

命 令 書

申 立 人 福岡ゼネラルユニオン

申 立 人 X1

被申立人 学校法人福岡歯科学園

上記当事者間の福岡労委平成 17 年(不)第 1 号福岡歯科学園不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 18 年 1 月 13 日第 1695 回、同月 24 日第 1696 回及び同月 27 日第 1697 回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員丑山優、同渡邊富美子、同松坂徹也、同川嶋四郎、同矢野正彦及び同石井志津子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人学校法人福岡歯科学園は、申立人福岡ゼネラルユニオンが申し入れた、平成 16 年 10 月 7 日付け団体交渉申入書に記載された要求事項に関する団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

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、被申立人学校法人福岡歯科学園(以下「学園」という。)が、当時アメリカ合衆国から来日して 4 年程になる申立人 X1(以下「X1」という。)との間で平成 9 年 4 月に交わしその後毎年更新してきた非常勤英語講師としての有期雇用契約を更新せず、平成 16 年 3 月 25 日の雇用期間満了に伴い、X1 を雇止めしたことが労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 1 号該当の、申立人福岡ゼネラルユニオン(以下「組合」という。)が X1 の雇止め撤回等を求めて申し入れた団体交渉(以下「団交」という。)に応じなかったことが同条 2 号該当の不当労働行為であるとして申し立てられた事案である。

本件の争点は、次のとおりである。

- (1) 学園は、X1 が組合員であること及び組合活動を行っていたことを、雇止めの事前通知を行った平成 15 年 10 月 20 日以前に知っていたのか。
- (2) 学園が行った X1 の雇止めは、不当労働行為意思に基づくものか。
- (3) 学園が、平成 16 年 10 月 7 日に組合が申し入れた団交を正当な理由なく拒否したのか。

2 請求する救済内容

- (1) 学園は、X1 に対する平成 16 年 3 月 25 日付け解雇を撤回し、同人を原職に復帰させるとともに、解雇の日の翌日から原職に復帰するまでの賃金相当額に年 6 分の利息を付加して支払わなければならない。
- (2) 学園は、組合の平成 16 年 10 月 7 日付け団交申入書に記載された要求事項である、
 - ア 雇止め即ち解雇を撤回し、平成 16 年度 1 年分の賃金を保障すること
 - イ 平成 17 年度 4 月からの新しいカリキュラムに、X1 のクラスを加えること
 - ウ 過去 3 年間の臨時職員の雇止めに関する資料の開示に関する団交に誠実に応じなければならない。

第 2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人ら

ア 組合は、平成 11 年 7 月 1 日に結成された、個人加盟方式のいわゆる地域合同労働組合である。主に、福岡県内の英会話学校や大学等で働く外国人が加入している。申立時における組合員数は 54 名である。

イ X1 は、平成 9 年 4 月から学園が経営する福岡歯科大学(以下「歯科大」という。)において非常勤英語講師として勤務していた。また、福岡市内の英会話学校で常勤教員として勤務している。同人は、平成 14 年 4 月に組合に加入した。

なお、同人の母国はアメリカ合衆国であり、来日しておよそ 12 年間日本で生活している。

(2) 被申立人

学園は、昭和 47 年 8 月 3 日に設立され、歯科大の他に福岡医療短期大学を経営している。

2 X1 の学園勤務の経緯

- (1) 平成 9 年 4 月 1 日、X1 は、1 年の任期で、非常勤講師として歯科大での勤務を開始した。以後平成 15 年度まで毎年度当初に、非常勤講師としての委嘱状が学園から交付された。交付の際、委嘱状の内容についての説明は特になかった。

委嘱状には、歯科大非常勤講師を委嘱する旨、任期、1時間当たりの給与額が記されていた。

また、任期については、平成12年度までの各委嘱状では4月1日から当該年度3月末日まで、平成13年度以降は4月2日から当該年度3月25日までと記されていた。

なお、X1は、これら委嘱状に同人が署名する必要もなかったことから、これら委嘱状が労働契約を示す書面であるとは認識していなかった。

- (2) X1は、平成11年度は3年生の歯科英語を、その翌年度は4年生の歯科英語を担当し、週に3回程度講義を行っていた。また、X1は、歯科大で英語を担当するY1教授(以下「Y1教授」という。)の指導の下、当時英会話を担当していた非常勤講師らと共に、歯科英語に関するテキストを作成したこともあった。

さらに、平成11年10月頃、X1は、歯科大の学生から英語クラブを作りたいとの相談を受け、発足時からこの英語クラブを指導した。

なお、この英語クラブは、平成12年4月から大学の正式クラブとなり、X1は、同年9月まで指導した。

以上の事実は、当事者間において争いがない。

3 X1の組合加入等

- (1) 平成12年4月、X1は、九州産業大学(以下「九産大」という。)で非常勤講師として勤務することになった。X1が、九産大で勤務することになったきっかけは、同人の知人であり、歯科大での同僚でもあるX2(以下「X2」という。)が同人を九産大へ紹介したことによるものであった。

- (2) 平成13年1月15日、X2が死去し、その翌日に行われた通夜に、X1は出席した。

X1は、その席で、X2の知人であり、X1も職務上よく知っている九産大事務職員のZ1某外国語担当(以下「九産大のZ1」という。)及びY1教授と会い、同人らと3人で話をした。

- (3) 平成14年4月、X1は、組合に加入した。

- (4) 平成14年11月、九産大は、X1に対し、翌年3月末日をもって同人を雇止めとする旨通知した。X1は、組合に相談した。

- (5) これを受けて、組合は、九産大に団交を要求した。これに対し、九産大は、X1の雇止めは期間を定めた雇用契約の終了であって解雇ではないこと等を文書で組合に回答した。

結局、組合と九産大との団交は実現しなかった。

- (6) X1は、平成15年3月末をもって九産大を雇止めとなった。

4 X1 の歯科大における組合機関紙配布活動等

- (1) X1 は、学園の許可を得ることなく、平成 14 年秋から翌年の秋の間に、少なくとも 3 回、組合の機関紙である「Voice」(以下「ヴォイス」という。)を、歯科大の非常勤講師控室(以下「控室」という。)で外国人非常勤講師に配布した。

控室は、通常外国人非常勤講師等が担当講義前の待機や荷物を置くのに使用される部屋で、客員教授の控室として使用されることもあった。控室は、歯科大の学務課執務室の奥にあるので、控室に入るには、学務課執務室を通る必要があった。

外国人非常勤講師は、控室内に、それぞれ個人用のボックス(引き出し式)を持っており、その中に講義に使用する教科書等を入れていた。また、給与明細や歯科大からの連絡文書等を、歯科大の職員がこのボックスに入れるなど、歯科大との連絡にも使用されていた。

- (2) X1 は、このボックスにヴォイスを入れて外国人非常勤講師に配布した。配布は、同人が担当講義を行う前後のわずかな時間に行われた。

なお、X1 は、ヴォイス配布について、歯科大職員から何かいわれたことはなく、学務課執務室から控室へ入る際も、ヴォイスを持っていたことは学務課の歯科大職員には知られていなかったと認識していた。また、X1 は、同人が配布したヴォイスを歯科大職員がボックスから取り出したりしているのを見たことはなかった。

- (3) ヴォイスは、左開きで B5 サイズの機関紙である。1 頁(おもて表紙相当部分)の上部に大きく「Voice」の表題があり、以下記事は英語で記されていた。ヴォイスの最終頁(うら表紙相当部分)にも、1 頁と同じ大きさで「Voice」の表題があり、この頁は記事が日本語で記されていた。

また、この最終頁の最下段には、組合及び共闘関係にある労働組合の住所、電話番号、メールアドレス等が記されていた。

- (4) X1 は、控室において、外国人非常勤講師と組合の情報を話したこともあった。

なお、外国人非常勤講師間の会話は英語で行われていた。

5 X1 の雇止め

- (1) 平成 15 年 4 月 2 日、X1 は、学園から、引き続き歯科大非常勤講師を委嘱し任期は翌年 3 月 25 日までとする委嘱状を受けた。
- (2) 平成 15 年 10 月 20 日、歯科大の学生部長 Y2 教授、学生部次長 Y3 教授、Y1 教授及び Y4 学務課長(以下「Y4 課長」という。)は、学務課応接室で、X1 に対し、平成 16 年度から非常勤講師の雇用は原則として最長 3 年を限度とするこ

と、まず一番雇用年数の長いX1に辞めてもらうこととし、平成16年度は雇用契約を更新しないことを通知した。

以上の事実は、当事者間において争いが無い。

(3) 平成15年10月27日、X1は、上記面談で表明された同人の処遇等に関する学園の見解を文書で交付するよう学園に要請した。

(4) 平成15年12月1日、学園は、X1に対し、「非常勤講師の任期について」と題する文書を送付した。

これには概ね次のような内容が記されていた。

ア 大学改革の一環として教員人事の検討もされており、常勤教員は任期制とすることとし、教授を含む教員についての任期制を具体的に検討していること。既に助手は平成13年から3年の、研究補助職員は平成12年から3乃至5年の任期制となっていること。

イ 非常勤講師は、従来から日本人、外国人の区別なく1年以内の契約で、必要に応じ1年ごとに更新しているが、今後とも任期は1年以内とし来年度からは原則として3回の更新を限度とすることを検討していること。

ウ 非常勤講師は、毎年2月の教授会で次年度の採用決定がなされること。この教授会までに「雇用の規定」を決定することとしていること。

エ 英語の非常勤講師は、一度に教員を変更することは教育上問題があるため、雇用期間の長い方から新しい規定を適用することとし、このことについて早く連絡した方がよいと考えて、半年前に連絡したこと。

(5) 平成16年1月23日、組合は、「お尋ね及び申し入れ」という文書を発し、X1が組合員であることを明らかにし、同人の雇用に関して組合として学園との協議を申し入れるとともに、概ね次の点について学園の見解を2月2日までに文書で回答するよう求めた。

ア 教員人事で特に外国人労働者の取扱いについて、日本人との差別をなくすことが必要と考えるが、歯科大ではこうした雇用の差別をどのように撤廃しようとしているのか。

イ 平成15年4月2日に交わされたX1との契約は、業務委託契約なのか。

ウ 非常勤講師の任期について、1年以内の契約で3回の更新を限度することの根拠は何か。

エ 更新を前提としない任期制には反対であるが、学園の見解はどうか。

(6) 平成16年2月10日、学園は、上記組合からの文書に対し、概ね次のように文書で組合に回答した。

ア 教員人事について、常勤の教授、助教授及び講師はすべて公募しており、

日本人と外国人との差別は全くない。

イ 非常勤講師との契約は、任期の定めのある労働契約に該当する。

外国語の場合は、その外国語を母国語としている外国人に会話の講義の一部を分担してもらう。

ウ 非常勤講師の労働契約はすべて1年以内であり、学園としての永年の教育経験から、契約期間の合計は3年を限度とした。教育の活性化のためである。

エ 教育、研究の活性化を図る上で、任期制を取り入れる必要がある。教員の任期制について現在検討中であり、助手については既に任期制を取り入れている。

非常勤講師については、従来どおり1年以内の契約とし、平成16年度以降全員について契約の更新は原則として2回を限度とするよう検討している。日本人と外国人との差はない。

(7) 平成16年3月6日、組合は、学園に対し、X1の雇用継続及び外国人の雇用問題を議題とする3月中開催を目途とする団交を申し入れ、同月15日までに回答を求めた。しかし、日程の調整がつかず同月中に団交は開催されなかった。

(8) 平成16年3月25日、X1の非常勤講師としての雇用契約が終了した。

なお、この翌年平成17年3月においても、英語の外国人非常勤講師2名が雇止めとなった。そのうち1名は自己都合によるものであったが、他の1名は、X1に次いで非常勤講師の通算期間が長かったため(6年程度)雇止めとなった。

6 学園の教員任期制導入及び非常勤講師の取扱いについての経過等

(1) 学園では、大学改革の一環として、教員の任用について検討が行われ、助手については平成13年度から3年の任期制となった。

また、平成15年6月に教員の任期制に関する検討委員会が設置され、審議により全ての教員に任期制を適用するとの結論に至った。これを受けて、平成16年11月開催の理事会で審議の結果、「学校法人福岡歯科学園教員の任期に関する規程」が整備された。

これにより、平成17年度から、教授、助教授及び講師は任期5年(再任可)、助手は任期3年(1回限り再任可)とし、再任についても人事考課に基づきその可否が審議され決定されることとなった(学校法人福岡歯科学園教員の任期に関する規程第3条、第5条及び第6条)。

(2) 非常勤講師についても、そのあり方について学園理事や学長等の間で検討され、任期は従来どおり1年以内とし、通算した任期の合計は3年を限度(更新2回を限度)とするとの方針が平成15年10月中旬ごろに打ち出された。

その後の教授会等で、この方針が度々報告され、平成16年度から実施する

ことが確認された。

- (3) また、上記の方針を実施した場合の非常勤講師に対する影響についても検討された。外国語の非常勤講師については、本業も正規教員でないことが多いので、実施後の影響を考慮した方がよいのではとの結論に至った。

調査の結果、外国語非常勤講師のうち3年の通算雇用期間を経過していたのは、X1を含めて、当時3人であった。しかし、3人を同時に雇止めとすることは教育上問題があることから、最も通算雇用期間が長かったX1に上記方針を適用することとした。

学長から学生部長に連絡があり、前記のとおり平成15年10月20日にX1に対し説明、通知された。

- (4) なお、非常勤講師の選任は、役職職員及び学長の指名する者をもって組織する会議(部長会)で選考することができ、常勤教員と異なる選考方法をとることができることとされている。また、委嘱期間は1年以内で、あらかじめ理事長と協議の上、年度ごとの予算の範囲で人数及び時間数を決定し、給与は時間給とされている(福岡歯科大学教員選考規程第16条、別表第1付4)。

服務等については、就業規程の上で、常勤の教員と異なる取扱いとなっている(学校法人福岡歯科学園就業規程第2条第4項)。

7 団交について

- (1) 平成16年4月15日、午後2時から1時間半程度団交が行われた。組合側出席者は、X1及びX3書記長(以下「X3書記長」という。)の2名であり、学園側出席者は、Y5事務局長、Y6総務課長、Y4課長、Y7人事係長及びY1教授の5名であった。

組合は、X1を職場復帰させること、労働基準法14条により雇止めでも正当な理由が必要であり学園の説明する理由は不十分であること、同人は7年間雇用されているので期間の定めのない雇用と同様の取扱いをするべきこと等を主張した。

これに対し、学園は、雇止めの撤回はないこと、非常勤講師は毎年1年以内の労働契約を締結し、永年の教育経験から通算して3年を限度としたこと、通算期間が最も長かったX1と契約しないこととしたこと、1年以内の期間を定めた辞令を交付しており労働契約に期間の定めがあったのは明らかであること等を主張した。

また、組合は、労働基準法に定める有期雇用における労働契約最長期間3年と、学園における非常勤講師の通算した契約期間の限度を3年とすることと関連があるのか尋ねたが、学園は、永年の教育経験から決めたものであり、全く

関連がない旨回答した。

(2) 平成 16 年 5 月 24 日、組合は、学園に対し、X1 の雇用継続及び外国人の雇用問題を議題とする 7 月中旬以降開催を目途とする団交を申し入れた。

(3) 平成 16 年 7 月 23 日、午後 2 時過ぎから約 1 時間 45 分を費やして第 2 回団交が行われた。

組合側は、組合委員長 X4、X3 書記長、X1 外 3 名が出席した。学園側出席者は、4 月 15 日開催の団交のときと同じであった。

学園は、X1 とは 1 年以内の労働契約を締結していたものであること、その契約期間が満了したので雇止めとなったものであり解雇ではないこと、雇止めの場合に正当事由が必要だとの規定は見当たらないこと、労働契約期間満了時に更新するか否かや更新回数は、学園の専権事項であること等を説明し、更新を重ねた非常勤講師の雇止めの効力を認めた裁判例を紹介した。

組合は、X1 のような優秀な非常勤講師を辞めさせることで大学教育の活性化は達成されるのかとの疑問を呈するとともに、X1 の雇止めは外国人差別ではないかとの観点から、7 年間勤めた X1 を正当な理由なく辞めさせることはできないと主張した。そして、X1 の雇用の継続及び非常勤講師の 3 年限りの雇用制限撤廃を要求した。

これに対し、学園は、教育の活性化に努めており、X1 の雇止めは教育の活性化のための雇止めである旨、及び非常勤講師の雇用限度を 3 年に定める必要がある旨主張した。

さらに組合は、外国人に対する差別はないのかと質し、学園における非常勤講師の外国人と日本人の内訳、各講師の授業時間数、契約更新回数、これまでに雇止めした非常勤講師の数に関する資料の提出を要求した。学園は、検討する旨回答した。

しかし、学園は、検討結果については組合に回答しなかった。

(4) 平成 16 年 10 月 7 日、組合は、学園に対し、次の事項を議題とする 11 月中旬開催を目途とする団交を申し入れた。

ア X1 の雇止め即ち解雇を撤回し、今年度 1 年分の賃金を保障すること。

イ 来年度 4 月からの新しいカリキュラムに X1 のクラスを加えること。

ウ 過去 3 年間に、雇止めで辞めた臨時職員の人数及び辞めた理由並びに日本人と外国人それぞれの数を明らかにすること。

(5) 平成 16 年 10 月 18 日、学園は、組合の団交申入れに対し、次の内容の文書回答を行い、団交には応じなかった。

ア 上記(4)の要求事項ア及びイの団交には応じかねる。これまでの団交の席

上でも述べたとおり、本件は労働契約の期間満了による雇止めであり、今後団交を続けてもこの見解を変えたり雇止めを撤回するつもりはない。これらの要求は、学園の教育方針や人事権を排除するに等しいものと解する他なく、到底受け入れ難い。

イ 上記(4)の要求事項ウについて、X1の雇止めと直接関係がなく、人事の秘密及びプライバシーに関わることであり応じかねる。

(6) 平成16年12月21日、組合は、誠実団交の開催及び解雇撤回を調整事項として、当委員会にあっせんを申請した(16(調)29号事件)。

学園は、X1の雇止めは正当なものであり、組合に対する譲歩の余地もないとしてあっせんに応じなかったため、平成17年1月28日、あっせんは打ち切られた。

第3 判断及び法律上の根拠

1 X1の就労形態について

当委員会は、本件におけるX1の就労形態について検討したところ、その実態は労働契約関係であると解する。したがって、当事者がいうところの非常勤講師の「任期」あるいは「委嘱期間」とは、雇用期間を指すものと理解した上で以下、判断する。

2 X1の雇止めについて

(1) 申立人らの主張

ア 組合は、平成14年に九産大に対しX1の雇止めに関する団交申入れを行っており、そのことは、X1を九産大に紹介したX2の通夜に出席した歯科大のY1教授(同教授は当時から九産大にも勤務している。)を通して、学園の知るところとなった。

また、X1は、歯科大学務課の奥にある控室に設置されている外国人教師の個人ボックスに組合機関紙ヴォイスを投入していた。学園は、X1が活動的な組合のメンバーであることを承知していた。

イ X1は、7年間同じ条件で歯科大で働き、実態として継続雇用されているので明らかに働き続ける権利がある。

公正で明確な評価制度もなく、単に新しい外国人がいいという学園の姿勢は、外国人に対する差別の現れといわざるをえず、英語教育に熱心に取り組んできたX1の雇止めの理由にはならない。

学園は、雇止めであれ解雇であれ、法的に有効な理由を示す必要があるが、学園は、雇止め即ち解雇の理由を示していない。

ウ 学園が行ったX1に対する雇止め即ち解雇は、X1が組合のメンバーである

こと、組合活動を行ったことに対する不利益取扱いであり、労組法7条1号の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 学園が、X1が組合員であることを知ったのは、平成16年1月23日付けの「お尋ね及び申し入れ」と題する書面によってである。

イ 学園は、X1を非常勤講師として雇用したものである。非常勤講師には外国人、日本人の区別なく約1年という期間を定めた辞令を交付しており、X1との労働契約は期間の定めがあったことは明らかである。学園は、X1に対し期間の定めを置かずに雇用するとか、長期間雇用するなど明言したこともない。

非常勤講師は常勤教員と別扱いであり、給与も時間給で、雇用期間も明確に1年間と限定されている。また、非常勤講師は、委嘱された講義を担当するだけで、常勤教員と違って大学の運営に重要な関与を義務づけられることもない。このようなことから、X1との労働契約が、更新を重ねたことによって、期間の定めのない労働契約に転化したり、継続雇用の期待が保護されることにはならず、X1に対する雇止めについて解雇法理を類推適用すべき理由もない。

学園では、大学改革の一環として、教員の任期制を検討しており、非常勤講師については、通算3年を雇用限度(1年以内の契約による通算期間の限度)とする方針を決定した。

X1は、非常勤英語講師の中で通算の雇用期間が最長であったので、今回、期間満了による雇止めとしたものであり、同人の今後のことも配慮して、期間満了の6ヶ月前に雇止めの通告を行ったものである。

組合員、組合活動あるいは外国人ということを経由して雇止めをしたのではない。

ウ 以上、X1の雇止めが不当労働行為に該当しないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

ア 本件のX1に対する雇止めが、労組法7条1号の不利益取扱いといえるためには、①学園が、X1の雇止めを予告した時点において、同人が組合員であること又は組合活動を行っていたことを知っており、②そのこと故に同人を雇止めとしたこと、が明らかとなる必要がある。

本件では、上記②のみならず、①について当事者双方の主張に争いがあるので、この点について検討する。

イ 申立人らは、X1が組合員であること又は組合活動を行っていたことを学園

が知っていたとする根拠として、次の2点を主張する。

(ア) X1の同僚であるX2の通夜で、いずれもX1とゆかりのある九産大のZ1と歯科大のY1教授が会っており、学園は、これを契機に九産大でのX1に関する組合の活動を承知するに至ったこと。

(イ) X1は、ヴォイスを控室にある外国人非常勤講師の個人ボックスに配布しており、この控室に自由に入出入りする歯科大職員もヴォイスを目にすることができ、X1が組合員であること及び同人の組合活動を承知していたこと。

ウ まず、上記(ア)について検討するに、確かに、X2の通夜でX1をよく知る九産大のZ1と歯科大のY1教授の両名が会している。

しかし、X2の通夜は、平成13年1月16日のことで、X1が組合に加入するおよそ1年3ヶ月も前のことであり、この場でX1が組合員であると話されるはずもなく、また、九産大のZ1とY1教授との間に交友関係があったこと及び両名の間で組合関連の情報交換をしたことについて疎明がない。よって、申立人らの主張(ア)は採用することができない。

エ 次に、上記(イ)について検討するに、確かに、X1は、歯科大の控室にある外国人非常勤講師の個人ボックスにヴォイスを配布している。

控室は、学務課執務室の奥にあり、歯科大の職員が自由に控室に入出入りして外国人非常勤講師の個人ボックスも自由に開けることができることから、歯科大職員がヴォイスを確認する機会があったことは十分考えられる。また、ヴォイスが労働組合の機関紙であると認識できる可能性も否定できず、控室に入出入りする外国人非常勤講師を逐次チェックすれば、誰が配布したのかを確認することも可能であると思われる。しかしながら、学務課の職員が控室への入室者のチェックや個人用ボックスの利用状況を逐一チェックしていたとは考え難く、そのような事実の疎明もない。よって申立人らの主張(イ)は採用できない。

なお、X1が、控室において、外国人非常勤講師と組合情報について話をしていたのは事実であるが、この事実のみから直ちに、学園が、X1が組合員であること及び同人の組合活動を承知していたとは評価できない。

オ 以上のことから、学園が、X1の雇止めを予告した平成15年10月20日時点において、同人が組合員であること又は同人が組合活動をしていることを知っていたとは認定できない。

加うるに、X1が雇止めとなった以降の事実として、翌年の平成17年3月、X1に次いで雇用期間が長かった英語の外国人非常勤講師が雇止めとされて

いることからすると、X1 の雇止めは学園のいう大学改革の一環としてなされたものと推認される。さらに、本件審査の全過程を通じた当事者双方の主張、立証によってもなお、学園の不当労働行為意思を推認させるような事情は窺えない。

これらのことも併せ考えると、本件雇止めは、学園の不当労働行為意思に基づきなされたものとは認め難い。

よって、X1 に対する雇止めが労組法 7 条 1 号に該当する不当労働行為であるとの申立人らの主張は失当である。

なお付言するに、X1 は、委嘱状の交付を受けるのみで、学園と非常勤講師としての雇用契約を締結する際に、契約書を作成して署名を求められることもなく、また、契約内容について特に説明されなかったため、雇用契約についての十分な認識がなかったものである。

このような事態が生じることは、現在の雇用制度から見て好ましいものとはいえず、今後における労使紛争防止のためにも何らかの改善が望ましいと思料する。

3 団交拒否について

(1) 申立人らの主張

学園は、団交において、組合の訴えに耳を傾けようとせず、学園の方針と決定を繰り返すのみであり、協議に必要な十分な資料も開示しないまま、わずか 2 回の交渉で終了を宣言した。学園が、組合との協議を尽くすことなく、組合の要求する団交を拒否したことには、正当な理由がなく、労組法 7 条 2 号の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

本件では、団交に先立ち、X1 雇入れの法的性質、X1 を雇止めにした理由、外国人差別の有無、非常勤講師の契約更新の限度等について、組合と文書による意見交換が行われた。その上で、2 回の団交が行われ、学園は誠実に対応してきた。

しかし、2 回にわたる団交の結果として、組合が申し入れてきた第 3 回団交の要求事項は、いずれも学園において容認できないものであった。有期雇用を 2 回以上更新した場合は期間の定めのない雇用とみなされるとか、有期雇用の更新拒否には正当な理由が必要であるとかという独自の方針の下に活動する組合と学園とでは、その見解の違いから、団交を続けても平行線に終わることは目に見えており、第 3 回以後の団交を拒絶した学園の対応は、正当なものとして評価されてしかるべきものである。

ただ、第2回団交において、組合は、外国人を差別していないかとして、非常勤講師の内訳、更新回数、雇止めにした非常勤講師の数等の資料の提示を求め、学園は検討はすると回答した。しかし、組合の方から先に外国人差別があると主張しながら、それを裏付けるような資料を提出せず、自らが根拠資料を示した上で、学園に反論を促すというものではないので、その実質は、アンケート調査への協力要請以上のものとは認められない。

(3) 当委員会の判断

ア 平成16年10月7日、組合が、①X1の雇止め(解雇)の撤回及び平成16年度1年分の賃金保障、②X1の平成17年度からのカリキュラム編入、③過去3年間に雇止めとなった臨時職員数と雇止めの理由、それらの日本人、外国人別の数の提示を議題とする団交を申し入れたのに対し、学園は、①、②については、団交で述べたとおり、学園の見解を変えたり雇止めを撤回するつもりもなく、教育の方針や人事権を排するに等しく、受け入れ難いこと、③については、本件雇止めと直接関係なく、人事の秘密及びプライバシーに関わるので応じかねることを文書回答し、団交に応じなかったことは、前記第2の7(4)(5)に認定のとおりである。

イ 学園が団交に応じなかったことに正当な理由が認められるか否かについて検討する。

学園は、団交開始前において、当初はX1本人に、組合公然化後は組合に文書で、教員人事制の検討経緯や非常勤講師の雇用契約についての見解、非常勤講師の雇用契約年限を設けた理由及びその必要性、並びに非常勤講師に関し外国人差別はないこと等を、X1らの要求に応じ回答している。

また、学園は、第1回団交では、雇止めを撤回するつもりはないことの意味表示をして雇止めの理由について説明し、非常勤講師の雇用契約についての見解を説明している。さらに第2回団交では、やはり非常勤講師の雇用契約についての見解を示し、裁判例を紹介するなど雇止めの正当性を繰返し説明している。

これらのことから、学園は、X1の雇止めに関する理由と必要性については一応の説明をしていると認められる。

しかしながら、学園は、X1の雇止めに関し外国人差別ではないのかという組合の問いに対し、外国人差別はない旨回答するのみで、一定の資料を提示して外国人差別ではない旨の積極的な説明を行っていないのであるが、このような説明は平成16年10月7日付け申入れの団交事項全体との関係において当然になされるべきことである。にもかかわらず、学園は、第2回団交で

検討を約した、非常勤講師の外国人と日本人の内訳、契約更新回数、これまで雇止めとした非常勤講師の数等に関する資料開示について、検討結果さえも伝えていないのである。

X1 の学園での就労実態をみると、同人は、非常勤講師としての雇用契約更新の際、契約内容について十分に説明を受けることもなく、委嘱状の交付のみにより毎週 3 回程度の英語の講義を 7 年間も歯科大で続けてきたものである。それ故、X1 及び組合が雇用の継続を期待し、それにもかかわらず雇止めされたのは、外国人であるが故ではないかとの疑念を抱き続けたのも無理からぬところである。したがって、学園から契約が更新されても期間の定めのない契約には転化しない、とか解雇法理の類推適用の余地はないなどの説明を受けたとしても、X1 及び組合が未だ納得できなかつたことも肯けるところである。

その結果、組合が、X1 の雇止め(解雇)の撤回等や雇止めとなった臨時職員の日本人、外国人別人数等の資料提示を議題とする団交を申し入れたことも当然のことといえる。

X1 の雇止めが外国人差別に当たるか否かは、国籍による差別取扱いを禁止する労働基準法 3 条の趣旨に鑑みれば、X1 の雇止めの適法性を判断する上で極めて重大な事項である。組合が、X1 の雇止めに関し、差別の有無を判断するために、雇止めとなった臨時職員の日本人、外国人別人数等の資料提示に関する団交を申し入れている以上、学園は団交に応じ、人事の秘密、プライバシー保護を念頭においた上で、どのような形であれば資料の開示が可能か提案して、組合と合意に達するよう努力し、開示すべきところであった。

にもかかわらず、学園は、X1 の件については労働契約の期間満了による雇止めであり、今後団交を続けても見解を変えるつもりはない、雇止めとなった臨時職員の日本人、外国人別人数等の資料提示については、X1 の雇止めと直接関係がなく、人事の秘密及びプライバシーに関わるため応じられない旨回答し、団交に応じていない。

これらの学園の回答は、いずれも団交に応じない正当理由とは認め難い。ウ よって、学園が組合の平成 16 年 10 月 7 日付け団交申入れに応じなかつたことは労組法 7 条 2 号の不当労働行為である。

4 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法 27 条の 12 及び労働委員会規則 43 条に基づき主文のとおり命令する。

平成 18 年 1 月 27 日

福岡県労働委員会

会長 野 田 進 ⑩