

# 命 令 書

申 立 人 埼玉県さいたま市  
X 1 組合  
執行委員長 A1

埼玉県川越市  
X 2 組合連合  
中央執行委員長 A2

被 申 立 人 埼玉県さいたま市  
学校法人Y  
理事長 B

上記当事者間の埼労委平成29年（不）第1号K 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12月14日第918回公益委員会議及び同月28日第919回公益委員会議において、会長・公益委員野崎正、公益委員設楽あづさ、同藤本茂、同今井眞弓及び同清水邦夫が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人学校法人Y は、申立人X 1 組合からの平成29年3月25日付け及び同年5月29日付けの各団体交渉申入れについて、申立人が非常勤講師である組合員の氏名を明らかにしないことを理由として、これを拒否してはならない。
- 2 被申立人学校法人Y は、本命令書受領の日から7日以内に、下記内容の文書を申立人X 1 組合及び同X 2 組合連合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

X 1 組合

執行委員長 A1 様

X 2 組合連合

中央執行委員長 A2 様

学校法人 Y

理事長 B



当学園が、X 1 組合からの平成29年 3 月25日付け及び同年 5 月29日付けの各団体交渉申入れを拒否したことは、埼玉県労働委員会において労働組合法第 7 条第 2 号の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。

- 3 被申立人学校法人 Y は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

## 理 由

### 第 1 事件の概要

本件は、申立人 X 1 組合が非常勤講師の雇止め又は無期契約移行に関する「労働契約法の改正に対処する方針」の撤回等を議題とする団体交渉を申し入れたところ、被申立人学校法人 Y が非常勤講師である組合員の

氏名を一人でも明らかにするよう求めて、団体交渉に応じなかったことが労働組合法（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に当たるとして、申し立てられたものである。

## 第2 申立人らの請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人は、申立人X1 組合が平成29年3月25日付け及び同年5月29日付けで申し入れた団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人X1 組合が平成29年5月29日付け団体交渉申入れ時に要請した、同年3月8日実施の管理職会議議事録のうち、「労働契約法の改正に対処する方針」の決定に係る議事部分について開示しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人X1 組合から申入れのあった団体交渉について、非常勤講師の組合員の名前を明らかにしないことを理由に、これを拒否してはならない。
- 4 被申立人は、本命令交付の日から7日以内に陳謝文を縦1メートル、横1.5メートルの白木板に墨書して、被申立人の教職員の見やすい場所に1か月間掲示しなければならない。

## 第3 争いのない事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

ア X1 組合（以下「X1組合」という。）は、平成5年9月1日に結成され、肩書地に所在し、学校法人Y に勤務する教職員で構成される労働組合である。X2 組合連合（以下「X2組合連合」という。また、X1組合及びX2組合連合を併せて「組合ら」という。）に加盟している。

イ X2組合連合は、昭和49年に結成され、肩書地に所在し、埼玉県内にある私立学校の教職員組合及び個人で加盟した組合員で構成される労働組合である。

## (2) 被申立人

学校法人Y (以下「学園」という。)は、肩書地にY 小学校、Y 中学校及びY 高等学校を設置するほか、埼玉県加須市、東京都、茨城県、千葉県にも学校を設置している。

学園が設置する小・中・高等学校における平成29年5月1日現在の教職員数は、本務教員321人、兼務教員95人、本務職員43名及び兼務職員41名である。

本務教員とは、常勤の教員のことであり、教諭(期間の定めのない労働契約)、常勤講師(期間の定めのある労働契約)、定年後の再雇用者のうち常勤の者(期間の定めのある労働契約)である。

兼務教員とは、非常勤講師(期間の定めのある労働契約)、定年後の再雇用者のうち短時間勤務者(期間の定めのある労働契約)である。

なお、上記教職員数には、学園と労働契約を締結していない者(派遣等)は含まれない。

## 2 本件申立てに至る経緯

(1) 学園は、下記「労働契約法の改正に対処する方針」(以下「本件方針」という。)を平成29年3月8日に開催された管理職会議で意見を聞いた上で決定した。

「平成29年度に通算5年目(平成25年度起算)となる非常勤講師、および今後通算5年間勤務した非常勤講師について、その雇止めもしくは無期契約移行に関する学園の方針を次の通りとする。

### ■基本的な考え方

まず、Y は『国際社会に貢献する、心豊かな創造力、発信力をもったリーダー、スペシャリストの育成』を教育の目的として学校教育を推進している。そこで、児童・生徒の探究型授業や自主研究を通し、主体的に学び、専門的な分野で活躍できる人材を育成しなければならない。そのためには質の高い教育を推進していくことと同時に、安定的・継続的な経営を維持していかなければならない。

一方では、労働契約法や高齢者雇用促進法の改定等に対応して、これらの法律を順守しつつ、学園の目指す教育の推進を図らなければならない。

そこで、具体的な運用指針として、次のように労働契約法の改正に対する方策を取る。

1. 学園が直接雇用する非常勤講師Bは、5年を超える契約更新を一切しない。

派遣もしくは業務委託契約の者は、学園において無期転換を行う義務が生じないのでこの限りでない。

2. 学園が直接雇用する非常勤講師Aは、5年を超えて契約更新する場合には次のすべての要件を満たすことを条件とし、事前に理事長の決裁を受けるものとする。

- ① その者が優秀であり、無期契約への転換が学園にとっても教育目的達成のために有益であること
- ② その者が定年に達するまで、現在のコマ数を確保できる見通しがあること
- ③ 無期契約の講師を作ると、その教科には教諭・常勤講師は採用できないので、そのことによって学園もしくは所属学校に不利益が生じないこと
- ④ 学園としては、現職員の定年再雇用または非常勤講師への移行(学園がそれを適切と判断した場合)を優先すべきであり、したがって無期転換の候補者と同一の教科・業務に今後定年になる職員がいる場合は、その再雇用または非常勤講師としての採用を優先的に扱うこと

3. 非常勤講師Aで無期転換した者に対しては、『無期契約非常勤講師規程』を制定する。」

なお、非常勤講師は、「非常勤講師A」と「非常勤講師B」から成り、雇用期間は1年で、合意の上で更新することがあるとされていた。「非常勤講師B」とは、「非常勤講師A」よりも時間給が高く、主に他に予備校や塾で

講師をしている者である。

- (2) 平成29年3月15日頃、学園は、全教職員に対して、本件方針を掲載した「事務局通信（通巻第43号）」を配布した。
- (3) 平成29年3月25日、X1組合は、学園に対して、本件方針の撤回及び希望する全ての非常勤講師に対して無期転換を図ることを求めて団体交渉を申し入れた。
- (4) 平成29年3月28日、学園は、X1組合に対し、同日付け回答書により同組合が非常勤講師である組合員の氏名を明らかにしない限り、団体交渉に応じない旨回答した。
- (5) 平成29年4月24日、学園は、X1組合に対して、本件方針をテーマとした懇談会の開催を打診したが、X1組合は、この打診を断った。なお、懇談会は、組合員、非組合員を問わず参加できるもので、これまでに数回開催されている。
- (6) 平成29年5月29日、X1組合は、学園による同年3月28日の団体交渉の拒否は不当労働行為になるものであると抗議するとともに、X1組合には非常勤講師が在籍していること、また、仮に組合員の中に非常勤講師が在籍していないとしても本件方針により教諭の組合員の労働強化となる可能性があることから組合員のための団体交渉といえるとして、再度、学園に対して、団体交渉を申し入れた。
- (7) 平成29年6月1日、学園は、X1組合に対し、同年3月28日付け回答書と同様の理由により、団体交渉に応じない旨回答した。
- (8) 平成29年7月26日、組合らは、当委員会に対し、本件救済を申し立てた。

#### 第4 争点

- 1 申立人組合（X1組合、X2組合連合）に申立資格はあるか。〈争点1〉
- 2 申立人が申し入れた団体交渉（①本件方針を撤回すること、②希望する全ての非常勤講師に対して無期転換を図ること）に対し、被申立人が、非常勤講師である組合員の氏名を一人でも明らかにするよう求めて、団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号で禁止している団体交渉拒否に当たるか。〈争点2〉

#### 第5 判断

- 1 申立人組合（X1組合、X2組合連合）に申立資格はあるか。〈争点1〉
  - (1) 当事者の主張の要旨
    - ア 組合らの主張の要旨
      - (ア) X1組合は申立資格がある。
      - (イ) X2組合連合も不当労働行為を受けた当事者であるため、申立資格がある。なぜなら、X1組合が提出した団交申入書には、出席者としてX2組合連合の委員長や書記長も名を連ねているし、過去の団体交渉でもX2組合連合の役員が参加してきた経緯があるからである。
    - イ 学園の主張の要旨
      - (ア) X1組合は、不当労働行為救済申立てを行っている以上、労組法第5条第2項に従った組合規約を有し、その運用を行っているはずである。したがって、同項第7号に定める「職業的に資格がある会計監査人」の住所・氏名を明らかにし、同人による証明書を提出しない限り、却下は免れない。
      - (イ) X2組合連合は、学園に対し、団体交渉申入れを行っていないため、団体交渉拒否が成立することはあり得ない。

また、過去の団体交渉でX2組合連合がX1組合の上部団体として参加してきた経緯は、X2組合連合に対する団体交渉拒否が成立するかという本件の争点と何ら関係がない。
  - (2) 当委員会の判断

ア 学園は、X1組合が労組法第5条第2項第7号に定める「職業的に資格がある会計監査人」の住所・氏名を明らかにし、同人による証明書を提出しない限り、却下は免れない、すなわち、X1組合に申立資格はない旨主張する。

しかしながら、労組法第5条第1項では、同法に規定する救済を与えられるためには、労働委員会に証拠を提出して同法第2条及び第5条第2項の規定に適合することを立証しなければならないとしている。そして第5条第2項では、労働組合の規約には同項に掲げる規定を含まなければならないことを規定しているが、学園の主張するような会計監査人の住所・氏名の明示及び証明書の提出までは求めている。そして、X1組合の規約は、同条第2項に適合する規定を具備しており、当委員会は労働組合資格審査において、この点を含め、X1組合を同法第2条及び第5条第2項に適合する労働組合であると認め、その旨を決定したところである。

よって、学園の主張は認められない。

イ 学園は、X2組合連合から団体交渉の申入れはないのであるから、団体交渉拒否が成立することはあり得ない、すなわち、X2組合連合に申立資格はない旨主張する。

確かに平成29年3月25日付け及び同年5月29日付けの団体交渉申入書には、作成名義人としてX1組合だけの名称が記載されており、X2組合連合との連名にはなっていない。しかしながら、不当労働行為の救済申立てをなし得るかどうかは、救済を受けることについて正当な利益を有するかどうか判断の基準となるべきである。そして、X1組合の上部団体であるX2組合連合は、下部組織であるX1組合の消長と団体交渉の経過に利害と責任を有するのであるから正当な利益を有するというべきである。したがって、X2組合連合には申立資格が認められる。

また、組合らと学園の団体交渉については、平成6年5月27日に「団体交渉のルールに関する協定書」（甲第28号証）が締結されている。この協定書が結審日時点で有効であることは、学園も認めているところである。同協定書の第1条には「学園並びに組合及びX2連合は、相互

信頼の上に立って合理的かつ円満な労使関係の確立に努力するものとする。」と規定されており、また、第4条には、「組合の交渉委員及びX2連合の交渉委員は合わせて7名以内とし、（略）ただし、組合は、X2連合の交渉委員が出席しない場合は、8名の交渉委員を出席させることができる。」と規定されていることから、学園は、従前よりX2連合を団体交渉の当事者と認めていたことが確認できる。その上、平成29年3月25日付け及び同年5月29日付けの団体交渉申入書には出席者としてX2連合の役員も名を連ねていることから、たとえX2連合との連名で団体交渉の申入れを行っていなくても、X2連合としての団体交渉要求の意思のあることは十分に学園に伝わっていると判断できる。したがって、この点からも学園の主張は認められない。

2 申立人が申し入れた団体交渉（①本件方針を撤回すること、②希望する全ての非常勤講師に対して無期転換を図ること）に対し、被申立人が、非常勤講師である組合員の氏名を一人でも明らかにするよう求めて、団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号で禁止している団体交渉拒否に当たるか。（争点2）

（1）当事者の主張の要旨

ア 組合らの主張の要旨

X1組合には非常勤講師が在籍している旨を表明した上で、本件方針の撤回を求める団体交渉を申し入れたものの、学園は「非常勤講師である組合員の氏名を具体的に明らかにしなければ、団体交渉はできない」と拒否した。しかし、組合員の労働条件を議題とする団体交渉は行われなければならないのであって、その際にはX1組合の執行部が誰であるかを明らかにしさえすればよい。学園の対応は、氏名を明らかにすると雇止めされかねない非常勤講師の雇用の不安定性に付け込み、実質的に団体交渉を避けることを狙った極めて不誠実なものである。

仮に、X1組合に非常勤講師が在籍していない場合でも、以下のように、本件方針は教諭組合員の労働条件に多大な影響を及ぼすため、「組合員のための」団体交渉といえる。学園が定めた本件方針の5年を超え

て契約更新をする場合の4つの要件全てをクリアする非常勤講師は極めて限定されており、非常勤講師の入れ替わりが激しくなる。新任の非常勤講師が学園独自の教育理念・方針や特徴あるカリキュラムに精通するには3年から4年はかかるが、これを指導するのは教諭組合員である。また、後任の補充が間に合わない場合は、これまでの慣例からすると、教諭や常勤講師のコマ数が増えることになる。しかし、例えば学園の高校では、教諭は放課後の受験対策の授業を合わせて週20コマを超える場合がほとんどであり、授業がない時間も、授業の準備や提出物の採点などの業務で埋まっている。ここに非常勤講師への上記指導が加わったり、補充までの間のコマ数が増加したりすると、教諭の労働はさらに過密化され、労働強化という影響が生じることは明らかである。

したがって、本件団体交渉申入れは教諭組合員のための団体交渉申入れにほかならず、学園の団体交渉拒否の理由には何らの正当性も見出し難く、その不当労働行為性は明白である。

#### イ 学園の主張の要旨

労働組合は、その組合員の労働条件その他の待遇についての団体交渉権を有するのであって、非組合員の労働条件その他の待遇については団体交渉権を有さない。本件は、非常勤講師の労働条件にかかる事項が議題であるので、申入れ時点で「非常勤講師たる組合員」が存在していることが団体交渉の前提要件である。よって、学園はX1組合に対し、これに該当する組合員の存在を明らかにすることを条件として求めたのであり、正当かつ適法な対応である。X1組合は「非常勤講師たる組合員」の存在を全く明らかにしていないので、本件団体交渉を拒否した学園の対応は合理的理由があり正当なものである。

また、非組合員の労働条件は基本的に義務的団交事項ではないが、例外として、非組合員の労働条件が組合員の労働条件・待遇に密接に関連し、重要な影響を及ぼす場合には、その限りで義務的団交事項になることがある（L病院事件（東京高裁 判決））。しかし、学園の非常勤講師と教諭は勤務時間や給与などの労働条件が全く異なり、相互に影響を与えないため、例外となるケースには当たらないし、

本件方針により非常勤講師の雇用が不安定になるかどうかは本件の争点とは関係がない。

なお、そもそも本件方針は無期転換に関するものであるから、本件方針によって既に締結されている非常勤講師の労働条件に変更があるはずはなく、雇用が不安定になるなどということはありません。仮に就業時間において担当授業以外に新人の非常勤講師への指導が発生することがあったとしても、教諭は非常勤講師と違って就業規則に定める所定勤務時間を勤務しなければならないので、労働強化には当たらない。

本件においては、学園の非常勤講師の労働条件は、教諭の労働条件に重大な影響を与えるケースには当たらず、非組合員の労働条件は義務的団交事項に該当しないという原則どおりの解釈となる。よって学園に団体交渉応諾義務はなく、適法な対応である。

## (2) 当委員会の判断

ア 平成 29 年 3 月 25 日付け及び同年 5 月 29 日付け団体交渉申入書における要求事項は、①本件方針の撤回と②希望する全ての非常勤講師に対して無期転換を図ることである。要求事項②については、要求事項①により本件方針が撤回された場合、労働契約法第 18 条の規定に基づき、平成 30 年 4 月以降に通算契約期間が 5 年を超える非常勤講師が無期契約への転換を希望して学園に対して申し込んだときは、学園は当該申込みを承諾したものとみなされるという法律上の効果そのものであり、要求内容としては要求事項①と異なるものではない。

したがって、以下、本件方針の撤回を求める要求事項が、誠実な団体交渉が義務付けられる対象、すなわち義務的団交事項に該当するかを検討する。

まず、組合らは、仮に、X 1 組合に非常勤講師である組合員が在籍していない場合でも、本件方針は教諭組合員の労働条件に多大な影響を及ぼすため、「組合員のための」団体交渉であると主張するので、そのような場合でも義務的団交事項に当たるか、判断する。

イ 義務的団交事項とは、労組法第 7 条第 2 号の趣旨に照らすと、団体交

渉を申し入れた労働組合の構成員たる組合員の労働条件その他の待遇（以下「労働条件等」という。）や当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものと解するのが相当である。

そして、非組合員である労働者の労働条件等に関する問題は、当然には義務的団交事項に当たるものではない。しかし、それが将来にわたり組合員の労働条件等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件等との関わりが強い事項については、これを団交事項に該当しないとすることは、労組法第7条第2号の趣旨を没却することになるから、義務的団交事項に当たると解すべきである。

この点、学園は、非組合員の労働条件が組合員の労働条件・待遇に密接に関連し、重要な影響を及ぼす場合に限り義務的団交事項になる旨主張する。しかしながら、義務的団交事項は、上記のとおり「組合員の労働条件等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件等との関わりが強い事項」であれば十分であり、「労働条件等に重要な影響を及ぼす」ことまでは求められていない。

組合らは、本件方針によって非常勤講師の雇用が不安定になって入れ替わりが激しくなることが、教諭組合員の労働条件等に多大な影響を及ぼすため、本件方針の撤回を求める要求事項は義務的団交事項となる旨主張する。これに対して、学園は、非常勤講師と教諭は勤務時間や給与などの労働条件等が全く異なり相互に影響を与えないし、本件方針は無期転換に関するものであるから、既に締結されている非常勤講師の労働条件等に変更はなく、雇用が不安定になることはあり得ないと主張する。

ウ 非常勤講師が、従来5年を超える継続勤務が可能であったことは、教諭でX1組合の書記次長のA3（以下「A3」という。）とE部C科の非常勤講師であったDとのやりとり（甲第9号証）やA3の陳述書（甲第17号証）から認められる。しかも、非常勤講師及び定年後の再雇用者のうち短時間勤務者の教員数が、平成29年5月1日現在、教員全体の2割以上を占めていることは当事者間に争いが無い。本件方針は労働契約法第18条の改正に対応するため策定されたもので

あるが、同法同条は、長期間雇用されている有期契約労働者は事業運営に不可欠で恒常的な労働力として位置付けられているという実態があることから、実態と形式を合わせて労働者を保護するために改正されたものである。そうすると、無期転換申込権が発生する前に、有期契約労働者の位置付けが従前の事業運営の実態と異なるような変更がなされれば、それに伴い同じ事業で働く他の労働者にとっても、その者自身が提供すべき労務の質や量が変更されるおそれが生じるというべきである。

エ 争いのない事実2（1）によれば、学園は、平成29年度に通算5年目（平成25年度起算）となる非常勤講師及び今後通算5年間勤務した非常勤講師に係る雇止め又は無期契約移行について、下記の内容を主な内容とする本件方針を決定した事実が認められる。

1. 学園が直接雇用する非常勤講師Bは、5年を超える契約更新を一切しない。

派遣もしくは業務委託契約の者は、学園において無期転換を行う義務が生じないのでこの限りでない。

2. 学園が直接雇用する非常勤講師Aは、5年を超えて契約更新する場合には次のすべての要件を満たすことを条件とし、事前に理事長の決裁を受けるものとする。

- ① その者が優秀であり、無期契約への転換が学園にとっても教育目的達成のために有益であること
- ② その者が定年に達するまで、現在のコマ数を確保できる見通しがあること
- ③ 無期契約の講師を作ると、その教科には教諭・常勤講師は採用できないので、そのことによって学園もしくは所属学校に不利益が生じないこと
- ④ 学園としては、現職員の定年再雇用または非常勤講師への移行（学園がそれを適切と判断した場合）を優先すべきであり、したがって無期転換の候補者と同一の教科・業務に今後定年になる職員がいる場合は、その再雇用または非常勤講師としての採用を優先的に

## 扱うこと

これらの内容を検討すると、上記1において、「5年を超える契約更新を一切しない。派遣もしくは業務委託契約の者は、学園において無期転換を行う義務が生じないのでこの限りでない」と規定されていること、上記2において、①で「その者が優秀であり」というように学園による広範な裁量判断ができることも受け取れる要件を含め4要件を全て満たすことが条件となっていることから、学園が無期契約への移行には消極的であることがうかがえる。従来、非常勤講師が5年を超える継続勤務が可能であったことは、上記ウのとおり認められるところ、学園は本件方針により、5年を超える契約更新をする非常勤講師を選別しようとしているのであるから、現在結んでいる雇用契約を変更しないとしても、今後、5年を超える非常勤講師の契約更新者は限定されることが予測される。そして、これまで非常勤講師は自らの意思に反して雇止めされることはほとんどなく、長期にわたって勤務し続けてきたのであるから、本件方針の策定によって、非常勤講師の雇用が不安定になることが予測される。

オ 組合らは、本件方針により非常勤講師の入れ替えが激しくなり、新任の非常勤講師に対する学園独自の教科方針等の指導が必要になるし、後任の補充が間に合わない場合には、コマ数が増加するので労働強化になる旨主張する。

一般に、私立学校は独自の教育理念や方針により学校を運営しているところ、学園はE部（公立学校でいう小学1年から中学2年まで）、一貫部（公立学校でいう中学1年から高校3年まで）、高等部（高校1年から3年まで）の3つの学校がFキャンパスに並立するなど、独自の教育体制をとっており、その教育方針やカリキュラムには、他の学校と異なる点が多いと考えられる。そうだとすれば、教諭は、新任の非常勤講師に対して、着任時だけではなく、時期ごとに学園独自の方針等を指導する必要が生じるし、その者が新卒者であれば、基本的な技能の指導も行うことになるといえる。また、非常勤講師が雇止めされる場合、転職先の都合に合わせて学園を急きょ退職することも想定される。その

場合、学園が後任を採用できないときには、教諭のコマが増えることになる。ましてや E 部の C 科の授業は、A3 と非常勤講師 1 名で担当している（甲第 17 号証）のであるから、その可能性は相当大きいものといえる。

これに対し、学園は、担当授業以外に新人の非常勤講師への指導が発生することがあったとしても、また、コマ数がいくつであろうとも、教諭は非常勤講師と違って就業規則に定める所定勤務時間を勤務しなければならないので、労働強化には当たらないと主張する。

しかし、教諭には所定の授業時間以外にも放課後の受験対策の授業、授業の準備、採点、生徒の生活指導、連絡、相談援助、各種会議、保護者対応、部活動など様々な業務がある。また、一般に学校には年間を通じて各種行事があつて、教諭がそれを分担しているので、少なくともそれぞれの担当する行事の繁忙期には所定勤務時間を超えて勤務することがあることが十分予想される。よって、本件方針により、非常勤講師の雇止めが増えた場合、新任の非常勤講師への指導、あるいはコマ数の増加によって、教諭は所定勤務時間内の労働密度が高くなったり心理的なストレスが増したりするだけではなく、新たに時間外勤務をせざるを得なくなることも想定される。

カ 以上のように、本件方針により、将来にわたり非常勤講師の入れ替えが増加することによる新任者への指導や援助業務の増加が想定され、教諭の労働強化につながる可能性が大きいと考える。よって、X 1 組合に教諭の組合員は存在するのであるから、本件方針の撤回を求める要求事項は義務的団交事項であるといえ、学園は X 1 組合の団体交渉申入れに応ずる義務がある。

キ したがって、X 1 組合が平成 29 年 3 月 25 日付け及び同年 5 月 29 日付け団体交渉申入書において要求した事項は、義務的団交事項に該当するにもかかわらず、学園は非常勤講師である組合員の氏名を一人でも明らかにするよう求めて、団体交渉に応じなかったのであるから、正当な理由のない団体交渉拒否といえ、X 1 組合に非常勤講師が在籍するかど

うかを判断するまでもなく、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

## 第6 救済方法

- 1 組合らは、平成29年3月8日に行われた管理職会議における本件方針に係る部分の議事録について開示を求めるが、使用者には、労働組合からの要求の程度に応じて必要な資料を示して説明するなどの誠実交渉義務が課せられている。いまだ団体交渉が開かれていない現状においては、学園が当該誠実交渉義務に違反しているとまでは認定できないことから、その開示の必要性も認められない。よって、主文1をもって足りると判断する。
- 2 組合らは、陳謝文の掲示を求めるが、主文2をもって足りると考える。

## 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29年12月28日

埼玉県労働委員会

会 長 野 崎 正 印