

命 令 書 (写)

申立人 X 組合
代表者 執行委員長 A 1

被申立人 Y 法人
代表者 理事長 B 1

上記当事者間の熊労委令和 7 年（不）第 1 号 Y 法人不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和 7 年 1 1 月 2 0 日第 1 6 7 7 回公益委員会議において、会長公益委員村田晃一、公益委員紺屋博昭、同山村康一、同坂田敦子、同丸住朋枝出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 法人は、本命令書交付の日から 1 4 日以内に、申立人 X 組合が令和 6 年 1 2 月 1 7 日に申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人 Y 法人は、本命令書交付の日から 1 4 日以内に、次の文書を申立人 X 組合に交付しなければならない。

令和 年 月 日

X 組合
代表者 執行委員長 A 1 様

Y 法人
代表者 理事長 〇〇 〇〇

当法人が、令和 6 年 1 0 月 2 2 日の第 5 回団体交渉を一方的に終了したこと、令和 6 年 1 2 月 1 7 日の貴組合からの団体交渉再開の申入れに対して団体交渉に応じなかったこと並びに教職員の給与の改善及び長期貸付金に係る当法人の団体交渉における対応は、熊本県労働委員会において労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後は、労働組合の存在意義を理解し、開催条件に固執することなく団体交渉に応じ、交渉に当たっては、説明の根拠となる資料を提示するなどしつつ、誠意を尽くして合意形成に努めるようにします。

（注：年月日は文書を交付する日、理事長名は交付する日の理事長名を記載すること。文書は J I S（日本産業規格）A 4 サイズの用紙にワープロソフト等で作成するものとし、文字サイズは 1 2 ポイント以上とすること。）

- 3 被申立人 Y 法人は、第 1 項及び第 2 項を履行したときは、速やかに当委員会にその履行状況を文書で報告しなければならない。

なお、第 2 項の履行状況については、当該交付した文書の写しを添付するものとする。

- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

本件は、申立人 X 組合（以下「組合」という。）が、被申立人 Y 法人（以下「法人」という。）による以下の行為が不当労働行為に該当するとして、1 ないし 5 について令和 7 年 1 月 2 7 日に、6 について同年 5 月 3 0 日に救済申立て（以下「本件救済申立て」という。）を行ったものである。

- 1 法人が、次のとおり、組合が発出した質問事項等についての回答を各々の団体交渉（以下「団交」という。）開催の前日に行ったこと。

（労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 2 号及び第 3 号）

- (1) 2 0 2 4 年 4 月 1 0 日付け「第 1 回団体交渉での質問事項」につ

いて、同年7月30日開催の2回目の団交（以下「第2回団交」という。）の前日に回答したこと。

(2) 第2回団交で組合が質問した事項及び2024年7月30日付け要求書について、同年9月3日開催の3回目の団交（以下「第3回団交」という。）の前日に回答したこと。

2 法人が、次の文書を発出し、いたずらに団交再開を遅らせたこと。
（労組法第7条第2号及び第3号）

併せて、(2)の文書は、組合とその上部団体との関係をないがしろにするものであること。（労組法第7条第3号）

(1) 令和6年12月19日付け「ご連絡」

(2) 令和6年12月24日付け「ご連絡」

(3) 令和7年1月8日付け「ご連絡」

3 令和6年3月27日開催の1回目の団交（以下「第1回団交」という。）、第2回団交、第3回団交、同年9月27日開催の4回目の団交（以下「第4回団交」という。）及び同年10月22日開催の5回目の団交（以下「第5回団交」という。）において、法人が、議題の要となる人物を参加させず代理人等の参加に終始したこと。（労組法第7条第2号及び第3号）

4 令和7年7月25日の回答において、法人が、団交に上部団体が出席することについて、「団交開始の5分前から」「団交終了後の5分後まで」と制限したこと。（労組法第7条第3号）

5 令和7年6月18日及び同年7月25日の回答において、法人が、組合に対し、学内で会議や打合せをすることを禁止したこと。（労組法第7条第3号）

6 法人が、組合の発言を理由に第5回団交の途中で団交中止を宣言し、退席したこと。（労組法第7条第2号及び第3号）

第2 請求する救済内容の要旨

1 組合の質問事項等に対して、団交の予定日より遅くとも7日以上前には回答し、組合に十分な協議をする時間的余裕を与えること。

2 速やかに団交を再開すること。

3 議題に応じて組合が求める者を団交に参加させること。

4 上部団体の学内立入り時間を制限せず、組合と上部団体の打合せの時間を十分保障すること。

- 5 組合が学内の適切な場所で会議や打合せができるよう配慮すること。
- 6 組合と上部団体との関係を理解して対応すること。
- 7 組合に謝罪すること。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会は、各当事者の主張、書証及び審査の全趣旨から以下の事実を認定する。

1 当事者

- (1) 組合は、令和6年3月5日にD短大（以下「短大」という。）に勤務する教職員で結成した労働組合であり、C組合（以下「上部団体」という。）に加盟している。

【甲38】

- (2) 法人は、肩書地に事務所を置き、短大及びE高校（以下「高校」という。）を設置する学校法人である。短大は、F学科とG学科の2学科からなり、高校は、全日制課程で、I科、J科及びK科の3学科からなる。

【争いのない事実】

2 短大の学生募集停止に関する説明及び公表

- (1) 令和6年2月19日及び同年同月27日、法人は、教職員向けに学生募集停止に関する説明会を行った。

なお、両日に法人が説明した事項は、短大の廃止、今後の流れや教職員の給与等の取扱い、短大入学予定者の人数、短大継続、令和5年度及び令和6年度の収支見込、資金繰りのショートの有無、退職金等の上乗せ、募集停止に至った経緯、公立化の嘆願書の提出、学生が休学した場合の対応、資料の提出の要望、賞与の支給、途中退職者が出てくる可能性、募集停止の公表等である。

【甲30の1～2、乙6の1～3、争いのない事実】

- (2) 令和6年3月18日、法人は、同年1月26日の理事会において短大の学生募集を令和7年度以降停止することを決定し、同年4月入学生が最後の入学となる旨を短大のホームページで公表した。

【争いのない事実】

3 組合の結成等

令和6年3月5日、組合が結成され、同年同月8日、組合は、法人宛てに、「労働組合結成通知書」（甲1）及び短大が募集停止に至った理由の説明、募集停止を避けるためにどのような方策が取られたかの説明、労使関係ルールを定めること等を求める「要求書」（甲2）を提出した。

これに対し、同年同月12日、法人は、「要求書」については、B2弁護士に委任した旨及び交渉窓口はB2弁護士となる旨のB3学長名義の「ご連絡」（甲3）を、組合にFAXで送付した。

【甲1、2、3】

4 第1回団交及びその後第2回団交が行われる前までの経緯

この間、概ね以下の事実が認められる。

(1) 令和6年3月27日19時から、Nホテルにおいて、組合と法人は、第1回団交を行った。

ア 出席者は、組合側がA1執行委員長ほか11名及び上部団体3名、法人側は、B3学長、B4副学長及びB2弁護士の3名だった。

イ まず、同年同月8日付けで組合が提出した要求書（甲2）に対し、B3学長から回答がなされ、質疑応答が行われた。

ウ また、組合が「今日はたくさん質問したかったんだけど、あんまりそちらのほう何が質問されるか分からないというふうなところで、たった2人しか出てこられてないからね。B2さんが全部知っておられるかと思ったら、そんなはずないわね。だから、答えられない部分もありました。いっぱい宿題を出しておりますので、次回までにできれば文書で事前に今日の宿題について答えていただきたいというふうに思っております。よろしいでしょうか。」と発言したことに対し、B2弁護士は「はい。もうできるだけ文書で。」と回答した。

エ さらに、労使関係について、組合から4項目の提案があった。

1項目目の団交窓口については、組合側は上部団体C1執行委員、法人側はB2弁護士とすることで合意した。その他3項目「今後の団交は学内で行う」、「組合の会議に適当な学内施設の貸与」及び「事務室のコピー機の有料使用」について、B2弁護士は「検

討します。」と回答した。

オ 第1回団交は、概ね2時間程度で終了した。

カ 第1回団交終了後、上部団体役員がB3学長に対して、「教師根性捨てなっせ。」と発言した。

【甲7、29、乙1、争いのない事実】

- (2) 令和6年4月10日、C1執行委員は、「先日の第1回団体交渉において、組合から法人に質問したもののなかで、法人が次回までに文書で回答するとされた事項は以下の通りです。なお、資料も添付いただいて回答頂いた方が理解しやすいものもありますので、その点も踏まえて宜しくお願いします。」と記載した「第1回団体交渉での質問事項」(甲8)をB2弁護士にFAXで送付した。

【甲8】

- (3) 令和6年4月17日、B2弁護士は、団交の場所を短大外とする旨及び当委員会へあっせんを申し立てる予定である旨をC1執行委員に電話で伝えた。

これに対し、C1執行委員は、「学校で待っている。」旨発言した。

【争いのない事実】

- (4) 令和6年4月18日、法人は、当委員会に対し、組合を被申請者として、団交の場所をあっせん事項とするあっせん(熊労委令和6年(調)第2号あっせん)申請を行った。

当該あっせん申請書別紙には、申請に至るまでの経過概要として、以下のとおり記載されていた。

(前略)

令6.4.18 使用者代理人は、上部団体役員C1氏に対して、前日に上部団体役員C1氏が第2回団体交渉を予定していた日時に関係事業所で待っていることとしていたことについて、労働組合が関係事業所で待つための関係事業所への立ち入り、施設の利用を許可しない旨言った(午前9時頃)。その後、上部団体役員C1氏は、使用者代理人に対して、労働組合に詳細を説明したところ、明日Nホテルで第2回団体交渉を実施したいということになった、どうであるか、明日関係事業所では待たない旨言った。使用者代理人は、上部団体役員C1氏に対して、昨日第2回団体交渉は実施しないと言っている、明日の団体交渉の申し入れは急で無

理である、また、労働組合が指定したから関係事業所で待っているといったこと等からすれば団体交渉の場所は再度問題となるからあっせん申請する旨言った（午前１１時４５分頃）

【当委員会に顕著な事実】

- (5) 令和６年６月１３日、Ｃ１執行委員は、第１回団交で組合が提案した組合の会議に適当な学内施設の貸与及び事務室のコピー機の有料使用について並びに同年４月１０日付けＦＡＸ「第１回団体交渉での質問事項」（甲８）について、同年６月１９日までに回答するよう記載した「回答の催促」（甲９）をＢ２弁護士にＦＡＸで送付した。

【甲９】

- (6) 令和６年６月１８日、Ｂ２弁護士は、組合の会議に適当な学内施設の貸与及び事務室のコピー機の有料使用については、「施設管理権は大学にあるという理由で拒否する。」旨をＣ１執行委員に電話で伝えた。

また、その際、同年４月１０日付けＦＡＸ「第１回団体交渉での質問事項」（甲８）に関する回答時期についても両者でやり取りを行った。

【甲３１、争いのない事実】

- (7) 令和６年６月２７日、法人は、熊労委令和６年（調）第２号あっせんに際して、今後の団交の場所等についての使用者の案を記載した「ご連絡」を当委員会へ提出した。同書には、以下のとおり記載されていた。

熊本県労働委員会 御中

使用者代理人弁護士

Ｂ２

頭書事件につき、今後の団体交渉の場所等について使用者の案は次のとおりですので、ご連絡申し上げます。

記

- (1) 団体交渉の場所は、Ｄ短大の施設のうち、使用者が指定する部屋とすること
(2) 団体交渉の開始時刻は、Ｄ短大のグラウンドを利用するＬ部等の練習等が終了した後の時刻とすること

- (3) D短大の教職員たる労働組合員については、終業時刻から前記開始時刻までの間、D短大の敷地内で過ごすことは認めるが、D短大の施設を利用して会議等をおこなうことは認めないこと
- (4) D短大の教職員以外の上部団体等の者については、団体交渉の開始時刻の5分前から団体交渉終了5分後までの間に限ってD短大の敷地への立ち入りを認めること

【乙7、当委員会に顕著な事実】

- (8) 令和6年7月12日、組合と法人は、次のあっせん案に合意した。

熊労委令和6年（調）第2号あっせんについて、申請者Y法人及び被申請者X組合は、お互いの立場を理解、尊重し、互譲の精神に則り、下記により解決されたい。

記

- 1 団体交渉の場所は、申請者の施設内において申請者が準備する部屋とすること。
- 2 団体交渉の具体的な日時等は、その都度協議をして定めること。

また、上記あっせん合意を受け、B2弁護士は、次回団交の希望日をいくつか挙げるよう、C1執行委員に電話で伝えた。

【甲10、当委員会に顕著な事実、争いのない事実】

- (9) 令和6年7月17日、C1執行委員は、次回団交日程について、「22日、23日、29日、30日のいずれかにお願いします。」とB2弁護士に伝えた。

【争いのない事実】

- (10) 令和6年7月22日、B2弁護士は、「団交は7月30日にお願いします。その日は、高校L部が18時30分までありますので18時45分から開始としましょう。上部団体の先生方が入っていただくのは、これから大学と打ち合わせて、また、連絡します。」とC1執行委員に電話で伝えた。これに対し、C1執行委員は「分かりました。」と答えた。

【甲33、争いのない事実】

- (11) 令和6年7月25日、B2弁護士は、「上部団体の方が入っていただくのは、開始前5分以降、退出は終了後5分以内にお願いします。また、組合員の方の会議等は、なさらないようにお願いします。」

と C 1 執行委員に電話で伝え、C 1 執行委員はこれを承諾した。

【甲 3 4、争いのない事実】

- (12) 令和 6 年 7 月 2 9 日 1 5 時 3 6 分、B 2 弁護士は、「前回の団体交渉でできるだけ事前に書面で回答することとした事項（①～⑬）につき、下記のとおり事前に書面にて回答します。なお、今後も同様に事前に書面で回答することを約束したものではないことを申し添えます。」と前書きした「第 2 回団体交渉に向けた事前回答」（甲 4）を C 1 執行委員に F A X で送付した。

【甲 4、争いのない事実】

5 第 2 回団交及びその後第 3 回団交が行われる前までの経緯

この間、概ね以下の事実が認められる。

- (1) 令和 6 年 7 月 3 0 日 1 8 時 4 5 分から、短大会議室において、組合と法人は、第 2 回団交を行った。

ア 出席者は、組合側が A 1 執行委員長ほか 1 0 名及び上部団体 3 名、法人側は、B 3 学長、B 4 副学長及び B 2 弁護士の 3 名だった。

イ 最初に、同年 4 月 1 0 日付け「第 1 回団体交渉での質問事項」（甲 8）について、同年 7 月 2 9 日付け「第 2 回団体交渉に向けた事前回答」（甲 4）を基に、B 3 学長が順に説明を行った。

同学長の説明の概要は、次のとおりであった。

- (ア) 短大の屋上等に太陽光パネルを取り付けて、売電事業をしている。
- (イ) 令和 6 年 3 月 2 2 日に文科省に、短大の募集停止の報告を行った。
- (ウ) 平成 2 9 年度末の貸借対照表の現物を提示する。
- (エ) 平成 2 8 年から平成 3 0 年にかけて、固定資産と基本金が増えた理由は、平成 2 9 年度に建物の改築等をしたためである。
- (オ) 令和 5 年 2 月 8 日の理事会で短大の中期経営計画が諮られ、戦略的課題として、建学の精神と教育理念の浸透、四大への編入強化による学生募集、高大連携の強化等、計画として、建学の精神と教育理念を教育に生かすための研究、編入ニーズの把握と広報活動、併設校以外との高大連携等がある。財務計画として、2 0 2 1 年度から 2 0 2 4 年度までの学生数及び収支差

額の記載がある。

- (カ) 損益計算書の人件費支出は教員及び事務職員の人件費であり、教職員人件費は教員の人件費である。
- (キ) 令和7年度中に全学生が卒業した場合、教職員への退職金の支払いも同年度中とした場合の令和7年度末の預貯金の残額見込みは約1億8000万円、令和8年度末に全学生が卒業した場合(令和8年度に各学科に1名ずつ在籍した場合と教職員の退職金の支払いを同年度中とした場合)の令和8年度末の預貯金の残額見込みは約2500万円である。
- (ク) 短大で借入れが困難な理由は、短大は将来的に収支が赤字見込みであって、赤字収支からは返済原資を捻出できないためである。
- (ケ) 第1回団交で説明した財務状況とホームページ上の損益計算書の数字の違いは、学校会計としては減価償却を含むものを作成しているが、内部的に減価償却を除いたものも併せて作成しており、その一部がホームページ上にアップされているものである。
- (コ) 短大の経営に関する認識について、学生数は、ピークであった平成6年の約700名から著しく減少し、平成12年度時点では約280名となった。平成11年頃には学生数が減少しているなどの意見があった。平成15年頃にはH学科が厳しい等の意見もあった。平成20年に定員割れを生じ(在学学生は248名)、改善計画を提出した。平成21年度以降の学生数は、平成24年度まで260名ないし270名台、その後は減少に転じ、令和4年度は130名となった。令和3年度から減価償却を除いても収支が赤字となり、令和3年度から令和4年度にかけて検討し、発信等により既存学科を存続する、学科コースを再編することと併せて、募集停止が一案とされた。

令和4年に理事長から指示を受けた専務理事が関係団体とともにM市長に面談して、短大の存続を求める関係団体の嘆願書を提出し、翌月に市長が来校した際に顧問が対応したが、その後M市から具体的な動きは一切なく、M市は対応しない等の意見が理事会等であった。令和4年度時点では募集停止せずに令和6年度の入学生を募集することとしたが、令和6年度の志

願者が著しく少なく、令和6年1月に募集停止を決定した。

(サ) 令和3年の時点での募集停止回避の努力については、前回団交の回答及び上記(コ)で説明したとおりである。

(シ) 募集停止に至るまでの経営改善の取組みについては、前回団交の回答及び上記(コ)のほか、平成10年代には、R課程の指定、H学科のコース変更、G学科への名称変更、H学科との定員入替え等、平成20年代には、F学科のコース再編等、平成30年以後では、S特待生の廃止等を行ってきた。

(ス) M市への存続の働きかけについては、前回団交の回答及び上記(コ)のほか、平成12年時点では四年制大学を検討し、M市長等や近隣の町村に働きかけをしたことがある。当時、M市は別法人の四年制大学の進出について特別委員会を設置して検討していたが、平成13年に特別委員会が誘致断念の報告をした。

令和5年の県議会の県議の発言については、Q県知事として消極的なゼロ回答であり、M市男女共同参画審議会での委員の発言については、M市男女共同参画計画の素案に対しての一委員の意見であったと認識している。

ウ なお、B3学長の説明の途中及び説明後に、説明の内容に関して組合から質問があり、B3学長及びB2弁護士は、併設高校からの入学生が少なくなったことや法人として早くから危機感を持っていたこと等の補足の説明を行った。

エ また、質疑の途中に組合と法人で押し問答があり、組合員の一人が「僕は話、外れたほうが話しやすそうなので、私がいなくてここで話をして。」と発言した後、法人側出席者から机をたたいた旨の発言があり、同組合員は「机たたいてないですよ。立つ時に手ついただけです。」と発言するやり取りがあり、C1執行委員が「座ってください。」などと、いさめる場面もあった。

オ 組合は、質問した内容のうち、法人が詳しく回答できなかった内容について、法人で調べた後、後日回答するように次のように依頼した。

(7) 上記イ(コ)に関して、令和4年に専務理事が関係団体とともにM市長に面会した際の関係団体の名称を教えてほしい。その際、M市から「対応しない等の意見があった。」との回答の内

容について、細かく教えてほしい。

(イ) 上記イ(コ)に関して、M市への短大存続等の嘆願書について、市からは必ず文書で回答があるはずだが、法人で回答を確認したのか。

(ウ) 上記イ(サ)に関して、募集停止が一案とされた際に、募集停止を回避する積極的な努力をしたのか、どのような努力をしたのか。

(エ) 上記イ(コ)に関して、短大の経営に対する認識については、令和3年及び令和4年のことしか記載されていないが、これのどこが努力に値するのか教えてほしい。

(オ) 上記イ(ス)に関して、M市への働きかけについて、もう少し詳しく教えてほしい。

カ なお、法人は、事前にFAXで送付した貸借対照表の現物を組合に手交した。

C1執行委員が、同人の自宅のFAXではなかなか読み取れないので、メールで送ってほしい旨伝えと、B2弁護士は、「最初にFAXでしましょうっていうので、FAXで送っただけで。」
「えっとですねちょっと、適宜検討します、そこも。あんまり、私自身はメールはちょっと、やり取りには使わないんで。」と答えた。

キ その後、組合側出席者の一人が、「過去の分析、原因っていうのをこう究明していくってことは、とっても大事なことだと思うんですけど、もう既に、1月から、もうそうですよね、8月ですよ。要求書にあるように、この私立大学、私立、学校法人化、公立大学化を含めたものをどうやってやっていけばいいんだという、そういう未来志向の分析しないと、僕、はっきり言って、今日来て、時間の無駄でした。」などと発言し、退出した。

ク 最後に、組合は、令和6年7月30日付けの要求書(甲13)を法人に手交し説明した上で、同年8月15日までの回答を依頼した。それに対し、B2弁護士は、「そういう要求はあったってことで、こちら対応しますので。」と答えた。

ケ 次回団交日程について、組合は、8月末から9月上旬のできれば週の前半で検討願いたい旨伝え、法人は了承した。

コ 第2回団交は、概ね2時間程度で終了した。

【甲 1 1、1 3、2 9、乙 2】

- (2) 令和 6 年 8 月 9 日、B 2 弁護士は、要求書（甲 1 3）への回答は同年同月 1 5 日までには間に合わない旨及び次回団交期日の候補日を C 1 執行委員に電話で伝えた。

【甲 1 4、3 5、3 6、乙 3】

- (3) 令和 6 年 8 月 1 8 日、C 1 執行委員は、次回団交日程について、法人の都合を早く回答していただきたい旨の F A X を B 2 弁護士に送付した。

【甲 3 6】

- (4) 令和 6 年 8 月 2 0 日、B 2 弁護士は、「次回団交日程は、9 月 3 日（火）1 9 時 3 0 分からとしたい。」と C 1 執行委員に電話で伝えた。C 1 執行委員は、「了解しました。」と返答した。

【甲 3 7】

- (5) 令和 6 年 9 月 2 日 2 2 時 5 4 分、B 2 弁護士は、「令和 6 年 7 月 3 0 日付け要求書に対して次のとおり回答します。なお、今後も同様に書面で回答することを約束したものではありませんことを申し添えます。」と前書きした「令和 6 年 7 月 3 0 日付け要求書に対する回答」（甲 5）及び「前回の団体交渉でできるだけ回答することとしておりました事項につき、当方の判断にて、事前に回答いたします。なお、今後も同様に事前に書面で回答することを約束したものではありませんことを申し添えます。」と前書きした「第 3 回団体交渉に向けた事前回答」（甲 6）を C 1 執行委員に F A X で送付した。

なお、「令和 6 年 7 月 3 0 日付け要求書に対する回答」（甲 5）には、以下のとおり記載されていた。

1 項に対して

応じません。本校の財政状況等から廃止に向けた動きをする限界の時期で募集停止を決断したものであり、公立化等の協議をする余力はなく、短期大学全般、本校に対する学生のニーズも低く、さらに、M 市において本校を公立化する可能性は不明であって、他の地域の四年制大学の公立化を求める動きにおいても地方公共団体が消極的であったりする等しており、公立化以外の事業譲渡等による存続は譲受先がみつかる見込みはなく、学生等を含めて混乱を招くこととなりかねない等のため。

2 項（１）に対して

応じません。財政状況、廃止時期未定等から、ベースアップをできる状況にありません。

2 項（２）に対して

応じません。財政状況、廃止時期未定等から、賞与支給時に状況に応じて、都度検討します。

3 項（１）に対して

応じません。財政状況、廃止時期未定等から、要求内容の上乗せをできる状況にありません。今後、財政状況、廃止時期等を含めて、上乗せの可否・額等を検討していきます。

4 項（１）に対して

応じません。再就職先の確保を保障できる状況になく、その余の事項は再就職先の判断となります。

【甲５、６】

6 第３回団交及びその後第４回団交が行われる前までの経緯

この間、概ね以下の事実が認められる。

- (1) 令和６年９月３日１９時３０分から、短大会議室において、組合と法人は、第３回団交を行った。

ア 出席者は、組合側がＡ１執行委員長ほか１０名及び上部団体３名、法人側は、Ｂ３学長、Ｂ４副学長及びＢ２弁護士の３名だった。

イ 最初に、同年８月１５日までに回答を求めた同年７月３０日付け要求書に対する回答（甲５）が、団交前日の夜だったことについて、Ａ１執行委員長が法人に一言求めたところ、Ｂ２弁護士は、「１５日の前に事前に連絡は差し上げています。『間に合いません』と。」などと発言した。

ウ また、組合が、法人から届く文書の名義が「Ｙ法人Ｄ短大代理人」となっていることを指摘したところ、双方でやり取りがあった後、Ｂ２弁護士は、今後はＹ法人名義で出すと答えた。

エ 続いて、Ｂ３学長が、同年９月２日付け「令和６年７月３０日付け要求書に対する回答」（甲５）を基に、組合からの短大の公立大学法人化を含めた別法人による存続、教職員の給与の改善、教職員への賞与の支給、退職金の増額支給、再就職の斡旋のいず

れの要求にも応じないこと及びその理由は財政状況、廃止時期未定等であることなどを順に説明した。

オ 次に、B3学長が、同年9月2日付け「第3回団体交渉に向けた事前回答」(甲6)を基に、令和4年4月の市長に対する要望の内容、令和4年度の市長訪問、学校が従前行ったこと、M市の大学設置の動き、貸借対照表について、順に説明した。

カ 組合が、同回答がFAX文書で貸借対照表が見にくいため、はっきり見える物を要求したところ、B2弁護士は、現物を持ってきていないと答えた。C1執行委員が、メールで頂きたいと伝えたことに対して、B2弁護士は、郵送で良いか尋ね、C1執行委員は、急がないといけないとの理由から「これを差し上げますので、メールで下さい。」と言い、メールアドレスを記載した紙をB2弁護士の目の前の机の上に置いた。B2弁護士が、「基本的にメールは使わない。」「郵便で送ります。」「メールアドレスを一方的に渡さないでください。」等の発言をする一方、組合が、「郵便は遅い。」「FAXが見えないからメールでとお願いし、メールでやりましょうという時にメールアドレスを差し上げるのは当たり前でしょ。」等の発言をするなど押し問答があった。

キ その後、いくつかの質疑応答がなされた後、組合が、団交に出席している3名は、交渉に対して決定権を有しているのかと質問したことに対して、B2弁護士は、「内容によると思います。ある程度回答して、事実関係とかで分かってる範囲でお答えするとかっていうことはあると思いますけど。例えば決定の内容次第では、やっぱり理事会に諮らないといけないとかっていうところもありますので。全てこの場で回答っていうの、たぶん難しいと思います、学校法人の運営上ですね。」などと発言した。

これに対し、組合は「事実関係のことを調べんと分からんからというふうなことを先ほどおっしゃられて。本当に誠実な団体交渉をするつもりがあるんだったら、事実関係を詳しく知っている人がここに参加しとくべきですよ。」「いくら代理人であったとしても。法人の代理人であったとしても、事実関係は聞かんことには分からない。事実関係は分かんない。そういう人が代理人になってる。それはしゃあないたい、代理人になってもよかつちゃけんね。でも、ならば事実関係を知っている人を横に座らせるとい

うのが、これは誠実な対応ですよ。」等の発言をした。

ク 続いて、令和6年7月30日付けの要求書（甲13）の要求内容のうち「教職員の給与の改善」に対し、法人が同年9月2日付け「令和6年7月30日付け要求書に対する回答」（甲5）で、「応じません。財政状況、廃止時期未定等から、ベースアップをできる状況にありません。」と回答したことを受け、次のようなやり取りがなされた。

組合が、財政状況や廃止時期が決定したならばベースアップはできるか質問したことに対し、B2弁護士は、「財政状況が確定したからといってっていうわけじゃないです。」「えっと、いや、もう財政状況もかなり赤字なので難しいということにはなりません。恐らく廃止時期が確定するのって、かなり。令和8年の。」と答えた。組合が、それならば、短大だけでなく法人の労働者、勤務者、あるいは役員全てにベースアップできないのか尋ねたところ、B2弁護士は、「そこはまだ検討はしていないですけど。」と答えた。更に組合が、「5万円のベースアップはできないということですね。」と質問したことに対し、B2弁護士は、「はい。」と答えた。

組合が、「じゃあそれに近い5万円じゃなくて3万円ならできますとか、2万円ならできますよとか、そういうことは考えておると言うことですね。」と質問したことに対し、B2弁護士は、「いや、それは考えてないですけど。」と答えた。組合がなぜ考えていないのか質問したことに対し、B2弁護士は「5万円で要求は来てたからですね。」と答えた。組合は、法人に対して「あのね団体交渉する時に、誠実にやるというのはどういうことか」というと、例えば要求が5万円のベースアップというふうなのが出たとしますよ。出てますよね、現に。5万円はとても無理ですと。なぜならばこういう実態ですからという、『こういう実態』という中身をまず出さないかんわけ。こういう実態がね。それは数字を細かに出すということが一つ。もう一つ、こういう実態だからベースアップ、仮にするとしても幾らまででしょうかねというふうなものも。あるいは、検討すればね幾らぐらいまでだったら出せるかもしれませんとかね。そういうふうなのが誠実な対応だというふうに思います。5万円のベースアップを求めるというふうな

要求に対して、『できません』。それで誠実な対応ができたとは言えませんよ。」と述べた。その後、いくつかのやり取りがあった後、B2弁護士は、「基本的に、もうベースアップをすることはしないというところでは考えてます。」と発言した。

組合が、その代わりに何か用意しているか質問したことに對し、B2弁護士は、「特には用意してないです。」と答えた。更に組合が、ベースアップしたら1年で幾らかかるのかと質問したことに對し、B2弁護士は、「1000万円ぐらいか。」「2000万円とか。正直厳しい厳しいです、正直。」「ある程度、ざく。何ていうんですかね。」と答えた。これに對し、組合は、「真剣に出してるんですよ、こっちは。(中略) 真剣な組合の会議の中で出てきた数値なんですよ、これは。それに対して真剣にそちらも『なんや、これ、できるはずがない』って(…反訳不能)書いてうっちゃけということではないかもしれんけども、僕らにそういうふうな、を思わせるようなね。計算もしとらんのだろうって思わせるような回答ではいかんですよ。」と述べた。

ケ 続いて、組合が、法人が団交の対話内で就職の斡旋も考えていると発言したのに、組合への回答書では再就職の斡旋に関して「応じません。」となっているのは矛盾ではないかと質問したことに對し、B2弁護士は、「保証っていう意味は、100%結果を保証することになるのでそれはできないってことです。『確保に向けて頑張る』ってということと『結果を約束』とは全然違うので。」「従前の団体交渉の中でも、再就職先の確保等行っていくってことは常にお話していますので、別に矛盾してるとは思っていないんですけども。」と答え、B3学長は、『『応じられない』『応じません』』というのが私は回答だと思うんです。ただ、気持ち的には。気持ち的にはですよ。ありとあらゆる場を通していろんな方に『今度、短大がこうなるんですけど専門性のある教員がこんなにたくさんいます』『学校事務のできる人は何人、これぐらいいます』』ということを話をしたりすることは、これは公私にわたって私は、やっているつもりです。」などと答えた。

その後、組合からB3学長がどのような場所で再就職の発言をしているのか質問し、B3学長とやり取りがあった後、B3学長が、「できることを範囲内でしますっていう。」と発言したことに

対し、組合は、「だから、その言い方っていうのはとても無責任に思えます。」と発言し、B3学長は、「そしたら、『できることはします、できないことはできないんです』という。私、自認としてあるんですけど、それを無責任だと言われるんだとしたらどうしたらいいってことですか。」と答え、組合は、「だから、『無理してでも頑張ります』ぐらいを言ってもいいんじゃないですかね。例えばの話ですよ。」と発言した。

コ 次に、退職金の増額の件に話に移り、組合が、法人からの回答は「応じません」となっているが、退職金の上乗せの可否、上乗せ額を検討しているか確認したところ、B2弁護士は、「もう書いてますからね、『検討していきます』ということ。」と回答した。これに対し、組合は、「ならばね書き方が冷たいのよ。『応じません』から言ってるからね。」「はっきり言って書き方がもう少し僕らに伝わるようなね。そちらの気持ちが伝わるような書き方をしてほしいということを言っておきます。」などと発言した。

サ さらに、組合が、高校のホームページで公開されている令和4年度の決算書類に、B5理事長への3000万円の長期貸付金が記載されていることに関し、法人が一個人に3000万円の長期貸付をしていること、経営が危ないと判断した令和4年に貸し付けていること、決算理事会で承認していること及び当該貸付は法的に大丈夫かということを質問し、今答えられないならきちんと調べて回答するよう法人に求めたところ、B2弁護士は、「検討します。」と答えた。

シ 最後に、次回団交の日程調整があり、押し問答の末、次回団交期日を令和6年9月27日として、第3回団交は、概ね2時間程度で終了した。

【甲14、29、乙3】

- (2) 令和6年9月10日、組合は、第3回団交で質問したB5理事長への3000万円の長期貸付金に関し、長期貸付金が承認されたことが分かる理事会議事録とともに文書により回答するよう求める要求書（甲15）を法人へ提出した。

【甲15】

- (3) 令和6年9月13日、法人理事会でB5理事長が退任し、B6理事が理事長に選ばれた。

【甲 2 2、乙 4】

- (4) 令和 6 年 9 月 1 9 日、組合は、同年 7 月 3 0 日付けの要求書（甲 1 3）の「1.D 短大の公立大学法人化を含めた別法人による存続」に対する法人の同年 9 月 2 日付け「令和 6 年 7 月 3 0 日付け要求書に対する回答」（甲 5）についての説明を求める「要求書」（甲 1 6）を法人へ提出した。

要求書文末には、「なお、本要求書は、前回の回答に対しての根拠を求めるものであり、回答に要する時間はさほど必要ないと思われる。したがって、直ちに回答することを重ねて求める。」と記載されていた。

【甲 1 6】

- 7 第 4 回団交及びその後第 5 回団交が行われる前までの経緯
この間、概ね以下の事実が認められる。

- (1) 令和 6 年 9 月 2 7 日 1 9 時 2 0 分から、短大会議室において、組合と法人は、第 4 回団交を行った。

ア 出席者は、組合側が A 1 執行委員長ほか 1 1 名及び上部団体 3 名、法人側は、B 3 学長、B 4 副学長及び B 2 弁護士の 3 名だった。

イ まず、組合が、同年同月 1 0 日付けの要求書で要求した B 5 理事長への 3 0 0 0 万円の長期貸付金が承認されたことが分かる理事会の議事録と文書による回答を求めたのに対して、B 3 学長は、「事実の確認、回答に関する検討ができておりませんので、この時点で回答できない状況です。」と答えた。

ウ さらに組合が、議事録を確認できなかったということかと質問すると、B 2 弁護士は、「そこも含めて検討中。」と答えた。組合が、議事録があるのかも含めてまだ検討中というのが今日の回答かと確認したところ、B 3 学長は、「はい。」と答えた。

エ 組合が、議事録が保管されているのであれば、見るだけなのにどうして検討中という言葉が出るのかと問うたところ、B 2 弁護士は、「そこも含めて検討中なので。」と答えた。

その後、組合が、「そこも含めての意味が分からない。」「募集を停止し、急を要する交渉であるのに、法人が言うほど時間がかかるとは思えない。」「議事録を見ることができなかった理由は何

か。」等の主張や質問をしたところ、B2弁護士は、「本日は回答できない。」「事実の確認ができていない。」「回答に対する検討ができていない。」「議事録を見たかどうかも含めて回答できない。」等の回答を繰り返した。

オ 組合は、法人に対し、「そしたらこの場でですね回答ができるような人員をそろえて来てくださいよ。」と発言した。

カ 次に、組合は、短大の公立大学法人化を含めた別法人による存続に関する同年同月2日付けの法人の回答内容についての要求を記載した同年同月19日付け要求書（甲16）の（1）ないし（6）についての説明を法人に求めた。

まず、B3学長は、（1）について、「公立化のための協議は年単位の時間を要するものであって、かつ公立化できる確約もなく、協議の間、短大を閉鎖せずにいると多額の赤字が続くこととなり、許容できない。」と回答した。

その後、双方でやり取りがあった後、組合が学生の再募集や県の動きに絡めた交渉を求めたことに対して、法人は、「まず前提として、いったん法人として要望等を正式にした場合はですね、おそらくその結論が出るまでは閉めるっていう判断は多分できなくなってしまうと思って。」「多分おそらくそこまで腹くくってしないとできないことだと思ってるんです。」「こちらとしては、それ自体がもう難しいという判断で募集停止をかけて、学校の廃止に向けてるのに、それ以上赤字っていうのは許容できないと。」と回答した。

キ 続いて、B3学長は、要求書（甲16）の（2）ないし（6）について、次のとおり回答した。

（ア）（2）のニーズを高めるための計画等については、以前説明した本校で行ってきたこととして説明したことである。

（イ）（3）のM市において本校を公立化する可能性は不明としたことについては、M市は4年生大学設立に消極的な姿勢であり、本校に対する支援等もこれまでにはなく、M市も財政的に余裕がない状況にあって、O専門学校において今後、P科が新設されること等を考えれば、M市において本校を公立化するような可能性があるかは不明である。むしろ低いものであると認識しており、M市への要望書の提出については、従前の回答のとお

りで、提出をいたしませんというふうにこれまで説明してきている。

(ウ) (4)の地方公共団体が消極的であったりするとしたことについては、M市だけでなく、地方自治体が公立化に消極的である事例が少なくないということを示している。

(エ) (5)の事業譲渡等による存続は、譲受先がみつかる見込みはないとしたことについては、30年ほど前に事業継承の話もあったけれども、それ以降、今はない。その際も教職員の労使関係は引き継がないことを条件としており断った経緯がある。赤字の短期大学を引き継ぎ承継したいという法人は想定できない状況にある。

(オ) (6)の学生等を含めて混乱を招くことになりかねないとしたことについては、募集停止を前提として活動を行っていたところに改めて公立化の要望をすると、本校が存続するか消滅するか不明の状況となり、学生や関係機関が認識、対応に混乱を招くことになる。

ク 法人の回答後、M市への嘆願書について、組合は、「そもそもね大学が出した嘆願書ではないですよ。それはね大学の存続のためにどんな努力をしたかというところの一例として出されてきてるからおかしくなる。大学としてはやってませんというのが正解じゃないですか。」等の発言をしたところ、B2弁護士は「それは見解の相違になりますので。」「関係団体から出すっていうやり方、よくあるやり方なので。」と発言した。

ケ また、M市へ働きかけるべきということを組合が求めたところ、B2弁護士は、「じゃ、取りあえず、取りあえずっていうか、今いただいて、あのこちらとしてはあのちゃんとこの内容とかも理事会に確認した上でももちろん回答、これはですねしてると思いますので、じゃ、改めてこういうご意見が出ましたと、なんか働きかけるべきだということについてはまた検討、あの理事会等も含めて、多分理事会に一回通しましょうかということを含めて検討しようとは思いますので。ただ、ま、あの本日時点は検討、持ち帰りますと。この場だと取りあえずちょっと応じられませんという回答になります。いったん持ち帰ります。よろしいですかね。」と発言した。

コ その後、組合が、組合及び法人双方とも進行役を介さずに不規則に発言しているので、お互いルールを守ろうと提案した際、C 1 執行委員は、「学長はちゃんと手を挙げて、俺にしゃべらせろというアイコンタクトも示しながら言われているから、僕はよう分かるんで、どうぞって感じで。B 2 さんのほうが不規則なんですよ。」と発言し、B 3 学長は、「C 1 さんが今こう中心となって話を進めてくださっているわけだから、そういうふうにして後ろの人たちはアイコンタクトとか取れないので、前の人が回したり手を挙げたりしていろんな形でやっているんで、みんなで気をつけましょう。」と発言した後、B 2 弁護士は、「今日の議論とかで、別に単に確認したところとかも、なんかえらいいきなりちょっと待ってって。いやこっちはちょっといいですかって簡単に確認したのに、そちらが強圧的に来られますよね。C 1 さんも。お互いにちょっとそこ、私、何回かやめてくださいって言いましたよね。1 回目か 3 回目の時に。大声は出さないでくださいとか呼び方とかやめませんかとか、弁護士はとかって、名前も弁護士はとかって。それちょっとちゃんと、私、最初から。もういいです。ちゃんとしましょうって、私、何回か言いましたよね。お願いしますって。」と発言した。

これに対して、C 1 執行委員は、「こちらが言ってることはね、やっぱりね、ちゃんとルールを守って話しましょうと言っているわけ。」と発言した。

サ この発言に続けて、B 2 弁護士が、「ちなみに、今日何分に来ました？全然関係ないかもしれませんが。5 分前に入ってきてくださいって言いましたけど、もっと前に来てますよね。」と発言し、その後、組合と法人の間で、次のようなやり取りがあった。

C 1 執行委員：学校に入ることをあなたたちは禁じてたわけ？

B 2 弁護士：敷地って書いてましたよね。

A 1 執行委員長：敷地の定義は決めてないでしょ。

組合員：駐車場で待つぐらい（…反訳不能）くださいよ。

C 1 執行委員：そういうことを言ってたんか。それならば、なお問題や。

B 2 弁護士：私は、申し訳ないですけど、C 1 さんと話してる時に敷地の定義もちゃんと話しましたよ。どこですかって。（中

略)そこでこの1対1でしたやり取りですね。私そこ確認しましたよ。敷地っていうのはもう土地も含めますって。だからそれ無理っていうことであれば、言っていたらいいんですよ。私そこちゃんとやり取りしましたよ。

C 1 執行委員：じゃあねそんな敷地に5分前に入るのがね、それは無茶なねルールや。

B 2 弁護士：だから訂正すればいいんですよ、それは無理だって。でも私は土地をとってちゃんと確認した上で、分かりましたっておっしゃったので。いやそれはさすがに無理ですって言われたら、考えましょうってなりますけど、申し訳ないけど、ここでやり取りしてることをここでした時、全くななか。

シ その後、電話で行った団交開始時間のやり取りについても、言った言わないの議論が続いた。

ス さらに、次回団交期日は、押し問答の末、令和6年10月22日とし、時間は後日話し合いで決めることとなった。

セ 第4回団交は、概ね2時間半程度で終了した。

【甲22、29、乙4】

- (2) 令和6年10月16日、組合は、平成29年度に短大から高校へ2億6000万円が繰り入れられていることについて、繰り入れられると判断した理由、利用用途、短大が経営危機と分かっているが繰り入れた理由及び返還（応じない場合は応じない理由）について説明を求める要求書（甲20）を法人に提出した。

要求書文末には、「なお、本要求書は、既成事実に対する回答を求めるものであり、回答に要する時間はさほど必要ないと思われる。したがって、直ちに回答することを重ねて求める。」と記載されていた。

【甲20】

- (3) 令和6年10月17日、組合は、以下の複数の要求書を法人に提出した。

ア 同年7月30日付けの要求書の「2.教職員在籍期間時の保証」に対する同年9月2日付けの法人回答について、ベースアップができないとする具体的な資料の提示と5万円のベースアップをした時の財政見通しを求める要求書（甲17）。

要求書文末には、「なお、本要求書は、前回の回答に対するの

根拠を求めるものであり、回答に要する時間はさほど必要ないと思われる。したがって、直ちに回答することを重ねて求める。」と記載されていた。

- イ 同年7月30日付けの要求書の「3. 教職員退職時の保証」に対する同年9月2日付けの法人回答について、「上乗せをできる状況にありません」とする根拠となる財政状況の具体的な資料を提示し、組合が提示した「それぞれの退職時期ごとの上乗せ金額」を実施した場合の財政見通しを求める要求書（甲18）。

要求書文末には、「なお、本要求書は、前回の回答に対しての根拠を求めるものであり、回答に要する時間はさほど必要ないと思われる。したがって、直ちに回答することを重ねて求める。」と記載されていた。

- ウ 令和5年9月22日の理事会で承認を受けて、就業規則第47条（退職金）が（退職金及び功労金）に変更されたことに関連して、B5理事長が退職した際に功労金は支払われたのか、支払われた場合、理事会及び評議員会に諮られたのか、その議事録はあるのか、いくら支払われたのか、支払われている場合、短大が経営危機と分かっているながら支払った理由について説明を求める要求書（甲19）。

要求書文末には、「なお、本要求書は、既成事実に対しての回答を求めるものであり、回答に要する時間はさほど必要ないと思われる。したがって、直ちに回答することを重ねて求める。」と記載されていた。

- エ 団交には、組合の要求あるいは質問に対して、具体的に回答のできる者（B6理事長、B5前理事長、B3理事、B7理事、B8理事、B9事務長）を出席させること求める要求書（甲21）。

要求書文末には、「なお、本要求書は、団体交渉の議題に関係する者が出席することにより、団体交渉を実りのある話し合いとするためもの（原文ママ）であり、団体交渉を早期に解決することを重ねて求める。」と記載されていた。

【甲17、18、19、21】

8 第5回団交

第5回団交について、概ね以下の事実が認められる。

(1) 令和6年10月22日19時15分から、短大教室において、組合と法人は、第5回団交を行った。

ア 出席者は、組合側がA1執行委員長ほか11名及び上部団体3名、法人側は、B3学長、B4副学長及びB2弁護士の3名だった。

イ 団交冒頭、C1執行委員は、今回の団交の進め方について、B5理事長への長期貸付金について及びM市への公立大学法人化等の要請を理事会に伝えて検討するとされたことの二つから進め、その後に、新しく提出した要求書の部分について進めていきたい旨の発言をし、最後に、「これでいいですか。」と確認を行った。

これに対し、B2弁護士は「まず、大前提として、前回の期日で1か月はかかりますと。この期日は間に合わないですけど、いいですかということで確認した際に、いや、別の質問があるから早めにしたいんだということで、まず1点目の、その3000万円の貸付けについては、まだあの回答するということは想定してません。」と発言した。

この発言に対し、C1執行委員は、「僕はまず、答えてくださいと言ってるんじゃないの。僕が言ったのは、こういう進め方でいいいいですかということを、あの確認しようと思ったの。」と発言し、B2弁護士は「いや、だから確認、今してるんです。いや、そういう進め方じゃないですよ。今回の団体交渉はっていう。」と答えた。

ウ さらに、組合側からの「だから、まだだっていう回答はその後でいいですよ。今、とりあえずその議題の確認です。」等の発言とB2弁護士からの「日程間に合わないですよってかなりこちらは聞きましたよ。」等の返答があった後、組合と法人の間で、次のようなやり取りがあった。

A1執行委員長：おい、ちゃんと聞かんかい、こら。

B2弁護士：やめてください。あ、ちょっと怖いですが、やめてください。

A1執行委員長：何が怖いのか、こら。

C1執行委員：そういう言い方は。

B2弁護士：ちょっとやめましょう。今日は。

A 1 執行委員長：ちゃんと顔見んかい、ちゃんと顔見て話しせんかい。

（以上の A 1 執行委員長の各発言を「不規則発言」という。）

B 2 弁護士：はい、ちょっとやめます。終了します。はい、終わります、今日は。はい、終わります。

A 1 執行委員長：何言ってっんなら。回答せんかい、先に、回答、3000万円の。

B 2 弁護士：終わります。はい、じゃ、今日は終わりますので。

A 1 執行委員長：おまえはおらんでもええんっちゃ、他の人がおればええんだけん。

B 2 弁護士：終わりますしょうか。

B 3 学長：はい。

A 1 執行委員長：何言ってるんだよ、ほんと。

組合員：みんなみんな一生懸命、今日、時間を合わせて来てるんです。

C 1 執行委員：あのね、B 2 さん。

B 2 弁護士：よろしいですか。よろしいですか。私は暴言等があった場合にはやめるという考えでありますので。

エ 以上のようなやり取りがあった後、B 2 弁護士は、「終わります。申し訳ありませんけど、今みたいな態度を取られた時にですね、こちらとしては、学長、副学長を守れませんので。」等発言し、C 1 執行委員が「暴言はこれはこちらのほうから謝ります。」と発言した。

その後、法人側は退席し、実質的な内容に入る前に、第 5 回団交は、約 9 分で終了した。

【甲 23、29、乙 5】

9 第 5 回団交の後の経緯

第 5 回団交の後、本件救済申立てまでの間、概ね以下の事実が認められる。

- (1) 令和 6 年 12 月 17 日、C 1 執行委員は、B 2 弁護士に電話し、第 5 回団交のお詫び、次回団交冒頭で A 1 執行委員長から謝罪させる旨伝えた上で、団交再開を申し入れた。併せて、日程調整を依頼し、団交 1 週間前には回答が欲しい旨伝えた。

【争いのない事実】

(2) 令和6年12月19日、法人は、「団体交渉を再開するにあたって、当方として特に問題視しております貴組合の組合員及び上部団体の役員の下記言動につき、今後下記のような言動及びそれらに準じる行為をおこなわないことを書面にて確約いただきたく存じます。書面にて確約いただきましたら、日程調整等を協議したく存じます。」と記載した「ご連絡」(甲24)を組合に送付した。

なお、当該「ご連絡」には、特に問題視する言動として以下の5点が記載されていた。

1. 1回目の団体交渉終了後

上部団体の出席者が学長に対して「教師根性捨てなっせ」と当方出席者の教師としての経歴を侮辱するような発言をした。なお、令和6年4月1日に当方代理人が上部団体の連絡担当者に連絡し、「侮辱ではないか」と抗議するも、「なぜ侮辱と思うかわからない」と回答する。

2. 令和6年4月17日

上部団体の連絡担当者が当方代理人より本校での開催はしないと回答を受けたにもかかわらず、「学校で待っている」と言い、一般的に許されると考えられていない職場占拠を示唆した。

3. 2回目の団体交渉

組合員が机を叩いたうえで、退出しようとした。別の組合員が「無駄な時間過ごした」と言い、退出した。

4. 3回目の団体交渉

上部団体の出席者がメールアドレスを書いた紙を一方的に当方代理人の目の前の机の上に置く。その際、当方代理人は「やめてください」と発言するが、無視する。

5. 5回目の団体交渉

委員長が当方に対して脅すような口調で「おい、ちゃんと聞かんかい、こら。」と発言した。委員長は当方代理人より「やめてください。怖いです、やめてください。」という発言があったにもかかわらず、続けて、脅すような口調で「何が怖いのか、こら。」「おまえはおらんでもええんっちゃ、他の人がおればえ

えんだけん。」と発言を続けた。

(以下、「第5 当委員会の判断」において、上記項目1ないし項目5の各言動を、順に「言動1」、「言動2」、「言動3」、「言動4」、「言動5」という。)

【甲24】

- (3) 令和6年12月20日、C1執行委員は、「5項目のうち1～4を持ち出されていることに驚いております。しかしながら団交を急がなければならないという事情もありますので、ここに確約することを表明いたします。なお、当方が既に提出しております要求書に対する回答および9月27日第4回団交において持ち帰るとされた事項については、十分時間が経過しており、すぐにでも回答が可能と思われますので、ゆうパックで12月25日(水)までにC1に届きますようお願いいたします。」と記載した「ご連絡」(甲25)をB2弁護士にFAXで送付した。

なお、当該「ご連絡」の差出人名義は、「C組合C1」となっていた。

【甲25】

- (4) 令和6年12月24日、B2弁護士は、「令和6年12月19日付けご連絡に対して、貴組合の連絡担当者たるC1氏(C組合)作成の令和6年12月20日付けご連絡を頂戴しました。」「当方は、貴組合に対して書面での確約を求めていますので、貴組合でのご検討、決定いただいた上で、貴組合名での回答をいただきたく存じます。」「当方が特に問題とされているとしておりました事柄について当方と共通のご認識がないのではないかと危惧を抱きましたので、前記事柄についての貴組合のご認識(問題とされているか否か、何が問題であるかの2点)もあわせて書面で回答ください。」「貴組合から書面での確約及びご認識についての回答をいただきましたら、日程調整等今後の団体交渉について協議したく存じます。」「C1氏よりゆうパックにて令和6年12月25日までに送付するよう要求がありましたが、事前送付することをそもそも合意しておらず、団体交渉時に回答する予定であって、応じかねます。」と記載した「ご連絡」(甲26)をC1執行委員にFAXで送付した。

【甲26】

- (5) 令和7年1月6日、C1執行委員は、「2024年12月19日発の貴代理人からの『ご連絡』にてご指摘のありました5項目について、確約することをここに表明いたします。特に、ご指摘の『項目5』につきましては、してはならない言動であったと認識しており、今後このような言動及びそれらに準じる行為を行わないことを改めて確約いたします。」と記載したA1執行委員長名義の「確約書」(甲27)をB2弁護士にFAXで送付した。

【甲27】

- (6) 令和7年1月8日、B2弁護士は、「令和6年12月24日付けご連絡にて、同月19日付けご連絡にて当方が特に問題とされているとしておりました事柄について貴組合のご認識(問題とされているか否か、何が問題であるかの2点)について書面で回答を求めておりましたが、前記確約書では、『項目5』について『してはならない言動であった』とのみ回答があり、項目5については何が問題であるか、項目1～4については問題とされているか及び何が問題であるかについて、回答がありません。つきましては、前記令和6年12月19日付けご連絡にて当方が特に問題とされているとしておりました事柄について貴組合のご認識(問題とされているか否か、何が問題であるかの2点)について書面でご回答ください。」と記載した「ご連絡」(甲28)をC1執行委員にFAXで送付した。

【甲28】

10 本件救済申立て

- (1) 令和7年1月27日、組合は当委員会に対し、上記第1の1ないし5について、救済申立てを行った。
- (2) 令和7年5月30日、組合は当委員会に対し、上記第1の6について、救済申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

11 本件救済申立てに関わるその他の事情

本件救済申立てに関して特記するその他の事情として、以下の事実が認められる。

- (1) 令和7年3月26日、当委員会が行った第1回調査において、本件救済申立てについて、組合は、早期解決と和解による解決の意向

を示し、法人は、和解による解決の意向はないと表明した。

【審査の全趣旨】

- (2) 令和7年5月23日、当委員会が行った第2回調査において、法人は、B5理事長への長期貸付金、退職金及び功労金並びに高校への繰入金に関する組合からの質問については、第5回団交が途中で終わり、その後団交を開催していないので回答できない旨の説明及びこの点に関しては、団交外で回答する必要はないという認識である旨の説明を行った。

また、同日時点において、上記の組合からの質問に対しては、回答するかどうかも含めて検討未了であると説明した。

【審査の全趣旨】

- (3) 令和7年6月20日、当委員会は、第3回調査において、両当事者に団交再開及び本件救済申立ての和解による解決を促した。組合側は、和解に応じる意向を示した。法人側は、いったん持ち帰り、同年7月4日までに、意向を当委員会へ提出することとなった。

【審査の全趣旨】

- (4) 令和7年7月4日、法人は、当委員会に対し、和解による対応を考えていないとの上申書を提出した。

【審査の全趣旨】

- (5) 令和7年9月19日現在、第5回団交に続く団交については、日程調整も含めて行われていない。

【争いのない事実】

第4 争点

- 1 法人が、下記各回答を各団交前日にしたことは、労組法第7条第2号及び第3号に当たるか。
 - (1) 2024年4月10日付け「第1回団体交渉での質問事項」に係る令和6年7月29日付け「第2回団体交渉に向けた事前回答」
 - (2) 第2回団交で組合が質問した事項に係る令和6年9月2日付け「第3回団体交渉に向けた事前回答」
 - (3) 2024年7月30日付け「要求書」に係る令和6年9月2日付け「令和6年7月30日付け要求書に対する回答」
- 2-1 法人が、第5回団交を組合の不規則発言後すぐに一方的に終了したことは、労組法第7条第2号及び第3号に当たるか。

2－2 令和6年12月17日に組合からの団交再開の申入れを受けた後の次の文書による法人の対応は、労組法第7条第2号及び第3号に当たるか。

(1) 令和6年12月19日付け「ご連絡」

(2) 令和6年12月24日付け「ご連絡」

(3) 令和7年1月8日付け「ご連絡」

3 法人が、団交において、代理人弁護士、学長及び副学長の3名で出席して対応したことは、労組法第7条第2号及び第3号に当たるか。

4 法人が、団交に上部団体が出席することについて、「団交開始の5分前から」「団交終了後の5分後まで」と制限したことは、労組法第7条第3号に当たるか。

5 法人が、組合に対し、学内での会議等を行うことを認めなかったことは、労組法第7条第3号に当たるか。

第5 当委員会の判断

1 争点1について

(1) 組合の主張

ア 組合の要求書や組合から出た質問等に対して速やかに回答する努力をせずに、団交前日に回答するという法人の行為は、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務に反し、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

そして、第1回団交で組合が質問したことに対して「後日文書で回答する」旨を約束し、さらにその事を2024年4月10日付け「第1回団体交渉での質問事項」で確認したにもかかわらず、「第2回団体交渉に向けた事前回答」について、同年7月29日、つまり第2回団交の前日に回答するという法人の対応は、不誠実である。

このことは、組合を、回答の吟味をする時間もないまま団交に臨まざるを得ない状況にさせ、交渉力を抑制するものであり、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

なお、このような状況は、第3回団交でも同様であった。

イ 時間外なら施設内で組合会議ができて上部団体もそれに参加できるという条件がそろっていたとしても、組合への回答が、団交の前日の同年9月2日の22時54分では、組合内部で回答の

分析や評価及び対応をまとめるのは困難であり、施設内での組合会議や上部団体の施設内立入り制限を受けている条件下では、絶対に無理なことである。

- ウ 第１回団交において、Ｃ１執行委員が「いっぱい宿題を出しておりますので、次回までにできれば文書で事前に今日の宿題について答えていただきたい。」と依頼したのに対して、Ｂ２弁護士は「はい。もうできるだけ文書で。」と答えている。また、２０２４年７月３０日付け「要求書」について、同年８月９日に、Ｂ２弁護士がＣ１執行委員に「要求書への回答は、８月１５日までは間に合わない。なるべく早く回答はする。」旨の電話連絡をしてきたことは、法人には事前に回答しなければならないという認識があったことを示す。

いずれも「事前に回答する」という約束があったことを示しているものである。

- エ 団交前日に回答したとしても、「団交の進展が遅れることもなく」及び「誠実な対応を通じて十分な回答をすることができた」と評価されるという二つの要素を満たせば、団交前日に回答する行為自体が不当労働行為になることはない。日本ＩＢＭ事件（東京地裁平成１４年２月２７日判決）においては、このことを明確に判示している。

２０２４年４月１０日付け「第１回団体交渉での質問事項」の質問⑬を例にとると、回答は、第２回団交の前日だった。第２回団交においても、「調べて後日回答する。」となった。また、「調べて後日回答する。」とした回答も、届いたのは第３回団交の前日だった。さらに、４回の団交を通して、今なお、質問⑬について、十分な回答はなされていない。

このように、「団交前日に回答する」行為によって、団交の進展はますます遅れ、しかも、組合が合意を求める努力をし、具体的な点について回答を求めたにもかかわらず、法人は具体性を欠く不十分な回答しかせず、したがって、その回答の具体的根拠について説明できず、必要な資料の提示もなく、法人は誠実対応義務を果たしていない。

以上のとおり、質問⑬に対する法人の対応を見ても、上記で述べた二つの要素をとともに満たしていないことを示すから、法人の

「団交前日に回答する」行為は、事前に回答するという約束の有無にかかわらず、不当労働行為になる。

(2) 法人の主張

ア 事前での文書回答については、誠実交渉義務に含まれているものではなく、現に団交時に口頭で回答しており、不当労働行為に該当しない。

イ 法人から組合への回答が団交の前日では、組合内部で回答の分析や評価及び対応をまとめるのは困難であるとの組合の主張については、争う。

ウ 第1回団交において、C1執行委員から「いっぱい宿題を出しておりますので、次回までにできれば文書で事前に今日の宿題について答えていただきたいというふうに思っております。」と言われた際に、B2弁護士が「はい。もうできるだけ文書で。」と答えているとおり、できるだけ文書で事前に回答するというものであり、事前に文書で回答することは確約していない。

また、2024年7月30日付け「要求書」について、同年8月9日にB2弁護士が組合側のC1執行委員と電話した際には、「できれば次回にはしたい。」旨話をし、回答期限を約束していない。

エ 組合は、東京地裁平成14年2月27日判決を引用して、事前に回答する約束がない場合であっても、団交前日の回答が不当労働行為となる要件を主張しているが、引用する裁判例はそのような事例のものではなく、組合の独自の解釈である。

また、組合が例として挙げる質問⑬のM市の働きかけについても、十二分に回答している。

(3) 当委員会の判断

組合は、組合からの要求書や質問等に対して速やかに回答する努力をせずに、団交前日に回答するという法人の行為は、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務に反し、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとともに、回答の吟味をする時間もないまま団交に臨まざるを得ない状況にさせ、交渉力を抑制するものであり、同条第3号の支配介入に該当すると主張する。よって、以下、この点を検討する。

第3の4(12)及び第3の5(5)で認定したとおり、第2回団交及

び第3回団交の開催に当たって、「第2回団体交渉に向けた事前回答」、「第3回団体交渉に向けた事前回答」及び「令和6年7月30日付け要求書に対する回答」について、法人は、それぞれ各団交日の前日に組合に対して回答したことが認められる。

確かに、一般に労働組合が団交を申し入れるに当たって、使用者に文書による事前の回答を求め、使用者がこれに応じて事前に回答することはあり得るし、組合が主張するとおり、十分な時間的な余裕が確保された上で、団交の前に事前に回答されることにより、事実関係等が明らかになり、また、事前に回答内容の検討ができることから、団交の円滑な進行に資する面はあると思われる。とりわけ、本件においては、第3回団交に当たって、法人は団交の前日の22時54分に回答したのであって、時間帯からしても、これでは、組合は事前に法人の回答内容の検討が十分できなかったことが容易に推察できる。

しかしながら、労働組合が文書による事前の回答を求めたとしても、労使間で団交のルールとして合意されている場合等は別として、当然に使用者に文書による事前の回答が義務付けられるわけではないし、要求や質問に対して文書での回答をするかどうか、いつ回答するかは団交の手續及び運営に関する事項であり、団交ルールの設定の問題として、双方の事前折衝や団交の中で決められるべき事項と解されるものである。

この点、組合は、「事前に回答する」との合意が法人とあったか否かについて、1点目として、第1回団交において、C1執行委員が「次回までにできれば文書で事前に今日の宿題について答えていただきたい。」と依頼したことに対して、B2弁護士が「はい。もうできるだけ文書で。」と答えたこと、2点目として、2024年7月30日付け「要求書」について、同年8月9日に、B2弁護士がC1執行委員に「要求書への回答は、8月15日までには間に合わない。なるべく早く回答はする。」旨の電話をしたことを挙げ、これらはいずれも「事前に回答する」という約束があったことを示すものと主張するところ、1点目については、第1回団交において、第3の4(1)ウで認定したとおり、B2弁護士が「はい。もうできるだけ文書で。」と回答し、B2弁護士は回答期限には一切触れていないことから、事前の回答を約束したものとは認められない。次

に、２点目について、法人は、Ｂ２弁護士が「できれば次回にはしたい。」旨の話をし、回答期限については約束していないと主張し、組合の主張を否定しているが、仮に組合の主張が事実だとしても、組合が主張するＢ２弁護士の発言については、組合が回答期限として要求している同年８月１５日には間に合わないとの意味での発言と考えられるものであり、これをもって事前に回答するとの約束があったとする旨の組合の主張は認めることはできない。

以上のとおり、本件においては、上記の組合の主張を考慮しても、法人が要求事項等を事前に組合に回答するとの合意があるとは認められないものである。また、本件救済申立てにおいて、組合は、質問事項等に対し、遅くとも７日以上前には回答するように法人に求めているが、そもそも、組合は、団交において、このことを協議事項として法人に求めたことはなく、かつ、事前の回答を行うことについて、双方に合意があったことを示す証拠は他にも見当たらない。

したがって、第２回団交及び第３回団交に当たって、法人が団交の前日に文書で回答したことは、上記のような事情の下では、誠実交渉義務に反しているとは言えないことから、労組法第７条第２号の不当労働行為には該当せず、また、組合の交渉力を抑制する支配介入を行ったとも認められないことから、同条第３号の不当労働行為に該当しない。

なお、組合は、東京地裁平成１４年２月２７日判決を示し、「団交の進展が遅れることもなく」及び「誠実な対応を通じて十分な回答をすることができた」と評価されるという二つの要素を満たせば、団交前日に回答する行為自体が不当労働行為になることはないが、本件は、これら二つの要素を満たしていないので、法人の「団交前日に回答する」行為は、事前に回答するという約束の有無にかかわらず、不当労働行為になるとも主張する。

しかしながら、組合が示す東京地裁判決は、「団交前日に回答する」行為について、事前に回答するという約束の有無にかかわらず、不当労働行為になることの要件を判示したのではなく、使用者が誠実に団交に当たったかどうかの評価の仕方を示したものであり、かつ、既に述べたとおり、そもそも事前の合意がない本件においては、使用者に文書による事前の回答が義務付けられることにはなら

ないことから、組合の上記主張は独自の見解と言わざるを得ず、採用することはできない。

2 争点 2－1 について

(1) 組合の主張

ア 裁判例や他県の命令から見ても、第 5 回団交の途中で、A 1 執行委員長の発言を理由に、法人が団交中止を宣言し、退室したことは適切でなく、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当し、同時に同条第 3 号に該当する。なお、A 1 執行委員長の発言が始まるのが団交開始後 5 分 55 秒で、B 2 弁護士が終了宣言を言い終わるのが 6 分 09 秒であるから、わずか 14 秒の間に、B 2 弁護士は、終了を判断し、それを宣言している。

イ B 2 弁護士は、第 5 回団交において、A 1 執行委員長の不規則発言に対して、「学長、副学長を守れませんので。」「こちら使用者側を守れませんので。」と言って、団交を途中でやめ、学長及び副学長を促して団交会場から退室した。これは、依頼人（法人）を守る立場を主張するのみで、団交担当者としての「合意達成の可能性を模索する義務」を忘れたか放棄した姿であることを顕著に示している。

ウ B 2 弁護士が「（交渉を）終わります。」と発言する前に、A 1 執行委員長が行った発言は、「おーいおい。なめるのかーい。」「××何が怖いのか、こりゃ。」「こっち側向いて、顔を見て話をせんかい、こりゃ。」の 3 つであるが、これは、法人側の人物を誹謗中傷するような言葉、人格を否定するようなものではない。なお、第 5 回団交の記録（甲 29）によると、A 1 執行委員長の「お前がおらんでもええんちゃ。」発言は、第 5 回団交の反訳（乙 5）によれば、B 2 弁護士が「はい、ちょっとやめます。終了します。はい、終わります。今日は、はい、終わります。」「終わります。はい、じゃ、今日は終わります。」と、「やめます。」や「終わります。」を 5 回も言った後である。

エ 第 5 回団交の記録（甲 29）によると、A 1 執行委員長の不規則発言後も、双方の言い分が次々に出されていったが、互いの話は、きちんと聞き取れて、やり取りもできており、法人と組合とのやり取りが喧噪状態になるということとはなかった。

オ 第4回団交において、何度も回答を遅れに遅らせておきながら、他方で第5回団交において、協議の進め方に異議を唱え続けるB2弁護士に組合員もイライラ感が募っていき、我慢できずに、A1執行委員長が不規則発言をしてしまったと言える。

(2) 法人の主張

ア 具体的協議の前に打ち切った理由は、組合出席者からの暴言等により強い危険を感じ、法人側出席者の安全を確保できないと判断したためである。

イ A1執行委員長の暴言は、その直前の状況（C1執行委員が独自の認識に固執し声を荒げる等し、B2弁護士が「なぜそうやって声を荒らげるんですか。」と制している。）、B2弁護士が終了を発する前に「やめてください。」等と言う等しても暴言をやめなかったこと、暴言の内容・態様、これまでの経過等を踏まえれば、法人において、強い危険を感じさせ、安全等を確保できないと認識させるに十分なものであって、社会通念上必要性及び相当性を欠き、法人が第5回団交を終了したのは合理的かつ正当である。

ウ A1執行委員長が脅すような口調で「おい、ちゃんと聞かんか。」「何が怖いのか。こら。」「おまえはおらんでもええんっちゃ。他の人がおればええんだけん。」と発言したことは、大声で威圧するものであり、かつ、その内容は代理人の排除という不当な要求を求めるものだった。代理人を排除して業務を行わせようとするもので業務を妨害するものである。さらに、「おまえはおらんでもええんっちゃ。」というのは、代理人が不要、有害であることを示唆するものであって、侮辱である。

エ 第5回団交において、C1執行委員が間違っただけの認識の内容に声を荒げて、法人側が同人の声を荒げることを静止するも、それに便乗する形でA1執行委員長が暴言を行い、その後も喧噪（騒がしい）状態に至った。

オ 第4回団交において、B2弁護士は、事実確認をできていない、回答をどうするかも検討できていない等と説明したが、その時点での回答等の検討ができておらず、回答等できなかったのはやむを得なかったものである。イライラが募れば暴言を言うのは社会通念上許される行為ではない。

(3) 当委員会の判断

法人は、第5回団交において、A1執行委員長の不規則発言後、すぐに一方的に終了した理由は、その直前の状況（C1執行委員が声を荒げたことやB2弁護士が「やめてください。」等と言っても、暴言をやめなかったこと。）や暴言の内容・態様、これまでの経過等を踏まえれば、法人において、強い危険を感じさせ、法人側出席者の安全等を確保できないと認識させるに十分なものであったためと主張する。よって、法人の主張する団交を一方的に終了した上記の理由が、団交を拒否することができる正当な理由になるか否かについて、以下、検討する。

第3の8(1)ウで認定したとおり、第5回団交において、B2弁護士が「はい、ちょっとやめます。終了します。はい、終わります、今日は。はい、終わります。」と団交を終了する発言を行うまでに、A1執行委員長は、「おい、ちゃんと聞かんかい、こら。」、「何が怖い、こら。」及び「ちゃんと顔見んかい、ちゃんと顔見て話せんかい。」の3つの不規則発言を行ったことが認められる。

これらの発言は、不穏当な言動であり、交渉態度として必ずしも是認されるものではない。しかしながら、利害が大きく対立する関係にある労使の交渉において、ある程度厳しい応酬や交渉態度が出現することもやむを得ないと言うべきところ、本件においては、A1執行委員長が不規則発言をするに至った背景として、第3の8(1)イ及びウで認定したとおり、組合が単に協議の進め方を確認したことに対して、B2弁護士が、「まず1点目の、その3000万円の貸付けについては、まだあの回答するということは想定していません。」などと発言するなど、組合と法人のかみ合わない議論が続いたことに触発されたという事情も認められる。

そして、これらの不規則発言については、いずれも法人側出席者に対して暴力等の行使を示唆するものでなく、実際に有形力の行使は一切行われていないのであって、法人が主張するように、法人に強い危険を感じさせ、法人側出席者の安全等を確保できないと認識させるに十分なものとは認め難いものである。

さらには、A1執行委員長が不規則発言を行った後も、第3の8(1)ウ及びエで認定したとおり、双方の発言は聞き取れて、組合と法人のやり取りはできており、団交が継続できないような喧噪状態

とまではなっておらず、その後、暴力にエスカレートするような具体的兆候はうかがわれないことからすると、不規則発言により、団交が継続できない程度の支障が生じていたとは認められない。

以上のとおり、第5回団交におけるA1執行委員長の発言は、組合として自省すべき点はあるが、法人がA1執行委員長の不規則発言を理由として団交を終了したことに正当性があるとは認められず、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。また、法人の当該行為は、組合の団体交渉権を軽視するものであり、組合員の組合の交渉力に対する不信を醸成し、その弱体化を招くものであるから、組合に対する支配介入であると言わざるを得ず、同条第3号の不当労働行為に該当する。

なお、法人は、A1執行委員長が不規則発言をする直前に、C1執行委員が声を荒げたこと、B2弁護士が「やめてください。」等と言っても、A1執行委員長が暴言をやめなかったこと、第5回団交までの経過等を踏まえれば、A1執行委員長の不規則発言については、法人において危険を感じさせるには十分なものと主張するが、既に述べたとおり、その後の当該団交の状況を見ると、団交が継続できないような喧噪状態とまではなっておらず、また、第4回までの団交については、団交の途中で中断されるような出来事もなく、概ね平穩に開催されてきたことが認められる。加えて、B2弁護士はA1執行委員長の不規則発言を受けて僅か10数秒で団交を終了する発言をしていることが認められるが、団交の状況からは、団交を緊急的に終了しなければならない程の危険性が迫ったものとはいえず、これらの事情を鑑みると、法人の上記主張は認めることができない。

また、法人は、上記の3つの不規則発言以外にも、A1執行委員長の「おまえはおらんでもええんっちゃ。他の人がおればええんだけん。」との発言について、代理人であるB2弁護士を侮辱するものとも主張しているが、第3の8(1)ウで認定したとおり、同発言は、B2弁護士が「終わります。はい、じゃ、今日は終わりますので。」と団交を終了することを宣言した後の発言であり、団交を終了することの理由として認めることはできない。

3 争点2-2について

(1) 組合の主張

- ア 令和6年12月19日付け「ご連絡」、同年同月24日付け「ご連絡」及び令和7年1月8日付け「ご連絡」は、いたずらに団交再開を遅らせる労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、同時に同条第3号に該当する。
- イ 令和6年12月19日付け「ご連絡」に記載された組合の言動1ないし言動4は、組合の言い分を聞き十分な議論がなされてその是非が判断される（あるいは判断できないかもしれない）事柄である。にもかかわらず、言い分を全く聞かずに、一方的に非として、言動5と同列に並べて誓約を求めている。仮に、誓約書に組合の言い分を書けば、さらに団交再開は遅れることになり、法人の団交を可能な限り遅らそうとする不誠実な態度を示している。
- ウ 令和6年12月24日付け「ご連絡」については、「問題とされているか否か、何が問題であるか」の2点も追加して回答するように求めており、回答次第では、日程調整は、さらに遅れることを示唆した文書である。さらには、令和7年1月8日付け「ご連絡」は、それを繰り返すことによって、次回団交開催を一層遅延させることにしている。
- エ 岡山県労委平成25年3月14日命令及び東京地裁平成26年1月20日判決の事例において、暴言や威嚇的な言動、誹謗中傷の度合いは、本件において法人が問題にする組合の5つの行為に比べて、はるかに大きい。それでも、これらの2つの事例においては、組合の団交における暴言や威嚇的な言動、会社に対する誹謗中傷を理由にした団交拒否は、不当労働行為であると判断している。
- オ 組合の言動1ないし言動5について、「強い危険」「安全等を確保できない」とは、具体的にどういう状況になることを想定しているのか説明がないので分からないし、組合側の発言によって、法人側が、なぜそれほどの「強い危険」を感じ、「安全等を確保できない」と認識したのかが、説明がないので分からない。法人の言う「強い危険を感じさせ、安全等を確保できないと認識させるに十分なもの」とは、裏付けのない、自らの正当性を言うためだけの主張にすぎない。

カ 組合の言動 1 ないし言動 4 について、「実力行使等問題のあるおよそ正当性のない行為である。」「受忍限度を超える。」「強い恐怖等を感じる。」「法人の安全を確保できない。」のであれば、何故、法人がその時に強く指摘しなかったのかという疑問がますます大きくなる。

キ 令和 6 年 1 2 月 2 4 日付け「ご連絡」は、法人が発出した同年 1 2 月 1 9 日付け「ご連絡」に対して回答した 2 0 2 4 年 1 2 月 2 0 日付け「ご連絡」について、「C 1 執行委員名の回答では駄目だ。労組名の回答を求める」というものであり、C 組合は組合の上部団体であるから、加盟組合の代理もできることを否定した言い分であり、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に当たる。法人は、特に問題にする言動として、令和 6 年 1 2 月 1 9 日付け「ご連絡」で、5 点挙げているが、言動 1 は、第 1 回団交終了後に上部団体役員と法人の交渉担当者が話しているときの上部団体役員の発言であり、言動 2 は窓口同士の電話での C 1 執行委員の発言であり、言動 4 は団交中の C 1 執行委員の行動である。このように、言動 1、言動 2 及び言動 4 は、交渉担当者となった上部団体役員の言動である。

したがって、法人が、C 組合 C 1 名義ではなく組合名義での回答を求めたこと及び令和 6 年 1 2 月 1 9 日付け「ご連絡」により確約を求めたことについて、当然組合からの回答を想定したものであったとするのは、5 点のうち 3 点が上部団体役員の言動であることを無視した乱暴な要請であり、上部団体の意義を無視ないし否定する行為である。

ク C 1 執行委員名で回答した 2 0 2 4 年 1 2 月 2 0 日付け「ご連絡」について、法人は、「上部団体においても団体としてそのような認識であったとは考えにくい。」と主張し、上部団体の認識にまで介入している。そして、上部団体は加盟組合を指導する立場でもあるから、当該文書は「上部団体はそのようなことをしないし、加盟組合にもさせない。」という意味をより強く表すものであるとの組合の主張に対し、法人は、「上部団体がそのような意思表示をすることをそもそも求めていない。」と主張している。これは、上部団体と加盟組合の関係を無視した不当な介入である。

(2) 法人の主張

- ア 組合の言動１ないし言動５については、組合及びその上部団体において、繰り返す蓋然性があり、組合も誓約及び回答に異議を述べずに応じていたこと等からすると、誓約書の提出等を求める行為は、不当労働行為に該当しない。
- イ 令和６年１２月１９日付け「ご連絡」において、組合の言動１ないし言動５について、組合に確約書を求めた理由は、これらは、それぞれ単独でも法人の平穩・安全を脅かしかねないものであり、これらの言動が第５回の暴言まで至らせた大きな要因・原因となっており、第４回までの言動については、組合から謝罪等を含めて問題であることを認める態度はなく、今後の団交ないしそれらに関して同様の事柄を防ぐために、必要かつ相当と考えたためである。
- ウ 組合が回答した２０２４年１２月２０日付け「ご連絡」には、「１～４を持ち出されていることに驚いています。」という記載があり、誓約を求められている状況でこのような記載をしてきており、組合の言動１ないし言動５の行為が繰り返されるおそれが高いと判断せざるを得ず、やむを得ず令和６年１２月２４日付け「ご連絡」を発出した。また、２０２５年１月６日付けで、組合の言動１ないし言動５について今後行わない旨を確約する旨の文書が組合から届いたが、言動１ないし言動４を問題と思っているか、言動１ないし言動５について何が問題であるかの記載がなかったため、その回答を求めて、令和７年１月８日付け「ご連絡」を発出した。
- エ 組合の言動１については、学長の教員としての経歴や考え方をおとしめることであり、いわゆる侮辱である。言動２については、正当性がないと考えられている職場占拠という実力行使を示唆し、法人の学長等の施設管理権を侵害するものである。言動３については、そう広くない部屋で、さほど離れていない机をたたくものであって、物に当たる有形力の行使であった。言動３のうち、「無駄な時間過ごした。」と言って退出した行為については、「無駄な時間」というのは法人の言動が無駄であることを示唆するのであって、侮辱である。言動４については、書類のやり取りにつきＦＡＸや郵便でのやり取りを合意したにもかかわらず、メールアドレスという極めて個人的な情報を記載した紙を一方向的に置

き、法人にその管理・処分を強いるものであり、かつ、B2弁護士が「やめてください。」と言うも無視する等、実力行使と評価されるものであった。言動5については、大声で威圧するものであり、かつ、その内容は代理人の排除という不当な要求を求めるものである。

以上のとおり、組合の言動1ないし5は、正当性のない行為である。

オ 組合の言動1について、組合は必要性がなくとも侮辱行為を行い、今後も問題のある行為を行うのではないかという強い危惧を抱き、かつ強い恐怖を感じさせた。言動2について、施設管理権を侵害する内容を示唆されたことで、危惧したとおり問題のある行為を行うことを認識し、およそ正当でない実力行使等に対する著しい強い恐怖を感じた。言動3のうち、机をたたくことについて、突然の社会通念上許されない行為に驚がくするとともに、有形力の行使を行うこと自体に強い恐怖を感じた。言動3のうち、組合員の侮辱や部屋から出て行ったことについて、組合において、そのような行為を止めることができないことから、今後も問題のある行為が続くのだという強い危惧と恐怖を抱いた。言動4については、危惧したとおり問題のある行為を行うということを認識し、正当でない実力行使を行うことに強い恐怖を感じた。言動5については、暴言の内容も極めて不当な内容であって、この状態が継続しては、法人側の身体の安全、自由が確保できない、出席者を排除されるという極めて強い恐怖を感じた。

以上のとおり、組合の言動1ないし言動5については、強い恐怖等を感じるものである。

カ 組合の言動1ないし言動5については、上記エのとおり、およそ正当でない行為であり、法人においてそれを受忍する理由は一切なく、したがって受忍限度を優に超えるものである。また、これらの行為は繰り返されており、法人側において、上記オのとおり、恐怖等を感じていた。組合は、現在に至っても、言動1ないし言動4については、問題であると認めておらず、繰り返す蓋然性が高いというほかない。したがって、法人側の身体等の権利・利益に対する安全を確保できず、そのような安全が確保できない状態であれば、団交の実施は無理である。

キ 令和6年12月19日付け「ご連絡」に対する回答は、「C組合C1」名義で作成されているが、その前提となる上記「ご連絡」は組合執行委員長宛てであり(文書のやり取りをC1執行委員長宛てにすることとされていたにすぎない。)、組合執行委員長名義での回答がなされるべきものであるところ、同回答は、上部団体の役職名なしの個人名義で作成され、どのような立場で作成されたかすら判然としないものであった。また、組合は、上部団体の役員の行動に対して、組合に確約等を求めるのは上部団体への不当な干渉等であると主張するが、組合は自らの意思で対応を任せたとわれ、その対応の効果や責任は組合に帰属すると考えるのが相当かつ合理的である。したがって、組合に確約を求めることは相当かつ合理的である。

ク 組合は「上部団体においても団体としてそのような認識であったとは考えにくい。」との法人の主張について支配介入とするが、上部団体として出すのであれば議長名で出すのが通常であると考えられ、2024年3月8日付け「労働組合結成通知書」及び同日付け「要求書」では、現にそのようにされており、そのような体裁でないこと等からすれば、「考えにくい」と考えるのが相当かつ合理的である。

(3) 当委員会の判断

法人は、令和6年12月19日付け「ご連絡」を発出した理由として、同文書に記載された組合の言動1ないし言動5については、いずれも優に受忍限度を超えた正当性のない行為であり、単独でも法人に強い恐怖を感じさせ、安全の確保ができないためと主張している。また、その後、同年同月24日付け「ご連絡」及び令和7年1月8日付け「ご連絡」を発出した理由として、組合が回答した内容からは、それぞれ、言動1ないし言動5の行為が繰り返されるおそれが高いと判断せざるを得ないこと、言動1ないし言動4を問題と思っているか、言動1ないし言動5について何が問題であるかの記載がなかったためと主張する。

よって、法人が主張するこれら3つの文書を発出した上記の理由が、団交を拒否することができる正当な理由になるか否かについて、以下、検討する。

法人が問題のある言動として挙げる組合の言動1ないし言動5

の行為の評価は双方に争いがあるものの、これらの言動を行ったこと自体は、組合も概ね認めている。そして、組合のこれらの言動については、団交における組合の言動としては適切とはいえない面もあるが、いずれも法人側出席者に対して暴力等の行使を示唆するものでなく、一つ一つの行為の態様を見ても、団交が継続できない程の暴言や行為とは評価できないものである。

さらには、組合の言動 1 ないし言動 4 は、第 3 回団交までの言動であるが、第 4 回までの団交については、団交の途中で中断されるような出来事もなく、概ね平穏に行われており、かつ、第 1 回団交から第 4 回団交までの団交記録（乙 1 ないし乙 4）によると、いずれの団交においても、法人の団交出席者が身体の安全が確保できないような恐怖を常に抱えて団交に臨んでいたことは一切うかがわれないことからすると、法人が主張するように、これら組合の言動 1 ないし言動 4 について、法人側出席者に強い恐怖を抱かせ、身体の安全が確保できず、団交の実施ができないような言動とは認めることはできない。

そして、組合の言動 5 についても、上記第 5 の 2 (3) で判断したとおり、強い恐怖を抱かせ、身体の安全が確保できず、団交の実施ができないような言動とは認めることはできないものである。

加えて、組合の言動 2 について、令和 6 年 4 月 17 日、C 1 執行委員が「学校で待っている。」と言い、職場占拠を示唆したと法人が主張する点について、第 3 の 4 (4) で認定したとおり、法人が当委員会に申請したあっせん申請書の別紙には、同年同月 18 日の出来事として、「上部団体役員 C 1 氏は、(中略) 明日 N ホテルで第 2 回団体交渉を実施したいということになった、どうであるか、明日関係事業所では待たない旨言った。」と記載されており、当該発言の翌日には、法人は、組合が短大外での第 2 回団交の開催を受け入れ、短大で待つことはないことを既に認識していたと認められることから、法人の主張を認めることはできない。

また、法人が上記 3 つの文書を発出した理由として、組合において言動 1 ないし言動 5 の行為が繰り返されるおそれが高いこと、組合が回答した文書に言動 1 ないし言動 4 を問題と思っているか、言動 1 ないし言動 5 について何が問題であるかの記載がなかったためと主張している点については、第 3 の 9 (1) で認定したとおり、

同年１２月１７日に、Ｃ１執行委員がＢ２弁護士に対して電話をかけ、団交再開の申入れと併せて組合の言動５について謝罪し、Ａ１執行委員長からも法人に謝罪させることを伝えていること、第３の９（３）及び（５）で認定したとおり、同年同月２０日に、「Ｃ組合Ｃ１」名で、組合の言動１ないし言動５を今後行わない旨の文書を提出していること、組合名での確約書の提出との法人の求めに応じ、令和７年１月６日に、組合の執行委員長名で、「今後このような言動及びそれらに準じる行為を行わないことを改めて確約いたします。」との確約書を重ねて提出していることからすると、組合は自らの言動について反省していることが見て取れるのであり、今後、組合において言動１ないし言動５の行為が繰り返される蓋然性が高いとする法人の主張は認め難い。

それにもかかわらず、法人は、組合が言動１ないし言動４を問題と思っているか、言動１ないし言動５について何が問題であるかの確約書への記載を求め続け、それを団交の再開の条件とすることに固執し、団交に一切応じようとしなないことは、組合の適切とはいえない面がある言動を奇貨として交渉を拒否しているものと言わざるを得ず、法人の主張するとおり、組合が確約書等を求められたことに異議を述べずに応じていたとしても、これが団交を拒否する正当な理由となるとは認められないものである。

以上のとおり、法人が上記３つの文書を発出した理由については、いずれも団交を拒否することができる正当な理由とはならず、自らの求める団交の開催条件に固執して、令和６年１２月１７日の組合からの団交再開の申入れに応じようとしなないことは、労組法第７条第２号の不当労働行為に該当する。また、このような法人の対応は、組合の団体交渉権を軽視するものであり、組合員の組合の交渉力に対する不信を醸成し、その弱体化を招くものであるから、組合に対する支配介入であると言わざるを得ず、同条第３号の不当労働行為に該当する。

なお、組合は、法人が発出した令和６年１２月２４日付け「ご連絡」において、組合が発出した２０２４年１２月２０日付け「ご連絡」について法人がＣ１執行委員名の回答を受け入れず、組合名での回答を求めたことは、上部団体と加盟組合の関係を無視した不当な介入であると主張する。組合は、その理由として、Ｃ組合は組合

の上部団体なので組合の代理もできること、法人が問題としている組合の言動５点のうち３点が上部団体の言動であることなどを挙げる。

しかしながら、上部団体が下部団体の事業の代理ができることは、下部団体の組合員が行った行為の謝罪を上部団体の役員が行うことができることには必ずしもつながらないものであり、かつ、法人が問題にしている組合の言動５点のうち２点は組合の組合員の言動が含まれていることからすると、法人が組合名で回答を求めたこと自体に、上部団体と組合の関係を無視した不当な支配介入があったとまでは認め難く、組合の上記主張は採用できない。

４ 争点３について

（１）組合の主張

ア 組合が説明を求める募集停止に至った理由、募集停止を避けるためにどのような方策をとったか、Ｂ５理事長への３０００万円の長期貸付金、退職金、功労金、高校への２億６０００万円の繰入れについては、理事会に参加した人物及びその決議に携わった人物でないと回答できないにもかかわらず、理事に就任して間がないＢ３学長と経緯を全く知らない代理人Ｂ２弁護士が交渉担当者になったことにより、理事会開催の真偽、議事録の存在も含めて、回答していないし、回答するためにどのように努力しているのかも説明できていない。

また、一部回答も過去の議事録等を調べたりして説明したため、組合には全く不十分な説明となった。

さらに、組合の質問に対して答えられず持ち帰ることになって、交渉が進まない要因にもなった。

以上のように、団交には、組合が要求する人物の出席が不可欠である。

イ 組合が、３名の出席者は交渉について決定する権限を持っているのかを指摘した時、Ｂ２弁護士は「我々は事実関係を調べた上でその場においてある程度の回答をすることはできる。しかしすべてを回答することは、最終的には理事会の承認を得ないとできない。」と述べたが、このことは、回答は、ある程度の回答であるが、理事会の承認を得た回答ではないことを、Ｂ２弁護士自ら

語っている。

- ウ 組合が何度も合意を求める努力をし、具体的な点について回答を求めたにもかかわらず、法人は具体性を欠く不十分な回答しかしなかった。

また、要求書及び質問事項について、法人は、合意を求める組合の努力に対して誠実な対応を通じて合意達成（説明して納得してもらうこと）の可能性を模索する義務（誠実団交義務）を果たしたとは到底言えない。

- エ 教職員の在籍期間時の保証（教職員の給与の改善及び教職員への賞与の支給）を巡る議論では、「財政状況、廃止時期未定等から応じられない」とし、その根拠資料も示さず、要求に応じられないが、この程度なら応じることができるなどの代替案についても「考えてないです」「用意していません」と示さなかった。根拠資料も代替案も示さず、ただ応じられないとすることは、不誠実な対応である。

- オ B5 理事長への長期貸付金について、答えられないにしても、なぜ答えられないのかの説明をせずに、とにかく答えられないという発言に終始した法人の態度は、不誠実な対応の極みである。

なお、法人は、この対応について、「その時点での回答等の検討ができておらず、やむを得なかった」と主張しているが、誠実対応義務を無視又は放棄した居直り主張である。

- カ 第2回団交以後も、法人側出席者は変わらず、団交の進展を遅らせることになった。

また、一連の団交に、議題の要となる人物を出席させず、代理人等のみを参加させたことは、返答や説明を十分にできないことが多く、誠実交渉義務に反し、労組法第7条第2号該当の不当労働行為に当たる。

さらに、団交において、議題の要となる人物を参加させず、代理人等の参加に終始したことは、同時に同条第3号該当でもある。

(2) 法人の主張

- ア 過去の出来事について、かつ相当長期間にわたり複数名が関与するものについて、正確な情報の調査・把握のためにも、一旦持ち帰る必要があるのはやむを得ないものである。しかしながら、過去の事実の説明については、過去の資料等を基にして十分な説

明をした。

なお、組合が団交への出席を要求してきた人物には、前理事長、事務長等理事会構成員の理事でない人物が含まれており、こうした人物はおよそ団交の当事者としては通常想定されていない。

イ 団交には、法人の理事会の構成員かつ短大の学長である理事及び法人から委任を受けた弁護士が出席しており、また、理事会に団交について報告等をしてきた。

ウ 法人は、団交において、十分に説明、協議をしていたものである。例えば、M市への働きかけの内容に関する質問についていえば、法人において関連団体を通じて要請を行ったとする回答をし、具体的に何をどのように行い、結果がどうであったのか、県議会やM市議会で「Mに4年制大学を」との質疑がなされた事実との関連を含めて、「説明してほしい」に十二分に回答した。回答としては十分・合理的な内容であって、追加での説明等を含めてやり取りした後、組合から追加の質問はなく、また、組合からその他の説明についても不十分である旨の主張はないことからすれば、十分な回答がなされたものである。

エ ベースアップ、退職金の増額等の交渉事項については、法人の出席者においてその時々時点で十分な回答をし、かつ、理事会に報告する等している。

オ 第4回団交では、長期貸付金について、事実確認をできていない、回答をどうするかも検討できていない等と説明し、その時点での回答等の検討ができておらず、回答等できなかったのはやむを得なかったものである。

カ 法人の出席者においてその時々時点で十分な回答をし、かつ、理事会に報告する等しており、不当労働行為に該当しない。

(3) 当委員会の判断

組合は、法人が一連の団交に議題の要となる人物を出席させず、代理人等のみを参加させたことは、返答や説明を十分にできないことが多く、誠実交渉義務に反し、労組法第7条第2号及び第3号該当の不当労働行為に当たると主張するので、以下、検討する。

まず、第3の4(1)ア、第3の5(1)ア、第3の6(1)ア、第3の7(1)ア及び第3の8(1)アで認定したとおり、第1回団交から第5回団交までの全ての団交において、法人側からはB3学長、B4副

学長及びB2弁護士の名が出席したことが認められる。

この点、組合は、団交に出席した3名では組合の質問に対して答えられず持ち帰ることになったこと及び法人側出席者が変わらなかったことが団交が進展しない要因にもなったため、団交には、組合が要求する人物の出席が不可欠であると主張する。

一般に、当事者は、それぞれ自由に団交の担当者を選任でき、団交の席に誰を出席させるかは当事者が自主的に定めることができるものであるところ、法人側は、理事会の構成員かつ短大の学長である理事のB3学長及び法人から委任を受けたB2弁護士を含む3名が出席しており、法人は、権限のある者を出席させていたとみることができ、組合が要求する人物が出席しないことをもって、法人の対応が不誠実であるとは言えない。

次に、組合は、団交に出席した3名は、組合が具体的な点について回答を求めたにもかかわらず、具体性を欠く不十分な回答しかせず、法人は、合意を求める組合の努力に対して誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務（誠実団交義務）を果たしたとは到底言えないと主張する。これに対し、法人は、過去の事実の説明については過去の資料等を基にして十分な説明をし、団交において、十分に説明、協議をしていたと主張する。

これに関する事実経過を見ると、第3の4(1)イ、ウ及び第3の5(1)イで認定したとおり、法人は、令和6年3月8日に組合が提出した要求書に対し、第1回団交でB3学長から回答し、団交の場で答えられない部分について組合が次回までにできれば文書で事前に答えていただきたいと求めたことに対して、B2弁護士が「はい。もうできるだけ文書で。」と回答した後、組合が同年4月10日に提出した「第1回団交での質問事項」に対し、同年7月29日に「第2回団体交渉に向けた事前回答」を組合に送付した上で、第2回団交で、同事前回答を基に、B3学長が順に説明を行ったことが認められる。

また、第3の6(1)オで認定したとおり、第2回団交で組合が質問した内容のうち、法人が詳しく回答できなかった内容について、後日回答するよう組合から求められたことについては、同年9月2日に「第3回団体交渉に向けた事前回答」を組合に送付した上で、第3回団交で、同事前回答を基に、B3学長が令和4年4月の市長

に対する要望の内容、令和４年度の市長訪問、学校が従前行ったこと、M市の大学設置の動き、貸借対照表について順に説明したことが認められる。

さらに、第３の６（１）エ、第３の７（１）カ及びキで認定したとおり、同年７月３０日付け要求書で組合が要求した短大の公立大学法人化を含めた別法人による存続についても、第３回団交で、要求には応じないこと及びその理由を説明し、これに対し、同年９月１９日に組合が回答の根拠を回答するよう求める要求書を法人へ提出したことを受け、改めて第４回団交で同要求書の項目ごとに回答したことが認められる。

他方、第３の６（１）エ及びクで認定したとおり、同じ同年７月３０日付け要求書で組合が要求した要求内容のうち、教職員の給与の改善、教職員への賞与の支給、退職金の増額支給、再就職の斡旋については、第３回団交で、同年９月２日に組合に送付した「令和６年７月３０日付け要求書に対する回答」に基づき、いずれの要求にも応じないこと及びその理由を回答した後、教職員の給与の改善に関して、組合が、財政状況や廃止時期が決定したならばベースアップはできるか質問したことに対し、Ｂ２弁護士は、財政状況が確定したからというわけではない、財政状況が赤字なので難しい、廃止時期が確定するのは令和８年などと回答し、加えて、組合が、短大だけでなく法人の全ての人にベースアップできないのか尋ねたところ、Ｂ２弁護士は、「そこはまだ検討はしていないですけど。」と答え、さらに、組合が、「５万円のベースアップはできないということですね。」と質問したことに対し、Ｂ２弁護士は、「はい。」と答えたことが認められる。

さらに、組合が、５万円のベースアップができないのはこういう実態だからといった理由や組合の要求どおりにはできないにしても仮にベースアップするならいくらと検討するなどを答えないと誠実な対応と言えないと主張した後も、組合の質問に対し、ベースアップはしない、代替案は用意していない等回答し、ベースアップに要する必要額についても「１０００万円ぐらいか。」「２０００万円とか。正直厳しい厳しいです、正直。」「ある程度、ざく。何ていうんですかね。」と曖昧な回答をしていることが認められる。

また、第３の７（３）ア、第３の９（３）及び（４）で認定したとおり、

組合が、令和6年10月17日に、法人に、ベースアップができないとする具体的な資料の提示と5万円のベースアップをした時の財政見通しを求める要求書を提出し、さらに、同年12月20日に同要求書に対する回答の催促をしたことに対して、法人は、同年同月24日に、事前回答は合意しておらず、団交時に回答する予定であるため、回答には応じかねる旨回答していることが認められる。

加えて、第3の6(1)サ、第3の7(1)イないしオ及び第3の8(1)イで認定したとおり、第3回団交で、組合が令和4年度の決算書類にB5理事長への3000万円の長期貸付金が記載されていることに関し質問したことに対して、B2弁護士は、「検討します。」と答えたものの、第4回団交で、組合が、令和6年9月10日付けの要求書で要求したB5理事長への3000万円の長期貸付金が承認されたことが分かる理事会の議事録と文書による回答を求めたのに対して、法人は、「事実の確認、回答に関する検討ができておりませんので、この時点で回答できない状況です。」「そこ（議事録があるかどうか）も含めて検討中。」などと答え、組合が、「そこも含めての意味が分からない。」「募集を停止し、急を要する交渉であるのに、法人が言うほど時間がかかるとは思えない。」「議事録を見ることができなかった理由は何か。」等の主張や質問をしたところ、法人は、「本日は回答できない。」「事実の確認ができていない。」「回答に対する検討ができていない。」「議事録を見たかどうかも含めて回答できない。」等の回答を繰り返し、第5回団交で、「3000万円の貸付けについては、まだあの回答するということは想定していません。」と発言したことが認められる。

以上の団交における法人の対応を見ると、組合からの要求に対して、団交の場で答えられなかった部分について、書面を送付した上で、次の団交で説明を行っている事項もあるものの、ベースアップについては、団交時にベースアップはしないとの回答を繰り返すのみで、組合からベースアップができない理由を求められたにもかかわらず、その回答の根拠資料を提示して説明する等の組合側の理解や納得を引き出すための努力を尽くしたとは言い難い。

さらに、組合が、同年10月17日に改めて回答の根拠資料を直ちに提示するよう求める要求書を提出し、続いて、同年12月20日に同要求書に対する回答の催促をした後も、法人は、事前回答の

合意がないこと及び団交時に回答する予定であることを理由に回答に応じていないが、上記第5の3(3)で判断したとおり、法人は、正当な理由なく団交を拒否しており、自ら団交開催に応じずにいながら、団交が開催されないことを理由に組合への回答を行わないことは、適切な対応とは言えない。

併せて、B5理事長への3000万円の長期貸付金についても、組合が、第3回団交において、経営状況等を理由に、法人が組合員の雇用に関わる学生募集停止を決定したことに関連して、令和4年度に長期貸付を行っている事実について質問したことは、どこまで詳細な説明が求められるかは別として、少なくとも団交における交渉事項に関する説明要求としては相当なものというべきであり、また、決算書類に記載されている長期貸付金の事実の確認や理事会議事録内容の確認等、法人内にある書類の確認を求める組合からの要求については、過度な要求ではなく、法人も容易に対応することができると考えられるところ、法人は、組合に対して「検討します。」と回答した第3回団交の次の第4回団交では、「本日は回答できない。」「事実の確認ができていない。」「回答に対する検討ができていない。」「議事録を見たかどうかも含めて回答できない。」等の回答を繰り返し、答えられないにしてもどうして答えられないのかその理由さえ具体的に説明しておらず、およそ組合の納得を得るような説明や努力をしているとは認められない。

また、その後の第5回団交でも組合に対する回答を準備していないことがうかがわれることから、第3回団交で組合が質問して以降の法人の対応は、自己の主張の根拠を具体的に説明するなど、組合の納得を得るような努力をし、組合に対して誠意をもって説明を尽くそうとしているものとは到底認められない。

以上のとおり、団交における教職員の給与の改善及び長期貸付金についての法人の対応は不誠実であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。また、団交におけるこれらの法人の対応は、組合の団体交渉権を軽視するものであり、組合員の組合の交渉力に対する不信を醸成し、その弱体化を招くものであるから、組合に対する支配介入であると言わざるを得ず、同条第3号の不当労働行為に該当する。

5 争点4及び争点5について

争点4及び争点5については、いずれも組合が組合活動のために法人施設を利用することを法人が制限をしたことが、労組法第7条第3号に該当するかが争点であり、かつ、内容が密接に関連していることから、併せて判断することとする。

(1) 組合の主張

ア 令和6年7月25日に、B2弁護士からC1執行委員に、上部団体の立入りを団交開始前5分以降、退出を終了後5分以内とすること及び組合員の会議等をしないことを求める電話があったのに対し、C1執行委員は、休憩時間や勤務時間外の組合活動を「施設管理権」で制限できるかという問題があるが、これをこの時点で議論すれば、会場問題で団交開催が大幅に遅れたように、団交はますます遅れてしまうだろう、また、これから届くであろう回答の検討時間が確保できるか不安だが、とにかく団交を早くすべきだろう、と考えて承諾した。

イ 組合は、法人からの回答を配布したり、それに対する分析や評価及び対応策や新たな要求書の内容をどうするか等を協議する組合会議が学内でできないことから、組合に最も大切な組合内部のコミュニケーションがとりづらいために、コンセンサスを得るのが困難なことが多かった。また、上部団体との意思確認・コンセンサスを得るのも困難なことにつながった。

ウ ①組合会議のための学内施設の貸与、コピー機等の使用を許可しない、②上部団体が入るのは、開始前5分以降、退出は終了後5分以内とする、の二つが一応のルールかもしれない。しかし、①、②ともに本意でない。

組合は、組合会議や上部団体との打合せが学内でできなくても、他所の会場を借りて会議をすれば、団交の準備は十分可能だろうと考えていた。それは、法人の回答が十分な余裕を持って届くことを前提にしていたからである。

ところが、実際は、団交の前日にしか回答は届かなかった。学内での組合会議を勤務時間の内外を問わず法人は禁止しているし、上部団体は時間制約があるから、組合会議も上部団体との打合せもほとんどできず、回答の分析もできないまま第2回団交及び第3回団交に臨まなければならなかった。また、この

ことは、団交の進行を一層遅らせることになった。

よって、組合は、上記ルールを一応は了承したかのように見えるが、いわばだまされたようなものと認識している。法人が事前に回答しなければならないという認識ではないということや、回答が団交前日になるということが初めから分かっていたら、了承していなかった。

さらに、時間外に空き教室等を貸したとしても短大業務には何ら支障がないし、回答を団交前日にしかなしない（そのため、組合会議も上部団体との打合せもできないままに団交に臨まざるを得なかった）という「特段の事情」があった訳だから、組合会議のために施設を貸さないことは、権利の濫用に当たる。

エ 法人は、労働組合を否定的に、マイナスイメージを持っており、それに基づく「組合側に適切に施設を利用することを期待するのは著しく困難である」との判断は失当である。

オ 上部団体の入退室を団交開始前5分から終了後5分までとすることは、組合内部の意思疎通を極度に制限し団結を阻害する行為であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

また、組合の学内での会議等を禁止することは、組合内部の意思疎通及び意思決定を図る上で大きな障害となっており、組合活動の自由を制限し団結を阻害する行為であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 法人の主張

ア 令和6年7月25日に合意した団交当日のルールは、教職員である組合員については、就業時間後も敷地内で過ごすことは認めるが、施設を利用して会議等を行うことは認めない、上部団体については、団交の開始5分前から終了5分後までの間に限って敷地への立入りを認めるというものであった。

組合からの2024年6月13日付け「回答の督促」に記載の要求に対する法人の回答は「組合の会議のために適当な学内の施設を貸していただきたい」「事務室のコピー機を有料で使用させていただきたい」に応じないという回答であって、それ以外の部分を回答していない。その後、組合側から施設利用についての追加の要求はない。

また、施設管理権を理由に、上部団体の制限時間外の立入り

及び組合員の施設内での会議等を認めない旨回答したところ、組合側からは、それ以上に具体的な支障等を明らかにするよう求めはなかった。

イ 学内での会議等が認められないことによって生じた不都合に係る組合の主張については、争う。

ウ 組合は、「学内でできなくても他所で会場を借りて会議をすれば団交の準備は十分可能と考え」ており、そのため法人に対して再度の要求をしていないようであって、組合が学校施設を使用する必要性は低いこと、組合の「だまされたようなもの」との主張及びその前提主張は、組合側の認識の不正確さ等の事情によるものであること等からすれば、特段の事情はなく、権利の濫用に当たらない。

エ 組合が、短大の施設で会議をした場合の支障については、組合側の会議の内容が、廊下等にいる学生や教職員に伝わることで学生等に不安等を感じさせる等して、学校としての高等教育の場としての正常な運営を害する蓋然性があった。組合側は、法人が第2回団交を学外の施設で行うことを提示しているにもかかわらず、学校で待っている等と言って一方的に学校施設を占拠することを示唆し、およそ管理権を無視する言動をとっていたことなどから、組合側に適切に施設を利用することを期待するのは著しく困難である。

また、法人が労働組合を否定的に捉えている等とするのは組合の単なる憶測に過ぎない。

オ 上部団体の立入りを団交開始前5分から終了後5分までとすること及び組合員が施設を利用して会議等を行うことを認めないことが、使用者の施設管理権の濫用と認められるほどの特段の事情はなく、また、不当労働行為に該当しない。

(3) 当委員会の判断

組合は、上部団体の入退室を団交開始前5分から終了後5分までとすることは、組合内部の意思疎通を極度に制限し団結を阻害する行為であること、また、組合の学内での会議等を禁止することは、組合内部の意思疎通及び意思決定を図る上で大きな障害となっており、組合活動の自由を制限し、団結を阻害する行為であることから、いずれも労組法第7条第3号の不当労働行為に該当

すると主張するので、以下、検討する。

法人に雇用される労働者のみをもって組織される労働組合は、法人施設内をその活動の主要な場とせざるを得ないのが実情であり、その活動につき法人施設を利用する必要性が大きいことは否定できないが、労働組合が当然に法人施設を利用する権利を保障されているということとはできず、労働組合にとって利用の必要性が大きいからといって、法人施設を法人の許諾なしに組合活動のために利用し得る権限を取得し、また、法人において労働組合の組合活動のためにする法人施設の利用を受忍する義務を負うとすべき理由はなく、労働組合による法人施設の利用は、本来、法人との団交等による合意に基づいて行われるべきものである（最高裁平成3年（行ツ）第34号同7年9月8日第二小法廷判決〔オリエンタルモーター事件〕同旨）。

このことについて、第3の4(5)及び(6)で認定したとおり、第1回団交で組合が提案した組合の会議に適当な学内施設の貸与について、令和6年6月18日、B2弁護士は、「施設管理権は大学にあるという理由で拒否する。」旨をC1執行委員に電話で伝えたことが認められるが、これに対して、C1執行委員が、異議を唱えるなどした事実は認められない。また、第3の4(11)で認定したとおり、同年7月25日、B2弁護士は、「上部団体の方が入っていただくのは、開始前5分以降、退出は終了後5分以内をお願いします。また、組合員の方の会議等はなさらないようにお願いします。」とC1執行委員に電話で伝えたのに対し、C1執行委員は、これを承諾しており、明示的に合意したものと認められる。

当該合意に関して、組合は、団交の遅れへの懸念から、議論を避けて承諾したと主張する。しかし、少なくとも上部団体の立入り時間や学内での会議等を制限しなければどのような業務上の支障が生じるのか、施設の利用を制限する理由を法人に確認し、必要であれば意見を述べることなどはできたはずであり、団交の遅れへの懸念があったとしても、法人と交渉する余地が全くなかったとは言い切れない。

また、組合自身が、組合会議や上部団体との打合せが学内でできなくても、他所の会場を借りて会議をすれば、団交の準備は十

分可能だろうと考えていたと主張しており、そのような思惑があって、組合自らの判断により交渉を行わなかったと言える。

さらに、組合は、当該合意後の団交に関し、法人が、組合の要求や質問等に前日にしか回答せず、かつ、学内での組合会議を禁止し、上部団体の立入り時間を制限していることから、組合会議や上部団体との打合せ及び回答の分析等もできないまま臨まなければならない、このことが、団交の進行を一層遅らせたと主張する。また、組合は、法人が事前に回答しなければならないという認識ではないことや、回答が団交前日になることが初めから分かっていたら、了承していなかったとも主張する。

しかし、組合が主張するように、当該合意が、組合にとってやむを得ず行った不本意なものであって、結果として今後の組合活動に不利益を与える好ましくないと考えられるものであったとしても、少なくとも組合は、団交が継続している間において、当該合意を概ね遵守し続けていると認められる。また、法人が、施設管理権を理由とした上部団体の制限時間外の立入り及び組合員の施設内での会議等を認めない旨の回答後、組合側からは、具体的な支障等を明らかにするような求めや施設利用についての追加の要求はなかったと主張するように、本件救済申立てを行う以前に、組合が、当該合意に関して異議を唱えたり、新たに要求をした事実は確認できないし、第3の7(1)サで認定したとおり、第4回団交において、上部団体の立入りについて法人と組合とでやり取りがあるが、その内容は、立入りを制限する場所の範囲に関することにとどまるものである。

以上のとおり、法人からの施設の利用を制限する申出に対し、組合が、自ら交渉等することなく合意し、その後も特段異議を唱えたり、交渉を要求することなどなく当該合意を概ね遵守し、団交を継続している事情の下では、組合の団結を阻害したなど法人による支配介入があったとは断じ得ないことから、その余を判断するまでもなく、法人が、団交への上部団体の立入り時間を制限し、組合が学内で会議等を行うことを認めなかったことをもって、直ちに労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとは言えない。

なお、組合は、法人からの回答の配布、それに対する分析や評

価及び対応策や新たな要求書の内容等を協議する組合会議が学内でできないことから、組合にとって最も大切な組合内部のコミュニケーションがとりづらいため、コンセンサスを得るのが困難なことが多かった、また、上部団体との意思確認・コンセンサスを得るのも困難なことにつながったとも主張するが、そのような状況にあったのであれば、適時合意内容の見直しについて法人に対して交渉を要求することが、組合として然るべき対応であったと考えられる。

第 6 救済方法

前記第 5 のとおり、法人が、令和 6 年 10 月 22 日の第 5 回団交を一方的に終了したこと、令和 6 年 12 月 17 日の組合からの団交再開の申入れに対して団交に応じなかったこと並びに教職員の給与の改善及び長期貸付金に係る法人の団交における対応は、労組法第 7 条第 2 号及び第 3 号で規定する不当労働行為に該当することから、主文のとおり命じることとする。

第 7 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第 27 条の 12 第 1 項及び第 3 項並びに労働委員会規則第 43 条第 1 項、第 2 項及び第 4 項の規定により、主文のとおり命令する。

令和 7 年（2025 年）11 月 20 日

熊本県労働委員会

会長 村田 晃一 (印)