

平成29年12月13日判決言渡・同日原本領収 裁判所書記官
平成29年（行ウ）第167号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成29年9月13日

判決

原告 国立大学法人X大学
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 Z教職員組合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用（補助参加によって生じた費用を含む。）は、原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が中労委平成28年（不再）第12号事件について平成29年3月1日付けでした再審査申立て棄却命令を取り消す。

第2 事案の概要

本件は、被告補助参加人Z教職員組合（以下「本件組合」という。）において、福岡県労働委員会（以下「県労委」という。）に対し、原告の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）7条所定の不当労働行為に当たるとして救済申立て（以下、同申立てを「本件申立て」といい、同申立てに係る手続を「初審手続」という。）をし、その一部を認容する初審命令（以下「本件初審命令」という。）が発せられたが、原告がこれを不服として中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対する再審査申立て（以下「本件再審査申立て」という。）をしたところ、中労委が本件再審査申立てを棄却する旨の命令（以下「本件命令」という。）を発したことから、原告が、被告に対し、本件命令の取消しを求める事案である。

1 前提事実

以下の事実は、当事者間に争いがなく、後掲各証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実である。

(1) 当事者等

ア(ア) 原告は、主たる事務所を福岡県宗像市に置き、X大学（以下「本件大学」という。）や同大学附属学校等を設置、運営する国立大学法人である。

(イ) B1（以下「B1学長」という）は、平成24年頃から平成28年3月頃まで原告の学長を務めた者である。B2（以下「B2理事」という。）は、同期間、原告の理事・副学長（企画・教育研究・附属学校担当）を務めたものである。

イ(ア) 本件組合は、本件大学の教職員で組織される労働組合である。

(イ) A1教授（以下「A1教授」という。）は、平成12年頃から本件大学において美術等の教育等を担当するなどして勤務している。ま

た、同教授は、同年頃から本件組合に加入し、平成22年度には執行委員長を、平成23年度以降から平成27年12月頃（初審手続の結審時頃）までの間、音楽や美術等の実技系の講座群の教職員で構成される第3部の分会長をそれぞれ務めていた。

(ウ) A2教授（以下「A2教授」という。）は、平成5年頃から本件大学において言語学等の教育等を担当するなどして勤務している。また、同教授は、平成15年度、平成16年度、平成25年度ないし平成27年度において、国際共生教育講座（以下「国際講座」という。）の主任を務めている。同教授は、平成5年頃から本件組合に加入し、平成24年9月頃から平成27年7月頃までの間、書記長を、同年12月頃（初審手続の結審時頃）には、執行委員をそれぞれ務めていた（ただし、平成20年度及び平成21年度は、本件大学の理事兼副学長を務める関係で本件組合を脱退していた。）。

(2) 原告における運営組織、学長及び研究科長の選考方法等

ア 各運営組織等

原告における各運営組織については、国立大学法人X大学運営規則（以下「運営規則」という。）、国立大学法人X大学教育研究評議会規程（以下「評議会規程」という。）、X大学講座運営規程（以下「講座運営規程」という。）にそれぞれ定められている。各運営組織の概要は後記(ア)ないし(エ)のとおりである。

本件大学には、教育研究組織等として、教育学部、大学院教育学研究科（以下「研究科」という。）等が設置されている（運営規則7条、8条）。

(ア) 学長

学長は、原告を代表し、その業務を総理するとともに、校務をつかさどり、所属職員を統督する役員である（運営規則19条、20条1項）。

(イ) 理事

理事は、副学長を兼務し、学長の定めるところにより、学長を補佐して原告の業務を掌理する役員であり、3名が置かれる（運営規則19条、20条2項）。

(ウ) 役員会

役員会は、学長及び理事で構成される原告の意思決定機関である（運営規則31条1項）。

(エ) 経営協議会

経営協議会は、原告の経営に関する重要事項を審議する機関である（運営規則32条1項）。なお、経営協議会を構成する学内委員、学外委員の役職及び氏名は、原告の公式ウェブサイト（以下「ウェブサイト」という。）に掲載されている。

(オ) 教育研究評議会

教育研究評議会（以下「評議会」という。）は、原告の教育研究に関する重要事項を審議する機関である（運営規則 3 3 条 1 項、評議会規程 3 条 9 号参照。国立大学法人法 2 1 条 1 項）。

評議会は、評議員によって構成される（評議会規程 2 条）。評議員のうち、教員代表者については、教育学部全 1 7 講座（後記（カ）参照）から各 1 名が推薦され、その推薦に基づき、学長が指名することとされていた（評議会規程 2 条 1 項 5 号イ、2 項）。

なお、評議員の役職及び氏名はウェブサイトに掲載されている。

（カ）講座

講座とは、本件大学の教育学部及び大学院に設置される教育研究組織であり、大学教員の属する基本組織である（運営規則 1 7 条）。

本件大学の教育学部には、国際講座を含む 1 7 の講座が設置されている（講座運営規程 2 条 1 項）。国際講座は、教育学部共生社会教育課程国際共生教育コースの教育を担うとともに、全学の外国語教育の開設母体となっている。

講座主任は、講座の運営に関する業務を所掌する（講座運営規程 3 条 1 項前段）。

イ 学長の選考方法

国立大学法人の代表者たる学長の任命は、同法人の申出に基づいて、文部科学大臣が行う（国立大学法人法 1 1 条 1 項、1 2 条 1 項）。上記の申出は、学長選考会議により行う（同条 2 項）。

原告における学長選考会議は、経営協議会及び評議会の各委員 5 名ずつによって構成され、学長の選考等に関する事項について審議する（国立大学法人 X 大学学長選考会議規程 2 条、3 条）。

学長の選考方法については、国立大学法人 X 大学学長選考等規程で定められている。学長選考会議は、学長の選考に先立って、原告の構成員の意向を聴取するために、学長選考会議委員を除く、学長、理事、経営協議会の学外委員、教授、准教授、専任の講師及び助教等の同構成員による意向投票（以下「意向投票」という。）を実施する（同規程 1 1 条 1 項、同条 2 項・8 条 1 項）。学長選考会議は、意向投票の結果を参考にして学長候補者を決定する（同規程 1 3 条 1 項）。

ウ 研究科長の職務、手当及び選考方法

（ア）研究科長は、学長の命を受け、大学院教育学研究科に関する校務をつかさどる（X 大学教育学部長及び大学院教育学研究科長規程〔以下「研究科長規程」といい、同大学院教育学研究科長を「研究科長」という。〕 2 条 2 項）。また、研究科長は、「教育研究上の重要な組織の長」として評議員の構成員となる（評議会規程 2 条 1 項 4 号イ）。さらに、研究科長は、5 級 3 種の役職区分として月額 9 万 3 5 0 0 円の管理職手当の支給を受ける（国立大学法人 X 大学管理職手当に関する細則 1 条、2 条、同大学職員給与規程 2 5 条 1 項、2 項）。

(イ) 研究科長は、平成26年3月31日の改正（後記(5)エ(ウ)）までは、大学院教育学研究科教授会（以下「研究科教授会」という。）において選考されており（研究科長規程3条1項）、その選考方法等は、X大学大学院教育学研究科長の選考に関する細則（以下「研究科長選考細則」という。）において、研究科教授会構成員の選挙により行い、これにより選出された候補者から就任の承諾を得た上で同候補者として決定し、文書をもって学長に報告すると規定されていた（研究科長選考細則4条1項ないし3項、7条1項）。

もともと、研究科長規程及び研究科長選考細則には、研究科長の任命に関する明示的な規定はなかったところ、従前は、学長が、研究科教授会からの報告を受けた研究科長候補者を研究科長に任命していた（研究科長選考細則7条）。

(3) 本件組合によるビラ配布

ア ビラ配布の発端となった学長選考

本件大学は、平成25年11月、次期学長選考を行うこととなり、同月26日に教職員による意向投票（以下「本件意向投票」という。）を行ったところ、本件組合に推挙されたC1教育学部長が当時学長であったB1学長の獲得票数88票を上回る123票を獲得した。しかし、それに続いて行われた学長選考会議（以下「本件選考会議」という。）においては、本件意向投票の結果とは異なり、B1学長が引き続き次期学長候補者に選考された（前記(2)イ参照）。

なお、本件選考会議以前に、意向投票と学長選考会議の結果が異なることはなかった。

イ ビラ配布

本件組合は、本件選考会議が本件意向投票と異なる結果になったことを問題視して、学長選考会議に対し、本件選考会議の結果について再考を促すように働きかけるビラ（以下「本件ビラ」という。）を配布することとした。

そして、本件組合は、平成25年12月6日、同月9日ないし同月12日のそれぞれ午前8時頃、JR教育大前駅前において、本件ビラを配布し（以下「本件ビラ配布」という。）、これらのビラ配布は、後日、新聞報道されたところ、当時、本件組合の第3分会長であったA1教授は、ほかの組合員3名とともに、同月9日のビラ配布に加わっていた。

なお、原告と本件組合との間の平成21年12月28日付け組合活動の基本的事項に関する労働協約においては、本件組合が組合活動に必要な印刷物の配布を大学内で行うことが認められていた。

ウ 本件ビラの記載内容

本件ビラには、本件意向投票と本件選考会議の結果が異なること、学長選考会議はその理由を説明していないこと、このような事態は大学自治や民主主義に照らし問題であること、教授会は学長選考会議に対

し本件選考会議につき再審議を求める決議文を送付していること、本件ビラの受領者に対し本件組合の活動に対する理解と支援を求めることのほか、学長選考会議の委員の氏名及び職業、問合せ先として本件組合の名称及び連絡先等が記載されていた。

(4) B 1 学長による発言

ア B 1 学長は、平成 25 年 12 月 18 日に文部科学省が国立大学改革の一環として「ミッション」（各国立大学の強み、特色及び社会的な役割のことを指す。以下単に「ミッション」という。）について公表したことを受けて、同月 20 日、「X 大学のミッションの公表にあたって」と題する全教職員を対象とした説明会を開催し、出席者に対し、原告におけるミッションが定められた経緯、その内容、本件大学の改革方針、学長としての意思表示、教職員に対する協力依頼等について説明をした。

また、B 1 学長は、その説明の中で、上記ミッションの実現のために必要な大学のガバナンス機能について、現状を点検して、これを強化する改革を行う必要があるとの考えを示した上で、次の内容の発言をした。

すなわち、「なぜなら、先般行われた学長選考に関して、その権限が無い教授会が学長選考会議の選考結果に疑義を挟み、教授会構成員の一部の人が誤った情報や学長選考会議委員の個人の氏名・職業等の情報をビラにして学生にまで配布し、新聞で報じられるという事案が発生しているからです（第 1 文）。本学の 4 年生が卒業を迎える時期に、また、本学への入学を希望する高校生が入試を控えたこの時期にこうした行為に及ぶことは、全くもって本学の信用を失墜させる行為と言わなければなりません（第 2 文）。一部の教員の行為が本学全教職員の努力を台無しにし、何より学生諸君に多大な迷惑を掛けてしまうことに気付かなければなりません（第 3 文）。大学におけるガバナンス機能の強化は、本学こそが直ちに取り組み、改善・改革しなければならない喫緊の課題であると思います（第 4 文）。新聞記事が出たその日、直ぐさま同窓会の幹部の方から、『学長は頑張って改革しているのに、大学はどうして変われないのか』という厳しいお叱りを頂きました（第 5 文）。多くの心ある同窓生は大変心配したのです（第 6 文）。こうした心配を払拭することは、現学長としての責務です（第 7 文）。そのため、教授会の運営に責任をもつ教育学部長と大学院研究科長に今回の事案にどう対応するのか、自らの見解を年末までに文書で提出するよう命じました（第 8 文）。これにより、今回起きた事案に対する大学の秩序の回復と名誉の回復に取り組みます（第 9 文）。」（以下「本件学長発言」という。なお、発言中の文章を特定するために、「（第 1 文）」ないし「（第 9 文）」の表示を加えている。）との発言をした。

イ 本件学長発言のウェブサイトへの掲載

原告は、上記アの説明会の後、本件学長発言を含むB 1学長の説明内容をウェブサイトに掲載した（以下「本件掲載」という。）。

(5) A 1教授に係る研究科長の任命拒否

ア 研究科長候補者の決定

研究科教授会は、平成25年12月12日、所定の手続を経て、平成26年度の研究科長候補者としてA 1教授を選出し、同教授から就任の承諾を得た上で同候補者として決定し、その旨文書をもってB 1学長に対し報告した（前記(2)ウ(イ)参照）。

イ B 1学長による面談

(ア) 1回目の面談

B 1学長は、平成26年1月7日、学長室において、A 1教授との間で面談を行った。その際、B 1学長は、A 1教授に対し、研究科長の職務について説明した後に、本件ビラ配布の理由について質問し、本件ビラ配布によって本件大学の評価が低下していると指摘した上で、同教授が研究科長に就任するに当たって、同年4月に開催される研究科教授会における所信表明の際に、本件ビラ配布を行ったことにより学内に混乱を招いたことを謝罪するとともに、今後、学内を混乱させる、あるいは、本件大学の評価低下につながるようなことが起きないように配慮しつつ、研究科長等の職務を全うすること、また、その表明内容をウェブサイトに掲載することを求めた。加えて、B 1学長は、A 1教授に対し、学生に対して動揺を与えたり、対外的に本件大学の評判を低下させたりした本件ビラ配布行為に関しての責任の取り方は謝罪であるとして、これを行わない限り研究科長に任命することができず、その場合には研究科教授会に対し、再度、研究科長候補者の選考を行うように求めると述べた。そして、B 1学長は、A 1教授に対し、1週間後の面談の際に、上記の謝罪等の要請の諾否につき回答することを求めた。

(イ) 2回目の面談

B 1学長は、平成26年1月15日、学長室において、A 1教授との間で面談を行った。その際、A 1教授は、B 1学長に対し、上記(ア)の要請に関して、自らは研究科長就任に当たり同年3月末で本件組合を脱退する予定であるから、同年4月の研究科教授会における研究科長就任の所信表明において組合活動の説明をすることはできないと回答した。

これに対し、B 1学長は、A 1教授に対し、上記(ア)のような謝罪ができないのであれば、研究科長に任命することはできない、研究科長への就任を認める条件を欠くので、研究科教授会に研究科長候補者を再検討させるなどと述べて、面談を打ち切った。

ウ 研究科長候補者の再選考の不実施等

A 1教授は、平成26年1月23日、教育学部及び研究科の教授で構

成される合同教授会（以下「合同教授会」という。）で研究科長候補者に関する審議がされた際に、上記イの面談の内容、結果等について報告した。

これを受けて、C 2 研究科長（以下「C 2 研究科長」という。）らは、B 1 学長に対し、数回にわたり、A 1 教授を次期研究科長に任命するように申し入れたが、B 1 学長は、これを受け入れず、C 2 研究科長らに対し、研究科教授会で研究科長候補者について再選考するように依頼し、同年 3 月 28 日には、A 1 教授を研究科長に任命しないことを改めて伝えた。

しかし、研究科教授会は、同月 31 日まで、A 1 教授に代わる研究科長候補者の再選考を実施しなかった。

エ 研究科長規程の一部改正

(ア) B 1 学長は、平成 26 年 3 月 28 日、C 2 研究科長に対し、学長が研究科長を選考し、任命する旨の研究科長規程等の一部改正案（以下「本件改正案」という。）を審議の上、成立させるように依頼した。

そこで、同月 31 日午後 1 時から同日午後 2 時 40 分頃まで、臨時の合同教授会が開催され、本件改正案につき審議されたが、否決された。

(イ) 上記(ア)の合同教授会の審議を受けて、C 2 研究科長は、平成 26 年 3 月 31 日午後 3 時から同日午後 6 時 57 分頃まで開催された評議会において、本件改正案の内容及び合同教授会の審議の結果を説明し、B 1 学長は、評議員に対し、同年 4 月 1 日以降に研究科長が欠員となる事態を避けるために、学長の指名によって研究科長を選考するとの本件改正案につき了承を求めたところ、これに反対する意見や投票を求める意見もあったが、B 1 学長が議論を重ねるが投票は行わないなどと述べたため、審議の結果、本件改正案は役員会に付議されることとなった。

(ウ) 上記(イ)の評議会の付議を受けて、平成 26 年 3 月 31 日午後 7 時 55 分から同日午後 8 時頃までの間、B 1 学長、B 2 理事、ほか 2 名の理事の合計 4 名による役員会が開催され、審議の結果、本件改正案が承認された。この本件改正案の成立により、研究科長規程 3 条及び研究科長選考細則は次のとおり改廃された（以下「本件改正」という。）。

a 改廃前

「(選考の方法)

第 3 条 学部長は教育学部教授会、研究科長は大学院教育学研究科教授会において選考するものとする。

2 前項の規定による選考の方法は、当該教授会の議を経て、学部長の選考については学部長が、研究科長の選考については研究科長が定める。」

b 改廃後

「(選考の方法)

第3条 学部長は、教育学部教授会において選考し、学長が任命する。

2 研究科長は、X大学大学院教育学研究科における研究指導及び授業を担当する教授のうちから学長が選考し、任命する。

3 第1項の規定による選考の方法は、教育学部教授会の議を経て、学部長が定める。

附則

1 この規程は、平成26年4月1日から施行する。

2 X大学大学院教育学研究科長の選考に関する細則（平成23年4月1日制定）は、廃止する。」

オ 研究科長の任命拒否

B1 学長は、平成26年4月1日、A1教授ではなく、ほかの教授を研究科長として選考し、任命した（以下「本件任命拒否」という。）。)

(6) A2教授に関する評議員の指名拒否

ア 国家公務員給与臨時特例法の準用をめぐる労使の対立

(イ) 国家公務員給与臨時特例法の成立に伴う給与減額

平成23年3月の東日本大震災の発生を受けて、平成24年2月29日、国家公務員給与臨時特例法が成立し、国家公務員の給与は、同年4月から平成26年3月までの間、最大で9.77パーセント減額された。

また、国は、平成24年3月8日付けで「独立行政法人における役職員の給与の見直しについて」と題する文書を発出し、原告を含む各国立大学法人に対し、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、各国立大学法人の役職員の給与についても必要な措置を講じることを要請した。

上記要請に係る対応について、教職員等の給与の減額を主張する原告と、これに反対する本件組合が対立し、数回にわたり、団体交渉が行われたが、同年6月26日、国立大学法人X大学教職員給与の臨時特例に関する規程が制定されて就業規則が変更され、同年7月1日から原告の教職員等の賃金減額が実施された（以下「本件減額措置」という。）。)

(イ) 本件減額措置に対する未払賃金請求訴訟等

本件組合は、平成24年7月19日、臨時総会を開催して、本件組合執行部の組合員個人が原告に対して本件減額措置に係る未払賃金請求訴訟を提起すること、本件組合が同訴訟を全面的に支援することを決定した。

(ウ) 当時書記長であったA2教授を含む本件組合執行部の組合員4名は、平成24年11月27日、福岡地方裁判所に対し、原告を相手方

とする未払賃金請求訴訟（以下「別件訴訟」という。）を提起した。

同日、経営協議会において、B 1 学長等を含む出席者に対し、本件組合が別件訴訟を提起したと報告された。

- (エ) 原告及び本件組合は、平成 25 年 3 月 28 日、本件減額措置に係る団体交渉を行ったところ、その際に、原告出席者は、A 2 教授ら 4 名が本件組合の代表として別件訴訟を進行しているとの認識を示した。
- (オ) 福岡地方裁判所は、平成 27 年 1 月 28 日、別件訴訟につき、A 2 教授ら 4 名の請求を棄却する旨の判決をした。

同人らは、同判決を不服として福岡高等裁判所に対し控訴したが、同裁判所は、同年 11 月 30 日、控訴を棄却する旨の判決をした。

イ 平成 25 年度の評議員の指名拒否

- (ア) 国際講座は、平成 25 年 3 月頃、前記(2)ア(オ)の規程に基づいて、同年度の同講座の講座主任となる予定の A 2 教授を評議員候補者として推薦した。
- (イ) B 2 理事は、B 1 学長の意向を受けて、平成 25 年 3 月 25 日、当時の国際講座の講座主任である C 3 教授（以下「C 3 教授」という。）に対し、同講座から推薦された A 2 教授は別件訴訟の原告であるため評議員の構成員とすることは適切でないとの理由により、評議員に指名することはできないと通告した上で、改めて別の評議員候補者を推薦するように求めた。

なお、原告において、それまで、各講座から推薦された評議員候補者の指名を拒否した例は存在しなかった。

- (ウ) 国際講座は、平成 25 年 4 月 19 日、当時、講座主任であった A 2 教授に代えて他の者を評議員候補者として推薦した。

ウ 平成 26 年度の評議員の指名拒否

- (ア) B 1 学長は、平成 26 年 3 月 3 日付け書面で、各講座主任等に対し、平成 26 年度の評議員候補者の推薦を依頼した。
- (イ) 国際講座は、平成 26 年 3 月 6 日、前記(2)ア(オ)の規程に基づいて、前年度に引き続き平成 26 年度の講座主任となる予定の A 2 教授を評議員候補者として推薦した。
- (ウ) B 2 理事は、A 2 教授及び国際講座の教員ら数名との間で、平成 26 年 3 月 20 日及び 4 月 2 日に面談を行った。その際に、B 2 理事は、B 1 学長の意向を受けて、A 2 教授らに対し、同教授は、その資質や能力に問題があるわけではないが、別件訴訟の原告であるから、評議員に指名することはできないと通告した上で、同講座が取り得る選択肢として、① A 2 教授が別件訴訟の原告から外れるか、②別の教員を評議員候補者として推薦し直すか、③同講座からの評議員は欠員のまま評議会が開催されるかの 3 つしかないことを示唆した。
- (エ) 国際講座は、平成 26 年 4 月 17 日、講座主任の A 2 教授に代えて C 4 教授を評議員候補者として推薦することとし、同人が評議員と

して学長から指名されたため、A 2 教授は同年度の評議員に指名されなかった（以下「本件指名拒否」という。）。

(7) 教員人事に関するヒアリング

ア 教員人事に関するヒアリングの概要

原告においては、毎年 1 回、各講座から当年度及び次年度の教員採用等の教員人事に関する要望について書面の提出を受け、それを前提に、学長自ら、講座主任等の各講座の代表者から直接ヒアリング（以下「教員人事ヒアリング」という。）を行うことが通例とされていた。教員人事ヒアリングにおいては、各講座から学長に対し、当該講座に係る教員の採用、昇任等の意向ないし要望が伝えられ、学長から当該講座に対し、人件費等の経営上の事情等が説明されるなどして、意見交換がされており、その結果を踏まえて、原告における人事計画等が策定されて、評議会に諮られていた。

イ 平成 25 年度の国際講座に係る教員人事ヒアリング

A 2 教授は、平成 25 年 4 月頃、国際講座の講座主任として教員人事ヒアリングに臨んだところ、B 1 学長は同ヒアリングを欠席し、代わって同ヒアリングに出席した B 2 理事から、A 2 教授が別件訴訟の原告であることから、B 1 学長が欠席したとの説明を受けた。

ウ 平成 26 年度の国際講座に係る教員人事ヒアリング

(ア) 教員人事に関する要望書の提出

国際講座は、平成 26 年 4 月 3 日頃、原告に対し、平成 26 年度及び平成 27 年度の教員人事に関する要望書を提出した。同要望書には、平成 20 年から平成 23 年までの間に退職した教員 4 名の補充に係る要望等が記載されていた。

(イ) 教員人事ヒアリングの日程調整

原告の人事企画課は、平成 26 年度の教員人事ヒアリングの実施に先立って、各講座主任との間において、日程調整を行った結果、国際講座は、同年 4 月 9 日午後 3 時 40 分から午後 4 時までとされた。

(ウ) B 1 学長の欠席

B 1 学長は、平成 26 年 4 月 9 日午後 3 時 40 分頃に予定されていた国際講座との教員人事ヒアリング（以下「本件ヒアリング」という。）を欠席し、代わりに B 2 理事が A 2 教授及び国際講座所属の教員からヒアリングをした。

この際、B 2 理事は、A 2 教授らに対し、B 1 学長が本件ヒアリングを欠席した理由について、A 2 教授が別件訴訟の原告であることと説明した上、A 2 教授らから生涯教育課程等の将来の大学の構想について尋ねられても、担当ではないから分からないなどと回答し、また、教員人事の要望についても、B 1 学長に伝えるなどと回答した。

(8) 本件訴訟に至る経緯

ア 本件組合は、平成 26 年 12 月 19 日、県労委に対し、原告を被申立

人として、後記(ア)の各行為が不当労働行為に該当するとした上で、後記(イ)の救済を求めて、救済命令を申し立てた（本件申立て）。

(ア) 不当労働行為

- a 本件学長発言及び本件掲載（労組法7条3号）
- b 本件任命拒否（労組法7条1号及び3号）
- c 本件指名拒否（労組法7条1号及び3号）
- d 平成26年4月9日に実施された国際講座の教員人事ヒアリング（本件ヒアリング）について、B1学長が対応しなかったこと（労組法7条1号及び3号）
- e 平成26年11月14日、同月21日、同年12月5日に行われた同年度の給与改定及び平成27年度以降の給与制度改定を議題とする団体交渉に誠実に対応しなかったこと（労組法7条2号）

(イ) 救済内容

- a ウェブサイトから本件学長発言を削除すること（上記(ア) aに対応）
- b A1教授を平成26年4月1日付けで研究科長に任命すること（上記(ア) bに対応）
- c A2教授を平成26年4月1日付けで評議員に指名すること（上記(ア) cに対応）
- d 組合員に対する人事・給与上及び業務遂行上の不利益な取扱いの禁止（上記(ア) bないし dに対応）
- e 平成26年度の給与改定等に係る誠実団体交渉応諾（上記(ア) eに対応）
- f 上記 a ないし e に係る誓約文を、法人施設内に掲示すること並びにウェブサイト及び新聞紙上に掲載すること（上記(ア) a ないし e に対応）

イ 県労委は、平成28年1月29日付けで、本件申立てについて、本件組合の主張に係る上記(ア)の行為のうち a ないし d を不当労働行為として認定し、後記(ア)及び(イ)を命じ、その余の救済申立てを棄却する旨の本件初審命令を発し、同年2月10日、原告に対して命令書を交付した。

(ア) B1学長から本件大学の教職員に宛ててウェブサイト上に掲載された文書のうち、本件学長発言部分に係る文章を削除するとともに、今後、同文章を掲載してはならないこと

(イ) 前記(ア)の各行為のうち a ないし d を不当労働行為として認定したこと、上記(ア)を命じられたこと、今後これらの不当労働行為を行わないように留意することを記載した本件学長名の文書を、本件初審命令の命令書交付日から10日以内に、本件組合に対し手交するとともに、学内イントラネットのトップページ等見やすい場所に14日間掲載すること

ウ 原告は、平成28年2月24日、中労委に対し、本件初審命令のうち本件申立てを認容した部分を不服として再審査を申し立てた（本件再審査申立て）。なお、本件組合は、本件初審命令のうち本件申立てを棄却した部分について、再審査を申し立てなかった。

エ 中労委は、平成29年3月1日、本件初審命令を維持し、本件再審査申立てを棄却する旨の命令（本件命令）を発し、その頃、原告に対し命令書を交付した。

オ 原告は、平成29年4月17日、東京地方裁判所に対し、本件命令の取消しを求める本件訴えを提起し、補助参加人は、同年6月2日、補助参加を申し出た。

2 争点

- (1) 本件学長発言及び本件掲載の不当労働行為（労組法7条3号）の成否（争点1）
- (2) 本件任命拒否の不当労働行為（労組法7条1号及び3号）の成否（争点2）
- (3) 本件指名拒否の不当労働行為（労組法7条1号及び3号）の成否（争点3）
- (4) B1学長が本件ヒアリングに対応しなかったことの不当労働行為（労組法7条1号及び3号）の成否（争点4）

3 争点に対する当事者の主張（被告の主張には、これと抵触しない本件組合の主張も含む。）

- (1) 争点1（本件学長発言及び本件掲載の不当労働行為〔労組法7条3号〕の成否）

【被告の主張】

ア 本件組合は、学長選考会議が、従来からの慣例に反して、本件意向投票で選出された候補者とは異なる者を学長として選考したこと（本件選考会議）を問題視して、本件ビラ配布を実施した。また、本件ビラには、本件組合が、本件選考会議が本件意向投票と異なる結果となった理由が明らかにされていないことを問題視し、学長選考会議の再審議を原告に求めていることを説明するとともに、かかる活動に対する支援を呼びかける記載があるところ、これらの記載は、その内容や表現ぶりにおいて穏当なものというべきである。さらに、本件ビラ配布は、本件大学の最寄り駅前で、就業時間外である朝に行われ、特段の混乱があったともうかがわれない。したがって、本件ビラ配布は、本件組合による正当な組合活動であるといえる。

イ B1学長が、全教職員対象の説明会において、本件ビラ配布を「本学の信用を失墜させる行為」、「本学全教職員の努力を台無しにし」、「学生諸君に多大な迷惑を掛け」などと非難した上で、「教育学部長と研究科長に今回の事案にどう対応するのか、自らの見解を年末までに文書で提出するように命じました。これにより、今回起きた事案に対す

る大学の秩序の回復と名誉の回復に取り組みます。」と発言し、さらにこれをウェブサイトに掲載したことは、本件組合に対する悪印象を本件大学内外に抱かせることを意図したものとみることができるとともに、本件ビラ配布を行った組合員に対し、何らかの不利益を与える可能性をも示唆したものとみることができるとともに、本件学長発言の後、組合員であるA1教授やA2教授に対し、不利益な取扱いをしている（後記(2)ないし(4)）。

また、本件学長発言では、本件組合につき直接言及はされていないものの、上記の発言内容に照らせば、原告の教職員であれば誰でも、同発言が本件組合による本件ビラ配布を批判するものであることは容易に認識できる。そうすると、原告の代表者であるB1学長による本件学長発言は、組合員が組合活動に参加することを躊躇させたり、その組合活動を萎縮させたりすることによって、本件組合を弱体化させる効果を持つことは明らかである。

ウ 原告は本件ビラの記載内容は、労働者の身分保障や労働条件に関わる問題ではないから、これに対する経営者の言論の自由が厚く保障されるべきである旨主張する。しかし、本件ビラ配布は原告の学長の選考過程を問題とするところ、原告の学長に就任した者の大学運営の方向性は、間接的に組合員を含む労働者の処遇や労働条件に関わる事項であるから、原告の上記主張はその前提に誤りがある。

また、原告は、本件学長発言によって組合活動への影響がなかった旨主張する。しかし、労組法7条3号所定の不当労働行為が成立するには、当該行為が現に組合活動に影響を生じさせたことまでは要求されず、それが組合活動に影響を及ぼし得るものであれば足りるから、原告の上記主張も失当である。

エ 原告は、本件大学においては、従前、本件組合が推薦する学長候補が学長に選任されてきた経緯があると主張するが、否認する。本件組合は、原告が平成16年に国立大学法人となって以降、原告の学長選考や役員人事につき組織的対応をしたことはなく、A2教授が原告の筆頭理事兼副学長に選任された際にも、同教授を推薦していない。

オ 以上によれば、本件学長発言及び本件掲載は、原告が、正当な組合活動である本件ビラ配布を嫌悪し、組合員である教職員及びそのほかの教職員に対し、そのような組合活動を行った者について、何らかの不利益な措置を課す可能性を示唆することで、組合員の組合活動を萎縮させ、本件組合の弱体化を図るものであり、労組法7条3号所定の不当労働行為に該当する。

【原告の主張】

ア(ア) 国立大学法人法は、大学運営におけるガバナンスの強化という観点から、学内の教職員に加えて学外の委員によって構成される学長選考会議が学長候補者を選任する旨定めており（同法12条2項）、

これにより学長選考につき、手続の透明性や多様な意見の反映を確保するものであり、他方、意向投票は、あくまで学長選考会議が学長を選出するための参考意見にすぎず、意向投票が学長選考会議による選考を拘束するものではない。そうすると、参考意見にすぎない意向投票に従って学長を選考すべきであるという本件ビラの記載内容は、上記国立大学法人法の規定やガバナンスの強化という視点を正解しないものであり、社会一般の大学改革の流れに真っ向から反し、その内容自体が、非民主的で、独裁主義的な見解であるといえる。

- (イ) 本件ビラの記載内容は、「普通ならあり得ないおかしなことが起こったことを知っていますか」、「これは大学自治を踏みにじり、民主主義の根幹をゆるがす問題です。教育者を養成する大学でこんなことが許されるはずはありません」、「みなさんの税金で運営されている大学でこのような重大な事態が起こっていることを知っていただき、大学の正常化の為に、ご支援を是非お願い致します」と極端に制度を誇張して、原告の学長選考過程に重大な法令違反があったかのような批判をするものであり、このような不当な言論に対して反論することはもとより正当である。

また、本件組合は、本件ビラ配布後も、その発刊する組合ニュースにおいて、B 1 学長をアドルフ・ヒトラーになぞらえて風刺したり、本件大学内の組合専用掲示板に「恥 こんな大学のままでいいのだろうか」などと記載された大学という公的な教育機関内の掲示物としては著しく適切さを欠く表現の掲示物を掲示したりしており、本件ビラも単に B 1 学長を感情的に批判するものにすぎない。

さらに、本件ビラ配布は、知識人たる大学教授らによって、学内にとどまらず、広く学外の市民を含む通行人に対しても大量に配布されている。

- (ウ) 本件学長発言は、①第 1 文は、本件ビラ配布が行われたという客観的な事実の摘示にすぎず、本件組合や組合役員を具体的に名指ししたのではなく、②第 2 文及び第 3 文は、本件ビラの記載内容や広く一般市民に対しても配布されたといった態様に注目した適切な評価にすぎず、③第 4 文は、大学改革について、国の方針に従った改善改革を推進することが求められているとする当然の事理を表明したものであり、④第 5 文は、単に事実を摘示するものであり、⑤第 6 文及び第 7 文は、B 1 学長自身の見解を述べたものにすぎず、単なる意見表明の範疇にあるものであり、⑥第 8 文は、本件大学の教育学の責任者に対して、本件ビラ配布のような「法律を無視した反民主的言動」に対して見解を求めた事実を報告するものであり、⑦第 9 文は、法律を遵守して行動するという民主主義の理念を教育する教育学機関において、この理念を再度徹底するように努力することを表明したものであって、いずれも正当なものであり、反組合的意図に基づき、組

合員に対して不利益を課し、あるいは、組合活動を萎縮させて本件組合を弱体化させる行為であるとはいえない。

また、B 1 学長は、本件学長発言において、一度も本件組合や組合役員を具体的に名指ししたことはなく、同発言は、全教職員に向けられたものである。

さらに、当時は、学長選考会議における学長の選考結果につき、選考理由を公表することも求められていなかった。

(エ) 上記のとおり、本件ビラ配布は正当な組合活動とはいえず、これにより、一般市民や学生の誤解を招き、原告の評判や信用を失墜させかねない不穏当な内容を含むものであるところ、本件学長発言は、このような問題のある本件ビラ配布に対する注意喚起をする意図に基づいてされたものであり、本件組合に対する悪印象を大学内外に抱かせることを意図したものではない上、本件ビラの内容を踏まえながら正当に批判したものであり、学長としての当然の反対意見の表明として憲法上の保護を受けるものである。

イ 国立大学法人において、学長が教職員に対して不利益を課す手段はない上、組合員は、基本的にその身分が保障され、学長が自由裁量的に組合員に対し何らかの不利益処分を行使できるような当事者関係にないところ、本件学長発言は、上記アのとおり、問題のある本件ビラ配布に対する注意喚起をしたものであるから、本件ビラ配布を行った組合員に対し、何らかの不利益を与える可能性を示唆したものとはいえない。

ウ 本件ビラ配布は、労働者の身分保障や労働条件に関わるものではなく、経営者による支配介入から保護すべき中核的な事項とはいえず、被侵害利益が希薄であり、他方、本件学長発言は、表現の自由により保障されるので、それに対する制限は最小限に抑制されるべきである。

したがって、本件学長発言は、本件ビラ配布に比して、厚く保障されるべきであり、対抗言論の範囲内にあると評価されるべきである。

エ 本件大学においては、従前、本件組合が推薦する学長候補が学長に選任されてきたこと、本件組合の書記長であった A 2 教授も、以前、筆頭理事兼副学長の地位にあったことからして、本件ビラ配布や本件学長発言を巡る一連の出来事は、本件組合を支持する勢力と本件大学との間の政治的紛争以上のものではなく、本件学長発言は、本件組合を弱体化させたり、その組合の運営や活動に何らかの影響を及ぼしたりするものとはなり得ないばかりか、このような活発な意見の応酬こそ、本件大学や本件組合を活性化させるものといえる。

オ 以上の事情に加えて、本件学長発言及び本件掲載が行われた当時、労使の対立が深刻な状況ではなかったこと、実際、本件組合の運営や活動に悪影響が与えられていないことなども考慮すると、本件学長発言及び本件掲載は、不当労働行為（労組法 7 条 3 号）に該当しない。

(2) 争点2 (本件任命拒否の不当労働行為〔労組法7条1号及び3号〕の成否)

【被告の主張】

ア(ア) 研究科長の選考は、本件改正前の研究科長規程及び研究科長選考細則によれば、研究科教授会において研究科長候補者を決定し、その氏名が学長に文書で報告され、学長が同候補者を研究科長に任命してきた。

ところが、B1学長は、平成25年12月12日に研究科教授会によって研究科長候補者として決定されたA1教授について、平成26年4月1日、研究科長に任命せずに、他の者を研究科長に任命した(本件任命拒否)。

(イ) B1学長は、A1教授に対し、平成26年1月7日の面談において、研究科長の就任の際、研究科教授会での所信表明において、本件ビラ配布を行って混乱を招いたことを謝罪するとともに、今後、本件大学につき学内の混乱及び評価低下が起きないように配慮しつつ職務を全うする旨を表明し、それらの内容をウェブサイトに掲載して大学内外に公表することを求め、また、同月15日の面談で、上記謝罪をしないのであれば、研究科長に任命することはできない旨述べ、研究科長選考について研究科教授会で再検討させるとして面談を打ち切った。さらに、B1学長は、その後開催された研究科教授会において、研究科長候補者の再選考を行わないことが決定され、その後開催された合同教授会においても、本件改正案が否決されたにもかかわらず、その後開催された評議会において、本件改正案について投票は行わない旨述べて、役員会に付議し、研究科長規程等を半ば強引に改正し、A1教授とは別の者を研究科長に任命した。

(ウ) B1学長は、A1教授を研究科長に任命できない理由として、同教授が本件ビラ配布を行ったことを挙げているが、前記(1)【被告の主張】アのとおり、本件ビラ配布は正当な組合活動である。

(エ) 研究科長は、研究科に関する校務をつかさどる職務であるとともに、評議員でもあり、月額9万3500円の管理職手当の支給を受けるところ、上記のとおり、B1学長は、A1教授が本件組合の正当な活動をしたことの故をもって、同教授を研究科長に任命しないという不利益な取扱いをしたものであり、本件任命拒否は不当労働行為(労組法7条1号)に該当する。

イ B1学長は、前記ア(イ)のとおり、A1教授に対し、本件ビラ配布に参加したことに関して謝罪を求めるとともに、それをウェブサイトに掲載して大学内外に公表するように要求し、これを拒否した同教授の研究科長任命を拒んだ上、研究科長規程の改正を強引に行うことまでして、同教授とは別の者を研究科長に任命しているところ、このようなB1学長の態度からは、本件組合の活動や組合員を嫌悪して打撃を与えよ

うとする強固な意思がうかがわれる。

したがって、本件任命拒否は、反組合的意図に基づき、組合活動を萎縮させて、本件組合の弱体化を図るものであり、不当労働行為（労組法7条, 3号）に該当する。

【原告の主張】

- ア 本件命令は、本件ビラ配布が正当な組合活動であることを前提とするが、前記(1)【原告の主張】アのとおり、本件ビラ配布は正当な組合活動には該当しない。
- イ 研究科長は、研究科に関する教育をつかさどる教育行政上の責任者として学長と協力して、大学改革を推進すべき責務を負う立場にあるにもかかわらず、A1教授は、B1学長の存在そのものを否定するような本件ビラを配布するなど、国の推進する大学改革方針に強く反対する意見を有し、研究科長としての適格性を欠いており、同教授を研究科長に任命すると上記大学改革が頓挫することは明らかであったことから、B1学長は、自らの権限に従って、その推薦を拒否したものであり、これは学長としての当然の責務である。
- ウ B1学長は、A1教授に対し、面談において、本件ビラ配布に参加したことに関して謝罪を求めるとともに、それをウェブサイトに掲載して本件大学の内外に公表するように要求したのは、同学長と連携して大学改革を推進する覚悟があるかを尋ねたものにすぎず、かかる要求をもって、反組合的意図に基づき、本件組合の組合活動を萎縮させる意図を有するものと評価するべきではない。
- エ よって、本件任命拒否は、不当労働行為（労組法7条1号及び3号）に該当しない。
- (3) 争点3（本件指名拒否の不当労働行為〔労組法7条1号及び3号〕の成否）

【被告の主張】

- ア 国際講座は、平成25年3月頃、同年度の評議員候補者として、同年度の講座主任となる予定のA2教授を推薦したところ、同月25日、B2理事から平成24年度の講座主任であったC3教授に対し、A2教授は別件訴訟の原告であるから評議員に指名できないとして再考を求められたため、同年4月19日、評議員候補者をA2教授とは別の教員に差し替えた。
- また、国際講座は、平成26年3月6日、同年度の評議員候補者として、平成25年度から引き続き講座主任を務めるA2教授を推薦したところ、同月20日及び同年4月2日、B2理事とA2教授及び同講座所属の教員らとの面談において、B2理事からA2教授は別件訴訟の原告であるから評議員に指名できないとの通告を受けたため、同月17日、評議員候補者をA2教授とは別の教員に差し替えた。
- イ(ア) 評議会は、法定の審議機関であり（国立大学法人法21条1項）、

原告においても、教育研究に関する重要事項を審議する機関として設置され、評議員のうち教員代表者については、各講座から1名を推薦し、それに基づき学長が指名することとされていたところ、学長が各講座から推薦された教員を評議員に指名することを拒否したのは、平成25年度にA2教授が評議員に指名されなかったのが初めてであった上、同教授は、前年度に引き続き、平成26年度においても、自身が講座主任を務める国際講座から推薦されたにもかかわらず、評議員に指名されなかった。

このことは、A2教授の国際講座の講座主任としての講座内外での影響力や求心力の低下を招き、講座運営を行う上で支障が生じるなどの不利益をもたらすものであり、A2教授を評議員に指名しなかったことは不利益な取扱いに当たる。

- (イ) 原告は、A2教授が別件訴訟の原告であることを理由に評議員に指名することを拒んでいるところ、別件訴訟の提起は、本件組合の臨時総会で決定されたものであること、本件組合が同訴訟を全面的に支援していること、A2教授は本件組合の書記長としての立場から同訴訟の原告となったこと、同訴訟の対象が教員の賃金の減額という基本的な労働条件に関わるものであることを考慮すれば、A2教授らは、組合員の労働条件の維持改善を図るために、訴訟という法的手段を利用したものであり、正当な組合活動に当たる。
- (ロ) また、別件訴訟の提起は、国家公務員給与臨時特例法成立に端を発した原告の対応に対して、原告と本件組合が団体交渉を重ねてきたものの折り合いがつかず、訴訟に至ったものであること、原告も、平成24年11月27日の経営協議会において、「給与減額措置について、教職員組合が提訴したとの情報が入った」と報告しており、その時点で、別件訴訟の提起が本件組合の活動であることを認識していたこと、平成25年3月28日の団体交渉の際には、原告出席者が、別件訴訟は、A2教授ら4名が本件組合を代表して裁判していると解していると述べていることに照らせば、原告においても、別件訴訟の提起が本件組合の組合活動の一環であると認識していたことは明らかである。
- (ハ) 以上のことからすれば、本件指名拒否は、A2教授が別件訴訟の原告となり、訴訟活動を行うなどの正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益な取扱いであるといえ、不当労働行為（労組法7条1号）に該当する。
- ウ 原告は、A2教授が別件訴訟の原告となって訴訟活動を展開するなどの正当な組合活動をしていることを理由として、二度にわたり同教授を評議員に指名することを拒んでおり、かかる原告の態度に照らせば、組合活動や組合員を嫌悪して打撃を与えようとする一貫した意思をうかがうことができ、原告がA2教授を平成26年度の評議員に指

名しなかったことは、このような反組合的意図に基づき、組合活動を萎縮させて本件組合を弱体化させようとするものといえ、不当労働行為（労組法7条3号）に該当する。

【原告の主張】

原告がA2教授を評議員に指名しなかった理由は、同教授が、元筆頭理事兼副学長であったにもかかわらず、B1学長の大学経営方針等に対する批判を常日頃より展開し、学内の会議においても、その議題と関わりのない事柄について延々と自説を繰り広げて会議を混乱させたり、会議を破壊したりするといった個人的要因にあり、組合員であることや組合活動を行っていることとは関係がなく、このことは、本件組合の活動をしている組合員であっても、評議員に指名されている教職員が複数存在することからも明らかである。

したがって、本件指名拒否は不当労働行為（労組法7条1号及び3号）に該当しない。

- (4) 争点4（B1学長が本件ヒアリングに対応しなかったことの不当労働行為〔労組法7条1号及び3号〕の成否）

【被告の主張】

ア(ア) 教員人事ヒアリングは、学長が他の行事に出席せざるを得ないなどやむを得ない理由があった場合を除き、学長が行うことが通例とされており、ヒアリングを受ける各講座の教員にとっては、大学運営に関して広範な権限を有する学長に対して直接要望を伝えるとともに、本件大学側からは、人件費等の経営上の視点からの説明を行うなどして意見交換を行い、相互に理解を深める年に一度の貴重な機会であり、とりわけ、講座を取り仕切る講座主任にとって、同ヒアリングは業務遂行上重要な意味を有する。

ところが、平成26年4月9日に行われた国際講座の本件ヒアリングでは、B1学長が対応せず、その代わりにB2理事が対応したところ、A2教授らが、同理事に対し、生涯教育課程の構想や人事の要望について尋ねても、同理事は担当ではないから分からないなどの回答に終始し、同講座にとって意味のある実質的な議論はされなかった。

このような原告の対応は、A2教授の講座主任としての講座内外への影響力や求心力の低下を招き、講座運営を行う上で支障が生じるなどの不利益をもたらすものであり、不利益な取扱いに当たる。

- (イ) また、B2理事は、本件ヒアリングの際、B1学長が欠席した理由について、講座主任であるA2教授が別件訴訟の原告であることと説明したところ、上記(3)【被告の主張】イ(イ)、(ウ)のとおり、別件訴訟の提起及び訴訟活動は、正当な組合活動である上、原告においても、同訴訟の提起等が本件組合の組合活動の一環として行われたものであることを認識していた。

(ウ) 以上の事情に照らせば、本件ヒアリングをB1学長自身が行わず、B2理事に対応させたことは、A2教授の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであり、不当労働行為（労組法7条1号）に該当する。

イ さらに、B1学長は、A2教授が別件訴訟の原告となって訴訟活動を展開するなどの正当な組合活動をしていることを理由として、二度にわたりA2教授が講座主任を務める国際講座の教員人事ヒアリングに出席しなかったところ、かかる態度に照らせば、組合活動や組合員を嫌悪して打撃を与えようとする一貫した意思をうかがうことができ、B1学長が本件ヒアリングに対応しなかったことは、このような反組合的意図に基づき、組合活動を萎縮させて本件組合を弱体化させようとするものといえ、不当労働行為（労組法7条3号）に該当する。

【原告の主張】

教員人事ヒアリングは、教員の採用や昇任に関し各講座の意向を確認する手続にすぎず、必ずしも学長が対応しなければならないものではない上、各講座からの要望は事前に書面で提出されているから、ヒアリングはあくまで補助的な位置付けにすぎない。

また、原告は、国際講座に係る教員人事ヒアリング自体を拒否したわけではなく、それらの業務を直接担当しているB2理事が適切に対応し、聴取した要望等については、ほかの講座等と同様に報告、検討されており、B2理事によるヒアリングの結果、本件組合には何ら不利益が生じていない。本件組合が、これら原告の一連の行為によって弱体化していないことは、本件大学内の組合専用掲示板において、公的教育機関内の掲示物としては著しく適切さを欠く表現の掲示物を掲示していること（前記(1)【原告の主張】ア）からも明らかである。

さらに、原告は、上記ヒアリングの対応によって、本件組合の弱体化ないし反組合的な結果を生じ、又は、生じるおそれがあることを認識していたことはない。

なお、B1学長が自ら本件ヒアリングを行わなかった理由は、前記(3)【原告の主張】のとおり、A2教授の個人的要因によるものであり、組合員や組合活動とは関係がなく、同学長は、同教授との間で徒に議論が衝突し対決となることを避けるため、本件ヒアリングをB2理事に行わせたものであり、適切な対応であったといえる。

これらの事情に照らせば、B1学長が本件ヒアリングに対応しなかったことは、不利益な取扱いに当たらず、不当労働行為（労組法7条1号及び3号）にも該当しない。

第3 当裁判所の判断

1 争点1（本件学長発言及び本件掲載の不当労働行為〔労組法7条3号〕の成否）について

(1) 支配介入の判断枠組み

ア 労組法7条3号は、労働者が労働組合を結成し、又は運営することを支配し、又はこれに介入することを禁止するところ、ここにいう支配介入とは、使用者の組合結成ないし運営に対する干渉行為や諸々の組合を弱体化させる行為など労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為を広く含むものと解すべきであり、ある行為が支配介入に当たるか否かについては、当該行為の内容や態様、その意図や動機のみならず、行為者の地位や身分、当該行為がされた時期や状況、当該行為が組合の運営や活動に及ぼし得る影響を総合考慮し、組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営・活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つものといえるかにより判断すべきである。

そして、ある行為につき支配介入の不当労働行為が成立するためには、現実に組合の運営に支障が生じたことまでは必要と解されないから、これに反する原告の主張は採用することができない。

イ また、使用者にも原則として言論の自由は保障されており（憲法21条1項）、使用者の言論が本件組合に対するものであるからといって直ちに支配介入の不当労働行為を構成するものではない。しかしながら、使用者の言論は、労働者の団結権（憲法28条）との関係において、一定の制約を受けることを免れず、公正性、妥当性等に関する配慮を欠くなどして、労使関係の秩序を乱すような場合にはなお支配介入の不当労働行為に当たると解される。

(2) 本件ビラ配布が正当な組合活動といえるか

ア 本件組合は、本件選考会議が本件意向投票と異なる結果になったことを問題視して、学長選考会議に対し、学長の選考について再考を促すように働きかける内容の本件ビラを配布した（前提事実(3)ア、イ）。

ところで、本件意向投票では本件組合が推挙する候補者が最多の得票を得ていたにもかかわらず、本件選考会議では学長として選考されなかったこと（前提事実(3)ア）、本件選考会議以前に意向投票及び学長選考会議の各結果が異なった例はなかったこと（前提事実(3)ア）、学長は、原告を代表し、その業務を総理するなどの広範な権限を有する役員であること（前提事実(2)ア(ア)）から、その執る大学運営の方針次第では組合員を含む労働者の処遇や労働条件も影響を受け得ることに照らせば、本件組合が、意向投票と学長選考会議の各結果は一致していたという従前の経緯とは異なり、本件組合が推挙していた候補者が学長に選考されないという本件選考会議の結果を不服として、学長選考会議に対し、学長の選考について再考を促すように働きかけることも、労働組合や組合員に対する影響を憂慮する本件組合の立場からすれば十分に理解できるものであり、その目的は正当である。

イ 本件ビラの記載内容は、その受領者に対し、本件組合が、学長選考会

議に対し、学長の選考について再考を促すように働きかけることなどへの理解と支援を求めるものである（前提事実(3)ウ）ところ、学長選考につき「再考を促す」こと自体は、何ら強制力を伴うものではなく、学長選考会議の権限を侵害するものともいえないし、違法不当な行為をあおり又はそそのかす等の内容を含むものと評価することもできない。そして、そのような組合活動に関する情報を提供した上で、受領者に対して理解と支援を求めることも、労働組合の通常の情報宣伝活動の範囲内のものであるといえる。

また、本件ビラの記載の表現態様についてみても、侮辱的であったり、差別的であったりするような社会的相当性を欠く表現も見当たらず、穏当なものであるといえる。なお、本件ビラには、学長選考会議委員の氏名等が記載されているが、これらの情報は、そもそも、原告自身のウェブサイトに掲載されて公表されているものである（前提事実(2)ア(エ)、(オ)、イ）から、プライバシー保護上の問題等も生じない。

ウ 本件ビラ配布の態様についてみても、JR教育大前駅前という一般に開かれた公道上で行われている（前提事実(3)イ）ところ、原告の施設管理権を何ら制限するものではない。また、本件ビラ配布は午前8時頃という時間帯に行われており（前提事実(3)イ）、本件大学の業務に支障を来したり、通行人の通行を妨げたり、当該配布場所の平穩を害するなどの事態が生じたことをうかがわせる事情も特段見当たらない。そうすると、本件ビラ配布の態様についても、社会的相当性の範囲内であるといえる。

エ これらの事情に照らせば、本件ビラ配布は、正当な組合活動であるといえる。

オ(ア) これに対し、原告は、本件組合が本件学長発言及び本件掲載後に、その発刊する組合ニュースや本件大学内の組合専用掲示板に掲出した掲示物の記載内容に照らして、本件ビラがB1学長を感情的に批判するものにすぎないと主張するところ、上記掲示物等の記載内容から本件組合がB1学長を敵視していることはうかがえるものの、上記本件ビラ配布の経緯に照らすと、本件ビラ配布自体が違法な目的に基づくものとまでは認められず、本件ビラ配布の組合活動としての正当性は否定されないから、上記主張は採用することができない。

(イ) また、原告は、本件ビラは、一般市民や学生から誤解を招き、原告の評判や信用を失墜させかねない不穏当な内容を含むと主張するが、上記イのとおり、本件ビラは労働組合の通常の情報宣伝活動の範囲内のものであり、不穏当な内容を含むものともいえず、上記主張は採用することができない。

(ウ) さらに、原告は、本件ビラ配布は、労働者の身分保障や労働条件に関わるものではないから、被侵害利益が希薄であると主張するが、学

長の執る大学運営の方針によって組合員を含む労働者の処遇や労働条件も影響を受け得ること（上記ア）、本件ビラ配布は、正当な組合活動であること（上記アないしエ）からすると、上記主張も採用することができない。

(3) 本件学長発言及び本件掲載の内容や態様、意図や動機

本件ビラ配布は、その記載から本件組合の活動として行われたことが明らかである（後記(4)）ところ、本件学長発言（前提事実(4)ア）は、原告を代表し、その業務を総理するなどの広範な権限を有する役員（B1）の地位にあるB1学長（上記(2)ア）において、本件ビラ配布について、「本学の信用を失墜させる行為」、「本学全教職員の努力を台無しにし」た、「学生諸君に多大な迷惑を掛け」たなどと、いずれも強い消極的評価を含む言辞を用いて非難した上で、「今回起きた事案に対する大学の秩序の回復と名誉の回復に取り組」むなどと述べて（前提事実(4)アの第2文、第3文及び第9文）、本件ビラ配布が本件大学の秩序を乱したと断定した上、教育学部の責任者である教育学部長及び研究科の責任者である研究科長に対し、本件ビラ配布に係る対応についての見解をまとめた文書を提出するように命じており（前提事実(4)アの第8文）、その人事権に基づいて、本件ビラ配布の関係者に対し、労働関係上の制裁ないし不利益措置を執ることを示唆していたといえるものである。

このことに加えて、本件ビラが訴える学長選考会議の再審議（前提事実(3)ウ）は、B1学長の学長選考に異を唱えるものであるところ、B1学長は、本件ビラ配布の開始後2週間余りで（前提事実(3)イ、(4)ア）、上記のような非難及び不利益措置の示唆を行っていることを併せ考えれば、その学長としての地位を否定するような本件組合による本件ビラ配布を嫌悪して、かかる組合活動を排斥する意図ないし動機のもと、本件学長発言及び本件掲載を行ったことが推認される。

(4) 当該行為が本件組合の運営や活動に及ぼし得る影響

本件ビラには、問合せ先として本件組合が記載されていること（前提事実(3)ウ）、本件ビラ配布は、本件大学の最寄駅前の公道で5日間にわたって行われたこと（前提事実(3)イ）からすれば、本件ビラは、原告の多数の職員らに配布され、これによって、同職員らは、本件組合が本件ビラを配布したことを認識したことが推認されるところ、本件学長発言は、本件組合に直接言及していないものの、本件ビラ配布が開始されてからわずか2週間後に、全教職員を対象とした説明会の中で行われた上、ウェブサイトに掲載されていること（前提事実(3)イ、(4)）、それらにおいて本件ビラ配布に対する非難及び不利益措置の示唆がされていること（上記(3)）に照らせば、同発言を直接聞いたり、本件掲載を閲覧した本件組合員や支援者らは、不利益措置等による報復をおそれて、本件ビラにおいて訴えられていた学長選考会議の再審議に係る活動や支援（前提事実(3)ウ）に関わったり、本件組合に関与したり、組合活動をしたりすることを躊躇すること

は容易に想定される。そうすると、本件学長発言及び本件掲載は、本件ビラ配布に係る組合活動を妨害し、将来における本件組合の運営や活動に対しても萎縮的効果を及ぼし得るものといえる。

(5) 小活

ア 以上に指摘したとおり、B1学長は、その広範な権限を有する学長という立場において、本件組合嫌悪の意図、動機に基づき、本件学長発言及び本件掲載を通じて、正当な組合活動と評価される本件ビラ配布を公然と非難した上で、同配布を行った関係者に対し、労働関係上の制裁ないし不利益措置を執ることをも示唆し、これによって、本件ビラ配布をはじめとする本件組合の活動や運営を妨害し、萎縮させるなどして、本件組合を弱体化させるおそれを生じさせている。このような本件の事実関係の下では、本件学長発言及び本件掲載は、使用者においても言論の自由を享有することを踏まえても、公正性、妥当性等に関する配慮を欠き、労使関係の秩序を乱すものと評価され、なお支配介入の不当労働行為に当たるといふべきである。

イ これに対し、原告は、本件ビラ配布や本件学長発言を巡る一連の事件は、本件組合を支持する勢力と本件大学との間の政治的紛争であるから、本件学長発言によって、本件組合が弱体化したり、その組合の運営や活動に何らかの影響を及ぼしたりするものとはなり得ないと主張するが、上記アで説示したところに照らせば、採用することはできない。

ウ よって、本件学長発言及び本件掲載はいずれも労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

(6) 本件訴えのうち、本件掲載の削除に係る部分の訴えの利益について

なお、弁論の全趣旨によれば、原告は、平成29年3月末頃に、平成26年3月31日以前にウェブサイトの新着情報欄に掲載された情報について、本件掲載を含めて削除したところ、本件組合により当該欄以外のウェブサイト上のその他の欄に転載された同一の情報が存在する旨の指摘を受けたため、改めて平成29年9月1日頃までに本件掲載をウェブサイト上から全て削除し終えたことが認められるので、本件訴えのうち、本件掲載の削除に係る部分（前提事実(8)イ(ア)、エ）の訴えの利益について付言する。救済命令の発出後に事情変更があり、救済命令の履行が客観的に見て不可能になった場合や、救済命令の内容が他の方法によって実現され、その目的が達成された場合には、救済命令は、その時点以降はその基礎を失い、その拘束力を失うと解されるところ、このように救済命令の拘束力が失われた場合には、使用者は、それ以降は救済命令に従うべき義務はなくなるのであるから、救済命令が拘束力を失う前に、救済命令に従ってその履行をし、それを回復するために救済命令の取消しを必要とする特段の事情がある場合に限り、その取消しを求める法律上の利益を有するものといふべきである。この点、原告が本件掲載をウェブサイト上から削除したことにより、本件命令の内容が他の方法によって実現されたものではある

が、これが原告において本件命令に従って履行されたものであるとまでは証拠上認めるに足りず、また、原告は本件学長発言部分に係る文章を削除するよう命じた本件初審命令を相当とする本件命令の取消しを求めていることからすれば、なお本件命令による履行義務の不存在を公権的に確定すること自体に法的利益があるといえるから、上記訴えの利益を肯定することができるというべきである。

2 争点2（本件任命拒否の不当労働行為〔労組法7条1号及び3号〕の成否）について

(1) 不利益な取扱い（労組法7条1号）について

ア 本件任命拒否が不利益な取扱いに当たるか

(ア) B1学長は、A1教授が平成25年12月に行われた研究科教授会によって平成26年度の研究科長候補者として選出されたにもかかわらず、同年4月1日、A1教授ではなく、ほかの教授を研究科長として選考し、任命した（本件任命拒否。前提事実(5)ア、オ）。

(イ) ところで、研究科長は、研究科に関する校務をつかさどるとともに、教育研究に関する重要事項の審議機関たる評議会の構成員（評議員）となるとされていること（前提事実(2)ア(オ)、ウ(ア)）に照らせば、本件大学における教育研究上の重要な組織の長という要職であり、研究科に関する広範な権限を有し、その地位には研究者及び教育者として一定の社会的評価が与えられるといえる。

また、本件改正以前の研究科長規程等や慣行によれば、研究科教授会から選出された候補者が研究科長に任命されていたこと（前提事実(2)ウ(イ)）、A1教授は研究科教授会において研究科長候補者として選出されていたこと（上記(ア)）に照らせば、同教授は、本来であれば、研究科長に任命されるはずであったにもかかわらずB1学長からその任命を拒否された（上記(ア)）のであるから、研究科長就任に伴って得るはずであった上記のような職務上の権能や社会的評価を逸し、自負心をも損なうという不利益を被ったといえる。したがって、本件任命拒否は、職務上ないし精神上的の不利益を被らせる取扱いであるといえる。

さらに、A1教授は、研究科長に就任した際には、月額9万3500円の管理職手当の支給を受ける（前提事実(2)ウ(ア)）はずであったところ、本件任命拒否により同支給を受ける機会をも喪失しており、本件任命拒否によって経済的な不利益も受けている。

よって、本件任命拒否は、労組法7条1号の「不利益な取扱い」に当たる。

イ 本件任命拒否が不当労働行為意思に基づきなされたか

(ア) 本件任命拒否に関する合理的理由の有無

原告は、本件任命拒否の理由として、本件ビラ配布は正当な組合活動には該当しないこと、A1教授は、B1学長の存在そのものを否定

するような本件ビラを配布した上、国の推進する大学改革方針に強く反対する意見を有し、同学長と連携して大学改革を推進すべき適格性を欠くことなどを主張する。

しかし、前記1(2)のとおり、本件ビラ配布は正当な組合活動である。

また、前記1(2)イのとおり、本件ビラの記載内容は、学長選考会議に対し、学長の選考について再考を促すように働きかけることへの理解と支援を求めるものであるところ、B1学長の当時の地位に対し疑問を投げかけるものではあるが、この学長選考の問題と、国の推進する大学改革推進、すなわち、各国立大学が、それぞれの強み、特色を最大限に生かし、自ら改善、発展する仕組みを構築することによって、持続的な競争力を持ち、高い付加価値を生み出す大学になることを目指す取組みを推進することとは、別問題であり、A1教授が本件ビラ配布を行ったことをもって、同教授が、国の推進する大学改革方針に強く反対する意見を有しているとか、大学改革を推進すべき適格性を欠くということとはできず、研究科長としての適格性を欠くともいえない。

したがって、原告の上記主張は採用することができず、他に本件任命拒否につき合理的理由が存することをうかがわせる事情も見当たらず、本件任命拒否につき合理的理由は認められない。

(イ) 本件任命拒否に至るまでのB1学長の言動等

a 本件学長発言及び本件掲載

B1学長は、平成25年12月18日、本件学長発言及び本件掲載において、本件ビラ配布を公然と非難した上で、同配布を行った関係者に対し、労働関係上の制裁ないし不利益措置を執ることをも示唆しているところ、かかる言動は本件ビラ配布という本件組合の活動を嫌悪する意思の存在を推認させる（前記1(3)）。

b B1学長とA1教授との間の面談

B1学長は、本件学長発言及び本件掲載から1か月も経たない平成26年1月7日、A1教授に対し、その面談において、研究科長の就任の際、研究科教授会での所信表明において、本件ビラ配布を行って混乱を招いたことに対する責任を取って謝罪するとともに、今後、本件大学につき混乱等が生じないように配慮しつつ職務を全うする旨を表明し、それらの内容をウェブサイトに掲載して公表することを求めた上で、かかる謝罪等がない限り、研究科長に任命することはできない旨述べ、さらに、同月15日の面談においても、かかる謝罪等ができないのであれば研究科長に任命することはできないと述べた（前提事実(5)イ）。

このようなB1学長の一連の言動は、本件ビラ配布を行ったことにつき自ら非を認め、謝罪すること等を約束しない限り、研究科

長の任命を拒否するという不利益な取扱いをすること（前記ア）を表明するものであり、本件学長発言及び本件掲載ともその軌を一にするものと評価することができる。

また、上記言動の内容、すなわち、研究科教授会における選挙によって選出された研究科長候補者（前提事実(2)ウ(イ)）の任命を拒否するということは、研究科教授会から選考された候補者が研究科長に任命されるという本件改正以前の研究科長規程等や慣行（前提事実(2)ウ(イ)）にも反するものであり、手続的な合理性を欠くとともに、同教授会の自治を侵害しかねないものといえる。

これらの事情に照らせば、上記各面談におけるB1学長による一連の言動からも、本件組合の活動を嫌悪する意思の存在を推認することができる。

c 研究科教授会の申入れの拒絶

その後、研究科教授会は、研究科長候補者の再選考を行わず、再三にわたり、B1学長に対し、A1教授を次期研究科長に任命するように申し入れたにもかかわらず、同学長は、これを拒絶しており（前提事実(5)ウ）、かかる対応からも、B1学長の本件組合嫌悪の意思を推認することができる。

d 本件改正及び本件任命拒否

平成26年3月31日、B1学長の意向により、学長が研究科長を選考し、任命する旨の研究科長規程等の一部改正案（本件改正案）が、合同教授会に付されたが、1時間40分の審議の結果否決された。ところが、B1学長は、同日、評議会において本件改正案を諮り、了承を求めたところ、反対意見等が出るなどしたが、約4時間の審議の結果、同改正案は役員会に付された。そして、B1学長は、同人及び3名の理事からなる役員会において、わずか5分で本件改正案を承認した（本件改正）上、本件改正の翌日である同年4月1日に本件改正後の研究科長規程3条2項に従って、A1教授ではなく、ほかの教授を研究科長として選考し、任命した（本件任命拒否。前提事実(5)エ、オ）。

これらの事情に加えて、上記b、cの事情も考慮すると、B1学長は、A1教授について、本件ビラ配布を行ったことにつき自ら非を認め、謝罪することなどを約束しない限り、研究科長の任命を拒否するという方針を維持していたところ、本件改正以前の研究科長規程では、研究科長候補者の選考権限は実質的に研究科教授会に認められていたこと（前提事実(2)ウ(イ)）から、本件任命拒否の手続的障害を除去すべく、本件改正を行ったものと認められる。

上記のとおり、B1学長は、合同教授会の否決や評議会での反対意見等を顧慮することなく、一方的に研究科教授会から研究科長の選考権限を剥脱し、その自治を侵害しかねない不相当な手続を

強行した上、本件改正によって成立した研究科長規程に基づき、前記アのとおり、合理的理由のない本件任命拒否に及んでいるものであり、本件改正及び本件任命拒否は、強固な本件組合嫌悪の不当労働行為意思に基づく行為と認められる。

e 小活

以上の本件任命拒否に至るまでのB 1 学長の言動等に照らせば、本件学長発言及び本件掲載から本件任命拒否までの一貫した原告の不当労働行為意思の存在が推認される。

(ウ) まとめ

以上によれば、本件任命拒否は不当労働行為意思に基づきなされたことが認められる。

ウ 労組法 7 条 1 号の不当労働行為該当性

以上に説示したところによれば、原告は、A 1 教授が本件組合員であること（前提事実(1)イ(イ)）や本件ビラ配布という正当な組合活動をしたこと（前記 1 (2)）の故をもって、本件任命拒否という不利益な取扱いをしたものであり、労組法 7 条 1 号の不当労働行為に該当する。

(2) 支配介入（労組法 7 条 3 号）について

原告は、前記(1)のとおり、A 1 教授が本件組合員であること又は本件ビラ配布という正当な組合活動をしたことの故をもって、本件任命拒否という不利益な取扱いをしたものであるところ、かかる取扱いは、本件組合や本件組合員に対して、組合員であることや正当な組合活動を理由に不利益な措置を講じることがあることを広く知らしめて、組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営及び活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を有するものといえるから、労組法 7 条 3 号の支配介入に当たる。

3 争点 3（本件指名拒否の不当労働行為〔労組法 7 条 1 号及び 3 号〕の成否）について

(1) 不利益な取扱い（労組法 7 条 1 号）について

ア 別件訴訟の相当性

別件訴訟は、本件組合の全面的な支援の下、本件組合執行部の組合員 4 名が本件減額措置に係る未払賃金請求訴訟を提起したものである（前提事実(6)ア(イ)、(ウ)）ところ、その目的は、本件減額措置によって減額された賃金水準を回復し、もって、基本的な労働条件の改善、維持を図る点にあると認められ、その請求の当否はともかく、組合活動として正当な範疇に含まれるものといえ、手段、態様も社会的相当性を逸脱するものとはいえない。

イ 本件指名拒否が不利益な取扱いに当たるか

評議員は教育研究に関する重要事項の審議機関たる評議会の構成員であること、各講座から 1 名が教員代表者として評議員となること（前提事実(2)ア(ウ)）に照らせば、各講座から選出される評議員は、同講座

が把握している教育研究の状況を評議会において説明し、理解を得るとともに、評議会で審議された本件大学の運営方針を同講座に共有することが予定されているといえる。そして、講座主任は、講座の運営に関する業務を所掌する地位にあること（前提事実(2)ア(カ)）を考慮すると、その業務を円滑かつ実効的に行うためには、上記のような役割を担う評議員も兼ねることが合理的であるといえる。

しかるに、A2教授は、平成26年度の国際講座の講座主任を務めることが予定され、評議員候補者として推薦されながら、その指名を拒否された（本件指名拒否。前提事実(6)ウ(イ)、(エ)）ところ、かかる取扱い、同教授の講座主任としての職務を円滑かつ実効的に行うことを妨げるものであり、職務上の不利益を被らせるものといえる。

また、原告においては、平成25年度にA2教授が評議員の指名を拒否されるまで、各講座から推薦された評議員候補者が指名を拒否されたことはなかったところ（前提事実(6)イ(イ)）、本件指名拒否は、国際講座の構成員らにA2教授の能力や資質に疑問を抱かせるなどして、同教授の社会的評価を低下させ、自負心を損なわせるなどの精神上的不利益を被らせるとともに、講座主任としての求心力をも低下させるという職務上の不利益をも被らせるものといえる。

したがって、本件指名拒否は、職務上ないし精神上的の不利益を被らせる取扱いであるといえ、労組法7条1号の「不利益な取扱い」に当たる。

ウ 本件指名拒否が不当労働行為意思に基づきなされたか

(ア) 原告の不利益取扱いの原因となる事実の認識の有無

別件訴訟の原告は、本件組合ではなく、A2教授を含む本件組合執行部の組合員4名である（前記ア）ところ、別件訴訟が提起された日（平成24年11月27日）に開催された経営協議会において、B1学長等を含む出席者に対し、本件組合が別件訴訟を提起したと報告されていること（前提事実(6)ア(ウ)）、原告は、平成25年3月28日の団体交渉の際に、A2教授ら4名は本件組合の代表として別件訴訟を遂行しているとの認識を示していたこと（前提事実(6)ア(エ)）に照らせば、原告は、本件指名拒否当時（平成26年4月17日）、A2教授が本件組合の意を受けて別件訴訟を提起、追行していると認識していたことが推認される。

(イ) 本件指名拒否に関する合理的理由の有無

原告は、本件指名拒否の理由として、A2教授が、元筆頭理事兼副学長であったにもかかわらず、B1学長の大学経営方針等に対する批判を常日頃より展開し、学内の会議においても、その議題と関わりのない事柄について延々と自説を繰り返して会議を混乱させたり、会議を破壊したりするといった個人的要因にあると主張する。

しかし、A2教授が、学内の会議において、その議題と関わりのない

い事柄について延々と自説を繰り広げて会議を混乱させ、会議を破壊したことを認めるに足りる的確な証拠はない。また、A 2 教授が、元筆頭理事兼副学長であったからといって、B 1 学長の大学経営方針等に対する批判をすることが禁じられなければならない合理的な理由もない。さらに、原告は、A 2 教授が評議員として不適切である根拠として、A 2 教授が別件訴訟においてした意見陳述を指摘するが、上記アのとおり、別件訴訟の目的、手段、態様が社会的相当性を逸脱するものではないし、そもそもにおいて、別件訴訟の追行上の活動と評議会における発言等とは、その目的や性質が異なることに照らせば、上記のような訴訟における言動をもって、評議員として不適切と認めることもできない。その他、A 2 教授が、評議員として不適切であることをうかがわせる事情はない。

したがって、原告の上記主張は採用することができず、本件指名拒否につき合理的理由は認められない。

(ウ) 本件指名拒否に至るまでの経緯等

原告及び本件組合は、本件減額措置（平成 24 年 7 月 1 日）の前後を通じて、本件減額措置につき団体交渉を行っていたこと（前提事実(6)ア(ア), (イ)）、同年 1 月 27 日から本件指名拒否がされた平成 26 年 4 月 17 日までの間、別件訴訟を通じて本件減額措置につき争っていたこと（前提事実(6)ア(ウ), (エ)）に照らせば、本件減額措置が実施されてから本件指名拒否に至るまでの間、同措置を巡って労使が対立する状況にあったといえる。

また、A 2 教授は、平成 25 年度、平成 26 年度と続けて国際講座から評議員として推薦されたが、B 2 理事は、B 1 学長の意向を受けて、いずれの年度も、A 2 教授が別件訴訟の原告であることを理由として指名拒否を通告した（前提事実(6)イ(ア), (イ), ウ(イ), (ウ)）ところ、本件指名拒否について、B 1 学長が本件組合の意を受けて別件訴訟を追行する A 2 教授の活動を嫌悪する意思の存在を推認させる。

さらに、本件指名拒否に合理的理由がないこと（上記(イ)）、原告において、平成 25 年度に A 2 教授が評議員の指名を拒否されるまで、各講座から推薦された評議員が指名を拒否された例は存在しなかったこと（前提事実(6)イ(イ)）も考慮すると、本件指名拒否は、A 2 教授が本件組合の組合員であることないしその意を受けて活動していること故の差別的取扱いであるといえる。

(エ) 小括

以上によれば、原告は、本件減額措置を巡って労使が対立する状況において、A 2 教授が国際講座から平成 26 年度の評議員に推薦されていたにもかかわらず、本件組合の組合員であり、その意を受けて本件減額措置を争う別件訴訟の原告であることを理由として、差別的に、かつ合理的理由もなく、評議員への指名を拒否したものであり、

本件指名拒否は、本件組合を嫌悪する不当労働行為意思に基づきされたものと認められる。

エ 労組法 7 条 1 号の不当労働行為該当性

(ア) 以上に説示したところに照らすと、原告は、A 2 教授が本件組合の意を受けて別件訴訟を提起、追行したことの故をもって、本件指名拒否という不利益な取扱いをしたものであり、労組法 7 条 1 号の不当労働行為に該当する。

(イ) なお、原告は、本件組合の活動をしている組合員であっても、評議員に指名されている教職員が複数存在するから、本件指名拒否は、本件組合の組合活動に関することを理由にされたものではないと主張する。

しかし、上記ウで説示したところに加えて、B 2 理事は、本件指名拒否の理由は別件訴訟の当事者となっていることを明言していること（上記ウ(ウ)）、評議員に指名された組合員がいたとしても、同組合員に係る組合活動の有無及び内容が証拠上明らかでないことを考慮すると、原告の上記主張は、上記(ア)の結論を左右するものではない。

(2) 支配介入（労組法 7 条 3 号）について

原告は、前記(1)のとおり、A 2 教授が本件組合の意を受けて別件訴訟の追行をしたことの故をもって、本件指名拒否という不利益な取扱いをしたところ、かかる取扱いは、本件組合や本件組合員に対して、正当な組合活動を理由に不利益な措置を講じることがあることを広く知らしめて、組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営及び活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を有するといえるから、労組法 7 条 3 号の支配介入に当たる。

4 争点 4（B 1 学長が本件ヒアリングに対応しなかったことの不当労働行為〔労組法 7 条 1 号及び 3 号〕の成否）について

(1) 不利益な取扱い（労組法 7 条 1 号）について

ア B 1 学長が本件ヒアリングに対応しなかったことが不利益な取扱いに当たるか

(ア) 教員人事ヒアリングにおいて、各講座は、人事権を含む広範な権限を有する学長に対し、直接、当該講座に係る教員の採用、昇任等人事上の要望を伝える一方で、学長から経営上の事情等の情報を得ることが予定されていたこと、同ヒアリングの結果は原告の人事計画に反映されること、同ヒアリングは年 1 回しか行われないこと（前提事実(2)ア(ア)、(7)ア）に照らせば、同ヒアリングは、各講座にとっては、その人事上の要望を実現させる上で重要な意味を有する手続であるといえる。加えて、講座主任は、人事も含む講座運営に関する業務を所掌する地位にあること（前提事実(2)ア(カ)）、講座主任等の各講座の代表者が教員人事ヒアリングに対応することが通例であっ

たこと（前提事実(7)ア）も考慮すると、各講座の講座主任にとって、教員人事ヒアリングにおいて、学長に対して、いかに当該講座の人事上の要望に対する理解を得て、人事上の有用な情報を引き出すかということ、講座運営に関する重要な任務であるといえる。

しかるに、A 2 教授は、平成 26 年度の教員人事ヒアリング（本件ヒアリング）において、B 1 学長から対応されず、代わって B 2 理事の対応を受けた（前提事実(7)ウ(ウ)）ところ、かかる取扱いは、国際講座において、直接学長から教員人事ヒアリングを受ける機会を奪うものといえ、A 2 教授の講座主任としての職務を妨げるものであり、職務上の不利益を被らせるものといえる。

また、A 2 教授は、講座運営に関する重要な任務である B 1 学長との教員人事ヒアリングを遂行できないことによって、国際講座内において信頼や求心力を失い、同講座外においては、国際講座の講座主任が使用者たる原告から軽視されているとの印象を与えかねず、ひいては、A 2 教授の同講座内外における講座主任としての影響力をも低下させるという職務上の不利益を被らせるものといえる。

したがって、B 1 学長が本件ヒアリングに対応しなかったことは、A 2 教授に対し、職務上の不利益を被らせる取扱いであるといえ、労組法 7 条 1 号の「不利益な取扱い」に当たる。

(イ) これに対し、原告は、教員人事ヒアリングは、教員の採用や昇任に関し各講座の意向を確認する手続にすぎず、必ずしも学長が対応しなければならない必要性は存在しないと主張する。しかし、同ヒアリングは、学長が直接対応するのが通例とされており（前提事実(7)ア）、上記のとおり各講座にとっては重要な意味を有する手続であるから、B 1 学長が上記通例に反して教員人事ヒアリングに対応しないことは、上記のような職務上の不利益を生じさせるものであり、原告の上記主張は採用することができない。

また、原告は、本件ヒアリングについて、B 2 理事が適切に対応し、聴取した要望等についても、ほかの講座等と同様に報告、検討されていると主張する。しかし、理事と学長では、その地位や権限に大きな差異があること（前提事実(2)ア(ア)、(イ)）、各講座にとって学長自らが直接対応すること自体が重要な意味を有すること（前記(ア)）、B 2 理事が本件ヒアリングに対応したことをもって学長によるヒアリングがされたのと同視することは困難であること（前提事実(7)ウ(ウ)）などの事情に照らすと、原告の上記主張を採用することはできない。

イ B 1 学長が本件ヒアリングに対応しなかったことが不当労働行為意思に基づきなされたか

(ア) 合理的理由の有無

原告は、B 1 学長が本件ヒアリングに対応しなかったことの原因

として、前記3(1)ウ(イ)と同様に、A2教授が、元筆頭理事兼副学長であったにもかかわらず、B1学長の大学経営方針等に対する批判を常日頃より展開し、学内の会議においても、その議題と関わりのない事柄について延々と自説を繰り広げて会議を混乱させる、会議を破壊するといった個人的要因にあると主張する。

しかし、前記3ウ(イ)において説示したとおり、A2教授が、過去に、学内の会議を混乱させ、会議を破壊したことを認めるに足りる確かな証拠はなく、B1学長の大学経営方針等に対する批判をすることが禁じられる合理的な理由もない。

さらに、原告は、上記主張の根拠として、A2教授が別件訴訟においてした意見陳述を指摘するが、訴訟と教員人事ヒアリングはその目的や性質が異なり、これをもって、B1学長が直接人事ヒアリングをしない合理的理由とはならない。

したがって、原告の上記主張は採用することができず、B1学長が本件ヒアリングに対応しなかったことに合理的理由は認められない。

(イ) 本件ヒアリングに至るまでの経緯等

前記3(1)ウ(ウ)のとおり、原告及び本件組合は、本件減額措置の実施(平成24年7月1日)から本件ヒアリング(平成26年4月9日)に至るまでの間、同措置を巡って労使が対立する状況にあったといえる。

また、B2理事は、平成25年度、平成26年度の国際講座の教員人事ヒアリングにおいて、A2教授に対し、B1学長が同ヒアリングを欠席した理由について、A2教授が別件訴訟の原告であるとの説明をした(前提事実(7)イ、ウ(ウ))ところ、かかるB2理事の言動は、同ヒアリング不対応について、本件組合の意を受けて別件訴訟を迫る原告の活動を嫌悪する意思の存在を推認させるものである。

(ウ) 小括

以上によれば、B1学長は、本件減額措置を巡って労使が対立する状況において、A2教授が本件組合の意を受けて別件訴訟を提起、迫行していることを理由として、合理的理由もなく、本件ヒアリングに対応しなかったものであり、同ヒアリングの不対応は、本件組合を嫌悪する不当労働行為意思に基づきされたと認められる。

ウ 労組法7条1号の不当労働行為該当性

以上に説示したとおり、B1学長は、A2教授が本件組合の意を受けて別件訴訟の提起、迫行をしたこと(前記3(1))の故をもって、本件ヒアリングに対応しないという不利益な取扱いをしたものであり、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

(2) 支配介入(労組法7条3号)について

B1学長は、前記(1)のとおり、A2教授が本件組合の意を受けて別件訴訟の提起、迫行をしたことの故をもって、本件ヒアリングに対応しないと

いう不利益な取扱いをしたところ,かかる取扱いは,本件組合や本件組合員に対して,正当な組合活動を理由に不利益な措置を講じることがあることを広く知らしめて,組合の結成を阻止ないし妨害したり,組合を懐柔し,弱体化したり,組合の運営及び活動を妨害したり,組合の自主的決定に干渉したりする効果を有するといえるから,労組法7条3号の支配介入に当たるとする。

第4 結論

以上によれば,原告の請求は理由がないから棄却することとし,主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部