

## 命 令 書

申立人           X組合  
                  執行委員長   A<sub>1</sub>

被申立人        Y法人  
                  理事長        B<sub>1</sub>

上記当事者間の三労委令和4年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和5年10月2日第616回公益委員会議において、会長板垣謙太郎、公益委員大塚耕二、同吉田すみ江、同伊藤明紀、同西川昇吾が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、A<sub>2</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員の無期労働契約について、団体交渉において申立人から被申立人が主張する終了原因の説明を求められた場合は、文献等の自らの主張を裏付ける適切な資料を提示したり、就業規則に規定される退職事由との整合性や、労働契約法第12条(就業規則違反の労働契約)又は同法第8条(労働契約内容の変更)との整合性についての自らの見解を説明したり、労働契約を締結した経緯や契約当時の説明内容等を踏まえたり、申立人の質問に回答したりする等して、分かりやすく丁寧に説明し誠実に対応しなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日の翌日から起算して15日以内に、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。

記

年 月 日

X組合

執行委員長 A<sub>1</sub> 様

Y法人

理事長 B<sub>1</sub> 印

令和3年2月8日及び同4年1月27日に行われた貴組合との団体交渉で誠実に応じなかったことが不当労働行為であると、三重県労働委員会において認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにします。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

### 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 請求する救済の内容

誠実団体交渉

### 第2 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、申立人X組合が、申立人のA<sub>2</sub>組合員（以下「A<sub>2</sub>組合員」という。）、A<sub>3</sub>組合員（以下「A<sub>3</sub>組合員」という。）及びA<sub>4</sub>組合員（脱退後も含めて以下「A<sub>4</sub>組合員」という。）（A<sub>2</sub>組合員、A<sub>3</sub>組合員及びA<sub>4</sub>組合員を総称して以下「組合員ら」という。）の労働契約をめぐり被申立人Y法人との間で行った団体交渉における被申立人の以下の(1)から(3)までの対応が、それぞれ労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済申立てがあった事案である。

- (1) 令和4年1月27日に行われた組合員らの雇用をめぐり団体交渉において、被申立人は、組合員らの雇用契約の終了を主張するものの、その「雇用契約の終了」とは被申立人と組合員らのそれぞれとの間で締結されていた、また双方において争いのない事実である無期労働契

約との関係で何を意味するのか、一切の説明を拒絶した。このように、被申立人は「雇用契約の終了」に至った理由そのものを一切示さない（以下「申立事実（１）」という。）。

(2) 令和３年２月８日に行われた団体交渉において、組合員らの労働契約について「コマがゼロというなかで契約が続いている」という同２年１０月２６日の団体交渉での被申立人の主張が、「雇用契約の終了」との主張へと変遷したが、被申立人にその理由について問い合わせても何ら明らかにしなかった。このように被申立人は、令和２年段階において「コマがゼロというなかで契約が続いている」とした回答が、何ゆえにその後「雇用契約の終了」との主張へと変遷したのか、その理由を示さない（以下「申立事実(2)」という。）。

(3) 令和３年２月８日、同年３月１６日及び同４年１月２７日のそれぞれの団体交渉において被申立人を代理して出席した弁護士２名が、被申立人からいかなる範囲において交渉権限を委ねられていたのか、その裁量の範囲は明らかではなく、信頼できる回答がなされうる団体交渉であったとは直ちに解しがたい（以下「申立事実(3)」という。）。

## 2 前提事実

### (1) 当事者等

#### ア 申立人

申立人は、肩書地に事務所を置き、主に三重県を含む東海地方の大学で就労する非常勤講師である労働者を対象に組織された労働組合であり、本件申立て時点の組合員数は２８名であった。

なお、本件申立て時において、被申立人が運営するC<sub>1</sub>の非常勤講師である又は非常勤講師であった組合員は、A<sub>2</sub>組合員、A<sub>3</sub>組合員及びA<sub>4</sub>組合員の３名のみであった。

#### イ 被申立人

被申立人は、昭和１９年に設立された、C<sub>1</sub>及びC<sub>2</sub>を運営する学校法人であり、肩書地に主たる事務所を置き、本件申立て時点の従

業員数は110名であった。

ウ 組合員ら

組合員らは、被申立人が運営するC<sub>1</sub>の日本語を担当する非常勤講師として、契約期間を1年間とする期間の定めのある労働契約（有期労働契約）により、継続して雇用されていたが、平成30年4月1日段階で労働契約法第18条第1項の規定に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みを行い、組合員らの労働契約は、同31年4月1日に、有期労働契約から無期労働契約に転換した。

組合員らには、日本語授業を担当するコマ数に応じて、賃金が支払われており、組合員らと被申立人は、年度ごとに「雇用契約書」と称する契約をそれぞれ締結し、担当するコマ数を定めていた。

なお、A<sub>4</sub>組合員は、令和4年10月31日付けで申立人を脱退した。

エ 被申立人代理人

被申立人は、B<sub>2</sub>弁護士（以下「B<sub>2</sub>弁護士」という。）、B<sub>3</sub>弁護士（以下「B<sub>3</sub>弁護士」という。）及びB<sub>4</sub>弁護士の3名の弁護士（総称して以下「被申立人代理人」という。）に、令和2年1月23日、申立人との団体交渉に関する一切の件について委任した。

なお、B<sub>2</sub>弁護士は、被申立人の理事である。

(2) 本件申立てに至る経緯等

ア 被申立人は、令和2年9月18日付け「2021年度C<sub>1</sub>国際地域学部の日本語授業科目担当体制の変更について」と題する文書（以下「令和2年9月文書」という。）で、組合員らに対し、令和3年度は専任教員と非常勤講師による日本語授業担当体制を見直し、専任教員による教学の充実を目指すことになった旨を通知した。

イ 申立人は令和2年10月1日付け「団体交渉申入書」と題する文

書で被申立人に対し団体交渉の申入れを行い、同月26日、申立人と被申立人は団体交渉を行った（以下この団体交渉を「令和2年10月団交」という。）。

ウ 被申立人は、組合員らに対し、令和3年1月14日付け「2021年度C<sub>1</sub>の担当授業科目について」と題する文書（以下「令和3年1月文書」という。）で、令和3年度以降の国際地域学部の日本語授業担当体制の見直しにより、非常勤教員が担当する授業はないこと及び令和3年度は毎年度締結する組合員らとの雇用契約書を締結しないことを通知した。

エ 申立人は令和3年1月18日付け「団体交渉申し入れ書および要求書」と題する文書で被申立人に対し団体交渉の申入れを行い、同年2月8日、申立人と被申立人は団体交渉を行った（以下この団体交渉を「令和3年2月団交」という。）。

オ 被申立人は、令和3年2月25日付け「雇用契約終了のお知らせ」と題する文書（以下「令和3年2月文書」という。）で、組合員らに対し、組合員らとの雇用契約が同年3月31日で終了し、同年4月1日以降について新たな雇用契約を締結しないことを通知した。

カ 申立人は令和3年2月26日付け「団体交渉申し入れ書および要求書」と題する文書で被申立人に対し団体交渉の申入れを行い、同年3月16日、申立人と被申立人は団体交渉を行った（以下この団体交渉を「令和3年3月団交」という。）。

キ 令和3年3月26日、申立人は、当委員会に対し、被申立人を被申請者とし、①組合員らの解雇の撤回、②組合員らの解雇の理由の提示、③令和3年2月団交に関し、同年3月5日付けでなされるはずであった申立人宛ての文書回答の要求を調整事項とするあっせんの申請を行った（三労委令和3年（あ）第1号。以下このあっせんを「本件あっせん」という。）。

本件あっせんは3回実施されたが、同年10月4日、当委員会は双方の主張の妥協点を見出すことは困難であると判断し、本件あっ

せんを打ち切った。

ク 申立人は令和3年10月7日付け「団体交渉の申し入れについて」と題する文書で被申立人に対し団体交渉の申し入れを行い、同4年1月27日、申立人と被申立人は団体交渉を行った（以下この団体交渉を「令和4年1月団交」という。）。

ケ 令和4年2月3日、申立人は、当委員会に対し、申立事実（1）及び（2）について本件申立てを行った。その後、申立人は、同年6月8日付け準備書面（1）で申立事実（3）の追加申立てを行った。

なお、申立事実（1）、（2）及び（3）は、同年10月7日付けで申立人から提出された準備書面（5）で具体的に特定された。

### 第3 争点

#### 1 争点1（申立事実（1）（2）（3）について）

A<sub>4</sub>組合員の労働契約の終了に関する団体交渉における被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為該当性を判断すべき本件審査の対象となるか。

#### 2 争点2（申立事実（1）について）

令和4年1月27日に行われた組合員らの労働契約の終了に関する団体交渉における被申立人の対応は、誠実団体交渉義務を果たしていないものとして、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

#### 3 争点3（申立事実（2）について）

令和3年2月8日に行われた組合員らの労働契約の終了に関する団体交渉において、同2年10月26日の団体交渉における被申立人の説明から変更されていると申立人が主張したことに対する被申立人の対応は、誠実団体交渉義務を果たしていないものとして、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

4 争点4（申立事実(3)について）

令和3年2月8日及び同年3月16日に行われた団体交渉に関する申立ては、行為の日から1年を経過したものとして却下すべきか。

5 争点5（申立事実（3）について）

令和3年2月8日、同年3月16日及び同4年1月27日に行われた組合員らの労働契約の終了に関する団体交渉における被申立人の対応は、被申立人代理人に交渉権限が委ねられておらず、誠実団体交渉義務を果たしていないものとして、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

#### 第4 争点に関する当事者の主張

1 争点1について

(1) 申立人の主張

団体交渉は、労働組合と使用者において実施されるものであるところ、個々の組合員の加入や脱退は、労働委員会での不当労働行為救済手続に影響しない。

したがって、A<sub>4</sub>組合員の労働契約の終了に関する団体交渉における被申立人の対応は、不当労働行為該当性の審査の対象となる。

(2) 被申立人の主張

団体交渉事項及び不当労働行為救済申立てに関係する組合員の意向は重要事項であるところ、申立人は、A<sub>4</sub>組合員が本件申立てに関与していない事実や令和4年10月31日に申立人を脱退した事実を明らかにせず、交渉の基本的な信頼関係を損なう極めて不誠実な態度を示していた。

また、被申立人は、同年11月18日、A<sub>4</sub>組合員との間で、労働契約が同3年3月31日に終了したことを確認し、円満に解決している。

したがって、本件申立てにおいて、A<sub>4</sub>組合員の関係では、被申立人のいかなる言動も申立人に対する不当労働行為にはならない。

## 2 争点2について

### (1) 申立人の主張

ア 被申立人は、組合員らの労働契約の終了に関する団体交渉の場で様々な説明を行ってはいるものの、組合員らとの労働契約の終了が組合員らの無期労働契約との関係で何を意味するのか（契約の消滅は、どのタイミングで誰と誰との合意によってなされたかと主張するのか）についての説明だけは、一貫して拒絶している。

組合員らの労働契約の終了との主張が無期労働契約との関係で何を意味するのかは、その後の労使交渉の前提となるものでありその法的根拠すら説明を拒否する対応は、労使交渉を入口段階で遮断したといえる。

イ 被申立人は、申立人が労働契約の終了事由として解雇か合意解約かの二つしかないことを前提に議論を進めており、被申立人が主張する労働契約の終了事由に関する説明を受け入れる意思がないと主張する。

しかし、申立人は、団体交渉の場で、被申立人の組合員らの労働契約の終了事由に関する見解を被申立人独自の表現で説明するのではなく、近代日本社会における雇用の現場において用いられている言葉で説明するよう求めているだけである。申立人が解雇か合意解約かの二つしかないことを前提に議論を進めていると主張するのであれば、被申立人はそれ以外の類型について、団体交渉に適合的なかたちで理を尽くして説明すればよいだけである。

ウ また、被申立人は、令和3年2月団交の場で、「非常勤講師の場合はコマ数によって変動は当然出てくる。契約の内容として内包されている」と述べているが、この説明は担当授業のコマ数の変動に関する説明であって、雇用に関する説明ではない。



この「内包」論は、労働契約法でいう無期労働契約と両立し得るものではなく、無期労働契約が有期労働契約に転化してしまっている。

- エ 更に、被申立人は、組合員らとの労働契約の終了は広い意味での当事者の合意による契約の終了と主張するが、そうであるならば、誰と誰の合意によって、いつの時点で契約が終了したと主張するかについての説明がなされなければならないにもかかわらず、申立人が被申立人に説明を求めても、被申立人は一貫して説明しない。
- オ したがって、被申立人の対応は、誠実団体交渉義務を果たしていない。

## (2) 被申立人の主張

- ア 被申立人が申立人との団体交渉において説明しなければならないのは、組合員らとの労働契約の終了の法的根拠自体であって、その法的根拠の妥当性や是非は問題にならない。

そもそも、被申立人が主張する労働契約の終了の法的根拠が法的に認められるかどうかは、最終的には、司法の判断に委ねられるものであり、被申立人が主張する法的根拠が法的に認められることと被申立人の見解として主張し、団体交渉で説明することは全く別の問題である。

そして、被申立人は、組合員らと被申立人との労働契約の終了の法的根拠について、個々の労働契約に基づく終了であると説明しているのであるから、労働契約の終了に関する法的根拠の説明義務を果たしている。

- イ 法的根拠の内容について、被申立人は、団体交渉において、組合員らとの労働契約については、日本語授業を行うことができることを前提としており、ある年度において次年度の授業が提示できない場合にはその年度で労働契約が終了するということを契約の内容として内包していると説明していることは明らかである。

そして、A<sub>2</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員が、被申立人との労働契約の終了に関し、本件とは別に、労働契約に基づく地位の確認及び賃金の支払を求めて提起した訴訟においても、被申立人は団体交渉と全く同じ内容を法的根拠と主張しており、この法的根拠が最終的に認められるかどうかは訴訟の結果次第でしかない。

申立人は、無期労働契約が解雇以外の理由で終了することはないと主張して、被申立人による法的根拠の説明は認めず、被申立人に対して解雇による説明を強要しているにすぎない。

ウ 申立人は、有期労働契約が無期労働契約に転換した場合に、解雇以外に労働契約が終了する余地がないかのような主張をしているが、有期労働契約が無期労働契約に転換した場合、その後の契約の終了について、解雇以外に契約が終了する事由があるのは明らかである。そもそも、契約が無期転換した場合であっても、労働契約である以上、双方の合意によって、契約を一定の期限で終了させることは観念することができる。

そして、被申立人と組合員らとの労働契約は、無期労働契約に転換したものの、非常勤講師であることに変わりはなく、毎年4月1日に期間以外の労働契約の内容を双方で新たに合意し、決定しているところ、一定の条件の場合には期間も次年度の3月31日で終了する内容を合意することは排除されない。そうすると、被申立人と組合員らとの労働契約に関しては、期間についても合意があったとの合理的意思解釈のもと、労働契約が契約に基づき終了することは、法的根拠として成立する。

また、申立人として、組合員らが上記合意をしたかどうか、若しくはそのような合理的意思解釈を認めないとしても、それは被申立人との主張の違いに過ぎず、最終的にそのような事実若しくは法的根拠が認められるかどうかの問題でしかない以上、被申立人の法的根拠の説明とは全く関係がない。

エ したがって、被申立人は、組合員らの労働契約の終了に関し、法

的根拠の説明を果たしており、誠実団体交渉義務違反はない。

### 3 争点3について

#### (1) 申立人の主張

ア 令和2年10月団交で、被申立人は「コマがゼロというなかで契約が続いている」と主張したが、令和3年2月団交では「雇用契約が終了した」へと変遷し、申立人が被申立人に変遷した理由を尋ねても、被申立人は理由を一切示さない。

イ 令和2年10月団交の議題は、被申立人の令和2年9月文書に関することであり、交渉時には、令和2年10月段階において組合員らに配分される業務がどのように考えられているのかについての極めて具体的な質問を行った。これに対し、被申立人代理人は、どういう授業のコマの割り当てができるかについては未定と回答し、併せて、持ちコマがゼロけれども無期転換後の労働契約がある、労働条件上コマがゼロというなかで契約が続いていると説明した。

ところが、令和3年2月団交で、令和2年10月団交時の「未定」、「労働契約上」「コマがゼロというなかで契約が続いている」の回答から「労働契約の終了」へと変わった。そのため、申立人は、「未定」がどのような経緯でいかなる会議等を通じて「契約の終了」との主張に至ったのかについての説明を求めたのである。

ウ 被申立人が主張するように、令和2年10月の時点で、翌年4月からの非常勤講師が行う授業のコマ数が確定することはないかもしれない。

しかし、申立人は、令和3年2月団交で令和2年10月から回答内容が変わったことの意味や組合員らの次年度の地位がどのように変更されるのかを尋ねた。

それにもかかわらず、被申立人は、次年度の組合員らの地位についての説明を拒否し、このことにより、団体交渉での要求事項を、

解雇の撤回とするのか、担当コマ数の回復とするのか、あるいは休業手当の支給とするのか、設定することが不可能となった。

エ このように、令和2年10月団交と令和3年2月団交とで、なぜ異なる説明となったのかについて、被申立人は説明を拒んでおり、極めて卑劣かつ不誠実な姿勢である。

## (2) 被申立人の主張

ア 申立人は、被申立人の説明が「未定」から「契約の終了」という回答に変遷したと主張している。

しかしながら、令和2年10月団交と令和3年2月団交では、団体交渉事項も、交渉の内容も異なり、同一の事項について連続して団体交渉がなされたものではない。申立人は、時期、交渉事項及び交渉の内容も異なる団体交渉における被申立人代理人の言葉尻だけを捉え、説明が変更したと主張しているにすぎず、団体交渉において、どのような交渉事項を対象とする説明がどのように変更されたかを具体的に特定していない。

また、そもそも、組合員らとの労働契約の終了の方針が確定した上で、団体交渉を行うことになったのは、令和3年2月団交以降であることから、令和2年10月団交と令和3年2月団交の団体交渉事項は異なっており、同じ事項について、同じ説明をしなければ、誠実団体交渉義務違反になるような状況は存在しない。

イ 被申立人において、翌年4月以降の日本語授業を行う非常勤講師のコマ数の割り当ては、当年10月の時点で確定することはないため、令和2年10月団交の時点では、組合員らの労働契約が存続するか、終了するかが、必ずしも確定しておらず、未定の状態でしか説明することができない状況であった。

また、令和2年10月団交の時点では、組合員らの労働契約の帰趨については、団体交渉事項になっておらず、令和3年度の労働契約の帰趨を明言する理由もない。

組合員らとの労働契約の終了は、被申立人が、組合員らに対し、令和3年1月文書を送付し、終了を通知したことによって確定したものである。

そうだとすれば、被申立人代理人の「コマがゼロというなかで契約が続いている」との発言は、仮定かつ一般論として述べたことが明らかであり、この時点で、組合員らの労働契約が今後もコマがゼロで契約が存続することになると伝えた事実はないし、被申立人において、そのような事実がその時点で確定していた事実もない。

形式的かつ一般的には、コマ数がゼロであっても労働契約が継続することが観念できるから、その旨を説明しただけであり、組合員らの労働契約がそのようになると伝えた事実はない。

ウ したがって、令和2年10月団交と令和3年2月団交における態度に何ら矛盾はなく、これらの団交における被申立人の対応について誠実団体交渉義務違反はない。

#### 4 争点4について

##### (1) 申立人の主張

申立人が主張したのは、組合員らの労働契約の終了に関する団体交渉における被申立人側の悪意ある意図的な姿勢は、労働組合法第7条第2号所定の誠実団体交渉義務違反を構成するとする内容である。このような悪意ある意図的な姿勢は、令和4年1月団交での対応のみならず、令和3年2月団交及び令和3年3月団交においても示されたものであって、終始一貫したものである。

したがって、令和3年2月団交、令和3年3月団交及び令和4年1月団交における被申立人の対応は、労働組合法第27条第2項の「継続する行為」に該当し、行為が終了した日から1年を経過していないため、却下されるべきではない。

##### (2) 被申立人の主張

令和3年2月団交、令和3年3月団交及び令和4年1月団交において、被申立人代理人に交渉権限が委ねられていないとする申立人の主張は、令和4年10月7日付けで申立人が提出した準備書面(5)によって初めて主張された申立事実である。

そうだとすれば、令和3年2月団交及び令和3年3月団交に関する申立ては、不当労働行為であると主張する行為が行われた日から1年以上経過しており、労働組合法第27条第2項により、却下されるべきである。

## 5 争点5について

### (1) 申立人の主張

ア 組合員らの労働契約の終了に関する申立人との団体交渉において、被申立人代理人は、被申立人から全ての権限が委任されているとし、申立人との団体交渉での交渉内容について全て被申立人理事長及び理事会に報告しているとする。しかし、そのことだけで、被申立人の立場を的確に説明することができ、かつ自己の裁量によって譲歩、妥協しうる権限を有する者が交渉にあたったとはいえない。

イ この点、被申立人代理人が、組合員らの労働契約の終了事由について肝心な部分を説明しない態度は、被申立人から説明する権限を与えられていないと疑わざるを得ない。

ウ そして、被申立人代理人はこのような交渉の経過及び内容を、被申立人の理事会において他の理事特に理事長に対して報告し、組合員らの労働契約の終了について承認を得ていたかは疑問であり、理事長の了解のもとでこのような対応を行っていたとは思えない。

エ したがって、令和3年2月団交、令和3年3月団交及び令和4年1月団交の一連の団体交渉の内容は、不誠実な団体交渉そのものである。

### (2) 被申立人の主張

ア 被申立人代理人が参加した全ての団体交渉において、被申立人は被申立人代理人に対し交渉権限を適切に委任しており、その交渉権限には制約がない。

イ まず、団体交渉の交渉権限があることと最終的な決裁をすることは全く別の問題である。

そもそも、被申立人は学校法人であり、規則上、被申立人の行う業務の多くは被申立人理事会で審理され、決議によって最終的に決定する必要がある。それゆえ、団体交渉においても、被申立人代理人が委任された交渉権限により交渉に応じることができるとしても、交渉事項が業務に関する事項で理事会の決定が必要である限り、被申立人代理人の判断のみで提案若しくは回答することができない事項がある。これは理事長が出席しても同様であることから、被申立人代理人が最終的な決裁権限がない事項があるとしても、被申立人代理人が被申立人より交渉権限が委ねられていないことにはならない。

ウ また、申立人とのいずれの団体交渉においても、被申立人代理人だけでなく、被申立人の事務局長も参加しているところ、被申立人事務局長が事務のトップとして被申立人の理事会を事実上、運営している。

更に、被申立人代理人のうち、B<sub>2</sub>弁護士は、被申立人の理事でもあることから、団体交渉における議題を審議する被申立人の理事会に参加している。

そして、被申立人代理人は、団体交渉が行われる度に、その内容を、理事会に報告し、申立人に対する提案や回答の内容を稟議し、理事会で決定しており、被申立人代理人であるB<sub>2</sub>弁護士も理事として参加し、実質的に決定に加わっている。

このように、被申立人代理人は、被申立人が実質的な提案及び回答をするための団体交渉権限者としての役割を果たしている。

エ そもそも、申立人は、被申立人との団体交渉の前後において、被

申立人代理人の交渉権限を問題にしたことはなく、本件申立て後しばらく経ってから、この点にかかる主張をし始めたものである。

申立人は、団体交渉において被申立人代理人が被申立人の決定に基づき回答しても、それを受け入れなかったにすぎず、被申立人代理人の交渉権限を問題にしていなかった。

オ 被申立人代理人は、申立人からの申入れがあった交渉事項について書面で全て回答し、団体交渉においても組合員らの労働契約終了の法的根拠等を詳細に説明している。

また、金銭的解決の可能性についても、被申立人理事会での稟議を取って、本件あっせんにおいて提案し、交渉に臨んでいる。

団体交渉については、全て理事会に報告、稟議の上、被申立人の意思に基づいて被申立人代理人が交渉を行っており、内実を伴った交渉を行っていたことは明らかである。

カ したがって、被申立人代理人の交渉権限について誠実団体交渉義務違反はない。

## 第5 当委員会の判断

### 1 認定事実

#### (1) 令和2年10月団交まで

ア 被申立人は、組合員らに対して、令和2年9月文書で、日本語授業担当体制の見直しを通知した。当該文書には、以下のとおり記載されている。

「平素は、本学の教育研究活動にご協力とご理解を賜り誠にありがとうございます。

さて、本学部では、2021年度に向けた教学内容の充実および学修支援体制等の強化を図るため、教授会でさまざまな議論を重ねてまいりました。その中で、社会的要請により多くの外国人留学生を受け入れ、地域社会に求められる人材養成を目指してまいりました。



しかしながら、外国人留学生に対する教育課題は複雑、かつ不確定であり、現在の教学体制では、学修支援以外の生活および就職支援に対応できておりません。さらに今後想定される卒業論文指導の充実に対する負担増等を考慮すると、2021年度に向けて専任教員指導による指導体制の強化を図ることが急務であると認識するにいたりました。

2021年度は、専任教員と非常勤講師による日本語授業担当体制を見直し、専任教員による教学の充実を目指すことになりました。

つきましては、専任教員採用の公募情報を本学のホームページにてご案内させていただく予定です。急なお知らせではありますが、ご応募をご検討いただければ幸いです。

なお、貴殿には、引き続き、今年度後期の授業担当科目について学修指導をお願いするとともに、本件についてご理解賜りますようよろしくお願い申し上げます。」

イ 申立人は、令和2年10月1日付け「団体交渉申入書」と題する文書で、被申立人に対し、同月19日に団体交渉を開催することを申し入れ、団体交渉の応諾等の回答について同月9日までに行うよう依頼した。当該文書には、上記アの令和2年9月文書の記載内容が非常勤講師の地位にどのように影響するのかについての説明を求める旨が記載されていた。

ウ 被申立人は、令和2年10月7日付け「回答書」と題する文書で申立人に対し、令和2年9月文書の内容について、「同文書記載のとおりであります。当法人としては、今後の非常勤講師に対する取扱いも従前どおり、各非常勤講師との個別の雇用契約の内容に従って決定する所存です。」と回答した。

その上で、団体交渉には応じるが、同年10月19日は、既に予定があるため、同月22日又は26日のいずれかとするよう提案した。

(2) 令和2年10月団交の状況

ア 令和2年10月26日、申立人と被申立人との間で、団体交渉が行われた。申立人側は執行委員長、書記長、A<sub>3</sub>組合員、A<sub>2</sub>組合員ら6名が、被申立人側はB<sub>2</sub>弁護士、B<sub>3</sub>弁護士、事務局長ら4名が出席した。

(団体交渉において、申立人側の出席者が発言した場合、発言者を区別せず、全て「申立人」が発言したと表記する。また、団体交渉において被申立人代理人のうち1名が発言した場合、発言者を区別せず、全て「被申立人代理人」が発言したと表記する。以下、団体交渉においては同様とする。)

イ まず、申立人が、令和2年9月文書の方針が、現段階における非常勤講師の地位にどのように影響するのかについての説明を求めたところ、被申立人代理人は留学生の募集が大変厳しく、生活面など細かな面まで目を向けて対応しなければならないため、日本語教育は専任教員と任期付き教員で担当していく方針であり、非常勤講師に講義を依頼することがあるかどうかについては、現在未定である旨を述べた。

ウ 次に、申立人が、令和2年9月文書は、無期労働契約の非常勤講師の雇止め通知なのかを質問したところ、被申立人代理人は、「そこまではない」「まだ未定だからね」「非常勤講師という性格上、ゼロもありうる。コマ数については、こちらとしていくつにするかというのは、個別の契約。お願いする場合もあるし、お願いしない場合もあり得る」と述べた。

エ また、申立人が、「それは解雇ということですね」と質問したところ、被申立人代理人は、「解雇ということではなくて」と述べ、更に申立人が、「それは解雇と言いませんか」「解雇でしょう」と質問したところ、被申立人代理人は、「それでもしあれでしたら、法的な争いになる」と述べた。

オ 更に、申立人が、「ゼロだけれども継続して雇用されているとい

う状況はあり得るのか」と質問したところ、被申立人代理人は、「法的にはそうだと思う。あり得るかあり得ないかという話だとあり得る、じゃないですか」と述べた。

これを受けて、申立人が、「あり得る。仕事はゼロだけれども雇用は続いている」と質問したところ、被申立人代理人は、「労働契約がある。それはあるということ。無期転換後の」「労働条件上、申し訳ないけれども、コマがゼロというような状況のなかで契約が続いている。例えば、個人的な見解では、来年学生数が3倍になった場合には、そういうことも考えられないこともない。来年度になかったとしても、そういうことは考えられるか考えられないかということでは法律적으로는考えられるんだろうと思う」「法律的問題がB3が申し上げたとおりで」「今の段階では想定問答だから言いにくいところがあるということだけは理解していただきたい」と述べた。

(3) 令和3年2月団交まで

ア 被申立人は、令和3年1月文書で、組合員らに令和3年度については担当する授業がなく毎年度締結する雇用契約書を締結しないこと、無期非常勤職員就業規則に基づく雇用については変更がないことを通知した。

当該文書には、以下のとおり記載されている。

「平素は、本学の教育研究活動にご協力とご理解を賜り誠にありがとうございます。

2021年9月18日付け、『2021年度C1国際地域学部の日本語授業科目担当体制の変更について』にてご案内いたしました。本学部では、『専門的学び』の教学内容の充実および学修支援体制等の強化を図り、外国人留学生に対する教育課題の解決に向け、取り組んでまいりました。その結果、2021年度以降の国際地域学部の日本語授業担当体制を見直し、文部科学省が求める専任教員に

よる教学の充実を図ることが決定いたしました。非常勤教員が担当する授業はございません。

つきましては、毎年度締結する貴殿との雇用契約書につきましては、2021年度は、締結しない旨をご連絡申し上げます。

なお、本学園無期非常勤職員就業規則に基づく雇用につきましては、変更ございません。」

イ 申立人は、被申立人に、令和3年1月18日付け「団体交渉申し入れ書および要求書」と題する文書で、同月25日、27日又は29日のいずれかに団体交渉を開催することを申し入れ、団体交渉の応諾を同月22日までに回答するよう依頼した。なお、当該文書には団体交渉事項として、おおむね以下のとおり記載されている。

- ① 令和3年1月文書には、「なお、本学園無期非常勤職員就業規則に基づく雇用につきましては、変更ございません」と記載されているが、分かりにくいため、説明を求める。
- ② 「国際地域学部の日本語授業担当体制を見直し、文部科学省が求める専任教員による教学の充実を図る」とことと「毎年度締結する貴殿との雇用契約書につきましては、2021年度は、締結しません」の関連性が分かりにくいため、説明を求める。
- ③ 無期雇用転換者につき、令和3年度における法人の責任による就労の確保を要求する。

ウ 被申立人は、令和3年1月21日付け「回答書」と題する文書で、上記イ①から③までの事項についておおむね以下のとおり申立人に回答するとともに、団体交渉には応じるが、開催日時については改めて連絡するとした。

- ① 上記イ①について

個別の契約の問題とは関係なく、本学園非常勤職員就業規則における当該規則が適用される非常勤講師の取扱いについては、今後も変更ない趣旨である。

- ② 上記イ②について

専任教員による授業を充実し、これまで非常勤講師が担当していた授業についても専任教員が担当することにしたので、非常勤講師が担当する授業の割り当てはない結果になったという事実を踏まえ、当法人として、令和3年度については、組合員らと雇用契約の締結をしないと判断した。

③ 上記イ③について

これまで述べてきたとおりで変更する予定はない。

(4) 令和3年2月団交の状況

ア 令和3年2月8日、申立人と被申立人との間で、団体交渉が行われた。申立人側は書記長、執行委員、A<sub>3</sub>組合員、A<sub>2</sub>組合員ら8名が、被申立人側はB<sub>2</sub>弁護士、B<sub>3</sub>弁護士、事務局長ら4名が出席した。

イ まず、団体交渉の冒頭で、被申立人代理人は、専任教員・常勤による日本語授業を充実させるため、非常勤講師のコマがなくなり、結果として契約を締結してもコマがゼロになるため、雇用契約を締結しない方針を決めた旨を述べた。

ウ そして、専任教員と常勤教員による授業を行う理由について、①留学生に対する授業外も含めた日本での生活のきめ細かい指導を行う必要があること、②常勤と専任の場合は専門科目教員と常時打合せができ、連携できることなどを挙げた。また、留学生が減少する状況を説明した上で、今の入学者数では日本語教育は専任教員と常勤教員で足りるなどと述べた。

エ これに対し、申立人が、「新たに入れるじゃないですか。新たに採用している。足りるのではなくて」と述べたところ、被申立人代理人は、新たにではなくて非常勤講師で授業を行う必要がなくなってきたということであり、学生の減少のみならず、日本語教育は専任常勤教員で行うことになったことにより、非常勤講師による授業を開設する必要がなくなった旨を述べた。

オ また、申立人が、これは整理解雇になるのかと質問したところ、被申立人代理人は、「いいえ」と回答した。

これに対して、申立人が、「じゃあこれ、何になるんですか」と質問したところ、被申立人代理人は、「コマ数がないだけ。契約しない」と述べた。

更に、申立人が、「ということは、ゼロコマというのは、業務命令でやっているという認識でいいのか」と質問したところ、被申立人代理人は、「事実として提供する労務がない」と述べた。

これを受けて、申立人が、「それは業務命令。自宅待機という業務命令ということでいいのか」と質問したところ、被申立人代理人は、「自宅待機ではない。提供する労務がない。それだけ」と述べ、更に申立人が、「それは業務命令ですよ。自宅待機という」と質問をしたところ、被申立人代理人は、「自宅待機ではない」「それは論争しません」「契約しないということだけ」などと述べた。

カ 次に、申立人が、「労働契約しないから解雇ですよ」と質問したところ、被申立人代理人は、「そう解釈するのであればそう解釈してください。そうしたら、裁判所で争っていただくしかない」「議論しない」と述べた。

更に、申立人が、「契約しないんでしょう」「解雇ですよ」と述べたところ、被申立人代理人は、「それはあなたの解釈です」「契約しません」「契約しないとか解雇ということについては、そこについては論理の飛躍があります」「もう言いません。あなたとの議論はこれ以上ない」「法的な解釈です」「だからそれ以上は申し上げない、それが確認」「契約しない」などと述べた。

更に、申立人が、「じゃあ、何なんですか。解雇でしょう。契約しないんだから」などと質問をしたところ、被申立人代理人は、「労働契約をしない」「それはあなたの考え」「契約しませんということ」「それはあなたの解釈」「法的な議論をする意味はないと思う」「そういう議論をここでする必要はあまりない」「裁判所でちゃんと論

法を展開してください。我々は契約しませんということ」などと述べた。

キ また、申立人が、前回の団体交渉のときに、コマはなくなるが、無期転換した契約は続いていると被申立人代理人が述べた点がまさに分かりにくいのだが、変わっていないか、との趣旨の質問をしたところ、被申立人代理人は、「無期転換は変わっていない」と回答した。

更に、申立人が、「無期転換についても解除するということですね」との質問をしたところ、被申立人代理人は、「実際にそうなる。契約をしないということ」「無期転換については、身分として期間期間で終了する身分というものではなくて、無期の身分になっているけれども、その都度どのような内容の労働をお願いするかというのは、これは非常勤職員というかたちで、その部分の契約をしないということ」「今のこの状況では、将来にわたって契約することはまずない。なぜかという、学生数の減少と教学の変化。ですから解雇かどうかということについて、争いのないことだけは、現在の無期転換従業員については無期転換従業員であるという身分は身分である」などと述べた。

ク 更に、申立人が、「4月1日以降は無期転換従業員であり続けるのか。なくなるのか」と質問したところ、被申立人代理人は、「契約をしないということは、なくなるということ」と述べた。

これに対して、申立人は、被申立人代理人に対して、「要は変わったということか」「労契法18条の解釈がそちらの方で変わったということか」などと質問をしたところ、被申立人代理人は、「その時点ではそう。前の団体交渉の時点と今の団体交渉の時点で必ず同じとは限らない」「解釈は変わっていない」「解釈についての差がある」などと述べた。

更にこれに対して、申立人が、「こっちとの違いではなくてそっちの中での違いを聞いている」と述べたところ、被申立人代理人は、

「こっちの解釈を何で言わないといけないのか。よく分からない」  
「契約しないというのは決まっている」と述べた。

ケ 次に、申立人が、前回の団体交渉では、無期契約は維持しながらも個別の契約はしないということだったが、今回は個別の契約もせず、4月以降の無期転換契約も解除すると言っているとの趣旨の問いかけを行ったところ、被申立人代理人は、「前回の時点でこの通知はしていない」「通知をしたときから、今後の契約の予定はないということ」と述べた。

これに対して、申立人が、「予定がないかどうかは、前回もそれは一緒。予定はなくても、無期転換のその部分は生きているのかどうかということ」と述べたのに対し、被申立人代理人は、「生きていない」「うちの解釈では、契約しない」と述べた。

更に申立人が、令和3年1月文書にある「なお、本学園無期非常勤職員就業規則に基づく雇用につきましては、変更ございません」の内容が変わるということではないのかとの趣旨の質問をしたところ、被申立人代理人は、「これは要するに就業規則を挙げただけ。これについては個別の問題で」「個別契約の問題ではないということ」「就業規則は就業規則でちゃんと残ってそのとおりだということ」「今後コマ数についての契約は個別契約はしないということ」などと述べた。

コ 更に、申立人が、「前回、無期転換については変わらないと言った」「記録がある」と述べたのに対し、被申立人代理人は、「そんなことはない」「言った言わないというよりも」「それでどうするかということ」「法的な解釈について争いがあるのであれば、それは裁判所に持っていくしかないでしょう」などと述べた。

これに対して、申立人が、「これは法的な問題ではなくて事実の問題」と述べたが、被申立人代理人は、「我々はこれ以上話さない」と述べた。

申立人が、「この前は、来年度のコマの契約はしないととった。



つまり無期転換契約は続いているということで確か話が終わったが、それは違うということか」と確認を求めたのに対し、被申立人代理人は、「無期転換であっても、そこで個別の契約をしないということが続けば、どうなるのか」「議論してもしようがない」「議論するよりも、どこかのしかるべきところで話すしかない」などと述べた。

サ 以上のようなやり取りが続いた後、申立人が、令和3年4月1日からの組合員らのC1における身分を明確にするよう求めたところ、被申立人代理人は協議すると述べ、被申立人側の出席者の間で協議をした。

協議の結果、被申立人代理人は、令和3年度は組合員らが担当する授業のコマ数はゼロで、今後契約をしない、被申立人と組合員らとの無期労働契約は続いていない旨を述べた。

これに対して、申立人が雇止めということかと質問したところ、被申立人代理人は、「そう受け取っていただいて結構です」と述べた。

シ これを受けて、申立人が、被申立人代理人に対し、雇止めの通知を要求したところ、被申立人代理人は、いったんは「しませんということで通知している」と述べたが、申立人が再度要求したところ、「こちらとしても、しっかりとした意思通知ということをしていないといけないということは分かるので、その部分についてはこちらとして改めて通知をするかどうかについて検討させてください」と述べた。

ス 更に、申立人は、被申立人代理人が今後契約をしないと述べたことに対し、組合員らに授業のコマを返すこと、コマを返せないのであれば、コマ数に相当する給与補償をすることを求めた。

これに対し、被申立人代理人は、授業のコマを返すことについて、「こちらとしてはそれは無理。労働者に就労請求権はない」「非常勤講師の場合はコマ数によって変動は当然出てくる。契約の内容と

して内包されている。それは非常勤講師という職種柄やむを得ない」などと述べた。

セ 次に、申立人が、A<sub>2</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員について、C<sub>1</sub>における日本語授業の教員以外に一時的に転換することを含めた対応を求めたところ、被申立人代理人は、専門性の問題もあるので、日本語の教員は日本語授業を担当するだけであると考えている旨を述べた。

これに対し、申立人は、A<sub>2</sub>組合員とA<sub>3</sub>組合員は、留学生への日本語教育以外の授業もできると述べたが、被申立人代理人は、「無理」「お話しは承った」「そういうご意見があるということは受け止めた」と述べた。

ソ 更に、申立人から、解雇通知書を出すこと及びそれをもとにした交渉を求めたところ、被申立人代理人は、「要望として検討します」と述べた。

申立人が検討期間について質問したところ、被申立人代理人は、「今日の組合との団体交渉の成果を踏まえて、常任理事会で報告して、こちらの方から組合側に対して返事を出す。3月5日までに検討する。あくまで検討する」と述べ、申立人の「検討した結果は3月5日を目途にこちらにいただけるということですね」との発言に対し、「そうです」と答えた。

(5) 令和3年3月団交まで

ア 被申立人は、令和3年2月文書で組合員らに、令和3年3月31日で組合員らとの雇用契約を終了することを通知した。当該文書には、以下のとおり記載されている。

「平素は、本学園の教育研究活動にご協力とご理解を賜り誠にありがとうございます。

本学園は、貴殿との雇用契約について、令和3年3月31日で終了するものとし、同年4月1日以降について新たな雇用契約を締結

しないことと致しましたので、あらためてその旨お知らせします。

貴殿が加入する組合との令和3年2月8日における団体交渉においてもお伝えしましたとおり、本学園は、昨年に比較して日本語授業を受講する必要がある外国人留学生の入学者数が著しく減少する予定であり、それに従って、従前のように専任教員に加えて、非常勤講師に日本語授業のコマ数を割り当てるのが難しい状況に至っております。

また、本学園の令和3年1月14日付けの「2021年度C」の担当授業科目について」と題する書面でもお知らせしましたとおり、本学園は今後、本学園の入学者の減少が見込まれる中で、今後も引き続き多くの質の高い学生を受け入れるためには、本学園の外国人留学生に対する教育をさらに充実させる必要があると考えており、本学園による外国人留学生に対する専任教員による専門教育の強化と専任教員による授業以外の学生の学修や生活及び就職活動等の支援が極めて重要であると考えております。

そこで、それらについて専任教員による一体的な取り組みが必要であると考えて、日本語授業についても全て専任教員によって担っていただく方針といたしました。

このような方針の中で、現時点において、貴殿に対し、今後、将来にわたって、非常勤講師としての日本語授業のコマ数を割り当てることのない状況になりました。

なお、本学園としては、貴殿について、日本語授業の講師以外を内容とする勤務についても、これまでの勤務内容も踏まえて、貴殿に相当する業務がないと考えております。

つきましては、上記経緯から、貴殿について、日本語授業のコマ数のないまま新たに雇用契約を締結して、契約を継続する必要がないと判断致しました。

以上のとおり、本学園と貴殿との雇用契約は、令和3年3月31日で終了することになりますので、何卒ご了承下さい。」

イ 申立人は令和3年2月26日付け「団体交渉申し入れ書および要求書」と題する文書で、被申立人に、下記①から⑥までの質問に回答することを交渉事項とする団体交渉を申し入れるとともに、応諾の回答を同年3月1日までに行うことを求めた。当該文書には、おおむね以下のとおり記載されている。

- ① 令和3年2月文書の「4月1日以降について新たな雇用契約を締結しない」とは、無期雇用契約が解約されると解するほかないが、無期労働契約について説明を求める。
- ② 外国人留学生の入学者が著しく減少し、非常勤講師に日本語授業のコマ数を割り当てるのが難しい状況であるにもかかわらず、なぜ日本語授業を担う常勤講師を新たに雇い入れるのかについて説明を求める。
- ③ これまで留学生センター等の職員が行っていた生活及び就職活動の支援をなぜ常勤教員が担わなければならないのかについての説明を求める。
- ④ 「現時点において」という前置きがあるにもかかわらず、なぜ今後、将来にわたって組合員らに非常勤講師としての日本語授業のコマ数を割り当てることがないと断言できるのか説明を求める。
- ⑤ なぜ今後、将来にわたって非常勤講師としての日本語授業のコマ数を、他の非常勤講師にも割り当てることができないのか説明を求める。
- ⑥ 日本語授業の講師以外を内容とする勤務について、相当する業務がないとする根拠の説明を求める。

ウ 申立人は、被申立人に、令和3年3月1日付け「2月26日付け団体交渉申し入れ書および要求書に対する回答のお願い」と題する文書で、上記イ①から⑥までの回答を文書で同月3日午後6時までに行うよう求めるとともに、同月5日午後6時を目途とした団体交渉の開催を求めた。

エ 被申立人は、申立人に対し令和3年3月3日付け「回答書」と題する文書で、上記イ①から⑥までの質問に対して回答した。当該文書には、おおむね以下のとおり記載されている。

- ① 組合員らとの契約が無期労働契約であることを認識しているが、令和3年2月文書に記載したとおり、同年3月31日で当該雇用契約を終了し、かつ、同年4月1日以降新たな契約を締結しないとの意思であり、それ以上に「無期労働契約の意義」なるものを伝える意思はない。
- ② 専任教員の業務では、授業外での指導等も含め、広範囲に学生を支援することができると考えているが、学生が減少するとしても、現状の専任教員の業務の拡大だけでは、全て賄えないこともあり、新たに専任教員を雇用する必要があると考えている。
- ③ 非常勤講師の場合、授業外での業務は、雇用契約の範囲ではないが、専任教員の場合には、授業外の業務も雇用契約の範囲内になる。
- ④ 現時点において、今後、日本語講師として非常勤講師を雇用する意思はないという意味以外に説明しかねる。
- ⑤ 日本語授業を必要とする入学者の減少と今後は日本語授業を全て専任教員によって行う方針から非常勤講師に日本語授業を割り当てることはないと考えている。
- ⑥ 組合員らについては、当初より日本語講師としての雇用契約であり、それ以外の別の業務を行ってもらうことは想定していないと考えている。

また、被申立人は、1時間程度の団体交渉には応じるとした上で、A<sub>4</sub>組合員の今後の交渉についても申立人が代表するかどうかについて教示することを求めた。

更に、被申立人は、今後、申立人との団体交渉及び組合員らとの個別の交渉についても、被申立人代理人に委任し、同人らが窓口と

なると伝えた。

オ 申立人は、令和3年3月4日付け「3月3日付け回答に対する質問とおよび団体交渉の再々申し入れ」と題する文書で、上記エの回答に対して以下のとおり質問等を行うとともに、同月10日、11日又は12日に団体交渉を開催することを求めた。当該文書には、おおむね以下のとおり記載されている。

- ① 今回の「雇用契約の終了」なるものが、「無期転換契約の終了」に該当するのかどうかについては、回答を受けていないため、改めて説明を求める。
- ② 今回の「雇用契約終了」が「解雇」であるとするれば、その解雇の性質につき、懲戒解雇か普通解雇のいずれなのか、もし懲戒解雇である場合には懲戒の原因、普通解雇である場合には就業規則の該当条項、又は整理解雇である場合には整理解雇の4要件への適合性について説明を求める。
- ③ 上記①については、申立人に対する説明とともに、組合員らに対しても説明を求める。
- ④ 組合員らとの「無期雇用契約」を締結したことについての説明を求める。
- ⑤ 「授業以外での学生の質疑応答や相談」を、その正当な対価とともに業務に入れればよいだけであり、「広範囲に学生を支援」できないということは、非常勤講師を解雇する理由にはならないと思うが、その点について説明を求める。
- ⑥ 日本語非常勤講師のコマを、専任教員に負担させることが賄いきれない業務が発生する根本原因であり、現状どおり維持することで、専任教員の業務は軽減されると考えるが、誠実な回答を求める。
- ⑦ 他大学において留学生センター等の職員が行っている生活及び就職活動の支援をなぜ常勤教員が行わなければならないのかについての説明等を求める。

- ⑧ 今後は日本語授業を全て専任又は常勤教員によって行う方針であることの回答であるが、今後、入学する留学生数が増え、専任教員だけでは賄いきれない日本語授業が発生する可能性もあると考えるが、この点について説明等を求める。
- ⑨ 日本語講師が英語の授業を担当していたことも過去にあったことから、現在の非常勤講師に対して別の業務を担当させることを想定していないというのは事実と反しているため、改めて調査の上で回答を求める。
- ⑩ 団体交渉においては、被申立人事務局サイドの実務内容についても問題となることも多いため、事実確認等にかかる時間を節約するために、引き続き事務局長等の出席を求める。

カ 申立人は、令和3年3月6日付け「3月5日付けでいただけることになっていたはずのご回答について」と題する文書で被申立人に、令和3年2月団交において、同年3月5日までに検討し、回答するとされていたことについて回答を受け取っていない旨を指摘し、同月8日午後6時を目途に回答するよう求めた。

キ 申立人は令和3年3月8日付け「3月5日付けでいただけることになっていたはずのご回答について（督促）」と題する文書で被申立人に、同月8日午後6時を目途に回答するよう求めたことについて、回答を受け取っていない旨を指摘し、同月10日午後6時を目途に回答するよう求めた。

ク 被申立人代理人は、令和3年3月9日付け「御連絡」と題する文書で、申立人に対し回答を行った。当該文書には、おおむね以下のとおり記載されている。

被申立人代理人としては、令和3年2月団交において、申立人が、令和3年1月文書では労働契約を締結しない理由の記載がないと主張し、改めて理由を通知するように申し入れたことから、その対応として、新たに理由を記載した書面を送付するかどうかについて、同年3月5日までに検討するという理解であった。

そして、被申立人は、検討の結果、組合員らに対し、令和3年2月文書を送付し、その中で労働契約の終了及び新たな労働契約を締結しないこと並びにその理由も詳細に記載した。

また、被申立人としては、令和3年2月団交の後にも、組合員らの契約終了について協議をしたが、組合員らについて同年3月31日で労働契約を終了し、同年4月1日以降に新たな労働契約を締結しないという対応は、令和3年2月団交前に決定しており、その後もその方針に変更はないと確認した。

なお、被申立人代理人は、前回の団体交渉で組合員らの労働契約の継続自体について、被申立人の常任理事会等で対応を検討するという考えを表明した事実はない。

令和3年2月団交に参加していないA<sub>4</sub>組合員について、今後も申立人が代表するかどうかについて回答を求める。

ケ 申立人は、令和3年3月9日付け「3月9日付けでいただいた『御連絡』なる文書について」と題する文書で、被申立人に対して、質問を行うとともに、その質問に対する回答を同月11日午後6時を目途に行うよう求めた。当該文書には、おおむね以下のとおり記載されている。

- ① 令和3年2月団交で組合員らの労働契約の継続自体について、被申立人常任理事会で対応を検討することを求めた経緯はなく、単に団体交渉で約束された件についての回答を求めたものであり、この点についての回答を改めて求める。
- ② 組合員らと契約を締結しないことが解雇なのかどうか、そして解雇であればそれがどのような解雇事由に該当するのかどうかなど、一切示されていないため、改めて上記の説明を求める。

コ 被申立人代理人は令和3年3月11日付け「御連絡」と題する文書で申立人に対して、回答を行った。当該文書には、おおむね以下のとおり記載されている。

被申立人代理人が常任理事会に報告して返事すると発言したこ



とは、既に回答したとおり、組合員らと新たな雇用契約をしないとするという理由を記載した書面を改めて組合員らに通知するかどうかを検討するということであると認識している。

なお、念のため、前回の団体交渉後に団体交渉の内容を被申立人に報告したが、被申立人として組合員らとの雇用契約終了の方針に変更がないことを確認している。

また、A<sub>4</sub>組合員の参加の有無を明らかにすることを求める。

サ 申立人は、令和3年3月12日付け「3月11日付けでいただいた『御連絡』なる文書について」と題する文書で、被申立人に、組合員らと新たな雇用契約を締結しないとする理由を記載した書面を改めて組合員らに通知するかどうかにつき検討した結果を、同月15日午後6時までに回答するよう求めた。

また、A<sub>4</sub>組合員については、申立人の組合員であることから、A<sub>3</sub>組合員とA<sub>2</sub>組合員とともにA<sub>4</sub>組合員の解雇の撤回を求める旨を記載した。

シ 申立人は、令和3年3月15日付け「3月11日付けでいただいた『御連絡』なる文書について（12日の当方の連絡の続き）」と題する文書で、組合員らと新たな雇用契約を締結しないとする理由を記載した書面を改めて組合員らに通知するかどうかを検討することについて、被申立人から回答を受けていないことを指摘し、同月17日午後6時までに回答を行うよう求めた。

#### (6) 令和3年3月団交の状況

ア 令和3年3月16日、申立人と被申立人との間で、団体交渉が行われた。申立人側は執行委員長、書記長、執行委員、A<sub>3</sub>組合員、A<sub>2</sub>組合員ら16名が、被申立人側はB<sub>2</sub>弁護士、B<sub>3</sub>弁護士、事務局長の3名が出席した。

イ まず、申立人が、令和3年2月文書についてのみ議題とする旨を述べて、その説明を求めたところ、被申立人代理人は、「要するに

労働契約は終了したという考え方であって、3名の組合員の方について4月1日以降、非常勤講師としてお願いすることはない。個別契約を締結することはないということ、つまりコマはない。要するに終了です」と述べた。これに対し、申立人が、令和3年2月文書は解雇理由証明書であるかどうか質問したところ、被申立人代理人は、「それはそちらの判断」「こちらとしては、労働契約を終了する理由として書いた。ですからそれを解雇かどうかというのは、法的判断の問題ですから、それについては私どもは申し上げることはない」「解雇理由どうのこうのということはなく、我々は労働契約の終了についての理由を書いた。それを解雇うんぬんということについてはそちらの解釈」などと述べた。これに対して、申立人が、「そちらとしては解雇と考えていないので出さないとはいいいい」などと述べたところ、被申立人代理人は、「我々は我々の判断」「これはどうどうと水掛け論」などと述べた。

ウ また、被申立人代理人は、令和3年2月文書について、「非常勤講師というかたちでコマを与えることはない。つまり、何らかの形でこちらから労働をお願いすることはない」「これを是とするということであるのか、是としなければ裁判とかそういうかたちで法的な対応をしていただくのが筋。学園としては変わらない。それは常任理事会でも報告し、常任理事会の方も、教授会、教学の決定を重視するという結論になっている」と述べた。

エ これに対し、申立人が、「次の就職先等でC<sub>1</sub>とどういうかたちで退職したのかという説明のときに、解雇なのか、自主退職なのかという説明をしないといけない」と述べたところ、被申立人代理人は、「労働契約の終了と言っていたら結構」と述べた。

オ 更に、申立人が、「そちらがお答えしていただけないから堂々めぐりになっている。まず解雇かどうかをはっきりしてください」「まずは質問に答えてください。解雇ですか」と述べたところ、被申立人代理人は、「内容によりけり」「労働契約は終了して、個別的にコ

マ数をお願いすることはない。今後未来永劫ありません。以上です。現時点での判断です。現時点での判断において、非常勤講師をお願いすることはありません」「もしも雇用関係があるということでしたら、裁判手続きでやってください。裁判手続きでやるところまで我々は立場として追い込まれている」と述べた。

カ その後、組合員らの労働契約の終了の理由へと議論は移り、被申立人代理人がその議論を延々とやっても答えは同じ旨を述べたところ、申立人は契約を終了した理由を知ることは重要であり、首を切られた理由をしっかりと確かめる必要がある旨を述べた。そして、被申立人代理人は労働契約終了の理由として、①日本語教育と専門教育を一体化した専任教員による総合的な教育の必要性、②学生数の減少による赤字の予想、③教育の充実により学生の定着を図る必要性などを述べた。

そして、被申立人代理人は、争うのであれば裁判でやっていただきたいなどと述べた。

キ その後、申立人が解雇回避努力義務について述べたところ、被申立人代理人は整理解雇とはひと言も言ったことはないと述べた。

ク そして、申立人が、解雇であると言えない理由は何かと質問したところ、被申立人代理人は、「労働契約の終了と言った、それを解雇と考えるのはあなた方の勝手。我々は労働契約の終了。それを解雇としてとらえるかどうかということは、法的判断を仰いでください」などと述べた。

ケ また、申立人が、「無期労働契約はどうなるのか」と質問したところ、被申立人代理人は、「その立場は変わらない」「解雇という言葉が出たとしても、それは今違うと言っているんだったら、その時点で否定されるでしょう」などと述べた。

コ 更に、申立人が、解雇なのかどうかどうかを回答するよう求めたが、被申立人代理人は、「議論をこれ以上するんですか」「意味がない。これ以上話す意味はない」「だったら身分を確認されたらどう

ですか」などと述べ、これに対して申立人が、「見解が入らないところで、解雇であるのか解雇でないのかだけお答えください。解雇ですか。解雇ではないのか。それは別に見解が入らないですよ。解雇ですか。解雇ではない」などと述べて繰り返し求めると、「はっきり言って意味がない」「回答しないと言えどどうされますか。うちとして回答しない。それ以上お答えしないといった場合どうされますか」などと述べた。

更に、これに対して、申立人が、「回答しない理由は何ですか」と質問したところ、被申立人代理人は、「理由を言う必要はない。十分にずっと言っていましたから」と述べた。

サ また、申立人が、組合員らの契約は、無期労働契約であるのだから、労働契約の終了ということは、社会通念上解雇ではないのか、などと質問をしたところ、被申立人代理人は、「あなた方の意見でやるなら、それは法的な対応をしていただくのが一番いいと思う」「4月1日以降、非常勤講師の方にコマを与える気はありません」などと述べた。

これに対して、申立人が、「無期転換を認めておいたという事実と、労働契約の終了というのがどういう関係なのかまずよく分からない」と述べたところ、被申立人代理人は、「日本語を読んでください」と述べた。

更に、申立人が無期労働契約の解約であるという認識がないということかという趣旨を述べたところ、被申立人代理人は、「ご意見として伺い、こちらは回答しません」「そちらの解釈です」「そうおっしゃるんだったら、法的手続きでやってください」「私どもは労働契約の終了だという、終了理由はもう述べている」などと述べた。

シ なお、被申立人代理人は、組合員らとの労働契約が終了することを前提とした円満な解決方法について申立人からの提案があれば検討することはできる旨を述べたが、申立人は、提案をするのは被申立人側からである旨を述べた。

ス その後、更に、申立人は、無期転換の事実については被申立人も認めているにもかかわらず、令和3年3月31日付けで無期雇用契約を解約するという事になっているが、これは整理解雇ではないのかとの趣旨の質問をしたところ、被申立人代理人は、①非常勤講師の場合は、年度ごとに個別契約を締結して、具体的に授業のコマ数が決まるのであり、コマを与えなければいけないことはない、②令和3年4月以降お願いする授業はなく労働契約は終了したとの趣旨を述べた。

セ また、申立人が、労働基準法第22条第2項の解雇理由証明書を出すよう請求し、令和3年2月文書が解雇理由証明書であるのかどうかについて質問したところ、被申立人代理人は、「それはそちらの解釈」「労働契約の終了についての理由が書いてある」「解雇理由証明書というかたちでの証明書は発行していない」「契約の終了のお知らせはしている」などと述べた。

更に、申立人が令和3年2月文書の性格について問い続けると、被申立人代理人は、「私はこれから沈黙を守る」「令和3年2月文書というかたちで出している。その性格についてはもう言わない」「労働契約終了の理由は書いた」「解雇か労働契約の終了かということについては、前の議論のとおり。申し上げない」などと述べた。

ソ なお、被申立人代理人は、令和3年4月1日から組合員らとの労働契約に関して継続する意思がないことを法人として決定しており、解決する手段があるのであれば模索したいが、労働契約を継続しないという前提だけは動かさない旨を述べた。更に、被申立人代理人は具体的な解決を提案して申立人が受け入れる意思があるというのであれば検討の余地があると述べた。これに対して、申立人は組合員らの労働契約の終了に関する問題は無期転換ルールを根本的に壊すような方向に道を開きかねず全国的な大ごとであると思っている旨を述べた。

タ 更に、被申立人代理人は金銭解決で何らかのかたちで解決したい

という意識はあるとしつつ、解雇の通知をすとかしないとかいう議論をもう1回団体交渉でやるのであれば団体交渉には応じられない旨を述べた。

(7) 本件あっせんまで

ア 申立人は、令和3年3月25日付け「団体交渉の申し入れについて」と題する文書で、令和3年2月団交における合意事項により、被申立人の常任理事会で報告して、A<sub>2</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員に対する対応が検討された結果を、申立人に同年3月5日に回答するということがあったが、まだ受け取っていないとして、被申立人に再度回答を求めた。

また、令和3年2月団交時点で被申立人代理人が示した組合員らに対する措置について契約の終了が妥当であることの詳細な説明を求めた。

更に、同年4月5日又は同月12日にオンラインで団体交渉を開催することを申し入れるとともに、団体交渉に先立って、大学の財務状況改善の取組状況、教職員の人件費の推移や雇用計画、専任又は常勤教員が留学生の生活面のサポートを十分に行うことができることを示す文書とこれに関連する事項について決定した理事会議事録等を、同年3月31日までに文書で示すとともに、団体交渉の場で詳細に説明することを求めた。

イ 令和3年3月26日、申立人は、当委員会に対し、被申立人を被申請者とし、①組合員らに対する解雇の撤回、②組合員らの解雇理由の提示、特に資料に基づく解雇理由の説明、③令和3年2月8日に実施した団体交渉に関し、同年3月5日付けでなされるはずであった当組合宛での文書回答の要求、を調整事項とするあっせんの申請を行った。

ウ 被申立人代理人は、申立人に対し、令和3年3月31日付け「御連絡」と題する文書で、A<sub>2</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員に対する対応を常

任理事会で検討し、検討した結果を同月5日までに回答するという  
ことについては、同月9日付け事務連絡で回答したとおりであり、  
それ以上の回答はない旨を伝えた。

また、申立人が上記アの申入書で文書及び団体交渉の場で詳細な  
説明を求めている大学の財務状況改善の取組状況等については、被  
申立人の経営に関する事項であり、申立人組合員らとの個別の契約  
関係の解決において回答する予定はない旨を伝えた。

更に、団体交渉については、組合員らとの個別の契約関係の解決  
についてが交渉事項であり、被申立人の経営事項は交渉事項ではな  
いと被申立人は考えていること、同年4月5日及び同月12日は都  
合が悪い旨を伝えた。

また、申立人の申入れの内容によっては、裁判所による調停等に  
おいて解決することも考えていると伝えた。

エ 申立人は、被申立人に対し、令和3年3月31日付け「団体交渉  
の申し入れについて（再）」と題する文書で、上記アで求めた事項  
について、回答を受け取っていないとして、被申立人に再度回答を  
求めた。

また、令和3年2月団交時点で被申立人代理人が示した組合員ら  
に対する措置について契約の終了が妥当であることの詳細な説明  
を求めた。

更に、同年4月19日に団体交渉を実施するよう申し入れるとと  
もに、団体交渉に先立って、上記アで求めた文書等について同月7  
日までに提示するとともに、団体交渉の場で詳細に説明するよう求  
めた。

オ 申立人は、令和3年4月8日付け「団体交渉の申し入れについて  
（再々）」と題する文書で、上記アで求めた事項等について、回答  
を受け取っていないとして、被申立人に再度回答を求めた。

また、令和3年2月団交時点で被申立人代理人が示した組合員ら  
に対する措置について契約の終了が妥当であることの詳細な説明

を求めた。

更に、同年4月19日に団体交渉を実施するよう申し入れるとともに、団体交渉に先立って、上記アで求めた文書等を提示するとともに、団体交渉の場で詳細に説明するよう求めた。

カ 被申立人代理人は、申立人に対し令和3年4月12日付け「御連絡」と題する文書で、A<sub>2</sub>組合員、A<sub>3</sub>組合員に対する対応を常任理事会で検討し、検討した結果を同年3月5日までに回答することについては、同月9日付け事務連絡で回答したとおりであり、それ以上の回答はない旨を伝えた。

また、被申立人は、組合員らについて、組合員らとの雇用契約の終了の方針に変更がないとの対応を引き続き行うことになったと改めて伝えた。

加えて、上記アで申立人が求めた文書等については、被申立人の経営に関する事項であり、組合員らとの個別の契約関係の解決において回答する予定はない旨を回答した。

更に、本件あっせんについて、組合員らとの個別の契約関係の解決以外に関しては、応じる意思はないこと、被申立人の経営に関する事項については団体交渉を行って回答することは考えていないこと、及び組合員らとの個別の契約関係については裁判所による調停等において解決することも考えていることを伝えた。

キ 申立人は、令和3年4月14日付け「団体交渉の申し入れについて（再々々）」と題する文書で、上記アで求めた回答を受け取っていないとして、被申立人に再度回答を求めた。

また、令和3年2月団交時点で被申立人代理人が示した組合員らに対する措置について契約の終了が妥当であることの詳細な説明を求めた。

更に、同年4月22日に団体交渉を実施するよう申し入れ、同月16日までに団体交渉の応諾について回答をすることを求めるとともに、団体交渉に先立って、上記アで求めた文書等について、同



月19日午前10時までに提示し、団体交渉の場で詳細に説明するよう求めた。

ク 被申立人代理人は、申立人に対し、令和3年4月15日付け「御連絡」と題する文書にて、申立人が回答を求めた上記アの事項については、既に回答したとおりであると回答した。

また、組合員らとの個別の契約関係の解決に関しては、まずは、本件あっせんの中で真摯に解決を図りたい旨を伝えた。

(8) 本件あっせん

ア 当委員会は、令和3年5月20日、同年7月19日及び同年10月4日に期日を設け、あっせんを行った。

イ 本件あっせんのなかで、当委員会の求めに応じ、被申立人は、申立人が求めた計算書類、事業報告書、中期事業計画等を提出した。

ウ また、被申立人代理人は、当委員会の求めに応じ、主張書面を提出し、その中で整理解雇と仮定した場合のその要件との関係を説明するとともに、組合員らとの労働契約の終了についておおむね以下のとおり記載した。

組合員らと被申立人との雇用契約は、非常勤講師であることから、契約で合意した日本語授業のコマ数に応じて、組合員らがコマ数分の授業だけを行い、そのコマ数分に対する賃金を支払う契約である。非常勤講師との契約は1年ごとに更新する契約であり、期間についてのみ期間の定めのない契約に転換しているが、期間以外、授業の回数や賃金単価その他授業内容は、毎年改めて契約締結の上で決定することになっている。

したがって、非常勤講師の契約が期間の定めのない労働契約であっても、毎年契約内容の合意によっては、日本語授業の割り当てがない契約内容となることも想定されている。

令和3年度には外国人留学生の受験者数が激減することが予想されることから、専任教員だけで十分な授業数を行えること、また

専任教員のみによって行うことで補講や授業以外の指導を十分に  
行うことができること等を踏まえ、日本語授業については非常勤講  
師のコマ数はゼロにすることとした。

令和3年度のみならず、今後も非常勤講師にコマ数を割り当てる  
ことを想定していない。

非常勤講師のコマ数の割り当てがない場合には、期間の定めがな  
いこと以外に雇用契約としての意味を全くなさないことから、令和  
2年度末をもって契約を終了させることに合理性がある。

エ 更に、被申立人は当委員会の求めに応じ、主張書面に、解決金の  
支払で解決すると仮定した場合の解決金の金額を記載した。

オ 当委員会は双方の主張の妥協点を見出すことは困難であると判  
断し、令和3年10月4日、本件あっせんを打ち切った。

(9) 本件あっせんの打ち切りから令和4年1月団交まで

ア 申立人は被申立人に対し、令和3年10月7日付け「団体交渉の  
申し入れについて」と題する文書で、被申立人は本件あっせんで無  
期雇用契約の解約について整理解雇要件に沿った説明を行ってい  
るとした上で、組合員らの非常勤講師としての立場の継続等を交渉  
事項とする団体交渉を、同月21日に開催することを申し入れた。

イ 被申立人代理人は、令和3年10月12日付け「御連絡」と題す  
る文書で、上記アの申し入れに対し、組合員らの雇用契約の終了を変  
更する意思はない等とした上で、組合員らの雇用継続等を前提とし  
た交渉は解決にならないところ、申立人は雇用契約の継続等を主張  
するだけで解決する意思等がなく、本件あっせんも自らの意思で終  
了させたものであり、申立人が新たに具体的な解決案を示すか、具  
体的に解決するための解決を目的とする交渉事項を明らかに示す  
限りにおいて、団体交渉に応じるなどと回答した。

ウ 申立人は、令和3年12月13日付け「団体交渉の申し入れにつ  
いて」と題する文書で、被申立人が整理解雇と言わない理由の説明、

被申立人の責めに帰すべき不就労部分についての賃金支給などを求めて、同月24日に団体交渉を開催することを申し入れた。

エ 被申立人代理人は、令和3年12月20日付け「御連絡」と題する文書で、上記ウの申入れに対し、組合員らの同年3月31日限りの雇用契約の終了を前提とするのであれば、解決金の支払による解決も考えているなどとした上で、団体交渉については、組合員らとの労働契約に関する最終的な解決のみを目的とする1時間程度のものには応じるが、組合員らとの労働契約の継続を前提とした要求、これまでの団体交渉及び本件あっせんで回答した事項並びに専ら被申立人の経営に関する事項については、交渉及び回答に応じるつもりはないなどと回答した。

オ 被申立人代理人は、令和3年12月28日付け「御連絡」と題する文書で申立人に、令和4年1月27日に団体交渉に応じる旨を伝えた。

#### (10) 令和4年1月団交の状況

ア 令和4年1月27日、申立人と被申立人との間で、申立人側は執行委員長、書記長、執行委員、A<sub>3</sub>組合員、A<sub>2</sub>組合員ら7名が、被申立人側はB<sub>2</sub>弁護士、B<sub>3</sub>弁護士、事務局職員の3名が出席し、団体交渉が行われた。

イ まず、申立人が、組合員らの労働契約の終了のことを整理解雇であると言わない理由を尋ねたところ、被申立人代理人は、①整理解雇の事案ではない、②労働契約の終了という結論は変わらない、③法廷闘争についても辞さないが、団体交渉で解決できるならば解決したい旨を述べた。

ウ これに対し、申立人が、組合員らの労働契約がどのように終了しているかの問題だと述べたところ、被申立人代理人は、①法形式的なことは裁判で明らかにするしかない、②団体交渉も数度にわたって行い、本件あっせんでもかなり説明している、③組合員らとの労

働契約の終了を確認してその解決金を支払うという姿勢は変わらないが、見解が違えば以上解決ができない、④組合員らとの労働契約が終了したか否かということについて法的評価を求めるなら裁判でやるように、との趣旨の回答を行った。

更に、これに対して、申立人が、裁判の前に組合員らの労働契約の終了について説明することを求めたところ、被申立人代理人は、「説明する理由はない。我々の考え方は我々の考え方。今までも説明している」「それはそちらの認識。申し訳ない」「これを1時間やるんだったら意味ないと思う」と述べた。

エ また、申立人が、組合員らは無期労働契約に転換したにもかかわらず、非常勤講師の地位がないのかという趣旨の質問をしたところ、被申立人代理人は、「それは裁判でやってください」と述べた。

これを受けて、申立人が、「裁判以前に、大学側が通知書を出して『私たちは無期転換しました』という通知書を出している。それは事実ですよ」と述べたところ、被申立人代理人は、「それをこちらで事実といわれたら、我々としてそれは違いますよと言ったら、それで物事が終わってしまいませんか」と述べ、更に「組合の見解を認めろということを行っているだけでしょ。それは交渉でも何でもなし」と述べた。

オ 更に、申立人が、「大学側が私たちに（組合員らに）無期転換をしましたという通知書を出した。その事実がありますよね」と質問したところ、被申立人代理人は、あると述べた。

これを受けて、申立人が、「じゃあその事実に基づいて、私たちが合意なく契約終了なんてことはできないですよ」「無期転換契約を、我々が破棄する、若しくは辞めるということに合意しましたか、していないですよ」と述べたところ、被申立人代理人は、「それがだから何なんですか」「こちらからの通知だけです。ですからそこで終了したと考えています」「通知は通知なので終了したという通知でしかないと思いますが、通知によって契約が終了した

わけではない。終了したという通知でしかないと思うが」などと述べた。

これに対して、申立人が契約がどのように消滅したのかを質問したところ、被申立人代理人は、「このことについて議論する気はない」「それだったら答える気はない。それだったら終了させてもらう」「今後はあっせんでも応じられない」などと述べた。

カ 次に、申立人が、「今もまだ契約は続いているんですね」「それはどこで消滅したんですか」「合意は必要ないということか」「通知の前に消滅しているんですか」などと質問したところ、被申立人代理人は、「そういうことは言っていない」「3月31日で終了。この議論を何べん言っても無駄だからこれ以上お話しすることはない」「通知ですよ。終了しているという通知ですよ」「期間が3月31日で終わったということですよ」などと述べた。

キ そして、申立人が、「ちゃんと契約の部分について丁寧に説明してください」と述べたところ、被申立人代理人は、「だから裁判でやりましょう」「だから今までもそれも全部説明してます」「もうここは団体交渉しないでいいですな。同じことの繰り返しですから」と述べた。

これに対して、申立人が、「つまり団体交渉の拒否ですね」などと述べたところ、被申立人代理人は、「あなた方が事実上団体交渉を拒否した。自分の考え方を押し付けた」「組合が団体交渉を申し立てたら、全てを受け入れないといけないんですか」などと述べた。

これを受けて、申立人が、「論点をずらしてはいけない」「今見解の話はしていない」「今もまだ契約が続いているかどうかを確認している」などと述べたところ、被申立人代理人は、「続けていません」と述べた。

そこで、申立人が、労働契約は合意がなくても破棄できるのかなどと質問したところ、被申立人代理人は、「終了しています」「それは終了ですから、終了と考えているから終了」「あなたがたについ

て非常勤講師としての地位はありません。もし地位があるというのであれば、裁判でやってください」などと述べた。

これに対して、申立人が、「分かりやすく説明してください」などと述べたところ、被申立人代理人は、「説明しました。何回も言いません」「もう終わりです」「それは小学生の言葉。こっちは分かるように説明している」「もう無理です。あなたにそう言われたとしても、答える気はない」などと述べた。

ク 更に、申立人が、これが解雇事案ではないと言う弁護士はいない旨を述べたところ、被申立人代理人は、「じゃあ、法廷で争いましょう」「連れてきてください」「法廷で、労働委員会で聞きましょう」などと述べた。

これに対して、申立人が、裁判でも主張をするようなことを誠実に答えるべきであるが、被申立人は肝心なところを答えていないため、分かりやすく説明するように求めたところ、被申立人代理人は、団体交渉もしているし、本件あっせんでも申立人の要求に関して全て答えて、書面も2回出している旨を述べた。

ケ また、申立人が、組合員らの労働契約は、いつ解約の合意が形成されて、それによっていつ契約が消滅したのか、その時点を順番に教えてほしい旨を述べたところ、被申立人代理人は、「契約が終了した」「それ以上言うことはない」「裁判でやりましょう」「期間終了だから。3月31日で期間が終了したということ」「あなた方は解決せずに、納得、満足するまでの回答、要するにこちらの法律構成が出ないと駄目だと言って、これでは全然解決にならない」「見解の違いでいいじゃないですか」などと述べた。

これを受けて、申立人が、見解の違いではない旨を述べたところ、被申立人代理人は、「組合の見解に沿わないと議論にならないということであれば議論できない」などと述べた。

コ なお、被申立人代理人は、「こちらの方はちゃんと金銭的な解決をしましょうというかたちでずいぶん前から申し上げている。そ

れは要するに、テーブルに乗らないということは、解決する気がないのはそちら」と述べ、これに対し、申立人が金銭解決以外は応じないということかと質問したところ、被申立人代理人は、「そうです」「それは前からお話ししている。それは金銭的解決というよりは、解決として金銭を渡すということが、解決のひとつであるという。それは。ただそれはどうしても契約が終了しているということが前提なので、別に金銭的解決をしたいという意味ではない。解決をするための手段として、こちらとして金銭をお渡しする用意はあると言っているだけ」と述べた。

サ これに対し、申立人が、本件あっせんで示された金額では少ないと述べ、組合員らは無期労働契約に転換しているのだから、定年まで働いた場合に受け取れる金額が希望であるなどと提案したところ、被申立人代理人は、非常勤講師は、コマ数が確実に保障されるものではないので、コマ数がないのにコマを基礎にして金銭を算定して支払うことは無理である旨を述べた。

更に、被申立人代理人は、円満に解決するための金銭的な解決を考えているが、それは労働の対価ではなく、解決金であり、非常勤講師はカリキュラムに従ってコマ数が増減するので、定年まで働いた場合の金額を算定し支払うことは無理であるなどと述べた。

また、被申立人代理人は、定年まで働いた場合の金額を支払うのは被申立人代理人の権限では無理であり、いくら上乘せできるかは意見を言って理事長の承認を得ることになる旨を述べた。

シ そして、申立人が、解決に向けて「最大限おさえておきたいのは、この契約の消滅は、どのタイミングで誰と誰の合意によってなされたのか、そこを説明してほしい」と述べたところ、被申立人代理人は、「今まで話したとおり。繰り返しの話はしても無駄。既に契約は終了している」「コマ数が保障されているなら、そういう契約であるということを裁判所で立証してください」「授業のコマ数等は、毎年度の策定される教育計画に基づいて学園が策定するという条

項になっている。このことをご存知の上で労働契約を締結されているわけですから、1になるときもあるしゼロになるときもある」などと述べた。

これに対し、申立人が、「ゼロという契約があるんだったら、現在ゼロ契約が続いているじゃないですか。ゼロ契約が続いていることにならないのか」「現在ゼロ契約の継続の状態ではないという理由は何か」と質問したところ、被申立人代理人は、「契約が終了しているからです」「また話が元に戻った。もうやめましょう」「裁判やろう」「それが聞きたいがための団体交渉というのは、多分そうだろうなというのは我々も分かっていた」「これ以上交渉しても解決するためのものでもなく、言質を取るための交渉である」「これは交渉ではなくて自分の意見を通すための、これは団体交渉ではない」などと述べた。

これに対して、申立人は質問しているだけでこちらの一番大事な部分である旨を述べた。

ス 最後に、被申立人代理人が、A<sub>4</sub>組合員についても申立人が代理しているということによりか確認したところ、申立人は、A<sub>4</sub>組合員も組合員であるため、申立人が代理している旨を述べた。

更に、被申立人代理人が、本件にかかる話合いについてもA<sub>4</sub>組合員に全部報告しているのか確認したところ、申立人は「はい」と述べた。

#### (11) 本件申立て以降

ア 令和4年10月31日、A<sub>4</sub>組合員は、申立人を脱退し、同年11月18日、被申立人との間で以下の内容を含む合意書を締結した。

- ① A<sub>4</sub>組合員と被申立人との間の労働契約が令和3年3月31日をもって全て終了したことを確認する。
- ② A<sub>4</sub>組合員は、当委員会における三労委令和4年（不）第1号事件について、自らの意思をもっていかなる関与もしないし、過



去に行われた団体交渉について、その内容・方法につき、いかなる異議も申し立てない。

③ A<sub>4</sub>組合員と被申立人は、本件に関し、本書の定めるもののほかに何らの債権債務のないことを相互に確認し、今後本件に関し、裁判上又は裁判外において一切の請求・異議の申立てを行わない。

イ 申立人は、令和5年1月19日付け「団体交渉申入書」及び同年3月2日付け「団体交渉申入書(再)」と題する文書にて、被申立人に団体交渉を申し入れた。

これらの申入れに対し、被申立人代理人は、それぞれ同年1月30日付け及び同年3月8日付けの「御連絡」と題する文書で、申立人に対し、申立人が団体交渉において説明を要求している事項は、本件あっせんや不当労働行為救済申立てにおける手続で説明している等の理由で、団体交渉に応じる意思はない旨を伝えた。

ウ 本件申立て以降、申立人と被申立人との間で、団体交渉は行われていない。

## 2 争点に対する判断

### (1) 争点1について

ア 被申立人は、A<sub>4</sub>組合員との間では労働契約の終了に関して円満に解決しており、本件において、A<sub>4</sub>組合員との関係では、被申立人のいかなる言動も申立人に対する不当労働行為にはならないと主張する。

イ 確かに、前記1(11)アのとおり、A<sub>4</sub>組合員は、令和4年10月31日に申立人を脱退し、同年11月18日に被申立人との間で、同3年3月31日をもって労働契約が終了したことの確認等を内容とする合意書を締結している。

ウ しかし、本件申立てにかかる団体交渉が行われていた当時、A<sub>4</sub>組合員は申立人の構成員であった。また、労働組合の構成員である労働者の労働契約の終了に関する事項は、当該労働者の労働条件そ

の他の待遇に関する事項であり、A<sub>4</sub>組合員の労働契約の終了に関しても義務的団体交渉事項に当たる。そうすると、被申立人は誠実に団体交渉に応じる義務があり、誠実に応じない場合は、不当労働行為となり得る。団体交渉の当事者は労働組合、すなわち申立人であるから、当該団体交渉後にA<sub>4</sub>組合員が申立人を脱退したり、被申立人と労働契約の終了について合意したりしたとしても、A<sub>4</sub>組合員の労働契約の終了に関する団体交渉における被申立人の対応が、不当労働行為該当性を判断する対象から除外されるものではない。

エ また、被申立人は、申立人がA<sub>4</sub>組合員の脱退の事実等を明らかにせず不誠実な態度であるなどとも主張するが、A<sub>4</sub>組合員が申立人を脱退したのは本件申立てにかかる団体交渉以後のことであり、上記ウの判断に影響しない。

オ 以上のとおりであり、A<sub>4</sub>組合員の労働契約の終了に関する団体交渉における被申立人の対応についても、不当労働行為該当性を判断すべき本件審査の対象となる。

## (2) 争点2について

ア 申立人は、令和4年1月団交において、被申立人は、組合員らの労働契約の終了を主張するが、その被申立人が主張する組合員らの労働契約の終了が無期労働契約との関係で何を意味するのか(契約の消滅は、どのタイミングで誰と誰との合意によってなされたかと主張するのか)についての説明を一貫して拒絶しており、不誠実と主張する。

一方、被申立人は、被申立人が申立人との団体交渉において説明しなければならないのは、組合員らとの労働契約の終了の法的根拠自体であって、その法的根拠の妥当性や是非は問題にならないと主張する。

イ 労働組合法第7条第2号は、使用者がその雇用する労働者の代表

者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止するところ、使用者は、誠実に団体交渉に応ずべき義務（以下「誠実団体交渉義務」という。）を負い、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、この義務に違反することは、同号の不当労働行為に該当すると解される。

ウ なお、誠実団体交渉義務違反の有無は、一連の交渉プロセスの中で使用者の対応全体を評価することが基本であり、申立事実（1）は、令和4年1月団交における被申立人の行為を不当労働行為としているが、令和3年1月文書の発出以降、団体交渉、本件あっせん、書面のやり取り等を通して、一連の交渉として行われていることから、誠実団体交渉義務違反の判断に当たっては、令和3年1月文書の発出から令和4年1月団交まで交渉内容の全体を踏まえて、被申立人の対応の是非を判断するものとする。

エ 本件において、組合員らの労働契約の終了に関する一連の交渉の中で、まず、被申立人は、組合員らの労働契約の終了に至る事情について、前記認定のとおり、団体交渉、本件あっせん、書面での回答において、おおむね「留学生の減少に対応するため、留学生に対する教育を充実させることとし、日本語授業については専任常勤教員が担当することとしたため、令和3年度以降、非常勤講師に割り当てるコマがなくなる」という趣旨の説明を行っている（前記1（3）ウ、同（4）イ、同ウ、同（5）エ、同（6）カ、同（8）ウ等）。加えて、本件あっせんにおいては、前記1（8）イで認定したとおり、当委員会の求めに応じ、大学の経営状況等が分かる計算書類、事業報告書等も提出している。このように、被申立人は、組合員らの労働契約の終

了に至る事情については、一定の説明を行っている。

しかし、被申立人は、組合員らの労働契約の終了原因(法的根拠)の説明については、前記認定のとおり、団体交渉、本件あっせんにおいて、おおむね「非常勤講師は、毎年度契約する日本語授業のコマ数に応じて賃金を支払う契約であるところ、令和3年度以降は非常勤講師に割り当てる日本語授業のコマがなくなることから、令和3年3月31日をもって労働契約が終了する」という趣旨の見解を述べるにとどまり(前記1(4)イ、同ケからサまで、同(6)ス、同(8)ウ、同(10)シ等)、申立人が、組合員らの労働契約が終了することについて解雇か解雇ではないかについて尋ねても、被申立人代理人は直接明確な回答をせず、また、申立人からの解雇でないなら当該労働契約の終了はいつ誰と誰との合意があったのか尋ねたことに対しても、被申立人代理人は、それらについては言及せず、これ以上議論しない、裁判でやっていただきたいなどの発言を繰り返した(前記1(4)カ、同コ、同(6)イからオまで、同ク、同コ、同サ、同セ、同(10)ウからケまで、同シ等)。

また、組合員らの労働契約は、平成31年4月1日、労働契約法第18条第1項の規定に基づき期間の定めのない労働契約に転換されているところ、「令和3年度以降は非常勤講師に割り当てる日本語授業のコマがなくなる」ことで、どのような法的根拠で、無期労働契約である組合員らの労働契約が終了すると被申立人は主張しているのかという点については、被申立人代理人は、労働契約終了が内包されている労働契約であったと説明するにとどまった(前記1(4)ス)。

これに対し申立人は、被申立人に対し、何度も繰り返し、「ちゃんと契約の部分について丁寧に説明してください」「分かりやすく説明してください」などと被申立人の見解について分かりやすい説明を求めたが(前記1(10)キ、同ケ、同シ)、それは、申立人が、労働者としての地位という申立人や組合員らにとっての重大な関心

事に関し、組合員らに割り当てられる授業のコマがなくなることにより無期労働契約が終了とする法的根拠の被申立人の見解が理解できなかったからである。被申立人代理人は、前記1(10)シで認定したとおり、申立人が、「ゼロという契約があるんだったら、現在ゼロ契約が続いているじゃないですか。ゼロ契約が続いていることにはならないのか」などと尋ねたのに対し、「それが聞きたいがための団体交渉というのは、多分そうだろうなというのは我々も分かっていた」と述べたことから、被申立人代理人において、申立人が組合員らに割り当てられる授業のコマがなくなることにより無期労働契約が終了とする法的根拠の被申立人の見解について理解できるよう丁寧な説明を求めていたことを認識していたと考えられるから、被申立人は、上記説明にとどまらず、文献等の自らの主張を裏付ける適切な資料を提示したり、就業規則に規定される退職事由との整合性や、労働契約法第12条（就業規則違反の労働契約）又は同法第8条（労働契約の内容の変更）との整合性についての自らの見解を説明したり、労働契約を締結した経緯や契約当時の説明内容を踏まえた説明をしたりする等して、申立人において被申立人の見解が理解できるよう丁寧に詳しい説明に努める必要があった。しかし、被申立人代理人は、これ以上議論しないなどの発言を繰り返し「それが聞きたいがための団体交渉というのは、多分そうだろうなというのは我々も分かっていた」と述べるなど、申立人の問いかけの趣旨が分かっているながらあえて回答しないという姿勢も見受けられ、申立人が理解できるよう丁寧に詳しい説明に努めた事実は認められない。

オ また、被申立人は、被申立人が主張する労働契約の終了の法的根拠が法的に認められるかどうかは、最終的には司法の判断に委ねられるものであるとも主張し、実際、団体交渉においても繰り返し訴訟で対応すべき旨を発言しているが、当事者の交渉により将来の関係も視野に入れて紛争の解決を目指す団体交渉と権利義務関係を

確定する訴訟とは機能や目的が異なることから、最終的には司法の判断に委ねられるものであるからといって、団体交渉で丁寧な説明を行わなくてもよい理由にはならない。

カ 以上のとおりであり、被申立人の対応は誠実団体交渉義務を果たしているとはいえ、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たると主張する。

### (3) 争点3について

ア 申立人は、令和2年10月団交における「コマがゼロというような状況のなかで契約が続いている」という被申立人の説明が、令和3年2月団交においては「雇用契約の終了」へと変わったことについて、その理由を被申立人が示さないことが不当労働行為に当たると主張する。

イ まず、事実関係を確認すると、令和2年10月団交において、申立人が組合員らの労働契約についてコマがゼロだけでも継続して雇用されているという状況はありうるのかと質問したところ、被申立人代理人は、「法的にはそうだと思う。あり得るかあり得ないかという話だとあり得る、じゃないですか」「労働契約がある。それはあるということ。無期転換後の」「労働条件上、申し訳ないけれども、コマがゼロというような状況のなかで契約が続いている」と述べている（前記1(2)オ）。

また、令和3年2月団交において、被申立人代理人が組合員らの無期労働契約がなくなる旨を述べ、そのことに対して申立人が、「前回、無期転換については変わらないと言った」などと質問したところ、被申立人代理人は、「そんなことはない」「言った言わないというよりも」「法的な解釈について争いがあるのであれば、それは裁判所に持っていくしかないでしょう」「我々はこれ以上話さない」「議論してもしょうがない」などと述べた（前記1(4)キからコマで）。

このように、被申立人代理人の発言は、令和2年10月団交では「コマがゼロというような状況のなかで契約が続いている」である一方、令和3年2月団交では「無期労働契約がなくなる」であり、その発言内容が異なっている。

ウ これについて、被申立人は、組合員らの労働契約の終了の方針が確定した後の団体交渉は令和3年2月団交以降であるから、令和2年10月団交と令和3年2月団交とでは、団体交渉事項が異なっているし、被申立人代理人の「コマがゼロというような状況のなかで契約が続いている」という発言は、仮定かつ一般論として述べたにすぎず、令和2年10月団交と令和3年2月団交とで被申立人の態度に矛盾はなく、誠実団体交渉義務違反となるような状況は存在しないと主張する。

エ しかし、仮に、令和2年10月団交と令和3年2月団交とでは、団体交渉事項が異なっており、令和2年10月団交での発言は、仮定かつ一般論であったとしても、申立人は、令和3年度以降は非常勤講師に割り当てる日本語授業のコマがなくなることで、無期労働契約であるはずの組合員らの労働契約が、どのような法的根拠で終了すると被申立人は主張しているのかという点を尋ねているのであるから、被申立人において、組合員らの労働者としての地位が被申立人が令和2年10月団交で仮定かつ一般論として説明した「コマがゼロというような状況のなかで契約が続いている」という状態となるのではなく、組合員らの労働契約が終了するのだと主張するのであれば、被申立人は、上記仮定かつ一般論としての被申立人の見解が組合員らに適用されない理由や根拠について自らの見解を具体的に説明する必要があるというべきであるし、加えて、前記(2)エと同様に、それがどのような法的根拠によるものか、また、就業規則に規定される退職事由との整合性や、労働契約法第12条（就業規則違反の労働契約）又は同法第8条（労働契約の内容の変更）との整合性について、自らの見解を具体的に説明したり、文献

等の自らの主張を裏付ける適切な資料を提示したり等して説明を尽くし、申立人が被申立人の主張を理解し、疑問点を解消し、納得することを目指して団体交渉をする必要があったが、被申立人においてそのように丁寧に説明を尽くし、申立人に理解させようと努めた事実は認められない。

オ 以上のとおりであり、令和3年2月団交における被申立人の対応は、申立人の求めに応じて必要な説明を尽くしたと認めることはできないものであり、誠実団体交渉義務を果たしているとはいえず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(4) 争点4について

ア 被申立人は、令和3年2月団交、令和3年3月団交及び令和4年1月団交において、被申立人代理人に交渉権限が委ねられていないとする申立人の主張は、令和4年10月7日付けで申立人が提出した準備書面(5)によって初めて主張されたものであることから、令和3年2月団交及び令和3年3月団交に関する申立ては、不当労働行為であると主張する行為が行われた日から1年以上経過しており、労働組合法第27条第2項により却下されるべきであると主張する。

イ 労働組合法第27条第2項は、労働委員会は、不当労働行為救済申立てが、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であるときは、これを受けることができないと規定しており、これに該当する場合には、労働委員会規則第33条第1項第3号の規定により、労働委員会は当該申立てを却下することになる。

ウ 本件において、申立事実(3)にかかる事項は、申立人が提出した令和4年6月8日付け準備書面(1)において主張され、更に申立人が提出した同年10月7日付け準備書面(5)において、具体的な申立事実が特定されたものである(当委員会は同年6月8日付



け準備書面（１）の提出をもって追加申立てがあったと整理している。被申立人は同年１０月７日付け準備書面（５）において初めて主張されたとしているが、いずれであっても、令和３年２月団交及び令和３年３月団交の開催日から１年を経過した後に書面が提出されており、本件の判断には影響しない。

- エ 確かに、令和３年２月団交及び令和３年３月団交にかかる申立てについては、団体交渉の開催日から１年を経過した後に追加されたものではあるが、上記アのとおり、労働組合法は「継続する行為にあつてはその終了した日」を申立期間の起算点として規定している。したがって、申立事実（３）において不当労働行為であると申立人が主張する令和３年２月団交、令和３年３月団交及び令和４年１月団交が「継続する行為」と認められれば、令和３年２月団交及び令和３年３月団交にかかる申立てについても、申立期間の起算点は令和４年１月団交の開催日である令和４年１月２７日となり、本申立事実は同年６月８日に追加で申し立てられていることから、申立てが行為の日から１年を経過しておらず、却下されないものとなる。
- オ 申立事実（３）にかかる申立てにおいては、被申立人代理人の交渉権限が論点になっているところ、令和３年２月団交、令和３年３月団交及び令和４年１月団交はいずれも、本件被申立人代理人であるＢ<sub>２</sub>弁護士とＢ<sub>３</sub>弁護士の２名が使用者側交渉担当者として出席しており、その構成は同一である。

そして、これらの３回の団体交渉事項は、実質的には、「組合員らの労働契約が終了する（した）」とする被申立人の主張を争う趣旨のものであり、３回の団体交渉で異なるものではない。

また、令和３年３月団交から令和４年１月団交まで約１０か月以上の間隔があるが、この間には当委員会で本件あっせんが行われており、団体交渉と同様に、Ｂ<sub>２</sub>弁護士とＢ<sub>３</sub>弁護士が被申立人の代理人として出席し、組合員らの労働契約の終了に関する調整が行われていたものであり、令和３年３月団交と令和４年１月団交の間に交

渉の断絶があったとは評価できない。

カ 以上のことからすると、令和3年2月団交、令和3年3月団交及び令和4年1月団交は、同一の被申立人代理人が出席し、実質的に同一の交渉事項について、断絶することなく行われていたものであり、これらの団体交渉における被申立人代理人の行為は一連の「継続する行為」と評価することができるから、令和3年2月団交及び令和3年3月団交にかかる申立ては、労働組合法第27条第2項所定の期間内に行われたものということができ、労働委員会規則第33条第1項第3号の却下事由に該当しない。

(5) 争点5について

ア 申立人は、団体交渉については全ての権限が被申立人代理人に委任されているということだが、団体交渉において組合員らの労働契約の終了事由について、肝心な部分を説明しない態度は、被申立人から説明する権限を与えられていないと疑わざるを得ず、被申立人代理人が、組合員らの労働契約の被申立人の立場を的確に説明することができ、自己の裁量によって譲歩、妥協しうる権限を有する者であったということとはできないと主張する。

イ 団体交渉における使用者側の出席者は、必ずしも使用者の代表者である必要はなく、交渉担当者が労働組合の要求に対応して、使用者側の見解の根拠を具体的に示すなどする権限を有していれば足り、交渉担当者が実質的な交渉権限を有していれば、最終的な決定をし、労働協約を妥結する権限を有している必要まではないとされる。そして、交渉担当者が実質的な交渉権限を有していたか否かは、形式的な交渉権限の有無だけではなく、実際の団体交渉における具体的な言動を踏まえて検討すべきものとされている。

ウ 本件において、前記第2. 2(1)エのとおり、被申立人は被申立人代理人に、申立人との団体交渉に関する一切の件について委任している。また、前記1(5)エで認定したとおり、令和3年3月3日

付けで被申立人が申立人に発した文書において、申立人との団体交渉について被申立人代理人に委任している旨を通知している。そして実際にも、令和2年10月団交、令和3年2月団交、令和3年3月団交及び令和4年1月団交のいずれにおいても、B<sub>2</sub>弁護士及びB<sub>3</sub>弁護士が被申立人の代理人として出席している。

これらのことから、被申立人代理人は、少なくとも形式的には申立人との団体交渉における交渉権限を有しており、申立人もそのことを理解した上で団体交渉を行っていたものと解される。

その上で、上記アのように申立人が主張した趣旨は、被申立人代理人が組合員らの労働契約の終了事由を説明しようとしなかったことを指摘して、被申立人代理人には実質的な交渉権限がないということをも主張しようとするものと解される。

しかしながら、確かに、前記(2)で判断したとおり、被申立人代理人が組合員らの労働契約の終了事由について説明を尽くしているとは認められないが、そのことだけをもって被申立人代理人の実質的な交渉権限がないということはできず、上記イのとおり、実質的な交渉権限の有無を判断するに当たっては、令和3年2月団交、令和3年3月団交及び令和4年1月団交の一連の団体交渉における被申立人代理人の具体的な言動を踏まえて検討すべきであり、以下で検討する。

エ 本件にかかる一連の団体交渉において、被申立人代理人は、組合から申入れがあった交渉事項等について事前に書面で回答し(前記1(5)ク、同コ、同(7)ウ、同カ、同ク、同(9)イ、同エ、同オ)、団体交渉においてもその回答を踏まえて説明している。

また、組合員らの労働契約の終了に関する交渉がその原因(法的根拠)の説明において膠着状態になると、解決方法として金銭による解決を提示し、膠着状態の打開を図ろうとしている(前記1(6)シ、同ソ、(10)ウ、同コ、同サ)。その交渉の中で、申立人が解決金の金額に関する考えを提示すると、被申立人代理人は、提示があっ

た金額を支払うことは被申立人代理人の権限では無理であるが、上乘せできる金額については理事長に意見を言って承認を得ることになる旨を述べている。

オ このように、被申立人代理人は、交渉事項等について事前に書面で回答し、その回答を踏まえて団体交渉で説明を行い、更に金銭解決の提示を行うなど、妥結を目指し交渉を進めようとしており、通常このような対応を依頼者に確認することなく代理人が行うことは考え難い。この点について、被申立人は、団体交渉については、全て理事会に報告、稟議、決定の上、被申立人の意思に基づいて被申立人代理人が交渉を行っている旨を主張しており、上記被申立人代理人の言動と矛盾しない。

確かに、組合員らの労働契約の終了事由の説明を尽くさないまま、契約の終了という結論を変えないという対応ではあるが、代理人である以上、依頼者から負託を受けた範囲内の対応となることはやむを得ず、団体交渉の対応を依頼人と調整することもなく結論を変えない態度をとるのであればともかく、被申立人代理人は被申立人の意思に基づいて団体交渉に臨んでいると推認でき、実質的な交渉権限がなかったとまではいえない。

その他、特に被申立人代理人の実質的な交渉権限を疑わせる事実もなく、被申立人代理人に実質的な交渉権限がなかったとはいえない。

カ 以上のとおりであり、被申立人代理人の交渉権限に関して誠実団体交渉義務を果たしていないとはいえず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

### 3 審問を経ない命令について

本件は、当事者から提出された申立書、答弁書、準備書面、証拠等から、容易に事実を認定でき、審問を経ることを必要としない。

また、審問を経ないことに、申立人及び被申立人に異議はなかった。

労使参与委員も審問を経ないことに異議がないこともあり、当委員会は、労働委員会規則第43条第4項の規定により、審問を経ずに命令を発することとした。

#### 4 救済方法

本件においては、前記2(2)(3)のとおり、令和3年2月団交及び令和4年1月団交における被申立人の対応は、誠実団体交渉義務を果たしていないものと認められる。

また、前記1(11)ウのとおり、本件申立て以降、申立人と被申立人との間で団体交渉は行われていない。したがって、被申立人には誠実に団体交渉に対応するよう命じることが相当である。

ただし、前記1(11)アのとおり、令和4年10月31日に、A<sub>4</sub>組合員は、申立人を脱退し、同年11月18日、被申立人との間で令和3年3月31日をもって労働契約が終了したことの確認等を内容とする合意書を締結していることから、A<sub>4</sub>組合員に関して誠実団体交渉を命じる必要はなくなったといえる。

よって、主文第1項のとおり命じる。

また、被申立人に不当労働行為であることを認識させ、再び同種の行為を繰り返さないよう留意させるため、併せて主文第2項のとおり命じる。

#### 第6 結論

以上の次第で、労働組合法第27条の12第1項及び労働委員会規則第43条第1項の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和5年10月2日

三重県労働委員会

会長 板垣 謙太郎