

命 令 書 (写)

申立人 福岡県私立学校教職員組合連合
執行委員長 X 1

申立人 杉森学園教職員組合
執行委員長 X 2

被申立人 学校法人杉森学園
理事長 Y 1

上記当事者間の福岡労委平成23年(不)第13号杉森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24年8月17日第1893回、同月24日第1894回、同月27日第1895回、同年9月5日第1896回及び同月12日第1897回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員植田正男、同鶴田滋、同五十君麻里子、同大石桂一、同田中里美及び同後藤裕が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人学校法人杉森学園は、本命令書写しの交付の日から10日以内に、下記内容の文書(A4判)を申立人福岡県私立学校教職員組合連合及び同杉森学園教職員組合に手交するとともに、A1判の大きさの白紙(縦約84センチメートル、横約60センチメートル)に明瞭に記載し、杉森高等学校の職員室の見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

平成 年 月 日

福岡県私立学校教職員組合連合

執行委員長 X 1 殿

杉森学園教職員組合

執行委員長 X 2 殿

学校法人杉森学園

理事長 Y 1

当学園が、平成24年度常勤講師雇用について募集広告を行う前に杉森学園教職員組合と十分な協議を行わなかったことは、平成23年3月29日の団体交渉で杉森学園教職員組合との間で締結された覚書の内容に反するものとして、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後このような行為を行わないよう留意します。

2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①被申立人学校法人杉森学園（以下「学園」という。）が、平成23年3月29日に、申立人杉森学園教職員組合（以下「組合」という。）と学園の間で締結した常勤講師雇用契約に関わる覚書（以下「覚書」という。）の内容に反して、その後、平成21年度及び平成22年度採用の常勤講師に平成23年度常勤講師雇用契約書を提出させるに際して、削除すると確認した文言を削除しなかったこと、並びに②学園が、平成24年度の常勤講師採用について、覚書内容及び平成23年6月16日の団体交渉（以下「団交」という。）における具体的に以後の団交で採用する教科等採用計画の内容を

提示し協議する旨の約束に反して、団交で実質的に協議することなく、一方的に募集を行い、採用試験を実施し、採用内定を出したことが、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号の支配介入に該当する不当労働行為であると主張して、組合及びその上部団体である福岡県私立学校教職員組合連合（以下「私教連」という。）が、救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済内容

- (1) 被申立人は、平成23年度常勤講師雇用契約書中の「契約の更新は行わない。但し、次年度の常勤講師募集がある場合は応募することができる。」との文言、及び「解雇予告その他何らの通知を要することなく」との文言を削除して、平成21年度及び平成22年度採用の常勤講師と同契約を交わさなければならない。
- (2) 被申立人は、平成24年度常勤講師雇用について、学園の財務状況等を勘案し、組合と協議しなければならない。
- (3) 被申立人は、団交を行わずに平成24年度常勤講師の採用をしてはならない。
- (4) 上記(1)から(3)までに關する謝罪文の掲示及び理事以外の評議員への郵送

3 本件の主な争点

- (1) 被申立人が、平成21年度及び平成22年度採用の常勤講師との間の平成23年度常勤講師雇用契約書第3条(1)本文の、「契約の更新は行わない。但し、次年度の常勤講師募集がある場合は応募することができる。」との文言（以下「不更新条項」という。）及び同契約書第5条の「解雇予告その他何らの通知を要することなく」との文言（以下「不通知条項」という。）を削除しなかったことは、覚書第1項及び第2項に反するか。反すると認められる場合、その行為は労組法7条3号に該当するか。
- (2) 被申立人は、平成24年度の常勤講師採用について、覚書内容及び平成23年6月16日の団交における具体的に以後の団交で採用する教科等採用計画の内容を提示し協議する旨の約束に反して、団交で実質的に協議することなく、一方的に募集を行い、採用試験を実施し、採用内定を出したと認められるか。認められる場合、これらの行為は労組法7条3号に該

当するか。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いが無い事実である。）

1 当事者

(1) 申立人ら

ア 組合は、杉森高等学校（以下「本件高校」という。）の教職員によって昭和46年に結成された労働組合であり、本件申立時（平成23年12月5日）の組合員数は、21名である。加盟している上部団体は、私教連である。

イ 私教連は、福岡県内の私立学校に勤務する教職員によって昭和36年に結成された労働組合であり、本件申立時における組合員は、幼稚園、中学校、高等学校、専修・各種学校、計27の学校の教職員236名である。

(2) 被申立人

学園は、明治28年に私塾杉森女紅会として発足し、昭和26年に私立学校法に基づき学校法人杉森女子学園として認可を受け、肩書地において本件高校を運営している学校法人である。本件高校には、ファッション・デザイン科、食物科、看護科・看護専攻科、福祉科及びクリエイティブ・ライフ科が設置され、生徒数は、平成23年度末現在、858名である。また、本件申立時の学園全体の教職員数は、非常勤講師等を含め、115名である。

平成19年度からの男女共学化に伴い、法人名は、学校法人杉森学園に改称された。

2 従前の労使関係

平成18年7月25日、組合及び私教連（以下「組合ら」という。）は、組合と学園の間で締結されていた、学科主任は学科所属講師の話合いで決めるとの確認書の遵守や団交の開催に一方的な条件を課すことの禁止等を求めて、当委員会に不当労働行為救済申立て（平成18年（不）第10号事件）を行った。

平成19年11月5日付けで、当委員会は、学園が通告した団交開催条件

を組合が受け入れないことを理由とする団交拒否の禁止等を内容とする一部救済命令を発した。

この命令を不服として、学園は、福岡地方裁判所に、救済命令等取消請求訴訟を提起したが、平成21年4月22日、この請求は棄却された。さらに、学園は、福岡高等裁判所に控訴したが、同年12月15日に控訴は棄却された。

平成20年8月7日、組合らは、団交の開催に一方的な条件を課すことの禁止等を求めて、当委員会に不当労働行為救済申立て（平成20年（不）第11号事件）を行った。

平成22年1月8日付けで、当委員会は、学園が、組合からの団交開催申入れに対して、開催条件を一方的に指定し、この条件での団交開催に固執することなく、誠意をもって団交に応じること等を内容とする一部救済命令を発した。

同月28日、学園は、この命令を不服として中央労働委員会（以下「中労委」という。）に、再審査申立て（以下「平成22年（不再）第4号事件」という。）を行った。

[甲第1号証（以下「甲1」と略記。以下これに準じて表記。）、甲2、甲3、甲4]

3 覚書締結に至る経緯

(1) 学園による常勤講師5名の雇止め通告及び中労委委員立会い団交の開始

平成22年8月6日、学園は、平成21年度採用の常勤講師5名に対して平成22年度末をもって雇止めとする旨通告した。

同月23日、組合は、常勤講師の雇止め撤回を求める団交を申し入れたが、同月25日、学園は、組合が申し出た要求項目は組合員の労働条件に関わる事項ではないと判断するので、その要求根拠を示した上で申し入れるよう回答した。

同年9月7日、組合は、常勤講師雇止め撤回を要求項目の一つとして、再度団交を申し入れた。これに対して、同月9日、学園は、同月6日に中労委から平成22年（不再）第4号事件について和解に向けての提案が示されたので、その検討後に団交を開催することとしたい旨回答した。

同月15日、組合は、定年退職者再雇用規程の適用予定者について、緊

急に交渉する必要性があるとして団交を申し入れた。

同月28日に団交が開催されたことから、組合は学園が常勤講師雇止め撤回を団交議題としない理由を尋ねたところ、学園は、雇止め通告を受けた常勤講師の中に組合員が含まれなければ、雇止めについては協議しない旨主張した。

同年10月13日、平成22年（不再）第4号事件について、必要に応じて、団交に中労委委員が立ち会うこと等を内容とする「労使関係円滑化に向けた当面の措置について（勧告）」が中労委から出され、組合らと学園は、この勧告を受諾した。

同年11月2日、中労委委員立会いの上、団交が開催された。この団交において、組合は、中労委委員に常勤講師による組合入会届を提示して、常勤講師の中に組合員が含まれていることを示し、中労委委員がそのことを学園に説明したため、学園は、以後雇止め問題を団交で扱うことに応じた。

なお、後記(2)記載の常勤講師のうち、組合員は3名であった。

〔甲5、甲7、甲10、甲11、甲14、甲15、甲16、甲17、第1回審問X2本人陳述（以下「審①X2本人」と略記。）〕

(2) 学園による雇止め通告の撤回と常勤講師雇用契約書の提示

中労委委員立会いの上、開催された平成23年1月17日の団交で、Y2校長（以下「校長」という。）は、常勤講師の雇止めについて撤回を含めて検討している旨述べた。また、組合と学園は、常勤講師の雇止め問題は、組合員の雇用身分に関わる問題であるとして、団交の協議事項であることを確認した。

平成23年2月16日から18日頃にかけて、学園は、継続した雇用期間が3年未満である常勤講師9名に対して、平成23年度の雇用条件について次の内容を記した常勤講師雇用契約書を渡し、署名捺印をして提出することを求めた。

常勤講師雇用契約書

学校法人杉森学園（以下甲という）と常勤講師（以下乙という）は次の条件で雇用契約を交わしたことを確認する。

(略)

第3条 契約条件は次の通りである。

- (1) 契約期間は平成23年4月1日より平成24年3月31日までとし、契約の更新は行わない。但し、次年度の常勤講師新規募集がある場合は応募することができる。

(略)

第5条 契約期間が満了した時は、解雇予告その他何らの通知を要することなく期間満了の日に退職となる。

(略)

これら9名のうち、同月21日付けで1名、同月22日付けで1名の常勤講師が学園に上記契約書を提出した。

〔甲30、乙3の1、乙3の2〕

(3) 平成23年2月28日の団交

中労委委員の立会いの上、開催された平成23年2月28日の団交において、Y1理事長（以下「理事長」という。）は、平成22年度末での常勤講師の雇止めは撤回し、平成23年度の雇用契約を締結するが、平成24年度の雇用契約の更新はしない、ただし、平成24年度の新規採用に応募することは問題ない旨述べた。

これに対して、組合は、学園が常勤講師に提出を求めた上記(2)の常勤講師雇用契約書の第3条(1)中の不更新条項及び第5条中の不通知条項は、採用時に提示されておらず、これは常勤講師にとって労働条件の不利益な変更であると主張した。

〔乙7〕

(4) 平成23年3月22日の団交

中労委委員立会いの上、開催された平成23年3月22日の団交で、組合は、前回の団交と同様、不更新条項と不通知条項は、常勤講師として当初採用された当時の契約には明示されていなかった事項であり、労働条件の不利益変更になるとして、当該文言を削除することを主張した。それに対し、Y3副校長（以下「副校長」という。）は、雇止め通告した常勤講師の雇用を1年間延長したことで最大限の譲歩をしており、しかも新規採用試験に応募できるとしていることから、平成23年度末での雇止めをの

めないならば雇用延長を考え直さなければならないと述べた。

〔甲 7 6〕

(5) 平成 23 年 3 月 29 日の団交と覚書の締結

中労委委員立会いの上、開催された平成 23 年 3 月 29 日の団交で、組合は、前回の団交から引き続き、不更新条項と不通知条項を削除することを要求した。

また、X2 執行委員長（以下「委員長」という。）は、常勤講師に関し、「どのように、いつ、どれくらいの方」が必要かというのは、毎年状況によって変わるので、採用の準備の中で、現場と一緒に考えてもらいたい旨述べ、常勤講師の新規募集について、学園と組合が話し合いをすることを求めた。これに対して、学園は、人事及び採用は経営の問題であり、学園側が決めることで、交渉事項ではない旨回答した。

組合は、人事及び採用を最終的に決定するのはあくまで学園であることは分かっているが、現場の意見を聞いてほしいと主張した。

理事長は、組合と学園の間で話が決裂して、雇用契約書を交わせないということになると、平成 23 年度の校務分掌の決定がいつまでもできなくなる等困っている旨述べた。そして、理事長は、労使双方が歩み寄る方法として、雇用契約書を生かした上で、組合と学園の間又は個々の常勤講師と学園の間で、何か締結して問題解決を図ることができないかと考えている旨述べた。

歩み寄りの方法について、理事長と委員長の間で次のようなやり取りがなされた。

理事長「契約自体はね、これは、それで言い切って」

委員長「例えば、協約のような形で」

理事長「そうです。そうです。」

委員長「約束事を作っとく」

このやり取りの後、委員長は、「理事長も、ちょっと出した手前、これを切ったり、貼ったりは、なかなか辛い。」と述べ、理事長は、「否定する部分をね、なんか、協約結んどきゃいいじゃないか」と応じた。さらに、理事長は、雇用契約書そのものの修正に代わるものとしての覚書を締結することについて、組合として検討の余地があるのならば、学園は、すぐ別室で覚書案を検討する旨述べたところ、組合は、学園からの案を提示する

ことを望む旨述べた。

10分ほどの検討時間の後、学園から、下記の覚書の案が提示された。

覚 書

「常勤講師雇用契約書」の文言等について、下記のとおり確認する。

1. 平成21年度及び22年度に採用した常勤講師については、
第3条(1)契約期間は、平成23年4月1日より平成24年3月31日までとする。
「契約の更新は行わない。但し、次年度の常勤講師募集がある場合は応募することができる。」を削除。
2. 第5条 契約期間が満了した時は、契約期間の満了日に退職する。
「解雇予告その他何らの通知を要することなく」を削除。
3. 平成24年度常勤講師雇用については、学園の財務状況等を勘案し、学園と組合は必要な時期に協議する。

平成23年3月29日

理事長からの覚書の文言についての説明後、委員長が、「雇用契約書は以前お配りになったものを使用する」のか、また「覚書の条項を(契約書の)上位に置く」のかと学園に確認したところ、理事長は、いずれについても「そういうことです」と述べた。

また、覚書第3項について、組合が「ここの必要な時期っていうのはですよ、例えば、私達のほうから、協議申し入れても、応じていただけるっていうことですか。」と尋ねたところ、理事長は、「それは、結構です。」と回答した。

最終的に、組合は学園の提案を承諾し、同日、組合と学園は、中労委委員立会いの下、覚書を締結した。

〔甲39、乙8、審①X2本人〕

4 覚書の締結後、学園の平成24年度常勤講師募集広告の実施に至る経緯

(1) 常勤講師による契約書の提出

覚書締結の翌日の3月30日付けで、常勤講師6名が署名捺印の上、常勤講師雇用契約書を学園に提出した。

なお、前記3(2)の常勤講師9名のうち1名は、日付を記載せずに常勤講師雇用契約書を学園に提出しているため、提出日は不明である。

これらの雇用契約の締結に当たって、当該契約書に含まれていた不更新条項と不通知条項は削除されなかった。

[乙3の3～8]

(2) 平成22年(不再)第4号事件の終結

平成23年5月10日、中労委委員は、平成22年(不再)第4号事件について、平成22年11月以降に行われた中労委の立会いによる団交の経緯及び結果を踏まえ、今後とも相手方の立場を尊重し、誠意をもって交渉に当たること等を内容とする勧告書を、平成22年(不再)第4号事件の第6回調査で提示したところ、労使双方が受諾し、学園が再審査の申立てを取り下げ、同事件は終了した。

[甲77]

(3) 平成23年5月25日の団交

平成23年5月25日の団交において、組合は、学園に対し、中長期の将来構想を踏まえた人事計画を示すことを求めた。

[甲46]

(4) 平成23年6月16日の団交

平成23年6月16日の団交において、組合が、学園に中長期の人事計画を尋ねると、校長は、「24年度の常勤講師の雇用については、学園の財務状況等を考えまして、学園と組合とは必要な時期に協議すると、そういうことが覚書にありまして、今日がその第1回目の協議にあたるのかなというふうに思います。」と述べた。その上で、平成24年度の専任・常勤講師の雇用は、来年生徒数がどうなるかということもあるが、基本的には現状の数を確保すると述べた。また、校長は、学園としても適正な人材を早い時期に確保したいと考えるので、今まで3月の終わり頃に採用試験を実施していたが、公募の要項等を7月末までには広告し、9月か10月頃には採用試験を行いたいとの方針を示した。

組合は、中長期で現状の常勤講師の数を確保するのかと学園に尋ねたと

ころ、校長は、中長期となると不明な点があるが、来年度については現状の数を確保する旨回答した。組合は、中長期の計画がしっかりしていないと、その場しのぎの採用になってしまうので、中長期の計画が必要である旨主張した。これに対して、校長は、中長期の採用計画は、生徒数の動きがどうなるかを見ながら判断することになるが、来年度については今年度と同様の人員を確保したい旨述べた。

組合が、どの教科にどのような人材が必要か、4月までに募集したいのはどの教科か学園に尋ねたところ、校長は、「あとで詳細については出していきます。」と回答した。さらに、組合が、常勤講師雇用についての覚書があり、採用の時期を提示すればよいということではない旨主張したところ、校長は、「時期もその一つだと思うんですよ。これは第1回の協議だと思っていますからこの方向でどうだろうかということなんですよ。どの教科がどうなるということは詳細については出していきます。」と答えた。

組合が、どの教科がどうなるのか重ねて学園に尋ねたところ、校長は、「採用する教科については授業時間数等々を出して、今いる常勤講師の分を含めてしていくことになろうかと思っています。組合と協議をしなくてはいけないことだということですから、早い時期に協議をしていきたいと思っています。」と答えた。

組合が、「後の具体的なことについては団体交渉の中でやっていくということで理解していてよろしいですね。」と確認したところ、校長は、「そういうふうに考えていただいてよろしいかと思います。」と回答した。組合が、「またこの件については、団体交渉でやっていくということで」と重ねて確認したところ、校長は、「そうですね。団体交渉でこれはやることですので、内容についてはこちらのほうでまたやるということで。」と回答した。

〔甲40〕

(5) 平成23年6月27日の団交

平成23年6月27日の団交で、組合が、夏季一時金の問題に集中して協議したいとの学園の求めに応じたため、同日の団交では常勤講師の雇用問題については協議されなかった。

団交の終了近くに、組合が、「残りの懸案事項は、7月には一度ですね。」

と確認したところ、学園は、「ええまた別の機会にね。」と述べた。

〔甲 4 9〕

(6) 組合の団交申入れと学園の回答

平成 23 年 7 月 29 日、組合は、現場の要請を反映できるような公正公平な人事採用の制度を設けること等を内容とする、夏季一時金を除く平成 23 年度春闘要求について、開催希望日を同年 8 月 1 日又は 2 日として、学園に団交を申し入れた。

これに対して、学園は、同年 7 月 29 日付けの下記文書で、同年 8 月 10 日の団交開催を提案した。

団体交渉申し入れ書に対する回答

2011 年 7 月 29 日付けで団体交渉の申し入れを受けましたが、下記の通り回答いたします。

以上

記

8 月 1 日または 8 月 2 日に団体交渉をしようという今回の貴提案は余りに急であり、学園としては、残念ながら都合が付けられません。

代わりに、8 月 10 日（水）開催を提案いたしますのでご検討いただけませんか。

この時季は夏休みであり、お互い全員揃うのはむずかしいと思いますので、今回は出席可能なメンバーで話し合いませんか。

組合は、同年 8 月 2 日に、開催希望日を同月 22 日、23 日又は 25 日として、再び団交を申し入れた。

これに対して学園は、同月 2 日付けの文書で、団交開催日を同月 22 日として団交を受ける旨回答した。

〔甲 4 5、甲 5 0、甲 5 1、甲 5 2、甲 5 3〕

(7) 学園による講師募集広告の実施

平成23年8月9日、学園は、学園のホームページ上に、科目を数学、英語、保健体育、情報、家庭、福祉とし、採用人員を若干名とする内容の平成24年度講師採用試験実施要項を掲載し、同月13日には、西日本新聞・読売新聞の各朝刊、同月16日には、西日本新聞の朝刊に平成24年度講師募集広告を掲載した。

〔甲41、甲42〕

5 募集広告後の団交及び平成24年度常勤講師採用試験の実施

(1) 平成23年8月22日の団交

平成23年8月22日の団交において、組合は、現在勤めている常勤講師が平成24年度以降も勤務を続ける場合、平成24年度講師採用試験を受けなければいけないのかを質すと、学園は、続けて勤めていこうと考えているならば、受けなければならない旨答えた。

また、組合が、現在雇用されている常勤講師にそのことを伝えてあるのかを質すと、学園は、8月31日ぐらいまでに、職員会議や朝礼で伝える旨答えた。

この他、組合は、受験資格と教科の資格要件について質問し、学園はこれに回答した。

〔甲54〕

(2) 常勤講師に対する平成24年度講師採用試験の通知

平成23年8月31日の朝礼で校長は、平成24年度講師採用試験について、8月半ばに新聞広告を出しており、現在雇用されている常勤講師は応募しても構わない旨述べた。

〔審①X2本人〕

(3) 平成23年9月2日の団交

平成23年9月2日の団交において、組合は、常勤講師雇用契約書の内容が覚書の締結の前後で変わっていないことについて、学園が覚書第1項及び第2項に沿って常勤講師雇用契約書を作り替えるべきであると主張した。これに対して、学園は契約した各講師には、覚書の写しを渡しているので問題ないと答えた。

組合は、常勤講師雇用契約書を作り替えないのであれば、覚書の内容を周知徹底するように常勤講師に説明するべきであったと主張した。これに

対して、学園は、覚書の内容の説明はしていないと述べた。

また、組合は、覚書第3項について、同年6月16日の団交の中で校長がこれを第1回目の協議とし、具体的なことは以後の団交で協議していくとしたのであるから、学園側から組合に話を申し入れるべきである旨主張した。これに対して、理事長は、具体的に話したいなら、組合側から申し入れるべきである旨述べた。

さらに、組合は、常勤講師の雇用について協議するには、学園の財務状況の説明が必要だが、それを6月16日の団交において説明したのかと学園に確認したところ、理事長は、説明はしていない旨述べた。また、組合が、どの教科にどのような人材が何人必要であるかといったことを示したのかと質したところ、校長は、示したのは採用試験の時期のみである旨述べた。

〔甲43〕

(4) 平成23年9月12日の団交

平成23年9月12日の団交で、組合は、学園に対して「常勤講師雇用契約に関する「覚書」の不履行に対する抗議」と題する文書を渡して、以下の2点について学園に抗議した。

- ① 平成21年度及び平成22年度に採用した常勤講師について、平成23年度雇用契約書の文言の一部を削除する旨の内容であったにも拘わらず、学園は、契約書を書き換えず、覚書の趣旨説明を対象常勤講師に行うことなく、元の内容のままの契約書を提出させたこと。
- ② 学園が学園の財務状況等を勘案した協議を組合側と行わなかったこと。

また、組合は、今回の求人と現に雇用されている常勤講師の今後の雇用問題については、切り離して考えるように学園に求めたが、学園は、採用試験を受験しなければ、学園で勤める意思がないものと受け取る旨述べた。

〔甲60、甲61〕

(5) 平成23年9月14日の団交

平成23年9月14日の団交において、組合は、今回の採用試験で雇用される常勤講師は、あくまで人員の不足を補うものに限定することとし、平成21年度及び平成22年度採用の常勤講師については試験なしで雇用継続することを求めたが、副校長は、本当は平成22年度末で雇止めにし

たかったが、中労委を交えての組合との協議の過程で1年間、雇止めを延期したものであると述べた。

〔甲44〕

(6) 平成24年度常勤講師採用試験の実施等

平成23年9月15日、組合は、「平成24年度常勤講師雇用については、組合と協議し、妥結後、実施すること。」を要求項目として団交の開催を申し入れた。

同年9月20日、学園は、平成24年度常勤講師雇用については、これまでに十分な議論を尽くしたと考えるので、これ以上の団交は不要と判断すると文書で回答した。

同月22日、組合は、「平成23年3月29日、組合と取り交わした「覚書」の主旨どおり、平成24年度常勤講師の更新について協議すること。」を要求項目として再び団交の開催を申し入れた。

同月23日、学園は、平成24年度常勤講師採用試験を実施した。

同月26日、学園は、平成24年度常勤講師雇用については、現在、選考中であり、また、これまでに十分な議論を尽くしたと考えるので、これ以上の団交は不要と判断すると、文書で回答した。

同月29日、組合は、新たな要求項目として「教諭の病気休暇願を校長が保留にした件について」を加えて、団交を開催することを要求した。

同月30日、学園は、文書で、平成24年度常勤講師雇用については、これまでの議論で尽きていると思うが、新たな要求項目が出ているとして、団交の開催を受諾した。

〔甲65、甲66、甲67、甲68、甲69、甲70、甲72〕

(7) 平成23年10月11日の団交

平成23年10月11日の団交において、組合は、同年9月23日に実施された平成24年度常勤講師採用試験の結果について、学園に対して質問した。

学園は、合格者は4名である旨答えた。

組合は、昨年度までの契約期間が4月1日から翌年3月31日までであったのに対し、今回、合格者に通知された労働条件通知書内の契約期間が4月1日から翌年3月24日までとなっていることを取り上げ、組合に相談することなく常勤講師の労働条件が変更されたとして、学園に抗議した。

〔甲 7 3〕

(8) その後の団交の経過等

平成 23 年 10 月 23 日、学園は、講師の追加の面接試験を実施した。

同年 10 月 26 日、12 月 1 日にも団交が実施されたが、学園と組合は、これまでと同様の主張を繰り返した。

〔甲 7 5〕

第 3 判断及び法律上の根拠

1 平成 23 年度常勤講師雇用契約書問題について

(1) 申立人らの主張

組合と学園は、平成 23 年 3 月 29 日に中労委委員立会いの下、既に配布済みであった平成 23 年度常勤講師雇用契約書から、不更新条項及び不通知条項を削除して、新しい内容の契約書を配布することで合意し、覚書を結んだ。しかし、学園は、覚書の内容を守らず、不更新条項及び不通知条項削除後の常勤講師雇用契約書を用いて、雇用契約を結んでいない。

この行為は、労使双方で合意し、締結した労働協約と同等の覚書の内容を履行しないという明らかな労働協約違反である。

また、この協約違反は、組合の影響力を減殺しようとする目的によるもので、組合への不当な支配介入であるから労組法 7 条 3 号に該当する不当労働行為を構成するものである。

(2) 被申立人の主張

平成 23 年度雇用契約の対象となる常勤講師に対しては、既に常勤講師雇用契約書を配布済みであったことから、覚書を交わした平成 23 年 3 月 29 日の団交において、従前配布済みの雇用契約書を利用することで労使が合意している。

もともと組合に加入していない常勤講師との間の雇用契約に、組合が干渉する合理的理由はなく、加えて被申立人には原契約書を訂正して、覚書の内容と同一の契約書を対象となる常勤講師に配布しなければならない義務はない。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、学園が覚書の内容を履行しなかったことが支配介入に当

たる旨主張するところ、覚書第1項及び第2項について、申立人らは、被申立人との間で、既に配布済みであった平成23年度常勤講師雇用契約書から、不更新条項及び不通知条項を削除して、新しい内容の契約書を配布することで合意したと主張し、一方、被申立人は従前配布済みの常勤講師雇用契約書を利用することで合意したと主張するので、覚書が締結された平成23年3月29日の団交において、どのような内容の労使合意がなされたかにつき以下検討する。

前記第2の3(5)に認定のとおり、同日の交渉のなかで、覚書締結のきっかけとなる理事長の発言を見ると、まず最初に理事長は、契約書は生かした上でと述べているように、元々、常勤講師雇用契約書はそのままにして、別途労働協約を締結することを提案している。これに対して、委員長も、前記第2の3(5)に認定のとおり、「契約自体はね、これは、それで言い切って」との理事長の提案に対して、「例えば、協約のような形で」「約束事を作っとく」と応対し、さらにその上で「理事長も、(契約書を)ちょっと出した手前、これを切ったり、貼ったりは、なかなか辛い。」と述べており、契約書自体の修正に代えて覚書を締結したいという学園提案の意図を理解していたことがうかがえる。

さらに、組合に覚書の案が提案され、覚書の文言について理事長から説明された後、委員長は、「雇用契約書は以前お配りになったものを使用する」のか、また「覚書の条項を(契約書の)上位に置く」のかと学園に確認し、理事長は、いずれの事項についても「そういうことです」と回答していることからすれば、覚書の位置付けについて、労使間で確認がなされていたというべきである。

以上のとおり、同日の団交において組合と学園は、常勤講師雇用契約書中の文言から、不更新条項及び不通知条項を削除することなく、既に配布していた常勤講師雇用契約書をそのまま利用することで合意したものと認められる。

したがって、学園が常勤講師雇用契約書から不更新条項及び不通知条項を削除しなかったことは、覚書に反するものでなく、申立人らの主張には理由がない。

よって、申立人らのその余の主張について判断するまでもなく、学園が常勤講師雇用契約書から不更新条項及び不通知条項を削除しなかった

としても、そのことは覚書の不履行とはいえず、支配介入に該当しない。

2 平成24年度常勤講師採用問題について

(1) 申立人らの主張

ア 覚書第3項の内容について

覚書第3項は、労使双方で合意し締結した労働協約と同等のものである。

覚書記載の協議とは、講師を採用する教科、時期、人員等具体的な採用計画についてなされるべきものである。この協議は、学園が平成24年度常勤講師採用の具体的手続に入る前に行われなければならなかったにもかかわらず、学園は組合と協議しないまま、講師募集の広告を掲載した。たとえ、被申立人が主張するように同年8月22日以降の団交で、平成24年度常勤講師の雇用の問題が、議題となったとしても、それをもって「必要な時期の協議」を行ったということはできない。

イ 学園の対応と不当労働行為の成否

平成23年度に雇用された常勤講師の身分に深く関わる平成24年度の常勤講師採用について、学園は、平成23年6月16日の団交で、具体的なものを以後の団交で提示し、協議する旨の約束をしたにもかかわらず、団交で実質的な協議をすることなく一方的に募集を行い採用試験を実施し、採用内定を出した。

これら学園の行為は、明らかな労働協約違反である。また、この労働協約違反は、組合の影響力を減殺しようとする目的によるもので、組合への不当な支配介入であるから労組法7条3号に該当する不当労働行為を構成するものである。

(2) 被申立人の主張

ア 覚書第3項の内容について

(ア) 労組法16条の規範的効力とは、「労働契約成立後の契約の内容を規律する効力」であるから、「採用」についての約定規定は、規範的効力を持ち得ない。したがって、「雇用」問題については、どのような協約を締結したとしても規範的効力を有しない。

(イ) 覚書第3項は、「必要な時期に協議する」と定めるのみで、「事前協議」を義務付けておらず、組合と学園とは、平成23年6月16日

以降、10回近くも十分に協議を重ねている。

イ 学園の対応と不当労働行為の成否

覚書第3項は、いわば紳士条項の域を超えるものではなく、労使合意により経営権の根幹である学園の教職員採用権限を拘束することはできない。

申立人らの申立ては棄却されるべきである。

ウ 申立人らの請求する救済内容等について

申立人らの主張は、団交を通じて組合と合意が成立しない限り、平成24年度常勤講師の募集及び採用ができないというもので、論外である。そもそも、非組合員である講師雇用問題については、組合に団交権はない。

また、「団交を行わずに、平成24年度常勤講師を採用してはならない」とする請求権は、申立人らにはない。

前述のように「採用」についての約定規定は、規範的効力を持ち得ず、また、労組法16条の規範的効力の適用を受けるのは協約当事者である労働組合の組合員のみである。

平成23年度末で雇止めとなる常勤講師9名中に多くの非組合員がいることは申立人らの自認するところであり、労働委員会は組合加入の有無に関係なく命令を出す根拠はない。

(3) 当委員会の判断

ア 覚書第3項の内容について

(ア) 「協議」の趣旨について

覚書第3項が学園及び組合に何を協議すべきものと規定しているのかを判断するには、両者が覚書第3項を締結するに至った事情や交渉過程、覚書中の各条項の相互の関係等を総合的に考慮する必要がある。

組合と学園との覚書締結までの懸案は、常勤講師の継続雇用問題にあり、具体的には、常勤講師雇用契約書中の文言から不更新条項及び不通知条項を削除するか否かが問題になっていた。平成24年度常勤講師雇用が、平成23年度に雇用されている常勤講師の雇用の継続に大きな影響を及ぼすものであることを考えると、覚書第3項は、学園と組合双方に平成24年度常勤講師採用についての実質的協議を義務付けているものと解さざるを得ない。

また、覚書第1項及び第2項は、組合と学園との間で組合員について不更新条項及び不通知条項を契約書から削除するという意味を持つと解されるところ、この第1項及び第2項に併せて、第3項が規定されていることから、第3項のみが、一般的・道義的義務をうたったものと解することはできず、学園と組合双方に平成24年度常勤講師雇用について実質的協議を行うことを規定しているものであると解さざるを得ない。

被申立人は、覚書第3項は規範的効力を有せず、紳士条項にすぎないと主張するが、規範的効力を有するか否かは、実質的協議を行うべき事項であるかどうかとは別個の問題であり、また、覚書第3項は、学園と組合双方が平成24年度常勤講師雇用について実質的協議を行うことを合意したものである以上、紳士条項にすぎないということとはできない。

(イ) 「必要な時期」の趣旨及び協議の内容について

被申立人は、覚書第3項は、「必要な時期に協議する」と定めるのみで、事前の協議を義務付けるものではないと主張する。

たしかに、覚書第3項は、「必要な時期に協議する」と定めるのみで、「必要な時期」がいつなのか具体的に定めていない。また、覚書が締結された平成23年3月29日の団交で、協議すべき時期について明確なやり取りもされていない。

さらに、覚書第3項は、「平成24年度常勤講師雇用」について協議すると定めるのみで、これについて具体的にどのような内容の協議をするのかを定めておらず、また、覚書が締結された3月29日の団交でも、この点を明らかにする明確なやり取りは存在しない。

そこで、覚書締結に至った経緯と平成24年度常勤講師採用について最初に協議された6月16日の団交の経過を検討することにより、覚書第3項により協議がなされるべき具体的時期及びその時期に協議されるべき事項の具体的内容を明らかにする。

a まず、覚書第3項の内容を、同項が締結されるに至った経緯から検討する。

平成23年2月28日及び同年3月22日の団交において、組合は、平成24年度も平成23年度に雇用されている常勤講師が試験

を受けることなく、契約更新することができることを企図して、不更新条項と不通知条項を常勤講師雇用契約書から削除することを要求していたが、学園は、組合の要求を拒否し、必要な常勤講師はすべて公募により採用するとの方針を組合に提示し、労使双方の言い分が真っ向から対立していた。

学園からの上記方針の提示を受けて、組合は、3月29日の団交において、引き続き不更新条項と不通知条項の削除を求めるとともに、常勤講師の新規募集について学園と協議することを求めて、常勤講師の採用対象の教科及び人員について、現場と一緒に考えてもらいたいと要求した。

このように、組合は、平成23年度に雇用されている常勤講師の雇用継続と平成24年度に常勤講師を新規に採用する具体的教科及び人員の問題は密接に関係すると考えた上で、採用の具体的教科及び人員について学園と協議することを求めたのである。この組合の要求を受けて学園は、覚書の案を提示したものである。以上の経緯に照らせば、覚書第3項で「学園の財務状況等を勘案し、学園と組合は必要な時期に協議する。」と合意した協議の内容としては、採用人員決定の前提となる学園の財務状況を説明した上で、採用の具体的教科及び人員について協議することが含まれるものと考えべきである。

学園と組合とは、上記内容について協議すべきところ、仮に、学園が採用の具体的教科、人員などを先に決定して、これを記載した募集広告が公けにされてしまえば、雇用継続との関連において組合と協議する意味は乏しくなるものというべきである。よって、これらの事項は、遅くとも公募前に労使で協議されるべきものである。

b 続いて、平成23年6月16日の団交経過を見ると、組合がどの教科にどんな人材が必要かなどと採用の具体的教科、人員を尋ねているのに対し、校長は、「あとで詳細については出していきます。」

「時期もその一つだと思うんですよ。これは第1回の協議だと思っていますからこの方向でどうだろうかということなんです。どの教科がどうなるということは詳細については出していきます。」「採用する教科については授業時間数等々を出して、今いる常勤講師の

分を含めてしていくことになろうかと思っております。組合と協議をしないではいけないことだということですから、早い時期に協議をしていきたいと思っております。」と述べている。

このように、組合が学園に対し、採用の具体的教科、人員を尋ねたのは、平成24年度常勤講師の採用が、平成23年度に雇用されている常勤講師の雇用継続と関連するためであり、これら校長の発言からすれば、学園としても採用する常勤講師の具体的教科、人員が組合員の労働条件と関連する重要な事柄であること及び早期の協議が必要であることを認識していたことがうかがわれる。

- c 以上のとおり、覚書第3項の内容と協議すべき事項に照らすならば、「必要な時期」とは、遅くとも募集広告の前であると解すべきであり、その協議を行うに当たっては、公募の主体である学園が、財務状況について説明した上で、募集対象と考えている教科及び人員について協議するなどして、相応の対応をとるべきであったと見るべきである。

イ 学園の対応と不当労働行為の成否

(ア) 学園の対応

申立人は、たとえ、被申立人が主張するように同年8月22日以降の団交で、平成24年度常勤講師の雇用の問題が、議題となったとしても、それをもって「必要な時期の協議」を行ったということはできないと主張する。

そこでまず、覚書第3項の内容に則して、組合と学園との間で「必要な時期」に協議がなされたといえるか検討する。

学園は、平成23年8月9日に、学園のホームページ上に平成24年度採用試験実施要領を掲載し、募集広告を実施している。

それ以前に平成24年度常勤講師の雇用について協議されたのは、6月16日の団交の1回のみである。6月27日の団交は、夏季一時金の問題に集中して協議したいと学園が希望したため、雇用問題については協議されていない。

被申立人は、10回近くも協議を重ねていると主張するが、募集広告前に行われた団交は、6月16日の団交のみであり、また、同日の団交でも大まかな公募スケジュールが示されるにとどまったことから

すれば、組合と学園の間で、平成24年度常勤講師雇用問題について「必要な時期」に協議が尽くされたとは評価することはできない。

(イ) 不当労働行為の成否

平成23年6月16日の団交で、学園は、平成24年度常勤講師の雇用について、「今日がその第1回の協議にあたるのかなというふうに思います。」「あとで詳細については出していきます。」「組合と協議をしないといけないことだということですから、早い時期に協議をしていきたいと思っております。」と発言している。加えて、6月27日の団交の終了の際に、組合が、「残りの懸案事項は、7月には一度ですね。」と7月中に再度団交を行うことについて念を押したところ、学園は、「ええまた別の機会にね。」とこれを了解したと受け取れる発言をしている。

これらの発言は、平成24年度常勤講師雇用問題について、7月中にも引き続き協議がなされることを組合に期待させるものである。

それにもかかわらず、学園は、7月中に組合へ協議を申し入れておらず、このため、組合が、7月29日に、開催希望日を8月1日又は2日として、学園に団交を申し入れているが、その際にも、7月29日付の回答文書等において、募集広告することについて事前に一切告知しないまま、8月9日に学園のホームページ上に募集広告を掲載している。

これに対し、組合は、7月29日に至って団交開催を要求したものの、時期的に遅く、この間の組合の対応にも不十分な点があったと認められるが、6月16日と6月27日の団交における学園の前記の一連の発言からすれば、組合が、学園から適切な時期に具体的なスケジュールの提示があるものと信頼し、そのため団交の申入れが遅れたとしても、それは無理からぬところである。

これらの事情を踏まえ、6月16日の団交の席上における学園側の回答に加え、常勤講師の採用内定に至る一連の学園の行為を見るならば、学園は、平成24年度常勤講師雇用について、組合と誠実に協議するという態度に欠けており、これらの行為は、覚書第3項により必要な時期の協議実施を合意したことを無意味ならしめるものであり、覚書第3項に違反していると評価せざるを得ない。

さらに、覚書第3項に反し、必要な時期に協議を尽くさなかった学園の前記の一連の行為は、覚書を締結した一方当事者である組合の立場を余りに軽視するものといわざるを得ず、労組法7条3号の支配介入に該当する。

ウ 被申立人のその余の主張について

被申立人は、申立人らの主張は、団交を通じて組合との合意が成立しない限り、平成24年度常勤講師の募集及び採用をできないというもので論外であると主張するが、申立人らの主張は、労使間の合意がない限り、募集及び採用ができないとの趣旨ではなく、被申立人が覚書第3項の内容に即して、事前に協議しなかった行為が不当労働行為に当たるとするものであり、協議の実施を求めているにすぎないのであるから、被申立人の主張は、申立人の主張を曲解したものといわざるを得ない。

また、被申立人は、そもそも非組合員の雇用問題について、組合には団交権がないと主張するが、学園の常勤講師の中に組合員が3名含まれていることは、前記第2の3(1)に認定のとおりであるから、申立人が所属組合員の労働条件と密接に関係する平成24年度常勤講師雇用問題について、団交を要求できることは明らかである。

さらに、被申立人は、「団体交渉を行わずに、平成24年度講師を採用してはならない」とする請求権は申立人にはない旨、また、平成23年度末で雇止めとなる常勤講師9名中に多くの非組合員がいることは、申立人らの自認するところであり、労働委員会は組合加入の有無に関係なく命令を出す根拠はない旨主張する。

しかし、覚書第3項に反し、必要な時期に協議を尽くさなかった被申立人の行為が不当労働行為に該当することは上記判断のとおりであるから、労働委員会としては、不当労働行為につき必要な救済方法を定めた上、救済命令を発することができるのは当然であり、被申立人の主張はいずれも理由がない。

3 救済の方法

前記判断のとおり、平成24年度常勤講師雇用について、必要な時期に協議を尽くさなかった学園の行為は、労組法7条3号の支配介入に該当する。その救済について、申立人らは、組合との協議及び採用の中止も求めている

が、本件の事情に鑑みると、主文のとおり命じるのが相当と思料する。

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 1 2 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 24 年 9 月 12 日

福岡県労働委員会

会 長 野田 進 ⑩