

命 令 書

申 立 人 D組合

代表者 執行委員長 A

被申立人 E法人

代表者 理事長 B

上記当事者間の令和4年(不)第57号事件について、当委員会は、令和6年6月19日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 令和3年8月23日、同年9月30日及び同年11月22日の事務折衝に係る申立ては却下する。
- 2 その他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 希望退職に係る組合との約束の誠実な履行
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 誓約文の掲示

第2 事案の概要

本件は、被申立人が、申立人の団体交渉申入れに対して、労働協約締結時になされた労使の約束に基づく申立人の要求について、申立人の提案を全く検討もせず、拒絶するのみ等の不誠実な対応を行ったこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

令和3年8月23日、同年9月30日及び同年11月22日の事務折衝に係る申立ては、労働組合法第27条第2項に規定する「行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）

から1年を経過した事件に係るもの」に当たるか。当たらない場合、上記の事務折衝及び同4年6月6日の協議における被申立人の対応は、不誠実団交に当たるか。

第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者等

(1) 被申立人E（以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、F（以下「大学」という。）等を運営する学校法人であり、その教職員数は本件審問終結時約600名である。

なお、大学は、平成26年3月31日まで、Gと称していた。

(2) 申立人D（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約350名である。

なお、組合の下部組織として、法人で働く労働者で組織されたH（以下「分会」といい、組合と分会を併せて「組合」ということがある。）があり、分会の組合員数は本件審問終結時8名である。

2 本件申立てに至る経緯について

(1) 分会と法人は、平成26年12月4日付けで、大学ビジネス学部及び情報学部の学生募集停止に伴う組合員の転退職支援について、労働協約（以下「本件労働協約」という。）を締結した。

本件労働協約には、「転退職支援内容」として、①法人は、同27年3月31日付けの希望退職を募り、希望退職者には希望退職優遇制度を適用する、②組合員が配置転換等を希望する場合、法人は、事務職又は初中等教育機関の教育職への配置転換について最大限努力する、旨記載され、また、「希望退職優遇制度」として、普通退職金のほかに特別退職金を支給する旨の記載があった。

本件労働協約の締結に際して、当時の法人事務局長は、①他学部配置転換されなかった教員が残ることはない、②希望退職に応じた教員が、応じなかった教員より不利に扱われることはない、旨述べた。

なお、この頃、組合員の一部が組合を脱退して新たな労働組合（以下「別組合」という。）を結成し、その後、全員が解雇となった。別組合の組合員7名は、奈良地方裁判所（以下「奈良地裁」という。）に対し、地位確認、未払賃金の支払等を求めて訴訟（以下「別件地位確認等訴訟」という。）を提起した。

(2) 奈良地裁は、令和2年7月21日付けで、別件地位確認等訴訟の判決を言い渡した。

同判決は、原告である別組合の組合員ら（以下「原告教員ら」という。）のうち3名について、大学の教員としての地位を確認し、未払賃金の支払を法人に命じた。

(3) 令和2年8月12日及び同年9月3日、組合執行委員長A（以下「執行委員長」と

いう。)と法人理事兼本部事務局局長C(以下「C理事」という。)との間で次の主旨の電子メールのやり取りがあった。

ア 令和2年8月12日

(ア) 執行委員長からC理事へのメール

奈良地裁の判決を受けて、組合として話し合いを持つべきだということになった。団体交渉(以下「団交」という。)の形で申し入れてもいいが、団交という場ではおそらくどのような話にもならないと思うので、まずは非公式の事務折衝という形で、数名同士で会えればと思う。日程を提案されたい。

(イ) C理事から執行委員長へのメール

事務折衝をもつ内容等が分からないので趣旨を先に教示されたい。

(ウ) 執行委員長からC理事へのメール

控訴されたので結論は出ないと思うが、組合としては早期退職の際の約束である希望退職に応じた者が不利に扱われるようなことはないという点についてどうするのかを聞きたいし、逆に別の大学に就職した者や実質的に定年まで無職で過ごした者もいるので、組合の考えを伝える場を設定してもらいたい。当時の事務局長も退職しているし、あまりがちがちにやってもことが大きくなるだけなので、高裁の判決又は和解が出るまでにはおおむねの方向性が出ていればよいと思っている。

イ 令和2年9月3日

(ア) C理事から執行委員長へのメール

事務折衝の日時は令和2年9月14日午後4時から、場所は大学キャンパス内会議室とする。非公式の事務折衝とのことなので、当日の内容について組合ニュース等への掲載はないという理解でよい。

(イ) 執行委員長からC理事へのメール

非公式のオフレコ協議ということによい。

(4) 令和2年9月14日、組合と法人は、事務折衝を行った。当該事務折衝において、組合が、奈良地裁判決を受けて原告教員らが復職するようなことがあれば、希望退職の際の約束に反すると考えている旨述べたところ、法人は、控訴する方針なので現時点では何も答えられないが、希望退職に応じた教員を希望退職に応じなかった教員と比べて不利に扱うことはないという約束(以下「本件約束」という。)があったことは承知している旨述べた。組合が、最終的な結論が出たら、再度、協議の場を持つよう求めたところ、法人は、これを了承した。

(5) 令和3年5月14日、C理事は、執行委員長に対し、電子メールを送信した。当該電子メールには、①大阪高等裁判所(以下「高裁」という。)での審理も最終段階

になっており、同月25日には原告教員らへの対応も確定する予定なので、法人の対応内容を説明し、組合の考えについて意見交換できる場を設定したい、②いきなり団交というのはいかがなものかと思うので、まずは非公式な事務折衝で始めてはどうか、③同月26日以降で候補日を提示されたい、旨等が記載されていた。

(6) 令和3年5月25日、高裁において、原告と法人の間で、①原告教員らのうち2名の復職、②その他の原告教員らの合意退職、③解決金の支払、を内容とする和解（以下「高裁和解」という。）が成立した。

(7) 令和3年6月1日、組合と法人は、事務折衝を行った。

当該事務折衝において、法人は、高裁で和解協議を進めるに至った理由及び和解の概要を説明した。組合が、復職する教員がいる以上、組合としては復職を基本と考えているが、他大学に就職している教員もいることから、金銭解決もあり得る旨述べたところ、法人は、本件約束を守るために努力したことについて理解を求め、組合の具体的な要求が分からない旨述べた。組合が、バックペイを基準とした金銭解決及び復職が要求となる旨述べたところ、法人は、裁判をした教員と同等に扱うのはどうかと思う旨述べた。組合が、条件面については拘泥しない旨述べたところ、法人は、組合の考える金額や復職の人数を尋ねた。組合は、文書にまとめて早急に回答する旨述べた。

(8) 令和3年6月9日、組合は、法人に対し、「ご連絡」と題する書面（以下「3.6.9組合連絡書」という。）を提出し組合の要求を示した。

3.6.9組合連絡書には、①復職が原則であり、希望退職後に定年を迎えた教員に関しては、復職した別組合の組合員と同様の補償を求めるのが原則である、②既に他の職業に就いていて復帰を選択しなかった組合員については、退職に伴い発生した経済的損失を補填されたい、③要求額は、平成27年4月から復職日までのバックペイの額を基本とする計算式に従って概算したところ2,980万円となり、この金額を出発点として協議したい、旨等が記載されていた。さらに、「別紙」として、希望退職に応じた組合員7名の氏名及び復職希望の有無が記載され、その内訳は、復職希望が3名、定年を迎えた者も含め復職を希望しない者が4名であった。

(9) 令和3年6月22日、C理事は、執行委員長に対し、電子メールを送信した。当該電子メールには、組合の基本的な考え方は理解したので、法人の考え方を説明する協議の場を設けたい旨の記載があった。

(10) 令和3年8月23日、組合と法人は、事務折衝（以下「3.8.23事務折衝」という。）を行った。3.8.23事務折衝には、組合側から執行委員長ほか組合員2名が、法人側から法人理事長（以下「理事長」という。）、C理事及び法人総務部長（以下「総務部長」という。）がそれぞれ出席し、そのやり取りの概要は、次のとおりであった。

法人は、法人の考え方を回答するとして、①不利に扱わないとした本件約束は尊重する、②復職は、人件費の問題と科目専門性の問題があり難しい、③バックペイは3億円ほどの財務負担になり無理である、旨述べた。

組合が、①復職について完全に否定されると話が進まない、②財政的な問題で言えば、専任教員と全く同じ条件でなくてもいいと考えており、例えば特任教員という形もあり得る、③条件面での妥協は可能であると考えているので復職について再度検討されたい、④バックペイについては、原告教員らが和解で得た金銭と希望退職に応じた組合員とで金額に大きな差が生じたのであれば、その差に応じた補償をするよう要望する、旨述べたところ、法人は、①復職及び金銭的な事項については持ち帰って検討する、②金銭的な部分については、本件約束を守れなかったことに対する慰謝料的なイメージを持っている、③法人で検討の上、9月下旬に再度協議をしたい、旨等述べた。

組合が、名称にはこだわらないが慰謝料の算出の基準はバックペイであると考えており、組合提案の算出方法であれば3億円というような額になるはずがないし、金額が分からなければ回答の評価ができない旨述べたところ、法人は、1か月を目途に金額を回答する旨述べた。

- (11) 令和3年9月30日、組合と法人は、事務折衝（以下「3.9.30事務折衝」という。）を行った。3.9.30事務折衝には、組合側から執行委員長ほか組合員2名が、法人側から理事長、C理事及び総務部長がそれぞれ出席し、そのやり取りの概要は、次のとおりであった。

ア 復職について

法人は、①特任教員としての雇用について検討したところ、特任教員の基準は週4日勤務、3講座以上担当であり、（i）専門性の異なる学部において週3講座以上の開講が困難であること、（ii）大学退職後、非常勤講師として週3講座以上担当している教員がいることから待遇面で不均衡が生じる可能性があること、（iii）年俸360万円に加えて年15パーセントの共済関係費用も考慮すると、一人当たり年間414万円、3名で約1,200万円の人件費増となること、などの理由から実現は困難である、②復職希望者が非常勤講師として就任可能であれば、退職時の職位による客員准教授等の発令をする、旨述べた。組合は、①3講座担当できるかどうか検討する、②実際に担当した場合の財政負担も含めて検討されたい、③専門性を判断するために必要であれば業績表を提出する用意はある、旨述べた。

イ 金銭の支払について

法人は、適合科目がない者には、希望退職に関する交渉の中で期待を抱かせたことの解決金として一人当たり一律120万円を支払う旨述べた。

組合が、算出根拠を尋ねたところ、法人は、非常勤の1講座単価の月額3万円を基準として3講座担当したときの1年分である旨述べた。組合が、根拠としてよく分からない旨述べ、組合提案は計算し直したのかと尋ねたところ、法人は、財務状況の問題ではなく、希望退職に合意しており、特別退職金も支給しているのだから、そもそもバックペイは発生しない旨述べた。

組合は、バックペイそのものの支払ではなく、希望退職に応じたことによって、応じなかった教員に比して不利となった部分の補填を求めているのであり、まずは金額提案があったので持ち帰って再提案する旨述べた。

(12) 組合は、令和3年10月18日付けで、法人に対し、復職希望者の担当可能科目について記載した文書（以下「3.10.18担当可能科目リスト」という。）を提出した。

3.10.18担当可能科目リストには、「遅くなりましたが、前回協議で組合側の宿題となっておりました、復職希望者の担当可能科目についてご提案いたします。」との記載に続き、復職を希望する組合員3名の氏名とそれぞれの担当可能科目が記載されていた。うち1名については、「現在のところ担当できる科目なし」と記載されていた。

(13) 令和3年10月25日、執行委員長は、C理事に対し、「事務折衝の宿題」と題する電子メールを送信した。当該電子メールには、解決金に対する組合見解については初回折衝前に提案した計算式を基に交渉したいと思っており、次回折衝で今回の提案に対する組合員の意見などは伝えたい旨の記載があった。

(14) 令和3年11月22日、組合と法人は、事務折衝（以下、この事務折衝を「3.11.22事務折衝」といい、3.8.23事務折衝、3.9.30事務折衝及び3.11.22事務折衝を併せて「本件事務折衝」という。）を行った。3.11.22事務折衝には、組合側から執行委員長ほか組合員2名が、法人側から理事長、C理事及び総務部長がそれぞれ出席し、そのやり取りの概要は、次のとおりであった。

ア 復職について

組合が、復職を希望している組合員の3.10.18担当可能科目リストを事前に提出しているので検討されたく、現時点で担当可能科目がない組合員については新たな科目の開講を検討されたい旨述べたところ、法人は、①復職は認められず、特任教員についても担当可能講座数を満たさなければ雇用は困難である、②高裁での和解は裁判所の強い要望で行ったもので、組合員を不利益に扱ったものではなく、バックペイを支払うことはできない、③その上で一律120万円の解決金の支給を提案した、旨述べた。

組合が、担当可能科目の確認は行ったのかと尋ねたところ、法人は、担当可能科目があるからといって特任教員にできるわけではなく、学部の教員定員の問題

もある旨述べた。組合が、①学部の定員は最低限を下回ってはいけないのは当然であるが、それ以上は法人が設けた制限にすぎず、定員が復職できない理由として通るのであれば、今般復職した教員でも同じことである、②しかも、今回復職した教員のうち1人は来年4月には転出すると聞いており、少なくとも1人減る旨述べたところ、法人は、裁判で復職させたのは仕方なかった旨述べた。組合が、定員は絶対ではなく、法人が学部の定員を増やせば済むことである旨述べたところ、法人は、学部の意向もある旨述べた。組合は、大学自治の観点からも当然であり、学部に問い合わせしてほしい旨述べた。

イ 金銭解決について

組合が、希望退職に応じた教員が明らかに不利なので、解決金120万円では納得できず、在職時の貢献なども考慮してほしい旨述べたところ、法人は検討する時間が欲しい旨述べた。

ウ 今後の協議について

組合が、①組合としては復職を認めることが組合員を不利益に取り扱わないことになると考えており、法人として大学に協力を求めて前向きに検討されたい、②解決金については、組合員一人一人状況が異なるので、一律ではなく個々に金額を考えられたい旨述べたところ、法人は、要望にどれだけ応えられるか分からないが、検討する旨述べた。

- (15) 令和4年1月6日、組合と法人は、事務折衝（以下「4.1.6事務折衝」という。）を行った。4.1.6事務折衝には、組合側から執行委員長ほか組合員3名が、法人側から理事長、C理事及び総務部長がそれぞれ出席し、そのやり取りの概要は次のとおりであった。

ア 金銭解決について

法人は、解決金について、勤続年数に1年当たり10万円を乗じて算出した額を提示する旨述べた。

組合が、算出の根拠を尋ねたところ、法人は、特別退職金と解決金の合計額が、バックペイを支払った場合の金額の2分の1を超える水準となり、これ以上の額では理事会の承認が得られない旨述べた。

組合は、持ち帰って組合員と検討した上で回答する旨述べた。

イ 復職について

組合が、復職に関して学部に問い合わせたか尋ねたところ、法人は、財務上難しいし、今年の募集もまだどうなるか分からず、今は大学に相談できる状況ではない旨述べた。

組合は、現場に混乱を招くことは組合の本意ではなく、本年度の復職が難しい

のは理解するが、本年度の募集状況が確定してから協議を再開されたい旨述べた。

- (16) 組合は、令和4年4月25日付けで、法人に対し、4.1.6事務折衝における法人の提案を受けての「要求書」（以下「4.4.25要求書」という。）を提出した。4.4.25要求書の記載内容の概要は、次のとおりであった。

ア 金銭解決について

法人の提案を持ち帰って組合で検討した結果、一定の方向性は定まったが、復職についての交渉が全く進展しない中で、金銭合意だけを先行することはできない。法人からの提案は受け止めつつ、復職の交渉を進めたいと考えている。

イ 復職について

これまでの協議では、財源の問題と共に担当できる科目がないなどとの懸念が示されたので、3.10.18担当可能科目リストを提出した。また、協議の中で年間3講座以上なければ特任教員として雇えないということなので、その旨は理解した。3.10.18担当可能科目リストについて、実際に担当できるかどうか法人から懸念が示されたので、研究・教育業績書を提出する意思があることを伝えたが、業績書を提出せよという回答はなかった。次に、学部の意向もあるとの回答があったので、学部長に確認するよう要請したが、現在まで学部長に対し、相談や確認がなされたとは聞いていない。

協議が長引いたため、組合としては令和4年度の復職を無理強いするつもりはない旨伝えた。その後、財源問題もあるので入学者数が確定してから協議を再開するという流れになったと理解している。

組合としては法人が本件約束を守る、少なくとも守るために真摯に努力をするという態度を示していただきたと考えており、改めて、3名の教員について復職に向けての具体的な協議を再開されたい。

- (17) 令和4年6月6日、組合と法人は、協議（以下「4.6.6協議」という。）を行った。4.6.6協議には、組合側から執行委員長が、法人側から理事長、C理事及び総務部長がそれぞれ出席し、そのやり取りの概要は、次のとおりであった。

組合は、①金銭解決について法人から最終的な提案があり組合で検討したが、「復職の話合いに先行して金銭のみ合意に至るというわけにもいかないので回答を留保し、復職の話を進めてほしい」という組合での結論を得てこの場に戻ってきたという経緯である、②希望退職に応じた組合員の復職の話を進めてほしいというのが組合の結論であり、法人には場当たりの約束をして、できなかったら仕方ないという態度を改めてほしい、③復職できないことについて、当初は財源を理由とし、次に担当科目がないと理由が説明され、学部長に確認するとの回答もあった、④入学者数も確定したところなので改めて協議を進めたい、旨述べた。

これに対し、法人は、①復職させたのはやむを得なかったからであり、本件約束を守る努力はした、②定員割れで収入が1億円足りないし、組合から提案のあった担当可能科目についても雇用してまでの需要がなく、共通教育科目に専任教員を配置する余裕がない旨述べた。

組合が、3.10.18担当可能科目リストで示したのは既に関講されている科目である旨述べたところ、法人は、教員を新たに募集するつもりはないし、財源も需要もない科目での復職は無理である旨述べた。

組合が、1億円の収入不足だから本件約束を守れないということだが、改善する方策があるのかと尋ねたところ、法人は、多数の学生に入学してもらうしかない旨述べた。組合が、現在関講している科目を復職する教員に割り振ってほしいという話であり、可能性は探ったのかと尋ねたところ、法人は、探っていない旨述べた。

組合が、金銭面を含めて勤務条件を検討した提案はないのか、検討もしていないということでは本件約束を守る気がないということではないかと述べたところ、法人は、現有でうまく収まっている旨述べた。組合が、それでは全く変える気がないということではないか、法人の当初の説明や判断が客観的に間違っていたということになったのであるから、当初の約束を履行するべきではないか、復職に向けて折り合える場所を見つける努力をするつもりはないのかと述べたところ、法人は、法人としても復帰させたかったわけではない旨述べた。

組合が、話を始めたときと全く同じ回答であり、それでは話が進まないの、この点については第三者の場に持って行かざるを得ない旨述べたところ、法人は、金銭解決しかなく、前回提案した金銭解決が精一杯の提案であり、仕方がない旨述べた。

(18) 令和4年12月20日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第5 争点に係る当事者の主張

争点（本件事務折衝に係る申立ては、労働組合法第27条第2項に規定する「行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件に係るもの」に当たるか。当たらない場合、本件事務折衝及び4.6.6協議における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

1 申立人の主張

(1) 本件事務折衝が、いわゆる除斥期間に当たるかについて

本件事務折衝の内容は、その後の折衝、交渉に継続されたものであり、継続する行為は、団交である4.6.6協議において終了したものである。

よって、本件事務折衝は、同一議題についての継続した交渉であるから、労働組

合法第27条第2項の除斥期間の規定には当たらない。

(2) 本件事務折衝及び団交である4.6.6協議が不誠実団交に当たるかについて

ア 上記団交の前提について

奈良地裁で解雇無効の判決が下され、高裁でも、判決直前になるまで法人が復職を認めない方向で努力したのは、組合との本件約束を守るためであった。希望退職に応じなかった教員の解雇を撤回することになれば、希望退職に応じた教員を不利益に扱うことになるという自覚があったからである。

イ 上記団交の開始について

本件団交は、上記ア記載の「不利益」をどのように補償するかという観点から開始された。組合としては当然に、組合員に対して高裁での和解と同様の扱いをすることが、「不利益」ではない同等の利益を意味するものであると考えた。そして、法人は慰謝料で事足りると考えた。

ウ 金銭解決に係る当初の回答について

3.8.23事務折衝において、法人は、組合の求めるバックペイで計算すると3億円の負担になると主張したが、その積算根拠は述べなかった。組合で試算した2,890万円との差額についても指摘したが、回答はなかった。法人は、組合が特別退職金を差し引くなど、組合計算式に基づいて計算した場合は支給額がマイナスになる可能性もあるということを理解していたにもかかわらず、3億円の負担になると、根拠なく主張したのである。

エ 復職に係る当初の回答について

本件交渉の当初から、法人の主張の根底にあるものは、どのような理由があろうとも復職させないということであったように思われる。

当初、法人が復職できない理由として挙げたのは財政上の理由であった。

法人は、3.8.23事務折衝で「専門性や人件費における理由」を挙げたが、その後のやり取りの中では専門性に触れられていない。事務折衝の議事録においても、専門性の問題が触れられた形跡はない。つまり、法人は復職できない理由としては、当初、財政的な問題のみを主張したのである。

財政上の理由は一定程度理解できるものであるので、組合としてはフルタイムの専任教員に比して格段に財政負担が小さい特任教員での復帰を提案した。専任教員の3分の1から4分の1の財政負担になる。同時に、その分、非常勤講師への支給が減るので、財政負担としてはさらに小さくなり、一人あたり最大114万円である。准教授や講師扱いであればさらにその差は小さくなる。法人が本件申立て後に行われた団交でようやく示してきた資料によれば、法人の直近の人件費総額は39億円余であり、大学に限っても12億5千万円余である。この規模の人件費

に114万円増加することが、極めて大きな問題であるとは理解できない。だからこそ、組合が労働条件（賃金）については柔軟に対応する旨を説明し検討を求めたところ、法人は、財政上の理由を上げる合理性がなくなり、持てる科目がない（科目専門性）という新しい理由を持ち出してきたのである。

オ 科目専門性について

科目専門性に関連して、復職が難しい理由として法人が挙げたのは、担当できる科目がない（少ない）ということである。特任教員であれば、最低週3コマ（3回）の授業を担当する必要がある。大学の授業科目を担当するためには、科目に対して専門性があるかどうかが問題となる。これは教授会で承認すればよいということになっているが、新設の大学や学部では文部科学省に申請する際に教員の資格審査を受けるので、この審査を基準として判断する場合が多い。

大学教員である組合員は、当然それぞれの分野において高い専門性を有しているが、法人は現在の大学で開講されている科目の中に、組合員が担当できる科目はない（少ない）と判断して、復職させられない理由としたのである。組合としても、教員を雇用するために新しい科目を設置することは本末転倒であることは当然に理解するところであるので、現在開講されている科目の中で、組合員が担当できる科目を示したのである。3.10.18担当可能科目リストに書かれているように、3.9.30事務折衝の中で、検討するという約束がなければ、「前回協議で組合側の宿題となっておりました」などという表現はあり得ない。

法人は、専門性を問題としながら、専門性について検討しなかった。

なお、一般的に科目専門性とはその授業科目を担当できる専門性を意味する。具体的には文部科学省の大学設置基準における教員資格審査をパスできるかどうかで判定される。授業科目が専門科目であるか、共通教育科目であるかは教員の専門性に関する資格審査とは全く関わりがない。ただ、専門科目については専任教員が担当することが事実上義務化されている科目があるというだけのことである。

共通教育科目の専任教員を雇用できないかのような主張は財政上の理由にすぎない。

カ 学部のニーズについて

法人は専門性を問題としながら、専門性について検討しなかったが、そこで加えてきた新たな理由は学部の教員定員と学部の意向（ニーズ）であった。教員定員については文部科学省設置基準に定められているのは最低限の人数であるから、高裁和解によって2名（各学部1名）の教員を復職させたことから明らかなように、経営側の都合で定めている人数を定員と称しているにすぎない。実際

にこの後、教員定員の話は法人から積極的になされることはなかった。

法人から学部の意向（ニーズ）が理由として示されたことから、組合は学部を確認することを求めた。本来ならば学部を確認してから理由として挙げるべきであるが、そのような事実はない。学部に対して専権を振るっている法人が、都合よく学部の意向を隠れみのにしようとしたにすぎない。ところが、この学部の意向確認もなされなかった。

（３）まとめ

ア 要するに、法人は、本件約束の内容を守るつもりはなく、本件約束を破ったことに対する慰謝料を支払うことで、全てを終わらせるつもりであったのである。不利に扱わないという約束を守るために、財政上であれ、学術上であれ、何らかの検討をすることによって自らの主張の根拠が崩れ、復職を拒絶する理由がなくなることを恐れたのである。

本件約束を守るためには、いくらかの費用がかかることは致し方ない。組合としてはその負担を少ないものにするために協力するつもりは十分にあるが、財政負担は１円たりともできないということであれば、これは本件約束を守る気がないといしかいえない。

種々検討した上で、復職は現実的に無理であるという結論になることは当然にあり得る。しかし、最初から最後まで、徹頭徹尾、復職はない、検討もしないで門前払いとする態度は不誠実といしかいえず、組合員の復職を拒んでいるだけではないかという疑念さえ浮かぶ。団交である4.6.6協議で法人理事長が「現有でうまく収まっている」と述べ、「金銭解決しかない」と述べるに至っては、当初から、形式的に折衝・交渉はするが、実質的な検討は何もする気がなかったことを吐露しているというほかはない。本件約束は、希望退職を応諾する際の組合員の決断に大きな影響を与えた約束である。組合員の人生を大きく左右した重要な約束、使用者と労働組合との間の約束である。これを検討もせずに拒否するという態度が許されるならば、労働組合と使用者がどのような約束をしても無意味である。

イ 財源上の問題を具体的に掘り下げようとした組合に対し、「専門性と担当可能科目」を現職復帰できない理由に持ち出し、組合がそれに対し3.10.18担当可能科目リストで組合員が担当できる科目を示したにもかかわらず、これに対する実質的な回答をせず、また新たに現職復帰できない理由として「学部の意向」を持ち出してきたのは、回答内容に一貫性がなく、ころころ変わるという点で不誠実である。

２ 被申立人の主張

（１）本件事務折衝が事務折衝であったこと及び１年の経過について

ア 本件事務折衝が事務折衝であったことについて当事者間に争いはなく、本件事務折衝は、団交前に行われた協議、事務折衝なのであるから、不誠実団交や団交拒否は認められない。

イ 仮に本件事務折衝が団交に当たると評価するとしても、組合は、4.4.25要求書が提出された後に行われた4.6.6協議は本件事務折衝と質的に異なることを、審理全体を通じて主張し又は認めている。よって、本件事務折衝は、行為の日から1年を経過したものであるから、却下されるべきである。

(2) 4.6.6協議が事務折衝であったことについて

組合は、4.4.25要求書を提出したことをもって、4.6.6協議は団交であった旨主張するようだが、組合も、4.6.6協議について、団交だとある意味思い込んでいたし、法人も団交だと思っていたのではないかと述べるにとどまる。

組合から団交であることの明示があり、法人から日時、場所、出席者等を書面で回答して開催される通常の組合・法人間の団交と異なり、4.6.6協議についてはそのようなやりとりがなされていないこと、一度も団交という言葉が用いられていなかったこと等からすれば、団交であることを示す客観的な証拠は全くない。

これらのことに、実際、法人は団交ではないと考えていたこと、それまでの本件事務折衝が団交ではなく事務折衝であったことも考え合わせれば、4.6.6協議が団交であると評価する理由はない。

4.4.25要求書についても、不当労働行為救済申立てや労働協約と異なり、大会での承認は取られていないものであり、かつ、特に団交であることを前提とする書類とも認められないのであるから、その存在をもって、4.6.6協議が団交であるとはいえない。

そうだとすれば、4.6.6協議における法人の対応は、不誠実団交でも団交拒否でもなく、単に組合との事務折衝において、法人の主張、説明を行ったものにすぎない。

(3) 誠実な対応を行ったことについて

ア 本件事務折衝について

組合自身、本件事務折衝までは「基本的には誠実に答えていただいたと思っています」と組合側証人が、答えているのであるから、不誠実団交ではない。

イ 4.6.6協議について

4.6.6協議が仮に団交であると評価するとしても、1度の団交について、使用者側の対応に不備があれば、重ねて団交を求めるのがあるべき労使関係であって、1度の団交の対応をもって不誠実団交であるなどとはいえない。まして本件の場合、法人は、労働委員会の示唆に基づき、本件申立て後の令和5年5月に団交を行い、その後組合から質問や交渉の申し入れもないのであるから、4.6.6協議が不

誠実団交であるなどとはいえない。

ウ 協議全体について

なお、念のため本件事務折衝から4.6.6協議について、全体として主張を行う。

不誠実団交の成立については、労使双方の交渉態度から評価されるものである。本件は、組合の組合員を不利に扱わないとの宣言に対する賠償や職場復帰に関する協議の事案であり、組合も、希望退職に応じなかったが裁判に訴えなかった教員もいることを理解し、裁判の結果、復帰や解決金を得た教員についても、苦労はよく分かっているから有利だとか不利だとか言うつもりはない等と述べている。このように、本件においては、一義的に「有利」、「不利」を決定できるわけではなく、その中で、①法人が2度にわたり具体的な賠償額を提案したことは、誠実な交渉態度であること、②組合は職場復帰に固執するが、組合の要求を容れないこと自体は何ら不誠実団交ではないこと、③法人は、本件の審査中に開催された団交において、財務状況を中心に資料を尽くして説明を行い、その後組合から特段の反論や団交の申し入れもないこと、④上述のように本件事務折衝までは基本的に誠実な対応であったこと、⑤組合が団交であることも明示しないまま協議を打ち切り、突如不誠実団交を主張すること自体、不当な交渉態度であると言わざるを得ないこと等からすれば、本件において不誠実団交は認められない。

第6 争点に対する判断

- 1 まず、本件事務折衝に係る申立てが申立期間を徒過しているかについて、以下検討する。

組合は、本件事務折衝について、その内容がその後の交渉に継続されたものであり、継続する行為は団交である4.6.6協議において終了したものであるから、労働組合法第27条第2項の除斥期間には当たらないと主張する。

前記第4. 2(10)、(11)、(14)認定のとおり、令和3年8月23日、同年9月30日及び同年11月22日に本件事務折衝が行われたことが認められる。しかしながら、労働組合法第27条第2項にいう「行為」とは、不当労働行為と主張される使用者の行為であって、「継続する行為にあつては」とは、その使用者の行為が継続して行われている場合をいう。同一の交渉事項に係る交渉が複数回にわたって行われていたとしても、組合が不当労働行為と主張する3回の本件事務折衝における法人の対応は、いずれも本件事務折衝の期日の都度一個の行為として完結しているから、4.6.6協議と一連のものとして継続する行為に当たらない。よって、本件事務折衝が事務折衝であるか団交であるかを判断するまでもなく、組合の本件事務折衝に係る申立てについては、いずれも労働組合法第27条第2項に定める除斥期間を徒過していることから却下する。

- 2 次に、4.6.6協議における法人の対応が、不誠実団交に当たるかについて、以下検討

する。

- (1) 前記第4. 2 (16)、(17)認定によれば、組合が、4. 4. 25要求書で希望退職に応じた組合員の復職についての協議再開を申し入れた後、4. 6. 6協議において復職についての協議が行われたことが認められる。
- (2) 法人は、4. 6. 6協議について、団交ではなく事務折衝であった旨主張するが、前記第4. 2 (17)認定のとおり、4. 6. 6協議は、組合側から代表者である執行委員長が、また法人側から代表者である理事長に加えて、交渉委員とみられる理事1名及び総務部長がそれぞれ出席して、希望退職した組合員の復職という組合員の労働条件についての実質的な協議が行われたことが認められるのであるから、労働組合法第7条第2号にいう団交に当たり、この点に係る法人の主張は採用できない。
- (3) 4. 6. 6協議における法人の対応について、組合は、①本件労働協約締結に際しての本件約束を守らず、最初から最後まで、組合員を復職させず、復職の検討もしないという門前払いの態度をとったこと、②復職させない理由として、当初は「財政上の理由」を挙げながら、組合が賃金面で柔軟に対応することを説明すると、科目専門性と担当可能科目という新たな理由を持ち出し、さらには学部の教員定員及び学部の意向を加えてきたこと、が不誠実団交に当たる旨主張するので、以下検討する。

ア 組合主張①について

前記第4. 2 (17)認定からすると、4. 6. 6協議において、法人は、確かに一貫して、希望退職に応じた組合員の復職という組合の要求には応じられないとの態度をとっていることが認められる。しかしながら、また、法人はこの自らの主張について、応じられない理由として、(i) 定員割れで収入が1億円足りないこと、(ii) 組合提案の担当可能科目については雇用してまでの需要がなく専任教員を配置する余裕がないこと、(iii) 別件地位確認等訴訟の原告教員らの復職が法人の積極的な意思によるものではないことを具体的に説明した上で、復職の代替案として金銭解決を提案していることが認められるのであって、4. 6. 6協議における法人のこうした説明を行い、対案の提案をしている対応が不誠実団交に当たる行為であったとはいえない。

イ 組合主張②について

4. 6. 6協議に至るまでの交渉の経緯について、前記第4. 2 (8)、(10)、(11)、(12)、(14)、(16)、(17)認定からすると、法人は、復職についての具体的協議が始まった3. 8. 23事務折衝の当初から、組合員らを復職させない理由として、財政上の問題のほかに科目専門性の問題も挙げていることが認められ、後付けで新たな理由を持ち出したものとはいえない。また、担当可能科目の問題についても、特任教員という形もあり得るという組合の新たな提案を受けて、法人が検討し、

回答したものであるといえる。さらに、その後の3. 11. 22事務折衝において学部の教員定員や意向の問題に触れたのは、3. 11. 22事務折衝に先立って組合から新たに3. 10. 18担当可能科目リストの提出があったことを受けて、復職の可否について新たに検討した上で回答したものであるといえる。そして、法人は、4. 6. 6協議において、それまでの協議を踏まえて、改めて、組合員を復職させない理由について3. 8. 23事務折衝と同じ説明をしていることが認められるのであって、こうした法人の対応が、不誠実団交に当たるとはいえない。

(4) 以上のとおりであるから、4. 6. 6協議における法人の対応は不誠実団交に当たるとはいえず、組合の申立ては、棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

令和6年7月8日

大阪府労働委員会

会長 小 林 正 啓