

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 委員長 A 1

被申立人 Y 1 大学
 理事長 B 1

上記当事者間の都労委平成28年不第90号事件について、当委員会は、平成30年12月18日第1720回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員金井康雄、同稲葉康生、同光前幸一、同卷淵眞理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 1 大学 は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人 X 1 組 合 に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合
委員長 A 1 殿

Y 1 大学
理事長 B 1

当大学が、貴組合との間で平成28年5月19日、7月15日及び8月25日に行った A 2 組合員の非常勤講師契約の更新等を議題とする団体交渉において、具体的な説明を行わなかったこと、並びに貴組合の同年9月19日付及び11月11

日付団体交渉申入れに応じなかったことは、東京都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留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 2 被申立人大学は、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 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

- (1) 平成24年4月1日、A2（以下「A2」という。）は、被申立人Y1大学（以下「大学」という。）との間で、大学法学部の教養科目であるフランス語の講師として、1年間の非常勤講師契約を締結した。その後も三度の契約更新を繰り返し、27年4月から、4年目の教鞭を執っていた。

26年5月15日、A2は、自身が担当する「中級フランス語A1」の履修者2名に対して、予習ができない理由を書面で提出すること、併せて保護者の署名押印及び連絡先を記載することを求める書面を交付し、さらに、同書面を学内ポータルシステムに独断で掲載し、「中級フランス語A1」の履修者全員が閲覧可能な状態にした。

また、27年6月15日、A2は、大学教務事務室宛てに、大学職員であるZ1を名指しして、批判する書面を提出した。そして、同書面の調査を開始した法学部執行部の教授に対して、6月30日から7月4日までの間に、他の法学部教授や大学職員を中傷する内容のメールを複数回にわたり送信した。このようなA2の対応を受け、法学部執行部は、同人の次年度の非常勤講師契約は更新しない方針とすることを決定した。

- (2) 8月29日、A2は、申立人X1組合（以下「組合」という。）に加入し、11月23日、組合は、大学に対し、同人の組合加入を通知し、事務折衝を申し入れた。

その後、組合と法学部執行部とは、12月18日及び28年2月16日、A2の非常勤講師契約の更新に関する事務折衝（以下、2回の事務折衝を併せて「本件事務折衝」という。）を行ったが、法学部執行部の提案により、団体交渉へ移行することとなった。

- (3) 28年5月19日、7月15日及び8月25日、A2の非常勤講師契約の更新に関する団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）が開催された。組合は、4月17日付けの団体交渉要求書において、法学部執行部のB2教授（以下「B2教授」という。）及びB3教授（以下「B3教授」という。）の出席を求めたが、大学はこれに応じず、本件団体交渉には全てB4総務担当理事（以下「B4理事」という。）が出席した。
- (4) 組合は、9月19日付け及び11月11日付けで団体交渉を申し入れたが、大学は、組合が要求の趣旨や争点を明らかにせず、漫然と従前の要求を繰り返す限り応じない旨を回答した。
- (5) 本件は、①本件団体交渉における大学の対応が、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点1）、②大学は、組合の28年9月19日付及び11月11日付団体交渉申入れを拒否したといえるか。拒否したといえる場合、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か（争点2）が争われた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 団体交渉に法学部の教授が出席し、誠実に応ずること。
- (2) A2の非常勤講師契約更新に関する団体交渉を拒否しないこと。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、正規労働者、非正規労働者を問わず一人から加入できる、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約300名である。
- (2) 被申立人大学は、肩書地に本部及び駿河台校舎を置くほか、東京都杉並区に和泉校舎、東京都中野区に中野校舎及び神奈川県川崎市多摩区に生田校舎を置く学校法人である。法学部は、駿河台校舎及び和泉校舎に設けられており、本件結審時における法学部の教員数は、約240名であった。

2 非常勤講師契約の内容と任用手続

- (1) 大学の法学部においては、非常勤講師契約を更新するか否かについて、

以下の手続を経て決定し、任用決定した場合は、大学が非常勤講師との間で、「兼任講師契約書」を締結する。

- ① 法学部執行部は、毎年6月頃に次年度の授業計画を決定した上で、講座責任者に通知する。講座責任者は、法学部執行部が決定した授業計画に沿って、教員を割り当て、その内容を法学部執行部に上程する。その後、法学部執行部は、非常勤講師等について採否を内定し、専門科目委員会又は教養科目委員会に対し、任用手続開始決定通知を行う。
 - ② 専門科目委員会又は教養科目委員会は、内容を審査し、法学部教授会に審査結果を報告する。
 - ③ 法学部教授会で審査を行った後、教学における最終決定機関である大学の学部長会が、その結果を審議する。審議結果は、学部長会から大学の理事会に付議され、理事会がその内容を承認することで、任用が決定となる。
- (2) A2は、大学と平成25年度ないし27年度の契約更新をしたが、その際も上記の手続が行われ、28年度の契約不更新の際も、この手続を経て決定された。

【乙10、15、争いのない事実】

- (3) 24年4月1日、A2と大学とは、法学部の教養科目であるフランス語の非常勤講師として「兼任講師契約書」を締結し、以降25年、26年と契約を更新した。

27年4月1日、A2は、大学との間で、三度目の契約更新のため、「兼任講師契約書」を締結したが、同契約書には以下の定めがあった。また、他の年度の契約書も、年度や日付を除き、27年度と同じ内容のものであった。

「1 契約期間は、2015年4月1日から2016年3月31日までとする。ただし、任用の更新をするにあたっては、兼任講師任用基準第3条第2項に定める基準に基づいて更新の有無を判断する。

2 乙は本契約により教員任用規程第2条に定める兼任講師となり、法学部に所属する。

3から10まで 略

11 契約期間満了後の更新については、兼任講師任用基準第3条による。

12 乙は次の場合に退職するものとする。

- (1) 契約期間が満了したとき。
- (2) 退職を願い出て承認されたとき。

13及び14 略

15 次の各号に定める事項が生じたときは、所属学部等の教授会の議を経て、契約期間中であっても契約を解除することがある。

- (1) 病気その他の事情により、業務遂行が不可能な場合
- (2) 無届欠勤が引き続き1か月以上に及んだ場合
- (3) 甲の名誉を著しく傷つける行為があった場合
- (4) 教育者としてふさわしくない行為があった場合
- (5) 履歴書、業績書等に虚偽の記載があった場合

16 略

17 本契約の内容等に疑義が生じた場合には、甲乙双方が法令等を踏まえ誠意をもって協議する。

この契約を証するため、本書2通を作成し、甲・乙記名押印して各自その1通を所持する。 」

【乙2、争いのない事実】

(4) 大学が19年4月4日に施行したY1大学兼任講師任用基準には、以下の定めがあった。

「(趣旨)

第1条 この基準は、Y1大学教員任用規程(2005年度規程第14号。以下「任用規程」という。)第19条の規定に基づき、兼任講師の任用について、必要な事項を定めるものとする。

第2条 略

(任用期間等)

第3条 兼任講師の任用期間は、1年以内とする。

2 兼任講師は、学部長会の議を経て、任用の更新をすることができる。

3 本大学の兼任講師として在職したことのある者は、学部長会の議を経て、再度、兼任講師に任用することができる。

4 第2項の任用の更新及び前項の任用に当たっては、当該者の所属する学部等の教授会において、カリキュラムの編成上、当該者の担当授業科目の必要性を勘案するとともに、当該者の出講状況、授業改善に対する取組状況等を総合的に判断するものとする。

(契約の締結)

第4条 略

第5条 兼任講師の任用に当たっては、この基準及び任用規程その他の関係校規の規定に基づき、Y1大学と当該者との間で契約を締結するものとする。

第6条及び第7条 略

【甲5】

3 A2と法学部執行部との面談までの経過

(1) 26年1月、A2は、カンニングと思われる事態があることを大学に訴えたが、大学は、確実な証拠がないと学生への指導や処分はできないとして、教員に対し、試験中の規則や監督の徹底を呼び掛けるという対応をした。

【甲17の1】

(2) 5月15日、A2は、自身が担当する、26年度春学期「中級フランス語A I」の履修者のうち2名に対し、①予習ができない理由を書面で提出すること、並びに同書面には保護者の署名・押印及び連絡先を記載することを求め、②提出期限までに提出がない場合は、春学期の成績を「F」すなわち不合格とする旨を記載した書面を交付した。同書面には、成績評価に不満がある場合について、「裁判所にでも訴え出て下さい。その場合は、こちら業務妨害での賠償を求めます」との記載があった。

【乙1】

(3) 同じ頃、A2は、上記(2)の書面を、大学内のポータルシステムである「〇〇〇〇〇」に掲載し、「中級フランス語A I」の履修者全員が閲覧可能な状態にした。

【甲3、9】

(4) 27年度春学期、A2は、「初級フランス語A I」の授業を履修したスポーツ特別入試入学者の学生に対し、授業出席確認カードへの出席サインを

拒否した。なお、授業出席確認カードとは、授業への出席が困難となりがちなスポーツ特別入試入学者の出席管理を適正に行うため、教員が、当該学生の所持するカードに授業の出席時にサインをするものである。

【甲9、17の1】

- (5) 27年6月15日、A2は、大学教務事務室宛てに、授業出席確認カードの事務手続に関する書面を提出し、同書面において、和泉校舎の大学教務事務室に勤務する大学職員Z1を名指しして批判した。同書面には、「どうやら提出した和泉の法学部事務に揉み消されてしまったようですので（まったく仕事のできないZ1ともう一人の若い男性によって）」、「まったく仕事のできない（何が学生のためになるかという基準で行動するのではなく、組織内の自己保身だけを心配しているという意味で）Z1ともう一人の若い男性が・・・」などと記載されていた。

【乙4】

- (6) 法学部執行部は、大学教務事務室宛てに提出された上記(5)のA2の書面の存在を知り、調査を開始した。当時、法学部教務主任であったB3教授は、事情聴取のためA2に対し、27年6月頃、メールで面談を申し入れた。

【甲19の1、乙15、審p21】

- (7) B3教授が面談を申し入れたところ、A2は、同教授宛てに、6月30日から7月4日にかけて、複数回にわたりメールを送信した。このメールには、『カンニングはされたほうが悪い』という程度の認識の連中です。『50歳児』の専任教員や、職員に対してこそ、事情聴取して教育が必要なのではないでしょうか」、「私は粗野な下層階級出身ですので、座る場所もままならない講師控え室で、恵まれた専任のZ2教授が、最履修等^(ママ)の学生のケアもせず、下らないおしゃべりに夢中なさまを見てしまうと、トラブルのもとになってしまうかもしれません。私は労働者階級出身なので、『カンニングされたほうが悪い』と言われたことを思い出してしまうと、『オイお前！』と大声を出して詰問してしまいそうなのを、毎回我慢しているほどです。（それは団体交渉に呼び出して、やれば済む話ですね）」、「どんな組合でも自由に使える掲示板をいただければ、Z2教授弾劾のビラを貼れるというものです。（そうすれば、彼女も、講師控え室で、大きな顔をし

ておしゃべりはしなくなると思いますので。)」などの記載があった。

なお、文中のZ2教授は、法学部に所属するフランス語の教授であり、上記(1)のカンニングの問題の際に、A2とやり取りをしたことがあった。

【乙5～7】

- (8) このようなA2の言動等を踏まえ、法学部執行部は、7月上旬に協議を行い、A2の次年度の非常勤講師契約は更新しない方針とすることを決定した。

【甲26の1、15、審p23、p25】

- (9) 8月29日、A2は、組合に加入した。

【争いのない事実】

- (10) B3教授は、A2に対し、その後も事情聴取のための面談を何度か申し入れた。A2は、当初、B3教授からの申入れに応じなかったが、11月4日になって面談に応じた。この面談は、B3教授及び他の法学部教授とA2とで行われた。

【甲15、17の1、審p25】

- (11) 法学部執行部としては、A2との面談を踏まえ、A2との非常勤講師契約を28年3月31日付けで終了し更新しないものの、29年度以降に再び非常勤講師として採用する門は閉ざさないという方針であった。そして、再び雇用するための条件として、①Z2教授への謝罪と和解、②和泉校舎の大学教務事務室との関係の正常化と和解、③Z1への謝罪を挙げた。

27年11月13日、当時、法学部執行部であったB5教授（以下「B5教授」という。）は、法学部長の裁定で28年4月以降の更新はしないこと及び29年度以降の再雇用のためには上記①から③までの条件が必要であることを、メールでA2に伝えた。

【甲16】

4 本件事務折衝の経過

(1) 第1回事務折衝

- ① 27年11月23日、組合は、大学法学部に対し、A2の組合加入を通知し、同人の契約更新を議題とする事務折衝を申し入れた。併せて、再雇用の条件としてA2に課す予定の項目を书面化するよう求めた。

- ② 12月18日、第1回事務折衝が開催され、大学からは、法学部長（当時）であるB2教授、B3教授、B6法学部事務長（以下「B6法学部事務長」という。）らが出席した。組合から、A2は、出席しなかった。
- ア 冒頭、B2教授は、教育方針及び学生対応の方針について、A2との面談で大学の意見を伝えたが、A2の考えは我々と違っており、理解してもらえなかったと判断していると述べ、学生対応の方針を理解していただけないと、28年度の契約を更新することは難しいと述べた。
- イ 組合は、29年度の再雇用の条件としてA2に課す予定の項目を書面化するよう求めていたが、B2教授は、同条件について、法学部執行部のB5教授からA2に直接メールで伝えていると回答した。
- ウ 組合が、学生対応につき問題がある態度とは何を指すのかと質問したところ、B2教授は、成績評価に関して、不満がある場合には裁判所にでも訴え出てくれという書面を親と学生に送り付け、さらにそれをネットで公開するという、行き過ぎた対応であると回答した。
- これに対し、組合が、書面を送ったのは26年度の学生に対してであり、その後の27年度に契約更新をしていることを指摘すると、B3教授は、学生対応について注意した上で契約更新したところ、27年度になって、スポーツ特別入試入学者の学生に対し、A2が授業出席確認カードへのサインをしないということがあったと述べた。また、以前のカンニングへの対応のことを蒸し返して、A2が、法学部の同じフランス語を担当するZ2教授への批判、及び大学教務事務室に勤務する大学職員に対する人格的攻撃を行ったため、暴力事件に発展する危険が懸念され、また、ここまで感情的かつ攻撃的になっている人に学生の指導を委ねることへの危惧が生じ、今回改めて教育及び学生対応の方針を理解してもらうために面談をお願いしたと説明した。
- エ B3教授は、上記の点について、A2が、自身の行為を学生対応として問題があったと認識し、理解した上で初めて謝罪ということになると説明し、A2がこの点を理解し、Z2教授及び大学職員との信頼関係を修復した場合には、28年度の契約更新は難しくても、29年度か

らの雇用はあり得ると述べた。また、B 3 教授は、27年11月にA 2 との面談を行った結果、理解を示したとはいえないと判断したと回答した。

組合が、28年度の契約更新が難しいのはなぜかと尋ねると、B 2 教授は、今のところはA 2 に全く理解してもらえていないという認識であること、28年度までに信頼関係の回復は困難であること及び授業計画の策定が終了しているため、担当する授業コマを持てる可能性はゼロではないが非常に困難であることを回答した。

組合は、28年度の契約を更新するためには、手続としていつまで間に合うのかと質問したところ、B 3 教授は、A 2 がどのくらいの時間があれば、Z 2 教授や大学職員との信頼関係を回復し、大学の学生対応の方針を理解するのか不明であると回答した。また、A 2 の理解がない状態で、来年度からの授業を担当することが先行するのは困ると述べた。

【甲17】

- ③ 27年12月27日、組合は、第1回事務折衝を踏まえ、大学法学部に対し、「質問書及び基本要求書」を送付し、兼任講師任用基準の開示、同基準に抵触する理由の説明及び人事決定プロセスの開示を求めた。さらに、A 2 の「契約更新の条件として出された『謝罪』等、条件を明示したもの」を書面で提出するよう求めるとともに、労働契約法第19条の趣旨を踏まえ、28年度についても同人との契約更新をするよう求めた。

【甲2】

- ④ 28年1月15日、大学法学部は、組合に対し、回答書を送付した。同回答書において、雇用契約締結におけるプロセスを説明し、「学生を懷疑し、拒否することが学生や本学のためになるという考えを改めていただくことが根本的な条件です。A 2 氏においてそれが成ったということを担当者が信頼できるようにならない限り、教育機関として、学生の指導をお願いすることはできません。謝罪は、それが成ったかどうか、当方が判断するにあたっての一つの、しかし重要な要素となると考えているということです。」と回答した。併せて兼任講師任用基準を開示し、同基

準第3条第4項（前記2(4)）に基づき判断したことを明らかにした。

【甲4】

(2) 謝罪文の提出

1月14日、組合は、下記内容の書面を大学法学部宛てに送付した。同書面は、組合とA2の連名で記名され、組合印のみが押印されていた。

冒頭に、組合とA2が協議した上で、反省と謝罪の文章をA2が作成したため送付すること、末尾には、組合としてもA2が再び問題に直面したあかつきには、真摯に協議して問題解決に当たることが、記載されていた。

また、同書面において、法学部非常勤講師であり組合員であるA2は、B2教授及びB3教授に対し、①B3教授宛て電子メールにて、Z2教授を脅迫しようとしていると受け取られかねない不適切な表現をした行為、②教務事務室宛て書面でZ1について不適切な表現をした行為について、反省を示した。さらに、③履修者が閲覧できるポータルシステムにおいて、氏名を表記した学生宛ての書面を掲示した行為について、衷心から反省すると同時に謝罪し、今後再び繰り返さないことを確約するとした。

【甲3】

(3) 第2回事務折衝

① 2月5日、組合は、大学法学部に対し、28年度のA2の契約更新を求め、再度事務折衝を申し入れ、同人の反省と謝罪の書面の内容が、法学部が同人の契約更新を判断するに当たって「重要な要素」としているものに即しているか回答するよう求めた。

【甲18】

② 2月11日、大学法学部は、教授会を開催し、A2の28年度の契約更新をしない方針を決定した。

【甲26-1】

③ 2月16日、第2回事務折衝が開催され、大学からは、B2教授、B3教授、B6法学部事務長らが出席した。組合から、A2は、出席しなかった。

ア 冒頭、B3教授は、組合の提出した謝罪文について、組合の書面の中にA2の謝罪文が組み込まれていて、一般的にA2の文書とみるこ

とはできないと述べ、書面の内容自体も、A 2 の謝罪と認められるか問題であると述べた。これに対し、組合は、A 2 の謝罪を否定するのかと強く反発し、双方が激しく非難し合うやり取りとなった。

また、B 3 教授が、A 2 の謝罪の対象は誰かと質問すると、組合は、A 2 が Z 2 教授に謝る必要があるのか、A 2 からは Z 2 教授に対し何もしていないと回答し、B 3 教授は、それならばなぜ謝罪するのかと再度質問したため、Z 2 教授に言及した A 2 のメールの評価について、組合と B 2 教授及び B 3 教授との間で、議論の応酬となった。

イ さらに、B 2 教授は、信頼関係が壊れたときに、反省文を書いてそれで元のように信頼関係が正常化すると考えているのかと尋ねたが、組合は、要求事項は Z 2 教授に対する謝罪と大学職員との関係回復という二つだけであって信頼関係を戻すためのことを全部やっているという回答した。これに対し、B 2 教授は、前回の事務折衝においてははっきりと述べたが、信頼関係を戻すために一定の時間がかかり、謝罪をしたからといって簡単に戻るものではないと述べた。その上で、しっかりとした反省や謝罪は、最低限の条件であって、A 2 がどういう考えなのか見ていかなければならないと回答した。また、A 2 が自身の行為を見つめ直す方向になっていると感じるものの、契約更新をして授業を担当させるところまでの確信は持てず、ここからがスタートだと説明した。

ウ B 2 教授の発言を受け、組合が、次回も話し合いに応じるかと尋ねると、B 2 教授は、事務折衝はこれで終わりにするので、団体交渉にしてほしい旨述べた。

【甲19の1】

(4) 本件事務折衝の引継ぎ

- ① B 4 理事は、5月19日の第1回団体交渉（後記5(1)③）に臨むに当たり、Z 3 法学部長及び B 6 法学部事務長が同席の下、3回の打合せを行った。Z 3 法学部長は、第2回事務折衝後に B 2 教授の後任として着任したため、本件事務折衝には出席していなかったが、B 6 法学部事務長は、本件事務折衝に出席していた。本件事務折衝に出席していた B 2

教授及びB 3教授はいずれも、この打合せに参加していない。

- ② B 3教授は、団体交渉に出席する必要があるれば同席することを理事会に伝えていたが、理事会が、本件団体交渉中にB 3教授に対し、出席の要請をしたことはなかった。

【審p42～43、p53～54、p62～64】

5 団体交渉

(1) 第1回団体交渉

- ① 28年3月15日、組合は、大学に対し、団体交渉要求書を発し、1) A 2の契約更新、2) 雇用の条件としてA 2に課す予定の項目の書面化を要求し、3) 法学部のB 2教授及びB 3教授の出席を求めて、団体交渉を申し入れた。

【甲20】

- ② 3月31日、大学とA 2との非常勤講師契約は、期間満了により終了した。

【乙2】

- ③ 5月19日、第1回団体交渉が開催され、組合からは、委員長以下7名及びA 2が出席した。大学からは、B 4理事、総務部長、人事課長、人事課職員及び大学代理人3名が出席したが、法学部のB 2教授及びB 3教授は出席しなかった。

ア 冒頭、組合は、弁護士の出席を認めないとして、大学代理人の退席を求めたが、B 4理事は、大学が同席を求めたとして、代理人の退席には応じなかった。やり取りの中で、組合側から、「何しれっと座ってんだよ。」、「出てけこら弁護士。」、「経費の無駄だ。帰れ。」、「ほら、真ん中のソフトモヒカン、出て行きなよ。」等の発言があった。

イ 代理人の退席等を巡るやり取りの後、B 4理事は、組合の団体交渉要求書に対し、1) 法学部教授会は28年度の科目担当をA 2に依頼しないと判断し、契約は終了しているから、同人の契約更新には応じられない、2) 非常勤講師の任用手続は学部の判断に基づくものであり、大学として29年度の雇用を確約する立場にないから、雇用の条件は回答できない、3) 法学部のB 2教授及びB 3教授の出席要求には

応じられないと回答し、学部の決定に従うというのが大学の基本的な考え方であると述べた。

ウ 組合が、いつの法学部教授会でA2の契約不更新を決定したのかと質問したところ、B4理事は、具体的日時を回答せず、そういうことを答えるためにここに来ているのではないと述べ、総務部長は、回答の準備をしていなかったと述べた。それでも、組合が繰り返し同じ質問をしたところ、B4理事は、確認すると答えた。

エ 組合は、第1回事務折衝を踏まえ、組合とA2とで検討して謝罪文を提出したが、第2回事務折衝では、法学部から、A2の謝罪文とは認められない、A2との信頼関係が失われた等と言われたと述べ、大学として、本件事務折衝の経過をどう評価するのかと質問したが、B4理事は、それには直接は答えず、法学部が判断した以上、大学としてはそれを支持するしかない等と述べた。これに対し、組合は、大学が法学部の判断を正しいとした根拠は何かと質問したが、B4理事は、教育機関として妥当だと判断したという回答を繰り返した。

オ 組合は、それならば、法学部教授会が、A2との信頼関係を回復できないと判断した具体的根拠は何かと質問したが、B4理事は、沈黙したままで回答しなかった。

カ 組合は、大学の対応が不誠実であり、法学部が出席して回答する必要があると述べ、次回団体交渉への法学部の出席を求めたが、B4理事は、検討する、出席要請してみる等と述べるにとどまった。

【甲23】

(2) 第2回団体交渉

① 5月27日、組合は、大学に対し、団体交渉要求書を発し、A2の契約更新と、1)法学部教授会決定に関する組合からの質問への具体的回答、2)A2に雇用の条件として課す予定の項目の書面化、3)大学が雇用の条件について回答できないとする根拠の明示、4)法学部のB2教授及びB3教授の団体交渉への出席を求めた。

【甲24】

② 7月12日、大学は、組合に対し、通知文を発し、次回団体交渉の開催

場所を通知するとともに、前回の団体交渉において、大学側出席者に対する「誹謗、中傷、並びに暴言ととれる発言」が複数あったとして、今回も繰り返すことがあれば団体交渉の打切りもあり得ると通告した。

【甲28】

③ 7月15日、第2回団体交渉が開催され、組合からは、委員長以下9名及びA2が出席した。大学からは、B4理事、総務部長、人事部長、人事課職員及び大学代理人3名が出席したが、法学部のB2教授及びB3教授は出席しなかった。

ア 冒頭、B4理事は、組合の団体交渉要求書の1)について、28年2月11日開催の法学部教授会で決定したと回答し、3)について、コマ数などカリキュラムの問題は学部の専決事項であり、法学部の決定に大学がとやかく言うことはできないと説明した。続けて、法学部の決定を支持した理由は、学生の満足度を上げることが大学の評価に直結する中で、A2の学生及びその父母に対する高圧的対応やZ2教授に対する発言及び大学職員への言動に対する法学部の判断を確認し、法学部の決定に何ら問題がないと判断したためと回答した。

イ 組合が、平成15年厚生労働省告示第357号に定められた30日前までの雇止めの予告が行われていないと指摘して大学を非難したところ、大学代理人は、違法ではないし本質論ではないとして、雇止めの法的理由があるかを議論しようとして述べ、これに対し、組合は、「そんなこと言ってるぞ弁護士、おい。」と発言した。

ウ 組合は、大学に対し、上記イの厚生労働省告示に基づく解雇理由書を請求し、B4理事は、持ち帰ると回答した。

エ A2は、カンニング問題を巡る対応で、自分の方が先に大学職員への信頼を失ったこと、27年11月4日の面談では、法学部執行部のB3教授と自分との厳然たる力関係があり、事実関係や自分の気持ちを説明しきれなかったこと、本件事務折衝には、感情的なやり取りとならないよう、自分は出席を控えたこと等を述べた。

オ 組合が、理事会としてA2の書いた謝罪文をどう評価するのかを質問すると、B4理事は、大学として謝罪文単独での評価はしておら

ず、一連の流れ全体で判断していると述べ、法学部が指摘したA2の一連の行動は、教育機関として看過できるものではないと発言した。

カ 組合は、第1回事務折衝でA2の問題点を確認し、それに対し謝罪が必要との話だったので謝罪文を提出し、円満解決を期待して第2回事務折衝に臨んだところ、A2の謝罪文とは認められないと頭から否定され、一方的に事務折衝を打ち切られたと述べた。そして、組合は、一連の流れをみても法学部の対応はおかしい、謝罪文が不足ならば、本件事務折衝で何が不足なのかを指摘すべきだった等と述べ、改めて、謝罪文が評価されない理由を明確にするよう求めたが、B4理事は、28年2月の法学部教授会でA2の雇止めは決定されており、大学は法学部の決定を支持すると述べるだけで、本件事務折衝の経緯を踏まえた謝罪文の評価について、具体的に述べることはなかった。組合は、雇止めを決定した法学部の者が出てきて説明すべきであると述べた。

【甲26の1】

(3) 8月17日、大学は、組合に対し、A2の雇止理由書を発し、大学がA2との非常勤講師契約を更新しない理由は、法学部の判断を支持したためであると記載した。また、その法学部の判断としておおむね以下の内容が理由書に記載されていた。

① 法学部が問題視した事実

ア 26年度春学期「中級フランス語A I」の履修学生に対し、26年5月15日付けで書面を交付し、同書面をデータ化して学内ポータルシステムに掲載し、履修者全員が閲覧可能な状態にした。

イ スポーツ特別入試入学者の学生に対して、初回の授業における授業出席確認カードへの出席サインを拒否した。

ウ 大学教務事務室宛て書面において、大学職員を侮辱するような記載をした。

エ 大学教務事務室宛て書面につき調査を開始したB3教授に対し、同教授とのメールのやり取りにおいて、不適切な内容の記載をした。

② 法学部の判断

法学部は、上記事実を総合評価した結果、28年度の契約更新を断念し

たものである。

【甲9】

(4) 第3回団体交渉

- ① 28年7月23日、組合は、大学に対して、団体交渉要求書を発し、A2の契約更新と、1) 第1回団体交渉にて要求した法学部教授会決定に至るプロセスに関して、団体交渉で回答がなかった点の具体的説明、2) 法学部のB2教授及びB3教授の出席を求めた。

【甲27】

- ② 8月25日、第3回団体交渉が開催され、組合からは、委員長以下7名及びA2が出席した。大学からは、B4理事、総務部長、人事課長、人事課職員及び大学代理人1名が出席したが、法学部のB2教授及びB3教授は出席しなかった。

ア 組合は、雇止理由書には、大学としての雇止め理由は、法学部の判断を支持したためとの記載しかなく、後は、「法学部が問題視した事実」と「法学部の判断」が書かれているが、雇用責任は、法学部と大学のどちらにあるのかと尋ねた。これに対し、B4理事は、雇用契約の主体は大学にあるとした上で、授業計画の専決権は学部の教授会にあり、授業計画に基づいて雇用契約の対象者が決まると述べ、学部教授会が決定し、それを学部長会で審議した上で大学理事会に上程されるので、大学理事会としては、基本的にそれを追認する形になると回答した。

イ 組合は、雇止理由書に記載されている、学生に予習ができない理由や父母の署名等を求めた書面は、26年度のことであり、その後、27年度のA2の契約が更新されているのに、なぜ今になって問題となるのかと質問した。B4理事は、27年度にスポーツ特別入試入学者の授業出席確認カードへのサイン拒否という問題が起こり、過去にもこういうことがあったと、再度、問題になったと説明した。また、大学代理人は、当時指導したにもかかわらず、27年度にも問題が発生したため、今回の更新に当たり、改めて過去の事実も評価したと発言した。

ウ 組合が、第1回事務折衝を踏まえて謝罪文を出したのに、第2回事

務折衝で頭から謝罪文を否定されたことへの不満を述べると、B4理事は、法学部の対応が十分であったとは思っていないものの、法学部としては、謝罪文の中で反省はされているが、今後の改善とか関係者に向けた謝罪はみられず、依然として自己の一連の行動に対する内省が欠落しているため、A2との信頼関係の回復ないし構築は無理であると判断したと発言した。これに対し、組合は、第2回事務折衝でそのような説明は受けていないと返した。

エ さらに、組合が、2月11日に開催された法学部教授会にてA2の契約不更新が決定されたということは、A2が謝罪文を出したにもかかわらず、同月16日の第2回事務折衝で謝罪文について話し合う前に契約不更新を決めていたことになるとして、法学部教授会の決定に至るプロセスに疑義を唱え、なぜ、謝罪文について交渉中なのにA2との信頼関係の回復ができないと判断したのかと質問したが、大学が、この点について明確な回答をすることはなかった。

オ 組合は、本件事務折衝で法学部が29年度の雇用はあり得ると述べていたことについて、信頼関係の回復が見込めないとして28年度の契約を不更新としたのに、1年のうちに信頼関係が回復することがあり得るのかと尋ねると、B4理事は、29年度のことは全く別の問題であり、大学は何とも言えないし、法学部がこの場でやることでもないとは回答した。組合は、それならば、なぜ、本件事務折衝で、29年度の雇用の話が出たのかと尋ねたが、B4理事は、分からない、時間を置けばそういう判断をできるかもしれないということでそういう発言をしたのではないかと述べただけで、明確な回答はしなかった。

カ 組合が、雇止理由書に書かれた大学の判断は、法学部の判断を支持するというだけだが、法学部の判断が雇止め理由に値するかを精査したのかと尋ねると、B4理事が、そうだと答えたため、組合は、雇止め理由の具体的な説明を求めたが、B4理事は、雇止理由書に書かれた事実があり、法学部として判断し、大学としても、法学部の一連の総合的な判断を支持していると回答するにとどまった。

キ なお、やり取りの中で、組合が大学代理人に対し、「懲戒請求出すぞ

お。」「懲戒もんだよ。」「弁護士さん、あなたね、頭悪そうだから。」「うるさいな、お前に言ってるんじゃないよ。」「弁護士帰れ、弁護士は帰れ。」「ほんとに懲戒かけるぞ。」等と発言する場面があった。

【甲26の1】

(5) 第4回団体交渉の申入れと回答

① 28年9月19日、組合は、大学に対して、団体交渉要求書を発し、第3回団体交渉を踏まえ、法学部との本件事務折衝を含めて事実経過を明らかにしていく必要があるとして、A2の契約更新及び法学部教授会決定に至るプロセスに関する具体的回答と、法学部のB2教授及びB3教授の出席を求めた。

【甲10】

② 10月3日、大学は、組合に対し、団体交渉要求書についての回答書を発し、1) 第2回団体交渉及び第3回団体交渉において、法学部教授会決定に至るまでのプロセスを十分説明しており、これ以上団体交渉を重ねても、大学の回答に変化はないこと、2) 大学としては、組合が今後の要求の趣旨や争点を明らかにせず、漫然と従前の要求を繰り返す限り、当面団体交渉に応じるつもりはないことを述べるとともに、3) 現時点で組合は、プロセスの何を知りたいのか、それを知った上で今後どのような解決を希望するのかを書面にて明らかにすることを求めた。

【甲12】

③ 11月11日、組合は、大学に対し、再度団体交渉要求書を発し、法学部教授会決定のプロセスについて、特にメール等のやり取りの過程とA2の契約更新に関わる協議に関して齟齬があり、時系列で確認すべきことがあると要求した。また、1) B2教授及びB3教授の団体交渉への出席、2) A2の契約更新を求めた。

【甲13】

④ 11月28日、大学は、組合に対し、回答書を発し、1) 法学部教授会決定に至るまでのプロセスについては、これまでの団体交渉において十分に説明していること、2) 大学は、組合が要求の趣旨や争点を明らかにせず、漫然と従前の要求を繰り返す限り、当面団体交渉に応じるつもり

はないこと、3) 組合がプロセスの何を知りたいのか、それを知った上でどのような解決を希望するのか誠実な回答をした時点で、日程調整を行うことを回答した。

【甲14】

6 本件申立て

28年12月19日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

7 本件申立て後の事情

(1) 第4回団体交渉までの経緯

① 29年4月11日、本件の第2回調査期日において、当委員会は、大学に対し、法学部関係者の出席を伴う団体交渉開催の検討を求めた。これを受けて、組合が交渉事項を具体的に特定した上で団体交渉を申し入れ、大学は、対応を検討することとなった。

【当委員会に顕著な事実】

② 5月8日、組合は、大学に対し、団体交渉要求書を発し、1) A2の契約更新、2) 大学が謝罪文を不十分と判断した点の回答、3) 法学部のB2教授及びB3教授の出席を求めた。

【甲32】

③ 5月23日、大学は、組合に対し、回答書を発し、組合の団体交渉要求書では、法学部の出席を必要とする理由が明らかになっていないとして、法学部側に質問したい事項について、事前に書面にて具体的に明らかにするよう改めて求めた。

【乙11】

④ 6月7日、組合は、大学に対し、「見解及び要求書」を発し、1) A2の契約更新、2) 大学が謝罪文を不十分と判断した点の回答、3) 法学部のB2教授及びB3教授の出席を求めた。さらに、組合は、雇止めを決定したのは法学部長であり大学でないこと、雇止めの経緯についてB4理事は具体的な説明ができていないこと及び雇止めの上で次年度からの雇用があり得る旨回答したのは法学部であるとして、法学部執行部の出席を必要とする旨を記載した。

【甲33】

- ⑤ 6月14日、大学は、組合に対し、「見解及び要求書」への回答書を発し、
1) 法学部のB3教授を出席させるが、法学部教授の法的出席義務を認めるものではなく、紛争を積極的に解決するための手段として行うものであると述べ、2) 組合が、法学部に対し、具体的にいかなる質問を行うのか、理由も含めて関連性を明らかにすることを求めた。

また、同回答書において、大学は、大学が教職員の更新の有無を決定するに当たり、意思形成過程や具体的判断内容を詳細に説明する義務はないこと、雇用の最終決定者は大学であるため、法学部教授が出席しても結論に変わりはないことを述べた。

【乙13】

- ⑥ 6月26日、本件の第3回調査期日において、次回期日に、三者委員が立会いの上、法学部のB3教授も出席し、労使が団体交渉を行うこととなった。それに先立ち、組合は、法学部に説明を求める事項を具体化した要求書を大学に提出することとなった。

【当委員会に顕著な事実】

- ⑦ 7月3日、組合は、大学に対し、要求事項を改めて整理した「見解及び要求書」を発し、1) 労働契約法第19条に基づき契約更新を求めたことに対する法学部の回答、2) 法学部がA2の謝罪文を不十分であると判断した具体的理由の提示を求めた。

【甲34】

- ⑧ 8月8日、大学は、「見解及び要求書」への回答書を発し、同書面において、1) A2の雇止めが労働契約法第19条の要件に該当しないこと及びその理由、2) A2の謝罪文が不十分であると判断した理由を記載した。

【乙13】

(2) 第4回団体交渉（立会団体交渉）

29年8月21日、組合と大学とは、当委員会において、三者委員の立会いの下で、A2の契約更新に係る第4回団体交渉を行った。組合からは、委員長以下14名、A2及び組合代理人が出席した。大学からは、B4 理事、

B 3 教授、人事部長、人事課長及び大学代理人 3 名が出席した。

- ① 冒頭、B 4 理事は、8 月 8 日付回答書により、1) 労働契約法第 19 条の要件に該当しないこと及びその理由、2) A 2 の謝罪文が不十分であると判断した理由を説明し、2) については、㊦自身の非違行為を、誠意をもって謝罪する場合に、自身の名義で文書を作成するのは社会常識であり、教育に携わる者の職業倫理としても当然であること、㊧法学部が問題とした授業出席確認カードに触れておらず、謝罪の内容が不十分であることから、法学部は謝罪として評価できないと判断したと説明した。
- ② B 3 教授は、A 2 の学生や教職員への対応で既に信頼関係が失われており、その信頼関係を回復するために本人の対応をお願いしたのであって、謝罪文一本のみで信頼関係が回復できるものではなく、本件事務折衝では、基本的に 28 年度の契約更新はできないが、信頼関係を回復してくれば、次年度（29 年度）からの再雇用は考えられると伝えていたと述べた。これに対し、組合が、そのとおりであるが、一方で 28 年度の契約更新の余地もあるとも言っていたと述べると、B 3 教授は、その可能性が全くないわけではなかったが、当時、直ちに信頼関係が回復するとは思えず、時間をかけて信頼回復に努めてもらうことを考えていたと述べた。
- ③ 組合が、第 2 回事務折衝において、謝罪文が不足であれば、何が足りなくてどうすればいいのかを説明してくれば、持ち帰って検討する余地があったのに、頭から謝罪文の体をなしていないと否定されたことに対し、B 3 教授は、法学部の受け止め方としては、組合から、謝罪をしたから信頼回復ができたのに契約更新しないのはなぜか、と迫られたように感じており、双方が激高したやり取りとなったので、意味のある議論ができなかったと答えた。また、B 3 教授は、信頼関係を回復するのに何が必要かを、こちらから 1 から 10 まで全部提示することは考えていなかったと述べ、さらに、学生や教職員への対応で信頼関係を壊した A 2 が、信頼関係の回復に何が必要かを自ら判断して対応してほしかった、こちらとしては、それを見させてもらうつもりだったと述べた。

- ④ 組合は、抽象的に信頼回復と言われても、ある程度方向を示してもらう必要はあったとして、団体交渉に法学部教授が出るべきだったと述べたが、B 3 教授は、28年度の雇止めは法学部として結論が確定しており、団体交渉をしても更新の余地はないと述べた。組合が、29年度の雇用も要求していたと述べると、B 3 教授は、第 2 回事務折衝の時点では、28年度の更新はないが、29年度の雇用の可能性はあった、だから信頼回復のための対応をお願いしたと述べた。組合が、その29年 4 月も過ぎてしまったと述べると、B 3 教授は、信頼関係回復の具体的な行動があれば、雇用の検討の余地はあり得たが、それがなかったと答えた。
- ⑤ 組合が、A 2 の今後の雇用の再考を求めたが、B 4 理事は、今後の雇用は、新しいカリキュラム編成の問題であり、教員人事を考えるのは法学部の教授会であって、大学が第一義的に検討することではなく、カリキュラム編成や教員人事は、団体交渉によって決めるものではないと回答した。B 3 教授も、雇止めを決めた以上、今後の雇用は、新規雇用であり、新規雇用に団体交渉の結果を反映させるのは難しいと答えた。

【甲30の1】

(3) 第 5 回団体交渉

- ① 9月27日、組合は、大学に対し、団体交渉要求書を発し、A 2 の30年度の雇用を求めた。

【甲35】

- ② 11月6日、組合と大学とは、第 5 回団体交渉を行い、組合からは、委員長以下 6 名、A 2 及び組合代理人が出席した。大学からは、B 4 理事、B 3 教授、人事部長、人事課長及び大学代理人 3 名が出席した。

ア 組合は、今回、初めて A 2 の30年度の雇用を要求したとして、回答を求めたが、大学は、前回回答したとおり、新規雇用に団体交渉で決めるのは難しいと答えた。B 3 教授は、信頼関係が回復されていないので、法学部と A 2 とは、新規雇用を行う関係にないと述べた。

イ 組合は、30年度の雇用は、法的権利ではなく、紛争解決の落としどころと考えている、信頼関係を回復させて来年度（30年度）の雇用を何とかできないかと尋ねたが、B 3 教授は、現時点においては難しい

と答えた。B 3 教授は、本件事務折衝の時点で、自分と B 2 教授との責任で、28年度は雇止めとするが、信頼回復の条件を満たせば、29年度の雇用はあり得るという最大限の譲歩提案を行ったが、その後の経過からすれば、現時点で、その提案が継続しているとはいえないと述べた。

ウ 組合は、第 2 回事務折衝の段階で A 2 が謝罪する場を作るというような実質的な話が進められていればよかったと述べ、第 2 回事務折衝で話が壊れたのは双方にとって残念なことであり、また、その後の団体交渉に B 2 教授か B 3 教授が出席していれば修復の可能性もあったのではないかと述べた。

エ 組合は、これまでのやり取りを通じ、本件事務折衝から第 1 回団体交渉までの間の双方の認識を、ある程度客観的に判断できるところまではきていると述べ、本件事務折衝の経緯や双方の認識に理解を示した。組合は、第 2 回事務折衝まで時計の針を戻して、何らかの双方の歩み寄りを検討できないかと述べたが、大学代理人及び B 3 教授は、現状では難しいと答えた。

【甲31の1】

第3 判 断

1 本件団体交渉における大学の対応について（争点1）

(1) 申立人組合の主張

- ① 大学の理事会は、A 2 の雇止めについて、法学部教授会の決定を追認しているにすぎないにもかかわらず、A 2 の雇止め問題を議題とする団体交渉には、法学部執行部が出席せず、実質的決定権限のない理事が出席していた。したがって、大学は、団体交渉に応じたことにはならない。
- ② 本件団体交渉において、B 4 理事は、法学部教授会の判断を支持するという趣旨の回答に終始するだけで、謝罪文の内容のどこが信頼回復に足りないのかという説明もしていない。そのため大学は、雇止めの理由を説明し、組合の本件雇止めの撤回ないし雇用の要求を受け入れられない論拠を示して反論しておらず、誠実交渉義務を果たしたということとはできない。

(2) 被申立人大学の主張

- ① 非常勤講師の採用の最終決定を行うのは理事会であり、雇用責任は理事会にあるから、大学の責任者（理事）が団体交渉に出席すれば、説明責任は十分に果たせるといふべきである。授業計画を決定し、授業にどのような教員を配置するか適切に判断できるのは学部であり、最初に教授等の採否を決定するのは法学部教授会であつて、理事会は、決定を原則として追認するという手順で手続が制定されているが、法学部教授も法学部教授会の一員にすぎず、雇用を検討するなどといった判断を行うことはできない。そのため、法学部教授は実質的決定権者ではなく、その者が出席しなければ不誠実団体交渉となるものではない。
- ② 第1回団体交渉は、組合が大学側出席者に罵声を発し、中傷、暴言を繰り返すなど、まともな説明ができる状況ではなかった。第1回団体交渉後に大学が暴言等について警告を発したにもかかわらず、第2回及び第3回団体交渉においても、大学側出席者を中傷する発言が行われた。このような組合側の悪質な交渉態度を十分勘案して、大学の交渉態度を評価すべきである。
- ③ 大学は、第3回団体交渉において、雇止理由書を発行した上で、その内容を説明している。本件で重要なのは、A2を雇止めとした根拠事実が何かであつて、その事実自体は、本件事務折衝時から明らかになっており、改めて団体交渉の場で説明するまでもない。大学は、信頼関係の回復が必要であることを本件事務折衝の時点で既に伝えており、謝罪文自体の評価を議論したところで、交渉については何の発展もない。組合は団体交渉において、信頼関係の回復とは具体的に何をすれば良いのかということについて説明がなかったことを強調しているが、それは信頼関係を破壊したA2が自ら考えて提案すべきであり、大学が例示列举すべきものではない。大学は、信頼関係回復の具体的提案が一切示されない中で、雇用することは全く考えられないのであつて、その点について譲歩することができないことも再三説明している。よつて、本件団体交渉における大学の対応は、不誠実な団体交渉に該当しない。

(3) 当委員会の判断

① 組合は、A 2 の雇止めについて、大学は法学部教授会の決定を追認しているにすぎないのに、団体交渉には、法学部執行部が出席せず、実質的決定権限のない理事が出席していたのであるから、不誠実な団体交渉であると主張する。

しかし、大学においては、授業計画の策定やカリキュラムの編成等の権限は学部の教授会にあるものの、非常勤講師の雇用の最終決定権限は理事会にあり（第 2、2(1)）、その理事会のメンバーである理事が団体交渉に出席していたのであるから、法学部執行部の教授が出席しなかったとしても、出席者を理由に、大学の対応が不誠実な団体交渉に当たるとの組合の主張は採用することができない。

② 団体交渉の出席者については、以上のように考えるとしても、本件にあっては、団体交渉に先立って、大学として法学部執行部の教授が出席する本件事務折衝が行われ、第 2 回事務折衝では、組合が謝罪文の提出をもって平成 28 年度の雇用を認めるよう求めたのに対して、大学が謝罪文の内容は信頼回復には不十分であり、今後信頼回復の措置が執られるのであれば、28 年度の雇用は無理であるが、29 年度の雇用を検討する余地はある旨を説明したこと、組合が交渉の継続を求めたのに対して、大学が団体交渉による交渉を求めたという経緯があること（第 2、4）を十分に考慮する必要がある。大学には、このような経緯を踏まえた上で交渉が継続できるような対応が求められていたものというべきであり、この点から、本件団体交渉における大学の対応を検討する。

③ 第 1 回団体交渉において、B 4 理事は、組合の団体交渉要求書に対し、1) A 2 との契約は終了しているから、28 年度の契約更新には応じられない、2) 非常勤講師の任用手続は学部の判断であり、大学として 29 年度の雇用の条件は回答できない、3) 法学部教授の出席要求には応じられないと回答したが、大学として、本件事務折衝の経過をどう評価するのかとの組合の質問には直接は答えず、法学部が判断した以上、大学としてはそれを支持するしかない等と述べ、大学が法学部の判断を正しいとした根拠は何かとの組合の質問には、教育機関として妥当だと判断したという回答を繰り返し、法学部教授会が、A 2 との信頼関係を回

復できないと判断した具体的根拠は何かとの組合の質問には、沈黙したまま回答しなかった（第2、5(1)③）。

第2回団体交渉において、B4理事は、A2の雇止めに係る法学部の決定を支持した理由は、学生の満足度を上げることが大学の評価に直結する中で、A2の学生及びその父母に対する高圧的対応やZ2教授に対する発言及び大学職員への言動に対する法学部の判断を確認し、法学部の決定に何ら問題がないと判断したためと回答したが、謝罪文の評価に係る質問には、大学として謝罪文単独での評価はしておらず、一連の流れ全体で判断したと述べたにとどまり、組合から更に追及されても、A2の雇止めは決定されており、大学は法学部の決定を支持すると述べただけで、本件事務折衝の経緯を踏まえた謝罪文の評価について、具体的に述べることはなかった（第2、5(2)③）。

第3回団体交渉において、B4理事は、雇止理由書に基づいてA2の雇止め理由を説明し、謝罪文の評価については、法学部としては、謝罪文の中で反省はされているが、今後の改善とか関係者に向けた謝罪はみられず、依然として自己の一連の行動に対する内省が欠落しているため、A2との信頼関係の回復ないし構築は無理であると判断したと述べたが、組合は、本件事務折衝でそのような説明はなかったと疑問を示した。また、大学は、第2回事務折衝の前にA2の雇止めが決定されていたという法学部教授会の決定プロセスに係る組合の疑義については明確な回答をせず、29年度の雇用については団体交渉で扱うことではないと回答し、本件事務折衝で29年度の雇用が取り上げられたことへの質問には明確な回答をせず、雇止理由書において大学が法学部の判断を支持した理由についても、法学部の一連の総合的な判断を支持しているという抽象的な回答をするにとどまった（第2、5(4)②）。

- ④ 以上のとおり、大学は、第1回及び第2回の団体交渉では、A2の雇止め理由について、法学部の判断を支持するという結論を述べるだけで、教育機関として妥当と判断した、一連の総合的な判断を支持した等の抽象的な説明を繰り返し、法学部が、本件事務折衝の経過を踏まえた上で、A2との信頼関係を回復できず、同人を雇止めにすると判断するに至っ

た具体的な根拠等について、何ら回答していない。また、大学は、第3回の団体交渉において、A2の雇止めの理由と謝罪文の評価について回答したものの、雇止め決定プロセスや29年度のA2の雇用に係る組合の質問には明確な回答をしておらず、信頼関係の回復についての議論になることもなかった。

本件事務折衝において、大学が、今後信頼回復の措置が執られるのであれば、29年度の雇いを検討する余地がある旨説明していたことからすれば、A2の29年度の雇いに向けた適時の交渉が必要であったにもかかわらず、本件団体交渉における大学の上記対応は、組合と法学部が事務折衝を重ねて詰めてきた議論を後戻りさせるものといえ、事務折衝の経緯を踏まえた上で交渉が継続できるような対応であったとは到底いうことができない。大学は、法学部の教授を出席させるか、又は、法学部から十分な説明を受けた理事を出席させ、事務折衝の経緯を踏まえた上で交渉に努めるべきであったといえる。

したがって、本件団体交渉における大学の対応は、不誠実な団体交渉であったといわざるを得ない。

- ⑤ 大学は、信頼関係の回復が必要であることを本件事務折衝の時点で既に伝えており、謝罪文自体の評価を議論したところで、交渉については何の発展もないと主張する。しかし、信頼関係の回復の考え方や謝罪文の評価については、本件事務折衝を経て、労使双方の認識に大きな隔たりが生じていたところであり、組合は、本件団体交渉において、本件事務折衝における法学部の対応への疑義等を具体的に指摘した上で説明を求めていたのであるから、大学は、信頼回復に必要なのは謝罪文だけではないことなど事務折衝における大学の立場を説明し、双方の認識の隔たりを解消して組合の理解を得るよう努める必要があったというべきである。よって、信頼関係の回復の考え方や謝罪文の評価等について説明する必要がなかったという大学の主張は採用することができない。

このことは、本件申立て後の第4回及び第5回団体交渉において、B3教授が出席して信頼関係の回復や謝罪文の評価等に係る法学部の考

え方を説明したことにより、組合が、本件事務折衝から第1回団体交渉までの間の双方の認識をある程度客観的に判断できるところまでは来ていると述べるに至ったこと（第2、7(2)(3)②）からも、明らかである。

- ⑥ なお、大学は、罵声や暴言を発し大学側を中傷する等の組合の悪質な交渉態度も勘案すべきであると主張する。確かに、組合は、第1回団体交渉では、「何しれつと座ってんだよ。」、「出てけこら弁護士。」、「経費の無駄だ。帰れ。」、「ほら、真ん中のソフトモヒカン、出て行きなよ。」等の発言を行い（第2、5(1)③ア）、第2回団体交渉でも、「そんなこと言ってるど追い出すぞ弁護士、おい。」と（同(2)③イ）、第3回団体交渉でも、「懲戒請求出すぞお。」、「懲戒もんだよ。」、「弁護士さん、あなたね、頭悪そうだから。」、「うるさいな、お前に言ってるんじゃないよ。」、「弁護士帰れ、弁護士は帰れ。」、「ほんとに懲戒かけるぞ。」等（同(4)②キ）と発言している。これらの発言は、不適切かつ不穏当であり、団体交渉態度として極めて問題であるといわざるを得ない。しかし、これらの発言によって、交渉の場が紛糾することはあっても、団体交渉の実質が妨げられたとまではいえず、交渉自体は行われていたことからすれば、組合の交渉態度に問題があったことを考慮しても、上記判断が左右されることはない。

2 大学は、組合の28年9月19日付及び11月11日付団体交渉申入れを拒否したか、拒否したといえる場合に正当な理由があったか否かについて（争点2）

(1) 申立人組合の主張

- ① 組合が申し入れた団体交渉に対し、大学は、「当面団体交渉に応じるつもりはありません。」と回答しており、「貴団体が今後の要求の趣旨や争点を明らかにせず、漫然と従前の要求を繰り返す限り」応じないとし、団体交渉の申入れを拒否した。
- ② 本件団体交渉は、本件雇止めの実質的決定権者である法学部執行部が出席していなかったため、A2の雇止めの理由が具体的に説明されることはなかったし、29年度雇用の条件としての謝罪文が認められなかった理由や解決策についての説明もなされなかった。そのため、大学が誠実に交渉を積み重ねてきたとはいえず、本件団体交渉において誠実交渉義

務を尽くしていないから、「貴団体が今後の要求の趣旨や争点を明らかにせず、漫然と従前の要求を繰り返す限り」という理由は、団体交渉を拒否する「正当な理由」とはならない。

(2) 被申立人大学の主張

本件団体交渉の経緯や、大学の回答書に記載した「貴団体から本学の要求に対する誠実な回答を頂いた時点で、改めて団体交渉の日程調整をさせて頂きたく存じます。」という文言は、組合が何を知りたいのか明らかにすれば交渉を継続する余地があるという趣旨の文言である。また、このニュアンスは、再度大学が送付した回答書に、「貴団体から本学の要求に対する誠実な回答を頂いた時点で、改めて団体交渉の日程調整をさせて頂きたく存じます。」と記載したことでより明確となっている。したがって、大学が団体交渉自体を拒否していると解釈する余地は全くない。

(3) 当委員会の判断

① 大学は、28年10月3日付け及び11月28日付けの回答書において、1) 第2回及び第3回団体交渉において、法学部教授会決定に至るまでのプロセスを十分説明しており、これ以上団体交渉を重ねても、大学の回答に変化はないこと、2) 大学としては、組合が今後の要求の趣旨や争点を明らかにせず、漫然と従前の要求を繰り返す限り、当面団体交渉に応じるつもりはないことを回答している(第2、5(5)②④)。これは、要求事項について交渉の余地はなく、団体交渉が行き詰まっていることを理由に、組合が従前の要求事項を繰り返す限り、団体交渉に応じる必要がないとの意思を示したものと解釈するほかなく、団体交渉を拒否したものと見える。

なお、大学は、組合が何を知りたいのか明らかにすれば交渉を継続する余地があるという趣旨の文面と主張する。しかし、上記で検討したとおり、文書全体から判断すれば、団体交渉が行き詰まっているとして拒否したものとみざるを得ず、この主張は採用できない。

② そして、前記1で判断したとおり、本件団体交渉において、大学は誠実交渉義務を尽くしておらず、団体交渉が行き詰まりの状態に達していたとは認められないから、大学が組合の28年9月19日付け及び11月11日付け団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

3 救済方法について

本件団体交渉における大学の対応は不誠実な団体交渉に、また、大学が組合の28年9月19日付及び11月11日付団体交渉申入れに応じなかったことは正当な理由のない団体交渉拒否に該当するが、本件申立て後に実施された第4回及び第5回団体交渉にB3教授が出席し、それまでの団体交渉で大学が具体的な回答を行わなかった法学部の考え方等について説明や回答が行われ、組合も、本件事務折衝から第1回団体交渉までの間の双方の認識を、ある程度客観的に判断できるところまでは来たと述べるに至った。その上で、大学は、今後のA2の雇用については、新規雇用であるから、団体交渉で解決を図ることは困難であるとの考えを明確に示しており（第2、7(2)⑤、同(3)②）、現時点では、新たな事情の変更等がない限り、これ以上、団体交渉を行っても進展は見込めないと認められる。しかし、A2の29年度の雇用に向けた適時の交渉が必要であったにもかかわらず、本件団体交渉における大学の不誠実な対応、並びに大学が組合の28年9月19日付及び11月11日付団体交渉申入れに応じなかったことにより、A2の雇用問題に係る組合の取組が進展しなかったといえることから、本件の救済としては、主文のとおり命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件団体交渉における大学の対応、並びに大学が組合の平成28年9月19日付及び11月11日付団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成30年12月18日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一