

命 令 書

再 審 査 申 立 人 Y法人

再 審 査 被 申 立 人 X組合

上記当事者間の中労委令和5年（不再）第14号事件（初審神奈川県労働委員会令和2年（不）第24号事件）について、当委員会は、令和7年1月22日第329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、同小坏淳子、同小畑史子、同久保田安彦出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

初審命令主文第1項を次のとおり変更する。

Y法人は、本命令受領後、速やかに下記の文書をX組合に交付しなければならない。

記

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する当法人の

対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると、中央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

X組合

委員長 A 1 殿

Y法人

学長 B 1

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査被申立人X組合（以下「組合」という。）が、非常勤講師の無期転換や、組合員であるA2の雇用問題などを議題として、①平成31年3月13日付け、②同月26日付け及び③令和元年11月7日付けで団体交渉を申し入れたこと（以下③を「1.11.7団体交渉申入れ」という。）に対し、再審査申立人Y法人（以下「法人」という。）が行った対応が、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、組合が、令和2年10月30日、神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に救済申立て（以下「本件救済申立て」という。）をした事案である。

その後、組合は、本件救済申立て後の④令和2年12月14日以降に開催された団体交渉における法人の対応が、労組法第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して、また、上記①から③までの団体交渉申入れに対する法人の対応が同条第3号にも該当するとして、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。）を行い、さらに、法人の上記④の団体交渉における対応が同条第1号にも該当するとして、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。）を行った。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (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、A2ほか組合員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 初審命令の要旨

初審神奈川県労委は、組合からの1.11.7団体交渉申入れ（上記1の③）に対して、法人が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、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当すると認め、法人に対し文書手交を命じ、平成31年3月13日付け団体交渉申入れ（同①）及び平成31年3月26日付け団体交渉申入れ（同②）に係る申立てを却下し、令和2年12月14日以降の団体交渉（同④）に係る申立てを棄却することを決定し、令和5年3月29日、当事者双方に対し、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等

法人は、初審命令を不服として、令和5年4月11日、初審命令のうち主文第1項の取消し及び当該箇所に係る救済申立てを却下、もしくは棄却することを求めて当委員会に再審査を申し立てた。なお、組合は初審命令に対して再審査を申し立てていないため、上記1の①、②及び④に係る申立事実は、本件再審査の対象外である。

5 本件の争点

- (1) 非常勤講師の無期転換を議題とする1.11.7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、同条第3号に定める不当労働行為に当たるか否か。

(争点1)

(2) A2の雇用契約終了を議題とする1.11.7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、同条第3号に定める不当労働行為に当たるか否か。(争点2)

(3) 非常勤講師の無期転換及びA2の雇用契約終了を議題とする1.11.7団体交渉申入れに対する法人の対応が労組法第7条第3号に定める不当労働行為に当たるとする組合の令和3年7月16日付け追加救済申立てにつき、同法第27条第2項により申立てを受けることができないか否か。(争点3)

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について(非常勤講師の無期転換を議題とする1.11.7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、同条第3号に定める不当労働行為に当たるか否か。)

(1) 組合の主張

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、非常勤講師は労組法上の労働者に当たらず業務請負契約関係であると一方的に主張し、本件申入れについては以下のとおり、団体交渉ではなく単なる「話し合い」として応じるという態度をとり、また、当該「話し合い」とする交渉において、大学が決めたことを伝えるだけの場であるとする態度を貫いた。

イ 法人は、組合の1.11.7団体交渉申入れを受けて令和元年12月4日に開催された話し合い(以下「1.12.4話し合い」という。)においても、団体交渉であることを認めず、また、組合が団体交渉

でないとする交渉担当者に決定権がないのかと確認したところ、担当者に決定権がないことを認め、大学のガバナンス、マネジメントの問題であるから役員会で決定するなど回答した。

加えて、同時期に非常勤講師の労働者性が問題になっていた国立大学法人であるC1大学、C2大学が平成30年に就業規則を制定したことから、同大学の規定をどう検討したのか尋ねても、具体的な回答をしなかった。また、9か月前に、組合の平成31年3月13日付けの団体交渉申入れを受けて行われた同月28日の話合い（以下「31.3.28話合い」という。）で組合が指摘した就業規則の制定についても、具体的な進捗さえ明かさずに、抽象的な応答に終始した。就業規則をいつまで待てばよいかと組合が尋ねた際も、小ばかにしたような物言いではぐらかし、具体的な見通しについて回答をしなかった。

ウ 以上の法人の対応は、形式的にも実質的にも団体交渉の拒否又は不誠実な交渉に当たる。

(2) 法人の主張

ア 法人は、1. 12. 4話合いにおいて、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、話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、非常勤講師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、実質的な交渉を実施しているにもかかわらず、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、「団体交渉拒否」と形式的に評価されるべきではない。

ウ なお、再審査の範囲については、組合は初審で「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を不当労働行為と主張しており、交渉の不誠実さは再審査の対象にならない。また、組合の主張する団交拒否と不誠実団交は時点を異にする両立可能な申立事実であって、初審は不誠実団交の申立事実を判断対象としていないのであるから、法人のみが再審査を申し立てた本件再審査の対象は、初審で認容された申立事実に限られる。さらに、初審命令は主文において「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が不当労働行為と認定されたとして文書手交を命じており、本件は法人のみが再審査を申し立てているのであるから、再審査の範囲は、主文掲記の「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に限られる（争点2についても同様）。

2 争点2について（A2の雇用契約終了を議題とする1.11.7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、同条第3号に定める不当労働行為に当たるか否か。）

(1) 組合の主張

ア 法人は、非常勤職員として立派な労働者であるA2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、法人が労働者性を争っていた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を拒否し、又は以下のとおり、不誠実な交渉を行うという対応をとった。

(ア) 平成30年6月頃にA2が法人の総務課人事係に更新の希望を伝えたところ、担当者は「100人もの非常勤がすべて無期限転換になったら困るのよ」と無期転換逃れととれる発言を行い、その翌日A2は呼び出され、無期転換のハードルが高いと言渡され

た。法人はA2に対し、雇用終了は就業規則第13条によるもので、同条第3項の「学長が特に必要と認めた場合」に該当する理由がないので更新しないと説明していた。

(イ) 31.3.28話合いでも、組合が、法人の無期転換ルールを単に形式的なものにして実際には権利行使できない運用は是正すべきだと求めたが、法人は、「今回の退職は雇止めには当たらない」と回答した。組合が、法人のA2に対する「100人もの非常勤がすべて無期限転換になったら困るのよ」との発言につき法人に問いただしたところ、法人は曖昧な回答に終始していた。

(ウ) 1.12.4話合いにおいても、法人は団体交渉であることを否定したうえ、雇止めではないとの一点張りで、それ以上の説明をしなかった。組合が、就業規則第13条第3項を挙げ、更新上限はないと指摘したのに対し、法人は、上限5年とうたいながら、期間満了による雇止めには例外があることを明らかにしたが、例外を適用できない理由について明らかにしなかった。

(エ) その後、法人が正式に団体交渉として応じることを認めた令和2年12月14日の団体交渉でも、法人は、雇止めの理由として勤務不良を後出しの理由として挙げ、前の話合いでの担当である総務課長がA2について行った「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」という発言との整合性を十分に説明しなかった。令和3年4月26日の立会団交において、A2の雇止めの理由として、勤務不良について具体的に尋ねると、講演会で机や椅子を並べる指示に違反したという軽微な事情を挙げ、組合が詳細に問うと、任期満了の退職であると述べるに留まった。

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。

(2) 法人の主張

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。

A 2 の雇用終了に係る議題については、3 1. 3. 2 8 話合いの直前である同月 2 6 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、A 2 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、A 2 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、A 2 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、不誠実交渉にも該当しないのは明らかである。

3 争点 3 について（非常勤講師の無期転換及び A 2 の雇用契約終了を議題とする 1. 1 1. 7 団体交渉申入れに対する法人の対応が労組法第 7 条第 3 号に定める不当労働行為に当たるとする組合の令和 3 年 7 月 1 6 日付け追加救済申立てにつき、同法第 2 7 条第 2 項により申立てを受けることができないか否か。）

(1) 組合の主張

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、本件は労組法第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。また、法人は初審命令が示す「申立事実の同一性」について「初審命令が今回唐突に編み出した独自の概念であり」「認められるようなものではない」とするが、判例で示されているとおり、労働委員会の救済命令は、正常な労使関係を回復させるため必要な措置を命ずるものであり、法は、個々の事案に応じて適切妥当な措置が決定されることを期待し、労働委員会の広範な裁量に委ねており、法人の主張は失当である。

(2) 法人の主張

1. 12. 4話合いに関する法人の対応が労組法第7条第3号に該当する旨の主張は、申立期間を徒過しており、却下されるべきである。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項の定める「継続する行為」として想定される行為ではない。

また、法人の対応が同法第7条第3号に該当するとの組合の追加救済申立ては、本件救済申立ての申立事実との同一性がない。同条第2号と第3号の不当労働行為の成立要件は異なっており、成立要件に該当する具体的事実も異なっていることから、その差異を捨象して「申立事実の同一性」があるとは評価できない。労働委員会規則第33条第1項について、労働委員会に裁量は認められないことから、当該追加申立ては却下されなければならない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 再審査申立人

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、初審結審時点（令和4年12月6日）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) 再審査被申立人

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、本件再審査結審日（令和6年5月8日）現在の組合員数は379名である。

2 団体交渉申入れまでの経緯

組合の組合員であるA3は、1.11.7団体交渉申入れを含む前記第1の1の団交申入れ当時、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いた。また、同じく組合の組合員であるA4も、1.11.7団体交渉申入れを含む前記第1の1の団交申入れ当時、法人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いた。両名と法人は、期間を1年間とする契約を締結してきていたが、法人は、非常勤講師とは業務委託の関係にあるとの立場をとっており、その更新の際には、法人は「委嘱状」と題する書面を交付していた。

組合の組合員であるA2は、平成26年度から平成30年度まで、非常勤の事務職員として、業務に従事していた。A2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。

A2の平成26年度から平成28年度までの労働条件通知書では、更新について「最長3年（平成29年3月31日）まで」と記載されていたが、平成29年度も契約は更新され、同年度の労働条件通知書には最長年数の記載がなかった。平成30年度も契約が更新され、平成31年3月31日を終期とする当該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」と記載されていたが、その他の事項を示す欄に、「労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降

に開始するもの)の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換される」と記載されていた。

なお、非常勤の事務職員の任期については、法人の「Y法人事務等非常勤職員就業規則」の第13条第2項に、「(事務等非常勤職員の)任期は、双方合意の上、3年間を限度とし、更新することができる。ただし、業務上、十分な技能・技術及び知識を必要とし、学長が特別な事情のあると認める場合は、通算して5年を限度とし、事業年度の範囲内で任期を定め、更新することができる」との規定、また、同条第3項に、「前項の規定にかかわらず、学長が特に必要と認めた場合は、この限りではない」との規定があった。

3 平成31年3月28日話し合い及びその後の状況

(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、速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、A2に対する雇止めを撤回すること等が記載されていた。
- (5) 組合と法人は、平成31年3月28日、上記(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(31.3.28話し合い)。所要時間は約30分であった。出席者は、組合側は、A1書記長(後に委員長。下記4において「A1委員長」という。)、A5書記次長、A6副委員長、A7副委員長等、法人側は、B2理事兼事務局長、B3総務課長、B4総務課課長補佐及びB5人事係長であった。31.3.28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、非常勤講師を労働者として認めて就業規則を制定することという組合の要求事項に関し、非常勤講師の契約形態について、雇用契約への転換ということで検討を進めるため、転換する場合の課題、対応方針を整備していると回答し、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。組合はこれに対して、検討中である旨の法人の回答については、前年に話し合いを行った際には、今年度中にはという話だったと指摘するとともに、申立外C1大学で平成31年から無期転換の申込みができるようになった例を挙げ、法人

に対し、非常勤講師の雇用形態への転換等を半年以内にできないかを尋ねたが、法人は、「目指したいとは思いますが、お約束は、それをごめんなさい、ほんとに・・・ただ、意識をもってるということとはご理解願いたい。」などと回答した。これに対し組合は、1年前から同様の回答がなされており、先延ばしにされるのは困ると主張した。

イ A2の雇用終了について

A2の雇用終了の問題については、法人はまず、A2の採用時から最後の更新時まで、毎年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を明記してきた、また、5年目の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と理解している、との説明を行ったうえで、A2の雇用終了は、「契約を繰り返したのちに突然契約を打ち切るというような雇止めというものには当たらないのではないかと主張した。

非常勤講師の問題についての上記議論の後、組合が、A2の勤務状況に問題があったのかと質問したところ、B3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。

また、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と、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たが、組合は、上限を理由に雇止めができるのはそれが一律になされている場合に限ると反論した。

法人が、5年上限を超える場合の学長判断による雇用継続を認める上記例外規定は、5年を超える非常勤職員を無期転換させない形になることを避けるためのものである旨説明したところ、組合は、無期転換対策の規定ではないかと非難したうえ、A2の労働条件通知書を示し、ここに5年を超えたら無期転換するとの記載があるものの、個別に5年を超える前に退職させているのではないかと等と抗議した。これに対し法人は、A2については、契約期間及び更新しないことについて予め合意が得られていると説明したが、組合は、法人とA2の力の不均衡があり、真正な合意とは認められない旨を主張した。

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、A2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、本部ではそのような発言は把握しておらず、それは初めて聞いた話であり、事実関係を確認すると回答した。

組合は、A2を半年後に復帰させることを提案し、法人は事実関係を調べる旨を回答した。検討の期間について、組合は、同人の求職活動の必要に言及した上、同年の4月中ではどうかと提案した。

- (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、上記(5)で組合が検討を求めたA2を半年後に復帰させる案について、「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たらず、当初のお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団体交渉申し入れ）。

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、速やかにこれに応じること、③A2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団体交渉申し入れに対し、令和元年11月13日に電子メールを送付し、開催日時を提案した。

当該メールには、「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、上記(1)記載の要求事項等を議題として話し合い（1.12.4話し合い）をした。所要時間は約1時間であった。出席者は、組合側は、A1委員長、A8交渉担当役員、A6副委員長等、法人側はB6副学長兼事務局長（以下「B6事務局長」という。）、B7総務課長、B4課長補佐及びB5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

- (ア) 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。

(イ) これに対し組合は、非常勤講師の契約形態について、組合が従前から年内に非常勤講師を労働者として認めて就業規則を定めることを要求していたのに対し、法人は31.3.28話合いの時点で、労働者として認める方向で検討するとしていたが、上記説明の内容はその時点から何も変わらない、この半年以上の間どういった進展があったのかと述べた上で、年内に非常勤講師の就業規則を定めることを求め、年内にできるのか、できないならそれはなぜか、タイムスケジュールや見通しが定まらないのであればその合理的理由を説明してほしいと述べたが、法人は、年内に就業規則を制定することは無理であると回答し、課題整理をしているという説明がすべてで、それ以上のことはない旨述べた。

(ウ) 組合が、他大学の状況とはどのような中身かと尋ねると、B6事務局長は「その辺の事につきましては、いろいろございますので・・・」と応答し、さらに組合が他大学の状況調査について具体的な内容を話してほしいと求めたところ、これについて以下のようなやりとりがあった。

B6事務局長：「それを一つ一つ報告する場ではない」

A6副委員長：「団交ですから」

B6事務局長：「団交ではないですよ、ここは話し合いですから」

A6副委員長：「団交じゃないと言ったら、不誠実団交になりますよ。団交拒否ですか？」

B6事務局長：「拒否していませんよ」

A6副委員長：「じゃ、団交じゃないですか？」

A 8 交渉担当役員：「C 1 大学の何条を検討されたんですか？就業規則の」

B 6 事務局長：「全般的に・・・」

そこで、A 8 交渉担当役員が重ねて、「調査に行きましたということでは、アリバイ工作となりますよ。」などと、真摯に検討を行っているのかどうかに疑問を呈し、C 1 大学の就業規則のどの条文のどこを検討したのかと尋ねたところ、B 6 事務局長は、雇用に「していない大学はなぜしていないのか、それを調査しないと」と述べ、これに対してA 8 交渉担当役員が「何を検討されたんですか」と尋ねると、B 6 事務局長は、「一つ一つ説明するのは、大学役員と相談しないとできません」などと発言した。

その後、今後の検討に要する時間に関する議論の中で、組合が、C 1 大学の就業規則の具体的に検討した箇所を明らかにするよう改めて求めると、B 7 総務課長は、具体的な条項番号を1つ挙げたほか、「給与単価をどうするのかの問題も。その点についても検討はしております」と述べ、B 6 事務局長は、「労災の問題も検討しています」と述べた。

(エ) 組合は、令和元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、まず非常勤講師の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。

これに対しB 6 事務局長は、「私は決定権がないので、私の一存で、決定しますとは言えません」などと回答し、組合から、「これは団体交渉ですか？団体交渉じゃないんですか？この場ではっきりさせていただきたい」との質問がなされると、同事務局長は

「今団体交渉ではない」と述べた。また、組合からの「団体交渉ではないとすると、決定権のある人はでなくてもいい?」、「決定権のある人がでなくてもいいというお考えですか」との質問に対しては、同事務局長は「基本的に学長から、委任されているのは、私ですので、総務、人事担当は私なので」と述べ、「じゃあ、決定権はあるんじゃないですか」との組合の質問に対しては、「いやいや、マネジメント上の問題もあるので……。全体的なこともあります」と述べた。

(オ) その後、組合からの、C1大学では非常勤講師の整備方針を出していることに言及したうえで、同年3月以降何をしていたのか、という質問に対し、B6事務局長は、C1大学の「整備方針の中身確認していないので。分かりません」、「その話は調査の段階では出てきませんでしたので、確認させていただきます。できるもんなら、やらさせていただきますが、ちょっと内容がわかりませんので、見さしていただかないと」と回答した。

その後、法人側で、C1大学の整備方針案について相談がなされた後、B6事務局長は、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つつ、最終的には、自己の責任で、同年度中に整備方針を出す努力をする旨述べた。

(カ) 組合が、C1大学等の雇用について何を検討したのかという質問をした理由に関連して、C1大学の例を挙げ、非常勤講師の働き方をカテゴリー分けすることを示唆すると、B6事務局長も、非常勤講師の勤務状況が多様である事情を挙げ、組合が「そこは理解しているつもりなんですけど」と発言すると、法人は「本学の場合、特殊な事情があり、小規模な割に非常勤講師が非常に多

いのと、多種多様になっていますので」「この要求だとまず難しいんだろうな、と」と述べつつ、非常勤講師の多様性につき、「今回同じ理解が出来たので、その辺は非常に」と発言した。

(キ) その後、A 3からの、「僕たちは4月以降無期転換の要求を法律に則って、労働契約法がスタートしているんですからよその大学では皆さん無期転換出来ている。それはもう検討するのがわからないようなだらだらとされていることで、4月の違法状態がより顕著に深刻になってきているわけですよ。僕たちは生活がかかっているのに、それをそういう形で引き延ばされても、あの一ほんとに困るのでね。」など、検討を引き延ばしせずに真摯な検討を求める旨の発言や、方針が年内に示されれば労働委員会等に行くのを控えるとの組合からの発言等を受け、B 6 事務局長から、年度内に整備方針案を出す点について、「速やかに方針をつくって、通すように私は努力します」という発言がなされ、その後の議論はA 2の雇用終了の問題に移行した。

イ A 2の雇用終了について

(ア) 法人は、A 2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最長の契約期間を記載している、また、最後の労働条件通知書には更新しない旨を明記し、合意して契約している、A 2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、3 1. 4. 2 5連絡書で通知したとおりであるとして、組合の要求には応じられない旨を回答した。

(イ) これに対し、組合が、当該回答はどういう意味なのか尋ねたところ、B 6 事務局長は、期間満了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ないという回答を繰り返し、組合の「有期契約の人を期間満了にした場合は雇い止めと言うわけで

すけど、それでよろしいですか」という質問に対しても、同事務局長は、「その定義でいいのか私は解りませんが。先ほど申し上げたね、^{ママ}上のことは申し上げる事はありませんので」という回答を繰り返したうえ、「先ほど申し上げたとおりです。本学としてはこれ以上申し上げることはありませんので」、「ここはもう大学の最終決定です」などと、同趣旨の説明を繰り返し、それ以上の説明を行わなかった。

(ウ) また、組合が、A2が行っていた業務に関し、A2以外の者を平成31年に新規採用したかどうかにつき、以下のようなやり取りがあった。

A1委員長：「申出人（A2）以外の人をこの年、新規採用したのですね」

B6事務局長：「それについてはさきほど申し上げた以上のことを申し上げることは出来ません」

A6副委員長：「採用したかどうかをお答えいただければありがたい。重要な部分なので」

A1委員長：「採用したならば無期転換逃れと捉えられかねない。そういう風に判断されるかもしれませんよと言っているわけです」

B6事務局長：「この場ではお答えできません」

A6副委員長：「団体交渉なのでこれはお答えいただかないと困るんですけども、採用はされなかったんですか？」

B6事務局長：「この場ではお答えできません」

A6副委員長：「回答拒否？」

B6事務局長：「お答えすることはできません。先ほどのことが全て」

A 6 副委員長：「だってA 2さんの次の方を採用されたかどうかというのは単純にお答えいただけることだと思います」

B 6 事務局長：「ですから、私たちはA 2さんのことに関してお話ししているだけで、それ以外のお話することはできません」

(エ) さらに、組合は、A 2の再雇用を要求したところ、以下のようなやりとりがあった。

B 6 事務局長：「それは先ほど申し上げました。それ以上のこと申し上げることはありません」

A 1 委員長：「交渉にならないでしょ？」

B 6 事務局長：「交渉は、これ以上の見解は私たちはございませんので。回答した通りです」

A 1 委員長：「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？」

B 6 事務局長：「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」

A 1 委員長：「通知をしたから終わりだと言ってるわけ？」

B 6 事務局長：「通知をしておりますので、それがすべてでございます」

A 6 副委員長：「あの、私どもの組合員の処遇に関する事なんですよ。交渉のテーブルには乗っていただかないと」

B 6 事務局長：「見解はすべて申し上げておりです」

(オ) 加えて、組合が、非常勤職員の就業規則上、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ことを指摘し、特に理由なく雇用を継続しなかった場合は無期転換逃れとみなされると主張するとともに、A2を雇止めしたことにつき上限到達以外の理由を挙げることができるかを問うたところ、B6事務局長は、「ここに書いてある通りですので」、「この件に関しては当然役員会にもかかっていますので、それ以上のことで・・・」、「大学としての回答を変えることはございませんので」、「もう大学としての決定ですのでこれ以上は」などとの回答を繰り返した。

(カ) 組合はまた、A2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。B6事務局長は、「事実があったかどうかは、確認しましたが確認出来ませんでした」と回答した。組合がさらに、どこの現場の誰に聞いたか等の中身のある回答がない旨指摘すると、B6事務局長は、発言したと思われる者に確認したところ記憶がなかった旨、それをもって発言がなかったと断言するものではない旨、回答した。

(キ) その後、組合から、労働委員会に行かずに事務方とすり合わせして解決できるのであれば望ましい旨等を述べて今後の問題の取扱いについての回答を求めたところ、B6事務局長は、「さきほどのA2さんの話を学長に・・・(中略)報告させていただいて、そのうえで対応は、あの・・・」と述べた。非常勤講師の取扱いも含めて議論される中で、組合は、1時間という予定の交渉時間の延長を求めた際に、A2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法人は団体交渉ではなく話し合いであるとして応じている、として抗議したが、B6事務局長は、「そこはじ

「あ訂正させていただいて」「A 2 さんのことについては団交で結構です」と発言した。

(ク) 組合が A 2 の再雇用について、法人は決定した事項を申し伝えるだけなのかと抗議すると、B 6 事務局長は、「ここは変更ございません」、「学長に報告するという以上のことを求められても私はこれ以上何も言えません」と応答した。その後、組合は、「本人の再就職の問題があるんだから」などと述べつつ、今後の組合への報告の時期を示すように求めたところ、B 6 事務局長は、A 2 の再雇用について、年内に学長に報告する旨、決定したことを組合に伝える旨等を述べて、話し合いは終了した。

5 本件救済申立て及びその後の状況等

- (1) 令和 2 年 1 0 月 3 0 日、組合は本件救済申立てを行った。
- (2) 令和 2 年 1 1 月 2 日付けで、組合は、法人に対し、「緊急団体交渉申し入れ書」と題する書面を送付し、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これを認めること、A 2 に対する雇止めを撤回し、来年度に再雇用することなどを求めて団体交渉を申し入れた。これに対して法人は、令和 2 年 1 1 月 9 日付けで「緊急団体交渉申し入れ書について（ご連絡）」と題する書面を送付した。同回答書には、「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。

令和 2 年 1 2 月 1 4 日、組合と法人は、上記要求項目等を議題として、団体交渉を開催した。その際、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。また、A2の雇用終了について組合は、法人が、A2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。法人は、当初、昨年のお話しについては、「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。

その後、組合と法人の間では、令和3年3月9日及び同年4月26日に、神奈川県労委の立会いの下で団体交渉がなされている。

また、これに先立つ令和2年5月22日に、A4は、法人に対して無期転換の申込みを行ったが、法人は、非常勤講師との契約は委嘱契約であるとしてこれを拒否した。

(3) 令和3年7月16日、組合は、3.7.16追加申立てを行った。

(4) 令和3年9月10日、組合は、3.9.10追加申立てを行った。

第4 当委員会の判断

1 争点1について（非常勤講師の無期転換を議題とする1.11.7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、同条第3号に定める不当労働行為に当たるか否か。）

(1)ア 1.11.7要求書の要求事項の①及び②は、非常勤講師の就業規則や無期転換申込みに係る議題であったことから（第3の4(1)）、1.11.7団体交渉申入れに対し、法人は団体交渉応諾義務を負っていたものと認められる。

イ 非常勤講師について、法人は現在では、労組法上の労働者に該当することは争っていない。しかし、法人は、31.3.13要求書による組合の団体交渉申入れに対する31.3.14回答メール以

来、非常勤講師は労組法上の労働者に当たらないとの立場から、任意の交渉としての話し合いとしてこれに応ずるという対応をとっており、1.11.7 団体交渉申入れへの対応に当たっても、法人は、同様の立場をとり、「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」と回答し、1.12.4 話し合いを実施した。法人は、この1.12.4 話し合いにおいても、話し合いであって団体交渉ではないと重ねて述べた（第3の4(2)、同(3)）。

ウ 労使間で労組法上の労働者性に争いがあり、使用者が労働組合からの団体交渉申入れに対し、組合員の労働者性を争う一方で協議には応じた場合、客観的に労働者性が肯定されることで当該使用者の行為が常に労組法第7条第2号違反に問われるとは限らず、同号該当性が否定されることもありうると考えられる。

もっとも、本件のように、使用者が組合員の労働者性を否定する見解に基づき、労働組合からの団交申入れに対して、団体交渉としてではないが任意の協議には応じるとして対応した場合において、客観的に組合員が労組法上の労働者に該当するときは、使用者は、かかる対応が同号違反であると評価されないためには、当該対応が実質的に労働組合との間で誠実な団体交渉を行ったものと同視できるかという観点からも誠実な対応を行うことを求められると解される。団体交渉は、憲法第28条の労働基本権の保障に基づくものであり、それが行き詰った場合に労働組合は争議行為により打開を図りうる性格のものであるうえ、団体交渉であれば、使用者は必要に応じてその主張の論拠を具体的に説明したり、その裏付けとなる資料を提示したりするなどし、また、相手方の要求に同意できないと

しても、その論拠を示して反論するなどの誠実な対応を行うべきものであるから、そのような団体交渉と単なる話し合いとしての協議には大きな差があるからである。

そして、本件のような事案における使用者の対応が労組法第7条第2号に違反するかどうかの判断に当たっては、使用者が団体交渉として行う場合の誠実交渉義務違反の判断において考慮すべき事情に加えて、使用者が、労働組合との団体交渉との関係で当該協議をどのようなものとして位置づけ、またその理由をどのように説明していたのか、その位置づけが当該協議における使用者の言動においてどのように現われていたのか、実質的に団体交渉と同視できるような誠実な対応を行う旨を表明していたかなど、当該協議の内容及び態様等において、使用者が実質的に労働組合との間で団体交渉を行ったものと同視できるか否かに関わる事情についても、考慮の対象になると解すべきものである。

(2)ア 上記に基づき、1.11.7 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について、以下、検討する。

イ まず、業務委託契約が締結されている場合であっても労組法上の労働者に該当し得ることは明らかであるところ、1.11.7 団体交渉申入れにおいて、組合が非常勤講師は労働者であるとして団体交渉を求めており、労働者性についての見解が対立していたにもかかわらず、法人は、当該申入れに対する応答において、非常勤講師が業務委託契約であることのみを論拠として、任意の交渉として話し合いは行うが団体交渉には応じないと述べるにとどまっており、それ以外には労働者性を否定する理由を説明しておらず、実質的に団体交渉と同様に誠実な対応を行うとの態度も表明していない（第3の

4(2)、(3)。

ウ 次に、1. 12. 4話合いの内容を検討すると、その議題は非常勤講師の無期転換であるから、組合が、非常勤講師が労働契約法上の労働者に該当することを議題の前提としていることは明らかである。

しかし、法人は、非常勤講師の労働契約法上の労働者性を否定する理由についても十分な説明を行っていない(第3の3(5)、同4(3))。また、非常勤講師の契約形態ないし雇用形態への転換に関しても、法人側は、組合との31. 3. 28話合いの段階で、雇用契約への転換ということで検討を進めるため、そうする場合の課題、対応方針を整備しているとの回答をしていたところ(第3の3(5)ア)、その後8か月余りを経た1. 12. 4話合いの時点においても、雇用形態への転換について課題の整理や他大学の状況調査を進めており、引き続き検討する旨を述べるにとどまり、真摯な検討を行ってきたかどうかを疑問視する組合からこの間にどのような進展があったのかという質問がなされても、約8か月の間にどのような検討を行ってきたのか、現在の具体的な検討内容はどのようなものなのか、そこでの課題にはいかなるものがあるのか、他大学の状況の何を検討しているのかについては説明せず、後に検討結果の報告時期についての議論の中で給与単価や労災という事項に言及してはいるものの、検討の内容については説明しなかった。

さらに、非常勤講師の就業規則の整備については、31. 3. 28話合いでも議題に上がり、要求されていた事項であるにもかかわらず(第3の3(1)、同(5)ア)、当該話合いの時点から説明内容は変わっていないとの組合の指摘に対しては、他大学の状況調査や課題の整理を進めており、年内に就業規則を制定することはできないとい

う程度の回答をするにとどまり、作成見込み時期や目安も回答せず、他大学の状況調査の内容や検討した就業規則の条文については、「その辺のことにつきましては、いろいろございますので・・・」、他大学についての検討状況については「一つ一つ報告する場ではない」などとして、具体的な回答を避けた。さらに法人は、このような対応を問題とした組合に対しては、「団交ではないですね。ここは話し合いですから」と述べ、上記のような回答で足りることの根拠として、法人の対応は団体交渉ではなく任意での話し合いであるとの見解を示した（第3の4(3)ア）。

エ 以上のような法人の対応が誠実交渉義務に違反するか否かにつき、前記(1)ウの観点に基づき判断すると、まず、法人は、上記のとおり、非常勤講師が労組法上の労働者であるとの立場に基づき団体交渉を求める組合に対して、非常勤講師が労組法上の労働者であることを否定する見解をとる理由を説明せず、労組法上の団体交渉ではなく任意の交渉としての話し合いには応ずるとするに留まっており、実質的に団体交渉と同様に誠実な対応を行うとの態度も表明していない。

また、団体交渉を申し入れた事項についても、31.3.28話し合いにおいて、非常勤講師の就業規則の制定を求める組合に対し、他大学での状況の調査や法人内部での検討を進めているとの回答がなされたことを受け、その後の非常勤講師の契約形態等に関する検討の進展やその内容を明らかにするように求めた組合に対して、法人は抽象的な説明を行うにとどまり、組合がより具体的な説明を求めても、1.12.4話し合いは任意の交渉であって団体交渉ではないという立場を示した上で、その点についての具体的な説明をしなかったものである。

本件において、組合の回答要求のうち就業規則を作成する時期に

ついてまでは明言できない事情があったとしても、法人は、31.3.28話合いから1.12.4話合いまで8か月余りが経過する中でその間の検討の進展等の説明を求めた組合に対して、たとえば、理事会の開催頻度や、他の大学の事情の検討状況、他大学と比較した法人特有の問題の有無などの検討状況を積極的に説明するなどして、組合の理解を得られるように努力すべきであったといえるが、法人がそのような努力をした形跡は見当たらない。かえって、法人は、従前と同様の回答が繰り返され、具体的な検討状況が説明されないことへの組合からの批判に対して、当該話合いが団体交渉ではないとの反応を重ねて示している。そのため、組合としては、団交を申し入れた事項について話合いでの実質的な解決を重視する意向は有していたものの（第3の4(3)ア(キ)、イ(キ)）、こうした法人の回答を受けて、当該協議が団体交渉であるか否か等を重ねて問い直すこととなり、法人と組合との間で、当該話合いの位置づけをめぐる議論が交わされる結果となっている。

オ 以上のように、法人は、労組法上の団体交渉ではなく任意の交渉としての話合いには応ずるとの方針を告げるのみで、実質的に団体交渉と同視できるような誠実な対応を行う旨を表明することもなく1.12.4話合いに臨んでおり、当該話合いの中では、それ以前の話合いでも組合が要求してきた事項について、論拠を示して自らの主張を具体的に説明したとも、要求内容に応じた誠実な回答を行ったということもできないうえ、そうした対応に当たり、当該話合いが団体交渉ではないとの反応を重ねて示すなど、労働組合との間で誠実に団体交渉を行ったものとは同視しがたい態度も示しているのであるから、非常勤講師に係る就業規則についての整備方針の検討等について最終的には若干の議論の進展があったことを考慮に入

れても、法人の対応は、誠実な交渉態度であったとはいえないものである。

カ したがって、非常勤講師の無期転換を議題とする1.11.7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号に定める誠実交渉義務違反の不当労働行為に当たると解するのが相当である。

(3) これに対し、法人は、組合との交渉そのものを拒絶してはいない、交渉において、根拠を示しながら誠実に回答しており、法人の対応は実質的に誠実な対応であるから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、上記(2)のとおり、1.12.4話合いにおける法人の対応は誠実な交渉態度であったとは認められないものであるうえ、法人は団体交渉ではなく任意の交渉としてのみ話合いに応じるとして当該話合いに臨み、具体的な説明を求めた組合に対し、当該話合いは団体交渉ではないという見解を示してこれを避けていることに照らせば、法人の主張を採用することはできない。

(4)ア 次に、上記の法人の対応は、労組法第7条第3号に該当するかについて検討する。

イ 非常勤講師の無期転換を議題とする1.11.7団体交渉申入れに対する法人の対応は、上記のとおり労組法第7条第2号違反に該当する。しかし、法人は、非常勤講師に労働者性はないと主張しながらも、非常勤講師をめぐる組合との任意の交渉に複数回応じていたのであり、1.12.4話合いにおいても、上記のように不誠実な対応を行いながらも、非常勤講師の就業規則の整備方針を年度内に出す努力をすると述べるなど、組合との協議そのものは継続する態度を示していた。また、その理由について説明を行うことが求められるとしても、労組法上の労働者性に関して自らの主張を述べることで自体は妨げられるものではないことや、法人は、その後の団体交

渉の中で、非常勤講師の労組法上の労働者性を認める対応に改めていることからすると、組合の1.11.7団体交渉申入れに対する法人の対応は、適切な時期に誠実な交渉を得る機会を減殺させるという点で組合の団体交渉に影響する面があったとしても、組合を弱体化させたり、その運営や活動の妨害を図る行為であったとまではいふことができない。

ウ よって、非常勤講師の無期転換を議題とする1.11.7団体交渉申入れに対する法人の対応は、労組法第7条第3号には該当しない。

2 争点2について（A2の雇用契約終了を議題とする1.11.7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、同条第3号に定める不当労働行為に当たるか否か。）

(1) ア 1.12.4話合いにおいて、組合は、法人に対し、A2を雇止めとした理由を尋ね、理由なく更新を継続しないのは無期転換逃れとみなされる、5年以上雇わない場合は合理的な理由が必要である、学長が認めた場合には有期労働契約の更新上限を超えて更新することができる、現に更新した者もいる、そのような規定があるということとは事実上は更新の上限はないということだ、A2については別な理由で雇用終了したと理解していいか、などという旨の質問や主張を行った。ここでの組合の発言内容は多岐にわたっているものの、要するに、A2の契約更新が認められなかった理由を問い、A2の雇止めの撤回ないし再雇用を求めるものであったといえる。

イ これに対し、第3の4(3)イで認定したとおり、法人は、A2と雇用契約を更新しなかった理由として、毎年の労働条件通知書に最長契約期間を、また、最後の労働条件通知書には更新なしとそれぞれ明記している、「契約を繰り返した後に突然打ち切るような雇止めに

は当たらない」などと、31.3.28話合いの段階でもすでに述べられていた一般的な説明を改めて述べるにとどまり、「A2の契約を更新しないのは雇止めである」などとの組合の反論に対しては、「期間の定めのある契約を繰り返した後に突然契約を打ち切るような雇止めに当たるとは考えていない」という上記の見解を繰り返して述べ、これ以上は答えることがない、これ以上申し上げることはない、大学としての最終決定ですなどと述べるのみであった。組合が、納得できないと言ったところから交渉が始まるんじゃないのかと法人の態度を質すと、法人は、「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」「見解はすべて申し上げている」などと自らの結論を繰り返すのみで、それ以上に踏み込んだ回答を行おうとしなかった。

ウ また、組合が、学長が認めた者が上限を超えて契約を更新している例を挙げた上で、A2を雇止めした理由を尋ねても、法人は、最初に伝えたこと以上の回答はないという旨の発言を繰り返し、A2の雇止めは違法ではないという自己の見解を述べるばかりで、A2との間で更新上限を超えて契約を更新しなかった理由やその検討過程を説明することはなかった。

エ このように、法人は、A2への雇止めの合理的な理由について組合が回答を求めたのに対して、当該雇止めは、期間の定めのある契約を繰り返した後に突然契約を打ち切るような雇止めに当たるとは考えていないと述べ、組合が、「有期契約の人を期間満了にした場合は雇い止めと言うわけですけど、それでよろしいですか」と述べ、法人の上記回答がどのような意味であるのかを尋ねても、同様の回答を繰り返すか、これ以上申し上げることはないとの回答をするにとどまっている。

以上のように、期間満了による雇用終了自体を雇止めにとらえて、その合理的な理由について説明を求める組合と、期間の定めのある契約を繰り返した後に突然契約を打ち切るような雇止めに当たるとは考えていないという31.3.28話合い時点での回答を繰り返す法人の間で、「雇止め」の意義をめぐる議論がかみ合わない状態となっているが、一般に期間満了による使用者からの有期労働契約の更新拒絶としての雇止めは、期間の定めのある契約を繰り返した後に契約を突然打ち切るような場合に限られないものであるうえ、組合は期間満了によるA2の雇用終了自体を問題視してその合理的な理由について説明を求めているのであるから、法人が、期間の定めのある契約を繰り返した後に突然契約を打ち切るような場合に限って雇止めの合理的な理由の説明が求められるという見解に立ち、かつA2への雇止めはこれに該当しないという前提の下で、組合に対して回答を控えるということであれば、組合との間で合意の達成ないしはその納得を得る可能性を模索するという観点からは、自らの見解とその論拠を説明し、組合の理解を求めるべきであった。しかしながら、法人はそのような対応をとらず、「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」など、結論の通告のみを繰り返したほか、大学としての回答を変えることはできないことを明言し、「学長に報告するという以上のことを求められても、私はこれ以上何も言えません」という回答も繰り返している。

オ また、本件では、5年上限を超える非常勤職員でも学長判断により雇用を継続できる旨の規定が就業規則に存在することや、組合は31.3.28話合い時点からこの例外規定の存在を指摘したうえで、A2の雇止めは無期転換回避のためのものではないかと抗議していること、A2は、かつて労働条件通知書に「最長3年（平成29年

3月31日まで)」との記載があったにもかかわらず就業規則第13条第2項但書の例外規定を適用して29年度には契約が更新されていること等の事情があったことにかんがみれば、法人は、組合によるA2の再雇用等の要求自体には応えられないとしても、組合が説明を求めていた、A2と契約を更新せずに雇用を終了させた理由について、例えば、過去に上限を超えて契約を更新した事例とA2との違いや、あるいは上限を超えて契約を更新する者の選定基準、A2が当該基準に該当しないこと、及びA2の業務上の評価等の、A2の雇止めに至る具体的な検討過程等を、必要な範囲で組合に論拠を示して説明し、組合の理解を得られるように努力すべきであった。しかし、本件証拠上、法人がそのような努力を行ったと認めることはできない。

カ 法人の上記のような交渉態度は、組合の要求に照らし、組合が理解し納得することを目指し、自らの主張の論拠を示し説明するなどして組合との合意達成の可能性を模索するという、誠実な団体交渉であったと評価することはできない。

キ 以上のとおりであるから、A2の雇用契約終了を議題とする1.1.1.7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号に定める不当労働行為にあたる。

(2) 法人は、A2の雇用終了に係る議題については団体交渉ではないとはしていない、1.1.2.4話合いで、A2の雇用契約終了について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、不誠実交渉に当たらないと主張する。しかし、1.1.2.4話合いにおける対応は、上記のとおり、A2の雇用終了の理由や更新上限の例外規定の適用等に関する組合の反論に対して、根拠を示した十分な説明はしておらず、誠実な交渉態度であったとはいえないの

であるから、A 2 の雇用終了に係る議題につき組合の指摘を受ける形で団体交渉であることを認めたという事情があったとしても、法人の対応は不誠実交渉に当たらないとする上記主張を採用することはできない。

- (3) 次に、上記の法人の対応が労組法第 7 条第 3 号に当たるかについて検討する。

法人の交渉態度は、上記のとおり、労組法第 7 条第 2 号に定める不当労働行為に該当する。しかし、法人は、A 2 の雇止めに係る組合の質問に対し、上記のとおり誠実団体交渉義務の観点からは不十分なものではあるが、回答及び雇止めが違法ではないと考える自己の見解を一応は述べているうえ、法人は団体交渉ではなく話し合いであるとして応じているという組合の抗議に対し、法人はその場で、従前の発言を訂正し、A 2 については団体交渉であることを認める発言をしていることに照らすと、法人の対応が労組法第 7 条第 2 号に反することを踏まえてもなお、法人の対応は、組合を弱体化させたり、その運営や活動の妨害を図る行為であったとまではいうことはできない。

よって、A 2 の雇用契約終了を議題とする 1. 1 1. 7 団体交渉申入れに対する法人の対応は、労組法第 7 条第 3 号に定める不当労働行為には当たらない。

3 本件再審査の範囲

- (1) 法人は、争点 1 及び争点 2 の再審査の対象について、組合は、初審で「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のみを不当労働行為と主張していたのであるから、交渉の不誠実さは再審査の対象にならないと主張する。

しかし、令和 2 年 1 0 月 3 0 日付け不当労働行為救済申立書において、組合は、法人が「団体交渉を誠実におこなわず、不誠実な交渉姿勢

と回答を繰り返してきている」(2頁)、「実質的にも団交の拒否あるいは不誠実な姿勢をとり続けた」(13頁)などと主張しており、1.1 1.7 団体交渉申入れに対する法人の一連の対応全体について、実質的な団体交渉拒否又は不誠実な交渉であると主張していたのであるから、不誠実な交渉態度をとったことは初審の申立事実に含まれており、「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のみを不当労働行為と主張していたとみることはできない。しかも、本件救済申立てにおいて、以上の両主張の差異はむしろ法人の一連の対応全体という、初審で主張された事実についての法的評価の差異にとどまるとみられるものであるから、法人の当該対応が不誠実な交渉態度であったとの主張も再審査の対象となると解するのが相当である。本件再審査においては、組合が両者を含めた主張を行ってきていることを確認した上、双方当事者に主張立証の機会を与えたものである。

(2)ア また法人は、初審命令は主文において「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」が不当労働行為と認定されたとして文書手交を命じているところ、本件は法人のみが再審査を申し立てているのであるから、再審査の範囲は「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」に限られるとも主張する。

イ しながら、再審査は続審であるから、再審査では、初審で提出された審査資料に加え、新たな審査資料の提出を許したうえで、これらの資料を総合して、初審において申し立てられた事実の存否とその労組法第7条該当性等についての審理・判断をすることにより、初審命令に対する不服申立てについて判断するものである。この場合、民事訴訟法第302条と同様に、当該申立事実についての初審の判断がその理由によれば不当な場合でも、他の理由により正当であるときには、救済申立てを認容して再審査申立てを棄却すること

ができるのであり、このことは、労働委員会も裁判所と同様に申立てについて判断を行うものであること、また、労組法第25条第2項が「中央労働委員会は・・・都道府県労働委員会の処分を取り消し、承認し、若しくは変更する完全な権限をもつて再審査・・・することができる」と定めていることから示されるものである。

ウ 法人の上記主張は、初審命令の主文に照らして本件再審査の範囲が決定されるとの見解に基づくものともみられるが、不当労働行為の成立が認められた場合の救済命令において主文で定める救済方法は、申立人の主張に基づいてなされる申立事実についての労組法第7条該当性の判断とは別に、労働委員会の裁量で決せられるものであり、それ自体が再審査の範囲を画するものではない。法人が上記主張につき依拠する労働委員会規則第54条第1項の「初審において請求した範囲」とは、「救済を請求した（申し立てた）事実の範囲」と解すべきであり、再審査の範囲は、審査の対象として申立人が設定した申立事実を基準に判断すべきものであって、初審がその裁量により決定した救済方法を定めた主文に即して見るべきものではない。

エ そして、上記(1)のとおり、本件の申立事実は、非常勤講師の無期転換及びA2の雇用終了を議題とする1.11.7団体交渉申入れに対して、法人が「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のみに限定されていたわけではなく、当該申入れを受けた協議において不誠実な対応をとったことを含む法人の一連の対応全体であって、組合は初審以来、両議題についての法人の対応が実質的な団体交渉の拒否又は誠実交渉義務違反であり、労組法第7条に該当すると主張して救済を申し立てているのであるから、1.12.4話し合いにおける法人の不誠実な対応もまた初審の申立事実

に含まれているものである。再審査においては、この申立事実についても、労組法第7条の不当労働行為該当性の判断をなしうるのであり、当該申立事実が初審命令の判断とは別の理由で不当労働行為に該当するという判断もなしうるのであるから、法人の主張は失当である。

オ なお、法人は、本件の救済方法を定めた初審命令の主文に着目し、再審査における初審救済命令の変更は不服申立ての限度においてのみ行うことができる（いわゆる不利益変更の禁止）とする労働委員会規則第55条第1項但書もその主張の論拠とするようであるが、上記のとおり、申立事実が不当労働行為に該当すると判断された場合の救済方法は、中労委での再審査段階を含めて労働委員会が裁量で決するものであり、裁量権の濫用・逸脱の問題は別として、救済方法を変更したとしても同規定に違反するものではないので、同規定をもって法人の主張を認めることはできない。

- (3) さらに、法人は、本来、組合の主張する団交拒否と不誠実団交は時点を異にする両立可能な申立事実であって、初審は不誠実団交の申立事実を判断対象とせず認容もしていないのであるから、法人のみが再審査を申し立てた本件再審査の対象は、初審で認容された申立事実である団交拒否の申立事実に限られる旨主張する。しかしながら、本件において組合は、法人が「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と、当該団体交渉申入れを受けた協議において不誠実な対応をとったこととを、それがなされた時点で区分して別個の申立事実として取り扱ってはならず、上記のとおり、本件の申立事実は、1.1 1.7 団体交渉申入れに対する、1. 1 2. 4 話し合いにおける対応を含む法人の一連の対応全体であるから、法人の主張はその前提を欠くものとして失当である。

(4) 以上のとおりであるから、法人の主張はいずれも採用することができない。

4 争点3について（非常勤講師の無期転換及びA2の雇用契約終了を議題とする1.11.7団体交渉申入れに対する法人の対応が労組法第7条第3号に定める不当労働行為に当たるとする組合の令和3年7月16日付け追加救済申立てにつき、同法第27条第2項により申立てを受けることができなにか否か。）

(1) 法人は、1.11.7団体交渉申入れに対する法人の対応が労組法第7条第3号に該当する旨の組合の主張は、行為のあった日から1年を経過した後に追加申立てされたものであり、本件救済申立てに係る申立事実との同一性がないから労組法27条第2項によって、労働委員会は救済申立てを受けることができないと主張する。

(2)ア この点については、本件では、令和2年10月30日に、組合が非常勤講師の無期転換及びA2の雇用終了を議題とする1.11.7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号に当たるとして不当労働行為救済申立てを行い、その後、令和3年7月16日に同行為を同条第3号に係る組合の運営に対する支配介入に当たるとして追加の不当労働行為救済申立てを行ったものである。

イ 上記2つの救済申立事件に係る組合の主張する申立事実は、いずれも、非常勤講師の無期転換及びA2の雇用終了を議題とする1.11.7団体交渉申入れに対する法人の対応であり、組合としては、労組法第7条第2号に該当する行為は同時に同条第3号にも該当しうるとの見解に立っていると解される。そうすると、非常勤講師の無期転換及びA2の雇用終了の議題に係る法人の対応が労組法第7条第3号にも該当するという追加申立ては、当初の申立事実に含まれない使用者の別の行為を不当労働行為として追加申立てしたもの

ではない。このように、当初の救済申立事件と追加申立事件における申立事実は、組合の主張を前提とする限りは、単に適用法条を異にするのみで、主張されている事実としては同一というべきである。なお、当委員会としては、上記追加申立てが審査の対象に含まれると解したうえで、1(3)及び2(4)記載のとおり、労組法第7条第3号該当性に係る組合の上記主張は採用しないと判断したものである。

ウ そして、本件においては、上記のとおり、当初の救済申立ては令和2年10月30日になされているところ、1.11.7団体交渉申入れから1年以内になされた救済申立てであり、組合の主張によれば追加申立ては当初の救済申立てと同一の行為についてのものであるから、労働委員会は救済申立てを受けすることができる。

(3)ア なお、法人は、労組法第7条第2号と同条第3号とは要件事実が異なるため、要件事実に該当する具体的事実も異なるから両申立てには同一性及び実質的同一性がないとも主張する。

イ この点に関し、不当労働行為救済制度における判断対象が申立事実であることは上記のとおりであるところ、申立事実とは、申立人がそれを労組法第7条の不当労働行為に該当すると主張する事実であるから、その範囲は、不当労働行為の成立にとって必要最小限の要件事実であると労働委員会が判断する行為のみに限定されるものではなく、申立人が不当労働行為と主張する使用者の行為を指すものである。

ウ そこで検討するに、1.11.7団体交渉申入れの議題に係る法人の対応が申立事実となっている本件においては、当該議題に係る法人の一連の対応全体が申立事実として不当労働行為該当性の主張の対象となっており、それが本件において労働委員会の判断対象となるものである。そして、労組法第7条第2号に該当する事実と同条

第3号に該当する事実が重なりあう場合も存在しうるところ、上記のとおり、組合としては、同条第2号に該当する本件法人の行為は同時に同条第3号にも該当する関係にあるとの見解に立ち、適用法条のみを追加したと解しうることに加え、本件では、組合が追加申立てにおいて同条第3号に該当するとした、本件組合員の労働者性を否定してなされた法人の対応は団結権及び団体交渉権を無視・侵害する行為であるという事実の主張は、当初の労組法第7条第2号違反を理由とする救済申立ての主張の中に既に含まれている。そうすると、両申立てにおいて組合が申し立てた事実は同一であり、また、同条第3号と第2号の要件事実の違いに着目したとしても、上記のような本件救済申立てにおける両者該当事実の包含関係に照らせば、実質的に同一であるとみることができるものである。以上によれば、法人の主張は採用することができない。

第5 救済方法

以上のとおり、法人が、非常勤講師の無期転換及びA2の雇用終了を議題とする1.11.7団体交渉申入れに対し、非常勤講師の無期転換については団体交渉ではなく話し合いとしてのみ応じるとするなどして不誠実な対応を行ったこと、およびA2の雇用終了について不誠実な対応を行ったことは、いずれも、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当し、同号の不当労働行為の成否についての法人の再審査申立てにおける主張には理由がない。

法人はその後本件における協議が団体交渉であることを認めて交渉に応じるようになった等の変化がみられるとはいえ、令和2年12月14日の団体交渉については、本件救済申立てがなされた後に、当初任意の交渉として話し合いに応ずるという文書回答をしたものの、交渉中に組合の質問を受けて、労組法上の団体交渉ということによりと述べたものであり、ま

た、同3年3月9日と同年4月26日の団体交渉は、労働委員会の関与のもとで行われた立会団交であった。

そして、非常勤講師の無期転換については、有期雇用労働者の無期転換に係る改正労働契約法の施行後既に、無期転換申込みが可能となる5年を超える期間が経過している状況下で、組合から繰り返して団交の申入れがなされており、令和2年5月には、A4の無期転換申込みを法人が拒否したという事例が実際に生じていたこと（第3の5(2)）、また、A2についても、あくまで契約の更新（平成31年3月31日の契約不更新が撤回されて更新がなされれば労働契約法第18条の無期転換の通算契約期間の要件をみたしうる。）又は期間を置いた法人での再雇用を求めるか、それ以外の選択肢として他所で収入を得るべく再就職の機会を探すのかを判断することが重要となっていたこと（組合も1. 12. 4話合いの中でA2の再就職問題に言及していた。第3の4(3)イ(ク)）に鑑みれば、この時点における法人の不誠実な対応は、組合が適切な時期に誠実な交渉を得る機会を減殺させるものであり、本件不当労働行為による被害については、1. 11. 7団体交渉申入れから1年以上経ってからのなされた上記のような団体交渉によって是正されたとまでは認められず、前記のとおり認定判断した本件不当労働行為の内容及びその後の経過等の本件に現れた事情や、今後の労使関係の円滑化の必要性も踏まえて、本件の救済方法としては、法人には本件不当労働行為に係る組合への文書交付を命じるのが相当である。

以上のことから、本件においては、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7年1月22日

中央労働委員会

第一部会長 山川隆一