

命 令 書 (写)

申 立 人 厚木市水引
X 労働組合
執行委員長 A 1
被申立人 伊勢原市伊勢原
学校法人 Y 学園
理事長 B 1

上記当事者間の神労委平成30年(不)第15号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和元年11月8日第1674回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員浜村彰、同内田邦彦、同林義亮、同小野毅及び同高橋瑞穂が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 A 2 の労働契約更新問題に関する団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交するとともに、文書の内容を理事会及び評議員会で報告しなければならない。

記

当法人が、貴 X 労働組合の組合員である A 2 氏に対して労働契約更新拒絶の予告を行った問題について、一回の団体交渉を行ったのみで、合理的な理由なく貴組合との交渉を打ち切ったことが、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

当法人は、上記行為につき貴組合に謝罪するとともに、今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

令和元年 月 日

X 労働組合
執行委員長 A 1 殿

学校法人 Y 学園
理事長 B 1

印

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人学校法人 Y 学園（以下「法人」という。）が、
X 労働組合（以下「組合」という。）の組合員である A 2（以下「A 2」という。）の雇止めを交渉事項とする団体交渉に 1 回は応じたものの、2 回目以降は応じていないことが、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、救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 法人は、団体交渉を誠実に行うこと。
- (2) 陳謝文を組合へ交付し、陳謝文の写しを法人の理事及び監事全員に配布すること。

3 争点

- (1) A 2 は、労組法上の労働者に当たるか否か。（争点 ）
- (2) 争点 で A 2 が労働者に当たるとした場合、同人は労組法第 2 条ただし書第 1 号に定める使用者の利益を代表する者に当たるか否か。（争点 ）
- (3) 争点 で A 2 が労働者に当たり、かつ、争点 で労組法第 2 条ただし書第 1 号に定める使用者の利益を代表する者に当たらないとした場合、法人が、第 1 回団体交渉の後、団体交渉を拒否していることに正当な理由があるか否か。（争点 ）

第 2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人等

ア 組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日（令和元年 7 月 9 日）現在の組合員数は 16 名である。

イ A 2 は、平成 8 年 4 月から平成 13 年 9 月まで法人の経営する C 1 幼稚園（以下「法人幼稚園」という。）において幼稚園教諭として勤務した。さらに同人は、平成 15 年 8 月から平成 19 年 3 月まで法人幼稚園の園長補佐を経た後、平成 21 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日まで同園において園長として勤務した。

なお、A 2 は、法人における唯一の申立人組合員である。

【甲5、甲26の1～8、甲求釈明事項回答】

(2) 被申立人

法人は、肩書地で法人幼稚園を経営する学校法人であり、

C2 教会をその母体としている。本件結審日現在の法人の職員数は43名であり、このうち法人幼稚園で働いている者は、23名である。

【争いのない事実、乙求釈明事項回答】

2 法人とA2の主な契約内容

A2は、平成21年4月1日、園長として法人と1年間の労働契約を締結し、以後8回の更新を経て、平成30年3月31日まで業務に従事してきた。

認定できる契約内容は、以下のとおりである。

(1) 給与

年 度	月 額 給 与
平成21年度～22年度	140,000円
平成23年度	143,000円
平成24年度	基 本 給 : 143,000円 園 長 手 当 : 10,000円
平成26年度	基 本 給 : 143,000円 園 長 手 当 : 10,000円
平成27年度	基 本 給 : 142,000円 園 長 手 当 : 30,000円 固 定 残 業 代 : 26,000円
平成28年度	基 本 給 : 143,000円 固 定 残 業 代 : 60,000円
平成29年度	基 本 給 : 145,000円

固定残業代： 58,000円

これらの給与は理事会において議決されたものであった。また、給与からは社会保険料が控除され、所得税の源泉徴収もされていた。

なお、平成25年度の給与は、提出された証拠からは定かではない。

(2) 就業時間

平成23年度から平成28年度までは、午前8時15分から午後5時まで、平成29年度においては午前8時15分から午後5時15分までであった。

なお、平成21年度及び平成22年度の契約上の就労時間は、提出された証拠からは定かではない。

(3) その他

労働契約内容が記載された書面の標題は、平成21年4月1日から平成23年3月31日までは「雇用に関する契約書」、平成23年4月1日から平成28年3月31日までは「労働条件通知書」、平成28年4月1日から平成30年3月31日までは「雇用契約書」であった。

また、「労働条件通知書」及び「雇用契約書」には、「使用者職氏名」の記載があった。

なお、A2は園長であるため、平成21年4月1日から平成30年3月31日まで、法人の寄附行為に基づき理事の地位にあった。また、A2の出退勤及び労働時間はタイムカードにより管理されており、その登園時間は、毎日おおむね午前8時前後、退園時間はおおむね18時から19時の間であった。

【甲2、甲6、甲8の1～8、甲18の1・2、甲19の1～11、甲20の1～14、乙15、乙29の2、乙34】

3 理事長及び園長の就任状況

昭和59年度から昭和62年度まで園長を務めたC3は、昭和63年度から平成11年度まで理事長を務め、昭和60年度から昭和62年度まで理事長を務めたC4は、昭和63年度から平成7年度まで園長を務めた。また、平成16年度から平成26年度まで園長を務めていたC5は、平成17年度から平成26年度まで理事長も同時に務めていた。

なお、C5と法人との契約書の標題は「雇用に関する契約書」であり、勤務条件については「職員に準ずる」とされていた。

【甲3、乙36】

4 A2の具体的な職務内容

A 2 は、前記 2 のとおり、平成21年 4 月 1 日から平成30年 3 月31日まで、法人幼稚園において園長業務を行っていたが、その内容は概ね以下に挙げるようなものであった。

クラス日案の確認及び押印
朝拝における聖書輪読など
荒天時の休園などの判断
入卒園式、保護者会などにおける挨拶
教材購入の判断
講演会の講師選定、謝礼決定等
市役所との折衝
見学者、入園希望者対応
市の園長会への出席、近隣住民への挨拶
職員面接
職員の給与計算、有給管理等
職員の勤怠管理
職員の次年度の給与案の作成
他の保育園との協定締結
職員の採用に関すること
理事会への出席及び議決への参加

【甲25、乙3、乙12、争いのない事実】

5 A 2 の組合加入までの経緯

(1) A 2 は、平成29年11月14日、職員面接の際に、法人の B 1 理事長（以下「B 1 理事長」という。）から、「来年度は更新しないで、来年の3月末で終わります。」と、契約の不更新を伝えられた。

【争いのない事実】

(2) B 1 理事長は、平成29年11月30日ごろ、A 2 の契約不更新が理事会にて決定された旨記載された「Y 理事会での合意事項について」などと題する文書を A 2 に手交した。

なお、この文書の内容は、A 2 を除く全理事で合意した方針であり、理事会としての正式な決定ではなかった。

【争いのない事実、甲9、乙側求釈明回答】

(3) 平成29年12月17日、平成29年度第3回の理事会が開かれ、B 1 理事長より、A 2 の園長退任を平成29年度末とする件に関して協議してほしいとの提案があり、協議の結果、A 2 が平成29年度末で園長を退任

することが議決された。この議決により、A 2 は平成29年度末で理事の職も退くこととなった（寄付行為第6条第2項）。

なお、A 2 の退任に関する議題について、A 2 は直接の利害者であるため、議決に加わっていない（寄付行為第17条第12項）。また、この理事会の議事録について、A 2 は議事録内容に不正確な部分があるとして、署名及び捺印をしていない。

【甲2、甲9、甲10の2】

(4) A 2 は、平成30年1月18日、組合に加入した。

【甲24】

6 団体交渉申入れから本件申立てまでの経緯

(1) 組合は、平成30年1月20日付け「団体交渉申し入れ書」（以下「1.20団交申入書」という。）を法人へ送付した。

同文書で、組合は、法人に対し平成30年1月29日18時30分から又は同年1月30日18時30分から、法人施設内において団体交渉を開催することを要求した。組合が交渉を求めた事項は、A 2 の雇止め撤回、関連するその他の事項の2点であった。

【甲15の1】

(2) 平成30年1月28日、2017年度第2回評議員会が開かれ「(A 2 の)退任に関する手続きと雇用契約について」の話合いがなされた。その中で、ある理事から「(A 2 の)雇用契約のことは理事会も弁護士に相談し、アドバイスを受けている。」旨の発言があった。また、この評議員会の議事録には、B 1 理事長の署名及び捺印がなされていた。

なお、評議員会は、理事会において推薦された者、卒園生、学識経験者から構成され（寄付行為第23条）、法人の業務、財産の状況もしくは役員の仕事執行の状況について、役員に対して意見を述べ、その諮問に答え、又は役員から報告を徴することができる（寄付行為第22条）。

【甲2、甲11】

(3) 平成30年1月29日18時20分から、第1回団体交渉が伊勢原教会会堂にて開催された。組合側の出席者は、A 1 執行委員長（以下「A 1 委員長」という。）及びA 2 の外2名であり、法人側の出席者は、B 1 理事長、B 2 理事（以下「B 2 理事」という。）、B 3 理事（以下「B 3 理事」という。）及び代理人弁護士であった。

組合は、この団体交渉において、A 2 が労働者であることを前提に

雇止めの撤回を求めたが、法人はA 2が法人の理事であることを理由に労働者ではないと主張した。また、法人は、そもそも雇止めではなく、契約期間の満了である旨主張した。さらに、組合が「時間を空けて再度話し合いましょう。」と述べたところ、B 2理事は「団体交渉は今後お断りですよ。今回限りです。」と発言した。

なお、この団体交渉の最中、組合はB 2理事に対して「牧師なのに嘘つきである。」などの発言をした。

【甲15の2、乙35】

(4) 組合は、平成30年1月30日付け要請書（以下「1.30要請書」という。）を法人へ送付した。1.30要請書には、「いま、学校法人Y 学園C 1 幼稚園で、人の道に反する不当な解雇が発生しようとしています。理事長は、キリストの教えにも反する犯罪行為に手を染めようとしています。いいんですか。」「キリストの教えは、犯罪に手を貸すことを奨励していません。」「キリストの教えは、社会の規範の逸脱を奨励はしていません。」「(本件紛争を)伊勢原市民及び保護者に広くお知らせする準備をしていることを通知します。」などと記載されていた。

さらに、組合は、平成30年2月14日付け要請書2（以下「2.14要請書2」という。）を法人へ送付した。2.14要請書2において、組合は、A 2の雇止めの白紙撤回及び法人が団体交渉に応諾することを求めている。

【甲15の3、甲15の4】

(5) 法人は、平成30年2月16日、「Y 学園 理事・監事の皆様」（以下、「2.16文書」という。）と題する文書を、理事及び監事へ配布した。2.16文書には、同年1月29日に団体交渉が行われたこと、同団体交渉において、「A 2園長の雇い止めを撤回することは受入れられないときっぱり断った。」こと、「次回の団交要求もあったが、今回のような形での団交は行うつもりはないと断った。」こと、「弁護士からの事前アドバイス」を受けていることなどが記載されていた。

【甲16】

(6) 法人は、平成30年2月26日、2.14要請書2に対する回答書（以下「2.26回答書」という。）を組合へ送付した。2.26回答書には、「(2.14要請書2に)記載されている事項については、既に本年1月29日貴殿らと団体交渉の機会を設けており、議論は平行線のままに終了してい

ます。」「したがいまして、これ以上の団体交渉は不要と考えており、貴殿らの要望には応えられませんのでご了承ください。」などと記載されていた。

【甲15の5】

(7) A 2 は、平成30年3月31日、法人を退職した。

【審査の全趣旨】

(8) 組合は、平成30年8月7日、本件申立てを行った。

7 本件申立て後の労使関係

(1) 組合は、平成30年10月22日付け団体交渉申入書（以下「10.22団交申入書」という。）を法人へ送付した。

同文書で、組合は、法人に対し平成30年11月1日15時から、法人施設内において団体交渉を開催することを要求した。組合が交渉を求めた事項は、A 2 の雇止めの撤回及び平成30年度の処遇、A 2 の復職及び平成31年度以降の労働条件の2点であった。

【甲22】

(2) 平成30年10月26日、法人は10.22団交申入書に対する回答書（以下「10.26回答書」という。）を組合へ送付した。10.26回答書には、「貴組合は、本年8月7日付で、団体交渉及び陳謝文の配布等を求め神奈川県労働委員会に救済申立を行い、同委員会に事件は係属中です。貴組合の主張はこれまでと変わることなく、信愛学園の立場もこれまでお伝えしている通りです。」「したがいまして、団体交渉は不要と考えており、貴組合の要望には応えられませんのでご了承ください。」などと記載されていた。

【甲23】

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点（A 2 は、労組法上の労働者に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア A 2 と法人が締結した契約書の標題は、「雇用に関する契約書」、「労働条件通知書」、「雇用契約書」となっており、当該契約が雇用契約であることは、A 2 及び法人両者に自明であった以上、法人はA 2 を労働者であると認識していたはずである。

イ A 2 には、勤務時間及び勤務場所の拘束性があった。また、固定残業代や休日出勤手当も勤務時間に応じて支払われていた。さらに、給与からは社会保険料が控除され、税の源泉徴収も行われ

ていたことに加え、雇用契約を前提とした就業規則及び給与規程が適用されていた以上、A 2 は法人と雇用契約を締結した労働者である。

ウ 職員の昇給等の労働条件を決定するに当たっては、理事長、顧問税理士、顧問社会保険労務士及びA 2 が検討していたが、A 2 は現場をよく知る責任者として加わっていただけであり、その打合せの結果に基づき職員の労働条件について理事会に提案するのは理事長の仕事である。

(2) 被申立人の主張

ア 契約書の名称こそ「労働条件通知書」や「雇用契約書」となっているが、契約の性質決定は外形的な契約名称によるのではなく当事者間で実際に合意された内容を基準とすべきである以上、A 2 と法人との間の契約は雇用契約ではなく、委任契約ないし業務委託契約である。

イ A 2 は、自身の勤務形態や職務内容、勤務時間及び場所について、法人からの指示を受けることなく自らの判断で決定し、また、その給与も法人の指揮監督の下、一定時間労務を提供していることに対する対価（賃金）ではないことは明らかであり、各種手当についても名目を利用しているに過ぎず給与規程に従ったものではなく、さらには退職金の積立も行っていない以上、A 2 と法人との間の契約は法人からの指揮監督を受けない独立したもの、すなわち委任契約ないし業務委託契約である。

ウ A 2 は、自らを含む職員の給与決定に理事として原案を作成しその意思決定にも関与していた。また、園長交代についても自ら理事会に出席し意見を述べるとともに、評議員会においても自ら出席し発言を行っていた以上、団体交渉法制による保護を保障すべき交渉力格差がA 2 と法人との間にあったとはいえず、A 2 は労組法上の労働者に該当しない。

(3) 当委員会の判断

雇用契約により使用される者が、労組法上の労働者であることに争いは無い。

したがって、A 2 と法人との間の契約が、雇用契約であるか否かという点について検討する。

A 2 と法人との間の契約は、前記第2の2(3)で認定したとおり、

契約内容が記載された書面の標題が「雇用契約書」等となっている以上、形式的には雇用契約であると解されるが、法人は、実質的に当該契約は委任契約ないし業務委託契約であると主張するので、実質面からもこの契約の性質を検討することとする。

前記第2の2(1)ないし(3)で認定したとおり、遅くとも平成23年度以降は契約書に勤務すべき時間が記載され、A2の勤務時間はタイムカードにより管理されるとともに、残業を前提とした「固定残業代」が支給され、さらには社会保険料の控除や所得税の源泉徴収もなされていた。

さらに、職務内容についても、前記第2の4で認定したとおり、法人幼稚園を運営していく上で必須のものが多くを占めているところ、これらの法人の業務について、委任ないし委託を受けた者として、専らA2自らの責任において遂行することは、法人の体制からすると困難であった。

加えて、前記第2の6(2)で認定したとおり、法人は、評議員会において、A2の「雇用契約について」話し合っている点、弁護士からも、A2との「雇用契約上のこと」について、理事会を通じアドバイスを受けている点から判断すると、そもそもA2との間の契約について、法人自らも雇用契約であったとの認識を持っていたと考えられる。

これらの点を総合すると、A2と法人との間に締結された契約は、実質的にも法人が主張するような委任契約ないし業務委託契約であるとは言えず、雇用契約であると解される。

なお、法人は、A2が職員の給与決定に理事として原案を作成し、その意思決定にも関与していた点、園長交代について理事会に出席し、意見を述べるとともに、評議員会においても自ら出席し発言を行っていた点をもって、A2と法人との間に労組法をもって埋めるべき交渉力の差がない旨を主張するが、このようなことを現場責任者が行うことは、およそ一定規模以上の組織ではまみられることであり、A2が労組法上の労働者であることを否定する理由にはならない。

また、法人は、A2について、各種手当については名目を利用しているにすぎないこと、給与規程に従って給与が支払われているわけではないこと、退職金の積立てを行っていないこと等をもって、

支払われている給与が賃金ではないと主張するが、労組法上の労働者であるか否かという判断には影響しない。

さらに、法人は、A 2 が自らの給与についても、意思決定に関与していた旨主張するが、前記第 2 の 5 (3) で認定したとおり、寄付行為上、直接利害関係を有する理事は、その評決に加わることができないとされている以上、A 2 が自らの給与についての意思決定に関与していたとは考えられない。もし、A 2 が評決に加わっていたのであれば、それを制止しなかった理事会及び理事長の任務懈怠であるとの謗りを免れない。

以上より、A 2 は労組法上の労働者にあたりと認められる。

2 争点 (A 2 は、労組法第 2 条ただし書第 1 号に定める使用者の利益を代表する者に当たるか否か。)

(1) 申立人の主張

ア法人幼稚園における内部書類の最終的な作成権限は、A 2 ではなく法人にあった。

また、A 2 は業務として対外的なやり取りを行う場合、重要なものについては必ず理事長に報告・相談を行っていたし、そもそも A 2 の理事という地位から直ちに利益代表者であるなどということはありません。

イ A 2 は、急いで契約を締結しなければならない案件について、理事長に連絡を取ろうとしたが取れなかったため、契約相手方の求めに応じて止むを得ず園長印を押したことがあったが、その後、理事長に報告を行い了承を得ている。

また、市の幼稚園協会会長職については、10年に一度回ってくる輪番制のものであるが、理事長が多忙のためやむを得ず A 2 が引き受けたものであり、就任については、法人の承認を得ている。ウ職員の採用に関しては、A 2 が自由に行ってよいこととはされていない。非常勤職員か否かにかかわらず、すべての職員採用につき、A 2 は理事長に相談の上承認を受けて行っている。

また、職員配置は理事会決定事項であり、A 2 は主幹教諭と共に、たたき台としての職員配置案を作成して提出するにすぎなかった。

工職員の昇給等の労働条件を決定するに当たっては、理事長、顧問税理士、顧問社労士及び A 2 が検討していたが、A 2 は現場を

よく知る責任者として加わっていただけであり、その打合せの結果に基づき職員の労働条件について理事会に提案するのは理事長の仕事である。

また、A 2 の給与の増額は法人の内部手続を経て行われており、A 2 の給与が理事会に全く説明のないまま大幅に増額されているとの主張は事実と異なる。

(2) 被申立人の主張

ア A 2 は園長の地位にあったが、園長は、法律上、園務をつかさどり所属職員を監督する者として位置付けられている。

また、法人の寄付行為においても、園長は、任命されれば当然に法人の理事となるとされており、理事の互選によって選任される理事長候補の一人でもある。実際にも、かつて理事長に選任された園長が存在した。

このように、法人の運営に深く関わることが予定されている園長の地位にあったA 2 は、理事長と一体となり幼稚園の経営を担ってきた。

イ理事長以外の理事は、法人を代表しないとされているにも関わらず、A 2 は理事長印及び法人銀行印を管理し、また、他の保育園と協定を締結したり、あるいは、幼稚園の設備の修繕についても、理事会で定められた予算の枠内で、自らの判断で業者の選定や内容の策定を行っており、さらには市に対しても、園長は理事会決定事項の執行や園の経営管理を行うものとして報告する等、あたかも自らが法人の代表であるかのように振る舞っていた。

ウ A 2 は、園長として人事に関し直接の権限を持っており、非常勤職員の採用について自由に行っていた。法人は、次年度から採用される非常勤職員について、採用に至る過程において関与するどころか、事前の相談さえ受けることはなく、毎年1月の理事会にてA 2 から提示される新年度職員配置案によって始めて認知していた。

エ A 2 は、職員の勤怠管理を行うほか、残業時間計算・有給計算も行っていた。

さらに、税理士と共に給与の原案を作成し、職員の給与に関する理事会の意思決定にも関わってきた。それどころか、A 2 は理事会の意思決定に反してまで自らの給与を増額した。

オ以上を総合すると、A 2 は、法人において重大な権限と責任を有していたのであり、まさに使用者の利益代表者に該当する。

そして、現時点において法人幼稚園の職員が組合に加入していないといっても、将来において自主運営性を阻害される危険性は現に存在している以上、使用者の利益代表者である A 2 の参加を許す組合は、労働組合としての自主性を欠き、労組法による救済を受けることができない。

(3) 当委員会の判断

労組法第 2 条が、そのただし書第 1 号において「使用者の利益を代表する者の参加を許す」組合について、労組法上の組合ではないとしている趣旨は、使用者の利益代表者の参加を許す団体は、使用者に対する関係で自主性を喪失する恐れが高いため、そのような者を組合員から排除することを求めることにある。

したがって、ある組合員が労組法第 2 条ただし書第 1 号に定める利益代表者に当たるか否かという点については、その者の参加により組合の自主性が失われるような権限や地位をその者が有するか否かという観点から実質的に判断すべきであり、組織内における職位や職務内容に応じて画一的に定まるものではない。

本件について検討するに、法人幼稚園の園長であった A 2 は、確かに理事の地位にあり、理事会への出席を通じて法人の運営に深く関与していたこと、前記第 2 の 4 で認定したとおり、職員との面接や、勤怠管理、給与案の作成、採用などの人事問題にかかわっていたことが認められる。また、前記第 2 の 3 で認定したとおり、かつては園長経験者が理事長に就任したり、理事長と園長を兼任した者がいたりするなど、園長は利益代表者である理事長と近い関係にあったことも認められる。

しかしながら、前記第 2 の 2 の(3)で認定したとおり、A 2 は理事長ではないため法人を代表することはない。

また、法人は、A 2 は、園長として人事に関し直接の権限を持っており、次年度から採用される非常勤職員について、法人は事前の相談さえ受けることはなく、1月の理事会にて A 2 から提示される新年度職員配置案によって初めて認知していた旨主張するが、そのことを裏付ける証拠は提出されていない。それどころか、A 2 が理事会に職員配置案を提出しているとの法人の主張からは、人事の決

定権限は理事会にあることがわかる以上、A 2 は労組法第 2 条ただし書第 1 号がいう人事について直接の権限を持つ監督的地位にある労働者であると認定することはできない。

なお、仮に被申立人が主張するように A 2 が法人において重大な権限と責任を有していたとしても、A 2 が同人の雇止めについて争っている本件においては、少なくとも本件申立時以降について、いわゆる合同労働組合である申立人組合に参加したことによる組合の自主性喪失の恐れは、何ら認められない。

以上より、A 2 は労組法第 2 条ただし書第 1 号に定める使用者の利益を代表する者に当たるとは認められない。

3 争点（法人が、第 1 回団体交渉の後、団体交渉を拒否していることに正当な理由があるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア法人は、第 1 回の団体交渉における議論が平行線のままに終了しているという点と、A 2 が労組法上の労働者ではないという点の 2 点を団体交渉拒否の理由として主張しているが、これらは、本件における団体交渉拒否の正当な理由たり得ない。

イ法人は、組合の態度の非難も行うが、これは労働委員会に係属して初めて持ち出した主張であり後付けである。仮に事実であったとしても、団体交渉を拒否する正当事由とはならない。

ウ組合が、「牧師なのに嘘つきである。」、「キリスト教の幼稚園が人権侵害をしていいのか。」などの発言を団体交渉の場で行ったこと及び抗議行動を行うことを示唆する要請文を出したことが仮に事実であったとしても、交渉の場で述べる内容として、あるいは労働組合としての抗議行動を通告するものにすぎず、団体交渉の拒否を正当化するようなものではない。

また、これらの発言を「交渉が進展する見込みがない。」ことの間接事実として主張しているのにすぎないのであれば、それは法人が勝手に判断したものであり、団体交渉拒否の正当事由たり得ないことはいうまでもない。

(2) 被申立人の主張

ア A 2 の労働者性について

A 2 は、そもそも労組法上の労働者ではない以上、A 2 の労働条件等を議題とした団体交渉に応じる義務はない。

イ 団体交渉応諾拒否の正当な理由について

第1回目の団体交渉の際、法人は、A2と法人との契約は雇用契約ではないと主張したが、組合は雇用契約だと主張し議論が平行線をだどったままとなった。

そればかりか、交渉中、「牧師なのに嘘つきである。理事長と話をさせろ。」等と個人の人格を非難する発言まで行った。

また、1.30要請書には、団体交渉における組合の主張内容が再び述べられており、あろうことか「キリストの教えにも反する犯罪行為」、「キリストの教えは、社会の規範の逸脱を奨励していません。」、「(団体交渉を続けなければ)伊勢原市民及び保護者に広くお知らせする準備をしていることを通知します。」、「理事長は問題が拡大していくことの重大さを真摯に考え」等と、キリスト教系宗教団体を母体とする法人を侮辱・威迫するような記載があった。

以上のように、自らの主張に固執し、宗教的人格権に対し配慮することなく侮辱や威迫を加える組合とは、冷静な話し合いが不可能であることが伺われ、議論が平行線となることは明らかであった。

これらの理由により、法人は2回目以降の団体交渉に応諾しなかったものであり、それは正当なものである。

(3) 当委員会の判断

ア A2の労働者性について

前記1(3)で判断したとおり、A2は労組法上の労働者に当たる。

したがって、A2が労組法上の労働者ではないという法人の主張は、団体交渉応諾拒否の正当な理由とは認められない。

イ 団体交渉応諾拒否の正当な理由について

一般に、使用者は、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、誠意を持って団体交渉に当たらなければならない、労働組合に対し、自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどして、誠実に交渉を行い、合意達成の可能性を模索する義務がある。したがって、使用者が、この義務を尽くさないまま団体交渉を打ち切り、若しくは団体交渉を拒否することは、団体交渉を正当な理由なく拒むことに当たり、不当労働

行為に該当する。

本件について、法人は、第1回目の団体交渉において議論が平行線をたどり、このまま議論を続けても平行線をたどることが明らかであった点、第1回団体交渉における組合の人格非難的発言、1.30要請書における法人の宗教的人格権への無配慮な非難及び威迫的表現から、組合との間に冷静な話し合いを持つことが不可能と判断されたことを団体交渉拒否の正当な理由として主張している。

まず、について検討するに、確かに使用者には労働組合の要求ないし主張を容れたり、それに対し譲歩をしたりする義務まではないのであって、十分な討論ののち、双方の主張が対立し意見の一致を見ず、議論が平行線のまま交渉打ち切りとなることをもって、労組法第7条第2号に違反することはない。

しかしながら、本件においては、議論が平行線をたどった責任の一端は、前記第2の6(3)で認定したとおり、A2が理事であり労働者ではないとの主張に固執した法人にも存することは明らかであるし、同じく前記第2の6(3)で認定したとおり、第1回団体交渉において、法人が具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどして、誠実に交渉を行い、合意達成の可能性を模索したとは認められない。そもそも、本件において、1回の交渉のみで、これ以上話し合っても議論は平行線をたどるのみであるとまで判断することは困難である。

したがって、について、団体交渉を拒否する正当な理由とは認められない。

次に、及びについて検討するに、確かに第1回目の団体交渉の際の組合のB2理事に対する「牧師なのに嘘つきである。」という発言及び1.30要請書における「キリストの教えに反する犯罪行為」等の記載について、キリスト教教団を母体とする法人にとって看過しがたいものであったことは理解に難くない。

しかしながら、発言内容や表現が、法人やその構成員への脅迫に当たるなど違法なものの恐れがある場合は格別、この発言及び表現自体は違法なものとはいえず、冷静な話し合いの余地がないとまで判断するのは行き過ぎであり、団体交渉拒否の正当な理由になるとはいえない。

また、威迫的であると法人が主張する表現について、この表現についても違法性があるとはいえない以上、冷静な話合いの余地がないとまではいえない。

よって、及びについても、団体交渉を拒否する正当な理由とは認められない。

ウ 結論

以上より、法人が、第1回団体交渉の後、団体交渉を拒否していることに正当な理由は認められない。

4 不当労働行為の成否

前記1ないし3でみたとおり、法人が、第1回団体交渉の後、団体交渉を拒否していることは、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。

5 救済の方法

前記4で判断したとおり、法人が、第1回団体交渉の後、団体交渉を拒否していることは、正当な理由のない団体交渉拒否であるので、主文第1項のとおり命じることとする。

また、本件では法人が理事及び評議員に向けて文書で団体交渉を拒否した事実及びそれが弁護士のアドバイスに基づいていることを報告しているところ、これを放置していたのでは、この報告に記載された法人の対応が法的に正当であるという誤った認識が理事及び評議員に持たれ続ける恐れがあり、ひいては正常な労使関係の回復が困難になる可能性も考えられるため、主文第2項のとおり命じることとする。よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文の通り命令する。

令和元年11月26日

神奈川県労働委員会
会長 盛 誠吾