

# 命 令 書

申立人 F  
代表者 執行委員長 A

被申立人 G  
代表者 理事長 B

上記当事者間の令和2年(不)第12号事件について、当委員会は、令和3年12月22日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 雇止め通知の撤回
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 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、期間の定めのない雇用に転換した後に定年年齢に達した組合員1名について、①非常勤講師の定年後再雇用を定めた就業規程の規定にもかかわらず、前例がないとして再雇用せず、②再雇用を要求事項として申立人が申し入れた団体交渉において、他大学の非常勤講師採用期間が大幅に過ぎた時期になって、定年年齢を超えて再雇用することはできない旨回答したこと、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) 当事者等

ア 被申立人G（以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、H及びその附属校として高等専門学校、高等学校等を運営する学校法人で、その教職員数は本件審問終結時約9,000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によって組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約300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されたJ（以下「支部」といい、組合と支部を併せて「組合」ということがある。）がある。

## （2）本件申立てに至る経過について

ア 平成21年12月25日、組合は、法人に対し、支部を結成してC（以下「C組合員」という。）を支部長に選出した旨、同月24日付け書面で通知した。C組合員は、支部の支部長を同23年1月頃まで務めた。

イ 平成30年4月1日、法人は、「G非常勤講師の就業に関する規程」（以下「就業規程」という。）を改正した。この改正により、任用期間について第5条第2項及び第3項が、年齢制限について第6条第3項が、また、無期労働契約への転換について第19条が、それぞれ追加された。改正後の就業規程第4条、第5条、第6条及び第19条の内容は、別紙1のとおりであった。

ウ 平成30年12月14日付けで、C組合員は、法人に対し、労働契約法第18条の規定に基づく期間の定めのない雇用契約への転換（以下、期間の定めのない雇用を「無期雇用」といい、労働契約法第18条の規定に基づく無期雇用契約への転換を「無期転換」という。）を書面で申し込んだ。

同31年4月1日、C組合員は、無期雇用の非常勤講師となった。

エ 令和元年6月17日付けで、組合は、法人に対し、組合としてはC組合員が本年度中にいわゆる定年年齢に達することから、この問題を重要な課題として取り組んできた旨等記載した「団体交渉申入書」（以下、団体交渉を「団交」といい、この団交申入書を「1.6.17団交申入書」という。）を提出し、①非常勤講師の任用制限年齢を廃止すること、②無期転換後に定年に達した者が有期労働契約非常勤講師に応募するに当たり年齢制限を設けないこと、を要求事項として団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「1.6.17団交申入れ」という。）。

1.6.17団交申入書の記載内容は、別紙2のとおりであった。

また、法人において、無期転換者で定年となり再雇用を要求した非常勤講師は、C組合員が最初であった。

オ 令和元年7月18日、組合と法人は、団交（以下「第1回団交」という。）を行った。

カ 令和元年10月25日付けで、組合は、法人に対し、第1回団交で法人が持ち帰った事項について回答すること等を要求事項とする「団体交渉再開申入書」（以下「1.10.25団交再開申入書」という。）を提出し、団交の再開を申し入れた（以下、この団交再開申入れを「1.10.25団交再開申入れ」という。）。

キ 令和元年12月15日から同2年1月8日にかけて、C組合員は、申立外大学（以下「別大学」という。）の採用担当者との間で、次年度の授業担当について、電子メールでやり取りをした。

ク 令和元年12月19日、組合と法人は、団交（以下「第2回団交」という。）を行った。

ケ 令和2年1月8日、組合と法人は、事務折衝（以下「2.1.8事務折衝」という。）を行った。2.1.8事務折衝において、法人は、組合に、「F事務折衝レジュメ」（以下「2.1.8事務折衝レジュメ」という。）を交付した。2.1.8事務折衝レジュメの記載内容は、別紙3のとおりであった。

同日、別大学の採用担当者は、C組合員に対し、今回は採用を断る旨記載した電子メールを送信した。

コ 令和2年1月18日、法人人事部労務課長（以下「労務課長」という。）は、組合顧問に対し、C組合員は定年退職となるため次年度の再雇用はできない旨記載した電子メール（以下「2.1.18労務課長メール」という。）を送信した。

サ 令和2年1月20日、組合顧問は、労務課長に対し、非常勤講師にとって次年度の雇用をみつけることが不可能になる時まで回答を引き延ばしてきた法人の対応を踏まえ、組合は不当労働行為の救済のための行動に移ることを通告する旨等を記載した電子メール（以下「2.1.20組合顧問メール」という。）を送信した。

シ 令和2年2月27日、法人人事部労務課は、C組合員に対し、法人においてC組合員を雇用継続しないこととした決定を通知する旨記載した電子メールを送信した。

ス 令和2年3月9日、組合は、当委員会に対し、C組合員に対する雇止め通知の撤回等を求めて、不当労働行為救済申立てをした。

### 第3 争 点

- 1 組合が令和元年6月17日付け及び同年10月25日付けで申し入れた非常勤講師の定年問題を議題とする団交に係る法人の対応は、不誠実団交及び組合に対する支配介入に

当たるか。

- 2 法人が、令和2年度にC組合員の雇用を継続しなかったことは、組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い及び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（組合が令和元年6月17日付け及び同年10月25日付けで申し入れた非常勤講師の定年問題を議題とする団交に係る法人の対応は、不誠実団交及び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 本件の団交に係る事実関係について

(ア) 組合は、平成25年の団交から、就業規程第6条で65歳とされていた非常勤講師の任用制限年齢を70歳に引き上げることを要求した。そして、C組合員が令和元年度末には65歳に達するため、平成30年の団交からC組合員について65歳を超えて雇用継続するように要求した。

(イ) 法人は、平成29年の団交までは「65歳の任用制限年齢を維持したい」旨の回答を行ったが、同30年の団交では「定年年齢の引き上げを・・・十分に検討してまいりたい」との回答に変更し、令和元年前期中に制度とC組合員個別の定年問題について団交を持つことを約束した。令和元年7月18日に開催された第1回団交において、組合が、就業規程第6条第1項が定める任用制限年齢は雇用対策法に違反すると指摘したところ、法人は、任用制限年齢とは更新制限年齢のことであり、更新制限年齢を定めることは違法ではないと回答した。組合は、更新年齢制限を設けることは労働契約法に反すると指摘して、任用制限年齢が更新年齢制限であるのなら就業規程を正確な表現に書き換えることを求めた。法人は、就業規程第6条の書き換えあるいは解釈について持ち帰って再検討する、またC組合員の定年再雇用については、法人から解決案を用意して、後期早々の9月に団交を開くと回答した。

(ウ) 令和元年12月19日、第1回団交で約束された第2回団交がようやく開催された。法人は任用制限年齢の見直しについては検討する旨を回答し、また個別C組合員の定年後の再雇用については「考えてないわけではない、今後の検討課題」と回答した。そこで組合は、C組合員の定年再雇用が就業規程第6条第2項によっても可能であること、また労働協約を締結することでも可能であると提案した。法人は無期転換した非常勤講師の定年者が同項に該当するかについては顧問弁護士と相談する、また労働協約という組合提案について持ち帰って検討すると回答し、検討結果の回答は次回団交で行うとした。

(エ) 令和元年12月20日、法人は就業規程第6条の解釈について「第3項により無期雇用となった非常勤講師の定年者も第2項の定年退職」に含まれることを弁護士に確認したとのメールを組合に送付した。

(オ) 第2回団交を受けた2.1.8事務折衝において、法人は2.1.8事務折衝レジュメを提示して、就業規程第6条第2項が定める定年退職者の非常勤講師再雇用については再雇用者選別基準によると回答したが、再雇用者選別基準は示されなかった。また、同項の定年退職者の非常勤講師再雇用には定めがないにもかかわらず、「学部・学校等の運営上特に必要と認めたときには再雇用することがあると定めており」と事実と反する説明を行った。

すなわち、同条第1項が非常勤講師の任用制限年齢を満65歳に定め、「学部・学校等の運営上特に必要と認めたときは、この限りではない」と例外規定を置いているのに対して、同条第2項は定年退職者を非常勤講師として概ね2年以内再雇用することを定めたものであり、「学部・学校等の運営上特に必要と認めたとき」という条件は付されていない。

法人は、組合がC組合員の定年後の再雇用を求めたことに対しては、定年による退職だから再雇用しないという回答に終始した。他方、労働協約締結によるC組合員の再雇用提案については、「今回の回答で納得してもらえろと考えた、組合との協議・労働協約はしない」旨を回答した。組合が、従前からの正常な労使関係があるのだから、何とか軟着陸、第三の道を見つけられないかと求めると、法人は持ち帰って検討すると答えた。

(カ) 雇用継続（定年再雇用）についての団交が継続して、法人が「検討する」との回答を繰り返し、2.1.8事務折衝においても持ち帰って検討すると回答したことから、C組合員は、令和2年1月8日に別大学から提案された同月21日の採用面接日の延期を申し入れたが、別大学はC組合員に対して採用しないことを通知した。

(キ) 令和2年1月18日、法人は、「非常勤講師は定年（任用制限年齢）が65歳と定められているので、（当該教員—C組合員）個別の対応することは難しいとの判断となりました。最終回答が本日になったことについて大変申し訳ない」旨を組合に回答した。これに対して、同月20日、組合は、「無期転換された非常勤講師は就業規程第6条第2項による再雇用の対象となる」ことから回答の変更を求めたが、同年2月8日、法人は、「語学教員については、無期転換された非常勤講師が定年後に再雇用されたケースはない、65歳以下の語学非常勤講師候補が十分に存在する」として、回答の変更に応じなかつ

た。そして同月27日、C組合員本人に継続雇用しないと正式通知したのであった。

- (ク) 検討結果の回答が令和2年2月になったことから、C組合員は別大学をはじめ他校における採用機会を逃した。最終回答が遅くなったことを法人がわびているのは、法人自身も非常勤講師への開講科目依頼が例年11月であることを承知しているからであった。

#### イ 団交拒否について

- (ア) 検討の引き延ばしと時機を失した回答について

前記ア記載のとおり、法人は、就業規程第6条が定める定年年齢（任用制限年齢）の引上げ、あるいはC組合員の定年再雇用について一貫して検討すると回答した。法人が、「政府の方針を見据え」検討するのは同条の見直しであり、C組合員個別の対応は「政府の方針」とは無関係である。とりわけ、第2回団交においては、個別C組合員の定年再雇用について「考えてないわけではない、今後の検討課題」と回答した。しかし、法人は令和2年1月18日になって「（当該教員—C組合員）個別の対応することは難しいとの判断となりました」と組合に回答し、そして同年2月27日、C組合員本人に再雇用しないと正式通知した。このように、法人は就業規程第6条が定める定年年齢（任用制限年齢）の引上げ、あるいはC組合員の定年再雇用について一貫して検討すると回答したにもかかわらず、大学非常勤講師が他大学での採用に応募する期限を大幅に過ぎてから再雇用できないとの検討結果を回答した。検討結果の回答が時機を失していることは、法人自身が非常勤講師への開講科目依頼が例年11月であると認めていることから明らかである。このように団交事項について、一貫して検討すると回答しながら、回答時期を引き延ばし、時機を失した回答を行ったことは不誠実団交に該当する。

- (イ) 団交権限を有しないか回答能力を有しない者の団交出席について

第1回団交において、法人は就業規程第6条第1項が定める任用制限年齢は更新制限年齢のことであると主張した。しかし、このような解釈は無理筋であり、組合が「更新年齢制限」に書き換えるように求めたところ即答できずに持ち帰り、第2回団交において書き換え等の改正を行わないと回答した。第2回団交において、組合が無期転換した非常勤講師の定年者は同第6条第2項の定年退職者に含まれるかと質問したことに対して、法人は、分からないので顧問弁護士に聞いてみると回答した。以上のように、自らが作成した就業規則についての誤りを認めないこと、また解釈について顧問弁護士に問

い合わせると回答することは、団交権限を有しないか回答能力を有しない者が団交担当者になっているものであり、不誠実団交に該当する。

(ウ) 回答のすり替え及び虚偽回答について

2.1.8事務折衝において、組合がC組合員の定年後の再雇用を求めたことに対して、法人は定年により退職となるものと回答し、また語学教員については65歳を超えて再雇用していないと回答した。また、就業規程第6条第2項に定めがないにもかかわらず、「学部・学校等の運営上特に必要と認めるときには再雇用することがあると定めており」と事実と反する説明を行い、さらに、65歳の定年に達した者に関する再雇用選別基準を示すこともなかった。このように組合がC組合員の定年後の再雇用を求めたことに対して、法人は定年で退職するから再雇用はしない、と回答のすり替えを行った。また、就業規則が定めていないこと、及び、初めての事例であり、前例などあるはずがないにもかかわらず、前例がないことを理由とする虚偽回答を行った。このような法人のすり替え回答及び虚偽回答は、不誠実団交に該当する。

(エ) 合意を目指さない団交姿勢について

組合は、第2回団交においてC組合員を就業規程第6条第2項あるいは労働協約締結によって再雇用するように求めた。法人は即答できないために、次回団交で回答するとした。しかし法人は、労働協約締結という組合提案について、2.1.8事務折衝において「今回の回答で納得してもらえなかった、組合との協議・労働協約はしない」旨を回答した。

このように組合からの提案について検討結果を示すことなく、自らの主張に固執する対応は、合意を目指して協議する団交姿勢に欠けるものであり、不誠実団交に該当する。

(オ) 結論

上記のとおりであるから、本件の団交に対する法人の対応は誠実団交義務を果たさないものであり、労働組合法第7条第2号に該当する団交拒否の不当労働行為である。

ウ 支配介入について

前記イ記載のとおり、法人は本件の団交において誠実団交義務を果たさず、後記2(1)記載のとおり、C組合員に対し、組合活動故に雇止め解雇・再雇用拒否という不利益取扱いを行った。このような法人の対応は、組合との約束を反故にすることで組合員の組合への信頼を減少させるものであり、かつ熱心に組合活動を行う組合員を法人から排除することで組合を弱体化させるものであ

るから、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 本件の団交に係る事実関係について

法人は、就業規程において、有期雇用の非常勤講師について、原則として65歳を任用制限年齢と定め、運営上特に必要な場合を除き雇用を更新しないことを規定している。この任用制限年齢の規定は、有期雇用の雇用更新に関する定めであり、雇用対策法第10条（現在は労働施策総合推進法第9条）の規定する募集や採用時の年齢制限には該当しない。

また、労働契約法で無期転換制度が設けられたことから、法人は、非常勤講師について同制度を設けており、就業規程において、無期転換した非常勤講師について、65歳を定年と定めている。

そして、法人は、定年を迎えた無期雇用の非常勤講師について、就業規程の規定のとおり、定年後に再雇用を行っていない。例外的に、特定のニッチな分野の科目を受け持つ非常勤講師について後任が見つからない場合などに定年後の再雇用を行うことがあるが、ネイティブの語学を担当する非常勤講師については後任が見つかるため、法人は定年後の再雇用を行っていない。

また、有期雇用の非常勤講師についても、65歳の任用制限年齢を迎えた後に雇用を更新しておらず、ネイティブの語学を担当する有期雇用の非常勤講師について雇用の更新を行っていない。

### イ 1.6.17団交申入れ以前の組合要求に対する法人の対応について

#### (ア) 平成29年までの団交の内容

法人は、平成25年頃から、組合から有期雇用の非常勤講師について任用制限年齢を廃止するよう要求を受けてきた。この要求に対し、法人は、組合と団交を行い、任用制限年齢を廃止する予定がないことなどを説明し、誠実に対応してきた。

また、法人は、組合から、C組合員とは別の非常勤講師組合員について、任用制限年齢である65歳以降も継続雇用するよう求められ、平成29年10月に行った団交において、有期雇用の非常勤講師について任用制限年齢が適用され、継続雇用を行っていないこと、ネイティブの語学を担当する非常勤講師について任用制限年齢後に雇用を更新していないことを説明した。

そして、C組合員は、上記の別の組合員について任用制限年齢後の継続雇用が認められなかったことを認識しており、このとき法人において65歳定年のルールがあることも認識していた。

## (イ) 平成30年の団交の内容

法人は、組合から平成30年8月23日付け団交申入書の交付を受け、非常勤講師の任用制限年齢を70歳に引き上げるよう要求を受け、同年11月9日に団交を行った。同団交において、法人は、組合に対し、現在のところ、定年年齢の引上げについては予定していないことを明言した。ただし、定年年齢の引上げを希望する意見があることを踏まえ、十分に検討することを伝えた。

このとき、法人は、定年年齢の引上げを国の方針に従いながら将来的に検討することを伝えただけで、検討結果がどうなるかについて何ら約束をしていない。

以上のとおり、法人は、組合に対し、繰り返し非常勤講師の任用制限年齢の廃止や引上げを予定していないことを説明するとともに、任用制限年齢については年齢で一律に適用することを説明していた。

## ウ 団交拒否について

### (ア) 1.6.17団交申入れに対する法人の対応について

#### a 法人が組合の申入れに対し誠実に対応したことについて

法人は、組合から、①非常勤講師の任用制限年齢を廃止すること、②無期労働契約に転換し、その後定年に達した者が有期労働契約非常勤講師に応募するに当たり、年齢制限を設けないこと、の2つを要求事項とする1.6.17団交申入書の交付を受けた。

法人は、1.6.17団交申入書について、組合との間で令和元年7月18日に第1回団交を行い、その冒頭で要求事項に対して、回答書の記載に従って口頭で回答を行った。もともと、法人は、組合と団交を行うに当たり、事前に要求事項に対する回答を作成し、学内の関連部署などのチェックを受けた上で、団交の冒頭に口頭で回答を行っていた。法人は、第1回団交の冒頭で、組合に対し、非常勤講師の任用制限年齢を廃止する考えは現在のところないと明言し、また、平成30年11月の団交で任用制限年齢の引上げを検討すると回答したことを補足し、政府の方針を見据えて任用制限年齢及び定年年齢の見直しを検討していくことも付記した。つまり、法人は、組合に対し、第1回団交の時点で任用制限年齢を廃止する予定がなく、高齢者雇用の政策の状況を見ながら、将来的に任用制限年齢や定年年齢の見直しを検討する方針を伝えており、組合は法人の回答内容を十分に理解していた。

また、第1回団交の際、組合は、C組合員個人の定年後の再雇用につい

て話をしておらず、C組合員の無期転換の申出が錯誤により無効との主張を前提として、任用制限年齢の制度全般の見直しに関する話を行っていた。法人は、C組合員に対して錯誤の主張が認められないと回答していたことを説明した上、任用制限年齢を廃止する予定がないことも伝えた。そのため、組合は、この時点で、C組合員について、仮に無期転換が無効と認められても任用制限年齢後の雇用更新が認められないことを十分に認識していた。

なお、組合は、第1回団交で法人が回答を持ち帰ったものがあったと主張するが、このとき、法人が、非常勤講師の任用制限年齢について雇用更新の制限と説明したところ、組合から、法人の説明の意味であれば、任用制限年齢ではなく更新年齢制限に規定の文言を書き直すよう要求がなされたため、法人は事前に検討を行っていない規定の文言の書き直しについて回答を持ち帰ったものである。また、組合から任用制限年齢の規定が雇用対策法第10条に違反するとの指摘を受け、法人は違反しないとの回答を行ったものの、念のために顧問弁護士に確認して再回答することも約していた。ただし、C組合員は、無期雇用の非常勤講師であり、仮に、任用制限年齢という文言が書き換えられたり、任用制限年齢が雇用対策法に抵触するとしても、定年によって令和2年3月で雇用契約が終了することに変わりないため、法人が第1回団交で組合に対して誠実に交渉を行っていたことには何の影響も及ばない。

b 組合のC組合員への説明不足が本件を引き起こしたことについて

これまで主張したとおり、法人は、組合に対し、1.6.17団交申入れ以前から、非常勤講師の任用制限年齢を廃止する予定がなく、ネイティブの語学の非常勤講師について任用制限年齢後に雇用を更新していないことを説明していた。そして、第1回団交で、法人は、任用制限年齢及び定年年齢の見直しについて将来的に検討することを説明していた。そのため、令和元年7月の時点で、組合は、同2年3月に定年で雇用契約が終了するC組合員について、法人が定年後に再雇用を行う可能性がないことを十分に認識できたにもかかわらず、雇用継続が実現すると考え、C組合員に対し、次の仕事を探すといったアドバイスを行っていなかった。組合は、法人が任用制限年齢の廃止を行わないなどと説明していても、就業規程の解釈や労働協約の締結によって雇用契約が実現すると思っていた、その根拠として旧来からの労使関係があり法人には受け入れる度量があると思って

いた、などと主張するが、この説明によっても、組合は、法人が最終的にC組合員を再雇用してくれると一方的に期待していただけである。法人は、長年、組合との間で良好な労使関係を築いてきたが、定年制度や任用制限年齢について一律に年齢で適用しており、労使協議によって例外を認めることを予定していなかった。法人は、組合に対し、繰り返し任用制限年齢後の雇用更新を行っておらず、定年後の再雇用も行っていないことを説明してきた上、組合も平成29年に同じネイティブの語学を担当していた非常勤講師について任用制限年齢後の雇用更新が認められなかったことを認識していた。そのため、法人は、組合がC組合員について定年後に再雇用されると期待していたことについて、何ら責任を負うものではない。

また、C組合員は、第1回団交に出席し、通訳が入っていたことから、交渉内容を十分に把握できる状況にあった。C組合員は、遅くとも組合が1.6.17団交申入書を法人に交付した時点までに、知り合いの学部コーディネーターから、令和元年度の退職者リストに自分が載っていることを聞いており、自分の定年を再度認識していた。そのため、第1回団交で法人が任用制限年齢を廃止しないなどと説明しており、C組合員は、法人の説明や交渉内容に不明な点があれば、通訳を通じて組合の交渉担当者などに詳細を確認する必要があるにもかかわらず、十分に把握せずに放置していた。その結果、C組合員は、自分が定年後に再雇用されることについて、根拠や理由がないにもかかわらず、期待していた。もし、C組合員が第1回団交の時点で、法人の回答を真に理解して対応を検討していれば、他の大学の仕事などを早期に探すことで容易に見つけることができたはずであり、令和2年度にC組合員が希望する仕事の量を確保できなかったとしても、そのことについて法人は何ら責任を負わない。

c 小括

以上によると、組合からの1.6.17団交申入れについて、法人に不誠実団交や支配介入といった不当労働行為は存在しておらず、組合の主張は認められない。

(イ) 1.10.25団交再開申入れと法人の対応について

a 第2回団交の内容

法人は、組合から1.10.25団交再開申入書の交付を受けた。この申入書の要求事項のうち定年問題に関する事項は、1.6.17団交申入書と同じ内容で、法人は第1回団交で回答を持ち帰った事項を加えて回答を準備した。

そして、法人は、この団交申入れについて、組合との間で第2回団交を実施し、1.10.25団交再開申入書の記載に従って回答を行った。法人の回答内容は、第1回団交での回答と同じ内容で、非常勤講師の任用制限年齢を廃止する考えがなく、政府の方針を見据え、任用制限年齢及び定年年齢の見直しを検討するというものだった。

しかし、第2回団交の席上、組合側から、法人の経済学部からC組合員に対し、令和2年度の授業を担当するよう連絡があったとの話があった。法人は、このとき経済学部からC組合員へ連絡していたことを初めて知り、組合に対し、事実関係を調査して報告することを約した。

また、組合が、就業規程の第6条第2項を挙げて、無期転換した非常勤講師にも適用されるのであれば、定年後に概ね2年再雇用されるはずとの主張を行ったのに対し、法人は、同項が非常勤講師に適用されるとしても、再雇用をするかどうかの判断とは関係がない規定であることを回答し、念のため、同項の適用について顧問弁護士に確認することにした。

#### b 第2回団交後の法人の対応

##### (a) 経済学部からの打診に関する対応

法人は、第2回団交後、経済学部に対してC組合員へ翌年度の授業の連絡に関する事情を確認し、令和元年12月23日、担当職員から組合顧問に対してメールで報告を行った。ここで、法人は、組合に対し、C組合員について、語学の教員であり後任が見つかるため65歳定年の例外運用がないとして、令和2年3月で雇用契約が終了することを連絡した上、経済学部からの打診については事実確認中であることを報告した。

C組合員は、遅くとも令和元年6月中旬までに、知り合いの学部コーディネーターから、令和元年度の退職者リストに自分が載っていることを聞いていたため、同年12月に経済学部の担当者から翌年度の授業の連絡を受けたとしても、自分が定年により令和2年3月で雇用契約が終了することを認識していた以上、単なる学部の担当者からのメールをもって、自分が法人で翌年度も授業を担当できると判断することは合理的に考え難い状況にあった。

そして、法人は、非常勤講師の雇用更新に当たり、各学部の担当者から各非常勤講師に対して翌年度の担当授業の連絡を行うことはあくまで契約の打診にすぎず、正式には学部から申請書を上げ、その後、契約書を作成することによって新たに雇用契約が成立すると取り扱っている。

そのため、C組合員について、法人の経済学部担当者が退職者リストを確認しないまま翌年度の授業の打診を行ったことがあったものの、法人は、組合に対し、第2回団交後すぐにC組合員について原則どおり定年で雇用契約が終了することを連絡し、学部からの契約の打診を撤回した。したがって、法人は、C組合員に対し、経済学部からの契約打診に関して何ら責任を負うものではない。

(b) 法人が組合との交渉を続けた経緯

第2回団交で、組合から就業規程第6条第2項の解釈について主張があり、その翌日、法人は、団交における法人の説明に誤りがなかったことを電子メールで連絡し、規定の解釈を巡る問題であり、一度、事務折衝にて説明を行うことを提案した。その後、法人の担当者が、組合顧問に対し、同項の解釈についてメールで補足説明を繰り返した上で、法人は、組合と2.1.8事務折衝を行い、組合の規定の解釈に関する主張について書面を交付し、組合が理解できるように説明を尽くし、また、法人から組合に対し、就業規程第6条第2項の解釈などを説明して、C組合員について定年後の再雇用はできないことを改めて伝えた。すると、組合側からC組合員の再雇用をもう一度検討してほしいとの依頼があり、法人はこれまでの組合との関係を考慮し、いったん持ち帰り、再雇用の可能性を検討することにしたが、法人の学内でC組合員を令和2年4月以降再雇用できる場所は見つからず、同年1月18日、法人は、組合に対し、検討を行ったもののC組合員を定年後に再雇用できない旨の連絡をメールで行った。

これらの経過によると、法人は、C組合員について定年制度に基づき定年後に再雇用できないとの方針で一貫しており、このことを組合へ何度も説明してきた。また、法人は、第2回団交で組合から新たな主張がなされたことから、メールや事務折衝で説明を追加し、さらに組合から再雇用の検討を依頼されて持ち帰り検討を行っており、法人は、組合の申入れ及びその後の主張などに対して真摯に対応していたものである。

c 小括

以上によると、1.10.25団交再開申入れについても、法人に不誠実団交や支配介入といった不当労働行為は存在しておらず、組合の主張は認められない。

2 争点2 (法人が、令和2年度にC組合員の雇用を継続しなかったことは、組合活動

をしたことを理由とする不利益取扱い及び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 雇止めに至る経緯について

(ア) C組合員は、平成12年に法人に採用され、病気療養のために「休職」した平成23年度を除いて、令和元年度末に雇止めされるまで非常勤講師として継続雇用された。

(イ) 平成21年12月に組合が支部を結成した際、C組合員は支部長に選出され、その後、労働条件の改善等を求めて、法人に団交を申し入れ、開催された団交には欠かさず参加した。平成23年にC組合員は病気になり、支部長を退いた。

C組合員は平成24年度に法人の職場に復帰したが、担当授業コマ数は8コマに減らされた。法人は、新しいルールだとして従前の12コマを保障しなかったが、同僚の中には、退院復帰後に従前の12コマを保障された非常勤講師もいたことから、組合はC組合員の担当コマ数を12コマに復元するように平成26年の団交から要求した。そして、令和元年によりやく12コマが復元された。

(ウ) 組合は平成25年の団交から、就業規程第6条で65歳とされていた非常勤講師の任用制限年齢を70歳に引き上げることを要求した。そして、C組合員が令和元年度末には65歳に達するため、平成30年の団交からC組合員について65歳を超えて雇用継続するように要求した。

(エ) 第1回団交が開催された後の令和元年12月16日、経済学部は、C組合員に令和2年度の授業担当コマ数及び時間割を示すメールを送付して、メールを受け取ったことを確認するように求めた。C組合員は当日に次年度のスケジュールを確認したと返信した。法人の大学においては、非常勤講師の担当授業スケジュールは学部から当人に示され、雇用契約書は法人と締結するが契約書には担当授業スケジュール等は記載されていない。

(オ) 第2回団交において、組合が、経済学部からC組合員の次年度担当授業スケジュールが通知されたことを知らせたところ、法人は、その事実を把握しておらず、調査する旨を答えた。そこで組合が、経済学部がC組合員に通知した担当授業スケジュールを取り消さないように求めると、法人は、そのようなことはしないと答えた。

(カ) 第2回団交を受けた2.1.8事務折衝において、組合がC組合員の定年後の再

雇用を求めたのに対して、法人は、定年による退職だから再雇用しないという回答に終始した。

(キ) 令和2年1月18日、法人は「非常勤講師は定年（任用制限年齢）が65歳と定められているので、（当該教員－C組合員）個別の対応することは難しいとの判断となりました。最終回答が本日になったことについて大変申し訳ない」旨を組合に回答し、同年2月27日、C組合員本人に継続雇用しないと正式通知した。

なお、経済学部からは、その後もC組合員の担当授業スケジュール取消しの通知は行われていない。

#### イ 不利益取扱いについて

法人は、C組合員を令和2年3月31日に雇止め解雇した。その理由は、C組合員が同日において65歳に達しており、就業規程第6条第3項による定年退職であるというものである。しかし、組合が求めてきたのは、65歳定年年齢（あるいは任用制限年齢）の引上げであるとともに、引上げという制度改善ができない場合はC組合員個別の定年再雇用であった。すなわち、同条第2項は、定年退職者の非常勤講師再雇用を定めており、かつ同条第1項と異なって再雇用の条件は定められておらず、同条第3項による定年退職者の前例はないことから、C組合員の再雇用は就業規程において可能であると組合は指摘した。さらに、就業規程によるだけでなく、組合との協議によって労働協約を締結して再雇用する道もあると説明した。組合は、法人が定年年齢引上げあるいはC組合員再雇用について検討する回答を繰り返したことを踏まえて、定年再雇用という提案を行ったのであるが、法人は定年退職だから再雇用できないという理不尽かつ非論理的な対応を行った。

他方、法人経済学部は、令和2年度担当授業スケジュールをC組合員に通知して、本人がこれを受諾するという一方で、労働契約は成立していた。C組合員の担当授業持ちコマ数が令和元年度においては12コマに復元されたことも、C組合員の授業担当能力において何らの問題がなかったことを示している。法人は65歳以下の語学非常勤講師候補が十分に存在することを主張するが、その疎明は行われただけでなく、この主張も65歳に達したから雇用しないというにすぎない。つまり、定年だから退職であるというものであり、再雇用しない理由は示されていない。

上記のとおり、法人は就業規程第6条第3項による定年退職であるとの理由に終始して、成立した労働契約を反故にしてまでC組合員を雇止め解雇して、

再雇用しなかった。こうした法人の雇止め解雇及び再雇用拒否という行為は、C組合員が支部結成以来先頭に立って団交等に参加するとともに、自らの担当コマ数の復元を数年かけて実現するという労働組合の正当な行為をしたことの故をもって不利益な取扱いをするものと言わざるを得ず、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。

#### ウ 支配介入について

法人は、本件の団交において誠実団交義務を果たさず、C組合員に対し、組合活動故に雇止め解雇・再雇用拒否という不利益取扱いを行った。とりわけ、組合が第2回団交において経済学部とC組合員との間で契約が成立した令和2年度の担当授業スケジュールを取り消さないように求めたところ、法人は了解したにもかかわらず、最終的に雇止めをして同年度に授業を担当させなかった。このような法人の対応は、組合との約束を反故にすることで組合員の組合への信頼を減少させるものであり、かつ熱心に組合活動を行う組合員を法人から排除することで組合を弱体化させるものであるから、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 組合は、令和2年度に法人がC組合員の雇用を継続しなかったことについて、組合活動をしたことを理由とする不利益取扱いに当たり、組合に対する支配介入にも当たると主張するが、根拠がなく認められない。法人は、C組合員について、就業規程の規定に基づき、定年により雇用契約が終了し、再雇用を行わなかったものである。

就業規程第6条第2項は、法人が定年となった教員を例外的に再雇用する場合でも、その任用期間を概ね2年にすることを定めるだけで、定年退職者全員を非常勤講師として再雇用することを規定するものではない。法人は、定年を迎える教員のうち、担当授業を代替できる教員がほかにおらず、その授業の開講が不可欠といった場合に限り、例外的に定年後に再雇用を行うことがあるが、英語担当教員であるC組合員については、担当授業を代替できる教員は多数存在しており、例外的に定年退職後の再雇用を行う事情は全く存在しなかった。

イ 定年後の再雇用に関し、組合員であることを理由とする不利益取扱いが問題になり得るのは、非組合員について定年後に再雇用を行っているものの、組合員について合理的理由なく再雇用を行わない場合などが考えられるが、本件の場合、法人は、組合員と非組合員を区別することなく、一律に年齢に従って定年制度を適用し、再雇用を行っておらず、定年を迎える者が組合員として活動

していたかどうかの検討も当然行っていないのであり、組合員を理由とした不利益な取扱いなど存在していない。そのため、組合に対する支配介入も存在していない。

組合は、組合員が定年を迎え、新たに非組合員で置き換えられることが不当労働行為に当たるかのように主張するが、明らかに誤っている。法人は、非組合員か組合員かどうかを区別することなく、年齢によって一律に定年制度を適用し、定年により非常勤講師が不足すれば新たに非常勤講師を雇用することを当然予定している。そして、新たに非常勤講師を雇用する際、組合員かどうかを考慮していないのであり、新たに非組合員を雇用することもある。つまり、法人において、ある年に組合員が定年を迎え、その年に非組合員が新たに雇用されても、それは偶然生じた結果にすぎないのであり、法人に不当労働行為など認められるはずがない。

ウ したがって、法人が令和2年度にC組合員を再雇用しなかったことについて、不利益取扱いも支配介入も存在しない。

## 第5 争点に対する判断

1 争点1（組合が令和元年6月17日付け及び同年10月25日付けで申し入れた非常勤講師の定年問題を議題とする団交に係る法人の対応は、不誠実団交及び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。

ア 平成27年11月12日及び同28年11月17日、組合と法人は、団交（以下、それぞれ「27.11.12団交」及び「28.11.17団交」という。）を行った。これら2回の団交において、組合が、就業規程第6条が定める非常勤講師の任用制限年齢を70歳とすることを要求したところ、法人は、高年齢者雇用安定法に基づき65歳までの雇用継続に取り組んでいるところであり、若手教員が教育現場での経験を積む機会を提供するためにもこの年齢を引き上げる考えはなく、65歳の任用制限年齢を維持していきたいと考えている旨述べた。

イ 平成29年10月19日、組合と法人は、団交（以下「29.10.19団交」という。）を行った。この団交において、前記ア記載の2回の団交でのやり取りと同内容のやり取りが行われたほか、次のやり取りがあった。

組合が、組合員1名を同30年4月1日以降も雇用継続するよう求めたところ、法人は、同組合員は本年度で65歳になるので任用制限年齢に抵触し、原則として雇用継続はできないことになる旨述べた。組合が、任用制限年齢を70歳としている大学の事例を複数挙げ、65歳という年齢が任用制限年齢として適当かど

うかを考えてほしい旨述べたところ、法人は、他の大学の状況は分からないが、時代に合った形で検討する旨述べた。組合が、非常勤講師で65歳以上の者はいないのか、いるのならどのような場合に雇用継続しているのかと尋ねたところ、法人は、語学のネイティブで雇用継続している非常勤講師はいない旨述べた。

ウ 平成30年4月1日、法人は、就業規程を改正した。改正後の就業規程の任用期間、年齢制限及び無期転換に係る定めは、別紙1のとおりであった。

エ 平成30年8月23日付けで、組合は、法人に対し、「団体交渉申入書」（以下「30.8.23団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「30.8.23団交申入れ」という。）。30.8.23団交申入書には、要求事項として、「⑥C組合員は、2019年12月に65歳を迎え、現行の就業規則に基づけば、来年度が最後の契約更新となる。G非常勤講師の就業に関する規程第6条が定める非常勤講師の任用制限年齢を満70歳にし、この問題を具体的に解決すること」等が記載されていた。

オ 平成30年11月9日、組合と法人は、団交（以下「30.11.9団交」という。）を行った。30.11.9団交において、法人は、組合の前記エ記載の要求事項について、現在のところ定年年齢の引上げは予定していないが、定年年齢の引上げを希望する意見があることは承知しているので、十分に検討はしていきたい旨述べた。

カ 令和元年6月17日付けで、組合は、法人に対し、別紙2の1.6.17団交申入書を提出し、1.6.17団交申入れをした。

キ 令和元年7月18日、組合と法人は、第1回団交を行った。第1回団交には、組合側から組合顧問、C組合員ほか、法人側から人事部長代理、労務課長ほかそれぞれ出席し、そこで次のやり取りがあった。

(ア) 1.6.17団交申入書の要求事項①について

組合が、非常勤講師の採用に当たって年齢制限を設けることは雇用対策法に違反するので同制限の廃止を要求する旨述べたところ、法人は、①就業規程にある任用制限年齢は、契約更新の上限年齢を定めたものであって、雇用対策法第10条の規定により募集や採用の際に年齢制限を設けることはできないが、任用制限年齢により更新を行わないことは可能であると考えている、②政府の方針を見据え、任用制限年齢及び定年年齢の見直しは検討していくが、現在のところ任用制限年齢を廃止する考えはない旨述べた。

組合が、法人の回答には納得できず、それなら就業規程第6条の「任用制限年齢」という記載を「更新制限年齢」に書き換えるべきだと述べたところ、法人は、顧問弁護士とも相談したが更新制限年齢を設けることはできるので、

書き換えには応じない旨述べた。

(イ) 1. 6. 17 団交申入書の要求事項②について

組合が、無期転換後に定年に達した者が有期労働契約非常勤講師に応募するに当たり年齢制限を設けないよう求めたところ、法人は、非常勤講師の募集、採用に年齢制限を設けることはできないので、適切に対応する旨述べた。

法人は、C 組合員が無期転換の撤回を申し入れた件について、平成31年4月の無期転換後の申入れなので撤回できない旨述べた。組合が、C 組合員は就業規程第6条第3項の説明がないままに無期転換を申し込んだのだから錯誤による申込みと解釈でき、撤回できるはずである旨述べたところ、法人は、弁護士と相談する旨述べた。

ク 令和元年10月25日、組合は、法人に対し、要求事項として「①本年7月18日の団交で法人が持ち帰った事項について回答すること。」等を記載した1. 10. 25 団交再開申入書を提出し、1. 10. 25 団交再開申入れをした。

ケ 令和元年12月19日、組合と法人は、第2回団交を行った。第2回団交には、組合側から組合顧問、C 組合員ほか、法人側から人事部長代理、労務課長ほかそれぞれ出席し、そこで次のやり取りがあった。

(ア) 就業規程第6条が定める非常勤講師の任用制限年齢の廃止という組合の要求について、法人は、①同条にある任用制限年齢は契約更新の上限年齢を定めたものである、②雇用対策法第10条は募集及び採用に年齢制限をかけられないという規定であり、法人としては非常勤講師の募集や採用の際に年齢制限を設けることはできないという認識であるが、任用制限年齢により更新を行わないことは可能であると考えている、③政府の方針を見据え、任用制限年齢及び定年年齢の見直しは検討していくが、任用制限年齢を廃止する考えは現在のところない、④無期雇用であった者が定年後に有期雇用に応募する場合には年齢制限はない、⑤就業規程第6条に、第3項として、無期転換した非常勤講師の定年年齢を65歳とする規定を追加した、旨述べた。

組合が、就業規程第6条第3項により定年に達した非常勤講師には同条第2項の規定が適用されるのか尋ねたところ、法人は、顧問弁護士に確認する旨述べた。

(イ) C 組合員の無期転換の申込みは錯誤によるものであり撤回できるはずであるとする第1回団交での組合の主張について、法人は、錯誤のための無効とはいえないし、そもそも有期雇用契約のままであっても定年を設けることは問題ないと考えている旨述べた。

- (ウ) 組合が、昨年からの団交の継続としての回答を求める旨述べたところ、法人は、考えていないわけではなく、今後の検討課題である旨述べた。
- (エ) 組合が、①経済学部からC組合員に次年度の週4コマの授業担当依頼が来ている、②就業規程第6条第2項は無期転換した者にも適用されるから、同項により2年間の雇用継続が可能であり、また、就業規程とは別に労働協約を結ぶ方法がある、旨述べたところ、法人は、①経済学部からの授業担当依頼について事実確認を行う、②労働協約方式は新しい提案なので検討したい、旨述べた。
- (オ) 法人は、次回の日程については電子メールで改めて連絡する旨述べた。
- コ 第2回団交終了後、2.1.8事務折衝が行われるまでの間に、労務課長と組合顧問との間で、以下のとおり、電子メールでのやり取りがあった。
- (ア) 令和元年12月20日、労務課長は、組合顧問に対し、電子メール（以下「1.12.20労務課長メール」という。）を送信した。1.12.20労務課長メールには、①第2回団交で確認を求められた就業規程第6条の適用について弁護士に確認したところ、結論として、同条第3項により、無期雇用となった非常勤講師の「定年者」も同条第2項の「本学園を定年退職した者」に含まれるという理解となる、②一度、組合顧問と事務的に話をした方がいいと思うので、同2年1月6日、7日及び8日の都合を聞きたい、旨記載されていた。
- (イ) 令和元年12月21日、組合顧問は、1.12.20労務課長メールに対する返信の電子メール（以下「1.12.21組合顧問メール」という。）を送信した。1.12.21組合顧問メールには、①弁護士の解釈は妥当だと思う、②事務折衝は同2年1月8日が好都合である旨の記載があった。
- (ウ) 令和元年12月23日、労務課長は、1.12.21組合顧問メールに対する返信の電子メール（以下「1.12.23労務課長メール」という。）を送信した。1.12.23労務課長メールには、①C組合員の定年の件で、語学の教員については後任の非常勤講師も見つかることから65歳定年の例外運用はない、②しかしながら、経済学部から次年度の担当の打診があったと聞いたので、事実確認を行っている、③結論を早急に伝えられる状況にしたいと思っているが、意見調整にも時間を要する状況であり、明日までに結論が出れば電子メールで伝えたいと思っている、旨記載されていた。
- (エ) 令和元年12月24日、組合顧問は、1.12.23労務課長メールに対する返信の電子メール（以下「1.12.24組合顧問メール」という。）を送信した。1.12.24組合顧問メールには、「先日の団交において、」との記載に続いて、別紙3

の2.1.8事務折衝レジュメの(1)の組合の認識として書かれた部分と同じ記載があり、また、事務折衝の調整をされたい旨の記載があった。

同日、労務課長は、1.12.24組合顧問メールに対する返信の電子メール（以下「1.12.24労務課長メール」という。）を送信した。1.12.24労務課長メールには、「ご指摘の件ですが」との記載に続いて、2.1.8事務折衝レジュメの(1)に対する「(回答)」として書かれた部分と同じ記載があり、また、事務折衝は同2年1月8日を予定している旨の記載があった。

(オ) 令和元年12月25日、組合顧問は、1.12.24労務課長メールに対する返信の電子メール（以下「1.12.25組合顧問メール」という。）を送信した。1.12.25組合顧問メールには、事務折衝の場所が決まれば指定されたい旨の記載があり、また、「次に、無期雇用転換者の再雇用についての見解は少し異なるようなので、組合の見解を示しておきます。」との記載に続いて、2.1.8事務折衝レジュメの(2)の①、②及び③の組合の認識として書かれた部分と同じ記載があった。

(カ) 令和元年12月26日、労務課長は、1.12.25組合顧問メールに対する返信の電子メールを送信した。この電子メールには、事務折衝の場所を大学内の会議室とする旨の記載があり、また、「あいにく、本日から年末年始の休暇に入っており、本法人の見解をまとめて、正式にお伝えすることは難しいのですが、担当者として確認した内容をお伝えさせていただきます。」との記載に続いて、「①について」、「②について」及び「③について」として、それぞれ、2.1.8事務折衝レジュメの(2)の①、②及び③の「(回答)」として書かれた部分と同じ記載があった。

サ 令和2年1月8日、組合と法人は、2.1.8事務折衝を行った。2.1.8事務折衝では、組合側から組合顧問が、法人側から人事部長代理及び労務課長がそれぞれ出席して、交渉の今後の進行についての話し合いが行われ、その中で次のやり取りがあった。

法人は、組合に対し、別紙3の2.1.8事務折衝レジュメを交付し、①就業規程第6条第2項による再雇用については、定年退職者が必ずしも再雇用されるものではなく、再雇用に当たって組合員故の不利益取扱いはしない、②就業規程第4条は任用基準を示したものであり、同条による採用と第6条による再雇用とに裁量の違いはない、③C組合員は定年退職となるものであり、組合員故の不利益取扱いではない、④無期転換者の定年及び再雇用の規程は各学部が認識しているが再徹底する、旨述べた。

法人は、さらに、①語学の教員について65歳を超えて再雇用することはない、②無期転換者の定年及び再雇用の規程は各学部で認識しているが、C組合員が定年を迎えることについて経済学部内で周知及び認識が不十分であった、③労働協約締結によるC組合員の雇用継続には応じられない、旨述べたところ、組合は、このままでは労働委員会に行くことになってしまう旨述べ、これに対し、法人は、本日の回答で組合の理解を得られると思った旨述べた。組合は、法人に対し、平行線にならないよう第三の道を探してほしい旨述べた。

シ 令和2年1月18日、労務課長は、組合顧問に対し、2.1.18労務課長メールを送信した。2.1.18労務課長メールには、①2.1.8事務折衝を受けて再度検討したが、C組合員については、当初から説明していたとおり定年退職となるため、次年度の再雇用はしかねる、②法人では、従来から非常勤講師に関しては65歳を定年及び任用制限年齢と定めており、この規定に従って65歳で退職及び任期満了として対応してもらっている中、個別の対応を取ることは難しいとの判断となった、③当初から法人の回答は変わらず、組合顧問の期待に沿うことはできなかったが、最終の回答が本日になり大変申し訳ない、④長年にわたり法人の教育活動に協力してもらったことには大変感謝しており、また、今後とも定年の見直しは検討していく、旨の記載があった。

ス 令和2年1月20日、組合顧問は、労務課長に対し、2.1.20組合顧問メールを送信した。2.1.20組合顧問メールには、①2.1.18労務課長メールの回答を了承することはできない、②何回も説明したように、C組合員の雇用形態は無期転換された非常勤講師であり就業規程第6条第2項が適用され、再雇用の対象となる、③組合は、無期転換された非常勤講師が同項による再雇用とならなかった前例に接したことはなく、法人の説明は合理的でなく説得性を持つものではない、④回答を変更するよう要求する、⑤非常勤講師にとって次年度雇用をみつけることが不可能になるまで回答を引き延ばしてきた法人の対応を踏まえ、組合は不当労働行為の救済のための行動に移ることを通告する、旨の記載があった。

セ 令和2年2月8日、労務課長は、組合顧問に対し、2.1.20組合顧問メールに対する返信の電子メール（以下「2.2.8労務課長メール」という。）を送信した。2.2.8労務課長メールには、①就業規程第6条第2項は、再雇用されるかどうか分からないが、もし再雇用される場合は再雇用期間が2年以内であることを定めた規定である、②語学教育については、無期転換された非常勤講師が定年後に再雇用されたケースはこれまでにないが、これは、語学教育については65歳

以下の語学非常勤講師候補が十分に存在しており、再雇用の必要がないからであって、組合員であるか否かは関係ない、③学部が定年を確認せずに次年度の授業担当打診を行ったのが非組合員であったとしても、語学教育担当非常勤講師については再雇用を認めなかったのであり、C組合員が組合員であることの故をもって不利益取扱いを行ったのではない、④補足説明が必要であれば団交に応じるので連絡されたい、旨記載されていた。

(2) 組合が令和元年6月17日付け及び同年10月25日付けで申し入れた非常勤講師の定年問題を議題とする団交に係る法人の対応は、不誠実団交及び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。

ア 前記(1)カからケ認定によれば、①令和元年6月17日、組合が、非常勤講師の定年問題について1.6.17団交申入れをし、同年7月18日に1.6.17団交申入れの要求事項について第1回団交が行われたこと、②同年10月25日、組合が、第1回団交で法人が持ち帰った事項を回答することほかを要求事項として1.10.25団交再開申入れをし、同年12月19日に第2回団交が行われたこと、が認められる。

組合の非常勤講師の定年問題を議題とする1.6.17団交申入れ及び1.10.25団交再開申入れに対する法人の対応について、組合は、不誠実団交及び組合に対する支配介入に当たる旨主張し、法人は、法人に不誠実団交や支配介入といった不当労働行為は存在しない旨主張するので、以下検討する。

イ 組合は、非常勤講師の定年問題を議題とする1.6.17団交申入れ及び1.10.25団交再開申入れに対する法人の対応の不誠実団交に当たる点として、①検討の引き延ばし及び時機を失した回答、②団交権限を有しないか回答能力を有しない者の団交出席、③回答のすり替え及び虚偽回答、④合意を目指さない団交姿勢の4点を挙げるので、これらの点についてみる。

(ア) 検討の引き延ばし及び時機を失した回答との主張について

a 組合は、団交事項である就業規程第6条が定める非常勤講師の定年年齢の引上げ及びC組合員の定年再雇用について、法人が一貫して検討すると回答しながら、回答時期を引き延ばし、時機を失した回答を行ったことが不誠実団交に該当する旨主張する。

b 前記(1)ア、イ、エからケ(ア)、(ウ)、(エ)、コ(ウ)、サ、シ認定によれば、①27.11.12団交及び28.11.17団交において、組合が、65歳とされている就業規程第6条が定める非常勤講師の任用制限年齢を70歳とすることを要求したのに対し、法人が、同年齢を引き上げる考えはなく、65歳定年

制を維持していきたいと考える旨述べたこと、②29.10.19団交において、組合が、本年度で65歳となる組合員1名の雇用継続要求に関して、65歳という年齢が任用制限年齢として適当かどうかを考えてほしい旨述べたのに対し、法人が、時代に合った形で検討する旨述べたこと、③組合が、30.8.23団交申入書で、就業規程が定める非常勤講師の任用制限年齢を満70歳にし、C組合員が最後の契約更新となる問題の具体的な解決を求めたのに対し、法人が、30.11.9団交において、現在のところ定年年齢の引上げについては予定していないが、定年年齢の引上げを希望する意見があることは承知しているので、十分に検討はしていきたい旨述べたこと、④組合が、1.6.17団交申入書でC組合員が令和元年度中に定年年齢に達することに言及した上で、就業規程が定める非常勤講師の任用制限年齢の廃止を要求事項として団交を申し入れ、同要求事項を議題として第1回団交が行われたこと、⑤第1回団交において、法人が、(i)任用制限年齢及び定年年齢の見直しは検討していくが、現在のところ任用制限年齢を廃止する考えはない旨述べ、(ii)C組合員の無期転換申入れは錯誤による申込みと解釈でき撤回できるはずである旨組合が述べたのに対し、弁護士と相談する旨述べたこと、⑥組合が、第1回団交で法人が持ち帰った事項についての回答を求めて1.10.25団交再開申入れをし、第2回団交が行われたこと、⑦第2回団交において、(i)法人が、任用制限年齢及び定年年齢の見直しは検討していくが、任用制限年齢を廃止する考えは現在のところない旨回答し、(ii)組合が、昨年からの団交の継続としての回答を求める旨述べたのに対し、法人が、考えていないわけではなく、今後の検討課題である旨述べ、(iii)組合が、就業規程第6条第2項による雇用継続が可能であり、また、就業規程とは別に労働協約を結ぶ方法がある旨述べたところ、法人が、労働協約方式は新しい提案なので検討したい旨述べたこと、⑧労務課長が組合顧問に対し、1.12.23労務課長メールで、(i)C組合員の定年の件で、語学教員については後任の非常勤講師も見つかることから65歳定年の例外運用はない、(ii)しかしながら、経済学部から次年度の担当の打診があったと聞いたので事実確認を行っている、(iii)結論を早急に伝えられる状況にしたいと思っているが、意見調整に時間を要する状況であり、明日までに結論が出れば電子メールで伝えたいと思っている、旨通知したこと、⑨2.1.8事務折衝において、法人が、(i)C組合員は定年退職となるものであり、組合員故の不利益取扱いではない、(ii)語学の教員につ

いて65歳を超えて再雇用することはない、(iii) 労働協約の締結によるC組合員の雇用継続には応じられない、旨述べたのに対し、組合が、このままでは労働委員会に行くことになってしまうと述べ、これに対し、法人が、本日の回答で組合の理解を得られると思った、旨述べたこと、⑩労務課長が組合顧問に対し、2.1.18労務課長メールで、(i) 2.1.8事務折衝を受けて再度検討したが、C組合員については、当初から説明していたとおり、定年退職となるため、次年度の再雇用はしかねる、(ii) 法人では従前から、非常勤講師については、定年及び任用制限年齢を65歳とする規定に従って65歳で退職及び任期満了として対応してもらっている中、個別の対応を取ることは難しいとの判断となった、(iii) 当初から法人の回答は変わらず、組合顧問の期待に沿うことはできなかったが、最終の回答が本日より大変申し訳ない、旨回答したこと、が認められる。

- c このように、非常勤講師の定年問題に関しては、組合が30.8.23団交申入れにおいて、C組合員が定年年齢である65歳に達するとして具体的解決を求めたのに対し、法人は、30.11.9団交において、現在のところ、定年年齢の引上げについては予定していないが、定年年齢の引上げを希望する意見があることは承知しているので、十分に検討はしていきたい旨回答し、第1回団交及び第2回団交も含めた団交において、定年年齢を直ちに変更する考えはないものの見直しの検討はする旨回答している。

さらに、第2回団交では、昨年からの団交の継続としての回答要求に対しては、今後の検討課題であると述べるとともに、経済学部による

C 組合員に対する次年度の担当の打診について確認する旨述べた上で、労働協約によるC組合員の雇用継続という新たな組合提案については検討する旨回答している。

そうすると、組合が30.8.23団交申入れによってC組合員を含めた組合員の定年問題について団交を申し入れてから、第1回団交、第2回団交及び2.1.8事務折衝を経て、法人が2.1.18労務課長メールでC組合員の次年度の再雇用はできないと回答するに至るまでの間、法人は、定年年齢を直ちに変更することはないとしながらも、見直しを検討する旨回答していたといえる。

さらに、第2回団交では、経済学部によるC組合員に対する次年度の担当の打診については確認し、労働協約によるC組合員の雇用継続という新たな提案については検討する姿勢を表明していたとみることができる。

こうした経緯からすると、組合が、C組合員の令和2年度の雇用継続について法人が検討していると認識したとしても無理からぬところである。

- d また、前記(1)シ、後記2(1)イ(オ)、(キ)、(ケ)、(サ)認定によれば、①令和元年12月15日から同2年1月8日にかけて、別大学の採用担当者とC組合員が令和2年度の授業担当について電子メールでやり取りをし、同日に別大学が、他の教員を既に手配し始めていることを理由にC組合員の採用を断ったこと、②法人が組合に、当初から法人の回答は変わらず、組合顧問の期待に沿うことはできなかったが、最終の回答が本日になり大変申し訳ない旨等記載した2.1.18労務課長メールを送信したこと、が認められる。

このことからすると、法人がC組合員の令和2年度の雇用を継続しないことを組合に最終的に回答した時点では、他の教員の手配を始めていることを理由にC組合員の次年度の採用を断った大学もあった上、法人自身も組合への回答で最終回答の遅れを自認していたとみられるのであるから、法人の上記回答の時期が、非常勤講師の雇用継続要求に対する回答の時期として適切であったのかどうかについては、疑問の残るところである。

- e しかしながら、前記(1)キ、ケ認定によれば、法人は、1.6.17団交申入れ後、定年問題について検討する旨の回答を団交において繰り返し、政府の方針を見据えて定年延長について検討するとして、検討結果を組合に提示する時期については言及していないことが認められる。一方、組合側も、検討結果の回答期限を明示するよう法人に求めてはいなかったとみられる。

そして、法人が、第1回団交において任用制限年齢を廃止する考えは現在のところはない旨回答し、第2回団交でも同様の回答をしていることも考え合わせると、直ちに定年延長をすることは考えていないという姿勢を示していたといえることができる。

- f さらに、組合がC組合員の雇用継続について具体的な提案を行ったのは、令和元年12月19日に行われた第2回団交での、就業規程第6条第2項による、又は就業規程とは別に労働協約を結ぶ方法による雇用継続の提案が初めてである。

また、前記(1)コ(ウ)認定によれば、組合によるこの新たな提案を受けて、労務課長が、語学の教員については後任の非常勤講師も見つかることから65歳定年の例外運用はない旨、1.12.23労務課長メールで組合顧問に伝えたことが認められる。

また、前記(1)コ(エ)認定によれば、組合が提案した就業規程第6条第2項による雇用継続について、組合顧問が労務課長に対して、無期転換し定年となる非常勤講師にも同項が適用されるとの法人の見解が示されたので、おおむね2年の非常勤講師としての再雇用が行われると理解した旨記載した1.12.24組合顧問メールを送信し、これに対し、労務課長が、その日のうちに、同項は定年退職した者を必ずしも再雇用するものではない旨、1.12.24労務課長メールで返信したことが認められる。

そして、前記(1)サ、シ認定によれば、法人が、2.1.8事務折衝でC 組合員の再雇用ができないことを回答し、組合からの再検討要請を受けて、検討結果をその10日後の2.1.18労務課長メールで最終回答したことが認められる。

このように、第2回団交で組合からなされた新たな提案については、労務課長と組合顧問との間で電子メールでのやり取りが行われ、その中で労務課長が受入れは難しいと伝え、その後の2.1.8事務折衝で、法人が応じられない旨回答しているのであって、法人が第2回団交での組合要求に対する回答を意図的に引き延ばしたとまでみることはできない。

g また、仮に、組合が主張するように、非常勤講師への開講科目依頼が例年11月であったとしても、組合が新たな具体的な提案をした時期そのものが、第2回団交が行われた令和元年12月19日であり、11月を過ぎていたのであるし、また、2.1.8事務折衝でも応じられない旨一旦は回答しているのであるから、これに対する法人の最終回答が同2年1月18日となったことが、時機を失したものと直ちに評価することもできない。

h 以上のとおりであるから、この点に係る組合の主張は採用できず、したがって、法人の対応が不誠実であるとまではいえない。

(イ) 団交権限を有しないか回答能力を有しない者の団交出席との主張について

a 組合は、法人が、①自らが作成した就業規則について、第1回団交において任用制限年齢は更新制限年齢であると主張して誤りを認めないこと、②無期転換した非常勤講師の定年者が就業規程第6条第2項に該当するかどうかについて顧問弁護士に問い合わせると回答したことが、団交権限を有しないか回答能力を有しない者が団交担当者になっているものであり、不誠実団交に該当すると主張する。

b 前記(1)キ(ア)認定によれば、第1回団交において、①組合が、非常勤講師の採用に当たって年齢制限を設けることは雇用対策法に違反するので

同制限の廃止を要求する旨述べたのに対し、法人が、(i) 就業規程にある任用制限年齢は、契約更新の上限年齢を定めたものであって、雇用対策法第10条の規定により募集や採用の際に年齢制限を設けることはできないが、任用制限年齢により更新を行わないことは可能であると考えている、(ii) 政府の方針を見据え、任用制限年齢及び定年年齢の見直しは検討していくが、現時点では任用制限年齢を廃止する考えはない旨述べたこと、②組合が、法人の回答には納得できず、それなら就業規程第6条の「任用制限年齢」という記載を「更新制限年齢」に書き換えるべきだと述べたのに対し、法人が、顧問弁護士とも相談したが更新制限年齢を設けることはできるので書き換えには応じない旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、法人は、非常勤講師の採用に当たって年齢制限を設けることは雇用対策法に違反するとの組合の指摘に対しては論拠を示して自らの見解を述べ、また、就業規程第6条の「任用制限年齢」という記載を「更新制限年齢」に書き換えるべきとの組合の主張に対しては、あらかじめ顧問弁護士と相談した上で反論をしているのであって、法人の団交での主張内容が組合の見解と異なるものであったとしても、そのことをもって直ちに、団交権限又は回答能力を有しない者が法人の団交担当者になっているとまではいえない。

c また、前記(1)ケ認定によれば、第2回団交において、就業規程第6条に無期転換した非常勤講師の定年年齢を65歳とする第3項の規定が追加されたことに関して、組合が同項により定年に達した非常勤講師には同条第2項の規定が適用されるのか尋ねたのに対し、法人が顧問弁護士に確認する旨述べたことが認められるが、そもそも、団交出席者が組合の質問の一つに回答できなかったことをもって、直ちに団交権限又は回答能力を有していないとまではいえない。

d 以上のとおりであるから、この点に係る組合の主張は採用できず、したがって、法人の対応が不誠実であるとまではいえない。

(ウ) 回答のすり替え及び虚偽回答との主張について

a 組合は、2.1.8事務折衝において、法人が、①C組合員の定年後の再雇用を組合が求めたのに対して、定年で退職するから再雇用しないと回答のすり替えを行ったこと、②就業規則が定めていないこと、及び、初めての事例で前例などあるはずがないにもかかわらず、前例がないことを理由に虚偽回答をしたこと、の2点が不誠実団交に該当する旨主張する。

b 2.1.8事務折衝は、形式上は団交として行われたものではない。

しかしながら、前記(1)サ認定によれば、2.1.8事務折衝には、第1回団交及び第2回団交に団交委員として出席したとみられる法人側の人事部長代理及び組合顧問が出席していたことが認められる。

また、前記(1)ケ(エ)、(オ)認定によれば、第2回団交が、法人が、労働協約によるC組合員の雇用継続という組合からの提案を検討し、次回の日程を連絡する旨述べて終わっていることが認められるのであるから、第2回団交以降も交渉の継続が予定されていたものとみることができるところ、前記(1)サ認定によれば、2.1.8事務折衝において、法人は、2.1.8事務折衝レジュメを組合に交付し、C組合員の再雇用をしないことを実質的に回答していることが認められる。

以上のことからすると、2.1.8事務折衝は、第1回団交及び第2回団交の延長として、実質的な団交とみることができる。

c 組合は、2.1.8事務折衝において、組合がC組合員の定年後の再雇用を求めたのに対して、法人が、定年で退職するから再雇用しないと回答のすり替えを行ったことが不誠実団交に当たると主張する。

しかしながら、前記(1)サ認定によれば、法人は、2.1.8事務折衝レジュメにおいて、C組合員を再雇用しない理由として、就業規程第6条第2項が定年退職をした者を必ず非常勤講師として再雇用するのではなく、学部・学校等の運営上特に必要と認めたときには再雇用することがあると定めていることを挙げていることが認められる。

このことからすると、2.1.8事務折衝において、法人は、同項を定年退職した者を必ず非常勤講師として採用することを定めた規定であると組合が主張していると理解した上で、同項について、組合の立場とは異なる自らの立場を前提にこれに反論したものとみるべきであって、回答のすり替えを行ったとの組合主張は、採用できない。

d 次に、組合は、2.1.8事務折衝において、C組合員の定年後の再雇用をしないことについて、就業規則が定めていないこと、及び、初めての事例であるにもかかわらず前例がないことを理由とした法人の対応が、虚偽回答をしたもので、不誠実団交に当たると主張するので、この点についてみる。

(a) まず、就業規則が定めていない事項を理由としたことが虚偽回答をしたものであるとの主張についてみる。

組合は、就業規程第6条第2項に定めがないにもかかわらず、法人が

「学部・学校等の運営上特に必要と認めるときには再雇用することがあると定めており」と説明したことが、事実を反し、虚偽回答である旨主張する。

しかしながら、前記(1)ウ、サ認定によれば、同項の「定年退職した者が非常勤講師として採用されるときは、その都度決めるが、概ね2年以内とする」との規定について、法人が、2.1.8事務折衝レジュメにおいて、「定年退職をした者を必ず非常勤講師として再雇用するのではなく、あくまでも、学部・学校等の運営上特に必要と認めるときには再雇用することがあると定めており、その場合の期間を概ね2年以内としております。」と説明したことが認められ、このことからすると、同項についての自らの考え方を示した法人の説明内容が不合理であるとはいえず、法人のこの対応が虚偽回答をしたものであるとはいえないのであるから、この点に係る組合主張は、採用できない。

(b) 次に、初めての事例で前例などあるはずがないにもかかわらず、前例がないことを理由とした法人の対応が虚偽回答をしたものであるとの主張についてみる。

前記(1)キ、ケ、サ認定によれば、第1回団交、第2回団交及び実質的な団交とみられる2.1.8事務折衝において、法人が、非常勤講師の再雇用についての前例に言及したやり取りは認められない。

もっとも、前記(1)セ認定によれば、労務課長が、2.1.20組合顧問メールに対する返信として2.2.8労務課長メールを送信して、語学教育については無期転換された非常勤講師が無期転換後再雇用されたケースはこれまでにない旨回答したことが認められる。

前提事実によれば、法人において、無期転換者で定年となり再雇用を要求した非常勤講師はC組合員が最初であったのであるから、法人の上記回答に不正確な部分があったことは、否定できない。

しかしながら、このやり取りは電子メールでのやり取りにすぎず、その後団交が予定されていたわけでもないのであるから、そもそも、法人の上記対応が不誠実団交に当たるとの組合の主張は採用できない。

なお、念のため、2.2.8労務課長メールの回答内容をみても、前記(1)セ認定によれば、C組合員を再雇用しない理由として、語学教育については65歳以下の非常勤講師候補が十分に存在しており再雇用の必要がないことが記載されていたことが認められるのであって、法人は、前例が

ないことだけをC組合員を再雇用しない理由として挙げているわけではないから、法人の上記回答が、虚偽回答に当たるとまではいえない。

(エ) 合意を目指さない団交姿勢との組合主張について

- a 組合は、労働協約締結という組合提案について、検討結果を示すことなく自らの主張に固執する態度は、合意を目指して協議する団交姿勢に欠けるものであり、不誠実団交に該当すると主張する。
- b 前記(1)ケ(エ)、サ、シ認定によれば、①第2回団交において、組合が労働協約締結によるC組合員の雇用継続を提案したのに対し、法人が労働協約方式は新しい提案なので検討したいと述べたこと、②2.1.8事務折衝において、労働協約締結によるC組合員の雇用継続には応じられない旨述べたこと、③その後、法人が組合に送信した2.1.18労務課長メールに、法人では、従来から非常勤講師に関しては65歳を定年及び任用制限年齢と定めており、この規定に従って65歳で退職及び任期満了として対応してもらっている中、個別の対応を取ることは難しいとの判断となった旨の記載があったこと、が認められる。
- c そうすると、確かに、法人は、第2回団交において組合が行った労働協約締結によるC組合員の雇用継続という提案について、2.1.8事務折衝では、応じられない旨回答するだけでその理由を述べてはいない。しかし、その後の2.1.18労務課長メールにおいて、組合の提案に応じられないと判断した理由について一定の説明を行っているのであって、こうした法人の対応が検討結果を示すことなく自らの主張に固執するものとまではいえない。
- d したがって、この点について、組合の主張は採用できず、法人の対応が不誠実であるとまではいえない。

ウ 以上のことからすると、組合が令和元年6月17日付け及び同年10月25日付けで申し入れた非常勤講師の定年問題を議題とする団交に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるとはいえず、また、組合員の組合への信頼を減少させるものとして組合に対する支配介入に当たるともいえないから、労働組合法第7条第2号及び第3号のいずれの不当労働行為にも該当せず、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

2 争点2（法人が、令和2年度にC組合員の雇用を継続しなかったことは、組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い及び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。

ア 平成30年度までの経緯について

- (ア) 平成12年、C組合員は法人の商経学部に採用され、英語の授業を週1日4コマ担当するようになった。
- (イ) 平成21年12月23日、法人に雇用されている教職員の一部が支部を結成した。同月24日付けで、組合は、法人に対し、支部を結成してC組合員を支部長に選出した旨書面で通知するとともに、組合員の労働条件の変更については事前に組合と協議し組合の同意を得てから実施すること等を要求事項として団交を申し入れた。
- (ウ) 平成22年2月、組合と法人は、団交を行った。以後、組合と法人は、令和元年度に至るまでの毎年度、定期的に団交を行っており、C組合員は、病気による入院及び自宅療養などにより欠席した平成23年度及び同25年度の団交を除く全ての団交に出席した。
- (エ) 平成23年1月、C組合員は病気で入院し、支部長を辞任した。C組合員は、平成23年度に仕事を休んだ後、同24年度から法人での業務に復帰し、経営学部及び経済学部で週2日8コマの授業を担当した。
- (オ) 平成25年度の秋学期から、C組合員は、それまで担当していた週2日8コマの授業に加えて、死亡した前任者が担当していた週1日4コマのうちの3コマの授業を担当するようになった。
- (カ) 平成26年2月、組合と法人は、団交を行った。この団交において、組合は、①C組合員が平成25年度の秋学期から担当するようになった週1日3コマの授業を4コマに増やすこと、②就業規程第6条による非常勤講師の退職年齢を70歳に引き上げること、を要求した。
- (キ) 平成27年11月12日、組合と法人は、27.11.12団交を行った。27.11.12団交において、組合が、C組合員の授業担当コマ数を12コマに復元するよう求めたところ、法人は、語学センターの開講科目について新たに1コマを担当してもらうことを検討しているが、カリキュラムや時間割等の都合もあり、次年度に担当コマ数の全てを復元するのは難しい旨述べた。また、就業規程第6条が定める非常勤講師の任用制限年齢を70歳とすることとの組合要求について、前記1(1)ア記載のやり取りがあった。
- (ク) 平成28年11月17日、組合と法人は、28.11.17団交を行った。28.11.17団交において、組合が、C組合員の授業担当コマ数を12コマに復元するよう求めたところ、法人は、以前から各学部等に希望を伝えているが受入れ先が見つからず、現在のところ約束できる状況ではない旨述べた。また、就業規程第

6条が定める非常勤講師の任用制限年齢を70歳とすることとの組合要求について、前記1(1)ア記載のやり取りがあった。

(ケ) 平成29年10月19日、組合と法人は、29.10.19団交を行った。29.10.19団交において、組合が、C組合員の授業担当コマ数を12コマに復元するよう求めたところ、法人は、以前から聞いているので人事部としてもかなり強く担当部署にお願いはしており、今年も人事部で対応できる範囲で職員の語学研修の依頼をした旨述べた。また、就業規程第6条が定める非常勤講師の任用制限年齢を70歳とすることとの組合要求について、前記1(1)イ記載のやり取りがあった。

(コ) 平成30年11月9日、組合と法人は、30.11.9団交を行った。30.11.9団交において、前記1(1)オ記載のやり取りがあった。

(サ) 平成30年12月14日、C組合員は、法人に対し、無期転換を書面で申し込んだ。

#### イ 令和元年度の経緯について

(ア) 平成31年度、C組合員は、薬学部で2つ目の授業を担当し、その担当授業は週12コマとなった。

(イ) 令和元年6月頃、薬部部のコーディネーターは、C組合員に対し、次年度の退職者リストを受け取った旨及びC組合員が退職になるのは非常に残念である旨述べた。

同月11日、C組合員は、組合顧問に対し、法人が年齢のためにC組合員を令和元年度末で雇止めにするというメッセージを各学部のコーディネーターに送ったとの情報を得た旨記載した電子メールを送信した。

(ウ) 令和元年6月17日付けで、組合は、法人に対し、別紙2の1.6.17団交申入書を提出し、1.6.17団交申入れをした。

(エ) 令和元年7月18日、組合と法人は、第1回団交を行った。第1回団交において、無期転換後定年に達した者が有期労働契約の非常勤講師に応募する場合の年齢制限に関して、前記1(1)キ(イ)記載のやり取りがあった。

(オ) 令和元年12月15日、C組合員は、別大学の採用担当者に対し、来年度の講師募集があれば採用について考えてほしい旨記載し、履歴書を添付した電子メールを送信した。

(カ) 令和元年12月16日、経済学部のコーディネーターは、C組合員に対し、令和2年度の授業スケジュールに係る電子メール（以下「1.12.16経済学部メール」という。）を送信した。1.12.16経済学部メールには、次の内容が記載さ

れていた。

「2020年度のスケジュールが確定しましたので、あなたの担当授業をお知らせします。

金曜日 1限 オーラル英語 3. 4 (cクラス)

金曜日 2限 オーラル英語 3. 4 (cクラス)

金曜日 3限 オーラル英語 3. 4 (1 cクラス)

金曜日 5限 オーラル英語 3. 4 (3 bクラス)

今週末(20日金曜日)までに、このメールを受け取ったことを知らせてください。」

C組合員の担当科目であるオーラル英語とは、英語を母語とする教員が英語での意思疎通について教える科目である。

同日、C組合員は、1. 12. 16経済学部メールに対する返信として、「次年度のスケジュールを了解しました。」と記載した電子メールを送信した。

(キ) 令和元年12月17日、別大学の採用担当者は、C組合員に対し、5コマの授業クラスを割り当てたく、担当できるのであれば面接日を設定したいので可能かどうか、早めの返事を待つ旨記載した電子メールを送信した。その後、両者の間で電子メールのやり取りがあり、C組合員は、この週の週末までに返事をする事になった。

(ク) 令和元年12月19日、組合と法人は、第2回団交を行った。第2回団交において、昨年からの団交の継続としての回答について、前記1(1)ケ(ウ)記載のやり取りがあった。

(ケ) 令和元年12月20日、C組合員は、別大学の採用担当者に対し、面接に行ける日は同月21日だけであり、同日が無理であれば同2年1月まで待つ旨記載した電子メールを送信した。

同日、同採用担当者は、C組合員に対し、同2年1月21日にC組合員を含め数人の面接を行う旨電子メールで通知した。

(コ) 令和元年12月23日、労務課長は、組合顧問に対し、1. 12. 23労務課長メールを送信した。1. 12. 23労務課長メールの内容は、前記1(1)コ(ウ)記載のとおりであった。

(サ) 令和2年1月8日、別大学の採用担当者は、C組合員に対し、授業担当の可否について、早急に返信されたい旨記載した電子メールを送信した。

同日、C組合員は、同採用担当者に対し、法人から来年の雇用を再考しているという返事があり、全て確かというわけではないが、法人から待つよう

言われており、今夜にも会合があって法人からすぐに返事があると思うので、もう少し待ってほしい旨記載した電子メールを送信した。

同日、同採用担当者は、C組合員に対し、C組合員から連絡がなかったため、他の教員を既に手配し始めているので、今回は採用を断る旨電子メールで通知した。

(シ) 令和2年1月8日、組合と法人は、2.1.8事務折衝を行った。2.1.8事務折衝において、前記1(1)サ記載のやり取りがあった。

(ス) 令和2年1月18日、労務課長は、組合顧問に対し、2.1.18労務課長メールを送信した。2.1.18労務課長メールの内容は、前記1(1)シ記載のとおりであった。

(セ) 令和2年2月27日、労務課長は、組合に対し、①C組合員が再雇用の対象とならないことを既に決定しているので念のために通知する、②C組合員にも雇用継続しないことを決定したとの電子メールを送信するので、併せて伝える旨記載した電子メールを送信した。

同日、法人人事部労務課は、C組合員に対し、①法人で雇用継続しないことを決定した、②このことは組合顧問に連絡しているが、さらに書面で本人に知らせる、旨等を記載した電子メールを送信した。

(2) 法人が、令和2年度にC組合員の雇用を継続しなかったことは、組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い及び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。

ア 法人が、令和2年度にC組合員の雇用を継続しなかったことについて、当事者間に争いはない。このことについて、組合は、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる旨主張し、法人は、不利益取扱いも支配介入も存在しない旨主張するので、以下検討する。

イ まず、法人がC組合員の令和2年度に雇用継続しないことを決定した時期についてみる。

(ア) 前記(1)イ(ウ)、(エ)、(ク)、(シ)、(ス)認定によれば、法人は、組合が1.6.17団交申入れでC組合員の雇用継続に関して団交を申し入れたことを受けて、組合との間で2回の団交及び2.1.8事務折衝を行い、これらの交渉を踏まえて令和2年1月18日に、令和2年度にC組合員を再雇用しないという最終的な検討結果を組合に伝えたことが認められるのであるから、C組合員の雇用を継続しないことを最終的に決定したのは、令和2年1月中旬頃であったとみることができる。

(イ) しかしながら、前記(1)イ(イ)、(ウ)認定によれば、令和元年6月頃、薬学部のコーディネーターが、C組合員に対して、次年度の退職者リストを受け取った旨及びC組合員が退職になるのは非常に残念である旨述べ、同月17日付けで、組合が法人に対して、「一部の学部からC本人に対して本年度で雇用を打ち切る旨の連絡があったことは、本人に不安を抱かせるとともに、法人と学部の間で意思疎通に疑念を抱かせます。」などと記載した1.6.17団交申入書を提出したこと、が認められる。このことからすると、法人は遅くとも令和元年6月頃までには、C組合員の雇用を継続しない方針を内部で共有していたものとみることができる。

(ウ) そうすると、法人は、1.6.17団交申入れの時点において、C組合員の雇用を継続しない方針を既に検討していたものとみることができる。

ウ 次に、法人が令和2年度にC組合員の雇用を継続しなかった理由についてみる。

(ア) 法人は、C組合員の雇用を継続しなかった理由について、①就業規程第6条第2項は定年退職者全員を非常勤講師として再雇用することを規定するものではないこと、②担当授業を代替できる教員は多数存在しており、例外的に定年退職後の再雇用を行う事情は全く存在しなかったこと、の2点を挙げる。

(イ) まず、就業規程第6条第2項について、定年退職をした者を必ず非常勤講師として再雇用するのではなく、あくまでも、学部・学校等の運営上特に必要と認めるときには再雇用することがあると定めており、その場合の期間を概ね2年以内としているとの2.1.8事務折衝レジュメでの法人の説明内容が不合理であるといえないことは前記1(2)イ(ウ)d(a)判断のとおりであるから、定年退職者全員を非常勤講師として再雇用することを規定するものではないとの法人の主張が不合理とはいえない。

そして、C組合員が65歳の定年年齢を迎えた令和元年時点の「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」は、70歳までの就業確保の努力義務を定めていなかったのであるから、定年退職後の再雇用等による雇用継続を例外的措置とすることも不合理とはいえない。

(ウ) 次に、前記(1)イ(カ)認定によれば、C組合員の担当科目は、英語を母語とする教員が英語での意思疎通について教えるオーラル英語であったことが認められる。そして、この担当科目について、C組合員でなければ担当できないと判断すべき事情も認められない。

そうすると、担当授業を代替できる教員は多数存在しており例外的に定年退職後の再雇用を行う事情は存在しなかったとの理由が、不合理であるとはいえない。

(エ) これらのことからすると、法人が令和2年度にC組合員の雇用を継続しなかった理由が不合理であるとはいえない。

エ 次に、令和2年度のC組合員の雇用に係るやり取りについてみる。

(ア) 令和2年度のC組合員の雇用について、法人とC組合員との間でなされたやり取りをみると、前記(1)イ(イ)、(カ)、(セ)認定によれば、①令和元年6月頃、薬学部のコーディネーターがC組合員に対し、次年度の退職者リストを受け取った旨及びC組合員が退職になるのは非常に残念である旨述べたこと、②経済学部のコーディネーターがC組合員に対し、令和2年度のスケジュールが確定したので担当授業を通知する旨記載した1.12.16経済学部メールを送信し、これに対し、C組合員がスケジュールを了解する旨電子メールで返信したこと、③令和2年2月27日、法人がC組合員に対し、雇用継続しないことを決定した旨電子メールで通知したこと、が認められる。

(イ) そうすると、令和元年6月頃にC組合員の名が退職者リストに挙がっていた事実は認められるものの、その後、経済学部が1.12.16経済学部メールで令和2年度のスケジュールが確定したとして令和2年度の担当授業を通知し、C組合員もこれに了解の意思表示をしている一方、法人がこの通知を取り消したことを示す具体的事実も認められないのであるから、組合及びC組合員がこれを単なる打診ではなく決定事項の通知と理解し、令和2年度の雇用継続がなされると期待するのは無理からぬところである。

なお、この点につき、組合は、経済学部からの担当授業の通知をC組合員が受諾したことをもって、法人との間で労働契約が成立しており、法人はこの労働契約を反故にしてまでC組合員を雇止め解雇して再雇用しなかった旨主張するが、前記(ア)記載のC組合員と経済学部との間のやり取りからは、労働契約が成立したかどうかは明らかでないのであって、この点に係る組合の主張は採用できない。

オ ここで、組合及びC組合員と法人との間の労使関係についてみる。

(ア) まず、1.6.17団交申入れまでの状況についてみる。

前記(1)ア(イ)、(ウ)、(カ)から(コ)、イ(ア)認定によれば、①平成21年の支部結成以降、平成30年度に至るまでの毎年度、組合と法人の間で定期的に団交が行われたこと、②特に平成26年度以降は、組合が要求した非常勤講

師の定年年齢の引上げについて交渉が行われ、その中で、組合がC組合員の担当授業コマ数を12コマに復元するよう要求し、令和元年度に組合の要求が実現したこと、が認められるところ、この間、組合と法人との間に、団交により問題解決を図る通常の労使関係以上に特段緊張した関係があったとは認められない。

そして、前記(1)ア(イ)、(ウ)認定によれば、C組合員は、初代支部長を務め、これらの団交のほとんどに参加するなど、支部の中心的な役割を果たしていたことは認められるものの、団交において活発な発言を行っていたと認めるに足る事実の疎明もなく、法人がC組合員の組合活動を嫌悪していたとみることもできない。

(イ) 次に、1.6.17団交申入れ後の状況についてみる。

前記(1)ア(ウ)、イ(ウ)、(エ)、(ク)、(シ)認定によれば、①1.6.17団交申入れ後、組合と法人が、非常勤講師の定年問題について2回の団交及び1回の事務折衝を行い、非常勤講師の任用制限年齢及び定年年齢の引上げ並びにC組合員の令和2年度の雇用継続をめぐる、組合と法人との間に見解の対立があり、法人が組合の要求に応じなかったこと、②C組合員が、第1回団交及び第2回団交に参加していたこと、は認められる。

しかしながら、法人が、1.6.17団交申入れの時点で既にC組合員の雇用を継続しない方針を検討していたとみられることは、前記イ判断のとおりであるから、法人が、1.6.17団交申入れ以降の労使の見解の対立やC組合員の団交での言動を理由に、C組合員の雇用を継続しないことを決定したものとみることにはできない。

(ウ) これらのことからすると、法人がC組合員を令和2年度に雇用継続しないことを決定したのは、C組合員の組合活動を理由としたものであったとはいえない。

カ 以上のとおり、法人が、令和2年度にC組合員の雇用を継続しなかったことは、その理由が不合理であるとはいえないことに加え、法人がC組合員を令和2年度に雇用継続しないことを決定したのがC組合員の組合活動を理由としたものであったとはいえないのであるから、組合活動をしたことを理由とする不利益取扱いであるとまではいえず、労働組合法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

また、組合活動を熱心に行う組合員を法人から排除することで組合を弱体化させるものとして組合に対する支配介入であるともいえないから、同条第3号

の不当労働行為にも該当しない。

よって、この点に係る組合の申立ては、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。

令和4年3月25日

大阪府労働委員会

会長 林 功

(別紙省略)