

本件は、再審査被申立人学校法人関西学院（以下「法人」）が、①期限付契約職員であるX1（以下「X1」）が再審査申立人大阪教育合同労働組合（以下「組合」）に加入し、団体交渉を申し入れたところ、X1を雇止めとしたこと、②X1の雇止めに関する団体交渉において不誠実に対応したこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして、平成22年（以下、「平成」の元号は省略する。）3月1日、組合が大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」）に救済を申し立てた事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) X1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

3 初審命令の要旨

大阪府労委は、23年5月24日付け命令書（同月26日交付）をもって、本件申立てをいずれも棄却した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、23年6月10日、初審命令を不服として、以下の救済を求め再審査を申し立てた。

- (1) X1に対する雇止め解雇を撤回し継続雇用すること
- (2) 21年2月25日付け団体交渉申入書記載の団体交渉に誠実に応じること
- (3) 組合員の労働条件変更に係る団体交渉について、13年4月9日付け回答書を遵守し、21年12月24日付け和解協定書記載の和解条項を誠実に履行すること

5 本件の争点

- (1) 法人が、組合員である期限付契約職員を、22年3月31日をもって雇止めとしたこと（嘱託職員等として継続雇用を行わなかったことを含む。）は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するか。（争点1）
- (2) 22年2月16日に行われた、組合員である期限付契約職員の雇止めに関する団体交渉における法人の対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当するか。（争点2）

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張の要旨

- (1) 争点1における不利益取扱い及び組合に対する支配介入について

ア 法人の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」）において期限付契約職員としてコーディネーターを務めていたX1の所属長であるY1教務部長（以下「Y1教務部長」）とY2キャンパス自立支援課長（以下「Y2課長」）は、X1が組合に加入する以前は、X1及び同支援課に勤務するもう一人のコーディネーターであるZ1の両名につき、継続雇用を望み、またその必要性を強く感じて、人事課との交渉を重ね継続雇用の道を探っていた。

X1が組合に加入する前の20年11月又は12月頃、人事課はY2課長に対してX1を「継続雇用はできない。」と言ったとされるが、それは期限付契約職員としての継続雇用のことにすぎない。嘱託職員としての継続雇用については、人事課は、Y2課長からの問い合わせに対しては、「そのようなことはY2課長には関係ない。」と言ったにすぎず、嘱託職員として継続雇用ができないと答えたわけではない。

また、21年2月13日、Y1教務部長は、X1を継続雇用できないことを人事課に再確認した旨をX1に伝えた際、嘱託職員としての

採用の可能性を人事課に話してみる旨発言したと証言しており、Y1 教務部長は、同日以降も、X1の組合加入の事実を知るまでの間、嘱託職員としての継続雇用の道を探っていた。

イところが、X1が組合に加入し、組合と法人との間でX1らの雇用継続に関する団体交渉が行われた後の21年12月14日、Y1教務部長は、キャンパス自立支援課のアルバイト職員であるZ2（以下「Z2」）と面談を行い、その際、「X1さんとZ1さんは優秀な人材だと思っている。コーディネーターが4年の有期雇用である制度についても、おかしいと思っている。ただ、騒動を起こす人間は信用できない。」「雇用継続はできないが、普通ならしない就職斡旋をしようとしてまで歩み寄ったのに、団体交渉にまで踏み込んだ。そこまでされると、守れるものも守れない。」「騒動を起こした人を雇用継続することはできない。」という発言を行っている。「騒動というのは団体交渉をしたことですか。」とZ2が尋ねたところ、それに対してY1教務部長の回答はなかったが、Z2は、前後の話の内容から考えて、「騒動」が指し示すものは「団体交渉」以外に考えられないと感じ、「団体交渉をしたことが継続雇用の可能性を探ることをやめた最大の理由である」と思ったと証言している。

ウ X1の所属長たるY1教務部長は、X1が組合に加入して団体交渉を始めたために継続雇用の道を閉ざしたのであり、これを受けて法人は、団体交渉において組合に対し、X1を嘱託職員に変えて継続して雇用することもしないと回答したのである。

以上のように、法人がX1を期限付契約職員から嘱託職員に変えて継続して雇用することもしないと決定したのは、X1が組合に加入して以降のことであり、その理由はX1が組合に加入したからに他ならないのであるから、X1の雇止め解雇は労働組合法第7条第1号に該

当する不利益取扱いの不当労働行為である。

エ 法人は、「最長4年の雇用期間」に関して、「最新の知識、能力を持った即戦力の者を採用したい。それが関学（法人）の人事政策である」という見解を示している。

しかし、X1の後釜としてアルバイト職員から雇用替えになった職員は、「新しい考え方や知識」を持った人材ではなかった。法人は、キャンパス自立支援課コーディネーター公募の応募資格を、X1採用時から大幅に変更し、短期大学卒で、福祉に関する専門知識、学位、現場経験のないアルバイト職員1名とZ2が応募できる内容にした。このように組合員であるX1を雇止めにして、自己の人事政策に合致しないにもかかわらず非組合員であるアルバイト職員をコーディネーターに雇用替えしたのである。

上記の事実に照らすと、X1を嘱託職員として継続雇用しなかった理由は、X1が組合に入り団体交渉を行って継続雇用を求めたこと以外に考えられない。また、その理由が明らかになることを恐れ、非組合員であるZ1も同時に雇止め解雇にしたのである。

以上のように、X1を雇止め解雇する一方、非組合員アルバイト職員を雇用替えしてX1の後釜に配置したこと、さらに非組合員は期限付契約職員であっても嘱託職員として継続雇用を行ったことは、組合員を差別するものであり、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為である。

(2) 争点2における不誠実団交及び組合に対する支配介入について

ア 団体交渉で、法人は、「コーディネーターについては、新しい考え方や知識を持った人材を採用する。」と述べたが、法人がX1の後釜として雇用替えして配したのは、現任アルバイトの非組合員であり、このアルバイト非組合員が「新しい考え方や知識を持った人材」でな

いことは、法人自身が団体交渉で認めたところである。つまり、法人は団体交渉で組合に嘘をついたことになる。

また、嘱託職員への雇用替えが財政面から無理であることについては、組合が賃金設計によっては財政的に可能であることを示し、法人自身も認めたところである。法人が説明した内容は、組合の反論で撤回されたのであり、法人は嘱託職員への雇用替えが財政面から無理であることについて組合に説明できなかつたのであるから、説明を尽くしたことはない。

以上、団体交渉では誠実な説明や回答がなくむしろ虚偽事実の回答が続いた。さらに組合が提案した譲歩案については、何の理由もなく拒否した上で、当初からの雇止め解雇に固執したのであり、かつその雇止め解雇はX1が組合に加入したことへの不利益取扱いであったのだから、法人が団体交渉で誠実団交義務を果たしたとはいえず、団体交渉における法人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する団交拒否である。

イ 法人は、13年4月9日付けで「組合員の労働条件の変更については、団体交渉に則ってやっていく。」と回答し、その後、組合員の労働条件の変更については団体交渉で解決が図られてきたにもかかわらず、また、21年12月24日付け和解協定書で、「団体交渉を継続する。」「今後、円満な労使関係を築いていく。」旨の協定を組合と交わしたにもかかわらず、22年1月22日の団体交渉では「X1を雇止めした上に円満な労使関係を築く。」と発言し、同年2月16日の団体交渉では、不誠実団交に終始した。こうした法人の対応は、労働協約に違反するものであり、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入である。

2 法人の主張の要旨

(1) 争点1における不利益取扱い及び組合に対する支配介入について

ア 法人は、X1との雇用契約を期間満了により終了させること、嘱託職員としての雇用も行わないことを、X1が21年2月24日に組合に加入する以前において決定しており、同年2月13日に、Y1教務部長から、X1に対し、その旨を告げたものである。

X1は、20年11月か12月頃、Y2課長を通じて職員の人事全般を所管する総務部人事課に対し、嘱託職員として継続雇用された例があるかどうかを確認する等し、嘱託職員としての雇用も含め、Y2課長を通じて人事課と交渉する等してきた。X1は、21年2月13日、Y1教務部長とY2課長に呼ばれ、「継続雇用はできない。」「いい仕事があれば任期途中でも転職して下さい。」と言われたため、Y1教務部長とY2課長に対し、情けなさを感じ、「あなた方ができる手立てはもうないと判断されたということですね。」と確認し、「わかりました。後は自分でどうにかします。」と述べ、この出来事をきっかけに、労働組合に入り、団体交渉を行うことを考えた旨証言している。

このようにX1は、同日、Y1教務部長から、継続雇用はできないことを明言され、Y1教務部長及びY2課長にできることはないことを認識し、労働組合に加入することを決断しているところ、継続雇用ができないとのY1教務部長の発言は、嘱託職員としての雇用も含めたものであることをX1自身十分認識していた。

なお、X1自身、「仮に、そのとき(同日)に嘱託職員として継続雇用の可能性を探ってみましょうかと言われたとしたら、どう返事をしたと思いますか。」という仮定の質問に対し、「お願いしますというふうに言ったのではないかと思います。」と答えており、したがって、Y1教務部長の発言は嘱託職員としての雇用も含めて継続雇用がない

という趣旨であったこと、そして、X 1 が同日の面談によって、嘱託職員としての雇用の話も含め、Y 2 課長、Y 1 教務部長にできることはない判断するに至ったことは明らかである。

また、Y 1 教務部長は、同日の面談について、「その場で明確に、『雇用継続はない』という最終結論を伝えた」と述べている。

イ なお、組合は、Y 1 教務部長が、2 1 年 2 月 1 3 日、嘱託職員として継続雇用の可能性を探ってみようという趣旨の発言をした旨主張するが、上記アのように、同日のY 1 教務部長との面談の後、X 1 がY 1 教務部長、Y 2 課長に失望し、組合に加入したことなどからして、同日に、Y 1 教務部長が、嘱託職員として継続雇用の可能性を探ってみようという趣旨の発言をしたとは到底考えられない。

ウ また、組合は、Y 1 教務部長が2 1 年 1 2 月 1 4 日にZ 2 に対し騒動を起こした人は継続雇用できない旨を述べたとするZ 2 の証言を援用するが、Y 1 教務部長は2 0 数年間、大学教員組合の組合員であり、1 年間の間、同組合の組合役員を務め、団体交渉も行ってきた事実からすれば、同部長が、X 1 の組合加入により差別をする等と述べることは到底考え難く、また、Z 2 がX 1 を応援する立場であり、理事に対してまでX 1 の雇用に賛成するメールを送っていること等からしても、Z 2 の証言の信用性が高いとはいえない。

さらに、法人は、X 1 だけでなく、労働組合に加入していないZ 1 との間でも、X 1 と同じ時期に期限付契約職員として雇用契約を締結しており、また、X 1 と同じ時期に契約期間満了により雇用契約を終了している。

エ 法人は、X 1 との雇用契約が期間満了により適法に終了したため、新たに期限付契約職員を公募し採用したにすぎない。非組合員のアルバイト 1 名を後に期限付契約職員として雇用したことをもって組合差

別であり、違法であるとする組合の理論は、非組合員を1名再雇用すれば全ての組合員について再雇用しなければならない義務が発生すると述べるに等しいのであって、失当であることは明らかである。また、キャンパス自立支援課コーディネーターについては、X1及びZ1の雇用期間満了により、2名の補充を行う必要があったこと、アルバイト職員については、期限付契約職員と異なり、特に契約期間の上限を定める規定もなく、契約期間の上限のある期限付契約職員を嘱託職員として再雇用する場合のような、期限付契約職員に関する規程に反するといった問題もないから、アルバイト職員をコーディネーターとして再度雇用することに何ら問題はないこと等からすれば、組合の主張が失当であることは明らかである。

(2) 争点2における不誠実団交及び組合に対する支配介入について

22年2月16日の団体交渉においては、組合は、X1の雇用契約が期間満了により終了していることを認めず、解雇であると主張し、その解雇を撤回して、同人をそれまで従事してきたキャンパス自立支援課コーディネーター業務を活かすことのできる職務で継続雇用するように要求した。そして、法人がX1を雇用しない旨の結論を回答すると、X1を解雇したのは組合差別だという主張を展開した。また、同日に初めて組合が行った、法人がX1を雇用しないことは同人が組合に加入して団体交渉を行ったことが理由である旨のY1教務部長の発言内容に関する主張について、法人が事実確認をしたい等と述べているにもかかわらず、しかるべき手続を踏んでX1の継続雇用を実現したい、その暁には、団体交渉の担当者にも責任をとってもらいたい等と述べて、団体交渉を打ち切ったものである。したがって、同日の団体交渉において、法人が、組合の意向に応じなかったことをもって不誠実団交だとされるいわれはない。また、法人は組合の質問に対して回答しており、コーディネーター

について、4年間の期限付契約職員を充てる制度を定めた理由については、最新の知識、優れた能力を持ったより優秀な人材を確保するためであると回答しているところ、かかる回答は不合理ではないし、その制度に当てはまる人材として、誰と契約するかというのは、法人が判断することである。よって、不誠実団交や組合に対する支配介入でなく、何ら労働組合法違反が存しないことは明らかである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 法人

法人は、肩書地に事務所を置き、関西学院大学等を設置し、運営する学校法人であり、その教職員数は初審審問終結時約1100名である。

(2) 組合

組合は、肩書地に事務所を置き、平成元年に主に教育に係る労働者で組織された労働組合であり、その組合員数は初審審問終結時約320名である。なお、組合の下部組織として、平成11年に法人の教職員で組織された関学支部があり、関学支部の組合員数は初審審問終結時6名である。

2 法人の組織及び雇用形態

- (1) 法人には、総務部があり、総務部の事務分掌規程には、①就業規則に関する事項、②人事運用、管理に関する事項、③人事発令、記録に関する事項があり、総務部人事課の担当職務には、①職員採用計画の立案、実施に関する事務、②嘱託職員、アルバイト職員の採用計画の立案、実施に関する事務、③職員配置計画の立案、実施に関する事務、④人件費

関係予算案、決算の作成に関する事務などがあった。

- (2) また、法人には、教務部があるが、法人は、18年4月、同部に障害学生支援に関する事項等を担当職務としたキャンパス自立支援課を新設した。同課には当初、上ヶ原キャンパスにキャンパス自立支援課長、コーディネーター及びアルバイト職員の3名が、三田キャンパスに、コーディネーター及びアルバイト職員の2名の、合計5名が配置された。
 - (3) 法人には、22年3月末の時点で日常的に支援を受けている障害学生が6名、障害学生をサポートする支援学生スタッフが約120名いた。キャンパス自立支援課コーディネーターの具体的な業務内容は、障害学生、その保護者との面談、学修支援相談などであり、支援学生スタッフの配置の決定も行っていた。
 - (4) 法人の雇用形態には、専任教職員の外、嘱託職員（基本的に定年までの雇用を前提）、期限付契約職員、アルバイト職員などがあった。
- 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13年4月9日付け回答書作成の経緯
- (1) 組合はX1の組合加入以前から法人の職員の中に組合員を有していたが、組合の法人に対する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。
 - (2) この団交申入れに対する団体交渉は12年11月16日に開催された

が、組合の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当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。

- (3) これに対して法人が提出した13年4月9日付け「回答書」(以下「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(ママ)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。

4 X1の雇用契約と雇用期限

- (1) 法人は、18年2月15日付け文書で、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募集した。

同文書には、募集の内容として、応募資格は、「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)」と記され、また、「雇用期間1年、最長4年まで更新の可能性あり」と雇用契約更新に制限があることが記されていた。

(2) X1は、上記(1)の募集に応募し、18年3月1日、キャンパス自立支援課コーディネーターの面接において、当時のY3教務部長より、「1年ごとの雇用契約で最長4年までである点は了解しているか」確認され、了解している旨返答をした。

(3) 18年4月1日、X1は、期限付契約職員として法人に雇用され、キャンパス自立支援課で勤務した。

X1と法人との間で、同日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 学校法人 関西学院 理事長 Y4

乙 氏名 X1

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)

」

この契約の際、X1は、雇用契約の更新について、1年ごとの更新で最長4年までという説明を受けた。その後、X1と法人との間の雇用契

約は1年ごとに3回更新され、X1は、22年3月31日までの4年間、法人に雇用されていた。

【甲5, 6, 27, 乙1, 3の1~4, 10, 初審①X 13~5頁, 同②Y 517, 18頁】

(4) 法人の期限付契約職員に関する規程には、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、学校法人関西学院（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、当該者と学校法人関西学院との間で、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)

」

(5) 19年3月22日、X1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、上記(3)と同趣旨の記載があった。

(6) 20年2月28日、X1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、上記(3)と同趣旨の記載があった。

(7) 法人には、48名の期限付契約職員がいた(22年8月1日時点)。
また、次のとおり、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(22年8月3日時点)。

キャリアセンター(キャリア支援課)

20年度 1名、21年度 1名、22年度 1名

大阪梅田キャンパス事務室

21年度 1名

国際教育・協力課

20年度 1名、21年度 1名

(8) 20年11月又は12月頃、X1が当時のY2課長に対し、最長4年となっている自分の雇用について、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、Y2課長は、人事課を訪れ、その後、X1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、X1がY2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、Y2課長は、X1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、X1に対し、

人事課からそのようなことはY2課長には関係ないと言われた旨述べた。

(9) 21年1月20日、Y2課長及びY1教務部長は、X1の継続雇用の可能性について、法人に問い合わせ、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。

(10) 21年2月13日、Y2課長及びY1教務部長は、X1及び同人と同じくキャンパス自立支援課において22年3月31日を雇用期限として勤務していたZ1に対し、人事課に確認に行ったが両名の継続雇用はできないと言われた旨述べた。また、Y1教務部長は、X1及びZ1に対し、外にいい仕事があれば任期途中でも転職して構わない旨述べた。それに対して、X1は、「私たちの継続雇用に向けて、あなた方ができる手立てはもうないと判断されたということですね。」と確認し、そして「わかりました。後は自分でどうにかします。」と述べた。

5 X1の組合への加入と組合による団体交渉

(1) 21年2月13日、X1は自宅に帰った後に労働組合関係者に連絡を取り、翌日、労働組合関係者から紹介された組合に初めて連絡を取った。

同月19日、X1は、Z1と共に組合を訪れて状況を説明し、同月24日に組合に加入した。なお、Z1は組合に加入しなかった。

(2) 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」）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、同年3月6日開催の団体交渉を申し入れた。

(3) 21年2月26日、X1は、Y2課長に対して、契約問題について組合に訴えた旨述べ、組合からの文書の写しを手渡した。同日、同課長は、教務部長室にこの文書を持参し、Y1教務部長はこの文書によりX1が組合に加入したことを知った。

また、同日、上記(2)の21.2.25団交申入書が法人に届いた。その文書により、Y5総務部長（以下「Y5総務部長」）はX1が組合に加入したことを知った。

(4) 21年3月6日、組合と法人との間で、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の、団体交渉（以下「21.3.6第1回団交」）が行われた。

この中で、組合は、法人に対し、期限付契約職員に関する規程の内容には問題はないが、キャンパス自立支援課コーディネーター業務の必要性、コーディネーター本人の生活面などを勘案し、何か工夫ができないか述べた。

これに対し、法人は、「期限付契約職員に関する規程にあるように、雇用期間1年で最長4年の中で対応するとの制約の中で、ニーズにあった人材を確保する必要があり、また確保可能と思っている」旨回答した。

(5) 21年3月10日、法人は、X1に対し、雇用期間を21年4月1日から22年3月31日とし、「本契約を最終契約とし、契約更新は行わない。」と記載された雇用契約書を提示した。

(6) 21年3月12日、X1は、法人に対し、雇用期間を同年4月1日から22年3月31日とする雇用契約書の第6条第3項「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、この一文を契約書に記載して欲しいと要望した。

- (7) 21年3月19日、X1と法人との間で締結された雇用契約書には、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、上記4(3)と同趣旨の記載があった。

同月30日付けで、法人のY5総務部長は、X1に対し、①「2009年度雇用契約書第6条第3項」は、期限付契約職員に関する規程第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体交渉中であるが、団体交渉の結果によっては、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。

- (8) 21年7月、Z2は、キャンパス自立支援課のアルバイト職員として採用された。Z2は、22年2月に組合に加入し、同年3月末に法人を退職した。

- (9) 組合は、法人に対し、21年7月3日付け「団体交渉再開申入書」により、「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の撤廃」について、同月22日開催の団体交渉を申し入れた。

- (10) 21年7月27日、組合と法人との間で団体交渉（以下「21.7.27第2回団交」）が行われた。

この中で、組合は、X1は採用当時は雇用期間が4年であることを納得していたであろうが、その後4年を超えて法人で働きたいという気持

ちになっており、組合としては4年という契約期間は納得していないと述べた。法人は、雇用期間を最長4年に限定する趣旨について、「最新の知識、能力を持った即戦力の者を採用したい。それが法人の人事政策である」旨回答した。

- (11) 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、一貫して4年を超える継続雇用はできない旨の回答を行ってきたが、この回答は今後も変わることはなく、今後、組合との団体交渉を継続しても、合理的な解決方法を見出すことは非常に困難であると判断し、21年9月8日、法人は、組合に対し、21.7.27第2回団交を最後に、21.2.25団交申入書による団体交渉に応じることは困難である旨を通知した。

なお、この通知には、期限付契約職員の4年を超える継続雇用ができない理由として、次のとおり記載されていた。

- 「1 本学規程上、雇用期間は最長4年と定められている。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関西学院にとっては非常に重要な人事政策である。
- 2 教務部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、ご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。」

- (12) 21年9月18日、組合は、大阪府労委に対し、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年(不)62号事件」)を行った。

(13) 組合は、法人に対し、21年10月21日付け「団体交渉申入書」（以下「21.10.21団交申入書」）により、期限付契約職員に関する規程及び就業規則について、同月30日開催の団体交渉を申し入れた。

法人は、同月29日付けで、組合に対し、21.10.21団交申入書に記載された要求事項に対する回答を提出し、団体交渉の開催については、同年11月17日を要望した。

同年11月17日、組合と法人との間で、21.10.21団交申入書に関、団体交渉（以下「21.11.17第3回団交」）が行われた。

この中で、組合は、期限付契約職員に関する規程について、労働基準法で定める所定の手続を経ておらず同規程そのものが有効でないため、X1の任期が4年であるということ自体が無効であると主張した。

これに対し、法人は、X1の採用時に同規程を手渡しし、説明するなど個人に対して十分な周知を図っており、法人内においても教職員に対し十分な周知を図っているため、同規程は有効である旨繰り返し説明した。

さらに、同年12月2日、組合と法人との間で、21.10.21団交申入書に関し、団体交渉（以下「21.12.2第4回団交」）が行われた。

この中で、組合は、同規程は無効であるとの主張を繰り返し、これに対し、法人は、同規程は教職員に十分な周知を行っており有効である旨の説明を行った。組合は、これ以上団体交渉を継続しても解決しないと判断し、法人に対して、然るべき措置をとる旨、その後改めて団体交渉の申入れを行う可能性がある旨伝えた。

(14) 法人は、21年12月7日付け教職員あてY5総務部長名の文書において、期限付契約職員2名をキャンパス自立支援課コーディネーターとして募集し、法人のホームページにおいても公募を行った。

募集の内容は、雇用期間に「2010年4月1日～2011年3月31日（1年毎の雇用契約とし、最長2014年3月31日まで更新の可能性あり）」と記載されており、応募の締切りは「2010年1月6日」となっていた。

なお、応募資格は、「4年制大学または短期大学を卒業された方」となっており、上記4(1)の18年2月15日付けの以前の募集文書における応募資格である「4年生大学卒業後、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）」と異なる記載がされていた。

(15) 21年12月9日、Z2は、法人のY6常務理事、Y1教務部長、当時のキャンパス自立支援課のY7課長らに対し、キャンパス自立支援課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。

(16) 21年12月14日、Y1教務部長は、上記(15)記載の電子メールに関して、直に話をしたい旨、Z2に電子メールを送信した上、同日、キャンパス自立支援課を訪れ、Z2と約1時間半にわたり、二人だけで話を行った。

その話の中で、Y1教務部長は、Z2に対し、X1とZ1の二人とも就職先を探すという努力をすることが難しくなった旨述べた。

- (17) 21年12月24日、組合と法人は、大阪府労委において、21年(不)62号事件について和解を行い、①組合及び法人は、21.2.25団交申入書記載の団体交渉について、団体交渉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力をする旨、③21年(不)62号事件の申立てを取り下げる旨等が記載された和解協定書(以下「21.12.24和解協定書」)が取り交わされた。
- (18) 22年1月19日、キャンパス自立支援課コーディネーターの採用面接が行われた。
- (19) 22年1月22日、組合と法人は、団体交渉(以下「22.1.22第5回団交」)を行い、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、21.12.24和解協定書に反するのではないかと述べ、法人は、X1を雇止めの上で円満な労使関係を築くものである旨述べた。さらに、組合は、キャンパス自立支援課コーディネーターを嘱託職員とすることを法人に求めたところ、法人は、人事政策、財政面等の理由で難しいこと、特に人件費は嘱託職員にすることで退職金分だけ人件費が高くなる旨主張した。そこで、組合は、法人に対して、①期限付契約職員の契約期間の撤廃及びX1の期限付契約職員としての継続雇用の要求は取り下げ、譲歩案として、新たに、現在従事しているキャンパス自立支援課でのコーディネーター業務を活かすことのできる職務でのX1の継続雇用を求める、なお、雇用する職種、継続雇用期間は法人に一任する、②上記の提案を法人で検討し、1月末までに文書回答をしてほしい、との提案を行った。

(20) 法人は、22年1月30日付け文書（以下「22.1.30回答書」）で、組合に対し、22.1.22第5回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、X1を雇用しない旨を回答した。

(21) 組合は、22.1.30回答書を受領した後、法人に対し、22年2月3日付ファックス送付状の「団交再開申入書」により、同月16日あるいは同月18日開催の団体交渉を申し入れた。

(22) 22年2月16日、組合と法人との間で団体交渉（以下「22.2.16第6回団交」）が行われた。

この中で、法人は、X1の継続雇用に関する組合の譲歩案に対して、22.1.30回答書で「22年4月以降、法人はX1を雇用しない」旨回答した理由として、①キャンパス自立支援課コーディネーターはあくまで期限付契約職員の雇用形態とする旨判断しているためであること、②キャンパス自立支援課コーディネーターは期限付契約職員とし、4年毎に、その時に新しい知識・技能を持った者を雇用することが適切である旨考えていることなどを述べた。

また、組合は、キャンパス自立支援課コーディネーターの今回の公募について、専門性が問われていないことを指摘し、法人は、確かに専門性は問われていないが今回の公募で採用した2名で十分やっていると考えている旨述べた。

さらに、組合は、期限付契約職員の契約期間について、最大4年間としている期限付契約職員に関する規程を変更すれば4年を超えて継続雇用ができる旨、嘱託職員とした場合でも個別の契約であれば人件費は必ずしも高くない旨述べた。これに対し、法人は、人件費については、給料を下げれば退職金分を含んだ生涯賃金が変わらないようにはできる

が、期限付契約職員の契約期間については検討の末、最大４年間を変えないという結果となった旨述べた。

次に、組合は、法人に対し、法人のX 1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X 1を雇用しないことは、同人が組合に加入して団体交渉を行ったことが理由であり、Y 1教務部長がその旨の発言をしていた旨述べたところ、法人は、Y 1教務部長の発言について確認させてほしい旨述べた。

法人は、組合に対し、同年４月１日以降X 1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X 1の継続雇用を実現する旨、その時には団体交渉の出席者に団体交渉で解決できなかった責任を取ってもらいたい旨、団体交渉はこれで終わる旨述べ、団体交渉は終了した。

- (23) 22年3月1日、組合は、大阪府労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

6 X 1の雇用契約の終了とその後

- (1) 22年3月31日、雇用期間を21年4月1日から22年3月31日とするX 1の雇用契約は終了した。
- (2) 22年4月から、新たにキャンパス自立支援課コーディネーターとして2名が採用された。このうち1名は、三田キャンパスのキャンパス自

立支援課のアルバイト職員で、短期大学卒業であった者であった。この者は組合の組合員ではなかった。

また、同月から、キャンパス自立支援課に新たに正規職員である主任が配置され、キャンパス自立支援課は合計6名体制となった。

- (3) 法人には、組合の関学支部の外、別組合として、関西学院の大学教員組合、高中教員組合、職員組合があり、後者の3つの組合が一緒になって「関西学院教職員組合協議会」という組織を持っていた。

Y1教務部長は、関西学院の大学教員組合に加入していた。

- (4) 23年5月26日、大阪府労委は本件申立てを棄却する命令書を交付し、組合は、同年6月10日当委員会に再審査申立てを行うとともに、法人に対して、同月30日付け団体交渉申入書において、X1への雇止め解雇を撤回して雇用継続することを要求事項とする団体交渉を同年7月13日又は同月14日に開催することを申し入れた。

- (5) 23年7月14日、上記(4)の団交申入れによる団体交渉が行われた。この中で、同年9月1日から新たに1名採用するコーディネーターの公募が始まっていること、新たなコーディネーターが採用されるとキャンパス自立支援課コーディネーターは合計で3名となることなどについてのやり取りが行われ、組合は、法人に対し、X1への雇止め解雇を撤回して雇用継続することを要求した。

- (6) 上記(5)の要求に対し、法人は、組合に対し、23年8月5日付け「貴組合からのご提案について(回答)」と題する文書により、X1の「雇止め解雇の撤回及び雇用継続」に応じられない旨回答した。

第4 当委員会の判断

1 争点1（法人が、組合員である期限付契約職員を、22年3月31日をもって雇止めとしたこと（嘱託職員等として継続雇用を行わなかったことを含む。）は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するか）について

(1) 組合は、Y1教務部長とY2課長は、X1が組合に加入する以前は、人事課との交渉を重ね継続雇用の道を探っていたが、X1が組合に加入して団体交渉を始めたために嘱託職員としての継続雇用の道を閉ざしたのであって、法人がX1を期限付契約職員から嘱託職員に変えて継続して雇用しないと決定したのは、X1が組合に加入した後のことであり、その理由はX1が組合に加入し団体交渉を始めたからに他ならないのであるから、X1の雇止め解雇は労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱いの不当労働行為である旨主張するので、以下検討する。

ア X1が組合に加入するまでの状況をみると、前記第3の4(8)ないし(10)、5(1)認定のとおり、既に20年11月又は12月頃に、Y2課長は、X1からの要請を受けて、①X1の継続雇用の可能性について人事課に問い合わせたところ、継続雇用はできないと言われて、これをX1に伝え、また、②X1を嘱託職員に変更して継続雇用することの可能性についても人事課に確認したところ、そのようなことはY2課長には関係ないと言われ、それをX1に伝えている。そして、③その後の21年1月20日に、再度、Y1教務部長及びY2課長が、X1の継続雇用の可能性について法人（人事課と推認できる）に問い合わせ、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、④同年2月13日、X1らにその旨伝えたところ

ろ、⑤X1は、同月24日に組合に加入したというのである。

イ X1の継続雇用の可能性に関する人事課への上記ア①ないし③の問い合わせの経過からすれば、上記ア③において問い合わせた「継続雇用の可能性」は、上記ア①で回答済みの期限付契約職員としての継続雇用の可能性のことではなく、むしろ、上記ア②で明確な回答がなかった嘱託職員としての継続雇用の可能性の趣旨であったものと解するのが相当であり、21年1月20日の確認は、その点に関する法人の方針についての最終的な確認として行われたものであるとみることができる。また、上記ア①ないし③の問い合わせに対する回答の内容はその都度X1に伝えられていたのであるし、前記第3の4(10)、5(1)認定のとおり、上記ア④で同年2月13日、Y1教務部長から継続雇用できない旨言われたことに対して、X1は、「私たちの継続雇用に向けて、あなた方ができる手立てはもうないと判断されたということですね。」「わかりました。後は自分でどうにかします。」と述べ、同日、自宅に帰った後に労働組合関係者に連絡を取り、翌日、労働組合関係者から紹介された組合に初めて連絡を取って、上記ア⑤のとおり同月24日に組合に加入したのであり、これらのことから、X1自身、期限付契約職員としての継続雇用のみならず、嘱託職員への雇用形態の転換による継続雇用についても可能性がない旨を告げられたと理解していたものとみることができる。

なお、組合は、21年2月13日にY1教務部長が、X1を継続雇用できないことを人事課に再確認した旨をX1に伝えた際、嘱託職員としての採用の可能性を人事課に話してみる旨発言したと主張するが、法人の主張するように、同日のY1教務部長との面談の後、X1が上記のように同人の雇用継続に関するY1教務部長、Y2課長の回答に失望し、翌日のうちに組合に連絡を取って、後日組合に加入した

という経緯や、X 1 自身も Y 1 教務部長の上記発言につき記憶がない旨証言していること（当審第 1 回審問 X 1 証言 6 頁参照）からすれば、組合の上記主張のような Y 1 教務部長の発言があったとは考え難く、組合の主張は採用できない。

ウ そうすると、法人が X 1 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も行わないことは、既に X 1 が組合に加入する前から法人がとってきた方針なのであるから、これらをもって、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 組合は、X 1 が組合に加入した後、Y 1 教務部長と Z 2 が二人で話を行った際、Y 1 教務部長が Z 2 に対して「雇用継続はできないが、普通ならしない就職斡旋をしようとまで歩み寄ったのに、団体交渉にまで踏み込んだ。そこまでされると、守れるものも守れない。」「騒動を起こした人を雇用継続することはできない」旨発言したとして、X 1 が組合に加入して団体交渉が開始されたために、Y 1 教務部長が継続雇用の道を閉ざし、それを受けて法人も継続雇用しないものとした、とも主張する。

確かに、21 年 1 2 月 1 4 日に、Y 1 教務部長は、キャンパス自立支援課を訪れ、Z 2 と約 1 時間半にわたり話をして、X 1 と Z 1 の就職先を探す努力をするのは難しくなったと述べたことが認められる（前記第 3 の 5 (16)）。しかしながら、このときの間答につき、Z 2 は、陳述書では、Y 1 教務部長が組合の上記主張の発言をしたと陳述するものの（甲第 2 8 号証）、証人尋問では、「雇用継続はできないが、普通ならしない就職斡旋をしようとまで歩み寄ったのに、団体交渉にまで踏み込んだ。そこまでされると、守れるものも守れない。」との発言の有無については主尋問における概括的な誘導の中で概括的

に肯定するのみであり、それ以上の具体的な証言はしていない。また、「騒動を起こした人を雇用継続することはできない」旨の発言があった旨は陳述書で述べるが、証人尋問では「騒動を起こす人間は守れない」旨の発言として証言し、「騒動」の意味が「団体交渉」を指すことについては、同人の推測として述べているにすぎない（初審第1回審問Z2証言39～40頁参照）。一方、Y1教務部長は、Z2との問答において組合の上記主張の発言をしたことはないと証言し、その理由として、Z2は初対面に等しいような者だったので、Z2の陳述書に書かれているような会話は一切していない旨、一応首肯できる説明をしている。また、Y1教務部長は、同じZ2との話の中では、X1とZ1の二人とも就職先を探すという努力をすることが難しくなると述べた旨証言しているが、その趣旨については、団体交渉がどういふ形で進んでいるのかよくわからない状況で他の就職先があると横から言うとおかしなことになるとの、同人の立場を考えれば理解できる説明を行っている（初審第2回審問Y1証言4、7頁参照）。

以上のように、Y1教務部長とZ2の問答については、Z2は組合の上記主張に沿う証言を十分にしておらず、他方、Y1教務部長は同主張に沿わない内容の発言であったことを、発言内容に関する一応首肯できる説明とともに証言している。そして、上記ウのとおり、法人は、X1が組合に加入する前から既に、X1を嘱託職員という雇用形態であっても継続雇用をしない方針をとっていた。これらのことを考え合わせると、組合の上記主張のようなY1教務部長の発言があったとは考え難く、組合主張のように、X1が組合に加入して団体交渉が開始されたために、Y1教務部長が継続雇用の道を閉ざし、それを受けて法人も継続雇用しないものとしたと認めることはできない。

オ 以上により、法人がX1を22年3月31日をもって雇止めしたこ

とは、X 1 が組合に加入し団体交渉を行ったことによる不利益取扱いと認めることはできず、この点に関する組合の主張は採ることができない。

- (2) 組合は、法人が、非組合員であるアルバイト職員を期限付契約職員に雇用替えしてX 1 の就いていたキャンパス自立支援課コーディネーターとして配置した上、X 1 を雇止めしたことは、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為であるとも主張する。

前記第3の6(2)認定のとおり、三田キャンパスのキャンパス自立支援課で働いていた非組合員であるアルバイト職員が、X 1 の後にコーディネーターとして就くことになったことが認められるが、法人は、既にX 1 が組合に加入する前に、X 1 を雇止めとすることとし、その方針を明らかにしており、したがって、X 1 を雇止めしたことは、X 1 が組合に加入し団体交渉を行ったからであると認めることはできないことは、上記(1)で判断したとおりである。このことからすれば、非組合員であるアルバイト職員が、X 1 の後にコーディネーターとして就くことになったことが、組合員であるX 1 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ない。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証拠もない。

よって、組合の上記の主張は採ることができない。

- 2 争点2 (22年2月16日に行われた、組合員である期限付契約職員の雇止めに関する団体交渉における法人の対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当するか) について

- (1) 組合は、22.2.16第6回団交において、法人がX 1 の雇止めやコーディネーターの採用に関する組合の質問に対して誠実な説明や回答を行わず、むしろ虚偽の回答を行ったこと、組合が提出した譲歩案についても

何の理由もなく拒否し当初からの雇止め解雇に固執したことは、誠実団交義務を果たしたとはいえず、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主張するので、以下検討する。

ア X1の継続雇用等についての団体交渉の経緯についてみると、①21.3.6第1回団交において、組合は、期限付契約職員の雇用期限の撤廃を要求したが、これに対して、法人は、期限付契約職員に関する規程にあるように、雇用期間1年で最長4年の中で対応する旨回答した(前記第3の5(4))。そして21.7.27第2回団交において、組合が、前回に引き続き、期限付契約職員の雇用期限の撤廃を要求したのに対して、法人は、雇用期間を最長4年に限定する趣旨につき、「最新の知識、能力を持った即戦力の者を採用したい。それが法人の人事政策である」旨回答した(前記第3の5(10))。

②その後、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、団体交渉を継続しても、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、団体交渉を打ち切る旨を書面で通知した(前記第3の5(11))。そこで同月18日、組合は、大阪府労委に対し、団交応諾等を求めて不当労働行為救済申立てを行った(前記第3の5(12))。

③その後、21.11.17第3回団交及び21.12.2第4回団交において、組合と法人との間で、期限付契約職員に関する規程及び就業規則についての団体交渉が行われ、組合が同規程については所定の手続を経て

おらず有効ではないため、X 1 の任期が4年であること自体が無効であると主張したのに対し、法人は、X 1 の採用時に同規程を手渡しし、説明するなど個人に対して十分な周知を行っており、同規程は有効である旨繰り返し説明した（前記第3の5(13)）。

④大阪府労委において、組合と法人間で、組合及び法人は、21.2.25 団交申入書記載の団体交渉について、団体交渉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力をする旨等が記載された21.12.24和解協定書が締結された（前記第3の5(17)）。

⑤上記の21.12.24和解協定書を受けて行われた22.1.22第5回団交で、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、同コーディネーターを嘱託職員とすることを法人に求めた。法人は、X 1 を嘱託職員に変えて継続して雇用することを行わない理由について、人事政策、財政面等の理由で難しいこと、特に人件費は嘱託職員にすることで退職金分だけ人件費が高くなる旨組合に対して説明した（前記第3の5(19)）。これに対し組合は、それまでの期限付契約職員の雇用期限の撤廃とX 1 の期限付契約職員としての継続雇用の要求を取り下げ、改めて、雇用する職種にこだわらず、現在従事しているコーディネーターの経験を活かすことのできる職務でX 1 を継続雇用する旨の譲歩案を提示したが、法人は、22.1.30回答書で、上記組合からの提案について、22年4月1日以降、X 1 を雇用しない旨を回答した（前記第3の5(19)、(20)）。そして、法人は、22.2.16第6回団交では、22.1.30回答書でX 1 を雇用しない旨回答した理由として、キャンパス自立支援課コーディネーターはあくまで期限付契約職員の雇用形態とする旨判断していること、4年毎に、新しい知識・技能を持った者を雇用することが適切であると考えていることを

述べた（前記第3の5(22)）。これに対して、組合は、キャンパス自立支援課コーディネーターの今回の公募においては専門性が問われていないと指摘したのに対して、法人は、確かに専門性は問われていないが今回の公募で採用した2名で十分やっていると考えている旨述べた。また、組合が、期限付契約職員の契約期間について、最大4年間としている期限付契約職員に関する規程を変更すれば4年を超えて継続雇用ができる旨、嘱託職員とした場合でも個別の契約であれば人件費は必ずしも高くない旨を指摘したのに対し、法人は、人件費については、給料を下げれば退職金分を含んだ生涯賃金が変わらないようにはできるが、期限付契約職員の契約期間については検討の結果最大4年間を変えないという結果となった旨を述べた（前記第3の5(22)）。このような話合いの後、組合が団体交渉はこれで終わる旨述べた（前記第3の5(22)）。

イ 上記アで示した事実によると、X1の継続雇用等に関する組合と法人の団体交渉については、①組合と法人は、21.3.6第1回団交及び21.7.27第2回団交において、期限付契約職員の雇用期限の撤廃を巡り団体交渉を行っていたが、②法人は継続雇用を4年間とする理由に関する説明と共にいったん団体交渉を打ち切り、その後、③21.11.17第3回団交及び21.12.2第4回団交において、期限付契約職員に関する規程等についての団体交渉を行ったこと、そして、④組合の団交応諾申立てについて21.12.24和解協定書が締結された後、⑤22.1.22第5回団交において、組合は、雇用する職種にこだわらず、現在従事しているコーディネーターの経験を活かすことのできる職務でX1を継続雇用する旨の譲歩案を提示したところ、法人は、22.2.16第6回団交において、キャンパス自立支援課コーディネーターはあくまで期限付契約職員の雇用形態とし、4年毎に新しい者を雇用すること、したがっ

てX 1 を嘱託職員に変えての継続雇用も行わないことを表明し、これを受けて組合が、団体交渉を終了する旨を表明したことが認められる。

以上のような団体交渉の経緯について検討するに、法人は、X 1 が組合に加入する前からキャンパス自立支援課コーディネーターについては雇用期間を4年間とする方針を採っていたのであり（前記第3の4(1)）、法人は、X 1 に対する雇止めについても、この方針を変更せず、その理由について、上記のとおり、当該方針が法人にとっては組織の活性化を図るための重要な人事政策であること、X 1 には、募集の際、その方針を明示し、本人もそのことを納得した上で応募し採用されたこと、同コーディネーターには、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することが重要であること、他の職種、雇用形態（嘱託職員等）での継続雇用もしないこと、を組合に対し説明したことが認められる。

このことから、法人としては、X 1 の継続雇用について、団体交渉において、組合に対して、法人の人事政策に照らしてなし得る説明を、組合の質問に答えつつ繰り返しているとみることができる。

また、法人は、22.2.16第6回団交において、上記コーディネーターの今回の公募については専門性が問われておらず、嘱託職員とした場合でも個別の契約であれば人件費は必ずしも高くない旨の組合の指摘に対して、専門性は問われていないが今回の公募で採用した2名で十分やっつけけるとし、また、給料を下げれば退職金分を含んだ生涯賃金が変わらないようにはできるが、期限付契約職員の契約期間については検討の結果最大4年間を変えないという結果となったと答えている。この法人の回答は、確かに、組合の指摘に対して正面から反論したものということとはできない。しかしながら、法人は、コーディネーターの雇用期限を最長4年間とし、その都度新しい人材を採用す

ることが法人の人事政策であることをもって答えとしたものといえ、さらに、X1をコーディネーターの経験を活かして活用してほしいとの組合の譲歩案に対しても、上記の人事政策から同人を他の職種や雇用形態で継続雇用することもしないとの同様の答え方をしている。

このような法人の交渉態度については、キャンパス自立支援課コーディネーターの雇用限度を4年間とすることにより組織の活性化を図ることが法人の重要な人事政策とされ、そのような人事政策が必ずしも不合理であるとはいえないことからすれば、組合の主張や提案に対する不誠実な答え方とまではいうことができない。むしろ、法人としては、当該人事政策の変更の可否や例外措置の可否についての組合の質問に対し、上記人事政策の墨守を繰り返し述べる以外には対応の仕方がないという状態に立ち至ったとみるべきである。したがって、X1の雇止めに関する法人と組合間の団体交渉は、22.2.16第6回団交において双方が主張やなし得る提案を出し尽くして行き詰まりに達したものとみるのが相当である。

以上からすれば、22.2.16第6回団交における法人の対応をもって、法人が団体交渉において不誠実であったということとはできない。

- (2) 組合は、13.4.9回答書及び21.12.24和解協定書の存在にもかかわらず、法人が22.2.16第6回団交では不誠実団交に終始したことは、労働協約に違反するものであり労働組合法第7条第3号に該当する支配介入であると主張する。

しかしながら、22.2.16第6回団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるということができないことは、上記(1)で判断したとおりであり、また、この法人の対応が、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、労使協定に違反するものであるということもできず、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証拠もないのであるから、組合の主張は採用することができない。

以上のとおりであるから、本件再審査申立てにはいずれも理由がない。

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条に基づき、主文のとおり命令する。

平成24年10月3日

中央労働委員会

第二部会長 菅野 和夫