

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 17 年(不)第 6 号事件について、当委員会は、平成 18 年 4 月 12 日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下眞弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 平成 16 年 2 月 16 日及び同年 10 月 21 日付け団体交渉申入書に団交事項として記載された、同年度の組合員の雇用契約の性格の説明及び同契約に対する労働基準監督署の指導に従うことについての誠実団体交渉応諾
- 2 陳謝文の揭示

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人である学校法人大阪学院大学が申立人大阪教育合同労働組合との間で、同組合員である非常勤講師との雇用契約に関する団体交渉を行ったが、同大学は当該契約が期間 1 年限りの雇用契約であり、期間満了後の再契約は更新ではなく新たな契約であるとの独自見解に固執し、また、当該契約が従前の契約を更新するものであるのか、又は新たな契約を締結するものであるのかについて茨木労働基準監督署の指導等に従うという組合との約束を反故にし、さらにこれに関する茨木労働基準監督署からの指導内容を開示せず、団体交渉に誠実に応じていないことが不当労働行為であるとして申し立てられた事案である。

2 前提事実(証拠により容易に認定できる事実を含む。)

(1) 当事者等

ア 学校法人大阪学院大学(以下「法人」という。)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、高等学校及び専門学校を経営しており、
その職員数は本件審問終結時約 450 名である。

イ 大阪教育合同労働組合(以下「組合」という。)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、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、警備員
などから構成されており、労使関係において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、その組合員数は
約 300 名であるが、組合は、法人に雇用される教職員で大阪学院支部(以下「支
部」という。)を組織しており、支部組合員数は 6 名である。なお、X1 組合員
(以下「X1 組合員」という。)は、平成 8 年度及び同 9 年度には英語を担当し、
同 10 年度からはフランス語を担当する非常勤講師である。

(2) 本件申立てに係る団体交渉

組合と法人との間で、X1 組合員の雇用契約締結に関して、4 回の団体交渉(以
下「団交」という。)が開催された。

ア 平成 16 年 3 月 17 日、第 1 回団交(以下「3.17 団交」という。)

イ 平成 16 年 3 月 25 日、第 2 回団交(以下「3.25 団交」という。)

ウ 平成 16 年 3 月 29 日、第 3 回団交(以下「3.29 団交」という。)

エ 平成 16 年 11 月 11 日、第 4 回団交(以下「11.11 団交」という。)

(3) 厚生労働省告示第 357 号について

平成 16 年 1 月 1 日から適用されている厚生労働省告示第 357 号(以下「告示
357 号」という。)による「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」
第 1 条は次のとおりである。

「(契約締結時の明示事項等)

第一条 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)
の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契
約に係る更新の有無を明示しなければならない。

2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示した
ときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合
の判断の基準を明示しなければならない。

3 使用者は、有期労働契約の締結後に前二項に規定する事項に関して変更す
る場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示
しなければならない。」

なお、同 15 年 10 月 22 日付けの都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長通知「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」によれば、告示 357 号は「有期契約労働者について適切な労働条件を確保するとともに、有期労働契約が労使双方にとって良好な雇用形態として活用されるようにするためには、有期労働契約の締結、更新及び雇止めの際して発生するトラブルを防止し、その迅速な解決が図られるようにすることが必要であることから」定められたものであり、「『更新の有無』及び『判断の基準』の内容は、有期労働契約を締結する労働者が、契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要するものであること」とされている。

第 3 争 点

- 1 本件申立ては、権利濫用に当たる申立てといえるか。

(被申立人の主張)

本件は、不当労働行為の有無の問題ではなく、非常勤講師と法人との雇用契約の更新の有無について、申立人側は更新があるというのに対し、法人側は更新はなく再契約がありうるだけであるという法的見解の相違があるにすぎず、それ自体は労働委員会が所轄する事項ではない。しかも、法人は、これまでに拒否することなく団交を重ねてきており、本件申立ては組合の権利濫用に当たるので、却下されるべきである。

- 2 団交における法人の対応は不誠実といえるか。

(申立人の主張)

- (1) 組合は、法人の非常勤講師である X1 組合員の安定した雇用を求めて、平成 16 年度の契約において、法人が告示 357 号を遵守することを団交で合意しようとしたが、法人は団交の中で、当該契約は従前締結していた雇用契約を更新するものではなく、新たに期間 1 年限りの雇用契約を締結するものであるとの合理性のない独自の見解に固執し、その主張を繰り返し、もって団交を混乱させ、団交において合意を得るよう努力しようとしなかったことは、不誠実である。
- (2) 団交において法人は、茨木労働基準監督署(以下「茨木労基署」という。)から契約について指導・助言があり、直さなければならないのであれば直すと組合に約束した。しかるにその後、法人は、告示 357 号に違反しており、是正するよう茨木労基署から指導があったにもかかわらず、当該契約が従前の契約を更新するものであることを認めず、その指導に従わなかった。これは団交での約束を反故にしたものであり、不誠実である。
- (3) 団交において組合は、法人が茨木労基署に提出した改善状況報告書を開示す

るよう求めたが、法人はこれを拒否した。当該改善状況報告書は、茨木労基署の指導内容とその改善状況が記され、また、法人が指導に従ったかがわかる重要な資料であったが、法人がこれを隠ぺいし、明らかにしないのでは、団交において誠実な対応をとったとはいえない。

(被申立人の主張)

- (1) 法人は、組合の要求どおり団交に応じており、一度も拒否した事実はない。しかも、団交において組合員から求められた事項について、その都度誠実に回答している。

問題となった非常勤講師の雇用契約については、告示 357 号の適用をめぐって、組合が従前の雇用契約を毎年更新するものであるのに対し、法人は毎年新たな契約を締結するものであるとして、その法的見解に相違があったにすぎない。この点につき、法人は組合に対して、団交で、非常勤講師の雇用契約には更新がない旨を述べ、契約を締結する際に、契約に更新はない旨を明示する方針を伝え、仮に翌年契約する場合があったとしても、それは新たな雇用契約であると説明している。そして、法人は、非常勤講師は、その勤務内容や大学という組織における立場上、専任教員の補充であり、期間を 1 年以内に限って雇用契約を締結しているが、翌年も同様に契約を締結するかどうか予定できない実情にあり、特に法人のような少子化により学生数が減少している私立大学では、なおさらであるなどと、その理由を説明した。

したがって、団交において、このような法的見解の相違があったことをもって法人の対応が不誠実であるとする組合の主張は、当たらない。

- (2) 法人は茨木労基署の指導を受け、これに従って同労基署に対し改善内容を記載した報告書を提出しているので、法人は茨木労基署の指導に従うとの約束を反故にしたことにならない。すなわち、茨木労基署の指導内容は、契約を更新する可能性があるかないかを明示し、契約を更新する可能性がある旨明示した場合には更新の有無の判断基準を明示せよというものであったが、法人としては、当該契約では更新する機会がないために、同報告書に「契約に更新はない旨を明示する」旨を記載した。なお、当該契約が従前の契約を更新するものであるかどうかについては、茨木労基署の見解が法人に明確に示されたわけではなく、この点についての指導はない。
- (3) 法人が、団交において茨木労基署に提出した報告書を組合に示さず、求められた読み上げを行わなかったのは、担当者が同報告書を手元に所持していなかったことによるものである。法人は組合に対し、後日同報告書の内容を明らかにしている。

第4 争点に対する判断

1 争点1(本件申立ては、権利濫用に当たる申立てといえるか)について

法人は、本件申立ては非常勤講師と法人との契約に関する法的見解の相違の問題であるので、労働委員会の管轄ではなく、団交拒否の事実もないので、組合の権利の濫用であり、却下されるべきであると主張するが、非常勤講師の雇用契約の更新又は再契約は労働条件に関する事で団交事項となりうるものであり、また、組合との団交において、法人が誠実に対応したか否かについては、不当労働行為の成否の判断の対象となるのであるから、本件申立自体が権利濫用ということとはできず、法人の主張は採用できない。

2 争点2(団交における法人の対応は不誠実といえるか)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成15年度以前の契約についての団交において、法人は組合に対し、非常勤講師は専任教員を補充するものであること、教科課程、担当者等は教授会が決定するものであり、法人は関与できないこと、フランス語の受講生の数が年々減少していること、したがって、次年度の非常勤講師の授業数は法人として保障できないこと、などを説明している。

イ 3.17 団交において、組合が、告示357号が規定するとおり、平成16年度の契約締結時において期間満了後の更新の有無を明示するよう求めたところ、法人は、非常勤講師との雇用契約は従前の契約を更新するものではなく、期間1年限りの新たな契約を改めて締結するものであるとして、契約書の送付状に「契約は終了する。平成17年度の担当の有無については本年秋頃にあらためて連絡する」と書くと回答した。

また、同17年度の授業担当科目担当者を含めた教科課程の編成については、同16年度中に開催される教授会において決定されるものであり、現在のところは未定である旨を述べた。

ウ 3.25 団交において、組合は、非常勤講師の雇用契約が更新であるのか否かについては団交で決着をつけるべきであるが、見解が異なるのであれば、第三者機関の判断を待つしかなく、組合が労働基準監督署に相談に行くのでその指導に従うよう求めたところ、法人は、指導・助言があれば従う旨述べた。

エ 3.29 団交において、法人は、専任講師から担当授業時間を埋めていき、埋め切れない部分について非常勤講師が担当すること、非常勤講師との雇用契約は期間1年限りの新たな契約を改めて締結するものであることなどを説明した。

オ 平成16年8月16日、法人は茨木労基署から呼び出しを受けて同署に出向

いたところ、期間の定めのある労働契約の締結に際し、労働者に対して当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示し、また、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは契約の更新の有無の判断基準を明示するよう指導を受け(以下、この指導を「8.16 指導」という。)、その改善等の状況について同年8月末日までに報告するよう求められた。

カ 法人は、上記オの茨木労基署からの求めに対して、一旦は平成17年の1月又は2月頃でないとは予定が立たず報告できない旨回答したが、同16年9月16日に茨木労基署から督促状が送付されると、同年10月14日に、法人は茨木労基署に対し改善状況報告書(以下「10.14 報告書」という。)を提出した。10.14 報告書には「今後の非常勤講師委嘱契約書の通知書において、当該契約に関して『本委嘱契約は当該年度をもって終了しますので、更新はありません。』旨の文言を追加し、本契約に更新はない旨を明示します。」と記載されていた。

キ 11.11 団交において、組合は茨木労基署の指導に従うよう法人に要求し、茨木労基署に対し提出した改善状況報告書のコピーの交付、ファクシミリでの送付又は団交の席上での読み上げを要求した。これに対し法人は、同報告書の報告内容の要旨を口頭で述べるとともに、報告書のコピーを交付する必要はない旨、また、同団交の席に同報告書は持ってきていない旨述べてこれに応じなかった。平成16年11月19日、組合は法人に対し、「11.11 団交で要請していた事項について、早急に回答をいただけるよう申し入れます」と記載した申入書をファクシミリで送付した。同月26日、法人は組合に対し、8.16 指導に対する法人の報告内容を記載し作成した文書を、ファクシミリで送付した。

(2) これらのことからすると、まず、平成16年度雇用契約に関する3.17 団交、3.25 団交、3.29 団交及び11.11 団交の4回の団交において、非常勤講師の雇用契約が従前の契約を更新するものであるのか又は期間1年限りの新たな契約を改めて締結するものであるのかという点について、双方の見解が対立したまま推移したことが認められる。しかしながら、法人は、①これまでから団交において、(i)非常勤講師は専任講師を補充するものであること、(ii)教科課程、担当者等は教授会が決定するものであり法人は関与できないこと、(iii)フランス語の受講生が年々減少していること、などから、次年度の非常勤講師の授業数は法人として保障できないこと、など一定の理由を述べ、また、②3.25 団交では、組合から労基署の指導があれば従うよう求められると、指導・助言があれば従う旨述べており、③11.11 団交では、「茨木労基署の8.16 指導を踏まえ、非常勤講師に対する契約の申入れに当たっては、その通知書に今後『当該契約

には更新はありません』旨の文言を追加するとの報告書を茨木労基署に提出した」旨説明するなどしているので、組合の主張に対して相応の対応をし、自己の見解の理由について一定の説明をしているというべきである。したがって、法人が団交において自己の見解を変更しなかったからといって、不誠実とまではいえない。

次に、法人は 3. 25 団交において、茨木労基署の指導・助言があれば従う旨、組合に述べたと認められるところ、8. 16 指導の内容は、上記(1)オのとおり、期間の定めのある労働契約の締結に際し、労働者に対して当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示し、また、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、契約の更新の有無の判断基準を明示するようにというものであり、法人は、「今後の非常勤講師委嘱契約書の通知書において、当該契約に関して『本委嘱契約は当該年度をもって終了しますので、更新はありません』旨の文言を追加し、本契約に更新はない旨を明示します。」と報告したのであるから、同指導に従っていないとはいえず、団交での約束を反故にしたとはいえないのであって、この点についての法人の対応は、不誠実とはいえない。

さらに、法人は組合に対して、8. 16 指導に対する改善状況報告書の内容について、11. 11 団交の当日、報告内容の要旨を口頭で伝えるとともに、後日、同報告書そのものではないものの、法人は組合に対し、①法人の報告内容を新たに文書にして送付したこと、②当該文書には 8. 16 指導の内容は記載されていなかったものの、組合は告示 357 号を了知しており、法人の報告内容からすれば 8. 16 指導の内容も容易に知りうること、また、その後、③組合が法人に対し、8. 16 指導に対する法人の回答文書に対し不十分である旨の抗議やこれに関する団交申入れ等を行ったと認めるに足る疎明もないことから、法人が 8. 16 指導の内容及び報告内容を、組合に対して隠ぺいしたとはいえない。

以上のことを総合勘案すれば、法人の非常勤講師の雇用契約に対する見解及び組合に対する回答が、組合にとって不満足で受け入れ難いものであったとしても、法人の団交における対応が不誠実であったとまでいうことはできない。

よって、組合の主張はいずれも採用できず、本件申立ては棄却せざるを得ない。

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 条の 12 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 18 年 5 月 15 日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 印