

命 令 書

申 立 人 首都圏大学非常勤講師組合
委員長 X 1

被申立人 国立大学法人東京芸術大学
学長 Y 1

上記当事者間の神労委令和2年（不）第24号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和5年2月3日第1739回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員橋本吉行、同中畷弘孝、同小野毅、同高橋瑞穂及び同石崎由希子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当法人が、貴組合からの令和元年11月7日付け団体交渉申入れに対し、団体交渉ではなく話し合いとして応じるとする態度を示したことは、労働組合法第7条第2号及び第3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。

今後このようなことがないようにいたします。

令和 年 月 日

首都圏大学非常勤講師組合
委員長 X 1 殿

国立大学法人東京芸術大学
学長 Y 1

- 2 平成31年3月13日付け団体交渉申入れ及び平成31年3月26日付け団体交渉申入れに係る申立てを却下する。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人首都圏大学非常勤講師組合（以下「組合」という。）が、組合員であるX2（以下「X2」という。）、X3（以下「X3」という。）及びX4（以下「X4」という。）の雇用問題等を議題とする団体交渉を申し入れたことに対する、被申立人国立大学法人東京芸術大学（以下「法人」という。）の対応が、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、令和2年10月30日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

また、組合は法人の上記対応が、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして令和3年7月16日に追加申立て（以下「3.7.16追加申立て」という。）を、同条第1号に該当する不当労働行為であるとして同年9月10日に追加申立て（以下「3.9.10追加申立て」という。）を、それぞれ行った。

2 請求する救済内容の趣旨

- (1) 法人は、組合と誠実に団体交渉を行わなければならない。
- (2) 法人は、X2、X3及びX4の不利益取扱いを是正しなければならない。
- (3) 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) 非常勤講師の無期転換を議題とする平成31年3月13日付け団体交渉申入れ及び令和元年11月7日付け団体交渉申入れに対し、法人が団体交渉ではなく話し合いとして応じたこと等が労組法第7条第2号に定める不当労働行為に当たるか否か。また、同時に、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。（争点①）
- (2) X4の雇用終了を議題とする平成31年3月26日付け団体交渉申入れ及び令和元年11月7日付け団体交渉申入れに対する法人の対応が労組法第7条第2号に定める不当労働行為に当たるか否か。また、同時に、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。（争点②）
- (3) 非常勤講師の無期転換を議題とする令和2年12月14日団体交渉、令和3年3月9日団体交渉及び同年4月26日団体交渉における以下ア及びイに関する法人の対応が、不誠実な交渉態度に当たるか否か。また、

同時に、組合の運営に対する支配介入及び組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか否か。

ア 非常勤講師の無期転換やコマ数に関する説明の内容・態様

イ 組合員に生じた不利益の是正に向けた法人からの提案の状況
(争点③)

(4) X4の雇用終了を議題とする令和2年12月14日団体交渉、令和3年3月9日団体交渉及び同年4月26日団体交渉における以下ア及びイに関する法人の対応が、不誠実な交渉態度に当たるか否か。また、同時に、組合の運営に対する支配介入及び組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか否か。

ア X4の雇用終了に関する説明の内容・態様

イ 組合員に生じた不利益の是正に向けた法人からの提案の状況
(争点④)

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

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4年12月6日）現在の組合員数は1,319名である。

(2) 被申立人

法人は、美術学部及び音楽学部等を設置する国立大学法人であり、本件結審日時点において、法人と雇用関係にある教職員数は、1,081名である。なお、法人において業務に従事する非常勤講師の数は594名であり、このうち労働契約を締結している者が241名、業務委託契約を締結している者が353名である。

2 団体交渉申入れまでの経緯

(1) X2は、平成6年度から令和2年3月31日まで、平成7年度から平成13年度までの間を除き、法人においてドイツ語の講義を行う非常勤講師として、業務に従事してきた。X2と法人は期間を1年間とする契約を締結し、その更新に際して、法人はX2に対し、「委嘱状」と題する書面を交付していた。

(2) X3は、平成15年度から令和2年3月31日まで、法人の音楽学部等において、ジャズ音楽等に関する講義を行う非常勤講師として、業務に従事してきた。X3と法人は期間を1年間とする契約を締結し、その更新に際して、法人はX3に対し、「委嘱状」と題する書面を交付

していた。

- (3) X 4 は、平成26年度から平成30年度まで、法人において非常勤の事務職員として、業務に従事していた。X 4 と法人は1年間の有期雇用契約を締結し、同契約は1年ごとに更新されてきたが、平成31年3月31日には更新されず、雇用関係は終了した。

なお、同日を終期とする雇用契約に係る労働条件通知書には、契約期間を示す欄に「以後更新なし。」と記載されていた。

3 平成31年3月28日話し合い開催に係る経緯

- (1) 組合は、法人に対し、平成31年3月13日に、「緊急団体交渉申し入れ書」（以下「31.3.13要求書」という。）と題する文書を添付して電子メールを送付し、団体交渉の開催を申し入れた。

31.3.13要求書には、要求項目として、①全ての非常勤講師を労働者として認め、就業規則を定めること及び②非常勤講師として5年以上勤務した者から、無期労働契約への転換要求があった場合には、労働契約法に則り、すみやかにこれに応じること等が記載されていた。

- (2) 法人は、31.3.13要求書に対し、平成31年3月14日及び同月18日に、組合に対して電子メール（以下それぞれ「31.3.14回答メール」及び「31.3.18連絡メール」という。）を送付し、開催日時等を提案した。

31.3.14回答メール及び31.3.18連絡メールには、いずれも、「なお、本学では非常勤講師は業務委託としておりますので、当大学としては、労働組合法上のいわゆる団体交渉ではなく、任意の交渉として話し合いをさせていただきますので、その旨予めご了承ください。」と記載されていた。

- (3) 組合は、平成31年3月19日に、31.3.18連絡メールに対して返信し、同月28日午前11時からの開催を希望する旨述べた。

- (4) 組合は、法人に対し、平成31年3月26日に、電子メールを送付した。同電子メールには、追加の要求項目として、X 4 に対する雇止めを撤回すること等が記載されていた（以下「31.3.26申入れ」という。）。

- (5) 組合と法人は、平成31年3月28日、前記(1)及び(4)記載の要求項目等を議題として話し合いをした（以下「31.3.28話し合い」という。）。所要時間は約30分であった。出席者は、組合側は、X 1 書

記長（当時、以下「X 1」という。））、X 5 書記次長、X 6 副委員長（以下「X 6 副委員長」という。））、X 7 副委員長及びX 2、法人側は、Y 2 理事兼事務局長、Y 3 総務課長（以下「Y 3 総務課長」という。））、Y 7 総務課課長補佐（以下「Y 7 課長補佐」という。））及びY 4 人事係長（以下「Y 4 人事係長」という。））であった。31.3.28 話合いの内容は以下のとおりであった。

ア 非常勤講師の契約形態及び就業規則の制定について

法人は、非常勤講師の契約形態について、労働契約への移行に向けた検討を進めるため、課題や対応方針を検討していると説明した。

組合は、半年以内に非常勤講師についての就業規則を制定することを求めたが、法人は、他の大学における状況の調査や、法人内部での検討を進めているとして、半年以内に就業規則を制定することは、約束できないと回答した。

イ 非常勤講師の無期転換について

法人は、仮に契約形態を業務委託契約から労働契約に変更することを認めた場合において、無期労働契約への転換要件を満たした非常勤講師が申し出れば、法令に基づき無期転換されると説明した。

ウ X 4 の雇用終了について

法人は、X 4 の採用時から最後の更新時まで、毎年の契約更新時に交付する労働条件通知書に最長の契約期間が5年である旨記載してきたこと、また、最後の更新時の労働条件通知書には「以後更新なし。」と明記した上、双方合意の上で契約を締結してきたことを説明した。法人は、このような理由から、X 4 の雇用終了は、契約更新を繰り返した後に突然契約を打ち切るような雇止めには当たらず、組合の要求には応じられないと主張した。

また、組合が、X 4 の勤務状況に問題があったのかと確認したところ、Y 3 総務課長は、「特にすごい大きな問題があったとは聞いてございません。」と回答した。

さらに、法人が、有期雇用契約の通算契約期間の上限については5年を上限としているが、学長が認める場合には5年を超えることができる旨の就業規則の規定があるとの説明をしたことを受けて、組合は、学長の判断で5年を超えて雇用を継続した例があ

るのではないか、そうであれば上限は一律のものではないと主張した。法人は、そのような例は過去に遡っても2人程度で、非常に少ない旨回答し、X4については、契約期間について予め合意が得られていると説明した。

組合は、5年という期間は一律の上限ではないから、当該上限を理由とする雇止めはできないと主張し、X4本人が上司から「100人もの非常勤がすべて無期雇用転換になったら困るのよ」と言われたとして、それが雇用終了の理由ではないかと追及した。法人は、本部では把握しておらず、それは初めて聞いた話であると回答した。組合は、X4を半年後に復帰させる案について検討を求めた（以下「31.3.28組合要求」という。）。法人は、持ち帰って検討する旨回答した。

- (6) 法人は、組合に対し、平成31年4月25日付けで、「ご連絡」と題する書面（以下「31.4.25連絡書」という。）を送付した。31.4.25連絡書には、31.3.28組合要求について、「学内で検討しましたところ、本学としましては今回の退職は雇い止めにはあらず、当初のと通りの任期により契約は2019年3月31日をもって終了したと判断いたしましたので、本書をもってご連絡いたします。」と記載されていた。

4 令和元年12月4日話し合い開催に係る経緯

- (1) 組合は、法人に対し、令和元年11月7日に「緊急団体交渉申し入れ書」（以下「1.11.7要求書」という。）と題する書面を送付し、団体交渉の開催を申し入れた。

1.11.7要求書には、要求項目として、①すべての非常勤講師を労働者として認め、年内に就業規則を定めること、②非常勤講師として5年以上勤務した者から無期労働契約への転換要求があった場合には、労働契約法に則り、すみやかにこれに応じること、③X4の雇止めを撤回し、来年度に再雇用すること等が記載されていた。

- (2) 法人は、組合による1.11.7要求書に対し、令和元年11月13日に電子メール（以下「1.11.13回答メール」という。）を送付し、開催日時を提案した。

1.11.13回答メールには、「なお、本学では非常勤講師は業務委託としておりますので、当大学としては、労働組合法上のいわゆる団体交渉ではなく、任意の交渉として話し合いをさせていただきま

すので、その旨予めご了承ください。」と記載されていた。

- (3) 組合と法人は、令和元年12月4日、前記(1)記載の要求事項等を議題として話し合いをした（以下「1.12.4話し合い」という。）。所要時間は約1時間であった。出席者は、組合側は、X1、X8交渉担当役員（以下「X8交渉担当役員」という。）、X6副委員長、X2等、法人側はY5事務局長（以下「Y5事務局長」という。）、Y6総務課長（以下「Y6総務課長」という。）、Y7課長補佐及びY4人事係長であった。1.12.4話し合いの内容は以下のとおりであった。

ア 非常勤講師の契約形態及び就業規則の制定について

法人は、非常勤講師の契約形態に関しては、雇用契約への転換に関する課題の整理を進めており、引き続き検討する旨、また、このことは、大学の「ガバナンス」等の問題でもあるため、学長をはじめとする役員会で協議を行い、社会情勢や他大学の状況も十分留意しながら進めていきたい旨説明した。

組合は、年内に非常勤講師の就業規則を定めることを求めたが、法人は、他大学の状況調査や課題整理をしており、年内に就業規則を制定することはできないと回答した。

組合が、他大学についての具体的な検討内容を明らかにするよう求めたところ、Y5事務局長は「それを一つ一つ報告する場ではない。」と回答した。組合が「団交ですから。」と述べると、Y5事務局長は「団交ではないですよ。ここは話し合いですから。」と発言した。これを受けて組合は、団体交渉ではないと言ったら、不誠実団体交渉になると抗議し、団体交渉拒否をするつもりかと追及したところ、Y5事務局長は「拒否していませんよ。」と反論するなどした。Y5事務局長とのやりとりの後、組合が具体的な検討内容を明らかにするよう改めて求めると、Y6総務課長は、他大学の具体的な状況を明らかにするとともに、給与単価や労働災害に関する規定について調査した旨回答した。

また、組合は、年度内に非常勤講師の就業規則を制定することを求めたが、法人は、役員会の決定事項であるため、この場で明言できないと回答した。そこで、組合は、令和元年12月の役員会で、就業規則についての整備方針を策定し、それを組合に開示してほしいと提案した。法人は、整備方針を策定することについて

は早急に検討し、役員会で決定するよう努力するが、決定時期については約束できないと回答した。

イ X 4 の雇用終了について

法人は、X 4 の採用時から最後の契約更新時まで、毎年の労働条件通知書に法人において定められている最長の契約期間を記載していること、また、労働条件通知書に更新しない旨を明記し、同契約を更新しないことについてはX 4 も同意しているのであり、X 4 の雇用終了は、契約更新を繰り返した後に突然打ち切るような雇止めには当たらず、組合の要求には応じられないと説明した。

また、組合が、X 4 が行っていた業務に関し、X 4 以外の者を平成31年に新規採用したかどうかを確認したところ、法人は、X 4 以外の者の件についてこの場では回答できない、上記の説明が全てであると回答した。

さらに、組合は、X 4 の再雇用を要求したが、Y 5 事務局長は、上記説明以上のことを回答することはできない旨発言した。組合が、「回答に対して、こちらが納得できないと言ったらそこから交渉がはじまるんじゃないですか？」と質問したところ、Y 5 事務局長は、「交渉するも何も、何もというか、交渉と言うよりもここは正式な見解を通知もさせて頂いていると思いますので、その上でご理解いただきたいということです。」、「通知をしておりますので、それがすべてでございます。」などと回答した。

加えて、組合は、法人の就業規則によると、学長が認める場合には契約期間の上限とされる5年を超えて雇用を継続できるのであり、事実上、上限は存在しないから、X 4 を雇止めするのであれば、合理的な理由が必要になると主張し、上限以外の雇用終了理由について尋ねた。法人は、5年の上限を超えて雇用継続できるのは学長が必要と認めた場合に限られる旨及びX 4 の雇用終了については、上記説明のとおりであり、別の理由で雇用終了した訳ではない旨の回答をした。組合はまた、X 4 の上司が「100人もの非常勤がすべて無期転換したら困る」という発言をした事実について法人の内部において確認できたかと尋ねた。法人は、調査はしたが、確認できなかった旨回答した。

組合は、法人が31. 3. 28話合い及び1. 12. 4話合いにおいて、組合によるX 4 の雇用終了に係る議題についての団体交渉申入れに

対しても、団体交渉ではなく話し合いであるとして応じたことについて抗議した。Y5事務局長は、「そこはじゃあ訂正させていただいて」、「X4さんのことについては団交で結構です。」と発言した。

法人は、組合の更なる要求に応じる形でX4の再雇用について、学長に再度報告し、対応を検討した上でその結果を組合に伝える旨回答した。

- (4) 法人は、組合に対し、令和2年3月26日付けで「非常勤講師の就業に関する規程の整備方針」と題する書面を、同月31日に送付した。

5 X3による無期転換申込み

- (1) X3は、令和2年5月22日に、法人に対して電子メールを送付（以下「2.5.22 無期転換申込み」という。）した。同電子メールには、X3の有期労働契約の通算契約期間が5年を超えることを理由として、労働契約法第18条第1項に基づき、期間の定めのない労働契約への転換を申し込む旨記載されていた。

- (2) 令和2年6月2日、法人は、X3に対し、電子メールを送付した。同電子メールには、2.5.22 無期転換申込みについて、「（略）本学の非常勤講師は委嘱契約であり、有期労働契約ではないため、受理できません。」と記載されていた。

- (3) 令和2年10月30日、組合は本件申立てを行った。

6 令和2年12月14日団体交渉開催に係る経緯

- (1) 組合は、法人に対し、令和2年11月2日付けで「緊急団体交渉申し入れ書」（以下「2.11.2 要求書」という。）と題する書面を送付し、団体交渉の開催を申し入れた。

2.11.2要求書には、要求項目として、①X3の労働者性を認め、2.5.22無期転換申込みについて、令和2年5月22日に遡及して認めること、及び無期労働契約への転換後におけるコマ数等については、令和2年度時点と同様のものとする事、②非常勤講師として5年以上勤務した者から無期労働契約への転換要求があった場合には、労働契約法に則り、令和3年4月1日から無期雇用契約とすること、③X4に対する雇止めを撤回し、来年度に再雇用すること等が記載されていた。

- (2) 法人は、組合に対し、令和2年11月9日付けで「緊急団体交渉申し入れ書について（ご連絡）」（以下「2.11.9回答書」という。）

と題する書面を送付して、2.11.2要求書に対して回答した。2.11.9回答書には、団体交渉の開催日時を提案するとともに、「なお、本学では非常勤講師については業務委託としておりますので、当大学としては、労働組合法のいわゆる団体交渉ではなく、任意の交渉として話し合いをさせていただきますので、その旨予めご了承ください。」と記載されていた。

(3) 組合は、法人に対し、令和2年11月12日付けで「緊急団体交渉申し入れと貴法人書面に関するご連絡」（以下「2.11.12要求書」という。）と題する書面を送付した。2.11.12要求書には、組合が、2.11.9回答書を受領した旨とともに、「貴法人としては『労働組合の団体交渉としては受けない』ということか？確認させて下さい。」と記載されていた。

(4) 法人は、組合に対し、令和2年11月17日付けで「緊急団体交渉申し入れと本学からの書面に関する件について（ご連絡）」と題する書面（以下「2.11.17回答書」という。）を送付した。2.11.17回答書には2.11.12要求書において確認を求められた事項についての回答として、「本件について、貴組合からの団体交渉の申し入れに対し、誠実に交渉することについては全く異存ありません。」と記載されていた。

(5) 組合と法人は、令和2年12月14日、前記(1)記載の要求項目等を議題として団体交渉（以下「2.12.14団交」という。）を開催した。出席者は、組合側は、X2、X1、X8交渉担当役員及びX6副委員長、法人側は、Y5事務局長、Y6総務課長及びY7課長補佐であった。2.12.14団交の内容は以下のとおりであった。

ア 2.12.14団交が団体交渉であるのかについて

組合が、今回は話し合いではなく団体交渉であるのかと確認したのに対し、法人は、非常勤講師については労働基準法の適用は考えていないものの、労組法上の団体交渉ということでよい旨を回答した。

イ X3の無期転換について

法人は、令和3年4月から、非常勤講師の契約形態として雇用契約と業務委託のいずれかを選択可能とし、非常勤講師のうち同月以降に雇用契約を選択する者については、平成25年度以降の業務委託契約期間を雇用契約期間として通算する取扱いをするため、X3が令和3年4月以降に申し入れれば、無期転換もあり得る旨

説明した。その際、組合が、平成25年度から通算する取扱いをするのは、同年の改正労働契約法（施行）から通算してということかと確認したのに対し、Y5事務局長は「そうです、はい。」と回答した。

組合は、労働契約法第18条第1項によれば、2.5.22無期転換申込みによって、法人はX3の申込みを承諾したものとみなされると主張した。法人は、2.5.22無期転換申込み時点では、X3は労働契約法上の労働者に該当せず、該当し得るのは令和3年4月以降のことであるから、組合の主張は成り立たないと反論した。

また、組合は、労働者かどうかは労働の「実態」によって決まるとの前提に立ち、2.5.22無期転換申込み時点と令和3年4月時点とでX3の労働実態にいかなる違いがあるのかを問い質すとともに、平成25年度以降の業務委託契約期間を遡及して通算するということは、非常勤講師が当時から実態として労働者であることを認めることにほかならないにも関わらず、法人が令和3年4月以前は労働者ではないものとして取り扱うことは不合理であり、労働委員会や労働基準監督署、裁判所といった公的機関においても違法と判断されうる他、マスコミでも大きく取り上げられる旨主張した。法人は、他大学の「実態」ないし「実例」を含む社会的情勢や大学の内部的なことも踏まえ検討した結果、令和3年4月以降に、平成25年度からの業務委託契約期間を雇用契約期間として通算することとなったのであり、2.5.22無期転換申込み時点では、X3は労働契約法上の労働者に該当しないとする主張に変わりはない旨回答した。その際、Y5事務局長は「もう主張は変えませんので。」、「平行線ですので」などと発言した。

ウ 非常勤講師の無期転換について

組合は、X2の無期転換の申込みが遅れたのは、令和3年4月以前に非常勤講師の無期転換を認めなかった法人の責任であるから、同月以降にX2が無期転換の申込みをした場合は、その翌年からではなく、申込みの時点から無期転換してほしいと要求した（以下「2.12.14 要求」という。）。法人は、後日弁護士と相談の上で回答すると述べた。

エ X3のコマ数について

組合は、労働契約法によれば、無期転換の申込みによって従前

と同一の労働条件となると主張したが、法人は、自らの見解とは異なるため応じられないと回答した。

法人は、X3のコマ数は、音楽学部のカリキュラム上の必要性に基づいて決定しており、同学部と打合せをした結果を踏まえ、同学部を代弁するとした上で、従前の3.25コマに戻すことはできないと説明した。組合は、音楽学部が決めたことは交渉の対象にならないという発言は止めるべきである旨抗議した。Y5事務局長は、大学の責任者として発言している、必要であれば、自身を通して音楽学部に問い合わせを欲しいと回答した。

オ X4の雇用終了について

組合は、法人が、X4の問題について団体交渉に応じたのは今日が初めてとの認識でよいのかと確認した。Y5事務局長は、当初、昨年のお話について、「団体交渉と認識していただいても結構です。」と回答したが、法人は、団体交渉と認めていなかったはずであるとの組合の主張に応じる形で「そちらがそう思うのであればそれで」、「まあその通りでございます。しょうがないですね。」と発言した。

組合は、雇止めが正当なものか否かには、団体交渉に応じたか否かが関連する旨主張し、法人に責任をとるよう求めた。法人は、X4の件について、法人の回答状況に変化はない旨説明した。最後に、組合は、法人に対し、次回の団体交渉までに、金銭解決を含む具体的な解決策の検討をするよう求めた。

7 令和3年3月9日団体交渉開催に係る経緯

- (1) 組合は、法人に対し、令和3年1月27日付けで「立会い団交申入書」（以下「3.1.27要求書」という。）と題する書面を送付し、団体交渉の開催を申し入れた。

3.1.27要求書には、要求項目として、①X3の労働者性を認め、2.5.22無期転換申込みについて、令和2年5月22日に遡及して認めること及び無期労働契約への転換後におけるコマ数等については、令和2年度と同様のものとする、②非常勤講師として5年以上勤務した者から無期労働契約への転換要求があった場合には、労働契約法に則り、令和3年4月1日から無期労働契約とすること、③X4に対する雇止めを撤回し、来年度に再雇用すること及び雇止め時点から再雇用開始までの期間のバックペイを支払うこと等が記載され

ていた。

併せて、当委員会の施設において、当委員会委員立会いのもと団体交渉を開催することを申し入れる旨が記載されていた。

- (2) 法人は、令和3年2月3日、組合による3.1.27要求書の送付に対し、組合の提案する日時及び場所において、団体交渉を開催することを了承する旨回答し、併せて、「ご連絡」と題する書面（以下「3.2.3 連絡書」という。）を送付した。3.2.3 連絡書には、2.12.14要求について、法人において、業務委託契約を従前から締結してきた非常勤講師のうち、雇用契約を希望する者との間で、令和3年4月1日から新たに雇用契約を締結する扱いとなる予定であるとされた上で、次のとおり記載されていた。

「この扱いに伴い、令和3年4月1日以降に雇用契約を締結した者のうち、令和2年度に非常勤講師として委嘱された者については、令和3年4月1日より施行予定である新たな就業規則に基づき、無期雇用への転換に際して、平成25年4月1日から令和3年3月31日までの業務委託契約に基づく委嘱期間を大学における2以上の期間の定めのある雇用期間に算入することを認めることとしています（ただし、業務委託契約が締結されていない期間が連続して6か月以上有る場合には、それ以前の期間を算入することはできません。）。

したがって、上記の規定の該当者が無期雇用への転換を申し出た場合、申し出の時点で、本学の承諾が擬制される結果、令和3年4月1日に締結した有期雇用契約の契約期間が満了する日の翌日から期間の定めのない雇用契約となります（労働契約法18条1項参照）。

- (3) 組合と法人とは、協議の上、令和3年3月9日の午後1時30分から団体交渉を開催することについて、合意した。
- (4) 令和3年3月9日、組合と法人は、前記(1)記載の要求項目等を議題として団体交渉（以下「3.3.9団交」という。）を開催した。出席者は、組合側は、X1、X8交渉担当役員及びX6副委員長、法人側は、Y5事務局長、Y6総務課長、Y7課長補佐及びY8代理人弁護士（以下「Y8弁護士」という。）であった。3.3.9団交の内容は以下のとおりであった。

ア X4の雇用終了について

組合が、X4の雇止めの理由について尋ねたのに対し、法人

は、雇止めをしたという認識はないとした上で、契約期間の満了により契約が終了したと回答した。

また、組合が、5年を超えても雇用が継続した者とX4との間にはどのような違いがあるのか問い質したのに対し、Y5事務局長は、「大きなところについては、その契約を満了したということと、合わせて、X4さんについては、勤務態度に問題があったというふうに、聞いております」と回答した。組合は、法人はこれまでの団体交渉において、X4の勤務態度に問題があった旨の説明を一切していないと抗議した。法人は、組合からそのような質問がなかったため、説明しなかったと反論した。そこで組合が、31.3.28話合いについての議事録を読み上げ、組合がX4の勤務態度に問題があったか否かを尋ねたにもかかわらず、法人からは、かかる問題があったとの説明はなされていないと抗議した。法人は、前任者からそのようには聞いておらず認識が違っていたとして、確認した上で、回答すると発言した。

さらに、組合は、何らかの形でX4が受けた損失について補償できないかと提案したが、法人は和解には応じられないと回答した。

イ 31.3.28話合い及び1.12.4話合いが団体交渉であったかについて

組合は、従前の話合いが団体交渉ではないことにつき、法人は文書で繰り返し念を押してきたと主張し、X4の雇用終了に係る議題に関しては団体交渉を一度も行っていないということにより確認した。法人は、団体交渉ではないと発言したのは非常勤講師に係る議題に関してのみであり、X4の雇用終了に係る議題に関して団体交渉を一度も行っていないとの認識はないと回答した。

ウ X3の無期転換及びコマ数について

組合は、X3の令和3年4月1日以降のコマ数の削減を撤回し、コマ数を回復することを求めた。法人は、カリキュラム編成上の問題であるから、コマ数削減を撤回することは難しい旨回答した。

組合は、「カリキュラム編成権は、すべてに超越するものではないですよ。」、「一方的な不利益変更は認められないというのが大原則であるはず」と主張し、「カリキュラム編成って言葉の中に、全部押し込めないで下さい。」と抗議した。その上で、過去に、組

合と法人とで、X 2 のコマ数削減に関してコマ数回復を内容とする和解が成立した事実などを挙げ、折り合えるところで折り合わないかと提案した。法人は、学生の利益を考えると、コマ数削減の撤回に応じられないことはカリキュラム編成上やむを得ない旨、X 3 が担当しているのは、ジャズに関する特殊な講義であり、法人内部での検討の末、他の学部等でコマを増加させることもできないとの結論に至ったものであり、コマ数削減の撤回は困難である旨回答した。

そこで、組合は、法人に対し、金銭的補償の可能性について検討を求めた。法人は、会計検査院による検査を受けるにあたり、それなりの根拠がなければ金銭を支出することはできないから、金銭的補償はできないと回答した。

8 令和3年4月26日団体交渉開催に係る経緯

- (1) 組合は、法人に対し、令和3年4月14日付けで「立会い団交申入書」（以下「3.4.14要求書」という。）と題する書面を送付し、団体交渉を申し入れた。

3.4.14要求書には、要求項目として、①X 3 の労働者性を認め、2.5.22無期転換申込みについて、令和2年5月22日に遡及して認めること及び無期労働契約への転換後におけるコマ数等については、令和2年度と同様のものとし、1.25 コマとされた前期分については、金銭的補償をすること、②非常勤講師として5年以上勤務した者から無期労働契約への転換要求があった場合には、労働契約法に則り、令和3年4月1日から無期雇用契約とすること、③X 4 に対する雇止めを撤回し、来年度に再雇用すること及び雇止め時点から再雇用開始までの期間のバックペイを支払うこと等が記載されていた。

併せて、当委員会の施設内において、当委員会委員立会いのもと、団体交渉を開催することを申し入れる旨が記載されていた。

- (2) 法人は、組合による3.4.14要求書の送付に対し、組合の提案する日時及び場所で、団体交渉を開催することを了承した。
- (3) 令和3年4月26日、組合と法人は、前記(1)記載の要求項目等を議題として団体交渉（以下「3.4.26団交」という。）を開催した。出席者は、組合側は、X 1、X 8 交渉担当役員及びX 6 副委員長、法人側は、Y 9 事務局長（以下「Y 9 事務局長」という。）、Y 10 総務課長、Y 7 課長補佐、Y 8 弁護士等であった。3.4.26団交の内

容は以下のとおりであった。

ア X3のコマ数について

組合は、X3のコマ数を回復することを求めたが、法人は、すでに今年度のカリキュラムの運用は開始されており、それを維持していくことが学生の教育のためであると主張し、コマ数を回復させることはできないと回答した。

組合は、X3が労働契約法に基づいて2.5.22無期転換申込みをしている以上、令和3年4月以降のコマ数は令和2年度のコマ数と同一となるべきであり、カリキュラム編成権よりも労働契約法の労働者保護の考え方が優先するとの反論をしたが、法人は見解や立場の違いに基づくものである旨回答した。

イ 非常勤講師の無期転換について

組合は、X2が以前から労働者であったのだから、同人に係る労働契約は、労働契約法第18条第1項に基づき無期労働契約へ転換されるのではないかと主張した。法人は、令和3年4月以前は業務委託契約により勤務してきたのだから、X2は労働者ではなかったと反論し、同人から無期転換の申出があれば、就業規則の規定に基づき、過去の業務委託契約期間を、雇用契約期間に算入することにより、その翌年度から無期転換が認められる旨、このことは非常勤講師の労働者性を認めるものではない旨回答した。

組合は、法人において、非常勤講師はカリキュラムに従い、賃金を支給され、指揮命令を受けているのだから、労働者性を否定することはできず、その賃金も源泉徴収されていると反論した。法人は、令和3年4月以前に法人がX2に対し支払ったものは、賃金ではなく報酬であり、源泉徴収については、租税法上の問題に過ぎず、労働者性の存否とは無関係であると反論した。

組合は、令和3年4月の前後で、非常勤講師の就労実態に変化があったか否かを確認したところ、法人は契約形態に違いがあるだけで、就労実態は大きく変化していない旨回答した。組合は、実態に違いがないのであれば、令和3年4月以前も、非常勤講師についての労働者性が認められるはずである旨主張した。また、組合は、法人は令和3年4月以前においては、非常勤講師に労働者性がないとする立場をとるにもかかわらず、2.12.14団交において、改正労働契約法が施行された7年前に遡って契約期間に算入すると回答した

理由について問い質した。Y9事務局長は、「当時ご説明した理由だと思えますが。」「(略)引き継ぎがうまくいっていない点もあるので、正確なお答えは差し控えさせていただきます。」と回答した。組合が、そのように発言することは不誠実な対応であるとして抗議し、Y9事務局長は「申し訳ございません、私の勉強不足です。」と回答した。その後、組合から再度質問を受けたY7課長補佐から、7年前に遡って契約期間に算入することとしたのは、組合の要望に応えるものとして検討し、交渉の結果として、かかる措置をとった旨の回答がなされた。その後、組合はX4の雇用終了に関する議題に移ることとした。

ウ X4の雇用終了について

組合は、X4の雇用終了について解決案があるかを法人に確認した。法人は、検討はしたが、これまで同様結論に変わりはないと回答し、X4は任期满了により雇用が終了しているとの認識を示した。

組合は、X4の勤務状況に問題があったというのは具体的にどういうことか質問した。法人は、講演会のために机と椅子を並べておくよう、指示されたにかかわらず、X4が指示に従わないなど、やや不適切な言動があったと回答した。これに対し、組合が勤務状況に問題があるから雇止めをしたのかと確認すると、法人は、それらの事実が原因で雇用が終了したのではなく、あくまでも任期满了による退職が雇用の終了原因であったと主張した。

エ 31.3.28話合い及び1.12.4話合いが団体交渉であったかについて

組合は、Y5事務局長が、2.12.14 団交において、同団交から、初めて団体交渉として受けると明言したことからすれば、それ以前の31.3.28話合い及び1.12.4話合いにおいて、法人はX4の雇用終了に係る議題についても団体交渉として対応していなかったため、団体交渉拒否に当たると主張した。

法人は、団体交渉ではないとしたのは業務委託である非常勤講師の件についてのみであり、その旨1.11.13回答メールに記載している旨主張し、X4の雇用終了に係る議題については、団体交渉として応じたと反論した。組合は、法人がX4の雇用終了に係る議題のみ団体交渉として応じるとの通告は特になかったと主張し、法人は、そこまではする必要はないと反論した。

- 9 令和3年7月16日、組合は、3.7.16追加申立てを行った。
- 10 令和3年9月10日、組合は、3.9.10追加申立てを行った。

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 争点①（非常勤講師の無期転換を議題とする平成31年3月13日付け団体交渉申入れ及び令和元年11月7日付け団体交渉申入れに対し、法人が団体交渉ではなく話し合いとして応じたこと等が労組法第7条第2号に定める不当労働行為に当たるか否か。また、同時に、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア 組合が非常勤講師の労働者性等を議題として団体交渉を申し入れたことに対し、法人は、非常勤講師が業務委託であるとの立場で、団体交渉ではなく単なる「話し合い」であるとして、形式的にも実質的にも団体交渉を拒否又は不誠実な交渉態度をとり続けた。

イ 労組法上、当然の権利である組合からの団体交渉申入れを一方的かつ合理的理由を示すことなく拒否したことは、憲法及び労組法で保障された団体交渉権及び団結権を無視、侵害する明らかな不当労働行為である。

ウ 根拠のない主観的かつ一方的で、単なる権力的に決定した業務委託契約論を盾にとり、組合の合法的かつ労使関係を正常化させるための団体交渉を継続的に拒否し続けた事実からして、労組法第27条第2項で定める「継続する行為」に最も適合的な事件である。

(2) 被申立人の主張

ア 31.3.28話し合い及び1.12.4話し合いにおいて、その呼称にかかわらず、根拠を示しながら回答するなど誠実に実質的な交渉を行っており、これらの話し合いにおける法人の対応が団体交渉拒否ないし不誠実交渉に当たることはない。

イ 法人は、X2及びX3が労働者ではないことを理由に、組合との交渉そのものを拒絶していない。労働者性に争いがある場合に、交渉に応じるに際して団体交渉であることを否定したことを捉えて、実質的な交渉を実施しているにもかかわらず、「団体交渉拒否」と形式的に評価されるべきではない。

ウ 31.3.28話し合いに関する法人の対応が労組法第7条第2号に該当する旨の主張並びに同話し合い及び1.12.4話し合いに関する法人の対応が同条第3号に該当する旨の主張は、除斥期間を経過しており、却

下されるべきである。各話し合いにおける法人の各対応は、各別の行為として評価されるべきであり、労組法第27条第2項で定める「継続する行為」として想定される行為ではない。

(3) 当委員会の判断

ア 除斥期間について

(7) 組合は、31.3.28話し合いから3.4.26団交までの法人の対応は、一連のものとして、労組法第27条第2項で定める「継続する行為」に当たり、除斥期間を徒過していない旨主張する。しかしながら、組合が不当労働行為と主張する行為は各話し合い及び団体交渉における法人の対応としていずれも一個の行為として完結しているから、「継続する行為」に当たらない。よって、31.3.13要求書に対する法人の対応に係る本件申立て及び3.7.16追加申立ては、いずれも労組法第27条第2項に定める除斥期間を徒過しているから却下する。

(4) 他方、1.11.7要求書に対する法人の対応については、これが組合の運営に対する支配介入に当たるとする3.7.16追加申立てがなされているところ、当該申立事実は、1.12.4話し合いにおける法人の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとする本件申立ての申立事実と同一性があるといえる。よって、1.11.7要求書に対する法人の対応に係る3.7.16追加申立ては、除斥期間を徒過したものとはいえない。

イ 1.11.7 要求書に対する法人の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか否か。また、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

(7) 前記第2の4(1)、(2)及び(3)アで認定したとおり、組合が団体交渉に応じるよう求めたのに対して、法人は、1.11.13回答メールの記載及び1.12.4話し合い中の発言を通じて、話し合いには応じられるが団体交渉には応じられないとする態度を重ねて示したものでいえる。かかる態度は、団体交渉の相手方となるべき労働組合の存在そのものや団体交渉の意義を否定ないし軽視したものであり、労組法第7条第2号にいう不当労働行為に当たるとともに、組合の運営に対する支配介入に該当する。

(4) 法人は、呼称はともかくとしても、組合との交渉そのものを拒絶してはならず、根拠を示しながら回答するなどしているとして、

団体交渉拒否ないし不誠実団体交渉に当たるものではないと主張する。しかし、前記(ア)で判断したように、組合が団体交渉の相手方となるべき労働組合であることや団体交渉の意義を法人は否定ないし軽視したものであるから、その後の協議内容の如何に関わらず、団体交渉の相手方としての組合の存在は、なお否定ないし軽視された状況にあると言わざるを得ない。よって法人の主張は採用することができない。

2 争点②（X 4 の雇用終了を議題とする平成31年 3 月26日付け団体交渉申入れ及び令和元年11月 7 日付け団体交渉申入れに対する法人の対応が労組法第 7 条第 2 号に定める不当労働行為に当たるか否か。また、同時に、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア 法人は、非常勤職員として立派な労働者である X 4 の雇止めについて、組合が団体交渉を申し入れたことに対し、非常勤講師の団体交渉と区別することなく、いずれも団体交渉とは認めず、単なる話し合いとして団体交渉拒否を継続してきた。

イ 法人の態度は、表面的には不誠実な態度ということであるが、基本には労働組合の影響やその拡大を恐れる組合活動への支配介入という単一の不当労働行為意思が存在する。

ウ 根拠のない主観的かつ一方的で、単なる権力的に決定した業務委託契約論を盾にとり、組合の合法的かつ労使関係を正常化させるための団体交渉を継続的に拒否し続けた事実からして、労組法第27条第 2 項の定める「継続する行為」に最も適合的な事件である。

(2) 被申立人の主張

ア 法人は組合との間で、誠実に交渉を行ってきたのであり、団体交渉拒否ないし不誠実団体交渉に当たらない。

X 4 の雇用終了に係る議題については、31. 3. 28 話し合いの直前である同月26日に突如、組合が、要求事項として追加したため、法人は、団体交渉であることを明示して交渉に応ずるといった回答はしなかったものの、X 4 の雇用終了に係る議題について「話し合い」であるとは述べていない。

イ 法人は、組合の団体交渉申入れに対して、「非常勤講師は業務委託としておりますので…労働組合法上のいわゆる団体交渉ではなく、任意の交渉として話し合いをさせていただきます」と回答して

いる。法人によるこの回答は、「非常勤講師は」と明確に限定を付したものであり、X 4に関する交渉について述べたものであると解釈することは文理上不可能であるから、団体交渉を拒否した事実はない。また、法人は、X 4を再度雇用するよう組合が要求したのに対して、学長に報告し、再検討することを回答しているのであり、当該団交が不誠実交渉にも該当しないのは明らかである。

ウ 31. 3. 28話合いに関する法人の対応が労組法第7条第2号に該当する旨の主張並びに当該話合い及び1. 12. 4話合いに関する法人の対応が同条第3号に該当する旨の主張は、除斥期間を経過しており、却下されるべきである。各話合いにおける法人の各対応は、各別の行為として評価されるべきものであり、労組法第27条第2項で定める「継続する行為」として想定される行為ではない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記1(3)アで判断したとおり、31. 3. 26申入れに対する法人の対応に係る本件申立てについては、労組法第27条第2項の定める除斥期間を徒過しているから却下し、1. 11. 7要求書に対する法人の対応の不当労働行為該当性について検討することとする。

イ 1. 11. 7 要求書に対する法人の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか否か。また、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

(ア) 前記第2の4(1)及び(2)で認定したとおり、組合が団体交渉に応じるよう求めたのに対して、法人は、1. 11. 13回答メールの記載及び1. 12. 4話合い中の発言を通じて、話合いには応じられるが団体交渉には応じられないとする態度を重ねて示したものと見える。かかる態度は、団体交渉の相手方となるべき労働組合の存在そのものや団体交渉の意義を否定ないし軽視したものであり、労組法第7条第2号に定める不当労働行為に当たるとともに、組合の運営に対する支配介入に該当する。

(イ) 法人は、1. 11. 13回答メールには、非常勤講師が業務委託にあたることを理由に団体交渉には応じられない旨記載しているから、非常勤講師ではないX 4の雇用終了に係る議題について、団体交渉であることを否定したと解釈することは、文理上不可能であると主張する。

しかしながら、前記第2の4(1)で認定したとおり、1. 11. 7 要

求書には要求項目としてX4の雇止めの撤回等が挙げられているにもかかわらず、同(2)で認定したとおり、1.11.13回答メールでは、特段、X4の雇用終了に係る議題について説明を補足することもなく、「労働組合法上のいわゆる団体交渉」に当たらないことを明言していることからすれば、法人の主張は採用することができない。

(ウ) なお、法人は、根拠を示しながら回答し、組合の提案に対し再検討する約束もしているとして、不誠実交渉に当たるものではないと主張する。しかし、前記(ア)で判断したように、法人は、労働組合の存在そのものや団体交渉の意義を否定ないし軽視する態度を重ねて示しているのであるから、その後の協議内容の如何に関わらず、団体交渉の相手方としての組合の存在は、なお否定ないし軽視された状況にあると言わざるを得ない。したがって、前記第2の4(3)イで認定したとおり、法人は、組合の主張に応じる形で、話し合いであることを訂正し、X4の雇用終了に係る交渉事項との関係では団体交渉であることを認めてはいるものの、この訂正が1.12.4話し合いの終盤でなされている以上、上記判断が覆ることはなく、法人の主張は採用することができない。

3 争点3（非常勤講師の無期転換を議題とする令和2年12月14日団体交渉、令和3年3月9日団体交渉及び同年4月26日団体交渉における以下ア及びイに関する法人の対応が、不誠実な交渉態度に当たるか否か。また、同時に、組合の運営に対する支配介入及び組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか否か。）

ア 非常勤講師の無期転換やコマ数に関する説明の内容・態様

イ 組合員に生じた不利益の是正に向けた法人からの提案の状況

(1) 申立人の主張

ア 法人は、X2に対して何らかの責任をとらざるを得ないことは明らかである。X2に生じた実害の補償が不可欠であるにもかかわらず、法人が団体交渉において問題解決の努力を何ら果たしてこなかったことは、不当労働行為に当たる。

イ 法人は、X3のコマ数を3.25から1.25に減少させることについて、「本学のカリキュラムの必要性にもとづくもの」だとの一点張りの説明しかしておらず、組合と担当である音楽学部との交渉を拒否した。また、法人は、X3の不利益や実害については、組合員である

ことを前提に組合が団体交渉での解決の努力を求めたにもかかわらず、労働契約法上の権利行使を認めない合理的な理由を誠実に示すことなく、「もう主張は変えませんので」と発言し、議論を打ち切る態度を示すなど、説明努力もなく、何らの解決への提案もしていない。

ウ 法人は、団体交渉拒否やゼロ回答という実質的回答拒否を繰り返し、平行線であるなどしてまともな議論を回避するなど不誠実な交渉態度を継続することを通じて、団体交渉を意図的に無意味化させてきた。法人のこうした交渉態度により、組合の信頼は失墜し、組合の弱体化が生じている。かかる行為は、組合及びその運営や活動に対する支配介入に該当する。

エ さらに法人は、労組法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為を行うことを通じて、その間に生じた権利侵害、実害について、回復や修復を目指す提案を行っていない。このような法人の非和協的な交渉態度こそ、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 組合は、自らの要求事項を法人が受け入れなかったことをもって、誠実交渉義務違反と主張するようであるが、法人が誠実な対応をとり続ける限りは、譲歩や合意をしなくとも、不誠実団体交渉には当たらない。

法人は、令和3年4月以前において、非常勤講師は労働者ではなく、労働契約法に基づく無期転換権が生じないとする自身の立場を適切に説明している。また、法人は組合に対して、X3のコマ数減少の件について、カリキュラム上の必要性によるものであることを丁寧に説明しているし、コマ数の回復や金銭的補償には応じられない理由についても説明している。よって、法人の対応は不誠実団体交渉には当たらず、それゆえに支配介入にも当たらない。

イ 組合の主張内容は、結局のところ、組合員それぞれに対する要求事項が法人に受け入れられなかったことを不利益取扱いに当たるとしているに過ぎず、何ら法的根拠のないものである。

(3) 当委員会の判断

ア 法人の対応が不誠実な交渉態度に当たるか否か

(ア) 前記第2の6(5)イ、7(2)、8(3)ア及びイで認定したとおり、

2.12.14団交、3.2.3連絡書及び3.4.26団交において、法人は、非常勤講師が令和3年4月以降、業務委託契約又は雇用契約のいずれかを選択することが可能となる制度を創設し、就業規則に規定した旨説明している。さらに、同制度の下、非常勤講師が雇用契約を選択した場合には、同月から無期転換の申込みをすることが可能になる旨、説明している。

他方、組合は、同月以前から、既に非常勤講師は労働契約法上の労働者に当たり、同法第18条に基づく権利の行使が可能である旨主張し、併せてX3は令和2年5月22日に無期転換権を行使しているから、当該行使の時点におけるコマ数が、無期転換を経た令和3年度の雇用契約における労働条件として維持されるべきである旨主張をしている。

これに対し、法人は、非常勤講師は令和3年4月以前には、労働契約ではなく業務委託契約に基づき業務に従事しているものであり、労働契約法上の労働者には当たらないとの考えを示した上で、同月以降に就業規則の規定を根拠として、労働者となり得るにすぎないから、無期転換が可能となるのは令和4年度以降である旨主張し、両者の主張は平行線を辿っている。

- (イ) また、前記第2の6(5)エ及び7(4)ウで認定したとおり、組合は、令和3年度におけるX3のコマ数について、令和2年度と同じく3.25コマとするよう求め、それが困難である場合には金銭的な補償を行うよう求めている。

これに対し、法人は、カリキュラム編成上の問題であり、学生の利益にも関わることを理由として、組合の要求に応じられない旨回答している。法人はまた、会計検査院による検査を受けるにあたり、金銭の支出にはそれなりの根拠が必要であることを理由として、金銭的補償が困難である旨説明している。

- (ロ) 以上のとおり、法人は、組合の要求の程度に応じて、非常勤講師の無期転換やコマ数に関する自己の主張及びその根拠を説明しているものといえるから、不誠実な交渉態度に当たるとはいえない。

- (ハ) 前記第2の6(5)イで認定したとおり、組合は、法人が2.12.14団交において、令和3年4月以前に非常勤講師は労働者に該当しないことにつき、「もう主張は変えませぬので」、「平行線です

ので」などと発言したことを理由に、法人による説明の内容・態様は、何ら説得的で具体的なものではなかったとして、団体交渉における法人による対応が、不誠実な交渉態度に当たる旨主張する。

確かに、組合が問題視する法人の発言は、いささか一方的かつ紋切り型であるともいえる。しかしながら、上記発言はいずれも、譲歩を要求する組合に対して、かかる要求には応じられない旨の法人の見解を表明するものにすぎない。また、前記(ウ)で判断したとおり、法人は組合の要求に応じ回答し、自身の見解についてその根拠を説明しており、前記(ア)で判断したとおり、3.2.3連絡書を送付し、3.4.26団交で改めて同旨を説明していることを併せ考えれば、不誠実な交渉態度に当たるとはいえない。

(オ) また組合は、法人が、組合と音楽学部との交渉を拒否したことが不誠実な交渉態度に当たる旨主張する。確かに、前記第2の6(5)エで認定したとおり、法人は、X3のコマ数については、音楽学部に確認しなければ答えられない旨回答している。組合がコマ数に係る問題を議題とする団体交渉の開催を申し入れていることからすれば、法人としては、団体交渉の開催までに、音楽学部に対して、コマ数に関する詳細な事実関係等を確認すれば団体交渉の進行がより円滑なものとなった可能性は否定できない。

しかし、前記第2の6(5)エで認定したとおり、Y5事務局長は、組合に対して、必要に応じて自身を通して音楽学部に問い合わせしてほしいと求めており、法人の構成部分の一つである音楽学部に対する問合せについて、自らを経由して回答する旨述べ、組合の求めに応じて具体的に説明しようとする姿勢を見せている。

したがって、法人は団体交渉を拒否したとまではいえず、組合の主張は採用することができない。

(カ) さらに組合は、法人がX3のコマ数削減を、カリキュラムの必要性に基づくものだとしか説明しないことが不誠実な交渉態度に当たる旨主張する。確かに、カリキュラムの必要性に基づくとの説明はやや抽象的であり、いかなるカリキュラム編成上の必要性があったのかについて、教育目的及び教育効果等の関係でより具体的に説明することが望ましかったとも思われる。

しかし、前記第2の6(5)イ、エ、7(4)ウ及び8(3)アで認定した

とおり、組合は、専らカリキュラム編成権の行使の結果としてなされたコマ数削減が労働契約法第18条に違反するか否かを問題視しており、いかなるカリキュラム編成上の必要性があったのかについて具体的な内容を説明することは求めている。また、前記(オ)で判断したとおり、法人は、音楽学部への確認を通じて、カリキュラム編成権の行使に係る具体的事実関係について説明する意向は示していたといえる。よって、組合の主張は採用することができない。

- (キ) なお、前記第2の8(3)イで認定したとおり、3.4.26団交において、組合が、法人は非常勤講師に労働者性がないとする立場を取りながら、2.12.14団交においては、改正労働契約法が施行された7年前に遡って契約期間に算入すると回答したとして、その理由を問い質しているところ、Y9事務局長は、同人の前任者であるY5事務局長からの引継ぎが不十分であることを理由に、回答を差し控える旨発言しており、法人による事前の準備はやや不十分なものであった様子がうかがえる。

しかしながら、前記第2の8(3)イで認定したとおり、組合からの質問に対しては、Y9事務局長による当該発言の後に、Y7課長補佐が、組合の要望に応えるものとして検討し、措置をとった旨回答しており、また、組合もそれ以上に問い質してはいないことからすれば、法人の対応がただちに不誠実な交渉態度に当たるとまではいえない。

- (ク) 組合は、法人が、X2及びX3に生じた不利益の是正に向けた提案を行わなかったことが、不誠実な交渉態度に当たると主張する。しかしながら、使用者は、団体交渉において、労働者に対する譲歩や提案を義務付けられるものではないから、法人が是正のための提案をしなかったことをもって、直ちに不当労働行為に当たるとはいえない。よって、組合の主張は採用することができない。

イ 法人の対応が支配介入に当たるか否か

組合は、法人が、不誠実な交渉態度により団体交渉を無意味化してきたことが、組合の運営に対する支配介入に当たると主張する。しかしながら、前記アで判断したとおり、法人の対応は不誠実な交渉態度に当たるとはいえないから、組合の主張は採用することがで

きない。よって、法人の対応が組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

ウ 法人の対応が不利益取扱いに当たるか否か

組合は、法人が団体交渉において不誠実な交渉態度をとったことにより、X2及びX3の不利益を是正するための提案がなされなかったことが組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たると主張する。しかし、前記アで判断したとおり、法人の対応は、不誠実な交渉態度に当たるとはいえない。また、前記ア(ク)で判断したとおり、使用者は、団体交渉において、譲歩や提案を義務付けられるものではないから、法人が是正のための提案をしなかったことをもって、直ちに不利益取扱いに当たるとはいえない。法人の対応が労組法第7条第1号にいう不当労働行為に該当することについて上記以外に具体的な主張もなされていないことからすれば、組合の主張は採用できず、法人による対応が組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるとはいえない。

4 争点4 (X4の雇用終了を議題とする令和2年12月14日団体交渉、令和3年3月9日団体交渉及び同年4月26日団体交渉における以下ア及びイに関する法人の対応が、不誠実な交渉態度に当たるか否か。また、同時に、組合の運営に対する支配介入及び組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか否か。)

ア X4の雇用終了に関する説明の内容・態様

イ 組合員に生じた不利益の是正に向けた法人からの提案の状況

(1) 申立人の主張

ア 法人においては、就業規則上5年を超えて勤務することが可能であり、実際にそのような労働者が存在するから、X4の雇用継続の可能性は実際あったし、当然期待権も存在していた。しかし、法人は、X4を雇止めし、その理由を示さず、X4の仕事ぶりには問題があったと懲戒の対象となることをにおわせる発言も後出しで臆面もなく言い出すなど説明の努力をせず、X4の再雇用に向けた提案をしなかった。このような法人の対応は、不誠実な交渉態度に当たる。

イ 法人は、団体交渉拒否やゼロ回答という実質的拒否を繰り返して、実質的な議論を回避するなど不誠実な交渉を継続することを通じて、団体交渉を意図的に無意味化させてきた。法人のこうした交

渉態度により、組合の信頼は失墜し、組合の弱体化が生じている。かかる行為は、組合及びその運営や活動に対する支配介入に該当する。

ウ 法人は、労組法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為を行うことを通して、その間に生じた権利侵害、実害について、回復や修復を目指す提案を行っていない。このような一切の非和解放的な交渉態度こそ、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 組合は、組合からの要求事項を法人が受け入れなかったことをもって、誠実交渉義務違反と主張するが、法人が誠実な対応をとり続ける限りは、譲歩や合意をしなくとも、不誠実団体交渉には当たらない。

法人は、X4の雇用終了の原因は契約期間の満了であることを繰り返し説明している。また、X4について、その勤務態度に大きな問題がなかったことと、不適切な言動があったことは矛盾しない。さらに、法人は、X4の勤務状況について法人内部で事実関係を確認した上で、組合に回答しているから、不誠実団体交渉には当たらない。

イ 組合の主張内容は、結局のところ、組合員それぞれに対する要求事項が法人に受け入れられなかったことを不利益取扱いに当たるとしているに過ぎず、何ら法的根拠のないものである。

(3) 当委員会の判断

ア 法人の対応は不誠実な交渉態度に当たるか否か

(ア) 前記第2の6(5)オ、7(4)ア及び8(3)ウで認定したとおり、組合は、X4の雇止めの理由を明らかにするよう求めるとともに、X4の勤務状況に問題があったとする3.3.9団交における法人の説明を受け、勤務状況の問題とは具体的にどういうことか、それが雇止めの理由となりうるかについて尋ねている。これに対し、法人は、X4の雇用はあくまでも期間満了により終了したのであって、勤務状況に問題があったとの事実は雇止めの理由ではない旨回答するとともに、勤務状況に問題があったとの説明を基礎づける具体的事実について説明している。また、前記第2の3(5)ウ及び4(3)イで認定したとおり、組合の主張は、5年間の更新上限を超えて雇用を継続している者がいる以上、上限は事実上存在せず、

X 4 の雇止めに際して、合理的な理由が必要となるとの立場に基づくものであるのに対し、法人の主張は、上限を超えて雇用を継続している者は学長が特に認めた場合に限り、X 4 はその対象ではなく、雇用終了に合理的理由はないとの立場に基づくものであり、両者の議論は平行線を辿っているといえる。さらに、前記第 2 の 6 (5)オ及び 7 (4)アで認定したとおり、組合は、2. 12. 14 団交以降、法人に対し、金銭解決を含む和解案が考えられないか繰り返し確認しているが、法人は和解に応じるつもりはないとして、これを拒否している。

- (イ) 和解に応じられないとする法人の回答は簡潔であるが、前記第 2 の 3 (5)ウ及び 4 (3)イで認定したとおり、法人は、X 4 の雇用終了原因について繰り返し説明している他、前記(ア)で判断したとおり、両者の主張は平行線を辿っている。また、法人は、組合からの新たな要求に応じる形で、必要な回答や説明をしているものといえるから、不誠実な交渉態度に当たるとはいえない。
- (ウ) 組合は、法人が、X 4 の勤務状況等に問題があったことが雇止めの原因である旨の主張を後出しで行ったとして、法人のかかる対応が不誠実な交渉態度に当たる旨主張する。

しかし、前記第 2 の 3 (5)ウ、4 (3)イ及び 7 (4)アで認定したとおり、法人による X 4 の勤務状況等に問題がある旨の主張は、法人が、X 4 の雇用終了の主たる理由は雇用契約期間の満了である旨、31. 3. 28 話合い及び 1. 12. 4 話合いと同様の説明を行った後になされたものに過ぎず、雇用終了の理由を追加したものとはいえない。また、前記(ア)で判断した法人の立場を前提とすれば、法人による当該主張は、X 4 の勤務状況が、雇用期間の上限を特例的に延長するまでのものではなかったとするものに過ぎない。

したがって、法人が、X 4 の勤務態度に問題がある旨の主張をしたことは、X 4 の雇止めの理由について後出しでなされたものとはいえず、組合の主張は採用することができない。

- (エ) また組合は、法人が、X 4 に生じた不利益の是正に向けた提案を行わなかったことが、不誠実な交渉態度に当たる旨主張する。しかしながら、前記 3 (3)ア(イ)で判断したとおり、団体交渉における使用者は、労働組合に対して譲歩や提案を義務付けられるものではないから、組合の主張は採用することができない。

イ 法人の対応が支配介入に当たるか否か

組合は、法人が、不誠実な交渉態度により団体交渉を無意味化させてきたことが、組合の運営に対する支配介入に当たると主張する。しかしながら、前記アで判断したとおり、法人の対応は不誠実な交渉態度に当たるとはいえないから、組合の主張は採用することができない。よって、法人の対応が組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

ウ 法人の対応が不利益取扱いに当たるか否か

組合は、法人が団体交渉において不誠実な交渉態度をとったことにより、X4の雇止めにより生じた不利益を是正するための提案がなされなかったことが組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たると主張する。しかし、前記アで判断したとおり、法人の対応は、不誠実な交渉態度に当たるとはいえない。また、前記ア(エ)のとおり、使用者は、労働者に対する譲歩や提案を義務付けられるものではないから、法人が、X4の雇止めにより生じた不利益を是正するための提案をしなかったことをもって、ただちに不利益取扱いに当たるとはいえない。法人の対応が労組法第7条第1号にいう不当労働行為に該当することについて上記以外に具体的な主張もなされていないことからすれば、組合の主張は採用できず、法人による対応が組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるとはいえない。

5 不当労働行為の成否

- (1) 前記1でみたとおり、非常勤講師の無期転換を議題とする令和元年11月7日付け団体交渉申入れに対し、法人が団体交渉ではなく話合いとして応じたことは、労組法第7条第2号及び同条第3号に定める不当労働行為に当たると判断するが、平成31年3月13日付け団体交渉申入れに係る申立てについては、労組法第27条第2項及び労働委員会規則（以下「労委規則」という。）第33条第1項第3号により却下する。
- (2) 前記2でみたとおり、X4の雇用終了を議題とする令和元年11月7日付け団体交渉申入れに対する法人の対応は、労組法第7条第2号及び同条第3号に定める不当労働行為に当たると判断するが、平成31年3月26日付け団体交渉申入れに係る申立てについては、労組法第27条第2項及び労委規則第33条第1項第3号により却下する。

(3) 前記3でみたとおり、非常勤講師の無期転換を議題とする2.12.14団交、3.3.9団交及び3.4.26団交における法人の対応は、労組法第7条第1号、同条第2号又は同条第3号に定める不当労働行為のいずれにも当たらない。

(4) 前記4でみたとおり、X4の雇用終了を議題とする2.12.14団交、3.3.9団交及び3.4.26団交における法人の対応は、労組法第7条第1号、同条第2号又は同条第3号に定める不当労働行為のいずれにも当たらない。

6 救済の方法

前記5(1)及び(2)で判断したとおり、法人が、非常勤講師の無期転換及びX4の雇用終了を議題とする令和元年11月7日付け団体交渉申入れに対し、団体交渉ではなく話し合いとして応じたことは、いずれも、労組法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為に該当する。しかし、法人は2.12.14団交の開催以降においては、組合の団体交渉申入れに対して、団体交渉であることを否定していないから、団体交渉として応じるよう命じる必要はないといえる。他方で、法人が団体交渉の相手方となるべき労働組合の存在そのものや団体交渉の意義を否定したことにより、労使の信頼関係は損なわれたといえる。したがって、今後の労使関係の安定を図るため、主文のとおり命じることとする。

よって、労組法第27条及び同条の12並びに労委規則第33条及び第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

令和5年2月3日

神奈川県労働委員会

会長 浜村 彰