

命 令 書

再審査申立人 学校法人Y₁
代表者 理事長 B₁

再審査被申立人 X₁組合
代表者 執行委員長代理 A₁

再審査被申立人 X₂組合連合
代表者 中央執行委員長 A₂

上記当事者間の中労委令和4年（不再）第4号事件（初審東京都労委令和2年（不）第52号事件）について、当委員会は、令和5年7月5日第310回第一部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員磯部哲、同小畑淳子、同小畑史子、同久保田安彦出席し、合議の上、次のとおり決定する。

主 文

初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 学校法人Y₁は、X₁組合及びX₂組合連合から団体交渉申入れがあった場

合には、団体交渉開催条件としての録音につき、自らの提案の具体的理由を説明し、X₁組合及びX₂組合連合の提案に対して具体的理由をもって反論し、代替案等を含めた検討を行うなど、合意を目指して誠実に協議しなければならない。

- 2 令和元年12月6日付けの申入れに係る団体交渉に関し、学校法人Y₁とX₁組合及びX₂組合連合の間で、団体交渉開催条件としての録音について合意が成立しない限り、学校法人Y₁は、録音をしないという条件に固執することなく、上記申入れにつき誠実に団体交渉に応じなければならない。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

再審査申立人学校法人Y₁（令和5年4月1日に「学校法人Y₂」から上記に名称変更された。以下、名称変更前の時期も含め、「法人」という。）は、平成31年4月1日、申立外学校法人C₁（以下「C₁」という。）が設置運営していたY₂（以下「本件大学」という。）を設置運営することとなった（以下「本件設置者変更」という。）。

本件は、令和元年12月6日付けで再審査被申立人X₁組合（以下「組合」という。）及びX₂組合連合（以下「X₂」といい、組合と併せて「組合ら」という。）が申し入れた団体交渉（以下「本件団体交渉申入れ」という。）に対する法人の対応（具体的には、①団体交渉における録音を認めなかったこと、②義務的団交事項に当たらない事項は交渉事項としないとしたこと）が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為であるとして、令和2年6月9日、組合らが東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済を申し立てた事案である。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (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

3 初審命令の要旨

東京都労委は、令和4年1月11日付けで、法人の対応は本件団体交渉申入れに先立って行われた第1回ないし第3回の団体交渉から判断するとして、上記1①が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、法人に対し、録音を認めないという条件に固執することのない誠実団体交渉応諾を命じることを決定し、同年2月28日、法人及び組合らに命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

4 再審査申立ての要旨

法人は、令和4年3月2日、初審命令を不服として、初審命令の救済部分の取消し及び本件救済申立ての却下又は棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

5 本件の争点

本件団体交渉申入れに対する、録音をめぐり法人の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合らの申立人適格についての法人の主張

組合らは、労組法第2条及び第5条第2項の申立資格要件を満たしていることを立証していない。組合らがある要件を満たしているなら、同第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しているはずであるから、それを提出すべきであり、それが提出されない限り、本件救済申立ては申立人適格を欠き、却下されるべきである。

2 争点（本件団体交渉申入れに対する、録音をめぐる法人の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか）について

(1) 法人の主張

ア 第1回ないし第3回団体交渉における法人の対応は、録音についてC₁時代の団体交渉において行っていた方法の承継を前提とする録音や一方的な録音には応じられないが、録音問題について、合意できればその合意に従い、合意ができなくても継続協議とするものであった。つまり、団体交渉において労使双方が出席し、録音について協議したが合意に至らなかったというだけであり、法人は、組合が要求する議題についての協議を拒否していない。本件団体交渉申入れに対しても、交渉の冒頭で録音について改めて話し合うことを提案している。

しかし、組合らは、C₁時代の団体交渉の開催方法以外による団体交渉を認めないとし、本件団体交渉申入れにおいては、法人が認めなくても団体交渉で録音する、録音できないならば団体交渉に出席しないとの通告をなし、団体交渉開催予定日に会場に出席しなかったのであるから、自らが要望する団体交渉の開催方法に固執したのは、むしろ組合らである。

したがって、法人の対応は、団体交渉拒否にも不誠実団体交渉にも該当しない。

イ そもそも団体交渉における録音について、法人と組合らとの間及びC₁と組合らとの間に、労働協約は存在しない。

また仮に、団体交渉における録音がC₁と組合らとの団体交渉において労使慣行となっていたとしても、法人はそれを承継していない。

平成31年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。）は、あくまでC₁の退職者の法人移籍後の労働条件について定めたものであり、労働条件以外の集团的労使関係については全く及ぶものではない。

したがって、法人は、C₁と組合らとの団体交渉では録音されていたという事実ないし労使慣行を承継していないから、団体交渉における録音を認めるべき義務を有さない。

ウ 団体交渉における録音は、組合活動上の必要性に基づくものに過ぎないところ、相手方の承諾のない録音や録画は人格権・幸福追求権の侵害であるという法理が裁判所において確立されている以上、録音するためには相手方の承諾が必要であり、団体交渉における録音だけが上記法理の例外とならないことは明らかである。録音には流出・公開される危険性が存在し、いったん流出すれば完全に削除することは不可能であり、この危険性を排除することはできない。現に、組合らとは別の労働組合において、団体交渉での録音・録画を流出させない誓約をしていたにもかかわらず、録音・録画内容がインターネットに流出したことがあり、一度流出したものは誰にも削除できない。

また、組合活動上の必要性があるとしても、国鉄札幌駅事件の最高裁判例では、使用者に受忍義務が生じるわけではないとされている以上、組合らが録音の必要性やその理由を述べたとしても、法人が受忍する義務はないのであるから、録音の不許諾について合理性の存否は問題とならない。

そもそも、団体交渉における録音ができなければ、協議を行うという団体交渉の目的が達せられないわけではなく、実質的な協議に入ることが不可能ということはない。本件における団体交渉では、組合らは録音を行っていないにもかかわらず、十分な記録を作成できている

のであるから、録音しなければ記録の正確性を担保できないとする根拠は否定されている。

エ 以上により、本件団体交渉申入れに対する、録音をめぐる法人の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たらない。

オ 初審命令は、原状回復の限度を超えて、将来にわたる抽象的一般的義務付けを法人に課したものであり、また、団体交渉での録音について労使双方の協議が不調に終わった場合、法人は結果として団体交渉での録音を義務づけられることになるため、労働委員会の裁量権を逸脱した違法な救済命令である。

(2) 組合らの主張

ア 法人は、第1回ないし第3回団体交渉において、録音拒否の合理的な理由を示さず、組合らが様々な譲歩をしたにもかかわらず、録音を可とする条件を示すこともなく、組合らが録音するのであれば団体交渉を行わないとする態度を示していた。

法人は、団体交渉における録音を拒否する態度を合理化するために、録音に関する団体交渉以外の場における一般論を縷々述べるだけで、録音拒否に固執する必要性や合理性について具体的な説明をしておらず、組合らが録音しないという条件に応じることができないことがわかっているから、録音しないことを求めていただけである。

イ 四者合意に基づいて承継されるC₁との間の平成17年7月27日付けの和解協定書（以下「17年協定」という。）には、団体交渉に関する基本的ルールが定められているところ、C₁と組合らとの間の団体交渉は録音により記録するという慣行は17年協定に含まれるのであるから、法人は17年協定に労使慣行が含まれることを認識しつつ四者合意を締結した以上、団体交渉での録音の慣行を承継している。

ウ 法人が主張するような、相手方の承諾なく録音することができるか、

録音記録一般に漏洩等の危険性がどの程度あるかという抽象論・一般論は、法人の態度の評価を決定する直接的事情ではない。

また、法人は、国鉄札幌駅事件の最高裁判決を引用し、法人の許可なく録音ができないなどと主張する。しかし、同判例は、企業の所有し管理する物的施設の利用について、使用者の許可なく労働者が利用することはできないとするものであるところ、本件は、許可なく法人の物的施設の利用を求めているのでないことは明らかであり、単に団体交渉における録音を求めているものに過ぎないから、事案が全く異なるのであって、同判例の示す基準が適用されるとする法人の主張は的外れである。

団体交渉の目的は、話し合いを積み重ねていくことによって、最終的に労使間の協定等の締結を目指すというものであるが、話し合いを行ってもそれが正確な記録として残らないのであれば、また一から話し合いを行わなければならない可能性があるなど、団体交渉の意義を没却することになるから、録音を行わなくても団体交渉が可能であるという法人の主張は、失当である。

エ 以上により、本件団体交渉申入れに対する、録音をめぐる法人の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

オ 労働委員会による救済命令は、単に過去における不当労働行為の直接的な是正だけでなく、将来に向けた正常な労使関係の形成をも目的とし個々の事案に応じた適切な裁量権を有するものであるから、将来にわたって法人による団体交渉拒否を許さないとする初審命令に裁量権の逸脱等の違法はない。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、肩書地に事務所を置き、C₁の運営する本件大学の教員組合として平成8年5月に結成され、平成31年2月14日の規約改正により、教職員組合となった。本件再審査結審時（令和5年1月）の組合員数は9名である。

組合は、X₂に加盟している。

- (2) X₂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。本件再審査結審時において、58組合約1万名を組織している。

- (3) 法人は、肩書地に本社を置き、本件大学を運営するために平成30年9月10日に設立登記された学校法人であり、本件救済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学校法人C₂（以下「C₂」という。）の設置運営するC₃専門学校と連携関係にある。

法人設立時から法人の理事長であるB₁（以下「B₁理事長」という）は、C₂の理事長でもあり、また、平成29年5月から令和2年6月まで、C₁の非常勤理事を務めていた。

- (4) C₁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。C₁内には4つの労働組合（申立外C₄組合、同C₅組合、同C₆組合及び同C₇組合）がある。

- (5) 申立外C₈組合連合は、C₁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、同18年5月以降、C₁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。本件設置者変更前までは、組合もC₈組合連合の傘下にあった。

C₈組合連合は、結成時からX₂に加盟している。

2 組合とC₁との労使関係

(1) 労使協定等

平成17年度から平成30年度までの間に、C₈組合連合傘下の5つの労働組合（組合及び上記1(4)の4つの労働組合）とC₁とは、17年協定を始めとする計35本の労使協定等を締結している。

17年協定は、東京都労委平成14年（不）第70号事件及び東京都労委平成16年（不）第48号事件の和解協定書として、東京都労委において締結された。

(2) 団体交渉

C₈組合連合とC₁とは、団体交渉において、それぞれが録音を行っていた。組合らは、団体交渉の記録として、簡略なメモの作成と、録音した音源を必要に応じて反訳するという方法をとっていた。

3 本件設置者変更までの経緯

(1) C₈組合連合とC₁との団体交渉

平成29年7月28日、C₂とC₁とは、本件設置者変更に係る合意書を締結した。

平成30年3月6日、C₈組合連合は、C₁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、同年3月から平成31年3月までの約1年間、C₈組合連合とC₁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回の団体交渉のいずれにおいても録音が実施された。

上記計10回の団体交渉は、C₈組合連合側は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、同年3月25日の団体交渉に法人のB₁理事長も出席し、四者合意（下

記(2)) が締結された。

B₁理事長は、法人の理事長に就任した後、上記計10回の団体交渉のうち、平成30年11月12日、同年12月17日、平成31年2月12日、及び上記同年3月25日の団体交渉にオブザーバーとして計4回出席していた。

(2) 四者合意

上記(1)のとおり、C₁、法人、組合及びC₈組合連合は、本件設置者変更に当たって、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、C₈組合連合を丁と規定し、本件設置者変更後の「Y₂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Y₂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Y₂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Y₂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、上記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「学校法人C₁とC₈組合連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、計35本の労使協定等のうち17年協定を含む計17本について、協定の全体又は内容の一部に「○」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ないしその取扱いに関する記載はなかった。

4 本件設置者変更

平成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同年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、学校法人C₁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C₈組合連合と締結した協定等を、同じ内容で学校法人Y₂が引き継ぐことを条件とします。」と記載されている。

同年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、同年9月10日、法人は設立を登記した。

平成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、同年3月31日をもってC₁を退職して、同年4月1日付けで法人に雇用された。その他、C₁に雇用されておらず新たに法人に雇用された者は、2～3名程度であった。

5 本件設置者変更後から本件団体交渉申入れまでの間の団体交渉の経緯

本件設置者変更後、組合らと法人とは、団体交渉を計3回行った。これらの団体交渉はいずれも、組合ら側は8名程度（委員長、副委員長、書記長ら5ないし6名、X₂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、法人本部長ら）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。なお、法人本部長であるB₂は、平成29年9月にC₁を退職し、本件設置者変更に伴い法人に雇用された者であるが、組合らと法人の間で行われた上記計3回の団体交渉に出席しており、また、上記3(1)の平成31年3月25日のC₈組合連合とC₁との団体交渉に出席していた。

(1) 第1回団体交渉

ア 令和元年7月18日付け書面で、組合は、法人に対し、平成31年度の春闘要求その他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つた。春闘要求事項のうち、上記③の具体的な内容は、法人の平成30年度決算と同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つた。

なお、上記申入れの文書には、団体交渉の録音に関する記載はなかった。

イ 令和元年7月22日付け書面で、法人は、上記アの申入れに対し、①日時は同年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回答を行った。また、当該回答文書には、「その他」として「団交の録音録画はご遠慮願います。」との記載がなされていた。

同年8月1日付け書面で、組合は、法人に対し、C₈組合連合とC₁との間で長きにわたり行われてきた団体交渉においては、時間・人数・録音について、互いの信頼関係に基づき条件を付けず、録音についても互いの主張を正確に把握し交渉の円滑化をはかるために労使双方が録音してきた、この慣行はC₁から法人に引き継がれるものと考え、などとして、この慣行に従い「録音もさせていただきます。」と表明するとともに、同月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。

同月5日付け書面で、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、と通知するとともに、改めて「録音録画についてはご遠慮ください。」とし、団体交渉のやり方はC₁から承継しておらず、録音録画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

ます。」とされることには応じられないなどと回答した。

同月 8 日付け書面で、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 令和元年 8 月 22 日、組合らと法人とは、第 1 回団体交渉を 1 時間 45 分程度行った。

組合らは、C₁との団体交渉では録音を行ってきたとして、従来、録音のテープ起こしによる議事録作成と録音による最終的な確認を行ってきた手続を全面的に変更する必要が生じてくる、団体交渉の最中に文書を作成し、その都度、確認印を押すという作業は、団体交渉の時間を数倍に延長することになりかねない、見解の齟齬が生じた場合の最終的な確認手段として録音を認めてほしい、録音しなければ話した内容が消えてしまう、黙って録音することはしたくない、次の話合いのためにもここで合意をとっておきたいなどと述べたが、法人は、丁寧に記録を取れば十分である、法人は丁寧に議事録をとっているので大丈夫などと述べた。

組合らは、法人が録音をしたくない理由やどのようなデメリットがあるのかわからない、録音の活用方法は、議事録作成と組合ニュース作成であり、それ以外にセンセーショナルに使うつもりはない、少なくとも今まで録音によって攻撃したり悪用したりしたことはない、この世の中で録音を使わないというのはない、法人が心配しているところはどのようにしたら回避できるのか、データは一定期間保存して消すとしてもだめか、毎回誓約書を書いてもよい、毎回データを法人に渡し、その場で聞かせてもらって文書訂正をすることではどうか、データの管理は法人にまかせる、組合らと法人で作成した紙の議事録

の内容が異なっていた場合にどうするのか、正確性を求めるときに録音による記録がなければどうしたらよいのか、今回に限り録音しないという方法もだめだ、などとして、録音を認めるよう求めたが、法人は、録音はざっくばらんに情報交換するにあたってはプレッシャーになる、慣れてくればともかく、初めてなので緊張しながら話すため言い間違いもある、法人が慣れるまでは録音は避けてほしい、今の組合の対応では返すボールはOKしかなく、ボールをとらないという選択肢はないのか、いろいろな交渉でいきなり録音することはまずありえないなどと述べ、また、利害関係をもって交渉するときには録音してほしくない、片方が拒否したにも関わらず録音するのであれば交渉には応じない、変なことまちがったことを言うてしまうおそれがあり、そこだけデータを切り取られてしまう、切り取った言葉だけが一人歩きすることが嫌、弁護士に確認したところ、録音の必要はなく心配で嫌なら断ってよい、今回は断れ、と言われたので、今回は録音なしでいきたい、録音されたデータが存在するということや言ったことが一字一句残るのが心配であるなどと述べた。

組合らは、今までのやり方を引き続きやっていきたい、組合らは労使関係も継承されると思っている、四者合意もある、これまでのルールが大きく変わる場合、納得のいく理由がほしい、今回法人が録音を拒否することには特別な理由はないはずであるなどと述べたが、法人は、C₁と法人とはイコールでなく、今回は録音なしで行い、不都合があれば後で考えてほしい、四者合意の中に録音は含まれていないと認識しておりゼロから議論したい、団体交渉のやり方についてもこれから決めていくことである、経営者が変わるということはこれから新しく築き上げていくことであり、自分たちとしては「変えた」という認識はないなどと述べ、団体交渉開催条件はこれから決めていくこと

であるとの認識を示した。

組合らは、法人の不安を払拭するためかなりの代替案を提示している、今回は代替案を持ち帰って考えてほしいなどと述べたが、法人は、録音についての議論は次回継続として今回は話を進めたい、録音データを作らない方法を提案してほしい、自分たちも考えるが、などと述べた。

この日の団体交渉は、録音をめぐ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らなかった。この交渉の終わりに、組合らと法人とは、同月29日に第2回団体交渉を行うことを合意した。

また、同月22日付け書面で、法人は、上記アの同年7月18日付けの申入れに対し、春闘要求事項のうち③の全部及び④の一部について、義務的団交事項に該当しないため、交渉事項としない旨通知した。また、同書面において、法人は、春闘要求事項のうち4つの項目について、交渉時点において要求事項に係る組合員が存在する場合に限り交渉事項とするとし、該当する組合員を明らかにするよう求めるとともに、組合員名簿の提出を求めた。

(2) 第2回団体交渉

令和元年8月29日、組合らと法人とは、第2回団体交渉を1時間程度行った。

冒頭、法人が、録音するデメリットとして、録音記録が使用者批判に使われること、部分的に切り取った音声は外部に公表されて使用者のイメージを貶めること、録音によって自由な発言が制限されることなどを回答した。また、弁護士からの意見として、当人の了解を得ない録音は認められないこと、録音しないことが団体交渉の妨げにはならず、不誠実団体交渉にはならないことなどを、弁護士から入手した論文を示して説明した。組合らは、録音を拒否するのはデータ管理が不安なのかと質

問し、法人は、批判に使われたり音声の一部が切り取られ、外部に出されたりした場合、こちらの不利益になるのもあるが、録音そのものが嫌などと回答した。組合らは、四者合意に労使慣行を引き継がないとは書いていないと述べて、録音を認めるよう求めたところ、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。組合らは、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、労使関係の承継を重視しているなどと述べ、理事会内で検討するよう求めた。

法人は、組合らとの次回団体交渉について、団体交渉申入書の提出を求めるとともに、17年協定には任意的交渉事項には応じるとは書いていないので義務的団交事項以外は応じない、団体交渉は労働条件に関わること以外は議題と認めないなどと述べ、組合らは、17年協定に書かれていることの認識が法人と違う、任意的交渉事項を含めて団体交渉は行うものだなどと述べた。

この日の団体交渉も、主に録音に関する議論が行われ、春闘要求事項に関する交渉はほとんど行われなかった。

(3) 第3回団体交渉

ア 令和元年9月5日付け書面で、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、同年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。

同年9月12日付け書面で、法人は、上記申入れに対し、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、春闘要求の一部は義務的団交事項でないから交渉事項としないとした上で、同年10月10日の団体交渉開催を選択すると回答し

た。

同年9月24日付け書面で、組合は、法人に対し、互いの主張を正確に把握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。

イ 令和元年10月10日、組合らと法人とは、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、録音について見解は変わっていないとし、組合らは、法人が録音を認めない理由等について質問した。組合らと法人とは、以下①ないし⑥のやり取りを行った。①組合らが、団体交渉の記録を互いに確認する必要はないのかと質問し、法人は、それぞれが記録をとっていけばよいと考えている、最終的には労使協定で確認すればよい、議事録のすり合わせも必要ないと答えた。②組合らが、C₁との間の団体交渉のルールや慣行は承継しないということかと質問し、法人は、そうだ、関係についてはこれからの議論の中で作っていくわけだが、録音については受けられない、一括してこれまでの団体交渉のやり方を引き継ぐという考えではないと述べた。③組合らが、録音データの流出を心配する具体的な事情があるのか、あればそれを除去することも考えられるので、具体的な心配を教えてくださいと質問し、法人は、前回だいぶ話をしており、改めて個別に議論しても仕方がない、議論のプロセスが一部にしる全部にしる流出した場合、デジタルデータは無限に増殖可能なので、回収が不可能になる、いろいろな人に流れるとどのように利用されるかわからなくなる、リスクを懸念している、流出した場合、誰も責任がとれないと答えた。

これに対し、組合らは、リスクがあると考えていないと述べた。④組合らが、これまでC₁との間で録音に係る問題が生じていない、団体交渉はプライバシーとは違うと発言し、法人は、全部でも一部でもリスクの恐れがある以上、録音は難しいと述べた。⑤組合らが、録音データが流出すると問題になる発言というのが想定できないと質問し、法人は、懸念をもつのは説明の一部だけを切り出して組合が理事会を非難するために使うということ、将来の紛争に備えるときにもテープレコーダーは使うので、録音は不信感にもつながる、団体交渉の場においては、多少ヒートアップする可能性もあり、それを録音するとなると、自由な発言が難しくなる、デジタル加工も現在は可能なので、さまざまな危険が昔よりも高まっていると述べた。また、法人は、C₈組合連合時代に録音していて問題が生じていないことは認識していると述べた。⑥組合らが、録音をするのであれば、団体交渉には応じないのかと質問し、法人は、その場合には交渉できない、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、組合らが、理事会に報告したか、録音問題について理事会には諮らないのかと質問したところ、法人は、理事長に委任されている権限の中に団体交渉も含まれている、録音するか否かは執行上の問題なので報告する必要はないと考えていると回答した。組合らが、理事会での検討を求めたところ、法人は、間違いのないように専門家に確認しながらやっているので不当労働行為に当たるとは思っていない、改めて専門家の意見を聞いて検討したいと述べた。

さらに、組合らは、法人が同年9月12日付け書面で回答（上記ア）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。

ウ 令和元年10月24日付け書面で、法人は、第3回団体交渉で持ち帰って検討するとして上記イの文書に対し、①17年協定は、任意的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開催に応じるなど、適切に対応するとしている、②そのため、法人は上記アの文書で団体交渉の開催には応じるが、任意的交渉事項は団体交渉事項としないと表明したものである、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、同日付け書面で、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、令和2年1月から中止すると通告した。

令和元年11月15日付け書面で、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、合理的理由なく一方的に廃止することは不当労働行為となるおそれが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。

同月19日付け書面で、法人は、上記組合の求めに対し、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く、現状チェック・オフ協定も存在しないため、チェック・オフは法違反なので同年12月をもって中止するなどと回答した。

法人の上記回答どおり、同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

令和元年12月6日付け書面で、組合らは、法人に対し、第1回団体交渉と同様の議題及び同月19日又は20日の開催日を提示して、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、「今回の団交においては、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労働委員会へのあっせん申請を検討するなどと記載されていた。

同月12日付け書面で、法人は、上記申入れに対し、①団体交渉における録音に関する見解及び根拠文献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、②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、とした上で、「録音を一方的にしないこと。ただし、交渉の冒頭で録音について改めて話し合うことは構いません」との条件の下で、令和2年1月23日の開催日を提示するとともに、「当法人の同意なく一方的に録音することであれば、上記団交は中止します。」、「斡旋申請について当法人は関与いたしません。」と回答した。

令和2年1月20日付け書面で、組合は、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。

同月23日、法人は、上記の回答において指定した団体交渉会場に赴いたが、組合らは出席しなかった。

以降、本件再審査結審日まで、組合らと法人との間で、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

令和2年2月28日、組合らは、東京都労委に対し、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、同年3月12日、法人のあっせん拒否により打切りとなった。

(3) 本件救済申立て

令和2年6月9日、組合らは、東京都労委に対し、本件救済申立てを行った。

7 本件救済申立て後の事情

(1) 組合執行委員長の在籍出向

令和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A₃（以下「A₃委員長」という。）に対し、C₂が運営するC₃専門学校の国際交流センター長として、在籍出向するよう口頭で内示し、同月31日付けで人事発令書を交付した。

同年4月1日、A₃委員長は、国際交流センター長として宮城県仙台市に赴任した。

(2) 新たな不当労働行為救済申立て

令和3年5月17日、組合らは、東京都労委に対し、上記(1)のA₃委員長の在籍出向が労組法第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、新たに救済申立てを行った（東京都労委令和3年（不）第39号事件）。令和4年6月20日、和解が成立したことを受け、組合らは同事件を取り下げた。

第4 当委員会の判断

1 組合らの申立人適格についての法人の主張について

法人は、労組法第5条第2項第7号にいう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、本件救済申立ては却下されるべきであると主張する（前記第2の1）。

しかし、同項は労働組合の規約に同項各号の規定を含むことを求めているところ、組合らのそれぞれの組合規約には、職業的会計監査人の証明書を添付して会計報告を行うことが明記されているのであるから、組合らに申立人適格を認めた初審判断は相当であり、法人の主張は独自の見解というほかなく、採用できない。

2 争点（本件団体交渉申入れに対する、録音をめぐる法人の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか）について

(1) 本件は、団体交渉の開催条件としての録音をめぐり、法人と組合らとが団体交渉で3回にわたり協議したが、合意が成立せず、結果として、本件団体交渉申入れに係る団体交渉が開催されなかった事案である。

これについて、組合らは、法人はC₁と組合らとの間の団体交渉における録音の労使慣行を承継している、法人は組合らが録音なしの団体交渉に応じられないと分かっているにもかかわらず録音するのであれば団体交渉を行わないとする態度を示したのであるから、正当な理由なく団体交渉を実質的に拒否したのは法人であると主張し（前記第2の2(2)ア）、一方、法人は、労使慣行は承継していない、録音については今後とも協議する旨提案していたにもかかわらず、組合らが録音できないならば団体交渉に出席しないと通告し、団体交渉の予定日に会場に来なかったのであるから、法人の対応は団体交渉拒否にも不誠実団体交渉にも該当しない旨主張する（同(1)ア）。

(2) 労使関係における一般原則として、団体交渉をどのような形で行うかという条件については、労使双方の合意により決定するのが原則である。

そこで、本件における録音に関する労使双方の合意について検討するに、法人と組合らとの間に、団体交渉での録音に係る直接の合意があったとは認められない。

この点、組合らは、団体交渉の録音という労使慣行は17年協定に含まれるのであるから、法人は17年協定に労使慣行が含まれることを認識しつつ四者合意を締結した以上、団体交渉での録音を承継している旨主張する（前記第2の2(2)イ）。

しかし、17年協定並びに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ないしその取扱いに関する記載は存在しないのであるから（前記第3の3(2)）、17年協定及び四者合意によって団体交渉での録音がC₁から法人に承継されたと認めることはできない。その余、証拠を精査しても、法人が団体交渉での録音を認めなくてはならない事情があったとは認められない。このことは、B₁理事長がC₁と組合らを含むC₈組合連合との団体交渉に計4回出席していたことをもって、何ら変わるものではない。

以上のとおりであるから、組合らと法人との間で、録音についてなんらかの合意があったとも、法人がC₁から労使慣行を承継しているとも認められず、組合らの主張には理由がない。

(3) 労組法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことを不当労働行為として禁止しているところ、団体交渉を開催するための条件について合意に至らなければ、団体交渉の開催そのものが困難となり、労働組合は、団体交渉を通じて労働条件等を獲得する機会を失うことになるから、使用者は、団体交渉を開催するための条

件についての協議についても、誠意をもって合意達成に向けて対応すべきであり、当該協議に誠意をもって対応したとは認められないため開催条件につき合意が成立せず、団体交渉が開催されなかった場合には、正当な理由のない団体交渉の拒否として不当労働行為に該当し得ることとなる。

この点、本件では、第1回ないし第3回団体交渉は団体交渉の開催条件としての録音をめぐる協議に終始したが労使合意は成立せず、具体的な労働条件等の交渉を進められない状況となり、結果として、本件団体交渉申入れに係る団体交渉が開催されなかったことが認められる（前記第3の5、6）。本件におけるこのような事情の下では、上記の不当労働行為該当性の判断については、法人及び組合ら双方にとっての当該開催条件の必要性や相当性、団体交渉への支障や不利益のおそれとその程度等だけではなく、当該開催条件についての合意を達成するための双方の努力の有無や程度等、具体的には、それぞれの主張の内容やその根拠、自らの提案についての説明の有無や程度、相手方の主張への反論やその根拠、譲歩の有無や程度、代替案や懸念される事項があればそれへの対応策の提示の有無・内容、その他当該協議の経過及び団体交渉事項の性質等の諸般の事情を総合考慮すべきである。そして、このような合意を達成する可能性を模索する努力が、組合らの合意を求める努力に照らして、法人において不十分であったと評価されるか否かを検討すべきである。

そこで、以下、本件における団体交渉の開催条件についての合意を達成するための双方の対応について検討する。

(4) 録音をめぐる組合らの対応について

ア 組合らとC₁との団体交渉においては労使双方が録音を行っており、組合らは、団体交渉の記録として、録音した音源を必要に応じて反訳

するという方法をとっていたことから（前記第3の2(2)）、組合らは法人に対しても、一貫して団体交渉での全面録音を認めるよう求め、録音に強く拘っていたことが認められる。

この点、一般に、団体交渉の内容を正確に記録することは、労働条件等を含む労使関係について労使対等の立場で合意により形成するという団体交渉の目的に照らし、労使双方にとって有益であるといえるし、組合らの事情にも照らすと、団体交渉の内容を正確に記録するための方法として、組合らが録音を求める必要性及びその相当性は一定程度認められる。

イ もっとも、組合らは、録音を拒む法人に対し、令和元年8月1日付けの通知で、C₁との間の労使慣行は法人に引き継がれているとして団体交渉を録音する旨を表明した以降、承継を否定する法人の意見を聞き入れず、労使関係も承継されると思っている、四者合意もある、四者合意に労使慣行を引き継がないとは書いていない、四者合意では労使慣行も引き継ぐなどと強硬に主張し続け（同5(1)イウ、(2)、(3)イ）、録音しなければ団体交渉の意味がないかのような発言をし（同(1)ウ）、法人が求めた録音に代わる記録方法についてはなんらの提案を行わず、団体交渉の全面録音については一貫して全く譲歩しなかったことが認められる。

法人が、C₁から団体交渉の録音に係る労使慣行を承継していないことは上記(2)のとおりであるから、組合らのこのような態度は、法人に対し、C₁との団体交渉の開催条件を押しとおそうとしたものともいえ、結局のところ、法人との間で新たな団体交渉の開催条件を作り上げていくという観点からみて、組合らの合意を求める努力にも問題がなかったということとはできない。

ウ しかしながら、その一方で、組合らは、団体交渉での録音を求める

理由について、録音をしなければ組合らの団体交渉の記録作成方法を全面的に変更する必要が生じる、録音は団体交渉時間の節約になる、見解の齟齬が生じた場合の最終的な確認手段として録音が重要であるなどと、具体的な説明を行っていることが認められる（同5(1)ウ）。また、全面録音を前提に法人の主張に質問や反論をしつつも、録音の危険性を憂慮する法人に配慮し、第1回団体交渉で、録音を流出させない旨の誓約書の作成や、録音データを組合ではなく法人が管理すること、録音データを一定期間経過後に削除すること等を提案し（同ウ）、第2回団体交渉においてはデータ管理に不安があるのか質問し（同5(2)）、第3回団体交渉においては、再度、録音データの流出を心配する具体的な事情があればそれを除去することも考えるとして（同(3)イ）、法人が懸念する録音の危険性を低減させるための方策を具体的に提案し、法人の主張を踏まえて種々の歩み寄りの姿勢を見せていたことが認められる。

以上のことからすれば、組合らは、録音を求める理由の説明を具体的に言い、法人が録音を懸念する理由に配慮した提案を行い、歩み寄りの態度を示したことが認められるのであるから、組合らの交渉態度に一定の不十分な面はあるものの、総合的に判断して、合意を求める努力を一定程度行っていたと評価することが相当である。

(5) 録音をめぐる法人の対応について

ア 法人は、令和元年8月5日付けの組合への回答において、組合らとC₁との間の団体交渉における労使慣行を承継しないと主張した以降（前記第3の5(1)イ）、開催条件についてはゼロから議論したい、これから決めていく（同(1)ウ）、団体交渉ルール等の法人と組合らの関係についてはこれからの議論の中で作っていく（同(3)イ）と述べるなど、新たな団体交渉の開催条件の合意に向けた意欲そのものは示して

いたということが出来る。

イ 法人は、録音に関する団体交渉への支障について、団体交渉に慣れていない状況での録音への拒否感や、利害関係のある交渉で録音することの違和感、録音には本人の了解が必要であることや、録音で切り取られた言葉の一人歩き、議論のプロセスが一部でも流出した場合のリスク、デジタルデータは無限に増殖可能で回収不可能であること、デジタル加工等のさまざまな危険性及び、録音が発言者の意図にかかわらず不利益となるおそれ等を述べているところ（同(1)ウ、同(2)、同(3)イ）、法人の上記の主張やその論拠を、一般論としては直ちに不合理ということとはできない。

また、上記(4)イのとおり、組合らが一貫して労使慣行の承継を強硬に主張していた事情や、労使慣行の範囲が不明確になりがちであることに照らすと、法人が、書かれていないことを拡大解釈で認めるわけにはいかないとして（同(2)）、法人が録音について頑なな態度をとったことは、およそ理解できないものではない。

ウ 一方で、本件においては、法人の録音をめぐる一連の対応は、下記のとおり、組合らとの間で合意を達成する可能性を模索する努力を十分に行っていたとはいいがたい。

法人は、第1回から第3回団体交渉において、団体交渉での録音を拒否する理由のひとつである録音の危険性については一般論を述べるのみで、本件において具体的な説明を行っていたとは認められず（同5）、それどころか、第3回団体交渉で、組合らが改めて録音データの流出を心配する具体的な事情があれば除去することも考えられるので教えて欲しいと述べたことに対し、改めて個別に議論しても仕方がない、（録音について）専門家に確認しながらやっているので問題ないなどと具体的な回答を避けて理事会での検討の提案を退け、議論プ

ロセスの流出の危険性等の抽象的・一般的な懸念等を再度述べたに過ぎないことが認められる（同(3)イ）。使用者は、団体交渉を開催するための条件についての協議についても誠意をもって対応すべきことは上記(3)のとおりであり、また、本件においては法人の側から先に条件を提示したのであるから（同(1)アイ）、法人は、組合らの質問に対し、一般論を超えた具体的回答、すなわち、データ流出によって誰にどのような具体的な危険が生じ得、それによってどの程度のどのような損害が想定し得るのか、あるいは、他の使用者ないし労働組合も含め現に問題が生じた事例の有無やその内容及び程度・影響等について回答するなどして、本件設置者変更までは団体交渉の録音を行っていた組合らの理解を得られるよう、努力すべきであったが、これをしていない。このような法人の対応は、自らの録音を拒否するという団体交渉条件の理由について、誠意をもって十分な説明を行ったものとは評価できない。

また、法人は、第1回団体交渉において、録音データを作らない方法を提案してほしい、自分たちも考えるがと述べ（同(1)ウ）、当初は自らも録音の代替案を考える旨述べていたにもかかわらず、結局、録音に代わる正確な記録の作成方法を提案しなかった。加えて、録音データの流出に配慮して組合らが行った提案に対しては、録音をボールに例えて、今の組合の対応では、返すボールはOKしかなく、ボールをとらないという選択肢はないのかなどと述べて録音そのものに難色を示したにとどまり（同(1)ウ）、証拠を精査しても、組合らの提案が現実的で意味があるものなのか、危険の低減として適切なもののかなどについて真摯に検討しようとしたと認めることもできない。

さらに、法人が、第1回団体交渉で主張した、我々が慣れるまでは録音は避けてほしい、今回は、などといった、団体交渉に不慣れであ

るといふ録音拒否の理由は、その後の団体交渉において主張されなくなる一方で、第2回団体交渉においては、録音そのものが嫌だ、当人の了承を得ない録音は認められないなどと述べるようになり、第3回団体交渉では、C₈組合連合時代に録音していて問題が生じていないことは認識しているとしながら、将来の紛争に備えるときにもテープレコーダーは使うので、録音は不信感にもつながる、(録音拒否については)間違いのないように専門家に確認しながらやっているなどと(同(1)ウ、(2)、(3)イ)、録音を認めないことを前提とするような一般的原则論に終始し、一切の譲歩を拒否する姿勢を示すに至っており、法人の録音拒否の理由は、このように、第1回から第3回団体交渉の間に、より頑なな態度ともとれるものに変遷していったことが認められる。

法人は、上記のとおり、組合らとC₁との団体交渉で録音が行われていたこと、録音で問題が生じていないことを認識していたのであるから、労使慣行の承継を否定しながらも、組合らの事情にも配慮して、例えば、労使双方による議事録の作成とすり合わせなど録音に代わる正確な団体交渉記録の作成方法の他、企業秘密や人事評価等のデータ流出による危険性が高いと懸念される情報に言及する場面以外に係る一部録音の提案をするなど、組合らとの合意達成の可能性を探ることは可能であったはずである。しかし、法人がこのような合意達成に向けた努力をしたとは認められず、むしろ、議事録のすり合わせも必要ないなどと(同(3)イ)、正確な記録の作成についても消極的な発言をしていたことが認められる。

確かに、法人は、上記アのとおり文言上は新たな団体交渉条件の合意達成に向けた意欲を示していたが、結局のところ、上記のとおり、協議においては繰り返し録音を拒否する意向を示すにとどまり、録音

を拒否する理由や危険性について組合らの質問に対応した誠実な説明をせず、その理由も変遷し、組合らからの提案を検討したとは認められないうえ、加えて、組合らの事情に配慮した正確な記録の作成方法等を提案する等の、妥協点を見出すための努力が十分であったとも認められない。このように、本件で問題となっている録音という団体交渉の開催条件について、法人の態度は全体として労使合意を目指した誠実なものであったとはいえ、組合らの努力に不十分な面があることを考慮したとしてもなお、法人が、第1回から第3回団体交渉において、録音に係る合意達成の可能性を模索する誠実な努力を組合らの努力に照らして十分に行っていたと評価することはできない。

- (6) 組合らが、以上のように法人から一連の不誠実な対応を受け、さらに、法人において組合員名簿の提出を求めたり、C₁では行われていたチェック・オフを協議もなく一方的に中止したり、法人も承継した17年協定において、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開催に応じるなど適切に対応するとされていることを認めつつ、同協定は任意的交渉事項は団体交渉事項にしないと表明したものであると述べて組合らと意見の対立が生じたりと（前記第3の5(1)ウ、(2)、(3)イウ）、組合らと法人との関係が良好とはいいがたい状況にあったことも併せて考慮すると、本件団体交渉申入れに対し、法人から団体交渉での録音は認めないが継続協議は可能である旨の回答を受けていても、第3回団体交渉までと同じことが繰り返されるだけだと考え、本件団体交渉申入れに係る団体交渉の開催を断念したことにもやむを得ない面がある。

すなわち、本件においては、一方では録音についての組合らの主張する必要性・相当性は一定程度認められ、他方でそれに対する法人の懸念も一般論としては直ちに不合理とはいえないが、第1回ないし第3回団

団体交渉における、録音をめぐる法人の一連の対応は、団体交渉の開催条件に係る合意の達成に向けて誠実に対応したものとはいえず、そのために本件団体交渉申入れに係る団体交渉が開催されなかったのであるから、その責は法人にあると認めることが相当である。

- (7) なお、法人は、第1回ないし第3回団体交渉における法人の対応について、録音について合意ができればその合意に従い、合意ができなくても継続協議とするものであり、自らが要望する団体交渉の開催方法に固執したのは、むしろ組合らであると主張するが（前記第2の2(1)ア）、合意は双方の協議により成立するものであり、法人の主張を採用できないのは、上記(3)ないし(6)のとおりである。

その他法人は、相手方の承諾のない録音や録画は人格権・幸福追求権の侵害であるという法理が裁判所において確立されている以上、録音するためには相手方の承諾が必要であり、団体交渉における録音だけが上記法理の例外とはならない（同ウ）、そもそも、団体交渉における録音ができなければ、協議を行うという団体交渉の目的が達せられないわけではなく、実質的な協議に入ることが不可能ということはなく、組合らは団体交渉において録音を行っていないにもかかわらず、十分な記録を作成できているのであるから、録音しなければ記録の正確性を担保できないとする根拠は否定されている（同ウ）などと、縷々主張する。

しかし、上記(3)ないし(6)で判断したとおり、本件においては、団体交渉を開催するための条件についての協議において、組合らの合意を求める努力に照らして法人が合意達成の可能性を模索する努力を行うことが求められているのであるから、法人の主張はいずれも、本件団体交渉申入れに対する録音をめぐる法人の対応が、誠実なものではなかったことの理由とはならない。

- (8) 以上を総合考慮すると、本件団体交渉申入れに対する録音をめぐる法

人の対応は、本件事案を全体としてみると、労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否に該当すると認めるのが相当である。

3 救済方法について

上記2のとおり、法人の一連の対応は団体交渉拒否の不当労働行為に該当するのであるから、不当労働行為の成否については法人の本件再審査申立てにおける主張には理由がないが、救済方法については、下記のとおり、本件における初審命令の救済方法は適当とは認められないためこれを変更することが相当である。

なお、法人は、初審命令は、原状回復の限度を超えて、将来にわたる抽象的一般的義務付けを法人に課したものであり、労働委員会の裁量権を逸脱した違法な救済命令である旨主張する（前記第2の2(1)オ）。

しかし、労働委員会の救済命令は、使用者の不当労働行為によって生じた状態を直接是正することにより、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることを目的としたものであり、労働委員会は個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずることができるのであって、救済内容が原状回復に限られるものと解さなければならない根拠は存在しないのであるから、上記法人の主張は失当である。

そして、本件における不当労働行為に対する救済方法としては、一般に団体交渉の開催条件については労使の合意によることが基本であること、労使ともに互いを尊重し今後新たに信頼関係を築くべき関係であることからすると、本件で問題となっている団体交渉開催条件としての録音については、法人に、組合らから団体交渉申入れがあった場合、自らの提案の具体的理由を説明し、組合らの提案に対して具体的理由をもって反論し、代替案等を含めた検討を行うなど合意を目指して誠実に協議することを命ずるのが相当である。

なお付言するに、上記の合意の達成に向けた協議の誠実性については、

上記2(3)で示したとおり、本件における団体交渉の経緯を踏まえ、法人のみならず、組合らの更なる努力も当然に必要とされることは言うまでもない。

また、本件団体交渉申入れに対する交渉の経緯及び労使双方の態度、とりわけ、第1回ないし第3回団体交渉における録音をめぐる法人の一連の対応は不誠実であり、そのために本件団体交渉申入れに係る団体交渉が開催されなかったこと、本件団体交渉申入れ事項が春闘要求その他の環境整備に関する一般的な要求事項にとどまること（前記第3の5(1)ア）、その他一切の事情を考慮すると、上記のように誠実な協議を命ずる救済方法とは別に、法人に対し、本件団体交渉申入れに係る団体交渉については、別段の合意が成立しない限り、録音をしないという条件に固執することなく、誠実に団体交渉に応じることを命ずるのが相当である。

よって、初審命令主文を主文のとおり変更することとする。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和5年7月5日

中央労働委員会

第一部会長 山川 隆一