

写

命 令 書

大阪市中央区

F

代表者 執行委員長

A

大阪府豊中市

G

代表者 理事長

B

上記当事者間の平成25年(不)第37号事件について、当委員会は、平成26年8月27日及び同年9月10日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同清水勝弘、同平覚、同高田喜次、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳及び同三成賢次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 申立人組合員 1 名に対する雇止めの撤回
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 労働協約の遵守
- 4 陳謝文の掲示

第2 事案の概要

- ## 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人組合員1名が申立人組合に加入し、同人に対する雇止め通知に係る団体交渉を行ったところ、雇止め通知以降に雇止めを回避できる客観的な事態が生じたにもかかわらず、非組合員である派遣講師を新たに受け入れて、同人の雇止めを強行したこと、②同人の雇止めを議題とする団体交渉において、誠実に対応せず、申立人組合との間の労働協約に違反し、同人の労働条件の変更について、真摯な協議を行わなかったこと、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

ア 被申立人 G （以下「法人」という。）は、肩書地に事務所を置き、 H （以下「中学」という。）、 J （以下「高校」という。）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200名である。

イ 申立人 F （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に教育に関係す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267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する K があり、同分会の組合員数は本件審問終結時1名である。

（２）本件申立てに至る経緯について

ア 平成21年1月21日、法人と組合の間で、組合員の労働条件の変更については事前に組合と十分協議することなどを内容とする協定書（以下「本件労働協約」という。）が締結された。

（甲7、証人 C ）

イ 平成23年1月27日、 D （以下、組合に加入する前も含めて「D 組合員」という。）は、同年4月1日から同24年3月25日までの期限付雇用契約をもって、社会科担当の非常勤講師として法人に採用され、同24年4月1日付けで、同25年3月25日までの雇用契約が更新された。

D 組合員は、法人採用時にはすでに他の高等学校（以下「他校」という。）で非常勤講師を勤めており、法人と他校を掛け持ちで勤務した。

（甲8の1、甲8の2、甲15、証人 D ）

ウ 平成24年12月5日、法人は D 組合員に対し、同25年3月25日の雇用契約期間終了をもって雇止め（以下「本件雇止め」という。）とし、平成25年度については雇用契約を更新しない旨を口頭で通知した（以下、この通知を「本件雇止め通知」という。）。

（甲15、乙6、証人 D 、証人 C ）

エ 平成24年12月7日、組合は法人に対し、D 組合員の組合加入を通知するとともに、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れ、同月17日、同25年1月7日及び同年2月15日、団交が開催された（以下、それぞれの団交を「24.12.17団交」、「25.1.7団交」、「25.2.15団交」といい、これらを併せて「本件団交」という。）。

（甲1、甲9、甲10、甲11、乙3、乙4、乙5、証人 D 、証人 C ）

オ 平成25年3月8日、法人が、本件雇止めについて撤回する意向はない旨回答し

たところ、同月9日、組合は、本件雇止め通知に係る団交に応じるか、それが不可能な場合は、文書で最終回答することを文書で求めた。これに対し、法人は、同月12日、本件雇止めを撤回する意向はなく、これを最終回答とする旨の文書をファクシミリで送信した。

(甲2、甲3、甲4、証人 D)

カ 平成25年3月15日、法人は、同25年度更新予定であった高校社会科担当の非常勤講師1名に対して、同24年度限りで雇止めする旨通知した。

(甲12、甲15、乙6、証人 D 、証人 C)

キ 平成25年3月19日、組合が法人に対し、組合の把握しているところによると、同25年度の社会科の授業のコマ数に変化が生じており、法人は、D 組合員を継続雇用できるはずであるとして、最終回答の見直しを文書で要求したところ、同月21日、法人は、最終回答を見直すことはしない旨の文書をファクシミリで送信した。

(甲5、甲6、証人 D 、証人 C)

ク 平成25年7月23日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成25年(不)第37号。以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

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

(1) 申立人の主張

ア 使用者が有期労働契約の労働者を雇止め解雇できるのは、合理的理由がある場合のみである。法人は、本件雇止めについては明確かつ合理的な理由があり、特段問題がない旨主張するが、D 組合員には、「当該有期労働契約が更新されるものと期待することについての合理的な理由」があった。その合理的な理由は、① D 組合員の雇用契約書には更新の有無やその理由などが明記されていなかったが、実際には同人の契約は更新されていたこと、②実態として法人に雇用されている非常勤講師はその本人が希望する限り、継続雇用されていたこと、③ D 組合員は、社会科主任である E (以下「主任」という。)から、継続雇用を期待させられるような話を受けていたこと、④ D 組合員は、平成24年9月に前年度同様、雇用継続の希望調査を配付されたこと、である。

イ 法人が本件団交において主張した本件雇止めの第一の理由は、新規に常勤講師を数名雇用することになったために非常勤講師に配分する授業コマ数が減ったことであった。そして第二の理由は、D 組合員が他校と兼任しているために時間割が組みにくい、ということであった。そして、D 組合員の担当している授業

コマ数が、他の非常勤講師よりも比較的少なかったために、同人を雇止め解雇の対象とした、というのである。そこで、組合は、本件団交において、法人のいう雇止め解雇理由を踏まえ、それに対応するかたちで問題の解決をはかろうとした。

ウ 第一の理由については、平成25年3月に次年度も継続予定であった社会科担当の非常勤講師が急遽雇止めされることになったことにより、クリアできたはずであった。

また、第二の理由については、法人は、D 組合員に対して「他校を優先させているのか」や、実際に平成25年度の時間割を組む際にそれが「組みにくい」ものになるのかどうかについて、同人の条件を聞くなどの確認すらしていなかった。組合は、団交において、時間割について法人の希望に沿うよう努力をすることなど、最大限の譲歩案を提示して法人に歩み寄ったが、法人は、法人内で次年度の社会科の授業コマ数の割り振りを調整するプロセスをやり直すように、という組合の要求についても誠実に応じなかった。つまり、本件雇止めの第二の理由についても解決可能であったにもかかわらず、法人は明確な理由も示さず、雇止めを強行した。

そもそも、本件雇止め通知において示された理由である「配分するコマ数の減少」あるいは「他校兼任による不都合」は事実と反するものである。

エ 法人は、本件雇止め通知を行ったのはD 組合員が組合に加入する前であるから、組合加入後の不利益取扱いでない旨を主張する。しかし、実際にD 組合員を雇止め解雇したのは同人が組合に加入して組合活動を行った後であり、本件雇止めの理由は組合加入及び組合活動を嫌悪したものである。

オ 以上のとおり、組合が、法人の主張に沿ったかたちでD 組合員の継続雇用を求めたにもかかわらず、法人が拒否し同人を雇止め解雇したのは、同人が組合に加入して団交を行ったことや、ビラ配布などの組合活動を行ったことを嫌悪したものというほかなく、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当する不利益取扱いである。

カ 法人は、本件雇止めを回避できる事態が生じたにもかかわらず、D 組合員を雇止め解雇する一方、「平成25年4月から、中学で数学を教える予定であった派遣社員が、偶然にも中学社会科の担当も可能であるとの情報に接した」などという理由で、その派遣社員（以下「派遣講師」という。）に中学社会科の授業を担当させた。この派遣講師の派遣はいわゆる労働者派遣法に違反するものであった。つまり、法人は法令違反をしてまで、非組合員である派遣講師を使用したのであり、組合員を排除したかったものと考えざるを得ない。また、平成25年度も継続雇用された非組合員非常勤講師3名は、前年度よりも担当授業コマ数が増加するとい

う優遇を受けた。高校学校長 C（以下「校長」という。）は、法人の非常勤講師の内規には「毎週の授業担当時間数は週に12時間以内を標準とする」と規定されていると陳述しているが、継続雇用された非組合員非常勤講師3名の担当時間数はそれぞれ16時間、18時間、18時間であった。このように、組合員を排除する一方で、法人自身が作成した内規を逸脱してまで非組合員を優遇している。

このような法人の対応は、組合の弱体化を企図したものとししか考えられず、労組法第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 本件申立ては、本件雇止め通知そのものを不利益取扱いとして問題にする事案ではなく、その後の団交等において「雇止めを撤回しなかったこと」を不利益取扱いであると構成するものである。そうすると本件雇止めの理由の合理性は、本件申立てにおいて背景事情として検討を要するものの、不当労働行為性の審理の対象足りえない。

いうまでもなく、労働委員会は個別的労使紛争における論点を判断する場所ではなく、あくまで不当労働行為の有無を審理する機関なのであるから、本件は雇止めそのものの適否について判断する必要がないのである。そして、本件雇止めにはいわゆる「雇止め法理」（労働契約法第19条）が適用されない以上、そもそも何ら不当なものともいえない。

この点、組合は、D 組合員について縷々指摘して、同人が雇用継続を期待したと主張する。また、審問においても、本件雇止めの合理性に関する内容を縷々問い質す姿勢を明らかにしている。しかしながら、そのことは、本件で不利益取扱いの有無を判断するに当たっては、何等直接関係する事実ではない。

イ 本件申立ては、労組法第7条第1号で規制する不利益取扱いの要件のうち、「不利益取扱い」と「故をもって」との2つを充足していない。

本件申立てにおいて特異な点は、「通告した雇止めを撤回しないこと」という不作為を「不利益取扱い」と構成されている点であるが、もし、かかる不作為が不利益取扱いに該当するケースを想定しうるとすれば、およそ先の本件雇止め通知が、通常であれば当然に撤回されるべきものであると評価ができるような例外的な場合に限定されるものと思われる。他の非常勤講師が雇止めになったのであれば、当然にD 組合員が改めて契約更新される関係にあること、つまり「通常であれば、当然に雇止めが撤回されるべきである」という点までをも主張立証しなければ不当労働行為性は肯定されないにもかかわらず、組合の主張は、本件雇止めが撤回できたはずだという点にとどまり、当然に撤回されるべきであるとの主張には至っていない。そして、いうまでもなく、本件においては、通常であれば

当然に本件雇止めは撤回されるべきという特段の事情は見出せない。

組合は、本件雇止め通知後に、別の事情で非常勤講師が雇止めになり、枠が一つ余ったのであるから、本件雇止めを通告された D 組合員が契約更新されるべきである、という単純な論理を一貫して採用しているが、これは、使用者における人事権の行使に当たって、様々な考慮要素を基に、採否や処遇の是非につき広範な裁量によって判断されるという、およそ一般的な労務管理における常識から、大きく逸脱する論理である。団交においても、その後の事情においても、本件雇止めの理由については、何等解消されていない。したがって、別の非常勤講師が後日雇止めになったからといって、当然に以前の本件雇止めが撤回される関係にはない。

以上から、まずもって、対象となる「不利益取扱い」がないというほかない。

ウ 不利益取扱いの要件である「故をもって」とは、不当労働行為意思（反組合的な意図ないし動機）をもってなすという主観的要件を指す（菅野和夫「労働法〔第10版〕」）。

この点、D 組合員について、何らかの不利益取扱いが観念できるとしても、不当労働行為が肯定されるには、法人の不当労働行為意思に基づくものでなければならない。かかる不当労働行為意思の存在について、組合は、かつて組合と労使紛争があったことや、保護者対象説明会において組合がビラ配りをしたことと関連付けて主張するが、逆にいえば、かかる争いのない外形的事実しか主張されておらず、不当労働行為意思を推認させるような、「使用者が労働組合を嫌悪していた事実」はなんら指摘されておらず、このような状況では、不当労働行為意思を認定することは到底できない。

エ 本件雇止めの理由は、①新たに常勤講師を4名採用し、全体としてなるべく非常勤講師を減らして、常勤講師で対応しようという法人の方針があったこと、②実際に、社会科で新規に4名の常勤講師を採用することが決定していたこと、③D 組合員は、他校兼任との兼ね合いで時間割を組むのが比較的困難であったこと、の3点である。これは、団交時のみならず、本件雇止め通知時から一貫して明らかにされていることからしても、かかる雇止め理由の存在は優に認められるし、それに反する証拠は存しない。そして、本件雇止めを実施した理由①乃至③は、いずれもなんら解消されていないし、この点もほぼ争いがない。

D 組合員は、コマ数が少なくてもよいので更新されたいと主張するが、先に述べた本件雇止めの理由①及び②からすれば、コマ数の少ない非常勤講師を雇止めにすることは、やはり何ら不合理ではなく、いわんや不当労働行為であると評価しえない。仮に数時間でもよいので契約更新されたいという意向に応えること

が、企業として必要であると判断された場合、たちまち事業者は状況に応じた雇用管理をすることが事実上不可能となる。安定した雇用が望ましいという大義と、本件の具体的状況において事業主として取るべき対応とは、必ずしも合致するものではない。

オ なお、団交やその後の審問において、主任の発言が問題となっている。しかし、その位置付けを明確にしないまま漫然と論ずることは許されない。

すなわち、組合の主張によると、団交までに主任に確認したところ、D 組合員を雇止めしてほしいという意図は全くなかった、時間割ができたならその端数を担当してもらうつもりだった、という。ところが、逆に法人側で主任に確認したところ、そもそも D 組合員について雇止めを反対するとの意向が表明されたことはないこと、同人は主任より年上であり、雇止めについて言いにくかったためあいまいに言ってしまったという点が明らかとなった。また、実際に雇止めを決定したのは校長である点は双方に争いがない。そうだとすると、雇止め自体の合理性が直接の争点ではない本件については、主任の意向が直接の争点ではなく、「不利益取扱い」の有無という論点からは、D 組合員が労働組合に加入した後に、主任から D 組合員の雇用を継続するように打診があったか否か、それがあつたにもかかわらず校長が本件雇止めを撤回しなかったといえるかどうか、という点が問題となるはずである。そして、かかる事実はいずれも認められないため、主任の意向や言動は、争点との関係ではもはや本来的な問題ではない。

組合は、結局、法人の不当労働行為意思を表す具体的事実を摘示することなく、「以前に同組合との間で労使紛争があつたから」、「組合員について雇止めを撤回しなかったから」ということだけで、一足飛びに法人の不当労働行為意思が肯定されるかのような主張を展開しているように思われる。これは明らかに論理が飛躍しており、およそ不当労働行為意思を認定するに足りる主張ではない。

本件雇止めが撤回されないことと、それが不当労働行為意思によるものであるとすることとの関係性がおよそないか、あるいは極めて希薄な事案であるというほかないのである。

以上から、かかる主観的要件も認められないというほかない。

カ そもそも、支配介入とは「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること」とされている。

不利益取扱いと同様、支配介入の態様も多種多様ではあるものの、本件のような使用者の不作为、つまりいったん通告した雇止めを撤回しないことが、結成や運営に対する介入であつたり、弱体化工作であつたりする事例は過去には存しない。そして、支配介入についても、当然に不当労働行為意思を要するところ、先

述のとおり、およそ法人にかかる意思は認められない。

なお、組合は、別の組合員との関係で、平成20年頃から労使紛争があったことをもって、法人の主観に不当労働行為意思があるかのように主張する。しかしながら、先述のとおり、そのことだけでは法人が労働組合を嫌悪する事情とはなりえないのみならず、組合の主張の致命的な欠陥は、従前の紛争と本件との関係を、いかなる具体的事実をもって主張立証できていないという点である。いうまでもなく、従前の紛争と本件とは全く事案も異なれば状況も異なる。

法人は組合員であろうがなかろうが、労務管理上は公平かつ公正に取り扱っており、組合からの申出だからといって、特別に取り計らう必要がないことは明らかである。

したがって、本件雇止めを撤回しなかったことが、支配介入に該当する余地はないというべきである。

2 本件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、本件労働協約に反する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 法人が主張する本件雇止めについての二つの理由は、事実に反するものであり、いずれも解決可能なものであったにもかかわらず、法人は明確な理由もなく、組合の要求を拒否した。

本件団交において、組合が、D 組合員の時間割が組みにくいというのであれば、最大限の譲歩をする旨を伝え、法人に歩み寄ったのに対し、法人はそれをまったく検討しようとしなかった。そして、法人が、実際に D 組合員を継続雇用した場合、「時間割が組みにくい」のかどうかを確かめる、という手続を行うことなく一方的に「時間割が組みにくいはずである」と決め付けたために、組合は、実際に同人が継続雇用された場合に本当に時間割が組みにくいのかどうかさえ、確かめることすらできなかった。

法人は、「時間割が組みにくいという事情には大きな変化がみられない以上、さらに契約を更新すべき事情にまでは該当しない」、「D 氏に関しては、やはり掛け持ちで授業担当をする意向を有しており、比較的自由にシフトを組み難いという理由は、この時点においても、何ら払拭されるものではありませんでした」、などと主張する。しかし、これはまったく事実に反する。平成25年度について、D 組合員から法人に対して掛け持ちをする意向を伝えたことは一切なく、逆に同人が法人から掛け持ちの意向を有しているか否かを確認されたことも一切ない。本件団交においても、そのように確認された事実はない。

法人のこのような本件団交での対応や、本件団交において主張していなかった

ことを後になって主張しだす法人の姿勢は、誠実団交義務を果たすものでなく、労組法第7条第2号に該当する団交拒否である。

イ 法人は、24.12.17団交で、新規に非常勤講師を雇い入れることはない、と回答していたにもかかわらず、結局、その回答に反し、新規の派遣講師を導入するという対応を行った。

また、法人は、25.2.15団交で、3月末になって予測に反して授業数が増加することが決定し、それを担当する教員が不足した場合には、急遽、一度雇止め解雇通告をした非常勤講師に対してその通告を撤回して「復帰してもらう」ことが何度もある、と述べ、そのような事態になれば、組合の要求を受け入れられるかのような回答をしたにもかかわらず、結局、D組合員の雇止め解雇を行った。なお、校長はこの回答について、実は「数年前に1度あった例だけ」の単なる記憶違いであると弁明するが、これは本件審問の段階になって初めて弁明されたものであり、事実の疎明としては不十分である。実際、本件団交において法人はその旨を組合に伝えなかった。

法人は、「高度な経営的判断の下で採用や契約更新が判断されていく」のであり、本件についても「総合的かつ高度な政策的判断の上で、雇止めを決定した」と述べる一方で、数学科派遣講師に社会科の授業を担当させたことについては、「急場の策として対応したものに過ぎない」、などと主張している。この判断がなされた時点では、組合からの交渉申入れがあったにもかかわらず、組合に秘密裏に数学科として使用予定であった派遣講師に専門外の社会科を担当させることを決定する一方で、組合員であるD組合員を排除したのである。法人が言う「高度な経営的判断（政策的判断）」とは、組合を無視し、違法派遣を行ってまで組合員を排除することであったことは明白である。

ウ また、本件団交において、法人は、常勤講師を新たに雇用予定であるために非常勤講師に配分する授業コマ数が少なくなったが故に、D組合員を雇止めすることにした、と主張していたにもかかわらず、本件審査において、法人は、非常勤講師を減らし常勤講師を増やすという方針が当初からあったが故に同人の継続雇用ができない、と主張しだした。つまり、法人は、本件審査において議論をすり替えているのである。しかし、法人の実際の対応は矛盾に満ちている。法人は、本件団交で非常勤講師を新たに雇用することはないと明言していたのであり、法人が審査において新たに主張しだした先の方針のとおりであれば、そもそも派遣講師を導入すること自体が矛盾である。

さらに法人は、「一般論として（中略）契約更新を反復継続する」とその当人に「合理的期待が生じて雇止め法理が適用されることになるのであるから」、D組

合員についても「事前に調整してなんとか雇用を継続することは、単に雇止め法理の適用を招来するだけの結果を招き、適切な雇用管理とは言い難い」との理由で、「雇止め法理」の適用を逃れるために継続雇用をしなかったという、本件団交においては主張していなかった新たな雇止め解雇の理由を、本件審査で主張しました。

組合をあざむく以上のような法人の対応は、誠実団交義務を果たすものではなく、労組法第7条第2号に該当する団交拒否である。

エ 団交事項の協議において組合が求める団交資料の開示について使用者は積極的に応じなければならないところ、法人は、団交資料として必要な「平成25年度社会科配当表（案）」（以下「配当表」という。）を開示せず、同資料を団交において開示しなかったことについて、「そもそもまだ次年度の授業時間数が具体的に決まっていないために回答できなかつたに過ぎない」、と弁明している。しかし、この資料は「(案)」と付けられているとおり、確定的なものではなく、何度も作り替えられる性格のものであるからこそ、問題の解決のために必要な交渉の材料となるものである。そもそも、法人が主張するように「まだ次年度の授業時間数が具体的に決まっていない」のであれば、D 組合員に配分できる科目もそのコマ数も不確定であるはずであり、法人のこの主張自体、自己矛盾である。

なお、本件審問において、配当表を開示しなかったことについて組合から尋問された校長は、「重要なことではないと思いましたので、余り重きを置かなかつたです」と証言した。そして、「一番最初に出せと言われたときは持ってなかつた」と虚偽の証言を行つた。しかし、実際には、25.1.7団交で、組合が同資料の開示を求めた時、校長はそれが手元にあつたにもかかわらず、それを拒否した。

法人のこのような団交での対応は誠実団交義務を果たすものでなく、労組法第7条第2号に該当する団交拒否である。

オ 本件雇止め通知の時点では、D 組合員は組合員ではなかつたので、この時点では法人に不当労働行為意思は生じようがないとして、法人は、本件労働協約の適用はない、と主張する。

しかし、法人が組合との間で締結した本件労働協約の第3項には、法人は、「組合員の労働条件の変更については事前に組合と十分協議してから実施する。」と明記されている。本件の場合、「労働条件の変更」とは、平成25年3月末に行われた実際の雇止め解雇の実施を意味する。したがって、本件雇止め通知は「労働条件の変更の『予告』」にすぎないのであり、実際の「労働条件の変更」までには4か月もの十分な時間があつた。

すでに述べてきたとおり、法人が主張する本件雇止めの理由はいずれも事実

反するものであるにもかかわらず、法人は、不誠実団交を行うだけで、真摯な協議を行わなかった。

こうした法人の行為は、本件労働協約に違反するものであって、組合を軽視するものであり、また組合員の組合への信頼を減じさせるものであるから、労組法第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 使用者には組合の要求ないし主張を容れたり、それに対し譲歩をなす義務まではないのであって、十分な討議ののち双方の主張が対立し、意見の一致を見ないまま交渉打ち切りとなることは誠実交渉義務の違反ではないとされている（菅野和夫「労働法〔第10版〕」659頁）。

本件では、団交を重ねる中で、法人としては対応方法を真摯に検討したが、やはり雇止めを撤回することはできないと判断したにすぎない。また、団交には、本件雇止めを決定した校長も全て出席しており、権限のない者に丸投げして形式的な対応に終始したという事実もない。さらに、団交の中身についても、なんら不誠実なものとは認められない。

そもそも団交議事録を見れば分かるように、法人が判断した本件雇止めの理由とは全く別の観点から、組合が説明を求めているにすぎず、納得のいく回答がなかったことが直ちに不誠実団交と評価できないことは明らかである。

イ 校長が、25. 2. 15団交において、3月末になって、やはり持って頂けないかとまたお願いした非常勤の先生は何人もいる旨の発言をしたことは認めるが、長年の職務経験の中で、かつて雇止めを通告した後に再度お願いしたケースは何人かあったと記憶していたため、かかる発言になったにすぎず、虚偽と断定することはできない。

ウ なお、組合は、配当表が開示されなかったことを非難するが、ここに D 組合員の名前がないことは双方に争いがなかったこと、25. 2. 15団交では組合ももはやこの配当表の開示要請をしていないこと、最終的には組合も入手しているものであるから、これが開示されなかったことをもって、不誠実団交であるという評価はできない。この点、資料の提示は、それ自体としてではなく、特定議題の審議に必要な限りで義務付けられると判示されており（日本アイ・ビー・エム事件東京地判平成14年2月27日労判830号66頁）、本件においてはかかる義務付けまではなされていないというべきである。

エ 本件労働協約第3条に、法人は、「組合員の労働条件の変更については事前に組合と十分協議してから実施する。」との記載がある。しかし、そもそも雇止めを通告した当時には、D 組合員は組合員ではないため、雇止めそのものに本件労働

協約の適用はない。また、その後の交渉についても、厳密に言えば、「労働条件の変更」は一度もなく、やはり本件労働協約の適用はない。

この点、組合は、派遣講師に社会科授業を持たせたことについて本件労働協約違反であるかのような主張をしているが、これもまた労働条件の変更の場面でないことは疑いを容れない。

オ 以上から、D 組合員が労働組合に加入した後の団交において、何等不誠実な対応をしていない点は明らかであり、やはり不当労働行為たりえない。

第4 争点に対する判断

争点1（法人が行った本件雇止めは、D 組合員が組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点2（本件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、本件労働協約に反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。

（1）本件雇止め通知に至る経緯

ア 平成21年1月21日、法人と組合の間で、「学園は、組合員の労働条件の変更については事前に組合と十分協議してから実施する。」ことなどを内容とする本件労働協約が締結された。

（甲7、証人 C ）

イ 平成23年1月27日、D 組合員は、同年4月1日から同24年3月25日までの間を雇用期間とする期限付雇用契約をもって、社会科担当の非常勤講師として法人に採用され、同24年4月1日付けで、同25年3月25日までの間を雇用期間とする、同様の雇用契約が更新された。D 組合員と法人との間で締結されたこれらの契約には、契約更新に関する記載はなかった。

D 組合員は、法人採用時にはすでに他校において非常勤講師として勤務しており、平成23年度には、週当たり、法人で12時間、他校で11時間、同24年度には、法人で8時間、他校で12時間の授業を担当した。

なお、法人は、その内規において、非常勤講師の「毎週の授業担当時間数は12時間以内を標準とする。」と定めている。

（甲8の1、甲8の2、甲15、乙6、証人 D 、証人 C ）

ウ 平成24年9月29日、法人は非常勤講師等に対し、平成25年度の継続採用の希望の有無に関する調査（以下「継続希望調査」という。）を行った。これに対し、D 組合員は、平成25年度の継続雇用を希望すると回答した。

なお、継続希望調査の書面には、「非常勤講師の先生には本高校来年度1次入試の結果が確定後の採用決定になります。なお、非常勤講師の先生には、諸般の事

情により継続のご希望に添えない場合もあります。」と記載されていた。

(甲14、証人 D、証人 C)

エ 平成24年11月頃、配当表が教務部から校長に示されたが、同表の中に D 組合員の氏名の記載はなかった。

配当表は、法人の中学及び高校における社会科授業について、当該年度中の各授業科目ごとの担当教員名と担当時間数が一覧できる資料であり、その内容は、教科主任が作成し教務部長の承認を得た上、校長により最終決定される。

(乙6、証人 C)

オ 平成24年12月5日、法人は D 組合員に対し、本件雇止めを口頭で通知した。

法人が、本件雇止めの理由として、同25年度から常勤講師を3、4名採用するため、D 組合員に担当してもらう時間数がなくなる旨説明したところ、同人はどうして自分が雇止めの対象として選ばれたのか尋ねた。

これに対し、法人が、総合的な判断の結果ではあるが、D 組合員は他校との掛け持ちをしており、時間割を組む際の条件が非常に厳しいと教務部から報告があったのも理由の1つである旨述べた。

D 組合員は、持ち時間数を週4時間や6時間に削減されても構わないので、継続させてほしい旨述べた。

(甲15、乙6、証人 D、証人 C)

(2) 本件団交をめぐるやりとりについて

ア 平成24年12月7日、D 組合員は組合に加入し、同日、組合は法人に対し、「組合加入通知及び団体交渉申入書」と題する書面(以下「24.12.7申入書」という。)を送付し、D 組合員の組合加入を通知するとともに、本件雇止め通知撤回及び本件労働協約の遵守を議題とする団交を申し入れた。

(甲1、証人 D)

イ 平成24年12月17日、組合と法人との間で、24.12.17団交が開催された。その内容は、次のとおりである。

(ア) 組合が、平成25年度の D 組合員の契約が更新されない理由について、十分説明してほしい旨、同24年12月段階で雇止めを通知されても、同人が代替校を探すには時期的にかなり遅いという問題もある旨述べたところ、法人は、専任教諭や常勤講師の人員が大変少なく、少しずつ増員しなければならないところ、社会科でも常勤講師を採用していく中で、D 組合員に来ていただく時間数がない旨、同人については条件がたくさん付いており、時間割を組むのが難しい旨述べた。

組合が、大きく言えば、専任、常勤を増やしたいので、非常勤を減らしたい

わけか確認したところ、法人は、そうである旨述べた。

組合が、専任、常勤を増やせば、当然非常勤が少なくなるのは分かるが、なぜ、D 組合員が更新されないのか、平成25年度の社会科の非常勤講師で、更新される人とされない人の割合はどうなっているのか尋ねたところ、法人は、非常勤講師6名中更新するのは4名であり、全体で常勤講師が2名増、非常勤講師が2名減の体制になる旨述べ、また、組合が、来年度新規で非常勤講師を雇うことはないか尋ねたところ、法人は、それはない旨述べた。

組合が、専任・常勤率を高めたいという法人の主張は分かるが、なぜ D 組合員が減員の対象として選ばれたのかが問題であり、その理由は時間割作成の困難性ということと理解している旨述べたところ、法人は、時間数の問題もあり、主任から出てきた配当表の中に D 組合員の氏名が入っていなかったのは、同人の持ち時間数が週8時間と決して多くなく、それくらいの時間数の人はいなくてよいと判断されたからだと思う旨述べた。

(イ) 組合が、平成24年9月に継続希望調査があり、D 組合員は勤めたいと回答しているのだから、同25年3月までの間で法人が調整することは可能だった旨述べたところ、法人は、時間割を組むのが大変だということは D 組合員にも話していたのであり、どの曜日でも来てもらえる人を優先することが採用の基本になる旨述べた。

組合は、時間割のことについては、D 組合員としてもいつも教務には申し訳ないと思っているので、なるべく迷惑がかからないよう調整している旨、同人の場合、時間割を組みにくいことは確かに分かるが、組むに当たって「こことここに入るけれども、どうだろうか」ということになれば、その段階で同人が断わるのか、あるいは掛け持ちしている他校と調整してそれに合わせるのか考えるだろうが、そういうプロセスがないように思う旨、同人は、担当教科に関して固執しないし、コマ数を削減されても構わないとまで言っており、この人の授業はおかしいとかいうなら話は別だが、そうでないなら生首を切るようなことは一番最後にすべきことである旨、本件労働協約に、「組合員の労働条件の変更については事前に組合と十分協議してから実施する。」とあるわけだから、同人との契約を更新しないのであれば、その理由を組合にきちんと説明してもらう旨述べた。

(ウ) 組合が、校長は本件雇止めの責任を主任のせいに行っているようだが、主任が D 組合員については平成25年度の更新をしないでほしいと考えていたのか確かめてほしい旨述べたところ、法人は、主任が今どう思われているかは分からないが、校長が現場の意見として聞き最終的に判断したわけで、組合の言い分

がよく分からない旨述べた。

組合が、主任の話はとりあえずペンディングにしておいて、もう1回調整ができるのかどうかということで検討してもらいたい旨述べたところ、法人は、今日の話をもとに弁護士と相談したい旨述べた。

(甲9、乙3)

ウ 平成25年1月7日、組合と法人との間で、25.1.7団交が開催された。その内容は、次のとおりである。

(ア) 法人は、最終的な結論として、24.12.17団交での回答と同じであり本件雇止めを撤回しない旨、本件雇止め通知時に、D 組合員は組合に加入しておらず、本件労働協約に違反するようなことはしていないと考えている旨述べた。

組合が、D 組合員を平成25年度に外すことは社会科の方では決まっていなかったと聞いている旨述べたところ、法人は、平成24年の4月か5月頃、教務部長から、D 組合員は時間割が組みにくいので次年度については考えてほしいと校長に話があった旨述べた。

組合が、D 組合員について時間割が組みにくいことを本件雇止めの理由とするなら、それが分かっている時点でどうして言ってくれないのか尋ねたところ、法人は、こうしたら雇ってもらえるとD 組合員に期待を持たせることになり、駄目な場合もあるのでそのようなことは言えない旨述べた。

組合が、雇っている人間の雇用を確保するという発想が法人にはないのか尋ねたところ、法人は、学校として学校の教育力を上げることが一番なので、非常勤講師を減らし常勤講師や専任教諭を増やしていく努力をしており、非常勤講師の方をお断りすることはこれまでもずっとあったことで、平成25年度も何人かの先生に辞めていただかなければならない旨述べた。

組合が、24.12.17団交では主任から話があったからD 組合員を外したと言い、今日は、平成24年4月の段階で教務部長から話があり、それを踏まえた上で校長が判断したと話が変わっている旨述べたところ、法人は、時間割が組みにくい話は主任の方からも出ており、教務部長と一致したということである旨述べた。

(イ) 組合は、組合が24.12.17団交直後に主任に確認したところでは、最初に主任が作成した配当表にD 組合員の氏名がなかったのは、同人については、何時間授業を持ってもらえるか分からないので、同人をここにするという表記の仕方は避けた旨、端数がどれだけ出てくるかわからないが、そこに入ってもらったつもりで保留にしたとのことだった旨述べ、その配当表を今持っているか尋ねたところ、法人は、「これはあれですよ。出してもいいんですかね。こんなん。」

と述べた。

これに対し組合が、「それは出してもらわんと。社会科の方の要請が何だったのか。議論になっているわけだから。」と述べたところ、法人は、主任に対し法人から確認したところでは、主任の考えは大筋で校長と同じであり、主任と校長の意見に齟齬があるようには思えない旨述べた。

組合は、それが一番大事な話であり、主任としては D 組合員を外すことを決めていなかったが、校長は、社会科の方からそういう話が出てきたので外そうと決めたと言っている旨述べたところ、法人は、最終的に校長の責任で判断して決めたと一貫して答えている旨述べた。

組合が、校長の決定の原因となるところが、主任がそんなことは言っていないはずだとなったら、それ以外の理由があるのではないかなって来る旨述べたところ、法人は、主任に対して、配当表に D 組合員の氏名がなかったので、「いいですね。」と確認をして、本件雇止め通知の前日に同通知をする旨伝えており、本件雇止め通知後にも同通知を終えたことを伝えた旨述べた。

(ウ) 組合が、配当表に D 組合員の氏名がなかったことは組合からも主任に確認済みのことだが、その理由は、端数で調整して、それを D 組合員に持ってもらおうと考えていたからと聞いており、その部分を主任に確認したのか尋ねたところ、法人は、そういう話はまったく聞いていないが、D 組合員の時間数が自由になり、どの時間の授業でも持てるようになるのであれば、それは考えられますという意味のことは含んでいたと言われた旨述べた。

組合は、D 組合員に辞めてもらうに当たってのプロセスがちゃんとできておらず、法人がもう少し整理したら、本件雇止めをせずコマ数を減らす、あるいは曜日を変えるなど色々な案があったのではないかという議論を24.12.17団交では行った旨、それを踏まえて組合の方から主任に確認したら、D 組合員を外すということではなく、端数を持ってもらおうと思っていたと答えた旨述べた。その上で、組合が配当表に D 組合員の氏名がなかったことだけを主任に確認をしたのか尋ねたところ、法人は、そうである旨述べ、D 組合員に端数を持ってもらうような話を主任から聞いていないし、配当表には授業時間数が全部出てきており、D 組合員の時間数がなかったことで十分である上、主任に対しては D 組合員を外すことは何回も言っており、それでよいとのことであった旨述べた。

(エ) 組合が、社会科としては来年度の時間割を組んだ結果の端数を D 組合員に持ってもらおうと思っているということなので、それを受け入れる考えはないのか尋ねたところ、法人は、時間割の端数がどう出るかはまったく分からない

し、来年度は余裕を持って先生を雇っているので、今のところは考えない旨述べた。

組合は、一人一人の時間数を少しずつ供出すれば可能である旨、コマ数が非常に少なくても、6コマでも4コマでもよいから継続させてほしいとD組合員は前々から主任にも校長にも言い、主任は端数が出てきたらD組合員に回すつもりだったと言っているのだから、校長ができないと言うのはおかしい旨、最終的にはそういう形で調整しないと回っていかないということは分かっている話であり、非常勤講師というのはそういうものである旨述べたところ、法人は、週17時間や18時間授業を持ってもらっている方もおり、時間数を十分持つことで勤めてもらえるという場合もある旨、2月末から3月になったら時間数を少なくしても皆で分け合うことはあるが、11月の終わりぐらいの時点では、学校の方針として、非常勤講師に充てる時間数がなくなるから辞めてもらうことは当然ある旨述べた。

(オ) 組合が、今の段階でもう1回どうかと言っている旨述べたところ、法人は、本件雇止めをした理由は2つあり、常勤講師を採用した話と、もう1つはD組合員については時間割が組みにくいということであり、主任の発言に特化して議論されているが、法人がそれを理由としていないことは、ちゃんと位置付けとして明確にしていきたい旨述べた。

組合は、教務課が絶対に組めないというなら分かるが、それを無理だというのは教務課の怠慢であり、校長の判断で教務課に頑張ってくれと言うのが校長の仕事である旨述べたところ、法人は、労務管理に関する評価の問題であり、そういうふうな形で労務管理をしていないとお答えしている旨述べた。

組合が、法人は1回決まったからこれを変えないという一点張りである旨述べたところ、法人は、基本的には組合の要望に対して、こちらが検討して回答しているわけであって、それに納得しないというならそれはやむを得ない旨述べた。

組合は、主任がD組合員に端数を持ってもらおうと思っていたという新しい事実が出てきたのだから、そのことをもう1回教務部長に言って、D組合員を入れた時間割を組んだらよい旨、それで同人が来られなければ辞めてくださいと言えばよい旨、そのプロセスが全然できていないから問題になっている旨述べた。

法人は、余裕を持って時間割を組みやすい条件の人をできるだけ雇うというのは校長としての仕事である旨述べ、ぎりぎりになって駄目なら辞めてもらったらよいというような対応はできない旨述べた。

(カ) 組合は、主任、教務部長及び校長との間の意思疎通がちゃんとできていないからこんな問題が起きたのであり、どれくらいの端数が出るか分からないが、調整した結果を D 組合員に言えばよいわけで、減ってもよいから更新してくれと譲歩案を出しているのにそれを蹴るだけの理由が見当たらない旨、同人は、24.12.17団交の直後に、端数が出たら持ってもらおうと思っていたという話を主任から聞いたのであり、そういうことを言われたら期待するのは当然であって、コマ数が減るのもやむを得ないと譲歩した上で更新の提案をしている旨、平成24年4月、5月の時点で D 組合員を外そうと思っていたのであれば、同年9月の継続希望調査で希望を聞く必要はなく、同人としては来年度もいけると当然期待する旨、同人の採用時に最初に渡された契約書は1年限りの契約で、期限が過ぎたら何らの通告なく自動的に終了するものだったが、不備があったとして新しい契約書に差し替えられた経緯があり、同人は更新可能な契約であるという認識を持って採用されたのであって、それも一つの期待権が発生する根拠だと捉えている旨述べた。

法人は、各私学にとって非常勤講師は必要な戦力であるから、きちんと処遇しなければならないと考えており、期待権が発生していると評価できるものについてはそれを前提とした処遇をしていくが、本件では期待権は発生していないという立場に法人は立っている旨、継続希望調査の用紙は、今年で期限の切れる2年契約の常勤講師以外に校長名で毎年配っているが、継続のご希望に添えない場合もあると書いてある旨、非常勤講師に関しては11月、12月頃、辞めていただく方に連絡することもある旨、期待権というのは当然更新されるだろうということを合理的に期待することだが、本件は一度しか更新されておらず、議論を尽くさないといけないとは思いますが基本的には是々非々で対応させてもらう旨述べた。

(キ) 組合は、24.12.17団交の後に、主任から端数が出てきたら D 組合員に持ってもらったという話があり、法人は聞いていなかったというのがあるのでそれを確認していただき、どれくらい端数が出てくるかにもよるし、その端数を同人が受けられるかという問題もあるが、そこに向けてもう1回検討することで、問題の解決に向け次の団交につなげてはどうかと思う旨述べた。

法人は、こちらが確認できていないことについては確認し検討しないといけないと思うが、その方向性がどうなるかということについてまでは、持ち帰り検討できるかどうかも含めて今の段階で約束できない旨、これで団交打切りということではなく、組合が D 組合員に期待権が発生しているとする事情については、確認して説明する必要があると思う旨述べた。

(甲10、乙4)

エ 平成25年2月15日、組合と法人との間で、25.2.15団交が開催された。その内容は、次のとおりである。

(ア) 法人は、組合との協議内容を主任に確認したところ、ほぼ法人が団交で回答したとおりであった旨述べた。

組合が、主任が D 組合員に対し授業の端数を持ってもらうつもりだったと話したことを確認したか尋ねたところ、法人は、そういう聞き方はしていない旨、もともと配当表に D 組合員の氏名はなく、その後、常勤講師の採用面接に主任も参加して必要時間数を確保できる常勤講師を採用した経緯もある旨述べた。

組合は、主任の話では、配当表に D 組合員の氏名を入れなかったのは自分のミスであり、「D (保留)」とでも書いておけば混乱は生じなかったと思うとのことであり、人事権は校長にあるのだから、法人に対し D 組合員を雇ってくれとも雇止めにしてくれとも主任からは言っておらず、ただ D 組合員の条件が厳しい話はしたとのことであった旨述べた。

法人は、非常勤講師の持ち時間は、基本的には常勤講師らで時間割を埋めた後の余った時間であり、主任としては、D 組合員については時間数を多く持てないので、余ったところがあれば持ってもらおうという考えはあったとは思いうが、平成25年度は常勤講師を合計4名採用するので、時間数としては充足している旨述べた。

組合が、校長の采配で非常勤講師のコマ数を融通することで、平成25年度も D 組合員に何コマか授業を持たすことを要求しているのであり、そういう話を主任とやってほしかったのだが、主任はそういう話は一切なかったと言っている旨述べたところ、法人は、必要時間数が未確定の段階で期待を持たせるようなことはできない旨述べた。

組合が、平成25年度も継続雇用予定の非常勤講師4名のそれぞれの持ちコマ数はどうなるのか、配当表を見せて説明してほしい旨述べたところ、法人は、今ここにはないが、期待させておいてやっぱり駄目とは言えないから、D 組合員の氏名を配当表に入れておくことはできない旨、仮に主任が D 組合員の氏名を入れていなかったことをミスだと思っていたとしても、校長の考えでは、すでに常勤講師で足りている旨述べた。

組合は、常勤講師らで足りない分を非常勤講師に持ってもらうことで労使の認識は一致しているが、校長が辞める人の中に D 組合員を入れたのが問題であり、残る者の中に同人も入れてコマ数を分け合うことで解決する旨述べた。

法人は、どの教科でも起こることであり、D 組合員だけを特別扱いできず、同人が悪いというわけではないが、常勤講師を4名雇ったのだからそれで時間数は足りているので同人を残すことは考えられない旨述べた。

(イ) 組合が、継続雇用予定の非常勤講師4名は、それぞれ何コマずつ持つのか教えてほしい旨述べ、配当表を見ないと話が進まないと思うが、どうして今日は持参していないのか尋ねたところ、法人は、どうしてということはないが、今日は持っていない旨、組合の要望は、残ったコマを非常勤講師で分けあってD 組合員を雇えないかということだが、法人の結論は、本件雇止めについては違法ではないという判断をしているので、組合の望む解決案の提示はできない旨、25.1.7団交の中で、組合が聞いたという主任の話と法人の認識が違い、D組合員には雇用の継続につき合理的な期待を持つだけの理由があるとの申出があったと理解したので、1月8日に主任に確認をし、その上で改めて法人内で検討した結果、やはり問題ないという結論になった旨述べた。

組合が、法人は主任の意見をきっちり聞いていない旨述べたところ、法人は、主任には必要な範囲のことを聞いたのであり、主任に人事権のないことに争いはないのだから、主任の主観を聞く必要はない旨述べた。

組合は、D 組合員を雇止めにするということを先に決めているから、今さらそれは変えられないという言い方に変わってきている旨述べたところ、法人は、3月末になって、やはり授業を持っていただけないかとまたお願いした先生は何人もいるが、時間が余るかどうかわからない段階で、先に雇うとは言えない旨述べた。

組合が、継続雇用予定の非常勤講師4名に対しては、どういう話をしているのか尋ねたところ、法人は、まだ雇うとは言っておらず契約はまだだが、時間数についてはほぼ問題ないということであり、雇えない人に対しては、早いうちから話をしておかなければ迷惑をかけると考えている旨述べた。

組合は、契約が決まっていなかったら話は簡単で、常勤講師らで分けた残りをD 組合員を含む非常勤講師5名で分けたら解決する旨述べたところ、法人は、そういうやり方をこれまでしたことがない旨、非常勤講師でも、週18時間や20時間と多くの時間を持っていだいていての方については、そういう時間数だから来ていただけるということがあったり、非常勤講師で大変重要視している方などからは何時間以上持てなかったら他の学校へ行くという条件を付けられたりすることもある旨述べた。

組合が、契約時間数がぎりぎりまで決まらないのなら、D 組合員が要求しているのは週4コマであり、雇うことが可能かもしれないのだから、平成25年

度に残る非常勤講師は何時間持つのか法人の予測を聞いている旨述べた。

法人は、予測からだいたいの必要人数が分かるわけで、平成25年度は4名も常勤講師を雇うので、その分非常勤講師の持ち時間が少なくなることは分かると思う旨、そこで辞めてもらう方には早く言わなければならないから、D組合員がそれに該当した旨述べた。

組合が、どうしてD組合員なのか、同人は4コマでもよいとぎりぎりのところまで妥協しているのだから、校長から非常勤講師5名でうまく組んでくれと主任に言ったらよい旨述べたところ、法人は、同じことを言うようだが、この人数でこのコマ数が必要な場合に、これなら4名で持てるとか3名で持てるとかいうことを決め、それ以上になった教科や講師の時間数を見て辞めていただくという判断をしたのであり、今いる非常勤講師の方全員で分けるという発想はない旨述べた。

(ウ) 組合は、組合からD組合員以外の非常勤講師に直接お願いしてもよい旨、例えば、非常勤講師全員に組合員になってもらって融通しあうとなったら校長の立場がなくなる旨、D組合員を残すことで何も問題が起きないのに起きると思っているのは、同人が残ると組合が残るからだろうということにしか理由が見いだせない旨述べた。

法人は、組合員だから排除するということではなく、組合の要求を聞き、法人がその要求そのものについて折れられるかということだけであって、本件はまったくの人事問題である旨、組合の要求に応じられない理由については、先ほど申し上げたとおりだが、組合の提案について、もう1回考える旨述べた。

組合が、本件は法律の問題ではなく、法人にやる気があるかどうかの問題であり、いかにしてD組合員を残すかを考えてほしい旨述べたところ、法人は検討はするが、組合が望むような形を一般化することはなかなか考えにくいと思う旨述べた。

組合が、どれぐらいで検討結果が聞けそうか、例年、次年度の持ちコマについて誰がどれぐらいになるというのは、いつごろ決まるのか尋ねたところ、法人は、クラスが決まる平成25年3月末までは分かりようがない旨述べた。

組合は、それ以前にシミュレーションをして検討の上、平成25年2月末ぐらいを目途に回答を聞きたい旨、組合としては、他の非常勤講師に直接当たってお願いするのは、次の回答が出るまでは控える旨述べた。

(甲11、乙5)

(3) 本件団交後の組合と法人とのやりとり等

ア 平成25年3月8日、法人は組合に対し、「貴組合員 D 様に関する件」と題

する書面（以下「25.3.8回答書」という。）をファクシミリで送信した。

同書面には、本件雇止めについて撤回する意向はない旨、社会科において、主任が D 組合員に担当してもらうべきコマを準備しているという事実はないのみならず、法人としては、本件は実質的にも手続的にも、問題のない雇止めであると確信している旨記載されていた。

（甲 2）

イ 平成25年3月9日、組合は法人に対し、「要求書」と題する書面（以下「25.3.9要求書」という。）を送付し、同月12日に本件雇止め通知に係る団交に応じること、それが不可能な場合は、同日までに最終回答を文書で提出することを求めた。

（甲 3）

ウ 平成25年3月12日、法人は組合に対し、「貴組合員 D 様に関する件」と題する書面（以下「25.3.12最終回答書」という。）をファクシミリで送信した。

同書面には、25.3.9要求書を頂戴し、改めて検討したが、本件雇止めを撤回する意向はなく、これをもって最終回答とさせていただく旨記載されていた。

（甲 4、証人 D ）

エ 平成25年3月15日、法人は、平成25年度更新予定の高校社会科担当の非常勤講師4名のうち1名に対し、平成24年度限りで雇止めする旨通知した。

（甲12、甲15、乙6、証人 D 、証人 C ）

オ 平成25年3月19日、組合は法人に対し、「最終回答見直し要求書」と題する書面（以下「25.3.19見直し要求書」という。）を手交した。

同書面には、組合が把握しているところによると、平成25年度の社会科の授業のコマ数に変化が生じており、法人は D 組合員を継続雇用できるはずであるため、最終回答の見直しを要求する旨、回答は同月21日までにいただきたく、当要求を拒否された場合は、争議がさらに拡大する旨記載されていた。

（甲 5、証人 D 、証人 C ）

カ 平成25年3月19日、D 組合員は、法人が同日開催した高校併願合格者の保護者対象説明会へ来校した保護者に対し、法人の不当性を主張するビラを配布した。

（証人 D ）

キ 平成25年3月21日、法人は組合に対し、「貴組合員 D 様に関する件」と題する書面をファクシミリで送信した。

同書面には、25.3.19見直し要求書を頂戴し、改めて検討したが、最終回答を見直すことはしない旨記載されていた。

なお、平成25年3月19日付け「平成25年度社会科配当表（案）」と題する書面には、継続雇用予定の非常勤講師3名の氏名と、週の授業担当時間数として、各々

16時間、18時間、18時間、同24年度と比較すると各々2時間、1時間、4時間多くなる時間数が、また、継続雇用予定の非常勤講師3名とは別に派遣講師1名の氏名と週の授業担当時間数として6時間が記載されており、同25年度の社会科授業は、同書面のとおりの割当てで実施された。

(甲6、甲12、甲13、証人 D、証人 C)

ク 平成25年3月25日、D組員と法人との間の雇用契約期間が満了した。

ケ 平成25年7月23日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

2 争点1 (法人が行った本件雇止めは、D組員が組員であるが故の不利益取扱いであるとともに、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。

(1) 組合は、使用者が有期雇用労働者を雇止めできるのは、合理的な理由がある場合のみであり、D組員の雇止めに理由がなくなったのに、法人がこれを撤回しないのは、同人が組合に加入し団交を行ったことを嫌悪したためである旨主張する。

これに対し、法人は、本件雇止め理由の合理性は本件不利益取扱いを判断するに当たって検討する必要はない旨主張するので、まず、この点について検討する。

D組員に対する本件雇止め通知についてみると、前記1(1)オ、(2)ア認定のとおりに、①平成24年12月5日、法人はD組員に対し、本件雇止め通知を行い、本件雇止めの理由として、(i)平成25年度から常勤講師を3、4名採用するため、同人に担当してもらう時間数がなくなる旨、(ii)総合的な判断の結果ではあるが、同人は他校との掛け持ちをしており、時間割を組む際の条件が非常に厳しい旨、説明したこと、②平成24年12月7日、D組員は組合に加入し、同日、組合は法人に対し、24.12.7申入書により、同人の組合加入を通知するとともに本件雇止め通知の撤回等を求める団交を申し入れたこと、が認められる。

これらのことからすると、確かに本件雇止めはD組員が組合に加入する前から法人がとってきた非常勤講師を減らして、常勤講師や専任教諭を増やしていく方針に基づくものであるといえる。しかしながら、本件雇止めの期日前に、D組員が組合に加入した上で、組合からの団交申入れが行われている本件においては、雇止め理由を含め本件雇止めを撤回すべき特段の事情があるのに法人が本件雇止めを撤回しないような場合には、本件雇止めが不当労働行為に該当する可能性は否定できない。

(2) この特段の事情について、組合は、①本件団交において、D組員の時間割が組みにくい点について、法人の希望に沿うよう努力をすることなど、最大限の譲歩案を提示していたこと、②本件雇止め通知後、別の非常勤講師の雇止めにより欠員が生じ、授業のコマ数に空きが生じたこと、を挙げ、D組員の雇止めに理由がなくなったのに、法人が本件雇止めを撤回しないことは、同人が組合に加入し団交

を行ったことを嫌悪したためである旨主張するので、以下、法人が本件雇止めを撤回すべき特段の事情があったかについて検討する。

ア まず、組合主張①についてみる。

前記1(2)イ(イ)、ウ(エ)、エ(イ)認定によれば、組合は、本件団交において、「(D 組合員は) 担当教科に関して固執しないし、コマ数を削減されても構わない」、「コマ数が非常に少なくても、6コマでも4コマでもよいから継続させてほしい」、「(D 組合員は) 4コマでもよいとぎりぎりのところまで妥協している」などの提案をしていることが認められる。

これに対し、法人は、前記1(2)イ(ア)、(イ)、ウ(ア)、(オ)、エ(ウ)、(3)ア、ウ認定によれば、①24.12.17団交において、本件雇止めの理由として(i)専任教諭や常勤講師の人員が大変少なく、少しずつ増員しなければならないところ、社会科でも常勤講師を採用していく中で、D 組合員に来ていただく時間数がない旨、(ii)同人については条件がたくさん付いており、時間割を組むのが難しく、どの曜日でも来てもらえる人を優先することが採用の基本になる旨述べたこと、②25.1.7団交において、本件雇止めをした理由は2つあり、常勤講師を採用した話と、もう1つはD 組合員については時間割が組みにくいということである旨、学校の教育力を上げることが一番なので、非常勤講師を減らし常勤講師や専任教諭を増やしていく努力をしている旨述べたこと、③25.2.15団交において、本件は組合員だから排除するというのではなく、まったくの人事問題である旨、組合の提案について、もう1回考える旨述べたこと、④その後、25.3.8回答書及び25.3.12最終回答書において、本件雇止めを撤回する意向はない旨の回答をしたことが認められ、法人が、組合の提案にもかかわらず、本件雇止めについての方針を団交の前後で変更しなかったことが認められる。

しかしながら、法人において、いかなる者をいかなる条件で採用するかということについては、原則として、法人の裁量に委ねられているのであり、学校の教育力をあげるため、非常勤講師を減らして、常勤講師や専任教諭を増やす、時間割の組みやすい人を優先する旨の法人の方針を不当とはいえない。さらに、法人が組合の提案を受け、本件雇止めを実施する理由となった基本方針を変更する義務はないのであるから、組合の提案により本件雇止めに理由がなくなったとはいえない。

イ 次に、組合主張②についてみる。

前記1(3)エ、オ認定のとおり、平成25年3月19日、組合は法人に対し、25.3.19見直し要求書を手交し、平成25年度の社会科の授業のコマ数に変化が生じており、法人はD 組合員を継続雇用できるはずであるとして、25.3.12最終回答書の見直

しを要求し、同月15日、法人は、平成25年度更新予定の高校社会科担当の非常勤講師4名のうち1名に対し、同24年度限りで雇止めする旨通知したことは認められるが、そのことで生じた授業のコマ数と空きをどのように補充するかは法人の裁量に委ねられているところであり、このような状況が生じたからといって、法人に本件雇止めを撤回し D 組合員の雇用を継続する義務が生じるとまではいえず、本件雇止めに理由がなくなったとはいえない。

ウ また、本件雇止めが撤回されなかったのは、D 組合員が組合に加入し団交を行ったことを法人が嫌悪したためであると認めるに足る具体的疎明もない。

エ これらのことから、法人には、本件雇止めを撤回すべき特段の事情は認められず、本件雇止めが組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえない。

- (3) さらに、組合は、D 組合員の雇止めを回避できる事態が生じたにもかかわらず、①法人は労働者派遣法に反し非組合員である派遣講師に授業を担当させることで、D 組合員を排除するとともに、②内規に反し非組合員である非常勤講師を優遇した旨主張する。

確かに、前記1(1)イ、(3)キ認定のとおり、①法人は、派遣講師1名に週6時間の社会科授業を割り当てたこと、②法人の内規において、非常勤講師の授業担当時間数については週12時間以内を標準とする旨の定めがあり、平成25年度に更新された非常勤講師の同年度の授業担当時間数は週12時間を超えていることは認められる。

しかしながら、契約する講師の実績や能力を考慮し、誰にどれだけの授業時間数を担当させるかは、法人の裁量の範囲内の行為である上、前記(2)イ判断のとおり、そもそも、法人に本件雇止めを撤回し D 組合員の雇用を継続する義務が生じるとはいえないところ、非組合員である派遣講師に授業を割り当てたことが、組合員である D 組合員を排除するためのものであるとの組合主張を認めるに足る疎明はない。

また、前記1(1)イ、(3)キ認定によれば、平成25年度に更新された非常勤講師3名について、同24年度の週の授業担当時間数をみると、各々14時間、17時間、14時間であり、従前から法人の内規どおりの運用がなされていないことが認められるのであるから、今回、法人がその内規に反してまで非組合員である非常勤講師を不当に優遇したとまでは認められず、組合の主張は採用できない。

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疎明もない。

- (4) 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、労組法第7条第1号及び第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ず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

3 争点2 (本件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、本件労働

協約に反する支配介入に当たるか。)について、以下判断する。

(1) まず、組合は、本件雇止めの撤回を拒否した本件団交での法人の対応が労組法第7条第2号違反である旨主張する。

ア 組合は、本件団交において、法人が主張する本件雇止めの二つの理由について、組合が最大限の譲歩案を提示したことで解決可能であったにもかかわらず、法人は、明確な理由もなく組合の要求を拒否し、まったく検討しようとしなかった旨主張するので検討する。

前記2判断のとおり、法人が行った D 組合員に対する本件雇止めは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとすることはできず、これを法人が撤回しなかったことに特段の問題はないところ、前記2(2)ア判断記載の事実によると、法人は、組合が納得していないとしても、3度の団交において、本件雇止め理由について一定説明を行っているといえる。

イ これについて、組合は、本件団交における法人の具体的な対応を挙げて、法人の態度が誠実団交義務を果たすものではなかった旨主張するので、以下、それらについてみる。

(ア) まず、組合は、法人が実際に D 組合員を継続雇用した場合、「時間割が組みにくい」のかどうかを本人に確かめる、という手続を行うことなく一方的に「時間割が組みにくいはずである」と決め付けた法人の態度が、誠実団交義務を果たすものではなかった旨主張するので、この点を検討する。

前記1(1)オ、(2)イ(イ)認定によれば、本件雇止め通知の際、法人が D 組合員に対し、同人は他校との掛け持ちをしており、時間割を組む際の条件が非常に厳しいと教務部から報告があったのも理由の1つである旨述べたのに対し、同人は、持ち時間数を週4時間や6時間に削減されても構わないので、継続させてほしい旨述べたことが認められ、その後、第1回目の団交である24.12.17団交において、組合が、時間割のことについては、同人としてもいつも教務には申し訳ないと思っているので、なるべく迷惑がかからないよう調整している旨、同人の場合、時間割を組みにくいことは確かに分かるが、組むに当たって「こことここに入るけれども、どうだろうか」ということになれば、その段階で同人が断わるのか、あるいは掛け持ちしている他校と調整してそれに合わせるのか考えるだろうが、そういうプロセスがないように思う旨発言したことが認められる。

これらのことからすれば、組合は、D 組合員が他校と掛け持ちする意向であることを認識し、協議の前提としていたとみられるのであり、法人が一方的に「時間割が組みにくいはずである」と決め付けたとは到底いえない。

(イ) 次に、組合は、①法人が、24.12.17団交で、新規に非常勤講師を雇い入れることはないと回答したにもかかわらず、新たに派遣講師を導入した旨、②法人が、25.2.15団交において、担当する教員が不足した場合には、急遽、一度雇止め通告をした非常勤講師に対してその通告を撤回して「復帰してもらう」ことが何度もある、と述べたにもかかわらず、結局、D組合員の雇止めを行い、このような法人の対応は組合を欺いたものである旨主張する。

まず、上記①についてみると、前記1(2)イ(ア)認定によれば、24.12.17団交において、組合が来年度新規で非常勤講師を雇うことはないか尋ねたところ、法人はそれはない旨述べたことは認められる。しかしながら、前記2(3)判断のとおり、派遣講師に授業を割り当てたことは、法人の裁量の範囲内の行為である上、法人が、24.12.17団交時に、平成25年度更新予定であった非常勤講師4名のうち1名に対し、同24年度限りで雇止めをし、派遣講師を導入する事態を予測していたと認めるに足る疎明もないのであるから、法人が、24.12.17団交で新規に非常勤講師を雇い入れることはないと回答したにもかかわらず、新たに派遣講師を導入することで組合を欺いた旨の組合の主張は採用できない。

次に、上記②についてみると、前記1(2)エ(イ)認定のとおり、法人が、25.2.15団交において、3月末になって、やはり授業を持っていただけないかとまたお願いした先生は何人もいるが、時間が余るかどうか分からない段階で、先に雇うとは言えない旨述べたことは認められるが、この発言内容自体虚偽であり不当と断ずることはできず、本件雇止めを撤回する約束をしたとも認められない。したがって、非常勤講師の雇止めを撤回した前例があった旨の発言が法人からあったことを捉まえて、不誠実団交であったとまではいえない。

(ウ) また、組合は、法人が、本件団交においては、常勤講師を新たに雇用予定であるために非常勤講師に配分する授業コマ数が少なくなったが故にD組合員を雇止めすることにした、と主張していたにもかかわらず、本件審査の段階になって、非常勤講師を減らし常勤講師を増やすという方針が当初からあったが故にD組合員の継続雇用ができない、と主張しだしたことは、議論のすり替えであり組合を欺く対応である旨主張する。

しかしながら、前記1(2)イ(ア)認定のとおり、24.12.17団交において、組合が、専任、常勤を増やして、非常勤を減らしたいわけか確認したところ、法人は、そうである旨述べ、また、組合は、専任・常勤率を高めたいという法人の主張は分かる旨述べたことが認められるのであり、組合は、第1回目の団交時から、法人が非常勤講師を減らし常勤講師を増やす方針であったことを承知していたのであるから、組合の主張は到底採用できない。

ところで、組合は、法人が、「雇止め法理」の適用を逃れるために D 組合員を継続雇用をしなかったという、本件団交で主張していなかった新たな雇止め解雇の理由を、本件審査の段階になって主張しだしたことは組合を欺く対応である旨主張するが、仮にそうだとした場合、本件団交における法人の対応が不当労働行為に当たらないという本件判断の結論を左右するものではない。

ウ さらに、組合は、団交に必要な資料であった配当表の開示を拒否した法人の対応が誠実団交義務を果たすものでなく、団交拒否である旨主張する。

(ア) 確かに、前記 1 (2) ウ(イ)認定によれば、25. 1. 7 団交において、組合が配当表の提示を求めたのに対し、法人はこれに応じなかったことが認められるが、組合が法人に確認をしようとしたのは、主任の要請が何だったのかという点であり、配当表に D 組合員の氏名がなかったという事実関係については争いはなく、法人は、主任の考えを確認したところ大筋で校長と同じであり、最終的に校長の責任で判断して本件雇止めを決めたと答えており、配当表の開示が同日の団交での協議に必須のものであったとはいえない。

(イ) 次に、前記 1 (2) エ(ア)、(イ)認定によれば、25. 2. 15 団交において、組合が、平成25年度継続雇用予定の非常勤講師 4 名のそれぞれの持ちコマ数について、配当表を提示して説明することを求めたことに対し、法人はこれに応じなかったこと、組合が、継続雇用予定の非常勤講師 4 名の中に D 組合員も入れて 5 名でコマ数を分け合うことで解決する旨述べたのに対し、法人は、常勤講師を 4 名雇ったのだからそれで時間数は足りているので同人を残すことは考えられない旨回答し、さらに、組合が、継続雇用予定の非常勤講師 4 名は、それぞれ何コマずつ持つのか教えてほしい旨、配当表を見ないと話が進まない旨述べたのに対し、法人は、組合の要望は、残ったコマを非常勤講師で分けあって D 組合員を雇えないかということだが、法人としては、組合の望む解決案の提示はできない旨述べたことが認められる。

以上の経過のもと、法人の対応を検討するに、組合は、D 組合員の継続雇用を求め、継続雇用予定の非常勤講師 4 名の持ちコマ数が同人に割り当てるための原資となると考え、配当表における持ちコマ数の提示を求めていたのであり、これに対し、法人は、D 組合員への割り当てそのものに譲歩できない姿勢を示し、議論が平行線になっていたといえるのであるから、法人が配当表を提示しなかったことをもって不当とまではいえない。

エ 以上のことからすると、法人は、本件雇止めを撤回しない理由について、一定の回答をしているとみることができ上、組合が具体的に指摘する法人の対応が不誠実であるとする点に関する組合の主張はいずれも採用できない。

(2) また、組合は、法人は、「組合員の労働条件の変更については事前に組合と十分協議してから実施する。」との本件労働協約を締結したにもかかわらず、D 組合員の労働条件の変更について不誠実団交を行うだけで、真摯な協議を行わなかった法人の行為は、本件労働協約に違反するもので、組合を軽視し、また組合員の組合への信頼を減じさせる支配介入である旨主張する。

しかしながら、前記(1)エ判断のとおり、本件団交における法人の対応が不誠実であるとは認められないことから、法人の対応が、組合を軽視したり、組合員の組合への信頼を減じさせるものであるとはいえず、その他、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ことから、この点に関する組合の主張は採用できない。

(3) 以上のとおりであるから、本件団交における法人の対応が、労組法第7条第2号及び第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は棄却する。

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26年10月 7 日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印