

2022 年 3 月 28 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 法人が 2021 年 2 月 9 日付けで■■■■支部代表及び■■■■組合員に雇止め通知書を送付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 争点 2 2021 年 1 月 6 日付け団交申入れに係る同年 2 月 10 日及び同月 24 日の団体交渉における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 争点 3 法人が■■■■支部代表を 2021 年 3 月 31 日付けで雇止めしたことは、組合活動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。
- 争点 4 法人が■■■■組合員を 2021 年 3 月 31 日付けで雇止めしたことは、組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか。

2. 事案の概要

申立人（以下「組合」という）は、2018 年 10 月に被申立人学校法人京都西山学園（以下「法人」という）に雇用される講師 1 名が組合加入し、2020 年 3 月、同じ職場に雇用される 8 名の講師等が加入し、同月 5 日、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。なお、同年 6 月、西山短大支部（以下「支部」という）を結成し、以降組合と法人は団交あるいは折衝等によって労働条件等にかかる問題の解決を図ってきた。団交の主な要求は、法人の短大運営に関するものであった。特に、中国からの留学生募集業務の停止は組合員らの雇用、労働条件に影響する事項であり、組合と法人の団交は継続した。2020 年 12 月 25 日、留学生募集業務の停止による雇用、労働条件への影響について、法人は組合に対し「短大全員の業務を確保し、待遇を確保すべき」との回答を行った。

組合は 2021 年 1 月 6 日、■■■■支部代表および■■■■組合員の継続雇用を求める団体交渉申入れを行い、その後、本件申入れに基づく団交を法人との間で行った。しかし、法人は 2 回目の本件団交前日に、組合の頭越しに組合員らに雇止め通知書を手交した。雇止め通知書に書かれた雇止め理由は、これまでに法人との間で行われた団交結果を反故とするも

のであり、また客観的、合理的な雇止め理由ではなかった。組合は本件団交で、不合理な雇止め理由について説明を求めたが、法人の回答は組合を納得させる合理的なものではなかった。

同年3月17日、組合は雇止めを撤回させるためストライキを執行したが、法人の態度は変わらず、組合員らを同月31日付けで雇止めした。

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ら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、同第2号、同第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2016年度、法人に講師として採用され2年契約を結び、2018年度に2年契約の更新、2020年度に1年契約を更新し、組合員は2019年9月に2021年3月末までの契約で法人に講師として採用され雇用されてきた(乙第4号証、乙第9号証)。
- (2) 2020年3月、新たに選出された短大「三役」(京都西山短期大学学長・加藤善朗、同学科長(現同副学長)・島袋章、同事務局長・林龍治以上3名による自称:以下このまま)による法人短大運営、労働条件、および雇用への不安を感じたため、両組合員らは組合に加入し労働条件の改善等を求めて、法人に団交を申し入れた。その後、法人で雇用される組合員は9名となったため、組合は支部を結成し、組合員は支部代表に選出された。以後、組合は支部と連名あるいは支部単独で団交及び折衝を行い、労働条件の改善を法人に対し求めた(甲第1号証、甲第2号証)。
- (3) 三役による短大運営が、短大教授会および各種委員会等の機能を剥奪したため、団交要求は多岐に渡った(組合準備書面(1)13頁)。宗門校である短大運営のそれらの混乱については、宗務総長が学園理事長を兼務し、学園補助金を交付する等、深い結びつきのある西山浄土宗宗会でも問題が指摘されるものであった(甲第20号証、甲第21号証、甲第22号証)。特に組合および支部が問題としたのは、中国からの留学生募集業務の停止と、三役の一員・島袋学科長による組合員への不利益な扱いであった。支部代表においては、2020年度の契約更新時、明らかに過重な新しい業務の指示がなされ、組合員についても同様に契約更新の決定権者であることを示唆しつつ、威圧的な対応がなされた。組合と法人は団交において、それらの問題解決をはかり、2020年9月9日の団交で島袋学科長の言動については支部代表へ新たな業務の指示は出していない、との回答を得た。組合員に対しては、威圧的言動を認めることは無かったものの、島袋学科長の言動は先生に対し誤解を与えたとの弁明がなされた(甲第11号証)。

- (4) 同年 12 月 7 日、当時人権委員会副委員長であった林事務局長が、■組合員を呼び出し、島袋学科長の威圧的言動に関する回答書を渡す旨が伝えられた。■組合員は個別面談に恐怖を感じたため■支部代表の帯同を依頼した（第 1 回審問速記録■証言 29 頁）。
- (5) 同月 23 日、短大教学課が業務通達として、全教員に対し履歴書・研究業績書の提出を要請するメールを送信し、提出期限を 2021 年 1 月 6 日とした（組合準備書面（1）17-18 頁）。この業務通達を不審に感じた支部は後述の通り、その意味を確認する要求書を準備した。
- (6) 留学生募集業務の停止による組合員らの雇用・労働条件の不利益変更を生じさせない要求に対し、同年 12 月 25 日、法人から「短大全員の業務を確保し、待遇を確保すべき」との回答がなされた（甲第 3 号証）。
- (7) 2021 年 1 月 6 日、組合および支部は 2021 年 3 月末で契約更新を迎える■支部代表と■組合員について、次年度の継続雇用を求める本件団交申し入れを行った（甲第 4 号証）。
- (8) 本件第一回団交は、同月 20 日に開催された。団交に先立ち、法人からは組合員らに研究業績書および履歴書の提出が 1 月 29 日を締め切りとして求められていた（組合準備書面（4）3 頁）。しかし、提出目的が明確でないことから、同月 20 日、支部は法人に対し要求書を提出し、その目的を明らかにすることを求めた（甲第 24 号証）。法人は同月 27 日、回答を行ったが（甲第 25 号証）、「科目が最適な状況であるかどうかを判断」等依然不明な点多く、組合員たちは本件団交において改めて提出による不利益取扱いの懸念を示した。団交は膠着したが、本件団交要求の回答ができないとする法人の主張を受け入れ、組合員らは同月 29 日にこれらを提出した。
- (9) 同年 2 月 9 日、法人は組合の頭越しに組合員らに雇止め通知書を手交した。雇止め通知書に記載された雇止め理由は、■支部代表については、短大運営に対する非協力的態度、および過去 5 年間・10 学期にわたって■支部代表が担当してきた短大授業科目に必要な科目適合性がない、であり、■組合員については、日本語能力の不足、および■組合員同様、■組合員が従前担当してきた短大授業科目に必要な科目適合性がない、ということであった（甲第 6 号証、甲第 7 号証）。
- (10) 翌日の同月 10 日に開かれた本件第二回団交において組合は、雇止め理由の確認を行った。法人は雇止め理由書に書かれたことが全てである、と回答した（甲第 8 号証 1 頁）。科目適合性がないとの判断は今までに行ったことのない外部の 2 名へ調査依頼を行った旨を回答したが、所属等その立場を組合には明らかにしなかった（同 3-6 頁）。また、今回、外部への調査依頼を行った理由について説明を求める組合に対し、教授会が学術的な判断をし、採用については三役が決定すると回答しつつ、教授会では一切審議されていないことだけが明らかとなった（同 23-24 頁）。さらに、今

までの雇止め事例とは異なる形で本件雇止めが行われようとしていること、研究業績等を元にした面談は両組合員らにのみ行われていることも明らかになった(同 26-27 頁)。そして、科目適合性がないとしたことについて、これまで両組合員が担当し、授与してきた単位認定を覆すものではないと回答した(同 28 頁)。

■組合員の研究業績については、法人の都合により印刷が遅れているがゆえに論文が存在しないとしているに過ぎず、ないと言い切ることは間違いと回答した(同 15-18 頁)。また、日本語能力の不足については、職務遂行上の問題としながら、■組合員との面談後に初めて■組合員が授業を担当していた日本人学生へのみ行われた聞きとりを根拠とした(同 39-40 頁)。そして、■支部代表への募集活動の指示は先の回答通り(甲第 11 号証)改めて行っていないと回答した(同 38 頁)。組合員らが担当する授業の 2021 年度の開講については検討中であるとし、全てなくなるわけでも全ての科目について科目適合性がないわけでもないとした(同 33-35 頁)。これらの雇止め理由の判然とせぬ回答により、組合は次回本件団交で引き続き回答を求めることとした。

- (11) 同月 24 日、本件第三回団交が開催された。法人は両組合員の雇止めは決定事項であるとする一方、雇止めの契機となったカリキュラムの見直しについては未定であり、両組合員らが担当していた授業の存続について決定していないとした(甲第 9 号証 2 頁)。そして、雇止めを回避する努力をすべきだと要求する組合に対して、カリキュラムを検討した結果の苦渋の選択であるとしたが、カリキュラムの変更がいつどのように検討されたのかは不明なままであった(同 11-12 頁)。また雇止め理由とする学位、研究業績の有無については、両方を満たす必要はなく、これらにこだわらず関連する科目を教えることができると回答するが(同 7 頁)、■支部代表については外部の意見から(同 11 頁)、■組合員についてはシラバスの内容から三役が不適合であると判断したと回答した(同 4 頁)。一方、新たに雇い入れる教員についてもこれらが満たされているのかとの質問に対しては明確に回答することはできなかった(同 6 頁、同 8 頁)。そして組合員を雇止めするほどに重要な意見を提出した外部の有識者の詳細について回答することを拒否した(同 10 頁)。このように何ら組合が納得できる説明は得られなかったため、組合は本件団交以外での解決を模索すべく、本件第三回団交を終了した。
- (12) 同年 3 月 17 日、組合はストライキを決行し、雇止め通知の撤回を求めた。法人櫻井悦夫(法名・随峰)理事長は、当日のストライキ現場にて開催の短大式典への出席が予定されていたが出席することなく、組合は雇止めの撤回について法人責任者である理事長へ訴える機会なく、法人は 2021 年 3 月 31 日■支部代表・■組合員を雇止め解雇した。

4. 不当労働行為性

(1) 不利益取扱い

上記3.(9)(10)(11)(12)のとおり、法人は■■■■支部代表、■■■■組合員を2020年度末日(2021年3月31日)に雇止め解雇した。法人と組合は、2020年3月の組合結成通知以来、多岐にわたる事項について団交を継続して行ってきたが、両組合員の雇止めについては2021年2月9日、両組合員に対し手交した雇止め通知書で初めて明らかにされた。

この両名雇止め理由の全てが、客観的・合理的な根拠に基づいていない上に、両組合員の所属専攻会議審議や、教学委員会審議、教授会審議等、短大所定の手続きを一切行わず、三役が独断で決めたものであった。斯様に強引な雇止めは、組合員を、組合活動を理由に法人から排除することを目的としたものであると断じざるを得ない。以下、その詳細について記載する。

① 担当科目の適合性

担当科目の適合性の詳細は依然不明であり、両組合員らが法人に講師として採用された際、担当する科目については専攻で話し合い、教授会での審議の手続きを経て、法人はその適合性を既に決定したものである(第1回審問速記録■■■■証言4-5頁)。一方、法人の主張によると、本件雇止め理由とする担当科目の適合性は、修士または博士の学位、関連分野の研究業績の有無によって三役が判断したとする(乙第23号証、乙第24号証)。また、三役だけでは判断できないため、第三者の意見を聞いたとも主張する。しかしながら、法人が今まで依頼したことのない第三者がどのような規定により、どのような意見が出て不適合とされたのか、団交で明らかにされることはなく、審問においても数名とされるなど(第2回審問速記録31頁加藤証言)、その存在を信じる証拠は見当たらない。

前述の通り、本来、法人における教員の担当科目は、三役や第三者が決定するものではなく、教授会が決定していたものである。また、その適合性は7年ごとに行われる短期大学基準協会による第三者評価により担保されるものであり、直近の2017年調査においても問題とされていない。尚、審問において2017年当時より法人事務局長職にあった林事務局長(短大事務局長を兼務)は、これに自身が立会っていない旨の証言を行ったが(第3回審問速記録8頁林証言)、加藤学長も学生支援センター長の名義にて、また島袋学科長も教学部長としてこれに立合っており、三役全員がこれに関与していたのであり短期大学基準協会による第三者評価で問題なしとされてきたことを十分に理解しているのである(組合準備書面(1)15-16頁)。

このことは法人が科目の適合性とは教授資格の有無を指すものではないとし(甲第8号証28頁、同34頁)、組合員らが授与した学生たちへの単位が有効で

あることから明らかである。すると、法人が組合員らを雇止めすることとした科目の適合性の評価基準とは、単に三役の意向に沿ったものと解すべきものであり、すべての教員に対して同様でなければ、組合員ゆえに不利益扱いを行ったとの誹りは免れ得ない。

しかしながら両組合員への雇止め通告後、法人は教員の担当科目について明らかに異なる基準を用いている（第1回審問速記録6-7頁■■■■証言）。また、両組合員と同時期に契約更新を迎える■■■■講師については、2020年11月19日に面談を行い、更新を決定していたとする（法人第2準備書面2頁）。その理由として、更新しないとした場合の教員採用の困難さをあげているが、まさにそのような理由で従来、法人は更新可否の判断を慎重に検討してきたのであり（甲第8号証26-27頁、甲第35号証2頁）、両組合員のみが次年度の更新決定について遅らされてきたのである。その理由として、法人は両組合員が履歴書、研究業績書を提出していないため面談が実施できなかったとしているが、■■■■講師については履歴書、研究業績書が課されていない状態で面談が行われたのである。短大教学課が履歴書・研究業績書の提出を要請したのは、2020年12月23日であり、同年11月19日に行われたとする■■■■講師との面談は、この時点で既に終了してしまっていた（甲第24号証、組合準備書面（1）17-18頁）。

このように、異なる基準で評価された科目の適合性は、両組合員を法人から排除するために狙い撃ちで行われたものである。また、法人においては過去に雇止め解雇となった事例はほとんど存在せず、雇止めする場合にも十分な時間をかけて雇止め理由の丁寧な説明に努めてきたのであるから、過去の事例と比較しても、本件雇止めの異様さは顕著である。

② 非協力的態度

■■■■支部代表は支部結成後、支部代表として団交等で厳しく法人の態度を追及してきた。法人が問題とする非協力的態度とは、いずれも組合加入後の言動を問題としたものであり（第2回審問速記録26頁加藤証言）、対立してきた組合と法人の関係性から支部代表が行った組合活動を、非協力的態度と言い換えているに過ぎない。

また、非協力的態度の一例として挙げられた学生募集業務の指示については、法人との団交で指示していないと合意した内容であり、雇止め理由としてあげるとは、合意を一方的に破棄する行為であり、非協力的態度として挙げるべきものではない。

③ 日本語能力の不足

法人は■■■■組合員が職務遂行にあたって必要とされる日本語能力を有していないと主張する。その例として法人は、歓迎会での英語スピーチや日常会話も困難

であった旨を主張するが、■組合員の日本語能力については日本語能力試験（甲第16号証）および審問での証言内容で十分に立証できるものである。

一方、■組合員の教授会でのやじ、不規則発言を日本語能力の不足と主張するが、■組合員の発言をやじ、不規則発言として捉えるのは法人の組合員への嫌悪を示している証左であり、心象以外に具体的な例も挙げず職務に支障をきたすと結論づけることはできない。

また、2020年12月7日の林事務局長との面談の席に■組合員が■支部代表を帯同した件を逆手に取り、■組合員が「通訳を帯同した」と主張するが（法人第1準備書面17頁）、前述の通り■組合員が通訳を必要とするはずがなく、必要としていたのは支部代表の同席である。

④ パワハラ訴えへの対応

法人は■支部代表へのハラスメント訴えがありその際に■支部代表が「いろいろと理由をつけて調査に応じてくれ」なかったと主張する（第3回審問速記録林証言3頁）。しかしながら、■支部代表が求めた法人の一貫した方針に応じることなく、調査を打ち切ったのは法人である（組合準備書面(1)9-10頁）。

そして、■組合員のハラスメント訴えへの対応は、調査委員会ではなく林事務局長が個人的に職務を利用して誤解であると調査前に結論付けている。しかも3月31日を以って■組合員が雇止め解雇となるまで法人は、■組合員の訴えに対する調査を全く行わず、林事務局長は、この調査が「ペンディングである」と発言し、■組合員の申し立てを法人が放置していたことを認めている（第3回審問速記録8-11頁林証言）。このように、ハラスメント訴えに対する一貫した方針も対応も見られず、■支部代表については「非協力的態度」の一例であるかのように主張することは、法人の組合員らへの不利益取扱を示している。

こうした法人の雇止め解雇は、組合員らが支部を結成し、法人との様々な課題解決の為、要求および団交を重ねる等、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 不誠実団交

上記3. (8) (10) (11) のとおり、組合と法人は本件団交を三回行った。本件第一回団交で法人は、組合員らの研究業績書及び履歴書が未提出であることを理由に回答できないとした。法人が求めた研究業績書及び履歴書は、組合員らが法人に採用された当時すでに提出しているものであり、改めて提出を求め

る理由が「科目が最適な状況であるかどうかを判断」とはしていたものの、それらが組合員らを雇止めにする程に重要な「カリキュラムの見直し」であることは組合が組合員らの雇用継続に重大な関心があることを知りながらも一切明らかにはしてこなかった（第2回審問速記録31頁加藤証言）。

組合員らに雇止め通知が手交された後の本件第二回、第三回団交では、雇止め通知書の記載された雇止め理由について詳細な説明を求める組合に対して、第三者の意見を聞いた上での判断である、と回答したが、第三者の位置付けについては法人の規程に存在せず、過去にも類例を見ないものである。第三者が組合員らの担当する科目の適合性を判断できる資格・立場があるのかについて、法人は第三者を明らかにすることを拒否し、今まで行ってきた契約更新とは異なる新たな基準・判断について本件団交を通じて十分に説明されることはなかった。

また、法人は雇止めを行うほどに重大な労働条件の変更となる「カリキュラムの見直し」は本件団交中も未定であるとしながら、組合員らの担当可能な科目の開講を検討することなく、雇止めは既定事項とする回答に終始した。このように雇止めを回避するための検討もせず、雇止めを行った理由について、具体的な資料を開示する等しての合理的な説明を一切行うことはなかった。このことは不誠実団交に該当する。

② 団交回答の反故

上記3.（10）のとおり、本件第二回団交において組合は組合員らの雇止め理由について確認を行い、法人は雇止め通知書に書かれたことが全てであると回答した。しかるに、本件事件において■組合員の採用経緯を新たに雇止め理由として主張開始した（法人第2準備書面2頁）。このことは、団交において解雇理由を明らかにしなかったことの証左であり、不誠実団交に該当する。

また、■支部代表に対し島袋学科長が発言したとする募集業務等の指示を、法人は本件団交において撤回したと回答しているにもかかわらず、■支部代表の非協力的態度として主張している（法人第1準備書面3頁）。

このように、本件団交及びこれまでの労使関係において組合に回答した事実を覆し、本件事件において主張することは、団交で虚偽の回答を行った、或いは回答を誠実に行っていないことを示している。言うまでもなく、このような団交態度は不誠実である。

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3.(2)のとおり、法人に勤務する組合員が9名となったため、組合は支部を結成し、■■■組合員を支部代表として選出した。支部は、法人内での諸問題について独自に要求書を提出するなど、活発に組合活動を展開した。特に、支部代表である■■■組合員は、法人との対立の前面に立つことが多く、■■■組合員が訴えたハラスメント被害への支援をはじめ、法人が雇止め理由として挙げている数々の「非協力的態度」が示しているとおおり、支部代表として法人を鋭く追及してきたのである。しかしながら、法人の団交における不誠実な対応、支部代表の雇止めなどにより、支部組合員らは組合活動に限界を感じて組合を離れることとなった。2022年3月現在、支部に所属する組合員は雇止めされた2名のみとなった。

また、本件団交を前日に控えた時期に、団交における組合への回答ではなく、組合の頭越しに両組合員に雇止め通知書を直接手交する行為は、組合と組合員を分断するものであり、団交および組合を無視し、軽視するものである。

本件団交において誠実団交義務を果たさず、上記3.(9)のとおり■■■支部代表、■■■組合員を組合活動故に雇止め解雇という不利益取扱いを行う法人の対応は、組合との団交回答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

■■■、■■■両名は、京都西山短期大学の教育研究活動・学生指導の中核を担い、職場においては必要不可欠の人材と位置づけられていた。事実、学生・職場同僚からは、両名の雇用継続を求める嘆願書が、短大執行部あてに提出されていた。

組合は支部結成以降法人に対し、労使関係正常化を目指し忍耐強く団交協議を求めてきた。法人による、教授会をはじめとする短大ガバナンス規程の無視や、経営環境を顧みない無謀な運営を食い止め、教職員の労働環境と学生の利益を守り、短大を存続させる為であった。しかし陳述の通り、法人は組合員に対する不利益取扱い、不誠実団交、はては組合支部代表らを雇止めすることにより組合弱体化を図り、従前の団交合意内容すら無視した。そればかりでなく、組合活動および関連言動を、短大経営に対する非協力的態度に当たるとして、これを組合員解雇の理由とした。こうした組合活動に対する執拗な支配介入により、組合員は現在、雇止め解雇となった2名を残すのみとなり、京都西山短期大学は、組合活動共々その存続が危ぶまれる状況下にある。

組合は、京都西山短期大学における正常な労使関係回復、教育研究機関としての同短大正常化、何よりも短大教職員の労働環境を守るため、府労委の公正な判断、および早期救済発令を請う。

以上