

【別紙】

1 当事者の概要

- (1) 被申立人法人は、肩書地に本部を置く学校法人であり、肩書地及び東京都八王子市に多摩美術大学のキャンパスを設置、運営しており、本件申立時の教員数は非常勤を含めて585名である。
- (2) 申立人組合は、肩書地に事務所を置き、主に中小企業の労働者が企業の枠を越えて個人で加入しているいわゆる合同労組であり、平成24年4月に結成された。本件申立時の組合員数は約300名である。また、組合の傘下には、法人の教員らが組織する多摩美術大学支部がある。

組合の執行委員長として本件申立てを行い、本件審査手続を行ったA1委員長は、平成27年9月19日に開催された組合の定期大会において執行委員長に選任され、その後、令和7年9月13日の定期大会開催まで、再任を繰り返していた。

なお、6年2月28日、東京地裁は、組合の執行委員長ら役員を選任する計10回の総会決議が不存在であることを確認する判決（以下「総会決議不存在確認地裁判決」という。）を言い渡し、その後高裁判決（以下、地裁と高裁の判決を合わせて「総会決議不存在確認判決」という。）及び最高裁決定を経て、総会決議不存在確認判決が確定した。

2 事件の概要

本件は、①令和5年10月19日の団体交渉（以下「本件第4回団体交渉」という。）において、法人側出席者が途中退席したことは、法人による正当な理由のない団体交渉拒否又は組合の運営に対する支配介入に該当するか否か（争点1）、②法人が、組合からの5年10月27日以降の各団体交渉申入れに対して応じていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否又は組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点2）が争われた事案である。

3 主文（一部救済）

- (1) 被申立人法人は、申立人組合が令和5年10月27日付けで申し入れた議題と同内容の、団体交渉ルールについてなど9項目を議題とする団体交渉を申し入れたときは、申立人がその言動や態度を反省し、今後改めることを担保する方法について提案することなどの団体交渉開催の条件を付すことなく、誠実に応じなければならない。
- (2) 文書交付及び掲示（要旨：法人が、令和5年10月27日付けで組合から申入れのあった団体交渉ルールについてなど9項目を議題とする団体交渉につき、組合に対して反省、謝罪及び誓約を求め、これに対する組合からの回答を確認してから団体交渉の再開に応ずるか否かを法人が回答するなどとして応じなかったこと、その後の同内容の組合からの申入れに対しても、同様に回答して団体交渉に応じなかったことが不当労働行為と認定されたこと。今後、このような行為を繰り返さないように留意すること。）
- (3) 履行報告
- (4) その他の申立ての棄却

4 判断の要旨

(1) 本件申立てに係る組合の代表権など、却下を求める主張について

ア 法人は、本件申立てが、組合の「代表者」による申立てではなかったものとして不適法であると主張する。

イ 組合は、総会決議不存在確認判決が確定したことを前提として、決議が不存在とされた期間の直前の大会において選任された執行委員のうち、7年7月時点で組合員であった者によって執行委員会を開催し、組合規約に基づいて定期大会招集を決定し、その時点において組合員とされる者に対して通知するとともに、組合員の直接無記名投票による代議員選挙を行い、7年9月13日の定期大会において、出席代議員の直接無記名投票を行って執行委員長を選出し、選出された執行委員長が、組合の代表者として、本件申立て及び本件審査手続における申立人組合としての全ての行為を追認したのであるから、本件申立てが、労働組合の代表権を有しない者が当該労働組合を代表して救済申立てをした場合に当たるとは認められず、却下事由に該当するという事はできない。

(2) 争点1について

ア 本件第4回団体交渉で、組合員A2に関する問題について、法人代理人弁護士（以下「弁護士」という。）が、ヒアリング結果に基づいて法人の認識を述べたところ、A2が、弁護士の話は、誇張されていて、聞いていてちょっとつらいと述べ、これに対して弁護士が発言しようとする、A1委員長とA3書記長は、弁護士に発言しないように求めた。この時点では、組合は、体調に不安があるA2がオンラインで発言しているので、その発言の途中で法人側が発言をしないよう求めたものであり、言葉遣いはともかく、組合が弁護士の発言を止めようとしたのは無理からぬことであるといえる。

イ しかし、その後、弁護士が、「体調良くないんなら、団交しなきゃいいじゃない。」などと述べたのに対し、A1委員長及びA3書記長は、「黙れ。一回黙れ。」、「いい加減にしろ。」、「うるさい黙れ。」、「黙りなさい。」と繰り返し述べ、弁護士も言い返し、双方がほぼ同時に言い合う状況でのやり取りが続いた。これらの組合の発言は、A2の発言を遮らせないよう求めるものであり、また、体調に不安があるA2への弁護士による配慮を欠く発言から組合員を守ろうとする意図もあったと思われるが、そうであっても、「黙れ。」などと繰り返した発言は、威圧的かつ不穏当であり、相手に発言をさせないという点で、団体交渉における対応としては不相当なものであったといわざるを得ない。

ウ 教員補充に係るA3書記長の説明を巡り、一時は、意見を述べようとする弁護士と、A3書記長の説明を最後まで聞くよう求める組合との双方が、ほぼ同時に言い合う喧噪状態となったものの、一旦、弁護士は発言をやめ、A3書記長が、一通り最後まで説明を行うことができたことが認められるが、その後、弁護士が、A3書記長の話が終わったことを確認した上で、発言しようとしたことに対し、A1委員長は、弁護士の発言を聞かずに、「曲解に基づいて話の続きをするのは、もうやめてください。」、「曲解です。曲解です。」などと述べ、弁護士に発言させなかったとみることができる。A3書記長も、「私が話してる

んだから、」と述べる弁護士に対し、「うるさい。」と発言を封じるような言葉を述べている。そして、再度双方がほぼ同時に言い合う喧噪状態となり、結局、弁護士は、A3書記長の説明に対する法人としての見解を述べることはできなかった。団体交渉において、このように発言することを阻止され、自らの見解を述べることができないのであれば、法人代理人である弁護士において、これでは団体交渉を続けられないと考えたのも無理からぬところである。

エ A1委員長は、弁護士の発言のどの部分が「曲解」であるのかを具体的に示すことなどはせず、弁護士の話を聞かずに、「曲解」に基づく発言をしないよう繰り返し述べていたのであるから、「曲解」かどうかについて指摘したり議論したりする姿勢ではなく、弁護士の発言自体を一方向的に封じようとしたというほかない。

オ 組合は、一旦別の話題に移るなどすれば、団体交渉を継続することは十分に可能であったとも主張する。しかし、組合側が話題に挙げた教員補充の件について、法人は、A3書記長の説明を最後まで聞いた上で、自らの見解を述べようとしていたところ、組合から、「曲解」に基づいて話をしないよう繰り返され、再度双方がほぼ同時に言い合う喧噪状態となり、法人が、教員補充に係る見解を述べられなくなっていたのであるから、このような状況において、法人側から別の話題を切り出すのは、事実上困難であったといわざるを得ない。加えて、組合の側も、「曲解」と述べることを繰り返し、弁護士の発言を封じるばかりで、別の話題に移して交渉を継続させようとする姿勢を見せていなかったことも考慮すれば、組合の上記主張は、採用することができない。

カ 以上のとおり、教員補充に係るA3書記長の説明を最後まで聞いた上で、法人がそれに対する見解を述べようとしたところ、組合が、「曲解」に基づく話をしないよう繰り返し述べ、再度双方がほぼ同時に言い合う喧噪状態となり、法人が、教員補充に係る見解を述べることができない状態となっていたのであるから、法人において、自らの見解を述べることができないのであれば、団体交渉を続けられないと考えたのも無理からぬところであり、前記イのとおり、A2に関する問題の交渉時にも、組合側が「黙れ。」、「いい加減にしろ。」などの威圧的かつ不穏当な発言を繰り返し、法人側に発言をさせないという不相当な対応をしていたことも考慮すれば、法人が、上記のように喧噪状態となって自らの見解を述べることができない状況下で、団体交渉の継続が困難であるとして退席したのは、やむを得ないことであったといわざるを得ない。

キ したがって、本件第4回団体交渉において、法人側出席者が途中退席したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとまではいえないし、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

(3) 争点2について

ア 本件第4回団体交渉の翌日、法人は、組合に対し、組合の言動や態度についての反省、文書による謝罪及び誓約を求め、今後組合が言動等を改めるのであれば、団体交渉の再開に応ずる用意があると伝えた。しかし、その後、組合が、本件第4回団体交渉での議題に団体交渉ルール等を加えた9項目の議題について改めて5回団体交渉を申し入れたことに対し、法人は、必ずしも文書での謝

罪及び誓約のみに拘泥しないが、組合が言動や態度を改めることを何らかの方法で担保することを求め、その回答を確認してから団体交渉の再開に応ずるか否かを法人が回答する、団体交渉ルールでの交渉をする用意はあるが、特に、一方的に自分達の発言をひたすら言い続けることにより相手方出席者の発言を妨害しないこと及び相手方の発言を一方的に「曲解」と決めつけて話を聞こうともしないような言動を行わないことを求める、などの回答を繰り返した。

イ 6年3月1日にA2が育児休業から職場復帰した後、組合が、3月7日から10月1日までの間に「建設的、冷静に団体交渉を行うことを前提に」することを加えて、上記各申入れと同内容の団体交渉申入れを12回行って、法人は、「建設的、冷静に」との前提は抽象的なもので、具体的に何をどうして、どのように担保するのかなどを文書で説明するよう求めた上で、上記各回答書と同旨の回答を繰り返し、結局、団体交渉は行われていない。

ウ 法人は、組合に具体的な回答を求め、その回答を確認してから団体交渉の再開に応ずるか否かを法人が回答すると繰り返し、組合の再三の団体交渉申入れに全く応じていないのであるから、法人の対応は、団体交渉の開催に一方的に条件を付け、その条件を満たすことになったと法人が判断しない限り、組合との団体交渉に応じないというものであるといわざるを得ない。

そして、前記(2)で判断したとおり、本件第4回団体交渉において組合による不相当な対応があり、法人が、団体交渉の継続が困難であるとして退席したのは、やむを得ないことであつたと認められるものの、それは、「曲解」を巡るやり取りが紛糾し、喧嘩状態となり、法人が自らの見解を述べることができない状況であつたため、本件第4回団体交渉をそのまま継続することは困難であつたということとどまり、組合が、本件第4回団体交渉における言動や態度を反省し、今後改めることを何らかの方法で担保しない限り、今後一切の団体交渉の開催が危ぶまれるような事態に陥っていたとまでいうことはできない。

エ 従前、組合と法人との労使関係では、法人の教員らが多摩美術大学支部を結成し、支部組合員の労働条件について、複数の議題で10回を超える団体交渉を重ねてきた実績があり、また、組合の5年10月27日以降の各団体交渉申入れでは、団体交渉ルールも議題として求められていたのであるから、法人は、団体交渉に応じた上で、団体交渉ルールに係る交渉において、組合に本件第4回団体交渉における言動や態度を改めるための担保を求めることもできたものというべきであり、組合に対し、言動や態度を反省し、今後改めることを担保する方法について提案することを団体交渉の開催条件として求め、それに固執する対応をしたこと、すなわち、その組合からの提案がなければ団体交渉の開催に一切応じないという法人の対応に必要性及び合理性は認められない。

オ したがって、組合に対し、本件第4回団体交渉における言動や態度を組合が反省し、今後改めることを担保する方法について提案することという団体交渉開催の条件を一方的に付し、組合がその条件を満たしていないことを理由に、組合の10月27日以降の各団体交渉申入れに一切応じていない法人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

そして、法人の上記対応により、組合は、法人との団体交渉を全く実施できない状態が長期間続き、団体交渉事項の一つであるA2に関する事項については、同人の育休からの職場復帰以降においても、団体交渉を行うことができず、組合活動が阻害されているのであるから、法人の上記対応は、組合の運営に対

する支配介入にも該当する。

カ なお、法人は、総会決議不存在確認地裁判決により、組合がA1委員長を執行委員長として団体交渉を申し入れることについて重大な疑義が生じたため、文書で合理的な説明をするように求めたが、組合は何ら回答していないとも主張する。

確かに、法人は、6年3月25日付けの「回答書」により、組合に上記の説明を求めており、組合は、総会決議不存在確認判決は控訴審に係属中で確定していないと回答したが、法人は、総会決議不存在確認地裁判決を前提とした組合の代表者の代表権に係る疑義を払しょくすることを要求し、以降も同じやり取りが繰り返されている。

総会決議不存在確認地裁判決において、代議員の選任手続について組合の選挙大会規定に反し直接無記名投票を行わないという瑕疵があったとか、平成30年の総会決議において選任された役員によって構成される執行委員会は正当な執行委員会ではないなどと判示されたことからすれば、法人が、総会決議不存在確認地裁判決を見た上で、組合の代表者の代表権に係る疑義を有するようになったことは不自然ではない。しかし、上記エのとおり、従前、組合と法人との労使関係では、法人の教員らが多摩美術大学支部を結成し、支部組合員の労働条件について、複数の議題で10回を超える団体交渉を重ねてきた実績があり、その間、組合は、A1委員長を執行委員長として法人に団体交渉を申し入れてきたという事情もあるのであるから、まずは、団体交渉に応じた上で、上記エで挙げたような団体交渉ルールに係る交渉と同様に、組合に対してその代表者の代表権に関する説明を求めることができたものというべきである。

キ また、本件第4回団体交渉における法人側出席者の退席という事情を超えて、本件第4回団体交渉における言動や態度を組合が反省し、今後改めることを担保する方法について提案することという団体交渉開催の条件を一方向的に付し、組合がその条件を満たしていないことを理由に、組合の5年10月27日以降の各団体交渉申入れに一切応じていない法人の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否に該当すると認められるところ、法人は、その途中から総会決議不存在確認地裁判決による、組合の代表者の代表権に係る疑義の解消を組合に対して加えて求めたにすぎず、組合が回答しているとおおり、当時は総会決議不存在確認地裁判決が控訴審に係属中で未確定であったことからすると、このことをもって法人が団体交渉を拒否する正当な理由とすることはできないというべきである。

ク よって、本件において、法人が、総会決議不存在確認地裁判決によって組合の代表者の代表権に係る疑義が生じたとして、途中からそうした疑義を団体交渉に応じない理由に付け加えたことをもってしても、団体交渉を拒否することに正当な理由があったということはできず、法人の上記主張は、上記オの判断を左右しない。

5 命令交付の経過

- | | |
|---------------|------------------|
| (1) 申立年月日 | 令和5年10月20日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和8年3月17日及び5月12日 |
| (3) 命令書交付日 | 令和8年6月24日 |