

命 令 書

大阪府中央区

申立人 Q
代表者 執行委員長 B

兵庫県西宮市

被申立人 R
代表者 理事長 C

上記当事者間の平成22年(不)第9号事件について、当委員会は、平成23年4月20日及び同年5月11日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する雇止め解雇通告の撤回及び継続雇用
- 2 団体交渉応諾
- 3 組合員の労働条件変更に関して団体交渉で協議する旨の回答書の遵守
- 4 和解協定書の誠実履行
- 5 陳謝文の掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人の期限付契約職員1名が組合に加入し、団体交渉を申し入れたところ、被申立人が、①非組合員である期限付契約職員を嘱託職員として採用したことがあるにも関わらず、当該組合員の継続雇用の検討を止め、非組合員である現任アルバイト職員を期限付契約職員として採用するとともに、当該組合員を解雇する旨通告し、これを撤回しないこと、②組合員の労働条件変更については団体交渉で協議して

いくとの労使合意と、円満な労使関係を築いていくとの和解協定があるにも関わらず、当該組合員の雇止めに関する団体交渉において、雇止めについて組合を説得することなく、組合の譲歩案を真剣に検討することもなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

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 被申立人 R (以下「法人」という。)は、肩書地に事務所を置き、S 等を設置し、運営する学校法人であり、その教職員数は本件審問終結時約1,100名である。

イ 申立人 Q (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に教育に係る労働者で組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約320名である。なお、組合の下部組織として、法人の教職員で組織された U 支部があり、U 支部の組合員数は本件審問終結時6名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成18年4月1日、D (以下、組合に加入する前も含めて「D 組合員」という。)は、期限付契約職員として法人に雇用され、教務部キャンパス自立支援課 (以下「キャンパス自立支援課」という。)で勤務した。

D 組合員と法人との間の雇用契約は1年ごとに3回更新され、D 組合員は、平成22年3月31日までの4年間、法人に雇用されていた。

(甲5、甲6、甲27、乙3の1～4)

イ 平成21年2月24日、D 組合員は、組合に加入した。

(甲27)

ウ 平成21年2月25日、組合は、法人に対し、「団体交渉申入書」(以下「21.2.25 団交申入書」という。)を送付し、団体交渉 (以下「団交」という。)を申し入れた。

(甲4)

エ 平成21年3月6日及び同年7月27日、組合と法人との間で団交 (以下「21.3.6 団交」及び「21.7.27団交」という。)が行われた。

(甲8、甲9、乙8の1～2)

オ 平成21年9月8日、法人は、組合に対し、21.7.27団交を最後に、21.2.25団交申入書による団交申入れに関する団交に応じることは困難である旨を通知した。

(甲9)

カ 平成21年9月18日、組合は、当委員会に対し、21.2.25団交申入書による団交申入れに関し、団交応諾等を求めて不当労働行為救済申立て (以下「21-62号事件」

という。)を行った。

キ 平成21年10月21日、組合は、法人に対し、期限付契約職員に関する規程（以下「規程」という。）及び就業規則について、「団体交渉申入書」（以下「21.10.21団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

（甲12）

ク 平成21年11月17日及び同年12月2日、組合と法人との間で、21.10.21団交申入書による団交申入れに関し、団交が行われた。

（乙8の3～4）

ケ 平成21年12月24日、21-62号事件について、当委員会において和解が成立し、和解協定書（以下「21.12.24和解協定書」という。）が作成された。

（甲13）

コ 平成22年1月22日及び同年2月16日、組合と法人との間で団交（以下「22.1.22団交」及び「22.2.16団交」という。）が行われた。

（甲20、乙8の5～6）

サ 平成22年3月1日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

第3 争 点

1 法人が行った D 組合員に対する雇止めは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

（1）申立人の主張

ア 不利益取扱いについて

（ア）法人が本件雇止めの根拠としているのは規程であるが、規程は、法人の労働者の過半数で組織される労働組合又は労働者の過半数を代表する者の意見を聴くことなく作成されたものであり、労働基準監督署に届出がなされていないことから、就業規則ではなく内規にすぎない（労働契約法第11条）。このような内規を採用時に D 組合員に説明したとしても、それは就業規則を周知したことには当たらない。

なお、規程は就業規則ではないことから、D 組合員に適用される就業規則は「就業規則」（甲第11号証）しか存在しておらず、この「就業規則」しか適用されない労働者はすべて期間の定めのない労働契約を結ぶこととなっており、D 組合員も期間の定めのない雇用契約を締結してきたこととなる（労働基準法第93条及び労働契約法第12条）。

また、規程は内規にすぎないことから、いつでも変更が可能であり、実際、法人も規程を変更することについて検討を行ったことがある。D 組合員の雇

用契約書において、雇用期間の上限が記載されたものは4年目のものだけであり、それ以前の雇用契約書においては雇用期間の上限は記載されていない。そして、4年目の雇用契約書の作成に当たり、契約更新をしない旨の条項については、団交の結果によっては変更することがあるというのが法人の認識であった。つまり、規程及び雇用契約書の内容を変更することは可能であったのであり、D組合員の雇用期限を4年上限とすることは絶対的なものではなかった。

(イ) D組合員は、平成18年3月1日に行われたキャンパス自立支援課コーディネーターの面接でコーディネーターの雇用期間は最長で4年間だと言われたものの、同年4月1日に行われた雇用契約手続で規程は渡されず、期限付契約職員が4年間の期限が終わった後に嘱託職員として継続雇用されている例があることを上司から聞かされたために、4年を超えても雇用が継続される可能性があるかと理解した。

法人は、規程第3条及び第4条から雇用期間の上限が4年と定められており、D組合員もそのことを承知していたと主張したいようであるが、法人はD組合員に規程を就業規則と錯誤させたものであり(民法第95条)、D組合員が雇用期間4年上限を承知していたとの主張は失当である。

(ウ) 平成20年秋頃から同21年2月を過ぎるまでの間に、法人の当時のキャンパス自立支援課長であったE(以下「E課長」という。)及び教務部長G(以下「G部長」という。)は、キャンパス自立支援課コーディネーター2名について、期限付契約職員を嘱託職員に雇用替えをする方法を検討し、継続雇用の道を探っていた。しかしながら、法人は、D組合員が組合に加入して団交を開始すると、同人の継続雇用の道を探ることをやめたのである。

現に、G部長は、当時キャンパス自立支援課で勤務していたアルバイト職員のH(以下、組合に加入する前も含めて「H組合員」という。)に対し、D組合員の継続雇用ができなくなった理由を組合に加入して団交を始めたからだと説明した。

(エ) 法人は、D組合員を平成22年4月1日以降雇用しない理由として、①期限付契約職員の雇用期限は4年であり、キャンパス自立支援課コーディネーターは4年で新しい考え方や知識を持った者に入れ替えるのが人事政策である旨、②期限付契約職員から嘱託職員への雇用替えは人件費が高くつく旨主張する。

しかしながら、これらの理由は、下記のとおり、いずれも合理性を欠き破綻している。

22.1.22団交及び22.2.16団交において、組合が、①法人は、現任アルバイト

職員をコーディネーターに配置転換するために、現任アルバイト職員が短大卒であったことから、応募条件を「4年制大学卒業後、5年以上の社会的経験を有する方（社会福祉士の資格を有する方および手話ができる方が望ましい）」から「4年制大学または短期大学を卒業された方」に引き下げ、新しい考え方や知識を持った者とはいえない当該職員を採用したこと、②嘱託職員の給与を個別契約により決めるのであれば、嘱託職員への雇用替えをして退職金を支給するとしても、賃金設計によって、期限付契約職員を雇用する場合と同じ賃金総額にできること、を指摘すると、法人は、①コーディネーターとして採用する2名の内1名は専門性があると答えたが、アルバイト職員の雇用替えについては合理的な理由を示さず、②嘱託職員への雇用替えは、賃金設計をすれば、人件費が自動的に高くなるものではない、と答えた。

つまり、法人がD組合員らと入れ替えたコーディネーターは新しい考え方や知識を持った者ではなかったし、コーディネーターを嘱託職員にしても、人件費は高くなるものではなかったのであって、法人がD組合員の雇止めの理由として挙げた規程・労働契約及び人事政策等は合理性に欠けるものであり、雇止めの理由たり得ないのである。

(オ) 以上のとおり、法人が行ったD組合員に対する雇止めは、D組合員が組合に加入して団交を行ったことを嫌悪してなされた不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

イ 組合に対する支配介入について

(ア) 法人は、D組合員の継続雇用を拒否する一方、非組合員である期限付契約職員を嘱託職員に雇用替えをして継続雇用している。

(イ) 法人は、前記ア(エ)記載のとおり、D組合員に代わるコーディネーターの応募条件を引き下げて、非組合員である現任アルバイト職員を期限付契約職員に雇用替えをしてコーディネーターとして配置転換した。

(ウ) 以上のとおり、法人が行ったD組合員に対する雇止めは、非組合員を優遇して、D組合員を差別して法人から排除するために仕組まれたものであり、組合の弱体化を意図する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 不利益取扱いについて

(ア) 組合は、規程は過半数代表の意見を聴いておらず、労働基準監督署への届出がないから、就業規則ではなく、「就業規則」上、労働者はすべて期間の定めのない労働契約を結ぶこととなっているから、D組合員と法人とは期間の定め

のない労働契約を締結してきたことになる旨主張する。

しかし、労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるのであって（労働契約法第7条）、過半数代表者の意見を聴くことと労働基準監督署に届け出ることが、労働契約の締結における就業規則の労働契約規律効の要件とされていないことは明白である。規程が過半数代表の意見を聴いておらず、労働基準監督署への届出がないことから、就業規則としての効力を有さないとの組合の主張は、労働契約法を無視した主張であって、明らかに失当である。なお、規程そのものが不合理とはいえないこと、及び規程を周知させていたことは、明らかである。

(イ) また、組合は、前記(1)ア(イ)記載のとおり、D 組合員が契約期間の上限が4年間である旨了解したのは、錯誤に基づくものであると主張する。

しかし、法人とD 組合員との雇用契約は、雇用当初から1年間の期限付雇用で更新は3回限りであることを同人も認めていること、双方の合意に基づき締結された期間の定めのある労働契約であることから、期間満了によって終了したものであって、解雇権濫用の法理や解雇に関する規制は適用されない。

(ウ) コーディネーターの応募条件については、法人の人事政策である。コーディネーターの募集に関しては広く公募しているものであり、特定の個人のための募集となっているわけではない。また、アルバイト職員に新しい考え方や知識がないというのは根拠のない指摘であり、過去の経験を土台にして発展させるタイプの人材という位置付けで採用した。

嘱託職員の給与体系については、業務内容に応じて決定すべきであり、継続雇用を前提として賃金設計が行われるべきではない。

なお、組合が指摘する規程を変更すれば継続雇用ができるという点については、法人の人事政策に大きな影響を与える内容であり、検討に値しない。

(エ) 平成20年11月頃、D 組合員から再契約の可能性があるか確認してもらいたいとの依頼がE 課長にあったため、同人が人事課に規程のとおり再契約の可能性がないことを確認したものであり、法人から継続雇用の道を探り出した事実はない。

平成21年2月13日、G 部長は、D 組合員に対し、同人の継続雇用の可能性がないことを伝えたところ、同人から今後は組合に加入し継続雇用を勝ち取る旨の発言があったため、他大学等の再就職先の探索をやめた。

D 組合員に対する雇止めは規程に従った契約期間満了によるものであり、G 部長が、組合運動をしたから再雇用されなくなったなどとは発言するはず

がない。

(オ) 法人は、規程に基づき、契約期間満了による雇止めを通知したのであり、不当な雇止め解雇を行ったものではない。組合は、法人が当初は D 組合員の継続雇用を考えていたが、D 組合員が組合に加入して継続雇用を求めていくことを明らかにした時点で雇止め解雇を決め、組合員を差別したと主張し、D 組合員の組合加入と雇止めとを殊更に関連付けようとする。しかし、法人は、平成21年2月13日、D 組合員が組合に加入する前に継続雇用を主張していた際にも、D 組合員の継続雇用がないことを明言していたのであって、組合の主張は誤りである。

イ 組合に対する支配介入について

前記アのとおり、組合の主張は誤りであり、D 組合員の雇止めが支配介入に当たるとの主張は前提を欠き、失当である。

2 平成22年2月16日に行われた団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 不誠実団交について

(ア) 平成22年1月22日に行われた22.1.22団交において、組合は、当委員会における和解を受けての継続団交であり、21.12.24和解協定書には「今後、円満な労使関係を築いていく」ことで合意していることから、法人の団交事項についての姿勢をただした。すると、法人は、団交事項であるコーディネーターの雇用期限撤廃についての考え方は変わらない、コーディネーターの雇止めをした上で組合との円満な労使関係を築くように努めると答えた。その雇止めの理由については、①期限付契約職員は4年期限であり本人にも周知しているから継続雇用の期待権は生じない、②コーディネーターは期限付契約職員でなければならぬ、それは人事政策・財政・資質から総合判断して決めたことであり、従って、コーディネーターは同年3月末で契約満了となる、というものだった。

組合は、法人には期限付契約職員を嘱託職員に雇用替えをした前例が少なからずあることから、嘱託職員に雇用形態を変更した場合の人件費がどのようになるのかシミュレーションを示すように求めた。これに対して、法人は、期限付契約職員を嘱託職員に雇用替えをした例があることを認めたものの、嘱託職員は退職金があるから期限付契約職員より人件費は更に高くなるというだけで、シミュレーションは示す必要がないと答えた。また、コーディネーターは期限付契約職員とするのが人事政策だとして、その理由は答えなかった。

このように法人の態度が頑なであり、団交で合意点を見つけようとする姿勢

が感じられなかったため、組合は団交で合意を求めべく、譲歩案を示した。すなわち、組合員について期限付契約職員にこだわらないが経験が生かせる職種で継続雇用を求めるというものである。これに対して、法人は、持ち帰って回答すると答えた。

(イ) 平成22年2月16日に行われた22.2.16団交において、冒頭、組合から22.1.22団交までの経過を整理し、D組合員を雇止め解雇をして継続雇用しない回答についての理由をたどした。法人の示した理由は、4年上限の期限付契約職員であり、雇用期間に4年上限を設けるのは、①新しい考え方や知識を持った人に入れ替える人事政策である、②嘱託職員への雇用形態変更（雇用替え）は人件費が高くつくからである、というものであった。

組合は、法人の「新しい考え方や知識を持った人に入れ替える人事政策」については、次年度からコーディネーターに配置換え（雇用替え）となる現任アルバイト職員は「新しい考え方や知識」を持っていないと、先に示された法人の理由の矛盾を追及すると、採用するのは2名であり、もう一方の者は「新しい考え方や知識」があると答えるものの、アルバイト職員の雇用替えについては合理的な理由を示すことができなかった。

また、組合が嘱託職員の給与体系について質問すると、法人は、個別の契約で決めるものであると答えた。つまり、嘱託職員への雇用替えをし、定年まで勤めた者に退職金を支給したとしても、賃金設計によって生涯賃金は期限付契約職員を雇う場合と同一にできることを法人が認めたことから、22.1.22団交で回答していた「嘱託職員にすることは財政面から無理」という理由は虚偽であったことが明らかとなった。

こうしたやりとりを踏まえて、組合から規程を変更すれば継続雇用ができること、嘱託職員にしたとしても人件費は同一にできること、D組合員にOJTやOffJTを実施することで「新しい知識」を身につけることができることを指摘して、雇止め解雇理由には合理性がないこと追及した。その上で、雇止め解雇理由を見つけるとすれば、D組合員が組合に加入して団交を始めたことしか残らない、現にG部長がそのような発言をしている事実があることを示して、雇止め解雇通告の撤回を求めた。しかし、法人は、自己矛盾した主張を繰り返し、組合を説得することもできないまま、雇止めの撤回に応じなかった。

上記のとおり、法人は、期限付契約職員は4年期限であるとして、組合が譲歩案として提案した期限付契約職員以外の形態での継続雇用についても、D組合員の継続雇用はできないとの主張に固執し、虚偽の又は不合理な理由でこ

れを拒否した。

(ウ) 法人のこのような団交への対応は誠実団交義務を果たすものではなく、労働組合法第7条第2号に該当する団交拒否である。

イ 組合に対する支配介入について

(ア) 組合は、平成12年11月16日に行われた団交の結果、同13年4月9日に法人から「組合員の労働条件の変更については、団交に則ってやっていく」との回答を得た。その後、組合員の労働条件の変更については団交で解決が図られてきた。

法人は、組合との間において、組合員の労働条件変更については団交で協議していくとの合意文書があり、10年近くにわたり労使問題を団交で解決してきたのであるが、D 組合員の継続雇用については誠実団交義務を果たさなかった。

(イ) また、法人は、当委員会における和解によって21. 2. 25団交申入書による団交申入れに関する団交を継続することになり、かつ円満な労使関係を築いていくよう努力することを協定したにも関わらず、D 組合員を雇止めにした上で組合との円満な労使関係を築くように努めると答えた。組合が雇止めを反対して継続雇用を求めているにも関わらず、雇止めをして円満な労使関係を築くなどと発言すること自体が当委員会における和解の趣旨に反するものである。そして、前記アのとおり、法人は、22. 1. 22団交及び22. 2. 16団交で誠実団交義務を果たさなかった。

(ウ) こうした行為は、組合を軽視し、組合員の組合への信頼を減じさせるものであり、また労使協定に違反するものであって、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 不誠実団交について

(ア) 平成21年3月6日に行われた21. 3. 6団交から、同年11月17日及び同年12月2日に行われた団交を含め、同22年2月16日に行われた22. 2. 16団交まで、D 組合員に関連して6回にわたる団交を重ね、法人は、誠実に対応してきたところである。法人は、団交拒否を行ったこともなく、継続して団交を行ってきた。

(イ) 法人は、限られた期間の中で組合の譲歩案を検討し、平成22年2月16日に行われた22. 2. 16団交において、D 組合員を継続雇用しないのは規程に基づく契約期間満了による雇止めと認識しているからで、解雇ではないことを申し伝えるとともに、組合からの譲歩案について検討の結果、職種を替えて雇用することについても難しい旨説明を行った。

(ウ) 団交で組合と法人の主張が対立することは当然起こり得ることであり、組合が望む回答ができなかったとしても不誠実ではなく、法人は組合が申し入れてきた団交に誠実に対応してきており、不誠実団交に当たらない。

イ 組合に対する支配介入について

(ア) 組合は、平成13年4月9日付けで法人が提出した回答書（以下「13.4.9回答書」という。）内に「労働条件の変更については、組合との団交に則ってやっていく所存です」との一文があることから、現在においても、かかる回答書の内容を遵守しなければならないと述べるが、かかる回答書は労働協約としての形式的要件を満たしておらず、労働協約としての効力を有していないことは極めて明らかである。また、同文書は、その他の点についても様々なことを述べているものであって、かかる文書の一文を持ち出して、合意が成立していると解することは考えがたく、かかる文書から約10年が経過しようとしている現在においてまで、何らかの法的拘束力を認めることが妥当でないことは明らかである。なお、正式な労働協約ですら、その効力を有する期間は3年を超えることはできない（労働組合法第15条第1項）。組合の主張は失当である。

(イ) 21.12.24和解協定書記載の和解条項というのは、21.2.25団交申入書の記載の団交を継続することを相互に確認する、組合及び法人は今後円満な労使関係を築いていくよう努めるというものであって、前者については、法人はキャンパス自立支援課コーディネーターの雇用期限を撤廃することという要求事項について誠実に団交を続けてきたし、後者については、和解成立後、法人は団交を拒否することなく対応してきたのであって、円満な労使関係を築く努力義務に違反しているとはいえない。

(ウ) よって、組合の請求は棄却されるべきである。

第4 争点に対する判断

1 争点1（法人が行った D 組合員に対する雇止めは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）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 D 組合員と法人との間で締結された労働契約について

(ア) 平成18年2月15日、法人は、キャンパス自立支援課コーディネーターの期限付契約職員を「雇用期間1年、最長4年まで更新の可能性あり」として募集した。

(甲15、乙1)

(イ) 平成18年3月1日、キャンパス自立支援課コーディネーターに関する面接において、法人の当時の教務部長であった K は、D 組合員に対し、コーデ

イナーターの雇用契約は最長で4年間である旨述べた。

(甲27)

(ウ) 平成18年4月1日、D 組合員と法人との間で締結された労働契約に係る雇用契約書には、次の記載があった。

「雇用契約書

甲 R 理事長 L

乙 氏名 D

甲と乙とは次のとおり労働契約を締結し、乙は甲の定める「期限付契約職員に関する規程」「期限付契約職員の待遇等に関する規程」を遵守し誠実に勤務する。

ただし、以下については、甲と乙とは個別に契約する。

(略)

第2条 雇用期間は次のとおりとする。

自 2006年4月1日 至 2007年3月31日

(略)

」

(乙3の1)

(エ) 平成19年3月22日、D 組合員と法人との間で締結された労働契約に係る雇用契約書には、第2条の雇用期間について「自 2007年4月1日 至 2008年3月31日」と記載された他、前記(ウ)と同趣旨の記載があった。

(乙3の2)

(オ) 平成20年2月28日、D 組合員と法人との間で締結された労働契約に係る雇用契約書には、第2条の雇用期間について「自 2008年4月1日 至 2009年3月31日」と記載された他、前記(ウ)と同趣旨の記載があった。

(乙3の3)

(カ) 平成21年3月19日、D 組合員と法人との間で締結された労働契約に係る雇用契約書には、第2条の雇用期間について「自 2009年4月1日 至 2010年3月31日」、第6条のその他の事項について「3 本契約を最終契約とし、契約更新は行わない。」と記載された他、前記(ウ)と同趣旨の記載があった。

(乙3の4)

(キ) 規程には、次の記載があった。

「期限付契約職員に関する規程 平成14年10月11日 理事会決定

(趣旨)

第1条 この規程は、 R (以下「学院」という)の特定業務

を遂行するため、学院が契約期間を定めて雇用する期限付契約職員（以下「契約職員」という）に関する必要な事項について定める。

（略）

（雇用期間）

第3条 契約職員の雇用期間は1年とする。ただし、必要な場合は、1回に限り更新することができる。

2 職員人事委員会が認めた場合は、更に2回に限り更新することができる。

（契約）

第4条 契約職員の雇用契約は、1年単位とし、当該者と R との間で、別に定める様式をもって行う。

（略）

（規程の改廃）

第13条 この規程の改廃は、常務委員会の議を経て理事会で決定する。

（ 略 ）

」

（甲10、乙2）

イ キャンパス自立支援課における D 組合員に係る対応について

（ア）法人において、過去に期限付契約職員であった者6名が、嘱託職員として採用された例があった（平成22年8月3日時点）。

（乙12）

（イ）平成20年11月又は12月頃、D 組合員が E 課長に対し、本当に継続雇用の可能性がないのか人事課に聞いてほしい旨述べたところ、E 課長は、人事課を訪れ、その後に、D 組合員に対し、人事課から継続雇用はできないと言われた旨述べた。

このため、D 組合員が E 課長に対し、国際教育・協力課やキャリアセンターでは期限付契約職員から嘱託職員に変わって継続雇用されている例があるのはなぜか人事課に尋ねて来てくれたかと確認したところ、E 課長は、D 組合員に対し、それを聞くのを忘れていたのもう1回聞きに行ってくると述べて、その日にまた人事課を訪れ、その後に、D 組合員に対し、人事課からそのようなことは E 課長には関係ないと言われた旨述べた。

（甲27）

（ウ）平成21年1月20日、E 課長及び G 部長は、D 組合員の継続雇用の可能性について、法人から、法人の人事政策を変更することはできず継続雇用は不可能であることを再確認した。

(乙11)

(エ) 平成21年2月13日、E 課長及び G 部長は、D 組合員及び V キャンパスにおいて勤務していた他の1名のコーディネーターに対し、人事課に確認に行ったが継続雇用はできないと言われた旨述べた。また、G 部長は、D組合員らコーディネーター2名に対し、契約最終日の平成22年3月までにより職場が見つかったら遠慮せずに申し出てほしい旨、こちらでも次の就職先を探してみて、良い就職先があれば伝える旨、述べた。

(甲27、乙11)

ウ D 組合員の組合加入及び組合の団交申入れについて

(ア) 平成21年2月19日、D 組合員は、組合を訪れて状況を説明し、同月24日に組合に加入した。

(甲27)

(イ) 平成21年2月25日、組合は、法人に対し、21.2.25団交申入書を送付し、キャンパス自立支援課コーディネーターの雇用期限を撤廃することを要求して団交を申し入れた。

(甲4)

エ D 組合員に対する雇止めに関する組合と法人との間の団交等について

(ア) 平成21年3月6日及び同年7月27日、組合と法人との間で21.3.6団交及び21.7.27団交が行われた。

平成21年9月8日、法人は、組合に対し、キャンパス自立支援課に勤務する期限付契約職員の雇用期間に関して、①規程上、雇用期間は最長4年と定められており、この趣旨は、最長4年の中で最新の知識、優れた能力などを持ったより優秀な人材を確保し、組織の活性化を図るための法人にとっては非常に重要な人事政策である、②キャンパス自立支援課での期限付契約職員を募集する際、雇用期間が最長4年であることを明示した上での募集を行い、本人もそのことを納得した上で、応募し採用された経緯がある、ことにより継続雇用はできないとの回答をしてきたことから、団交を継続しても、合理的な解決方法を見出すことは非常に困難であるとして、21.7.27団交を最後に、21.2.25団交申入書による団交申入れに関する団交に応じることは困難である旨を通知した。

(甲8、甲9、乙8の1～2)

(イ) 平成21年12月9日、H 組合員は、法人の常務理事 M、G 部長、当時のキャンパス自立支援課の課長であった N らに対し、キャンパス自立支援課のコーディネーターが契約期間満了となり、法人側も継続雇用の意思がないと聞いているが、現場の状況をお伝えした上で、現場のことを少しでも理

解して、考え直していただきたい旨、現場の状況も考えていただいた上で、それでもやはり継続雇用はできないという事であれば、現場に残される者として、納得のいく説明をいただきたい旨、記載した「人事雇用の件」と題された電子メールを送信した。

(甲28)

(ウ) 平成21年12月14日、G 部長は、前記(イ)記載の電子メールに関して、直に話をしたい旨、H 組合員に電子メールを送信し、これを受けて、同日、G 部長は、キャンパス自立支援課を訪れ、H 組合員と約1時間半にわたり、2人で話をを行った。

その話の中で、G 部長は、H 組合員に対し、前記イ(エ)記載の次の就職先を探して良い就職先があれば伝えることに関し、D 組合員が組合に加入し、継続雇用を論点とする団交が行われ始めたので、D 組合員への職探しができなくなった旨、他の1名のコーディネーターへの職探しも同時にストップしてしまったのは残念である旨、述べた。

(甲28、乙11)

(エ) 平成21年12月24日、当委員会において、①組合及び法人は、21. 2. 25団交申入書記載の団交について、団交を継続することを相互に確認する旨、②組合及び法人は、今後、円満な労使関係を築いていくよう努めるものとする旨、等が記載された21. 12. 24和解協定書が作成された。

(甲13)

(オ) 平成22年1月22日、組合と法人との間で22. 1. 22団交が行われ、組合は、法人に対し、D 組合員の期限付契約職員としての継続雇用の要求を取り下げ、別の職種での継続雇用を求めた。

(乙8の5)

(カ) 平成22年1月30日付けで、法人は、組合に対し、22. 1. 22団交における組合からの提案について、法人で検討を重ねた結果であるとして、同年4月1日以降、法人はD 組合員を雇用しない旨を回答した。

(甲18)

(キ) 平成22年2月16日、組合と法人との間で22. 2. 16団交が行われ、法人は、組合に対し、同年4月1日以降D 組合員を雇用しない理由について、キャンパス自立支援課におけるコーディネーターについては、人事政策として期限付契約職員が勤務することとしている旨述べた。

(甲20、乙8の6)

(ク) 平成22年2月、H 組合員は、組合に加入した。

(甲28)

(2) 法人が行った D 組合員に対する雇止めは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、①法人が D 組合員の雇止めの理由として挙げた規程・労働契約及び人事政策等は合理性に欠けるものであり、雇止めの理由たり得ない旨、②法人は、D 組合員が組合に加入して団交を開始すると、同人の継続雇用の道を探ることをやめた旨、③ G 部長は、H 組合員に対し、D 組合員の継続雇用ができなくなった理由について、組合に加入して団交を始めたからだと説明した旨、主張し、これらのことから、法人が行った D 組合員に対する雇止めは、D 組合員が組合に加入して団交を行ったことを嫌悪してなされた不利益取扱いである旨主張する。

イ ところで、D 組合員が組合に加入するまでの状況をみると、前記(1)イ、ウ認定のとおり、①平成20年11月又は12月頃、D 組合員が E 課長に対し、本当に継続雇用の可能性がないのか人事課に聞いてほしい旨述べたところ、E 課長は、人事課を訪れ、その後に、D 組合員に対し、人事課から継続雇用はできないと言われた旨述べたこと、②上記①を受けて、D 組合員が E 課長に対し、国際教育・協力課やキャリアセンターでは期限付契約職員から嘱託職員に変わって継続雇用されている例があるのはなぜか人事課に尋ねて来てくれたかと確認したところ、E 課長は、D 組合員に対し、それを聞くのを忘れていたのでもう1回聞きに行ってくると述べて、その日にまた人事課を訪れ、その後に、D 組合員に対し、人事課からそのようなことは E 課長には関係ないと言われた旨述べたこと、③平成21年1月20日、E 課長及び G 部長は、D 組合員の継続雇用の可能性について、法人から、法人の人事政策を変更することはできず継続雇用は不可能であることを再確認したこと、④平成21年2月13日、E 課長及び G 部長は、D 組合員に対し、人事課に確認に行ったが継続雇用はできないと言われた旨述べたこと、⑤ D 組合員は、平成21年2月24日に組合に加入し、同月25日、組合は、法人に対し、21.2.25団交申入書により団交を申し入れたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、法人は、D 組合員が組合に加入する前に、同人を期限付契約職員としては平成22年3月31日限り雇止めをすること、及び同人を嘱託職員に変えて継続して雇用することは行わないことを決定していたことは明らかである。

ウ そうすると、法人が D 組合員を期限付契約職員としては雇止めをしたこと、及び同人を嘱託職員に変えて継続して雇用することは行わないことは、法人の規

程・労働契約及び人事政策等の合理性の有無はともかくとして、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいうことはできない。

エ 次に、D 組合員に対する雇止めに関する団交の状況についてみると、前記(1)エ(ア)、(エ)から(キ)認定のとおり、①21. 3. 6団交及び21. 7. 27団交が行われた後の平成21年9月8日、法人は、組合に対し、(i)期限付契約職員の雇用期間は最長4年と定められており、この趣旨は、最長4年の中で最新の知識、優れた能力などを持ったより優秀な人材を確保し、組織の活性化を図るための法人にとっては非常に重要な人事政策である、(ii)キャンパス自立支援課での期限付契約職員を募集する際、雇用期間が最長4年であることを明示した上での募集を行い、本人もそのことを納得した上で、応募し採用された経緯がある、のであるから、団交を継続しても、合理的な解決方法を見出すことは非常に困難であるとして、団交を打ち切る旨を通知したこと、②平成21年12月24日、当委員会において、21. 2. 25団交申入書記載の団交について、組合及び法人は団交を継続することを相互に確認する旨等が記載された21. 12. 24和解協定書が作成されたこと、③平成22年1月22日に行われた22. 1. 22団交で、組合は、法人に対し、D 組合員の期限付契約職員としての継続雇用の要求を取り下げ、別の職種での継続雇用を求めたこと、④平成22年1月30日付けで、法人は、22. 1. 22団交における組合からの提案について、同年4月1日以降、D 組合員を雇用しない旨を回答したこと、⑤平成22年2月16日に行われた22. 2. 16団交で、法人は、同年4月1日以降 D 組合員を雇用しない理由について、キャンパス自立支援課におけるコーディネーターについては、人事政策として期限付契約職員が勤務することとしている旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、法人は、D 組合員を期限付契約職員としては雇止めをすること、及び同人を嘱託職員に変えて継続して雇用することは行わないことについて、その方針を団交の前後で変更していないことが明らかである。

しかしながら、法人の人事政策等の合理性の有無はともかくとして、前記イ判断のとおり、法人は、D 組合員を期限付契約職員としては雇止めをすること、及び同人を嘱託職員に変えて継続して雇用することは行わないことを団交開始前から決定していたのであり、また、後記2(2)オ判断のとおり、22. 2. 16団交における法人の対応は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認めることはできないところであって、法人がD 組合員に対する雇止めについての方針を団交において変更しなければならない特段の事情も認められない。

よって、法人がその方針を団交において変更しなかったこと自体は、法人の組合嫌悪の現れであるとまではいうことができないから、こうした法人の対応が組

会員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいうことはできない。

オ 最後に、G部長がH組合員に対し、D組合員の継続雇用ができなくなった理由を組合に加入して団交を始めたからだと説明した旨、組合が主張する点についてみると、前記(1)イ(エ)、エ(ウ)認定のとおり、①平成21年2月13日、G部長は、D組合員らコーディネーター2名に対し、契約最終日の平成22年3月までによい職場が見つかったら遠慮せずに申し出てほしい旨、こちらでも次の就職先を探してみて、良い就職先があれば伝える旨、述べたこと、②平成21年12月14日、G部長は、H組合員に対し、就職先を探して良い就職先があれば伝えることに関し、D組合員が組合に加入し、継続雇用を論点とする団交が行われ始めたので、D組合員への職探しができなくなった旨、他の1名のコーディネーターへの職探しも同時にストップしてしまったのは残念である旨、述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、G部長がH組合員に対し、D組合員が組合に加入して団交が開始されたために、D組合員への職探しができなくなった旨述べたことは認められるが、前記イ判断のとおり、法人は、D組合員が組合に加入する前に、同人を期限付契約職員としては雇止めをすること、及び同人を嘱託職員に変えて継続して雇用することは行わないことを決定していたことが明らかであるから、組合が主張するように、G部長が、D組合員の継続雇用ができなくなった理由を組合に加入して団交を始めたからだと説明したと認めるに足る疎明はないといわざるを得ず、この点についての組合の主張は採用できない。

カ 以上のとおりであるから、法人が行ったD組合員に対する雇止めは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいうことができず、それが労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認めることはできないから、この点に関する組合の申立てを棄却する。

キ また、前記イ、エ判断のとおり、法人が行ったD組合員に対する雇止めは、D組合員が組合に加入する前に法人が決定していたことであり、その後、これを法人が変更しなかったことにも特段の問題はないのであるから、そのこと自体が、非組合員を優遇して、D組合員を差別して法人から排除するために仕組まれたものであるとか、組合の弱体化を意図したものであるとは認めることはできず、その他、法人の対応が組合に対する支配介入に当たると認めるに足る疎明もない。よって、法人が行ったD組合員に対する雇止めが労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認めることはできないから、この点に関する組合の申立てを棄却する。

2 争点2（平成22年2月16日に行われた団交における法人の対応は、不誠実団交に当

たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) 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 13.4.9回答書について

(ア) 組合の平成12年10月26日付け「団体交渉申入書」には、要求事項の一つとして「④組合員の教育条件・労働条件の変更については、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること」との記載があった。

(甲1)

(イ) 組合の平成13年3月28日付け「抗議申入書」には、「1. 手続きの問題」の一つとして「①2000年11月16日に開催した団体交渉において、組合が組合員の労働条件変更にあたっての事前協議同意約款を求めたことに対して、貴職は、『協約ではなく団交を通してやっていきたい』と回答した。組合は不満ながらも貴職の回答で合意したものである。しかるに今回の『契約書』については、この団交での合意に違反して、組合の頭ごなしに組合員に労働条件の変更を押し付けるものである」との記載があった。

(甲2)

(ウ) 13.4.9回答書には、回答事項の一つとして「1. 抗議申入書の1-①についてですが、当方が2001年11月16日に開催した団体交渉において『事前協議同意約款ではなく、団交を通してやっていきたい』と言いましたことに関してですが、今般、FAXでお知らせしました『非常勤講師の勤務に関する規程』と『契約書』を組合員、非組合員に拘わらず、団交とは別に並行的に配布することによって周知徹底することは、必要なことと考えておりますので、何ら貴組合との合意に違反しているとは考えておりません。もちろん、今後とも組合員の労働条件の変更については、貴組合との団交に則ってやっていく所存です」との記載があった。

(甲3)

イ 21.2.25団交申入書には、要求事項として「教務部キャンパス自立支援課コーディネーターの雇用期限を撤廃すること」との記載があった。

(甲4)

ウ 平成21年3月6日及び同年7月27日、組合と法人は、21.3.6団交及び21.7.27団交を行った。その内容は、以下のとおりである。

組合が法人に対しキャンパス自立支援課コーディネーターに勤務する期限付契約職員の雇用期間の4年上限の撤廃を求める旨述べたところ、法人は、①規程上、雇用期間は最長4年と定められており、この趣旨は、最長4年の中で最新の知識、優れた能力などを持ったより優秀な人材を確保し、組織の活性化を図るための法

人にとっては非常に重要な人事政策である、②キャンパス自立支援課での期限付契約職員を募集する際、雇用期間が最長4年であることを明示した上での募集を行い、本人もそのことを納得した上で、応募し採用された経緯があることにより継続雇用はできない旨述べた。

(甲8、乙8の1～2)

エ 平成21年3月12日、D組合員は、法人に対し、法人との間で締結する労働契約に係る雇用契約書の第6条「3 本契約を最終契約とし、契約更新は行わない」に関して、「上記第6条3項については、現在、理事会と組合が団交中であり、団交の結果に従います」と記載された書面を提出した。同月30日付けで、法人の総務部長 P は、D組合員に対し、①2009年度雇用契約書第6条第3項は、規程第3条に基づくものである旨、②現在、法人は、上記①の件に関して組合と団交中であるが、団交の結果によっては、雇用契約書第6条第3項の内容を変更することがある旨、が記載された書面を提出した。

(甲7、乙4)

オ 平成21年9月8日、法人は、組合に対し、団交を継続しても、合理的な解決方法を見出すことは非常に困難であるとして、21.7.27団交を最後に、21.2.25団交申入書による団交申入れに関する団交に応じることは困難である旨を通知した。同月18日、組合は、当委員会に対し、21.2.25団交申入書による団交申入れに関し、団交応諾等を求め、21-62号事件の申立てを行った。

(甲9)

カ 平成21年12月24日、21-62号事件について、①組合及び法人は、21.2.25団交申入書記載の団交について、団交を継続することを相互に確認する旨、②組合及び法人は、今後、円満な労使関係を築いていくよう努めるものとする旨、③組合は、21-62号事件の申立てを取り下げる旨、が記載された21.12.24和解協定書が作成された。

(甲13)

キ 平成22年1月22日、組合と法人は、22.1.22団交を行った。その内容は、以下のとおりである。

法人が組合に対しキャンパス自立支援課コーディネーターの雇用期限を撤廃しないことについて考え方は変わらない旨述べたところ、組合は、D組合員の期限付契約職員としての継続雇用の要求を取り下げ、妥協案として、別の職種での継続雇用を求め、これについて法人が文書で回答することとなった。

(乙8の5)

ク 平成22年1月30日、法人は、組合に対し、22.1.22団交における組合からの提案

について、同年4月1日以降、D組合員を雇用しない旨を回答した。

(甲18)

ケ 平成22年2月16日、組合と法人は、22.2.16団交を行った。その内容は、以下のとおりである。

組合が法人に対し、D組合員を解雇することは、円満な労使関係を築いていくよう努めるものとするとの21.12.24和解協定書に違反する旨述べたところ、法人は、解雇ではなく、期限付契約職員の契約期間満了による雇止めと認識している旨述べた。

法人は、組合に対し、平成22年4月1日以降D組合員を雇用しない理由について、①キャンパス自立支援課におけるコーディネーターについては、最長4年の中で最新の知識、優れた能力等を持ったより優秀な人材を確保するための人事政策として、期限付契約職員が勤務することとしている旨、②キャンパス自立支援課に嘱託職員を配置することは、期限付契約職員を嘱託職員に雇用替えをすると退職金分の人件費が高くなることから、財政面から無理である旨述べた。

組合は、法人に対し、①新しい考え方や知識を持った人に入れ替える人事政策については、次年度からコーディネーターに雇用替えとなる現任アルバイト職員は、新しい考え方や知識を持っていない旨、②嘱託職員の給与体系について、個別の契約で決めるのであれば、嘱託職員への雇用替えをし、定年まで勤めた者に退職金を支給したとしても、賃金設計によって生涯賃金は期限付契約職員を雇う場合と同一にできる旨、③規程を変更すれば、期限付契約職員として継続雇用ができる旨、④期限付契約職員を雇う場合と同一の生涯賃金となるように賃金設計をして、嘱託職員に雇用替えをすることができる旨述べた。

組合が法人に対し、法人のD組合員に対する雇止めの理由には合理性がない旨述べるとともに、法人がD組合員を雇用しないことは、同人が組合に加入して団交を行ったことが理由であり、G部長がその旨の発言をしていた旨述べたところ、法人は、G部長の発言について確認させてほしい旨述べた。

法人が組合に対し、平成22年4月1日以降D組合員を雇用しないことは解雇ではなく、期限付契約職員の契約期間満了による雇止めであって、キャンパス自立支援課に期限付契約職員を配置することが最も適切であると判断した旨述べるとともに、法人として組合に努力して説明してきたつもりである旨述べたところ、組合は、組合加入を理由とする解雇であり、組合の弱体化を狙ったものである旨述べるとともに、しかるべき措置をとってD組合員の継続雇用を実現する旨、その時には団交の出席者に団交で解決できなかった責任を取ってもらいたい旨、団交はこれで終わる旨述べた。

(甲20、乙8の6)

(2) 平成22年2月16日に行われた団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、22.2.16団交において、法人が期限付契約職員は4年期限であるとして、組合が譲歩案として提案した期限付契約職員以外の形態での継続雇用についても、

D 組合員の継続雇用はできないとの主張に固執し、虚偽の又は不合理的理由でこれを拒否したことは、誠実団交義務を果たすものではなく、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である旨主張する。

イ 22.2.16団交に至る経緯についてみると、前記(1)ア、カ、キ、ク認定のとおり、①13.4.9回答書に関して、(i)平成12年11月16日、組合と法人との間で、組合が組合員の労働条件の変更についての事前協議同意約款を求めた団交が行われたこと、(ii)平成13年3月28日付けで、組合が法人に対し、(i)の団交において、組合が組合員の労働条件変更に当たっての事前協議同意約款を求めたことに対して、法人は協約ではなく団交を通してやっていきたいと回答したが、契約書については、この団交での合意に違反して、組合の頭越しに組合員に労働条件の変更を押し付けるものであるなどと抗議する旨が記載された「抗議申入書」を送付したこと、(iii)これに対し、平成13年4月9日付けで、法人が組合に対し、(i)の団交において事前協議同意約款ではなく、団交を通してやっていきたいと述べたことに関して、契約書を組合員に配布することについては、組合との合意に違反しているとは考えていない旨が記載されるとともに、「今後とも組合員の労働条件の変更については、貴組合との団交に則ってやっていく所存です」との記載があった13.4.9回答書を送付したこと、②組合及び法人の間では、(i)21.2.25団交申入書記載の団交について、団交を継続することを相互に確認する旨、(ii)組合及び法人は、今後、円満な労使関係を築いていくよう努めるものとする旨、記載された21.12.24和解協定書が作成されたこと、③22.1.22団交において、組合がD組合員の期限付契約職員としての継続雇用の要求を取り下げ、別の職種での継続雇用を求めたこと、④平成22年1月30日、法人は、同年4月1日以降D組合員を雇用しない旨を回答したこと、がそれぞれ認められる。

そこで、13.4.9回答書が組合員の労働条件の変更についての事前協議約款であるか否かはともかくとして、13.4.9回答書に「今後とも組合員の労働条件の変更については、貴組合との団交に則ってやっていく所存です」との記載があったことと、団交を継続することを相互に確認する旨、今後円満な労使関係を築いていくよう努めるものとする旨の21.12.24和解協定書が成立していたことを前提として、すでに法人がD組合員を雇用しない旨回答していた状況のもとで、組合が

譲歩案として提案した期限付契約職員以外の形態での継続雇用に関して、22. 2. 16 団交における法人の対応が不誠実団交に当たるかについて、判断することとする。

ウ まず、22. 2. 16 団交におけるやりとりについてみると、前記(1)ケ認定のとおり、①組合が法人に対し、D 組合員を解雇することは、円満な労使関係を築いていくよう努めるものとするとの21. 12. 24 和解協定書に違反する旨述べたこと、②法人は、解雇ではなく、期限付契約職員の契約期間満了による雇止めと認識している旨述べたこと、③法人が組合に対し、D 組合員を雇用しない理由について、(i)コーディネーターについては、最長4年の中で最新の知識、優れた能力等を持ったより優秀な人材を確保するための人事政策として、期限付契約職員が勤務することとしている旨、(ii)嘱託職員を配置することは、期限付契約職員を嘱託職員に雇用替えをすると退職金分の人件費が高くなることから、財政面から無理である旨述べたこと、④組合は、(i)新しい考え方や知識を持った人に入れ替える人事政策については、次年度からコーディネーターに雇用替えとなる現任アルバイト職員は、新しい考え方や知識を持っていない旨、(ii)嘱託職員の給与体系について、個別の契約で決めるのであれば、嘱託職員への雇用替えをし、定年まで勤めた者に退職金を支給したとしても、賃金設計によって生涯賃金は期限付契約職員を雇う場合と同一にできる旨述べるとともに、(iii)規程を変更すれば、期限付契約職員として継続雇用ができる旨、(iv)期限付契約職員を雇う場合と同一の生涯賃金となるように賃金設計をして、嘱託職員に雇用替えをすることができる旨述べたこと、⑤組合は、D 組合員の雇止めの理由には合理性がない旨述べるとともに、法人がD 組合員を雇用しないことは、同人が組合に加入して団交を行ったことが理由であり、G 部長がその旨の発言をしていた旨述べたこと、⑥法人は、G 部長の発言について確認させてほしい旨述べたこと、⑦法人は、D 組合員を雇用しないことは解雇ではなく、期限付契約職員の契約期間満了による雇止めであって、キャンパス自立支援課に期限付契約職員を配置することが最も適切であると判断した旨述べるとともに、法人として組合に努力して説明してきたつもりである旨述べたこと、⑧組合は、組合加入を理由とする解雇であり、組合の弱体化を狙ったものである旨述べるとともに、しかるべき措置をとってD 組合員の継続雇用を実現する旨、その時には団交の出席者に団交で解決できなかった責任を取ってもらいたい旨、団交はこれで終わる旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

エ 前記ウの認定事実からすると、22. 2. 16 団交において、法人が、D 組合員を期限付契約職員としては雇止めをすること、及び同人を嘱託職員に変えて継続して雇用することは行わないことについて、その方針を変更しなかったことは明らか

である。

しかしながら、法人は、D 組合員に対する雇止めについての方針を変更しなかったことの理由について、①コーディネーターについては、最長4年の中で最新の知識、優れた能力等を持ったより優秀な人材を確保するための人事政策として、期限付契約職員が勤務することとしている旨、②嘱託職員を配置することは、期限付契約職員を嘱託職員に雇用替えをすると退職金分の人件費が高くなることから、財政面から無理である旨、③D 組合員を雇用しないことは解雇ではなく、期限付契約職員の契約期間満了による雇止めであって、キャンパス自立支援課に期限付契約職員を配置することが最も適切であると判断した旨、述べたことが認められ、一定説明していることは明らかである。

さらに、前記ウの認定事実からすると、法人がD 組合員の継続雇用をしないことについて、組合は解雇である旨主張し、法人は期限付契約職員の契約期間満了による雇止めである旨主張し、双方の主張が対立して意見の一致をみなかったことは明らかであるから、団交において意見の一致をみなかったことの原因が法人にのみあったともいえないところでもある。

また、前記1(2)ウ判断のとおり、法人がD 組合員を期限付契約職員としては雇止めをしたこと、及び同人を嘱託職員に変えて継続して雇用することは行わないことは、法人の規程・労働契約及び人事政策等の合理性の有無はともかくとして、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいうことができないところであり、また、前記1(2)エ判断のとおり、法人がその方針を団交において変更しなかったこと自体は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいうことができないところである。

オ 以上のとおりであるから、13.4.9回答書に「今後とも組合員の労働条件の変更については、貴組合との団交に則ってやっていく所存です」との記載があったことと、21.12.24和解協定書が成立していたことを前提としても、22.2.16団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるとまではいうことができず、それが労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認めることはできないから、この点に関する組合の申立てを棄却する。

カ また、前記オ判断のとおり、22.2.16団交における法人の対応は不誠実団交に当たるとまではいうことができないところであって、22.2.16団交における法人の対応が、組合を軽視するものであるとか、組合員の組合への信頼を減じさせるものであるとか、また労使協定に違反するものであるとはいえず、その他、法人の対応が組合に対する支配介入に当たると認めるに足る疎明もない。よって、22.2.16団交における法人の対応が労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であ

ると認めることはできないから、この点に関する組合の申立てを棄却する。

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23年5月24日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印