

2005年 7月 8日

大阪府労働委員会 会長 若林 正伸 様

申立人 ゼネラルユニオン

不当労働行為救済申立書

労働組合法第7条第1号・第3号違反について労働委員会規則第32条により次のとおり申し立てます。

1. 被申立人

学校法人 立命館

2. 請求する救済の内容

- (1) 被申立人は、「ゼネラルユニオン立命館大学支部ニュース」記事への批判と、配布への妨害をやめること。
- (2) 被申立人は、支部ニュース配布に参加した組合員を、呼び出したり、Eメールをしたり、自宅や携帯に電話したりして、「組合への参加を続けるなら、来年度以降の雇用継続は困難」などと、「雇止め」などの威迫してはならない。
- (3) 被申立人は、「ゼネラルユニオンは評判が悪い」「いつもトラブルを起こしている」「立命館の悪口を言ってる」「大学の名誉を毀損している」などと、管理職を使っての誹謗中傷、を繰り返してはならない。
- (4) 被申立人は、労組事務所の貸与、及び、立命館主催の「新規採用者ガイダンス」時の労組紹介を、特定労組に便宜供与しているのに、「ゼネラルユニオンは、全国一般で、ウチのパートナーではない」と、拒否している。これは労組法で禁じられた労組間差別であるので、公平かつ同様に取扱うこと。
- (5) 被申立人は、本命令書受領の日から直近の、開講期間中の4週間、別紙の謝罪文を縦1メートル、横2メートルの大きさの白色木板に楷書で墨書して、被申立人の全学校の正面入口附近の見えやすい場所に、掲示しなければならない。

ゼネラルユニオン 委員長 山原 克二 殿

学校法人 立命館 理事長 川本 八郎

謝 罪 文

立命館は、2千人にもものぼる、教育の中心的存在である有期雇用【任期制講師・常勤講師・嘱託講師・非常勤講師など】の教職員を差別し、1年単位雇用の不安定な状況に置いてきました。講師のキャリアやカリキュラムをかえりみず、画一的

に、「1~5年限り」という労基法違反のインフォーマルな内規を使って、自動的に雇い止めをしてきました。

その一方、「雇用形態を変えて継続雇用」「一度退職したことにして再雇用」「いったん、子会社＝クレオテックの社員にして、派遣労働者として教壇復帰」などの手法で、都合のいい時だけ、足止めをはかりました。そのうえ、常勤講師の3年ルールを、実質ほとんど4年ルールに変更したり、5年契約の嘱託制度を開始するなど、使用者自らが、雇用年限の内規をつぶし、結果、4年以上の長期で働く講師も増加し、判例をみるまでもなく、「無期雇用に転化した」状況を、黙認してきました。

さらに、厚生労働者【労働基準監督署・職安】から、「就業規則や時間外労働協定がないのは労基法違反」「雇用保険に加入させないのは違法」と、勧告され続けてきましたが、これをも無視し、法の遵守を怠りました。

また、非常勤講師の担当コマ数を突然かつ一方的に削減したり、学生相談室のカウンセラーを全員リストラして、退職に追い込むなど、ゼネラルユニオン宛の謝罪文を提出したものの、「教職員を使い捨て」と指弾されても仕方のないような労務管理を行ってきました。

このような、法遵守を含むゼネラルユニオンの要求についても、立命館は、回答書・協定書作成さえ拒否し続けてきました。さらに、「ゼネラルユニオンは外部の一般労組で、立命館のパートナーである企業内労組ではない」という論理で、ゼネラルユニオンに対しては、労組事務所・掲示板の貸与・新採説明会での労組説明を拒否するなどのゼネラルユニオンへの違法な労組差別もしてしまいました。

それどころか、立命館は、管理職を使って、「ゼネラルユニオンは悪い組合だ」などの誹謗・中傷を繰返す一方、ゼネラルユニオンの合法かつ正当な「労組ニュース」の門前配布を妨害し、ニュースの内容にまで抗議文を出すなどの支配介入を行いました。さらに、立命館本部の指示により、このニュース配布に参加した組合員らに対して、「労組に参加して、配布活動を続けるなら、来年の雇用はなくなる」との脅迫を、上司を使ってしてしまいました。

以上は、明白な不当労働行為＝労組法違反であり、労基法・雇用保険法違反を含め、すべて、立命館の責任となる違法行為であります。ここにこれらを深く反省し、ゼネラルユニオン、及び、全教職員の皆様に謝罪するとともに、今後は、このような法違反を一切行わず、教職員への安定した雇用確保に邁進することを誓約致します。

3. 不当労働行為を構成する具体的事実

(1) 当事者 <省略>

(2) 本件不当労働行為に至る経過(組合結成と、これまでの不当労働行為)

ゼネラルユニオンは、労働相談センターであり、個人加盟合同労組でもあるため、立命館関連の労働トラブルに接する機会が多く、2000年2月16日には、宇治高校宛に「外国人非常勤講師の解雇撤回」の要求を提出し、交渉での解決をみたこともあった。

そうするうち、組合に加盟する者も増え、大学支部・高校支部の正式スタートとなった。大学支部の結成通知は2003年5月7日に立命館に文書通告された。この際の実務項目は、1 - 労基法・労組法遵守 2 - 事前協議制 3 - 組合掲示板と事務所 4 - 労使間の苦情処理制度 5 - 教職員契約期限の撤回 6 - 雇用保険加入 7 - 常勤講師契約を改悪しない 8 - 昇給、であった。

これらを議題とする団交は、6月2日に、立命館大学の衣笠キャンパスでもたれた。その結果、事前協議制・苦情処理・雇用保険など、一致点があった項目に限って、協定書を作成することとなった。そして7月14日付で、立命館作成の「覚書」が、組合に届けられ、解決をみた。

労使の苦情処理窓口は機能し、幾つかの個別労働問題の解決をみた。しかし、強制加入である雇用保険は、「有期雇用の希望者のみ」に限定され、ユニオン組合員への特別ケアでしかなく、法違反はさらに、現在にまで続く結果となった。

高校支部は、翌2004年7月2日に、宇治高校長宛に結成通告がされ、要求書は、7月9日に提出された。この要求は、1 - 労基法・労組法遵守 2 - 雇用契約の更新回数に上限をつけないこと。3 - 休日期間の設定と明示 4 - 時間外労働手当の支給 5 - 事前協議制 6 - 就業規則がない法違反の是正、であった。

(3) 本件不当労働行為を構成する事実

ところが、高校支部結成に関連して、小川教頭が中原英語部長に示した「学校は、更新が4回でもできるよ予定していたのに、組合結成でダメになった」との見解が、2004年7月9日になって、高校支部の支部長に伝えられた。

さらに7月14日の「外国人英語部・教職員会議」の席上、

最高責任者の部長は、「組合活動で問題を起こすな。学校に文句を言ったら、みんなの利益はなくなる」と、組合員らの前で公然と発言した。

7月30日に宇治高校内で団交がもたれ、組合は改めて、時間外労働や就業規則などの法違反に抗議した。また立命館が、雇用契約上限を内規で決めているというのに、「少し休んで、また再雇用」「クレオテックの社員になって、派遣で教壇復帰」などが、連続している問題が、組合から次々に指摘された。団交に出席していた立命館本部の中別府総務部次長らは、「そんなことはありえない」と断言したが、9月13日の団交で、それら慣行の存在を全面的に認めた。

ところが、「まもなく、新たな団交要求を提出する」と労使窓口で調整中の2004年12月21日になって、立命館から「2003年7月14日付の覚書」は、「事情等が変わったため、再検討が必要」との通知が、組合宛にあり、突然の協約破棄にも等しい事態となった。

その直後となった12月24日に、組合は「労基法と労組法遵守・組合事務所・新採オリエンテーションでの組合の紹介・雇用保険・契約年限撤回」などの要求書を立命館に送付した。そして、それを議題とする団交は、2005年1月21日に衣笠でもたれた。「企業内労組には、組合事務所貸与や、新採オリエンテーションでの労組紹介などの便宜供与はしてきたが、組合の性格が違うゼネラルユニオンには認めない」という、不当労働行為に関連する使用者の回答を、議事録から再録すると、

総務部長：「オリエンテーションでユニオンを紹介する場を設けること、ですが、これは、組合の加入脱退にかかわって、私どもが便宜をはかることは、使用者の支配介入という点を含めて、それをするな、ということです。紹介する場は設けません」「我々の方が終わった後で、そういう時間という点について、生協と一緒に以前やってましたが、今回のユニオンの御指摘を受けて、今後一切しないということになりました。」

ゼネラルユニオンの紹介はしないけれど、支配介入になるので、別の組合だけにしてきた紹介も、今後一切しない。という回答であり、要求通りではなかったが、不当労働行為にもならないので、組合も了解した。ところが、その合意後の最初の3月29日の新採オリエンテーションでは、従来通り、別労組のみの紹介が強行された。事前事後に立命館からユニオンに、回答変更などの通知もなく、立命館が、不当労働行為を知りながら、組合をだました

結果となった。

続いて、1月21日の団交議事録から、組合事務所拒否の回答を再録すると

総務部次長：「ゼネラルユニオンは全国一般でしょう？事業内の組合やったら理解しやすいんですよ。組合の性格から言うて、どう必要なの？」「企業内組合だったら、事業所の中に事務所を置いてほしい、というのはわかりやすい。だけどそうじゃない」

次の5月31日団交での使用者見解も同様であった。この議事録の再録でも、

総務部次長：「1つの企業内に2つの労働組合があった場合、同じ条件を採用するというのが、一般的だ。ただ合理的理由等があれば、それぞれの所で判断することになります」「全学協のパートナー、一つのパートとして、教職員組合が位置づけられています」

組合 山原委員長：「普通の労使関係ではない、ということですか」

総務部次長：「そういうことです」「あそこは教職員会館で、組合の建物ではないです」

組合 遠藤副委員長：「じゃ、私らも使えるのですか？。常勤講師や非常勤講師も」

総務部次長：「今のところ、そこまではなっていない。管理を組合に任せてある」

この2005年5月31日の団交では、組合事務所問題だけでなく、契約期間上限問題でも、以下のやりとりが行なわれた。

総務部次長：「僕らの理解では、きまりでは、『1年契約で更新2回まで、3年ですよ。自動更新ではありませんよ』と、説明することになっているんですけども、そうじゃないんですか？」

組合 山原委員長：「プラス1年という説明はどこに書いてあるんですか？」

総務部次長：「書いていないです。実態は例外のケースがあるかも知らん、と思いますね」

組合 山原委員長：「内規というのは、従業員にはみせてない、という事やね。3年ルールというのも、契約書に書いてないですよ？」

総務部次長：「契約書に書いてません」

組合 山原委員長：「ワーキングルール〔就業規則〕もない。3年というのは、違う紙で見せてる？」

総務部次長：「それはやっていないです」「3年目くらいでようやくシステムがわかって、学生のこともわかって、ようやく良い授業ができた。でもそれで終わりや、と。またそれで1年目から、というそれはコストがかかりすぎる。それはそれとして、わからんではないんですが」

組合 山原委員長：「3年4年以上働いたら、何の問題があるんですか？」

総務部次長：「日本の法律のしくみの中では、極めて危険性を持つんですよ。雇っている側から言えば」

総務部次長：「期限のない雇用になる危険がある」
組合 山原委員長：「もう手遅れ。それを言うのが、5年10年遅い。説明が色々、実態も色々。ルールは雇用契約に書かれへんし、初めからインフォーマルで、そのルールは死んでる」「証拠はいっぱいある。証人もいっぱい居る。管理職も率先してやっている」「あなた方が動いても、現場のマネージャーは正直に答えない。それぐらい深刻なんですよ」

総務部次長：「10年とか、いらっしゃるんですか？」

組合 山原委員長：「調べたらわかるでしょう。こんなのは判例でもまったく、無期雇用になっちゃう」

この団交に前後して、激しい労使のやりとりが続いた。職場閉鎖でもないのに、立命館学生部の がリストラされた問題で、組合加入が続いた。一旦全員を退職させ、再応募を強制した後に、みせかけの面接で落とす、という手法であった。そして、この秘密作戦メモを組合員が入手したことから、組合は4月6日、京都府労働委員会に斡旋申請を行い、立命館は秘密メモに限定した謝罪文を書いたが、首切りは撤回しなかった。

団交での不誠実な態度と、連続する不当労働行為に抗議するため、組合は初めて、立命館支部ニュースを、各校入口でのピラマキの形で開始した。その初日であった2005年6月24日朝、支部員6名が衣笠キャンパス玄関で配布を行なった。その際、立命館本部の

氏らが、その目の前で一列となって監視活動を行なった。

その当日夕方17時半頃、総務部次長より、組合本部にいた山原委員長に電話があり、「今朝のピラマキの件で、今まで対策会議を開いていた。ゼネラルユニオンへの抗議文を出す事に決定した」「という事で、今日が期限となっていた組合要求への回答書は、間に合わなかった。抗議文とともに月曜に送る」との事であった。

その夜20時22分、語部の部長が、組合員

に電話をかけてきた。記録によると、次のような内容であった。

「私は今、手元にピラを持ってる。今年度の最後に契約を更新したいなら、こんな事をしてはいけない。貴方の来年の契約の後押しはできなくなる。契約を円満に終了しないと、他の仕事を見つけるのも難しいだろう」「ピラの内容は違法だ。ゼネラルユニオンの評判は悪い。あの組合は何時もトラブルを起こしている」「組合との関わりを考え直してほしい。ゼネラルユニオンに関係しなければ、貴方は大丈夫だ」「私は立命館の事務当局の代りに電話をしている」

さらにその直後の21時半頃、同じ部長から、組合員の自宅に電話があった。記録によると、次のような内容であった。

「貴方が今日した事、学生にピラをまいた事を考えると、貴方の4年目の契約を、どのようにサポートするか、わからなくなった。貴方達の要求は違法だ」「貴方が立命館でしている事を、他の学校が知る事はとても簡単だから、貴方の将来の仕事にたいへん良くない」「ピラに書いてある事は間違っていて、子どものたわ言だ。もう貴方を支援できない」

その2日後の6月26日16時半頃、組合10名で、衣笠キャンパス入口前において、2回目のニュース配布をした。だが、すぐに立命館本部の入学センター部長らが、現場でそれを制し、次のように、山原委員長らに通告した。

「ここは公道ですので、どうこう申し上げることはないんですが、皆さんの主張を聞いていると、非常にヒドイ中身をおっしゃっていますね」

「法的に問題ないんですが、お止め頂けませんか？この場でやっておられる事について、自粛願えませんか？」

「じゃ、応えられないという事ですね」

そして、さらに、ニュースを配布した組合員への圧力は続き、6月30日の午後、を統括している責任者の部長が、組合員を訪問し、記録によると、次のように語った。

「立命館本部の言語教育センターから頼まれて、貴方が金曜日に学生に配布したピラの内容の事で、センターの人達が困惑している、と伝えにきたのです。」「貴方が大学の名誉を毀損した事で、大学は4月に更新しない理由にするかも知れない」

部長はさらに翌日朝、組合員宅に下記のEメールを送付した。受信記録をそのまま紹介すると、

「言語教育センターの人が、6月24日に配布されたピラについての報告書を見せてくれました。貴方が、学生にこのピラを配布した一人だという事で、当局が怒っている、と貴方に伝えるよう頼まれました。」「大学を誹謗する事は、契約違反とみなされます。当局が近いうちに、貴方に弁明の手紙を要求するかも知れません」

6月24日にニュース配布を配布した組合員は6名で、そのうち、長と長の2役を除いた一般組合員の4名全員に、ほぼ同時期に同内容の不当労働行為があったこととなった。

配布時の監視と、直後の立命館本部での対策会議開催と抗議文。そして、「ピラ配布報告書」が関係部局に配られた事が、容易にうかがえる。一管理職が心配してやった助言ではなく、立命館本部の命令で、組織的かつ一斉に行なった組合への批判と脱退工作である。また、矛盾だらけで破綻寸前の「雇用年限ルール」を悪用し、各組合員を脅す悪質な不当労働行為である。

4. 結論

立命館は法学部やロースクールも併せもち、法の遵守にとりわけ、努めなくてはならないのに、このような法人ぐるみとも言える法違反は許されるものではない。各校で起こっている行為と工作は、明らかに、労働組合法の第7条1号、3号の各号に違反する悪質な不当労働行為である。貴労働委員会のすみやかな救済と命令を要請致します。

ニュース転載にあたり、スペースとプライバシーを考慮して、一部省略および伏字としました。

* This is an extract from the Unfair Labour Practices Suit filed at Osaka Prefectural Labour Commission on 8th July, 2005. Due to a lack of space and the necessity to protect members' privacy, some abbreviations were necessary.

