

2021 年 10 月 4 日

大阪府労働委員会会長 様

申立人 大阪教育合同労働組合

最 終 陳 述 書

申立人は、本件について以下のとおり最終陳述を行う。

1. 本件の争点

本件争点は次のとおりである（本件審査計画書による）。

争点 1 組合が 2019 年 6 月 17 日付け及び同年 10 月 25 日付けで申し入れた非常勤講師の定年問題を議題とする団体交渉に係る法人の対応は、不誠実団交及び組合に対する支配介入に当たるか。

争点 2 法人が 2020 年度に■■■■■組合員の雇用を継続しなかったことは、組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

2. 事案の概要

申立人（以下「組合」という。）は、2009 年 12 月に被申立人学校法人近畿大学（以下「法人」という。）に雇用される教職員で近大支部（以下「支部」という。）を結成し、同月法人に対して団体交渉を申し入れたことから、組合と法人の間において労使関係が形成された。以降組合と法人は定期的団交あるいは折衝等によって問題の解決を図ってきた。

組合は、2013 年度からは非常勤講師の定年（任用制限年齢）問題を団交事項として団交を行ってきた。法人は、その都度引き続き検討する旨の回答を行った。

初代支部長である■■■■■・■■■■■組合員（以下「■■■■■組合員」という。）が 2019 年度に定年に達するため、組合は 2018 年度からは制度の改善のみならず、■■■■■組合員個別の定年問題の解決を団交事項とした。法人は、2018 年度及び 2019 年度団交において、定年年齢引き上げについて制度面及び個別■■■■■組合員の再雇用についても検討する旨の回答を行った。また、■■■■■組合員が 4 コマの授業を担当する経済学部と■■■■■組合員との間で、2020 年度においても同数授業コマを担当することが合意された。

しかし、2020 年 2 月法人は「近畿大学非常勤講師の就業に関する規程」（以下「就業規程」という。）を理由に、■■■■■組合員に雇止め通知を行い、2019 年度末をもって雇止めした。

以上のような法人の対応は、誠実団交義務を果たすものでなく、組合活動を行ったことの故に■■■■■組合員を雇止めしたものであり、かつ組合の弱体化を狙ったものであることから、労働組合法第7条第1号、第2号、第3号に該当する不当労働行為であるとして、組合が本件救済を申し立てたものである。

3. 本件不当労働行為に係る事実

(1) ■■■■■組合員は、2000年に法人に採用され、病気療養のために「休職」した2011年度を除いて、2019年度末に雇止めされるまで非常勤講師として継続雇用された。

(甲第31号証)

(2) 2009年12月に組合が支部を結成した際、■■■■■組合員は支部長に選出された(甲第1号証)。その後、労働条件の改善等を求めて、法人に団交を申し入れ、開催された団交に■■■■■組合員は欠かさず参加した。2011年に■■■■■組合員は病気になり、支部長を退いた。

■■■■■組合員は2012年度に復帰したが、担当授業コマ数は8コマに減らされた。法人は、新しいルールだとして従前の12コマを保障しなかった。しかし、同僚の中には、退院復帰後に従前12コマを保障された非常勤講師もいたことから、組合は■■■■■組合員の担当コマ数を12コマに復元するように2014年団交から要求した。そして、2019年によりやく12コマが復元された。

(甲第31号証)

(3) 組合は2013年団交から、就業規程(甲第5号証)第6条で65歳とされていた非常勤講師の任用制限年齢を70歳に引き上げることを要求した(甲第2号証)。そして、■■■■■組合員が2019年度末には65歳に達するため、2018年団交から■■■■■組合員について65歳を超えて雇用継続するように要求した(甲第3号証)。

(4) 法人は、2017年団交までは「65歳の任用制限年齢を維持したい」旨の回答を行ったが(乙第3号証)、2018年団交では「定年年齢の引き上げを・・・十分に検討してまいります」との回答に変更した(乙第4号証、甲第25号証)。そして、法人は2019年前期中に制度と■■■■■組合員個別の定年問題について団交を持つことを約束した。

2019年7月18日に開催された団交(以下「本件第1回団交」という。)において、組合は就業規程6条第1項が定める任用制限年齢は雇用対策法に違反すると指摘したところ、法人は任用制限年齢とは更新制限年齢のことであり、更新制限年齢を定めることは違法ではないと回答した。組合は更新年齢制限を設けることは労働契約法に反すると指摘して、任用制限年齢が更新年齢制限であるのなら就業規程を正確な表現に書き換えることを求めた。法人は、就業規程6条の書き換えあるいは解釈について持ち帰って再検討する、また■■■■■組合員の定年再雇用については、法人から解決

案を用意して、後期早々（9月）に団交を開くと回答した。

（甲第27号証・28号証、乙第5号証）

- (5) 同年12月16日、法人経済学部は■■■■■組合員に次年度（2020年度）の授業担当コマ数及び時間割を示すメールを送付して、メールを受け取ったことを確認するように求めた。■■■■■組合員は当日に次年度のスケジュールを確認したと返信した（甲第8号証、第1回審問速記録4頁■■■■■証言）。

法科大学においては、非常勤講師の担当授業スケジュールは学部から当人に示され、雇用契約書は法人と締結するが契約書には担当授業スケジュール等は記載されていない（第1回審問速記録5頁■■■■■証言、第3回審問速記録42頁境証言）。

- (6) 同月19日、本件第1回団交で約束された団交がようやく開催された（以下「本件第2回団交」という。）。法人は任用制限年齢の見直しについては検討する旨を回答し（乙第6号証）、また個別■■■■■組合員の定年後の再雇用については「考えてないわけではない、今後の検討課題」と回答した（甲第29号証）。そこで組合は、■■■■■組合員の定年再雇用が就業規程第6条第2項によっても可能であること、また労働協約を締結することでも可能であると提案した。法人は無期転換した非常勤講師の定年者が就業規程第6条第2項に該当するかについては顧問弁護士と相談する、また労働協約という組合提案について持ち帰って検討すると回答し、検討結果の回答は次回団交で行うとした（第2回審問速記録10頁山下証言、第3回審問速記録40頁境証言）。

組合は経済学部から■■■■■組合員の次年度担当授業スケジュールが通知されたことを知らせたところ、法人はその事実を把握しておらず、調査する旨を答えた。そこで組合は、経済学部が■■■■■組合員に通知した担当授業スケジュールを取り消さないように求めると、そのようなことはしないと答えた（甲第32号証5頁、第2回審問速記録11頁山下証言）。

- (7) 同月20日、法人は就業規程第6条の解釈について「第3項により無期雇用となった非常勤講師の定年者も第2項の定年退職」に含まれることを弁護士に確認したとのメールを組合に送付した（甲第9号証）。

- (8) 2020年1月8日の本件第2回団交をうけた折衝において、法人はレジュメ（甲第16号証）を提示して、就業規則第6条第2項が定める定年退職者の非常勤講師再雇用については再雇用者選別基準によると回答した。しかし、再雇用者選別基準は示されなかった。また、同項の定年退職者の非常勤講師再雇用には定めがないにも関わらず、「学部・学校等の運営上特に必要と認めるときには再雇用することがあると定めており」と事実と反する説明を行った。

すなわち、就業規程第6条第1項は非常勤講師の任用制限年齢を満65歳に定め、「学部・学校等の運営上特に必要と認めるときは、この限りではない」と例外規定を置い

ている。これに対して、同条第2項は定年退職者を非常勤講師として概ね2年以内再雇用することを定めたものであり、「学部・学校等の運営上特に必要と認めるとき」という条件は付されていない。

組合が■■■■■組合員の定年後の再雇用を求めたことに対しては、定年による退職だから再雇用しないという回答に終始した。

他方、労働協約締結による■■■■■組合員の再雇用提案については、「今回の回答で納得してもらえると考えた、組合との協議・労働協約はしない」旨を回答した。組合は、従前からの正常な労使関係があるのだから、何とか軟着陸、第3の道を見つけれないかと求めると、法人は持ち帰って検討すると答えた。

(甲第30号証、第2回審問速記録14頁山下証言)

(9) ■■■■■組合員は雇用継続(定年再雇用)についての団交が継続して、法人が「検討する」との回答を繰り返し、同月8日の折衝においても持ち帰って検討すると回答したことから、同日に●●●●から提案された2020年1月21日の採用面接日の延期を申し入れた。しかし、●●●●は■■■■■組合員に対して採用しないことを通知した(甲第23号証)。

(10) 同月18日、法人は「非常勤講師は定年(任用制限年齢)が65歳と定められているので、(当該教員ー■■■■■組合員)個別の対応することは難しいとの判断となりました。最終回答が本日になったことについて大変申し訳ない」(甲第17号証)旨を組合に回答した。これに対して同月20日組合が「無期転換された非常勤講師は就業規程第6条第2項による再雇用の対象となる」ことから回答の変更を求めた(甲第18号証)。同年2月8日、法人は「語学教員については、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ない、65歳以下の語学非常勤講師候補が十分に存在する」(甲第19号証)として、回答の変更に応じなかった。そして同年2月27日■■■■■組合員本人に継続雇用しないと正式通知したのであった(甲第22号証)。

(11) 検討結果の回答が2月になったことから、■■■■■組合員は●●●●を始め他校における採用機会を逃した(第1回審問速記録7頁■■■■■証言)。最終回答が遅くなったことを法人が詫びているのは、法人自身も非常勤講師への開講科目依頼が例年11月であることを承知しているからであった(法人準備書面(2)8頁)。

なお、法人経済学部からは現在に至るも、■■■■■組合員の担当授業スケジュール取り消しの通知は行われていない(第1回審問速記録5頁■■■■■証言)。

4. 不当労働行為性

(1) 不利益取扱い

上記3.のとおり、法人は■■■■■組合員を2019年度末日(2020年3月31日)に雇止め解雇した。雇止め解雇の理由は、■■■■■組合員が同日において65歳に達

しており、就業規程第6条第3項による定年退職であるというものである。

しかし、組合が求めてきたのは、65歳定年年齢（あるいは任用制限年齢）の引き上げであるとともに、引き上げという制度改善ができない場合は■■■■■組合員個別の定年再雇用であった。すなわち、就業規程第6条第2項は、定年退職者の非常勤講師再雇用を定めており、かつ同1項と異なって再雇用の条件は定められておらず、同3項による定年退職者の前例はないことから、■■■■■組合員の再雇用は就業規程において可能であると組合は指摘した。さらに、就業規程によるのではなくとも、組合との協議によって労働協約を締結して再雇用する道もあると説明した。組合は、法人が定年年齢引き上げあるいは■■■■■組合員再雇用について検討する回答を繰り返したことを踏まえて、定年再雇用という提案を行ったのであるが、法人は定年退職だから再雇用できないという理不尽かつ非論理的な対応を行った。

他方、法人経済学部は2020年度担当授業スケジュールを■■■■■組合員に通知して、本人がこれを受諾するというので、労働契約は成立していた。■■■■■組合員の担当授業持ちコマ数が2019年度においては12コマに復元されたことも、■■■■■組合員の授業担当能力において何らの問題がなかったことを示している。法人は65歳以下の語学非常勤講師候補が十分に存在することを主張するが、その疎明は行われないだけでなく、この主張も65歳に達したから雇用しないというに過ぎない。つまり、定年だから退職であるというものであり、再雇用しない理由は示されていない。

上記のとおり、法人は就業規程第6条第3項による定年退職であるとの理由に終始して、成立した契約を反故にしてまで■■■■■組合員を雇止め解雇して、再雇用しなかった。

こうした法人の雇止め解雇及び再雇用拒否という行為は、■■■■■組合員が組合支部結成以来先頭に立って団交等に参加するとともに、自らの担当コマ数の復元を数年かけて実現するという労働組合の正当な行為をしたことの故をもって不利益な取扱いをするものと言わざるを得ず、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 団交拒否

① 検討の引き延ばしと時機を失した回答

上記3.(3)～(11)のとおり、法人は、就業規程6条が定める定年年齢（任用制限年齢）の引き上げ、あるいは■■■■■組合員の定年再雇用について一貫して検討すると回答した。法人が、「政府の方針を見据え」検討するのは就業規程6条の見直しであり、■■■■■組合員個別の対応は「政府の方針」とは無関係である。とりわけ、本件第2回団交においては、個別■■■■■組合員の定年再雇用について「考えてないわけではない、今後の検討課題」と回答した。

しかし、法人は2020年1月18日になって「(当該教員－■■■■■組合員)個

別の対応することは難しいとの判断となりました」と組合に回答し、そして同年2月27日■■■■■組合員本人に再雇用しないと正式通知した。

このように、法人は就業規程6条が定める定年年齢（任用制限年齢）の引き上げ、あるいは■■■■■組合員の定年再雇用について一貫して検討すると回答したにもかかわらず、大学非常勤講師が他大学での採用に応募する期限を大幅に過ぎてから再雇用できないとの検討結果を回答した。検討結果の回答が時機を失していることは、法人自身が非常勤講師への開講科目依頼が例年11月であると認めていることから明らかである。

このように団交事項について、一貫して検討すると回答しながら、回答時期を引き延ばし、時機を失した回答を行ったことは不誠実団交に該当する。

② 団交権限を有しないか回答能力を有しない者の団交出席

上記3.（4）（6）（7）のとおり、本件第1回団交において法人は就業規程第6条第1項が定める任用制限年齢は更新制限年齢のことであると主張した。しかし、このような解釈は無理筋であり、組合が「更新年齢制限」に書き換えるように求めたところ即答できずに持ち帰り、本件第2回団交において書き換え等の改正を行わないと回答した。

本件第2回団交において、組合が無期転換した非常勤講師の定年者は就業規程第6条第2項の定年退職者に含まれるかと質問したことに對して、わからないので顧問弁護士に聞いてみると回答した。

以上のように、自らが作成した就業規則についての誤りを認めないこと、また解釈について顧問弁護士に問い合わせると回答することは、団交権限を有しないか回答能力を有しない者が団交担当者になっているものであり、不誠実団交に該当する。

③ 回答のすり替え及び虚偽回答

上記3.（8）のとおり、2020年1月8日の折衝において、組合が■■■■■組合員の定年後の再雇用を求めたことに對して、法人は定年により退職となるものと回答し、語学教員については65歳を超えて再雇用していないと回答した。また、就業規程第6条第2項に定めがないにもかかわらず、「学部・学校等の運営上特に必要と認めるときには再雇用することがあると定めており」と事実と反する説明を行った。さらに、65歳の定年に達した者に関する再雇用選別基準を示すこともなかった。

このように組合が■■■■■組合員の定年後の再雇用を求めたことに對して、法人は定年で退職するから再雇用はしない、と回答のすり替えを行った。また再雇用しない理由に、就業規則が定めていないことあるいは存在しない前例を根拠にした。

このような法人のすり替え回答及び虚偽回答は、不誠実団交に該当する。

④ 合意をめざさない団交姿勢

上記3. (6) (8) のとおり、組合は本件第2回団交において■■■■■組合員を就業規程第6条第2項あるいは労働協約締結によって再雇用するように求めた。法人は即答できないために、次回団交で回答するとした。しかし法人は、労働協約締結という組合提案について、2020年1月8日の折衝において「今回の回答で納得してもらえらると思えた、組合との協議・労働協約はしない」旨を回答した。

このように組合からの提案について検討結果を示すことなく、自らの主張に固執する対応は、合意をめざして協議する団交姿勢に欠けるものであり、不誠実団交に該当する。

- ⑤ 上記のとおりであるから、本件団交に対する法人の対応は誠実団交義務を果たさないものであり、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。

(3) 支配介入

上記4. (2) のとおり、法人は本件団交において誠実団交義務を果たさず、上記4. (1) のとおり■■■■■組合員を組合活動故に雇止め解雇・再雇用拒否という不利益取扱いを行った。とりわけ上記3. (6) (10) のとおり、組合が本件第2回団交において経済学部と■■■■■組合員との間で契約成立した2020年度の担当授業スケジュールを取り消さないように求めたところ、法人は了解したにもかかわらず、最終的に雇止めをして2020年度に授業を担当させなかった。

このような法人の対応は、組合との約束を反故にすることで組合員の組合への信頼を減少させるものであり、かつ熱心に組合活動を行う組合員を法人から排除することで組合を弱体化させるものであるから、労働組合法第7条3号に該当する支配介入の不当労働行為である。

5. 結語

組合と法人は組合支部結成以降正常な労使関係を築いてきた。難問であっても、忍耐強く協議を重ねることで解決してきた。

しかし、本件においてみられるとおり、法人は労務政策を変更したようである。労働問題は労使間で解決するのが最善最適であるところ、「この問題は、本来、貴委員会において集团的労働問題として解決を図るのではなく、個別的労働問題として裁判所などで解決すべきものである」（答弁書2頁）と法人は主張する。労働問題の裁判化で、問題の長期化及びコスト増額によって、労働者に諦観の念を抱かせようというねらいである。とても問題の解決を図る姿勢は見られない。本件和解調査において法人が解決金として5万円～10万円という小学生のお年玉にも満たない金額を提示したのもその現れである。

他方、経済学部と組合員との間で成立した合意については、経済学部担当者のミスであるとして合意を覆す法人のやり方は、担当者のミスについては組織として責任をひき

うける「大人の世界」の常識を踏み外すものであり、小学生でもまねができない無責任体質そのものである。

法人理事長は日本政府閣僚も務めた国会議員であるから、労働組合法に違反する行為については直ちに改めるといふ、法令遵守精神がことのほか問われている。

府労委にあつては、正常な労使関係が復元するよう、早期に救済命令を行っていただきたい。

以 上