

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人                      学校法人Y

再 審 査 被 申 立 人                      X組合

上記当事者間の中労委平成27年（不再）第47号事件（初審大阪府労働委員会平成26年（不）第29号事件）について、当委員会は、平成29年6月7日第227回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員鎌田耕一、同木本洋子、同沖野眞巳、同松下淳一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主    文

本件再審査申立てを棄却する。

理    由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、X（以下「組合」という。）が、Y（以下「学園」という。）による下記(1)ないし(3)の各行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条各号の不当労働行為に当たると主張して、平成26年6月20日（以下「平成」の元号は省略する。）、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済を申し立てた事件である。

- (1) 学園が雇用する非常勤講師であり、組合の組合員であるA1（以下「A1」という。）を26年3月28日限りで雇止めにした（以下「本件雇止め」という。）こと（労組法第7条第1号）
- (2) 本件雇止めに関する団体交渉（以下「団交」という。）において誠実に対応しなかったこと（同条第2号）
- (3) 解決方法を示すことなく団交を打ち切って本件雇止めを行ったこと（同条第3号）

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 本件雇止めの撤回
- (2) 誠実団交応諾
- (3) 組合との間で締結した労働協約等の遵守
- (4) 陳謝文の掲示

## 3 初審命令の要旨及び再審査申立て

- (1) 大阪府労委は、27年10月6日付けで、本件雇止めは労組法第7条第1号の不当労働行為に該当すると判断して、学園に対し、A1に対する本件雇止め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れば得られたであろう賃金相当額を支払うこと及び文書手交を命じ、その余の救済申立てを棄却する旨を決定し、同月8日、命令書を交付した。
- (2) 学園は、27年10月19日、初審命令を不服として、救済部分の取消し及び救済申立ての棄却を求め、当委員会に再審査申立てを行った。

なお、組合は初審命令に対して再審査を申し立てていないため、上記1の(2)及び(3)の申立事実については、本件再審査の対象外である。

#### 4 本件の争点

本件雇止めは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。

### 第2 当事者の主張の要旨

#### 1 組合の主張

(1) A1は、8年以降、学園との間で、各年の4月1日からその翌年の3月28日までの約1年間（以下、当該約1年間を「年度」といい、4月1日時点の暦年を冒頭に付して「26年度」などということがある。）を契約期間とする労働契約を、毎年度、反復更新してきているところ、21年度及び23年度ないし25年度には、労働契約書を取り交わすことなく雇用が継続されている。このことは、更新手続が形骸化している証左であるから、A1の労働契約は期間の定めのない契約と実質的に同視でき、労働契約法第19条第1号の趣旨等に照らせば、本件雇止めは解雇に当たるといえるし、また、上記各年度において、前年度の契約期間満了後にA1が引き続き授業に従事していることからすれば、民法第629条第1項の規定に基づき、雇用契約の黙示の更新により同人の労働契約は期間の定めのないものに転化しており、この点からも本件雇止めは解雇に当たるといえる。なお、仮に本件雇止めが解雇に当たるとまでいえないとしても、実質的には解雇に相当し、労組法第7条第1号にいう「不利益な取扱い」に該当する。

(2)ア A1は、17年に組合のA2が設立されて以来、学園との団交や情報宣伝活動等の組合活動に積極的に参加してきた。そして、20年には、学園がA1の担当授業コマ数を削減し、撤回を求める組合との間の対立が深まり、組合は、上記コマ数削減に関して大阪府労委に不当

労働行為救済申立てを行った。同申立ては、和解成立により取下げに至ったものの、学園は、22年に再びA1の担当授業コマ数を削減し、その後も同コマ数の削減を重ねた。その都度、組合は抗議行動や団交により抵抗し、23年及び24年には、大阪府労委に上記コマ数削減に係る不当労働行為救済申立てを重ねてきた。このように、A1の労働条件をめぐる対立が労使紛争に発展し、継続する中、学園は、本件雇止めを強行している上、この間、学園は、組合に説明させずに非常勤職員の就業規則を制定するなど、組合を無視あるいは軽視する一貫した姿勢を示している。

イ さらに、組合は、27年度当初に予定されていたB1統合の際、学園における唯一の組合員であるA1の雇用が打ち切られることを危惧して、25年10月15日の学園との団交（以下「10.15団交」という。）の席上、26年度から3年間にわたりA1の授業コマ数を保障することを和解条件として提案したところ、学園は、「27年度がネックになる」、「ハードルは高い」と回答しており、このことは、上記キャンパス統合を実施する27年度当初までに、A1を雇止めにして組合を学園から排除しようとする意思を学園が有していたことを確信させるに足るものである。

(3) 学園は、本件雇止めを行った理由として、A1が、24年度ないし25年度において、①休講が多く、また、不適切な補講の設定により学生に多大な負担をかけたこと、②授業観察の一環である意見交換（後記第3の6(1)参照）を正当な理由なく拒否したこと、③担当授業の出席簿を提出しなかったことなどを列挙し、本件雇止めには合理的な理由があると主張する。

しかし、以下のとおり、上記いずれの理由も客観的に合理的なものたりえず、結局、本件雇止めに合理的理由は存在しない。

ア 学園は、A 1 の休講回数が多いなどというが、このことに関して同人に何ら指摘等することなく本件雇止めを行っており、休講の回数を問題視していたとは到底認められない。また、いずれの休講にも相当の理由がある上、学年暦の誤認による休講が一部あるとしても、これを含めてすべて補講を行っており、当該補講の日程についても学園が承認した上で設定されている。したがって、上記①の理由は本件雇止めの客観的かつ合理的な理由と認められるものではない。

イ 授業観察は、労働契約書に規定されたものではない上、学園が申し入れた意見交換の日時は、いずれもA 1 の勤務時間外であった。そして、A 1 は、兼務している他大学の業務との関係から時間外勤務を受け入れ難かったため、組合の助言により、組合と協議するよう求めたものである。よって、学園が申し入れた意見交換にA 1 が応じなかったのは当然であり、上記②の理由は客観的かつ合理的な理由たりえない。

ウ 上記③の理由について、学園は、業務の処理方法等につきA 1 の理解を促すべく指導や注意を行ったことは一切ない上、出席簿の提出が一度遅れたなど些末な事柄をもって強引に業務への理解を欠くなどと断じているにすぎず、客観性を欠く不合理なものというほかない。

- (4) 以上を総合考慮すれば、本件雇止めは、組合との対立の中心にあるA 1 を嫌悪した学園が、同人を学園から排除することを企図して行った労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

## 2 学園の主張

- (1) 組合は、学園とA 1 との間で同人の労働契約が繰り返し更新され、かつ、労働契約の更新手続も形骸化していたとして、同人の労働契約は実質的に期間の定めのない契約と同視でき、また、同人が同契約の更新を期待する合理的な理由もあるとして、本件雇止めが解雇に当たるなどと

主張するが、当該主張は失当である。すなわち、A 1 の労働契約は、雇用期間約 1 年間の有期労働契約であって、学園は、毎年、一連の更新手続を経て有期労働契約を更新しており、更新手続が形骸化していた事実はなく、同人と学園との間の労働契約が実質的に期間の定めのない契約と同視できるとされるいわれはない。また、A 1 は、校務の分担や給与体系等において雇用期間の定めがない専任講師とは全く異なる非常勤講師であって、同人自身もこのことを当然に認識していた上、20 年以降、同人が担当する授業のコマ数が漸減していた事情も併せ考慮すれば、同人が自身の有期労働契約が更新されるものと期待することに合理的な理由があるともいえない。

よって、本件雇止めは、契約期間の満了により当然に労働契約関係が終了したものにすぎず、解雇その他の不利益な取扱いとはいえない。

なお、21 年度及び 23 年度ないし 25 年度においては、A 1 の労働契約書が取り交わされていないが、これは、同人が担当授業コマ数の削減を不満として署名を拒絶したためであり、学園は、上記各年度に係る更新手続の過程等において、A 1 が次年度も引き続き授業を担当する意思を有していることが明確にうかがわれ、学園提示の範囲において労働契約が成立しているものと解されたことから、同人との雇用関係を維持したものであって、かかる事情の下では、同人の労働契約が期間の定めのないものに転化したなどとは到底いえず、この点でも組合の主張は失当である。

- (2) 上記(1)で述べたように、A 1 の労働契約は実質的に期間の定めのない契約と同視できるものではなく、また、同人が労働契約の更新を期待する合理的な理由も存在しない以上、本件雇止めは労組法第 7 条第 1 号が定める解雇その他の不利益な取扱いには当たらず、そもそも客観的に合理的な理由が必要とされるいわれはないが、本件雇止めには合理的な理

由も存在する。すなわち、学園は、学園が設置・運営する学士課程教育センター外国語教育部会（以下「外国語教育部会」という。）において、以下の事情に基づいてA1を評価し、非常勤講師としての資質等を欠くと判断して、同人を雇止めとすることを決定したものである。

ア A1は、24年度及び25年度の2年間で、合計6日12コマの担当授業を休講しており、この休講回数は、外国人非常勤講師の中で2番目に多い（なお、最も休講が多かった者は、学園の指摘を受けた後に自主退職した。）のみならず、休講の理由も、私用での帰国といった真にやむを得ないとはいえないものであったこと

さらに、25年度には、補講を通常授業の日時よりも前の日時に前倒しして実施（以下「事前補講」ということがある。）し、これにより特定の週に授業が集中する事態を生じさせたり、学年暦を誤認して授業当日に出勤せず、当該授業を受講するため登校した学生の時間を無駄にするなどして、学生に多大な負担を強いたり、受講の機会を奪うなどしたこと

イ 授業観察の一環として行う意見交換は、労働契約書所定の「日常の教学業務や学科に関する一般的な指示」であり、A1は、これに対応する義務があるにもかかわらず、学園の指導教員であるプログラムディレクターが申し入れた上記意見交換を正当な理由なく重ねて拒否したこと

ウ A1は、上記アのとおり学年暦を誤認して授業を休講したほか、学園が提出を求めている担当授業の出席簿を期限までに提出しなかったり、学園から交付されている「B2ガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）に明記されている基本的な事項について他の講師に質問するなど、業務遂行に関する理解を著しく欠いていること

(3) 以上のとおり、本件雇止めは、労組法第7条第1号の解雇その他の不

利益な取扱いとはいえない上、合理的な理由に基づき行われたものであって、A 1 が組合員であることや組合活動とは無関係であるから、同号の不当労働行為には当たらない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 学園は、肩書地に本部を置き、B 3（以下「大学」という。）、B 4、B 5 等を設置、運営する学校法人である。

なお、学園は、大阪府東大阪市にB 6 を、奈良県香芝市にB 7 を有していたが、27年4月、両キャンパスを統合し、B 7 にあった大学の組織・機能を全てB 6 に集約した。

- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、主に教育に関係する労働者によって組織され、勤務先に関係なく個人が加入できる、いわゆる合同労働組合であり、組合員は、本件初審審問終結時、約300名である。

なお、17年7月には、組合のA 2 が結成されている。

- (3)ア A 1 は、昭和61年4月から2年間、大学の非常勤講師としてB 6 で勤務した後、8年4月頃に再び学園に採用され、以来、大学で英語の授業を担当する非常勤講師として、B 7 において就労してきた。

なお、A 1 は、日本語による会話や文書の読解はほとんどできず、このことは学園も認識していた。

イ A 1 は、9年10月15日に組合に加入した。

ウ 組合のA 2 が設立された17年7月当時には、A 1 を含め4名の外国人非常勤講師が組合に加入していたが、その後、退職等により組合員が漸減し、20年4月以降には、学園に雇用される組合員はA 1 のみとなった。

なお、21年1月、組合は、学園の求めに応じ、学園における組合

の組合員がA1のみである旨を学園に通知し、以降、学園は、A1が唯一、組合の組合員であることを認識していた。

## 2 A1と学園との間の労働契約の更新等に関する事情

(1) 学園は、8年4月頃、A1との間において、8年度を契約期間とする労働契約を締結した後、9年度ないし20年度の毎年度、各年度の約1年間を契約期間とする労働契約の更新を繰り返し、各年度当初には、労働契約書を取り交わしてきた。

(2) 21年4月初め頃、学園はA1に対し、同人の21年度の労働契約書（以下「21年度契約書」という。）を提示して署名を求めた。

これに対し、A1は、21年度の担当授業のコマ数が週6コマから週5コマに削減されたこと（後記3(2)参照）を不満として署名を拒絶したが、学園は、理事長の記名がある21年度契約書をA1に交付し、21年4月1日から22年3月28日までの期間、同人を非常勤講師として引き続き雇用し、同人は、上記期間中、同契約書記載の労働条件等により、担当授業のコマ数が週5コマに減少したほかは前年度と同様にB7において非常勤講師として就労した。

なお、21年度契約書記載の労働条件等は、契約期間の年月日以外はA1の20年度の労働契約書と概ね同一内容であった。

(3) 22年4月初め頃、学園はA1に対し、同人の22年度の労働契約書（以下「22年度契約書」という。）を提示して署名を求め、同人は、これに署名して上記契約書を学園と取り交わした。

なお、22年度契約書は、契約期間の年月日以外は21年度契約書と概ね同一内容であり、A1は、22年4月1日から23年3月28日までの期間、22年度契約書記載の労働条件等をもって、前年度と同様にB7において非常勤講師として就労した（担当授業のコマ数は、前年度と同じ週5コマであった。）。

(4)ア 23年4月初め頃、学園はA1に対し、同人の23年度の労働契約書（以下「23年度契約書」という。）を提示して署名を求めた。

これに対し、A1は、23年度の担当授業のコマ数が週5コマから週3コマに削減されたこと（後記3(3)参照）を不満として署名を拒絶したが、学園は、理事長の記名がある23年度契約書をA1に交付し、23年4月1日から24年3月28日までの期間、同人を非常勤講師として引き続き雇用し、同人は、上記期間中、同契約書記載の労働条件等により、担当授業のコマ数が週3コマに減少したほかは前年度と同様にB7において非常勤講師として就労した。

なお、23年度契約書記載の労働条件等は、下記イの契約更新等に係る事項及び契約期間の年月日以外については、22年度契約書と概ね同一内容であった。

イ A1の労働契約の更新について、学園は、同人の20年度ないし22年度の労働契約書では、「3. 契約更新」として、「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」と規定していたが、23年度契約書においては、この規定を「契約は更新しない」に変更した。

また、学園は、23年度契約書において、「10. その他」の規定として新たに「2) その他の事項については、雇用区分に応じて適用される就業規則、その他規程・規則等に拠る。」を加えた。

ウ 学園は、A1ら非常勤講師に適用される「Y有期雇用非常勤職員就業規則」（以下「非常勤就業規則」という。）を新たに制定して23年4月1日から施行しており、同規則第6条第4項には「雇用期間について、更新しない」と定めていた。

エ 学園は、上記イの23年度契約書における規定変更及び同ウの非常

勤就業規則の制定について、これら変更等の前後を通じ、組合及びA 1との間で協議や説明を行ったことはなかった。

また、学園は、非常勤就業規則の写しを大学事務局内の出勤簿の横に、非常勤講師が閲覧可能な状態で備え置いているが、A 1らに同規則の写しを交付して周知を図ることはなかった。

- (5) 24年4月初め頃、学園はA 1に対し、同人の24年度の労働契約書（以下「24年度契約書」という。）を提示して署名を求めた。

これに対し、A 1は、24年度の担当授業のコマ数が週3コマから週2コマに削減されたこと（後記3(4)参照）を不満として署名を拒絶したが、学園は、理事長の記名がある24年度契約書をA 1に交付し、24年4月1日から25年3月28日までの期間、同人を非常勤講師として引き続き雇用し、同人は、上記期間中、同契約書記載の労働条件等により、担当授業のコマ数が週2コマに減少したほかは前年度と同様にB 7において非常勤講師として就労した。

なお、24年度契約書記載の労働条件等は、契約期間の年月日以外は、契約更新等に係る規定（上記(4)イ参照）も含め、23年度契約書と概ね同一内容であった。

- (6)ア 25年4月初め頃、学園はA 1に対し、同人の25年度の労働契約書（以下「25年度契約書」という。）を提示して署名を求めた。

これに対し、A 1は、前年度に引き続き担当授業のコマ数が週2コマとされたことを不満として署名を拒絶したが、学園は、理事長の記名がある25年度契約書を同人に交付し、25年4月1日から26年3月28日までの期間、同人を非常勤講師として引き続き雇用し、同人は、上記期間中、同契約書記載の労働条件等により、前年度と同様にB 7において非常勤講師として就労した（担当授業のコマ数は、前年度と同じ週2コマであった。）。

なお、25年度契約書の記載は別紙のとおりであり、同契約書記載の労働条件等は、契約期間の年月日以外は、契約更新等に係る規定（上記(4)イ参照）も含め、24年度契約書と概ね同一内容であった。

イ 18年度以降25年度までの期間を通じ、当該各年度の労働契約書により、A1の労働時間は、1コマ当たり90分間の担当授業時間とされ、また、賃金は、1週1コマ当たり月額2万9500円を単価として、これに1週当たりの担当授業コマ数を乗じた金額が毎月22日に支給され、通勤手当以外には手当や賞与は支給されなかった。

ウ A1ら外国人非常勤講師は、担当授業のほかは一切の校務を担当せず、授業時間以外には拘束されることはないものとされていた。

(7)ア 学園が非常勤講師を新たに採用する場合には、「B3非常勤講師選考規程」（以下「選考規程」という。）により、要旨以下の手続を経て委嘱することとされている。

(ア) 学科長は、非常勤講師の採用手続の開始を学部長に申し出、学部長は同手続の開始の可否を学長に諮り、学長はこれに意見を付して理事会に諮る。（選考規程第2条）

(イ) 上記(ア)の申し出が承認された後、学科長は、当該学部の人事選考委員会に対し、候補者の履歴書や教育研究業績書等の書類を添えて選考を申請する。（同規程第4条）

(ウ) 人事選考委員会は、候補者が提出した履歴書や教育研究業績書等の書類に基づいて選考を行い、選考結果を学長に報告する。

なお、上記委員会は、必要であれば候補者を面接したり学科の意見を聞くことができるものとされている。（同規程第5条）

(エ) 学長は、人事選考委員会の選考の結果、採用可とされた候補者の採用を理事会に上申する。（同規程第6条第1項）

(オ) 学園は、学長名により、当該候補者を非常勤講師に委嘱する。（同

規程第7条第1項)

- イ なお、非常勤講師を再任又は重任する場合には、上記(ア)ないし(エ)の手續を省略でき、また、採用された非常勤講師が、再度、同一学部において同一の科目を担当する場合にも、人事選考委員会による書類選考や面接等は省略できることとされている。(選考規程第8条)
- (8) 学園は、外国語の授業を担当する外国人非常勤講師との間で次年度の労働契約の更新を行う場合には、以下の手續を経た上で労働契約書を取り交わしており、A1についても、25年度以前の契約更新に当たっては、毎年度、以下の手續を経た上で大学での就労を継続してきた。
- ア 毎年9月には、外国語教育部会において、在学生数や入学予定者数等を踏まえ、次年度における開講科目、授業の曜日、時間帯及びコマ数等を検討し、決定する。
- なお、外国語教育部会は、全学共通の教育課程及び全学にわたる諸資格教育のカリキュラムや実施体制に関する審議等を行う「学士課程教育センター」に属する組織であり、B8教授（以下「B8教授」という。）、B9准教授、B10准教授（以下「B10准教授」という。）及びB11専任講師で構成され、外国語教育に関するカリキュラムや実施体制に関する業務等を所掌するものとされている。
- イ 毎年10月には、外国語教育部会は、各非常勤講師に対し、書面により、次年度における出講の可否、出講可能な曜日及び校時等について、それぞれ該当記入欄に○印あるいは×印を記入した上で、11月初旬までに提出するよう依頼する（以下「出講調査」という。）。)
- ウ 外国語教育部会は、出講調査に対する各非常勤講師からの回答を得て、各非常勤講師の都合と次年度の授業予定とを調整するなどした上で、12月初旬には、各非常勤講師に対し、仮決定した次年度の担当科目とその曜日、校時、コマ数等を書面により通知し、通知された日

時での出講が不可能な場合には、直ちに連絡するよう求める。

エ 翌年3月初旬には、学園は、次年度の各非常勤講師の担当科目等を正式に決定して、当該非常勤講師に書面で出講依頼を行う。

### 3 A1の授業コマ数をめぐる労使の対立の状況

(1) 17年11月30日、学園、組合、申立外A3及び申立外A4は、四者連名による同日付け「協定書」（以下「17年協定書」という。）に調印した。

上記協定書には、「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。」と記載されていた。

(2)ア 20年11月、学園はA1に対し、同人の21年度の担当授業コマ数を前年度の週6コマから1コマ削減して週5コマとする予定である旨を通知し、21年3月、同人及び組合に対し、上記コマ数の削減を決定した旨通知した。

これに対し、組合は上記コマ数削減の撤回等を申し入れるなどしたが、結局、21年4月に新年度の授業が開始され、A1の担当授業コマ数は週5コマとなった。

イ 21年6月10日、組合は、学園が組合との協議を行うことなく上記コマ数削減を行ったこと等が不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に救済申立てを行った。

ウ 21年9月10日、上記イの救済申立てに係る大阪府労委での審査において、学園と組合との間で和解が成立して同日付けの和解協定書が調印され、後日、組合は上記申立てを取り下げた。

なお、上記和解協定書の第2項には、「学園は17年協定書を遵守

し、A1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、A1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、A1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。」と記載されていた。

(3)ア 23年1月31日、学園は、組合及びA1に対し、同人の23年度の担当授業コマ数を前年度の週5コマから2コマ削減して週3コマとする旨通知した。

イ 上記通知を受けて、組合は、23年2月1日、学園に団交を申し入れたが、学園は、A1自身から異議の申入れがないなどとして団交の開催を保留するとした。その後、組合の抗議と再申入れを経て日程調整が行われたものの、A1の帰国や学園の業務繁忙などの事情から、同年4月5日によりやく団交が開催された。

ウ 23年4月5日の団交では、A1の23年度の担当授業コマ数の削減をめぐる交渉が行われたが合意に至らず、団交開催の時期を逸した責任の所在に議論が及ぶなどした末、交渉は決裂した。

エ 23年6月16日、組合は、学園が、①A1の23年度の担当授業コマ数を削減したこと、②同コマ数の削減に関し、組合の団交申し入れに応じず、その後に開催された団交において十分な説明を行わなかったこと、③17年協定書等に基づく協議を経ずに同コマ数を削減したことが不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に救済申立て(大阪府労委平成23年(不)第41号事件。以下「23年事件」という。)を行った。

(4)ア 24年2月9日、学園は、組合及びA1に対し、同人の24年度の担当授業コマ数を前年度の週3コマから1コマ削減して週2コマとする旨通知した。

イ 24年2月20日、上記コマ数の削減を議題として、組合と学園との間で団交が開催されたが結論には至らず、同年3月29日に再度団交が開催されたものの、合意は得られず交渉は決裂した。

ウ 24年6月15日、組合は、学園が、A1の24年度の担当授業コマ数を削減したこと、組合との協議を経ることなく同コマ数の削減を決定したこと等が不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に救済申立て（大阪府労委平成24年（不）第41号事件。以下「24年事件」という。）を行った。

(5)ア 大阪府労委は、24年7月20日、23年事件について、A1の23年度の担当授業コマ数の削減（上記(3)エ①）は不当労働行為には当たらないとして救済申立てを棄却する一方で、同コマ数の削減に係る学園の団交対応（同②）が労組法第7条第2号の不当労働行為に、17年協定書等に基づく組合との協議を経ずに同コマ数を削減したこと（同③）が同条第3号の不当労働行為に当たると判断し、これらの行為に係る文書手交を学園に命じることを決定し、学園に対しては同月23日、組合に対しては同月24日、それぞれ命令書を交付した。

イ 24年8月7日、学園は、上記アの大阪府労委の命令を不服として、当委員会に再審査申立てを行った。

#### 4 本件雇止めに至るまでの状況

(1) 上記3(5)イの再審査申立てについて、当委員会は、平成24年（不再）第40号事件として再審査を行い、25年9月4日、大阪府労委が不当労働行為に当たると判断した上記3(3)エ③の申立事実（学園が17年協定書等に基づく組合との協議を経ずにA1の23年度の担当授業コマ数を削減したこと）は不当労働行為には当たらないが、同②の申立事実（同コマ数の削減に係る学園の団交対応）は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると判断した上で、同労委が発した上記3(5)アの命令の主文

を一部変更（同労委が手交を命じた文書の内容を変更するもの）して、その余の再審査申立てを棄却することを決定し、25年10月1日、学園及び組合に対し命令書（以下「23年事件再審査命令」という。）を交付した。

(2) 25年10月15日、学園側は、本部事務局長を兼務するB12理事（以下「B12理事」という。）、B13総務部長（以下「B13部長」という。）、B14総務課長（以下「B14課長」という。）及びB15弁護士（以下「B15弁護士」という。）が、組合側は、A5副執行委員長（当時。以下「A5副委員長」という。）及びA6執行委員（当時。以下「A6執行委員」という。）がそれぞれ出席し、要旨以下のとおり、23年事件再審査命令の履行等を議題とする団交（10.15団交）が行われた。

ア 冒頭、学園は、23年事件再審査命令が命じた内容の文書を組合に手交した。

イ 次いで、組合は、23年事件再審査命令を踏まえて、A1の23年度及び24年度の担当授業コマ数削減問題をめぐる紛争を一括して解決する和解の条件として、①学園は組合に解決金50万円を支払うこと、②学園は、A1の担当授業コマ数について、25年度ないし27年度の3年間にわたり、同一のコマ数を保障すること、③組合は24年事件の救済申立てを取り下げることなどを提案した。これに対し、B12理事は、上記②の3年間のコマ数保障は困難である旨回答し、さらに「特に27年度はネックになる」、「ハードルは高い」などと述べ、また、解決金についても、組合と学園との間で意見が対立した。この交渉の結果、学園が組合の提案について検討して回答を用意した上で、再度団交を行うこととなった。

なお、上記②のコマ数保障は、組合が、B1が統合される27年度

当初にはA 1 が雇止めされるおそれがあると危惧して、和解条件として提案したものであった。

- (3) 10. 15 団交が終了した後、B 1 2 理事、B 1 3 部長、B 1 4 課長及びB 1 5 弁護士は打合せを行い、同団交の結果を踏まえた対応方針等として、①解決金50万円の支払、②24年事件の取下げ、③A 1 組合員について「25年度末での雇止めも検討している旨を何らかの形で伝える」ことについて話し合った結果、これらを25年10月17日の理事会の議案とすることとした。

- (4)ア 25年9月頃から同年10月17日頃までの間に開催された外国語教育部会において、例年同様に次年度のカリキュラム等について検討が行われ、併せて、A 1 及び同人と同様の外国人非常勤講師であり休講が多く学生から苦情が出ていたC 1 講師の取扱いに関して協議が行われた。

C 1 講師は、24年度においては合計12コマ（春期については2科目につき3回ずつ、秋期についても2科目につき3回ずつ）の授業を、25年度においては合計10コマ（春期においては2科目につき4回ずつ、秋期については2科目につき1回ずつ）の授業をそれぞれ休講しており、いずれの年度においても、大学の外国人非常勤講師の中で最も休講数が多かった。

- イ 上記アの協議後、外国語教育部会はC 1 講師に対し、休講が多く学生から苦情が出ている旨指摘して事情を聴取し、次年度は契約を締結しない予定である旨告知した（なお、C 1 講師は、事情聴取後、この告知に対して異議を申し出ずに25年度限りで学園を自主退職した。）。他方、同部会は、A 1 に対しては、何ら問題の指摘や事情の聴取等を行わなかった。

なお、C 1 講師は組合の組合員ではなかった。

- (5) 25年11月25日、学園はA1に対し、同日付け「2014年度労働契約について（通知）」と題する理事長名の書面を送付して、A1を26年3月28日限りで雇止めにする旨を通知（以下「11.25通知」という。）した。

なお、上記書面には、「本学園は、あなたとの労働契約の更新を行わず、2014年度の労働契約を締結しない旨、ここに通知いたします。したがって、2014年3月28日を以てあなたとの雇用関係は終了します。」と記載され、これと同旨の英文も記載されていたが、契約を更新しない理由については何ら記載されていなかった。

- (6)ア 25年12月5日、学園側は、B12理事、B13部長、B14課長、B15弁護士ほか1名が、組合側は、A5副委員長、A6執行委員、A1ほか1名がそれぞれ出席して団交が行われた。

イ 冒頭、組合は学園に対し、A1の労働契約を更新しない旨通知したことについて不快感を表明するとともに説明を求めた。これに対し、B12理事は、A1の授業コマ数削減問題に係る和解と本件雇止めとは別々の問題として協議を進めたい旨述べ、協議の結果、同コマ数削減問題に係る和解の協議を優先させ、本件雇止めに関しては別途団交等を行うこととなった。

ウ 交渉の結果、学園は組合に解決金50万円を支払い、組合は解決金の支払を確認した上で24年事件の救済申立てを取り下げるなどの条件をもって和解すること、組合が協定書案を作成して後日調印することなどが労使間で概ね合意に達した。

最後に、学園は、25年内にA1を雇止めとする理由を書面により組合に明示し、その上で26年1月以降に本件雇止めについて団交を行うことが確認された。

- (7) 25年12月10日頃、学園と組合は、①学園は組合に対し、23年

事件について解決金50万円を支払うこと、②組合は、①の解決金の支払を確認後、24年事件の救済申立てを取り下げることのほか、17年協定書の記載内容に係る運用の確認を内容とする25年12月5日付け「協定書」に調印し、同月19日、組合は24年事件の救済申立てを取り下げた。

- (8) 25年12月20日、学園は組合に対し、同日付け「2014年度労働契約について（通知）」と題する理事長名の書面を送付した。

上記書面には、A1とは26年度の労働契約を締結しないことを組合にも通知する旨記載され、同契約を締結しない理由として、要旨以下のとおり記載した「別紙」が添付されていた。

ア A1は、24年度及び25年度において、合計6日間欠勤して12コマの担当授業を休講し、休講回数が多いのみならず、学年暦を誤認したり、学園が避けるよう指示している事前補講を行わざるをえない事態を招いており、学生に著しい不都合、不利益を与えた旨

イ A1は、授業改善を目的とする授業観察に関して、その実施は了解して授業計画を提出しているものの、授業の实地観察後の意見交換については、学園側の担当者がこれを申し入れても、組合への説明を求めて同意見交換に応ぜず、授業改善を図ろうとする姿勢がみられない旨

ウ A1は、学年暦や成績評価方法など大学の業務遂行に係る理解を欠いており、また、成績表とともに学園に提出することとされている出席簿の写しについて、督促を受けてもなお提出していない旨

エ 以上のことから、A1は自己管理能力が欠如し、今後の改善も難しいと思われ、日本語対応能力も含めて大学に適していないと判断して、26年度以降、労働契約を締結しないこととしたものである旨

- (9) 26年2月3日、学園側は、B12理事、B13部長、B14課長、

B 1 5 弁護士、B 8 教授、B 9 准教授、B 1 0 准教授ほか1名が、組合側は、A 6 執行委員、A 1 ほか2名がそれぞれ出席して、要旨以下のとおり、A 1 の雇止め等を議題とする団交（以下「2. 3 団交」という。）が行われた。

ア 学園は、A 1 を雇止めにする理由として2 5 年1 2 月2 0 日付け書面の記載と同旨の内容（上記(8)アないしエ）を口頭で説明した。

イ A 1 が出席簿の写しを学園に提出していないとする点に関して、2 5 年8 月1 7 日の督促メールにつき、同人が日本語のメールでは理解不可能である旨を述べた後、組合が同メールの送信後にも出席簿提出の督促を行った経緯があるか質したところ、学園は「調査します」と返答した。また、組合が出席簿は雇止め理由となるほど重要な書類なのかと質すと、学園は、出席簿の収集は学園の方針であって重要なものであり、出席簿はガイドラインとセットで配布している旨返答した。さらに、組合が、ガイドラインにはチェックリスト（担当科目の成績報告時に出席簿の写しの添付等を確認する点検票）について記載されているのかと質すと、学園は「確認します」と返答した。

ウ A 1 が意見交換を正当な理由なく拒否したとする点について、学園は、2 5 年6 月2 4 日にB 1 0 准教授がA 1 の授業観察を行い、授業のない時間帯を複数提示（①2 5 年6 月2 4 日の昼休み、②同年7 月1 日午前9 時2 0 分、③同月8 日午前9 時2 0 分）して意見交換を申し入れたが、いずれもA 1 が応じなかったなどと述べ、これに対し組合は、意見交換は勤務時間となり、所定勤務時間外に意見交換を行うよう求めることは、労働契約に根拠がない上、時間外手当の支払等も必要である旨指摘した。さらに組合が、B 1 0 准教授はA 1 に対する指揮命令権限を有しているのか、同人に時間外勤務を行わせることができるかと考えているのかなどと質したところ、学園は、以前は学科長

の指示がない中に行っていたが、その後契約書を変更した旨返答した上、「再度、A 1 組合員の契約書を確認します」と述べた。

エ A 1 は休講回数が多く、また、事前補講を行ったなどとする点について、組合は、休講届を出して補講を行えば問題はないなどと述べ、学園は、事前補講はやむを得ない緊急の事情等が発生した場合以外には避けるべきものであるところ、A 1 にそのような事情があったとはみられない旨、また、通常の授業と近接した時期に補講を設定した結果、短期間のうちに授業が集中して学生に大きな負担をかけたことが問題である旨反論した。さらに、組合が、A 1 には、母親の関係で緊急に帰国しなければならない事情があったことを承知しているのかと質すと、学園は、「私は知らない」(B 1 2 理事)、「説明がない限りわからない」(同)、「そこまでの理由かどうかはわかりません」(B 1 5 弁護士)などと返答した。

オ 組合は、組合の指摘・質問に対して確認する、調査するとの回答が多く杜撰であるなどとして、本件雇止めを撤回するよう求めた。これに対し、学園は、「御指摘のあった事項に関しては確認し直します」、「再構成が必要なら致します」、「再提案させていただきます」などと述べたが、本件雇止めの撤回はしないと返答した。

最後に、組合が「そういうことでしたら再提出を求めます。今日はこれで終わらしましょう」と述べて、団交は終了した。

(10) 26年3月25日、学園は組合に対し、2. 3団交での質問等に回答するとともに本件雇止めの理由に関し補足説明するとして、要旨以下の内容を記載した理事長名の同日付け書面を送付した。

ア 25年度春期の出席簿については、25年8月16日が提出期限であったところ、A 1 から提出がなかったため、同月17日、学園は同人に対し、上記出席簿の提出を督促する内容の日本語による電子メー

ルを送信したが、その後は何ら督促を行っていない旨

また、出席簿の提出のほか、補講の実施時期や学年暦等については、いずれもガイドラインに記載されているところ、これに従った業務遂行がなされているか疑問であり、学園として、A1の勤務態度を高く評価できない旨

イ A1の労働契約書には、日常の教学業務等に関する一般的な指示は担当責任者から行うものとし、当該指示には従わなければならない旨規定されているところ、B10准教授は、正当な手続を経て任命された授業観察の担当責任者であるから、A1に意見交換を求める権限・立場を有しており、労働関係法令上の問題もなく、これを正当な理由なく拒否した同人は、教育に対し積極的ではないと評価されてもやむを得ない旨

ウ A1は、直近2年間における休講回数が多く、その理由も学年暦の誤認など、やむを得ない事情によるものとはいえ、さらに、学期末の休講について事前補講を行ったことで短期間のうちに授業が集中して学生に大きな負担をかけたものであり、学園は、これらのことを重視している旨

エ 以上のことと既に説明済みの点を総合的に評価し、A1とは次年度の労働契約を締結しないこととした旨

(11)ア 26年3月25日、組合は、上記(10)の書面を受けて、学園に電話をかけ、今後、どのように本件雇止めに関する団交等を進めていくのかなどと質した。

イ 26年3月28日、学園は、同日付け書面により、本件雇止めについては、既に理由を付して事前に通知しており何ら問題はないとして、11.25通知のとおりA1との雇用関係は終了する旨組合に通告した。

- ウ 学園は、26年3月28日限りでA1を雇止めにした(本件雇止め)。
- (12) 26年3月31日、組合は学園に電話をかけ、本件雇止めを撤回しないならば他の解決方法は考えられないのかなどと質した。これに対し、学園は、同月28日付け書面で回答したとおりである旨ファクシミリ送信により回答した。
- (13) 25年度以前においてA1が担当していた大学の心理学部及び児童学部の英語の授業は、26年度においても廃止されることなく、引き続き開講された。

5 A1の休講及び補講の状況等について

- (1) A1は、24年度の春期及び秋期(学園では、概ね4月上旬から7月下旬までの期間を春期、9月下旬から翌年1月下旬までの期間を秋期と称している。)並びに25年度の春期及び秋期の各学期において、月曜日の第1限(心理学部1年生対象のクラス)及び第2限(児童学部1年生対象のクラス)の英語の授業を担当し、それぞれ計15回の授業を行っていた。

なお、上記授業の時間帯は、いずれの学期においても、第1限が午前10時ないし同11時30分、第2限が午前11時40分ないし午後1時10分であった。

- (2) A1は、24年度春期及び秋期の各学期において、下表のとおり、合計3日欠勤して計6コマ(春期については2科目につき1回ずつ、秋期については2科目につき2回ずつ)の担当授業を休講し、それぞれ補講を行った。

なお、休講した理由は、①は英語大会に参加するため、②は私用のため、③は事故に遭ったためであった。

		休 講 日	補 講 日
①	春期	24年 7月 2日 (月) 第1限	24年 7月21日 (土) 第1限

		同 上 第 2 限	同 上 第 2 限
②	秋期	24年12月17日 (月) 第 1 限 同 上 第 2 限	25年 1月26日 (木) 第 1 限 同 上 第 2 限
③	秋期	25年 1月28日 (月) 第 1 限 同 上 第 2 限	25年 2月 2日 (土) 第 1 限 同 上 第 2 限

(3) A 1 は、2 5 年度春期及び秋期において、下表のとおり、合計 3 日欠勤して計 6 コマ (春期については 2 科目につき 2 回ずつ、秋期については 2 科目につき 1 回ずつ) の担当授業を休講し、それぞれ補講を行った。

なお、休講した理由は、①は交通事故のため、②は私用により米国へ帰国するため、③は A 1 が秋期の授業開始日を自身が兼務する他の大学のものと混同して誤認したためであった。

また、②の事前補講により、心理学部 1 年生の月曜第 1 限の科目については 2 5 年 7 月 2 2 日 (月) 第 1 限及び同月 2 3 日 (火) 第 5 限と、児童学部 1 年生の月曜第 2 限の科目については同月 1 8 日 (木) 第 5 限及び同月 2 0 日 (土) 第 1 限と、それぞれ週 2 回の授業が行われることになった。

		休 講 日	補 講 日
①	春期	25年 5月 6日 (月) 第 1 限 同 上 第 2 限	25年 7月20日 (土) 第 2 限 同 上 第 1 限
②	春期	25年 7月29日 (月) 第 1 限 同 上 第 2 限	25年 7月23日 (火) 第 5 限 25年 7月18日 (木) 第 5 限
③	秋期	25年 9月30日 (月) 第 1 限 同 上 第 2 限	25年12月 7日 (土) 第 1 限 同 上 第 2 限

(4)ア A 1 の 2 4 年度及び 2 5 年度の労働契約書には、休講しようとする場合には、緊急の場合を除き、3 日前までに理由を付して学園に届け出て許可を得なければならない旨規定されていた。しかし、学園は、

上記届出の受理をもって許可が得られたものと取り扱っており、許可の手続はもとより、休講の理由や当否について審査等することもなかった。

イ A1は、上記(2)①、②及び(3)②の各休講については、授業日の3日以上前に電話等により届出を行い、上記(2)③及び(3)①の休講については、いずれも突発的な事故による休講であったため、授業当日の授業開始時刻直前に電話等により届け出たが、上記(3)③の休講については、後記ウのとおり、当該日が授業日であると認識していなかったことから、事前の届出は行わなかった。

ウ 25年9月30日、第1限及び第2限にA1担当の英語の授業が予定されていたが、第1限の開始時刻を過ぎても同人は出勤せず、また、学園には何ら連絡もなかった。

上記授業を受けるため教室で待機していた学生から連絡を受けた大学の事務局職員がA1と連絡をとったところ、同人は、自身が勤務する他の大学の学年暦と混同して秋期の授業開始日を誤認し、当該日に授業があると認識していなかったことが判明した。

エ 上記(2)及び(3)の各休講に関して、受講生等から学園に対し苦情が寄せられたことはなかったが、上記(3)③の休講においては、当該授業を受けるために登校した複数名の学生が、教室で待機を余儀なくされた。

(5)ア A1の24年度及び25年度の労働契約書には、休講した場合は、必ず補講を行うものとする旨定められ、上記各年度当初に同人に交付された「授業運営にかかる具体の取り扱いについて」と題する書面には、「補講は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」、「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

す」、「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」などと記載されていた。

イ 24年度の通常授業期間は、春期が24年4月7日ないし同年7月28日、秋期が同年9月28日ないし25年1月28日とされ、また、同年度の秋期における「補講・定期試験期間」は25年1月29日ないし同年2月11日とされていた。

さらに、25年度の通常授業期間は、春期が25年4月8日ないし同年7月29日、秋期が同年9月27日ないし26年2月1日とされていた。

なお、上記の授業期間等については、当該各年度の「授業運営に係る具体の取り扱いについて」と題する書面に記載され、A1ら非常勤講師に配付されていた。

ウ 補講設定は、学園が、担当授業を休講した講師から当該授業の補講の実施希望日時を聴取し、受講生の他の授業の受講状況と照合してこれと重複しない日時を当該講師に提示し、提示された日時の中から当該講師が補講日時を決定した上、決定された補講の日時を学園が各受講生に連絡するという一連の手続で行われており、A1の上記(2)及び(3)の各補講についても、上記一連の手続により設定された。

エ 上記(2)及び(3)の各補講に関して、受講生等から学園に対し苦情が寄せられたことはなかったが、上記(3)②の各補講は、休講した授業日時よりも前の日時に前倒しして補講を実施したもの（事前補講）であるところ、25年7月18日の補講では受講生22名中18名が欠席し、同月23日の補講では受講生11名中5名が欠席した。

(6) 上記(2)及び(3)のA1の各休講及び各補講の設定に関して、学年暦（授業期間）誤認の件を含め、学園は同人に対して注意や指導は行わなかつ

た。

## 6 意見交換の申入れ等について

- (1) 学園は、授業の質の向上を図ることを目的として、「observation」と称する取組みを行っている。

「observation」は、学園の指導教員であるプログラムディレクターが、個々の授業に立ち会って授業内容等を観察（以下「実地観察」という。）した上で、当日中に当該授業の担当講師と面談して当該授業を振り返る話し合い（以下「当日面談」という。）を行い、さらに後日、改めて授業担当講師と面談し、実地観察による評価の伝達や助言等を行って同講師と意見交換を行う（以下「意見交換」という。）一連の取組みであり、18年頃から導入され、1年間に最低1回実施されている。

なお、本件では、上記の「observation」を「授業観察」と称する。

- (2)ア 25年6月24日午前中、A1に対する授業観察の担当プログラムディレクターであるB10准教授は、A1の授業を実地観察した。その上で、同人に対し、同日の授業時間外に当日面談を行う旨申し入れたが、結局、当日面談は実施されなかった。

- イ その後、B10准教授は、A1に対し、25年7月1日の午前9時20分から意見交換を実施する旨申し入れたが、結局、同日に意見交換は実施されなかった。

さらにその後、B10准教授は、改めて25年7月8日の午前9時20分から意見交換を実施する旨A1に申し入れたが、同人は、意見交換について同意する前に組合への説明を求める旨述べて、この申入れに応じなかった。

なお、学園は組合に対し、A1の上記求めに応じて意見交換について説明したことはなく、そのための連絡もしなかった。

- ウ 組合は、25年7月初め頃、A1に対し、B10准教授が申し入れ

た意見交換の実施時間はA1の労働契約による所定労働時間外であり、所定労働時間外に意見交換が行われることには問題がある旨助言した。

エ 24年度においては、A1は、担当プログラムディレクターの申入れに応じて意見交換を行った。この意見交換は、A1の担当授業時間外に30分間程度にわたり実施されたが、当該意見交換の所要時間に対する賃金は一切支給されなかった。

オ なお、学園は、上記のとおりB10准教授が申し入れた意見交換にA1が応じなかったことに関して、同人に対し注意や指導は行わなかった。

## 7 出席簿の提出等について

(1) 学園は各講師に対し、18年度から、各学期の終わりに担当授業の出席簿を提出するよう求めるようになった。

学園は、A1ら外国人非常勤講師に対して、各年度当初には、成績提出の際に出席簿を回収する旨記載した書面を配付し、また、春期及び秋期の各学期当初に出席簿を交付する際には、当該学期の終わりに出席簿の写しを回収する旨英文で記述した書面を添付したり、成績報告時には、出席簿の写しの添付等を確認するチェックリストの作成・提出を求めるなどしていた。

(2)ア A1は、25年度春期の出席簿について、所定の提出期限が25年8月16日であったところ、同日までに提出せず、26年2月3日以降同年3月25日までの間に学園に提出した。

イ 学園は、25年8月17日、大学の修学支援課からA1に宛てて、25年度春期の出席簿の提出を督促する内容を日本語で記載した電子メールを送信したが、これ以外には同出席簿の提出を督促しなかった。

ウ なお、A1は、23年度秋期ないし24年度秋期の各学期及び25

年度秋期においては、所定の期日に遅れることなく出席簿を学園に提出したが、22年度春期及び秋期並びに23年度春期においては、結局、出席簿を提出しなかった。

#### 第4 当委員会の判断

1 本件雇止めは労組法第7条第1号にいう「不利益な取扱い」に当たるか否かについて

(1) 前記第3の4(5)及び(11)ウ認定のとおり、学園は、26年度におけるA1の労働契約の更新を拒絶し、26年3月28日限りで同人を雇止めにした(本件雇止め)。

(2) 組合は、A1は学園との間で、8年度以降、長期にわたり労働契約が反復更新されてきているところ、更新手続が形骸化しており、同人の労働契約は期間の定めのない契約と実質的に同視できるなどとして、本件雇止めは解雇に当たる旨を主張する。

しかしながら、21年度及び23年度ないし25年度においてはA1の労働契約書は取り交わされていない(前記第3の2(2)、(4)ア、(5)、(6)ア)ものの、上記各年度を含め、同人の労働契約更新に当たっては、出講調査や、仮決定された次年度の担当科目、出講日時及びコマ数等の通知を経て、出講依頼が行われるという一連の更新手続が毎年度行われており(同(8))、契約更新手続が形骸化していたとはいえない。

また、組合は、A1の労働契約が黙示的に更新されたことから、民法第629条第1項に基づき、同人の労働契約が期間の定めのない契約に転化した旨も主張するが、学園は契約期間を含めて従前とほぼ同一の労働条件等を同人に示して契約の更新を求めていたのに対し、同人が労働契約書への署名を拒絶しながらも引き続き就労を継続していた(前記第3の2(2)、(4)ア、(5)、(6)ア)という事情の下では、当該労働契約が期間

の定めのない契約に転化したものと推定することはできない。

以上のことから、本件雇止めが解雇に当たる旨の組合の主張は、その前提を欠き採用できない。

- (3) このように、本件雇止めが解雇に当たるとまで認めることはできないが、組合は、本件雇止めは、解雇に当たらないとしても実質的に解雇に相当する不利益な取扱いである旨も主張し、他方、学園は、A1の労働契約は雇用期間約1年間の有期労働契約であって、26年度も契約が更新されると同人が期待する合理的な理由はなく、本件雇止めは契約期間満了により当然に雇用関係が終了したものにすぎないとして、本件雇止めには不利益性がない旨を主張する。そこで、以下には、本件雇止めの不利益性につき検討する。

ア 前記第3の2(1)ないし(6)認定のとおり、A1は、8年4月頃から26年3月末までの約18年間にわたり、学園との間で雇用期間約1年間の有期労働契約の更新を毎年度繰り返し、学園との労働契約関係が継続されている。また、前記第3の2(8)認定のとおり、契約更新の都度、一連の更新手続が行われているが、同手続は、次年度の契約更新に関するA1の意向や予定等を学園に申告すれば足りるものであって、同人に対し、契約更新を左右する書類選考や面接等が行われるものではない。さらに、26年度において、A1が25年度以前に担当していた授業は引き続き開講されており（前記第3の4(13)）、同人の業務が臨時的なものとはいえない上、学部や授業の廃止等、大学経営上特段の事情をうかがうこともできない。これらのことに加え、A1が、担当授業コマ数を不満として学園提示の労働契約書への署名を拒絶するという強硬な態度に出ても、なお雇用が継続されていること（同2(2)、(4)ア、(5)、(6)ア）も考慮すれば、同人は、26年度においても自身の労働契約が更新されることにつき合理的な期待を有していたと

いうべきである。

イ そうすると、本件雇止めは、上記アのとおり契約更新への合理的期待が認められる状況であったにもかかわらず、これに反して従前からの労働契約関係を一方的に打ち切り、大学の非常勤講師の職を失わしめるなどの不利益をA1に与えるものといえる。よって、学園の上記主張は採用できず、本件雇止めは、労組法第7条第1号にいう「不利益な取扱い」に当たる。

ウ なお、23年度以降のA1の労働契約書には、「契約は更新しない」と規定されている（前記第3の2(4)イ、(5)、(6)ア）が、24年度及び25年度の2回にわたり、労働契約書への署名を経ることなく、労働契約が更新されて同人の就労が継続されていること（同(5)、(6)ア）などに鑑みれば、同人の25年度契約書に上記規定があることをもって、26年度には当然に労働契約が更新されないものとされていたとみることはできず、上記判断を左右するものではない。

2 本件雇止めはA1が組合の組合員であることの故をもって行われたものか否かについて

(1)ア まず、本件雇止めに至るまでの学園と組合との労使関係をみると、以下の事情が認められる。

(ア) 20年11月、学園において唯一の組合の組合員となっていたA1の21年度の担当授業コマ数を学園が週6コマから週5コマに削減したことに関して、学園と組合との間で対立が生じ、21年6月には、上記コマ数の削減等が不当労働行為に当たるとして、組合は大阪府労委に救済申立てを行った（前記第3の3(2)ア、イ）。

(イ) その後、上記救済申立ては和解が成立して取り下げられた（前記第3の3(2)ウ）ものの、23年1月に至り、23年度のA1の担当授業コマ数をめぐって再び学園と組合との間で確執が生じ、

学園が同コマ数を週5コマから週3コマに削減すると、23年6月16日、組合は、23年度の上記コマ数削減等が不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に23年事件の救済申立てを行った(同(3))。

(ウ) さらに、24年2月には、学園が24年度のA1の担当授業コマ数をさらに削減して週2コマとし、このことについて、団交が行われるなどしたが決裂し、24年6月15日、組合は、24年度の上記コマ数削減等が不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に24年事件の救済申立てを行った(前記第3の3(4))。

(エ) 大阪府労委は、23年事件について、A1の23年度の担当授業コマ数の削減は不当労働行為には当たらないとする一方で、同コマ数の削減に係る学園の団交対応及び17年協定書等に基づく組合との協議を経ずに同コマ数を削減したことが不当労働行為に当たると判断して、24年7月23日及び同月24日、学園に文書手交を命じる一部救済命令を交付し、学園は、同命令を不服として、同年8月7日、当委員会に再審査申立てを行った(前記第3の3(5))。

(オ) 学園による上記(エ)の再審査申立てにつき、17年協定書等に基づく組合との協議を経ずにA1の23年度の担当授業コマ数を削減したことは不当労働行為には当たらないが、同コマ数の削減に係る学園の団交対応は不当労働行為に当たるとする23年事件再審査命令が25年10月1日に交付されたことを受け、同月15日に開催された10.15団交において、組合が23年度及び24年度のA1の担当授業コマ数の削減をめぐる紛争(当時、24年度のコマ数削減問題に関する24年事件が大阪府労委に係属していた。)を解決するための和解の条件として、同人の担当授業コマ数につき25年度ないし27年度の3年間にわたり同一のコマ数を保障することなどを提案したのに対し、学園側は、上記3年間のコマ数保障は困

難であり、特に27年度の保障は困難である旨の回答をして意見が対立し、また、解決金の支払についても組合と学園の意見が対立した結果、学園が組合の提案を検討して回答を用意した上で、再度団交を行うこととなった（前記第3の4(1)、(2)）。

(カ) 学園は、10.15団交の後、B12理事、B13部長、B14課長及びB15弁護士において打合せを行い、A1について25年度末での雇止めも検討している旨を何らかの形で伝えること等について話し合った上（前記第3の4(3)）、25年11月25日、上記団交で組合が提案した和解（上記(オ)参照）に関する団交が再度開催される前に、同人に対し、11.25通知により本件雇止めを通告した（前記第3の4(5)、(6)）。

イ 上記のように、20年11月以降、学園がA1の担当授業コマ数を週6コマから段階的に週2コマにまで削減したことをめぐり、学園と組合が対立し、数次にわたる救済申立てや再審査申立てが行われるなど学園と組合との間の紛争が継続・拡大してきたところ、23年事件再審査命令を受けた団交において、25年度ないし27年度におけるA1の担当授業コマ数の保障を求める組合と、これを困難とする学園との間で意見が対立する中、学園は、本件雇止めを決定し、同人に通告している。

(2) 他方、学園は、23年度当初に非常勤就業規則の制定やA1の労働契約書における更新規定の変更により、労働契約は更新しない旨の規定を設けているが、その際、組合及びA1には何ら協議や説明をしておらず（前記第3の2(4)イないしエ）、また、同人に意見交換を求めた際に、同人から組合への説明を求められたにもかかわらず、組合に連絡すらしていない（同6(2)イ）。さらに、学園は、26年2月3日の団交において、本件雇止めの理由に関する組合の指摘等について調査・確認し回答

する旨を述べながら、本件雇止めによる契約終了期日直前である同年3月25日に至ってようやく回答文書を組合に送付しており(同4(9)、(10))、この間、確認作業等の進捗状況を組合に説明するなどした事情は認められない。このような学園の一連の対応からは、組合の理解を得て円滑な労使関係を構築しようと努力する姿勢はみられず、むしろ、組合の関与を避けようとする意図がうかがわれる。

(3) また、学園は、外国語教育部会において本件雇止めを決定したと主張しながら、当委員会の度重なる求釈明に対しても、同部会において「協議の上、平成25年10月17日ころ、決定された」と主張するにとどまり、同部会の審議状況はもとより、その開催日時すら客観的証拠をもって明らかにせず、結局、本件雇止めにかかる具体的な検討過程や、これを決定した詳細な経緯等について、何ら立証していない。このことに加え、学園は、本件雇止めを行った理由として列挙する後記3のA1の行動等に関して、同人に対し、注意や指導を行っておらず(前記第3の5(6)、同6(2)オ)、矯正・改善を試みたり警告を発するなどした事情は本件証拠上認められないことを考慮すると、本件雇止めが、非常勤講師の任免に係る権限と責任を有する組織・機関等により、適切に検討、決定されたものと認めることはできない。

(4) さらに、学園は、21年以降、A1が学園で唯一の組合の組合員であることを認識していたところ(前記第3の1(3)ウ)、休講が多く学生から苦情が出ていた外国人非常勤講師であり非組合員であるC1講師に対しては、外国語教育部会において個別に問題を指摘して事情を聞き、次年度は契約を締結しない予定である旨をあらかじめ告知するなどしているにもかかわらず、C1講師よりも休講が少なく、受講生等からの苦情も出ていなかったA1に対しては、このような指摘や事情聴取等は何ら行うことなく雇止めを決定し、その後その結果のみを通知しており(同

4(4)、(5)、同5(2)、(3))、学園は、組合員と非組合員とで異なる対応をとっている。

- (5) 以上のことを総合して考慮すると、学園は、A1の担当授業コマ数の削減をめぐる組合との紛争が継続・拡大する一方で、27年度にキャンパス統合を控える中、23年事件再審査命令を受けて行われた団交において組合から提出された25年度ないし27年度のコマ数の保障の要求や解決金の問題をめぐる組合と意見が対立するなどしていた状況のもと、組合との労使紛争の中心にあり、かつ、学園における組合の唯一の組合員であるA1を学園から排除して組合との関係を断ち切ることにより、以後、組合との対立や確執、そして新たな紛争の発生を回避することを企図して、同人を雇止めにしたものと推認される。

### 3 本件雇止めの合理的理由に係る学園の主張について

学園は、A1が、①24年度ないし25年度において、休講が多い上、学年暦の誤認等により急遽休講したり、事前補講を実施したことにより、学生に多大な負担を強いるなどしたこと、②25年度において、意見交換を正当な理由なく重ねて拒否したこと、③学園が求めた出席簿の提出を履行しなかったことや上記の学年暦誤認などの事情を列挙して、これらの事情に基づき、A1が非常勤講師としての資質を欠くと評価し、雇止めが相当と判断したものであるとして、本件雇止めには合理的な理由があり、組合や同人の組合活動とは無関係である旨主張するので、以下検討する（なお、A1が担当していた授業は26年度も廃止されずに開講されており、学園も授業の廃止等を雇止めの理由として主張していない。）。

- (1) A1の休講及び補講に関する事情（上記①）につき検討するに、なるほど同人が、24年度ないし25年度において、合計で6日、12コマの授業を休講したこと（前記第3の5(2)及び(3))、25年9月には、大学の学年暦を誤認して事前連絡なく担当授業を休講し、複数の学生に教

室で待機を余儀なくさせ（同(4)イないしエ）、また、同年7月には、事前補講を実施して短期間のうちに授業を集中させ、多数の受講生が当該補講を欠席したこと（同(3)②、(5)エ）が認められる。

しかしながら、学園においては、非常勤講師が休講した場合には、授業期間中の任意の日時又は補講・定期試験期間に補講を実施することとされているところ（前記第3の5(5)ア）、A1は、いずれの休講についても上記期間中に補講を実施している（同(2)、(3)、(5)イ）。他方、学園は、労働契約書により、A1が休講しようとする場合には、理由を付して学園に届け出て許可を得なければならないとしているにもかかわらず、実際には、同人からの上記届出の受理をもって休講の許可が得られたものとして取り扱い、休講の理由や当否について審査等もしていない（同(4)ア）。このことに加え、上記のA1の休講及び補講に関して何ら注意や指導もしていない（同(6)）学園の対応等に鑑みれば、学園側の管理等にも問題がなかったとはいえない（他方、より休講の多かったC1講師に対しては問題点を指摘して事情聴取等がなされている。）。さらに、補講の日時については、学園において、A1の希望日時と受講生の他の授業の受講状況とを照合し、これらが重複しない日時をA1に提示した上で設定されていること（同(5)ウ）や、上記休講及び補講につき受講生等から苦情はなかったこと（同(4)エ、(5)エ）も併せ考慮すると、学園が主張するA1の休講及び補講に係る事情は、同人が非常勤講師としての資質を欠くとみるべき事情とまではいえない。

- (2)ア 意見交換をめぐる事情（上記②）につき検討するに、B10准教授が25年7月1日及び同月8日のいずれも午前9時20分から意見交換を実施する旨申し入れたこと、A1が意見交換について同意する前に組合への説明を求める旨述べてこれに応じなかったこと（前記第3の6(2)イ）、また、上記日時は、いずれもA1の授業時間外であった

こと（同5(1)）、さらに、授業時間外に意見交換を行うことについて、組合は、労働契約や労働関係法令上の問題があるとみており、A1にその旨の助言を行っていたこと（同4(9)ウ、6(2)ウ）、他方、学園は、労働契約や労働関係法令上の問題はないとみて（同4(10)イ）、組合と見解の相違があったことが認められる。

イ そこで検討するに、A1の所定労働時間は、労働契約書により1コマ当たり90分間の担当授業時間とされ（前記第3の2(6)イ）、実際上も、他の校務は一切担当せず、授業時間以外には拘束されることはないものとされている（同2(6)ウ）。また、A1の賃金については、労働契約書において、1週1コマ当たり月額2万9500円に1週当たりの担当授業コマ数を乗じた額とされ（同2(6)イ）、授業時間外の勤務に係る賃金の支払に関しては何ら規定されていない。そして、過去にA1が担当授業時間外の意見交換に応じた際、その所要時間に対応する賃金は一切支給されなかった（同6(2)エ）。

ウ 学園は、A1の労働契約書の規定により、意見交換は、「日常の教  
学業務等に関する一般的な指示」に当たり、同人はこれに応じる義務があったと主張するが、そうであるならば、意見交換は同人の業務に当たるとみる余地があり、上記イでみた同人の労働時間や賃金に関する諸事情にも鑑みると、授業時間外に意見交換を行うことには同人の労働契約や労働関係法令上の問題があるとする組合の見解はあながち不合理とはいえない。そうすると、A1が意見交換につき組合への説明を求めたことにももつともな理由があり（学園はこれに対し、組合への説明を行うための連絡もしていない。）、同人が正当な理由なく意見交換の申入れを拒否したとはいえず、学園の主張は失当といわざるを得ない。

(3) 出席簿未提出等の事情（上記③）につき検討するに、なるほどA1が、

25年度春期の出席簿の提出を学園指定の期日までに提出しなかったこと（前記第3の7(2)ア）や、前述のように学年暦を誤認して休講したことが認められる。しかしながら、25年度春期の出席簿未提出に関して、学園は、A1に対し、同人が日本語を十分に理解できないことを承知しながら（同1(3)ア）、日本語で作成した電子メールにより一度提出を督促しただけであり（同7(2)イ）、さらに、22年度春期、同秋期及び23年度春期においても同人は出席簿を未提出であったところ（同7(2)ウ。なお、23年度秋期ないし24年度秋期については同人は出席簿を提出している。）、これら出勤簿の未提出に関し、学園が同人に対して特段の指導や注意等を行った事情は本件証拠上認められない。また、学年暦の誤認に関しても、上記(1)でみたとおり、これによる休講等について受講生等からの苦情はなく、学園はA1に注意・指導も行っていない。これらの事情からすれば、A1による出席簿未提出や学年暦誤認は、学園にとって雇止めの理由となるほどに問題視すべきものではなかったことがうかがえるのであって、この他、非常勤講師としての資質が疑われるほどにA1が業務遂行に関する理解を欠いているとみるべき具体的、客観的な根拠は明らかにされていない。

- (4) A1が大学の学年暦を誤認して事前連絡なく担当授業を休講したり、事前補講を実施したことに関し、これらにより受講生に迷惑や負担をかける結果を招いたことは否定できず、A1に非がなかったとはいえない。また、学園に指示されたとおり出席簿を提出しなかったことについてもA1に問題なしとはしない。しかしながら、上述のとおり、学園が主張するいずれの事情をもってしても、本件雇止めに合理的な理由があるとは認め難い上、これら各事情に関して、学園は、C1講師の場合とは異なりA1に注意や警告等を行っておらず、また、本件雇止めに関し権限と責任を有する組織・機関等が適切に検討、決定したことを示す証拠も

提出されていないことも踏まえると、上記の各事情を総合して考慮しても、本件雇止めが、A1が組合の組合員であることの故をもって行われたものであるとの上記2の推認を覆すには足りないというべきであり、本件雇止めは、不当労働行為意思に基づくものと認めるのが相当である。

#### 4 まとめ

以上のとおり、本件雇止めは、A1が組合の組合員であることの故に行われた不利益な取扱いであると認めるのが相当であり、これは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

#### 第5 救済方法について

前記第3の2(1)ないし(6)認定のとおり、A1と学園との間で更新が繰り返されてきた労働契約は、各年度の約1年間を雇用期間とするものであったことからすると、仮に、本件雇止めが行われることなく26年度においてA1の労働契約が更新されていたとしても、当該更新された労働契約による雇用期間は、26年4月1日から27年3月28日までであったと推認される。そうすると、本件事実関係のもとで、26年度の契約更新に関してなされた本件雇止めに係る救済として、現時点においてA1を原職に復帰させることを命じるのは適当とはいえない。そして、本件初審命令主文第1項は、11. 25通知を撤回して25年度契約書記載の労働条件等をもって26年4月1日から27年3月28日までを雇用期間とする労働契約が学園とA1との間で締結されたものとして取り扱い、同人が、25年度の担当授業コマ数(週2コマ)により、上記雇用期間を通じて正常に就労していたならば得られたであろう賃金相当額の支払を学園に命じたものと解され、これは本件雇止めに係る救済方法として適切である。

また、本件雇止めの結果、学園には組合の組合員が不在となっており、

組合の申立てに係る本件雇止めにより組合が被った団結権の侵害という被害を回復させる必要があることから、本件初審命令主文第2項のとおり文書手交を命じるのが相当である。

## 第6 結論

以上の次第であるから、本件再審査申立てには理由がなく、これを棄却することとする。

よって、労組法第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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成29年6月7日

中央労働委員会

第二部会長 山川 隆一 ㊟

【別紙 省略】