

命 令 書

申立人 大阪教育合同労働組合

申立人 全国労働組合連絡協議会大阪府協議会

被申立人 学校法人関西大学

上記当事者間の平成14年(不)第1号及び同年(不)第34号併合事件について、当委員会は、平成15年11月26日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人学校法人関西大学が、①申立人大阪教育合同労働組合の組合員である特任外国語講師の雇用契約更新について、次年度以降更新を行わない旨明記された平成13年度雇用契約書に署名を求め、同14年4月以降、雇用を継続しなかった、②申立人大阪教育合同労働組合の組合員である外国人非常勤講師の労働条件の変更について、大阪教育合同労働組合に事前協議をせず、同14年度授業担当コマ数の削減及び担当学部の変更を通告した、③申立人大阪教育合同労働組合が同12年11月27日及び同13年6月21日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなかった、④関西大学非常勤講師雇用規程の制定に際し、学内の三つの労働組合には提案・協議して、意見書の提出を求めたが、申立人大阪教育合同労働組合に対しては、提案・協議を行わず、労働基準監督署への届出後に同規程の制定を事後通告した、及び、⑤申立人大阪教育合同労働組合の組合員の雇用保険への加入について、同労働組合に事前協議をしなかったことを理由に、これらの被申立人の一連の行為が不当労働行為に当たるとして、申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容要旨

申立人大阪教育合同労働組合及び全国労働組合連絡協議会大阪府協議会の請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 申立人大阪教育合同労働組合の組合員Jに対する解雇通知を撤回すること、及び、同人と平成14年度も雇用契約を継続すること。
- (2) 申立人大阪教育合同労働組合の組合員Kの平成14年度授業担当コマ数及び担当学部について従前同様に取り扱うこと。

- (3) 申立人大阪教育合同労働組合が、平成12年11月27日及び同13年6月21日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じること。
- (4) 申立人大阪教育合同労働組合が、平成12年11月27日及び同13年6月21日付けで申し入れた団体交渉申入書記載の事項のうち、特任外国語講師の雇用保険加入に関し、従前の見解を変更する場合は、誠実な団体交渉を実施すること。
- (5) 就業規則の制定及び労働基準監督署への届出に当たり、申立人大阪教育合同労働組合からも、学内の三つの労働組合と同様の協議・意見聴取をすること。
- (6) 申立人大阪教育合同労働組合との団体交渉で、一定の結論に達するまで、雇用保険加入に関して、直接組合員に対して働きかけないこと。

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) 特任外国語講師の雇用契約更新回数の撤廃について

被申立人学校法人関西大学(以下、学校法人関西大学を「大学」という)は、申立人大阪教育合同労働組合(以下、大阪教育合同労働組合を「教育合同」という)との第1回団体交渉(以下、団体交渉を「団交」という)で一致点を見出せなかったものの、話し合いを継続することで合意していたにもかかわらず、この合意を無視して、教育合同との協議を経ることなく、平成13年3月、教育合同の組合員J(以下「J」という)本人に対し、「契約の更新は行わない」との条項が入った雇用契約書を送付した。そこで、同人が、特任外国語講師の契約更新回数の撤廃は団交事項であるため、「契約更新は行わない」との条項に不同意であるとのただし書を記入し、署名して大学に送付したところ、大学は、同人に対し、不同意条項があるのならば雇用契約を締結せず、学内への立入りを禁止すると恫喝し、ただし書を付さない雇用契約書に署名させた。その後、大学は、同人が契約更新を行わない条項を付した雇用契約書に了解して署名したとして、同14年3月31日をもって雇止め解雇した。これは、大学が、教育合同との協議を経ることなく、直接組合員に働きかけ、その働きかけの効果によって組合員を雇止め解雇したもので、かかる大学の行為は、労働組合法(以下「労組法」という)第7条第3号の不当労働行為である。

(2) 非常勤講師の授業担当コマ数及び担当学部の現状維持について

平成12年12月21日の団交で、教育合同の組合員の労働条件変更については、団交で解決していくとの合意がなされたにもかかわらず、大学は、教育合同との協議を経ることなく、教育合

同の組合員K(以下「K」という)本人に対し、同14年度の担当コマ数削減及び担当学部の変更を直接通知した。

また、本件申立てが行われると、大学は、教育合同との協議を経ることなく、Kに対し、コマ数を従前どおりに復元することを通知した。

こうした大学の行為は、Kが組合員であり、団交などの組合活動に参加していたことを嫌悪してなされたものであり、かつ、組合員の労働条件の変更に関する教育合同との合意を無視し、その頭越しに組合員に働きかけたものであって、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為である。

(3) 団交について

大学が、以下のとおり、教育合同との誠実団交義務を果たさなかったことは、労組法第7条第2号違反である。

すなわち、大学は、①特任外国語講師の雇用契約更新回数の制限撤廃要求について、教育合同の指摘には理解を示しながら、今すぐ廃止できないとの回答に終始して、合理的根拠のある回答をせず、判例などを曲解した主張に固執し、従来の見解を変えて廃止できないと回答した。また、大学は、教育合同によるJの雇用継続提案に対して何ら対案も示さず、契約更新回数制限に固執した。次いで、②特任外国語講師の私立学校教職員共済組合(以下「私学共済」という)への加入要求について、大学は、法律で特任外国語講師を私学共済に加入させる義務があることを承知しながら、本人の保険料負担が高くつくからとして、加入させないとの回答に終始した。さらに、③特任外国語講師及び専任教員の雇用保険への加入要求について、大学は、雇用保険加入が法律で義務付けられているにもかかわらず、申立外の社団法人日本私立大学連盟(以下「私立大学連盟」という)と労働省との覚書が存在するから加入しないと回答した。しかも、④団交全般について、大学は、上記①ないし③の要求について、教育合同が団交で解決しようとしたにもかかわらず、当初の回答に固執して譲らず、団交をしても無駄であるとの態度に終始した。

(4) 就業規則届出時の意見聴取について

大学は、関西大学非常勤講師雇用規程(以下「非常勤講師雇用規程」という)の制定及び労働基準監督署(以下「労基署」という)への届出に関し、申立外の関西大学教員組合などの三つの別労働組合には、提案・協議し、意見書の提出を求めておきながら、教育合同に対しては、非常勤講師雇用規程を制定し、労基署に届出をしたと事後通告したのみである。

また、大学は、教育合同から、非常勤講師雇用規程が非常勤

講師の雇止めの根拠になるから認められないとの反対意見を表明されていたにもかかわらず、これを制定し、その後、同規程に基づき、契約書を直接教育合同の組合員に送付し、署名・捺印を迫った。

これらの行為は、組合間差別であり、教育合同の存在を無視したものであって、労組法第7条第3号の不当労働行為である。

(5) 特任外国語講師の雇用保険加入等について

大学は、団交の行き詰まりによる打切宣言後においても、交渉再開を有意義なものとなることを期待せしめる事情の変化が生ずれば、交渉再開に応じる義務がある。教育合同が、団交中断に当たり、進展がある場合には連絡するように求めていたにもかかわらず、大学は、雇用保険加入要求について、従前の見解を変更しながら、教育合同との団交・協議を経ることなく、直接教育合同の組合員に働きかけたのであるから、団交義務を果たしたとはいえない。

また、大学は、過去2年分の雇用保険料の支払を伴う同保険加入について、団交事項として協議・合意を得た上で手続を開始すべきである。労働組合の要求事項について、合意するかどうかは、労働組合が自主的に決定すべき事項であるにもかかわらず、大学が、教育合同をさしおいて、直接に組合員に回答したことは、教育合同の存在を無視したものであって、かかる行為は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為である。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 特任外国語講師の契約更新回数の撤廃について

大学がJの解雇通知を行った事実はない。大学は、平成11年度、同人と特任外国語講師雇用契約を締結する際、契約内容等について詳細に説明しており、それについて、本人が納得し、合意した上で適正に雇用契約が締結されている。以後、2回の契約更新時にも、大学は、契約内容等について詳細に説明している。しかも、初年度(第1回)の雇用契約締結時には、特任外国語講師雇用契約書第2条に「更新は2回までとする」と明記しており、雇用契約期間が最長で3年であることは、文言上も当初から明らかである。今回、雇用契約期間満了となる4名の特任外国語講師の雇用契約更新に際し、雇用契約書に「契約を更新しない」との文言を追加したのは、契約条件の明確化を図るようとの労働基準行政の指導を遵守したにすぎず、特任外国語講師の合意を得ずして、何ら契約内容の変更を行ったものではないから、教育合同が、このように法的に適正かつ有効に締結された雇用関係にいたずらに交渉事項を介在させて、不当な救済請求を行うことは、契約当事者間の意思の合致を基本とす

る契約関係の混乱と不信を招くものであり、認めるわけにはいかない。

したがって、本件については、Jとの間で締結し、有効に成立した雇用契約に基づき、平成14年3月31日をもって契約期間は満了したものである。

(2) 非常勤講師の授業担当コマ数及び担当学部の現状維持について

平成14年度のK担当の授業コマ数について、当初は3コマを依頼していたが、担任辞退による空きが出たので、1コマ増の4コマを依頼し、同人の了解を得ている。また、担当学部については、高槻キャンパス総合情報学部を除いて、専任教員及び非常勤講師を問わず指定できないことを原則としている。これは、千里山キャンパスでは、6学部及び第2部の外国語科目の時間を固定しており、各学部の必要コマ数や教育課程の特性に応える必要等、種々の制約の下に、科目内容と同一の曜日・時限における確保可能な教員数及びその専門分野との適合性等を総合的に勘案し、大学として、最良の教育効果が期待できる配置を行うために必要な措置であるから、Kだけを例外としてその要望に応えるわけにはいかない。

なお、Kの担当学部について、平成13年度は、社会学部と工学部であったところ、同14年度は、全コマ工学部に集中させたのは、①社会学部と工学部は徒歩で約5分離れているため、工学部で連続担当してもらうのが合理的であること、②同時時間帯に社会学部で英語の同一科目を担当する講師も社会学部での連続担当が合理的であること、③工学部で同一科目を連続担当すれば、定期試験問題の作成が一つで済み、担任者の負担軽減になること、及び、その他の理由により総合的に判断したものである。

(3) 団交について

大学は、平成12年12月21日、同13年7月7日及び同年9月26日の3回、教育合同との団交に誠意を持って対応してきており、第3回の団交で教育合同から一方的に「これ以上の進展は難しいと判断せざるを得ないので、ところを変えて要求実現を図っていきたい。大学がスタンスを変えるのであれば、いつでも話し合いの場に戻ってくる。私達に残された時間は少ないので、精一杯闘わせていただきたい」として打ち切られたものであり、大学において打ち切ったものではなく、また、現在まで新たな団交申入れはない。

(4) 就業規則届出時の意見聴取について

大学は、教育合同に対し、平成12年12月21日、同13年7月7

日及び同年9月26日の団交において、非常勤講師雇用規程を制定し、契約書を交わして雇用条件を明示する旨事前通知している。

また、大学には、教育合同以外に専任の教育職員及び事務職員で組織される労働組合が三つあり、これまで規程の制定及び改正については、所轄の労基署に当該三労働組合の意見書を付して提出し、受理されてきていることを教育合同に説明し、今回もその手続に沿って規程の制定手続を行うとともに、教育合同に対して、事前通知をしたものがある。

(5) 特任外国語講師の雇用保険加入等について

団交は、平成13年9月26日、教育合同によって「要求を承諾しないなら、団体交渉を打ち切る」と突然、かつ、一方的に意思表示して打ち切られたもので、その後、現在に至るまで教育合同からの団交申入れはない。

また、雇用保険未加入の件は、ほとんどの私学において、法改正の経緯や政府との覚書(確約)などの事情を理由として、現時点においても未加入状態にあるのが実情である。

さらに、大阪労働局からの文書による指導も、その内容が上記未加入理由に配慮したもので、指導というより依頼と評すべきものであって、雇用保険加入問題は、教育合同が同労働局に働きかけたがため、同労働局からの依頼が大学に対してなされ、大学において、これに対応せざるを得ない結果となったものであるから、これについて、協議する必要も理由もない。しかも、大学は、①教育合同による同労働局への働きかけ、②特任外国語講師3名の確認申請、③同労働局から大学への依頼、及び、④確認申請をした特任外国語講師3名のうち、平成14年3月31日で雇用期間が終了した2名に対する大学からの文書送付、といった経緯を経て、教育合同の意思に忠実であるから、教育合同の主張は、自らが仕掛けた行動に対応した大学の行動を否定していることになり、その主張自体失当である。なお、教育合同は、大学が従前の見解を変更する場合、団交を開催する旨合意があったと主張するが、そのような事実は一切ない。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人大学は、肩書地ほかににおいて、大学、高等学校、中学校及び幼稚園を運営する学校法人で、その教職員数は、本件審問終結時、教育職員、事務職員及び教諭等を併せて約3,000名である。

なお、大学には、本件審問終結時、教育合同のほかに、申立外の関西大学教員組合、関西大学事務職員組合、関西大学教諭

組合及び阪神圏大学非常勤講師労働組合の四つの労働組合がある。

- (2) 申立人教育合同は、肩書地に事務所を置き、その構成員は、公立及び私立の大学、短期大学、高等学校、中学校、小学校及び予備校などに勤務する教員、非常勤講師、非常勤特別嘱託員、英語指導助手、非常勤教務補助員、事務職員、栄養職員、寮母、校務員及び警備員などである。

上記構成員のうち、公立学校の教員及び事務職員などには、地方公務員法(以下「地公法」という)が、公立学校の非常勤講師や英語指導助手及び私立学校に勤務する職員などには、労組法が、公立学校の校務員など単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員(以下「単労」という)などには、地方公営企業労働関係法(以下「地公労法」という)の規定により労組法が、それぞれ適用される。

このように、教育合同は、適用法規の異なる職員・労働者で構成される、いわゆる混合組合(以下「混合組合」という)であって、その組合員数は、本件審問終結時、283名で、そのうち197名(約70%)が地公法の適用を受ける職員(以下、地公法の適用を受ける職員を「非現業職員」という)、2名が地公労法の適用を受ける職員、及び、84名が労組法の適用を受ける職員である。

また、教育合同は、大学に特任外国語講師及び非常勤講師として雇用されている組合員によって教育合同関西大学支部(以下「支部」という)を結成しており、支部組合員数は、本件審問終結時、7名である。

さらに、本件審問終結時、教育合同の役員15名のうち組合専従者である執行委員長を除く全員が非現業職員であり、教育合同の構成員のうち、非現業職員によって地公法上の職員団体(以下「職員団体」という)が結成され、混合組合たる教育合同と同一名称の大阪教育合同労働組合として大阪府人事委員会に登録されている。

なお、教育合同は、全国労働組合連絡協議会大阪府協議会に所属している。

- (3) 申立人全国労働組合連絡協議会大阪府協議会(以下、全国労働組合連絡協議会大阪府協議会を「大阪全労協」といい、教育合同及び大阪全労協を併せて「申立人ら」という)は、肩書地に事務所を置き、その構成団体は、本件申立人である教育合同(組合員数283名のうち非現業職員数が197名で約70%、労組法の適用を受ける職員数が84名)、申立外のゼネラルユニオン(組合員数587名)、ゼネラル石油労組堺支部(組合員数69名)及び郵政

近畿労働組合(組合員数89名)などの計16団体である。また、これら大阪全労協に所属する団体の構成員数は、本件審問終結時、合計1,359名である。

上記構成団体のうち、混合組合は教育合同のみであり、申立外郵政近畿労働組合は日本郵政公社現業職員で構成される労働組合であって、その労働者は日本郵政公社法等の法令の規定により、国家公務員法の適用を受けることとされているが、同時に限定的に労組法上の労働組合であるとされている。

したがって、大阪全労協の組合員1,359名のうち地公法の適用対象者は、教育合同に所属する197名のみであり、その余の労働者1,162名は、労組法が適用され、その割合は約86%である。

2 支部結成の経緯とその後の労使関係について

- (1) 平成4年10月9日、大学は、別紙資料2の関西大学特任外国語講師規程(以下「特任外国語講師規程」という)を制定し、同日から施行した。

なお、特任外国語講師とは、特任外国語講師規程によると、教授する外国語を母語とする者で、外国語科目担当の非常勤講師をいう。

- (2) 平成11年4月1日、Jは、大学との間で、雇用期間が1年、更新は2回までとする、別紙3-1の特任外国語講師雇用契約を締結した。その後、同人は、同12年4月1日、1回目の契約更新をした。

- (3) 平成12年春頃、Jは、特任外国語講師が最大で3年間しか契約できないことについて、また、K及びL(以下「L」という)は、非常勤講師のコマ数のことなどについて、教育合同に相談した。

なお、非常勤講師とは、別紙資料4の関西大学非常勤講師雇用規程によると、専任以外の教育職員として雇用され、授業時間割によって授業科目を担当する者をいう。

- (4) 平成12年11月22日、Jは、K及びLとともに支部を結成し、支部長に選出された。

なお、支部には、規約がない。

- (5) 平成12年11月27日、教育合同及び支部は、大学に対し、支部結成とJが支部長に選出されたことなどを通知するとともに、7項目の要求事項及びその他関連事項を議題とする団交を申し入れた。

なお、7項目の要求事項とは、①教育合同及び特任外国語講師に「特任外国語講師規程」を示すこと、②特任外国語講師についての雇用契約更新回数制限を撤廃すること、③特任外国語講師を私学共済に加入させること、また、雇用保険に加入させること、④特任外国語講師及び非常勤講師に補講を強制しないこと、⑤特任外国語講師及び非常勤講師に年次有給休暇日数を

知らせること、⑥組合員の労働条件・教育条件の変更に当たっては、事前に教育合同と十分協議して、同意を得てから実施すること、及び、⑦労働基準法・労組法などの労働諸法を遵守すること(以下、上記申入書に係る7項目の各要求事項をそれぞれ「要求事項①」ないし「要求事項⑦」という)である。

- (6) 平成12年12月21日、第1回の団交(以下、第1回の団交を「第1回団交」という)が開催され、教育合同からは執行委員のC(当時、以下「C執行委員」という)、J、K、L及び書記次長のM(以下「M書記次長」という)の5名が、大学からは理事兼総務局長のQ(以下「Q理事」という)などが、それぞれ出席した。

第1回団交で、大学は、要求事項①に対しては、要求どおり、特任外国語講師規程を提示し、要求事項②に対しては、教育合同の要求は理解できるが、変更は困難である旨述べ、要求事項③に対しては、私立大学連盟の見解と同様、私立大学教員は雇用保険の適用除外又は任意適用事業とされてきた旨述べ、要求事項④に対しては、補講は強制していない、自発的にお願いする旨述べた。また、大学は、要求事項⑤に対しては、対応が遅れていることはお詫びする、何らかの方法で早く対応したい、本人から照会がある場合、その都度、知らせている旨述べ、要求事項⑥に対しては、「すべての条件の事前協議・同意は難しい」と述べた。さらに、要求事項⑦に対しては、「法令遵守は当然のことである」と述べた。

第1回団交により、要求事項①、④、⑤及び⑦については、解決し、双方は、要求事項②、③及び⑥については、今後とも話し合いを継続することを確認し合った。

- (7) 平成13年3月9日、大学は、Jに対し、2回目の雇用契約更新に係る同13年度雇用契約書を送付した。同契約書第2条には、「平成13年4月1日から同14年3月31日まで、Jを外国語講師として雇用する。なお、契約の更新は行わない」旨記載されていた。

Jは、第2条の雇用期間については、大学と教育合同が現在交渉中の事項で、平成13年に持ち越されている点以外については認める旨書き加えて、同契約書に署名し、同年4月9日、大学あてに送付した。

- (8) 平成13年4月13日、大学は、Jに対し、内容証明郵便による通知書を送付した。同通知書には、①特任外国語講師契約書が同月10日(消印同月9日)、Jから大学に返送され、同契約書中第2条の雇用期間について、「交渉中の事項である」との理由で不同意とする旨付記されているが、大学は、このような申入れは承諾できない、②大学は、契約用紙を同13年3月9日付けで発送した後、Jから何ら回答がなく、Jがすでに契約書を承諾するも

のと善意に解釈し、同年4月1日付けで辞令を発令した、③Jが雇用契約書を締結していないにもかかわらず、4月5日から新年度の授業を開始した後、上記の付記付の意思を表示することは遺憾である、④雇用期間は、同13年4月1日から同14年3月31日までで、契約期間は、同14年3月31日をもって満了となり、大学は、以後、契約更新を行わないとの前提で雇用契約を承諾する、及び、⑤特任外国語講師契約書第2条の雇用期間につき、同意できないのであれば、雇用契約を締結することができないので、授業担当はもちろん、本学への立入りも禁止せざるを得ない、などと記載されていた。

Jが、教育合同に相談すると、教育合同は、同人に対し、契約書に署名しないよう指示した。

平成13年4月5日から授業を開始していたJは、上記内容証明郵便による通知書を見て、契約書に署名しないようにとの教育合同の指示に反し、大学から新たに送付されてきた同13年度の雇用契約書に署名して提出すると、大学は、同人に対し、同月1日から翌年3月31日までを特任外国語講師とする辞令を発令した。

なお、大学は、Jの契約更新のことで教育合同に協議しなかった。

(9) 平成13年6月2日、教育合同及び支部は、大学に対し、第1回団交で要求事項②については、継続して団交事項とすることが確認されたにもかかわらず、Jの雇用期間を一方的に同14年3月31日までとした上、これに同意しない場合、解雇して学内への立入りを禁止すると同13年4月13日付けで通知してきた行為は、組合の存在を無視する不当労働行為である、などとして抗議するとともに、要求事項②、③、⑥及びその他関連事項を議題とする団交を申し入れた。

(10) 平成13年7月7日、第2回の団交(以下、第2回の団交を「第2回団交」という)が開催され、教育合同からはC執行委員、J、K及びLなど5名が、大学からはQ理事などが、それぞれ出席した。

団交の席上、大学は、要求事項②の特任外国語講師の契約更新回数の問題については、前回の第1回団交において話し合いを続けることで一致したことを再確認した。

第2回団交で、教育合同が、特任外国語講師の契約更新回数の制限を変えられないのなら、教育合同の組合員に限って何らかの解決策を見いだすよう求めると、大学は、「即答はできない」と述べ、また、要求事項③のうちの特任外国語講師の私学共済への加入については、「加入資格はあるが、慎重であるべきだ」と述べた。

大学は、第2回団交で、Jが特任外国語講師雇用契約の内容を理解した上で締結していることをC執行委員の通訳によりJ本人に直接確認した。

(11) 平成13年8月22日、教育合同は、団交と別に大学事務局長のR(以下「R事務局長」という)と折衝した際、特任外国語講師の契約更新回数について、制度の変更に時間がかかるのであれば、教育合同の組合員について、形を変えた雇用継続の道を探ることを求めた。

(12) 平成13年9月26日、前記(11)記載の折衝を踏まえ、第3回の団交(以下、第3回の団交を「第3回団交」という)が開催され、教育合同からはC執行委員、M書記次長及びJの3名が、大学からはQ理事などが、それぞれ出席した。

第3回団交で、大学は、特任外国語講師の契約更新回数について、「3年を超えて雇用すると、期限の定めのない契約となるから、制度を変えられない」と述べ、教育合同が、組合員の形を変えた継続雇用とすることを提案すると、大学は、「1年において、再度チャレンジしてもらえない」と述べて拒否し、「Jも今年度限りの雇用を了解して署名したはずだ」と述べた。また、大学は、特任外国語講師及び専任教員の雇用保険加入について、大学だけでなく、高校から幼稚園までの教員も加入していないので、このルールを曲げられない、などと述べて拒否した。

第3回団交で、教育合同が「これ以上の進展は難しいと判断せざるを得ないので、ところを変えて要求実現を図っていきたい。大学側がスタンスを変えられるのであれば、いつでも話合いの場に戻ってくる。私達に残された時間は少ないので、精一杯闘わせていただきたい」、「大学側に回答の変更があるようであれば、いつでも団交に戻ってくるから連絡をされたい」などと述べ、争議に突入することを宣言し、団交は終了した。

なお、その後、大学が、上記回答に変更があったとして教育合同に連絡した事実、及び、教育合同が大学に団交を申し入れた事実はない。

(13) 平成13年10月18日、大阪社会保険事務局は、教育合同からの特任外国語講師の私学共済の加入資格についての照会に対し、日本私立学校振興・共済事業団に問い合わせた結果として、特任外国語講師が私学共済の対象である旨述べた。

(14) 平成13年11月6日、教育合同及び支部は、大学に対し、特任外国語講師の3年期限解雇制度の撤廃、特任外国語講師の私学共済適用及び専任教員への雇用保険適用の各要求事項について、同月12日までに回答を求めるとともに、誠意ある回答がな

い場合、大学の違法行為を社会的に糾弾し、争議行為に突入すると申し入れた。

- (15) 平成13年11月9日、大学は、教育合同及び支部に対し、①特任外国語講師の3年間の雇用期間を変更するつもりはなく、特任外国語講師規程第3条を改正しない、②Jが同15年度以降、特任外国語講師の募集に応募することを妨げるものではない、③特任外国語講師の私学共済への加入が可能であることを認識するところ、在日外国人の社会保険制度適用については、年金問題を含め、様々な配慮が必要と思料され、本人の負担額を勘案して、国民健康保険に保険料を全額法人負担とする措置を取って対応してきた、及び、④特任外国語講師の雇用保険への加入については、特任外国語講師のみならず、専任教育職員についても未加入であるのは、私立学校教員の雇用保険の適用に関し、昭和55年2月に全私学連合と労働大臣との間で成立している合意事項(労働省は、労災保険及び雇用保険の保険料につき当面一元徴収をしない旨等)が今日も有効であるとの認識を持っているためである、また、私立学校教員の雇用保険の適用については、私学全体の問題として解決すべき内容で、単独の学校法人を超えた内容であると理解している、などと回答した。
- (16) 平成13年11月15日、教育合同は、当日午前9時からの授業を予定しているJを指名してストライキに突入させるとともに、同日午前8時30分から同10時過ぎ頃まで、大阪全労協の加盟組合などの組合員ら約30名が、正門前や一部敷地内において、ビラ配り、署名活動、及び、マイクによる宣伝活動などのストライキ支援行動をした。
- (17) 同日、教育合同執行委員長のSは、ストライキ開始直前の午前9時前頃、R事務局長に対し、特任外国語講師解雇制度の廃止、特任外国語講師の私学共済加入及び全教員の雇用保険加入を受け入れない限り、Jを同日始業時から正午までストライキに突入させるとの通告書を読み上げて手渡そうとしたところ、同事務局長は、その受取を拒否した。
- なお、大学と教育合同との間には、ストライキの事前通告制や賃金カットのあり方についての協定はない。
- (18) 同日午後、大学は、学内の数か所の掲示板に「全学の皆さんへ」と題する書面を掲示した。同書面には、①教育合同との団交が合意に至らず、今回のストライキが突然決行された、②特任外国語講師の雇用契約更新について、特任外国語講師規程第3条を改正する意思は持っていない、③特任外国語講師が私学共済に加入することは可能であると認識しているが、高額の本人負担額を勘案して、国民健康保険に加入してもらっている、

④特任外国語講師が雇用保険に加入することは、私学全体の問題として解決されるべきである、及び、⑤引き続き同様の争議が繰り返されることが想定され、迷惑をかけることについて理解と協力を求める、などと記載されていた。

- (19) 平成13年11月22日、大学外国語教育研究機構長のTは、Jに対し、「君は、11月15日のストライキに参加したが、当然ストライキの権利は有しており、そのことは、問題はないが、学生は、ストライキで授業がないことを知らなかったため、教室で50分も待っていた。授業をしないのであれば、何らかの形でその旨を学生に知らせる必要があるのではないか。また、今年度休講が11月16日現在で10日に及んでいるが、なかでも水曜日の各クラスは4回、木曜日の各クラスは3回となっており、補講を行う必要があるのではないかと思う。12月21日、22日、25日が大学の補講期間となっているので、その間に補講を計画されてはいかがか」と述べた。
- (20) 平成14年1月7日、申立人らは、当委員会に対し、誠実団交応諾などを請求する救済内容とする不当労働行為救済を申し立てた(平成14年(不)第1号。以下「14-1事件」という)。
- (21) 平成14年3月31日、特任外国語講師4名の雇用契約期間が終了し、大学は、同4名の同14年度の雇用契約を更新しなかった。特任外国語講師4名とは、J、U(以下「U」という)、V(以下「V」という)及びX(以下「X」という)である。このうち支部組合員は、Jであり、Uは、教育合同他支部所属組合員である。
- (22) 平成14年7月5日、申立人らは、当委員会に対し、Jら教育合同の組合員を雇用保険に加入させるに当たり、教育合同との協議を行うことを請求する救済内容とする不当労働行為救済を申し立てた(平成14年(不)第34号事件。以下「14-34事件」という)。
- (23) 平成14年9月2日、当委員会は、14-34事件を14-1事件に併合した。
- (24) 大阪全労協が、大学に対し、大阪全労協名で直接、教育合同の組合員らの労働条件等について要求した事実、団交の申入れを行った事実、及び、上部団体として大学との団交に参加した事実は、いずれもない。

3 Jの雇用契約について

- (1) 大学における教育職員の定義は、別紙資料1の職員任免規則のとおりである。
- (2) 関西大学特任外国語講師規程について
平成4年10月9日、大学は、別紙資料2の関西大学特任外国語講師規程を制定し、同日から施行した(前記第3.2(1)認定)。

- (3) 関西大学特任外国語講師雇用契約に基づくJの雇用について
 ア 平成11年4月1日、Jは、大学との間で、関西大学特任外国語講師雇用契約を締結(別紙資料3-1)し、以後、同12年4月1日及び同13年4月1日、それぞれ雇用契約を更新(別紙資料3-2)した。

大学は、いずれの契約締結時にも、同人に対し、関西大学特任外国語講師公募要項に基づき、雇用契約内容等を細かく説明している。

なお、平成11年4月1日付けの雇用契約書には、雇用期間は1年間で、更新は2回まですることができると明記されており、同13年4月1日付けの雇用契約書には、契約の更新は行わないと明記されていた。

- イ 大学が、特任外国語講師規程の制定以降、特任外国語講師として採用した者は、約20名で、このうち最初1年間の雇用契約を締結して、2回契約を更新し、1年間以上の期間を置いた後、再雇用された特任外国語講師の数は、合計3名である。

- ウ 大学は、特任外国語講師雇用契約において、特任外国語講師が、契約期間中、国民健康保険に加入するとの規定を設けている。これは、大学が、特任外国語講師を私学共済の短期給付に加入させる代替としているもので、大学は、国民健康保険の費用全額を負担している。

なお、Jは、国民健康保険に加入していない。

4 Kの授業担当コマ数及び担当学部について

- (1) 平成13年度、Kが非常勤講師として担当した授業状況は、次のとおりである。

平成13年度		
月曜日	1時限	社会学部(英語Ⅲ)
	2時限	工学部(英語Ⅲ)
	3時限	工学部(英語Ⅰ)
	4時限	工学部(英語Ⅰ)

- (2) 外国語のうち英語を担当する非常勤講師数は、平成13年度で180名(同13年5月10日現在)、同14年度で181名(同14年4月1日現在)である。

- (3) 大学が、平成14年度のKの授業担当コマ数等を決定した経緯は、次のとおりである。

なお、コマ数とは、通年で担当する科目数のことをいい、1コマの授業を持つとは、一つの科目について、通年において一つのクラスで1週当たり1時限(120分)の授業を担当することを

いう。

- ア 英語部会は、英語について、千里山キャンパスで3コマ、高槻キャンパスで4コマを上限とし、千里山キャンパスでは、時間割編成上の都合で4コマ目を依頼することがある旨取り決め、平成12年11月22日、外国語教育研究機構教授会が、これを了承した。
 - イ 平成13年9月4日、大学は、非常勤講師あてに同14年度外国語科目出講希望アンケートを送付するとともに、上記取決めを通知した。
 - ウ 平成13年9月19日、外国語教育研究機構教授会は、同14年度外国語科目クラス策定案を了承した。
 - エ 平成13年10月上・中旬頃、教務委員は、出講希望アンケートの回答に基づき、各講師の担当クラスの割振りを実施した。
 - オ 平成13年10月24日、外国語教育研究機構教授会は、同14年度外国語科目担任者を了承した。
 - カ 平成13年11月9日、全学共通教育推進機構委員会は、同14年度外国語科目担任者について了承し、非常勤講師に対し、翌10日付けで同14年度外国語科目授業担任依頼書を送付した。そのとき、Kに対し、同14年度の授業持ちコマ数を前年度の4コマから3コマへ削減し、担当学部を社会学部及び工学部から全コマ数を工学部へ変更する旨通知した。
 - キ この通知に対し、教育合同から、第1回団交の合意を踏みにじるものであるとの抗議があり、大学は、Kに対し、平成13年11月30日付けで「非常勤講師の授業持ちコマ数は3コマが上限であることは2年前から決まっている。専任も非常勤講師も、教える学部は大学が決めること」と回答するとともに、「現在は空きコマはないが、空きが出たら優先的にお願いすることにするので、連絡があるまで待ってほしい」と連絡した。
 - ク 平成14年2月、大学が、Kに対し、4コマ目を依頼すると、同人は、これを了承した。
 - ケ 平成14年度、大学は、Kとの雇用契約に基づき、同人を非常勤講師として雇用しており、同14年度、Kは、授業コマ数を前年度同様、4コマ担当している。

なお、大学は、平成14年度のK授業担当コマ数等のことについて、教育合同に協議や通知をしなかった。
- (4) 平成13年度及び同14年度において、大学が担当学部を変更した非常勤講師数は、専門教育科目で10名、教養科目で11名、及び、外国語科目で46名である。
- 5 非常勤講師雇用規程の制定及び労基署への届出について
非常勤講師雇用規程の制定等に関する事実経過については、以

下のとおりである。

- (1) 平成12年12月21日、教育合同との第1回団交で、大学は、非常勤講師についても、これからは期間を明示して雇用契約を結ぶやり方に変えていきたい旨述べた。
- (2) 平成13年7月7日、第2回団交で、大学は、非常勤講師の雇用に関して、多様な雇用形態をとらざるを得なくなっているという意味では、条件設定をして、契約書できっちりしていかなければならないという認識をもっている旨述べた。
- (3) 平成13年7月12日、大学は、別紙資料4の関西大学非常勤講師雇用規程を制定し、同14年4月1日から施行した。
- (4) 平成13年9月26日、第3回団交で、大学は、非常勤講師の雇用更新に係る問題について、「将来的な展望の上で改善を検討していく必要は認識している。専任教育職員を含めてそのあり方、非常勤講師、特任外国語講師の諸規程の見直し・改善をしていかなないと立ち行かない時代に来ているが、組合がいうとおりにはできない」などと述べるとともに、非常勤講師の雇用に関し、規程を制定し、申立外の関西大学教員組合、関西大学事務職員組合及び関西大学教諭組合の三つの労働組合(以下、この三つの労働組合を「学内三労組」という)の意見書を付して届け出ようと思っている、などと述べた。

これに対して、教育合同は、非常勤講師を雇用契約方式にすれば、雇用の始期と終期が明確に記述されることになり、期限の定めのない契約に転化している非常勤講師の労働契約が雇止め根拠になり、不利益に変更されることが懸念されるので反対である、学内三労組の意見書をつけるのはおかしい、などと述べた。

- (5) 平成13年10月29日、大学は、茨木労働基準監督署(以下「茨木労基署」という)に非常勤講師雇用規程の届出を行い、茨木労基署は、これを受理した。大学は、非常勤講師雇用規程を届け出る前、学内三労組から、意見書の提出を求め、この各労働組合から提出された意見書を添付して茨木労基署に届け出た。

なお、大学は、昭和58年頃、茨木労基署の担当監督官から、就業規則を届け出る際、学内三労組の意見書を添付すればよいとの指導を受け、以後、本件審問終結時に至るまで、その指導の下に手続をしてきた。

- (6) 平成13年11月26日、大学は、教育合同に対し、「関西大学非常勤講師雇用規程の制定及び契約書の導入について」との文書を通告した。同文書には、非常勤講師の雇用に関し、これまで本人の内諾を下に辞令により発令してきたが、雇用の明確化を図るため、労働基準法第15条、同法施行規則第5条に則り、非

常勤講師雇用規程を制定し、同14年4月1日以降の非常勤講師の雇用に当たっては、辞令方式を廃止し、個々の非常勤講師と非常勤講師雇用契約書を締結することとした、及び、同13年7月12日、非常勤講師雇用規程を制定したことに関し、茨木労基署に届出を行い、受理されている、などと記載されていた。

大学は、茨木労基署に非常勤講師雇用規程を届け出るに際し、教育合同及び阪神圏大学非常勤講師労働組合から、意見書の提出を求めなかった。

なお、学内三労組には、非常勤講師の組合員はいない。

- (7) 平成13年11月、大学は、非常勤講師に対し、「平成14年度関西大学非常勤講師雇用契約について」と題する文書を出した。同文書には、これまでの辞令発令(交付)の方法から、同14年度より書面による雇用契約の手続へ変更する、及び、雇用契約書については、同14年3月下旬に送付の予定である旨記載されていた。
- (8) 平成13年12月5日、教育合同は、茨木労基署に対し、非常勤講師雇用規程の届出手続に瑕疵があるとして、調査を依頼した。また、同日、教育合同が、大学に対し、就業規則の制定・届出が労働基準法第90条の規定する手続に違反するなどとして、これをやり直すよう求めると、大学は、「非常勤講師が1,000人以上いる。そのために、今までと同様に三つの組合から意見を聞いた。今後は厳正にしなければならないだろうが、今回はこれで行く」、「このように後になったがお知らせをした」などと述べた。
- (9) 平成13年12月12日、大学は、茨木労基署に対し、受理された非常勤講師雇用規程の届出文書を返還されるのであれば、理由を付して書面で返送するよう求めるとともに、18日に状況説明を行い、相談したいと述べた。
- (10) 平成13年12月14日、茨木労基署は、大学に対し、同月5日、教育合同から、非常勤講師雇用規程の届出手続に瑕疵があるとして、調査の依頼があったと述べた。
- (11) 平成13年12月16日、教育合同は、茨木労基署に対し、就業規則届出手続について大学を指導するよう求めた。
- (12) 平成13年12月17日、教育合同は、大阪労働局に対し、「おおさか・ユニオンネットワーク11月19日付申入書に関連する質問書」と題する文書を出した。同文書において、教育合同は、①同年7月12日、大学は、非常勤講師雇用規程を制定し、同年10月29日、関西大学教員組合(574名)、関西大学事務職員組合(437名)及び関西大学教諭組合(約90名)から、それぞれの意見書を添付して、茨木労基署に届け出た、②大学は、意見を求め

る際、大学で非常勤講師を組織している教育合同及び阪神圏大学非常勤講師労働組合には、非常勤講師雇用規程を示さず、意見も求めなかった、③大学が、教育合同に対し、同年11月26日付けで非常勤講師雇用規程を制定し、茨木労基署に届け出て受理されたと通告した、④同年12月12日、教育合同が、茨木労基署に対し、就業規則の届出が要件を満たしていないから、大学を指導して法律に沿って就業規則を再提出させるべきことを求めた際、茨木労基署は、「三つの組合が意見書を出している」、「非常勤講師は、労働時間が各自異なっているので、『常時10人以上の労働者を使用する使用者』に当てはまるかどうかわからないので、三つの組合の意見書で過半数組合の同意とみなしている」などと述べた、及び、⑤教育合同が類似の例で、神戸東労働基準監督署に確認した際、複数の労働組合の構成員の合計が従業員の過半数を超えたとしても、過半数を組織する労働組合がない場合、これら複数の労働組合の意見書では要件を満たしたことになるとの回答を得た、などとして、大阪労働局として、非常勤講師雇用規程の届出及び茨木労基署の受理手続が労働基準法に沿ったものかどうかについての見解を求めた。

これに対して、大阪労働局は、「過半数組合がない場合は、まず従業員の過半数を選んでもらう。代表が選べない場合で、複数の組合の合計が従業員の過半数を超える場合には同一文書に連署することで過半数を代表する者の意見とすることができる。しかし、関西大学の場合は、やり直させる可能性があるもので、茨木労基署と連絡を取る」などと述べた。

- (13) 平成14年2月18日、大学は、茨木労基署に対し、学内三労組の意見書を添付すればよいとの昭和58年当時の同労基署担当監督官の指導の下、これまで、就業規則の届出手続をしてきた、などと述べるとともに、教育合同との団交経緯などを説明し、就業規則の変更手続に係る過半数代表者などの考え方について、関西大学のような多くの非常勤講師等を擁する組織の実態を踏まえた具体的な対応方法について行政指導を願いたい旨伝えた。
- (14) 平成14年2月21日、茨木労基署は、大学に対し、従業員の過半数を代表する者の要件が整っていないとして非常勤講師雇用規程を返戻した。
- なお、大学には、従業員の過半数によって組織される労働組合はない。
- (15) 平成14年3月、大学は、Kを含む非常勤講師に対し、「関西大学雇用契約書の送付について(ご依頼)」と題する文書を出し

た。

(16) 平成14年4月20日、大学は、茨木労基署に対し、同年2月21日、非常勤講師雇用規程が返戻されたことに抗議するとともに、過半数代表者の考え方についての意見交換をした。

(17) 平成14年4月30日、大学は、茨木労基署に対し、同年2月21日付けで非常勤講師雇用規程が返戻されたことについて、「意見書・質問書」を提出した。

その後、本件審問終結時に至るまで、大学は、茨木労基署からの回答を得ていない。

6 特任外国語講師の雇用保険への加入について

(1) 平成13年10月18日、教育合同は、大阪労働局に対し、特任外国語講師の雇用保険加入に関し、大学を指導することを求め、また、特任外国語講師であるJ、U及びY(以下「Y」という)の3名は、同労働局に対し、雇用保険法第8条の規定による確認請求をした。

(2) 平成13年10月29日、淀川公共職業安定所(以下「淀川職安」という)は、大学に対し、上記3名の特任外国語講師の雇用保険加入についての確認を求めた。

(3) 平成13年11月21日、大阪労働局及び淀川職安は、私学における雇用保険適用問題に係る過去の経緯、教育合同との交渉経緯、及び、大学における特任外国語講師・非常勤講師の雇用の現状と雇用条件などについて大学と質疑応答をした。そのとき、大学は、私立大学連盟と労働省との覚書によって、私立大学教員は、雇用保険への加入が適用除外又は任意適用となっている、今すぐ特任外国語講師を雇用保険に加入させることはできない旨述べた。

(4) 平成14年3月20日、大阪労働局が、大学に対し、教育合同の特任外国語講師3名を雇用保険に加入させてほしい旨求めたところ、大学は、3月末までに決着をつけたいと考えていた、不当労働行為の申立てに係る当委員会でのやり取りを踏まえて対応方法などを考えており、3月末までに何らかの返事をするよう努力する旨述べた。

(5) 平成14年3月31日、J、U、V及びXの4名の特任外国語講師について、雇用契約期間が終了し、同14年度においては、4名とも特任外国語講師として雇用されていない。

また、平成14年度、大学が雇用している特任外国語講師数は、Yを含む11名である。

(6) 平成14年4月4日、教育合同は、大学が事業主として、その雇用する労働者に関し、当該事業主の行う適用事業に係る被保険者となったことを厚生労働大臣に届け出なければならないと

ころ、Jについて、同11年4月1日から同14年3月31日まで、雇用保険法に基づく届出をしなかったのは、雇用保険法第83条第1号に該当するなどとして、大学を大阪地方検察庁に告発した。

- (7) 平成14年4月16日、大阪労働局及び淀川職安は、大学に対し、特任外国語講師3名については、雇用保険法に基づく加入届出を早くしてほしい、4月末又は5月の連休明けには届出をお願いしたいなどと述べた。
- (8) 平成14年4月30日、大学は、大阪労働局に対し、同月16日以降の経緯などを説明し、特任外国語講師3名に係る雇用保険加入に係る具体的な手続方法について指導を求めた。
- (9) 平成14年5月21日、大学は、大阪労働局に対し、同年4月30日以降の経過を説明するとともに、近日中に特任外国語講師3名に雇用保険の加入手続案内を送付することについて指導を求めた。
- (10) 平成14年5月30日、大阪労働局長は、大学に対し、「私立学校教員の雇用保険の適用(加入)について」と題する文書を通知した。同文書には、次のことが記載されていた。

「(中略)私立学校教員の雇用保険の適用に関する取扱いにつきましても、失業保険法当時は任意適用であったこと、雇用保険法施行当時は私立学校教員を対象とする退職手当法制の検討があったことから、確認請求がなされた場合等を除き、当面、法的強制適用を差し控えその動向を見守ってまいりましたが、昭和55年以降は雇用保険制度に対する理解を求めつつ各学校法人への加入勧奨を行ってまいりました。

しかしながら、経済社会の構造的変化、少子化の進展、民間企業からの教員採用、有期契約教員の採用など学校経営や教員の雇用形態など私立学校を取り巻く状況にも大きな変化が見られることから、私立学校教員に対しても失業の防止と雇用の安定を図ることは極めて重要な課題となっております。

(中略)

つきましては、今後、大阪労働局といたしましては過去の経緯及び私立学校を取り巻く現状等をふまえ、一層積極的かつ継続的に加入勧奨を推進してまいります。

貴法人(学校)におかれましては、雇用保険制度の趣旨と現状をご理解いただき、雇用保険制度の加入についてご配慮いただきますようお願い申し上げます。」

- (11) 平成14年6月12日、衆議院厚生労働委員会において、政府参考人は、次のとおり答弁した。

「現在、雇用保険法上、私立大学の教員の方々にも当然に雇用保険の被保険者になることが法律上要請されております。

(中略)これまでの経緯はございますが、法律に従って、加入、雇用保険の適用事業場になってもらうように、手続がとられるように、いろいろ、地方労働局等々を通じまして、大学あるいは大学の関係団体等に要請、指導等々は行っております。」

「(私立大学連盟と労働省との)覚書というような行政文書の存在はないものと認識しております。ただ、私立大学側の御主張として、私立大学の方で個々の学校が雇用保険の適用事業場になるかどうかは学校の判断だということはおっしゃっております。ただ、これは、その意味は、私立大学の団体として、個々の学校が適用事業場になることは反対しない、こういう意見の表明であるというふうに私どもは理解をしております。」

さらに、厚生労働大臣は、「(中略)これ(注:私立大学の教員の雇用保険への加入)は法律事項でございまして、すべての人にお入りをいただくことになっている」と答弁した。

- (12) 平成14年6月19日、大学は、大阪労働局の指導に基づき、Jに対し、「雇用保険に係る関係書類の提出について」と題する文書を送付し、雇用保険被保険者資格取得届及び離職証明書の提出、並びに、同12年4月から同14年3月までの過去2年分の保険料6万3,726円の支払を求めた。同文書によると、淀川職安における雇用保険受給資格取得は同12年7月1日付け、及び、離職は同14年3月31日付けであると記載されていた。

また、大学は、雇用保険法第8条の規定による確認請求をしたUに対しても、Jに送付したものと同様の上記文書を送付したが、平成14年3月31日をもって特任外国語講師の雇用契約期間が終了したV及びXに対しては、確認請求をしていないとして、雇用保険加入手続に関する上記文書を送付していない。

さらに、大学は、平成14年度に特任外国語講師として雇用されているYについては、同人が確認請求をしているものの、雇用保険加入に関しては、同人を含む同年度の特任外国語講師11名全体の問題であるとして、雇用保険加入手続に関する上記文書を送付していない。

このように、大学は、平成14年3月末で雇用契約期間が終了した特任外国語講師のうち確認請求をした者についての雇用保険加入手続を先に進めるとともに、同14年度に雇用している特任外国語講師11名については、今後、大阪労働局の指導を受けながら、同手続を進める旨、同労働局に伝えている。

なお、大学は、J及びUに対して上記文書を送付するに当たり、教育合同に協議しなかった。

- (13) 大学は、雇用保険法が適用される事業所である(同法第5条)。

第4 当委員会の判断

1 申立人適格について

(1) 教育合同の申立人適格について

申立人らは、混合組合たる教育合同が労組法上の労働組合として不当労働行為の救済を求める資格を有すると主張するので、以下検討する。

ア これまで、当委員会は、混合組合が地方公共団体との労使関係において、不当労働行為の救済を求める資格を有しないと判断してきた。その理由は以下のとおりである。

地公法は、公務員という身分に着目して、その第58条において、非現業職員(教職員を含む)に対する労組法の適用を除外する。すなわち、地公法は、非現業職員を構成員とする団体を職員団体として取り扱い、争議行為の禁止、団体交渉権の制約、労働協約締結権の制限などを定めている(同法第37条、同第52条、同第55条)。したがって、地方公共団体との労使関係において、一の団体が、その団体の性格として、争議行為、団体交渉等が制約された職員団体としての性格と、これらに何ら制限のない労働組合としての性格とを併せ持つとすることは、労組法とは別に地公法という特別法を設けた趣旨とは相容れないと解され、場面や要求に応じてその二つの性格を使い分けることができるという主張は、原則として認められないというべきであるからである。

イ ところで、本件においては、使用者は民間団体であって、たとえ、本件申立人組合が地方公共団体の職員を含む混合組合であったとしても、およそ地公法適用との競合は当事者間で問題となり得ない。また、本件の労使関係にあっては、労組法適用組合員しか存在しない。したがって、本件においては、申立人組合の二面的性格を問題にするまでもないことから、労組法が適用されると解すべきである。

以上のとおり、民間使用者及び民間労働者を両当事者とする本件の労使関係の下では、申立人組合である教育合同について、不当労働行為救済申立ての申立人適格を認めるのが相当である。

(2) 大阪全労協の申立人適格について

申立人大阪全労協は、労組法上の労働組合の連合団体であるから、労組法上の労働組合として不当労働行為の救済を求める資格を有すると主張するので、以下検討する。

前記第3.2(24)認定によると、大阪全労協は、大学に対し、教育合同の組合員らの労働条件等について直接要求したり、団交の申入れを行ったりしていないこと、及び、上部団体として大学との団交にも参加していないこと、が認められるものの、

前記第3.1(3)認定のとおり、教育合同の上部団体であることが認められ、これらの事実からすると、大阪全労協は、本件申立てについては、直接の当事者としてではなく、教育合同の申立てに利害を有する上部団体の立場で行ったものと解される。

ところで、一般に、連合団体である上部組合は、その下部組織に属する労働組合に対する侵害行為に対しては当然に利害関係を有することから、当該下部組合に対する不当労働行為については申立てをなし得ると解すべきである。

したがって、本件においては、大阪全労協について、不当労働行為救済申立制度上の申立人適格を認めるのが相当である。

2 不当労働行為の成否

(1) 教育合同の組合員Jの雇用契約継続について

申立人らは、大学が教育合同との合意を無視し、協議を経ることなく、直接組合員に働きかけ、その働きかけの効果によって組合員を解雇したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

前記第3.2(2)、(6)、(8)、(10)、(12)、(15)、(16)、(21)及び3(3)ア認定のとおり、①平成11年4月1日、Jが、大学との間で、同11年度の特任外国語講師雇用契約を締結した際、大学は、同人に対し、関西大学特任外国語講師公募要項に基づき、雇用契約内容等を細かく説明し、その後、2回の契約更新時も、同様に説明していること、②当初、Jが、大学との間で締結した特任外国語講師雇用契約書第2条には、「更新は2回まですることができ」と定められていたこと、③第1回目の雇用契約更新の直後に行われた、教育合同との第1回団交において、教育合同が、特任外国語講師の雇用契約更新回数制限撤廃を要求したところ、双方とも、この問題については今後も話し合いを続けることで合意したこと、④その後、2回目の雇用契約更新時において、紆余曲折はあったものの、Jは、契約書に署名しないよう指示した教育合同の意に反し、大学が以後、契約更新を行わないとの前提で雇用契約を承諾すると記載した雇用契約書に自らの意思で署名したこと、⑤大学は、教育合同との第1回団交から第3回団交において、教育合同の要求する制度としての特任外国語講師契約更新回数制限の廃止についても、また、組合員に限って継続雇用する取扱いについても終始一貫して拒否回答したこと、⑥一方、教育合同は、第3回団交において、これ以上の進展は難しいと判断し、団交を打ち切って争議に突入し、同13年11月15日、Jを指名してストライキを行わせたこと、⑦結局、同14年3月31日をもってJは雇止めとなり、同14年度の特任外国語講師の雇用契約の更新がなされなかったこ

と、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、大学は、特任外国語講師の雇用契約回数が最大3回(3年)までであることを廃止することについても、また、教育合同の組合員に限って継続雇用する取扱いについても、いずれも明確に拒否する姿勢を貫いている。Jの雇用継続について、合意はなく、雇用継続への期待を持たせるような状況にも至っていたとはいえず、本件は、つまるところ、教育合同の要求事項である特任外国語講師の契約更新回数制限の撤廃が、団交によっても、また、争議行為によっても大学の受け入れるところとならなかったにすぎないというべきである。

したがって、大学は、たとえ、教育合同との間で本件要求について継続協議することの合意があったとしても、協議が整うまでの間、教育合同の要求を暫定的にせよ受け入れることを義務付けられるものではない。また、教育合同の組合員以外の特任外国語講師が3年を超えて雇用継続されたとの疎明もないことを併せ考えると、Jの雇用を継続しなかった大学の行為は、組合員であるがゆえのJに対する不利益取扱い、及び、教育合同に対する支配介入のいずれにも該当するとはいえず、この点に関する申立ては棄却する。

(2) 教育合同の組合員Kの授業担当コマ数及び担当学部について

申立人らは、大学が教育合同との協議を経ることなく、K本人に対し、平成14年度の担当コマ数削減及び担当学部の変更を直接通知するとともに、14-1事件の申立てが行われると、コマ数を従前どおりに復元すると通知した行為は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為である主張するので、以下検討する。

前記第3.2(6)、(20)、4(3)ア及び4(3)カないしケ認定のとおり、①平成12年11月22日、外国語教育研究機構教授会は、授業コマ数に関する取決め(千里山キャンパスでは3コマを上限とし、時間割編成上の都合により4コマ目を依頼することがある)を了承したこと、②同12年12月21日、教育合同との第1回団交で、大学は、すべての条件の事前協議は難しいと回答したが、今後とも話し合いを続けることを確認したこと、③その後、同13年11月10日、大学は、Kに対し、同14年度の授業持ちコマ数を同13年度の4コマから3コマへ削減し、担当学部を同13年度は社会学部及び工学部から同14年度は全コマ工学部へ変更する旨通知したこと、④これに対して、教育合同は、第1回団交の合意を踏みにじるものであると抗議したこと、⑤同13年11月30日付けで大学は、Kに対し、「コマ数は3コマが上限であること

は決まっている、教える学部は大学が決めること」と回答し、「現在は空きコマはないが、空きが出たら優先的にお願いすることにするので、連絡があるまで待つてほしい」と連絡したこと、⑤同14年1月7日、14-1事件が申し立てられたこと、⑥14-1事件申立後の同年2月、大学が、Kに対し、4コマ目を依頼すると、同人は、これを了承したこと、及び、⑦大学は、同14年のKの授業担当コマ数等について、教育合同に協議や通知をしなかったこと、がそれぞれ認められる。

上記の認定事実を基に、まず、大学が教育合同との協議を経ることなく、担当コマ数削減及び担当学部の変更並びにコマ数の復元を本人に直接通知した行為が労組法第7条第3号の不当労働行為であるとする主張について検討するに、教育合同と大学との間には、いわゆる事前協議・同意約款は締結されていないのであるから、たとえ、授業持ちコマ数削減が教育合同の組合員の労働条件である賃金に直接影響する問題であったとしても、大学は事前協議等を義務付けられるものではなく、この点に関する申立人らの主張は採用できない。

次に、本件コマ数の削減及び担当学部の変更が労組法第7条第1号の不当労働行為であるとする主張についてみるに、大学は、Kに対して直接通知したところ、教育合同からの抗議を受け、その後、Kに対し、一応の理由を示すとともに、空きが出たら優先的にお願いすることになるので、連絡があるまで待つてほしい旨連絡していること、及び、14-1事件の申立時においては、同人の平成14年度の担当コマ数は3コマが確定していたにとどまるが、申立後において、大学は、同年度の契約更新時までKの授業持ちコマ数を4コマに復元しており、このことについては、大学が経済的な不利益を生じさせないために復元したものとみることができることから、結果において、労働条件等の不利益変更があったとはいえず、また、Kに対する当初のコマ数の削減が組合員であることを理由になされたものと判断することもできない。さらに、担当学部を変更したことに関しては、その具体的な不利益に関する疎明がない。したがって、この点に関する申立人らの主張も採用できない。

以上のことから、これらの点に関する申立ては棄却する。

(3) 三つの要求事項に関する団交について

申立人らは、①特任外国語講師の契約更新回数制限撤廃、②特任外国語講師の私学共済加入要求、及び、③特任外国語講師及び専任教員の雇用保険加入要求(以下、「三つの要求事項」という)について、教育合同が団交で解決しようとしたにもかかわらず、大学が当初の回答に固執して譲らず、団交をしても

無駄との態度に終始したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

まず、団交の開催状況及び団交時の大学の対応をみると、前記第3.2(6)、(10)及び(12)認定のとおり、①大学は、教育合同からの団交開催申入れに対し、平成12年12月21日、同13年7月7日、同年9月26日の3回、団交を開催していること、②第1回団交において、大学は、教育合同の要求事項7項目のうち、三つの要求事項以外の要求事項については回答していること、③3回開催された団交において、大学は、三つの要求事項を拒否しているが、それぞれの事項について具体的な理由を示して答えていること、及び、④大学は、三つの要求事項については、今後とも話し合いを継続することを確認していること、がそれぞれ認められる。

他方、教育合同の行動をみると、前記第3.2(12)及び(16)認定のとおり、①第3回団交時、「これ以上の進展は難しいと判断せざるを得ない」と述べて団交を打ち切り、争議突入を宣言し、実力による早急な解決方法を選択したことと、②平成12年11月15日、正門前等においてストライキ支援行動をしたこと、及び、③第3回団交以後、本件審問終結時に至るまでの間、大学に団交の開催を申し入れた事実がないこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすると、大学は、教育合同からの要求事項について、一定の理解を示しつつ、これを拒否する場合は、その理由を示すとともに、さらに、今後とも話し合いを継続することを確認しているのであるから、大学が譲歩しなかったことをもって、教育合同の三つの要求事項に対して、必ずしも不誠実な対応であったとまではいえない。

以上のとおり、大学が当初の回答に固執して譲らず、団交をしても無駄との態度に終始したとする申立人らの主張は相当とはいえず、この点に関する申立ては棄却する。

(4) 非常勤講師雇用規程の制定及び労基署への届出について

申立人らは、大学が非常勤講師雇用規程の制定及び労基署への届出に関し、学内三労組には提案・協議し、意見書の提出を求めておきながら、教育合同に対しては事後通告したのみであり、その後、教育合同が反対の意向を表明しているにもかかわらず、同規程に基づき契約書を直接教育合同の組合員に送付し、署名・捺印を迫ったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

非常勤講師雇用規程は、大学の就業規則の一部を構成すると解せられるところ、就業規則の作成又は変更について、労働基

準法第90条は、「使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない」（第1項）とし、また、使用者が就業規則の行政官庁への届出をなすについて、「前項の意見を記した書面を添付しなければならない」（第2項）と規定している。

そこで、まず、大学が非常勤講師雇用規程を行政官庁へ届け出るに際して、学内三労組には意見書の提出を求め、教育合同に対しては意見書の提出を求めなかったことについてみるに、前記第3.5(1)、(2)、(4)、(5)、(8)ないし(14)、(16)及び(17)認定のとおり、①大学には、学内に過半数を組織する労働組合が存在せず、意見書を求めるべき「労働者の過半数を代表する者」の範囲については行政官庁間で解釈運用が異なるなど、解釈上の疑義があり、必ずしも明確でなかったこと、②大学は、昭和58年頃、就業規則を届け出た際、当該担当監督官から、学内三労組の意見書を添付すればよいとの指導を受け、以後、その指導の下に手続をしてきた経緯があること、及び、③大学は、3回行われた団交において、教育合同に対し、非常勤講師雇用規程を制定し、契約書を交わして雇用条件を明示する旨事前に説明していること、がそれぞれ認められ、これらの事実を併せ考えると、大学が教育合同に意見書の提出を求めなかったことが労働基準法第90条に違反するかどうかはともかく、教育合同を差別又は無視することを意図した労組法第7条第3号の不当労働行為であるとまではいえない。

以上のことから、この点に関する申立ては棄却する。

(5) 雇用保険加入に関する従前の見解変更時の団交開催等について

申立人らは、大学が雇用保険加入要求について、従前の見解を変更しながら、教育合同との団交・協議を経ることなく、直接組合員に働きかけたことは団交義務を果たしたとはいえない、また、要求事項を合意するかどうかは労働組合が自主的に決定すべき事項であり、本件雇用保険加入手続についても、団交事項として協議し、合意を得た上で開始すべきであったにもかかわらず、大学が直接組合員に回答した行為は、教育合同の存在を無視したものである、として、これらの行為は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

まず、大学が団交義務を果たしていないとの主張についてみるに、前記第3.2(12)認定のとおり、確かに、教育合同が団交

を打ち切る際、大学に対し、進展がある場合には連絡するよう求めていたことは認められる。しかしながら、両者の間で、大学が従前の見解を変更する場合、団交をすとの合意があったとまで認めることはできないこと、また、そもそも、団交は、教育合同側が打ち切ったものであって、その後、本件審問終結時に至るまで、この件について教育合同側から団交申入れを行った事実も認められないことから、大学が団交義務を果たしていないとの申立人らの主張は採用できない。

次に、雇用保険の加入手続を直接組合員に通知したことについては、その問題が教育合同との懸案事項であり、進展がある場合には連絡するよう求められていた経緯に鑑みると、大学にいささか配慮に欠ける点があったことは否定できない。しかしながら、前記第3.6(1)及び(12)認定の事実によれば、組合員の雇用保険加入の手続は、教育合同が大阪労働局に働きかけたことによって、組合員3名について同労働局から大学に加入させるよう指導がなされ、大学がこれに応じたことによるものと判断される。そうだとすれば、教育合同が一方では、大阪労働局に対して組合員の雇用保険への加入を目指して強力に働きかけ、その成果を得つつ、他方では、大学との関係において、後になって、合意するかどうかは労働組合が自主的に決定すべき事項であると主張することは、到底両立しうるものではない。このように、大学が大阪労働局の指導に基づき、組合員に直接通知した行為は、雇用保険加入の事務処理上の行為であって、組合を軽視又は無視する意図によるものということとはできない。

以上のことから、これらの点に関する申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成15年12月11日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印

「別紙 略」