

命 令 書

申 立 人 X組合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y法人
 理事長 B 1

上記当事者間の群労委平成28年（不）第5号 Y法人 不
当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年4月7日第797回公
益委員会議において、会長公益委員清水敏、公益委員新井博、同小暮俊子、同大河
原眞美、同小磯正康が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人から団体交渉の申入れがあったときは、申立人の組合員
A 2 が東京地裁平成27年（ワ）第19831号における裁判上の和解に
違反しているとの理由で、これを拒否してはならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、次の内容の文書を申立人
に交付しなければならない。

年 月 日

X組合
執行委員長 A 1 様

Y法人
理事長 B 1 ㊟

当法人が、貴組合から平成28年6月10日付け及び同年7月5日付けで申入れのあった当法人に勤務する常勤教職員を無期雇用契約とすることに関する団体交渉について、何ら理由を示すことなくこれを拒否したことは、群馬県労働委員会において不当労働行為であると認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人 X組合 (以下「組合」という。)が、平成28年6月10日付け(以下、平成の元号は省略する。)及び同年7月5日付けの団体交渉申入書によって、被申立人 Y法人 (以下「法人」という。)に雇用されている A2 組合員(以下「A2」という。)の28年度秋学期の担当授業の決定及び常勤教職員の無期雇用化を要求事項とする団体交渉の開催を申し入れたにもかかわらず、法人がこれに応じず、団体交渉を開催しないことが、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、28年10月6日、当委員会に救済申立てがなされた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

団体交渉応諾

3 争点

組合の28年6月10日付け及び同年7月5日付けの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号の不当労働行為に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、16年7月21日に設立されたいわゆる合同労組である。本件申立時の組合員数は28名であり、結審時（29年2月21日）の組合員数は30名である。【当委員会に顕著な事実】

(2) 法人

法人は、肩書地に本部を置く学校法人で、結審時の従業員数は533名である。また、法人は、B2 大学及び同大学院を設置しており、群馬県伊勢崎市にはB3 キャンパスが置かれている。【争いのない事実、審査の全趣旨】

2 A2の大学勤務から訴訟1までの経緯

(1) 16年2月、A2は、法人と雇用期間を1年とする有期雇用契約を締結し、同年4月からB3 キャンパスに専任教授（常勤教職員）として勤務した。この雇用契約は、その後も毎年更新されてきたが、23年10月6日、法人はA2に対し、24年3月31日をもって雇止めを行う旨通知した。これを受け、同年1月25日、A2は、法人を被告として、東京地方裁判所に地位確認請求訴訟を提起した。【争いのない事実】

(2) 法人はさらにA2に対し、24年3月16日付け通知書でアカデミックハラスメント等を理由として、懲戒解雇することを通告した。この通告を受け、A2は、係属中の上記訴訟に、懲戒解雇の無効確認請求を追加した（以下「訴訟1」という。）。【争いのない事実】

(3) 26年2月18日、訴訟1について、東京地方裁判所は雇止め及び懲戒解雇を無効とする判決を言い渡した。法人はこれを不服として控訴したが、27年1月15日、東京高等裁判所は控訴を棄却し、同月29日、判決が確定した。【争いのない事実】

3 A2の組合加入等

(1) 27年1月19日、法人がA2に対して雇用契約書の案を示したところ、A2はこの案が従前の労働条件よりも不利益であるとしてこれに応じなかつ

た。そのため、雇用契約の終期である同年3月31日までは雇用契約書が取り交わされることはなかった。【争いのない事実】

(2) A2は27年4月15日に組合に加入した。【審査の全趣旨】

(3) 組合は法人に対し、27年8月6日付け書面でA2の労働条件に関する団体交渉の開催を申し入れ、同年9月15日に団体交渉が開催された。遅くともこのときまでに、法人はA2の組合加入を認識した。【争いのない事実】

4 訴訟2及び訴訟3

(1) 27年3月24日、上記3(1)の紛争について、A2は労働条件の確認等を求めて労働審判の申立てを行い、同年7月6日に審判が下されたが、法人がこれに異議の申立てをしたため、訴訟に移行した（東京地裁平成27年(ワ)第19831号。以下「訴訟2」という。）。【争いのない事実、乙22、乙23】

(2) 27年11月12日、A2は、法人を被告として、東京地方裁判所に名誉毀損等の損害賠償請求訴訟を提起した（以下「訴訟3」という。）。【乙21】

(3) 28年3月29日、訴訟2の手續において訴訟3も含めた裁判上の和解が成立した。その条項は以下のとおりである（以下、「本件和解」又は「本件和解条項」という。）。【甲1、乙18】

ア 28年度のA2の雇用契約の内容を要旨次のとおりとすること。

(ア) 法人は、A2を B2 大学の教授として、28年4月1日から30年3月31日まで雇用する。A2は、同日をもって、定年退職する。

(イ) A2の出勤日は週2日、授業時間は週4コマをそれぞれ下回らないものとする。

(ウ) 授業担当は、28年度秋学期（28年10月1日から29年3月31日まで）からとする。

イ A2は、和解成立後直ちに、A2名義のホームページから、訴訟1ないし訴訟3に関する一切の記載及び資料を削除し、掲載しないこと。

ウ A2は、訴訟3を取り下げること。

(4) A2は、本件和解に基づき同人名義のホームページから訴訟1ないし訴訟3に関する記載及び資料を一旦削除した。しかし、28年5月下旬頃になると、法人の元理事長が28年3月1日付けでA2及び組合を被告として提起した名誉棄損の損害賠償請求訴訟において、A2が同訴訟の第1回口頭弁論

期日における法廷で行った意見陳述の内容であるとして、同ホームページに訴訟1ないし訴訟3に言及した記事や資料の一部を掲載した。【争いのない事実、審査の全趣旨、甲5、甲6、乙12、乙24】

5 本件和解から本件申立てまでの経緯等

(1) 28年4月20日、A2と法人の間で、上記4(3)アの内容を含む雇用契約が締結された。【争いのない事実、甲2】

(2) 組合は、法人に対し、28年6月10日付け申入書を送付し、①A2の秋学期の授業計画を早急に決定すること（以下「要求事項1」という。）、②常勤教職員を無期雇用契約とすること（以下「要求事項2」という。）を要求事項とする団体交渉の開催を求めた（以下「6.10申入れ」という。）。【争いのない事実、甲3】

(3) 法人は、6.10申入れに対し、28年6月17日付け回答書（以下「6.17回答書」という。）で、①団体交渉開催の申入れに応じる意向を有しているが、内部調整に時間を要するため、改めて開催日等を連絡すること、②A2名義のホームページには本件和解条項に違反している記事等が掲載されているのでA2及び組合はそれを中止すること、③同ホームページへの掲載は、法人に対する名誉毀損となる可能性があること、④掲載が中止されない場合は団体交渉開催を延期せざるを得ないことを組合に通知した。

なお、この回答書には、要求事項2が義務的団体交渉事項には該当しないので団体交渉に応じられない旨の記載はなかった。【争いのない事実、甲4】

(4) 組合は、6.17回答書に対し、28年7月5日付け申入書を送付し、A2名義のホームページの内容を理由に団体交渉を拒否するのは、労組法第7条第2号の不当労働行為であるとして改めて団体交渉の開催を申し入れ、同月13日までに書面による回答を求めた（以下「7.5申入れ」という。）。【甲6】

(5) 法人は、7.5申入れに対し、28年7月13日付け回答書（以下「7.13回答書」という。）で、A2名義のホームページには、訴訟1ないし訴訟3に関する記事が掲載されており、本件和解条項違反であることは明らかなので、即刻、ホームページ上の記事の掲載を中止するよう組合に求めた。

また、この回答書には、①6.17回答書で団体交渉開催の申入れに応じる意向を有している旨記載したとおり、法人が団体交渉を拒否したことはないこと、②A2及び法人の双方が誠実に和解の義務を果たすべきであること

から、A 2 の和解義務違反の是正を求め、その解消後に団体交渉を開催する旨述べたにすぎないこと、③ A 2 名義のホームページの掲載を中止し、和解違反状態が解消されたことが確認でき次第、団体交渉開催候補日を提示することが記載されていた。

なお、この回答書には、要求事項 2 が義務的団体交渉事項には該当しないので団体交渉に応じられない旨の記載はなかった。【争いのない事実、甲 7】
(6) 28 年 10 月 6 日、組合は、当委員会に救済申立てを行った。

なお、結審時までにおいて、両者の間で 6. 10 申入れ及び 7. 5 申入れに関する団体交渉は開催されたことはなく、A 2 の秋学期の授業計画は決定されなかった。また、上記 4 (4) 以降、A 2 名義のホームページにおける訴訟 1 ないし訴訟 3 に関する記事の一部は掲載されたままであった。【当委員会に顕著な事実、争いのない事実】

第 3 判断

1 当事者の主張の要旨

(1) 組合の主張

ア 法人は、6. 17 回答書及び 7. 13 回答書で「延期」という言葉を使っているが、法人の対応は事実上の団体交渉拒否である。

イ 法人の団体交渉拒否には次のとおり正当な理由がない。

(ア) 本件和解は、A 2 個人と法人間で成立したものである。組合は当事者ではなく、団体交渉の申入れを拒否する理由にはならない。

また、A 2 名義のホームページの記載内容に異論があるのであれば、団体交渉の中で主張すべきである。

なお、法人が問題とする A 2 名義のホームページの記載内容は、訴訟 1 ないし訴訟 3 とは別の訴訟に関する A 2 の主張等を行うためのもので、本件和解とは無関係である。

(イ) 法人には、A 2 のほかにも常勤教職員である組合員が 1 名いる。組合員が少数であっても、労働組合が多数の非組合員の労働条件等の改善を要求するのは当然のことであり、要求事項 2 は義務的団体交渉事項に該当する。

(2) 法人の主張

ア 法人は、6. 17 回答書及び 7. 13 回答書において、A 2 による本件

和解条項違反の状態が解消されれば、団体交渉に応じる意向であることを表明しているので、団体交渉を拒否していない。

イ 仮に拒否したと評価されるところでも、法人の団体交渉拒否には次のとおり正当な理由がある。

(ア) A 2は本件和解条項に違反し、組合はそれに加担しているのであるから、本件和解の当事者であるA 2と一体のものとして同視できる。また、組合のA 2との独立した立場を前提としても、組合は、一方でA 2の和解違反に加担しておきながら、他方で和解条項の履行を求めるという矛盾した態度をとっており、組合の要求は「禁反言の法理」に反した要求である。

(イ) 組合にはA 2のほかに法人の常勤教職員は存在せず、A 2は定年までの雇用が決定している。したがって、常勤教職員を無期雇用契約にとの要求事項2に該当する組合員はいないのであり、その要求は組合員の労働条件や待遇に影響を及ぼす可能性はなく、義務的団体交渉事項には該当しない。

2 当委員会の判断

(1) 団体交渉拒否の有無

法人は団体交渉を拒否していないと主張する（上記1(2)ア）。しかし、法人は、組合による2回の団体交渉の申入れに対し、応じる意向を有していると述べているものの（前記第2の5(3)・(5)）、最初の申入れから8箇月以上経過した結審時においても、これに応じていないのであるから（同(2)・(6)）、この対応は、団体交渉を拒否したものといえる。

(2) 本件和解条項違反を理由とする団体交渉拒否の正当性

ア 組合の要求事項1が義務的団体交渉事項に当たるとは法人も争ってはおらず、法人は、正当な理由がない限り、これに応ずべき義務を負っていた。

イ この点、法人は、本件和解条項違反が団体交渉を拒否する正当な理由であると主張する（上記1(2)イ(ア)）が、そもそも本件和解の当事者はA 2と法人であり（前記第2の4(3)）、A 2の本件和解条項違反を組合との間の団体交渉拒否の正当理由とすることには合理性がない。また、仮に組合がA 2の本件和解条項違反に深く関与していた場合であっても、A 2名義のホームページの掲載が団体交渉を実施するために客観的障害になる

といった事情は認められず、憲法及び労組法で組合に保障された団体交渉権に基づく要求を拒み得るほどの理由になると認めることはできず、組合の要求がいわゆる「禁反言の法理」に反するということもできない。

さらに、A 2 名義のホームページの記載が本件和解条項違反か否かについては組合及びA 2 と法人との間で見解に相違がある（同 5 (3)～(5)）上、仮にA 2 に和解条項違反があったとしても法人自体が義務的団体交渉事項に関する団体交渉を拒める合理的関係（いわゆる同時履行の抗弁のような関係）は認められない。それにもかかわらず、法人は、A 2 名義のホームページの記載が本件和解条項違反であり、この中止が履行されない限りは団体交渉に応じないという姿勢に終始した（同 5 (3)・(5)）のであるから、法人は一方的にこの履行を団体交渉に応じる条件として付したのであり、組合の申入れ当初から要求事項 1 について組合と交渉し合意形成を目指す意思を欠いていたものといわざるを得ない。

したがって、本件和解条項に違反していることを理由として団体交渉に応じないことに正当な理由があるとはいえず、法人の主張イ(ア)は、採用することができない。

(3) 要求事項 2 が義務的団体交渉事項ではないことを理由とする団体交渉拒否の正当性

ア 組合員数

(ア) 法人は、組合にはA 2 のほかに法人の常勤教職員は存在せず、A 2 は定年までの雇用が確定しているので、要求事項 2 は対象となる組合員が存在しないため義務的団体交渉事項ではないと主張する（上記 1 (2)イ(イ)）。

(イ) この点、組合は、申立時には法人に勤務する常勤教職員の組合員数を 1 名とし（申立書 1 頁）、その後も要求事項 2 が義務的団体交渉事項ではないとする法人の主張（準備書面（1）6・7 頁）に対する反論の中で、A 2 のほかに法人に勤務する常勤教職員の組合員がいるという主張をしていなかった。

ところが、29 年 1 月 24 日の委員調査においてA 2 のほかに法人に勤務する常勤教職員の組合員が 1 名いると主張し、甲第 8 号証を提出したものである。しかし、組合の上記の主張の経緯からしてもこれを変更することは不自然であるし、甲第 8 号証も当該組合員が存在することを

疎明するには不十分である。また、上記主張をしたのが結審する直前であってその時期も相当ではないといわざるを得ない。

よって、組合の上記主張は採用することができない。

イ 義務的団体交渉事項に該当するか否か

原則として、組合員ではない労働者の労働条件は、団体交渉における義務的団体交渉事項とはならないが、非組合員の労働条件であっても、将来にわたり組合員の労働条件、権利等に影響を及ぼす可能性の大きいものについては、団体交渉事項に当たると解される。

しかし、本件については、上記アのとおり法人に勤務する常勤教職員の組合員はA 2以外には認められず、A 2は定年までの雇用が確定しているのである（前記第2の4(3)ア(ア)）から、要求事項2が組合員の労働条件であるとはいえない。また、要求事項2がA 2の労働条件に影響を及ぼすとの疎明もないので、義務的団体交渉事項であるとはいえない。

ウ 団体交渉拒否の正当性の有無

6. 17回答書及び7. 13回答書には、要求事項2が義務的団体交渉事項には該当しないので団体交渉に応じられない旨の記載はなく（前記第2の5(3)・(5)）、これら回答書のほかに組合の申入れに対して回答した事実は見受けられない。よって、法人は組合の6. 10申入れ及び7. 5申入れに対し、要求事項2が義務的団体交渉事項ではないことを団体交渉に応じない理由として回答していないといえる。

そうすると、要求事項2は義務的団体交渉事項であるとはいえない（上記イ）が、そもそもこのことを組合に回答せずに本件審査手続の中で初めて主張しても、団体交渉に応じない正当な理由とはなり得ず、法人の主張イ(イ)は前提を欠くといわざるを得ない。

- (4) 以上のとおり、6. 10申入れ及び7. 5申入れに対する法人の対応は正当な理由がなく団体交渉を拒むものであったと認められるので、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

3 救済方法

上記2(4)で判断したとおり、6. 10申入れ及び7. 5申入れに対する法人の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であることから、要求事項1に対する救済としては、主文第1項のとおり命ずることとする。

また、上記2(3)イで判断したとおり、要求事項2は義務的団体交渉事項であ

るとはいえないため、団体交渉への応諾は命じず、主文第2項のとおり文書交付にとどめることとする。

第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成29年4月7日

群馬県労働委員会
会 長 清 水 敏