

命 令 書

申 立 人 埼玉県行田市
 尚美学園勤労者労働組合
 執行委員長 X 1

被申立人 東京都文京区本郷 4 - 15 - 9
 学校法人 尚美学園
 理 事 長 Y

上記当事者間の埼労委平成25年（不）第7号尚美学園不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成26年7月10日第885回公益委員会議、同月24日第886回公益委員会議、同年8月4日第887回公益委員会議及び同月28日第888回公益委員会議において、会長・公益委員石田眞、公益委員飯塚肇、同島村和男、同池澤幸一、同小寺智子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成25年7月8日付け第4回団体交渉申入書に係る議題のうち、以下のものについて、申立人との団体交渉に応じなければならない。
 - (1) 尚美学園大学の改革再編構想に関する説明の要求
 - (2) 尚美学園大学の改革再編に伴い、組合員の雇用及び労働条件に影響がある場合には、事前に時間的余裕をもって申立人に通知し、協議の上、同意を得ることの要求
 - (3) 申立人の副執行委員長の解雇処分が無効との判決が確定したことに伴う、同人及び申立人の執行委員長の原状回復のための措置の要求

- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を本命令書受領の日から7日以内に手交しなければならない（下記文書の中の年月日は、手交する日を記載すること。）。

記

平成 年 月 日

尚美学園勤労者労働組合

執行委員長 X 1 様

学校法人 尚美学園

理事長 Y

当学園は、貴組合との下記 1、3 及び 4 の議題に係る第 1 回から第 3 回までの団体交渉で誠実に対応しなかったこと並びに下記 2、3 及び 4 の議題に係る第 4 回団体交渉を拒否したことが、いずれも不当労働行為に当たると埼玉県労働委員会で認定されました。今後は、このような行為を繰り返さないよう誓約します。

記

- 1 組合員の労働条件の変更及び組合員の労働条件に影響をもたらす事項について、事前に時間的余裕をもって貴組合に通知し、協議の上、同意を得ることの要求
- 2 尚美学園大学の改革再編構想に関する説明の要求
- 3 尚美学園大学の改革再編に伴い、組合員の雇用及び労働条件に影響がある場合には、事前に時間的余裕をもって貴組合に通知し、協議の上、同意を得ることの要求
- 4 貴組合の副執行委員長の解雇処分が無効との判決が確定したことに伴う、貴組合の組合員の原状回復のための措置の要求

- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、申立人尚美学園勤労者労働組合が、被申立人学校法人尚美学園の以下の対応が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に当たるとして救済を申し立てたものである。

1 申立人からの以下の要求に係る団体交渉申入れに対して、団体交渉の前に理事会で拒否の意思決定をし、団体交渉の前に文書でその旨の回答をした上で、第1回から第3回までの団体交渉において、当該文書による回答と同様の拒否の回答を繰り返したこと。

(1) 被申立人は、申立人組合員の人事異動、懲戒処分、解雇、契約終了等を行う場合には、事前に時間的余裕をもって申立人に通知し、協議の上、同意を得ること（以下「人事異動、懲戒処分等に係る事前同意等の要求」という。）。

(2) 被申立人は、組織の再編、縮小等の変更並びに組合員の労働条件の変更及び組合員の労働条件に影響をもたらす事項については、事前に時間的余裕をもって申立人に通知し、協議の上、同意を得ること（以下「組織変更、組合員の労働条件の変更等に係る事前同意等の要求」という。）。

(3) 被申立人は、現在検討中の尚美学園大学（以下「大学」という。）の改革再編構想について、申立人に十分な説明を行うこと。

また、当該改革再編に伴い、組合員の雇用及び労働条件に影響がある場合には、事前に時間的余裕をもって申立人に通知し、協議の上、同意を得ること（以下「大学の改革再編構想の説明及びそれに伴う雇用等への影響に係る事前同意等の要求」という。）。

(4) B教授に対する解雇が無効との東京高等裁判所の判決が確定したことを踏まえて、B教授、C教授及びD前教授の原状回復を行うこと。

併せて、重大な違法行為を行った者の責任追及を行い、被申立人及び大学の運営の健全化を図ること（以下「解雇無効判決に伴う組合員の原状回復及び法人役員の責任追及等の要求」という。）。

なお、B教授とは申立人の副執行委員長であるX2（以下「X2」という。）、C教授とは申立人の執行委員長であるX1（以下「X1」という。）、D前教授とは大学の元教員のX3（以下「X3」という。）

を指す。また、本件の調査終結時点で、X3は、大学を定年退職しており、申立人の組合員ではない。

- 2 申立人が申し入れた第4回団体交渉を拒否したこと。
- 3 申立人との間で第2回団体交渉を平成25年1月下旬に行うことに合意したにもかかわらず、同年2月28日まで、その開催を引き延ばしたこと。

第2 申立人の請求する救済内容の要旨

被申立人は、申立人が平成24年11月26日付け要求書にて行った以下の事項に係る団体交渉のいずれについても、団体交渉開催日の引延しや他の労働組合との差別をすることなく、誠実に対応しなければならない。

- 1 人事異動、懲戒処分等に係る事前同意等の要求
- 2 組織変更、組合員の労働条件の変更等に係る事前同意等の要求
- 3 大学の改革再編構想の説明及びそれに伴う雇用等への影響に係る事前同意等の要求
- 4 解雇無効判決に伴う組合員の原状回復及び法人役員の責任追及等の要求

第3 争いのない事実

1 当事者

(1) 申立人

尚美学園勤労者労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を有し、平成24年10月28日に被申立人の教員をもって結成された労働組合である。本件申立時の組合員数は5名である。

(2) 被申立人

学校法人尚美学園（以下「学園」という。）は、肩書地に主たる事務所を置く学校法人である。学園は、埼玉県川越市内において大学を設置運営するほか、肩書地にて尚美ミュージックカレッジ専門学校を設置運営している。

【申立書、答弁書】

2 組合結成から第4回団体交渉の拒否までの経緯

(1) 組合結成に至る経緯

- ア 平成18年4月、学園は、X2 を大学の教授として採用した。
- イ 平成21年9月、学園は、X2 を普通解雇処分に付した。X2 はこれを不服として、平成22年2月、東京地方裁判所に地位確認（解雇無効）訴訟を提起した。
- ウ 東京地方裁判所は、X2 の主張を認め、その地位を確認し、解雇を無効とする旨判決した。学園は、これを不服として、東京高等裁判所に控訴したが、平成24年7月、同裁判所はこれを棄却し、その後、X2 の地位を確認し、普通解雇処分を無効とする判決が確定した。

【甲第5号証】

(2) 組合結成から第1回団体交渉申入れに至る経緯

- ア 平成24年10月28日、組合が結成された。
- イ 平成24年11月20日、組合は学園の理事長、理事、監事等に対し、同月19日付け「判決を踏まえた要望書（以下「11.19要望書」という。）」を送付した。11.19要望書には、以下の要求が記載されていた。
- ・学園の運営の健全化
 - ・X2 に係る解雇処分が無効となったことを関係者に通知すること
 - ・X2 に対する謝罪
 - ・X2 及び当該解雇処分に連座して不利益取扱いを受けた組合員の原状回復のための措置の実施
 - ・当該解雇処分に関与した学園の理事長、理事及び監事の処分等
- ウ 平成24年11月26日、組合は、学園に対して、同日付け団体交渉申入書を提出するとともに、同日付け要求書を提出した。
- 同要求書には、9項目の要求が記載されており、そのうちの第2項、第3項、第5項及び第7項は、以下のとおりであった。
- ・第2項 人事異動、懲戒処分等に係る事前同意等の要求
 - ・第3項 組織変更、組合員の労働条件の変更等に係る事前同意等の要求
 - ・第5項 大学の改革再編構想の説明及びそれに伴う雇用等への影響に係る事前同意等の要求
 - ・第7項 解雇無効判決に伴う組合員の原状回復及び法人役員の実任追及等の要求

エ 平成24年12月6日、学園は組合に対し、同日付け回答書にて、第1回団体交渉を同月24日に開催することで同意する旨回答した。

オ 平成24年12月14日、学園は組合に対し、上記ウの第2項、第3項及び第5項の事前同意等の要求をいずれも拒否する旨の同日付け回答書を送付した。

当該回答書には、以下の記載があった。

2 人事、懲戒処分等に係る要求

組合員の人事異動、懲戒処分、解雇、契約終了を行う場合に、事前通知は行いません。協議のうえ同意を得ることもいたしません。これらの行為は、一般的に法人に与えられた人事権に基づくものであり、また組合との協議事項ではないからです。

但し、これらの措置に対して、貴組合が意見を述べることを妨げるものではありません。

3 事前協議に係る要求

(1) 組織、事業の解散、譲渡、再編、縮小、統廃合等を行うことについて、事前通知は行いません。協議のうえ同意を得ることもいたしません。これらの行為は、一般的に法人の専権事項であり、また組合との協議事項でないからです。但し、これらの措置に対して、貴組合が意見を述べることを妨げるものではありません。

(2) 組合員の労働条件の変更および組合員の労働条件に影響をもたらす事項について、事前通知は行いません。協議のうえ同意を得ることもいたしません。これらの事項について、貴組合が積極的に意見を述べる権能を有していることは認めますが、だからといって、当法人に対して事前通知を行うことや協議のうえ同意を得ることまで義務付けられているわけではないからです。

5 大学の改革再編構想及びそれに伴う雇用への影響にかかる要求

大学の改革再編構想に関する説明は、貴組合に限らず、各組合に対してではなく、すべての教員、職員を対象に行っていくことを予定しております。従って、貴組合に対して事前通知は行いません。協議のうえ同意を得ることもいたしません。

カ 平成24年12月14日、理事長らは連名で組合に対し、同日付け「『判決を踏まえた要望書』に対する回答書」を送付した。同書には、B教授に対する謝罪、保護者への通知文書の発送及び理事への責任追及は行わない旨記載されていた。

【申立書、甲第1号証から甲第4号証まで、甲第13号証、甲第14号証】

(3) 第1回団体交渉におけるやりとり

ア 平成24年12月24日、学園の川越キャンパスにて、第1回団体交渉が行われた。

当該団体交渉の冒頭で、組合は、平成24年11月26日付け要求書及び同年12月14日付け回答書に沿う形で質問すると申し入れた。

その後、当該要求書及び回答書の内容を踏まえて、組合が質問又は主張を行い、学園が回答又は反論を行うという形で団体交渉が行われた。

主な議題は、以下のとおりである。

(ア) 便宜供与を求める範囲について

(イ) 人事異動、懲戒処分等に係る事前同意等の要求について

(ウ) 組織変更、組合員の労働条件の変更等に係る事前同意等の要求について

(エ) キャンパス統合及び大学の改革再編構想について

(オ) (エ) のキャンパス統合及び大学の改革再編構想に伴う雇用等への影響に係る事前同意等の要求について

(カ) 副学長の発言について

(キ) 11.19要望書に記載された、以下の要望事項について

- ・ 学園の運営の健全化
- ・ X2 に係る解雇処分が無効となったことを関係者に通知すること
- ・ X2 に対する謝罪その他の解雇無効判決に伴う組合員の原状回復のための措置
- ・ 当該解雇処分に関与した学園の理事長、理事及び監事の処分等

イ 上記アの(イ)に関して、組合は、学園の当該要求に対する拒否は、労働組合の正当な活動及び組合員の権益を否定するものであり、承服できないと抗議した。これに対し、学園は、人事権は学園にあり、本件は

組合との協議事項ではないと述べるとともに、組合員の人事異動等について、組合に事前に通知し、協議し、同意を得ることはしない旨繰り返し述べた。

ウ 上記アの（ウ）に関して、組合は、組織、事業の解散、再編、統廃合等については、労働者の労働条件等に直接に重大な影響をもたらすものであることであり、これを法人の専権事項であるとするは間違いである旨述べた。これに対して、学園は、これらは法人の専権事項であると述べた。

エ 上記アの（ウ）に関して、組合は、学園が組合員の労働条件の変更等に係る事前同意等を拒否したことは、正当な組合活動を否定するものであると述べた。また、組合は、組合員の労働条件の変更について、学園が組合に対し事前に通知しないということはある旨述べた。

これに対して、学園は、組合員の労働条件の変更及び組合員の労働条件に影響をもたらす事項について、組合に事前通知は行わないし、組合と協議の上、その同意を得ることも行わない旨述べた。

オ 上記アの（オ）に関して、組合は、大学の改革再編は大学職員の労働条件に重大な影響を与えるものであり、組合に対する事前の通知、協議及び同意を拒否することは、組合の正当な活動を否定するものであり、到底許容することはできない旨述べた。これに対して、学園は、当該事前の通知、協議及び同意は行わないと述べた。

カ 上記アの（キ）の要望事項に関して、組合が学園に対して、平成24年12月14日付け「『判決を踏まえた要望書』に対する回答書」による学園の回答内容に納得できないと主張した。

キ 組合が、次回第2回団体交渉の開催時期として、授業がない時期である平成25年1月下旬を希望したところ、学園の専務理事は、同月下旬の組合の都合がよい日に開催することで了解する旨回答した。

【甲第1号証、甲第3号証、甲第4号証、甲第15号証、甲第20号証、乙第1号証】

(4) 第1回団体交渉の後、第2回団体交渉が開催されるまでの経緯

ア 平成25年1月になり、組合は学園に対し、具体的な開催日を確定させ

るための調整を求めたところ、学園は組合に対して、1月下旬は業務多忙で専務理事の日程調整がつかないため、第2回団体交渉の開催時期を延期してもらいたいと申し入れた。

イ 組合と学園は日程を調整し、第2回団体交渉は平成25年2月28日開催で合意した。

【申立人準備書面(3)】

(5) 第2回団体交渉におけるやりとり

ア 平成25年2月28日、学園の川越キャンパスで第2回団体交渉が行われた。

主な議題は、以下のとおりである。

(ア) 人事異動、懲戒処分等に係る事前同意等の要求について

(イ) 組織変更、組合員の労働条件の変更等に係る事前同意等の要求について

(ウ) キャンパス統合及び大学の改革再編構想について

(エ) (ウ) のキャンパス統合及び大学の改革再編構想に伴う雇用等への影響に係る事前同意等の要求について

(オ) 副学長の発言について

(カ) 教授会の意向の尊重について

(キ) 解雇無効判決の確定に伴う法人の基本認識について

(ク) 解雇無効判決の確定に伴う組合員の原状回復の措置について

イ 冒頭で、組合が学園に対して、第2回団体交渉の開催時期は平成25年1月下旬と合意していたはずなのに、本日まで延びたことは遺憾であり、今後は合意事項を守るよう約束して欲しいと述べたところ、学園は了解した旨答えた。

ウ 上記アの(ア)、(イ)及び(エ)に関して、組合が学園に対して、これらの事前同意等の要求を学園は拒否するとのことだが、労働条件の変更や大学組織の統合、廃止等は、組合との団体交渉事項でないと考えているのかと質問した。これに対して、学園は、理事会で意思決定する前に組合と交渉する事項ではないと考える旨答えた。

また、組合が、事前通知がなければ協議もできないので、学園は、労

働条件の変更や組合員の解雇を決定する前に組合と団体交渉を行う意思はないと理解してよいかと質問したところ、学園はそのとおりであると答えた。

エ 上記アの（ア）、（イ）及び（エ）に関して、組合は、学園に対して、労働条件の改善や向上を目指して法に基づき結成された労働組合への事前通知や協議をなぜ拒否するのかと質問したが、学園は回答しなかった。

オ 上記アの（ウ）に関して、組合が学園に対し、総合政策学部は創設時に多数の関係者の支援を受けており、また、同学部は定員割れになったこともなく、大学経営に貢献してきたことを指摘の上、同学部の廃止に反対との意思表示をした。

その上で、組合が学園に対し、総合政策学部の廃止のほかの選択肢の検討状況や客観的資料を提示するよう要求したが、学園はこれに答えず、当該資料の提示もしなかった。

カ 上記アの（ウ）に関して、組合が、総合政策学部の廃止に伴う学生募集停止の時期及び新設の学部の学生募集開始の時期を質問したところ、学園は、これらについては、平成25年3月以降に進行管理計画を示すと述べた。

さらに、上記アの（ウ）に関して、組合は、総合政策学部の廃止に伴う組合員の雇用への影響について説明を求めた。これに対し、学園は平成25年3月以降に雇用への影響について話すと述べるとともに、雇用に問題がないようにしたいと述べた。

キ 上記アの（オ）に関して、組合は学園に対して、学園の副学長の学内の会議における発言が不適切であったと指摘した上で、当該発言の重大さを考えると、副学長を解任すべきであると主張した。これに対して、学園が、副学長は謝罪文を提出しており、これ以上の処分は必要ないと述べたところ、組合は、他の教員は学内の会議での発言が不適切であるとして文書で厳重注意を受けたのに比べて不均衡ではないかと反論した。

ク 上記アの（キ）に関して、組合は学園に対して、当該解雇処分を決定した理事会の責任者である理事長は、コンプライアンスを遵守したといえるのかと質問した。これに対し、学園は、どちらともいえないと回答した。

ケ 上記アの(キ)に関して、解雇処分無効の判決が確定したことを踏まえて、法人は自己改革をするつもりがあるのかと質問したところ、学園は、より慎重に対応するようにしたいと述べた。これに対して、組合は、このような回答では法人内部で自己改革を行う意思がないと解さざるを得ないので、組合としては、対外的な活動も行なわざるを得ない旨述べた。

コ 上記アの(ク)に関して、組合は学園に対して、他の教員の不祥事に関しては行わなかったのに、なぜ、X2の解雇処分ときは、保護者に対して、当該解雇処分に係る通知文書を発送したのかと質問した。これに対して、学園は次回団体交渉で回答すると述べた。

また、組合は学園に対して、X2の名誉回復のために、保護者に対して、裁判の結果を伝え、併せて、事実と反する記載を訂正するための通知文書を発送するよう要求した。これに対して、学園は、大学における告示の文案は協議したいと述べたが、保護者に対する訂正の通知文書を発送するかどうかに関しては明確な回答をしなかった。

サ 組合が学園に対して、団体交渉を毎月1回は行いたいと述べたところ、学園は、毎月1回は困難なので、次回第3回団体交渉の開催時期は平成25年4月下旬でどうかと述べた。これに対して、組合が、開催時期は同月下旬で了解するが、今後はいったん合意した開催時期を引き延ばさないでもらいたいと述べたところ、学園は了解の旨述べた。

【甲第16号証、乙第2号証】

(6) 第3回団体交渉におけるやりとり

ア 平成25年4月26日、学園の川越キャンパスで第3回団体交渉が行われた。

第3回団体交渉には、学園の理事長が出席した。なお、第3回団体交渉における主な交渉事項は、以下のとおりである。

- (ア) 解雇無効判決の確定に伴う組合員の原状回復の措置について
- (イ) 当該解雇処分を決定したことに関し理事長の責任等について
- (ウ) 理事及び事務局長の責任について

イ 学園は組合に対して、11.19要望書記載の事項は、団体交渉と切り分け

て、文書で回答したいと述べた。これに対して、組合は、11.19要望書記載の事項は、不当解雇問題であり、労働問題であるから、団体交渉で進めると述べた。

ウ 学園は、11.19要望書記載の事項については既に文書で回答済みであるので団体交渉で回答する必要はないと述べた。組合が学園に対して、当該事項は団体交渉事項ではないとの主張なのかと質問したところ、学園は、団体交渉事項であるが、文書で回答済であると述べた。これに対して、組合は、回答書を踏まえて団体交渉でやりとりをし、合意形成を図るものであり、不当解雇問題は労働問題であると述べた。

エ 上記アの（イ）に関して、組合が学園に対して、訴訟で解雇無効との判決が出た以上、学園が非違行為を行ったのは明らかであって、理事長がX2に対する謝罪や理事長自身のけん責を行うのは当然であるところ、いまだに謝罪も自身のけん責もないのはどうしてかと質問したところ、学園は、裁判所から言い渡されていることは行ったと述べた。これに対し、組合が、判決内容を履行するだけでなく、非違行為を行った責任をとり、理事長が自らをけん責するかどうかと質問したところ、学園は、この場では回答できないので、後日、書面で回答する旨述べた。

オ 上記アの（イ）に関して、組合は学園に対して、X2の解雇処分を巡る理事長の対応に関して、複数の事実及び理由を挙げた上で理事長を非難するとともに、学園は理事長をけん責すべきであると述べた。これに対して、理事長は、回答を保留し、弁護士と相談の上、文書で回答する旨述べた。

カ 上記アの（ウ）に関して、組合は学園に対して、理事長に何の問題もないと考えているのであれば、理事及び事務局長も理事長と同罪と考えざるを得ないと述べた。

これに対して、学園が回答を保留し、弁護士と相談の上、文書で回答するので、改めて本日の要求事項を文書で提出してほしいと述べたところ、組合は了解の旨述べた。

【甲第18号証、乙第3号証】

(7) 平成25年7月8日付け第4回団体交渉申入れ及び学園による当該団体

交渉の拒否

ア 平成25年5月7日、組合は学園に対し、同日付け「要求書（3）」を提出した。

同書面の主な記載は、以下のとおりである。

（ア）団体交渉において、理事長が回答を保留し、弁護士に相談してから回答する旨の対応を繰り返したことからして、理事長は職務執行能力を欠いており、学園の当該対応は団体交渉拒否と考える。

（イ）11.19要望書記載の要求事項は、不当解雇問題に係るものであって、第3回団体交渉における理事長の「要望書関係は、組合との話合いになじまない」との発言は不当なものである。

（ウ）理事長には、X2 に対する不当な解雇処分の責任があるので、学園が理事長を重いけん責処分とすることを要求する。

（エ）平成21年8月25日の教授会の席での、X2 に係る解雇無効判決が出たら、理事長は責任をとれるのかとの質問に対して、理事長は「取る覚悟で致します。」と発言した。

その後、解雇無効判決が確定したにもかかわらず、理事長は責任をとっていない。組織のトップが責任をとるといえば、社会の常識としては職を辞任することであるから、理事長の辞任を要求する。

（オ）解雇無効判決確定に係るX2 及びその他の組合員の原状回復の措置として、保護者に対する訂正通知文書の発送等を要求する。

（カ）X2 に対する謝罪を要求する。

（キ）理事長が行った非違行為は、寄附行為等に違反するので、理事長の処分を要求する。

（ク）理事長は、解雇処分を決定した後、X2 に辞職願の提出を強要するというパワハラをしたものと考えてるので、外部の弁護士による公正な調査委員会を設置の上、調査を行うよう要求する。

（ケ）組合は、学園の一方的な決定に基づく総合政策学部の廃止などの大学改革案に反対する。また、当該大学改革は、教職員の労働条件に重大な影響をもたらすので当該大学改革案に係る団体交渉を別途行うよう要求する。

イ 平成25年5月20日、学園は組合に対し、同日付け「要求書（3）に対する回答書」を交付した。

同書面の主な記載は、以下のとおりである。

(ア) 11.19要望書の関連事項とは、解雇無効判決の確定に伴う組合員の原状回復の措置及び学園の理事長らの責任追及の要求とのことである。

しかし、理事長らの責任追及は労働者の労働条件に関する事項とは考えられない。また、組合員の原状回復の措置については、裁判所の判決に基づき学園が実施する必要があるもの以外には、行うつもりはない。

(イ) したがって、今後、当該要求に係る団体交渉を重ねても、何らかの合意に至る余地はなく、学園は団体交渉に応じる予定はない旨申し入れる次第である。

このため、組合がこの学園の申入れについて団体交渉応諾義務等との関係から納得できないのであれば、当該申入れの適否については、何らかの第三者機関における判断に委ねるほかないものとも考える。

(ウ) 理事長を解雇せよとの要求については、人事問題であり、経営側の専権事項である。

(エ) 敗訴したことに伴い、解雇処分が不適法な行為であり、法令違反であることを認めるかという質問に関しては、敗訴したことを認めて、原状回復を行ったということに尽きる。

なお、東京高等裁判所が「本件解雇につき不法行為に当たる違法性は認められない」、「被控訴人（学園）の控訴人（X2）に対する不法行為は認められないから、控訴人の損害賠償請求及び名誉回復措置（謝罪文書の掲示・発送等のこと）の請求はいずれも理由がない。」と判断したことから、理事長個人の解釈としては、「不適法」でも、「法令違反」でもないと考えている。

(オ) X2 に対する謝罪の要求に関しては、裁判所において謝罪広告を命じられなかったことからして、謝罪をするほどの行為ではないと考えている。

(カ) 理事長に対するけん責処分の要求に関しては、けん責処分をするか

どうかは学園が判断すべきことである。学園は、理事長には寄附行為等に違反する非違行為はなく、けん責処分が必要とは考えていない。

なお、理事長を早急にけん責せよとの要求は、団体交渉のテーマにはなじまないと考えている。

(キ) 「責任を取る」とは、非違行為に対してけん責することだと理解していないのかとの質問に関しては、そのように理解していない。

責任の取り方にはいろいろあるのであって、本件では原状回復措置をとれば足りると判断した。

(ク) 保護者に対する訂正通知の発送の要求に関しては、保護者幹事会の席で、X 2 に係る訴訟の結果を公表した。

X 1 及び X 3 に関しては、訂正通知の発出の必要はないものと判断している。

また、当時の学生はほぼ全員が卒業してしまっているので、仮に、その保護者に対して当該訂正通知を郵送しても、ほとんど意味を持たないものと思える。

(ケ) X 2 に対するパワハラ行為に係る調査委員会の設置の要求に関しては、外部委員による調査委員会を設置し、調査を行うほどの事例とは考えていない。

(コ) 大学改革案を議題とした団体交渉を行いたいとの要望に関しては、別途団体交渉申入れがなされた時点で、その提示議題を見た上で検討することにする。

ウ 平成25年6月10日、組合は学園に対して、同日付け「回答書にかかる事実確認について（疑義照会）」を提出した。

同書面の主な記載事項は、上記イの学園が交付した平成25年5月20日付け「要求書（3）に対する回答書」に記載の事項に係る質問又は抗議であり、おおむね以下のとおりであった。

(ア) 学園は「要求書（3）に対する回答書」に記載の第三者機関として、具体的にどのような紛争処理機関を想定しているのか。

(イ) 学園の理事長は、解雇権濫用法理や権利濫用法理を了知しているのか。また、X 2 に対する解雇の意思表示が過ちであったと認識を改め

ているのか、それとも、今でも、正当な意思決定であったとの解雇当時の認識のままなのか。

(ウ) 無効とされた普通解雇処分の措置が理事長のけん責を要するほどの問題行為とは考えていないとする具体的な根拠は何か。

(エ) 学園は、X 2 に係る解雇処分無効の判決が確定したことに、保護者に訂正通知文書を発送することについては、当時の学生はほぼ全員が卒業してしまっているため、仮に、その保護者に対して当該訂正通知文書を送付しても、ほとんど意味を持たないと回答した。

しかし、誤信を正し、X 2 の名誉を回復することは重要であると考えられるので、なぜ、ほとんど意味を持たないのか、具体的客観的な根拠を示すよう要求する。

(オ) 学園は、X 2 の解雇無効判決の確定に伴う X 1 及び X 3 に係る原状回復の措置としての保護者に対する訂正通知文書の発送も必要ないものと回答しているが、なぜ、当該通知文書の発送の必要はないと回答するのか、具体的客観的な根拠を示すよう要求する。

エ 平成25年6月25日、学園は組合に対して、「『回答書にかかる事実確認について』（疑義照会）に対する回答書」を交付した。

同書面の主な記載は、以下のとおりである。

(ア) 何らかの第三者機関とは、裁判所、労働委員会等である。

ただし、これらの機関に持ち込むことを希望しているわけではない。

(イ) 解雇権濫用法理に係る設問は、設問そのものが適当でないと考えられる。

(ウ) 理事長のけん責に関しては、強いていえば、今回の普通解雇措置に関して、理事長のけん責を要するほどの問題行為とは考えないとの回答しかあり得ない。

(エ) 理事長の「責任を取る」との発言の趣旨は、学園は判決内容を履行するとの趣旨と学園は当該解雇処分に係る訴訟に真剣かつ慎重に取り組むという趣旨の両方である。

(オ) 保護者に対して、X 2 の解雇処分無効判決の確定に係る訂正通知を発送することについては、理事長がほとんど意味を持たないと考えているのであって、具体的客観的な根拠などない。

判断の理由は回答に記載したとおり、当時の学生はほぼ全員が卒業してしまっており、この問題を知っている者がほとんどいないと考えるためである。

(カ) 保護者に対して、X 2 の解雇無効判決の確定に伴う X 1 及び X 3 に係る原状回復の措置としての訂正通知の発送をする必要はないものと理事長が判断したものである。

オ 平成25年7月8日、組合は学園に対して、「第4回団体交渉申入書」を提出した。同書には、交渉事項として、以下のとおり記載されていた。

- ・平成25年5月20日付け「要求書（3）に対する回答書」
- ・平成25年6月25日付け「『回答書にかかる事実確認について』（疑義照会）に対する回答書」

なお、当該第4回団体交渉申入れに係る議題は、具体的には以下のとおりである。

- ・解雇無効判決に伴う学園の役員の責任追及の要求
- ・大学改革再編構想の説明の要求
- ・大学の改革再編に伴い、組合員の雇用及び労働条件に影響がある場合には、事前に時間的余裕をもって申立人に通知し、協議の上、同意を得ることの要求
- ・解雇無効判決に伴う組合員の原状回復の要求

カ 平成25年7月16日、学園は組合に対して、第4回団体交渉を拒否する旨記載した「第4回団体交渉申入に対する回答書」を交付した。

同書面の主な記載は、以下のとおりである。

- ・11.19要望書の関連事項については、組合との団体交渉になじまないとの観点から、文書によるやりとりによって行うこととする。
- ・学園からの回答書に関して、さらに疑義なりご意見がおありであれば、従前の内容と重複しない範囲で、書面でお送りいただければ、学園も書面で回答する意思はある。

キ 平成25年7月29日、組合は学園に対して、同日付け「『第4回団体交渉申入に対する回答』について（抗議）」を提出し、学園の当該団体交渉拒否に抗議した。

これに対して、平成25年7月31日、学園は同日付け「『第4回団体交渉申入に対する回答について（抗議）』に関する返答」を送付し、改めて組合からの団体交渉に応じる意思はない旨及び組合が納得しがたいと考えるのならば、第三者機関に判断を委ねるほかないとも考えている旨返答した。

【甲第5号証から甲第12号証まで、第4回調査調書】

3 本件申立て

平成25年12月13日、組合は、当委員会に対して、以下の学園の対応が、いずれも労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、救済を申し立てた。

- (1) 第1回から第3回までの団体交渉において、学園による上記「第1 事案の概要」の1(1)から(4)までに記載の4項目の議題に係る対応が不誠実であったこと。
- (2) 上記「第1 事案の概要」の2に記載のとおり、学園が組合から申し入れられた第4回団体交渉を拒否したこと。
- (3) 上記「第1 事案の概要」の3に記載のとおり、学園が第2回団体交渉の開催時期を合理的な理由もなく引き延ばしたこと。

第4 争点

- 1 平成24年11月26日付け要求書に記載された以下の要求に対する第1回から第3回までの団体交渉での学園の対応は不当労働行為に当たるか。
 - (1) 人事異動、懲戒処分等に係る事前同意等の要求〈争点1〉
 - (2) 組織変更、組合員の労働条件の変更等に係る事前同意等の要求〈争点2〉
 - (3) 大学の改革再編構想の説明及びそれに伴う雇用等への影響に係る事前同意等の要求〈争点3〉
 - (4) 解雇無効判決に伴う組合員の原状回復及び法人役員の実責任追及等の要求〈争点4〉
- 2 学園による第4回団体交渉の拒否は不当労働行為に当たるか。〈争点5〉
- 3 第2回団体交渉の開催日が平成25年2月28日になったことに係る学園の

対応は不当労働行為に当たるか。〈争点6〉

第5 判断

1 人事異動、懲戒処分等に係る事前同意等の要求に対する第1回から第3回までの団体交渉での学園の対応は不当労働行為に当たるか。〈争点1〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

学園は、団体交渉の前に理事会で当該要求を拒否する旨の意思決定を行い、文書回答した上で、団体交渉では当該文書回答と同様のことを述べるだけである。

学園が文書回答にこだわるのは団体交渉を嫌がっているからである。

また、学園は、団体交渉の席では文書回答の内容どおり述べるだけだから、建設的な議論は行われず、団体交渉は形骸化している。

また、他の労働組合とは、その組合員の雇止めに係る団体交渉に3回も応じているのに、組合に対しては、雇止め、労働条件の変更等は学園の専権事項だとして拒否したことは、団体交渉の包括的な拒否であり、組合間差別でもある。

上記のような学園の対応は不誠実であって、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

イ 学園の主張の要旨

学園は、当該事前同意等の要求には応じることができないと事前に文書で回答した上で、第1回及び第2回の団体交渉において、当該文書回答に関する組合からの質問に対して回答し、当該議題に係る質疑は完了している。このことは、第3回団体交渉で、本議題が全く触れられていないことから明らかである。

また、学園が組合との団体交渉を包括的に拒否した事実はなく、組合が要求する事前同意等の要求を拒否したにすぎない。そして、他の労働組合と団体交渉に関して差別をした事実もない。

そもそも、当該議題は合意形成することが極めて困難である。学園は、当該事前同意等の要求を拒否すると回答したが、今後も当該拒否回答を修正することは極めて困難である。なぜならば、当該要求に応じれば、人事

異動等を行うこと自体が極めて困難になることが予想され、経営権の重要な部分について著しい制約を受けることになってしまうからである。

学園は、団体交渉に誠実に応じたのだから、その対応は労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

本件が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるかどうかを判断するにあたっては、まず当該議題が義務的団交事項であるかどうかを検討し、次に当該議題が義務的団交事項である場合は、当該議題に係る学園の対応が不誠実であったかどうかを検討する。

ア 人事異動、懲戒処分等に係る事前同意等の要求が義務的団交事項であるかについて

当該要求は、団体的労使関係の運営に関する事項であるので、義務的団交事項である。

イ 学園の対応が不誠実であったかについて

(ア) 組合にとって、学園との間で組合員の人事異動、懲戒処分等に関して事前の通知、協議及び同意を要する旨の合意をすることは、組合員の労働条件の維持及び組合の団結権の維持につながる重要なものである。

しかし、使用者は、団体交渉において労働組合の要求に応じ、合意をすべき義務はない。

また、人事異動、懲戒処分等に係る事前同意等の要求に合意すれば、学園の人事権の行使が制約されることになるのだから、組合からの当該要求には簡単には応じられず、その対応に際して慎重になるのはやむを得ない。

本件を検討するに、学園が、組合からの当該要求に対して、団体交渉の前に、最高意思決定機関である理事会に諮り、当該要求を拒否する旨の意思決定をした上で、団体交渉に臨んだことをもって不誠実であると評価することはできない。

また、組合は、学園が、団体交渉の前に当該要求を拒否する旨文書で回答したことを非難する。しかし、学園は、当該文書回答をするに止まり、その後の団体交渉を拒否したわけではない。したがって、学園が当

該文書回答をしたことのみをもって直ちに不誠実であると非難するのも相当でない。

(イ) 次に、学園の団体交渉の際の対応を検討する。

争いのない事実2(3)アによれば、第1回団体交渉は、平成24年11月26日付け要求書及び同年12月14日付け回答書の内容を踏まえて、組合が質問又は主張を行い、学園が回答又は反論を行うという形で団体交渉が行われた。このため、当該回答書にて、学園が当該拒否の理由として、争いのない事実2(2)オのとおり回答したことは、本件の団体交渉の前提となっている。

また、争いのない事実2(3)イによれば、学園は組合に対し、第1回団体交渉において、人事権は学園にあり、組合員の人事異動等を組合の同意を得てから行うつもりはないと当該要求を拒否する理由を改めて説明した事実が認められる。

このように、本件に関して、学園は組合に対して、平成24年12月14日付け回答書で回答しただけでなく、改めて、第1回団体交渉において、組合の要求を拒否した上で、その理由も述べた事実が認められる。

(ウ) 争いのない事実2(3)イによれば、学園が組合の当該要求に応じられない旨述べる前に、学園は組合の主張を聴いた事実が認められる。

そして、学園が組合の当該要求に応じられないと繰り返し述べたのは、組合が、学園の拒否回答は労働組合の正当な活動及び組合員の権益を否定するものであり、承服できないと繰り返し抗議したことに対応したものであって、組合の発言を妨げたり、さえぎるために行ったものではないと考えるのが相当である。

(エ) また、本件では、学園が組合の当該要求への対案として、自ら人事権を譲歩するような別の案を提示した事実は認められない。しかし、本件が学園の人事権に係るものである以上、学園がそのような対案を提示できなかったのはやむを得ないことであり、このことをもって学園を非難することはできない。

(オ) そして、本件では、第1回及び第2回の団体交渉の場において、組合が学園に対して何らかの代替案を提示した事実は認められない。

(カ) さらに、本件では、組合が、学園の回答に関して質問を重ねたり、学

園に再考させるために何らかの提案を行うなどの交渉を進展させるための対応を十分行っていると評価するに足る事実は認められない。

(キ) このように、本件に関しては、学園から代替案を提示することが難しい上に、組合から代替案の提示がなく、また、組合による交渉を進展させるための対応が十分でなかったために、結果的に、本件に係る団体交渉は、学園が人事権に係るものであるとの理由を述べた上で拒否の回答をした後は、組合による抗議と学園による拒否回答を繰り返すだけになり、早々に行き詰まったものと考えるのが相当である。

(ク) また、上記(イ)及び(ウ)のとおり、学園は、組合からの当該事前同意等の要求を拒否したが、本件に係る団体交渉には応じて、組合に対して回答及びその理由の説明をしている。したがって、学園は他の労働組合とは団体交渉をしたのに、組合とは団体交渉を包括的に拒否するという差別をしたという組合の主張には理由がない。

(ケ) なお、争いのない事実2(5)エによれば、第2回団体交渉で、組合が学園に対して、組合員の人事異動、懲戒処分等を行う場合、事前に通知及び協議をしない理由を質問したが、学園はこれに関しては明確な回答をしなかった事実が認められる。

しかし、争いのない事実2(3)イによれば、既に、当該質問に関しては、第1回団体交渉で、学園は組合に対して、人事権は学園にあるので事前の通知も協議も行わない旨述べている。

したがって、第2回団体交渉において、上記のとおり明確な回答をしなかったことをもって、直ちに本件に係る学園の対応が不誠実であるとはいえない。

ウ よって、人事異動、懲戒処分等に係る事前同意等の要求に対する学園の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

2 組織変更、組合員の労働条件の変更等に係る事前同意等の要求に対する第1回から第3回までの団体交渉での学園の対応は不当労働行為に当たるか。

〈争点2〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

学園は、団体交渉の前に理事会で当該要求を拒否する旨の意思決定を行い、文書回答した上で、団体交渉では当該文書回答と同様のことを述べるだけである。

学園が、文書回答にこだわるのは団体交渉を嫌がっているからである。

また、学園は、団体交渉の席では文書回答の内容どおり述べるだけだから、建設的な議論は行われず、団体交渉は形骸化している。

そして、他の労働組合とは、その組合員の雇止めに係る団体交渉に3回も応じているのに、組合に対しては、組織変更、組合員の労働条件の変更等は学園の専権事項だとして拒否したことは、団体交渉の包括的な拒否であり、組合間差別でもある。

上記のような学園の対応は不誠実であって、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

イ 学園の主張の要旨

学園は、当該事前同意等の要求には応じることができないと事前に文書で回答した上で、第1回及び第2回の団体交渉において、当該文書回答に関する組合からの質問に対して回答し、当該議題に係る質疑は完了している。このことは、第3回団体交渉で、本議題が全く触れられていないことから明らかである。

また、学園が組合との団体交渉を包括的に拒否した事実はなく、組合が要求する事前同意等の要求を拒否したにすぎない。そして、他の労働組合と団体交渉に関して差別をした事実もない。

そもそも、当該議題は合意形成することが極めて困難である。学園は、当該事前同意等の要求を拒否すると回答したが、今後も当該拒否回答を修正することは極めて困難である。なぜならば、当該要求に応じれば、組織変更等を行うこと自体が極めて困難になることが予想され、経営権の重要な部分について著しい制約を受けることになってしまうからである。

学園は、団体交渉に誠実に応じたのだから、その対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

本件が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるかどうかを判断する

にあたっては、まず当該議題が義務的団交事項であるかどうかを検討し、次に当該議題が義務的団交事項である場合は、当該議題に係る学園の対応が不誠実であったかどうかを検討する。

ア 学園の組織変更、組合員の労働条件の変更等に係る事前同意等の要求が義務的団交事項であるかについて

学園の組織変更に係る事前同意等の要求については、団体的労使関係の運営に関する事項であるから義務的団交事項に当たる。

また、組合員の労働条件の変更等に係る事前同意等の要求についても、団体的労使関係の運営に関する事項であるから義務的団交事項に当たる。

イ 学園の組織変更に係る事前同意等の要求に係る対応が不誠実であったかについて

本件に係る団体交渉に関しては、学園が、本件に係る要求を拒否する理由として、学園の組織、事業の解散、譲渡、再編、縮小、統廃合等は学園の専権事項であると述べた点を除けば、上記判断1（2）イに記載のものと同様の事実が認められる。

したがって、本件に係る学園の対応が不誠実であるとはいえない。

ウ 学園の組合員の労働条件の変更及び組合員の労働条件に影響をもたらす事項に係る事前同意等の要求に係る対応が不誠実であったかについて

(ア) 争いのない事実2（3）アによれば、第1回団体交渉で、当該事前同意等の要求に関して平成24年12月14日付け回答書の内容を踏まえて、組合と学園とが質疑応答をした事実が認められる。このため、組合は、当該回答書に記載された本件に係る学園の拒否の理由を承知していたといえる。また、第1回団体交渉において、組合は学園に対して当該拒否の理由について質問をした事実も認められない。

したがって、第1回団体交渉において、学園が当該拒否の理由を述べなかったことのみをもって直ちに学園を不誠実であると非難するのも相当でない。

(イ) ところで、本件においては、争いのない事実2（3）エによれば、第1回団体交渉において、組合は、本件に関して、組合員の労働条件の変更等に係る事前同意等を拒否したことは、正当な組合活動を否定するものであると述べただけでなく、組合員の労働条件の変更等について事前

に通知しないことはあり得ないと述べた事実が認められる。

また、争いのない事実2（5）ウによれば、第2回団体交渉において、組合が学園に対して、労働条件の変更等がある場合に組合に事前通知をしないというが、事前通知がなければ協議もできないのだから、学園は労働条件の変更等を決定する前に、組合と団体交渉を行う意思はないと理解してよろしいかと述べた事実が認められる。

このように、労働条件の変更等がある場合に事前通知をしないことはあり得ないと述べ、また、事前通知がなければ協議もできないとも述べているのだから、組合は、本件に関しては、事前の通知及び協議を重要視していたと推認できる。

(ウ) これに対し、争いのない事実2（5）エによれば、第2回団体交渉において、組合が学園に対して、事前の通知及び協議を拒否する理由について質問したが、学園は当該理由を回答しなかった事実が認められる。

(エ) 本件に関しては、争いのない事実2（2）オによれば、学園が組合に対して、平成24年12月14日付け回答書で、組合員の労働条件の変更等に際して、事前通知を行うことは義務付けられているわけではない旨回答している事実が認められる。

しかし、団体交渉は労使が同席の場で直接交渉する点に意義がある。

したがって、本件に関しては、結果的に上記文書回答の繰返しになったとしても、学園は第2回団体交渉の場で事前の通知及び協議を拒否する理由を組合に回答して、組合の理解を求める努力をすべきであったといえる。

しかし、第2回団体交渉で、学園がこのような努力をしたと認めるに足る事実は認められない。また、本件では、上記判断1（2）イ（ケ）とは異なり、第1回団体交渉において、学園が実質的に当該質問に回答していると認めるに足る事実も認められない。

(オ) 以上のとおり、本件では、学園は、第2回団体交渉において事前の通知及び協議を拒否する理由を述べていないので、このような学園の対応は不誠実であると解するのが相当である。

エ 小括

学園による組織、事業の解散、譲渡、再編、縮小、統廃合等を行うこと

に係る事前同意等の要求に関する団体交渉での対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

これに対し、学園が、第2回団体交渉において、組合員の労働条件の変更等がある場合の事前の通知及び協議を拒否する理由を回答しなかったことは不誠実であり、学園の当該対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

3 大学の改革再編構想の説明及びそれに伴う雇用等への影響に係る事前同意等の要求に対する第1回から第3回までの団体交渉での学園の対応は不当労働行為に当たるか。〈争点3〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

学園は、大学改革再編構想の説明に関しては、第2回団体交渉において必要な資料の提示をしない上、質問にも答えなかった。

また、学園は、団体交渉の前に理事会で当該事前同意等の要求を拒否する旨の意思決定を行い、文書回答した上で、団体交渉では当該文書回答と同様のことを述べるだけであった。

学園が、文書回答にこだわるのは団体交渉を嫌がっているからである。

しかも、学園は、団体交渉の席では文書回答の内容どおり述べるだけだから、建設的な議論は行われず、団体交渉は形骸化している。

そして、他の労働組合とは、その組合員の雇止めに係る団体交渉に3回も応じているのに、組合に対しては、本件に係る事前同意を拒否したことは、団体交渉の包括的な拒否であり、組合間差別でもある。

したがって、上記のような学園の対応は不誠実であって、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

イ 学園の主張の要旨

学園は、当該大学再編構想の説明及び当該事前同意等の要求には応じることができない旨の回答を事前に文書で行った上で、第1回及び第2回の団体交渉において、当該文書による説明及び回答に関する組合からの質問に対して回答し、当該議題に係る質疑は完了している。このことは、第3回団体交渉で、本議題が全く触れられていないことから明らかである。

また、学園が組合との団体交渉を包括的に拒否した事実はなく、組合が要求する事前同意等の要求を拒否したにすぎない。そして、他の労働組合と団体交渉に関して差別をした事実もない。

そもそも、当該事前同意等の要求に係る議題は合意形成することが極めて困難である。学園は、当該事前同意等の要求を拒否すると回答したが、今後も当該拒否回答を修正することは極めて困難である。なぜならば、当該要求に応じれば、組織変更等を行うこと自体が極めて困難になることが予想され、経営権の重要な部分について著しい制約を受けることになってしまうからである。

学園は、団体交渉に誠実に応じたのだから、その対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

本件が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるかどうかを判断するにあたっては、まず当該議題が義務的団交事項であるかどうかを検討し、次に当該議題が義務的団交事項である場合は、当該議題に係る学園の対応が不誠実であったかどうかを検討する。

ア 大学の改革再編構想の説明及びそれに伴う雇用等への影響に係る事前同意等の要求が義務的団交事項であるかについて

大学の改革再編構想の説明については、当該改革再編により組合員の労働条件に影響のある場合にのみ、その面から義務的団交事項に当たる。本件では、組合は、当該改革再編に伴う雇用等への影響について説明を求めていることが明らかであるから、義務的団交事項に当たる。

また、当該構想に伴う組合員の雇用等への影響に係る事前同意等の要求についても、団体的労使関係の運営に関する事項であるから、義務的団交事項に当たる。

イ 学園の大学改革再編構想の説明に係る対応が不誠実であったかについて

(ア) 争いのない事実2(3)ア及び2(5)カによれば、学園による当該説明は、第1回及び第2回の団体交渉で行われた事実が認められる。また、争いのない事実2(6)アによれば、第3回団体交渉では、本件は

議題として取り上げられていないことが認められる。

そこで、検討すると、争いのない事実2（5）オによれば、第2回団体交渉において、組合が学園に対して、総合政策学部の廃止をするかどうかに係る検討資料を提示するよう要求したが、学園はそれに回答しなかった事実が認められる。また、争いのない事実2（5）カによれば、学園は、組合からの総合政策学部の廃止に伴う学生募集停止の時期、同学部廃止に伴う組合員の労働条件への影響等についての説明に関する質問については、平成25年3月以降に組合に説明し、又は回答すると述べた事実が認められる。

このため、第2回団体交渉において、学園は組合の要求する資料の提示や組合員の労働条件等に係る影響に係る説明を十分に行ったとはいえない。

(イ) しかし、大学の改革再編構想の説明については、当該改革再編により組合員の労働条件に影響のある場合にのみ、その面から義務的団交事項に当たるのだから、総合政策学部の廃止以外の選択肢の検討に関する資料の提示の要求は、義務的団交事項ではなく、団体交渉で提示する義務があるとはいえない。

(ウ) また、組合員の労働条件への影響等に関しては、平成25年3月以降にこれらの説明等を行うと述べており、組合がこれを不服として抗議をした事実は認められない。

したがって、本件に係る学園の第2回団体交渉における対応は不誠実とまではいえない。

ウ 学園の大学の改革再編構想に伴う雇用等への影響に係る事前同意等の要求に係る対応が不誠実であったかについて

本件に関しては、上記判断2（2）ウ同様、第2回団体交渉において、組合が学園に対して、事前の通知及び協議を拒否する理由について質問したが、学園が回答しなかった事実が認められる。そして、本件でも、第1回団体交渉において、学園が当該理由を実質的に回答していると認めるに足る事実は認められない。

本件でも、結果的に平成24年12月14日付け回答書に記載した回答の繰返しになったとしても、学園は第2回団体交渉の場で事前の通知及び協

議を拒否する理由を組合に回答して、組合の理解を求める努力をすべきであったにもかかわらず、学園は当該回答をしなかったのだから、このような学園の対応は不誠実であると解するのが相当である。

エ 小括

学園による大学の改革再編構想の説明に係る団体交渉での対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

これに対し、学園による当該改革再編構想に伴う雇用等への影響に係る事前同意等の要求に関する団体交渉での対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

4 解雇無効判決に伴う組合員の原状回復及び法人役員の責任追及等の要求に対する第1回から第3回までの団体交渉での学園の対応は不当労働行為に当たるか。〈争点4〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

学園は、団体交渉の前に理事会で当該要求を拒否する旨の意思決定を行い、文書回答した上で、団体交渉では当該文書回答と同様のことを述べるだけである。

学園が文書回答にこだわるのは、団体交渉を嫌がっているからである。

また、学園は、団体交渉の席では文書回答の内容どおり述べるだけだから、建設的な議論は行われず、団体交渉は形骸化している。

さらに、学園の理事長は組合の要求を受けて第3回団体交渉には出席したが、団体交渉の席では回答せずに、後日、文書で回答するとの対応に終始した。

また、学園は、平成26年になってから、他の労働組合の組合員の雇止めを巡る問題に関しては、3回も団体交渉に応じており、本件に係る学園の対応は組合間差別である。

上記のような学園の対応は不誠実であって、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

イ 学園の主張の要旨

解雇無効判決に伴う組合員の原状回復の措置については、組合に対し、

当該判決に基づき、学園が行うべきものは、既に履行しており、その他の要求に対しては拒否する旨団体交渉において回答するなど誠実に対応している。また、法人役員の責任追及の要求に関しても、学園は当該要求を拒否する旨団体交渉で回答した。

このように、学園は誠実に対応しており、その対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

本件が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるかどうかを判断するにあたっては、まず当該議題が義務的団交事項であるかどうかを検討し、次に当該議題が義務的団交事項である場合は、当該議題に係る学園の対応が不誠実であったかどうかを検討する。

ア 解雇無効判決に伴う組合員の原状回復の要求について

(ア) 当該議題は、組合員の労働条件を当該解雇処分前の状態に復することなどに関する交渉を求めるものと認められる。したがって、組合員の労働条件に密接に関係する事項及び組合員の個別の権利に係る紛争に関する事項であり、義務的団交事項である。

(イ) 組合の当該要求は、学園の行ったX2の解雇処分がきっかけで生じた紛争の解決のためのものであると解するのが相当である。したがって、学園は組合の要求を拒否するだけでなく、組合に対して代替案を提示するなどして、本件紛争の解決を図るために努力すべきであるといえる。

また、争いのない事実2(2)イ及びウ並びに(5)コによれば、当該要求は、X2に係る解雇処分が無効になったことを関係者に通知すること等であったことが認められるから、学園から代替案を示すことは可能であると考えられる。

しかし、学園が、第1回から第3回までの団体交渉において、何らかの代替案を提示するなどして、団体交渉を通じた本件紛争の解決を図るべく努力したとの事実認められないので、本件に係る団体交渉では、学園は、紛争解決のために十分に交渉を尽くしたとはいえない。

イ 学園の役員の責任追及の要求について

(ア) 当該学園の役員の責任追及の要求は、組合の組合員の労働条件と直接

関係するものではなく、また、組合と学園との間の団体的労使関係の運営に関する事項でもない。このため、当該要求は義務的団交事項には当たらない。

また、当該要求事項を団体交渉事項とする旨の組合と学園との間の労働協約が存在するなどの特段の事情も認められない。

したがって、本件に係る学園の団体交渉の際の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

(イ) なお、組合は、学園が他の労働組合とは、その組合員の雇止めに関する団体交渉に応じていることを理由に、本件に係る学園の対応は組合間差別であると主張する。しかし、他の労働組合との組合員の雇止めに係る団体交渉は義務的団交事項であるのに対して、本件に係る議題は義務的団交事項ではないため、本件に関しては、組合の主張は当てはまらない。

(ウ) また、組合は、学園の理事長が団体交渉の場で即答しないと非難するが、上記争いのない事実3(6)オによれば、理事長が即答できなかった質問の内容は、第3回団体交渉における解雇無効判決に伴う学園の役員の実責任追及の要求に係るやりとりであったものと認められる。すなわち、組合が非難するのは、義務的団交事項には当たらない議題に係る理事長の対応についてである。

(エ) 上記(ア)から(ウ)までのとおり、学園による役員の実責任追及に係る団体交渉の際の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

ウ 小括

解雇無効判決に伴う組合員の原状回復の要求に係る団体交渉の際の学園の対応は不誠実であり、学園の当該対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

これに対して、役員の実責任追及に係る団体交渉の際の学園の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

5 学園の第4回団体交渉の拒否は不当労働行為に当たるか。〈争点5〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

第1回から第3回までの団体交渉では、学園が組合からの要求を拒否するばかりで、交渉になっていない。学園は、十分な説明を行い、交渉は尽くされたというが、事実と反する。

したがって、学園の第4回団体交渉拒否には、正当な理由はない。

また、学園は、平成26年になってから、他の労働組合の組合員の雇止めを巡る問題に関しては、3回も団体交渉に応じた。学園が、組合には、組合員の労働条件の変更等に係る事前同意等の要求については、学園の専権事項であるとして団体交渉を実質的に拒否しているのと比較すると、このような学園の対応は、組合間差別であり、不当労働行為に当たる。

イ 学園の主張の要旨

学園は、第1回から第3回までの団体交渉において組合から説明を求められた事項については十分に説明を行った。

また、学園は、組合からの種々の要求に対してはそれを拒否する旨の意思表示を第1回から第3回までの団体交渉で行った。組合は、当該拒否には納得できないと主張するが、学園は拒否の意思を変えるつもりはないから、これ以上、団体交渉を重ねても、同様のやり取りが繰り返されるだけである。お互いに譲歩できないという意味で議論の終着点に達してしまったので、第4回団体交渉をしないこととした。

したがって、学園の団体交渉拒否には、正当な理由がある。

また、組合は、学園は他の労働組合とは3回も団体交渉を行ったとして、学園の対応は組合間差別であり、不当労働行為に当たると主張する。

しかし、使用者が、いずれの労働組合と何回の団体交渉を行うかは、それぞれ個別の判断であり、学園は組合間で差別をしているものではないから、学園の対応は不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

ア 学園が他の労働組合と3回の団体交渉を行ったことと比較して、学園の組合に対する対応が不当労働行為に当たるかについて

不当労働行為に当たるか否かは、団体交渉を何回行ったかのみで決まるものではなく、個々具体的に事案の内容を検討し、判断する必要がある。

このため、他の労働組合との団体交渉の回数の比較のみをもって直ちに、学園の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとすることはできない。

イ 学園の第4回団体交渉拒否に正当な理由があるかについて

(ア) 組合が第4回団体交渉で申し入れた議題は、争いのない事実2(7)オのとおり4点である。

このうち、解雇無効判決に伴う学園の役員の責任追及の要求に関しては、上記判断4(2)イ(ア)のとおり義務的団交事項ではないから、学園の当該議題に係る団体交渉拒否は、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

(イ) 大学改革再編構想の説明の要求に関しては、争いのない事実2(5)カによれば、学園が組合に対して、第2回団体交渉において、総合政策学部の廃止に伴う雇用への影響等については、平成25年3月以降に説明等をすると述べた事実が認められる。

しかし、平成25年4月26日に行われた第3回団体交渉においては、学園が、大学の改革再編構想について説明を行った事実は認められない。

また、第3回団体交渉以後、組合が学園に第4回団体交渉を申し込んだ平成25年7月8日までの間に、学園が組合に対して、大学の改革再編構想に関する説明を行った事実も認められない。

このため、本件に関しては、第1回から第3回までの団体交渉で十分な説明を行ったという学園の団体交渉拒否の理由は正当なものとはいえない。

(ウ) 大学の改革再編に伴い、組合員の雇用及び労働条件に影響がある場合には、事前に時間的余裕をもって申立人に通知し、協議の上、同意を得ることの要求に関しては、上記判断3(2)ウのとおり、学園が組合に対して、第2回団体交渉において、事前の通知及び協議を拒否する理由について回答していないため、既に団体交渉で十分な説明及び協議を行っており、これ以上の交渉の余地はないとの本件に係る学園の団体交渉拒否の理由は正当なものとはいえない。

(エ) 解雇無効判決に伴う組合員の原状回復の要求に関しては、上記判断4(2)アのとおり、学園が、第1回から第3回までの団体交渉で交渉を

尽くしたとはいえ、学園から対案を提示するなどして、交渉を進展させる余地があったと考えるのが相当である。このため、第1回から第3回までの団体交渉で十分な説明及び協議を行っており、これ以上の交渉の余地はないとの本件に係る学園の団体交渉拒否の理由は正当なものとはいえない。

ウ 小括

学園による第4回団体交渉の拒否のうち、大学の改革再編構想の説明の要求、大学の改革再編に伴い、組合員の雇用及び労働条件に影響がある場合には、事前に時間的余裕をもって申立人に通知し、協議の上、同意を得ることの要求並びに解雇無効判決に伴う組合員の原状回復の要求に係るものは、いずれも正当な理由はないので、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

6 第2回団体交渉の開催日が平成25年2月28日になったことに係る学園の対応は不当労働行為に当たるか。〈争点6〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

組合と学園は、第1回団体交渉の終了間際に、第2回団体交渉の開催時期を平成25年1月下旬とすることで合意した。この際、学園の専務理事が平成25年1月下旬でよいと回答したのに、後日になって、学園は、同時期は業務多忙で日程の都合がつかないことを理由に、日程の変更を求めた。

このため、第2回団体交渉の開催日は、平成25年2月28日まで延びてしまった。平成25年1月下旬が業務多忙であることは、学園の専務理事も分かっていたはずであるし、組合は学園に対し、団体交渉の開催は業務時間外でよいと伝えてあるのだから、学園が業務多忙を理由に団体交渉開催を引き延ばしたことは不誠実な対応であり、当該対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

イ 学園の主張の要旨

平成25年1月下旬は、大学の学部再編に伴う文部科学省との折衝で多忙を極めたため、組合に対して事情を説明し、第2回団体交渉の開催日を同年2月28日にしたものである。

そもそも、第2回団体交渉の開催日が平成25年2月28日になったのは、組合の都合が合わなかったことも一因であり、学園が意図的に開催を引き延ばしたのではない。

(2) 当委員会の判断

ア 争いのない事実2(3)キによれば、第1回団体交渉の際に、組合と学園は、第2回団体交渉の開催時期を平成25年1月下旬とすることで合意した事実が認められる。それにもかかわらず、学園が組合に対して、業務多忙を理由に、団体交渉開催時期の延期を組合に求めることになったことについては、学園の不手際であるといえる。

イ しかし、このような事案において、使用者の対応が不当労働行為に当たるかどうかは、労働組合との団体交渉を嫌がって、団体交渉を故意に引き延ばしたといった事情があるかどうか等を総合的に勘案した上で判断すべきである。

ウ そこで、この点について検討すると、学園が第2回団体交渉の開催の延期を求めたのは、この時期が年度末を控えて多忙であった上、平成25年1月は大学の学部再編のため、文部科学省と折衝をしなければならないという特別な事情があったためであると認められる。このため、学園が組合との団体交渉を嫌って、業務多忙を理由として故意に団体交渉の開催を延期したとまでは認められない。

したがって、第2回団体交渉の開催日が平成25年2月28日となったことに係る学園の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

第6 救済方法

X3が既に組合員ではないことを勘案し、原状回復のための措置に係る団体交渉の議題に関しては、主文1(3)のとおりとする。

また、組合員の労働条件の変更及び組合員の労働条件に影響をもたらす事項について、事前に時間的余裕をもって申立人に通知し、協議の上、同意を得ることの要求に係る学園の不誠実な対応に関しては、当該要求が第4回団体交渉の議題に含まれていないこと及び今後、組合が当該議題に係る団体交渉を申し

入れたときに学園が誠実に対応すべきであることを明らかにすべきと考えることから、主文2のとおり文書交付を命じるものとする。

第7 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成26年8月28日

埼玉県労働委員会

会 長 石 田 眞 ⑩