

報道関係者 各位

令和7年4月7日

【照会先】

第一部会担当審査総括室

室長 六本 佳代

(直通電話) 03-5403-2157

**東京芸術大学不当労働行為再審査事件
(令和5年(不再)第14号) 命令書交付について**

中央労働委員会第一部会(部会長 山川隆一)は、令和7年4月4日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次の通りです。

【命令のポイント】

～ 非常勤講師の無期転換及び組合員Aの雇用問題を議題とする組合の令和元年11月7日付け団体交渉申入れに対する法人の対応は、労働組合法(「労組法」)第7条第2号の不当労働行為に当たり、同条第3号の不当労働行為には当たらないとした事案 ～

- 法人が、組合の申入れに対する応答において、非常勤講師は業務委託契約であることのみを論拠として、任意の話合いは行わぬが団体交渉には応じないとし、申入れを受けた話合いにおいて、組合が申し入れた事項について具体的な説明を行わなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。
- 法人が、上記話合いにおいて、組合員Aの雇用契約を更新しなかった理由等を説明しなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。
- 法人の対応は、組合を弱体化させたり、その運営や活動の妨害を図る行為とまではいえず、労組法第7条第3号には該当しない。

I 当事者

再審査申立人：国立大学法人東京芸術大学(「法人」)(東京都台東区)

再審査被申立人：首都圏大学非常勤講師組合(「組合」)(神奈川県横浜市)

II 事案の概要

- 本件は、非常勤講師の無期転換や組合員Aの雇用問題などを議題とする組合の①平成31年3月13日付け、②同月26日付け及び③令和元年11月7日付けの団体交渉申入れ(「1.11.7 団体交渉申入れ」)に対する法人の対応が、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、組合が、令和2年10月30日に救済を申し立て、その後、組合が、④令和2年12月14日以降の団体交渉における法人の対応が同条第2号及び第3号に該当するとして、また、上記①から③に対する法人の対応が同条第3号にも該当するとして、令和3年7月16日に追加申立て(「3.7.16 追加申立て」)を行い、さらに、上記④の法人の対応が同条第1号にも該当するとして、同年9月10日に追加申立てを行った事案である。
- 初審神奈川県労委は、上記1のうち、③に対し、法人が団体交渉ではなく話合いとして応じるとする態度を示したことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当すると認め、法人に対し文書手交を命じ、①及び②に係る申立てを却下し、④に係る申立てを棄却したところ、法人はこれを不服として再審査を申し立てた。

III 命令の概要**1 主文の要旨(一部変更)**

初審命令主文第1項を次の通り変更

文書交付(1.11.7 団体交渉申入れに対する法人の対応は労組法第7条第2号に該当すること)

2 判断の要旨

- (1) 非常勤講師の無期転換を議題とする1.11.7 団体交渉申入れに対する法人の対応が労組法第7条第2号に定める不当労働行為に当たるか否か。また、同時に、同条第3号に定める不当労働行為に当たるか否か。

働行為に当たるか否か。

ア 非常勤講師は労働者であるとして団体交渉を求めた組合の申入れに対する応答において、法人は、非常勤講師が業務委託契約であることのみを論拠として、任意の交渉として話し合いを行うが団体交渉には応じないと述べるにとどまり、それ以外に労働者性を否定する理由を説明せず、実質的に団体交渉と同様に誠実な対応を行うとの態度も表明していない。

組合が申し入れた議題についても、令和元年12月4日の話し合い（「1.12.4話し合い」）において、組合が、8か月余り前の話し合いを受けて検討状況の具体的な説明を求めても、1.12.4話し合いは任意の交渉であって団体交渉ではないという立場を示した上で、検討の進展等について具体的な説明をしなかった。法人は、組合の要求に対して論拠を示して自らの主張を説明したとも、要求内容に応じた誠実な回答を行ったともいえないうえ、労働組合との間で誠実に団体交渉を行ったものとは同視しがたい態度も示しているのであり、誠実な交渉態度であったとはいえない。

したがって、法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

イ 法人は、非常勤講師に労働者性はないと主張しながらも、非常勤講師をめぐる組合との任意の交渉に複数応じ、1.12.4話し合いにおいても、組合との協議そのものは継続する態度を示していた。また、理由の説明は求められるとしても労組法上の労働者性に関して自らの主張を述べることは妨げられるものではないことや、法人はその後の団体交渉で、非常勤講師の労組法上の労働者性を認める対応に改めていることからすると、法人の対応は、組合を弱体化させたり、その運営や活動の妨害を図る行為とまではいえず、労組法第7条第3号には該当しない。

(2) 組合員Aの雇用契約終了を議題とする 1.11.7 団体交渉申入れに対する法人の対応が労組法第7条第2号に定める不当労働行為に当たるか否か。また、同時に、同条第3号に定める不当労働行為に当たるか否か。

ア 1.12.4話し合いにおいて、組合は、法人が組合員Aとの契約を更新せず雇用を終了させた理由を問い、その撤回ないし再雇用を求めたのに対し、法人は、組合員Aの雇止めは違法ではないという自己の見解を繰り返し述べるのみで、契約を更新しなかった理由や検討過程を説明することはなかった。

法人の対応は、組合の要求に照らし、組合が理解し納得することを目指し、自らの主張の論拠を示し説明するなどして組合との合意達成の可能性を模索するという、誠実な団体交渉であったと評価することはできず、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

イ 法人は、不十分ではあるが、回答及び雇止めが違法ではないと考える自己の見解を一応は述べているほか、法人は団体交渉ではなく話し合いとして応じているとの組合の抗議に対し、その場で従前の発言を訂正していることに照らすと、法人の対応は、組合を弱体化させたり、その運営や活動の妨害を図る行為とまではいえず、労組法第7条第3号には該当しない。

(3) 本件再審査の範囲

法人は、(1)及び(2)の再審査の対象は「団体交渉ではなく話し合いとして応じる」とする態度を示したことのみであり、交渉の不誠実さは対象にならないと主張する。しかし、組合は1.11.7団体交渉申入れに対する法人の一連の対応全体について、実質的な団体交渉拒否又は不誠実な交渉であると主張しており、再審査の範囲は、審査の対象として申立人が設定した申立事実を基準に判断すべきものであって、法人の主張は採用することができない。

(4) 非常勤講師の無期転換及び組合員Aの雇用契約終了を議題とする 1.11.7 団体交渉申入れに対する法人の対応が労組法第7条第3号に定める不当労働行為に当たるとする組合の 3.7.16 追加申立てにつき、同法第27条第2項により申立てを受けることができないか否か。

組合による当初の救済申立て及び3.7.16追加申立てに係る申立事実（申立事実の範囲とは、申立人が不当労働行為と主張する使用者の行為を指す）は、いずれも1.11.7団体交渉申入れに対する法人の対応であり、組合の主張を前提とする限りは、単に適用法条を異にするのみで、主張される事実としては同一というべきであるから、労働委員会は3.7.16追加申立てを受けることができる。

【参考】

初審救済申立日	令和2年10月30日	(神奈川県労委令和2年(不)第24号)
追加申立日	令和3年7月16日	
追加申立日	令和3年9月10日	
初審命令交付日	令和5年3月29日	
再審査申立日	令和5年4月11日	