



命 令 書

大阪市中央区
申立人 X 3
代表者 執行委員長 X 1

大阪府東大阪市
被申立人 Y 2
代表者 理事長 Y 1

上記当事者間の平成26年(不)第29号事件について、当委員会は、平成27年9月9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

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 2 に対する平成25年11月25日付けの通知がなかったものとして取り扱い、同人の労働契約が更新されていなければ得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 3
執行委員長 X 1 様

Y 2
理事長 Y 1

- 当法人が、貴組合員 X 2 氏との間で、平成26年度の労働契約を締結しなかったことは、大阪府労働委員会において、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られました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。
- 3 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員 1 名に対する雇止めの撤回
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 労働協約等の遵守及び履行
- 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、組合員による組合活動を嫌悪し、労働条件の変更について組合に事前に通知し協議を行う旨の労働協約等を無視した上、誠実に団体交渉を行うことなく、団体交渉を打ち切って雇止めを強行したことが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 Y 2 (以下「法人」という。) は、肩書地に法人本部を置き、 Y 3 (以下「大学」という。) 等を設置、運営する学校法人である。

イ 申立人 X 3 (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によって組織されており、その組合員数は、本件審問終結時、約300名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成 8 年に、法人は、 X 2 (以下、組合加入の前後にかかわらず、「 X 2 組合員」という。) との間で、大学等における非常勤講師としての労働契約を締結し、以後、平成26年 3 月末までの間、毎年、同人との間で労働契約を締結した。

(乙 1、乙 2)

イ 平成17年11月30日付け「協定書」について

組合ほか 2 者と法人との間で締結された平成17年11月30日付けの協定書（以下「17年協定書」という。）には、次の記載があった。なお、この中に記載されている学園とは、法人のことである。

「 学園は、組合員の翌年度の労働条件について、変更しなければならない事情（コマ数の削減や授業時間帯の変更）が生じたときは、大学から当該講師に対して、変更の通知を行なうと共に、当該講師所属組合支部長へも速やかに通知

し、当該講師が通知に異議がある場合は組合と協議を行うこととする。」

(甲1)

ウ 平成21年9月10日付け「和解協定書」について

(ア) 平成21年6月10日、組合は、法人が、組合との協議を行うことなく、 X 2 組合員の平成21年度の担当授業のコマ数を減少させ、授業の時間帯を変更したことが不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った(平成21年(不)第34号事件)。

(イ) 平成21年(不)第34号事件は、平成21年9月10日、当委員会の関与により和解で終結したところ、その際に締結された組合と法人との間の同日付け和解協定書(以下「21年協定書」という。)には、①法人が、17年協定書の協定を遵守し、 X 2 組合員の翌年度の労働条件について変更しなければならない事情(コマ数の削減、授業時間帯の変更等)が生じたときは、 X 2 組合員個人に対して変更の通知を行うとともに、組合にも速やかに通知し、 X 2 組合員が変更内容に異議がある場合は、組合と協議を行うこととする旨、②組合が、平成21年(不)第34号事件の申立てを取り下げる旨、の記載があった。

(甲2)

エ 平成23年以降の組合と法人との関係について

(ア) 平成23年6月16日、組合は、当委員会に対し、①法人が X 2 組合員の担当授業コマ数を減少させたことが不利益取扱いに該当する、②法人が団体交渉(以下「団交」という。)に応じないまま X 2 組合員の担当授業コマ数を減少させ、団交において、その撤回に応じられないとしたことが不誠実団交に該当する、③組合との協議を行わないまま X 2 組合員の担当授業コマ数を減少させたことが17年協定書及び21年協定書に違反し、組合に対する支配介入に該当する、として、不当労働行為救済申立てを行った(平成23年(不)第41号事件)。

(イ) 平成24年6月15日、組合は、当委員会に対し、法人が、①組合との協議を行うことなく、 X 2 組合員の担当授業コマ数の減少を決定し、コマ数減少が変更不可能になった時点で、組合及び X 2 組合員に通知したことが組合への支配介入に該当する、②団交における法人の対応が不誠実団交に該当する、③法人が X 2 組合員の担当授業コマ数を減少させたこと、が不利益取扱い及び平成23年(不)第41号事件の不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いに該当する、として、不当労働行為救済申立てを行った(平成24年(不)第41号事件)。

(ウ) 平成24年7月20日付けで、当委員会は、組合及び法人に対し、平成23年(不)

第41号不当労働行為救済申立事件についての命令書を交付した。当該命令書には、① X 2 組合員の担当授業コマ数減少を議題とする団交での法人の対応が労働組合法第7条第2号に、②組合との協議を行わないまま X 2 組合員の担当授業コマ数を減少させたことが、17年協定書及び21年協定書への違反であり労働組合法第7条第3号に、それぞれ該当するとし、今後、そのような行為を繰り返さないようにするとの文書の手交を命じる旨及びその他の申立てを棄却する旨の記載があった。

(エ) 平成24年8月7日、法人は、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対し、平成23年(不)第41号事件についての再審査申立てを行った（平成24年(不)第40号事件）。

(オ) 平成25年9月4日付けで、中労委は、組合及び法人に対し、平成24年(不)第40号事件の再審査命令書を交付した。当該再審査命令書には、平成23年(不)第41号事件の命令について、初審命令主文を変更し、前記(ウ)記載の①が不当労働行為に当たるものとし、今後、そのような行為を繰り返さないよう留意するとの文書の手交を命じる旨及びその余の再審査申立てを棄却する旨の記載があった。

(カ) 平成25年10月1日、組合は、法人に対し、平成24年(不)第40号事件の命令の履行等を要求事項として、同日付けの団交申入書(以下「25. 10. 1団交申入書」という。)を送付した。

(甲4)

(キ) 平成25年10月4日付けで、法人は、組合に対し、平成24年(不)第40号事件の命令書主文に記載された内容の文書(以下「25. 10. 4中労委誓約文」という。)を送付した。また、同年10月15日に開催された団交(以下「25. 10. 15団交」という。)において、法人は、組合に対し、25. 10. 4中労委誓約文を手交した。

(甲5、乙8)

(ク) 平成25年11月25日付けで、法人は、X 2 組合員に対し、「2014年度労働契約について(通知)」と題する文書(以下「25. 11. 25労働契約不更新通知」という。)を送付し、同人との労働契約の更新を行わず、平成26年度の労働契約を締結しないので、平成26年3月28日をもって雇用関係が終了する旨の通知を行った。

(甲6)

(ケ) 平成25年12月5日、組合と法人との間で団交(以下「25. 12. 5団交」という。)が開催された。

同日付けで、組合と法人との間で交わされた「協定書」(以下「25. 12. 5協定

書」という。)には、①法人と組合が、17年協定書における「労働条件について変更しなければならない事情が生じたとき」の解釈について確認する旨、②組合が、平成24年(不)第41号事件の申立てを取り下げる旨の記載があった。

(甲3、乙9)

(コ)平成25年12月19日、組合は、当委員会に対し、平成24年(不)第41号事件の取下書を提出し、当該事件は取下げにより終結した。

(サ)平成25年12月20日付けで、法人は、「2014年度労働契約について(通知)」と題する文書を組合に提出した。同文書には、同年11月25日付けで X2 組合員との平成26年度労働契約を締結しない旨の25.11.25労働契約不更新通知を同人に通知した旨及び労働契約を締結しない理由として添付の「2014年度労働契約を締結しない理由」と題する文書(以下「労働契約不更新理由書」という。)のとおりである旨、組合に対して通知した。

(甲7)

(シ)平成26年1月14日、組合は法人に対し、団交申入書(以下「26.1.14団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

(甲8)

(ス)平成26年2月3日、組合と法人との間で団交(以下「26.2.3団交」という。)が開催された。

(乙10)

(セ)平成26年3月25日、法人は、組合に対し、文書(以下「26.3.25回答書」という。)を提出した。26.3.25回答書には、組合から質問があった事項への回答及び労働契約不更新理由書への補足説明を改めて送付する旨の記載があった。

同日、組合は、法人に対し、26.3.25回答書を受けて、電話で、今後どのように団交等を進めていくのかについて質問した。

(甲9)

(ソ)平成26年3月28日、法人は、組合に対し、文書(以下「26.3.28文書」という。)をファクシミリにより送信した。26.3.28文書には、①過日、 X2 組合員及び組合に対して通知した平成25年度末の雇用満了に関し、26.3.25回答書によって、組合より質問等がなされた事項について回答し、また、労働契約を更新しない理由の補足説明を付して改めて送付したところである旨、②今般、改めて組合から今後の方向性について問われたが、法人としては、平成25年度末での雇用満了は、理由を付して相当の事前に通知しており、また雇止めが問題なく有効なものであると考えている旨、③よって、25.11.25労働契約不更新通知のとおり、本日平成26年3月28日をもって同人との雇用関係が満了する旨の記載

があった。

(甲10)

(タ) 平成26年3月28日、法人と X 2 組合員との間の平成25年度労働契約が終了した。両者は、平成26年度労働契約を締結しなかった。

(チ) 平成26年3月31日、組合は、法人に対し、電話で連絡し、雇止めを撤回しないのであれば他の方法による解決ができないのかと質問した。

法人は、組合に対し、文書（以下「26.3.31文書」という。）をファクシミリにより送信した。26.3.31文書には、①平成26年3月28日付けで、別紙のとおりファクシミリにて問合せの内容に回答をした旨、②再度、ファクシミリで送信する旨の記載があった。

また、26.3.31文書には、法人の総務課統括課長による手書きで、③ファクシミリを送信した後、組合に電話をかけたが不通であった旨、④本日は新年度の準備のために、これから総務課統括課長が離席する旨、の記載があった。

(甲11、乙10)

(ツ) 平成26年6月20日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

第3 争 点

- 1 法人が X 2 組合員を雇止めしたことは、組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2 組合の平成26年1月14日付け団交申入れに対する法人の一連の対応は、団交拒否に当たるとともに、平成17年11月30日付け協定書、同21年9月10日付け和解協定書及び同25年12月5日付け協定書に反して行った、組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（法人が X 2 組合員を雇止めしたことは、組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 法人が X 2 組合員を雇止めしたことは、組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるということについて

(ア) 平成8年に X 2 組合員が法人に雇用されてから、大学で非常勤講師として英語を教えてきたところ、授業担当コマ数減少や授業時間変更等がいわれだしたことから、平成17年の夏に他の非常勤講師に呼びかけて組合の支部を結成した。組合が法人に団交を申し入れた結果、労働協約である17年協定書が締結された。

(イ) 法人が17年協定書を遵守せず組合員の授業担当コマ数の減少を続けたところ、平成20年度には、大学で働く組合員は、 X 2 組合員だけとなった。

その後も法人は、X2 組合員の授業担当コマ数を継続して減少させ続け、平成22年度には5コマ、平成23年度は3コマ、平成24年度及び同25年度は2コマとし、こうした法人による不当労働行為に対し、組合はその都度、大阪府労働委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行ってきた（平成21年(不)第34号事件、平成23年(不)第41号事件、平成24年(不)第41号事件）。そして、それらの申立てに対し、大阪府労働委員会及び中労委から救済命令が発出されてきた。

(ウ) 法人が主張する雇止めの理由は、後記イ記載のとおり、いずれも客観的合理性を欠き、社会通念上相当であるとはいえないものばかりであった。

法人が、ついに平成25年度をもって X2 組合員を雇止め解雇した理由は、同人が法人に残っている唯一の組合員であり、前記(ア)、(イ)記載のとおり、過去に労働委員会に救済申立てを行うなど組合活動を積極的に行ってきたことを嫌悪したからにはほかならず、同人の解雇は、組合を消滅させる目的で行ったものである。

イ 法人が主張する雇止めの理由に合理性がないことについて

(ア) X2 組合員は、18年間にわたって労働契約を反復更新してきた。このような労働契約は、期間の定めのない労働契約と同視できるか、又は更新について大きな期待権が発生している。したがって、X2 組合員の労働契約を終了させるには、当然ながら解雇法理が適用される。

(イ) 法人が主張する雇止め解雇の理由について

法人は以下の理由をもとに雇止め解雇を行ったが、いずれも客観的合理性を欠くものであり、社会通念上相当であるとはいえないものばかりであった。

a 過去2年間における休講回数が多く、学生に負担を強いているとの理由について

休講の理由は、重篤な状況に陥った母の見舞いのための帰国や、単純な錯誤というものであるから、雇止め解雇の合理性はない。

休講を行った結果、補講を行わないのは問題であるが、補講を長期にわたって分散して行う方が学生の負担になるのであり、短期間に集中して補講を行うことは問題とはならない。人間は誰しも錯誤を行うものであるが、X2 組合員は補講を行ったから、問題は解決されている。

b 授業改善のための授業観察の機会を正当な理由なく避けているとの理由について

授業観察のディスカッションは、X2 組合員の大学での労働時間外であったから、雇止め解雇の理由とはならず、社会通念上も相当性がない。

c 勤務先である大学のシステムに理解を欠いているとの理由について

法人は、X2 組合員が出講日を錯誤したことをもって、大学のシステムに理解を欠くと主張するが、人間だれしも錯誤を行うものであることは先述のとおりである。

また、学生の出欠簿の提出は、平成22年度には未提出であっても雇止め解雇や注意もされなかったにもかかわらず、平成25年度には遅延しているだけで雇止め解雇とされた。なお、出欠簿の写しの提出は、組合との協議を経ず導入されているから、労働協約に反するものである。

法人はそのほか、大学のシステムに関する X2 組合員の理解が欠けている旨主張するが、法人は就業規則の英訳版を示すこともしておらず、非常勤講師と専任講師との取扱いは大きく異なるから、そのような主張は失当である。

ウ 以上のとおり、法人が X2 組合員を雇止め解雇したことは、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。

(2) 被申立人の主張

ア 法人が X2 組合員を雇止めしたことは、組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たらないということについて

(ア) 法人は、X2 組合員が組合員であること及び組合活動を行ったが故に雇止めを行ったのではなく、後記(ウ)の理由により雇止めを行ったのである。

組合員であること又は組合活動を行ったが故に行ったとの根拠がないばかりか、組合は、具体的な事実すら主張してもいない。

(イ) X2 組合員が労働契約を反復更新してきたことは事実であるが、非常勤講師は有期労働者であり、常勤である専任講師とは校務、給与、採用などに関して厳然と区別されているから、解雇法理の適用はなされることはなく、契約期間の満了により当然に終了したものである。

このように、専任講師と非常勤講師とは全く異なる立場にある上に、非常勤講師の授業担当は、その前年に出講調査を行い、各講師の担当可能な授業時間帯とカリキュラムとを調整した上で決定されるものであり、固定的なものではない。なお、組合と法人との間の協定においてもコマ数減少について言及されているとおり、コマ数は変動するものであり、X2 組合員自身も授業コマ数が固定的でないことを十分に認識していた。

実際に、この数年間において、X2 組合員のコマ数は徐々に減少してきており、X2 組合員に対して労働契約の更新への期待を与えているとはいえず、むしろ労働契約が当然に更新されないものであることについて、十分に周知させていたものといえる。なお、雇止めを行ったことには、後記(ウ)のと

おり合理的な理由がある。

(ウ) 雇止めを行った理由について

法人が行った雇止めは、以下のとおり、いずれもきわめて合理的な理由を有する。これに対し、組合は、これらの事実が存在しないとの主張及び立証を行っていない。組合は、雇止めの理由が合理的でない旨主張するが、不合理な理由すら説明できておらず、その主張は、組合員を雇止めした場合には、不利益取扱いに当たるとみなせるともいうべきものであり、不当な主張である。

a 過去2年間における休講回数が多く、学生に負担を強いているとの理由について

X2 組合員の休講数は、ネイティブの非常勤講師の中で、2番めに多かった。なお、1番多かった非常勤講師には、法人から、休講数が多い旨を指摘し、学生から苦情がでていることを伝えたところ、同人は平成25年度をもって自主退職する意思を示し、実際に自主退職した。

X2 組合員の休講の理由は、授業が開講される日を夏季休暇中であると錯誤し、帰国の予定を入れてしまったためである。その結果、この日の補講を前倒しにし、なおかつ別の休講の補講をも同時期に行ったため、短期間に授業が集中することとなり、学生に多大な負担を強いることとなった。

法人は、休講回数もさることながら、学生の負担への配慮が欠落していること等を重視している。

b 授業改善のための授業観察の機会を正当な理由なく避けているとの理由について

授業観察は、大学における授業の質の向上のための他の講師からの授業評価のための取組であり、ガイドラインにも記載されて1年に1回実施することとなっているところ、X2 組合員は、結果を振り返って話し合ったり、フィードバックのためのディスカッションや意見交換したりすることについて、正当な理由なく拒否した。

c 勤務先である大学のシステムに理解を欠いているとの理由について

X2 組合員は、①前記a記載のとおり、出講日について錯誤したほか、②授業の出席簿の写しを大学に提出しない、③学生評価について理解していない、など、大学のシステムに対する理解を欠いている。

②については、講師が学生の成績を大学に提出する際に、出席簿の写しも併せて提出するものである。この点については、他の講師と同様に X2 組合員にも、毎年、複数回の書面をもって説明を行っており、X2 組合員も認識する機会があったにもかかわらず、提出をしていない。

③については、学生評価についてガイドラインに記載されているにもかかわらず、理解していない。

イ 以上のとおり、法人が、X2 組合員の労働契約の更新を行わずに雇止めを行ったことは、同人が組合員であり、組合活動を行ったが故に行われたことではなく、合理的な理由の故に行ったものであって、不当労働行為には当たらない。

2 争点2（組合の平成26年1月14日付け団交申入れに対する法人の一連の対応は、団交拒否に当たるとともに、平成17年11月30日付け協定書、同21年9月10日付け和解協定書及び同25年12月5日付け協定書に反して行った、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 法人が組合の質問や指摘に全く答えないまま団交を打ち切り、別の解決方法を示すこともなく、雇止め解雇を強行したことについて

法人は、団交において、X2 組合員に対する雇止め解雇の理由に関して、組合が、①事実に反していること、若しくは②契約外労働の拒否によるものであること、若しくは③従前は問題にしていなかった業務遂行に関することを理由にしている、と指摘したことについて、持ち帰って調査、確認の上で回答するとしたにもかかわらず、解雇期限の3日前になって、組合の質問や指摘に全く答えない内容の文書を送付してきた。また、法人は、組合が電話において解雇を撤回しないならば他の方法による解決について考えられないのかと申し入れたことについて、26.3.28文書で回答したとおりであり、新年度準備のためこれ以上対応できない旨ファクシミリで回答してきた。

以上のとおり、組合は団交の継続あるいは別の方法による問題の解決を要請したが、法人は団交を打ち切ったまま、別の解決方法を示すこともなく、X2 組合員の雇止め解雇を強行した。

以上のような対応は、誠実団交義務に違反するものであり、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。

イ 協定書等への違反について

団交を打ち切り、別の解決方法を示すこともなく雇止め解雇を強行した法人の対応は、17年協定書、21年協定書及び25.12.5協定書並びに25.10.4中労委誓約文という労働協約及び約束を反故にするものであるから、労働協約の不履行に当たり、労働協約に基づいて労使関係が築かれているものと理解する組合員の組合に対する信頼を減退させるものであるから、そのような対応は、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。

(2) 被申立人の主張

ア 法人が雇止めの理由等につき、誠実に回答を行っていることについて

法人は、 X 2 組合員に対して25. 11. 25労働契約不更新通知で、組合に対して平成25年12月20付け通知で、 X 2 組合員を雇止めする理由を付した上で通知を行っている。

また、それに加えて、法人は、組合の質問事項に答えて書面で丁寧に回答している。組合の質問や指摘に法人が全く答えないとの組合の主張は、組合が回答の内容に不満があるということにすぎず、誠実に回答を行っている法人に対してそのような主張を行うことこそが不当である。

法人が、 X 2 組合員の雇止めに撤回しておらず、特段の条件提示を行っていないことは事実であるが、そもそも誠実団交義務は、使用者が譲歩を行わなければならないとの義務を含むものではなく、組合は譲歩を行っていないことへの不満を述べているだけにすぎず、義務違反となる事実の指摘すら行っていない。

また、組合は、法人が新年度準備のためこれ以上対応できない旨のファクシミリを送信し、団交を打ち切った旨の主張を行っているが、26. 3. 31文書は、法人の担当者が新年度準備の業務があったため、これから離席するためその当日に電話等ができない旨を記載したものであり、新年度準備を理由に団交を継続できない旨記載したものではない。

以上のとおり、法人は、誠実団交義務に違反することを一切行っていないから、その対応は不当労働行為に当たらない。

イ 協定書等への違反について

組合は、法人の対応について、17年協定書、21年協定書及び25. 12. 5協定書並びに25. 10. 4中労委誓約文という労働協約及び約束を反故にするものであると主張するが、組合がどのような点をもって労働協約等に違反すると主張するのか不明であるし、実際に法人は労働協約等に違反するような行為を行っていないから、組合の主張は問題外なものであり、失当である。

第5 争点に対する判断

争点1（法人が X 2 組合員を雇止めしたことは、組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるか。）及び争点2（組合の平成26年1月14日付け団交申入れに対する法人の一連の対応は、団交拒否に当たるとともに、平成17年11月30日付け協定書、同21年9月10日付け和解協定書及び同25年12月5日付け協定書に反して行った、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。

(1) 法人と X 2 組合員との間の労働契約及び勤務内容等について

ア X 2 組合員は、平成8年に、法人との間で、大学等における非常勤講師と

しての労働契約を締結し、以後、平成26年3月末までの間、毎年、労働契約を締結した。

(乙1、乙2)

イ 本件審査において証拠として提出された平成22年度及び同25年度の労働契約書には、それぞれ別紙1及び別紙2の記載があった。

また、別紙1の平成22年度労働契約書には、X2組合員の署名があるが、平成23年度以降の労働契約書については、X2組合員は法人からの交付を受けたものの、署名及び法人への提出を行っていない。

なお、本件審査において、平成22年度及び同25年度を除く年度のX2組合員と法人との労働契約書は書証として提出されておらず、組合及び法人は、労働契約書の内容に関して争っていない。

(乙1の1、乙2)

ウ 平成24年3月、大学の教務部長は、X2組合員を含む授業科目担当者に対し、平成24年度の授業運営に関する「授業運営にかかる具体の取り扱いについて」と題する文書を送付した。同文書には、以下の内容の記載があった。

(ア) 平成24年度の通常授業期間及び補講・定期試験期間について

「通常授業期間：春期4月7日～7月28日、秋期9月28日～1月28日

補講・定期試験期間：春期7月30日～8月11日、秋期1月29日～2月11日」

(イ) 休講した場合の補講実施について

「①半期15回の授業実施を確保するため、休講された場合は、理由の如何によらず必ず補講を実施してください。

②補講は(ア)授業期間中の任意の日時(受講学生の登録している他の授業科目と重複しない日時)、または(イ)補講・定期試験期間(時間割上同一の曜時で実施)で実施が可能です。

ただし、補講・定期試験期間は2週(2回分)を補講と定期試験に充てるため、2回を超える補講には対応できません。そこで、休講をされた場合には、授業期間内で速やかに補講を実施していただくようお願いしております。

③休講された場合は、補講実施可能な日程を修学支援課あるいは研究事務室にお届けください。受講学生の他の科目との重複、教室等を確認後、補講決定の連絡をいたします。」

(ウ) 出席簿について

「成績提出の際、全科目の出席簿を修学支援課で回収させていただきます。

(修学支援課で5年間保管)」

(乙13の1)

エ 平成25年3月、大学の教務部長は、X2 組合員を含む授業科目担当者に対し、平成25年度の授業運営に関する「授業運営にかかる具体の取り扱いについて」と題する文書を送付した。同文書には、以下の内容の記載があった。

(ア) 平成25年度の通常授業期間及び補講・定期試験期間について

「通常授業期間：春期4月8日～7月29日、秋期9月27日～1月27日、2月1日
補講・定期試験期間：春期7月30日～8月9日、秋期1月28日～2月8日」

(イ) 休講した場合の補講実施について

「①半期15回の授業実施を確保するため、休講された場合は、理由の如何によらず必ず補講を実施してください。

②補講は（ア）授業期間中の任意の日時（受講学生の登録している他の授業科目と重複しない日時）、または（イ）補講・定期試験期間（時間割上同一の曜時で実施）で実施が可能です。

ただし、補講・定期試験期間は10日を補講と定期試験に充てるため、1回を超える補講には対応できません。そこで、休講をされた場合には、授業期間内で速やかに補講を実施していただくようお願いしております。

③休講された場合は、補講実施可能な日程を修学支援課あるいは研究事務室にお届けください。受講学生の他の科目との重複、教室等を確認後、補講決定の連絡をいたします。」

(ウ) 出席簿について

「成績提出の際、全科目の出席簿を修学支援課で回収させていただきます。

（修学支援課で5年間保管）」

（乙13の2）

オ 平成24年4月及び同年10月並びに平成25年4月及び同年10月、大学の修学支援課から、非常勤講師に対し、各学期末に出席簿の写し（以下、単に「出席簿」ということがある。）を回収する旨の英文での通知が行われた。

（乙14の1、乙14の2、乙14の3、乙14の4、乙17）

カ 平成24年7月18日付けで、大学の修学支援課は、X2 組合員を含む講師に対し、「平成24年度成績報告について（お願い） 2012 Change of the grading report system」と題する文書を配付した。同文書には、これまで専用の文字読取用の用紙で提出としていた学生の成績報告について、平成24年度よりシラバス（講義概要）作成時のものと同じシステムへの入力により提出することとなった旨、報告内容及び評価基準については変更がない旨、並びにシステムの画面及び操作方法について、和文及び英文の記載があった。

また、当該文書には、①新旧のシステムとの違い、②システムへの入力期間、

③システム入力に際してのID及びパスワード等についての英文の記載があったほか、英文のチェックリストが添付されていた。当該チェックリストには、提出用の成績表と出席簿の写しを大学から渡された封筒に入れたかどうかをチェックする欄があり、出席簿の写し及び成績表と併せてチェックリストを提出されたい旨の記載があった。

また、平成25年1月15日付けで、大学の修学支援課は、X2 組合員を含む講師に対し、システムへの入力期間に関する記載を除き上記文書とほぼ同一の文書を配付した。

(乙15の1、乙15の2、乙18)

キ 平成25年7月16日付けで、大学の修学支援課は、X2 組合員を含む講師に対し、「平成25年度成績報告について(お願い) 2013 the grading report system」と題する文書を配付した。同文書には、同年度春期の学生の成績報告について、注意事項を確認の上で提出されたい旨及び注意事項、並びにシステムの画面及び操作方法について、和文及び英文の記載があった。

また、当該文書には、①新旧のシステムとの違い、②システムへの入力期間、③システム入力に際してのID及びパスワード等についての英文の記載があったほか、英文のチェックリストが添付されていた。当該チェックリストには、提出用の成績表と出席簿の写しを大学から渡された封筒に入れたかどうかをチェックする欄があり、出席簿の写し及び成績表と併せてチェックリストを提出されたい旨の記載があった。

また、平成26年1月14日付けで、大学の修学支援課は、X2 組合員を含む講師に対し、平成25年度秋期の学生の成績報告について、システムの入力期間に関する記載を除き上記文書とほぼ同一の文書を配付した。

(乙15の3、乙15の4、乙18)

ク 大学のガイドライン(以下「ガイドライン」という。)には、授業観察(以下、実際に観察される授業を「授業参観」といい、その後の意見交換を含めたもの及び当該制度そのもののことを「授業観察」という。)の項目があった。授業観察の概要は、次のとおりであり、平成18年度から実施されていた。

(ア) 授業観察の目的について

法人において、授業観察は、クラスの授業と学びの原則に関して、講師とプログラムディレクター(法人内でコーディネーターと呼称されることがあり、以下「コーディネーター」という。)との間で建設的な話し合いをもつことが目的であるとされていた。

(イ) 授業観察の流れについて

授業観察においては、①授業参観の実施の1週間前に講師に対して実施が知らされ、②授業参観の前に講師が授業の計画、狙い及びクラスの一般的情報をコーディネーターに電子メールで提出する、③コーディネーターは語学教育の手法により、講師の授業の内容を記録する、④講師は授業参観の日のうちに授業計画と成果についての振り返りを求められる、⑤コーディネーターは、授業の内容を再検証して、講師にフィードバックし、コーディネーターと講師で意見交換を行う、こととされていた。

なお、授業観察は、1年に最低1回行うものとされ、授業実施に問題がある講師については、年に何回でも行うこととされていた。

(甲9、乙10、乙16、乙19)

(2) X2 組合員に関する勤務の状況について

ア X2 組合員の担当授業は、平成24年度春期、同年度秋期、同25年度春期及び同年度秋期において、いずれも月曜日の1限（心理学科の学生向け）及び2限（児童学科の学生向け）の、各期2コマであった。

(乙11の1、乙11の2)

イ 平成24年度及び平成25年度の X2 組合員を含むネイティブの非常勤講師の休講及び補講の実施状況は、別紙3のとおりであった。

(乙12)

ウ X2 組合員の担当授業に関する授業観察について

(ア) 平成24年度以前の授業観察について、X2 組合員はコーディネーターとの授業観察に関する意見交換を行ったことがあった。

(イ) 平成25年6月24日、午前中にあった X2 組合員の担当授業において、法人の准教授（以下「授業観察担当」という。）がコーディネーターとして授業参観を行った。同日、大学の昼休みに相当する時間帯に、X2 組合員と授業観察担当との間で、授業観察に関する意見交換が行われる予定であったが、X2 組合員はそれをキャンセルした。

(ウ) 平成25年7月1日午前9時20分から、X2 組合員と授業観察担当との間で、授業観察に関する意見交換が行われる予定であったが、X2 組合員はそれをキャンセルした。

(エ) 平成25年7月8日午前9時20分から、X2 組合員と授業観察担当との間で、授業観察に関する意見交換が行われる予定であったが、X2 組合員はそれをキャンセルした。

(乙10)

エ 平成22年度春期から同25年度秋期までの X2 組合員の出席簿の写しの提出

状況について

(ア) 平成22年度春期、同年度秋期及び平成23年度春期について、 X 2 組合員担当授業の学生の出席簿の写しは、本件申立て時点で大学に未提出である。

(イ) 平成23年度秋期、同24年度春期、同年度秋期及び平成25年度秋期について、 X 2 組合員は、学生の出席簿の写しを大学に期限内に提出した。

(ウ) 平成25年度春期について、 X 2 組合員は、学生の出席簿の写しを大学に期限後に提出した。

(甲 9)

(3) 組合と法人との間で交わされた協定書等について

ア 17年協定書には、次の記載があった。なお、この中に記載されている学園とは、法人のことである。

「 学園は、組合員の翌年度の労働条件について、変更しなければならない事情（コマ数の削減や授業時間帯の変更）が生じたときは、大学から当該講師に対して、変更の通知を行なうと共に、当該講師所属組合支部長へも速やかに通知し、当該講師が通知に異議がある場合は組合と協議を行うこととする。 」

(甲 1)

イ 21年協定書には、法人が、17年協定を遵守し、 X 2 組合員の翌年度の労働条件について変更しなければならない事情（コマ数の削減、授業時間帯の変更等）が生じたときは、 X 2 組合員個人に対して変更の通知を行うとともに、組合にも速やかに通知し、 X 2 組合員が変更内容に異議がある場合は、組合と協議を行うこととする旨の記載があった。

(甲 2)

ウ 25. 10. 4中労委誓約文には、①法人が X 2 組合員の平成23年度授業コマ数に関し、組合からの平成22年12月14日の団交申入れに応じず、その後に開催された同23年4月5日の団交において、授業コマ数の減少について適切な資料に基づいて具体的に十分説明しなかったことは、中労委において労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められた旨、②今後このような行為を繰り返さないようにする旨、の記載があった。

(甲 5)

エ 25. 12. 5協定書には、17年協定書における「労働条件について変更しなければならない事情が生じたとき」とは、コマ数の削減など労働条件変更の具体的な可能性が生じた時点であることを確認するとの記載があった。

(甲 3)

(4) 25. 11. 25労働契約不更新通知及びそれに関する組合と法人との間のやり取りにつ

いて

ア 平成25年10月1日、組合は、法人に対し、25.10.1団交申入書を送付し、団交を申し入れた。25.10.1団交申入書には、①中労委は法人の再審査申立てを一部認めるものの、法人が行った不当労働行為について組合への謝罪文の手交を命じた旨、②組合と法人との間で締結した労働協約について、内容の具体化について労使の努力に期待するとした旨、③中労委において法人の行為が不当労働行為であるとされたことは社会的に大きな意味をもつものであり、法人はその責任を果たさなければならない旨、の記載があり、要求事項として、①平成24年(不再)第40号事件の命令の履行、②労働協約について、労使で解釈を一致させること、③争議を解決すること、との記載があった。

(甲4)

イ 平成25年10月15日、組合と法人との間で25.10.15団交が開催された。その場において、組合は、25.10.1団交申入書の趣旨として、①平成24年(不再)第40号事件の命令の履行、②労働協約の解釈について労使で考えを一致させること、③争議の解決を図ること、との要求事項の趣旨説明を行った。その後、以下の内容のやり取りが行われた。

(ア) 上記①について

法人理事は、既に組合に送付済であった25.10.4中労委誓約文について、組合に手交を行った。

(イ) 上記②について

文言の解釈について、法人は、記載の文言としては現状のとおりでよく、概ね11月頃にはある程度次年度のコマ数がわかるとの共通した考え方をもつということではないかと述べた。それに対し、組合は、労働協約の変更は時間がかかることであり大変であるし、25.10.4中労委誓約文において法人は「このようなことを繰り返さない」との明言があるから、そのとおりでよいとして、中労委による和解勧告案でよいのではないかと回答した。

(ウ) 上記③について

a 組合は、中労委の和解勧告案について、法人理事会で検討はされていると考えるが、組合がコマ数を3年間維持するとの修正案を提案したことについて、新たに理事会で検討が可能か質問した。これに対し、法人は、中労委の和解勧告案は最終案であり、双方からの修正を受け付けないとのことであったため、法人としてはしぶしぶ受諾するはずであったが、組合から条件を追加して原案を拒絶したため和解がまとまらなかった旨述べ、平成24年(不)第41号事件との一体的解決や中労委での平成24年(不再)第40号事件の早期解決

のメリットは既になくなるか薄れており、前提が異なっているため、解決金の額を含めて再検討する状況にはない旨回答した。

組合が、平成24年(不再)第40号事件の再審査命令が発出された後に、コマ数を3年間維持するとの修正案を検討できるかと質問したところ、法人は、和解勧告案が出された当時のメリットと現在の状況は異なる旨述べた。

組合は、法人が行ったことについて謝って済むものではなく、法人が責任をとる必要がある旨、改めて組合の提案について年内に解決することをめざして検討してほしい旨述べた。法人理事は、3年間コマ数を保障するということは難しく、個人的意見としては、特に平成27年度がネックになり、そのハードルは高い旨述べた。

b 組合は、解決金の額は合意できている旨述べた。これに対し、法人は、解決金について合意はない旨述べ、和解勧告案が出された当時と現在の状況は異なるため、解決金の額についても当時のまま法人が考えているわけではない旨述べた。

(乙8)

ウ 平成25年10月15日、25.10.15団交終了後に、法人内で、法人としての組合との解決案の骨子についての打合せが行われた。当該打合せにおいて、解決案の骨子を、①法人が組合に対し解決金として50万円を支払うこと、②組合が、平成24年(不)第41号事件を取り下げること、③ X2 組合員について、休講が多く勤務評定が悪いため、平成25年度末で雇止めを検討している旨を何らかの形で組合等に伝えること、とされ、その解決案について、同月17日の法人理事会議案として、とりあえず、追加することとされた。

(乙8)

エ 平成25年11月25日付けで、法人は、X2 組合員に対し、25.11.25労働契約不更新通知を送付した。25.11.25労働契約不更新通知には、①法人が、X2 組合員との労働契約の更新を行わず、平成26年度の労働契約を締結しない旨の通知を行う、②したがって、平成26年3月28日をもって雇用関係が終了する、との趣旨の記載があった。

(甲6)

オ 平成25年12月5日、組合と法人との間で25.12.5団交が開催された。25.12.5団交では、以下のやり取りがあった。

組合は、法人に対し、①25.10.15団交において、双方ともが和解に向けて早期解決をめざしている中、平成26年度についての通知内で契約更新を行わない旨が記載されていたことは、和解の意思が本当にあるのかと疑念を抱かせるものであ

り、法人に説明を求める旨述べた。それに対し、法人は、和解はこれまでの問題への和解として進め、雇止めは雇止めとして別の事案として話を進めたい旨述べ、X2 組合員には、雇止めの事情を説明している旨述べた。

組合は、非常に気分は悪いが、25. 10. 15団交で和解に向けて話を進めてきたので、和解は進めていくこととし、雇止めの件は新しい件として別々に進めていく旨述べた。

組合は、平成25年12月9日には和解に向けた協定書の原案を法人に送付するので、双方で確認した後、押印して互いに郵送したい旨述べた。また、組合は、解決金の受領が遅れた場合、平成24年(不)第41号事件に関する大阪府労働委員会への取下書提出も遅れることになる旨述べた。

また、組合は、X2 組合員の雇止めに関する労働条件の変更通知が提出されたが、本団交により組合には異議がある旨伝えるので、法人は組合に対してできる限り詳細にその雇止め理由を書面にして提出するようにと述べた。それに対し、法人は、年内にその書面を提出し、団交は年明けになると考える旨述べた。

(乙9)

カ 平成25年12月5日付けで、組合と法人との間で25. 12. 5協定書が交わされた。

25. 12. 5協定書には、平成24年(不再)第40号事件の命令を受けて法人と組合との間で団交を行った結果として、①法人が組合に対し、平成24年(不再)第40号事件の解決金として50万円支払うこと、②17年協定書における「労働条件について変更しなければならない事情が生じたとき」とは、コマ数の削減など労働条件変更の具体的な可能性が生じた時点であることを確認すること、③組合が、平成24年(不)第41号事件を取り下げること、④法人と組合及びX2 組合員との間で、本件について、25. 12. 5協定書に定める以外に何らの債権債務関係がないことを確認する、との合意がなされた旨の記載があった。

(甲3)

キ 平成25年12月19日、組合は、当委員会に対し、平成24年(不)第41号事件の取下書を提出し、当該事件は取下げにより終結した。

ク 平成25年12月20日付けで、法人は、「2014年度労働契約について(通知)」と題する文書を組合に通知した。同文書には、同年11月25日付けでX2 組合員との平成26年度労働契約を締結しない旨の25. 11. 25労働契約不更新通知を同人に通知した旨及び労働契約を締結しない理由として添付の労働契約不更新理由書のとおりである旨が記載されていた。

労働契約不更新理由書には、雇止めの理由として、下記(ア)から(ウ)のとおり、法人は、X2 組合員について、自己管理能力が欠如し、今後の改善を見込む

ことが困難であるものと思われ、また、日本語対応能力も含め、大学の学生にとって最適な能力を有していると思われず、平成26年度以降、非常勤講師としての労働契約を締結しない旨判断したとの記載があった。

(ア) 直近2か年において、休講回数が多く、学生に負担を強いているとの理由について

平成24年度春期のみで3日間6コマの休講となっており、また、同25年7月29日の休講に関しては、春期最終授業日を夏季休暇中と錯誤し、私用での帰国を予定したため、補講を事前に行わざるを得なかった。なお、ガイドラインでは事前の補講は避けるよう記載している。

それにより、休講回数のみならず、学生に対して著しく不都合ひいては不利益を与えた。

更に、平成25年9月30日は秋期初回授業であるにもかかわらず、他の大学の学年歴と混同し、春期休暇中と錯誤していたということであり、後記(ウ)記載の理由にも該当するものであるが、大学の学年歴への理解を欠き、学生に対して不利益を与えた。結果として、母国への帰国期間が長くなることが可能となり、恣意的と指摘されても仕方ない部分がある。

(イ) 授業改善の目的である授業観察の機会を、正当な理由なく避けているとの理由について

授業観察は、学生のためによりよい授業を考えていくとの趣旨で行われている。X2 組合員は、実施については了解し、事前に授業計画を提出しているものの、意見交換には参加していない。また、不参加の理由として、授業観察に同意する前に組合に趣旨を説明しなければならないとし、政治的なことはわからないので、事態は自分から離れたとしている。

そもそも授業観察は、労働条件以前の教学的な内容であり、組合の同意の必要性の問題ではない。X2 組合員が授業観察に参加したくない理由が本人の何らかの理由によるのか、当初からの組合からの指示によるのかは判然としないが、授業観察を行いたいという大学の教育目的を理解することなく、正当な授業活動に寄与するという姿勢が見られない。

(ウ) 勤務先である大学のシステムに対する理解を欠いているとの理由について

学生評価の方法について、ガイドラインに記載してあるにもかかわらず、理解することなく専任教員に質問しているが、ということは、ガイドラインを読むことすら怠っているのではないかと推測され、大学のシステムへの理解を欠いていると思わざるを得ない。前記(ア)記載のとおり、大学の学年歴への理解が欠如しているが、授業日の錯誤及び祝日を出講日と錯誤したことは、確認を

怠り、他大学の学年歴と勘違いしていたものである。大学のスケジュールやその他システムについてはガイドライン等にて知らせているとおりであり、当該周知内容を確認しているのかさえ疑わしいと思わざるを得ない。

また、春期の学生成績表と共に提出を必要とする出席簿の写しが未提出であったため、平成25年8月17日に大学の修学支援課から督促の電子メールを送信したが、未だに未提出であり、X2組合員が勤務するキャンパスの学士課程教育センター在籍の10名の外国人講師の中で、未提出の者はX2組合員だけである。

(甲7)

ケ 平成26年1月14日、組合は法人に対し、26.1.14団交申入書を提出し、団交を申し入れた。26.1.14団交申入書には、以下の記載があった。

「貴職との間では、X2組合員の労働条件改悪について、この数年間府労委及び中労委で係争してきたところである。これらの係争について、貴職から組合に対して2013年10月4日付陳謝文が手交されるとともに、同12月5日付で和解協定書を締結した。

しかるに、その舌の根も乾かぬうちに、X2組合員を今年度末で解雇する通知が送られてきた。解雇理由は、事実無根かあるいは解雇に相当しないものばかりであり、組合として解雇通知の撤回を求めるものである。」

また、団交事項としては、①X2組合員への解雇通知の撤回、②組合との間の労働協約遵守、③①及び②に関連する事項、との記載があった。

(甲8)

コ 平成26年2月3日、組合と法人との間で26.2.3団交が開催された。26.2.3団交においては、まず、法人から、労働契約不更新理由書に記載された内容と同趣旨の説明がなされ、その後、以下の概要でのやり取りがあった。

(ア) 直近2か年において、休講回数が多く、学生に負担を強いているとの理由について

休講について、組合が、①X2組合員についてどのように多いのか、②時間割に従ってどうしても勤務できない場合は休講届を提出して補講を行うとの行為はおかしくない旨述べたところ、法人は、休講はしないようにと記載されている旨回答した。それに関し、なぜそうなのかと組合が確認したところ、法人は、①学生が困るからである旨、②事前の補講は、緊急性のやむを得ない事情等が発生した場合に行われるものであり、そうは見えない旨回答した。それに対し、組合は、後日では日がとれないことがあるため、事前に通知すれば困ることはない旨述べ、前倒しの補講が一律に悪いということにはならない旨

述べたところ、法人は、①避けてほしいということである旨、②半期15回の授業について、まじめな学生は休まずに出席しようとしている中、突然の休講及び補講が発生しており、遅い時間帯や土曜日しか補講日がとれず、補講を行ったからよいという話にはならない旨、③前倒しの補講により、補講の日程が近接していることが問題であり、週に1回の講義において、平成25年7月18日、同月20日、同月22日、同月23日と講義が集中して行われると、学生の負担が大きい旨述べた。

組合が、X2 組合員のアメリカ在住の母の体の具合が芳しくない旨伝わっているのかと法人に確認したところ、法人は知らない旨述べた。それに対し、組合が、大学としてはそのようなことは知ったことではない話題なのかと述べたところ、法人はそういうことではなく、説明がない限り分からない旨述べた。

組合は、平成25年7月29日について、理由があったということがはっきりしているのではないかと述べたところ、法人は、そこまで早く帰らないといけないうままでの理由であったのかは理解していない旨述べた。

組合は、補講を行っているから、休みについて理由がどうこういう問題ではなく、1年以上過去の補講日を理由とすることはおかしく、そのような理由で解雇ができるわけがないので、提案しなおよすよう求めた。

(イ) 授業改善の目的である授業観察の機会を、正当な理由なく避けているとの理由について

組合が、授業観察における意見交換について質問し、法人から、授業観察の一環として行われるものであり、授業観察そのものは、授業の質を保つために半期に1回の頻度でコーディネーターが授業を参観し、後日、当該コーディネーターと授業を行った講師等が意見交換をするというものである旨説明した。

組合が、X2 組合員に係る授業参観時にどのような問題点があったのかを質問したところ、法人は、指定のテキストも使用しておらず、授業の内容に関しても問題があった旨述べた。

組合が、意見交換について、X2 組合員は専任講師ではないのに、勤務時間でないときに意見交換をなぜ行わなければならないのかと質問したところ、法人は、7年前から導入している制度であって、以前はX2 組合員も何ら問題なく参加しており、法人も配慮して授業のない時間帯及び候補日の複数提示を何度も行っている中、今回はX2 組合員が応じなかった旨述べた。これについて組合が、労働契約書に記載がなければ働くことができない旨、非常勤講師に強要することは問題であって、時間外勤務手当等が必要でないのかと述べたところ、法人は、組合の主張としては理解した旨述べた。

組合は、授業参観を行った者について質問し、法人が回答したところ、組合はその者が教授会で任命を受けた者であるのか及び平成18年にもこのようなことがあったと思うが、法人としてまだこのような命令ができると考えているのかと質問したところ、法人は、その者はコーディネーターであり、その当時は学科長から指示のない中で行っていたが、現在は契約を変更し、学科長から委託を受けた教員の指示に従うとの契約になっている旨述べた。それに対し、組合は、その者は管理職であるのかと質問し、管理職でない者はそのような権限をもつことはできず、指揮命令権がある者が行うべきである旨述べた。

(ウ) 勤務先である大学のシステムに対する理解を欠いているとの理由について

出席簿の提出について、平成25年8月17日に法人から X2 組合員に督促したとの電子メールを、組合及び X2 組合員が確認した。X2 組合員は、当該電子メールについて、①見ていない旨、②見ていたとしても日本語の電子メールは理解できない旨、③海外にいた場合、日本語のメールをチェックすることはできない旨述べた。また、組合から当該電子メール以降に督促の電子メールを送信していたのかとの質問に対し、法人は確認する旨述べた。

また、組合は、出席簿の提出について、①解雇理由になるほど重要なのか、②外国人にも分かるように説明されているのか、③出席簿を提出するようとのガイドラインに関する出席簿のチェックリストをどのように X2 組合員に対して渡したのか、④出席簿の提出はチェックリストにしか記載がないのか、などについて質問し、⑤電子メール以降に法人が何もしていないことがおかしいことである旨述べた。

これに対し、法人は、①5年程度前から近畿厚生局より一部の学科について提出の指示を受けており、それをもとに大学では全学科で収集する方針としているものであり、大変重要なものである旨、②過去から何年も行っていることである旨、③ガイドラインとセットで成績表及び出席簿の案内を配付しているものであり、キャンペーン的に説明も行っている旨、④電子メール送信だけではない旨、回答した。

(エ) 雇止めの理由全般について

組合は、一旦、雇止めの提案を撤回することが法人のためである旨述べ、誤記や詳細は確認するとの内容ばかりであり、総合的に判断して雇止めは認められない旨述べた。それについて、①法人は、指摘のあった事項は確認しなおす旨、②雇止め理由として足るか足らないかとの評価の問題があるという前提で、(i)最終授業日を休曜日と間違え、学生にとって無理な補講日程を組んだこと、(ii)授業観察に関して、ガイドラインに記載している授業運営が行われていな

いこと、(iii)出席簿の写しが未提出であって、大学のシステムへの理解が足りない、という事実を受けて雇止めする旨述べた。

組合は、X2 組合員は出席簿の提出について重要性がわからず、督促のメールを見ていない旨述べた。法人は、X2 組合員が督促のメールを受け取っていないことに関しては確認ができておらず、争いのある事実である旨述べ、X2 組合員が出席簿を提出する必要性を理解していたことを事実として前提としている旨述べた。組合が、そのようなことは述べていない旨述べたところ、法人は、出席簿提出の必要性がないと考えるということかとの質問について組合は先ほどそういうことではないと回答した旨述べたところ、組合は、そのように回答したかもしれないが、重要性がわからない旨述べた。

法人が、改めて、出席簿提出の必要性がないと考えるということか質問したところ、組合はそうではない旨回答し、X2 組合員が出席簿を提出しなくてはならない理由が何かと言っているということである旨回答した。法人は、X2 組合員が出席簿提出の必要性を認識していたかどうかを答えてほしい旨述べたところ、組合はそのような誘導尋問に答えることはできない旨述べた。

組合は、法人の雇止め理由は論理的でなく、雇止め理由①から③までについて納得できた場合は、組合がこの場で X2 組合員に対して辞めるよう述べるところであるが、どの説明を聞いても辞める理由にならないから、解雇は認められないので、来年度も X2 組合員は法人で勤務することが可能である旨述べた。

法人が、①組合が事実に基づいていないと述べたから事実に基づいているという説明を行ったのであり、X2 組合員が、出席簿提出の重要性を認識しているにもかかわらず出席簿を提出していないという事実を述べている旨、②出席簿の写しを提出する必要がないと組合は考えるのかと法人は明確に質問したが、組合はそういうことではない旨回答した旨、述べた。それに対し、組合が、答え方がまずかったかも知れないが、そういう意味ではない旨述べたところ、法人は、提出することに意味がないのかと質問し、組合は、ここは議論する場ではない旨述べた。

組合が、必要ないから提出しなかったという事実があるのではなく、提出しなかった事実だけがあると述べたところ、法人は、昨年度は X2 組合員から出席簿が提出されていた旨述べた。これに対し、組合は、そうであれば組合にその出席簿の提出を求める旨及び本日の団交は終了したい旨述べた。

(乙10、乙12)

サ 平成26年3月25日付けで、法人は、組合に対し、26.3.25回答書を提出した。

26. 3. 25回答書には、組合から質問があった事項への回答及び労働契約不更新理由書への補足説明を改めて送付する旨の記載があった。

(ア) 組合から質問があった事項への回答について

a 出席簿の写しの提出について

①平成25年度春期の出席簿の写しについて、提出締切日である同年8月16日になっても X2 組合員から提出がなされなかったため、修学支援課から翌日である同月17日に日本語の電子メールで督促を行った旨、②その後は特段の督促を行っていない旨、③出席簿の写しの提出は、平成18年度の春期から求めているものであり、毎年3月に送付する日本語による文書で教員に告知し、その都度の成績報告依頼文書に記載して告知している旨、④これまでの X2 組合員の出席簿の写し及びそのチェックリストの提出状況は、次のとおりであった旨の記載があった。

「出席簿（写）

H25秋：遅延なし， H25春：遅延

H24秋：遅延なし， H24春：遅延なし

H23秋：遅延なし， H23春：未提出

H22秋：未提出， H22春：未提出

チェックリスト

H25秋：提出あり， H25春：提出なし

H24秋：提出なし， H24春：提出なし

」

b 授業観察について

①授業観察を担当した者は、教授会で担当することが具体的に決定されたのではない旨、②別紙2に記載のある「指示監督」の項目を摘示し、センター一長から指示を受けた責任者からの任命により授業観察の担当責任者となった者が、そのような権限又は立場において授業観察を行った旨、の記載があった。

c 補講について

補講の実施時期について、毎年3月に送付する日本語による文書に記載のほか、ガイドラインに記載している旨の記載があった。

d テキストの使用について

① X2 組合員の担当授業についての使用テキストは、ガイドラインに記載されている旨、② X2 組合員の授業進行は、指定テキストの使用も含めてガイドラインに従ったものではなかった旨、の記載があった。

(イ) 労働契約不更新理由書への補足説明について

a 休講について

X2 組合員の直近2か年における休講状況は、回数が多いというほか、学期末の休講についての補講を前倒しにしたことにより、短期間に授業が集中し、学生に大きな負担をかけており、また、休講の理由についても学年歴についての錯誤や帰国というものであって、やむを得ないものとはいえ、それらのことを大学として重視しているとの記載があった。

b 授業観察について

法人は、授業参観の後に行われる意見交換をその担当教員である准教授が要求することについて、労働法制上問題がないものと認識しており、意見交換は、授業の質の向上等教育上の目的から実施されることが明らかであるところ、X2 組合員がこれを正当な理由なく拒否したことについて、同人の教育に対する姿勢が積極的でないと法人から評価されたとしても、それはやむを得ないものである旨の記載があった。

c システムに対する理解について

前述の出勤簿の写しに対する理解並びに補講及び学年歴に関する理解のほか、学生評価の方法を含めて、いずれもガイドラインに記載している事項であるが、X2 組合員は、ガイドラインに従った業務執行が行えているのかという疑問があり、このことから、大学としてX2 組合員の勤務態度は決して高く評価できるものではないと考えている旨の記載があった。

d 雇止めの理由全般について

大学としては、以上及び既に説明済みの点を総合的に評価した上で平成26年度の契約を行わないこととしたものであり、このことに不合理な点はないものと認識している旨の記載があった。

(甲9)

シ 平成26年3月25日、組合は、法人に対し、26.3.25回答書を受けて、電話で、今後どのように団交等を進めていくのかについて質問した。

ス 平成26年3月28日、法人は、組合に対し、26.3.28文書をファクシミリにより送信した。26.3.28文書には、①過日、X2 組合員及び組合に対して通知した平成25年度末の雇用満了に関し、26.3.25回答書によって、組合より質問等がなされた事項について回答し、また、労働契約不更新理由書への補足説明を付して改めて送付したところである旨、②今般、改めて組合から今後の方向性について問われたが、法人としては、平成25年度末での雇用満了は、理由を付して相当の事前に通知しており、また雇止めが問題なく有効なものであると考えている旨、③よって、25.11.25労働契約不更新通知のとおり、本日平成26年3月28日をもって同

人との雇用関係が満了する旨の記載があった。

(甲10)

セ 平成26年3月28日、法人と X2 組合員との間の平成25年度労働契約が終了した。両者は、平成26年度労働契約を締結しなかった。

ソ 平成26年3月31日、組合は、法人に対し、電話で連絡し、雇止めを撤回しないのであれば他の方法による解決ができないのかと質問した。

法人は、組合に対し、26.3.31文書をファクシミリにより送信した。26.3.31文書には、①平成26年3月28日付けで、別のファクシミリにて問合せの内容に回答をした旨、②再度、ファクシミリで送信する旨、の記載があった。

また、26.3.31文書には、手書きで、③ファクシミリを送信した後、組合に電話をかけたが不通であった旨、④本日は新年度の準備のために、これから総務課統括課長が離席する旨、の記載があった。

(甲11、乙10)

タ 平成26年6月20日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

2 法人が X2 組合員を雇止めしたことは、組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

(1) 法人は、X2 組合員は有期労働者であり、解雇法理の適用がなされることはなく、契約期間の満了により当然に終了した旨主張するので、まず、この点について検討する。

前提事実及び前記1(1)ア、イ、(4)エ、ク、ス、セ認定によれば、① X2 組合員と法人は、平成8年から、大学等における非常勤講師としての労働契約を締結し、以後、平成25年度末までの間、毎年、労働契約を締結してきたこと、②法人が、(i)25.11.25労働契約不更新通知を X2 組合員に、(ii)平成25年12月20日付けの「2014年度労働契約について(通知)」と題する文書を組合に、それぞれ提出し、平成26年度の労働契約更新を行わず、雇止めを行う旨の通知を行ったこと、③法人は、平成26年3月28日をもって X2 組合員を雇止めしたこと、が認められる。

そうすると、X2 組合員は約18年間にわたり更新を繰り返しているといえるから、更新を期待する合理的な理由があるものと思料され、解雇法理の適用を受けるものというべきであって、雇止めについて客観的合理性と社会通念上の相当性が必要と考えられるから、契約期間の満了により当然に終了したものとはいえず、この点に関する法人の主張は採用できない。

(2) 組合は、法人が主張する雇止めの理由は、いずれも客観的合理性を欠き、社会通念上相当であるとはいえないものばかりであり、法人が雇止めを行った理由は、

X2 組合員が組合活動を積極的に行ったことを嫌悪し、組合を消滅させる目的であった旨主張し、一方、法人は、雇止め理由はいずれもきわめて合理的であり、組合はこれらの事実が存在しないとの主張及び立証を行っておらず、雇止めが組合員であること又は組合活動を行ったが故になされたとの根拠に関する具体的事実すら主張されていない旨主張するので、以下、雇止め理由及び労使関係の状況の観点から、法人が X2 組合員を雇止めしたことは、組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるかについて、具体的に検討する。

ア X2 組合員の雇止め理由について

(ア) 直近2か年において、休講回数が多く、学生に負担を強いているとの理由について

a 前記1(1)イ、ウ、エ、(2)イ認定によれば、大学において、春期及び秋期の各期で15回の授業実施を確保するため、休講した場合、必ず補講を実施すべきこととされていたことが認められる。これについて、上記認定によれば、X2 組合員は、担当授業である月曜日の1限及び2限の授業の補講について、①平成24年度及び同25年度にいずれも3日6コマを休講したこと、②いずれの休講授業についても補講を実施したこと、が認められ、また、休講した理由については、①英語大会に出席するため2コマ、②私用が4コマ、③事故によるものが4コマ、④授業開始日の誤解によるものが2コマ、であることが認められる。

b まず、X2 組合員の休講回数についてみる。

前記1(2)イ認定によれば、平成24年度及び同25年度の非常勤講師の休講の状況について、講師③及びX2 組合員を除く6名の非常勤講師について、1授業につき15回のコマ数に対し、講師②が平成25年度に私用で2日3コマを、講師⑥が体調不良で1日2コマ及び私用で1日2コマの合計2日4コマを休講した以外については、最大でも1日の休講であったことが認められる。また、休講日数を平成24年度及び同25年度の多い方でみると、4名は休講1日以内、2名は休講2日、X2 組合員は休講3日、講師③は休講6日であり、それぞれの非常勤講師の担当授業コマ数についての疎明はないものの、X2 組合員の休講回数は、講師③以外の他の非常勤講師と比較すれば多いものといわざるを得ない。

また、法人は、X2 組合員の休講回数がネイティブの非常勤講師の中で2番目に多く、1番多かった非常勤講師(講師③)には、法人から休講数が多い旨を指摘し、学生から苦情が出ていることを伝えたところ、同人は平成25年度をもって自主退職する意思を示して自主退職した旨主張しているこ

とからすれば、労働契約が更新された非常勤講師は、いずれも X2 組合員よりも休講回数が少なかったものと推認される。

c 次に、X2 組合員の休講による学生への負担についてみる。

前記1(2)イ認定によれば、X2 組合員は平成25年度に、秋期授業の開始日を誤解していたとの理由で休講したことが認められる。

この点について、前記1(1)エ認定のとおり、平成25年度の通常授業期間について事前に法人から通知されていることが認められ、また、X2 組合員が通常授業期間と授業外の期間を間違わざるを得ないような、やむを得ない事情があったと認めるに足る事実の疎明はない。

組合は、単純な錯誤であり問題がない旨主張するが、X2 組合員及び他の非常勤講師を含め、過去にそのような錯誤を休講理由とした者があったと認めるに足る事実の疎明もなく、また錯誤による休講の場合は、事前に休講である旨を受講学生に周知できておらず、出席を予定していた学生にとっては相当の負担が発生していたことが推認され、問題がないとはいえない。

また、前記1(2)イ認定によれば、平成25年度におけるX2 組合員の休講及び補講の状況について、平成25年5月6日の1限及び同年7月29日の1限の月曜日の授業を休講し、それぞれ同年7月20日の土曜日2限及び同年7月23日の火曜日5限に補講したこと、並びに、平成25年5月6日の2限及び同年7月29日の2限の月曜日の授業を休講し、それぞれ同年7月20日の土曜日1限及び同年7月18日の木曜日5限に補講したこと、が認められる。

法人はこの点について、学生に多大な負担をかけた旨主張し、組合は補講を行ったから問題は解決されている旨主張する。

上記補講は合わせると平成25年7月18日、同月20日(2コマ)、同月23日と約1週間の間に4コマが開催されており、前記1(2)ア認定によれば、月曜日1限と2限の授業とでは受講学生が異なるものと推認されることから、受講学生側からすれば、短期間にそれぞれ2コマの補講がなされているものといえる。

そうすると、補講を行ったから全ての問題が解決するということはできず、X2 組合員の休講により、受講学生は、集中的な講義の負担を余儀なくされたといわざるを得ない。

d 以上のことからすれば、X2 組合員の直近2か年における休講及び補講について、授業運営上問題がないということはず、学生に負担を強いっているといわざるを得ないから、X2 組合員に学生の負担への配慮が欠落していると法人がみなすことについては、一定の合理性があるものといえ

る。

しかしながら、法人が問題としている直近2か年において、その休講理由や補講の集中実施による学生の負担について、その都度、X2組合員に注意又は指導を行っていたと認めるに足る事実の疎明はなく、法人が休講及び補講の発生時点において、約18年間にわたり労働契約の更新を繰り返してきたX2組合員を雇止めにするほどの理由として問題視していたかどうかについては疑念が生じるところである。

(イ) 授業改善の目的である授業観察の機会を、正当な理由なく避けているとの理由について

前記1(1)ク、(2)ウ認定によれば、①平成18年度から、大学において非常勤講師の担当授業についてコーディネーターが授業参観を行い、当該非常勤講師とコーディネーターとの間で意見交換を行うという授業観察が実施されていたこと、②授業観察については、授業の担当者が業務の指針とするために大学が作成したものとみられるガイドラインに記載があること、③平成24年度以前にX2組合員の担当授業をコーディネーターが授業参観し、X2組合員がコーディネーターとの間の意見交換を行ったことがあったこと、④平成25年度のX2組合員の当該制度について、授業観察担当が授業参観を行ったものの、予定されていた意見交換をX2組合員が3回キャンセルしたこと、が認められる。一方、X2組合員が意見交換をキャンセルした理由について、前記1(4)ク(イ)認定によれば、X2組合員は授業観察に同人が同意する前に組合に趣旨を説明しなければならないとして、政治的なことは同人にはわからず、事態は自分から離れた旨を法人に伝えて、組合との折衝を法人に促したことが推認される。

この点、組合は、授業観察はX2組合員の大学での労働時間外であった旨主張するところ、前記1(1)イ認定によれば、労働契約書には、①労働時間として1コマ90分との記載があり、②日常の教学業務や学科に関する一般的な指示は、学科長あるいは所属学科長の指示等を受けた担当責任者が行い、X2組合員はその指示に従うとの記載はあるが、授業観察を行う旨の明文の規定はない。また、学科長等の指示による業務の量は学生の成績評価等、社会通念上認められる範囲に収まるものと思料されるから、組合が主張するように、授業観察に関する意見交換は労働時間外に及ぶ可能性があるものといえる。

そうすると、①他の非常勤講師に授業観察に関する意見交換を行わなかった者がいたと認めるに足る事実の疎明はないこと、②X2組合員も平成24年度以前に意見交換に参加しており、その際にX2組合員が意見交換に異議

をとどめていたと認めるに足る事実の疎明はないことからすれば、X2 組合員も平成24年度以前は付帯的な業務であると認識していたと考える余地もあること、③平成25年度に、X2 組合員も三度にわたり意見交換の日程調整に応じたと推認されること、などを考慮したとしても、①平成25年度中に、X2 組合員が組合に説明するようにとの異議を述べたとみられること、②法人が組合に対し、26.2.3回交までに授業観察について①の説明を行ったとの疎明はないこと、③ X2 組合員も授業参観に応じていること、④意見交換が労働時間外に及ぶ可能性があるものといえること、などからすれば、法人が授業観察を正当な理由なく拒否したと一方的にみなし、雇止め理由とすることは、X2 組合員が授業観察への参加について異議を表明し、法人が組合との折衝を行っていない状態において行き過ぎた対応といわざるを得ない。

(ウ) 勤務先である大学のシステムに対する理解を欠いているとの理由について

前記1(4)ク認定によれば、法人は、労働契約不更新理由書において、①授業日の錯誤及び祝日を錯誤し、確認を怠って他大学の学年歴と勘違いしたこと、②学生の出席簿の写しについて、督促をしたにもかかわらず未提出であること、③学生評価の方法をガイドラインに記載しているにもかかわらず専任教員に質問していること、から、大学のシステムへの理解を欠き、ガイドライン等の周知内容を理解しているのか疑わしいとしていることが認められる。

a 上記理由細目①について

法人は、X2 組合員が出講日を錯誤している旨主張し、一方、組合は、人間誰しも錯誤を行うものである旨主張する。前記1(4)ク認定によれば、労働契約不更新通知において、法人は、①授業日の錯誤を行った、②祝日を出講日と錯誤した、との2回の錯誤があることを前提に、X2 組合員が確認を怠り、他大学の学年歴と勘違いしたとして、大学のスケジュール等やその他のシステムについてはガイドライン等で周知済みであり、確認しているのか疑わしい旨記載していることが認められる。

前記1(1)ウ、エ認定によれば、法人は、X2 組合員を含めた講師に、各年度の授業期間及び補講・定期試験期間等について文書を送付することで、周知を図っていたとみるべきである。組合は、人間誰しも錯誤を行う旨主張するものの、X2 組合員の休講の実態や、大学において上記①及び②のような錯誤をした非常勤講師が他にいたと認めるに足る事実の疎明はないことを併せ考えると、法人がそれら錯誤を問題視することについて、不合理とまでいうことはできない。

b 上記理由細目②について

前記1(1)ウ(ウ)、エ(ウ)、オ、カ、キ認定によれば、法人は、学生の出席簿の写しの提出に関して、①成績提出の際に全科目の出席簿を修学支援課で回収し、5年間保管するとの取扱いとしていたこと、②講師に対する出席簿の写しの提出について、毎年各期にその通知を行うほか、毎年各期の学生の成績報告の際に出席簿の写しを併せて提出するよう、英文の通知及びチェックリストを添付していたこと、③成績表と出席簿の写しを同一の封筒に入れ、チェックリストとともに提出するよう求めていたこと、が認められる。このことから、法人は、X2 組合員を含む講師に対し、定型的な取扱い方法を具体的に示し、都度、その周知を図っていたものとみることが相当であって、出席簿の提出を求める法人の対応自体、問題があるものということとはできない。

一方、前記1(2)エ認定によれば、X2 組合員は、平成23年度秋期、同24年度春期、同年度秋期、同25年度秋期は期限内に提出し、平成25年度春期は期限後に提出し、平成22年度春期、同年度秋期及び同23年度春期は本件申立て時点で出席簿の写しを大学に未提出であることが認められる。

しかしながら、平成22年度春期、同年度秋期及び同23年度春期について、指導又は注意等が行われていたと認めるに足る事実の疎明はなく、法人がこの間に提出を求め続けていたとの疎明もないことからすれば、法人も出席簿の写しの提出の徹底をどこまで重視していたのかということについて疑念が生じるころである。とりわけ、X2 組合員を雇止めとした平成25年度秋期については出席簿の写しを期限内に提出していることは法人も認めているにもかかわらず、出席簿の写しの未提出を同人の雇止めの理由とし続けることは、問題のある対応といわざるを得ない。

c. 上記理由細目③について

学生の成績評価については、毎年春期及び秋期に行う必要があると思料されるころ、前記1(1)カ、キ認定によれば、成績評価については用紙提出からシステム入力での提出へとの変更等はみられるものの、大学はシステムの画面を添付して操作方法を和文及び英文で示すなどしており、その提出方法の変更年を含めて、毎年、成績評価者が行うべき内容は、ある程度詳細に非常勤講師に周知されていたものというべきである。また、前記a、b判断のとおり、大学で周知が図られていたことについて、X2 組合員が錯誤又は対応を行っていなかったものがあることと併せ考えると、X2 組合員が、周知されていた大学のシステムへの理解を欠き、本来であれば生じなかった錯誤又は必要な業務の未実施が発生したものであることができる。

しかしながら、そもそも、X2 組合員が専任教員に学生の評価方法を質問することそのものが、特に問題があるものとはいえ、専任教員の時間をどの程度費やし、どの程度の不都合が生じていたのかは明らかでないところ、質問したことをもってガイドラインを読んでいないのではないかと法人が殊更に推認することは、不自然な対応といわざるを得ない。

d これらのことからすると、X2 組合員が大学のシステムへの理解を欠くとの理由について、首肯できる部分はあるものの、一方で、法人が X2 組合員に対し、個別具体的に指導していたと認めるに足る疎明はないことに加え、法人の対応に不自然又は問題のある対応もみられること、からすれば、雇止めの理由としては不適切といわざるを得ない。

(エ) 以上のことからすれば、法人が X2 組合員の雇止め理由とした内容は、いずれも一定程度合理性を首肯できる部分はあるものの、法人はそれらの点について、従前、個別具体的に指導又は注意等を行っていなかったものであり、法人が雇止めに相当する重大事由として X2 組合員に対応していたとは認められないのであるから、法人が当該理由をもって25. 11. 25労働契約不更新通知により、平成26年3月28日限り X2 組合員を雇止めしたことを、客観的合理性があり社会通念上相当なものということとはできない。

イ 組合と法人との間の労使関係について

ところで、前提事実によれば、組合と法人の間では、X2 組合員のコマ数及びそれに係る団交を巡って、平成21年以降、当委員会に不当労働行為救済申立事件が本件を除いて3件係属し、そのうち2件は関与和解又は取下げによって終結し、1件は命令書が交付されたことが認められる。また、当該命令は法人によって中労委に再審査申立てがなされ、その後、中労委から団交に関する法人の対応が労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である旨の命令書が交付されて、法人が組合に文書を手交したことが認められる。

このように、X2 組合員のコマ数の減少に係る団交を巡って、法人の対応が不当労働行為である旨の確定した命令が存することからすれば、X2 組合員のコマ数に関し、徐々に法人は減少させ続けており、そのことについて組合と法人との間で紛争が生じ、継続していたとみるのが相当である。

また、本件申立て時点において、組合主張によれば法人内の組合員は X2 組合員だけであり、他の法人内組合員がいると認めるに足る事実の疎明はなく、平成21年以降の組合と法人との間での不当労働行為事件のいずれにも X2 組合員以外の法人内組合員に関するものはないから、X2 組合員を雇止めすれば、法人内に組合の組合員がいなくなるとの状況が生じることは、法人も認識し

ていたものと推認される。

(3) 労働組合法第7条第1号所定の不利益取扱いとは、労働者が労働組合に加入し、活動を行ったこと等をもって使用者が解雇等の不利益取扱いを行うものとみられるところ、前記(2)記載の内容を総合的に勘案すると、①法人が約18年間にわたり労働契約の更新を繰り返してきた X2 組合員を雇止めにすることが社会通念上相当とは認められないこと、②同人の担当授業コマ数減少を巡って組合と法人との間で紛争が継続し、 X2 組合員を雇止めすれば法人内に組合の組合員がいなくなるとの状況が生じることを法人も認識していたものと推認されること、からすれば、法人が X2 組合員を雇止めしたことは、法人内の組合員を消滅させるとの意思をもって行ったものとみざるを得ず、法人の対応は、組合活動を行ったが故の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。

3 組合の平成26年1月14日付け団交申入れに対する法人の一連の対応は、団交拒否に当たるとともに、平成17年11月30日付け協定書、同21年9月10日付け和解協定書及び同25年12月5日付け協定書に反して行った、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) 組合の26.1.14団交申入書に対する法人の一連の対応について、組合は、①雇止め理由に関する組合からの指摘について、持ち帰って調査、確認の上で回答するとしたにもかかわらず、解雇期限の3日前になって、組合の質問や指摘に全く答えない内容の文書を送付してきた旨、②組合が法人に別の方法による解決について要請したにもかかわらず、法人は、団交を打ち切ったまま別の解決方法を示すこともなく雇止めを強行した旨主張するので、以下、検討する。

ア 上記組合主張①について

(ア) 前記1(4)ケからサ認定によれば、①組合が法人に対し、 X2 組合員の解雇通知の撤回等に関する事項を要求議題として26.1.14団交申入書を提出し、組合と法人との間で26.2.3団交が開催されて雇止め理由等に関する協議が行われたこと、②法人が組合に対し26.2.3団交で質問があった事項への回答及び労働契約不更新理由書への補足説明として26.3.25回答書を提出したこと、が認められるから、26.1.14団交申入書を受けて法人が組合からの団交申入れに応じ、協議の場において組合から出された疑問点等に応える形で26.3.25回答書を提出したものとみることができる。

以上のことからすると、法人は X2 組合員の雇止めの際し、①組合からの団交の申入れに応じて団交を開催し、②団交の場に出された質問等に関して、補足資料を付して回答の文書を送付するなどの対応を行っている。

(イ) また、前記1(4)コ、サ認定によれば、26.2.3団交のやり取り及び26.3.25

回答書の内容をみても、①26. 2. 3団交において、 X 2 組合員の突然の休講により約1週間程度の期間に土曜日を含め4日間の補講を行うことになったこと及び同人の休講理由についてやむを得ない理由のものが無いなど、具体的な例を挙げて法人が問題視する点を示し、26. 3. 25回答書で更にそれらへの補足説明を行っていること、②授業観察について、26. 2. 3団交において大学にとっての必要性及び授業観察担当の権限等について、組合の質問に応える形で回答し、26. 3. 25回答書でさらにそれらへの補足説明を行っているものとみられること、③大学のシステムへの理解を欠いているということについて、26. 2. 3団交において、その根拠となる電子メールを示し、組合からの質問に応える形で出席簿の写しの提出を始めた時期や理由等の説明を行い、26. 3. 25回答書においても、 X 2 組合員への周知の状況や提出状況について、26. 2. 3団交で組合から示された疑問等に回答しているものとみることができ、など一定の回答を行っているものとみることができ。

もともと、授業観察に関し、26. 2. 3団交において、組合から意見交換を行う際の時間外勤務手当等の必要性に対して発言があり、法人は26. 3. 25回答書において回答していないことは認められるが、26. 2. 3団交において法人は組合の主張としては理解した旨述べるにとどまり、持ち帰って調査、確認の上で回答すると法人が述べたと認めるに足る事実の疎明はない。

(ウ) 以上のことからすれば、雇止め理由に関する組合からの指摘について、26. 2. 3団交及び26. 3. 25回答書において法人は一定の回答を行っており、組合の質問や指摘に全く答えない内容の文書を送付したとはいえないから、上記の組合主張は採用できない。

イ 上記組合主張②について

(ア) 前記1(4)ス、ソ認定によれば、平成26年3月31日、組合が、法人に対し、電話で連絡し、雇止めを撤回しないのであれば他の方法による解決ができないのかと質問し、同日、法人から26. 3. 31文書が送信され、同文書には、同月28日付けで回答した文書を再度送信する旨の記載があることが認められる。平成26年3月28日付けで回答した文書とは26. 3. 28文書であると推認できるところ、26. 3. 28文書及び26. 3. 31文書のいずれにも、雇止め以外の他の解決方法についての記載がないことが認められる。また、上記認定によれば、26. 3. 31文書には、総務課統括課長の手書きで、ファクシミリを送信した後、電話をかけたが不通であった旨、本日は新年度の準備のために、これから総務課統括課長が離席する旨の記載があったことが認められる。

(イ) 組合は、法人が団交を打ち切ったと主張するが、前記1(4)コ認定によれば、

26.2.3団交において、法人が組合に対し、雇止めの理由を説明し、質疑応答が行われていたところ、法人は出席簿の写しの必要性について述べて、X2組合員又は組合は提出する必要性はないと考えるということかとの質問を行い、交渉を進めようとしていることが認められる。それに対し、組合が、ここは議論する場ではない旨述べ、資料の要求を求めて本日の団交を終了したい旨述べたことからすると、むしろ組合が出席簿の写しの提出の必要性について、その認否を殊更回避した結果、その日の団交が終了したものといえる。また、その後、26.2.3団交の後、組合が団交を申し入れたり、法人への回答の督促を行ったりしたと認めるに足る事実の疎明はないことと併せ考えると、法人が団交を打ち切ったとみることはできない。

また、組合は、組合が要請したにもかかわらず法人が別の解決方法を示さなかったと主張するが、法人に別の解決策の案を能動的に示す義務があるとはいえないこと、組合が自ら解決策の案を提示したり、団交を申し入れたりといった対応を行っていないことなどからすれば、組合の主張は採用できない。

(ウ) 以上のことからすれば、法人が団交を打ち切ったともいえず、その他の法人の対応に問題があったともいえないから、上記の組合主張は採用できない。

ウ 以上のとおりであるから、組合の26.1.14団交申入書に対する法人の一連の対応について、組合の主張はいずれも採用できず、その対応が団交拒否に当たるものということとはできない。

(2) 組合は、団交を打ち切って別の解決方法を示すこともなく雇止めを行った法人の対応は、労働協約及び約束を反故にするものであり、①労働協約の不履行に当たる旨、②労働協約に基づいて労使関係が築かれているものと理解する組合員の組合に対する信頼を減退させるものである旨主張し、支配介入の不当労働行為であるとするので、以下、検討する。

ア まず、労使間における協定書の内容等をみると、前記1(3)認定によれば、①17年協定書及び21年協定書において、コマ数の削減や授業時間帯の変更を例示として翌年度の組合員の労働条件の変更に関して、当該組合員に変更の通知を行うとともに組合等へも速やかに通知し、当該組合員が通知に異議がある場合は組合と協議する旨の記載があったこと、②25.12.5協定書には、17年協定書における「労働条件について変更しなければならない事情が生じたとき」とは、コマ数の削減など労働条件変更の具体的な可能性が生じた時点であることを確認する旨の記載があったこと、③25.10.4中労委誓約文には、授業コマ数の減少について、適切な資料に基づいて具体的に十分説明しなかったことが中労委で不当労働行為と認められた旨及び今後このような行為を繰り返さないようにする旨の記載があったこ

と、がそれぞれ認められる。それらの協定書等における通知の時期に関する組合と法人の認識としては、前記1(4)ア、イ(イ)認定によれば、25.10.1団交申入書に記載された要求事項の1つである労働協約の解釈について、25.10.15団交において、法人から、記載の文言については現状のとおりでよく、概ね11月頃にはある程度次年度のコマ数がわかるとの共通した考え方をもつということではないかとの考えが示され、組合はこれに同意していたことが認められるから、平成25年10月15日以降、両者の間で共通の上記認識が得られていたものといえる。

また、前記1(4)ウ認定によれば、法人内では、X2 組合員の雇止めを検討していることを組合等に伝えることを含む解決案を平成25年10月17日の理事会議案とすることをとりあえず予定していたものと認められる。

これらに沿って、本件の雇止めに関する通知及びその時期についてみると、前記1(4)エ、オ、ク認定によれば、法人は平成25年11月25日付けでX2 組合員に対し25.11.25労働契約不更新通知を、同年12月20日付けで組合に対し「2014年度労働契約について(通知)」と題する文書を、それぞれ提出していることが認められ、また、同年12月5日の団交でのやり取りをみると、同日までに組合がX2 組合員への雇止めに関する通知を了知していることが推認できる。そうすると、法人は、ある程度次年度のコマ数がわかる概ね同年11月には、次年度の教員配置について検討し、組合及びX2 組合員に雇止めについて通知しているものといえ、法人が行った雇止めに関する通知は、労働条件について変更しなければならない事情が生じた時期に行われているものといえ、労働協約等に違反するものとまではいえない。

イ また、その後の団交及び法人の一連の対応についても、前記(1)判断のとおり団交拒否に当たるものとはいえないから、法人が労働協約所定の協議を尽くしていないということとはできない。

ウ そうすると、法人の一連の対応は、労働協約及び約束を反故にするものとも、労働協約の不履行に当たるものともいえないから、組合の主張はその前提を欠き、採用できず、その対応が組合への支配介入に当たるものとはいえない。

(3) 以上のとおりであるから、組合の26.1.14団交申入れに対する法人の一連の対応は、団交拒否に当たるとも、組合に対する支配介入に当たるともいえず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

4 救済方法

組合は、陳謝文の掲示をも求めるが、主文2をもって足りると考える。

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27年10月6日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

労働契約書

Y2 (以下「甲」という。)と X2 (以下「乙」という。)

とは、次のとおり労働契約を締結する。

1. 職 種 甲は乙を、甲の設置する Y3 (以下『丙』という。)の『非常勤講師』として雇用する。所属を教養教育とする。
2. 契約期間 2010年(平成22年)4月1日から2011年(平成23年)3月28日まで。
3. 契約更新 原則、契約は更新しない。但し、甲は乙に対し次の各号を判断基準として契約の更新を求めることがある。

(1) 学生数及び開講科目の状況 (2) 乙の勤務成績・態度 (3) 乙の教育等の能力

4. 就業場所 乙の勤務場所は、 Y3 関屋キャンパス(奈良県香芝市)とする。

5. 服 務

勤務内容) 予め甲乙間で合意した科目を担当する。

春期・秋期の各期(1 Semester)に於いて、担当1科目につき15回の講義を行う。

労働時間) 1 駒90分。講義(労働)時間帯は、別途、学長が決定する時間割に基づく。なお、科目受講者が「0」人と確定することにより、駒数及び講義(労働)時間帯は、変更される場合がある。

指示監督) 指示監督の統括者は学長とする。但し、日常の教学業務や学科に関する一般的な指示は、直接、所属学科長から、或いは、所属学科長の指示ないし学科の総意を伝えられたプログラムの担当責任者から行うものとし、指示には従わなければならない。

休 講) 乙が相当の理由により止むを得ず休講しようとする場合、3日前までに(緊急の場合を除く。)、理由を付して、所属学科研究事務室を通じて学科長に届け出て許可を得なければならない。

補 講) 乙は休講した場合、教務委員会作成の補講に関するガイドライン及び規則に従い、必ず補講を行うものとする。なお、同一学科内の2クラス迄の合併による補講形態は認められる。

原則、補講は通常の授業期間中とするが、学生との日程調整等が困難な場合、学年暦に定める補講期間に実施する。なお、甲及び丙の行事等の都合により休講とした場合であっても、各期(1 Semester)15回の講義を実施するものとする。

その他) 使用テキスト及び補助教材、講義方法、成績評定の方法、出講時の控え室、その他共通の備品等の取扱い方法等については、所属学科長の指示による。特に重要な事項については、別途書面により配付する場合がある。

6から10 (省略)

労働契約書

Y2 (以下「甲」という。)と[X2](以下「乙」という。)

とは、次のとおり労働契約を締結する。

1. 雇用区分 甲は乙を、『有期雇用非常勤職員』として雇用し、甲の設置する Y3 (以下『丙』という。)の『非常勤講師』として採用する。所属を[学士課程教育センター]とする。
2. 契約期間 [2013年(平成25年)4月1日～2014年(平成26年)3月28日]
3. 契約更新 契約は更新しない。
4. 就業場所 乙の勤務場所は、 Y3 [関屋キャンパス(奈良県香芝市)]とする。
5. 服 務
 - 勤務内容) 予め甲乙間で合意した科目を担当する。
春期・秋期の各期(1 Semester)に於いて、担当1科目につき15回の講義を行う。
 - 労働時間) 1 駒90分。講義(労働)時間帯は、別途、学長が決定する時間割に基づく。なお、科目受講者が「0」人と確定することにより、駒数及び講義(労働)時間帯は、変更される場合がある。
 - 指示監督) 指示監督の統括者は学長とする。但し、日常の教学業務や学科に関する一般的な指示は、直接、所属学科長(学士課程教育科目の場合はセンター長)から、或いは、所属学科長の指示ないし学科の総意を伝えられたプログラムの担当責任者から行うものとし、指示には従わなければならない。
 - 休 講) 乙が相当の理由により止むを得ず休講しようとする場合、3日前までに(緊急の場合を除く。)、理由を付して、所属学科研究事務室を通じて学科長に届け出て許可を得なければならない。
 - 補 講) 乙は休講した場合、教務委員会作成の補講に関するガイドライン及び規則に従い、必ず補講を行うものとする。なお、同一学科内の2クラス迄の合併による補講形態は認められる。
原則、補講は通常の授業期間中とするが、学生との日程調整等が困難な場合、学年暦に定める補講期間に実施する。なお、甲及び丙の行事等の都合により休講とした場合であっても、各期(1 Semester)15回の講義を実施するものとする。
 - その他) 使用テキスト及び補助教材、講義方法、成績評定の方法、出講時の控え室、その他共通の備品等の取扱い方法等については、所属学科長の指示による。特に重要な事項については、別途書面により配付する場合がある。

非常勤講師	平成24年度			平成25年度			休講コマ数 (合計)
	休講日	休講理由	補講日	休講日	休講理由	補講日	
講師①	H24.11.29(木)1限	怪我	H25.1.26(土)1限	—	—	—	平成24年度：1日2コマ 平成25年度：なし
	H24.11.29(木)2限		H25.1.26(土)2限				
講師②	H24.12.24(月)1限	私事	H24.11.3(土)1限	H25.12.19(木)1限	私用	H25.10.26(土)1限	平成24年度：1日2コマ 平成25年度：2日3コマ
	H24.12.24(月)2限		H24.11.3(土)2限	H25.12.23(月)1限		H25.10.26(土)2限	
				H25.12.23(月)2限		H25.10.26(土)3限	
講師③	H24.4.19(木)1限	花粉症の症状 体調不良 車の故障 怪我により 運転ができなかった 体調不良 体調不良	H24.6.23(土)1限	H25.4.25(木)1限	体調不良 出講しなかった 家族の不幸 家庭の事情 体調不良 風邪	H25.6.15(土)1限	平成24年度：6日12コマ 平成25年度：5日10コマ
	H24.4.19(木)2限		H24.6.16(土)3限	H25.4.25(木)2限		H25.6.8(土)1限	
	H24.5.31(木)1限		H24.6.16(土)4限	H25.5.16(木)1限		H25.6.19(水)5限	
	H24.5.31(木)2限		H24.6.23(土)2限	H25.5.16(木)2限		H25.6.8(土)1限	
	H24.6.14(木)1限		H24.7.25(水)5限	H25.5.23(木)1限		H25.7.17(水)5限	
	H24.6.14(木)2限		H24.7.14(土)4限	H25.5.23(木)2限		H25.6.15(土)2限	
	H24.11.1(木)1限		H24.12.1(土)4限	H25.7.25(木)1限		H25.8.1(木)1限	
	H24.11.1(木)2限		H24.12.1(土)3限	H25.7.25(木)2限		H25.8.1(木)2限	
	H24.12.6(木)1限		H25.1.26(土)1限	H25.10.10(木)1限		H26.1.11(土)4限	
	H24.12.6(木)2限		H25.1.26(土)2限	H25.10.10(木)2限		H26.1.11(土)3限	
H25.1.17(木)1限	H25.1.25(金)5限						
H25.1.17(木)2限	H25.1.23(水)5限						
講師④	H24.12.13(木)1限	私用	H25.1.31(木)1限	H25.12.12(木)1限	私用	H26.1.30(木)1限	平成24年度：1日3コマ 平成25年度：1日3コマ
	H24.12.13(木)2限		H25.1.31(木)2限	H25.12.12(木)2限		H26.1.30(木)2限	
	H24.12.13(木)3限		H25.1.31(木)3限	H25.12.12(木)3限		H26.1.30(木)3限	
講師⑤	H24.12.24(月)1限	私用	H25.1.26(土)1限	H25.5.20(月)1限	体調不良	H25.7.20(土)2限	平成24年度：1日2コマ 平成25年度：1日2コマ
	H24.12.24(月)2限		H25.1.26(土)2限	H25.5.20(月)2限		H25.7.20(土)1限	
講師⑥	H25.1.21(月)1限	体調不良	H25.2.2(土)1限	H25.10.14(月)1限	体調不良(扁桃腺炎)	H25.11.9(土)1限	平成24年度：1日2コマ 平成25年度：2日4コマ
	H25.1.21(月)2限		H25.2.2(土)2限	H25.10.14(月)2限		H25.11.9(土)2限	
				H25.12.23(月)1限		H26.1.7(火)5限	
			H25.12.23(月)2限	H26.1.14(火)5限			
X2 組合員	H24.7.2(月)1限	英語大会	H24.7.21(土)1限	H25.5.6(月)1限	交通事故	H25.7.20(土)2限	平成24年度：3日6コマ 平成25年度：3日6コマ
	H24.7.2(月)2限		H24.7.21(土)2限	H25.5.6(月)2限		H25.7.20(土)1限	
	H24.12.17(月)1限		H25.1.26(土)1限	H25.7.29(月)1限		H25.7.23(火)5限	
	H24.12.17(月)2限		H25.1.26(土)2限	H25.7.29(月)2限		H25.7.18(木)5限	
講師⑦	H25.1.28(月)1限	事故	H25.2.2(土)1限	H25.9.30(月)1限	授業開始日の誤解	H25.12.7(土)1限	平成24年度：なし 平成25年度：1日2コマ
	H25.1.28(月)2限		H25.2.2(土)2限	H25.9.30(月)2限		H25.12.7(土)2限	
				H26.1.16(月)1限	私用	H26.1.30(木)1限	平成24年度：なし 平成25年度：1日2コマ
				H26.1.16(月)2限		H26.1.30(木)2限	