

したことは認め、その余は否認ないし争う。

なお、第4回団体交渉でやり取りがあったのは、インストラクター（非常勤）について、当事者双方が署名捺印する形での「労働契約書」が作成されているのか、それとも嘱任通知を交付するという形式がとられているのか、という点であった。

(6) 同（ス）項について 同項は認める

(7) 同（セ）項について 同項は認める

既述のとおり、被申立人大学は、予め説明の上で、5年の在籍上限が記載されたインストラクター規程案、及びインストラクター規程を交付して雇用条件確認書が締結されているのであるから、5年の在籍上限を超える合理的更新期待は生じていないとの立場である。

(8) 同（ソ）項について

同項は、否認ないし争う。

被申立人大学が、平成25（2015）年8月23日開催の第4回団体交渉で、申立人組合に対し、平成25（2013）年9月1日～平成26（2014）年3月31日を嘱任期間とするインストラクター（非常勤）の労働契約の更新に際し、5年の在籍上限に沿った不更新条項を挿入しないなどということを約束した事実はない。

(9) 同（タ）項について 省略

(10) 同（チ）項について 省略

(11) 同（ツ）項について 省略

(12) 同（テ）項について 省略

(13) 同（ト）項について

同項のうち、申立人組合より同項引用の指摘があったこと、被申立人大学が私大連盟の見解に拘束される立場にないと説明したことは認め、その余は否認ないし争う。

(14) 同（ナ）項について 同項は認める

(15) 同（ニ）項について 同項のうち、同項引用のやりとりがあったことは認める。

労働組合法7条2号は、「使用者が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がなくて拒むこと。」を不当労働行為として禁じてい

るが、使用者は、その雇用する労働者が加入していない労働組合に対し、団体交渉に応ずる義務を負うわけではない。

従って、加入した組合員の氏名が開示されない限り、組合加入の有無を確認することはできないのであるから、当該組合員の労働条件に関する団体交渉に応じないことについて、「正当な理由」が認められる（厚生労働省労政担当参事官室編「労働組合法 労働関係調整法 五訂新版」436頁参照）。

上記にもかかわらず、被申立人大学は、平成25（2013）年10月29日開催の第6回団体交渉までの間に、申立人組合に対し、インストラクター（非常勤）に5年の在籍上限を設けた趣旨、インストラクター規程の制定手続や労働契約の締結手続などについて、誠実に説明を尽くしてきた。

その結果、

- ① 被申立人大学は、5年の在籍上限を超える更新期待は合理性を欠くため保護されないとの法解釈に立つのに対し、
- ② 申立人組合は、雇用条件確認書に不更新条項が明記されていないし、初回の嘱任に先立ちインストラクター規程が制定されていなかったのであるから、5年の在籍上限はインストラクター（非常勤）を拘束しないという法解釈に立つことが明らかになり、

5年の在籍上限に基づく雇止めの効力をめぐる法解釈について、見解の相違が平行線を辿るに至った。

従って、それ以上にインストラクター（非常勤）の雇止めについて協議を進めるのであれば、個々の人物を特定した上で、在籍上限について実際にどのような説明を受けてきたかなどの点を、個別に確認していく必要がある。

よって、申立人組合より同組合に加入するインストラクター（非常勤）の氏名が開示されない限り、被申立人大学において、これ以上、インストラクター（非常勤）の雇止めに関する協議に応ずる義務を負わないことは自明である。

(16) 同(ヌ)項について 同項は認める。

(17) 同(ネ)項について

同項のうち、申立人組合から20名のインストラクター(非常勤)組合員がいる旨の発言があったこと、被申立人大学として加入組合員の氏名の開示がない限り、インストラクター(非常勤)の雇止めについてこれ以上の協議に応じないとの立場を変えなかったことは認める。

5年の在籍上限に基づく雇止めの効力に関する法解釈について見解の相違が明らかになっている以上、インストラクターの組合員数が開示されたところで、このうち平成26(2014)年3月31日に在籍上限を迎える組合員数が何名なのか、それが具体的に誰なのかという点が確認できない限り、これ以上協議する余地がないことは自明である。

(18) 同(ノ)項について 同項は、不知。

第2 「第3」本件不当労働行為に対する申立人による主張について

同項前文は、否認ないし争う。

申立人組合に加入するインストラクター(非常勤)の氏名が開示されない限り、被申立人大学において、その雇止めに関する協議に応じないことに正当な理由があることは既述のとおりである。

また、インストラクター規程の制定当時、教員組合だけに同規程の意見を求めたのは、従来から教員の処遇をめぐる問題について、約800名の教員が加入する教員組合と協議を重ねてきた歴史があったからに過ぎず、何ら申立人組合の弱体化を企図したものではないし、支配介入の意思に基づくものでもない。念のため指摘しておくが、インストラクター規程の制定に先立ち、教員組合に意見を求めたのは既に5年も前のことであり、労働組合法27条2項に基づく除斥期間は経過しているのであるから、申立人組合が主張する組合間差別は、本件審査の対象外である。

(1) 同(ハ)項について 同項は、否認ないし争う。

申立人組合が指摘する第1回団体交渉の発言は単純な事実誤認であり、被申立人大学は直ちに訂正した。

また、被申立人大学において、「5年の契約年限の適用に無理があることが明らかになったために団体交渉を拒否した」などという事実はない。繰り返すとおり、5年の在籍上限に基づく雇止めの有効性に関する議論は既に平行線を辿っているのであるから、個別の組合員の氏名が開示されない限り、インストラクター（非常勤）の雇止めについて、これ以上協議に応ずる義務はない。

(2) 同（ヒ）項について 同項は否認ないしは争う。 以下は省略

(3) 同（フ）項について 同項は否認ないしは争う。

(4) 同（ヘ）項について 同項は否認ないしは争う。

5年の在籍上限を設けたことが不利益変更に該当しないことは繰り返すとおりであるし、インストラクター規程の制定当時、インストラクター（非常勤）が申立人組合に加入していた事実はなく（少なくとも被申立人大学は認知していない。）、同規程の制定に先立ち、申立人組合に意見を求めなかったことは何ら支配介入の意思に基づくものでもないから、不当労働行為が成立する余地はない。

(5) 同（ホ）項について 同項は、不知。

(6) 同（マ）ないし（メ）項について 同項は否認ないしは争う。

平成21（2009）年5月当時、被申立人大学が、申立人組合との間で別事案の協議を継続していた事実はない。すなわち、申立人組合の申立てにかかる不当労働行為救済命令申立事件（都労委平成19年(不)第11号・特定の組合員のコマ数減少について団体交渉拒否があったなどとするもの）について、平成20（2008）年4月1日付けで覚書が調印され、同事件が取り下げにより終了した後、申立人組合から団体交渉（特定の組合員の雇止めを議題とするもの）の申し入れがあったのは、平成22（2010）年12月8日付けであり、その間に労使で継続協議されていた事項はない。

(7) 同（モ）ないし（リ）項について 同項は否認ないしは争う。

第3 「第4 結論」について 同項は、否認ないしは争う。

以上