

2014年2月17日

東京都 労働委員会
会長 房村精一殿

東京公務公共一般労働組合
中央執行委員長 中嶋祥子

不当労働行為救済申立書

申立人

所在地 〒170-0005 東京都 豊島区 南大塚 2-33-10
組合名 東京公務公共一般労働組合 電話 03-5395-5255 FAX 03-5395-5139

(大学・専門学校非常勤講師分会 通称：首都圏非常勤講師組合)

(早稲田ユニオン分会 通称：早稲田ユニオン)

代表者 役職・氏名 中央執行委員長 中嶋祥子
連絡責任者 首都圏大学非常勤講師組合・副委員長 今井 拓
電話 03-5395-5255 090-4006-2990 FAX 03-5395-5139

被申立人

所在地 〒169-805 新宿区 戸塚町 1-104
名称 学校法人 早稲田大学
代表者 役職・氏名 総長 鎌田 薫
連絡責任者 人事部 人事課 三浦・西尾 電話-03-3204-1633 FAX 03-3204-5817

被申立人の行為は、以下の通り、労働組合法第7条2号、及び同条3号に該当する不当労働行為である為、ここに貴労働委員会が審査の上下記のように救済命令を発せられることを申し立て致します。

第1 請求する救済内容

- (1) 被申立人は、申立人らが要求している下記の問題について、誠意をもって団体交渉に応じなければならない

記

「早稲田大学日本語教育研究センターインストラクター規程」第4条3項(「インストラクター(非常勤)としての在職期間は5年を超えることができない」)を理由とする雇い止めを行わないこと。本件要求に関して協議中に在職期間が5年に到達するもので、雇用条件確認書の締結にあたり、添え書き等により退職に不同意を表明したのものについては、雇い止めを凍結すること。また、雇用条件確認書に不更新や退職の条項を入れないこと

- (2) 被申立人は、次の内容の誓約書を申立人らに交付するとともに、次の誓約書の内容を縦2メートル、横1メートルの白木板に楷書で明瞭に墨書し、早稲田大学のすべてのキャンパスの正門付近であって、かつ学生・教職員、東京都民・埼玉県民が見やすい場所に最適な時期、30日間掲示し続けなければならない

誓約書

東京公務公共一般労働組合 中央執行委員長 中嶋祥子 殿
首都圏大学非常勤講師組合 委員長 松村比奈子 殿
早稲田ユニオン 代表 大野英士 殿

早稲田大学が行った下記の行為は、東京都労働委員会において、労働組合法第7条2号、3号に該当する不当労働行為であると認定されました。早稲田大学は、この命令書主文に従い、その内容を誠実に履行するとともに、今後かかる不当労働行為を絶対に繰り返さないことを誓約いたします。

記

貴組合が要求している下記の問題についての団体交渉について誠意をもって行わなかったこと

記

早稲田大学日本語教育研究センターインストラクター規程第4条3項(「インストラクター(非常勤)としての在職期間は5年を超えることができない」)を理由とする雇い止めを行わないこと。本件要求に関して協議中に在職期間が5年に到達するもので、雇用条件確認書の締結にあたり、添え書き等により退職に不同意を表明したのものについては雇い止めを凍結すること。また、雇用条件確認書に不更新や退職の条項を入れないこと。

第2 不当労働行為を構成する具体的事実

(1) 当事者

(ア) 申立人

- (a) 申立人、東京公務公共一般労働組合（以下、組合という）は、1990年8月に、東京都の特別区、市等に関連する事務所に働き、かつ公務員法の原則的な適用から除外されている労働者で構成され、肩書地に本部事務所を置く労働組合であり、2014年現在の組合員数は約3200名、支部数は約20、そして分会数は約300である。
- (b) 上記組合には、早稲田大学などに勤務する講師等、非正規の教員を中心に組織される大学・専門学校等非常勤講師分会（組合員数約450名）と、学校法人早稲田大学に勤務する非正規の教員を中心に組織される早稲田ユニオン分会（組合員数約120名）が含まれる。

(イ) 被申立人

被申立人、学校法人早稲田大学は、肩書地に本拠地を置く法人である。また、被申立人である同法人の理事長は、本件申立人組合の首都圏大学非常勤講師組合および早稲田ユニオン所属の組合員に対する雇用上の責任者である。

(2) 日本語教育研究センターのインストラクター（非常勤）と被申立人との労働契約

- (ウ) 被申立人が雇用上の責任を負う機関のひとつである日本語教育研究センターのインストラクター（非常勤）は、2009年4月以降、被申立人との間に雇用条件確認書による労働契約を締結し、半年ごとにこの契約を繰り返し更新してきた。当該雇用条件確認書には、更新年限等の記述は無く、両者の間に、5年雇い止めの個別合意は存在していなかった（甲第1号証）。
- (エ) 2009年4月以降日本語教育研究センターに在籍してきた非常勤インストラクターは、2009年3月まで、被申立人の業務委託先である早稲田総研インターナショナルに雇用されていた契約講師か、あるいは、2009年4月から、被申立人により新規に採用された者である。そして、早稲田総研インターナショナルに在籍していた契約講師非常勤は、半年ごと

に契約を更新してきていたが、更新年限は定められておらず、非常勤インストラクターの募集要項にも、更新年限は示されていなかった（甲第2号証）。また、2009年4月からの新規採用者についても、募集時や採用決定時に、更新年限は定められていなかったのである。

(オ) 被申立人は、2013年9月11日までに、2014年3月末に5年目を迎える日本語教育センターのインストラクター（非常勤）に対して退職に合意する条項を含む雇用条件確認書を送付し、契約更新にあたり、雇い止めについての個別合意を求めた（甲第3号証）。しかし、複数の組合員を含み少なくとも10人程度のインストラクターが、退職条項に不同意の添え書きをして雇用条件確認書を提出したことを申立人は把握しており、雇い止め対象者の少なくとも約半数は、本件雇い止めに合意しなかった。

(カ) 9月12日、申立人は、被申立人に対し、緊急通告書をFAX送付した（甲第4号証）。この通告書において、申立人は、「日本語教育研究センターインストラクター就業規程」（以下、インストラクター規程という、甲第5号証）について、5年年限の導入という不利益変更、及びその効力を遡及させるという制定手続きにおける違法性を指摘し、当組合と当組合が代理する非常勤インストラクターは、その効力を認めないことを通告するとともに、雇用条件確認書から更新条件の項目を削除すること等を求めた。

(キ) 被申立人は、組合員の顕名が無いことを理由に、緊急通告書への回答を拒否するとともに（甲第6号証）、退職条項に不同意の添え書きをしたインストラクターに対して、雇い止め通知書を送付し（甲第7号証）、個別合意の無い者を含めて一律雇い止めを行う措置を取っている。

(3) 不当労働行為に至る経緯

(ク) 申立人と被申立人は、非常勤講師の5年雇い止め等の労働契約の一方的不利益変更をめぐる団交を重ねてきているが、2013年3月19日に開催された第1回の団交において、申立人は、日本語教育研究センターの非常勤インストラクターに更新年限が付けられているかどうかについて被申立人に尋ねたところ、「(更新年限は) 今までは付けられていません。今度から付けられます」との返答があった（甲第8号証：67頁）。

- (ケ) 6月6日の第2回団交においては、被申立人は、非常勤インストラクターに5年の更新上限が導入されていると主張した(甲第9号証:142頁)。それに対して、申立人は、就業規程の制定等どのような手続きが取られたのか、尋ねた(同:144頁)。被申立人は、手続きについて明言できなかった(同:144頁)。
- (コ) 7月22日の第3回団交においては、インストラクター(非常勤)の任期を5年に規定する手続きについて、2009年1月9日の学術院長会で決定した後に、早稲田大学教員組合(以下、教員組合という)と交渉を行い同意表明があったことから、「日本語教育研究センターインストラクター規程」を制定した、との文書回答が被申立人より行われた(甲第10号証)。これに対し、申立人が日本語教育研究センターのインストラクターの就業規程の制定をめぐる問題について踏み込もうとしたところ、被申立人は非常勤インストラクター組合員の顕名を求めた(第11号証:40頁)。申立人は、組合員の存在していることを通告した上で、非常勤職員を組織していない教員組合と交渉をしてきた以上、顕名する必要はないことを主張した(同42頁)。
- (サ) さらに、申立人は、被申立人がインストラクターの就業規程の制定にあたり教員組合と交渉し、当組合を無視したことは組合間差別である旨主張した(甲第11号証:42頁)。被申立人は、非常勤教員に係る事項についても、教員組合と交渉してきた歴史的経緯があることを述べ、組合間差別ではない、と主張した(同42頁)。
- (シ) 8月23日、第4回団交では、被申立人より、「日本語教育研究センターインストラクター規程」は、2009年5月29日に施行され、4月1日に遡り適用された事実が開示された(第12号証:12頁)。申立人は、不利益変更の遡及は許されないことを指摘し(同13頁)、2009年5月29日に施行された就業規程を根拠に、2014年3月に5年雇い止めを強行するには無理があることを指摘した(同15頁)。これに対し、被申立人は、不利益変更の遡及については、1年毎の契約なので不利益変更にならないと主張し、また、就業規程の施行に個別契約が先行している可能性を主張し、在職期間通算5年という契約が成立しているという立場に固執した(同15頁)。そこで申立人は、被申立人に対し個別契約の有無を問うたが、被申立人はその場では答えられず(同16頁、23頁)、

雇用条件確認書等の個別契約があるかどうか、確認することを約束した（同 23 頁）。

- (ス) また、インストラクター規程の制定手続きとして教員組合の合意を得たという第 3 回団交での被申立人の説明に係り、申立人がその法的位置づけを問うた所、被申立人は、教員組合は労働基準法上の過半数代表者とみなされないことを認め（第 12 号証：19 頁）、さらに、被申立人は、インストラクター規程は、就業規則として労基署に届け出もしていない、という事実を開示した（同 19 頁）。これに対して、申立人は、インストラクター規程は、就業規則としての形式上の適法性を欠いていることを指摘した（同 19 頁）。
- (セ) 被申立人は、規程の内容が労働契約になるかどうかは、労働基準法上の手続きを取るかどうかに係りは無いと主張し、労働基準法上の手続きに瑕疵があっても問題は無いとする立場を表明した（第 12 号証：20 頁）。
- (ソ) 第 4 回団交において、個別契約の有無を確認することを約束していたにも係らず、被申立人は、(オ) に既述したように、個別契約の中に従来存在しなかった退職条項を新たに挿入し、非常勤インストラクターに送付した。
- (タ) 9 月 12 日、組合は、非常勤インストラクター全員に、退職条項への不同意を添え書きした雇用条件確認書を提出することを呼びかけ、また組合員を通じて 3 月に在職期間が通算 5 年になるものに個別に働きかけ、少なくとも 10 名程度が退職条項に不同意の添え書きをした雇用条件確認書を提出した。
- (チ) 申立人は、上述 (カ) の緊急通告を行った。この緊急通告書の中で、被申立人が、個別同意の有無を確認する、と前回団交で約束していたのに、その回答を行う前に雇用条件確認書に新たに退職条項を加えたことは、組合無視・団交無視であると申立人は強く抗議し、雇い止めの撤回を求めた（甲第 4 号証）。被申立人は、上述 (キ) のように緊急通告への回答を拒否し、雇い止め通知を行った。
- (ツ) 9 月 26 日の第 5 回団交において、被申立人は、非常勤インストラクターに契約年限を設定した理由について、毎年輩出される修士課程修了生

の終了後のポストのひとつとして、日本語教育専門家のキャリアを形成するため、人材の滞留を回避する必要がある、と文書で回答し、5年雇い止めは、教育内容の改善を目的とするものではない、ことを認めた(甲第13号証)。

- (テ) また、非常勤インストラクターとの間には、雇用条件確認書が締結されているが、これまで雇用条件確認書に、継続年数の制限についての項目はなかった事実を認めた(甲第14号証:67頁)。申立人は就業規則の不利益変更に基づく雇い止めには、個別合意が必要であり、雇用条件確認書による労使の合意はないので、一律雇い止めを行わないよう被申立人に強く要求した。
- (ト) また、今回の雇い止めは、日本私大連盟の見解(「改正労働契約法への対応について～学校法人(理事会)としての課題」第15号証)に照らしても、i. 契約当初から上限を設けている、ii. 契約更新時に本契約を更新しないことが合意されている、という要件を満たしていないことを申立人は指摘したが(第14号証:74頁、77頁)、被申立人は、就業規則を制定・通知すれば足りる、と主張するとともに、私大連盟が早稲田大学の見解を拘束するものではない、と言いつつ(78頁)。
- (ナ) さらに、申立人は、雇用条件確認書に新たに創設された退職条項部分についての合意を拒否したインストラクターの人数の開示を求めたが、被申立人は雇い止めの中止も個別合意を拒否した人数の開示についても、組合員の顕名の無い限り団交事項ではないとして拒否した(甲第14号証:88頁)。
- (ニ) 10月29日の第6回団交においては、申立人は、第5回団交で回答のあった非常勤インストラクターの5年雇い止めの理由について踏み込んだ説明を求めたが、被申立人は、大学院生等がインストラクターの経験を積み、専任ポストを目指して欲しいというのが制度の趣旨である、と応答した(甲第16号証:4頁)。これに対して、申立人は、専任ポストの限られている中で一律雇い止めすることは、教育実績を積んで専任等のポストに繋げていくという制度の趣旨に反することを指摘した(同4頁)。本団交の最後、次回の日程に言及する直前に、被申立人は、日本語センターの話はもうこれ以上答える必要はないと、考えている、と発言し、次回団交以降、非常勤インストラクターの問題を議論しない、

ことを宣言した（同 95 頁）。

- (ヌ) 12月8日の第7回団交においては、申立人は、非常勤インストラクターについて、2014年3月末で5年雇い止めすることには無理があることを重ねて表明し、強行するなら労働委員会に救済を申し立てることを被申立人に通告した（甲第17号証：44頁）。
- (ネ) 1月24日の第8回団交において、申立人は、非常勤インストラクターの組合員数について20名であることを通告し、インストラクターの5年雇い止め問題について団交を拒否する被申立人の立場に根拠は無いことを指摘し、組合の要求に対応し、雇い止めを強行しないよう重ねて要求した（甲第18号証：19頁）。しかし、被申立人からは、組合員の顕名無しには団交事項としない、という従来立場を改める発言は為されなかった。
- (ノ) 不利益変更の遡及という違法行為や個別合意が存在しないなど今回の雇い止めには明らかに無理があること、さらには、雇い止め対象者の多数が退職条項への不同意を表明し、争っている状態にあること、また非常勤インストラクターの組合員が20名に達していること、などの状況があるにも関わらず、被申立人が本件について団交事項とすることをあくまでも拒み、3月末の雇い止め強行について何らの反省も再検討の素振りも見せない態度は容認しがたいと判断し、申立人は救済申し立てによる解決を求めることを決断した。

第3 本件不当労働行為に対する申立人による主張

被申立人の雇用する非常勤インストラクターの雇い止め問題に係り、被申立人は、申立人に対し、団交拒否と組合間差別という二重の不当労働行為を行っている。

第一に、被申立人が非常勤インストラクターの5年雇い止め問題について、申立人との団交事項とすることを拒否し続けているのは不誠実団交である。

- (ハ) 被申立人は、第1回団交において、非常勤インストラクターに契約更新の年限はついていない、と申立人に回答し、第2回団交では一転して、就業規則を制定し、更新年限を設定したと主張するなど当初から、この

問題について無責任な回答をおこなっていたが、非常勤インストラクターの就業規則の制定過程と就業年限規定について団交で話し合うこと自体を当初から拒否していた訳ではない。第3回団交において、就業規則の制定過程の瑕疵が指摘され、2014年3月の雇い止め実施には無理があることが明らかになった段階で突然、団交で話し合う条件として組合員の顕名を求め、団交を拒否する立場に転じたのである。

(ヒ) そして、被申立人は、非常勤インストラクターの組合員の顕名が無いことを唯一の根拠として、日本語教育研究センターインストラクター就業規程の制定に係る瑕疵、及び2014年3月の非常勤インストラクターの5年雇い止めについて、団交事項とすることを拒み、第7回団交以降においては、具体的な議論を一切拒否している。また、雇用条件確認書に新設された退職条項に不同意を添え書きした非常勤インストラクターについて5年雇い止めを停止せよ、との申立人の要求も完全に無視している。しかしながら、今回の非常勤インストラクターの雇い止めは、就業規則の制定により、契約更新の年限を定めることにより、労働契約の一方的不利益変更を行い、これに基づいて有期契約労働者を一律に雇い止めするものである。つまり、組合員毎に状況や雇い止めの事由が異なり、個別の事情を精査しなければ、雇い止めの適否が判明しない、という事案ではない。したがって、団交事項とするにあたり、個々の組合員の顕名の必要は全くない。被申立人に対する申立人の要求も、組合員の雇い止めの停止ではなく、退職条項に不同意の意思を表示したものについて、雇い止めを停止せよ、という契約更新ルール of 遵守を求めているのである。

(フ) また、被申立人は、非常勤インストラクターの組合員の存在を確認できない、として団交を拒否しているが、この主張には全く根拠が無い。第1に、申立人は被申立人に対して、第2回団交から一貫して、非常勤インストラクターの組合員が存在していることを通告し、組合員からの情報提供に基づいて理事会側の認識の誤りについて何度も正してきた。そして、第8回団交においては、非常勤インストラクターの組合員が20名に達していることをも通告しているのである。第2に、申立人の呼びかけに応え、雇用条件確認書に新設された退職条項に不同意の添え書きをして提出した者は、少なくとも10名程度存在することを申立人は把握しており、2014年3月末の非常勤インストラクターの雇い止めは、当事者である非常勤インストラクターの少なくとも約半数が被申立人

と争っている状況である。被申立人は、申立人との団体交渉を通じてのみ、この労使紛争を打開することができるのである。

(ヘ) そもそも、被申立人は、インストラクター規程の制定過程において、非常勤インストラクターからの意見聴取や申立人との協議を一切行うことなく、文字通り一方的に、5年雇い止めの不利益変更を行った。ここに今回の紛争の最大の原因がある。被申立人は、労使紛争を解決しようとするならば、本件事案について申立人との団体交渉に応ずるしかない、のである。

(ホ) なお、申立人は、被申立人に対し非常勤インストラクター組合員について顕名することは必要ないと考えているが、被申立人等外部に開示しないことを条件に、労働委員会への組合員名の通知に同意している非常勤インストラクターが現時点で9名存在していることを申し述べておく。

第二に、被申立人がインストラクター規程の制定にあたり、教員組合と交渉を行いながら、申立人との団交を拒否するのは、組合間差別である。

(マ) 2009年5月29日のインストラクター規程の制定にあたり、被申立人は教員組合とのみ交渉を行ない、同組合の同意を得ただけで不利益変更を行った。そもそも、この段階で被申立人が当時別事案で交渉中であった申立人とも協議を行っていたら、紛争は解決していた可能性があった。

(ミ) 労働契約の内容を律すべき就業規則の制定過程において、就業規則の適用される当事者でなく、また当事者とは利害も異なる者により組織された組合とのみ交渉を行い、当事者や利害を共通するものにより組織された組合を無視することは、許されない行為である。

(ム) 当事者の少なくとも約半数が退職に同意せず、労使紛争となっている現状は、教員組合が本件事案について当事者能力を持っていなかったこと、非常勤インストラクターの利益を代表していなかったこと、を疑問の余地なく示している。

(メ) にもかかわらず、被申立人が申立人との本件雇い止めに係る団体交渉を拒否し続けていることは、複数組合の存在下における団体交渉における使用者の中立保持義務を被申立人が履行していないということに他な

らない。また、2009年のインストラクター規程制定時に、非常勤インストラクターの5年雇い止めに同意するなど、本件事案において被申立人と基本的な立場を同じくする組合とのみ交渉を行った経緯がありながら、申立人との団交を拒否する行為は、被申立人による組合活動への支配介入以外の何ものでもない。

また、被申立人は、今回の非常勤インストラクターの5年雇い止めが、法令や雇用ルールを逸脱するものでない、と主張しているが、そのような主張に根拠は無い。

(モ) そもそも、更新年限の設定が適法と言えるためには、更新年限の設定に合理的理由があること及び更新年限の設定について労使の真の合意があることを要すると解される。合理的理由の無いことは後述するが(ヨ)

(ラ)(リ)、本件において、更新年限の設定に労使の真の合意が無いことは、明らかである。早稲田総研インターナショナルからの移籍決定時や新規採用時に設定されていなかった5年の契約年限は、2009年4月22日に文書通知されたが、締結された雇用条件確認書には更新年限の欄は無く、採用時の更新年限無しの契約条件の不利益変更についての個別の合意はなされていなかった。2013年9月の契約更新において、雇い止め当事者の少なくとも約半数が退職条項に不同意の添え書きをして提出したこと自体が、労使の真の合意が無かった、ということを実証しているのである。

(ヤ) また、日本語教育研究センターインストラクター規程の制定は、2009年5月29日であり、5年更新年限の根拠となる就業規定の制定自体が、2009年4月1日には行われていなかったのであり、5年の更新年限が、2009年4月1日から、労働契約の内容として合意されていた、という被申立人の主張には無理がある。5年の契約更新年限を規定した就業規則を5月29日に制定しながら、それを4月1日に遡って適用した、と被申立人は主張しているが、これは、一方的な不利益変更を遡及して行うという不法行為を自認し、開き直る類のものである。被申立人は、インストラクター規程の非常勤インストラクターの5年更新上限の条項自体を今からでも撤回すべきである。

(ユ) さらに、被申立人が第4回団交で認めているように、インストラクター規程は、その制定過程において、過半数代表者の意見も聴取しておらず、

労働基準監督署への届け出もされていない代物であり、労働契約の内容を律する就業規則に対して労働基準法が要請している手続きをことごとく無視して制定されたものである。このような規程の制定と一方的通知を根拠に、当初の契約を不利益に変更することを正当化しようとするなど、言語道断というべきである。

また、日本語教育研究センターの非常勤インストラクターに 5 年の契約更新上限を設定することに合理的根拠は無い。

第一に、一律 5 年雇い止めは、教育の質を低下させ、第二に、非常勤インストラクターのキャリア形成を阻害することになる。

(ヨ) 一律 5 年雇い止めは、教育の質を低下させることは明らかである。第一に、5 年以上の経験を持つ非常勤インストラクターがひとりもいなくなれば、それ自体が、教育の質を低下させる。そもそも、経験年数の長い方が教育の質が高まることは、専任教員の年功賃金や非常勤講師の号俸を見ても明らかであるし、被申立人も「個々の教員については、経験年数の長い方が教育の質が高まる」ということに同意しているのである。さらに、第二に、5 年以上の経験を持つ非常勤インストラクターがひとりもいなくなれば、非常勤インストラクターの教育水準は、大きく常勤インストラクターの指導や指示の水準に規定される状況が現れるであろう。このこと自体が、非常勤インストラクターの教育の質を現状より、格段に落とす可能性がある。

(ヲ) また、一般に契約更新の 5 年上限が導入された場合には、労働者は、契約当初年度から、次の雇用先の確保を第一として労働生活を送ることになるのは必然である。教員の場合には、授業の充実よりも研究業績を優先させ、また授業準備よりも就職活動を優先させるというビヘイビアを生み出すことになりかねない。3 年目や 4 年目というやっとなりて授業を満足に行えるようになった時には、次の雇用先に移ってしまう、ということも予想され、その場合には、非常勤インストラクターのほとんどが、未経験の教員となることが危惧されるのである。

(リ) 最後に、5 年雇い止めは、非常勤インストラクターのキャリア形成を促進するのではなく阻害することが危惧される。非常勤インストラクターは、早稲田総研インターナショナルに所属していた時には持っていたシラバスの作成の権限をはく奪されているということを除けば、ほぼ非常

勤講師と同様の科目運営の責任を負っている。すなわち、1回1回の講義の内容展開や受講者からの質問等への応答を含む学生の指導・教育に全責任を負い、受講生の成績評価等もインストラクターの責任で行っている。しかし、現状の非常勤インストラクターの講師給は1回の講義につき、4000円から7000円であり、非常勤講師給の3分の1から半分程度の水準である。非常勤インストラクターは、大学教員の最下層に位置づけられており、多くの者がこの地位を抜け出し、常勤インストラクターや非常勤講師として採用されることを希望し、努力している。それでも、常勤インストラクターや非常勤講師として採用されていく者は少数であり、多くの者は非常勤インストラクターとして生活を維持してきたのである。このような現状で、5年雇い止めを導入することは、非常勤インストラクターの多数が大学教員としての地位をも奪われ、他の職種への転換を余儀なくされる事態を引き起こすことになりかねない。これは、非常勤インストラクターのキャリア形成の促進ではなく、断絶である。非常勤インストラクターが研究者・教育者として蓄積してきた経験を理不尽にも捨て去る行為と言うべきであり、社会的損失も極めて大きい。

以上の点から、今回被申立人が行おうとしている非常勤インストラクターの5年雇い止めには何らの合理的な根拠は無いと結論することができる。したがって、本件雇い止めに固執するために行われている被申立人の不当労働行為について、本申立の通り、救済措置が取られるべきなのである。

第4 結論

以上のとおり、被申立人の行為は、労働組合法第7条2号、3号に該当する許しがたい不当労働行為であるので、ただちに救済命令を発せられることを求める次第である。