

命 令 書

申立人 大阪教育合同労働組合

被申立人 学校法人大阪学院大学

上記当事者間の平成15年(不)第1号事件について、当委員会は、平成16年5月12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、①被申立人学校法人大阪学院大学が、所属する非常勤講師が労働組合に加入する意向を示し、そのことを申立人大阪教育合同労働組合に相談したことから、これを嫌悪して担当授業数を減少させる決定を同人に対し通知した、②この決定を不服とした同人が申立人組合に加入し、申立人が団体交渉を求めたところ、被申立人は団体交渉において、同人の担当授業数の変更は決定済の事項であり撤回できない等と回答するのみで不誠実な対応に終始している、として、そのことが不当労働行為であると申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 組合員に対する、平成15年度担当授業数の決定通知の撤回及び同授業数の一定数の保障
- (2) 誠実団体交渉応諾
- (3) 謝罪文の掲示

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) 担当授業数の決定通知について

被申立人学校法人大阪学院大学(以下「法人」という)は、合理的な理由もなく一方的に、平成14年11月7日付けの文書で、非常勤講師X1(以下、組合加入前も含め「X1組合員」という)に対し、同人が担当する同15年度授業数について、前年度まで前期1週当たり4コマ(1回当たり2時間の、講師が授業を担当する単位のことを「コマ」といい、以下、1週当たりのコマ数を「週〇コマ」という)・後期週2コマであったものを、前期週4コマ・後期週 0 コマとする(以下「本件授業数決定」という)旨通知した。

この決定に至った理由として、元々、大学総長の妻から紹介を受け、大学の非常勤講師となった X1組合員が、同12年度の担当授業数減少の

時に同人に相談に行き、授業数を減らさないよう依頼したが断られたため、同人に対し申立人大阪教育合同労働組合(以下「組合」という)へ加入する意向を示したという経緯がある。それ以外に X1組合員の担当授業数が減らされる理由はなく、本件授業数変更の通知は、大学総長の妻からの知らせにより、法人が X1組合員の労働組合の加入意向を事前に察知し、これを嫌悪した行為とみるほかはない。

(2) 団体交渉について

組合は、X1組合員に対する担当授業数の決定通知の撤回及び同授業数の一定数の保障並びに事前協議同意協定の締結を求めて、団体交渉(以下「団交」という)を申し入れたが、開催された2回の団交において法人は不誠実な対応に終始した。

すなわち、団交において、①労働条件の決定権限のある者を誰一人出席させず、②X1組合員の授業数問題について事実でない若しくは合理性のない回答を行い、③本件授業数決定は、決定済みの事項であり変更できないと回答し、④問題解決のため組合から提案した事項についても全く検討することなく本件授業数決定に固執し、一方的に団交を打ち切った。

このような法人の団交態度は不誠実である。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 本件授業数決定の通知について

法人が X1組合員の組合加入を知ったのは、組合が同人の組合加入を通知した平成14年11月14日以降のことである。法人は、本件授業数決定の通知を行った同月7日の段階では、同人が組合とかかわりがあったことについては全く知らなかった。

非常勤の職務内容は、大学における当該年度のカリキュラムと大きく関連するため教授会の決定事項となっているが、本件授業数決定は、同人の担当科目であるフランス語基礎会話 I の受講者数が減少傾向であることから、後期のクラス(教員が授業を受け持つ対象となる受講者のグループをいう)を3から2に減らし、後期の2クラスは専任教員が担当することとなったため、非常勤である同人が後期のクラスを担当することがなくなったことによるものである。したがって、本件授業数決定と X1組合員が組合加入したこととは全く関係がない。

(2) 団交について

法人は、組合から団交の申入れがあった議題について、開催された2回の団交において誠実に対応している。すなわち、X1組合員の担当する平成15年度の授業数が前年度と比べて減となった理由について、法人は、ここ5年間、後期におけるフランス語の受講者数が減少傾向であり、フランス語の後期のクラス数を3から、ドイツ語やスペイン語と同じ2に減らすこととしたため、結果として非常勤講師である同人が後期に授業を担当することがなくなった旨、組合に説明した。

また、法人が、X1組合員の担当授業数の問題は決定済みの事項であり変更するつもりがない旨回答したのは、教授会において当該年度における全体のカリキュラムと担当講師がまず決まるという学内の手続があり、非常勤講師の職務内容もこれに大きく関連するという事情を説明したものである。本件授業数決定についても所定の手続を経てなされたものであり、非常勤講師制度の趣旨からして決定を変更できない旨、組合にその意思を伝えたのであって、交渉そのものを拒んでいるのではない。

なお、当然のことながら、法人は組合と交渉できる担当者を団交に出席させており、上記のような説明をしたからといって、権限のない者を団交に出席させているとする組合の主張には論理の飛躍がある。

さらに、組合は、法人が一方的に団交を打ち切ったと主張するが、これも組合からの要求事項や質問事項について、法人は、現段階では既に回答した以上の内容はできない旨述べたにすぎず、法人から打ち切った事実はない。実際のところは、双方の主張が平行線となり、組合から大阪府地方労働委員会へ申立てがなされるに及んで、事実上、打切状態となったのである。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 法人は、昭和28年に設立され、肩書地ほかにおいて、大学、短期大学、高等学校、専門学校を経営しており、その職員数は本件審問終結時現在約500名である。
- (2) 組合は、平成元年に設立され、肩書地に事務所を置き、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から構成されており、適用法規の異なる職員・労働者で構成される、いわゆる混合組合である。本件審問終結時、構成員のうち約90名が労組法の適用を受ける組合員であり、本件組合員もその1人である。

2 X1組合員の組合加入に至る経緯について

- (1) 平成7年秋、X1組合員は、大学総長の妻から紹介を受けて法人に履歴書を提出した。同人の履歴書にはフランス語が特に優れているとあったが、フランス語の担当講師が充足されていたので、同人が英語もできること、英会話の担当講師が不足していたことなどから、法人は、同人に英会話の授業を担当してほしい旨依頼し、同人はこれを了解した。なお、大学総長の妻は、法人の理事その他役員には就任していない。

同8年3月19日、X1組合員は、法人と同8年度の雇用契約を交わした。契約内容は、①身分は非常勤講師、②契約期間は同8年4月1日から同9年3月20日、③担当科目は前期、後期ともに英語基礎会話Ⅰ、④講義時間数は週6コマ、⑤報酬は週1コマにつき月額が3万円、というものであった。

同9年度の雇用契約に関しても、X1組合員は、同8年度と同内容の契約を交わした。

ところで、大学における毎年度の全学科の教科課程、担当者等は、前年度10月末頃に各学科の専任教員で構成される担当者会議で原案が審議され、教授会で決定される。また、開講クラス数は受講する学生数等で決められている。担当教員への具体的な授業の割振りは、まず専任教員の担当授業を割り当て、その後非常勤講師の担当授業を決定することとなっている。

法人は、毎年度11月頃、非常勤講師に次年度の担当授業の依頼をし、了解を得た後に、当該年度4月1日前後に(期間が1年未満の)契約を行っている。

- (2) 平成9年秋、法人は、X1組合員に対しフランス語会話の非常勤講師が2人とも辞めたため、同10年度からフランス語会話に担当科目を変更してほしい旨要請した。X1組合員は、当初は断ったものの、最終的にはこれに同意した。その際、X1組合員は、次年度以降も前・後期を通じ週6コマの担当授業を保障するよう求めたところ、法人は、次年度以降についてはカリキュラムの編成上保障できないが、同10年度については担当授業を週6コマとする旨述べた。

同10年3月30日、X1組合員は、法人と同10年度の雇用契約を交わした。契約内容は、①身分は非常勤講師、②契約期間は同10年4月1日から同11年3月20日、③担当科目は、前期がフランス語基礎会話Ⅰ、後期がフランス語基礎会話Ⅰとフランス語基礎会話Ⅱ、④講義時間数は前期、後期とも週6コマ、⑤報酬は週1コマにつき月額3万円、というものであった。

同11年3月31日、X1組合員は、法人と同11年度の雇用契約を交わした。契約内容については、担当科目が前期にフランス語基礎会話Ⅰとフランス語基礎会話Ⅱとなり、後期にフランス語基礎会話Ⅰとなったこと以外、コマ数等は、同10年度と同様であった。

なお、フランス語の教科課程には、前期及び後期に基礎会話Ⅰ及び基礎会話Ⅱがあり、後期分の授業は、主に前期の再履修の学生が受講している。

- (3) 平成11年秋、法人は X1組合員に対し、担当授業数を同12年度から前期週4コマ、後期週2コマに変更すると通知した。

同12年4月1日、X1組合員は、法人と同12年度の雇用契約を交わした。契約内容は、①身分は非常勤講師、②契約期間は同12年4月1日から同13年3月20日、③担当科目は前期がフランス語基礎会話Ⅰとフランス語基礎会話Ⅱ、後期がフランス語基礎会話Ⅱ、④講義時間数は前期週4コマ、後期週2コマ、⑤報酬は週1コマにつき月額3万2,500円、というものであった。

同13年4月5日、X1組合員は、法人と同13年度の雇用契約を交わした。

契約内容は、担当科目が前期、後期ともにフランス語基礎会話Ⅰとなったこと以外、コマ数等は、同12年度と同様であった。

同14年4月6日、X1組合員は、法人と同14年度の雇用契約を交わした。契約内容は、同13年度と同様であった。

- (4) 平成14年10月末、専任教員の内定者が前期及び後期ともフランス語基礎会話Ⅰを週4コマ、フランス語基礎会話Ⅱを週2コマ担当し、X1組合員が前期のみフランス語基礎会話Ⅰを週4コマ担当する(本件授業数決定)ことが、フランス語担当者会議の議を経て教授会において決定された。

この決定を受け、法人はX1組合員に対し、同14年11月7日付けの文書により、同15年度における同人の担当授業数を前期週4コマ、後期週0コマ(以下「前期のみ4コマ」という)に決定した旨、また担当授業の希望日時を調査するための書類である希望曜日・時限調査用紙(以下「調査用紙」という)を同月21日までに提出するよう、通知した。

同14年11月13日、X1組合員は、本件授業数決定への対応等について組合へ相談に赴き、同日、組合に加入した。

3 本件申立てに至るまでの団交等の経緯について

- (1) 平成14年11月14日、組合は法人に対し、内容証明郵便により文書で、X1組合員が組合に加入したことを通知し、以下の議題について団交を申し入れた。すなわち、①X1組合員の同15年度の担当授業数を前期、後期とも週4コマとすること(以下、この要求を「通年4コマ」という)、②調査用紙の提出期限を団交が決着するまで延期すること、③組合員の労働条件を変更する時は事前に組合と協議し、組合の同意を得てから実施すること、などというものであった。
- (2) 平成14年11月28日、第1回団交が開催された。組合側からは執行委員長 X2、書記次長 X3及びX1組合員が、法人側からは総務部次長 Y1、大学事務長 Y2及び総務課係長 Y3が出席した。法人は、(i)①開講クラス数及び授業数は受講者数の増減に応じて決定され、具体的な教員への割振りはこの決定に基づきまず専任教員の配置を決め、その後これを補完するため非常勤講師の配置を決定するのが、大学の教科課程、担当者等の決定システムであること、②これらの決定は、カリキュラムの編成と大きくかかわっていることから最終的に教授会の決定を受けること、③教授会でフランス語会話のクラス数を1減らすことが決まったので、今になって変更することはできないこと、④フランス語会話の授業数を1クラス減らした理由は、フランス語会話の受講者数が5年にわたり減少傾向であること、⑤週6コマの授業を担当しているフランス語会話の専任教員が同14年度限りで退職するが、同15年度は新たに専任教員を採用し週6コマの授業を担当させること、その理由は大学の社会的評価を高める観点から全授業数に占める専任教員の担当授業数の割合を上げる必要があるためであり、非常勤講師の授業数が減る

のはやむを得ず、X1組合員の担当授業数の保障要求には応じられないこと、(ii)X1組合員の調査用紙の提出期限を同年12月6日まで延期すること、(iii)組合員の労働条件の変更については、毎年カリキュラム等が変わり、契約条件もそれに応じて変わるので、組合に事前に協議し同意を得る旨の要求には応じられないこと、を回答した。

これに対し、組合は、フランス語会話で通年4コマの担当授業を保障できないのなら、元々X1組合員は英会話を担当していた経緯もあり、英会話への担当科目の変更を希望するので、それも含めて再度検討するよう求めた。法人は、X1組合員のフランス語会話への担当科目変更の経緯を調査の上回答すると答えた。

- (3) 平成14年12月6日、法人は組合に対し、ファクシミリにより「団交の要求事項に対する回答について」と題する文書を送付した。その内容は、①教科課程、担当者等は教授会が決定するので法人は関与できないこと、また、教授会は担当授業数を変更する考えがないこと、から授業数の保障要求に応じられない、②X1組合員の英会話への担当科目の変更については、法人は、X1組合員の母国語がフランス語であるので同人はフランス語会話を担当するのが最良であると考えていること、また、同9年にフランス語会話の担当を依頼したところ同人はこれを承諾したこと、などから要求に応じられない、③法人としては、X1組合員の担当授業数を変更する意思はないので、同月25日までに調査用紙を提出することを求める、もし提出しない場合は、当該科目を担当する意思がないものとみなす、④大学の教科課程、授業等に関することは教授会の決定事項であるため、法人が組合と事前に協議することは困難である、などというものであった。
- (4) 平成14年12月9日、組合は法人に対し、ファクシミリにより、同月16日に2回目の団交を開催するよう申し入れた。その内容は、①現在雇用している組合員の担当授業数を減らしてまで、非組合員である新採用教員に担当授業を持たせるのは組合員に対する不利益取扱い(不当労働行為)であるので、同15年度のX1組合員の担当授業数について、通年で週4コマを保障すること、②担当授業数の保障ができないのなら、平成8年度及び同9年度に英会話の授業を担当していた実績があるのであるから、X1組合員を英会話の担当へ復帰させること、③組合員の労働条件について事前に組合と協議すること、などというものであった。
- (5) 平成14年12月21日、第2回団交が開催された。団交の出席者は、法人側に庶務課長 Y4が加わったほかは、第1回団交時と同じメンバーであった。

法人は、前期のみ4コマと決定したことについて、前回の団交で示した理由を再度組合に説明した上で、①学内で所定の手続きをとって決定した事項であり、変更する意思はない、②担当科目に英会話を加えることについては、教員が担当する教科がフランス語の上に英語というのは学

生にとってよくないと考えており要求には応じられない、③事前協議の要求については、担当科目や担当授業数等は教授会で決定することとなっているため組合との交渉は困難である、と回答した。

なお、①に関連して組合は、通年4コマを保障できないのなら、同人を研究担当として年収保障することを提案したところ、法人は、非常勤講師が研究担当となるのは前例がなく報酬は担当授業数によって決まるので年収保障はできない、などと回答した。

また、③に関連して、組合は、非常勤講師の担当授業数の削減が組合員の労働条件に大きな影響を与える問題であるにもかかわらず、これを教授会の決定事項であり変更できないとするのであれば、法人側はこの団交に誰一人として決定権限を持っている者が出席していないことになる旨、主張した。

これに対し法人は、団交には交渉権限が与えられているものが出席しており、組合に対し誠実に説明等を行っている旨述べた。

さらに法人は、X1組合員の担当授業数の問題に対する法人の回答が組合の満足する内容のものであるとは思わないが、組合からの要求事項等については、現時点で示した以上の回答を行うことはできない旨述べた。

組合は法人に対し、団交の場で述べた回答以外の解決方法がないか年内に回答してほしい旨要求した。これに対し法人は、念のため解決方法がないか検討する旨答えた。

同日、X1組合員は、同15年度の調査用紙を法人に提出した。

(6) 平成14年12月28日、法人は組合に対し、団交の場で述べた回答以外の解決方法を提案できない、などと文書回答した。

(7) 平成15年1月6日、組合は、当委員会に本件申立てを行った。

第4 判断

1 本件授業数決定について

組合は、本件授業数決定が、X1組合員が組合の組合員であること若しくは組合に加入しようとしたことを理由になされた不利益取扱いであると主張するので、以下検討する。

まず、X1組合員の組合加入の時期等をみると、前記第3.2(4)及び3(1)認定のとおり、法人は、平成14年11月7日付けの文書で、本件授業数決定を通知し、また、X1組合員は同月13日に、組合に加入したことから、X1組合員は、法人が本件授業数決定を通知した後に、組合に加入したことが認められる。

次に、組合への加入意向を大学総長の妻に示したことによる不利益取扱いであるとの主張については、妻に示したかどうかはともかくとして、妻が大学当局にそのことを知らせたとの疎明がなく、また前記第3.2(3)認定のとおり妻に組合加入の意向を示したと主張する時点から3年間(平成12年度から同14年度)、法人がX1組合員に対し同じ担当授業数を維持して

きたこと、さらに前記第3.3(2)認定のとおり法人が本件授業数決定の理由を受講者数の減少によるものと説明したことに特に不合理な点がみられないこと、から、本件授業数決定は、組合への加入意向を示したことを理由としたものとはいえない。

以上のことから、本件授業数決定の通知は、X1組合員が組合の組合員であること又は組合に加入しようとしたことを理由になされたものということとはできず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

2 団交について

組合は、法人が、2回の団交に応じたものの、(ア)団交に労働条件の決定権限のある者を誰一人出席させず、(イ)本件授業数決定の問題について事実でない若しくは合理性のない回答を行い、(ウ)本件授業数決定は決定済みの事項であり変更できないと回答し、(エ)問題解決のため組合から提案した事項についても全く検討することなく本件授業数決定に固執し、一方的に団交を打ち切った、として、これらのことが不誠実な団交態度であると主張するので、以下検討する。

まず、2回の団交における法人側の出席者をみると、前記第3.3(2)及び(5)認定のとおり、総務部次長、事務長等が出席しており、これら出席者に交渉権限がないとはいえず、出席者そのものに問題はないと解される。

次に、団交における法人側の説明をみると、前記第3.3(2)、(3)及び(5)認定のとおり、①開講クラス数及び授業数は受講者数の増減に応じて決定され、具体的な教員への割振りはこの決定に基づきまず専任教員の配置を決め、その後これを補完するため非常勤講師の配置を決定するのが、大学の教科課程、担当者等の決定システムであること、②これらの決定は、カリキュラムの編成と大きくかかわっていることから最終的に教授会の決定を受けること、③本件授業数決定に関し、法人は、こうした決定システムに則って、X1組合員の担当授業数を決定したこと、④同人の担当授業数が減少した理由について、フランス語会話の受講者数が5年にわたり減少傾向であることから授業数を減らしたことによるものであること、を説明していることが認められる。

また、前記第3.2(1)ないし(3)認定によれば、大学のシステムは実際、法人が組合に対して説明したとおりに運用されており、X1組合員も平成8年に初めて雇用されて以来、一貫してこうしたシステムに基づき雇用されている。これらのことからすると、法人の説明に特に事実と反するとか不合理な点はみられない。

さらに、組合は法人に対し、前記第3.3(2)、(4)及び(5)認定のとおり、フランス語会話における担当授業数の確保が困難であれば、担当科目に英会話を追加することを検討すること、また X1組合員を研究担当に位置付け、授業以外の報酬を手当てすることにより収入を確保することなどと、法人に当該決定通知の撤回に代わる代替策の検討を求めている。しかしながら、法人は、前記第3.3(3)、(5)認定のとおり、組合が提示した代替策

のうち、担当科目に英会話を追加することについては、フランス語会話と英会話の両方を担当することは学生にとって望ましくなく、教授会で決定済のことであり困難である、さらに、同人を研究担当とすることについては、非常勤講師が研究担当になることは前例がなく、非常勤講師の報酬は担当授業数によって決める、などと理由を挙げて回答をしていることが認められ、その回答に特段不合理な点はない。

以上の点を総合判断すれば、非常勤講師の処遇が不安定であり、それに対する法人の対応が組合を満足させるものでなかったという事情は認められるものの、このことをもって不誠実団交であるとまではいうことはできない。

なお、組合は、法人が一方的に団交を打ち切ったと主張するが、第2回団交以後、組合から団交を申し入れている事実がない以上、組合の主張には理由がないとみるのが相当である。

以上のとおりであるから、組合の主張は採用できず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

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16年8月3日

大阪府地方労働委員会
会長 若林正伸 印