学長からの質問すべてに明確に回答しており、教員採用基準について、過去の事例も考慮したうえで問題ないと当時判断したことがわかる。

仮に西山短大が主張するように、■組合員が教員選考基準を満たさずに採用されていたとするならば、■組合員が担当した科目の単位履修にも影響する事態である。しかし、組合からの単位履修に影響を及ぼすのかとの問いに対して、西山短大は明確にないと回答している（甲第8号証28ページ上から1～4行目、下から4～8行、34ページ下から9～15行）。このことは、現に■組合員の講師としての地位（資格）が疑いのないものであることの証左である。

2. 第2. に対する反論および主張

西山短大は、個人面談を受けたのは組合員らのみならず、契約期間満了を迎える■教員も受けたと主張する。しかし、西山短大による■教員に対する面談と、■・■両組合員に対する面談には、大きな違いが存在する。以

下、関連項目を時系列表示する。

2020年11月17日

西山短大教授会冒頭挨拶において、加藤学長が初めて研究業績書提出について触れる（組合準備書面（1）17-18ページ）。

2020年11月19日

西山短大が、教員と講師契約更新に関する面談を実施（法人第2準備書面2-3ページ）。

2020年12月23日

西山短大教学課が、履歴書・研究業績書・教員調書記入マニュアル（摂南大学フォームを無許可転用したもの；以下教員個人調書と表示）を添付した電子メールを以って提出を依頼。教学課が求めた提出期限は2021年1月6日（組合準備書面（1）17-18ページ）。

2020年12月28日

団交（9）において雇用の確保について話し合い、組合員のビザの件についても触れられる（組合準備書面（1）13ページ、甲第19号証）。

2021年1月29日

教員個人調書提出。

2021年2月2日

西山短大指名による・両組合員の個別面談。

2021年2月9日

西山短大が、両組合員に対し雇止め通知書を手交。組合への事前通告なし。

上記の通り西山短大は、組合員らに対し科目適合性等を審査する、とした面談を、教員に対しては行っていない。しかも、教学課が教員個人調書提出を要請した12月23日以前、教員の面談はすでに終了してしまっている。さらに、後任者を探すための採用活動は、教員だけでなく両組合員の担当科目にとっても同様であるにもかかわらず、教員と同時期にこのような面談を両組合員が受けた事実は無い。

これら一連の行為は、組合員を狙い撃ちにした指名雇止めの過程を表しており、組合および団交を無視した不当労働行為である。

3. 第3. に対する反論および主張

西山短大は、第3. 2 (3 ページ 14 行目～25 行目) において「被申立人は、両組合員について学位を所持していないことは勿論、研究上の業績もないと判断した」と主張する。組合員に対し、極めて厳しい科目適合性を求める一方、西山短大には学位を所持せず、しかも活字業績と称する複数の論文 (甲第 32 号証) において、盗用疑惑 (甲第 33 号証) を抱える人物が正教授に任じられ、学科長の職にあるばかりでなく、2021 年度からは、短大副学長をも兼務している。この盗用疑惑を告発した組合員に対し、西山短大は「学校運営に対する非協力的態度」 (答弁書 13 ページ) と称し、当件を雇止め理由の一つとした。また、問題とされた論文を研究業績として問題ないものと判断した。

西山短大による組合員以外の研究業績の判断基準がいかなるものであるかを示すため、組合員らが問題再調査を依頼した学外有識者である教育学・幼児保育を専攻領域とする大学・准教授の意見書を書証として提出する (甲第 34 号証)。

以上