

命 令 書

再 審 査 申 立 人 大阪教育合同労働組合

再審査被申立人 学校法人関西大学

上記当事者間の中労委平成 15 年(不再)第 64 号事件及び同年(不再)第 65 号併合事件(初審大阪府労委平成 14 年(不)第 1 号及び同年(不)第 34 号併合事件並びに平成 15 年(不)第 11 号事件)について、当委員会は、平成 17 年 6 月 1 日第 12 回第一部会において、部会長公益委員山口浩一郎、公益委員渡辺章、同林紀子、同廣見和夫及び同柴田和史出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

1 事案の概要

本件は、学校法人関西大学(以下、「大学」)が、①大阪教育合同労働組合(以下、「教育合同」)の組合員である特任外国語講師 X1 の平成 13 年度(以下、元号省略)における有期雇用契約の更新に際し、14 年度以降は更新しない旨を明記した雇用契約書への署名を求めるとともに、これに署名した X1 を 14 年度以降雇用しなかったこと、②組合員である非常勤講師 X2 の労働条件の変更について、教育合同と事前に協議することなく、14 年度における授業担当コマ数の削減及び担当学部の変更を通告した上実施したこと、③ i) 特任外国語講師の契約更新回数制限撤廃、ii) 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」)加入要求、iii) 特任外国語講師及び専任教員の雇用保険加入要求(以下、「三要求」)を議題とする団体交渉に誠実に応じなかったこと、④他の労働組合に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」)の新規制定を提案・協議し、労基法所定の意見書の提出を求めたのに、教育合同に対してはこれを行わなかったこと、⑤組合員の雇用保険への加入に関して、教育合同と事前に協議しなかったこと及び⑥教育合同による 15 年度大学入試業務妨害の禁止等を求めて仮処分を申し立

てたことがそれぞれ不当労働行為であるとして、大阪府労委に、①乃至④については14年1月7日(大阪府労委平成14年(不)第1号事件。以下、「14不1事件」)に、⑤については同年7月5日(大阪府労委平成14年(不)第34号事件。以下、「14不34事件」)、⑥については15年2月27日(大阪府労委平成15年(不)第11号事件。以下、「15不11事件」)にそれぞれ救済が申し立てられた事件である。

なお、14不1事件及び14不34事件の申立人は、教育合同及び全国労働組合連絡協議会大阪府協議会(以下、「大阪全労協」)であり、15不11事件の申立人は、教育合同のみである。

2 請求する救済内容の要旨

教育合同は、上記1の①(以下、前記1の各番号に対応)については、X1への解雇通知の撤回と雇用の継続を、同②については、X2の授業コマ数及び担当学部について従前同様の取扱いを、同③については、三要求を議題とする団体交渉への誠実応諾を、同④については、就業規則の制定等に際し、他の労働組合と同様の協議・意見聴取を、同⑤については、雇用保険への加入に関して、従前の見解を変更する場合には、教育合同との事前協議を、同⑥については、仮処分を申し立てることによる組合活動への介入禁止を求めた。

3 再審査の申立て等

初審大阪府労委は、14不1事件に14不34事件を併合して審査を行い、15年12月11日、15不11事件とともに、いずれも不当労働行為には該当しないととして、教育合同の本件各救済申立てを棄却した。教育合同は、上記の各棄却命令を不服として、15年12月25日、当委員会に再審査を申し立てた(14不1事件及び14不34事件の併合事件については中労委平成15年(不再)第64号事件、15不11事件については中労委平成15年(不再)第65号事件)。ただし、教育合同は、上記1の②(X2の授業担当コマ数の削減等)に関しては解決したとして再審査を申し立てていない。

なお、大阪全労協は、再審査を申し立てていない。

当委員会は、中労委平成15年(不再)第64号事件、同年(不再)第65号事件を併合して審査を行った。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 大学は、肩書地ほかにおいて、大学、高等学校、中学校及び幼稚園を経営する学校法人で、その教職員は、本件初審審問終結時、教育職員、事務職員及び教諭等を併せて約3,000名である。

大学には、本件初審審問終結時、教育合同のほかに、学内には、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(以下、三組合を併せて「学内三労組」)、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。

なお、学内三労組の合計組合員数は約 1,100 名であるが、いずれも非常勤講師を組織していない。また、大学は雇用保険法が適用される事業所であるが、本件発生当時、教員については雇用保険の加入手続きは行っていなかった。

- (2) 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。

教育合同は、適用法規(地公法及び労組法)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」)であって、その組合員数は、本件初審審問終結時、293 名で、そのうち 198 名(約 67%)が地公法の適用を受ける職員、2 名が地公労法の適用を受ける職員、93 名が労組法の適用を受ける職員であり、また、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地公法の適用を受ける職員である。

教育合同は、大学に教育合同関西大学支部(以下、「支部」)を結成し、本件初審審問終結時、支部組合員は特任外国語講師及び非常勤講師として雇用されている 5 名である。

2 支部結成の経緯とその後の労使関係について

- (1) 12 年 11 月 22 日、X1 は、X2 及び X3 とともに支部を結成し、支部長に選出された。
- (2) 12 年 11 月 27 日、教育合同及び支部は大学に支部の結成と X1 の支部長選出などを通知するとともに、7 項目要求及びその他関連事項を議題として団交を開催するように申し入れた。

なお、7 項目要求とは、①教育合同及び特任外国語講師に「関西大学特任外国語講師規程(以下、「特任外国語講師規程」)を開示すること、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、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労基法・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 項目要求をそれぞれ順次「要求①」乃至「要求⑦」)である。

- (3) 12年12月21日に開催された第1回団交において、大学は要求①については、特任外国語講師規程を提示し、要求②については、教育合同の要求は理解できるが、外国語教育の強化と多様化を図るため、いわゆるコミュニケーション・クラスをつくるために特任外国語講師を設けたとの趣旨を説明した上で、その契約更新回数制限を設ける必要性について期間の定めのない契約とみなされるおそれがあるので変更は困難である、また、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、要求③については、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④については、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⑤については、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⑥については、「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⑦については、「法令遵守は当然のことである。」と述べた。

第1回団交の結果、教育合同と大学は要求①、④、⑤及び⑦については、解決したこと、要求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。

- (4) 13年6月21日、教育合同及び支部は大学に要求②については、第1回団交で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、X1の雇用期間を一方的に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通知した行為は、組合の存在を無視する不当労働行為であるなどと抗議するとともに、要求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。

- (5) 13年7月7日に開催された第2回団交の席上、教育合同と大学は、要求②の契約更新回数制限問題については、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。

また、大学は、教育合同の特任外国語講師の契約更新回数制限を変えられないなら、組合員に限って何らかの解決策を見いだすようにとの求めに対して、「即答はできない。」と答え、さらに、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きたという意味では、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答えた。要求③のうち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。」とも答えた。

なお、大学は、第2回団交において、X1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 X4 執行委員の通訳により X1 本人に直接確認した。

- (6) 13年8月22日、教育合同は、大学事務局長の Y1 と折衝した際、特任外国語講師の契約更新回数制限について、制度の変更に時間がかかるのであれば、組合員については、形を変えた雇用継続の道を探ることを求めた。
- (7) 前記(6)の折衝を踏まえて、13年9月26日に開催された第3回団交において、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。」と答え、組合員の形を変えた継続雇用とすることを教育合同が提案したのに対し、大学は、「1年において、再度チャレンジしてもらえない。」と拒否し、「X1も今年度限りの雇用を了解して署名したはずだ。」と答えた。また、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定を見直していか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。」などと答えるとともに、非常勤講師の雇用規程を制定し、学内三労組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の根拠になり、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のみを付けるのはおかしいなどと述べた。

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、私立大学連盟と労働省との合意を曲げられないなどと拒否した。

- (8) 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、精一杯関わらせていただきたい。」「大学側に回答の変更があれば、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、また、教育合同が大学に団交を申し入れた事実もない。

- (9) 13年11月6日、教育合同及び支部は、大学に対し、特任外国語講師の雇用契約更新を2回に制限する制度の撤廃、特任外国語講師の私学共済への加入及

び専任教員の雇用保険への加入要求について、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。

(10) 13 年 11 月 9 日、大学は教育合同及び支部に①特任外国語講師の雇用契約更新を 2 回に制限する制度を変更するつもりはない、②X1 が 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が、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、保険料を全額法人負担として国民健康保険に加入する措置を取って対応してきた、④特任外国語講師のみならず、専任教員についても雇用保険に加入していないのは、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しない旨等)が今日も有効であるとの認識をも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、個々の学校法人ではなく私学全体として解決すべき問題であると理解しているなどと回答した。

(11) 13 年 11 月 15 日、教育合同は、外国語授業として当日午前 9 時からの授業を受け持っていた X1 を指名してストライキに突入させた。そして、午前 8 時 30 分から同 10 時過ぎ頃まで、組合員ら約 30 名が大学正門前や一部敷地内に立ち入り、大学の学生らにビラを配り署名を求め、マイクを用いて宣伝活動をするなどのストライキ支援行動をした。

教育合同執行委員長の X5 は、ストライキ開始直前の午前 9 時前頃、Y1 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容れない限り、X1 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、その受取りを拒否した。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。

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」と題して、i)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ことのほか、ii)上記(10)の①、③、④と同旨の回答及びiii)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ことなどと記載された書面を掲示した。

(12) 13 年 11 月 22 日、大学外国語教育研究機構長の Y2 は X1 に「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、今年度の休講が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。

- (13) 13年11月26日、大学は教育合同に①非常勤講師の雇用の明確化を図るため、14年4月1日以降は、従来の本人の内諾を得ての辞令方式を廃止し、個々の非常勤講師と非常勤講師雇用契約書を締結する方式に改めることとしたこと、②この旨を定めた非常勤講師雇用規程を新たに制定し、茨木労働基準監督署(以下、「茨木労基署」)に届出済みであると通告した。
- (14) 14年1月7日、教育合同及び大阪全労協は、誠実団交応諾などを求めて、大阪府労委に救済を申し立てた(14不1事件)。
- (15) 14年7月5日、教育合同及び大阪全労協は、雇用保険加入に関して従前の見解を変更する場合については誠実団交応諾を求めて、大阪府労委に救済を申し立てた(14不34事件)。
- (16) 15年2月27日、教育合同は、大学が仮処分を申し立てたことにより、組合の運営に支配介入したとして、組合活動への介入禁止を求めて大阪府労委に救済を申し立てた(15不11事件)。

3 X1の雇用契約について

- (1) 3年頃、大学は申立外組合の要求を容れて幼稚園の非常勤講師1名を特任講師として、1年ごとの契約を55歳定年に到達するまで毎年更新するという措置を講じたことがあった。しかし、以後、その者以外には契約条件を変更して雇い入れた非常勤講師はいない。

なお、非常勤講師とは、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。

- (2) 4年10月9日、大学は、特任外国語講師規程を制定し、同日から施行した。
なお、特任外国語講師とは、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。
- (3) 11年4月1日、X1は、大学と同年4月1日付けで雇用期間は1年間、更新は2回まですることができると明記されている特任外国語講師雇用契約を締結した。

当該契約締結に際し、大学はX1に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た。

なお、当該契約では、特任外国語講師は契約期間中、国民健康保険に加入するとの規定を設けていた。この措置は、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策としているもので、国民健康保険の費用全額を大学が負担している。しかし、X1 は、国民健康保険に加入していなかった。

12年4月1日、大学はX1と1回目の契約更新をした。

(4) 12年春頃、X1 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などについて、教育合同に相談した。

(5) 13年3月9日、大学はX1に2回目の雇用契約更新のために、第2条に「平成13年4月1日から同14年3月31日まで、X1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。」旨が記載されている13年度雇用契約書を送付した。

同年4月9日、X1は大学宛に同契約書中第2条の雇用期間については「交渉中の事項である」との理由で不同意とする旨を付記した上、署名した同契約書を送付した。

なお、上記2の(3)認定のとおり、12年12月21日開催の団交の結果、要求②の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については、教育合同と大学の間で話し合いを継続することを確認している。

(6) 13年4月13日、大学はX1に内容証明郵便で『①特任外国語講師契約書第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、このような申入れは承諾できない、②同契約用紙を3月9日付けで発送した後も何ら回答がなく、すでに契約書を承諾した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、③4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契約期間は、14年3月31日をもって満了となり、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同契約書第2条の雇用期間に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』などと記載された通知書を送付した。

同年4月6日から授業を開始していたX1は、上記通知書を見て教育合同に相談したが、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13年度の雇用契約書に署名して提出した。

なお、大学は、X1の契約更新のことで教育合同に協議しなかった。

(7) 13年7月12日、大学は非常勤講師雇用規程を制定し、14年4月1日から施行した。

- (8) 13年11月、大学は非常勤講師全員に書面で、①これまでの辞令交付方式を雇用契約方式に変更する、②雇用契約書は、14年3月下旬に送付予定である旨を通知した。
- (9) 14年3月、大学はX2を含む非常勤講師に非常勤講師雇用規程に基づいて雇用契約書を送付した。
- (10) 14年3月31日、大学は雇用契約期間が終了したX1、X6、X7及びX8ら特任外国語講師4名の14年度における雇用契約を更新しなかった。なお、この4名のうち、X1のみが支部組合員であり、X6は、教育合同他支部所属組合員であり、X7とX8は非組合員であった。また、14年度、大学が雇用している特任外国語講師数は、X9を含む11名である。

なお、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1年間の雇用契約を締結して2回更新し、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は計3名である。

4 非常勤講師雇用規程の制定等について

- (1) 13年10月29日、大学は、茨木労基署に学内三労組の意見書を添付して非常勤講師雇用規程を届け出て受理された。また、大学は教育合同及び阪神圏大学非常勤講師労働組合には、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かった。

大学が非常勤講師雇用規程に労基法所定の従業員の過半数組合または過半数代表の者の意見書でなく学内三労組の意見書を添付したのは、昭和58年頃、就業規則を届け出る際、茨木労基署の担当監督官からの指導を受け、以後、本件初審審問終結時に至るまで、その指導に従って手続きをしてきたからであった。

- (2) 13年12月5日、教育合同は茨木労基署に非常勤講師雇用規程の届出手続きに瑕疵があるとして調査を依頼した。

また、同日、教育合同が大学に就業規則の制定・届出が労基法所定の手続きに違反しているなどとして、やり直しを求めた際、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」などと述べた。

- (3) 13年12月12日、大学は茨木労基署に対して、受理された非常勤講師雇用規程を返還する場合には理由を付して書面で返送するよう求め、また、18日には状況を説明するとともに相談したいと伝えた。

- (4) 13年12月17日、教育合同は、①大学は非常勤講師雇用規程の制定を学内三労組それぞれの意見書を添付して届け出て受理されたが、大学の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、当該規程も示

さず意見も求めなかった、②教育合同が、茨木労基署に労基法所定の手続きに従って、再提出させるべきことを求めたところ、茨木労基署は、「三つの組合が意見書を出してきている。」「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、③教育合同が類似の例で、神戸東労基署に確認した際、過半数を組織する労働組合がない場合、複数の労働組合の意見書では労基法所定の要件を満たしたことになるとの回答を得たなどとして、当該規程の届出及び茨木労基署の受理手続きが労基法に沿ったものかどうかについて、大阪労働局としての見解を求めた。

これに対して、大阪労働局は、「従業員の過半数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。関西大学の場合は、やり直させる可能性があるので、茨木労基署と連絡を取る。」などと答えた。

- (5) 14 年 2 月 18 日、大学は茨木労基署に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もと、これまで、就業規則の届出手続きをしてきたなどと述べ、また、教育合同との団交経緯などを説明するとともに多くの非常勤講師等を擁する組織の実態を踏まえた過半数代表者の考え方と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。
- (6) 14 年 2 月 21 日、茨木労基署は大学に労基法所定の手続き要件を満たしていないとして非常勤講師雇用規程を返戻した。
- (7) 14 年 4 月 30 日、大学は茨木労基署に非常勤講師雇用規程が返戻されたことについて、過半数代表者をどのように決めるかという旨の「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。

5 雇用保険等への加入について

- (1) 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答えた。

同日、教育合同は大阪労働局に特任外国語講師を雇用保険に加入させるよう大学を指導することを求め、また、特任外国語講師である X1、X6 及び X9 の 3 名は、大阪労働局に雇用保険法第 8 条の規定に基づく雇用保険の被保険者であるとの確認請求をした。

- (2) 13年10月29日、淀川公共職業安定所(以下、「淀川職安」)は大学にX1、X6及びX9の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) 13年11月21日、大阪労働局及び淀川職安は、大学との間で、私学における雇用保険適用問題の経緯、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質疑応答した。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) 14年3月20日、大阪労働局が大学に教育合同の組合員である特任外国語講師X1、X6、X9の雇用保険加入手続きをするよう求めたところ、大学は不当労働行為の申立てに係る大阪府労委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答えた。
- (5) 14年4月4日、教育合同は、大学がその雇用する労働者が雇用保険の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ぬところ、X1について、11年4月1日から14年3月31日まで、被保険者になったことを届け出なかったのは、雇用保険法第83条第1号に該当するなどとして大阪地方検察庁に告発した。教育合同はこれを、「関大争議『一の矢』」と位置づけている。
- なお、大阪地方検察庁は、15年12月24日、教育合同の告発を不起訴処分とした。
- (6) 14年4月16日、大阪労働局及び淀川職安は大学に特任外国語講師3名の雇用保険法に基づく加入届出を4月末又は5月の連休明けにはされたい旨要請した。
- (7) 14年5月30日、大阪労働局長は大学に書面で、①私立学校教員への雇用保険の適用については、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きたこと、②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きたこと、しかしながら、③民間企業からの教員採用、有期契約教員の採用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いること、④大阪労働局としては過去の経緯及び私立学校を取り巻く現状等を踏まえ、一層積極的かつ継続的に加入勧奨を推進することから、大学も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すると要請した。

- (8) 14年6月12日、衆議院厚生労働委員会において、私立大学の教員の雇用保険の加入問題について問われた政府参考人は、要旨、①私立大学の教員にも雇用保険の被保険者になることが法律上要請されている。これまでの経緯はあるが、雇用保険手続きがとられるよう、地方労働局等々を通じて、大学あるいは大学の関係団体等に要請、指導等々を行っている、②私立大学連盟と労働省との覚書はないものと認識している。ただ、私立大学側は、雇用保険の適用事業場になるかどうかは個々の学校の判断だとしていたが、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という意見の表明であると理解をしている、と答弁した。

教育合同はこれを、「関大争議『二の矢』」と位置づけている。

- (9) 14年6月19日、大阪労働局の指導に基づき大学は、X1に書面で雇用保険被保険者資格取得届及び離職証明書を交付し、12年4月から14年3月までの過去2年分の保険料6万3,726円の支払いを書面で求めた。

また、大学は、雇用保険法第8条の規定による被保険者であることの確認請求をしたX6にも、X1と同様の書面を送付した。しかしながら、X7及びX8には、確認請求をしていないとして、上記書面を送付しなかった。

さらに、大学は、14年度に特任外国語講師として雇用されているX9には、確認請求をしているが、雇用保険加入は、X9を含む特任外国語講師11名全体の問題であるとして、上記書面は送付しなかった。

このように、大学は、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ものについての雇用保険手続き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、同手続きを進める旨、同労働局に伝えている。

なお、大学は、X1及びX6に上記書面を送付することについて教育合同に協議しなかった

6 仮処分申立てについて

- (1) 14年1月19日、教育合同は、インターネット上の教育合同のホームページ(以下、「教育合同のホームページ」)で「関西大学解雇争議 - 入試行動に参加を」、「(大学は、)外国人講師解雇制度を撤廃しない。このような違法・不当行為を繰り返す関大の真の姿を受験生に知らせるために、下記のとおり入試行動に取り組めます。多数の参加をお願いします。関大解雇争議入試行動、日時2月3日(日)午前8時半～10時、場所関西大学正門前(阪急千里線、関大前駅下車)」と入試行動への参加を呼びかけた。
- (2) このことを知った大学は、受験生への心理的悪影響及び会場の混乱等が生じ

- ることが予測されるとして、14年1月28日、大阪地裁に教育合同による大学用地への立入禁止等を求める仮処分を申し立てた(以下、「14年仮処分申立て」)。
- (3) 14年1月31日、14年仮処分申立ての審尋において、教育合同は、要旨「宣伝活動を整然と粛々に行うつもりである。企画している組合活動は、全く違法性がないばかりか、憲法に保障された『表現の自由』、『団結権等』の範囲内の活動である。大学の違法行為について世論の喚起を求めるものであり、法律を守る立場からは奨励されてしかるべき活動である。」旨主張した。
 - (4) 14年2月1日、大阪地裁は大学の申立てを相当と認め、立入禁止の仮処分命令を発した。
 - (5) 14年2月3日、14年度入試が行われた。同日、教育合同は、14年仮処分命令で大学キャンパス内への立入りが禁止されたことから、入試行動の場所を当初予定していた大学正門前から関大前駅周辺に変更して、受験生への宣伝活動を行った。しかしながら、この場所は広くなかったため、大勢の受験生が通行する中で組合員等が演説したりビラを配り、一方、大学職員等が拡声器を使用して受験生等の誘導をしたことから、周囲は混乱した。
 - (6) 14年7月14日、教育合同は、教育合同のホームページに「関大解雇争議 - 地労委審問は争議戦術の宝庫」、「組合は、地労委審問の成果をもって、次なるステップに進むこととなります。しかし、関大がよく見ている教育合同のホームページを通して、親切(マヌケ)に戦術を知らせることはやめます。」と掲載した。
 - (7) 14年9月21日、教育合同の組合員等約30名は、大学の正門前で演説したりビラを配る等の宣伝活動を行ったが、同日は受験生等を対象とした大学案内・説明会(以下、「15年度説明会」)が開催されており、また、後期授業の開始日であったことから、大学正門付近は一時混乱した。教育合同はこの活動について、教育合同のホームページや機関誌に「関大は抗議行動を予想できず、あわてて職員をかき集め防衛線をこしらえました。しかしすでに事態は遅く、受験生や学生は組合(教育合同)のアピールに関心を寄せ、熱心に関大の不法行為を聞きに来る法学部学生も現れている状態で、用意したビラも瞬く間になくなっていました。」「関大・秋の陣はこのようにはじまりました。争議戦術はさらに研ぎ澄まされます。」と掲載した。
 - (8) 14年12月20日、教育合同は大学が国籍差別による解雇を行っているとして茨木労基署に告発した。教育合同はこれを、「関大争議『三の矢』」と位置づけている。
 - (9) 15年1月8日、教育合同は教育合同のホームページに「関大争議、『三の矢』

が放たれる」、「『四の矢』『五の矢』も準備整う。」、「組合は、言ったことは必ず実行する。一の矢、二の矢、三の矢までが放たれた。関大の違法・不正行為が続く限り、矢は何本も作られていくものである。」と掲載した。

- (10) 15年1月23日、大学は理事会において、教育合同による15年度入試業務妨害等への対応方法等を検討し、仮処分申立てを行うことを決定した。
- (11) 15年1月29日、大学は大阪地裁に、①入学試験当日(15年2月1日乃至8日及び同年3月2日、3日)における教育合同組合員らの学校用地への立入禁止、②同日、受験生の入校を教育合同組合員らが実力で妨害することの禁止、③同日、入学試験業務を教育合同組合員らが拡声器等を使用して妨害することの禁止を求める仮処分を申し立てた(以下、「15年仮処分申立て」)。
- (12) 15年1月30日午前、同日午後の審尋期日の通知を受けた教育合同は、日程変更が困難な組合用務が入っているとして、同月31日午前中への延期を求めた。なお、教育合同は、31日午前の審尋に出席するため、当初予定していた組合活動を中止した。
- (13) 15年1月31日午後、大阪地裁は15年仮処分申立てのうち、上記(11)の③について、千里山キャンパスに限定した以外は、大学の申立てを相当と認めた。
- (14) 15年2月1日、教育合同は、15年仮処分命令の内容を知った。
- (15) 15年2月1日乃至同月8日、同年3月2日及び同月3日、大学において15年度入学試験が実施された。

第3 当委員会の判断

1 X1の雇用契約継続について

- (1) 初審命令は、X1の雇用を継続しなかったことは、不当労働行為に当たらないとして、以下のとおり判断した。

ア 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からすると、X1の雇用を14年度において継続しなかったことは、組合員であるがゆえの不利益取扱い、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ない。

イ たとえ、大学と教育合同との間でX1の雇用の継続要求について協議を続けるとの合意があったとしても、協議が整うまでの間、大学がその要求を暫定的にせよ受け容れることを義務づけられるものではない。

- (2) これに対し、教育合同は、以下のとおり主張する。

ア X1の雇用契約継続に関して、大学は団交・折衝を通して、将来における制度の改正を含めた協議事項として合意し、形を変えた継続雇用に期待をもたせてきたのに、X1に直接働きかけて、契約を更新しないことをうたった契約

書への署名を強制し、本人の意思に反して署名した契約書をたてに、雇用契約を更新しなかったことは、X1 に対する不利益取扱いであり、教育合同に対する支配介入である。

イ 幼稚園の特任講師については、申立外組合からの要求を受け容れて契約更新回数制限のない雇用形態に変更したが、内容を同じくする教育合同の要求は受け容れなかったことは、教育合同に対する支配介入に該当する。

(3) 当委員会も大学が 14 年度において、X1 の雇用を継続しなかったことは、以下のとおり、X1 が組合に加入したことを理由として不利益に取り扱ったものではなく、また、教育合同に対する支配介入にも当たらないと判断する。

ア 大学の特任外国語講師規程によると、その契約期間は 1 年とし、2 回を限度に継続して更新できるとされており、X1 は 11 年度の特任外国語講師雇用契約を締結した際、この規程の内容について大学から説明を受け、その後の更新時においても説明を受けている(前記第 2 の 3 の(3)及び(4))。

そして、X1 は、大学が 13 年 4 月 13 日付けで送付した通知書を見た上で、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 13 年度の雇用契約書に署名して提出した(同 3 の(6))。また、大学は教育合同からの特任外国語講師の雇用契約更新回数制限を撤廃するようにとの要求に対し、団交での継続協議事項とすることについては同意しつつも、継続雇用することについては明確に拒否する姿勢を貫いているのである(同 2 の(7))。さらに、雇用契約更新回数制限に基づき組合員である X1 に、また、組合員でない X7 及び X8 についても同様に契約を更新しない旨の署名を求め、この署名をもとに組合員も非組合員も同様に 14 年度において雇用を継続していない(同 3 の(10))。

上記の各事実からすれば、たとえ、大学が契約事項に関して団交での協議を継続すると表明していたとしても、継続雇用することについては明確に拒否する姿勢を貫いているのであるから、上記の協議継続の表明をもって、大学に当初の労働契約条件を変更しなければならない義務を課すものとはいえない。また、X1 に契約書への署名を強制したとも主張するが、大学は、組合員、非組合員を問わず契約を更新しない旨の署名を求めていることを考えると、これを組合員であることを理由とする不利益取扱い、及び教育合同に対する支配介入に当たるとはいえない。

イ 大学は幼稚園の非常勤講師について、3 年頃に申立外組合の要求を受け容れて、1 年ごとの契約更新を 55 歳まで行った例が認められる(同 3 の(1))。しかしながら、特任外国語講師規程は 4 年に制度化され、5 年から運用された(同

3の(2))が、同制度の運用後は上記のような措置が講じられた事案は見受けられないし、そもそもこれは幼稚園についての一事例であって、大学における非常勤講師には例をみないものである。してみると、特任外国語講師の契約更新回数制限の措置は、大学がその雇用する特任外国語講師すべてに適用している原則的な方針であって、とくに教育合同の組合員を不利益に扱うものではない。以上のとおりであるから、教育合同の主張は採用することはできず、X1の雇用を継続しなかった大学の行為は、同人に対する不利益取扱い、及び教育合同に対する支配介入に当たらないとした初審判断は相当である。

2 三要求に関する団交について

(1) 初審命令は、三要求に関する団交に関し、いずれも不当労働行為に当たらないとして、以下のとおり判断した。

三要求(特任外国語講師の契約更新回数制限撤廃、特任外国語講師の私学共済加入要求、特任外国語講師・専任教員の雇用保険加入)について、大学は、一定の理解を示しつつも、これを受け容れられない理由を示すとともに、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、団交における対応が、必ずしも不誠実なものであったとまではいえない。

(2) これに対し、教育合同は、誠実交渉義務を果たしているとはいえないとして、以下のとおり主張する。

ア 特任外国語講師の契約更新回数の制限を撤廃しないこと、またX1の雇用を継続しないことについて、合理的な理由が説明されておらず、また、「話し合いを継続する」としても、X1組合員の雇用打切りは、自動的に国外退去を意味しており、「継続した話し合い」は意味をなさないものである。

イ 特任外国語講師の私学共済加入と特任外国語講師・専任教員の雇用保険加入について大学は、ともに加入しないことが法律違反であることを認識した上で(私学共済については)「加入資格はあるが、慎重であるべきだ」などと法律を守らない理由を示したに過ぎず、団交の態度としては誠実でない。

(3) 当委員会も三要求に関する団交について、以下のとおり、大学は誠実に対応していたものと認めるのが相当であり、団交拒否には当たらないと判断する。

ア 特任外国語講師の契約更新回数制限の撤廃及びX1の雇用を継続しなかったことについて、X1の雇用の経緯と団交の経緯をみるに、①X1はそもそも、期間1年、更新は2回までとする内容を了知して、特任外国語講師雇用契約を締結し、1回目の更新に際してもそのことに同意して更新している(前記第2の3の(3))、②団交において大学はi)特任外国語講師の制度を設けた目的と現状、ii)契約の更新回数制限を設けた趣旨について、この制限がなければ、

反復更新によって実質上期間の定めのない契約とみなされるおそれがあり、有期雇用契約の形骸化を避けるための措置であることを説明した上、iii)制度そのものについては協議を継続すると回答し、iv)X1には1年を空けて再度特任外国語講師に応募するよう提案している(同2の(7))、③第3回団交で教育合同は、争議に突入することを宣言し、団交を打ち切った(同2の(8))。

上記の各事実からすると、大学は契約更新回数制限の撤廃とX1の雇用継続について、要求を受け容れられない理由を一定程度具体的に説明していたと認められるところであり、団交に誠実に対応しなかったとまでいうことはできない。

イ なお、使用者たる大学には教育合同の要求ないし主張を容認する義務までは存しないのであるから、「継続した話合い」は意味をなさないとの教育合同の主張は採用できない。

ウ 特任外国語講師の私学共済加入についての団交の経緯をみるに、大学は、①第2回団交において、特任外国語講師は加入資格はあるが慎重であるべきと(同2の(5))、また、②その後の回答書においては、i)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、ii)在日外国人に対する社会保険制度の適用については、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、保険料を全額法人が負担する形で国民健康保険に加入する措置を取って対応してきたと回答している(同2の(10))。

上記の各事実からすると、在日外国人に対する社会保険制度の適用とりわけ年金の取扱いについては配慮が必要であるとの説明が行われているものの、在日外国人が私学共済へ加入した場合の問題点や国民健康保険による代替措置や保険料の負担問題に関して、必ずしも十分な説明がなされたとはいえない。しかしながら、大学は現段階における対策等について、一定程度具体的に説明しており、他方、教育合同もその点について、さらに踏み込んで説明を求めたとの疎明もないことから、特任外国語講師の私学共済加入について、団交に誠実に対応しなかったとまでいうことはできない。

エ 次に、特任外国語講師・専任教員の雇用保険加入についての団交の経緯をみるに、大学は、①第1回団交においては、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(同2の(10))、②第3回団交においては、幼稚園から大学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(同2の(7))、そして、③その後の回答書においては、i)特任外国語講師・専任教員が雇用保険に加入していないのは、昭和55年2月に全私学連合と労働大臣との間で成立した合意事項(労働省は、

私学における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もっているためである、また、ii)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と回答している(同2の(10))。また、一方、大阪労働局は組合から大学に対する強制適用を求められた後も雇用保険法に基づく確認申請を行ったX1、X6、X9ら3名に対して加入届出を行うよう指導したものの、それ以外の者については加入勧奨を行ったに過ぎない(同5の(9))。さらに、大阪地方検察庁は教育合同からの雇用保険法違反の告発を不起訴処分としている(同5の(5))。

上記の各事実からすると、私学全体として取り組むべき問題であるとの団交等における大学の説明は、私学教職員に対する雇用保険適用の取扱いの経緯と実態に照らし、あながち首肯できないものではなく、かかる説明をもって不誠実な対応とまでいうことはできない。なお、教育合同は、団交において法律を守らない理由を示したに過ぎないとも主張するが、法令の施行に関して経過措置や特別の事情がある場合、結果として法令に反することとなった経緯や理由等について説明することをもって、直ちに不誠実な対応ということとはできない。

以上のとおり、三要求に関する団交については、それぞれの要求事項について、誠実に対応しなかったとまでいうことはできず、また、教育合同の方から争議に突入することを宣言し、団交を打ち切っているものであるから、これを団交拒否には当たらないとした初審判断は相当である。

3 非常勤講師雇用規程の制定及び労基署への届出手続きについて

(1) 初審命令は、非常勤講師雇用規程の制定及び労基署への届出手続きに関し、意見書の提出を求めなかったことが労基法違反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支配介入であるとまではいえないと判断した。

(2) これに対し、教育合同は、以下のとおり主張する。

ア 就業規則の届出に関し、五つの労組が存在する平成13年当時において、学内三労組だけの意見書を添付することは、労基署の指導の主旨にもそぐわず、教育合同を差別する支配介入である。

イ 大学は第1回・第2回団交において、非常勤講師雇用規程を制定することも、契約書方式に変更することも教育合同には提案も説明もしてはいない。第3回団交においても当該規程を制定して、学内三労組の意見書を付けて労基署に届け出たいと言い出した事実は明らかでない。こうした行為は、教育

合同を差別又は無視した支配介入に当たる。

- (3) 当委員会も非常勤講師雇用規程を就業規則の一部として届け出るに当たり、大学が教育合同に意見書の提出を求めなかったことは、以下のとおり、支配介入に当たらないと判断する。

ア 大学における就業規則の届出手続きの経緯についてみるに、昭和58年当時、労働者の過半数を占める労働組合が単独では存在していなかったため、就業規則への意見書は当時存在した学内三労組のそれぞれの意見書の添付で足りるとの茨木労基署担当監督官の指導に基づき行われてきており、本件非常勤講師雇用規程の届出手続きも、この方式を踏襲して行われたものである(前記第2の4の(1))。そして、同4の(4)のとおり、当該規定の届出後、教育合同の質問に茨木労基署の担当監督官が「組合の意見書で過半数組合の同意とみなしている」と回答していることからすれば、大学は当該規定の届出に際しても、従前同様、学内三労組の意見書を添付することで足りると理解していたものと推認される。

イ 一方、大学は当該規程の届出前に教育合同から学内三労組の意見書を添付するだけでは労基法所定の届出手続き要件を満たさないとの指摘を受けて、「従前同様に学内三労組の意見を聴いた。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。」(同4の(2))と回答しているが、労基法所定の過半数代表を選任する方法について、早急に具体的な実施方法を定める必要があることはいうまでもないが、一定の検討期間を要すると推認され、そのような実施方法が直ちに実行されなかったことをもって、教育合同に対する支配介入であるとまでいうことはできない。

ウ なお、教育合同は、大学が第3回団交においても非常勤講師の契約方式の変更と当該規程の制定について何ら説明することはなかったと主張するが、大学は第1回、第2回団交において、非常勤講師を辞令方式から雇用契約方式へと変更することについて説明しており(同2の(3)及び(5))、第3回団交において当該規程を制定して、学内三労組の意見書を添付して労基署に届け出ると説明していること(同2の(7))は明らかであり、上記主張は採用できない。

以上からすると、大学の行為は、非常勤講師雇用規程の制定に関し、非常勤講師の意見を反映させるという意味においては不十分さが認められるものの、茨木労基署の担当監督官の指導などのこれまでの行政指導の状況を考慮すると、教育合同を差別したものとしてまでいうことはできず、支配介入に当たらないとした初審判断は相当である。

4 雇用保険加入に関する従前の見解変更時の団交再開等について

(1) 初審命令は、雇用保険加入に関する従前の見解を変更した際、大学が教育合同と事前に協議しなかったことに関して、かかる合意は成立していなかった等として、以下のとおり、不当労働行為に該当しないと判断した。

ア 雇用保険加入に関する従前の見解を変更する場合、団交を再開するとの合意があったとまで認めることはできず、そもそも、団交は、教育合同が打ち切ったものであって、その後、団交を申し入れた事実も認められない。

イ 雇用保険の加入手続きを取ったことを、組合員に直接通知したのは、雇用保険加入の事務処理上の行為であり、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。

(2) これに対し、教育合同は、以下のとおり主張する。

ア 教育合同は団交を中断したにすぎず、大学が見解を変える場合は団交に応じることを明らかにしていた。団交中断中に、団交事項について大学が一方的に物事を進めたことは団交拒否に当たる。

イ 教育合同が求めたのは専任教員全員の雇用保険加入であるのに、大学は、教育合同の要求とは異なる特任外国語講師だけについての回答をもって直接組合員に働きかけたのである。また、X1 組合員が国外退去した後で、保険料の支払いを求めることは嫌がらせでしかなく、教育合同を軽視または無視して直接組合員に働きかける支配介入に当たる。

(3) 当委員会も大学が雇用保険加入に関する従前の見解を変更した際、教育合同に事前に協議しなかったことは、以下のとおり、団交を拒否したものでもなく、また、支配介入にも当たらないと判断する。

ア X1、X6、X9 ら 3 名の雇用保険加入手続きの経緯をみると、①教育合同は、13 年 10 月 18 日、大阪労働局に特任外国語講師を雇用保険に加入させるよう大学に指導することを求め、また、②上記 3 名は大阪労働局に確認請求を行い(前記第 2 の 5 の(1))、③これらを受けて、大阪労働局及び淀川職安は大学に二度にわたり上記 3 名の雇用保険加入手続きを取るよう指導し(同 5 の(2)及び(6))、④この間に X1 は大学を大阪地検に雇用保険法違反で告発し(同 5 の(5))、⑤これらの指導等に基づいて大学は、確認請求を行った上記 3 名のうち、同年 3 月末で雇用契約期間が満了した X1 と X6 の 2 名の雇用保険加入手続きを進めたのであり(同 5 の(9))、⑥X9 については、14 年度中は雇用契約期間内であったことから、他の特任外国語講師とともに大学全体の問題として、今後、加入手続きを進める旨を大阪労働局に伝えている(同 5 の(9))。

こうした一連の経過をみると、大学が X1 及び X6 の 2 名の雇用保険加入手

続きをしたことは、その取扱いを教育合同に対して事前に説明し、組合としての対応を聴くなど、大学にも努力すべき点があったことは否定できないが、加入手続き自体は、大阪労働局が大学を指導した結果によるものであって、教育合同が団交を打ち切っていたことからしても、大学が教育合同を無視して一方的に加入手続きを進めたものということとはできない。なお、教育合同は団交中断に際して、大学が雇用保険の加入に関する考え方を変更する場合には団交再開に応じると表明しているが、教育合同と事前に協議するとの合意まで成立していたものとは認められない。

イ また、大学がすでに離職した X1 と X6 2 名の加入手続きを先行させたとしても、このことは、教育合同が雇用保険の加入を積極的に働きかけた結果であって、その時期が X1 の国外退去後であったとしても、そのことを捉えて嫌がらせとまではいえない。

以上のおりであるから、雇用保険加入に関する従前の見解変更時の団交再開等に関する教育合同の主張は採用できず、この点に関する申立てを棄却した初審判断は相当である。

5 大学の仮処分申立てについて

(1) 初審命令は、大学が教育合同による業務妨害の禁止等を求めて大阪地裁に仮処分を申し立てたことに関して、平穏な環境下での入学試験を実施するための措置であるとして、以下のとおり、支配介入に当たらないと判断した。

ア 教育合同は、14 年度入試に際し宣伝活動を行うとともに、今後も行動を起こすことを明確に表明していたことからすれば、大学が、15 年度入試においても教育合同が何らかの行動を起こすであろうと予測し、受験生の平穏な環境下での受験が妨げられかねないと考え、仮処分を申し立てたことは妥当性を欠くものではない。

イ 15 年仮処分申立ては、15 年度入試を円滑に行うことを目的とするものであって、教育合同の活動の制限やイメージの悪化及び組合員を審尋に出頭させることによる組合活動の妨害等を目的とするものとはいえない。

(2) これに対し、教育合同は、以下のとおり、大学の行為は支配介入に当たると主張する。

ア 使用者が業務命令で組合員の業務を禁止することが可能であっても、組合活動を禁止することはできない。それゆえに、大学は、組合員の大学敷地内立入禁止を求める仮処分を申し立て、組合員の職場内組合活動を一定期間、禁止したのである。仮処分の申立ては、教育合同の組合活動そのものを制限するために、その仮処分決定の効果として 15 年度入試を円滑に行うことを狙

って行われたものである。この意味で、大学は「団結権の侵害や労働組合への支配介入を目的として」訴権を行使したものである。

イ 初審命令は、仮処分申立てが、教育合同だけを対象とし、別組合を対象としていなかった事実を無視している。このことは、教育合同の組合活動だけを禁止したことを意味するものである。

(3) 当委員会も大学が仮処分を申し立てたことは、以下のとおり、支配介入に当たらないと判断する。

ア 大学が15年仮処分申立てを行うまでにいたるまでの経緯をみると、①13年9月26日に教育合同が争議に突入することを宣言して団交を中断し(前記第2の2の(8))、②翌14年1月19日には教育合同のホームページで「関大解雇争議入試行動」を提起し(同6の(1))、③会場の混乱等を懸念して、14年仮処分申立てが認容されたが(同6の(2)及び(4))、④教育合同が、仮処分命令対象区域外である関大前駅周辺において受験生への宣伝活動を行ったことから、関大前駅周辺は混乱した(同6の(5))、⑤その後、教育合同は、大阪地検への雇用保険法違反での告発を「関大争議一の矢」(同5の(5))と、衆議院厚生労働委員会における質疑を「同二の矢」(同5の(8))と位置づけた上、一旦は教育合同のホームページで「親切(マヌケ)に戦術を知らせることはやめます」と掲載し、15年1月8日には教育合同のホームページで、茨木労基署へ国籍差別による解雇を行っていることを「同三の矢」と位置づけて公表するとともに、『四の矢』『五の矢』も準備整う。組合は言ったことは必ず実行する。関大の違法・不正行為が続く限り、矢は何本も作られて行くであろう。」との旨を掲載しているのである(同6の(6)及び(9))。

イ 以上の経緯からすると、大学が教育合同による何らかの行動によって、15年度入学試験が平穏な状態では実施できなくなると考えたことには相当な理由があるといえるから、15年仮処分申立ては、教育合同の組合活動そのものを制限するために行われたとはいえない。

ウ さらに教育合同は、大学の訴権の行使は、教育合同のみを対象としており、他の組合との間において差別取扱いを受けたかの如く主張する。しかしながら、教育合同のホームページで14年度入学試験に際し、「関大解雇争議入試行動」を呼びかけたのも、行動したのも教育合同のみであり、また、15年度入学試験においても何らかの宣伝活動をほのめかしていたのは教育合同のみである。そして学内三労組あるいは他の労働組合が入学試験日において宣伝活動等を行おうとしていたという事実もない。そうすると、15年仮処分申立ては、教育合同のみを対象とするものであったとしても、これをもって組合

間差別があったということとはできない。

以上のとおりであるから、大阪地裁に15年仮処分申立てを行った大学の行為は、不当労働行為には当たらないとした初審判断は相当である。

第4 結 論

以上のとおりであるので、本件各再審査申立てには理由がない。なお、教育合同の申立人適格に関しては、初審において認容されているところであって、この点については再審査申立ての利益を欠くため判断を要しない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成17年6月1日

中央労働委員会

第一部会長 山 口 浩一郎 ⑩