

報道関係者 各位

平成29年7月25日

【照会先】

第三部会担当審査総括室

審査官 増井 啓秀

(直通電話) 03-5403-2205

樟蔭学園不当労働行為再審査事件 (平成27年(不再)第47号) 命令書交付について

中央労働委員会第二部会（部会長 山川 隆一）は、平成29年7月24日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は次のとおりです。

【命令のポイント】

～大学の非常勤講師であるA組合員の雇止めが不当労働行為に当たるとした事案～

A組合員の担当授業コマ数をめぐる労使紛争が拡大、継続し、同コマ数の保障を求める組合とこれを困難とする学園との間で意見が対立するなどしていた状況の中で、学園はA組合員の雇止めを決定、通知しており、加えて、同雇止めが非常勤講師の任免に係る権限と責任を有する組織等により適切に決定されたと認められないことなどを考慮すると、学園がAを雇止めにしたことは、Aが組合員であるが故に行われた不利益な取扱いと認められ、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

I 当事者

再審査申立人：学校法人 樟蔭学園（「学園」）（大阪府東大阪市）

教職員約730名（28年5月現在）

再審査被申立人：大阪教育合同労働組合（「組合」）（大阪府大阪市）

組合員約300名（29年3月現在）

II 事案の概要

- 本件は、学園が、①学園が運営する大学に勤務する非常勤講師であるA組合員を雇止めにした（「本件雇止め」）こと、②本件雇止めに関する団体交渉（「団交」）において誠実に対応しなかったこと、③解決方法を示すことなく団交を打ち切って本件雇止めを行ったことが不当労働行為に当たるとして救済申立てがあった事件。
- 初審大阪府労委は、上記①（本件雇止め）は不当労働行為に当たると判断し、学園に対し、本件雇止めの通知の撤回、A組合員の労働契約が更新されていなければ得られたであろう賃金相当額のバックペイ及び文書手交を命じたところ、学園は、これを不服として再審査を申し立てた。

III 命令の概要

1 主文の要旨

本件再審査申立てを棄却する。

2 判断の要旨

(1) 本件雇止めは労組法第7条第1号にいう「不利益な取扱い」に当たるか否かについて

A組合員は約18年間にわたり学園との間で雇用期間約1年間の有期労働契約の更新を毎年度繰り返しており、また、その更新手続はA組合員の意向等を申告すれば足り、契約更新を左右する面接等が行われるものではないことや、A組合員の業務が臨時的なものとはいえない上、学部や授業の廃止等特段の事情はうかがえないことに加え、A組合員が学園提示の労働契約書への署名を拒絶してもなお雇用が継続されている事情も併せ考慮すれば、A組合員は、26年度においても自身の労働契約が更新されることにつき合理的な期待を有していたというべきであり、本件雇止めは、契約更新への合理的期待に反して大学の非常勤講師の職を失わしめるなどの不利益を与えるものといえるから、労組法第7条第1号にいう「不利益な取扱い」に当たる。

(2) 本件雇止めはAが組合の組合員であることの故をもって行われたものか否かについて

ア A組合員の担当授業コマ数をめぐって労使が対立し、数次にわたる救済申立てが行われるなど労使紛争が継続・拡大する一方、団交において、同コマ数を26年度から3年間保障することを求める組合と、27年度にキャンパス統合を控え、組合が求めるコマ数保障は困難とする学園との間で意見が対立するなどしていた状況の中、学園は本件雇止めを決定・通告している。このことに加え、「授業観察」に関してA組合員から組合への説明を求められても組合に連絡すらしないなど学園の態度には組合の関与を避けようとする意図がうかがわれることや、本件雇止めが権限と責任を有する組織・機関等により適切に検討、決定されたものと認めることはできないこと、そして、学園が、非組合員であるB講師に対しては、個別に事情を聴取し次年度は契約を締結しない予定である旨をあらかじめ告知するなどしているにもかかわらず、A組合員に対してはこのような事情の聴取等は何ら行うことなく雇止めを決定・通知していることなどを総合して考慮すると、学園は、組合との労使紛争の中心にあり、かつ、学園における組合の唯一の組合員であるAを排除して組合との関係を断ち切ることを企図して、A組合員を雇止めにしたものと推認される。

イ 学園は、A組合員が、休講が多い上、事前補講を実施したことや、授業の質の向上を図るために行われる学園の指導教員との意見交換を拒否したこと、学園が求めた出席簿の提出を履行しなかったことなどの事情から、非常勤講師としての資質を欠くと評価し雇止めとした旨主張するが、いずれの事情をもってしても、本件雇止めに合理的な理由があるとは認め難い上、これら各事情に関して学園がA組合員に注意や警告等を行っておらず、また、本件雇止めに関し権限と責任を有する組織等が適切に検討、決定したとみられる証拠もないことを踏まえると、上記の各事情を総合して考慮しても、本件雇止めがAが組合の組合員であることの故をもって行われたものであるとの上記推認を覆すには足りない。

(3) 不当労働行為の成否について

以上のとおり、本件雇止めは、Aが組合の組合員であることの故に行われた不利益な取扱いであると認めるのが相当であり、これは労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

【参考】 初審救済申立日 平成26年 6月20日 (大阪府労委平成26年(不)第29号)
初審命令交付日 平成27年10月 8日
再審査申立日 平成27年10月19日