

# 命 令 書

申立人 X 1 組合

執行委員長 A 1

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元年不第95号事件について、当委員会は、令和 6 年 8 月 27 日第1847回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同水町勇一郎、同垣内秀介、同神吉知郁子、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 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

平成24年5月、A 2（以下「A 2」という。）は、被申立人Y 1 法人（以下「法人」という。）に有期雇用契約の非正規職員（パートタイマー）として採用され、法人が設置するB 2 医科大学（以下「医科大学」という。）のB 3 講座（以下「本件講座」という。）の研究技術員となった。また、27年4月11日から、A 2は、本件講座に所属したまま、医科大学のB 4 センターの職員としての業務を兼務した。

27年4月1日、A 2は、法人との間で、上記兼務契約とは別に、任期を1

30年6月頃、A2は、自分がB4センターから異動する話があることを認識し、申立外C1分会（以下「C1分会」という。）及びその上部団体である申立外C2組合（以下「C2組合」といい、C1分会と合わせて「申立外組合ら」ということがある。）に加入した。

7月27日及び31日、申立外組合らは、法人に対し、A2の異動及び科目閉講に伴う非常勤講師の雇止め等を議題として団体交渉を申し入れ、9月から11月までの間、C1分会と法人との間で4回にわたり団体交渉が行われた。31年1月、団体交渉がC2組合に引き継がれ、令和元年6月及び7月に、C2組合と法人との間で2回にわたり団体交渉が行われた。なお、当時C1分会の執行委員であったA1（以下「A1」という。）は、C1分会の全ての団体交渉及びC2組合の2回目の団体交渉に出席していた。

12月、A1らは、申立人X1組合（以下「組合」という。）を結成し、同月18日、法人に対し、A2が組合に加入していることを通知した上で、同月20日を回答期限として団体交渉を申し入れたが、法人が回答を行わなかつたため、同月27日、組合は、当委員会に対して本件不当労働行為救済申立てを行つた。

申立て後、3年5月から4年3月までの間に、組合と法人との間で、Web会議の方法により9回にわたって団体交渉が行われたが、4年3月2日の第9回団体交渉において、組合は、法人の代理人弁護士の発言に対して「黙れ。」、「しゃべるな。」などの発言を繰り返し、法人は、団体交渉開始から約40分が経過した時点でWeb会議から退出し、団体交渉を打ち切った。

4月14日、組合は、法人に対して同日付けの「通告書」(以下「4月14日付通告書」という。)を送付して改めて5月中の団体交渉の開催を申し入れ、翌4月15日17時までを期限として候補日の提示を求めたが、法人は期限までに回答を行わなかったため、同月18日、組合は、法人が第9回団体交渉を打ち切ったこと及びその後の法人の対応が正当な理由のない団体交渉拒否に当

たるとして、本件の追加申立てを行った。4月19日、法人は、組合に対して同日付けの「ご連絡」（以下「4月19日付ご連絡」という。）を送付し、第9回団体交渉を打ち切った理由を説明した上で、今後、組合との団体交渉に応じない旨を通知した。

7月8日、組合は、同日付けの「取下書」を当委員会に提出し、それまでの申立てに係る請求する救済の内容を取り下げ、救済を求める対象を本件の追加申立てに係る請求する救済の内容に絞る旨を明確にした。

本件は、①3月2日の団体交渉における法人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否又は不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点1）、②組合からの4月14日付けの団体交渉の申入れに対し、法人が4月19日付ご連絡により、応ずることができない旨を回答したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か（争点2）がそれぞれ争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

本件の請求する救済の内容は、要旨以下(1)及び(2)のとおりである。

- (1) 組合が申し入れた団体交渉に応じ、組合員A2の解雇事件の解決に対して真摯に取り組むこと。
- (2) 謝罪文の掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人組合は、令和元年12月に結成され、肩書地に事務所を置く労働組合である。

組合は、関東地方の大学等において非正規雇用で働く労働者を組織しており、本件申立時点における組合員数は3名である。

- (2) 被申立人法人は、肩書地に本拠地を置き、教育・研究機関として、医療人・研究者を育成することを目的とする学校法人であり、医科大学を設置し、医科大学には、医学部、大学院、B4センター等が設置されている。

法人は、医科大学の医学部附属病院として、大学病院（本院）及びB5病院を置き、また、B6病院を管理運営する。

## 2 法人の寄附行為等について

### (1) 寄附行為

法人の寄附行為には、2年4月1日時点において、次のとおりの規定が置かれている。

第7条（理事の選任） 理事は、次の各号に掲げる者とする。

- (1) 学長
- (2) 評議員のうち評議員会において選任した者 5人以上8人以内
- (3) 学識経験者のうち理事会において選任した者 1人以上3人以内

第2項 略

第8条（監事の選任） 監事は、この法人の理事、教職員、評議員又は役員の配偶者若しくは三親等以内の親族以外の者であって理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を得て、理事長が選任する。

第2項 略

第12条（役員の解任及び退任） 役員が次の各号の一に該当するに至ったときは、理事総数の4分の3以上出席した理事会において、理事総数の4分の3以上の議決及び評議員会の議決により、これを解任することができる。（以下略）

第2項 略

第14条（理事長の職務） 理事長は、この法人を代表し、その業務を総理する。

第19条（理事会） この法人に、理事をもって組織する理事会を置く。

第2項 理事会は、学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する。

第3項から第13項まで 略

第20条（業務の決定の委任） 法令及びこの寄附行為の規定により評議員会に付議しなければならない事項その他この法人の業務に関する重要事項以外の決定であって、あらかじめ理事会において定めたものについては、理事会において指名した理事に委任することができる。

第26条（諮問事項） 次の各号に掲げる事項については、理事長において、あらかじめ評議員会の意見を聴かなければならない。

- (1) 予算及び事業計画
- (2) 事業に関する中期的な計画
- (3) 借入金（略）及び基本財産の処分並びに運用財産中の不動産及び積立金の処分
- (4) から(1)まで 略

第35条（基本財産の処分の制限） 基本財産は、これを処分してはならない。ただし、この法人の事業の遂行上やむを得ない理由があるときは、理事会において理事総数の3分の2以上の議決を得て、その一部に限り処分することができる。

第39条（予算、事業計画及び事業に関する中期的な計画） この法人の予算及び事業計画は、毎会計年度開始前に理事長が編成し、理事会において出席した理事の3分の2以上の議決を得なければならない。これに重要な変更を加えようとするときも同様とする。

第2項 この法人の事業に関する中期的な計画は、原則として5年以上において理事会で定める期間ごとに、理事長が編成し、理事会において出席した理事の3分の2以上の議決を得なければならない。これに重要な変更を加えようとするときも同様とする。

第40条（予算外の新たな義務の負担又は権利の放棄） 予算をもって定めるものを除くほか、新たに義務の負担をし、又は権利の放棄をしようとするときは、理事会において出席した理事の3分の2以上の議決がなければならない。借入金（略）についても同様とする。

第46条（解散） この法人は、次の各号に掲げる事由によって解散する。

- (1) 理事会における理事総数の3分の2以上の議決及び評議員会の議決
- (2) この法人の目的たる事業の成功的不能となった場合で、理事会における出席した理事の3分の2以上の議決
- (3) 合併
- (4) 破産

## (5) 文部科学大臣の解散命令

### 第2項 略

第48条（合併） この法人が合併しようとするときは、理事会において理事総数の3分の2以上の議決を得て文部科学大臣の認可を受けなければならない。

第49条（寄附行為の変更） この寄附行為を変更しようとするときは、理事会において出席した理事の3分の2以上の議決を得て文部科学大臣の認可を受けなければならない。

第2項 私立学校施行規則に定める届出事項については、前項の規定にかかわらず、理事会において出席した理事の3分の2以上の議決を得て、文部科学大臣に届け出なければならない。

## (2) 寄附行為施行規則

法人の寄附行為の施行規則（以下「施行規則」という。）には、2年4月1日時点において、次のとおりの規定が置かれている。

第2条（理事長） 理事長は、この法人を代表し、理事会の議決に基づいて、法人の管理運営に係る業務を総理する。

### 第4条（担当理事） 略

第2項 担当理事は、・・・総務担当・・・とし、常勤理事のうちから理事長が推薦し、理事会において選任する。

第5条（常任役員会） この法人は、寄附行為第19条第1項に規定する理事会のほか、理事長が日常業務の執行に当たる意思決定機関として常任役員会を置く。

第2項 常任役員会について必要な事項は、別に定める。

第10条（執行役員） 法人に、理事長の命を受け、担当理事を補佐し、第11条に定める部門の業務執行に関して責任を負う執行役員を置くことができる。

第2項 執行役員について必要な事項は、別に定める。

第11条（部門） 法人の管理運営を効率的、機能的かつ円滑に遂行するため、法人の業務を次に掲げる部門に区分する。

### (1) 企画部門

- (2) 総務部門
- (3) 人事部門
- (4) から(17)まで 略

### 3 A 2 と法人との間の雇用契約について

#### (1) 非正規職員としての契約

##### ア 経緯

平成24年5月14日、A 2は、所属を本件講座とし、職種を研究技術員とする有期契約の非正規職員（パートタイマー）として、法人に雇用された。また、27年4月11日、A 2は、本件講座に所属したまま、B 4センターの職員（有期雇用契約の非正規職員（パートタイマー））としての業務を開始し、本件講座の研究技術員と兼務した。

A 2は、上記両業務について、雇用契約の更新を継続し、30年5月11日にも、法人との間で、所属を本件講座とし、本件講座の研究技術員とB 4センターの職員とを兼務する雇用契約を締結（更新）している。

##### イ 無期労働契約への転換

24年8月、労働契約法が改正され、同一使用者との間で繰り返し更新された有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合に、労働者からの申込みにより、無期労働契約に転換されること（以下「無期転換」という。）が規定された（労働契約法第18条第1項）。上記法改正において通算契約期間に算入されるのは、25年4月1日以降に開始した有期労働契約の契約期間であるとされた。

30年4月27日、A 2は、法人に対し、無期転換を希望する旨を記載した、同日付けの「無期労働契約転換意向書」を送付した。また、12月7日、A 2は法人に対し、同日付けの「無期労働契約転換申込書」を送付した。

以上により、A 2の、上記アの両業務についての有期雇用契約が、無期転換していることについては、当事者間で争いはないが、その転換時期については争いがある。

##### ウ A 2 の休職について

31年4月1日、A 2は、前記アの両業務について、傷病を理由として

休職となり、以降、勤務を行っていない。

法人は、令和5年2月24日、A2に対し、同日付けの「休職期間満了のご連絡」を送付し、その中で、A2の休職期間については「特別の場合」に当たり得ると考え休職期間を延長していたが、現状において、A2の休職期間をこれ以上延長させる特別の事情は存しないと判断し、同年3月31日をもって休職期間満了とし、同人は退職となる旨を通知した。

## (2) 非常勤講師としての契約

ア 経緯

## イ 雇止め

#### 4 法人と申立外組合らとの団体交渉の状況

### (1) A 2 の加入経緯及び交渉開始

30年6月頃、A2は、法人内で、自身のB4センターからの異動の話が  
出ていると認識したことを契機として申立外組合らに加入し、7月27日、  
申立外組合らは、A2の異動の話に抗議して、法人に対し、同日付けの「緊  
急団体交渉申入書」を送付した。

7月31日、申立外組合らは、上記科目の閉講に伴うA2の非常勤講師としての雇用契約の雇止めに抗議し、法人に対し、同日付けの「緊急通告書」を送付した。

## (2) 法人と C 1 分会との団体交渉

9月11日から11月22日までの間、法人は、C1分会との間で、A2の異動及び非常勤講師の雇止め（上記(1)）を協議事項として、4回にわたり団体交渉を行った。なお、当時C1分会の執行委員であったA1は、4回の団体交渉を通じてC1分会側の出席者として出席しており、第2回から第4回までの同分会側の出席者はA1のみであった。また、法人側の出席者は、B7人事部長兼執行役員（現執行役員、以下「B7執行役員」という。）及び当時の参与（現人事部長、以下「人事部長」という。）並びに代理人弁護士のB8（以下「B8弁護士」という。）外代理人弁護士1名ないし2名であった。

9月11日の第1回団体交渉は、主にA2の異動の件を議題として約4時間行われた。

10月23日の第2回団体交渉は、約4時間、11月1日の第3回団体交渉は約5時間、それぞれ交渉が行われ、主にA2の異動の件が話し合われた。

また、第3回団体交渉の終盤以降は、主にA2の非常勤講師の雇止めの件を議題として交渉が行われ、11月22日の第4回団体交渉においても、約3時間30分間、主にA2の非常勤講師の雇止めの件を議題として交渉が行われた。

### (3) 法人とC2組合との団体交渉

31年1月18日、C2組合は、法人に対し、同日付けの「緊急団交開催要請書」を送付し、その中で、A2の件の団体交渉については上部団体であるC2組合が扱うことになった旨を記載し、前年中にA2に関して行われてきた団体交渉の再開を要求した。

法人は、A2がC2組合の組合員であること及びA2がC2組合に自身の労働問題の解決のための交渉を依頼していることが記載されたA2からの令和元年5月29日付けの「通知書」を確認した上で、C2組合との団体交渉に応じ、6月11日及び7月18日、法人とC2組合との団体交渉が行われた。

両日の団体交渉においては、A2の異動、非常勤講師の雇止め（前記(1)）等の件についての交渉が行われ、A2の休職期間の延長についても話し合われた。

なお、7月18日の団体交渉には、C2組合の出席者としてA1も出席していた。

その後法人は、C2組合との間での事務折衝を継続し、8月、C2組合に対し、解決案を提示した。

## 5 組合結成の経緯及び組合と法人との間のやり取り

### (1) C2組合との交渉の中斷

9月3日、C2組合名義で、法人に対し、法人から提示された解決案（前記4(3)）を拒否する旨が記載された同日付けの「緊急団交書」（以下「9月3日付文書」という。）が送付された。

法人が、9月3日付文書についてC2組合に電話で確認を行ったところ、C2組合からは、C2組合本部は9月3日付文書について関知しておらず、同文書はA1個人により作成・発信されたものであると認識している旨の説明がなされた。

10月7日、A1は個人名義で法人に対し、同日付けの「緊急通知書」（以下「10月7日付文書」という。）を送付した。この文書には、A2が、申立外組合らによる団体交渉を一時中断する希望を持っていること、仮にC2組合が法人との間で団体交渉を行い、妥結に至ったとしても、法的に当事者を拘束するものにはならないことなどが記載されていた。

10月8日、法人は、C2組合に対して同日付けの「ご連絡」を送付し、その中で、10月7日付文書を受け、以降C2組合との団体交渉を控える旨を通知した。しかし、以降も、C2組合から法人に対し、10月17日付け及び11月11日付けで、それぞれA2の8、9月分及び10、11月分の休職に係る診断書を添付した通知書が送付された。

10月28日、法人は、C2組合に対し、同日付けの「ご連絡」を送付し、その中で、A2の休職期間について、一般の教職員勤務規則を勘案し、欠勤90日に加え、休職期間を6か月ということで対応し、休職期間満了が12月末日になる旨などを記載し、通知した。また、法人は、11月26日にも、C2組合に対し、同日付けの「ご連絡」を送付して同内容を通知した。

12月3日、A2は、法人に対し、同日付けの書面を送付し、その中で、A1からの10月7日付文書に記載のとおり、A2の雇用問題についてC2

組合に対する依頼を一時中止しており、その間、自身の法人との間の雇用に関する一切を A 1 に委任している旨、しかし、C 2 組合を通じて10月17日付け及び11月11日付けで提出した A 2 の診断書及びその書面の内容は有効である旨などを記載した。

12月3日、A 1 は個人名義で法人に対し、同日付けの「緊急質問書・警告書」を送付し、その中で、担当者である A 1 個人としての質問事項として、① A 2 の退職予告を C 2 組合に対して通知したことについての説明、② A 2 の休職期間についての説明及び理由の明示、③ A 2 の病欠のそもそも位置付けなどを記載し、A 2 について「休職期間が終了する事がないような特別措置」を執ることを要求した。

## (2) 組合結成及び団体交渉申入れ

12月、A 1 らは、新たに組合を結成し、A 1 が組合の執行委員長に就任した。

12月18日、A 2 は、法人に対し、同日付けの「通知書」を送付し、この中で、A 2 が組合にも加入しており、今後組合に代理してもらうこと、C 2 組合に対しては自身の件の処理を一切任せていないことなどを記載した。

12月18日、A 1 は、法人に対し、組合の執行委員長として同日付けの「緊急団交書」を送付し、A 2 が組合の組合員であることを通知するとともに、今後は組合が A 2 の雇用に関わる件一切を代理すること、A 1 が個人として送付した12月3日付けの「緊急質問書・警告書」に記載があるものを組合の団体交渉事項として位置付け、その事項について交渉に応ずるよう要求することなどを記載し、団体交渉を申し入れた。その上で、A 2 の休職期間が12月末日で終了するため、時間的猶予がないとし、「今週中」の回答を求めた。

12月19日、法人が、C 2 組合に対し、組合についての C 2 組合の認識などを問い合わせたところ、12月24日、C 2 組合から、A 1 及び A 2 は現在も C 2 組合の組合員であり、申立外組合らとしては、A 1 による組合の存在に閑知していないことなどの回答があった。

なお、法人は、上記12月18日付けの「緊急団交書」に対する組合への回

答を行っていない。

## 6 不当労働行為救済申立て

12月27日、組合は、当委員会に対し、法人が組合からの団体交渉申入れに誠実に応ずることなどを請求する救済の内容とする本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 7 本件申立て後の団体交渉及び追加申立て

### (1) 第1回から第4回までの団体交渉

3年2月24日、組合は法人に対し、同日付けの「団体交渉申入書」を送付した。その中で、組合は、団体交渉事項として、主としてA2の非常勤講師としての授業（コマ）の復活ないし法人が提示する善後策の内容を明らかにして協議することを求めるなどを記載した上で、付隨する団体交渉事項として、代わりに開講された授業の担当者の専門性についての具体的な説明、法人が挙げる判例の援用の正当性についての説明、労働権の存在という視点を踏まえた上でのカリキュラムの編成についての再説明、A2の講義内容が○○○○○○に偏っていたとする法人の主張の正当性についての説明、宗教関係の科目が複数設置され内容が重複するなどとする法人の主張の具体的な内容についての説明などを法人に要求する旨を記載した。

3月31日、法人は組合に対し、同日付けの「ご連絡」を送付し、上記団体交渉申入書に対する回答を書面で行うとともに、団体交渉に応ずるとして日程を回答した。

5月19日、6月14日、7月12日及び8月11日、組合と法人との間でそれぞれ団体交渉が行われた。各団体交渉は、組合の要求によりWeb会議の方法により行われ、各回の交渉時間はおおむね2時間ないし3時間であった。また、双方の出席者は、法人側が、B7執行役員及び人事部長外1名並びにB8弁護士外代理人弁護士2名であり、組合側が、A1のみであった。

### ア 第1回団体交渉

5月19日に行われた第1回団体交渉では、主に、A2の雇用契約の無期転換に関する質疑が行われた。組合は、無期転換の時期や、実際にA2の無期転換に関して行われた手続などについて質問し、法人は、それ

らの質問に回答するとともに、パートタイマー職の雇用契約と非常勤講師としての雇用契約は、契約自体が別であり、法人としては無期転換の期間として合算（通算）しないと考えている旨などを説明した。

#### イ 第2回団体交渉

6月11日、法人は、組合に対し、同日付けの「ご連絡」（以下「6月11日付ご連絡」という。）を送付し、その中で、第1回団体交渉において組合から質問のあった、無期転換の期間合算（通算）及び無期転換の時期についての法人の考え方を記載し、回答した。

6月14日に行われた第2回団体交渉において、法人は、パートタイマー職と非常勤講師の雇用期間を無期転換の期間として合算（通算）しないとの法人の考え方及びその根拠並びに無期転換の時期について、6月11日付ご連絡での回答を補足しつつ、説明を行った。

組合は、法人の説明に対し、非常勤講師の職務内容は必ずしも専門的なものばかりではないことなどを主張した。

なお、この日の交渉において、法人側が説明し、回答したことは「回答拒否」である旨を組合が述べたため、法人代理人弁護士が、話合いだから、言ったことに対して補充もあるし、説明もあるのでそれを聞かないのかと返した。その後のやり取りで、組合は、法人からの回答を求める際、「団交っていうのはこちらだけ聞いたことに対して誠実に答えるのが団交だから。話合いじゃないから。さっき、話合いだとか訳の分かんないことを言った弁護士がいるから。話合いじゃあないんだよ団交は。」と述べた。

#### ウ 第3回団体交渉

7月12日に行われた第3回団体交渉では、前回に引き続き、主に、無期転換の時期に関する考え方、A2の無期転換に関して行われた手続、無期転換の期間の考え方などについて質疑が行われた。

#### エ 第4回団体交渉

8月11日に行われた第4回団体交渉では、主に、パートタイマー職と非常勤講師の雇用期間を無期転換の期間として合算（通算）しないとの法人の見解に関して、その根拠及び妥当性についての質疑が行われた。

## 才 追加申立て

9月9日、組合は、当委員会に対し、法人との間で行われた第1回から第4回までの団体交渉（上記アからエまで）における法人の対応が不誠実であるとして、本件の追加申立てを行った。

## (2) 第5回及び第6回団体交渉

10月1日及び同月21日、組合と法人との間でそれぞれ団体交渉が行われた。各団体交渉は、引き続きWeb会議の方法により行われ、各回の交渉時間はおおむね3時間であった。また、双方の出席者は、第1回から第4回までの団体交渉と同じであった。

## ア 第5回団体交渉

10月1日に行われた第5回団体交渉では、主に、無期転換の時期に関する考え方、無期転換に関して行われた法人における具体的な手続などについて質疑が行われた。

組合は、平成30年4月27日にA2が提出した「無期労働契約転換意向書」(前記3(1)イ)が無期転換の申込みであると主張したが、法人は、同意向書は飽くまで意向調査であるとの説明を行った。

イ 第6回団体交渉

### (3) 第7回及び第8回団体交渉

3年11月17日及び12月23日、組合と法人との間で、第7回及び第8回団体交渉が行われた。各団体交渉は、引き続きWeb会議の方法により行われ、各回の交渉時間はおおむね3時間であった。また、双方の出席者は、第1回から第6回までの団体交渉と同じであった。

## ア 第7回団体交渉

11月17日に行われた第7回団体交渉の途中から、組合は、法人側出席

者の中に決定権限のある者が出ているかどうかが重要なポイントであるところ、常勤ないし専任の人事担当の理事が出席していないのは不当労働行為である旨を主張し、このことについての法人の認識を繰り返し質問するようになった。

法人のB7執行役員が、自身が担当理事から団体交渉を委ねられている旨を説明したため、組合が、団体交渉は理事会決定事項のはずである旨を主張すると、B7執行役員は、団体交渉については理事会の決定事項ではないため、理事会には諮っていない旨、自身が理事長からの命を受けて団体交渉に当たるように委ねられている旨などを説明した。組合が理事会決定事項ではない根拠を確認すると、B7執行役員は、執行役員の権限について規定する施行規則（前記2(2)）第10条を根拠として伝えた。

これに対し、組合は、施行規則第10条には「補佐」としか規定されておらず、執行役員はサポート（補佐）役でしかないのに、メインの人間が出席していないのはおかしいと主張した上で、理事長が理事会決定に拘束されずに単独で委任行為を行うことができることに疑問を呈し、法人内部の規則において団体交渉が理事会の決定事項ではないことをどのように規定しているかについて、その根拠を明確にするように求めた。

B7執行役員は、施行規則第10条において、執行役員が、各部門の業務執行に関して「責任を負う」と規定されており、各部門には「人事部門」も含まれている（施行規則第11条）旨を説明し、代理人弁護士が、施行規則第2条に規定されているとおり、理事長にはこの法人を代表して業務を執行する権限があり、その権限に基づいてB7執行役員が団体交渉についての委任を受けているため、この団体交渉を行うことについては問題ないと考えている旨を説明した。また、代理人弁護士は、団体交渉の結果、組合との間で協定ないし和解を行うか否かなど、どのように結論を出すかということについては理事会等で審議をして検討しなければならないが、飽くまでも交渉については、理事長からの単独の委任を受けていることをもって交渉権限はあると考えている旨を補足して伝えた。

組合は、これらの法人の説明について「全然説明になってないね。」と発言し、繰り返し再説明を求めた。これに対して法人は、根拠条文として、寄附行為（前記2(1)）第14条及び第19条第2項を追加した上で、同様の説明を繰り返した。

組合が、上記法人の説明によれば、全てのことについて理事長が誰に何をやらせるのかを決めることができることになり、理事長が独裁者となる旨を主張すると、法人は、理事長の権限が制限を受ける事項としては、理事長においてあらかじめ評議員会の意見聴取を行うことが義務付けられている事項（寄附行為第26条各号）、理事会の決議事項として寄附行為に個別に規定されている事項（寄附行為第7条、8条、12条、35条、39条、40条、46条、48条、49条等）及び寄附行為の細則に当たる常任役員会規定において規定されている常任役員会（施行規則第5条第1項）の審議事項がある旨を説明した上で、これらの規定に団体交渉についての事項が含まれていないため、寄附行為第14条に戻って、法人を代表して業務を総理する立場にある理事長から委任を受けているという形になる旨も説明した。

組合が、法人の説明を受け、次回の団体交渉までに、理事長の権限、理事会の権限、B7執行役員が理事会とどういう関係の立場になり得るのかなどが分かるような寄附行為関係（規則関係）を内部のものを含めて全て、組合にファクシミリで送信するよう求めたところ、法人は、当初、全部を開示することについて、「検討して回答します。」、「それはお約束はできません。」、「寄附行為については開示（します）。」などと述べていた。しかし、組合が、寄附行為だけではなく、団体交渉で論点となっている部分について、法人が示した理事会の権限、理事長の権限、評議員会等の機関などに関わるものや、理事長の行為が寄附行為上問題ないとする法人の説明に関わるものは、全部出してもらわないと困る旨を述べたところ、法人は、最終的には、「今、A1さんが要求したことについては回答します。」と述べ、また、組合の「該当箇所全部出すってことで了解しましたよ。よろしいですね。」との発言に対して「はい。」と回答した。

12月22日、法人は、組合に対し、寄附行為のみを送付した。

#### イ 第8回団体交渉

12月23日に行われた第8回団体交渉において、組合は、B7執行役員が、寄附行為上理事会の分掌であるはずの団体交渉にどう関わっているのかを質問した。

これに対し、B7執行役員は、寄附行為第20条を根拠として挙げ、法人の業務の「重要事項以外の決定」にあっては、「あらかじめ理事会において定めたもの」について、「理事会において指名」した理事に委任することができることとなっており、B7執行役員は、その理事から指名されて団体交渉に出席している旨を説明した。

組合が、寄附行為第20条に関連して、「重要事項」と「重要事項以外」がどのような基準で定まるのかを確認したところ、法人は、寄附行為で理事会決定事項として個別に規定されている事項及び評議員会への諮問事項（寄附行為第26条）が「重要事項」の基本となり、そのほかこれらに準ずるものが理事会の判断に従うこととなる旨を説明した。

組合が、法人が説明した「重要事項に準ずるもの」につき、それが出てくる根拠や判断基準を確認したところ、法人は、再度寄附行為第20条を根拠として挙げ、理事会が必要と考えたものについては理事会の判断で決定し、それ以外の事項については担当理事に委任することとなる旨を説明した。

組合が、担当理事に委任できる事項が「あらかじめ理事会において定めたもの」に限られている（寄附行為第20条）ことに関連して、理事会から担当理事への委任事項の内容は、いつどのようにして定めたのかの例示を求めたところ、法人は、条文においてあらかじめ定められていることとして、施行規則第4条第2項及び第5条並びに常任役員会規定第2条についての説明を行った。

組合が、「説明してないね、それ。説明し直せ。」と発言し、寄附行為第20条の規定からの再説明を求めたところ、法人は、担当理事について定める施行規則第4条第2項の規定を説明した上で、理事会において各担当理事が選任され、このうちの総務担当理事がB7執行役員に委任を

しているという形になる旨を説明した。組合が、法人が第7回団体交渉では理事長からの委任を受けていると説明をしていたことと話が変わっていると主張したところ、法人は、寄附行為第14条を挙げ、対外的には理事長が法人を代表しているため、最終的には理事長から委任を受けている形となる旨を説明した。

組合が、再度、理事会から担当理事への委任事項の内容は、どこでどのように規定ないし決定され、団体交渉がそのどこに含まれているのかを確認したところ、法人は、2年4月1日の法人の理事会において総務担当の担当理事についての議案があり、総務担当理事の業務については、人事部門では、教職員の募集採用、定員管理、人材開発、育成、適正な労務、給与全般及び福利厚生面に関する事項であることが決定されており、このうちの「適正な労務」に団体交渉の対応が含まれていることを説明した。

また、組合が、「重要事項」がどのように決まるのかという問題が解決されていない旨を述べ、団体交渉等の労務管理関係が重要事項ではないといえる根拠を確認したところ、法人は、再度寄附行為第20条を根拠として挙げた上で、「重要事項」とは、寄附行為で理事会が決定しなければならない事項として規定されているものである旨を重ねて回答したが、組合は納得しなかった。

なお、団体交渉の中で、法人が、施行規則の規定を引用して説明を行った際、組合は、なぜ、事前に施行規則を送付しなかったのか、前回の第7回団体交渉の際の開示の約束は寄附行為本則のみに限った話ではなかったと述べ、寄附行為本則のみの開示は不当労働行為であると伝えた。また、組合は、次回の団体交渉日程の調整のやり取りの中で、法人に対して「(4年)1月中に施行規則を送ってくるように。いいですね。」と確認し、法人は、「はい、分かりました。」と回答した。さらに、組合が、「しかもわしは当然形式的な意味の限定的な・・・の寄附行為なんて言ってねえんだからさ。しかも実際あんたらは今やったように、ここでこうなってますからって言って施行規則まで出してきてんじやねえかよ。そしたら何でそれをオープンにしてねえんだよ。全然答えになって

ねえぞ。答えてねえぞ。しかも施行規則それだってすぐ出せんだよ。なんなんだよこれは。」と発言し、これに対して法人は、「1月中に施行規則をあの・・・。」と回答した。

4年1月24日、法人は、組合に対し、施行規則を開示した。

#### (4) 第9回団体交渉

3月2日、組合と法人との間で、第9回団体交渉が行われた。団体交渉は、引き続きWeb会議の方法により行われ、双方の出席者は、法人側が、B7執行役員及び人事部長並びにB8弁護士外代理人弁護士1名であり、組合側が、A1のみであった。

第9回団体交渉において、組合は、冒頭から、法人が、組合の話をどのように理解して、第8回団体交渉の後に施行規則のみを送ってきたのかについて質問を行った。B7執行役員が、組合が施行規則についても1月中に送ってほしいということだったので送った旨を回答すると、組合は、組合は施行規則だけを送ればいいと言ったかと質問し、法人のB7執行役員は、そういう理解だったと回答した。組合が、「イエスかノーか」で答えられる質問をしているとし、組合は「施行規則のみでOK」とは言っておらず、実質的に必要な資料であれば施行規則という名前かどうかを問わず開示を要求していたはずだが、組合がうそを言っているということかと問うと、B7執行役員は、「私はそういう理解をしたんです。」とし、自身の認識を繰り返し回答した。

組合が、B7執行役員の認識ではなく、法人としての回答を聞いているとした上で、法人側がそのように理解したことが正当である根拠を事実を基に説明するように要求すると、B7執行役員は、第8回団体交渉において、組合が「わしは当然形式的な意味の限定的な・・・の寄附行為なんて言ってねえんだからさ。しかも実際あんたらは今やったように、ここでこうなってますからって言って施行規則まで出してきてんじゃねえかよ。そしたら何でそれをオープンにしてねえんだよ。全然答えになってねえぞ。答えてねえぞ。しかも施行規則それだってすぐ出せんだよ。なんなんだよこれは。」と発言し、これに対して法人が「1月中に施行規則をあの・・・。」と回答したやり取りを示した。組合は、そのようなやり取りとなった文脈

があると主張し、このやり取りをもって施行規則のみの送付でよいと解釈できるとするならばふざけるなという話になると伝えた。

また、組合が、執行役員の権限について規定する施行規則第10条を挙げ、同条第2項で「別に定める」と規定しているのだから施行規則の下位規定があるはずであり、なぜ下位規定を開示しなくていいんだという話になる、組合は施行規則という名前のものだけでよいなんて話はしていない、などと述べた上で、「あのさ、私が言っているのは、施行規則のみでいいなんて、私が言ったか、って話を質問でしてゐるわけ、それに対してイエスノーで答えるのがあなたたちの義務。あんたらが言いたいことしゃべるとこじゃねえよ。つまり国会議員でもない、又は大臣でもない、簡単にいうと参考人質問で、参考人として出てきたやつが、参考人として質問されたこと以外のものをしゃべるなんてのが許されないのと同じ、頭が高けえよ、それ。」などと発言したところ、法人は、施行規則第10条第2項の「別に定める」については、執行役員規定というものが存在するし、同規定については「出せます。」として、組合に開示・送付できる旨を回答した。

しかし、組合は、「出せるか出せねえかの問題じゃなくって、なんで同時に出せねえんだって話をしている。」と述べ、B7執行役員からの前回団体交渉における認識・理解についての再説明に対し、「前回は、じゃねえ、前回は、それだけでいいと、大元の施行規則だけでいいと私が言ったかと聞いてんだよ、さっきから、ふざけんなよ、B7、おい。」と発言した。組合は、さらに、「そういうふうに理解するような人間が出てくること自体が、不誠実団交だって言ってんの。『誠実に』、あんたら言ってるよな、最初に例えばこっちに、『いや団交事項紙で出せ』とか、そうしねえとうまく実のあるものにならねえから、とかって。どっちにしても実のあるもんなんかならねえよ。ってか、まああんたら紙で出したら、紙で出せるものがあつたら、弁護士としてお金儲かるからって、単にそれだけの話じゃねえか、俺がやらしてやってるよ、もう既に、反訳をそっちで出させてやつたろ。」と発言した。B8弁護士が、「今のは、弁護士が金儲けのために云々というような、表現ていうのはやめてくださいね。」と求めたが、組合は、「やめません。」、「やらしてやつたのは、こっちだよ。」などと発言した。

続けてB8弁護士が、「それからね、こちらは今、B7さんがB7さんの認識を伝えたということ。で、・・・」と発言したところ、組合は、「B7の認識がどうかは、こちらは聞いていない。黙れ。B8。」と発言し、B8弁護士が「『黙れ。』じゃないでしょ。」、「話を聞いてください。」などと発言する中で、組合は、10回「黙れ。」と発言した。B8弁護士が「じゃあいい。そこは話しません。」と発言したところ、組合は、「話合いじゃねえって言ってんだよ、こっちのことに答えるのがあんたらの義務であって、それ以上何かしゃべる権利なんかねえって言ってんだよ。」と発言した。また、B8弁護士が「こちらが説明してるんでしょ。」、「しゃべらなかつたら・・・説明できないじゃないですか。」などと発言する中で、組合は、8回「しゃべるな。」と発言した。B8弁護士が「そうし続けるってなら話しませんよ。」と伝えたが、組合は、「こっちが聞いた、俺が、こっちは、組合は、施行規則のみを出せばいいと言ったか、言ってねえかってイエスノーで答えられる質問したんだよ、前からこっちから突き付けてる、それからそっちも飲んだ、イエスかノーか答えてその上でなら話させてやると、てめえらその逆の順序でやってんだよ。だからその時点で不誠実団交だ。そんなの受け入れらんねえよ。何言ってんだ、『話さなかつたら分かんねえ。』、何言ってんだB8おめえ、なめたこと言ってんじゃねえぞ。」と発言した。

B7執行役員は、「それならやめましょう。」と発言し、組合が、「何が、それならやめましょうじゃねえよ。やめる権利なんかねえよ、おめえらに。」、「団交拒否になるけど、いいかな。それで。団交拒否だぞ。」などと発言する中で、B7執行役員は「切っちゃっていいんですね。じゃあ、これでやめます。」、「はい、回避します。」などと伝え、組合が「団交拒否になったね。労働委員会にかかるてるんだけどやるのか、そんなこと。」と発言した直後に、法人は、Web会議から退出し、回線を切断した。

なお、法人がWeb会議から退出したのは、団体交渉の開始から約40分が経過した時点であった。

##### (5) その後の組合の団体交渉申入れとそれに対する法人の対応

4月14日、組合は、法人に対し、4月14日付通告書を送付した。組合は、その中で、「貴方は、過日の3月2日の・・・団交を、その開始後間もない

段階で正当な理由なく拒否しました。」と記載し、団体交渉事項を「その時と同一」とし、かつ新たな団体交渉事項として「3月の団交拒否について詳細なる説明（法的正当性等）を貴方が行なうこと」を求めた上で、改めて5月中の団体交渉の開催を申し入れ、4月15日17時までを期限として、法人に、団体交渉の候補日の提示を求めた。

法人は、期限までに回答を行わず、4月19日ないし20日に、組合に対し、4月19日付ご連絡を送付し、その中で、要旨以下のとおり回答した。

第9回団体交渉は、組合が団体交渉事項とは直接関係しない話を繰り返し、法人が説明を行おうとすると、大声でその説明を遮り、その後も大声で法人の説明を妨害するなどしたことから、法人が打切りを通告して終了した。組合からは第7回団体交渉以降、法人側の団体交渉の担当者としてB7執行役員が適正なのかについて、同趣旨の質問が繰り返された。この点については、申立外組合らとの団体交渉においても、担当者としてB7執行役員が担当することについては何ら問題がないことを十分に説明し、また代理人弁護士らが出席していることから、法人側の交渉メンバーとしても何ら問題がない旨を説明している。しかし、第7回及び第8回団体交渉においても組合からこの点について再度繰り返しの質問がなされ、法人の寄附行為を示せ、内規を示せなどの要求があったことから、法人からは寄附行為及び施行規則を提出した上で説明を行った。第9回団体交渉において、施行規則の内容及び提出の理由について組合からの質問に回答していたところ、組合は威圧的な発言をし、また、団体交渉事項と全く関連しない侮辱的な発言を行った。これに対して代理人弁護士から、発言の撤回及び団体交渉事項に従った議論を行うことを求めたところ、組合は、法人の発言を遮り、「黙れ。」、「しゃべるな。」など、大声を出して説明を一切聞き入れずに拒否したため、法人は、これ以上の団体交渉の継続は困難であると判断し、やむを得ず団体交渉の打切りを通告するに至った。これまでの団体交渉においても、組合から団体交渉事項に直接関連しない質問が繰り返され、法人からの回答又は説明について組合の意向に沿わない場合に、組合が全く受け入れず、法人からの説明自体を大声で遮るなど威圧的な発言が繰り返され、交渉が全く進展しない状況に至っている。また既に法人

から団体交渉事項については十分な説明を行っていることを踏まえると、今回の団体交渉の打切りはやむを得ないものであり、法人としては今後の団体交渉についても応ずることはできないことをここに通告する。

(6) 再度の追加申立て

4月18日、組合は、当委員会に対し、法人が第9回団体交渉を打ち切ったこと（前記(4)）及びその後の再度の候補日程の提示に応じないこと（上記(5)）が正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとして、本件の再度の追加申立てを行った。

(7) 一部取下げ

7月8日、組合は、同日付けの「取下書」を当委員会に提出し、それまでの元年12月27日の不当労働行為救済申立て（前記6）及び3年9月9日の追加申立て（前記7(1)オ）に係る請求する救済の内容を取り下げ、救済を求める対象を、再度の追加申立て（上記(6)）に係る請求する救済の内容に絞る旨を明確にした（前記第1. 2）。

### 第3 判 断

1 令和4年3月2日の団体交渉における法人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否又は不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点1）。

(1) 申立人組合の主張

ア 団体交渉議題の捉え方の相違について

4年3月2日に行われた第9回団体交渉における団体交渉事項は寄附行為の細則の開示・送付である。

寄附行為問題について、法人は、団体交渉担当者（出席者）の適格性という論点として認識しているが、組合は、現行の団体交渉自体が、法人が対応したものとして有効に成立しているものかどうかという、団体交渉の法的正当性そのものに関わる論点として認識しており、この議題は、団体交渉事項と直接関係しないものでは決してなく、義務的団体交渉事項となるのは当然のことである。

法人ではなく法人の理事長という個人の独自の判断により行われている団体交渉であるならば、現行の団体交渉は、法人が応諾して行われたものとはならず、不当労働行為が成立するのは明らかである。法人は、

施行規則第2条などを根拠に、理事長が単独での業務執行権限を有していると主張するが、代表していることと執行権限を有していることは論理必然の関係にあるわけではなく、法令や組織の規則がどのように執行権限を規定しているかによる。

#### イ 組合の発言の原因

組合が寄附行為及び施行規則のみの開示・送付を求めていたのではないことは明らかであったにもかかわらず、法人は、第8回団体交渉の前日によく寄附行為本則のみを送付した。また、第8回団体交渉を経てもなお、法人は、施行規則のみを送付してきた。

このような状況を踏まえ、第9回団体交渉において、組合は、施行規則だけを開示すればよいと言ったか、とイエスかノーかの二択で答えるよう質問をしたが、法人は、イエス又はノーで答えず、B7執行役員の認識を法人の認識として繰り返し回答した。

さらに、B8弁護士も同内容の回答を繰り返し、発言を続けようとしたため、組合は、組合の質問はB7執行役員の認識を問うたものではないと述べた上で、B8弁護士の発言を避けさせないために、「黙れ。」「しゃべるな。」という強い表現によって発言を制しにかかったのである。

以上のように、組合が、イエスかノーかという回答方法になると示し、かつ、B7執行役員の認識を問うものではないと述べたにもかかわらず、法人は、回答主体ではないB7執行役員の認識を回答し続けるという実質的答否の発言を繰り返しており、このような法人の対応が、「黙れ。」などの組合の発言の前提にあったことが本件において最も重視すべきことである。

団体交渉を申し入れている側の組合が、使用者による実質的答否をそれ以上繰り返させないためには、使用者側の不当労働行為をそれ以上させないような行動に打って出るのはやむを得なく、かつ、団体交渉における対応として正当なものである。今後法人との団体交渉が再開され、実質的答否があった場合には、「ストップ」と発声して法人を制止することとする。

#### (2) 被申立人法人の主張

法人が組合との第9回団体交渉を打ち切った原因是、①組合において団体交渉事項と無関係な発言、質問がなされて、②これに対して法人が説明を行っているにもかかわらず、③組合が、理由なく大声でこれを遮り、実質的な交渉自体を不可能とするような態度を取るという不誠実な対応がなされた点にあり、また、④従前の団体交渉においても法人の説明に対し、組合の不誠実な対応が繰り返されてきたことから、法人としてはこれ以上の団体交渉の継続実施が不可能であると考えざるを得なかつたことにあら。

#### ア 団体交渉事項と無関係な発言、質問

組合は、3年2月24日付けの団体交渉申入書中に記載されている団体交渉事項とは直接関係しない、「法人側の担当者としてB7執行役員が出席・交渉することが正当であるか。」という質問を行った。組合は、第9回団体交渉の団体交渉事項は、寄附行為の細則の開示・送付のみである旨を主張するが、これも法人側の担当者としてB7執行役員が出席・交渉することが正当であるかに関するものである。

また、第9回団体交渉において、法人が施行規則の内容及び提出の理由についての組合からの質問に回答していたところ、組合は、B7執行役員を愚弄するような威圧的な発言を行い、続けて団体交渉事項と全く関連しない、代理人弁護士に対する侮辱的な発言を行った。

これらは、法人が誠実に団体交渉に臨んでいたにもかかわらず、組合による団体交渉事項に直接関係しない質問や発言が繰り返しあつたことを如実に示すものである。

#### イ 法人が十分な説明を行っていること

法人は、組合との間に限っても、合計9回もの団体交渉を行っている。

また、第9回団体交渉では、法人側の担当者としてB7執行役員が出席して交渉することの正当性について、組合から要求されていた資料（施行規則）を団体交渉前に提出し、それを基に誠意をもって組合からの質問に回答している。

しかし、組合は、回答内容が組合の考えに合致しないときは、法人の説明を威圧的に遮るという対応を繰り返した。

これは、法人が組合に対して十分な説明を行っており、組合が、組合の意向に沿わない法人の説明を受け容れなかつたことを示すものである。

#### ウ 組合による不誠実な対応

前記アのとおり、法人が、事前に提出した施行規則の内容及び提出の理由について、組合からの質問に回答していたところ、組合がB7執行役員を愚弄するような威圧的な発言を行い、続けて法人代理人弁護士に対して侮辱的な発言を行つた。

また、上記イのとおり、組合は、意に沿わない法人の説明を威圧的に遮るという対応を行つた。

さらに、組合は、法人代理人弁護士が侮辱的な発言の撤回を求めた上で、改めて説明を行おうとしたところ、「黙れ、黙れ。」、「しゃべるな、しゃべるな。」など、大声で発言を遮り、法人からの説明を一切聞き入れずに拒否した。

組合のこれらの発言は、交渉を継続することとは全く無関係に法人及び法人代理人弁護士を侮辱し、また大声での威圧的発言により法人の説明を遮断するものであり、不誠実な対応である。

#### エ 従前の団体交渉においても組合による不誠実な対応が繰り返されていたこと

組合は、「黙れ。」、「しゃべるな。」などの発言について、使用者側の不当労働行為をそれ以上させないような行動に打って出るのはやむを得ず、かつ、団体交渉における対応として正当なものであり、今後の団体交渉では「ストップ」という発声に変える旨を主張する。

しかし、組合は、第9回団体交渉以前から、法人の担当者及び代理人弁護士に対し、呼び捨てにし、また「あんた」、「てめえ」、「この野郎」などと威圧的に呼び、「なめてんじやねえよ。」、「ばか」、「クソ大学」、「弁護士として抹殺してやるよ。」など、多数の侮辱的な発言をし、一貫して不誠実な態度で団体交渉に臨んでおり、これが改善することはなかつた。

#### オ 結論

以上のとおりであるから、組合の団体交渉における極めて不誠実な態

度を考慮すると、仮に未協議の事項が残ったとしても、法人において団体交渉を打ち切ることが、正当な理由のない団体交渉拒否又は不誠実な団体交渉に該当しないことは明らかである。

### (3) 当委員会の判断

第9回団体交渉において、法人は、団体交渉の開始から約40分が経過した時点で、Web会議から退出し、組合との団体交渉を打ち切っている(第2. 7(4))。

組合は、第9回団体交渉における団体交渉事項は、寄附行為の細則の開示・送付であると主張しており、確かに、第9回団体交渉では、組合は、法人に対し、寄附行為の細則の開示・送付に関する質問を繰り返し、法人の説明・回答を求めていた(第2. 7(4))。

しかし、そもそも、組合が、法人に対し、3年2月24日付けの団体交渉申入書において要求していた議題は、主として、A2の非常勤講師としての授業(コマ)の復活を求め、法人が提示する善後策についての協議等を求めるものであった(第2. 7(1))。そして、これらの団体交渉事項について、法人は、組合との第1回から第6回までの団体交渉において、各回おおむね2時間ないし3時間を確保して組合からの質問に回答すると共に、交渉前又は交渉後にも回答書面を組合に送付するなどして、法人の見解を説明している(第2. 7(1)(2))。

そして、第9回団体交渉において寄附行為の細則の開示・送付に関するやり取りが主となっていった経緯は、第7回団体交渉の途中から、組合が、法人に対して法人の常勤ないし専任の理事が団体交渉に出席していない理由を質問していく中で、組合が、理事会の関与がないまま理事長が単独でB7執行役員に団体交渉の委任を行っていることに疑問を呈し、法人に対して説明を求めたところ、法人が、寄附行為のほかに、施行規則や寄附行為の下位規定(細則)である常任役員会規定を引用して説明を行ったことから、組合が、法人の説明の根拠となるものを開示・送付することを求めるようになったというものである(第2. 7(3))。

また、第9回団体交渉において、組合は、第8回までの団体交渉における労使間のやり取りを前提として、冒頭から、法人に対し、第8回団体交

渉の後になぜ施行規則のみを送ってきたかについての質問を繰り返している（第2.7(4)）。この組合の対応に照らせば、組合としては、第8回団体交渉において、「法人が、施行規則だけでなく寄附行為の細則についても開示・送付を約束していた。」という認識にあったものとみることができる。

以上の経緯を踏まえ、第9回団体交渉における法人の対応が正当な理由のない団体交渉拒否ないし不誠実団体交渉に当たるかどうかを判断するに当たっては、第7回及び第8回の団体交渉における法人の対応・説明等も交渉経過として考慮しながら、第9回団体交渉における労使双方の交渉態度を検討した上で判断する必要がある。

ア 第7回及び第8回団体交渉における法人の対応・説明について  
法人は、第7回及び第8回団体交渉において、組合の質問に対して以下のとおりの対応や説明を行っている。

(ア) 第7回団体交渉

法人は、第7回団体交渉において、まず、団体交渉に出席しているB7執行役員の交渉権限について、執行役員の権限規定である施行規則第10条及び第11条を根拠として挙げた上で、団体交渉は理事会の決定事項ではなく、人事部門の業務執行に関して責任を負うB7執行役員が、理事長からの命を受けて団体交渉に当たるよう委ねられている旨を説明している（第2.7(3)ア）。

また、団体交渉が理事会の決定事項ではないことを法人内部の規則においてどのように規定しているのかとの組合からの質問に対しては、施行規則第2条を根拠として挙げた上で、理事長には法人を代表して業務を執行する権限があり、この権限に基づいて委任を行っている旨を説明しており、代理人弁護士が、理事会で審議検討すべき事項との違いについて具体的な例を挙げて補足説明を行っている（第2.7(3)ア）。

さらに、組合の、理事長が独裁者となる旨の主張に対しては、理事長の権限が制限を受ける事項として、評議員会の意見聴取事項、理事会決議事項及び常任役員会審議事項があることを、それぞれについて根拠条文を挙げて具体的に説明した上で、これらの規定に団体交渉が

含まれないため、寄附行為第14条に戻って理事長から委任を受ける形になる旨を説明している（第2. 7(3)ア）。

(イ) 第8回団体交渉

法人は、第8回団体交渉において、B7執行役員の交渉権限について、寄附行為第20条を根拠として挙げた上で、「重要事項以外の決定」であり、「あらかじめ理事会において定めたもの」として、担当理事から委任を受けている旨を説明し、また、寄附行為第14条を挙げ、対外的には理事長が法人を代表しているため、最終的には理事長から委任を受けている形となる旨を説明した（第2. 7(3)イ）。

また、「重要事項」と「重要事項以外」の決定基準については、寄附行為で理事会決定事項として個別に規定されている事項等が「重要事項」の基本となり、そのほかこれらに準ずるものが理事会の判断に従うこととなる旨を説明し、「重要事項に準ずるもの」の根拠及び判断基準については、再度寄附行為第20条を根拠として挙げた上で、理事会が必要と考えたものは理事会の判断で決定し、それ以外の事項については担当理事に委任することとなる旨を説明している（第2. 7(3)イ）。

さらに、理事会からの担当理事への委任事項の内容の決定については、2年4月1日の法人の理事会において、総務担当理事の業務について人事部門では「適正な労務」に関することも含むことが決定されており、この「適正な労務」に団体交渉の対応が含まれていることを説明している（第2. 7(3)イ）。

(ウ) 以上からすると、法人は、第7回団体交渉においては、法人としてB7執行役員に組合との団体交渉についての交渉権限を適切に付与（委任）しており、また、法人内部の意思決定として団体交渉の対応に理事会の決定を要しないことについて、第8回団体交渉においては、団体交渉の対応が理事会決定事項ではなく担当理事への委任が可能であることの根拠・判断基準や、総務担当理事への委任事項に団体交渉の対応が含まれることをあらかじめ決定していることについて、それぞれ、主として寄附行為及び施行規則の具体的な根拠規定を詳細に挙げながら、十分な時間を掛けて、説明を行っている。

したがって、法人は、組合が第7回団体交渉の途中から問題視して質問を繰り返している、団体交渉出席者の交渉権限やその根拠に係る論点についても、法人としての理解の下に、組合に対して相応の説明を行っているとみるのが相当である。

#### イ 法人側の団体交渉出席者について

第9回団体交渉において、寄附行為の細則の開示・送付に関するやり取りが主となっていった経緯は、前述のとおり、第7回団体交渉において、組合が、法人に対して法人の常勤ないし専任の理事が団体交渉に出席していない理由を質問したことに端を発しており（第2.7(3)ア）、組合としては、法人側の団体交渉の出席者に、決定権限を有する者が含まれていないのではないかと問題視してこのような質問を行っている。

しかし、一般に、団体交渉における使用者側の交渉担当者の人選は、使用者に委ねられており、法人の場合、理事長あるいは担当理事が出席していなかったとしても、法人から交渉権限を付与された交渉担当者が、交渉事項について実質的に回答し、説明を行い、あるいは協議をするなどの対応を行っている場合には、当該交渉担当者による団体交渉が不誠実となるものではない。

本件において、法人側は、組合との全9回の団体交渉を通じて、人事部門の業務執行に関して責任を負うB7執行役員や、人事部長といった、法人内において相応の役職にあり、かつ人事労務について知見のある役職の者が出席している（第2.7(1)から(4)まで）。また、法人側は、これに加えて、第1回から第8回までの団体交渉では代理人弁護士3名が、第9回団体交渉においても代理人弁護士2名が出席しており（第2.7(1)から(4)まで）、当該代理人弁護士が、法人からの委任を受けて団体交渉に出席し交渉を行っていることは明らかである。

そして、これらの法人側の出席者は、第6回団体交渉までは、主に、A2の無期転換の時期、無期転換に関して行われた手続、無期転換の期間の考え方、科目閉講時の法人とA2とのやり取りなどに関する組合からの質問に対し、各回おおむね2時間ないし3時間を確保し、組合に送付した回答書面への補足もしつつ、法人の見解を説明し、回答を行って

いる（第2. 7(1)(2)）。また、第7回団体交渉以降も、組合が問題視して質問を繰り返している、団体交渉出席者の交渉権限やその根拠に係る論点について、法人としての理解の下に、組合に対して相応の説明を行っているのは、上記ア(ウ)で判断したとおりである。

そうすると、上記法人の対応については、交渉権限を付与（委任）した交渉担当者及び代理人弁護士を組合との団体交渉に出席させ、交渉事項について実質的に回答、説明を行い、協議したとみるのが相当である。

以上からすると、法人側の出席者に特段の問題は認められない。

#### ウ 第9回団体交渉における労使双方の交渉態度について

上記ア及びイのような状況の下で、組合は、第9回団体交渉において、冒頭から、法人が施行規則のみを送付してきた理由について繰り返し問い合わせたが、法人が、施行規則を1月中に送るという話と理解していたという法人の認識を繰り返し説明した上で、組合から寄附行為の細則の一つとして指摘のあった執行役員規定について、「出せます。」と開示できる旨の回答をしたにもかかわらず、今度は、施行規則と同時に開示しなかった理由を問うなどした（第2. 7(4)）。

そして、こうしたやり取りの中で、法人の理解・認識を繰り返し説明するB7執行役員に対し、組合は、「ふざけんなよ、B7、おい。」と発言し、また、法人側の代理人弁護士に対しても、「まああんたら紙で出したら、紙で出せるものがあったら、弁護士としてお金儲かるからって、単にそれだけの話じゃねえか、俺がやらしてやってるよ、もう既に、反訳をそっちで出させてやったる。」と発言した（第2. 7(4)）。

また、B8弁護士が「それからね、こちらは今、B7さんがB7さんの認識を伝えたということ。で、・・・」と発言して説明を続けようとしたことに対し、組合は、「B7の認識がどうかは、こちらは聞いていない。黙れ。B8。」と発言し、B8弁護士が「『黙れ。』じゃないでしょ。」「話を聞いてください。」などと発言して説明を続けようとしたにもかかわらず、組合は、「黙れ。」という発言を10回繰り返した（第2. 7(4)）。

さらに、組合は、「話合いじゃねえって言ってんだよ、こっちのことに答えるのがあんたらの義務であって、それ以上何かしゃべる権利なんか

ねえって言ってんだよ。」と発言し、B 8 弁護士の「しゃべらなかつたら・・・説明できないじやないですか。」などの発言に対し、組合は、「しゃべるな。」を8回繰り返し、「こっちが聞いた、俺が、こっちは、組合は、施行規則のみを出せばいいと言ったか、言ってねえかってイエスノーで答えられる質問したんだよ、前からこっちから突き付けてる、それからそっちも飲んだ、イエスかノーか答えてその上でなら話させてやると、てめえらその逆の順序でやってんだよ。だからその時点で不誠実団交だ。そんなの受け入れらんねえよ。何言ってんだ、『話さなかつたら分かんねえ。』、何言ってんだB 8 おめえ、なめたこと言ってんじやねえぞ。」と発言した（第2. 7(4)）。

以上のとおり、法人は、組合による法人側出席者に対する不穏当な発言が繰り返されたにもかかわらず、なんとか説明を続けようとしており、組合からの「黙れ。」、「しゃべるな。」といった法人の発言そのものを妨害する発言に対しても、「『黙れ。』じゃないでしょ。」、「話を聞いてください。」、「しゃべらなかつたら・・・説明できないじやないですか。」などと発言し、なお、組合の納得を得るべく、説明の継続を試みている。しかしながら、組合は、「黙れ。」という発言を10回、「しゃべるな。」という発言を8回繰り返し、法人の発言を遮ることに終始していた。

以上のような、第9回団体交渉における労使双方の交渉態度に照らせば、法人が組合との団体交渉を打ち切った時点において、両者の間で、団体交渉事項に関して実質的・建設的な交渉を行うことは不可能な状態に陥っていたとみるほかない。そして、その直接的な原因は、「話合いじやねえって言ってんだよ、こっちのことに答えるのがあんたらの義務であって、それ以上何かしゃべる権利なんかねえって言ってんだよ。」といった労使が対等の立場で協議するという団体交渉の趣旨を自ら否定ないし没却する発言を行い、そのほかにも、「黙れ。」、「しゃべるな。」と繰り返して法人の発言そのものを妨害し続けた組合の交渉態度にあったことは明らかというべきである。

## エ 寄附行為の細則の開示・送付に係る法人の対応について

組合は、組合が上記のような発言に至った原因は寄附行為の細則の開

示・送付に係る法人の対応にあるとし、使用者側の実質的回答拒否（不当労働行為）をそれ以上させないような行動に打って出るのはやむを得なく、かつ、団体交渉における対応として正当なものである旨を主張する。

このため、寄附行為の細則の開示・送付に係る法人の対応について、以下検討を行う。

第7回団体交渉において、組合は、法人に対し、理事長の権限、理事会の権限、B7執行役員が理事会とどういう関係の立場になり得るのかなどが分かるような寄附行為関係（規則関係）を内部のものを含めて全てについて、次回の団体交渉までにファクシミリで送信するように要求しており、最終的には、法人から、「今、A1さんが要求したことについては回答します。」、「該当箇所全部出すってことで了解しましたよ。よろしいですね。」との組合からの質問に対して、「はい。」との回答を得ている（第2.7(3)ア）。

しかしながら、法人は、第7回団体交渉後の3年12月22日に寄附行為を、第8回団体交渉後の4年1月24日に施行規則を、それぞれ送付したもの（第2.7(3)アイ）、第9回団体交渉前までに、更なる下位規定である寄附行為の細則については送付していない（同）。

そうすると、組合の認識からすれば、組合の要求資料に施行規則だけでなく細則も含まれているという理解の下、組合が法人の対応に不満を抱くことにも理由がないわけではなく、第9回団体交渉において、組合が法人の対応に苦言を述べたこと自体は理解できなくはない。

他方で、第8回団体交渉において、法人は、組合の「1月中に施行規則を送ってくるように。いいですね。」との確認に対しては、「はい、分かりました。」と回答しており、また、組合の「しかも実際あんたらは今やったように、ここでこうなってますからって言って施行規則まで出してきてんじやねえかよ。そしたら何でそれをオープンにしてねえんだよ。全然答えになってねえぞ。答えてねえぞ。しかも施行規則それだってすぐ出せんだよ。なんなんだよこれは。」との発言に対しても、「1月中に施行規則をあの・・・。」と回答するなどしている（第2.7(3)イ）。そ

うすると、法人において、第8回団体交渉においては、組合から明示的に開示・送付を求められたのは施行規則のみであると認識し、第8回団体交渉後に、施行規則のみを組合に送付したことについては、不自然とまではいえない。

そして、こうした状況の中、第9回団体交渉において、組合が、施行規則のみを開示・送付し、寄附行為の細則の開示・送付を行わなかったという法人の過去の行為について繰り返し理由を問いただしても、法人としては、適切に交渉権限を付与（委任）し、かつ人事部門の業務執行に関して責任を負うB7執行役員の認識として、施行規則を1月中に開示・送付するということで理解していたということを、法人の認識として説明するほかない状況にあったというべきである。その上で、法人は、組合からの、施行規則第10条第2項に基づく下位規定の指摘に対し、執行役員規定の存在を認めた上で、「出せます。」と述べ、開示できる旨を回答している（第2. 7(4)）。

それにもかかわらず、組合は、なお納得せずに、施行規則と同時に寄附行為の細則を開示しなかった理由についての説明を求め続けている（第2. 7(4)）。

以上のような状況においては、組合の追及に対し、法人が同じ説明を繰り返すことしかできないことは明らかであり、それは、法人としての認識を説明しているのであるから、実質的に回答を拒否する発言とはいえない。B8弁護士の「こちらは今、B7さんがB7さんの認識を伝えたということ。」という発言（第2. 7(4)）も、B7執行役員が法人としての当時の認識を回答したことを説明しようとしたものであり、「実質的回答拒否発言」と評価されるものではない。組合は、法人の認識が、組合の要求に適切に応えたものでないならば、その旨を指摘して説明すればよかつたのである。法人の対応が、組合が望むとおりのものではなかったとしても、法人としての認識を述べていたB7執行役員やB8弁護士に対して不適切な発言を繰り返したり、団体交渉は労使の話し合いでなく組合の質問に答える以上に法人に発言する権利はないと発言し、「黙れ。」、「しゃべるな。」など法人側の発言を遮る言葉を繰り返した組

合の交渉態度を正当化することは到底できず、組合の上記主張は採用することができない。

#### 才 結論

前記アのとおり、法人は、組合が第7回団体交渉の途中から問題視して質問を繰り返している、団体交渉出席者の交渉権限やその根拠に係る論点について、法人としての理解の下に、主として寄附行為及び施行規則の根拠規定を明示しながら、相応の説明を行っており、また、前記イのとおり、法人側の団体交渉出席者にも特段の問題は認められない。

このような状況の下で、前記ウのとおり、第9回団体交渉で法人が組合との団体交渉を打ち切った時点において、両者の間で、団体交渉事項に関して実質的・建設的な交渉を行うことは不可能な状態に陥っており、その原因は、労使が対等の立場で協議するという団体交渉の趣旨を自ら否定ないし没却する発言を行い、また、法人の発言そのものを妨害し続ける発言を繰り返した、組合の交渉態度にあった。そして、前記エのとおり、法人は、組合の繰り返しの質問に対し、法人としての認識を説明するほかなく、また法人としてそのような認識に至った経緯は不自然とはいえないから、法人の対応によって、上記の組合の交渉態度が正当化されるものではない。

以上の、団体交渉の経過及び労使双方の交渉態度を合わせ考慮すると、第9回団体交渉における法人の対応は不誠実な団体交渉には当たらず、また、法人が第9回団体交渉を約40分間で打ち切ったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たらない。

2 組合からの令和4年4月14日付けの団体交渉の申入れに対し、法人が4月19日付ご連絡により、応ずることができない旨を回答したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か（争点2）。

##### （1）申立人組合の主張

組合は、団体交渉再開のために、法人に対して改めて団体交渉を申し入れ、日程提示を求めたが、法人は、期日までに連絡さえせず、回答をしなかったため、この時点で日程提示なしという不当労働行為があった。また、この直後に送信されてきた4月19日付ご連絡で展開されている法人の主

張も正当ではないことから、回答が遅れたという不当労働行為も、日程提示をしなかったという団体交渉再開の拒否も成立することになる。

## (2) 被申立人法人の主張

組合からの4月14日付通告書は、第9回団体交渉と同一の団体交渉事項についての団体交渉を求める内容であるところ、法人は、この交渉事項について既に団体交渉応諾義務を尽くしており、また、組合の団体交渉における態度は極めて不誠実なものであったのであるから、これらの事情からすれば、仮に未協議の事項が残ったとしても、法人が4月19日付ご連絡により、組合との団体交渉に応ずることができない旨を回答し、これ以上の団体交渉を打ち切ったことはやむを得ないことであり、不当労働行為に該当しないことは明らかである。

前記1(2)で主張したとおり、組合は、団体交渉中、団体交渉事項と無関係な発言、質問を繰り返し、これに対して法人が説明を行っているにもかかわらず、理由なく大声でこれを遮り、また法人担当者を愚弄するような発言を繰り返すなど、実質的な交渉自体を不可能とするような対応をするという不誠実な態度を取っており、法人が、団体交渉を打ち切り、今後の団体交渉に応じないとしたことは、当然の仕儀であるといえる。

## (3) 当委員会の判断

組合が、4月14日付通告書において要求しているのは、第9回団体交渉の再開であり、議題とする団体交渉事項も、「その時と同一」としているところ（第2.7(5)）、組合が、第9回団体交渉における団体交渉事項は寄附行為の細則の開示・送付であると主張していることは、前記1(1)アのとおりである。

ア 前記1(3)ウで判断したとおり、第9回団体交渉で法人が組合との団体交渉を打ち切った時点において、両者の間で、団体交渉事項に関して実質的・建設的な交渉を行うことは不可能な状態に陥っており、その原因是、労使が対等の立場で協議するという団体交渉の趣旨を自ら否定ないし没却する主張及び法人の発言そのものを妨害し続ける発言を繰り返した組合の交渉態度にあったことは明らかというべきである。

それにもかかわらず、組合は、4月14日付通告書において、自らの交

渉態度等を改める姿勢を一切示さないまま、第9回団体交渉における法人の交渉打切りを一方的に非難して交渉の再開を求めるに終始している（第2. 7(5)）。

イ また、前記1(3)エで判断したとおり、法人は、寄附行為の細則の開示・送付について、組合からの質問に対し、法人としての認識を繰り返し説明しており、そのほか、前記1(3)アで判断したとおり、法人は、組合が第7回団体交渉の途中から問題視して質問を繰り返している、団体交渉出席者の交渉権限やその根拠に係る論点についても、法人としての理解の下に、組合に対して相応の説明を行っている。しかし、こうした法人の対応や説明にもかかわらず、組合の納得が得られないまま、前記1(3)ウのとおり、組合の交渉態度が悪化し、自ら団体交渉の趣旨を否定ないし没却する主張及び発言をするまでになっていた。

ウ 以上の状況に照らせば、法人が、上記のような組合の交渉態度から、第9回団体交渉のみならず、以降の組合との団体交渉においても、組合との間で実質的・建設的な交渉を行うことは期待できないと考え、団体交渉を行わないと判断したのもやむを得ないものといわざるを得ない。

エ なお、組合は、法人に対して第9回団体交渉時における団体交渉拒否についての詳細な説明も求めている（第2. 7(5)）が、法人が第9回団体交渉を打ち切ったことが正当な理由のない団体交渉拒否に当たらぬことは前記1(3)で判断したとおりであり、法人が、4月19日付ご連絡の中で第9回団体交渉を打ち切った理由について詳細に回答している（第2. 7(5)）ことに鑑みると、組合の上記要求は、上記判断を左右するものではない。

したがって、法人が、4月19日付ご連絡において、以降の組合との団体交渉に応じないと回答したことには、相応の理由があったといえ、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、令和4年3月2日の団体交渉における法人の対応及び、組合からの4月14日付けの団体交渉の申入れに対して法人が4月19日付ご連絡により応ずることができない旨を回答したことは、労働組合法第7

条に該当しない。

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6年8月27日

東京都労働委員会

会長　團　藤　丈　士