

都労委 平成 26 年 不第 18 号 早稲田大学（日本語教育研究センター）事件

申立人 東京公務公共一般労働組合

被申立人 学校法人 早稲田大学

2014 年 5 月 16 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

### 申立人準備書面（１）

「本件争いの基本点と被申立人準備書面（１）の各項目に対する疑義・反論等」

3 月 31 日付で被申立人準備書面（１）が提出されたので、この準備書面の内容を踏まえて申立人と被申立人の間で何が争われているのか、その基本点を明らかにし、その上で、この準備書面の各項目に沿って、具体的に疑義、反論を展開していくことにする。

#### 1. 本件事案において争われている基本問題について

本件事案においては、主に次の四つの点が争われている。第 1 に、「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」（以下、「インストラクター規定」という）第 4 条 3 項における非常勤インストラクターの契約更新に係る 5 年年限規定とそれを理由とする 2014 年 3 月末の非常勤インストラクターの雇い止めに効力はあるのか、ということであり、第 2 に、非常勤インストラクター組合員の顕名が無いことをもって、この 5 年年限規定とそれによる雇い止めの効力如何に係る団体交渉に理事会側が応じないことが許容されるべきなのかどうか、ということである。第 3 に、非常勤インストラクターの更新 5 年年限を定める「インストラクター規程」の制定にあたり、非常勤インストラクターを組織していないことが明白な早稲田大学教員組合と協議し、同意を得ておきながら、20 名の非常勤インストラクターを組織し、「インストラクター規程」の更新 5 年年限規定に基づく雇い止めに異議を唱えている申立人組合との協議を拒否するのは、不当労働行為ではないのか、ということである。第 4 に、非常勤インストラクターに更新 5 年年限を設定することに合理的な理由があるのかどうか、ということである。

(1) 「インストラクター規程」の更新5年年限規定の効力如何

この論点について、組合側は、2009年5月29日の「インストラクター規程」の施行により、契約更新が5年限りとされることになったのであるから、実質的に就業規則の変更による不利益変更と同様の事態が生じていると解すべきであるとの立場に立っている。したがって、組合側は、労働契約法第10条の「変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的であるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」という規定、および、労働契約法第11条の「就業規則の変更の手続きに関しては、労働基準法第89条及び第90条の定めるところによる」という規定に準拠して、「インストラクター規程」の効力について検討を行うべきであると考えている。

それに対して、理事会側は、有期契約の更新は、新契約の締結であるので、労働契約法第7条の「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件の定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものにする」という規定に準拠して、「インストラクター規程」の効力について検討を行うべきであると考えていると推察される。まずこの点について、被申立人準備書面(1)の記述により検討してみよう。

被申立人は、答-1-3-(15)において、① 被申立人大学は、5年の在籍上限を超える更新期待は合理性を欠くため保護されないとの法解釈に立つのに対し、② 申立人組合は、雇用条件確認書に不更新条項が明記されていないし、初回の嘱任に先立ちインストラクター規程が制定されていなかったのであるから、5年の在籍上限はインストラクター（非常勤）を拘束しないという法解釈に立つことがあきらかになり、5年在籍上限に基づく雇い止めの効力をめぐる法解釈についての見解の相違が平行線を辿るに至った、と両者の対立の構造を描いている（**被申立人準備書面（1）第7頁**）。

ここで、申立人組合が、②の点を指摘しているのは、上述のように、労契法第10条において、個別合意の無い場合における就業規則の制定や変更による不利益変更については、周知のみならず、労働契約の内容と手続きにおける合理性が要件となることが明らかにされているのだから、本件の更新5年年限の設定はこの要件を欠いているために無効であることを主張しているのである。それに対して、被申立人大学は合理性要件が整っていると反証できないために、①の点を主張しているのである。

そして、被申立人大学が、5年財政上限を超える更新期待が合理性を欠くと主張できるのは、就業規則は、その内容が合理的であれば、周知のみにより労働契約の内容になる、と労働契約法第7条が規定しているからなのである。したがって、両者の法解釈の真の対立点は、本件の更新5年上限設定の効力は、労働契約法第7条に準拠して律する

べきなのか、第 10 条等に準拠して律すべきなのか、という点に集約されるのである。

以上のように両者の法解釈が対立しているのであるが、組合側は、理事会側が立っているであろうと推察される、労働契約法第 7 条の規定に準拠して、就業規則の効力を肯定するという立場は以下の点から到底法理にかなうものではないと考えている。

第 1 に、本件事案で問題となっている契約更新年限の有無は、普通、労働者が有期契約の職務への応募を決断する際に、契約の内容として特に考慮する最重要事項のひとつであり、採用後に使用者の側から一方的に変更することが許される事柄ではない。ところが、早稲田大学は、更新年限を設定することなく募集・採用を行っておきながら、他大学への応募が不可能な 3 月の段階において、契約更新ルールの変更を一方的に通告したのである。この早稲田大学の行為は、信義則に反しているので、例え、就業規則が周知されていたとしても、この条項は合理的な労働条件を定めているものとは言えず、当然に無効と解されるからである。

第 2 に、そもそも、労働契約法第 7 条は、就業規則がすでに制定されている場合に、就業規則で定められている労働条件が、労働契約の内容となることを定めている。そのことは、第 7 条において、労働契約を締結する場合との限定が明記されていることから明らかである。そして、本件事案において、就業規則の制定は労働契約の後に行われているのであるから、本件事案における就業規則の効力について、労働契約法第 7 条の規定により律することはできないのである。そして、本件において労使の合意は無いのだから、就業規則の効力は、労働契約法第 10 条、第 11 条の規定に準拠して律すべきと考えられるからである。

そうであるから、本件事案においては、労働基準法上の手続き無しに新規に制定された就業規則が、周知されただけで有効となるかのような被申立人による法解釈の余地は無い。講学上、新規に制定された就業規則の労働条件が労働契約の内容となるには、労働基準法第 89 条および第 90 条の定める手続きが取られていることが必要と解されているからである。当然に、その制定過程で過半数代表者の意見聴取もせず、制定後、労働基準監督署に届け出もしていない「インストラクター規程」の手続き的合理性を認めるのは困難であり、その効力は否定されると考えられる。

第 3 に、募集・採用時に契約更新年限はないという契約内容について双方が合意していたのであるから、採用後に就業規則の制定により更新年限を設ける行為は、疑問の余地の無い不利益変更である。したがって、就業規則による労働条件変更の効力に係り、労働契約法の第 10 条、および第 11 条の規定を参照することは当然である。

第 4 に、被申立人の主張通り、非常勤インストラクターの嘱任は、半期ごとの契約であり、不利益変更という概念が成立しない、ということが認められた場合、就業規則の効力を第 7 条の規定に照らして検討することになるが、その場合も、本件更新 5 年上限による雇い止めは無効である。なぜならば、労働契約法第 7 条は、合理的な労働条件の定められている就業規則がすでに制定されている場合に、その周知をもって、就業規則

に定められた労働条件が労働契約の内容になる、と規定しているのであるから、「インストラクター規程」第4条3項が労働契約の内容となるのは、当然に「インストラクター規程」の制定された2009年5月29日以降となる。したがって、「インストラクター規程」が効力を発するのは、2009年9月の契約更新時からなのであり、この条項を根拠とした5年雇い止めを2014年3月に実施することはできないということになるからである。

この論点の最後に次のことを指摘しておく。被申立人は、準備書面(1)で、「インストラクター規程」が周知されていることを主張し、この周知をもって、雇用継続の合理的期待が形成されていなかった、という主張を繰り返している(準備書面(1)1～2頁及び6頁)。しかしながら、就業規則変更による不利益変更の合理性が否定されることとなれば、当然に5年雇い止め規定の効力は失われるのであるから、採用ないしは就任後の就業規則の周知の事実のみにより、雇用継続の合理的期待の形成が否定されることにはならない。なお、被申立人は、本件事案と並行して争われている「地位確認等請求事件」(平成26年(ワ)第6874号)において、「亜細亜大学事件・最高裁判決平成2年12月21日」に依拠して、大学の非常勤講師に解雇権濫用法理は類推適用されず、非常勤講師に対して契約年数の上限を設けることは自由であると主張している。本件への対応においても同じ考えで対応していると推察されるが、その後の高裁および下級審において非常勤講師の雇い止めに係る異なる論旨からの判例が積み重ねられてきているので、そのことを付言しておく。その後の高裁における判例は、非常勤講師における雇用継続の期待権を保護する必要を全く否定することはできないことから、雇い止めにあたっては、相応の理由が必要であることを認めるに至っており(「平成15(ネ)245 学校法人桜花学園非常勤講師委嘱停止 平成15年12月26日 名古屋高裁」判決)、また、最近の下級審における判例は、非常勤講師に対して、明確に解雇権濫用法理の類推適用を行うに至っている(「平成23年(ワ)第6343号 学校法人金城学院大学非常勤講師委嘱停止 平成26年2月14日 名古屋地裁」判決)。非常勤講師においても、雇い止めにあたっては少なくとも相応の理由が必要なのであり、募集・採用時に、更新上限を設けていなかった場合に、新たに契約年数の上限を設けて、非常勤講師を雇い止めに追い込むことにも相応の理由が必要と考えられるのである。

(2)「インストラクター規程」の5年年限規定の効力如何の問題を団交事項とするのに、組合員の顕名は必要か

この論点について、組合側は、第1に、「インストラクター規定」の5年年限規定の効力如何の問題は、個々の非常勤インストラクターへの説明・周知の不備により生じているのではなく、就業規則自体の内容と手続き等に係る合理性のレベルで生じているとの立場に立っている。したがって、当然に、この問題を団交事項とするにあたって、組

合員の顕名は必要ないと考えている。

それに対して、理事会側は、既述のように、答-1-3-(15) で、5年在籍上限に基づく雇い止めの効力をめぐる法解釈についての見解の相違が平行線を辿るに至ったため、これ以上協議をすすめるためには、組合員の顕名と個別の事情の精査が必要であることを主張している（被申立人準備書面（1）第7頁）。理事会側の法解釈とは、要するに、「インストラクター規程」を周知していたから、在職期間5年を超える雇用継続の合理的期待は形成されない、ということである。しかし、第3回団交において、組合側が、正にこの法解釈が事実と法理に照らして正当化できるのかどうかの検討に踏み込もうとしたところで、理事会側はこれ以上の議論は行わない、として協議を拒否している。この時点で、更新5年年限に基づく雇い止めはまだ雇用条件確認書に挿入されておらず、組合側は雇い止めの個々の事案としての団交要求を行ってはいなかったのだから、これ以上の協議をすすめるためには、組合員の顕名と個別の事情の精査が必要である、との理事会側の主張は、明らかに事実と異なっている。

なお、被申立人は答-1-3-(15)において「使用者は、その雇用する労働者が加入していない労働組合に対し、団体交渉に応ずる義務を負うわけではない」（準備書面（1）7頁）として、本件についての団交拒否を正当と主張している。しかしながら、本件事案に関してはこの主張は成り立たない。被申立人は、問題となっている「インストラクター規程」の制定手続きとして、早稲田大学教員組合と協議を行い、合意を得たことを挙げているからである。早稲田大学の専任教員を約800人組織しているとは言え、非常勤インストラクターを組織化の対象としておらず、それどころか更新5年上限の設定において、非常勤インストラクターの利益を大きく損なう規程の制定に反対せず、その意味で非常勤インストラクターと利害を異にしている教員組合と「インストラクター規程」の制定の際に協議をしておきながら、早稲田大学の非常勤講師等を約120名組織しており、更新5年上限の設定において、非常勤インストラクターの利害を代表している非常勤講師組合とは、5年上限規定の効力に係る協議を拒否するとなれば、それは組合間差別による不当労働行為になると解されるため、被申立人は申立人との団体交渉に応ずる義務が現に生じていると考えられるからである。

申立人は、第2に、本件事案においては、個別の労使紛争の状況を鑑みれば、被申立人大学には、申立人組合との団体交渉に応ずる義務が現に生じている、と考えている。既に、指摘したように、2014年3月末の更新5年上限ルールに基づく雇い止め対象の非常勤インストラクターの少なくとも半数以上が、雇用条件確認書の退職の項目に不同意を表明し、争っている状況がある。このような状況において、被申立人大学が本件紛争を解決しようとする立場に立つ場合には、これらの非常勤インストラクターと基本的な立場を同じくし、彼らの利益を代表する立場を表明している申立人組合と団体交渉に応ずることが当然であろう。そして、申立人組合が、第3回団交で本件雇い止めに係る様々な瑕疵を指摘したにも係らず、被申立人大学が、雇用条件確認書への退職条項の挿

入を強行したことが、非常勤インストラクターの多数による不同意表明という事態を招いたのである。労使合意による雇用契約という原則から逸脱した被申立人大学は、正常な労使関係の回復に特段の努力を行うべき義務を負っているというべきである。

(3) 教員組合と協議しておきながら、申立人と協議をしないのは不当労働行為ではないか

この論点について、申立人組合は、第1に、非常勤インストラクターの5年雇い止めについて、教員組合の構成員は、非常勤インストラクターと利害を異にしていたのであり、したがって、教員組合は、非常勤インストラクターに代わってインストラクター規程の制定に同意を与える資格はなかったと考えている。第2に、この問題に関して、被申立人大学に同調する立場にたった教員組合と協議したにも係らず、更新5年上限の効力について異議を唱え、5年雇い止めの撤回を求めている申し立て人組合との協議を拒否するのは、団体交渉における中立保持義務を被申立人が履行していないことを示しているのみならず、自己の立場と近い組合とだけ協議を行うのは、組合活動に対する支配介入行為であると主張し、救済を求めている。

これに対して、被申立人は、インストラクター規程の制定にあたって、教員組合とだけ協議したことについて、支配介入の意思が無かったことのみを主張している（被申立人準備書面（1）第8頁）。しかしながら、これは、論点のすり替えと言わざるを得ない。申立人組合は、被申立人大学が、インストラクター規程の制定にあたって教員組合と協議したことと比較して、更新5年上限の効力や非常勤インストラクターの雇い止めについて、申立人組合との団交を拒否していることについて、組合間差別として問題にしているものであり、この論点に対する返答を求める[求釈明]。

(4) 非常勤インストラクターの更新5年上限の設定に合理的な理由はあるか

この論点について、申立人組合は、非常勤インストラクターを5年で一律に雇い止めることは、第1に、教育の質を低下させることになり、第2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ので非合理であると指摘している。それに対して、被申立人大学は、準備書面（1）において、何の反論も行わなかった。就業規則に規定された労働条件が非合理的なものであれば、周知によっても労働契約の内容を律することにならないことは自明である。被申立人は、5年上限設定の合理性について積極的に論証することを求める[求釈明]。

2. 「不当労働行為救済申立書に対する答弁」の各項目における具体的な疑義等について

- (ア) 答-1-2- (1) の第 1 段落において、申立人が 申-2-(2)-(ウ)で述べている事実のうち、「5 年雇い止めの個別合意は存在していなかった」という部分について、被申立人は、否認ないし争うとしていながら、個別合意の存在を示す事実を何も示していない。具体的な事実を示すことを求める[求釈明]。
- (イ) 同項の第 2 段落において、被申立人は、2009 年 3 月に開催した打ち合わせ会について事実と異なる記述を行っているので、訂正ないしは、具体的事実を示すことを求める。まず、打ち合わせ会に参集した非常勤インストラクターは、すでに採用が決定され、その旨の通知がされていた筈で、「4 月から新たに採用する予定」ではなかった筈である。この記述は、「4 月から新たに嘱任の予定」の間違いであり、訂正を求める[求釈明]。次に、「早稲田大学日本語教育センターのインストラクターに関する規程」(以下インストラクター規程案と言う)は、2009 年 3 月の打ち合わせ会の会場において配布されたことはない筈であり、4 月 22 日に、日本語教育研究センター所長名で発出された「雇用条件確認書について」と題する文書に同封・送付された際に初めて非常勤インストラクターにその全文が開示されたものである。訂正を求める[求釈明]。
- (ウ) 同項の第 2 段落において、被申立人は、非常勤インストラクターとの間での労働契約の締結に先立ち「日本語教育研究センターインストラクター規程」(以下インストラクター規程と言う)も交付していた、と主張しているが、事実と異なる。前述 4 月 22 日に、日本語教育研究センター長名で送付された「雇用条件確認書について」という文書に明記され、実際に同封されていたものは、「日本語教育研究センターのインストラクターに関する規程」(インストラクター規程案)である。訂正を求める[求釈明]。また、もし、4 月 22 日までに、「インストラクター規程案」について、被申立人大学がなんらかの機関決定を行ったのであれば、いつ、いかなる機関でおこなったのか、事実を明らかにすることを求める[求釈明]。
- (エ) 被申立人は、同項、第 2 段落の最終行で、5 年の在籍上限を超える合理的更新期待は生じていない、と結論付けているが、被申立人がそのように主張することに根拠はほとんど無い。上述 (イ)、(ウ) で明らかのように、2009 年 4 月 1 日の嘱任以前に、5 年年限を規定した「インストラクター規程案」は配布されておらず、4 月 22 日以降に、雇用条件確認書と共に送付された。さらに、5 月 29 日までに、機関決定された「インストラクター規程」は、その後も、非常勤インストラクターに送付・周知されることはなかった。そ

もそも、制定された就業規則の非常勤インストラクターに対する周知はされていないのである。また、「インストラクター規程」はその制定にあたって、労働基準法第 89 条 1 項の手続きも、90 条の手続きも、行われていない。つまり、「インストラクター規程」が、非常勤インストラクターと被申立人大学との労働契約の内容となり、不利益変更を正当とする効力は、手続き上の合理性の判断のレベルですでに大きく疑問符がついている。労働契約の内容を律するものとしての効力を持たない「インストラクター規程案」を一度送付したことを持って、5 年の在籍上限を超える合理的更新期待は生じていない、と主張するのは、強弁と言う他ない。

- (オ) 答-1-2- (2) において、被申立人は、申立人が、申-2-(2)-(エ)で述べている事実のうち、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に更新年限が定められていなかったこと、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こと、及び 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、更新年限が定められていなかったことについて、否認ないしは争うとしていながら、それ以上の言及をしていない。具体的な事実を示すことを求める[求釈明]。なお、救済申立書のこの項の「非常勤インストラクターの募集要項」は、「契約講師の募集要項」の誤りであり、ここで訂正させていただく。
- (カ) 答-1-2- (3) において、被申立人は、申立人が、申-2-(2)-(オ)において、少なくとも 10 人程度の非常勤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、雇い止め対象者の少なくとも半数が、本件雇い止めに合意せず争っていることを指摘したのに対して、「一部のインストラクター」と述べている。雇い止め対象者のうち、半数以上が争っているのか、一部だけなのか、は本件不当労働行為の認定にあたって、参照されるべき基本的な事実のひとつと申立人は考えている。そこで、被申立人が「一部のインストラクター」と述べている根拠を明らかにするために、5 年更新上限に基づく 2014 年 3 月末の雇い止めの対象者の人数と不同意の添え書きをした者の人数を開示することを求める[求釈明]。
- (キ) 答-1-2- (5) において、被申立人は、申立人が、非常勤インストラクターの氏名はおろか、その加入時期や正確な人数さえ明らかにしていない、と申立人の対応を非難している。しかしながら、非常勤インストラクターの加入時期や正確な人数の開示は、これまで被申立人が全く言及していなかったことであり、準備書面において、唐突にこのような非難を行うのは、如何なものか。



しかも、申立人組合は、第8回団交において、非常勤インストラクターの直近の組合員数として20名という数字を挙げているのである。しかし、準備書面において言及があったので、申立人組合は、この20名の全員について加入年月日を開示することにする。

- (ク) 答-1-3-(3)において、被申立人は、申立人が、申-2-(3)(コ)で主張した論点をなんら検討することなく、申立人組合に加入する非常勤インストラクターの氏名が開示されない限り、その雇い止めについての具体的な協議を進めることはできないのは当然、との主張を繰り返している。同項において、申立人は、被申立人が、非常勤インストラクターの組合員を有しない教員組合と非常勤インストラクターの5年更新年限規定を含む「インストラクター規程」の制定過程で協議を行ってきた事実に照らし、この就業規程の制定をめぐる問題についてより踏み込んだ議論を行う上で、組合に加入している非常勤インストラクターの顕名を求められるいわれは無いことを主張している。この論点への答弁を求める[求釈明]。また、申立人は、この時点では、更新5年年限規定を含む就業規則の制定経過の事実を確認しようとしているのであって、「インストラクター規程」の効力について疑問を投げかけていたのである。被申立人大学が協議のこの段階で、顕名なきことによる団交拒否の挙に出たことは、制定過程における瑕疵を隠すことにより、「インストラクター規程」に効力が無いことを、申立人組合と非常勤インストラクターに知られることを恐れたためではないかと推察される。如何であろうか[求釈明]。
- (ケ) 答-1-3-(5)において、被申立人は、申立人の申-2-(3)(シ)で指摘した事実に対して、インストラクター規程の施行日と適用日の記述を除き、否認ないしは争うとしているが、具体的に何について否認ないしは争うのか、全く言及していない。否認ないし争う事項とその根拠となる事実を明らかにすることを求める[求釈明]。
- (コ) 答-1-3-(8)において、被申立人は、申立人が申-2-3-(ソ)で主張した点について全面的に否認ないしは争うとして、非常勤インストラクターの労働契約の更新に際し、不更新条項を挿入しないということを約束した事実はない、と述べている。しかし、同項で申立人組合が主張したのは、以下のことである。「インストラクター規程」の更新5年上限規定が労働契約の内容となる際の効力に係り、手続きレベルでの合理性に疑問が出された段階で、被申立人大学から、手続き以前に、個別合意が先行して存在する可能性が指摘されたことを受けて、更新5年年限が、個別の契約書に規定されていないかどうか、次回

の団交までに確認することが約束された。ところが、その次回団交を待たずに、個別契約の中に退職条項が挿入されたことを問題にしている。「インストラクター規程」の効力に係り、個別契約の有無を調査すると約束しておきながら、調査の結果を開示することのないまま、当の個別契約を新たに締結し、「インストラクター規程」に効力を与えようというのは、一種のだまし討ちであり、信義に悖るのではなかろうか。

- (サ) 答-1-3-(9)において、被申立人は、申立人が申-2-3-(タ)において退職条項への不同意の添え書きをした非常勤インストラクターが少なくとも10名程度存在することを明らかにしているのに対して、一部に不同意を表明した者がいるが、その余は不知としている。しかし、被申立人大学は、不同意を表明した者を当然把握している筈である。少なくとも10名程度存在するという認識の真偽を明らかにすることを求める[求釈明]。
- (シ) 答-1-3-(11)において、被申立人は、申立人の申-2-3-(ツ)における主張に対して、ほぼ全面的に否認する、としている。被申立人が否認の趣旨を明らかにすることを求める[求釈明]。
- (ス) 答-1-3-(12)において、被申立人は、インストラクター規程案およびインストラクター規程を交付して、雇用条件確認書を締結してきたことを重ねて主張しているが、すでに指摘しているように、インストラクター規程の交付は行われていない。
- (セ) 答-1-3-(13)において、被申立人は、申立人の申-2-3-(ト)における事実の指摘に対して、否認ないし、争うとしている。同項で指摘した事項について何を否認し、争うのか、明らかにすることを求める[求釈明]。
- (ソ) 答-2-3-(15)において、被申立人は、厚労省労政担当参事官室編「労働組合法 労働関係調整法 五訂新版」に依拠して、加入した組合員の氏名が開示されない限り、組合加入の有無を確認することはできないのであるから、当該組合員の労働条件に関する団体交渉に応じないことについて「正当な理由」が認められる、と主張している。しかしながら、本件事案においては、この主張は成り立たない。申立人組合は、本件救済申立書において、東京都労働委員会に対する9名の非常勤インストラクター組合員の氏名を開示する用意があることを表明している。申立人大学が、2014年2月17日時点の非常勤インストラクター全員の名簿と雇い止め対象者の氏名を委員会に開示すれば、組

合員の存在が公的に確認できるからである。このように、組合員の有無を確認する手段が提案されているのであるから、「組合加入の有無を確認することができない」という、当該文献に依拠した団体交渉に応じないことについての「正当な理由」は、すでに失われているのである。

- (タ) 同項において、被申立人は、「それ以上にインストラクター（非常勤）の雇い止めについて協議をすすめるのであれば、個々の人物を特定した上で、在籍上限について実際にどのような説明を受けてきたかなどの点を、個別に確認していく必要がある」と主張している。しかし、例え、在籍5年上限についての説明がなされた事実があったとしても、労働契約の内容を律する効力を有しない規程に基づくものであれば、その説明自体が、事実と反し、無効となる。したがって、このような必要が生ずるのは、「インストラクター規程」の在籍5年上限が効力を持つ場合だけなのであり、申立人組合は、この規程の効力について事実と照らし、また、法理を踏まえて争っているのである。したがって、被申立人の論旨は崩れており、協議に応ずる義務を負わないことは自明である、との申立人の結論も間違っているのである。
- (チ) 答-1-3-(17)において、被申立人は、申立人による組合員数の開示では足りず、2014年3月31日に在籍上限を迎える組合員数が何名なのか、それが具体的に誰なのか、という点が確認できない限り、これ以上協議する余地が無いことは自明である、と重ねて主張している。しかし、この主張は、根本から間違っている。そもそも、申立人組合は、現時点においても、組合員の雇い止めの撤回や現職復帰を求めてはいない。申立人組合は、退職条項に不同意の者、在職5年上限設定に不同意のものについて、現職復帰や雇い止めの停止を求めているのであり、2014年3月31日に在籍上限を迎える者のうち、退職条項に不同意の者が誰なのかは、被申立人がすでに把握できている筈なのであり、本件雇い止め事案の解決にあたって、組合員の顕名は最初から必要ではないのである。
- (ツ) 答-2-(1)において、被申立人大学は、申立人が、申-3-(ハ)で指摘した。第3回団交で、「5年の契約年限の適用に無理があることが明らかとなったために団体交渉を拒否した」という事実を否定し、5年年限に基づく雇い止めの効力に関する議論が既に平行線を辿ったために、組合員の顕名無い限り、これ以上の協議に応ずる義務が無いことを重ねて主張している。この被申立人の主張は全く事実と反している。「インストラクター規程」の制定過程等における瑕疵の問題は、第3回団交で初めて明らかになったのであり、5年雇い止めのと

いう事柄の重大性からも、事実に照らし、法理を踏まえた検討が十分に行われるべきであった。ところが、まさに、検討の入口で被申立人大学は、協議の拒否を行ったのである。この準備書面で述べた論点も本来ならば、団体交渉の場で十分に検討されるべきであった。

- (テ) 答-2-(2)において、被申立人は、申立人が申-3-(ヒ)で指摘した事実について、否認ないしは争う、としている。同項で、申立人は、本件事案の協議にあたり、個々の組合員の頭名は必要ないことを詳しく明らかにしている。被申立人は、否認ないしは争うというのであれば、申立人の各論旨に対して異論の内容を明らかにすることを求める[求釈明]。
- (ト) 答-2-(3)においても、被申立人は、申立人が申-3-(フ)で指摘した事実について否認ないし争うとしているが、申立人の各論旨に対して異論の内容を明らかにすることを求める[求釈明]。
- (ナ) 申立人は申-3-(ヘ)で、就業規則の一方的不利益変更をおこなったことが、本件事案紛争の最大の原因であることを指摘し、労使紛争解決のためには、申立人組合との交渉に応ずるよう求めた。それに対して、被申立人は、答-2-(3)において、5年在籍上限は、不利益変更に該当せず、インストラクター規程の制定にあたり、申立人組合に意見を求めなかったことは何らの支配介入の意思に基づくものでもないと主張し、不当労働行為が成立する余地は無いとして、団交に応じない立場に固執している。ここでも、被申立人大学は、現在、協議に応じないことが不当労働行為を構成する、という申立人組合の主張を意図的にすり替えて、団交拒否の正当化をはかろうとしている。被申立人大学は、今からでも本件労使紛争を解決する立場に立つべきである。
- (ニ) 申立人は、甲-3-(ホ)において、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9名存在していることを明らかにしているが、被申立人は、答-2-(5)において、同項は不知としている。非常勤インストラクターの組合員の存在確認は、被申立人が、2014年2月時点の非常勤インストラクターの名簿を労働委員会に提出すればできるのであり、それに応じないのであれば、組合員の存在確認ができないから、という理由で団交を拒否する正当性は崩れることを知るべきである。
- (ヌ) 申立人は、甲-3-(マ)、(ミ)、(ム)において、組合間差別の根拠を指摘しているが、被申立人は、答-2-(6)において、(マ)についてのみ反論している。同項で、

申立人は、インストラクター規程制定当時において、被申立人と別事案で交渉中であったのだから、被申立人は申立人とインストラクター規程について協議を行うべきであったし、そうすれば、労使紛争を避けられたことを指摘した。それに対して、被申立人は、当時、特定の組合員の雇い止めを議題とする団体交渉の申し入れが無かった、そして、その間に労使間で継続協議していた事項は無かった、と述べ、交渉を行わなかったことを正当化している。しかし、2009年の前後、2008年と2010年には、コマ減や雇い止め事案について、申立人組合と被申立人大学は、労使協議を継続していたのであるから、2009年の時点で、被申立人は、少なくとも、申立人組合に対してインストラクター規程の制定とその主な内容に関する情報を提供し、組合員の有無のみならず利害関係の有無等を確認してしかるべきではなかったか。

- (ネ) 申立人は甲-3-(ミ)(ム)において、利害を同じくするものとのみ交渉したこと、教員組合は当事者能力を持っていなかったこと等を指摘しているが、被申立人は、態度を表明していない。各論旨について認めるなら、認め、反論があるなら、その内容を明らかにすることを求める[求釈明]。
- (ノ) 被申立人は、答-2-(7)において、申立人の申-3-(モ)ないし(リ)については否認ないし争うとしている。その内容を明らかにすることを求める[求釈明]。
- (ハ) 被申立人は、申立人の申-3-(ヤ)、(ユ)、(ヨ)、(ラ)について、態度を明らかにし、反論があるなら、その内容を明らかにすることを求める[求釈明]。