

# 命 令 書

申 立 人 X 1 組 合  
執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 組 合  
中央執行委員長 A 2

被申立人 Y 1 法人  
理事長 B 1

上記当事者間の都労委令和2年不第52号事件について、当委員会は、令和3年11月16日第1782回及び令和4年1月11日第1784回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一（第1782回）、同菊池洋一（第1784回）、同水町勇一郎、同稲葉康生（第1782回）、同北井久美子（第1784回）、同卷淵真理子、同三木祥史、同近藤卓史（第1782回）、同野田博（第1782回）、同太田治夫（第1784回）、同石黒清子（第1782回）、同菊池馨実（第1782回）、同渡邊敦子（第1784回）、同西村美香（第1784回）、同川田琢之、同垣内秀介（第1782回）、同富永晃一（第1784回）の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

被申立人Y1法人は、申立人X1組合及び同X2組合が団体交渉を申し入れたときは、録音を認めないという条件に固執することなく、誠実に応じなければならない。

## 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

申立外C1法人（以下「C1」という。）が設置運営していたB2大学（以下「本件大学」という。）は、平成31年4月1日、設置者変更により、被申立人Y1法人（以下「法人」という。）の設置運営する大学となった（以下「本件設置者変更」という。）。

本件設置者変更に伴う本件大学の教職員の労働条件について、C1、法人、申立人X1組合（以下「組合」という。）及び申立外C2組合（以下「C2」という。）は、3月31日付けの「労働条件の承継に関する協定書」（以下「四者合意」という。）を締結して、C1の就業規則、諸規程、労使協定等に基づく教職員の労働条件を法人が引き継ぐことなどについて合意した。

令和元年7月18日、組合が春闘要求に係る団体交渉を申し入れたところ、同月22日、法人は、団体交渉における録音は認めない旨の回答をした。組合らとC1との団体交渉においては録音が行われていたことから、組合は、法人に対し、8月22日、同月29日及び10月10日に行われた団体交渉において、録音を認めるよう求めた。しかし、法人は、団体交渉における録音についてはC1から引き継いでいないなどとして、これに応ぜず、上記の団体交渉は、録音を巡るやり取りに終始して、春闘要求事項に関する交渉には入れなかった。

12月6日、組合と申立人X2組合（以下「X2」といい、組合と併せて「組合ら」という。）とは、連名で改めて法人に団体交渉を申し入れた（以下、「本件団体交渉申入れ」という。）。この申入れにおいて、組合らは、これまでの団体交渉で法人から録音を認めない合理的な理由の説明がないため、次の団体交渉では録音を行うとした。これに対し、12月12日、法人は、団体交渉の冒頭で録音について改めて話し合うことは可能であるが、組合が一方的に録音するのであれば、団体交渉は中止すると回答した。2年1月20日、組合は、法人の上記回答に対し、「この回答では、団体交渉は開催できません。」と通知し、団体交渉は開催されなかった。

本件は、本件団体交渉申入れに対する法人の対応が、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 録音を理由に団体交渉を拒否しないこと。
- (2) 教育・研究等について義務的団交事項に当たらないとして団体交渉を拒否しないこと。
- (3) 団体交渉において資料を提示すること。
- (4) 誓約書の交付及び掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 申立人組合は、肩書地に事務所を置き、C 1 の運営する B 2 大学の教員組合として平成 8 年 5 月に結成され、31 年 2 月 14 日の規約改正により、教職員組合となった。本件申立時の組合員数は 27 名である。

組合は、X 2 に加盟している。

- (2) 申立人 X 2 は、組合の上部団体であり、肩書地に事務所を置き、主に首都圏を中心とする私立大学等の教職員の労働組合を組織する連合体として昭和 54 年 4 月に結成された。本件申立時において、66 組合約 1 万名を組織している。

- (3) 被申立人法人は、肩書地に本拠地を置き、本件大学を運営するために設立された学校法人であり、本件申立時の教職員数は 95 名（教員 32 名、非常勤教員 32 名、職員 31 名）である。

本件大学は、本件設置者変更前から、宮城県で専門学校及び幼稚園を運営している申立外 C 3 法人（以下「C 3」という。）と連携関係にある。

法人の理事長である B 1（以下「B 1 理事長」という。）は、C 3 の理事長でもあり、本件設置者変更前は、C 1 の非常勤理事を兼務していた。

- (4) 申立外 C 1 は、都内で大学、高等学校及び中学校を運営する学校法人である。C 1 内には四つの労働組合（申立外〇〇〇〇〇〇大学教員組合、同〇〇〇〇〇〇職員組合、同〇〇〇〇〇〇中高等学校教員組合及び同〇〇〇〇〇〇〇〇〇中学・高等学校非常勤講師組合）がある。

- (5) 申立外 C 2 は、C 1 内の労働組合によって平成 14 年 1 月に結成された連合体であり、18 年 5 月以降、C 1 内の全ての労働組合を傘下に置いて組合活動を行っている。本件設置者変更前は、組合も C 2 の傘下にあった。

C 2 は、結成時から X 2 に加盟している。

## 2 組合と C 1 との労使関係

### (1) 労使協定等

17年度から30年度までの間に、C 2 傘下の五つの労働組合（組合及び前記 1 (4) の四つの労働組合）と C 1 とは、17年 7 月 27 日付けの和解協定書（以下「17年協定」という。）を始めとする計 35 本の労使協定等を締結している。

17年協定は、都労委平成 14 年不第 70 号事件及び都労委平成 16 年不第 48 号事件の和解協定書として、当委員会において締結された。

17年協定第 1 項には、「当事者双方は、相手方から団体交渉の申し入れがあったときは、原則として、交渉申し入れ事項の趣旨説明のための団体交渉を行うこととする。この場合、学院において、交渉申し入れ事項の中に、任意的交渉事項が含まれていると考えるときは、その旨を表明した上で交渉の開催に応ずるなど、適切に対応するものとする。」と、同第 2 項には、

「学院は、学校法人及び設置する学校の存続・発展を図る上で、教職員組合が共に学院の財政及び経営の状況を承知していることが重要であるとの認識に立って、教職員組合に対して、評議員会における予算審議及び決算審議に提出した予算関係書類及び事業計画書並びに決算関係書類及び事業報告書と同じ資料を提供する。」と規定されている。

また、17年協定には、教職員の労働条件について、俸給表の改定（第 6 項）などの規定がある。

### (2) 団体交渉

C 2 と C 1 とは、団体交渉において、それぞれが録音を行っていた。

## 3 本件設置者変更までの経緯

### (1) C 2 と C 1 との団体交渉等

29年 7 月 28 日、C 3 と C 1 とは、本件設置者変更に係る合意書を締結した。

30年 3 月 6 日、C 2 は、C 1 に対し、本件設置者変更後の教職員の労働条件について要求書を提出し、以降、30年 3 月から 31 年 3 月までの約 1 年間、C 2 と C 1 とは、本件設置者変更に係る団体交渉を計 10 回行った。

上記計 10 回の団体交渉は、C 2 側は 10 名程度（傘下の労働組合から各 1

ないし3名、X2から2名)、C1側は6名程度(理事長、常務理事、理事、事務局部長、総務課長ら)が出席し、午後6時頃に開始して1ないし2時間程度行われた。この計10回の団体交渉の結果、四者合意(後記4)が締結された。

B1理事長は、上記計10回の団体交渉に4回出席していた。

## (2) 本件設置者変更

30年5月31日、C1は、本件大学の教職員らに対し、法人への移籍に係る承諾書を6月15日までに提出するよう求めた。この承諾書には、「移籍後の処遇については、C1法人の就業規則、給与規則、定年規程、退職手当規程、その他処遇に係る諸規定及びC2組合と締結した協定等を、同じ内容でY1法人が引き継ぐことを条件とします。」と記載されている。

8月31日、文部科学省において本件設置者変更の申請が認可され、9月10日、法人は設立を登記した。

31年4月1日、本件設置者変更により、法人が本件大学の設置者となった。C1に雇用されて本件大学で勤務していた教職員のうち、上記承諾書を提出した者は、3月31日をもってC1を退職して、4月1日付けで法人に雇用された。

## 4 四者合意

前記3(1)のとおり、C1、法人、組合及びC2は、本件設置者変更にあたって、四者合意を締結した。

四者合意は、前文において、C1を甲、法人を乙、組合を丙、C2を丁と規定し、本件設置者変更後の「B2大学教職員(教育職員、事務職員等、以下『教職員』という。)の労働条件について、下記のとおり合意に達したので、ここに協定書を締結する。」とした上で、以下のとおり規定している。

「1 甲が雇用し、2019年3月31日現在B2大学に在職している教職員(同日をもって退職することが予定されている者を除く。)は、同日をもって甲を退職し、2019年4月1日より、甲において適用されていた労働条件と同一の労働条件をもって乙が雇用することとする。ただし、2019年4月1日よりB2大学で勤務しないものを除く。

2 甲及び乙は、教職員が甲から乙へ移籍するにあたり、その労働条件が、

甲の就業規則、給与規程、定年規程、退職手当規程その他処遇に係る関連諸規程及び甲が丁と締結した協定（別紙）等に基づく労働条件を引き継ぐものであることを合意し、丙及び丁はこれを確認する。

### 3 及び 4 省略

5 乙は、甲から承継した B 2 大学教職員の労働条件に変更を加えるときは、あらかじめその変更案を丙に示した上で、丙との団体交渉を誠実に行うものとする。

6 甲、乙、丙及び丁は、本協定書に定めがない事項が生じたとき又は本協定書の解釈に疑義が生じたときは、誠意をもって団体交渉を行い、解決を図ることとする。」

上記第 2 項の「別紙」とは、前記 2 (1) の計 35 本の労使協定等の締結日・標題・主な内容が記載された「C 1 法人と C 2 組合の間の労使協定書（2005 年度～2018 年度）一覧」と題する書面（以下「四者合意別紙」という。）のことを指す。この四者合意別紙には、四者合意の「第 2 項の協定（別紙）は『承継』欄または『内容』欄で『○』印の付いた協定とする。」との記載があり、35 本の労使協定等のうち 17 年協定を含む計 17 本に丸印が付されている。

なお、四者合意及び四者合意別紙に記載されたいずれの労使協定等にも、団体交渉における録音に関する記載及び団体交渉における労使慣行に関する記載はなかった。

## 5 本件設置者変更後の労使関係

### (1) 組合と法人との団体交渉

本件設置者変更後、組合と法人とは、団体交渉を計 3 回行った。これらの団体交渉は、組合側は 8 名程度（委員長、副委員長、書記長ら 5 ないし 6 名、X 2 から 1 ないし 2 名）、法人側は 3 名程度（理事長、常務理事、事務局長ら）が出席し、本件大学の第 6 会議室において、午後 6 時に開始して平均 1 時間行われた。

組合と法人との団体交渉以外のやり取りは、全て書面によって行われている。

### ア 組合の平成 31 年度春闘要求と団体交渉申入れ

令和元年 7 月 18 日、組合は、法人に対し、平成 31 年度の春闘要求に係

る団体交渉を申し入れた。春闘要求事項は、①雇用条件の承継、②賃金及び諸手当、③情報の開示、④教育・研究及び教育環境・労働環境の4点に関することであった。

春闘要求事項のうち、上記③の具体的な内容は、法人の30年度決算と31年度予算及び理事会・評議員会・経営会議における議事と資料について、提示を求めるものであり、また、上記④の具体的な内容は、緊急時対応マニュアル、教員個人研究費の運用、機械警備の運用改善、教室環境の整備、学食の継続、医療費補助制度の充実と介護休暇の延長、地域団体からの脱退、退職金財団への加入に関することであった。

#### イ 第1回団体交渉までの録音を巡るやり取り等

令和元年7月22日、法人は、上記アの18日付けの申入れに対し、①日時は8月22日又は23日の午後6時開始、②時間は1時間程度、③場所は本件大学の第6会議室、④人数は労使双方3名ないし4名程度、⑤議題は春闘要求に関してのみという条件を提示するとともに、団体交渉の「録音録画はご遠慮願います。」などと回答した。

8月1日、組合は、法人に対し、団体交渉の時間・人数・録音については、互いの信頼関係に基づいて条件を付けないという組合とC1との間の労使慣行が、C1から法人に引き継がれているなどとして、この労使慣行に従い「録音もさせていただきます。」と表明するとともに、22日の開催を選択して、当日は春闘要求以外の質疑も若干行うなどと通知した。

8月5日、法人は、上記通知に対し、①組合と法人との交渉は今回が初めてであって両者間に団体交渉に関する労使慣行はない、②C1から承継したのは四者合意に定められたものに限定されるなどとした上で、③事前通知のない議題には応じられないため、春闘要求以外の質疑も行うのであれば5日前までに文書で知らせてほしい、④提示した時間は目安であって1時間で交渉を打ち切るという趣旨ではない、⑤提示した人数は希望であって現段階で制約は考えていない、⑥団体交渉のやり方はC1から承継しておらず、録音について団体交渉で協議することは可能だが、一方的に「録音もさせていただきます。」ということならば応じられないなどと回答した。

8月8日、組合は、法人に対し、団体交渉の議題として、事務職員の夏期特別休暇に関することを追加すると事前通知した。この事前通知には、「団体交渉の時間、人数、録音については、団交の場で協議したいと思います。」と記載されていた。

#### ウ 第1回団体交渉

8月22日、組合と法人とは、第1回団体交渉を1時間45分程度行った。

組合は、C1との団体交渉では録音を行ってきたとして、議事録作成や円滑な運営、見解の相違が生じた場合の確認手段として録音を認めてほしいなどと述べたが、法人は、録音すると緊張してぎくばらんな話合いの妨げになる、丁寧に記録を取れば録音がなくても済む、法人が交渉に慣れるまで録音は避けてほしいなどと述べた。

組合は、録音を法人への攻撃等に使うことはない、誓約書を書いてもよい、録音データを法人が管理することにしてもよいなどと提案し、録音を認めるよう求めたが、法人は、利害の対立する交渉に録音はなじまない、話した内容が一言一句残り、一部を切り取った言葉が一人歩きすることや録音データが流出することが心配であるなどと述べ、録音なしで交渉に入りたいと述べた。

組合は、C1との労使関係は承継されているとして、これまで録音を認めていた団体交渉ルールを変えるには組合の納得できる理由が必要であると述べたが、法人は、四者合意で承継する対象を定めた中に録音は含まれておらず、団体交渉ルールはこれから決めていくことであるとの認識を示した。

この日の団体交渉は、録音を巡るやり取りに終始して、春闘要求事項に関する交渉には入れなかった。この交渉の終わりに、組合と法人とは、8月29日に第2回団体交渉を行うことを合意した。

#### エ 第2回団体交渉

8月29日、組合と法人とは、第2回団体交渉を1時間程度行った。

法人が、録音をしないで団体交渉を行うという意向は変わらないと述べたのに対し、組合は、四者合意に労使慣行を引き継がないとは書かれていないと述べて、録音を認めるよう求めた。しかし、法人は、四者合



意に労使慣行を引き継ぐとは書かれておらず、書かれていないことを拡大解釈で認めることはできないと述べた。組合は、録音をしないというルールに従わない限り団体交渉に応じないというのは不当労働行為になる、我々は労使関係の承継を重視しているなどと述べ、再検討を求めた。この日の団体交渉も、第1回団体交渉と同様に、録音に関する議論のみが行われ、春闘要求事項に関する交渉は行われなかった。

#### オ 第3回団体交渉までの経緯

9月5日、組合は、法人に対し、第1回団体交渉と同様の議題を提示して、同月26日、10月3日又は10日の午後6時開始の団体交渉を申し入れた。

9月12日、法人は、組合に対し、法人がC1から承継するのは四者合意によって具体的に定められた事項に限定され、それ以外の事項については、組合と法人との間で別途合意が必要となるとした上で、10月10日の団体交渉開催を選択すると回答した。また、法人は、前記ア③及び④の春闘要求事項のうち医療費補助制度の充実と介護休暇の延長を除く事項について、義務的団交事項に当たらないため交渉事項にはしないなどと通知した。

9月24日、組合は、法人に対し、交渉の円滑化を図るため、労使双方が団体交渉を録音してきた慣行を引き継ぎ、録音を認めるよう求めるとともに、春闘要求事項の一部が義務的団交事項に当たらないとの法人の見解に対しては、団体交渉における組合の春闘要求事項の趣旨説明後に改めて回答を検討するよう求める旨通知した。

#### カ 第3回団体交渉

10月10日、組合と法人とは、第3回団体交渉を40分程度行った。

この団体交渉において、法人は、録音についての見解は変わらないとし、組合は、法人が録音を認めない理由等について質問した。組合と法人とは、以下①ないし⑤のやり取りを行った。①団体交渉の記録を互いに確認する必要はないのかと組合が質問し、法人は、それぞれが記録を取り、最終的に労使協定で確認すればよいと答えた。②C1との間の団体交渉のルールや慣行は承継しないのかと組合が質問し、法人は、それ

ぞれのやり方があるので、団体交渉のルールはこれから話し合いながら作っていく、録音は認められないと述べた。③録音データの流出を心配する具体的な事情があるのかと組合が質問し、法人は、議論のプロセスがデジタルデータとして流出すれば、無限に増殖可能なので回収不可能となると答えた。④これまでC1との間で録音に係る問題が生じていないと組合が発言し、法人は、危険がある以上録音は難しいと述べた。⑤録音をするのであれば、団体交渉には応じないのかと組合が質問し、法人は、その場合は交渉できない、録音については当事者双方が了解する必要があると答えた。

また、組合は、法人が9月12日に通知（上記オ）した春闘要求事項の一部が義務的団交事項に当たらないとの見解について、組合の見解を記載した文書を読み上げて法人に交付した。この文書には、「(四者合意で)労使慣行も含めて労働条件をそのまま引き継ぐことが合意されています。」、「(17年協定第1項で)『(略)交渉申し入れ事項の中に、任意的交渉事項が含まれていると考えるときは、その旨を表明した上で交渉の開催に応じるなど、適切に対応するものとする。』と明記されています。」、「この和解協定書に基づいて、長い間、任意的交渉事項についても団体交渉が行われています。」などの記載があった。法人は、文書を持ち帰って検討する、法人としては団体交渉を拒否するつもりはないなどと述べた。

この日の団体交渉も、主に録音に関するやり取りが行われ、春闘要求事項に関する交渉は行われなかった。

## (2) チェックオフの中止等

10月24日、法人は、組合に対し、第3回団体交渉で持ち帰って検討するとして上記(1)カの文書に対し、①団体交渉の開催には応ずる、②任意的交渉事項は団体交渉事項としないと表明する、③四者合意も17年協定も遵守しているなどと回答するとともに、本件設置者変更後もチェックオフが継続していたことについて、労働基準法上の手続を踏んでおらず違法であるなどとして、2年1月から中止すると通告した。

元年11月15日、組合は、上記通告に対し、チェックオフは本件設置者変

更前の労使慣行であり、四者合意によって承継された労働条件の一部であるなどと回答した上で、協定を結べば違法ではなくなるとして、組合の代表者印を押印した協定書を用意して、法人に組合とのチェックオフ協定を締結するよう求めた。

11月19日、法人は、上記組合の要求に対し、四者合意及び四者合意別紙に記載されているいずれの労使協定等にも、チェックオフ及びチェックオフの労使慣行に関する記載はなく、組合は労働者の過半数で組織されている労働組合ではないため、チェックオフ協定の締結相手として労働基準法上の要件を満たしていないなどと回答した。

12月分の給与支給時から、組合の組合員らのチェックオフは中止された。

## 6 本件団体交渉申入れ等

### (1) 本件団体交渉申入れ

12月6日、組合らは、法人に対し、第1回団体交渉と同様の議題を提示して、本件団体交渉申入れを行った。

この申入書には、①これまでの協議で法人から団体交渉における録音を認めない合理的な理由の説明がないため、次の団体交渉において「組合は録音をすることにします。」、②録音を前提とする団体交渉が実現しない場合は当委員会へのあっせん申請を検討するなど記載されていた。

12月12日、法人は、組合に対し、①団体交渉における録音に関する見解は既に提示しており、一方当事者である法人が認めない限り録音することはできない、組合が一方的に録音するのであれば労使間の信頼関係に重大な影響を与える、②団体交渉の冒頭で録音について改めて話し合うことは可能であるなどとした上で、令和2年1月23日の開催を提示したが、「当法人の同意なく一方的に録音するというのであれば、上記団交は中止します。」と回答した。

1月20日、組合は、法人の上記回答に対し、「この回答では、団体交渉は開催できません。」と通知した。

以降、本件結審日までの間、団体交渉は一度も開催されていない。

### (2) 組合らのあっせん申請

2月28日、組合らは、当委員会に対し、団体交渉促進のあっせん（令和

2年都委争第11号事件)を申請したが、3月12日、法人のあっせん拒否により打ち切りとなった。

(3) 本件申立て

6月9日、組合らは、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) 組合執行委員長の在籍出向

3年3月10日、法人は、本件大学の経営情報学部の教授であり、組合の執行委員長であるA1(以下「A1委員長」という。)に対し、C3が運営する〇〇〇〇〇〇専門学校の〇〇〇〇センター長として、在籍出向するよう口頭で命じた。

4月1日、A1委員長は、〇〇〇〇センター長として宮城県〇〇市に赴任した。

(2) 新たな不当労働行為救済申立て

5月17日、組合らは、当委員会に対し、上記(1)のA1委員長の在籍出向が労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たるとして、新たな不当労働行為救済申立てを行った(都労委令和3年不第39号事件)。この事件は、本件結審日(7月12日)現在、当委員会に係属中である。

第3 判断

1 却下を求める被申立人法人の主張について

(1) 被申立人法人の主張

組合らは、労働組合法第2条及び第5条第2項の要件を満たしていると立証していない。組合らが申立資格要件を満たしているなら、労働組合法第5条を満たす規約を制定しており、同条第2項第7号にいう会計報告及びそれに添付される職業的会計監査人の証明書が存在するはずであるから、それを提出すべきであり、それが提出されない限り、本件申立ては申立人適格を欠き、却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

法人は、会計報告及び職業的会計監査人の証明書の提出がない限り本件

は却下されるべきであると主張するが、労働組合法第5条第2項の要件は、労働組合の規約に同法同条同項各号の規定を含むことであって、組合規約の運用については組合員の責任に委ねられている。そして、当委員会の資格審査の結果、組合らは、労働組合法第5条第2項の要件を具備していることが認められる。

したがって、本件申立ては申立人適格を欠き、却下されるべきであるとの法人の主張は採用することができない。

## 2 本件団体交渉申入れに対する法人の対応について

### (1) 申立人組合らの主張

以下のアないしエのとおり、録音を認めない法人の対応は、団体交渉開催の妨げとなっており、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

ア 団体交渉において録音を行うことは、組合とC1との間で確立した文書化されていない労使慣行であり、組合とC1との労使慣行は、四者合意等により法人に包括的に承継されている。団体交渉における録音を認めないことは、四者合意に違反して従来の労使慣行を無視するものであるだけでなく、四者合意第5項及び第6項違反でもある。

イ 法人は、第1回から第3回までの団体交渉において、録音を認めない具体的かつ合理的根拠を提示せず、録音データの流出を心配するというのであれば法人が録音媒体を管理するという組合の譲歩案にも応じなかった。録音を認めない合理的な理由がないにもかかわらず、最初から合意形成の意思のない不誠実な交渉態度であった。

ウ 法人は、録音を不可とする団体交渉の開催条件に固執し、組合がこの条件に応じない限り団体交渉を開催しないという姿勢だったのであり、このような対応は、自らが一方的に主張する団体交渉ルールに固執した団体交渉拒否に当たる。

エ 法人は、組合の春闘要求事項のうち医療費補助制度の充実と介護休暇の延長を除く事項について、義務的団交事項に当たらないため交渉事項にはしないなどと通知しており、以後、この対応を変えていない。このような法人の対応は、四者合意第2項により法人に承継された17年協定第1項違反であり、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(2) 被申立人法人の主張

以下のアないしウのとおり、法人が団体交渉における録音を認めなければならぬ理由はなく、法人が録音を認めなかったことによって、団体交渉が成立しなかったわけでもないから、法人の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否には当たらない。

ア 団体交渉における録音が組合とC1との間の労使慣行であったとしても、別法人である法人には適用されない。四者合意等により法人が承継したのは労働条件のみであって、団体交渉における録音については何の記載もなく、労使慣行は承継していないから、法人が、団体交渉における録音義務をC1から承継する根拠は全くない。

イ 団体交渉における録音は、一般に公開される危険が常に存在し、この危険性を排除することはできないのであるから、危険性を踏まえて録音を認めるかどうかは使用者の裁量であり、使用者の許諾が必要である。

録音に組合活動上の必要性があるとしても、それは、使用者が録音を受忍しなければならない根拠にはなり得ない。

ウ 法人は、録音について団体交渉で協議することを拒否しておらず、労使の見解が異なるため継続協議とした上で、春闘要求事項に関する交渉に入ることを提案したが、組合らの方が、録音ができないのならば団体交渉に出席しないという対応をしたのであるから、団体交渉が開催されなかったのは組合らの対応の結果であり、法人の団体交渉拒否ではない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合らは、団体交渉における録音は組合とC1との間で確立した文書化されていない労使慣行であり、組合とC1との労使慣行は四者合意等により法人に包括的に承継されていると主張する。一方、法人は、四者合意等により法人が承継したのは労働条件のみであると主張する。

四者合意前文には、本件設置者変更後の本件大学教職員の「労働条件について、下記のとおり合意に達した」とあり、同第1項には、C1で「適用されていた労働条件と同一の労働条件をもって」法人が雇用すると、同第2項には、C1と法人は、C1がC2と「締結した協定(別紙)等に基づく労働条件を引き継ぐものであることを合意」したと記載され

ている（第2.4）。これらの文言からは、教職員の労働条件について法人が承継することを合意したことは読み取ることができるが、労使間のルールや労使慣行の承継についても合意していたと解することは困難である。

四者合意第2項に基づく四者合意別紙には、計35本の労使協定等の一覧が記載され、「第2項の協定（別紙）は『承継』欄または『内容』欄で『○』印の付いた協定とする。」との記載があり、35本の労使協定等のうち計17本に丸印が付されている（第2.4）。この計17本の労使協定等が全て法人に承継されたのか、それともこれらの労使協定等に基づく本件大学教職員の労働条件のみが法人に承継されたのかは、文言上明確ではなく、仮に前者であるとしても、四者合意別紙に記載されたいずれの労使協定等にも、団体交渉における録音に関する記載及び団体交渉における労使慣行に関する記載は存在しない（第2.4）ことからすれば、四者合意別紙により、団体交渉における録音がC1から法人に承継されたと解することはできない。また、このほかに、四者合意に至る交渉等において、団体交渉の録音について合意が成立していたと認めるに足りる疎明もない。

そうすると、団体交渉における録音が労使慣行であり、その労使慣行が法人に承継されているとする組合らの主張を認めることはできない。イ(ア) 組合らは、法人が団体交渉において、録音を認めない具体的かつ合理的根拠を提示しなかったなどと主張する。

組合らの主張は、団体交渉における録音の労使慣行が承継されていることを前提として、法人が労使慣行の変更に当たって相応の合理的根拠を示していないとするものであるところ、上記アの判断のとおり、団体交渉における録音の労使慣行を承継することが合意されていたとまでは認められない。

(イ) 一方、法人は、公開される危険のある録音を認めるかどうかは使用者の裁量であり、団体交渉における録音には使用者の許諾が必要であるなどと主張する。

確かに、団体交渉のルールは労使双方の合意により決定するのが原

則であるから、使用者は、団体交渉における録音を当然に認めなければならないわけではない。しかし、労使双方は、健全な労使関係の構築のため、団体交渉ルール of 成立に努力する必要がある、団体交渉において、労働組合がそれなりの根拠や必要性を示して団体交渉ルール of 設定を求めた場合には、使用者には、それに応じた誠実な対応が求められることはいうまでもない。

そして、本件設置者変更においては、①法人への移籍に係る承諾書に、「移籍後の処遇については、(中略) C 2 組合と締結した協定等を、同じ内容で Y 1 法人が引き継ぐことを条件とします。」との記載があり (第 2. 3 (2))、集团的労使関係の協定に言及されていること、②本件大学は本件設置者変更の前後を通じて C 3 と連携関係にあり、新設置者である法人の B 1 理事長は、C 3 の理事長でもあり、本件設置者変更前は旧設置者である C 1 の理事を兼務していたこと (同 1 (3)) などの事情があることからすると、組合らと法人とは、組合らと C 1 とが構築してきた従来の労使関係を踏まえて対応することが求められる関係にあるとみるのが相当である。

そうすると、組合が、団体交渉の録音を求めたことには相応の理由があり、これに対して法人が録音を認めない場合には、団体交渉において、一般論を超えた録音を拒否する具体的な必要性を説明するなどの誠実な対応が求められるというべきである。

そこで、以下、第 1 回ないし第 3 回の団体交渉における法人の対応について判断する。

(ウ) 第 1 回団体交渉において、組合は、C 1 との団体交渉では録音を行ってきたことを踏まえて、議事録作成や円滑な運営、見解の相違が生じた場合の確認手段として認めてほしいと述べて (第 2. 5 (1)ウ)、録音を必要とする相応の根拠を説明しているが、法人は、録音はぎくばらんな話合いの妨げとなる、録音データが流出することが心配であるなどとして、法人が交渉に慣れるまで録音は避けてほしい、録音なしで交渉に入りたいなどと述べた (同)。また、組合が、録音を法人への攻撃等に使うことはないなどとした上で、誓約書を書いてもよい、



録音データを法人が管理することにしてもよいと提案し（第2.5(1)ウ）、法人の懸念を払しょくするための具体的な対応を示したにもかかわらず、法人は、利害の対立する交渉に録音はなじまない、話した内容が一言一句残り、一部を切り取った言葉が一人歩きする(同)などと抽象的な不安を理由にするのみだった。

第2回及び第3回団体交渉においても、法人は、録音についての見解は変わらないと繰り返し、組合が、これまでC1との間で録音に係る問題が生じていないことを説明し、録音データの流出を心配する具体的な事情を質問したのに対しても、デジタルデータとして流出すれば、無限に増殖可能なので回収不可能となる、危険がある以上録音は難しいなどと、データ流出に係る一般的な不安を述べるだけで、録音をするならば団体交渉に応じられないとした（第2.5(1)エカ）。

(エ) 第1回ないし第3回の団体交渉は、いずれも録音に係るやり取りに終始して春闘要求事項に係る交渉は行われなかったが（第2.5(1)ウエカ）、それだけの時間を掛けた3回の団体交渉においても、上記(ウ)のとおり、録音についての合意には至らなかった。そして、その内容をみると、組合が、録音を必要とする相応の根拠を説明し、録音データ流出の懸念について具体的な方策を提案して、法人の懸念の払しょくに努めたのに対し、法人は、データ流出に係る一般的抽象的な不安を繰り返し述べるだけで、録音を拒否し続けていたのであるから、合意に達しなかった主な原因は法人側にあったといわざるを得ない。

ウ 法人は、録音について団体交渉で協議することを拒否しておらず、組合の方が、録音ができないのならば団体交渉に出席しないという対応をしたのであるから、本件団体交渉が開催されなかったのは組合らの対応の結果であり、法人の団体交渉拒否ではないと主張する。

確かに、前記アの判断のとおり、団体交渉における録音の労使慣行が法人に承継されていたとはいえ、上記イのとおり、組合らと法人との間で録音に係る団体交渉ルールが合意に達しない中で、組合らは、本件団体交渉申入れにおいて、次の団体交渉では録音を行うと通知した（第2.6(1)）。これに対し、法人が、団体交渉の冒頭で録音について改めて

話し合うことは可能であるとした上で、「当法人の同意なく一方的に録音するということであれば、上記団交は中止します。」と回答した(第2.6(1))ところ、組合が「この回答では、団体交渉は開催できません。」と通知し(同)、団体交渉が開催されていないのであるから、組合らの方が、録音の実施に固執して団体交渉を拒否したようにもみえる。

しかし、上記イの判断のとおり、第1回ないし第3回の団体交渉において録音に係る団体交渉ルールの合意ができなかった原因は法人側にあるというべきところ、本件団体交渉申入れに対して、法人が、一方当事者である法人が認めない限り録音することはできないとの立場を示した上で、録音について改めて話し合うことは可能であると述べたことは、録音について今後も協議はするけれども、これまでの3回の団体交渉と同様の対応を繰り返すとの意向を示して実質的に団体交渉を拒否したものとわざるを得ない。また、組合らにとって、録音をしないという条件で他の議題に係る団体交渉に応ずることは、録音に係る要求を事実上撤回するに等しいものであり、合理的根拠を示されずに録音を拒否されているとする組合らが、本件団体交渉申入れにおいて、次の団体交渉では録音を行うと通知したことや、法人が認めない限り録音することはできないとの回答に対し、「この回答では、団体交渉は開催できません。」と通知したことは、上記イ(イ)①②などの本件の事情からすると、やむを得なかったものと解される。

そうすると、本件団体交渉申入れに係る団体交渉が開催できなかったのは、3回の団体交渉において一般論を超えた具体的な理由を示さずに録音を拒否していた法人が、同様の対応を繰り返す意向を示すことにより、実質的に団体交渉の開催を拒否したためであるということができ、このような法人の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に該当する。

エ 組合らは、法人が、元年9月12日、組合の春闘要求事項のうち医療費補助制度の充実と介護休暇の延長を除く事項について、義務的団交事項に当たらないため交渉事項にはしないなどと通知し(第2.5(1)オ)、以後、この対応を変えていないことも、四者合意第2項により法人に承継された17年協定第1項違反であり、正当な理由のない団体交渉拒否に当

たと主張する。

17年協定第1項違反という点については、四者合意第2項により17年協定がそのまま法人に承継されたのか、17年協定に基づく労働条件のみが承継されたのかが明確でないことは、上記アの判断のとおりであるところ、仮に前者であるとしても、組合らと法人とでは、17年協定第1項の解釈に相違がある。すなわち、任意的交渉事項の取扱いについて、組合らは、17年協定第1項に基づいて任意的交渉事項についても団体交渉が行われてきたとし（第2.5(1)カ）、一方、法人は、団体交渉の開催には応じ、任意的交渉事項については交渉しないと表明し、四者合意も17年協定も遵守しているとしている（同(2)）。法人は、17年協定第1項について、任意的交渉事項に当たると表明して交渉事項とすることを拒んでも、団体交渉の開催自体に応ずることと足りると解釈しているものと思われる、17年協定第1項の文言そのものからすると、法人の解釈が全く成り立たないとまではいい難い。

他方、法人が、義務的団交事項に当たらないと通知した春闘要求事項は、①法人の30年度決算と31年度予算及び理事会・評議員会・経営会議における議事と資料について、提示を求めるもの、②緊急時対応マニュアル、教員個人研究費の運用、機械警備の運用改善、教室環境の整備、学食の継続、地域団体からの脱退、退職金財団への加入に関することである（第2.5(1)アオ）。これらは、組合員の労働条件に影響し得るものであるから、組合が具体的な要求内容等を明らかにした場合には、任意的交渉事項にとどまらず、義務的団交事項にも当たり得る事項であるといえる。

しかし、本件では、10月10日の第3回団体交渉において、組合が、義務的団交事項に当たらないとの法人の見解について、組合の見解を記載した文書を読み上げて法人に交付したのに対し、法人が、文書は持ち帰って検討する、法人としては団体交渉を拒否するつもりはないなどと述べるやり取りがあった（第2.5(1)カ）ものの、その後、これらの春闘要求事項に係る労使間の交渉は行われていない。

そして、上記ウの判断のとおり、本件団体交渉申入れについては、3

回の団体交渉において十分な理由を示さずに録音を拒否していた法人が、同様の対応を繰り返す意向を示したことによって、団体交渉が実施できない状態となっており、労使間において組合らの春闘要求事項の具体的な内容が明らかにされるには至っていないのであるから、現時点では、法人が春闘要求事項の一部について義務的団交事項に当たらないため交渉事項にはしないとすることが、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるということとはできない。

オ 以上のとおり、春闘要求事項の一部について義務的団交事項に当たらないため交渉事項にはしないとされた法人の対応が正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるという組合らの主張は認められないものの、第1回ないし第3回団体交渉における録音を巡る法人の説明は不十分で誠実に対応したとはいえず、本件団体交渉申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

### 3 救済方法について

第1回ないし第3回団体交渉における、録音を認めない法人の説明は不十分であり、録音に係る団体交渉ルールの設定について3回の団体交渉と同様の対応を繰り返すことは、実質的な団体交渉の拒否に当たり、法人は、録音を認めないという自らの見解に固執することなく、団体交渉ルールの合意に向けて努力する必要があることから、主文のとおり命ずることとする。

なお、組合らは、誓約書の交付及び掲示も求めている（第1.2(4)）が、本件の救済としては、主文をもって相当であると考えらる。

### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件団体交渉申入れに対する法人の対応は、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。

令和4年1月11日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄