命　　令　　書

申 立 人　　Ｘ１組合
　　執行委員長　　Ａ１

被申立人　　Ｙ１法人
　　清　算　人　　Ｂ１
　　清　算　人　　Ｂ２

上記当事者間の都労委令和６年不第40号事件について、当委員会は、令和８年６月２日第1890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、同岩井伸晃、同大橋さやか、同垣内秀介、同笠木映里、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、同渡邉敦子の合議により、次のとおり命令する。

本件申立てを棄却する。

理　　由

第１　事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

１　事案の概要

被申立人Ｙ１法人（以下「法人」という。）が運営する　Ｂ３予備校　（大学受験予備校。以下「本件予備校」という。）は、生徒数が減少し、平成３年に赤字に転落したが、その後、経営状況に顕著な改善はみられなかった。

本件予備校において就労していたＡ２（以下「Ａ２」という。）、Ａ３（以下「Ａ３」といい、Ａ２　と併せて「Ａ２ら」という。）及びＺ１は、８年９月頃、申立人Ｘ１組合（以下「組合」という。）に加入し、組合の職場組織を結成し、組合は、法人に対し、職場組織の結成を通知した。10月以降、

組合と法人との間では団体交渉が継続して行われていた。

28年10月に行われた団体交渉において、法人は、次年度の本件予備校の生徒募集を行わない予定である旨を説明した。その後、団体交渉を重ねた結果、12月19日、法人は、生徒募集停止を撤回し、もう１年、予備校事業を継続して経営の打開策を探ることとした。

29年９月に行われた団体交渉において、法人は、次年度の本件予備校の生徒募集を行わない旨を説明した。組合は、上記説明に抗議し、次年度の生徒募集の有無は組合員の労働条件や雇用関係に直接影響する重要な事柄であるなどとして、法人のＢ４理事長（当時）の団体交渉への出席や次年度の生徒募集停止の撤回を強く求めた。それ以降も、団体交渉が開催され、12月７日の団体交渉の席上、法人は、組合に対し、生徒募集停止については経営判断であるから撤回しない旨を説明した。

12月23日、法人の理事会及び評議員会は、30年４月から本件予備校の生徒の募集を行わないことを決議した（以下「本件生徒募集停止決議」という。）。

３月、法人の理事会及び評議員会は、同月31日をもって本件予備校を廃止し、法人を解散する旨の決議（以下「本件解散決議」という。）を行った。

６月、法人は、Ａ２ら及びＺ１を同月末日付けで解雇した（以下「本件解雇」という。）。また、法人は、所轄庁である東京都知事に対し、法人の解散に係る認可を申請した（以下「本件解散認可申請」という。）。

５月、Ａ２らは、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、本件解散決議及び本件生徒募集停止決議の無効確認を請求する訴訟を提起し、７月には上記訴訟に雇用契約上の地位確認請求を追加した。令和４年７月14日、東京地裁は、雇用契約上の地位確認請求を棄却する判決を下し、その後、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）の控訴棄却を経て、６年７月11日、最高裁判所（以下「最高裁」という。）が上告を棄却するとともに上告不受理を決定し、判決が確定した。

組合は、法人に対し、８月27日付けで、本件解散認可申請の取下げ、解雇の撤回等を議題とする団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申入れ」という。）が、法人は回答しなかった。

本件は、組合の本件団体交渉申入れに、法人が応じなかったことが、正当

な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2　請求する救済の内容の要旨

本件団体交渉申入れに応ずること。

第2　認定した事実

1　当事者

⑴　申立人組合は、平成元年6月に結成された、個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は50名である。

⑵　被申立人法人は、教育基本法及び学校教育法による私立各種学校を設置することなどを目的として、私立学校法の定めに基づき昭和36年5月6日に設立された学校法人であり、肩書地において本件予備校（私立学校法所定の各種学校に当たる大学受験予備校）を設置・運営していた。

2　組合と法人との従前の労使関係

⑴　平成6年2月1日、A2は、法人との間で期間の定めのない雇用契約を締結し、以降、本件予備校において事務職及び講師として就労していた。

2月1日、A3は、法人との間で期間の定めのない雇用契約を締結し、以降、本件予備校において事務職として就労していた。

⑵　A2ら及び当時法人の従業員であったZ1の3名は、8年9月頃、組合に加入し、組合の職場組織である「A4組合」（以下「A4組合」という。）を結成した。

組合は、9月に法人に対して、A4組合の結成通知を行い、10月以降、組合と法人との間で団体交渉が行われてきた。

⑶　法人のB4理事長（当時）は、かねてから組合との間の団体交渉に出席していたところ、19年12月以降、体調不良を理由に団体交渉に出席しなくなったが、それ以降も、他の理事や法人代理人の弁護士らが出席して組合と法人との間で団体交渉が行われ、A2らの賃金について妥結するなどしていた。

3　A2ら及びZ1の解雇に至る経緯

⑴　本件予備校は、生徒数が減少し、3年には法人が赤字に転落し、その後、経営状況に顕著な改善はみられなかった。

28年10月24日、法人は、団体交渉の席上、組合に対し、次年度は本件予

備校の生徒募集を行わない予定である旨を説明したが、組合は法人の説明に反発した。その後、組合と法人との間で団体交渉を重ねた結果、12月19日、法人は、次年度の生徒募集停止の計画を撤回し、もう１年、予備校事業を継続して経営の打開策を探ることとし、同月25日、法人の理事会及び評議員会の承認を得た。

また、12月25日の理事会において、この日の議案に対する今後の一切の権限について理事長に一任することについても、満場一致で承認された。

⑵　29年９月25日、法人は、団体交渉の席上、組合に対し、年間約１億円の赤字を計上するなど本件予備校の再建は厳しいとして、次年度は本件予備校の生徒募集を行わない旨を説明した。組合は、法人の上記説明に抗議し、次年度の生徒募集の有無は組合員の労働条件や雇用関係に直接影響する重要な事柄であるなどとして、Ｂ４理事長（当時）の団体交渉への出席や次年度の生徒募集停止の撤回を強く求めた。

それ以降も、団体交渉が複数回開催された。また、11月17日、法人は、組合に対し、経営環境は非常に厳しく、次年度の生徒募集は停止せざるを得ないが、改善する方策があれば同月21日に予定している団体交渉において文書等で示してほしい旨を記載した「提案書」と題する文書を交付した。

11月21日の団体交渉の席上、組合は、法人に対し、生徒募集停止の撤回、１円単位まで記載されている経理文書の開示などを要求した。

12月４日の団体交渉の席上、法人は、組合に対し、貸借対照表や損益計算書の内容について回答するとともに、これまでも種々の経営再建策を講じ検討をしてきたが、いずれも生徒数の増加にはつながらず、預金額の減少等もあり、法人の存続は不可能であるといわざるを得ない旨を説明した。

12月７日の団体交渉の席上、法人は、組合に対し、組合が公開を求めている財務諸表については、既に財務諸表に記載されている数値の概数を示していることから、これ以上の開示には応じられない旨を説明し、生徒募集停止については経営判断であるから撤回しない旨を説明した。

12月18日の団体交渉の席上、法人は、組合に対し、法人の財務諸表は、既に概数は示しているし、事業活動の機密性の保持及びプライバシー保護の必要があることから開示することはできない旨を述べたが、組合は、法

人は10億円以上の資産を保有しており経営再建ができないことはあり得ない旨を主張し、生徒募集停止の提案を即刻撤回すること、１円単位まで記載されている法人の経理文書の公開、Ｂ４理事長（当時）の全資産状況を明らかにし、同理事長が団体交渉に出席すること等を要求した。

12月23日、法人の理事会及び評議員会は、30年４月以降の本件予備校の新規の生徒募集を停止する旨の決議（本件生徒募集停止決議）をした。

29年12月28日の団体交渉の席上、法人は、組合に対し、同月23日の理事会において本件生徒募集停止決議がなされた旨を述べ、法人の経営再建のためには①合併等の包括承継、②事業譲渡、③資産譲渡のいずれかの方法によるほかないという方針の下、現在、①、②及び③の全てについて可能性を排除せずに複数の相手方と協議を行っているため、現段階では雇用保障について確答することはできない旨を回答した。

30年１月25日の団体交渉の席上で、法人は、組合に対し、生徒募集を停止した場合、法人の赤字は半分以下になること、本件予備校校舎の土地建物は売却し、売却代金の一部は法人が使用し、残りは国庫に帰属させることも可能である旨を説明した。組合は、法人に対し、再度、10億円以上の資産があるから経営の再建は十分可能であるなどと主張し、生徒募集停止の方針を撤回するよう要求した。

１月31日、法人は、組合に対し、翌日に次年度の生徒募集を行わない旨を発表すると説明し、２月１日、法人のホームページ上で30年度の生徒募集停止を公表した。

２月７日、法人は、組合に対し、法人の三つの経営再建案について、①合併の場合は、雇用関係は当然そのまま承継される、②事業譲渡の場合は、全員又は一部の雇用契約の承継がある場合と全くない場合とがあり、後者の場合は退職金に加え６か月分の賃金を協力金として支払う、また、譲渡先の給与水準が低い場合には移籍手当を支払う予定である、③資産譲渡の場合は解散の手続を取らざるを得ず、退職金のほか６か月分の賃金を加算金として支払う予定である旨を説明した。

２月８日の団体交渉の席上で、組合は、法人に対し、生徒募集停止の撤回を求めるとともに法人の三つの経営再建案については応じられない旨

を述べた。

２月23日の団体交渉の席上、法人は、組合に対し、経営再建案について複数の候補と交渉しており、３月下旬までには最終決定すること、４月１日以降も雇用問題については引き続き話合いを持ちたいと考えていることを述べ、組合は、４月１日以降もＡ２らの雇用を継続することを明らかにするよう求めた。

３月12日の団体交渉の席上で、法人は、組合に対し、合併、事業譲渡、資産譲渡について交渉を継続してきたが、合併及び労働者の移転を伴う事業譲渡の実現は不可能であり、法人を解散するほかないとの結論に至った、残余財産は国庫に帰属させるか他の学校法人に寄附することを考えている、４月１日以降は法人解散・清算手続に入り組合員らには自宅待機してもらう予定である、解雇もあり得るが法人の解散に協力してもらうことを前提として退職金に加えて６か月分の協力金を支払うことも検討している旨を述べた。

⑶　３月16日、法人は、豊島区長に対し、本件予備校について、大学受験生の募集が困難であるなどとして、４月１日から10月31日までの間、授業の実施及び生徒の募集をいずれも停止する旨の届出をし、豊島区長はこれを受理した。

３月25日、法人の理事会及び評議員会は、同月31日をもって本件予備校を廃止し法人を解散する旨の本件解散決議、役員退職金規定及び法人の解散時における残余財産を他の学校法人Ｚ２に寄附する旨の決議をした。

また、この日の理事会及び評議員会の議案に対する今後の一切の権限について理事長に一任することについても、満場一致で承認された。

その後、法人は、所轄庁である東京都知事に対し、私立学校法第50条第２項（令和５年法律第21号による改正前のもの。以下同じ。）に基づき、法人を解散することの認可を申請した（本件解散認可申請）。

法人は、本件予備校の講師に対し、平成30年１月下旬頃、30年度の講師契約は締結しない旨を文書で通知し、30年度における講師契約を更新しなかった。これにより、法人と本件予備校の講師らとの契約は29年度をもって全て終了した。

⑷　30年３月26日、法人は、団体交渉の席上、組合に対し、「業務命令及び提案書」を交付した。また、法人は、Ａ２ら及びＺ１に対し、自宅待機を命じた。

上記「業務命令及び提案書」の概要は、以下アからウまでのとおりである。

ア　３月25日、同月31日をもって法人を解散することを決定した。

イ　４月１日以降、Ａ２ら及びＺ１に対し、自宅待機を命ずる。

ウ　任意退職への協力を前提として、退職金に加え基準内賃金の６か月分の協力金を支払うことを提案する。

組合は、法人に対し、解散理由を質問したが、法人は展望がないからであるなどと回答した。また、組合は、法人に対し、自宅待機命令は、組合員排除を目的とするものであるなどと抗議し、直ちに撤回するよう求めたが、法人はこれに応じなかった。

⑸　法人は、４月以降、法人の本件予備校校舎の１階出入口を施錠して出入りができない状態とした。

４月11日の団体交渉において、法人は、組合に対し、26年度から29年度までの貸借対照表及び損益計算書を開示し、法人の残余財産の寄附先として学校法人を予定していることを説明したが、具体的な寄附先の学校法人の名称は明らかにしなかった。また、30年３月25日に開催された理事会及び評議員会で承認決議があった役員退職金規定については、法人は、必要性がないとして開示を拒んだ。

５月11日、組合は、法人に対し、本件解散決議及び法人の残余財産の他の学校法人への寄附に関する決議を行った理事会及び評議員会の議事録の開示並びに財産目録等を公開することを求めた。

５月14日、法人は、組合の要求に応じ、27年３月31日、28年３月31日及び29年３月31日現在の財産目録を開示したが、残余財産の寄附先となる学校法人名は明らかにせず、また、30年３月25日の理事会及び評議員会の議事録についても、決定事項は伝えてあるとして開示には応じず、役員退職金規定も必要性がないとして開示に応じなかった。

⑹　５月28日、Ａ２らは本件解散決議及び本件生徒募集停止決議の無効確認

を求めて、また、組合は法人の解散や組合員の解雇などに係る団体交渉における法人の対応について慰謝料の支払を求めて、法人を相手方として、東京地裁に訴訟（東京地裁平成30年（ワ）第〇〇号。以下「別件訴訟」という。）を提起した。

⑺　法人は、Ａ２ら及びＺ１に対し、Ｚ１には６月22日に、Ａ２には同月24日に、Ａ３には同月25日に、同月末日をもって解雇する旨を通知した。

⑻　６月22日、組合が、法人に対し、法人の残余財産の寄附先の学校法人名を明らかにするよう求めたところ、法人は、寄附行為所定の学校法人であると回答した。

なお、法人の寄附行為第43条に、「この法人が解散した場合（合併又は破産によって解散した場合を除く。）における残余財産は、解散のときにおける理事会において出席した理事の３分の２以上の議決により選定した学校法人（準学校法人を含む）又は教育の事業を行う公益法人に帰属する。」との定めがある。

６月22日の団体交渉において、法人は、組合に対し、法人の解散に伴い組合員らとの雇用関係を維持することが不可能となり、組合から退職金支払に関する法人の提案（退職金に基準内賃金６か月分を加算）を拒否されたため、６月末日をもってＡ２らを解雇することとした旨を説明し、解雇日の前日までに退職届が提出されれば退職金に基準内賃金の６か月分の協力金を加えて支払う旨を申し入れたが、組合は、これを拒否し、解雇撤回を要求した。

⑼　６月28日の団体交渉において、組合は、法人に対し、解雇撤回を求めたが、法人はこれに応じなかった。

法人は、６月末で解雇する理由は、既に東京都に解散認可申請書を提出していることから、切りが良いためであり、即日解雇としなかったのは、解雇の効力発生の前日までに退職届の提出があった場合、退職金に加えて基準内賃金の６か月分の加算金を支払うという法人の提案を受諾する機会を作るためである旨を説明した。また、法人は、組合に対し、株式会社であれば残余財産を分配することができるが、学校法人はそれができないので、残余財産は寄附先の学校法人に寄附される旨を説明した。

６月30日、法人は、Ａ２ら及びＺ１を解雇した（本件解雇）。

⑽　組合は、７月10日頃、法人に対し、違法な本件解散決議及び本件解雇を行い、これを法人が撤回しないことは不当であると抗議し、Ｂ４理事長（当時）の団体交渉への出席と解雇撤回を求めた。

７月23日、法人は、組合に対し、今後も解雇撤回要求等に係る団体交渉を実施するつもりであるとして、次回の交渉日程の調整について申し入れたが、解雇撤回はしない意向である旨も伝えた。

組合は、法人の団体交渉申入れは、適正な手続を尽くしたことを仮装するためであると非難し、次回の団体交渉については、理事長の団体交渉への出席と解雇撤回についての法人の再回答を待ってから提案するなどと回答した。

しかし、法人は組合要求には応じかねるとして再回答をせず、組合も法人の対応に対する抗議と要求を記載した文書やそれに対する法人の回答と団体交渉の実施を要求する文書を送付はするものの、双方とも具体的な交渉日程の調整を行わず、６月28日の団体交渉が組合と法人との間の最後の団体交渉となった。

４　別件訴訟の判決確定に至るまでの経過

⑴　７月27日、別件訴訟において、Ａ２らは、雇用契約上の地位を有することの確認及び本件解雇以後の未払賃金の支払を求める請求を追加する旨の訴えの変更をした。

９月６日、法人は、東京地裁に対し、Ａ２ら及びＺ１を相手方として、Ａ２ら及びＺ１が雇用契約上の権利を有する地位にないことの確認を求める労働審判手続の申立てをした。

10月31日、法人は、豊島区長に対し、本件予備校について、授業の再開をする予定はないとして、改めて生徒募集停止及び授業停止の届出をした。また、法人は、本件解雇後、残っていた理事長秘書兼経理担当の従業員１名、経理補助のパート従業員１名及び用務員１名との雇用契約も合意退職等により終了させた。

11月16日、東京地裁は、Ａ２らを相手方とする労働審判事件について、労働審判法第24条第１項により終了させ、上記各労働審判手続の申立てに

係る請求については、上記各労働審判手続の申立ての時に訴え提起があったものとみなされた（東京地裁平成30年（ワ）第△△号、同平成30年（ワ）第□□号）。

他方、Ｚ１は組合を脱退し、法人とＺ１との間では、12月12日の第２回労働審判手続期日において、法人がＺ１に対する解雇を撤回し、同日付けでＺ１が勧奨により法人を退職したことを確認し、法人がＺ１に対し退職金等を含む解決金を支払う旨の調停が成立した。

⑵　31年１月10日、学校法人Ｚ２の理事会は、法人の解散に伴う残余財産を学校法人Ｚ２が全て引き受ける旨の決議をし、同日、学校法人Ｚ２は、法人に対し、東京都知事により法人の解散が認可され、残余財産の寄附がされる場合にはこれを全て引き受けることを確約する旨を記載した文書を交付した。

⑶　別件訴訟の審理において、組合及びＡ２らは、東京地裁に対し、民事訴訟法に基づき、①28年12月25日、29年12月23日及び30年３月25日に開催された理事会及び評議員会の議事録、②６月21日に法人が東京都知事に提出した解散認可申請書添付文書、③10月に法人が豊島区長に生徒募集停止及び授業停止の届出の更新をする旨の決議をした理事会及び評議員会の議事録、④４月から31年４月までの法人の財産目録、貸借対照表、損益計算書等の文書提出命令を申し立てた。

⑷　令和２年３月27日、東京地裁は、①平成28年12月25日、29年12月23日及び30年３月25日に開催された理事会及び評議員会の議事録、②６月21日に法人が東京都知事に提出した解散認可申請書添付文書（金融機関の残高証明書等。ただし、役員の住所及び生年月日は除く。）、③４月から31年３月までの法人の財産目録、貸借対照表、損益計算書を対象文書とする文書提出命令を発出し（以下「本件文書提出命令」という。）、本件文書提出命令は最高裁までの審理を経て令和２年10月30日に確定した。

12月28日、法人は、別件訴訟手続において、平成30年３月25日の理事会及び評議員会の議事録を、そこに記載されているとみられる残余財産の寄附先の学校法人名部分を黒塗りにして提出した。

そのほか、法人は、本件文書提出命令で提出を命じられた他の文書につ

いても、金融機関の残高証明書については金融機関名や残高の10万円未満の数字など、一部を黒塗りにして、裁判所に提出した。

⑸　令和４年７月14日、東京地裁は、別件訴訟につき、Ａ２らの訴えのうち、本件生徒募集停止決議及び本件解散決議の無効確認の訴えは雇用関係等を確定すれば抜本的な解決ができることなどから確認の利益を欠く不適法な訴えであるとしていずれも却下し、その余の訴えに係るＡ２らの請求につき、法人が本件解散認可申請をしたことなどを挙げて、法人が、事業継続を企図しながら本件生徒募集停止決議及び本件解散決議を行ったとは認められず、本件解雇は有効であり、Ａ２らの地位確認請求及び賃金請求は理由がないとしていずれも棄却する旨の、また、組合の請求については、法人の団体交渉における対応が組合に対する不法行為を構成するとはいえないとして棄却する旨の判決を言い渡した（以下「別件地裁判決」という。）。

なお、Ａ２ら及び組合は、法人が本件文書提出命令に従わず、提出を求められた文書の一部をマスキングした上で提出したことについて、民事訴訟法第224条第３項に基づいて、生徒募集停止決議、解散決議及び本件解雇の各無効の事実を真実と認めるべきである旨の主張をしたが、東京地裁は、別件地裁判決において、Ａ２ら及び組合の上記主張を退けた。

Ａ２ら及び組合は、別件地裁判決について、東京高裁に控訴した。

⑹　５年11月29日、東京高裁は、Ａ２ら及び組合の控訴を棄却する旨の判決を言い渡し、Ａ２ら及び組合は同判決について最高裁に上告及び上告受理申立てを行った。

⑺　６年１月６日、Ｂ４は法人の理事長を辞任し、新たに同人の妻であるＢ１が法人の理事長に就任した。

⑻　７月11日、最高裁は、Ａ２ら及び組合の上告を棄却し、上告受理申立ての不受理を決定した（以下「別件最高裁決定」という。）。

５　本件解散認可申請の取下げ

８月15日、法人は、東京都知事に対し、諸情勢の変化等を勘案し残余財産の帰属先を変更するとして、本件解散認可申請の取下げを申し立てる（以下「本件解散認可申請取下げ」という。）とともに、新たな解散認可申請を改め

て速やかに提出する旨を通知した。

6　本件団体交渉申入れ

⑴　８月27日、組合は、法人、Ｂ１及びＢ４に対して、概要以下アからウまでを記載した同日付けの要求書（以下「本件要求書」という。）を提出し、本件団体交渉申入れを行った。

ア　最高裁の不当決定が確定したが、到底認めることはできない。組合は、法人経営の責任を追及する。Ｂ１新理事長は、予備校事業を行うに当たり健康面・体力面で問題がないと思料される。法人には不動産のほか多額の流動資産があることなどから、新理事長の下で予備校事業の再建は十分に可能である。Ｂ１の理事長就任という新たな事態を受けて、予備校事業を再建するために以下の10項目の要求事項について団体交渉を申し入れる。

イ　要求事項

①　本件解雇を撤回し、Ａ２らを原職に復帰させること（以下「要求事項１」という。）。

②　本件解散認可申請を取り下げ、生徒募集を再開すること（以下「要求事項２」という。）。

③　残余財産の寄附先とされる学校法人の名称を明らかにすること（以下「要求事項３」という。）。

④　平成30年以降の財産目録・財務諸表を明らかにすること（以下「要求事項４」という。）。

⑤　Ｂ１理事長への交代の経緯を明らかにすること（以下「要求事項５」という。）。

⑥　Ｂ１理事長新体制の理事・評議員の氏名を明らかにすること（以下「要求事項６」という。）。

⑦　30年３月以降現在までの理事会議事録を明らかにすること（以下「要求事項７」という。）。

⑧　Ｂ１理事長が理事・評議員であった時代に関わった乱脈経営の責任について、以下の事項の詳細を明らかにすること（以下「要求事項８」という。）。

ⓐ　13年Ｚ３学園買収詐欺事件

ⓑ　社用車◇◇の私的利用

Ⓒ　私学共済不正加入

ⓓ　勤務実態なき報酬取得

ⓔ　ゴルフクラブ・フィットネスクラブ会員権の私的利用

ⓕ　学園資産運用の実態

⑨　理事長の自宅を本店所在地とするＢ５研究所の実態を明らかにすること（以下「要求事項９」という。）。

⑩　Ｂ１理事長就任に当たって今後の方針を明らかにすること（以下「要求事項10」という。）。

ウ　団体交渉には、Ｂ４前理事長とＢ１理事長が出席することを求める。本件要求書到達後１週間以内に回答することを求める。

⑵　令和６年８月28日、本件要求書は、法人、Ｂ１理事長及びＢ４前理事長に到達したが、法人、Ｂ１理事長及びＢ４前理事長は、本件要求書に対し何ら回答をしなかった。

７　本件申立て及び本件申立て後の事情

⑴　９月17日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

⑵　９月29日、法人の理事会及び評議員会は、改めて、法人を解散すること、残余財産の引渡先を学校法人Ｚ４に変更すること、退職金支給額の変更等を決議した。

⑶　７年１月21日、法人は、改めて東京都知事に対し、「訴訟終局を受けて、当学園は、従前の申請から相当の期間が経過し諸情勢の変化により残余財産の帰属先を再検討したいことから、（中略）従前の申請を取り下げ、令和６年９月29日に臨時理事会を開催し、改めて解散を決議いたしました。今後は、法令に基づき清算手続きを進めてまいります。」などとして、私立学校法第50条第２項に基づき、法人を解散することの認可を申請した（以下「新たな解散認可申請」という。）。

⑷　東京都知事の法人解散の認可を受け、７年６月24日、法人は、理事会で解散を決議し、Ｂ１、Ｂ４らが清算人となった。

⑸　７月25日、法人は、Ａ２らに対し、退職慰労金につき消滅時効を援用する旨を通知した。

また、法人は、７月25日、組合に対し、概要以下ア及びイを通知した。

ア　別件最高裁決定後もＡ２らの解雇が無効であるなどとして街宣活動を継続しているが、法的に確定した事項に関する街宣活動なので、行わないよう求める。

特に、既に第三者に売却済みの土地建物への立入りやビラ貼り等を含む街宣活動は、売却先の権利・利益との関係でも問題となることから行わないよう求める。

イ　Ａ２らの退職慰労金につき消滅時効を援用した。

⑹　８月１日、組合は、法人に対し、法人は、最高裁不当決定と解散認可を盾にした組合潰しを加速させ、団体交渉を拒否したまま退職金を人質にしたかのような争議潰しを強行しようとしている、現理事長と元理事長は直ちに団体交渉を開催し出席して話合いで争議を解決するべきであり、争議からの逃亡を許さない旨を記載した抗議文を交付した。

⑺　９月10日、学校法人Ｚ４は、Ａ４組合に対し、概要以下アからウまでの「ご連絡」を交付した。

ア　Ａ４組合からの質問に対する回答や話合いの場の設定には応じかねる。

イ　学校法人Ｚ４は、組合員を雇用する使用者ではなく、労働組合法上、質問への回答や話合いに応ずる義務はない。

ウ　少なくとも、現時点において、労働紛争が終結するまで、法人の寄附金は受領しないことを検討しているので、法人と協議するようお願いする。

⑻　９月18日、組合は、法人に対し、Ａ２らの解雇に関する団体交渉を申し入れた。

９月24日、法人は、組合に対し、Ａ２らの解雇は６年７月11日の別件最高裁決定により有効であることが法的に確定しており終局的な紛争解決に至っているため、団体交渉で解決すべき事項はないとして、団体交渉に応じない旨を回答した。

第３　判　断

1　当事者の主張

⑴　申立人組合の主張

ア(ｱ)　本件要求書は、法人の理事長がＢ４からＢ１に交代した新事態を受けて、改めてＡ２らに対する本件解雇の撤回等を求めるものであり、義務的団体交渉事項に当たり、法人が本件団体交渉申入れに応じないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(ｲ)　憲法第28条は、団結権・団体交渉権・団体行動権を保障しており、雇用関係にないことが判決により確定したという事態が生じた場合にこそ、団結権・団体交渉権・団体行動権の本来の意義が発揮される。

不当労働行為を巡る紛争については、判決が確定しても、交渉により問題が解決される可能性がある以上、不利益取扱いの救済の必要がある場合には、使用者はなお団体交渉応諾義務がある。

労働関係調整法が規定する「自主的解決の努力」とは主張の不一致がある限り直接交渉によって解決しようとすることであり、解雇が法的に有効であっても、使用者が交渉の結果、解雇を撤回し、あるいは復職を認めるということはあり得る。

団体交渉事項に係る紛争が未解決なまま継続している場合は、使用者は、団体交渉申入れを拒むことはできない。

(ｳ)　理事長は、法人の一機関ではあるが、理事や評議員を超える権限を持ち、法人の解散や解散時における残余財産を他の学校法人に寄附する旨の決議など極めて重要な議案に対する一切の権限が一任される事実上の最高責任者であり唯一の決定権者である。

(ｴ)　Ｂ１理事長体制の下で団体交渉は行われていない。Ｂ１は、Ｂ４理事長体制下における団体交渉に一度も出席したことはなく、組合はＢ１の見解を確認等したことはないのだから、要求事項は蒸し返しには当たらないし、最高決定権者が交代したのであるから、経営方針も変更する可能性はある。Ｂ１理事長体制下における法人に対する要求事項１から要求事項10までは新たな要求事項であり、Ｂ１理事長体制の下での団体交渉を実現することにより、要求事項１から要求事項10までに関して労使間での自主的な解決を図ることのできる可能性も必

要性もある。

イ　要求事項１について

上記ア㈡のとおりであり、解雇が法的に有効であるからといって、使用者が交渉の結果、解雇を撤回する、あるいは復職を認めたり、解決金を支払うということは十分にあり得ることである。

ウ　要求事項２について

上記ア㈡のとおりである。

エ　要求事項３について

上記ア㈡のとおりである。

また、別件地裁判決の審理において、本件文書提出命令が発せられ、本件文書提出命令は、最高裁の審理を経て確定したが、法人は、同命令に違反して学校法人の名称等を明らかにしなかった。法人は、残余財産の寄附先である学校法人が法人の予備校事業を承継するのではないと主張するが、何ら証拠を示していない。

仮に本件解雇が有効であったとしても、紛争解決のために法人の校舎や敷地の寄附を受ける学校法人に対し、組合が雇用継続などを求めて団体交渉を求めることも権利としてあり得るが、法人が学校法人の名称等を明らかにしないのは、寄附を巡り法人と学校法人の関係に、公にはできない経緯や不適切な要素があるとの疑念がある。労働契約関係が終了した場合でも、組合の申し入れている団体交渉事項に係る紛争が未解決なまま継続しているような場合に該当し、要求事項３について法人は団体交渉を拒否することはできない。

オ　要求事項４及び要求事項７について

平成30年６月21日以降の財産目録・財務諸表及び理事会議事録であっても、現時点における生徒募集再開の可否について判断できる材料であり、生徒募集再開の実現は、Ａ２らの解雇撤回という自主的解決につながる重要な要素であり、労働条件と密接に関わる事柄である。

カ　要求事項５、要求事項６及び要求事項10について

これらの要求事項は、Ｂ１の理事長就任後に関する事柄であり、新理事長としてＢ１がどのように法人を運営するかは、従前の団体交渉で取

り上げられていない新たな事項であり、新理事長の法人の運営方針いかんで本件解散認可申請の取下げ及び生徒募集再開の実現もあり得ることから、Ａ２らの解雇撤回という自主的解決につながる重要な要素である。

キ　要求事項８について

要求事項８は、従前から団体交渉で取り上げられていたがいまだに解決していない事項であるから、労働契約関係が終了した場合でも、組合の申し入れている団体交渉事項に係る紛争が未解決なまま継続しているような場合に該当する。

要求事項８は、Ｂ１による法人の経営方針等の評価、すなわち要求事項５、要求事項６及び要求事項10に密接に関わる事項であり、団体交渉の必要性は極めて高い。

乱脈的経営により法人資産は本件解雇後約３億円も減少しているが、法人の財産は、本件解雇撤回時の賃金支払の原資として確保する必要があり、放とう経営の内実を明らかにすることはＡ２らの労働条件と直接的に関わる事項である。

ク　要求事項９について

Ｂ５研究所の実態は、Ｂ１理事長の経営方針を判断する材料となるところ、従前から団体交渉で問題とされていたがいまだに解決しておらず、労働契約関係が終了した場合でも、組合の申し入れている団体交渉事項に係る紛争が未解決なまま継続しているような場合に該当する。

要求事項９は、要求事項５、要求事項６及び要求事項10に密接に関わる事柄であり、団体交渉の必要性は極めて高い。

ケ　法人は、令和６年８月15日に東京都知事宛ての本件解散認可申請を取り下げ、別件最高裁決定発出後に組合を排除し、理事長らの退職金等の割増しや寄附先の変更を理事会及び評議員会で決定し、７年１月21日に東京都知事宛てに新たな解散認可申請をしている。また、新たな寄附先や東京都も労使の話合いによる解決を求めており、法人も話合いによる解決を目指す旨を東京都に報告している。

本件解雇は、本件解散認可申請に基づいて行われたものであるが、こ

の本件解散認可申請が取り下げられたのであるから、解雇は撤回されるべきであり、別件最高裁決定時には知り得なかった事柄が明らかとなっているのであるから、法人は団体交渉に応じなければならない。

⑵　被申立人法人の主張

ア㈠　本件団体交渉申入れは、本件解雇の撤回及び原職復帰等の要求に尽きているところ、本件解雇は、別件最高裁決定により有効性が認められて解決済みであり、終局的な紛争解決が図られた事項の蒸し返しといわざるを得ないから、法人が本件団体交渉申入れに応じないことは不当労働行為には該当しない。

㈠　組合は、判決が確定した場合でも義務的団体交渉事項であれば、団体交渉を拒否できないと主張するが、組合員と使用者との間で労働契約関係が存在しないことが訴訟により確定されたときには、それを理由とする団体交渉拒否は労働組合法第７条第２号違反にはならないと解されており、組合の主張は失当というほかない。

別件最高裁決定により、本件解雇が有効であり、Ａ２らが雇用契約上の地位を有しないことが法律上確定しており、団体交渉において解決すべき事項はなく、Ａ２らは使用者が雇用する労働者には該当しない。

組合は、Ｂ１の理事長就任という新たな事態を受けて団体交渉を申し入れたというが、本件解雇やその理由である法人の解散等に関して、Ｂ１理事長の就任によっても状況は何ら変わらないのであるから、団体交渉において解決すべき事項があるとはいえない。

㈡　理事長は法人の一機関にすぎず、本件解散決議当時の私立学校法第50条第１項第１号に定められていたとおり、学校法人において解散決議は評議員会及び理事会において決議されるものであり、理事長の交代がその意思決定に影響を及ぼすものではない。

㈢　実態としても病身のＢ４前理事長からその配偶者であるＢ１理事長に交代しただけであり、経営方針を変更しておらず、理事長が交代したことは団体交渉の再開を義務付ける事情に該当しない。

イ　要求事項１について

別件最高裁決定により、本件解雇が有効であり、Ａ２らが雇用契約上の地位を有しないことが法律上確定しているのであるから、終局的な紛争解決が図られた事項についての蒸し返しである。

ウ　要求事項２について

生徒募集再開の要求は、本件解雇の理由である法人の事業の停止や解散を争うことにより本件解雇の撤回を求めるものと解され、終局的な紛争解決が図られた事項の蒸し返しであり、団体交渉において解決すべき事項ではない。

エ　要求事項３から要求事項10までについて

本件要求書において団体交渉の目的として「予備校事業を再開するため」と記載されていることも勘案すると、要求事項３から要求事項10までの実質は、本件解雇の撤回及び本件解雇の理由である解散等の撤回の要求を裏付けるための資料開示や説明を要求するものにすぎず、結局のところ、本件解雇の有効性及びその前提である法人の解散等に関する紛争という別件最高裁決定において終局的な紛争解決が図られた事項の蒸し返しであり、団体交渉において解決すべき事項ではない。

⑺　要求事項３及び要求事項９がＡ２らの労働条件その他の待遇に何ら影響を与えないことは明らかである。

予備校事業は既に行われていないし、そもそも残余財産の寄附先である学校法人は、法人の予備校事業を承継するのではなく、法人の残余財産の帰属先にすぎないのであるから、雇用承継が生ずる余地はなく、組合に、残余財産の寄附先である学校法人に対して団体交渉を求める権利はなく、要求事項３は団体交渉で解決すべき事項には該当しない。

組合は、要求事項９は、要求事項５、要求事項６及び要求事項10に密接に関わる事項であると主張するが、これらは別件最高裁決定で終局的な紛争解決が図られた事項についての蒸し返しであり、要求事項９についても同様であり団体交渉において解決すべき事項には該当しない。

⑴　要求事項４及び要求事項７のうち、平成30年６月21日以降の財産目

録・財務諸表及び理事会議事録の開示を求める部分は、いずれも本件解雇後の財産目録等に関する事項であるから、労働契約存続中の労働条件などに関して団体交渉において解決すべき事項ではない。

また、財産目録・財務諸表及び理事会議事録を明らかにすることを求めるのは、生徒募集の再開の要求を裏付けるためのものであり、団体交渉において解決すべき事項があるとはいえない。

組合は、要求事項４及び要求事項７は、Ａ２らの解雇撤回という自主的解決につながる重要な要素であると主張するが、そうであれば、その実質は、本件解雇の撤回要求を裏付けるための資料開示や説明を要求するものであり、結局、本件解雇の有効性という別件最高裁決定により終局的な紛争解決が図られた事項についての蒸し返しであり、団体交渉で解決すべき事項ではない。

㈣　要求事項５、要求事項６及び要求事項10は、いずれも、本件解雇後の法人の運営に関する事項であり、Ａ２らの労働条件その他の待遇に何ら影響を及ぼすものではないから、労働契約存続中の労働条件などに関して団体交渉において解決すべき事項はない。

組合は、要求事項５、要求事項６及び要求事項10についてもＡ２らの解雇撤回という自主的解決につながる重要な要素であると主張するが、上記㈠と同様、別件最高裁決定により終局的な紛争解決が図られた事項である本件解雇の有効性についての蒸し返しであり、団体交渉で解決すべき事項ではない。

㈤　要求事項８は、Ｂ１理事長の個人責任を追及する趣旨であると考えられるが、個人責任の追及は、本件解雇の撤回や法人の解散等の撤回を目的として単にＢ１理事長に圧力を加えることを意図したものにすぎず、Ａ２らの労働条件その他の待遇に何ら影響を及ぼすものではない。理事・評議員の個人責任が労働者の労働条件その他の待遇に影響を及ぼす事態は考え難く、本件においては、既に雇用関係が確定的に終了している以上、これらがＡ２らの労働条件その他の待遇に影響を及ぼすものではなく、団体交渉において解決すべき事項があるとは到底いえない。

組合は、要求事項８は、要求事項５、要求事項６及び要求事項10に密接に関わる事項であると主張するが、これらは別件最高裁決定で終局的な紛争解決が図られた事項についての蒸し返しであり、要求事項８についても同様であり団体交渉において解決すべき事項には該当しない。

オ　要求事項３から要求事項10までを個別に検討したとしても、団体交渉において解決すべき事項があるとはいえないから、これらの要求事項について、Ａ２らは使用者が雇用する労働者には該当せず、組合は雇用する労働者の代表者ではなく、法人が本件団体交渉申入れに応じなかったことは不当労働行為には該当しない。

カ　組合は、本件解散認可申請取下げや令和６年９月29日の理事会及び評議員会における解散決議をもって、団体交渉に応ずる義務があると主張するが、雇用関係が確定的に終了していることは別件最高裁決定によって解決済みであるし、本件解散認可申請取下げや同日の解散決議は、「訴訟終局を受けて、当学園は、従前の申請から相当の期間が経過し諸情勢の変化により残余財産の帰属先を再検討」するために行ったものにすぎず、別件最高裁決定によって解決済みとの結論を覆すものではない。

また、残余財産の金額の不明確性や帰属先の変更は、Ａ２らの労働条件その他の待遇に何ら影響を及ぼすものではない。

２　当委員会の判断

⑴　平成30年６月30日、法人はＡ２らを解雇した（第２．３⑼）。そして、Ａ２らは、別件訴訟において、雇用契約上の地位を有することの確認等を求める請求を追加する旨の訴えの変更をし（第２．４⑴）、東京地裁は、Ａ２らの地位確認請求及び賃金請求について、いずれも理由がないとして棄却した（同⑸）。Ａ２らは上訴したものの、東京地裁の判断を東京高裁及び最高裁も支持し、本件解雇が有効であることが確定した（第２．４⑸⑹⑻）。このように、Ａ２らに対する本件解雇は有効であるとする判決が別件最高裁決定により確定しており、組合の組合員であるＡ２らと法人との雇用関係はいずれも終了しているが、雇用関係が終了した労働者であっても、雇用関係継続中に顕在化していた未清算の労働条件その他の待遇に関する事項がある場合には、当該事項との関係で当該労働者は、「使

用者が雇用する労働者」に当たり、当該事項について、使用者は団体交渉に応ずる義務があると解すべきである。

本件団体交渉申入れの議題は、前記第２．６⑴イ記載の要求事項１から要求事項10までの10項目である。これらの議題が雇用関係継続中に顕在化していた未清算の労働条件その他の待遇に関する事項に当たるかにつき、以下検討する。

⑵　要求事項１について

要求事項１は、本件解雇の撤回とＡ２らの原職復帰を求めるものである（第２．６⑴イ①）。

この点については、Ａ２らについての本件解雇が有効であるとの裁判所の判断が別件最高裁決定により確定しているところ、組合は、法人の理事長が交代しており、新理事長の下での団体交渉を実現することにより、交渉の結果、法人が解雇を撤回したり、復職を認めたり、解決金を支払うといった自主的解決が図られる可能性と必要性があると主張するが、組合の主張内容に照らしても、要求事項１については、雇用関係継続中に顕在化していた未清算の労働条件その他の待遇に関する事項に当たるとはいえず、そのほかにそのような事項に当たると認めるに足りる疎明もない。

よって、要求事項１について、法人に団体交渉に応ずる義務は存しないというべきである。

⑶　要求事項２について

要求事項２は、本件解散認可申請を取り下げ、生徒募集を再開するよう求めるものである（第２．６⑴イ②）。なお、法人は、令和６年８月15日に本件解散認可申請取下げをした（第２．５）が、組合は、同月27日の本件団体交渉申入れ時点で、そのことを認知していなかったものと思われる。ただし、法人の本件解散認可申請取下げは、残余財産の帰属先を変更するためのものであり、改めて解散認可申請を行うことが予定されていた（第２．５）ところ、組合の要求事項２は、法人の解散を撤回して生徒募集の再開を求めるものであったとみるのが相当である。

法人の解散の撤回や生徒募集の再開は、それが法人の経営に属する事項であるとしても、労働者の労働条件、とりわけその最も重要な問題である

雇用に直接影響を及ぼすものであるから、法人の解散や生徒募集の再開に係る労働者の雇用、退職条件等の労働条件に関して団体交渉が申し入れられた場合、法人は解散や生徒募集停止の事情の説明を含めてこれに応ずる義務がある場合もある。

しかし、法人の解散の撤回や生徒募集の再開についての団体交渉応諾義務が生ずるのは、労働者の労働条件や雇用に影響を及ぼすものであることが前提である。

上記⑴のとおり、本件解雇に関する紛争は別件最高裁決定により既に法的に決着していることからすると、要求事項２について法人に団体交渉に応ずる義務があるとするためには、要求事項１について法人に団体交渉応諾義務が認められることが前提となるというべきところ、上記⑵のとおり、要求事項１について法人に団体交渉に応ずる義務は存しないのであるから、要求事項２についても法人に団体交渉に応ずる義務は存しないというべきである。

⑷　要求事項３について

要求事項３は、残余財産の寄附先とされる学校法人の名称を明らかにすることを求めるものである（第２．６⑴イ③）。

この点につき、組合は、仮に本件解雇が有効であったとしても、寄附先の学校法人に対し、組合が雇用継続を求めて団体交渉を求めることもあり得るとして、要求事項３は、労働契約関係が終了した場合でも、組合が申し入れている団体交渉事項に係る紛争が未解決なまま継続している場合に該当し、法人は団体交渉を拒否できないと主張するが、寄附先の学校法人には、法人の元職員を雇用しなければならない義務が存しないことはもとより、組合からの団体交渉要求に応ずる義務も存しないのであるから、組合員との雇用関係が終了した後の法人の残余財産の寄附先については、雇用関係継続中に顕在化していた未清算の労働条件その他の待遇に関する事項に当たるとはいえない。

よって、要求事項３について、法人に団体交渉に応ずる義務は存しないというべきである。

⑸　要求事項４及び要求事項７について

要求事項４及び要求事項７は、平成30年以降の財産目録・財務諸表及び同年３月以降現在までの理事会議事録を明らかにするよう求めるものである（第２．６⑴イ④⑦）が、組合が、同年６月21日以降のものであっても生徒募集再開の可否の判断材料として必要であり本件解雇撤回につながる重要な要素であると主張していることからしても、要求事項２の生徒募集再開、さらには、要求事項１の解雇撤回を求めるためのものであると評価せざるを得ない。

しかし、上記⑵及び⑶のとおり、要求事項１及び要求事項２については、いずれも法人に団体交渉に応ずる義務が存するとは認められないのであるから、要求事項４及び要求事項７は、雇用関係継続中に顕在化していた未清算の労働条件その他の待遇に関する事項に当たるとはいえない。

よって、要求事項４及び要求事項７について、法人に団体交渉に応ずる義務は存しないというべきである。

⑹　要求事項５、要求事項６及び要求事項10について

要求事項５、要求事項６及び要求事項10は、Ｂ１理事長への交代の経緯、新理事長による新体制の理事・評議員の氏名及び新理事長の今後の方針を明らかにするよう求めるものであり（第２．６⑴イ⑤⑥⑩）、組合は、新理事長の法人の運営方針いかんで生徒募集再開の実現もあり得ることから、本件解雇の撤回という自主的解決につながる重要な要素であると主張する。この組合の主張からも分かるように、要求事項５、要求事項６及び要求事項10は、理事長交代により、法人の方針が変更となり、要求事項２のとおり法人の解散が撤回され、生徒募集を再開し、要求事項１のとおり本件解雇が撤回されてＡ２らが原職に復帰することとなることを期待して求めているものであると評価せざるを得ない。

しかし、上記⑵及び⑶のとおり、要求事項１及び要求事項２については、いずれも法人に団体交渉に応ずる義務が存するとは認められないのであるから、要求事項５、要求事項６及び要求事項10は、雇用関係継続中に顕在化していた未清算の労働条件その他の待遇に関する事項に当たるとはいえない。

よって、要求事項５、要求事項６及び要求事項10について、法人に団体交渉に応ずる義務は存しないというべきである。

⑺　要求事項８及び要求事項９について

要求事項８は、Ｂ１理事長が関わった乱脈経営であると主張する事項の詳細を明らかにするよう求めるものであり（第２．６⑴イ⑧）、要求事項９は、理事長の自宅を本店所在地とするＢ５研究所の実態を明らかにするよう求めるものである（同⑨）。

組合は、要求事項８及び要求事項９が、未解決なまま継続しているので、法人は団体交渉に応じなければならないと主張する。しかし、要求事項８及び要求事項９は、結局は、法人が解散となった経過や諸状況を明らかにし、法人が解散となった責任の追及を通じて要求事項２の法人の解散の撤回や生徒募集再開の可能性を探り、要求事項１の本件解雇の撤回を求めるためのものであると評価せざるを得ない。そして、上記⑵及び⑶のとおり、要求事項１及び要求事項２については、いずれも法人に団体交渉に応ずる義務が存するとは認められないのであるから、要求事項８及び要求事項９は、雇用関係継続中に顕在化していた未清算の労働条件その他の待遇に関する事項に当たるとはいえない。

また、組合は、要求事項８及び要求事項９は要求事項５、要求事項６及び要求事項10と密接に関わる事項であり、団体交渉を行う必要があると主張するが、要求事項５、要求事項６及び要求事項10が、雇用関係継続中に顕在化していた未清算の労働条件その他の待遇に関する事項に当たるとはいえないことは上記⑹のとおりである。

よって、要求事項８及び要求事項９について、法人に団体交渉に応ずる義務は存しないというべきである。

⑻　上記⑵から⑺までのとおり、要求事項１から要求事項10までについて、雇用関係継続中に顕在化していた未清算の労働条件その他の待遇に関する事項に当たるとはいえないことから、Ａ２らが法人の「雇用する労働者」であるということはできず、法人には団体交渉に応ずる義務は存しないというべきである。したがって、法人が、本件団体交渉申入れに応じなかったことが正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとはいえない。

⑼　このほか、組合は、理事長の交代や別件最高裁決定後の理事長らの退職金等の割増し及び寄附先の変更といった事情により、判決確定後の団体交渉による事態の打開の可能性があることから、法人は団体交渉に応ずる義務がある旨も主張する。

しかし、判決確定後に組合が申し入れた団体交渉に、法人が任意で応じて別の解決の道を探ることはあり得るとしても、組合の各要求事項について、法人に団体交渉に応ずるべき義務があるということができないのは上記⑵から⑻までのとおりである上、交代後の理事長は前理事長の妻であり（第２．４⑺）、また、理事長の交代や別件最高裁決定後の退職金額の変更及び寄附先の変更（同７⑵）といった事情により、本件予備校の廃止や法人の解散という方針が転換されることが見込まれる事情も特にうかがわれないことからすると、組合の主張は採用することができない。

また、組合は、本件解雇が本件解散認可申請に基づいてされたところ、その本件解散認可申請が取り下げられているのであるから、本件解雇は撤回されるべきであり、別件最高裁決定時に知り得なかった事実が明らかになったことを理由として団体交渉に応ずる義務があるとも主張する。

確かに、法人は、令和６年８月15日に本件解散認可申請取下げ（第２．５）を行ったが、７年１月21日、残余財産の寄附先等が異なるものの、新たな解散認可申請を行い（同７⑶）、法人の解散が改めて認可された（同７⑷）のであるから、団体交渉の開催を必要とするような事情の変更があったということはできず、組合の上記主張を採用することはできない。

第４　法律上の根拠

以上の次第であるから、本件団体交渉申入れに法人が応じなかったことは、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８年６月２日

東京都労働委員会

会　長　　團　藤　丈　士