

# 命 令 書 (写)

長野県松本市中央 4 丁目 7 番 22 号

申立人 長野一般労働組合  
代表者 執行委員長 X 1

長野県松本市旭 3 丁目 1 番 1 号

被申立人 国立大学法人信州大学  
代表者 学長 Y 1

平成22年12月28日に申し立てられた上記当事者間の長労委平成22年(不)第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成24年8月22日第1266回及び同月31日第1267回公益委員会議において、会長公益委員土屋準、公益委員中村田鶴子及び同諏訪雅頭の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、長野一般労働組合（以下「組合」）と国立大学法人信州大学（以下「大学」）との間の9回にわたる団体交渉において、大学が、①組合員である大学医学部教授 X 3（以下「X 3」）が行ったとされるハラスメント（以下「本件ハラスメント」）を具体的に明示す

ることを拒否したこと、②本件ハラスメントの調査等に関する資料の提出を拒否したこと、③学長及び医学部長らの団体交渉への出席を拒否したこと、④団体交渉継続中にもかかわらず、組合に諮ることなく、平成22年5月11日（以下、平成の元号は省略する。）付けでX3を「学長付教授」へ人事異動するなどしたこと、⑤団体交渉継続中にもかかわらず、懲戒処分に係る手続の進行を明らかにすることなく、また、懲戒理由を具体的に明示することなく、同年7月21日付けでX3を懲戒解雇するなどしたこと、⑥同年10月28日に開催を予定していた第10回団体交渉について、一方的に開催を拒否する旨通知したうえ、組合が同月25日付けで申し入れた団体交渉を拒否したこと、が不当労働行為に該当するとして申し立てられた事件である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 大学は、組合との団体交渉を拒否してはならない。
- (2) 大学は、以下により組合との団体交渉に誠実に応じなければならない。
  - ア 学長らの団体交渉への出席を拒否してはならない。
  - イ 本件ハラスメントに関連する資料の提出を拒否してはならない。
- (3) 大学は、X3に対する22年5月11日付け人事異動及び同年7月21日付け懲戒処分について、組合との団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (4) 謝罪文の掲示。

## 3 本件における主な争点

### (1) 争点1

団体交渉における大学の以下の対応は、労働組合法（以下「労組法」）第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

ア 本件ハラスメント行為について、具体的に特定・明示しなかったこと。

イ 本件ハラスメント関連書類の提出について、組合の求めに応じることなくこれを拒んだこと。

ウ 学長、医学部長及び本件ハラスメントの相談調査対策委員会委員長らの団体交渉への出席について、組合の求めに応じることなくこれを拒んだこと。

(2) 争点 2

大学の以下の行為に関して、団体交渉における大学の対応は、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるか。

ア 22年 5 月 11 日付けで X 3 に対して行った「学長付教授」への人事異動

イ 22年 7 月 21 日付けで X 3 に対して行った懲戒解雇処分

(3) 争点 3

組合の 22 年 10 月 25 日付け団体交渉申入れに対して、大学が応じなかったことは、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるか。

## 第 2 当事者の主張の要旨

### 1 争点 1 について

#### (1) 申立人の主張

ア 組合は 9 回にわたる団体交渉及び大学と X 3 との間のやり取りを通じて、大学及び学内のハラスメント防止制度における組織である相談調査対策委員会（以下「調査対策委員会」）が X 3 のいかなる行為をハラスメントに当たるとして問題にしようとしているのか、具体的に明らかにするよう求めたにもかかわらず、大学がこれを明示することを拒んだため、具体的な事実を把握することができず、実質的な協議に入ることができなかった。このような大学の対応は不誠実であり、労組法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

イ 組合が調査対策委員会によるハラスメントの認定事実が正当

か否か検討するためには、大学から調査対策委員会のハラスメント認定に係る十分な資料の提供を受けることが必須であるにもかかわらず、大学は、第2回、第4回及び第6回団体交渉等において、大学の関係規程及び調査対策委員会の性格を理由として、資料の提出を一切拒否した。

組合を無視した大学の不誠実性は、組合が要求した関係書類を、団体交渉において提出しなかったにもかかわらず、X3が裁判所に提訴した地位保全等仮処分命令申立て（以下「本件仮処分申立て」）の訴訟手続において提出したことに現れている。大学が団体交渉で提出していれば、具体的事実に基づいた真相の究明が可能であって、大学がX3の懲戒解雇処分を行うことはできなかったはずである。

よって、大学の対応は誠実交渉義務を果たしたとはいえないのであって、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

ウ 団体交渉には大学側交渉担当者として大学の副学長で総務・人事労務担当理事である Y2（以下「Y2理事」）が出席したが、組合の質問や主張に対して、事実に通せず、理事就任前の出来事であることを理由として不知との回答を繰り返した。そこで、組合は、実質的な協議を行うため第2回団体交渉等において、大学学長 Y1（以下「Y1学長」）、大学医学部長 A（以下「A医学部長」）及び調査対策委員会委員長 B（以下「B委員長」）の団体交渉への出席を求めた。組合がY1学長らの団体交渉への出席が必要であると判断した理由は次のとおりである。

Y1学長は、大学の代表者である。

A医学部長は、X3の人事異動及び研究室入室禁止処分等の直接の責任者である。また、大学は調査対策委員会のハラスメント認定に関して資料の開示を拒否しているため、調査対策委員会

の委員であった A 医学部長から説明を求める必要がある。さらに、医学部の長として本件ハラスメントの背景事情を十分承知し、X 3 の講義・演習に係る事情にも精通している。

B 委員長は、調査対策委員会の責任者である。

しかし、大学は、組合との団体交渉は Y 2 理事に一任しているとの理由だけで、組合の要求を拒否した。

なお、大学と信州大学教職員組合（以下「教職員組合」）の間には、「団体交渉に関する労働協約」が存在し、大学側交渉委員として、「学長、担当理事、総務部長、人事課長、その他学長が指名するもの。」と規定されているので、大学は、組合との団体交渉における交渉委員を差別的に取り扱うことはできない。

これらの大学の対応は誠実交渉義務を果たしたとはいえないのであって、労組法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

ア 大学は、「国立大学法人信州大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」（以下「ハラスメント防止規程」）の趣旨に従って、適正かつ厳格にハラスメント相談調査の各手続を履践することにより、以下のとおり、X 3 に対して適正な範囲内で事実の開示をした。

調査対策委員会は、20年11月28日、X 3 に対して事情聴取を行い、その中で、ハラスメント行為及びこれに関係して明らかになった非違行為等について、X 3 に明らかにされた。また、21年6月16日には、調査対策委員会報告書概要が X 3 に通知されている。

その後に申出のあった別件のハラスメント事件においても同様に、調査対策委員会は、同年9月8日、X 3 に対して事情聴取を行い、ハラスメント行為が X 3 に明らかにされた。また、22年4月30日には、調査対策委員会報告書概要が X 3 に通知されている。

イ 大学は、教職員及び学生のハラスメント防止及び発生時対応措置について、就業規則及びその下位規程であるハラスメント防止規程で、制度を制定し実施してきた。ハラスメント防止規程は、ハラスメントという極めてプライベートでありかつ教職員及び学生の人格に関わる行為や紛争を扱うものであること、ハラスメント行為の事実を把握するためには当該ハラスメント事件の当事者及び関係者の協力を得て解明しなければならないため、それらの者の秘密保護並びに大学に対する信頼を担保することが必要な制度であること、さらには大学のハラスメント予防・対応措置後における加害者からの報復的行為や不利益付与行為を根絶する必要があることなどを十分総合的に検討して制定されたものである。したがって、ハラスメント相談や審査手続に関わる事実や文書は基本的に非公開とされなければならない。この理は、事件当事者であれ、関係者であれ、大学役員であれ区別なく適用され、労働組合その他の学内団体についても例外ではない。組合は、このように重要なハラスメント防止規程・制度の趣旨、目的及び実効性に何ら理解を示そうとしなかった。

本件ハラスメントに係る相談申出書及び関係者に対する事情聴取記録等には、いずれもハラスメント相談申出者及び事情聴取協力者のプライバシーに関わる事実が多数含まれているとともに、ハラスメント加害者と目されているX3が、信頼関係や恩情関係が裏切られたと判断しかねない事項も多数含まれている。ハラスメント相談申出者や事情聴取協力者は、加害者に知らされないことを信頼してハラスメント防止制度に従って協力している。また、ハラスメント行為は、えてして身近な関係にある教職員及び学生等との間で発生し、したがって、職位の上下関係や教員・学生の教育関係においてはハラスメント処理後にも実質的な嫌がらせや不利益付与が行われることが多く発生するところでも

あるが、本件は、教授による特異な支配拘束関係が強く認められる職務上下関係に立つ小さな職場での事件であり、事後の報復行為等の危険性が強くうかがわれる事情下にあった。このような事情を総合的に勘案すると、制度上も、ハラスメント防止の実効性上も、ハラスメント相談申出書及び事情聴取記録等を開示できないとすることは当然の要請であった。

また、調査対策委員会の調査継続中は、大学が関係文書を開示することや、その内容について団体交渉で応答することは、そもそも制度上許されない。

X 3 が提訴した本件仮処分命令申立事件においては、裁判上の要請であるので、やむなくハラスメント手続上の文書類をハラスメント相談申出者及び関係者に事前連絡のうえ、証拠として提出しているが、訴訟において裁判官から要請されて提出することと、団体交渉において提出することができないとすることは、わが国の両制度の相違に由来するものであり、公的規範上の処置と私的規範上の処置に相違を生ずることがあることは、当然のことである。

なお、ハラスメント手続上の資料等が、訴訟において証拠として提出されていることから、組合の本件団体交渉の主目的であったハラスメント関係資料提出要求は、既に目的を達しているので、団体交渉を継続する必要はないはずである。

ウ 団体交渉においては、労使を各々代表する権限ある交渉委員が交渉を担当することが基本ルールである。本件団体交渉のルールは、第1回団体交渉の冒頭で確認された。大学の交渉委員は当初からY 2 理事等であったが、Y 1 学長から全権を委任されているところである。

団体交渉における交渉委員のほかの者の参加は、労使双方の合意がある場合に例外的に認められることがある。組合がY 1 学長

等に参考人として団体交渉への出席と応答を要求するものであるとしても、大学がこれを強制されるものではなく、その出席等の必要性は大学において自主的に判断されるべきものである。大学は、組合が出席を要求する理由とする事項については、交渉委員が応答すれば足りると判断しているところであり、団体交渉制度の原則に照らして誠実に対応している。

## 2 争点2について

### (1) 申立人の主張

ア 大学は、「医学部長付教授」へのX3の人事異動撤回要求に関し、団体交渉において協議中であつたにもかかわらず、X3の「学長付教授」への人事異動（以下「学長付異動」）について、組合に事前通知をせず、また、団体交渉において事前に説明ないし協議をせずに、当該異動を抜き打ち的に強行したのであって、団体交渉を無意味なものとした。

大学と教職員組合との間には、配転や懲戒解雇などに関する事前協議に係る規定を含む労働協約が存在し、組合も教職員組合と等しく差別なく扱われるべきであつた。

学長付異動は、X3の労働条件の重大な変更にあたるので、労働契約の内容である労働条件の変更にあたって労働者の合意を必要とするとして規定する労働契約法第8条によれば、事前にX3と合意しなければならず、組合と協議すべきであつた。

Y2理事は、その職責に鑑みると、調査対策委員会による調査から学長付異動までの状況を把握していたはずであり、また、仮にY2理事が知らなかったとしても、団体交渉に出席していたY3総務部長（以下「Y3総務部長」）及びY4人事課長（以下「Y4人事課長」）は担当事務局の職員であるから、承知していたことは自明であつたが、それにもかかわらず重要な事項を組合に通知しなかったことは不誠実である。

また、組合は、22年5月24日に至り、X3が医学部の教授職を剥奪されていることを知り、学長付異動に抗議し、同月25日付けで団体交渉の開催を申し入れたところ、大学は同月28日付けでこれを拒否した。

これらの大学の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 大学は調査対策委員会のハラスメント行為認定に基づいて、21年6月17日付けで処分審査委員会を設置し、X3の懲戒処分について審査を開始し、組合に対し処分内容や審査内容を明らかにしないまま、団体交渉を重ねる間も審査を続けた。22年6月23日には、処分審査委員会が教育研究評議会に対し、X3を懲戒に付することが適当との結論を報告したが、大学は、これを組合に伏せ、懲戒解雇理由に該当する行為を具体的に明示しないまま、しかも懲戒処分手続の中止をあっせん事項とするあっせん中にもかかわらず懲戒解雇処分を強行したのであって、団体交渉を無意味なものとした。

また、同年7月12日付けで組合がX3の懲戒処分等を交渉議題とする団体交渉の開催を申し入れたところ、大学は同月14日付けでこれを拒否した。

さらに、同月22日付けで組合がX3の懲戒解雇処分の撤回と原職復帰を求め団体交渉を申し入れたところ、大学は同月23日付けでこれを拒否した。

これらの大学の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

ア 大学は、学外の合同労組である組合とは、労働協約類の継続的な労使関係ルールの締結や約束は一切行ったことがない。したがって、大学は、組合員のハラスメント相談調査対策手続及

び懲戒処分手続について、これを事前に組合に対して通知、説明及び協議をし並びに団体交渉を行う労働協約類上の債務は一切負担していない。

イ 大学は、22年4月12日第5回団体交渉が開催された後に調査対策委員会からの報告がなされたことを受けて、当時の医学部の状況等から、同年5月11日付けで、学長付異動をせざるを得なくなったものであるから、第5回団体交渉の際には、このような事情を予測して組合に説明することは不可能であった。

また、同人事異動後の同月13日開催の第6回団体交渉においては、大学が同人事異動の趣旨等を説明する間もなく、組合が一方的に他の事項を話題とするのみで、労働委員会へあっせん申請することを宣言し、交渉の途中で退席した。

このような実態からして、学長付異動に関する大学の対応は誠実交渉義務違反に該当するものではない。

さらに、組合の同月25日付けの団体交渉申入れを断ったのは、組合が労働委員会へあっせんに申請したからであり、誠実交渉義務違反には当たらない。すなわち、団体交渉がのっぴきならない対立状況を呈している状態、又は、ほとんど行き詰まりに陥っている状態のなかで、労働組合はあっせん申請を行い団体交渉の打開を図ろうとするのであるから、労働委員会のあっせん作業継続中に団体交渉を並行して行うことは意味がなく、使用者は団体交渉を中断せざるを得ない。

ウ 調査対策委員会からの報告がなされた後、処分審査委員会がX3の懲戒処分を決定するまでの間に開催されたのは、同年5月13日の第6回団体交渉のみであり、その実情は上記イ記載のとおりであるから、懲戒解雇処分に関する大学の対応は、誠実交渉義務違反に該当するものでないことは明らかである。

また、組合の同年7月12日付けの団体交渉申入れを断ったの

は、上記イ記載と同様組合が労働委員会へあっせんを申請したからであり、誠実交渉義務違反には当たらない。

さらに、組合の同年7月22日付けの団体交渉申入れを拒否したのは、当時、組合のあっせん申請取下げが確認できなかったこと及び申入れの日時では開催が困難であったからである。大学は、あっせん申請が取り下げられたことを確認した後、組合に対し、団体交渉に応じる旨を回答し、同年8月9日には第7回団体交渉を開催していることから、大学の対応が誠実交渉義務違反に該当するものでないことは明らかである。

### 3 争点3について

#### (1) 申立人の主張

組合と大学は、9回の団体交渉を行ってきたが、22年9月21日に開催された第9回団体交渉において、第10回団体交渉を同年10月28日に行うことが確認された。ところが、大学は、同月21日になって、同年9月28日にX3が裁判所に本件仮処分申立てを行ったことを理由として、団体交渉を拒否することを組合に通告した。これを受け、組合は改めて団体交渉を行うよう申し入れたが、大学は同年10月26日付けで、X3に関わる一切の団体交渉に応じない姿勢を改めて明らかにした。

組合が、X3の懲戒解雇問題等団体交渉事項の解決を訴訟に委ねたという事実はなく、また、大学は、訴訟に係る事項以外の組合の要求事項についても団体交渉に応じないとしている。自主交渉により解決を図ることは労働組合に与えられた権能であり、団体交渉権は自主交渉を実現するための権利である。

したがって、大学が一方的に団体交渉を中断することは、明らかに組合との団体交渉を否定するものであり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、X3が発がん性を確認した研究資料は、極めて重要であ

り、X3の知らないうちに研究室から持ち出されたことは、重大な問題である。大学は、この研究資料を責任をもって厳重に管理しなければならないが、その取扱いはずさんであり、組合が大学に対し、その責任を団体交渉で追及することは当然のことである。

また、大学は組合から譲歩提案を待ちながら、団体交渉を誠実に継続したと主張するが、大学からは譲歩提案なるものは一切行われなかった。

## (2) 被申立人の主張

大学は9回の団体交渉に誠実に応じてきた。

しかし、組合は、団体交渉初期には、ハラスメント相談申出に関する資料の提出を求めるなど、X3に対する2回にわたる職務命令の法的性格及び意味を正確に把握することができず、無理な主張や要求を重ね続けた。第2回団体交渉以降は、X3の研究に係る資料をX3の許可なく研究室から移動した行為を窃盗であると主張し、大学等を激しく糾弾する内容へ拡大した。さらに組合は、X3が実験により、大学工学部教授 D（以下「D教授」）の製法によるカーボンナノチューブVGCF（カーボンナノチューブ（筒状炭素分子。以下「CNT」という。）の一種である気相法炭素繊維。なお、「VGCF」は同炭素繊維を用いた製品の商品名でもあるが、以下一般名称としてのそれをいう。）の発がん性を世界で初めて確認した旨唐突に主張を始め、大学がこの研究を妨害しようとしているとの虚偽により糾弾面罵し、大学とD教授が共謀してX3の研究妨害及び研究成果隠蔽を行っているとの虚構的主張をした。そして、最終的には、この共謀行為は、ハラスメント相談申出から始まる一連のX3対策として行われ、懲戒解雇処分がその仕上げであるというストーリーを展開し虚構的主張を完成するに至った。

この虚構的物語について根拠となる事実解明と称して、団体交

渉は、このための証拠入手の要求、誹謗、非難、恫喝の場と化していった。これによって団体交渉は、本来あるべき相互譲歩による解決方法からは急激に逸脱し始め、組合による一方的糾弾断罪が行われた。

このような事態にあっても、大学は忍耐強く、組合の譲歩提案を待ちながら、団体交渉を誠実に継続したものの、組合の言動は相互譲歩による解決からますます離れていった。この間、大学ではハラスメント相談調査及び懲戒処分に関する手続が進行していたため譲歩が困難となっていたが、組合の要求は非現実的となっていき、最早妥協の余地を探求することができない状況となり、団体交渉の行き詰まりに到達した。

このような状況が大幅に改善し、組合から現実的な妥協可能な提案がなされることがなければ、大学は、次回以降の団体交渉において、団体交渉決裂とするしかない状況に立ち至っていたところ、X 3 より本件仮処分申立事件が提起された。そこで、大学は、組合は団体交渉要求事項の解決を訴訟に委ねたものと思料すると表明通知せざるを得なかったものである。それでもなお、大学は直ちに団体交渉決裂宣言を行うことを避け、訴訟の結果如何によっては、訴訟終了後の団体交渉継続の余地を残すこととした。

なお、本件仮処分申立事件に係る事項以外の組合の要求事項については、同事件及び既に係属中の X 3 が大学等に対して提起した損害賠償等請求事件の争点に密接に関連するものであって、団体交渉において解決することは不可能な状態になっている。

したがって、大学の行為は何ら不当労働行為に該当するものではなく、かえって非難されるべきは組合である。

### 第 3 当委員会が認定した事実

#### 1 当事者

(1) 被申立人

大学は、昭和 24 年 5 月 31 日、国立大学として設立され、16 年 4 月 1 日、国立大学法人法により法人化された。大学は、肩書地に本部を置き、医学部等 8 学部、全学教育機構、8 大学院研究科及びカーボン科学研究所等 18 の研究施設を有し、22 年 5 月 1 日現在の常勤職員数は 2,368 名であり、そのうち教員は 1,150 名である。

医学部には医学科及び保健学科があり、医学科のなかの基礎医学講座の一つとして統合生理学講座（以下「講座」）が置かれている。

【事務局調査調書】

(2) 申立人

組合は、2 年 6 月 3 日、主に長野県の中信地方の労働者により結成されたいわゆる合同労組であり、肩書地に事務所を置き、14 分会を組織し、23 年 1 月 18 日現在の組合員数は約 110 名である。また、組合は上部団体である全国一般労働組合全国協議会に加盟している。

なお、大学には、組合とは別に、大学の教職員が組織する労働組合である教職員組合が存在する。

【事務局調査調書】

2 大学におけるハラスメントの防止等に関する制度

- (1) 「国立大学法人信州大学職員就業規則」（以下「就業規則」）により、職員はハラスメントを行ってはならないこと、また、その防止に努めなければならないことが定められている（第 34 条第 1 項）ほか、その他職員のハラスメントの防止等に関し必要な事項は、別に定めるハラスメント防止規程によると規定されている（同条第 3 項）。

【乙 1】

(2) ハラスメント防止規程により、大学内のハラスメントの防止及び排除を図ることによって、職員及び学生の人権を擁護するとともに、就業及び就学にふさわしい環境が確保されることを目的として(第1条)、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題(以下「ハラスメント問題」)が生じた場合の対応等が、次のように定められている。

職員及び学生は、ハラスメント問題が生じた場合には、迅速かつ適切な対処を学長に要請する権利を有し(第4条)、その権利行使(以下「ハラスメント相談」)の方法の一つとして、イコール・パートナーシップ委員会(以下「E P 委員会」)に対し、調査対策委員会の設置を申し出る(以下、この申出を「ハラスメント申出」という。)ことができる(第5条第1項第3号)。

ハラスメント申出を受けたE P 委員会は速やかに調査対策委員会を設置し(第16条第1項)、調査対策委員会は、対象となるハラスメント問題の事実関係を確認し、ハラスメント行為者への指導及び注意をする(第17条第1号及び第3号)ほか、議事が終結した場合には、遅滞なく学長、E P 委員会委員長及び関係部局長に報告する(第18条第4項)。また、当該ハラスメントの態様等において、著しく信用を失墜させる行為に該当すると認めた場合には、当該行為者の懲戒処分の手続の開始を参考意見を付して学長に具申することができる(第20条第1項)。

学長は、ハラスメントの防止について統括し、ハラスメント問題が生じた場合には、E P 委員会と連携するとともに、調査対策委員会の報告を尊重し、必要な措置を適切かつ迅速に講じなければならない(第7条第1項)。

なお、ハラスメント相談に関係した職員及び学生は、当該相談に係る職員、学生及び学外者のプライバシー、名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密及び関係者の個人情報他人

に漏らしてはならない（第6条）。

【乙3】

### 3 大学における教員の懲戒処分に関する制度

- (1) 就業規則により、懲戒の種類及び内容並びに懲戒の事由が定められている（第43条及び第44条）ほか、職員の懲戒手続に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人信州大学職員の懲戒手続に関する規程」（以下「懲戒規程」）によると規定されている（第45条第2項）。

【乙1】

- (2) 懲戒規程により、職員のうち教員に対する懲戒手続は次のように定められている。

教員の懲戒事由のうち教育研究に起因する懲戒は、教育研究評議会に処分審査委員会を設置し事実調査を行い、その結果を元に教育研究評議会で審査し学長が行う（第4条第1項）。学長は、懲戒処分の審査を開始するときに、審査の事由を記載した説明書（以下「審査事由説明書」）を教員に交付しなければならず（第5条）、また、教員に対し書面又は口頭で陳述する機会を与えなければならない（第6条）。懲戒処分は、教員に処分の事由を記載した懲戒処分書及び処分説明書を交付して行わなければならない（第14条）。

なお、処分審査委員会は、教員のハラスメントに関する事実調査を行う場合は、ハラスメント防止規程に定める調査対策委員会が行う調査結果を尊重しなければならない（第10条の2第1項）。また、教育研究評議会が、教員のハラスメントに関する審査をする場合は、調査対策委員会の意見を参考にするものとする（同条第2項）。

【乙6】

### 4 X3が組合に加入するまでの経過

- (1) X3は、昭和63年に大学医学部教授に就任して以来、講座を管

理運営する任務に就いていた。

- (2) EP委員会は、講座の教室員である E 助教（以下「E 助教」）から、X3の行為に対する20年9月11日付けハラスメント申出（以下「第1次ハラスメント申出」）を受け、調査対策委員会（以下「第1次調査対策委員会」）を設置した。

【甲37、乙50】

- (3) 20年11月28日、第1次調査対策委員会は、X3に対し、聞き取り調査を行った。

【甲37、甲43、乙50、乙57】

- (4) 第1次調査対策委員会は、X3のほかに E 助教及び関係者からの聞き取り調査等を行った結果、X3の行った3項目についてハラスメント行為であると認定して、21年6月16日付けで報告書概要（以下「第1次報告書概要」）をX3に交付した。

このなかで、第1次調査対策委員会は、E 助教の申出内容のおおよそは、X3自身の否認（無自覚）にかかわらず、深刻なハラスメントと認められ、速やかに原状回復・地位保全又はこれに相当する措置が図られるべきものであるとし、さらに、本事案に関わるもの及びこれに付随する案件のなかには、就業規則ないし服務上、重大な非違行為に該当しかねないものがあり、この点については別途しかるべき調査が必要であると考えられると報告した。

【甲37、乙50】

- (5) 21年6月17日、第1次調査対策委員会は、調査結果を同日開催された教育研究評議会に報告した。これを受けて教育研究評議会は、処分審査委員会の設置を決定した。

【甲38】

- (6) EP委員会は、講座教室員3名から、X3の行為に対する21年6月18日付けハラスメント申出（以下「第2次ハラスメント申

出」)を受け、調査対策委員会(以下「第2次調査対策委員会」)を設置した。

【甲 17】

(7) 21年8月6日、A 医学部長は、X 3 に対し、医学部長付教授とする旨、また、講座の研究室への入室を禁止するとともに、講座教室員との接触を禁止する旨を口頭で通告した。

【第1回審問X 1 証人(14頁)、甲 62(2頁)】

(8) 21年8月26日、A 医学部長からX 3 に対し、次のことが記載された同月6日付け通告書が送付された。

第1次調査対策委員会は、X 3 の行為をハラスメントと認め、懲戒処分を課すことが相当であると報告し、教育研究評議会において処分審査委員会の設置が決定された。ところがさらに、第2次ハラスメント申出がなされ、EP委員会委員長は、この申出の内容から講座が非常に深刻な運営不全状態にあると判断し、可及的速やかにX 3 が職務上の指揮命令権を行使しないように措置すること及びハラスメント相談者である講座教室員とX 3 とは別の場所で勤務させることを学長に勧告した。この勧告等を踏まえて、学長から医学部長に対して、一時的にX 3 を医学部長付として措置すること及びX 3 の研究室を現在のものとは別に用意し、教室員との接触を絶つこととの指示があった。よって、ハラスメント防止規程及び就業規則に基づき、以下の事項を職務命令(以下「第1次職務命令」)する。

ア 本日より、第2次調査対策委員会の調査が終了し報告書が学長に提出されるまでの間、又は教育研究評議会において処分審査委員会が設置された場合は、処分審査委員会の事実調査の結果を基に教育研究評議会が審査を終了するまでの間、X 3 を医学部長付教授とし、①及び②のとおり講座の教室員と接触することを禁ずる。

① 講座の教授室及び同室に入室するまでの通路となっている部屋以外の入室を禁止する。

② 入室を禁止した部屋にやむを得ず入室しなければならない場合は、医学部長の許可を得たうえで、講座教室員以外の第三者立会いのもとで入室し、退出する。

イ 研究室は医学部長が指定するところとし、そこへ出勤する。なお、研究室の場所及びその研究室への出勤開始日はおつて指示する。それまでの間教授室以外の部屋への出入りを禁止する。

【第1回審問X1証人(14頁)、甲38】

(9) 21年9月7日、A医学部長はX3に対し、同日付け文書により、X3を医学部長付としたうえは、講座が担当する生理学(統御系)演習・講義についても、医学部長が指導することとなるので、この演習・講義を講座の3名の教室員に担当させる旨通知(以下「演習・講義中止通知」)した。

【甲39】

(10) 21年9月8日、第2次調査対策委員会は、X3に対し聞き取り調査を行った。

【甲17、甲44、乙51、乙58】

5 X3の組合加入から第1回団体交渉までの経過

(1) 21年9月19日、X3は組合に加入した。

【甲1、乙21】

(2) 21年9月24日、X3は、第1次調査対策委員会の判定及び第1次職務命令等について、「国立大学法人信州大学職員苦情処理規程」に基づく苦情の申出を行った。

【甲4、乙52、乙66(5頁)】

(3) 21年10月1日、Y2理事は、大学の副学長及び総務・人事労務担当理事に就任するとともに、苦情処理委員会委員長の職に就いた。

【乙 66(1～2 頁)】

- (4) 21 年 10 月 6 日、組合は同日付け申入書により、大学に対し、X 3 が組合に加入したことを通知するとともに、団体交渉の開催を申し入れた。

このなかで組合は、X 3 は、同人が講座の教室員らに対してハラスメントを行ったとの一方的な主張により、教授室以外への入室を禁止され、研究活動及び演習・講義から排除されることにより、業務に重大な不利益を被っている、また、大学のハラスメントの調査などには重大な瑕疵があると主張した。

なお、組合が求めた団体交渉事項は、一連の X 3 に対する大学の措置を一旦白紙撤回すること、並びに第 1 次報告書概要及び 21 年 8 月 6 日付け通告書（前記 4 (8)）記載の事実関係について、大学の X 3 に対する措置に至った一連の調査内容及び関係文書を明らかにすることの 2 点であった。

【甲 1、乙 21】

- (5) 21 年 11 月 25 日、組合執行委員長 X 1（以下「X 1 委員長」）が大学に電話をしたところ、Y 4 人事課長が応対し、苦情処理手続を行っているので、団体交渉には応じられないと述べた。

【第 1 回審問 X 1 証人(16 頁)】

- (6) 21 年 12 月 16 日、大学の苦情処理委員会は、X 3 に対する事情聴取を行った。

【乙 52】

- (7) 22 年 1 月 9 日、組合は、同日付け申入書を大学に送付し、21 年 10 月 6 日に団体交渉を申し入れて以来、大学が正当な理由なく団体交渉を拒否していることは不当労働行為である旨主張し、また、X 3 に対する措置を直ちに撤回し、X 3 の研究活動を保障し、原職に復帰させることを要求したうえ、同月 19 日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

これに対して大学は、同月 13 日付け回答書により、X 3 から申出のあった苦情処理の手続を履践中であり、団体交渉を同時に並行して行うことは、苦情処理手続の適正な履践を困難とするとの理由で、団体交渉に応じないと組合に通知した。

【甲 2、甲 3、乙 22、乙 23】

- (8) X 3 の代理人弁護士 X 2 (以下「X 2 弁護士」) は、Y 1 学長及び A 医学部長に対して、22 年 1 月 13 日付け通知書を送付し、21 年 8 月 6 日以来 X 3 は研究室の使用が禁止され、研究の実施が不可能となる異常な状態に置かれていること、また、同年 9 月 7 日には演習及び講義を行うことが禁止されたことなどを訴え、これらの禁止措置を直ちに撤回すること、また、これらの禁止措置がいかなる権限でなされたものか明らかにすることを求めた。

【甲 40 の 1】

- (9) 22 年 1 月 15 日、X 3 は、苦情処理委員会の公正さが期待できないこと、代理人弁護士が X 3 に対する一連の措置の撤回要求について、大学に通知 (上記 (8)) していること、また、組合の団体交渉申入れに対し、大学が苦情申出への対応を理由に応じていないことなどを理由として、苦情申出を取り下げた。

【甲 4】

## 6 第 1 回団体交渉

- (1) X 3 が苦情申出を取り下げたことを受けて、大学は組合との団体交渉に応じ、22 年 1 月 28 日午後 1 時 30 分から 3 時 30 分まで第 1 回団体交渉が開催された。組合の出席者は、X 1 委員長、X 2 弁護士、X 3 ほかの 4 名であり、大学の出席者は、Y 2 理事、Y 3 総務部長、Y 4 人事課長ほかの 5 名であった。

【事務局調査調書】

- (2) この団体交渉においては、以下のやり取りなどがあった。  
ア 冒頭、Y 2 理事が交渉方法について協議するよう求めたが、

X 1 委員長はこれに応じないで、Y 1 学長及び A 医学部長の出席を要求した。Y 2 理事は、自らが団体交渉における権限を委任されている旨、また、出席者について要望があれば後に検討する旨を述べたが、X 1 委員長は、X 3 に対する不利益な取扱いを決定した Y 1 学長及び A 医学部長と直接交渉し事実を解明したいとして、同人らの出席を重ねて要求した。さらに X 1 委員長が、この団体交渉事項は X 3 に係る個別の案件であるから、関係者がいないと解明できないと主張すると、Y 2 理事は、団体交渉に当たるのは現在の体制で十分だと思ふ旨答えたが、組合の要求を学長らに伝えることを承諾した。

イ X 1 委員長は、大学が行った X 3 に対する一連の措置について、関係文書を提出するなどして明らかにしたうえで、何がハラスメントの問題で、どういう事実認定がされたのかを示してほしい旨を既に文書により申し入れていると述べ、ハラスメント申出書並びに調査対策委員会の手続における証拠書類、聞き取り記録及び議事録等を開示するよう求めた。

さらに、X 2 弁護士は、人に不利益な措置を課すときには、何が問題かを全て示すことが、近代社会における絶対的なルールであると主張し、ハラスメントとして問題とされた行為を明らかにすることなどを要求した。これに対し、Y 2 理事が、大学という組織は、刑事訴訟や民事訴訟の世界とは異なるので、大学で諸規程を定めて、それに基づいて行っている旨説明し、調査対策委員会が行った X 3 に対する事情聴取において、B 委員長は何が問題で何を聴取するのかを伝えているのではないかと述べると、X 2 弁護士は、具体的には判明していないので、防禦できないと反論した。

ウ X 3 が、ハラスメント申出書を開示するように要求したが、大学から回答がない旨述べると、Y 2 理事は、E P 委員会の規

程により、ハラスメント被害者のプライバシーへの配慮や後に被害者に対し嫌がらせ行為が行われる可能性など全体状況を B 委員長が判断して処理していると説明した。

エ X 2 弁護士は、懲戒規程によると、懲戒処分の審査を開始するときには、職員に審査事由説明書を交付しなければならないと規定されているが、X 3 には審査事由説明書が交付されていないと主張した。これに対し Y 2 理事及び Y 3 総務部長は、懲戒規程の根拠条項を摘示しながら、教員の懲戒処分の審査を行うのは教育研究評議会であり、非違行為の有無及び程度を調査するために、評議員のうちから委員が選出され処分審査委員会が設置されること、また、処分審査委員会からの報告に基づいて教育研究評議会が審査を行う際に、審査事由説明書が対象教員に交付されることを説明した。

オ X 2 弁護士が、第 2 次調査対策委員会の X 3 に対する事情聴取のなかで取り上げられた盗聴の件についてのやり取りを質そうとしたところ、Y 2 理事は事情聴取の反訳文を含めて一切見ていない旨述べた。そのうえで、Y 2 理事は、第 2 次ハラスメント申出については、調査対策委員会において結論が得られていないので、事情聴取記録を閲覧することは許されていない旨答えた。

カ X 1 委員長が、 E 助教は講座の教室員を辞めているため、X 3 と接触する可能性がないにもかかわらず、X 3 に対し研究室の使用を禁止し続ける理由を尋ねると、Y 2 理事は、E P 委員会委員長が第 1 次ハラスメント申出事件の状況を踏まえて、第 2 次ハラスメント申出者と X 3 を引き離す必要があると判断したものである旨説明した。

キ X 1 委員長が、X 3 の研究活動はいかに保障されるのか尋ねると、Y 2 理事は、第三者の立会いを申し出れば研究室を利用

できることになっていると答えた。

ク 交渉を終えるにあたり、次回期日の日程調整が行われ、22年2月10日に開催することが決定された。

【甲36の1、乙42の1】

#### 7 第2回団体交渉までの経過

(1) Y1学長及びY2理事は連名で、X2弁護士に対して、前記5(8)記載の通知書について、22年1月29日付け回答書を送付し、要求のあった2点については、組合との団体交渉事項と重複しているので、今後の団体交渉のなかで対応すると答えた。

【甲40の2】

(2) 組合は、22年2月3日付け申入書を大学に送付し、団体交渉への大学側出席者について、X3に関する直接の関係者であるY1学長、A医学部長及びB委員長の出席を申し入れたほか次の要求事項について、第2回団体交渉において文書で回答することを求めた。

ア 第1次ハラスメント申出事件について

- ① 申出書及び聞き取り記録等を交付すること。
- ② 調査対策委員会の調査に関する全資料の写しを交付すること。
- ③ 調査対策委員会委員の選任基準を明らかにすること。
- ④ 調査対策委員会が事情聴取した4名の氏名、選任過程及び選任根拠を明らかにすること。
- ⑤ ハラスメントとして何が問題であり、どのように解消しようとしたのかなどを明らかにすること。

イ 第2次ハラスメント申出事件について、申出内容、申出書及び証拠書類を明らかにすること。

ウ 第1次職務命令及び演習・講義中止通知について

- ① これらの措置の決定権限及び根拠を明らかにすること。

- ② ハラスメント防止のため必要な措置の内容等を具体的に明らかにすること。
- ③ これらの措置を撤回し、X 3 が研究活動を自由に行えるようにすること。
- ④ 医学部長付への異動命令を撤回すること。
- ⑤ X 3 が使用を禁止されている間の研究室の使用及び運営状況の詳細を明らかにすること。

エ 「懲戒処分委員会」の設置根拠を明らかにすること。

【甲 8、乙 24】

- (3) X 2 弁護士は、22 年 2 月 3 日付け通知書を B 委員長に対し送付し、20 年 11 月 28 日に行われた調査対策委員会の X 3 に対する事情聴取は、ハラスメントとして問題となっている行為を具体的に明示することなく行われたものであり不当であること、また、21 年 9 月 8 日に行われた調査対策委員会の事情聴取においても、ハラスメント申出書が開示されないので内容が不明であったことなどを主張し、X 3 は有効な認否、反論及び弁明をなすことができないので、ハラスメント申出書を開示すること、開示できないのであれば、問題とする行為を具体的に特定し記載した文書を交付すること、調査対策委員会の全ての委員を辞めさせ、公正にして的確な判断能力を備えている者を委員とすることを要求した。

【甲 40 の 3】

- (4) X 2 弁護士は、Y 1 学長及び A 医学部長各々に対して、22 年 2 月 4 日付け通知書を送付し、上記(3)の通知書を B 委員長に送付したことを通知した。そして双方に誠意ある回答を求めるとともに、X 3 に対する措置の撤回を求めた。

【甲 40 の 5 及び 6】

## 8 第 2 回団体交渉

- (1) 22 年 2 月 10 日午後 1 時 30 分から 3 時 30 分まで第 2 回団体交

渉が開催された。組合の出席者は、X 1 委員長、X 2 弁護士、X 3 ほかの 4 名であり、大学の出席者は、Y 2 理事、Y 3 総務部長、Y 4 人事課長ほかの 5 名であった。

【事務局調査調書】

(2) この団体交渉においては、以下のやり取りなどがあった。

ア 冒頭、Y 2 理事は、Y 1 学長及び A 医学部長の団体交渉への出席について、Y 1 学長から同人の出席は現時点では必要がないので、Y 2 理事が対応するように指示を受けた旨、また、A 医学部長の出席は制度上必要がない旨答えた。X 2 弁護士が抗議すると、Y 2 理事は、組合の求めに全て応じなければならないということではない旨答えた。なおも X 1 委員長が学長らの出席を不要とする理由を質すと、Y 2 理事は、全て自分に責任があり、それで十分である旨述べた。

イ X 2 弁護士は、X 3 が研究において作製した標本（以下「研究資料」）が研究室から持ち出されたことを取り上げた。これに対して Y 2 理事が、この問題は団体交渉申入書に記載されていないと指摘すると、X 1 委員長は、非常に重要であるとして事実関係を明らかにするよう求めた。Y 2 理事が、重ねて申入れ事項ではないことを指摘し、ルールにのっとって進めてほしい旨求めると、X 1 委員長は、組合の申入書（前記 7 (2)）で「X 3 が研究活動を自由に行えるようにすること」と要求していることを指摘し、X 3 が研究室への入室を禁止されていることと密接に関連した事項であると主張した。

その後、X 2 弁護士は、X 3 の研究成果を同人の許可なく研究室から持ち出すことは理不尽であり、学問の自由を侵害するものであるなどと主張を続けた。

X 1 委員長は、Y 2 理事からは回答が得られないとして、改めて A 医学部長の団体交渉への出席を要求したが、Y 2 理事

は、研究資料が持ち出された事情や権限などを調査して、次回団体交渉で回答すると応じた。

ウ X 1 委員長が、ハラスメント関係資料の提出を求めていることに話を向けると、Y 2 理事は、ハラスメント関係の資料は、ハラスメント防止規程にあるとおり、関係者の人権を守るため公表できないものが大部分であると答えた。X 2 弁護士は、資料を開示できないとしても、不利益を課す可能性がある手続の調査においては、いかなる行為を問題としているかが明示されなければならないと主張した。Y 2 理事は、刑事手続とは異なり、ハラスメント防止規程により、全教職員及び学生の人権を保障する制度が定められ、それにより行われている旨説明したが、X 1 委員長は、今は規程のことをいっているのではないと抗議した。

X 1 委員長が、資料を提出できないというのなら、他の方法により内容を示すよう求めると、Y 2 理事は、調査対策委員会の報告書概要により必要なことは承知しているはずであると答えた。

X 1 委員長が、資料は提出できなくても、ハラスメントとされた行為について、個々に説明する義務が大学にはあるはずであると主張すると、Y 2 理事は、ハラスメントについて団体交渉で扱われることになったのは初めてであるから、検討すると答えた。これに対し、X 1 委員長が回答できないとしたら説明責任の放棄であると追及すると、Y 2 理事は、細部の事柄に入り込んでいくと人権に関わってくる旨説明した。

エ X 2 弁護士が、調査対策委員会におけるX 3 に対する事情聴取では、何がハラスメントとして問題とされているのか分からなかったから、それを明示してX 3 に弁明の機会を与えるように要求しているのであると主張すると、Y 2 理事は、調査対策

委員会は調査中であり、同委員会は独立した組織である旨述べ、さらに、調査対策委員会で調査中のものについては、団体交渉では処理できないと説明した。

オ 交渉を終えるにあたり、X 2 弁護士は、Y 1 学長と A 医学部長の次回交渉への出席を求め、Y 2 理事は、伺っておく旨述べた。次いで、次回期日の日程調整が行われ、22 年 3 月 2 日に開催することが決定された。

【甲 36 の 2、乙 42 の 2】

### 9 第 3 回団体交渉までの経過

(1) Y 1 学長及び Y 2 理事は連名で、X 2 弁護士に対して、前記 7 (3) の通知書について、22 年 2 月 18 日付け回答書を送付し、ハラスメント申出書を開示することなど 3 点の要求については、現在調査対策委員会で調査中なので、その調査手続のなかで対応すべき事項であって、現時点では回答できない旨、また、A 医学部長及び B 委員長は、回答する立場にない旨答えた。

【甲 10】

(2) 組合は、Y 1 学長及び A 医学部長に対して、前記 7 (2) の申入書について、22 年 2 月 24 日付け申入書を送付し、第 2 回団体交渉において文書回答を求めたが、いまだ回答がないので、第 3 回団体交渉にあたり、同年 3 月 1 日までに回答するよう申し入れた。

【甲 23、乙 25】

(3) 大学は、組合に対して、前記 7 (2) 及び上記 (2) 記載の申入書について、22 年 2 月 26 日付け回答書を送付し、申入れに対しては団体交渉のなかで対応する所存である旨答え、また、第 2 回団体交渉において要求のあった物品及び研究成果有体物に関する大学の見解を別紙として添付し、物品等の所有権及び管理権並びにその使用方法等について、根拠規程を摘示して見解を説明した。

また、大学は、X 2 弁護士に対し、同日付け文書を送付し、上

記のとおり組合に回答したことを通知した。

【甲 40 の 11-1 及び 11-2、乙 26】

10 第 3 回団体交渉

- (1) 22 年 3 月 2 日午後 1 時 30 分から 3 時 30 分まで第 3 回団体交渉が開催された。組合の出席者は、X 1 委員長、X 2 弁護士、X 3 ほかの 4 名であり、大学の出席者は、Y 2 理事、Y 3 総務部長、Y 4 人事課長ほかの 5 名であった。

【事務局調査調書】

- (2) この団体交渉においては、以下のやり取りなどがあった。
- ア X 1 委員長が、X 3 に対する医学部長付教授発令の撤回可能性を尋ねると、Y 2 理事は、撤回する予定はないと答えた。
- イ X 2 弁護士は、研究資料が研究室から持ち出されたことの不当性、重大性を述べ、誰が資料を搬出したのか質したが、Y 2 理事は、正確に答える状況にはないので、次回回答すると応じた。

さらに、X 2 弁護士は、A 医学部長と講座の教室員である

F 助教（以下「F 助教」）が X 3 の承諾を得ないまま研究資料を搬出したのか、また、それを他人に見せたのか調査するよう求めたところ、Y 2 理事は、慎重に検討して、答えるべきものは答えると述べた。

- ウ X 3 が、大学は同人の研究を阻止していて、研究室にも入れないと主張すると、Y 2 理事は、第三者の立会いのもとに入れることになっていると答えた。X 2 弁護士が、22 年 2 月 2 日まで立会いのもとでの入室が許可されなかったと主張すると、Y 2 理事は、そのような事実はないと反論した。

さらに、X 1 委員長が、X 3 の研究の保障について尋ねると、Y 2 理事は、大学内のルールに従って、医学部長と協議をして、第三者の立会いのもとに行うのであり、そのような約束になっ

ていると答えた。

エ X 2 弁護士は、いかなる行為がハラスメントとして取り上げられているのか、 B 委員長及び Y 1 学長に対し質問したところ（前記 7 (3)）、 Y 2 理事から兩名は答える立場にないという返答があった（前記 9 (1)）と述べた。そして、 X 2 弁護士は、 Y 2 理事が回答することは不当だと非難し、 B 委員長が回答すべきだと主張した。

X 1 委員長が、 B 委員長及び A 医学部長が答える立場にないという理由は権限がないということかと尋ねると、 Y 2 理事は、調査対策委員会の委員長は部外者と接触してはならないことになっていて、そういう意味で独立性がある旨、また、団体交渉の責任者は Y 2 理事であるから、 A 医学部長はそれに従っている旨答えた。

X 2 弁護士は、 B 委員長が回答すべきだと主張したが、 Y 2 理事は、調査対策委員会がそのような性格の組織ではないことは再三説明している旨答えた。さらに、 X 2 弁護士が、回答する立場にないと B 委員長が言ったのか質すと、 Y 2 理事は、関係規程により、調査対策委員会の委員長は一般的に回答するような立場にない旨答えた。

X 2 弁護士が、何が問題とされているのか答えないということかと追及すると、 Y 2 理事は、 X 3 に事情聴取した際に、冒頭で B 委員長が、何が問題とされているのか述べているはずである旨述べるとともに、事情聴取の際 X 3 に事情聴取の目的を伝えたことまでは、確認済みである旨答えた。

オ X 2 弁護士は、ハラスメントとして何が問題とされているのか示されていないのであるから、調査対策委員会の調査は厳正に行われているとはいえない旨主張した。これに対し Y 2 理事は、 B 委員長はハラスメント申出事項のうちハラスメントに

当たると思しき事項を選択し、X 3 に対する事情聴取の際にそれを告げている旨答えたが、X 2 弁護士は、そのようなことは行われていないと反論し、事情聴取の状況を録音して作成された反訳を読もうと提案した。

カ X 2 弁護士は、X 3 に対する調査対策委員会の事情聴取の反訳中盗聴行為に係る部分を読み上げ、そこでは何が対象かを具体的に示したうえで、それに対する弁明を聴くという手続が行われていないと主張した。また、このような事情聴取でさえ 21 年 9 月になって初めて行われたのであり、同年 8 月 6 日には X 3 に対して極めて重大な処分が行われたと非難した。これに対し、Y 2 理事は、第 1 次職務命令までの経緯を詳細に説明した。

キ X 1 委員長は、Y 2 理事の従前の説明と異なり、X 3 には研究室が与えられていないと指摘した。Y 2 理事は、従来の研究室に代わる場所がないため、次善の策として教室を使用してもらうことにした旨答えた。

ク X 2 弁護士の X 3 の研究が妨げられているとの主張に対し、Y 2 理事が反論している際に、X 2 弁護士が「もうね、これだけ言葉を得られれば。」と発言したことを受けて、Y 2 理事は、裁判用の言質をとるための団体交渉であるなら、団体交渉を行う意味がない旨述べた。

ケ X 1 委員長が、調査対策委員会での審査状況を尋ねると、Y 2 理事は、そろそろ最終段階だと思いと答えた。これに対し X 2 弁護士は、本人に嫌疑を示さずに最終段階とはあり得ない、もう駄目だから場所を裁判に移すなどと述べた。

コ X 1 委員長が、調査対策委員会の事情聴取は 1 回だけか、また、判断は委員の心証によるのか尋ねると、Y 2 理事は、一般的には 1 回であり、刑事裁判より広い裁量的な心証で判断される旨答えた。X 1 委員長は、ハラスメント申出人側の事情聴取

は2回だが、X3の事情聴取は1回であり公平ではないと主張したが、Y2理事は、回数の問題ではないと答えた。

サ 交渉を終えるにあたり、次回期日の日程調整が行われ、22年3月16日に開催することが決定された。

【甲36の3、乙42の3】

#### 11 第4回団体交渉までの経過

(1) X2弁護士は、B委員長に対して、22年3月3日付け通知書を送付した。このなかでX2弁護士は、同年2月3日付け通知書（前記7(3)）による要求について、Y1学長及びY2理事の連名で、B委員長は回答する立場にないと記載された回答書を送付されたこと、また、第3回団体交渉において、Y2理事が、第2次ハラスメント申出については、近々調査対策委員会で結論が下されるはずである旨発言したことに関し、次のとおり質問し、回答を求めた。

ア B委員長は回答する立場にないので回答しないとY2理事に伝えたのか。

イ 調査対策委員会は近々結論を下そうとしているのか。

また、この通知のなかで、X2弁護士は、第2次ハラスメント申出書を開示すること、また、開示できないのであれば、X3のいかなる行為を問題とするのか特定し、それを記載した文書をX3に交付して、十分な弁明の機会を設けることを要求した。

なお、この通知には、回答若しくは回答がないことは、裁判で争わなければならない場合においては、重要な証拠として提出されることになる旨が付記されていた。

【甲40の12】

(2) X2弁護士は、A医学部長に対して、22年3月4日付け通知書を送付し、同年2月2日、H副学部長の立会いのもとに、講座の第3研究室に立ち入ったところ、X3の研究資料が全て見

当たらなかったこと、そして、同月 15 日に再度同研究室に立ち入った際には、机上に研究資料が置かれていたことについて、次の質問を行った。

- ① 研究資料の搬出は A 医学部長が行ったのか。
- ② そうでないとすれば、誰が搬出したのか承知しているか。
- ③ 搬出は、いつ、いかなる目的でなされたのか。
- ④ 搬出後、研究資料を利用した者は誰か。
- ⑤ 搬出することについて、X 3 の了解を得ようとしなかった理由。

【甲 40 の 13】

- (3) Y 2 理事は、X 2 弁護士に対して、22 年 3 月 12 日付け回答書を送付し、上記(1)の通知書による質問アについては、そのとおりと、また、質問イについては、調査対策委員会は調査を継続中であると答えた。さらに、第 2 次ハラスメント申出書を開示することなどの要求については、22 年 2 月 18 日付け回答書（前記 9 (1)）で回答したとおりと答えた。

さらに、上記(2)の通知書による質問については、次のように答えた。

- ① A 医学部長が行ったものではない。
- ② F 助教である。
- ③ 21 年 9 月から同年 12 月までの間に研究のために移動した。
- ④ F 助教一人である。
- ⑤ 従来と同様の方法を取り、X 3 から了解を得なかった。

なお、いずれの回答についても、補足を必要とする場合には、次回団体交渉において説明を求めるよう記載されていた。

【甲 40 の 14】

## 12 第 4 回団体交渉

- (1) 22 年 3 月 16 日午後 1 時 30 分から 3 時 30 分まで第 4 回団体交

渉が開催された。組合の出席者は、X 1 委員長、X 2 弁護士、X 3 ほかの 4 名であり、大学の出席者は、Y 2 理事、Y 3 総務部長、Y 4 人事課長ほかの 5 名であった。

【事務局調査調書】

(2) この団体交渉においては、以下のやり取りなどがあった。

ア 冒頭、X 2 弁護士が、X 3 に対する大学の措置や研究資料の研究室外への持ち出しなどについて、所見を述べた。

イ X 1 委員長が、「医学部長付」の意味などを尋ねると、Y 2 理事は、特異な例であるが過去にも類似例があると述べ、懲戒処分された教授の例について説明した。

ウ X 2 弁護士が、22 年 3 月 12 日付けの文書（前記 11(3)）では X 3 の研究資料が持ち出された時期が特定されていないことについて質すと、Y 2 理事は、F 助教が記憶から時期を特定できない旨を答えた。さらに X 2 弁護士が、研究資料をどこに持ち出したのか F 助教に聞いたか尋ねたところ、Y 2 理事は、伝えたくないと答えた。

エ X 2 弁護士が、Y 2 理事は B 委員長に対する質問に答える立場にはないと主張すると、Y 2 理事は、B 委員長に連絡して返答を受け回答したものである旨説明した。

また、X 2 弁護士が、調査対策委員会は何を調査しているのか尋ねたが、Y 2 理事は、内容については関与できないと答えた。

さらに、X 2 弁護士は、この問題は X 3 と調査対策委員会との問題であり、Y 2 理事が答える問題ではないと主張したが、Y 2 理事は、質問を仲介して答えているつもりであると述べた。

オ X 1 委員長が、X 3 が代理人を伴い調査対策委員会で意見を述べることは可能か尋ねると、Y 2 理事は、調査対策委員会の判断によるだろうと答えた。また、X 2 弁護士が、調査対策委

員会で既に行われた事情聴取は雑談であり具体的なことは聴取されていないと主張すると、Y2理事は、調査対策委員会は裁量的な判断の権限を持っていると答えた。

カ X1委員長が、第1次調査対策委員会と第2次調査対策委員会の委員に変更があるか尋ねたところ、Y2理事は、同一であると答えた。X1委員長が、A医学部長はX3の上司にあたる利害関係人であるから、調査対策委員会の委員であることは公平性を害すると主張すると、Y2理事は、利害関係者を除外するという規定はなく、最終的には学長が判断するものであると答えた。

キ X1委員長の質問に、Y2理事は、教育研究評議会は第1次ハラスメント申出に係る報告を受けた後、処分審査委員会を設置した旨、また、処分審査委員会の委員長はB人文学部長である旨答えた。また、Y2理事が、X3の件は処分審査委員会に係属している旨答えると、X2弁護士は、そのことをX3に伝達したか尋ねた。Y3総務部長が、医学部長からの通知に記載があると答えると、X2弁護士は、処分審査委員会の委員長から通知されなければならないと抗議した。

X2弁護士が、処分審査委員会の手続は既に進んでいるのか尋ねると、Y3総務部長は、事実調査をしている段階である旨答えた。

X2弁護士は、懲戒手続に関する規程を引用し、審査を開始するときには、審査事由説明書を対象職員に交付しなければならないとされ、この交付から審査は始まると主張した。Y3総務部長は、手続はそこまで進んでいない旨述べ、Y2理事は、処分審査委員会を設置したということだと説明した。

なおやり取りがあった後、X2弁護士は、「これは裁判になっていくでしょう」、「明らかになってきたね、実態が。どれほど

ずさんか」、「やめてください。やめて。もうこちらもやめ。もう全部ね、証拠を作っているんですから」、「もうこんなおしゃべりの余地はない」などと発言した。

ク X 1 委員長が、第 1 次報告書概要では足りず元となる報告書が必要である旨主張すると、Y 2 理事は、報告書を交付するという手続になっていないので、手続に問題があると考えたら裁判で争ってもらうしかない旨答えた。

ケ X 2 弁護士は、何が問題とされているのか具体的に示して反論の機会を与えるように、B 委員長に伝えることを求めた。これに対し、Y 2 理事が、前回団体交渉においても要求があり伝えたから、B 委員長の判断によると答えると、X 2 弁護士は、その判断は直接 X 3 に伝えられなければならない、調査対策委員会ないし B 委員長と X 3 との間のやり取りなのに、Y 2 理事が答えていることがおかしいと主張した。Y 2 理事は、学内の規程によれば、X 2 弁護士の主張のようにはならないことを再三説明していると述べた。これに対し X 2 弁護士が、学内の規程には、労務担当理事が答えるというような規定はないと主張すると、Y 2 理事は、大学では労務担当理事が答えることはあり得る旨述べた。

コ X 1 委員長が、Y 2 理事は A 医学部長や B 委員長の立場で答えられるのか尋ねると、Y 2 理事は、代理人としてこの場にいるわけではないと答えた。X 1 委員長が重ねて A 医学部長に代わって説明ができるか尋ねると、Y 2 理事は、自らが説明すると答えた。X 2 弁護士は、Y 2 理事は調査対策委員会の代理をできるわけではないから、Y 2 理事が調査対策委員会のことについて答えるのはおかしいと主張した。

サ X 1 委員長が、研究の自由の保障について取り上げ、Y 2 理事が十分に保障しているつもりである旨答えると、X 2 弁護士

は、 F 助教が研究資料を持ち出した件に話を向けた。 X 2 弁護士が、 F 助教は医学部長の了解を得て持ち出したのか、また、どこへ持ち出したのかを尋ねたが、 Y 2 理事は、文書で質問を受ければ文書で回答すると答えた。

シ X 2 弁護士及び X 3 は、 X 3 の教授室の水道水から鉛や亜鉛が検出されたとして資料を提出し、 X 3 が 7 か月間にわたってその水を飲まされてきたことは、労務担当である Y 2 理事や Y 3 総務部長の責任だと主張し、持参した当該水道水を Y 2 理事に飲むように執拗に迫った。

ス X 1 委員長は、資料は提出されず、 A 医学部長と B 委員長から話を聞けず、 Y 2 理事は調査対策委員会の状況について十分に分かっていないと抗議した。

X 2 弁護士が、何が問題であるか本人に告げないで重大な不利益処分をすることは極めて不公正である旨述べると、 Y 2 理事は、 X 3 に対する事情聴取の際に説明していると聞いていると答えた。 X 2 弁護士と X 3 は、次回団体交渉では、事情聴取の録音を、その反訳を読み確認するよう迫った。また、 X 2 弁護士は、きちんとしないと本当に裁判に発展していった大変な問題になっていくということを、 B 委員長に対して伝えるよう求めた。

セ 交渉を終えるにあたり、次回期日の日程調整が行われ、22年4月12日に開催することが決定された。

【甲 36 の 4、乙 42 の 4】

### 13 第 5 回団体交渉までの経過

(1) X 3 は、 D 教授に対して、22年3月31日付け質問状を送付した。そのなかで、 X 3 は、 D 教授が開発した CNT-VGC F を腹腔内に投与したマウスに、20年6月ごろより中皮腫の発生が観察され、そのことを D 教授に報告したこと、同年8月6日

以降研究室への入室が禁止されるなどして、研究の継続と論文発表が不可能となっていること、D 教授の指導のもと S 社が大分市において新プラントを建設し CNT-VGCF の量産が開始されることを知り、発がん性の事実を一刻も早く人びとに知らせる重大な責任があると考えたことなどを述べたうえで、S 社に対して CNT-VGCF に発がん性があることを知らせたかなどの質問を列挙し回答を求めた。

【甲 40 の 15】

(2) X 2 弁護士及び組合は連名で、Y 1 学長、A 医学部長及び Y 2 理事に対して、22 年 4 月 5 日付け要求書を送付し、X 3 に対して行われた研究室への入室禁止や研究資料の無断搬出は、X 3 が CNT-VGCF の発がん性について論文発表することを阻止するためのものであったと断ぜざるを得ないので、X 3 に対してなされた禁止措置等の真の意図を明らかにするためであるとして、次のことを要求した。

- ① 団体交渉において、Y 2 理事は誠意ある回答をしないので、G 前学長（以下「G 前学長」）、A 医学部長、Y 1 学長及び D 教授の団体交渉への出席を求める。
- ② 研究室から搬出され、一部が戻された X 3 の研究資料の状況を、次回団体交渉後、Y 2 理事、A 医学部長及び F 助教立会いのもとで確認する。

また、別途送付する D 教授に対する 22 年 3 月 31 日付け質問状（上記(1)）を熟読、確認することを求め、質問状に記載されていることは、「X 3 事件」の本質とその背景が何であることを明らかにしていくうえで極めて重要な意味を持つものである旨主張した。

【甲 25】

(3) X 2 弁護士及び組合は連名で、Y 1 学長に対して、22 年 4 月 7 日付け通知書を送付し、上記(2)の要求書に付記するとして、次の

主張等をした。

第1次職務命令等の措置は、暴挙であり、その意図及び目的は徹底的に糾明されなければならない。団体交渉におけるY2理事の対応は、不誠実極まりないものであった。Y2理事は、X3に対し、当初から悪意と偏見を抱いている。X3が申し立てた苦情処理の手續におけるY2理事の発言は、X3を大学から排除しようとするものである。第4回団体交渉において、Y2理事は、組合に対し裁判でもやったらどうかという挑発的な言辞を弄した。このような言動をみると、団体交渉において大学の代表を務めることは不適任であるから、第5回団体交渉においては、本件の真相とその違法・不当性を糾明していくために、X3への措置に直接関与した学長らの出席を断固要求する。

【甲 26】

#### 14 第5回団体交渉

- (1) 22年4月12日午後1時30分から3時30分まで第5回団体交渉が開催された。組合の出席者は、X1委員長、X2弁護士、X3ほかの4名であり、大学の出席者は、Y2理事、Y3総務部長、Y4人事課長ほかの5名であった。

【事務局調査調書】

- (2) この団体交渉においては、以下のやり取りなどがあった。
- ア 冒頭、X2弁護士が、Y1学長及びA医学部長の出席について尋ねると、Y2理事は、組合の意向を伝えたが、通常どおりの方法で行うように指示があったので、本日出席の5名で交渉に当たる旨答えた。
- イ X2弁護士は、X3はCNTの発がん性を研究し、一昨年の夏発がん性を認めたが、大学はこの研究をX3に対する措置等により妨害したなどと所見を述べた。
- ウ X1委員長は、Y2理事は21年10月1日に理事に就任した

のであるから、同年8月6日当時の事実関係を解明するための事情説明を行うことはできない旨主張した。Y2理事が、それならば事情説明を文書で求めるように促すと、X1委員長は、既に何回も文書を出しているが答えがないと述べた。Y2理事は、必要なことについては答えているつもりだと応じ、また、交渉においては、組合がほとんど発言していて、大学は話ができない状態であるとも述べた。

エ X2弁護士は、何がハラスメントとして問題となっているのかとのB委員長に対する質問に、B委員長は答える立場がないと、Y2理事が回答したことを非難した。Y2理事が、団体交渉では自らが権限を有し、必要な限り答えていると応じたが、X2弁護士は、X3がY2委員長に質問したのは、団体交渉とは別のことであり関係ないと主張した。Y2理事が、それならば団体交渉とは別に求めてほしいと反論すると、X2弁護士は、団体交渉とは無関係に聞いたのだとさらに反論した。Y2理事が、全て団体交渉で答えるべき事項であると応ずると、X2弁護士は、Y2理事が調査対策委員会におけることを団体交渉で答えるというのであれば、何がハラスメントとして問題となっているのか答えてほしいと迫った。Y2理事は、調査対策委員会の委員長は、ハラスメント関係者に対し調査以外には直接応答しない制度になっている旨説明した。

オ X2弁護士が、X3はG前学長が申請し交付された21年度科学研究費補助金により研究していたのだから、G前学長がその研究を妨害する措置をとったことは詐欺あるいは「補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律」違反になり、また、その措置を正しいとしたY2理事も研究を妨害していることになる旨主張すると、Y2理事は、研究の停止や制限はしていないと反論した。

カ X 2 弁護士が、Y 2 理事は処分審査委員会を立ち上げると言  
ってX 3 に圧力をかけ、自主退職することを期待していたので  
はないかと質すと、Y 2 理事は、そのようなことは考えたこと  
がない旨答えた。

また、X 2 弁護士が、処分審査委員会は公正さを保つために  
常設されていなければならないと主張すると、Y 2 理事は、そ  
れはX 2 弁護士の考えであり、大学の制度ではそのようになって  
いない旨答えた。さらに、処分審査委員会の委員は教育研究  
評議会で審議のうえ決定されるのであって、従来からそのよう  
に行われている旨述べた。

キ X 2 弁護士の質問に対して、Y 2 理事が、研究資料は A 医  
学部長の管理下にあり、F 助教は A 医学部長の責任の下に  
研究資料を移動していると理解していると答えた。

X 2 弁護士が、研究資料を持ち出した時期を特定できないこ  
とはあり得ないと主張すると、X 1 委員長は、Y 2 理事では分  
からないから、F 助教も含めて確認させてもらう旨述べた。

ク X 1 委員長が、G 前学長らが団体交渉に出席しないこと  
に話を向けると、Y 2 理事は、G 前学長は退職していると  
述べ、これに対しX 1 委員長は、参考人として大学から出席を  
要請してほしいということだと主張した。

Y 2 理事が、D 教授の団体交渉への出席の必要性について  
尋ねると、X 1 委員長は、D 教授はCNTの共同研究者であ  
り、E 助教に係る問題について経緯を承知しているので質  
問しなければならないと答えた。

X 1 委員長が、Y 1 学長と A 医学部長は団体交渉について  
何と言っているのか尋ねると、Y 2 理事は、ルールに従って行  
ってほしいと言っていると答えた。X 1 委員長が、事実解明に  
は、Y 1 学長らの出席があった方が早いと再三主張していると

述べると、Y 2 理事は、団体交渉は必ずしも事実解明の場ではないと応じた。さらに X 1 委員長が、参考人として呼んでほしいと求めると、Y 2 理事は、検討し学長あるいは関係者と相談して決める旨答えた。

ケ X 1 委員長は、「学部長付」の意味が分からないと主張し、X 2 弁護士は、「医学部長付」という制度はないと主張した。Y 2 理事は、明文の規定はないが、学長の裁量で置かれ、先例もあり、他大学でも例は多い旨答えた。

また、X 1 委員長が、今回の X 3 に対する措置については、教授会に一切諮られていないと主張すると、Y 2 理事は、医学部の仕組みと判断によって取扱いは違うだろうと答えた。

コ X 2 弁護士が、D 教授を研究代表者、X 3 を研究分担者として研究費が申請された CNT に関する研究について、共同研究者から X 3 が外されている可能性があるかと質したところ、Y 2 理事は、承知していない旨答えた。これに対し X 2 弁護士は、もし外されているようなことがあれば重大な問題が生ずると述べた。

X 1 委員長は、大学が X 3 を処分する背景には、D 教授と X 3 の関係、大学の研究と S 社の CNT 量産体制の関係があると思わざるを得ない旨主張した。X 2 弁護士は、X 3 は量産されている CNT の発がん性を発見したのであり、G 前学長の処分が X 3 の研究に重大な影響を与えていると主張した。また、X 2 弁護士は、大学は X 3 の研究を妨害ないし弾圧した、Y 2 理事が理事就任以降それを正しいものとして維持すれば同罪であると主張した。

サ X 1 委員長は、調査対策委員会による X 3 の事情聴取の反訳文の突合が、本日できなくなったので、次回行うことを提案し、Y 2 理事もこれを承諾した。

シ 交渉を終えるにあたり、次回期日の日程調整が行われ、22 年 5

月 13 日に開催することが決定された。

【甲 36 の 5、乙 42 の 5】

15 第 6 回団体交渉までの経過

- (1) 大学の代理人弁護士 Y 5 (以下「Y5 弁護士」) 及び同弁護士 Y 6 (以下「Y 6 弁護士」) は連名で、X 3 及び「信州大学の学問・研究の自由と人権を守る会」事務局長 X 1 に対して、22 年 4 月 23 日付け通知書を送付し、次のように通告した。

Y 1 学長及び Y 2 理事等に対し、「出席要請」が送付され、その書面には、CNT-VGF を腹腔内に投与したマウスに中皮腫が発生することが確認されたこと、この X 3 の研究成果は世界初であること、この発がん性を証明する研究資料が研究室から搬出されていたこと、大学は発がん性発表の隠蔽を図っていることなどが記載されていた。また、同封された「信州大学で起こっている『X 3 事件』の真相」と題されたチラシには、「X 3 事件」は、「単なる教授と教室員との関係をめぐる問題なのではなく、CNT の発がん性研究そのものに、背景と真相があることが分かってきました。」と記載され、同月 27 日、集会 (以下「4. 27 集会」) を開催し、X 3 が不特定多数の聴衆の前で研究発表を行うとされている。しかし、大学が発がん性発表の隠蔽を図っているとの主張は全くの事実無根である。X 3 のハラスメント事件等と CNT の発がん性研究とは全く無関係である。CNT を腹腔内に投与したマウスに中皮腫が発生することは、20 年に他者により論文が発表されているので、X 3 の研究成果は特段評価されるような性質のものではなく、したがって大学が意図的に隠蔽する客観的な根拠もない。4. 27 集会で、研究成果を大学が隠蔽しようとするなどと主張することは、名誉毀損、信用毀損行為に該当する。さらに、CNT 発がん性研究は、大学と S 社との共同研究契約書に基づいて行われたものであり、契約書の定めにより、X 3 は

S 社の同意を得ることなく研究成果を公表することが禁止されている。よって、4. 27 集会で研究成果を公表することは、契約違反の違法行為となるから、発表された場合には法的責任を追及する。以上の理由により、4. 27 集会での研究発表を中止するよう、また、本件チラシを不特定多数の者に配布するなどの広報活動を行わないよう警告する。

【甲 40 の 19 及び 20】

- (2) X 2 弁護士及び組合は連名で、Y 1 学長に対して、22 年 4 月 28 日付け通知書を送付し、上記(1)の通知書における大学の主張について、20 年に発表されたという論文名及び研究者名を明らかにすることを求める等の質問をし、同年 5 月 12 日までに回答するよう求めた。

【甲 40 の 22】

- (3) 第 2 次調査対策委員会は、X 3、ハラスメント申出者及び関係者からの聞き取り調査等を行った結果、X 3 の行った 8 項目についてハラスメント行為であると認定して、22 年 4 月 30 日付けでその認定の内容を報告書概要として X 3 に交付した。

この報告書概要のなかで、第 2 次調査対策委員会は、パワー・ハラスメントを行った X 3 に対しては、就業規則上の懲戒処分を科すことが相当であると認められるとした。

【甲 17、乙 51】

- (4) Y 2 理事は、組合に対して、22 年 5 月 11 日付け回答書を送付し、第 5 回団体交渉において組合から要請のあった事項について、G 前学長は退職しているので、団体交渉に参考人として出席するよう要請することは差し控える旨、また、組合との団体交渉は Y 2 理事に一任されているので、Y 1 学長及び A 医学部長の団体交渉への出席は不要と考えている旨答えた。

【甲 9、乙 27】

(5) 22年5月11日、大学は、X3に対して、「学長付人事異動に関する通告について」と題する文書を交付し、調査対策委員会が2度のハラスメント申出に係る調査結果を、21年6月17日及び22年4月21日に教育研究評議会に報告し、同評議会は審議の結果、懲戒処分を科すことが相当であるとして、処分審査委員会の設置を可とした事情を総合的に考慮した結果、学長付教授に配置換えすることとした旨を通知し、また、ハラスメント防止規程に基づき、第1次職務命令の内容を継続することを含む職務命令（以下、学長付異動を含めて「第2次職務命令」という。）を発令した。

【甲18】

(6) Y5弁護士及びY6弁護士は連名で、X2弁護士に対して、22年5月12日付け回答書を送付し、上記(2)の通知書の質問について、論文名及び研究者名等を回答した。

【甲40の23】

#### 16 第6回団体交渉

(1) 22年5月13日午後1時30分から3時30分まで第6回団体交渉が開催された。組合の出席者は、X1委員長、X2弁護士、X3ほかの5名であり、大学の出席者は、Y2理事、Y3総務部長、Y4人事課長ほかにY5弁護士が新たに加わり6名となった。

【事務局調査調書】

(2) この団体交渉においては、以下のやり取りなどがあった。

ア 冒頭、X2弁護士は、組合の要求にもかかわらずハラスメント申出書が提示されないうえ、何がハラスメントとして問題とされているのかも明示されないなど、これまでの団体交渉は誠実に行われず意味を失ってきたこと、さらに、D教授はX3がCNTの発がん性を突き止めたことを知ると、X3を共同研究者から外したことなどを述べた。

イ Y2理事が、ハラスメント申出書は制度的に提出できないと

いうことを既に説明した旨答えると、X2弁護士は、そのような制度はあり得ない、提出されないというのなら何をハラスメントとして問題としているのか具体的に明示してほしいと述べた。これに対しY2理事が、それはX3に対する事情聴取で全部説明している旨答えると、X2弁護士は、行われていない、具体性が何もないと反論した。

Y2理事が、それを確認するために本日の団体交渉で、事情聴取の録音の反訳を確認するという約束になっていた旨述べると、X2弁護士は、ハラスメント行為が認定されてしまったので、反訳を確認することに意味はなくなったと述べた。

ウ X1委員長は、団体交渉で反訳を確認する目的は、事実関係に間違いがあれば、調査対策委員会にやり直しのために差し戻してもう一度議論してもらうことであり、それができなければ団体交渉を行う意味がないところ、確認する前にハラスメントの認定がなされてしまったと非難した。これに対しY2理事は、間違いがあれば正すが、これまでのところ問題があるとは考えていないのであり、大学のとった措置について変更や撤回は考えていないということを一貫して述べてきていると答えた。

X1委員長が、Y2理事は調査対策委員会に対し間違いを正す権限を持っているのか質すと、Y2理事は、学長の代理で出席しているので、学長権限はあると述べた。X1委員長は、明らかな事実誤認があり、虚偽事実が認定されていると主張した。

エ X1委員長は、22年3月31日に調査対策委員会が、組合の申入れに対して、X3からこれ以上の聞き取りを行わない、また、ハラスメント申出内容を文書化して組合に交付することはしないと確認したことについて断固たる抗議をするなどと述べた。これに対しY2理事が、X3からの事情聴取を適正に行っている旨答えると、X2弁護士は、事情聴取の中から、X3が送付

したとされるメールの問題を取り上げ、X 3 に当該メールが提示されなかったこと、当該メールに関係する I 助教が当時講座に在籍していなかったことを指摘した。X 1 委員長が、メールが特定できるか質すと、Y 2 理事は、当該メールを特定することはできるが、調査対策委員会のルールにより現段階では答えられない旨述べた。さらに、X 1 委員長は、当該メールは第 2 次ハラスメント申出者以外に関するものか尋ねたが、Y 2 理事は、影響が大きいから答えられない、また、それだけハラスメントに係る事態が深刻な状況であるなどと述べた。

また、X 1 委員長が、ハラスメント申出以外の事項についてもハラスメントとして認定されているのか尋ねると、Y 2 理事は、申出事項に関係する事項については、調査対策委員会の判断で認定していると答えた。

X 2 弁護士が、調査対策委員会は、盗聴、メールの覗き見等のハラスメント行為に関して、物証はないが心証的には極めて濃厚な疑いを払拭し得ないといっていることと非難すると、Y 2 理事は、それは心証について記載されているだけで、認定するとはしていないと反論した。X 2 弁護士が、判決ではあり得ないと述べると、Y 2 理事は、判決とは異なると応じた。

オ X 1 委員長が、Y 2 理事又は大学には調査対策委員会のハラスメント認定を取り消す権限があるのか尋ねると、Y 2 理事は、その権限は学長にあるので、自らは学長と協議する旨答えた。X 1 委員長が、大学は調査対策委員会が調査中であることを理由に回答できないとしてきたことからすると、学長に取り消す権限があるとはいえないのではないかと質すと、Y 2 理事は、調査中の案件について、途中で答えることは調査対策委員会の業務に介入することになりできない旨答えた。

カ X 1 委員長は、第 1 次及び第 2 次ハラスメント申出書の写し

を提出するよう要求し、団体交渉で要求する以上、大学の制度は関係ないから、提出すべきものだと主張した。これに対し、Y 2 理事は、それは組合の見解である旨応じ、要求を拒否した。

キ X 1 委員長は、第 2 次職務命令については、抗議し撤回を要望すると述べた。また、団体交渉の交渉委員について解決できないので、労働委員会にあっせん申請する旨述べた。

ク X 3 の研究成果に話が及ぶなかで、X 1 委員長は、S 社の労働組合が発がん性のある危険物質に関する X 3 の研究について、一切知らされていないことなどは、D 教授に責任があることを通告すると述べた。

【甲 36 の 6、乙 42 の 6】

#### 17 第 7 回団体交渉までの経過

(1) 22 年 5 月 13 日、組合は、次の事項について、当委員会にあっせんで申請した。

ア 大学は、X 3 に対する学長付異動命令を撤回し、研究室への入室及び演習・講義の禁止措置を止めること。

イ 大学は、組合との団体交渉に誠実に応じること。

① G 前学長、Y 1 学長、A 医学部長、D 教授及び B 委員長などの責任者を団体交渉に出席させること。

② 第 1 次及び第 2 次ハラスメント申出に係る申出書及び関係資料を提出すること。

【甲 11、当委員会に顕著な事実】

(2) X 3 は、Y 1 学長に対して、前記 15(5)の「学長付人事異動に関する通告について」について、22 年 5 月 14 日付け通知書を送付し、処分審査委員会の事実調査が行われるというのであれば、何が問題とされているのかを X 3 に告げたい旨要求するとともに、調査対策委員会が認定したハラスメント行為は、事実無根であり甚だしい名誉毀損

であるから、いずれこれに対する法的対処を考えざるを得ない旨主張した。また、X 3 に対する禁止措置は、同人の研究を妨害する悪質な行為であると断じ、直ちに撤回することを求めるなどした。

【甲 40 の 24】

- (3) 処分審査委員会は、X 3 に対して、22 年 5 月 21 日付け文書を送付し、処分審査委員会の調査の一環として X 3 から事情聴取することを通知するとともに、出席可能日を選択し回答するよう求めた。

これに対し X 3 は、同月 25 日付け回答書で、同年 6 月 7 日を出席可能日としたうえで、聞き取り事項をあらかじめ具体的に文書で明示すること及び代理人弁護士と同席を認めることを要請した。

【乙 54 の 1 及び 2】

- (4) 組合は、大学に対して、22 年 5 月 25 日付け団体交渉開催申入書を送付した。このなかで組合は、X 3 の学長付教授への人事異動は医学部教授の職を剥奪したものであって、重大な労働契約の変更に該当し、労働契約の内容変更にあたって労働者の合意を必要とする労働契約法に反するものであり、到底認めることはできないと主張した。また、組合は、あっせん申請を行っているが、X 3 の身分の重大な変更と今後の研究に関して緊急性を要するとして、あっせん事項とは切り離して、同年 6 月 1 日から 3 日の間に団体交渉を開催することを求めた。

なお、交渉事項は次のとおりとされた。

- ア 「学長付人事異動に関する通告について」（前記 15(5)）に関する事項
- イ X 3 の今後の研究について
- ウ その他関連事項

【甲 19、乙 28】

- (5) 22年5月26日、組合は、当委員会へのあっせん申請に、処分審査委員会の聞き取り調査に関わる懲戒処分手続の開始を止めることとのあっせん事項を追加した。

【甲 11、当委員会に顕著な事実】

- (6) 大学は、組合に対して、22年5月28日付け回答書を送付し、組合はあっせん申請をしているが、このあっせんは団体交渉の開催方法についてのものであるから、その終結を待って、必要であれば団体交渉に応ずる所存であると答えた。

【甲 12、乙 29】

- (7) 処分審査委員会は、X 3に対して、22年6月1日付け文書を送付し、上記(3)の要請について回答し、併せて21項目の聞き取り事項を示した。

【乙 54の3】

- (8) 22年6月2日、X 3は、X 2弁護士及び X 4 弁護士（以下「X 4 弁護士」）を代理人として、CNT-V G C Fの発がん性を指摘した研究結果を否定され、名誉と信用を侵害されたとして、大学と D 教授を相手取り、損害賠償請求訴訟を提起した。

なお、この訴訟の提起について報道した同日付けの信濃毎日新聞の記事には、Y 2理事が取材に応じて、「X 3教授の研究は学術性に疑問がある。」と発言した旨の記載があった。

【甲 63の1、乙 18】

- (9) 22年6月7日午後2時30分、X 3、X 2弁護士及びX 1委員長は、処分審査委員会の聞き取り調査に出席した。

調査開始後間もなく、X 3らは、処分審査委員会委員長 C

（以下「C 委員長」）宛ての同日付け通告書を提出し、聞き取り調査手続に異議を唱えて退出した。通告書において、X 3は次のように主張等した。

Y 2理事は、同月3日付け毎日新聞朝刊紙上で、「X 3教授はパ

ワハラがあったため懲戒処分を検討中で、医学部からも異動させた。」と発言した。この発言などからすると、X3のハラスメント行為の認定及び処分審査委員会の審査は、初めから結論が下されているということである。そうである以上、本で行われる処分審査委員会の聞き取り調査で、X3がいかなる反論、反証を行っても無意味である。このような事態に対しては、X3は今から法的対処を準備せざるを得ず、聞き取り調査を退席するが、X3不在のところで下す結論には重大な法的責任があることを自覚されたい。このような処分に対しては、裁判という場で反論、反証を行って真実を訴えることによって救済を求める以外道はなく、自身の名誉を守るため、その決意を固めるに至った。

その後、C委員長による説得の末、午後3時38分から聞き取り調査が再開されたが、X3らは、再び調査手続に異議を唱え、聞き取り調査事項のうち1項目も調査が終了しないまま、午後4時20分に退席した。

【甲40の28、乙55、乙59】

(10) 処分審査委員会は、X3に対して、22年6月8日付け通知書を送付し、前日の聞き取り調査をX3が一方的に途中退席したため、予定項目全部の聞き取りを行うことができなかつたとして、期限を付して書面による主張及び反論を提出するよう求めた。

【乙60】

(11) X3は、C委員長に対して、22年6月11日付け通知書を送付し、処分審査委員会の聞き取り調査事項等について、質問をするとともに、主張及び意見を表明した。

【甲40の29、乙61】

(12) 22年6月21日、当委員会のあっせん員は、組合及び大学の関係者を招集し、第1回のあっせんを行ったが、双方の主張の隔たりが大きいことから、再度期日を設定し、あっせんを継続するこ

ととした。

**【当委員会に顕著な事実】**

- (13) 大学は、X 3 に対して、22 年 6 月 23 日付け「審査事由説明書の送付について」と題する文書を送付し、同日、教育研究評議会において、X 3 の懲戒審査を開始することが決定されたので、審査事由説明書を交付すること、また、書面又は口頭で陳述する機会が与えられることを通知した。

なお、上記文書に添付された審査事由説明書には、20 項目の認定された事実とそれに対する評価などが記載され、処分の内容を慎重に考慮した結果、X 3 を就業規則に定める懲戒解雇に処することが相当であると判断するとされていた。

**【甲 40 の 38、乙 56 の 1】**

- (14) X 3 は、Y 1 学長に対して、22 年 7 月 5 日付け陳述書を送付した。そのなかで X 3 は、大学が同人に対し行ってきた処分は、非人間的で人格や人権を剥奪し破壊するものであったと非難し、また、調査対策委員会及び処分審査委員会等が行ってきた理不尽極まりない手続と措置をみると、隠されてきた事柄の本質がみえてきたと主張し、さらに、大学は同人が CNT-V G C F の発がん性を確認したことを公表すれば、守秘義務違反により懲戒処分にすると言いつつ、ついに懲戒解雇処分に至るであろうその意図は明らかではないかなどと主張した。

**【甲 40 の 41、乙 64】**

- (15) 22 年 7 月 12 日、当委員会のあっせん員は、組合及び大学の関係者を招集し、第 2 回のあっせんを行ったが、双方の主張の隔たりが依然として大きいことから、再度期日を設定し、あっせんを継続することとした。

**【当委員会に顕著な事実】**

- (16) 組合は、大学に対し、22 年 7 月 12 日付け団体交渉開催申入書

を送付し、教育研究評議会において、X3の懲戒解雇処分を相当として懲戒審査の開始が決定されたことなどから、次の交渉事項について、同月16日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

ア X3の懲戒処分について

イ 同年5月10日付けX3の「動物実験計画承認申請書」について

ウ X3からの同年6月7日付け「ハラスメント相談の申出」について

エ その他関連事項

【甲28、乙30】

(17) 大学は、組合に対して、22年7月14日付け回答書を送付し、当委員会にあっせん係属中であるが、このあっせんは団体交渉の開催方法についてのものであるから、その終結を待って、必要であれば団体交渉に応ずる所存であると答えた。

【甲29、乙31】

(18) 22年7月21日、大学は、就業規則の規定によりX3を懲戒解雇した。大学が、懲戒処分書とともにX3に交付した処分説明書には、懲戒解雇の理由とした事実が19項目にわたり記載されていた。

【甲30の1、乙65の1及び2】

(19) 組合は、大学に対して、22年7月22日付け申入書を送付し、上記(18)の懲戒処分書について、次のとおり申入れを行うとともに、あっせん申請を取り下げる旨表明した。

ア X3の懲戒解雇は懲戒処分権の濫用による不当解雇であり、到底認めることはできないから、直ちに撤回し、講座担当教授に復職させるよう求める。

イ 組合は、断固たる抗議を行うとともに、解雇撤回まで闘うことを通告する。

ウ 下記のとおり X 3 の人権を尊重した便宜を図るよう求める。

- ① 当面教授室の使用を認めること。
- ② X 3 の研究資料については、別件の X 3 を原告とし大学を被告とする裁判手続で、協議を行っているので、破棄や散逸がないよう厳重に管理すること。
- ③ その他必要と思われる事項については、組合に通知し協議を図ること。

エ 上記申入れ事項について、同月 26 日団体交渉の開催を求める。

【甲 31、乙 32】

(20) 22 年 7 月 23 日、組合は、あっせん申請を取り下げた。

【当委員会に顕著な事実】

(21) 大学は、組合に対して、22 年 7 月 23 日付け回答書を送付し、あっせん申請の取下げが確認できないことに加え、日程調整も非常に困難であることを理由として、団体交渉に応じられないと答えた。

【甲 32、乙 33】

(22) 大学は、組合に対して、22 年 7 月 29 日付け回答書を送付し、同月 27 日に当委員会からあっせん申請の取下げについて通知が届き、あっせんの終結を確認したので、同年 8 月 9 日に団体交渉を開催すると通知した。これに対し、組合も同月 30 日付け通知書を送付し、上記期日の団体交渉の開催に異存がない旨を通知した。

【甲 34、乙 34、乙 35】

## 18 第 7 回団体交渉

(1) 22 年 8 月 9 日午後 2 時から 4 時まで第 7 回団体交渉が開催された。組合の出席者は、X 1 委員長、X 2 弁護士、X 3 ほかに新たに X 4 弁護士が加わり 6 名となった。また、大学の出席者は、Y 2 理事、Y 3 総務部長、Y 4 人事課長、Y 5 弁護士ほかの 6 名であった。

【事務局調査調書】

- (2) この団体交渉においては、以下のやり取りなどがあった。
- ア X 2 弁護士は、X 3 が行ったCNTの発がん性の研究結果について、何を根拠に学術的に疑わしいと発言したのか尋ねたが、Y 2 理事は、ここでは答えない、しかるべき状況になれば話すと答えた。
- イ X 2 弁護士は、研究資料である細胞株が無断で研究室から持ち出され、大量に培養され保管されていることが大学から通知されたとして、持ち出した者及び培養の理由を尋ねたが、Y 2 理事は、一切承知していない、個人のプライバシーに関わる問題があるので、直ちに調査することには支障があるが、可能であれば調査する旨答えた。
- ウ X 2 弁護士は、X 3 の懲戒解雇理由に、新聞記事が大学の名誉を毀損したことが挙げられていることなどを非難したうえ、X 3 研究は学術的に疑わしいとのY 2 理事の発言が新聞で報道されたことを取り上げ、これほど重大な名誉毀損はなく、訴えることを考えざるを得ないと述べた。そして、S 社がCNT-VGCFの製造、販売を中止し、販売先から回収していることを知っているか尋ね、Y 2 理事が、新聞で報道されたことは知っている旨答えると、その程度しか知らずに、学術的に疑わしいと発言していると非難した。
- エ X 2 弁護士は、D 教授はCNTの安全性は確認されたと発言していたが、X 3 が発がん性を確認すると、大学はX 3 の研究を禁止したなどと述べ、大学はX 3 の首を切ったが、これは取り返しがつかないことであるなどと主張した。これに対し、Y 2 理事は、CNT研究の問題は本件団体交渉の対象事項とはつながっていないので、コメントはない旨述べた。
- オ X 1 委員長が、本日は議論するつもりはなく、事実関係を確

認したい旨述べたのに対し、Y2理事が、それは今回の団体交渉の申入書と趣旨が異なる旨反論すると、X1委員長は、こちらから聞くことに答えればよいと述べた。

X1委員長は、X3の懲戒解雇は認められない、あっせん中にもかかわらず、組合の意向を聞かずに懲戒解雇したことに抗議すると述べ、懲戒解雇を撤回するか尋ねた。Y2理事が、撤回を求める理由を尋ねると、X1委員長は、不当であるから撤回してほしい旨述べた。さらにY2理事が、不当の内容を尋ねると、X1委員長はこれから述べると答えた。

Y2理事が、懲戒解雇理由である認定事実が誤りだとの組合の主張が相当であれば、教育研究評議会ですら再度審議することはあり得る旨述べると、X1委員長は、そうであれば認定事実について、一からやり直すか尋ねたが、Y2理事は、そういうつもりはない、懲戒解雇理由が事実無根であればそう主張してほしい旨述べた。

X1委員長が、懲戒解雇理由の一つである動物実験承認申請書の件について、21年8月26日付けでX3が始末書を提出しているが、始末書の提出は懲戒処分ではないのか尋ねると、Y2理事は、始末書は今後はしないと述べるものに過ぎないと答えた。

カ X1委員長が、大学のウェブサイトにもX3の懲戒処分が実名で公表され、一方で無断欠勤した職員の懲戒処分は匿名となっている理由を尋ねると、Y2理事は、国家公務員の公表基準に準じて設けられた大学の公表基準に従っている旨答えた。

キ X1委員長が、懲戒解雇に際して、組合に通知せず事前協議を求めなかった理由を尋ねると、Y2理事は、組合との間にそのようなルールが設けられていない、また、教職員組合との間にもルールはなく、事例もなかった旨答えた。

ク X 1 委員長は、懲戒解雇を決定した教育研究評議会での議論を説明するよう求めると、Y 2 理事は、守秘義務のため公表することはできないと答えた。

また、Y 2 理事は、X 1 委員長の質問に対し、X 3 の懲戒処分歴はない旨、また、医学部内で懲戒処分を検討したか否かは承知していない旨答えた。

ケ X 1 委員長は、22 年 3 月 15 日の市民タイムス広告、同日組合が配布したチラシ及び 4. 27 集会の案内チラシは自分が作成したものだが、なぜこれらが X 3 の名誉毀損行為になるのか尋ねた。Y 2 理事は、大学が X 3 の研究活動や論文の公表を禁止したという事実がないにもかかわらず、禁止しているかのように表現されたことが大学に対する名誉毀損である旨答えた。さらに X 1 委員長が、これらは自分の行為であるから X 3 の懲戒解雇理由とすることはできないと主張すると、Y5 弁護士は、X 3 は公表されることを予見できたにもかかわらず、そのような発言をしたのではないかというのが解雇理由とする根拠である旨説明した。

X 2 弁護士が、4. 27 集会で大学からの通知文を配布したことなどは X 3 の行為ではないのに、なぜ X 3 の懲戒理由になるのか尋ねると、Y 2 理事は、X 3 の共同行為であると認識している旨答えた。さらに X 2 弁護士は、同月 17 日付け信濃毎日新聞の記事が、なぜ大学に対する名誉毀損になるのか尋ねた。Y5 弁護士は、X 3 が取材に応じるときには、記事になることが予想されるので、その発言にはある程度の明確な根拠が必要である旨答えた。

X 2 弁護士が、4. 27 集会で大学からの通知文を公表することが名誉毀損となるのかを再度尋ねると、Y5 弁護士は、通知には X 3 の主張内容が記載されているからである旨答えた。

コ X 1 委員長が、懲戒解雇理由とされた事実のうち、ハラスメントとして認定された行為以外の事実を認定した方法を問うと、Y 2 理事は、処分審査委員会で客観的な資料等を基にして認定していると聞いていると答えた。また、X 1 委員長が、誰が調査したのか問うと、Y 4 人事課長は処分審査委員会の委員長及び委員が調査し、事務局は関与していない旨答えた。

X 1 委員長が、講座から転出した者についても調査したのか尋ねると、Y 2 理事は、退職した者からも聴取しているが、全員ではない旨答えた。

サ X 2 弁護士は、不利益を課す際の適正手続に関し所見を述べ、ハラスメント申出書の提示を求めたが、Y 2 理事はこれを拒否した。これに対しX 2 弁護士が、提示されなければ防禦できないと改めて主張すると、Y 2 理事は、X 3 の事情聴取の際に全て伝えて、X 3 から弁明を受けている旨答えた。

X 2 弁護士は、22 年 6 月 1 日付けで送付された、21 項目の聞き取り事項が示された文書（前記 17(7)）でも、今回送付された処分説明書でも問題とされている行為が特定されていない旨述べると、Y 2 理事は、なぜX 3 は大学へ提出した陳述書の中で、審査事由説明書について、そのような反論をしなかったのか反問した。

シ X 4 弁護士は、懲戒処分をする場合には対象となる問題点を明確に示さなければならないが、大学はこれに応えていないと述べると、Y 2 理事は、処分審査委員会の委員長からは事情聴取の際に聴取事項について、丁寧に回答していると聞いていると答えた。また、X 4 弁護士が、E 助教は何を申し出たのか尋ねると、Y 2 理事は、申出書は開示できないと従来から述べてきた旨答えた。

Y 4 人事課長は、団体交渉のなかで、調査対策委員会の事

情聴取の録音の反訳を労使で突き合わせる事となったが、いまだ行われていない旨述べた。これに対し X 2 弁護士は、第 6 回団体交渉の前日に、X 3 を学長付教授にしたので、それどころではなくなった旨述べた。

X 4 弁護士は再度、E 助教は何を申し出たのか尋ねたが、Y 2 理事は、答えられないと述べた。

X 4 弁護士が、何が問題となるのか示されなかったことを非難すると、Y 2 理事は、大学の手続に問題があるとの主張であれば、法的な場で主張してほしい、大学は規程に基づき適正な手続に従って行っている旨述べた。

ス 交渉が予定の終了時間を迎え、次回の日程を調整した際に、X 4 弁護士は、大学の行方を憂慮するので、大学は高度の政治的判断により考えなければいけない旨を述べた。これに対して、Y 2 理事が、高度の政治的判断の意味を尋ねると、X 2 弁護士は、信州大学の名誉を重んじ、無用な争いは避けるということなどと述べた。

なお、今回は 22 年 8 月 31 日に開催することが決定された。

【甲 36 の 7、乙 42 の 7】

#### 19 第 8 回団体交渉までの経過

(1) 22 年 8 月 12 日付け信濃毎日新聞は、前日、Y 1 学長及び D 教授らが記者会見し、CNT の安全性について、大学としての見解を明らかにしたことを報道した。その記事のなかに、X 3 が大学及び D 教授を相手取り提起した損害賠償請求訴訟（前記 17(8)）の訴状や証拠書類にある X 3 の研究内容について、大学の出席者が、「悪性中皮腫を示す組織像がないなど科学性に乏しい。」と発言した旨の記載があった。

【甲 64】

(2) 組合は、大学に対して、22 年 8 月 23 日付け申入書を送付し、

大学がウェブサイト及び記者会見で X 3 の懲戒解雇処分を X 3 の実名を含めて公表したこと、懲戒解雇処分の決定経過、懲戒解雇理由、団体交渉における Y 2 理事の交渉態度等について多岐にわたる質問をし、同月 31 日に予定されている第 8 回団体交渉の前日までに回答することを求めた。

【甲 15、乙 36】

- (3) 大学は、組合に対して、上記(2)の申入書について、22年8月30日付け回答書を送付し、組合の質問に答えるとともに、回答を拒否する事項については、その理由を記載した。なお、この回答書には、「国立大学法人信州大学における懲戒処分の公表基準」が添付された。

【甲 16、乙 37】

## 20 第 8 回団体交渉

- (1) 22年8月31日午後2時から4時まで第8回団体交渉が開催された。組合の出席者は、X 1 委員長、X 2 弁護士、X 4 弁護士、X 3 ほかの6名であり、大学の出席者は、Y 2 理事、Y 3 総務部長、Y 4 人事課長、Y 5 弁護士ほかに新たに Y 6 弁護士が加わり7名となった。

【事務局調査調書】

- (2) この団体交渉においては、以下のやり取りなどがあった。
- ア 冒頭、Y 4 人事課長が、X 3 が研究のため飼育していたビーグル犬の管理について協議をしたい旨述べると、X 2 弁護士は、その件は交渉の終わりにしたいと述べた。Y 2 理事が、本日協議できなければ、動物実験計画の承認期限となるので、ビーグル犬を処分しなければならなくなると述べると、X 2 弁護士は、X 3 の発がん性研究においてビーグル犬を使った研究は極めて重要であり、労働者の健康と命がかかっている、期限だから殺すとは論外であるなどと非難した。

イ X 2 弁護士は、大学が X 3 を懲戒解雇したのは、X 3 が行っている CNT の発がん性に関する研究を打ち切るためであるなどと主張した。

ウ X 2 弁護士は、X 3 の研究成果であるスライドを見るよう要求し、Y 2 理事が、団体交渉と関係ないのでやめてほしいと応じると、組合側出席者は、X 3 の懲戒処分と関係があるなどと口々に Y 2 理事を非難した。

エ Y5 弁護士は、X 3 の研究において悪性中皮腫が確認されたかどうかは係属中の裁判の争点の一つであるから、スライド等は裁判の証拠として提出するよう求めた。

X 2 弁護士が、X 3 の研究成果にこだわるのは、新聞紙上での Y 2 理事の発言や大学の記者会見で研究成果に疑問が呈されたからである旨述べ、記者会見をした理由を質すと、Y 2 理事は、記者会見の趣旨について説明した。

この議論のなかで、X 4 弁護士は、大学は秘密主義で、陰謀あるいは謀略的な手法をとってきたと主張し、これから全部証明する、Y 2 理事にも責任があると非難した。さらに X 4 弁護士は、このようなことを続けると大学は傷つき、後世から批判される、誤っていたら直さなければならない旨主張した。これに対し、Y 2 理事が、X 4 弁護士の主張と X 3 の懲戒処分とは全く関係がなく、理解できない旨述べると、X 4 弁護士は、分からないのであれば Y 2 理事は辞めたほうがよいなどと述べた。

オ X 3 と S 社の関係が議論となり、Y 2 理事は、X 3 は

S 社との共同研究の研究者として、契約上の手続に従って研究成果を取り扱うべき旨説明した。

カ X 2 弁護士は、懲戒解雇の理由の一つとなった講座の元職員に対するセクハラを取り上げ、CNT の発がん性研究を隠蔽するために X 3 を大学から追放しようとして、でっちあげたもの

である旨主張した。X 4 弁護士は、セクハラとアカハラとを口実に首を切るという構図は分かった、謎も全部解いた、これから法廷で追及するなど述べた。

キ X 1 委員長は、S 社の労働組合に照会したところ、S 社が大学に対して、X 3 の発がん性研究を報告するように求めたが、大学は多忙を理由に断っていることが判明した旨を指摘した。X 2 弁護士は、大学は S 社に対しても隠蔽したのだと非難した。

ク X 3 は、中皮腫が発生したマウスを撮影したスライドを見せ、Y 2 理事に発言を求めた。Y 2 理事が、一切答えないと応ずると、組合側出席者は、Y 2 理事が X 3 の研究について、学術的に疑わしいと発言したことを、素人の根拠のない発言だなどと繰り返し口々に非難を続けた。さらに、22 年 8 月 11 日の記者会見における A 医学部長の発言等をねつ造であるなどと非難し、X 2 弁護士は、Y 1 学長らを集めてほしい、X 3 が出て行って説明をする、これは大学にとって最後の機会であるなどと述べた。

ケ X 4 弁護士は、大学にはこの問題を本当に解決しようと考えている人がいない、このままでは大学は傷つく、だから高度の政治的判断で解決すべきだと言った、パワハラだセクハラだと過去に遡って理由を寄せ集めて首を切ったのだなどと述べた。これに対し Y 2 理事は、それは違う、それは皆さんが作り上げたストーリーだなどと反論した。

X 2 弁護士は、懲戒解雇の理由をいくつか取り上げ、不当である旨の非難をし、X 3 を始末するためだけに懲戒解雇したのではないかと述べた。X 4 弁護士は、手の内は全部分かっている、我々の分析により全部分かった、それを Y 2 理事が必死になって隠そうとしていると述べた。Y 2 理事が、それは事実と

違うと考えていると反論すると、X 1 委員長は、D 教授による隠蔽事件であることは間違いない旨述べた。さらに X 2 弁護士は、Y 2 理事に対し、あなたが首切り役人をやったのであると非難した。

コ X 1 委員長が、大学の 22 年 8 月 30 日付け回答（前記 19(3)）のうち、懲戒処分の基準について取り上げ、国立大学法人が、懲戒処分の公表基準や懲戒処分の基準を国家公務員に準拠する根拠を尋ねたところ、Y 2 理事は、国立大学法人の性格からこれを説明した。

サ X 1 委員長が、Y 2 理事の行為に対して、22 年 6 月 7 日付けで X 3 が E P 委員会にハラスメント申出を行ったことについて、大学の 22 年 8 月 30 日付け回答（前記 19(3)）の趣旨を尋ねると、Y 2 理事は検討中であると、また、Y 3 総務部長は、取扱いについて検討中であると答えた。

シ X 2 弁護士は、22 年 6 月 3 日の毎日新聞に Y 2 理事の発言として、パワハラのため X 3 の懲戒処分を検討中で、医学部から異動させた旨書かれているが、これは守秘義務に反し、懲戒処分になると述べた。また、X 2 弁護士は、Y 2 理事の学術性が疑わしいとの発言は名誉毀損だと述べた。さらに、X 2 弁護士は、Y 2 理事は徹底的な X 3 攻撃、X 3 研究の否定・妨害を行ってきた、これから大学にとって大変なことが始まる、労働者は中皮腫になる、学術性が疑わしくないことが証明されたら、Y 2 理事はどう責任をとるのか、危険性を知らせずに労働者が CNT を吸引したら傷害罪になるなどと非難した。

X 4 弁護士は、Y 2 理事には熱意と誠意がなく、誠実交渉義務違反をしている、この団体交渉は意味がないなどと非難した。

ス Y 4 人事課長が、ビーグル犬について、動物を管理してくれるところを X 3 が探して、預かってもらうことを提案すると、

X 2 弁護士らは、大学の実験であることなどを理由としてこの提案を拒否し、ビーグル犬の飼育管理について議論となった。最後に X 1 委員長が、継続協議とするよう求めると、Y 2 理事は、次回団体交渉までは管理を続けるよう動物実験施設と協議するので、継続協議としたいと述べた。

セ 交渉を終えるにあたり、次回期日の日程調整が行われ、22 年 9 月 21 日に開催することが決定された。また、X 4 弁護士が、次回は Y 1 学長に出席してほしいと要求すると、Y 2 理事は、その要望は伝えておくと答えた。

【甲 36 の 8、乙 42 の 8】

## 21 第 9 回団体交渉

(1) 22 年 9 月 21 日午前 10 時から 12 時まで第 9 回団体交渉が開催された。組合の出席者は、X 1 委員長、X 2 弁護士、X 4 弁護士、X 3 ほかの 6 名であり、大学の出席者は、Y 2 理事、Y 3 総務部長、Y 4 人事課長、Y 5 弁護士、Y 6 弁護士ほかの 7 名であった。

【事務局調査調書】

(2) この団体交渉においては、以下のやり取りなどがあった。

ア Y 2 理事は、学長は現段階では懲戒解雇処分を見直すつもりはなく、Y 2 理事が継続して団体交渉に臨むようにとの指示であった旨述べた。

イ X 2 弁護士は、前回の団体交渉で X 3 の研究成果であるスライドを見たうえは、X 3 研究の学術性に疑問があるとの認識を改めるか、あるいは X 3 から説明を聞かなければならないとは考えないのか尋ねた。これに対し Y 2 理事は、学術雑誌や学会等で公表されると期待している、また、裁判において証拠として提出されれば、そこで扱われると考えている旨答えた。

ウ X 2 弁護士は、S 社から共同研究の成果について報告を

求められた時、大学がX3に成果を伝えるように指示しなかった理由を尋ねた。Y2理事は、共同研究であるから当然X3がS社と連絡をとるものだと考えていた旨答えた。さらに、X3から連絡が行われなかったということであれば、大学がX3に連絡をとるよう求めなかったことは、過失である旨述べた。

エ X2弁護士は、Y2理事が第5回団体交渉まで、D教授との共同研究からX3が外されていたことを知らなかったと答えたことを捉えて、副学長に伝えられていないということは、とてつもないものが動いていることになると述べた。

オ X2弁護士が、被害者とされる講座の元職員からの申立てもないのに、セクハラを認定することはあり得ないと主張したことから、大学が同人から事情聴取した方法などについて議論となった。

そのなかで、X4弁護士が、被害女性の了解がなくても責任追及が可能というのは、Y2理事の考えか尋ねると、Y2理事は、自らの考えでもあるし、判例の考え方でもある旨答えた。X4弁護士が、被害女性の気持ちを無視して論ずることは間違いであると主張すると、Y2理事は、同人に対し大学が事情聴取した状況と、組合が事情聴取した状況に違いが出てくるかもしれないから、訴訟の場で争うほかない旨述べた。

カ X2弁護士が、X3に対する医学部長付教授への発令に至るまでの、G前学長らの指示文書等を誰が作成したか尋ねると、Y2理事は、一般的な文書の作成手続を説明し、具体的に誰が起案したかは申し上げる必要はないと答えた。これに対し、X2弁護士が、裁判で問題となると述べたところ、Y2理事は、問題とするのならしてほしいと答えた。

キ X1委員長が、F助教はハラスメントの申出者ではないにもかかわらず、F助教に対するハラスメントが申出の内容に

含まれている理由を尋ねると、Y 2 理事は、ハラスメントを申し出た 3 名が、F 助教のことを慮って申し出たものである旨答えた。X 2 弁護士が、それは詭弁であり内容偽造だと非難すると、Y 2 理事は、そのように申出書に記載されているのであり偽造ではない、X 2 弁護士の恣意的な見方で判断しないほしい旨述べた。

ク X 1 委員長が、S 社が X 3 との共同研究について、大学に照会した文書を受領したのは誰か尋ねたことから、研究成果を S 社に伝える手続などについて、議論になった。

そのなかで、X 2 弁護士は、大学は S 社に対して、X 3 の研究成果を隠蔽したと繰り返し非難した。また、X 4 弁護士は、知らないところで何かが動いていることは明確だが、それを明らかにしないというのを隠蔽という、大学の上層部は皆承知してこういうことを行ったといわざるを得ないと述べた。

ケ X 4 弁護士は、このような議論ばかりしているから幼稚であると思うと述べ、大学は何を交渉して、どのように解決するかという方針をもっているか、また、団体交渉の日程を入れて時間的に消化すればいいと考えているのではないかなどと尋ねた。Y 2 理事は、組合が隠蔽などと言い、事実を述べないで交渉を行っているため議論がかみ合わず、溝が深くなっていくばかりである旨反論した。

X 4 弁護士は、大学の現状は不正常であり、それを正常に戻すという視点で団体交渉をしなければならないが、Y 2 理事の態度により前進できないと非難し、大学の危機であると述べた。X 2 弁護士は、Y 2 理事が大学を破滅させようとしていると非難した。

X 4 弁護士は、Y 1 学長と D 教授が団体交渉に出席しなければ、交渉は前進しないと主張したが、Y 2 理事は、立論の論

拠について共通認識を共有できるようすり合わせに努めてきたが、立場が離れていくばかりであったなどと反論した。

Y 2 理事が、隠蔽という主張は理解できない、些細な事実を全部隠蔽につなげて、物語を創作しているとしか考えられないと述べると、X 4 弁護士は、もっと器を大きく考えてほしいなどと述べた。

コ Y 2 理事が、X 3 の研究について学術性が疑わしいと発言したことがなぜ問題なのか尋ねると、X 2 弁護士は、隠蔽であると答えた。重ねて Y 2 理事が、なぜ隠蔽なのか、隠蔽の内容はどのような事実に基づいているのか尋ねると、X 2 弁護士は、それが隠蔽であると主張した。

Y 2 理事が、どういう見解か分からなければ意見のすり合わせもできないと反論すると、X 4 弁護士は、これまでの経過、背景、状況が浮き彫りになっているといい、X 2 弁護士は、Y 2 理事が、学術的に疑わしいと発言したことは、X 3 の研究を否定したことだと非難した。

Y 2 理事が、話がかみ合わないのは、労使双方の前提が異なるからである旨述べると、X 2 弁護士は、X 3 の研究を否定しているからだと言った。Y 2 理事が、組合の主張はフィクションだと思ふと述べると、X 1 委員長は、大学の責任者がとった姿勢を Y 2 理事が表現し広げたのである旨主張し、X 2 弁護士は、Y 2 理事は政治をやったのだと言った。

サ Y 4 人事課長は、ビーグル犬について、①大学が手続を行い X 3 が引き取る、②当初の予定どおり安楽死させる、③管理費用を X 3 が負担する、のいずれかの取扱いをしたいとの提案をした。X 1 委員長は、非常に重要な問題であるから文書が欲しいとし、即答はできないと述べた。Y 2 理事は、22 年 9 月 30 日まではやむを得ないので飼育を継続するので、今月中に回答

を欲しい旨述べた。

シ 交渉を終えるにあたり、次回期日の日程調整が行われ、22年10月28日に開催することが決定された。

【甲36の9、乙42の9】

## 22 第9回団体交渉以降の状況

(1) 大学は、組合に対して、22年9月28日付け回答書を送付し、第9回団体交渉における組合からの質問に回答するとともに、ビーグル犬の取扱いについて、次の3方法を提案した。

ア X3側が、適切な飼育及び管理のできる施設等を確保し管理する。

イ 大学動物実験施設において、当分の間飼育及び管理を行い、その費用をX3側の負担とする。

ウ X3が提出した動物実験計画申請書に従い安楽死処分とし、X3自身が必要な組織等を採用する。

【乙38】

(2) 22年9月28日、X3は、X2弁護士及びX4弁護士を代理人として、長野地方裁判所松本支部に本件仮処分申立てをした。

【乙16】

(3) 大学は、組合に対して、22年10月21日付け「ご通知」を送付し、次のとおり通知した。

これまで9回の団体交渉に応じてきたが、X3に対する第1次及び第2次職務命令の取消し並びに懲戒解雇処分撤回の要求については、団交を重ねるにつれて、双方の主張の溝が大きく広がってきた結果、妥協点を見いだすことは極めて困難になってきたと状況認識している。X3も、この団体交渉による解決困難の状況を熟慮してか、同年9月28日、本件仮処分申立てを提起したので、組合は、団体交渉要求事項の解決を訴訟に委ねたものと思料する。このような状況を受けて、組合から次回団体交渉の開催取消しの

通知を受領するものと考えていたが、そのような通知がないので、団体交渉を本件仮処分申立ての決定確定まで中断すること、また、ビーグル犬に関する問題その他必要事項は、団体交渉とは別に、その都度協議することを通知する。

【甲 5、乙 39】

(4) 組合は、大学に対して、22年10月25日付け「抗議及び団体交渉開催申し入れ書」を送付し、次のように主張し、団体交渉の開催を求めた。

団体交渉において、組合は、X3のハラスメントとされる行為の内容を明らかにするよう再三にわたって申し入れてきたが、大学は、大学の規程等を根拠に一切の資料の提出や説明を拒否したため、何ら具体的な協議に入れなかった。組合は、X3の研究の継続と研究の自由の保障を求めて、第1次及び第2次職務命令の撤回を再三要求したが、大学はまったく応じず、組合との協議を無視して、懲戒解雇処分を強行した。団体交渉において、大学が何らかの妥協点を提示したことはなく、大学には、はじめから組合との間で、立論を調整し妥協点を見出す姿勢などはなかったと断じざるを得ない。労使関係の基本は団体交渉にあるのであり、組合は、全力をあげて説明し説得に努めてきたが、今後もその考えに変わりはない。組合が懲戒解雇処分の撤回要求を訴訟に委ねた事実はなく、訴訟を理由とする団体交渉の拒否は不当労働行為に該当する。組合は改めて以下の事項について第10回団体交渉の継続開催を要求する。

ア X3の懲戒解雇撤回要求について

イ Y2理事に係るハラスメント申出について

ウ X3の発がん性研究の S 社に対する通知について

エ ビーグル犬について

オ その他関連事項

【甲 6、乙 40】

(5) 大学は、組合に対して、上記(4)の申入れについて、22年10月26日付け回答書を送付し、次のとおり答えた。

団体交渉には応じない。本件仮処分申立ての確定まで、団体交渉を中断する。ビーグル犬に関する問題その他の必要事項は、団体交渉とは別に、その都度協議する。第1次及び第2次ハラスメント申出に係る一連の内容については、本件仮処分申立て手続において明らかにする。団体交渉の進展と、ハラスメントの調査手続及び懲戒処分手続の履践はまったく別物である。9回の団体交渉を経て、双方の主張の根本からの対立状況は明らかであり、団体交渉による解決は到底期待することができない。組合とS社との関係は、大学と無関係である。X3は、団体交渉では解決しないと判断して裁判上の手続をとったものであるから、大学も組合の懲戒解雇撤回要求事項について法的解決を図る所存である。

【甲 7、乙 41】

(6) 組合と大学の間では、第9回団体交渉以降、本件結審時に至るまで、団体交渉は開催されていない。

【審査の全趣旨】

## 23 大学と教職員組合との間の労働協約等の状況

大学と教職員組合との間で締結されている労働協約のなかに、次のような規定がある。

(1) 「労使関係の基本事項に関する労働協約」には、人事異動について、「大学は、異動内示と同時に異動内容を教職員組合に提示すること」との規定があり、また、「労働条件の変更については、事前に組合に意見を求め、誠意をもって話し合う」との規定がある。

【甲 77 の 1】

(2) 「団体交渉に関する労働協約」には、教職員組合との団体交渉における大学側の交渉委員を、「学長、担当理事、総務部長、人事

課長、その他学長が指名する者」とするとの規定、また、「交渉担当者は交渉委員の中から任意に選任するものとする」との規定がある。

【甲 77 の 2】

- (3) 「組合員の人事に関する労働協約」には、「教職員組合が人事の基準や人選について申出を行った場合には、大学は、誠実に事前協議に応じるものとする」との規定がある。

【甲 77 の 5】

#### 第 4 当委員会の判断

##### 1 はじめに

- (1) 本件は、組合員である大学教授に対する大学の人事上の措置及び同人が行ってきた研究に関する事項等を議題として、同人の代理人である弁護士も出席し、激しい議論が交わされた団体交渉における大学の対応について評価が問われている事案である。そこで、個々の争点についての検討に入る前に、本件を判断するにあたっての一般的な見解を述べることにする。
- (2) 憲法第28条は勤労者の団体交渉権を保障し、これを受けて労組法第7条第2号が、使用者が正当な理由なく団体交渉を拒むことを不当労働行為として禁じている。このように労組法は、使用者の不作为を禁ずることで、使用者に団体交渉の応諾を義務づけ、団体交渉権の保障を具体化している。

団体交渉を実効性あるものとするため、使用者が果たすべき団体交渉応諾義務の基本的な内容は、労働組合と誠実に交渉することにあると考えられる。すなわち、使用者は、単に労働組合の要求や主張を聞くだけでなく、それらに対しその具体性や追及の程度に応じた回答や主張を行い、必要によってはそれらにつき論拠を示したり必要な資料を提示する義務があり、労働組合の合意を

求める努力に対しては、そのような誠実な対応を通じて、合意達成の可能性を模索することが求められる。その一方で、使用者には労働組合の要求や主張を容れたり、それに対し譲歩を行う義務までは求められていないのであって、十分な討議の後双方の主張が対立し、意見が一致をみないまま交渉打ち切りとなることは誠実交渉義務の違反ではない。

2 団体交渉において、大学が本件ハラスメント行為について、具体的に特定・明示しなかったこと及び本件ハラスメントの調査等関連書類の提出について、組合の求めに応じることなくこれを拒んだことについて（争点1ア及びイ）

(1) 前記第3の5(4)、6(2)イ、7(2)、8(2)ウ、16(2)イ及びカ並びに18(2)サ及びシのとおり、組合は、団体交渉における発言や文書により、調査対策委員会がX3のいかなる行為をハラスメントとして問題としたのかを特定し明示すること（以下「特定・明示」）、また、ハラスメント相談申出書をはじめとする、調査対策委員会の調査手続における関係文書の交付（以下「関係文書交付」）を繰り返し求めたが、大学は、これらの組合の要求には応じてこなかったことが認められる。

また、団体交渉と並行して、前記第3の7(3)及び(4)、9(1)並びに11(1)及び(3)のとおり、X3もX2弁護士を通じて、大学に対し同様の要求を行ったが、大学はX3の要求には応じなかったことが認められる。

(2) 大学は、組合の要求を拒否した理由として、次の2点を主張する。

ア ハラスメント防止規程は、ハラスメントという極めてプライベートであり関係者の人格に関わる問題を扱うものであり、ハラスメントの事実解明のためには事件当事者及び関係者の協力を得なければならないため、それらの者の秘密保護が必要のう

え、加害者からの報復行為等を根絶する必要もあるため、ハラスメントの調査手続に関わる事実や文書は基本的に非公開とされなければならない。

イ ハラスメント防止規程に従って、X3に対して、適正な範囲内で事実の開示をした。

- (3) 大学が主張する上記(2)アについては、ハラスメント問題の特質から生じるものであるとともに、ハラスメント防止等に関する制度を実効あらしめるために要請されるものであることを考慮すると、必要な措置であると解される。

また、大学が主張する上記(2)イについては、前記第3の4(3)、(4)及び(10)並びに15(3)のとおり、第1次調査対策委員会がX3に対し聞き取り調査を行っていること、同委員会の報告書概要がX3に交付されていること、第2次調査対策委員会がX3に対し聞き取り調査を行っていること、同委員会の報告書概要がX3に交付されていることが認められる。そこで、各調査対策委員会の聞き取り調査の記録(甲43、甲44、乙57、乙58)及び報告書概要(甲17、甲37、乙50、乙51)をみると、調査対策委員会はX3に対し、本件ハラスメント行為を相当程度具体的に摘示していることが認められるのであって、それは当然組合も了知していたものというべきである。

以上のとおりであるから、大学の主張は組合の要求を拒否する理由として相当であると判断される。

- (4) ところで、団体交渉記録をみると、団体交渉におけるY2理事の拒否理由の説明は、いずれもやや簡単に過ぎる傾向があることが認められる。労使の主張が対立し激しい議論が交わされたなかでの説明であったことを考えれば、言葉を尽くして説明する状況になかったともみられるが、より懇切丁寧に対応することが望ましかったものと思料される。しかし、そうではあってもY2理

事の説明により、拒否理由の趣旨は、概ね組合に対し伝達されていたものと判断される。

- (5) 組合は、大学が特定・明示を拒んだために、具体的な事実を把握することができず、実質的な協議に入ることができなかった、また、ハラスメントの認定事実が正当か否か検討するためには、関連文書交付が必須であると主張する。

しかし、上記(3)のとおり、X3に対しては、ハラスメント行為について相当程度具体的に摘示されていたのであるから、組合は特定・明示及び文書交付に固執せず、大学がX3に摘示した事項を端緒として、団体交渉においてハラスメント認定事実について個々具体的に協議を開始し、検討を進めることは不可能ではなかったと思料される。

- (6) 組合は、大学の不誠実性は、本件仮処分申立ての訴訟手続において、大学が、組合が要求していた関係文書を提出したことに現れていると主張する。

しかし、本件仮処分申立訴訟においては、懲戒解雇処分の法的効力が審理されるのであり、団体交渉とは目的が異なるのであるから、訴訟における証拠として大学が関係文書を提出したからといって、団体交渉においても提出すべきであったことにはならない。

- (7) 組合は、団体交渉において、特定・明示を要求する理由として、人に不利益を課す場合には、被疑事実を全て明らかにしたうえで、自ら弁明し防禦する機会を与えることが近代社会の絶対的ルールであるとの趣旨の主張もしている。

前記第3の2のとおり、大学のハラスメント防止等に関する制度は、学内のハラスメントの防止及び排除を図ることによって、職員及び学生の人権を擁護するとともに、就業及び就学にふさわしい環境を確保するとの目的を達成するために、ハラスメント申

出がなされた場合の処理手続や関係者の人権の尊重等を定めていることが認められ、目的及び手続等いずれも合理性を有する制度であると考えられる。そして、上記(3)のとおり、この手続の履践として、調査対策委員会はX3に対して、本件ハラスメント行為について事情聴取の機会を設け、その際相当程度具体的にハラスメント行為を摘示したのであるから、組合が主張する適正手続の要請に答えているというべきである。

- (8) ところで、前記1(2)で述べたように、団体交渉において、使用者は、労働組合の要求や主張について、その具体性や追及の程度に応じた回答や主張を行い、必要によってはそれらにつき論拠を示したり資料を提示したりして説明を行わなければならない。

これを本件についてみると、団体交渉において、組合が個々のハラスメント行為を具体的に取り上げ、その問題点を追及することはほとんどみられなかった。このため、具体的事項の交渉を通じて、特定・明示及び関連文書交付の必要性が明確になっていくこともなく、組合は抽象的に必要性があることを繰り返すのみであったといわざるを得ない。このような組合の姿勢に鑑みると、大学は団体交渉を通じて、前記拒否理由を述べるのみであったが、その説明が十分でなかったということとはできない。

- (9) 以上のとおりであるから、団体交渉において、大学が、組合の特定・明示及び関連文書交付の要求を拒否したことを、不誠実であったということとはできない。

- (10) なお、組合は、X3と大学との間のやり取りにおいても、大学が同様の対応をしたことを不誠実であると主張するが、団体交渉とは別の問題であるので、判断の対象外であり、採用することはできない。

- 3 団体交渉において、大学が、学長、医学部長及び本件ハラスメント相談調査対策委員会委員長らの団体交渉への出席について、組合の求

めに応じることなくこれを拒んだことについて（争点1ウ）

(1) 前記第3の6(2)ア、7(2)、8(2)ア及びイ、13(2)及び(3)、14(2)ア及びク、15(4)、17(1)、20(2)セ並びに21(2)ア及びケのとおり、組合は、第1回団体交渉から繰り返し学長、医学部長、相談調査対策委員会委員長らの出席を求めているものの、大学は、組合の要求を拒否していることが認められる。

(2) 団体交渉にあたり、誰を出席させるかは、労使間の合意がある場合は格別、そうでない限り労使それぞれが、合理的な範囲内で、交渉に必要と認める者を出席させることができる。また、団体交渉には交渉権限を有する者が出席すればよく、必ずしも使用者の代表者や交渉事項に関係する者が出席する必要はない。

これを本件についてみると、前記第3の6(1)、8(1)、10(1)、12(1)、14(1)、16(1)、18(1)、20(1)及び21(1)のとおり、大学の団体交渉出席者は、副学長である総務・人事労務担当理事、総務部長、人事課長及び弁護士等であり、その職務分担からみて、これらの者の交渉権限に問題はみられない。ちなみに、Y2理事は、第1回団体交渉冒頭において、自らが団体交渉における権限を委任されている旨回答し、また、組合に対する文書においても、組合との団体交渉は同理事に一任されている旨答えている。

(3) 組合は、Y2理事は組合の質問や主張に対して、事実に通せず、理事就任前の出来事であることを理由として不知との回答を繰り返したと主張する。

しかし、団体交渉においてY2理事が、理事就任前の出来事であることを理由として不知との回答を繰り返したとの状況は認められない。

なお、前記第3の8(2)イ及び10(2)イのとおり、団体交渉においては、Y2理事がその場で回答できずに、調査のうえ回答すると応じたことがあったことが認められる。しかし、第2回団体交

渉において交渉事項として突然持ち出された研究資料の研究室からの搬出に関する質問や第3回団体交渉における研究資料を搬出した者を問う質問のように、回答の準備がない場合や回答には正確を期すために調査が必要な場合など、内容によってはその場で回答できないこともあり得るのであって、理由なく頻繁にそのような対応をするのでない限り、これをもって交渉担当者として不適任であるということとはできない。

そもそも、前記第3の5(4)及び17(19)のとおり、組合が事前に交渉事項を明確に示して団体交渉に臨んだのは、第1回及び第7回団体交渉だけであり、そのほかの団体交渉においては、新たな交渉事項が突然持ち出される事態がしばしばみられた。円滑な団体交渉を行うためには、団体交渉の都度、事前に交渉事項を整理し明確にしておくことが望ましかったものと思料される。

- (4) 組合は、Y1学長は大学の代表者であるから、団体交渉への出席が必要だと主張するが、交渉権限を有する交渉担当者が出席していれば必ずしも代表者が出席する必要がないことは、既に述べたとおりである。

また、組合は、A医学部長は、X3に対する職務命令の直接の責任者であり、医学部の事情についても精通していること、B委員長は調査対策委員会の責任者であることを、団体交渉への出席が必要な理由として主張する。しかし、交渉権限を有するY2理事の出席では足りず、これらの者の出席がないために交渉に支障を生じていたという具体的事情は認められない。

- (5) 組合は、大学と教職員組合との間に、団体交渉出席者に関する労働協約が存在し、組合も教職員組合と等しく扱われるべきであると主張する。

前記第3の23(2)のとおり、大学と教職員組合との間には、「団体交渉に関する労働協約」が存在し、大学側交渉委員として「学

長、担当理事、総務部長、人事課長、その他学長が指名する者」とすることが定められている。しかし、同時に、「交渉担当者は交渉委員の中から任意に選任するものとする」ことも定められているのであるから、大学と教職員組合との団体交渉においても、学長が必ず出席しなければならないものではない。

- (6) 以上のとおりであるから、団体交渉において、大学が、学長らの団体交渉への出席を拒んだことを、不誠実であったということはできない。

4 X 3 に対する22年5月11日付け「学長付教授」への人事異動に係る団体交渉における大学の対応について（争点2ア）

- (1) 組合は、団体交渉において協議中であつたにもかかわらず、学長付異動について、大学は組合に事前通知をせず、また、団体交渉において事前に説明ないし協議をせずに抜き打ち的に強行したことは、団体交渉を無意味にするものであり不誠実な交渉態度であると主張する。

ア 前記第3の6ないし15のとおり、22年5月11日X 3の学長付異動発令以前には、同年4月12日開催の第5回団体交渉まで5回の団体交渉が行われたことが認められる。また、学長付異動発令に至るまでに、大学が組合に対して、学長付異動について通知ないし説明や協議を行ったことは認められない。

イ 労組法は、使用者に団体交渉応諾義務を課しているが、使用者の側から積極的に団体交渉を求める義務が課せられているわけではない。しかし、当該労使関係において特段の事情が認められる場合には、使用者から労働組合に対して、課題を通知し団体交渉事項として提起すべき場合もあると解される。

そこで、本件労使関係において、特段の事情が認められるか検討する。

ウ 組合は、医学部長付教授への人事異動撤回要求に関し、団体

交渉において協議中であったことを、大学が組合に対して、通知ないし説明や協議を行うべき一つの根拠としているものとみられる。

組合員に対する人事異動について労働組合と協議中であるとき、さらに使用者が当該組合員を人事異動しようとするときには、事前に労働組合に通知することが、労使の信頼関係を確保するためには好ましいと思われる。しかし、労働組合と協議中であることが、使用者に積極的に事前の通知を行うことを義務づけるものとは思料されない。

エ 組合は、大学と教職員組合との間には、配転や懲戒解雇などに関する事前協議に係る規定を含む労働協約が存在し、組合も教職員組合と等しく扱われるべきであったと主張する。

しかし、大学と教職員組合との間に、組合が主張するような労働協約が存在することは認められない。

なお、前記第3の23(1)のとおり、大学と教職員組合の間には、「労使関係の基本事項に関する労働協約」が存在し、そのなかに、人事異動について、「大学は異動内示と同時に異動内容を教職員組合に提示する」と、また、「労働条件の変更について、事前に組合に意見を求め、誠意をもって話し合う」と規定されていることが認められる。また、前記第3の23(3)のとおり、同様に「組合員の人事に関する労働協約」が存在し、そのなかに、「教職員組合が人事の基準や人選について申出を行った場合には、大学は誠意をもって事前協議に応じるもの」と規定されていることが認められる。

しかし、これらの規定が、個々の教職員の配転や懲戒処分について、それを決定する前に、教職員組合に対し通知ないし協議する義務を大学に課す趣旨であると解することはできない。

オ 組合は、学長付異動は、X3の労働条件の重大な変更にあた

るので、労働契約の内容である労働条件の変更にあって労働者の合意を必要とすることを規定する労働契約法第8条によれば、事前にX3と合意しなければならず、組合と協議すべきであったと主張する。

しかし、学長付異動が、大学とX3との間の労働契約が定める労働条件の変更にあたるとする具体的な主張・立証はなかった。かえって就業規則第13条(乙1)は、「学長は、業務上の必要により、職員に配置転換、兼務又は出向を命ずることがある」と規定している。

カ なお、組合は、Y2理事は、その職責に鑑みると、調査対策委員会による調査から学長付異動までの状況を把握していたはずであり、また、仮にY2理事が知らなかったとしても、団体交渉に出席していたY3総務部長及びY4人事課長は担当事務局の職員であるから、承知していたことは自明であって、それにもかかわらず重要な事項を組合に通知しなかったことは不誠実であると主張する。

しかし、Y2理事又はY3総務部長らが調査対策委員会による調査から学長付異動までの状況を掌握していた蓋然性が高いとしても、個々の職員が承知していることと、大学として組合に対して通知すべきか否かは別の問題であるから、通知しなかったことが直ちに不誠実であるとまではいえない。

キ 以上のとおりであり、本件労使関係においては、大学から組合に対して、学長付異動について通知し団体交渉事項として提起すべき特段の事情は認められない。したがって、大学に団体交渉を無意味にするような不誠実な交渉態度があったということとはできない。

(2) 組合は、22年5月25日付けで団体交渉の開催を求めたところ、大学はこれを拒否したと主張する。

- ア 前記第3の17(4)及び(6)のとおり、組合が、学長付異動を含む交渉事項について、22年5月25日付けで、団体交渉を申し入れたところ、大学は、同月28日付けで、組合が団体交渉の開催方法についてあっせん申請を行っているので、その終結を待つて団体交渉に応ずる旨回答したことが認められる。
- イ 大学は、労働組合は、団体交渉がほとんど行き詰まり状態に陥っている状態のなかで、あっせん申請により団体交渉の打開を図ろうとするのであるから、労働委員会のあっせん係属中に団体交渉を並行して行う意味はなく、使用者は団体交渉を中断せざるを得ないと主張する。また、大学は、22年5月13日開催の第6回団体交渉において、組合が労働委員会へあっせん申請することを宣言し、交渉の途中で退席したと主張する。
- ウ たしかに、組合と大学との間で行われた9回の団体交渉をみると、この第6回団体交渉を除いては、団体交渉を終えるにあたり、次回の団体交渉の日程調整が行われていることが認められる。したがって、第6回団体交渉においてのみ、組合が次回団体交渉の日程に言及しなかったことは、組合が、一旦は団体交渉での解決に見切りをつけた証左とみられなくもない。しかし、その後、組合が改めて団体交渉を申し入れた以上、あっせんとは別に、なお団体交渉による自主的な解決を模索する意思が組合から表明されたものとみるべきである。
- エ また、第2次職務命令に関する団体交渉の状況をみると、前記第3の16(1)及び(2)並びに17(1)のとおり、第2次職務命令後あっせん申請が行われるまでに行われたのは、22年5月13日開催の第6回団体交渉だけであるところ、この団体交渉における議論は、組合が第2次職務命令に抗議し撤回を要望する旨述べた程度であることが認められ、到底議論が尽くされ行き詰まりに至っていたものとはみられない。

オ 本来、労働紛争は当事者間の団体交渉によって、自主的な解決を図ることが望ましく、労働関係調整法は、このような労働関係の当事者の自主的解決の努力を妨げるものでないとともに、労働関係の当事者が、かかる努力をする責務を免責するものではない（同法第4条）。したがって、たとえ労働委員会にあっせんが係属中であっても使用者に対して団体交渉を求めることはなんら差し支えないものであり、また、使用者は正当な理由がない限りこれに応じなければならないことは明らかである。

カ 以上のとおりであるから、組合が22年5月25日付けで団体交渉の開催を申し入れたことに対し、大学が労働委員会のあっせん終結を待つて団体交渉に応ずるとしたことは、正当な理由のない団体交渉拒否である。

なお、大学の同月28日付け回答は、組合が団体交渉の開催方法についてあっせん申請を行っているので、その終結を待つて団体交渉に応ずるといっているが、組合が申請したあっせん事項を団体交渉の開催方法とみることはできないので、正当な理由とはいえない。

5 X 3 に対する22年7月21日付け懲戒解雇処分に係る団体交渉における大学の対応について（争点2イ）

(1) 組合は、団体交渉を重ねる間にも処分審査委員会は審査を続け、22年6月23日には教育研究評議会に対し、X 3を懲戒に付することが適当との結論を報告したが、大学がこれを組合に伏せ、懲戒解雇理由に該当する行為を具体的に明示しないまま、しかも懲戒処分手続の中止をあっせん事項とするあっせん中にもかかわらず懲戒解雇処分を強行したことは、団体交渉を無意味にするものであり不誠実な交渉態度であると主張する。

ア 前記第3の4(5)、15(5)並びに17(3)、(7)、(9)、(10)、(11)及び(13)のとおり、教育研究評議会は第1次及び第2次調査対

策委員会から各々調査結果の報告を受け処分審査委員会を設置し、処分審査委員会はX3からの事情聴取等を行ったこと、教育研究評議会は、処分審査委員会の調査結果を元に、22年6月23日、X3の懲戒審査を開始することを決定し、大学は審査事由説明書をX3に交付したことが認められる。また、この間、大学が組合に対して、この懲戒に係る一連の手続の状況を積極的に通知ないし説明したという経緯は認められない。さらに、前記第3の17(15)及び(18)のとおり、当委員会にあっせんが係属していた間の同年7月21日付けで大学がX3を懲戒解雇したことが認められる。

イ 特段の事情のない限り、使用者には、労働組合員の懲戒手続の進行について、当該労働組合に積極的に通知する義務があるとまではいえない。

組合は、大学が組合に通知すべき根拠として、大学と教職員組合との間には、配転や懲戒解雇などに関する事前協議に係る規定を含む労働協約が存在することをあげ、組合も教職員組合と等しく扱われるべきであったと主張するが、前記4(1)エで述べたとおりであり、組合の主張は採用できない。

また、このほかにも本件労使関係において、大学が組合に対し、懲戒手続について通知しなければならない特段の事情はみられない。

ウ また、組合は、大学から通知がなかったとしても、懲戒手続の状況を相当程度認識していたものと考えられる。すなわち、前記第3の4(8)及び15(5)のとおり、大学からX3に対し、処分審査委員会の設置について伝達されたこと、また、上記アのとおり、処分審査委員会はX3に対する事情聴取の手続を進めたこと、さらに、前記第3の17(13)のとおり、大学からX3に対し、22年6月23日に教育研究評議会において懲戒審査の開始

が決定されたことが通知され、併せて審査事由説明書が交付されたことが認められ、これにより X 3 が知ることとなった懲戒手続の進行状況については、当然組合も了知していたものというべきである。

エ 組合は、大学が懲戒解雇理由に該当する行為を具体的に明示していないと主張する。

しかし、前記第 3 の 17(3)、(7)及び(13)のとおり、X 3 に対しては、懲戒規程の定めるところに従って、事情聴取手続の履践及び審査事由説明書により、懲戒解雇理由に該当する行為について、通告されていることが認められ、それは当然組合も了知していたものというべきである。

オ 組合は、懲戒処分手続の中止をあっせん事項とするあっせん中にもかかわらず、大学が懲戒解雇処分を強行したと主張する。

しかし、前記 1 (2)のとおり、使用者には労働組合の要求や主張を容れたり、それに対し譲歩を行う義務までは求められていないのであるから、組合が懲戒処分手続の中止を求めても、大学が直ちに組合の要求を容れなければならないわけではない。

なお、あっせんは団体交渉とは異なる手続であるから、あっせん係属中であることを根拠として、大学の団体交渉における不誠実性を論ずることはできない。

カ 以上のとおりであるから、大学に団体交渉を無意味にするような不誠実な交渉態度があったということとはできない。

(2) 組合は、22年 7 月 12 日付けで X 3 の懲戒処分等を交渉議題とする団体交渉の開催を申し入れたが、大学はこれを拒否したと主張する。

ア 前記第 3 の 17(16)及び(17)のとおり、組合が、X 3 の懲戒処分を含む交渉事項について、22年 7 月 12 日付けで団体交渉を申し入れたところ、大学は、同月 14 日付けで、組合が団体交渉の

開催方法についてあっせん申請を行っているので、その終結を待って団体交渉に応ずる旨回答したことが認められる。

イ 前記第3の17(13)、(15)及び(16)のとおり、教育研究評議会において、X3の懲戒審査を開始することが決定され、審査事由説明書が交付された後、当委員会の第2回あっせん期日と同日付けで、組合は団体交渉開催を申し入れていることが認められる。これをみれば、組合に、あっせんとは別に、団体交渉による自主的な解決を模索する意思があったことは明らかである。

また、前記4(2)オのとおり、そもそも労働委員会にあっせんが係属中であっても使用者に対して団体交渉を求めることは何ら差し支えないものであり、また、使用者は正当な理由がない限りこれに応じなければならない。

ウ 以上のとおりであるから、組合が22年7月12日付けで団体交渉の開催を申し入れたことに対し、大学が労働委員会にあっせん終結を待って団体交渉に応ずるとしたことは、正当な理由がない団体交渉拒否である。

(3) 組合は、22年7月22日付けでX3の懲戒解雇処分の撤回と原職復帰を求めて団体交渉の開催を申し入れたが、大学はこれを拒否したと主張する。

ア 前記第3の17(19)及び(21)のとおり、組合が、X3の懲戒解雇撤回及び原職復帰要求を含む交渉事項について、22年7月22日付けで、同月26日に団体交渉を開催することを申し入れたところ、大学は、同月23日付けで、あっせん申請の取下げが確認できないことに加え、日程調整も非常に困難であることを理由として、団体交渉に応じられないと回答したことが認められる。

イ 大学は、団体交渉に応じられなかった理由の一つとして、あっせん申請の取下げが確認できなかったと主張しているが、これはつまるところ、組合のあっせん係属中を理由とするもので

あり、正当な理由といえないことは、前記4(2)オのとおりである。

ウ しかし、大学は、団体交渉に応じられなかった理由の一つとして、日程調整が非常に困難であったとも主張している。たしかに、組合が団体交渉を申し入れた日から、わずか4日目が開催希望日であり、しかもその間は土曜日と日曜日であったことからすると、この大学の主張には根拠があり相当であると考えられる。

エ したがって、組合が22年7月22日付けで団体交渉の開催を申し入れたことに対して、大学が団体交渉に応じなかったことは、あっせん申請を理由とした点では適切とはいえないが、日程調整が困難であった点からみて、また、当初組合の求めた開催日から2週間後には団体交渉が開催されていることからして、正当な理由があったものと判断される。

6 組合の22年10月25日付け団体交渉申入れに対して、大学が応じなかったことについて（争点3）

(1) 前記第3の21(2)シ及び22(3)のとおり、組合と大学は、第10回団体交渉を22年10月28日に行うことに一旦は合意していたが、同月21日付けで大学は組合に対し、X3が本件仮処分申立てを行ったので、組合も交渉事項の解決を訴訟に委ねたものと思料して、同申立ての確定まで団体交渉を中断する旨通知したことが認められる。また、前記第3の22(4)及び(5)のとおり、同月25日付けで組合が、懲戒解雇処分撤回要求を訴訟に委ねた事実はないと抗議し、改めて団体交渉開催を申し入れたところ、同月26日付けで大学は、同申立ての確定まで団体交渉を中断する、ビーグル犬に関する問題その他の必要事項は、団体交渉とは別にその都度協議すると回答し、加えて、双方の主張の根本からの対立状況は明らかであり、団体交渉による解決は到底期待することができないと主

張し、X3は団体交渉では解決しないと判断して裁判上の手続をとったものであるから、大学も組合の懲戒解雇撤回要求について法的解決を図る所存であると表明したことが認められる。

- (2) 大学は、開催を約束していた第10回団体交渉を拒否したことについて、団体交渉は行き詰まりに到達していたところ、X3から本件仮処分申立てがなされたので、組合は懲戒解雇処分撤回要求の解決を団体交渉ではなく訴訟に委ねたものと思料したからであると主張し、また、そのほかの組合の要求事項も、団体交渉において解決することは不可能な状態になっていると主張する。

組合は、22年10月25日付け文書で、懲戒解雇処分撤回要求の解決を訴訟に委ねる意思がないことを表明し、改めて団体交渉開催を申し入れているが、団体交渉事項について裁判所に訴訟等が提起されたとしても、なお当該問題について労働組合が使用者に対して団体交渉を求めることは何ら差し支えないものである。

しかし、本件団体交渉において組合と大学との主張が対立し、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みはなく、団体交渉を継続する余地がなくなっていれば、大学には以後の団体交渉を打ち切る正当な理由があったものといえることができる。

そこで、以下、大学が団体交渉を拒否した理由の正当性を判断するため、本件団体交渉が上記の意味で行き詰まりに到達していたか否かを検討する。

- (3) 本件団体交渉の過程においては、前記第3の5(4)及び17(19)のとおり、第1回団体交渉にあたって、組合が、第1次職務命令を撤回すること並びに第1次職務命令に至った一連の調査内容及び関係文書を明らかにすることを交渉事項として要求したこと、また、第7回団体交渉にあたって、X3の懲戒解雇処分の撤回及び講座担当教授への復職、当面の教授室の使用及びX3の研究資料の厳重管理を交渉事項として要求したことが認められるほかには、

各団体交渉の前に組合が大学に交渉事項を明確に提示したことは認められない。そこで、団体交渉において、実際に何が交渉されたのかをみると、本件団体交渉の交渉事項は、次のように整理される。

- ア 本件ハラスメントの調査等
- イ 第1次及び第2次職務命令
- ウ 研究資料の研究室からの搬出
- エ X3の研究
- オ X3の研究に対するY2理事等の発言
- カ 懲戒処分
- キ Y2理事のハラスメント

- (4) 実際の団体交渉の進行状況をみると、前記第3の6(2)、8(2)、10(2)、12(2)、14(2)、16(2)、18(2)、20(2)及び21(2)のとおり、組合側の出席者が各々無秩序に交渉事項を取り上げて発言し、大学はそれに呼応する形で回答や説明などの対応をやっていった様子がうかがえるが、交渉事項ごとには概ね次のような交渉が行われたことが認められる。

- ア 本件ハラスメントの調査等

概ね第1回から第6回団体交渉までの間に交渉が行われた。

組合は第1回団体交渉から、特定・明示と関係文書交付を繰り返し求めたが、その都度大学が拒否したため対立が続いた。

大学は組合の質問等に対し、調査対策委員会の構成や調査方法等について回答し説明を行った。そのなかで、調査対策委員会の委員長が、X3からの質問に対して直接同人に答えるべきか否かについては、組合と大学の見解が対立を続けた。

なお、調査対策委員会のX3に対する事情聴取においてハラスメント行為が明示されたか否かについて、組合と大学との間で評価が対立したため、事情聴取の様様を録音したものを確認

することが一旦は合意されたが、組合は、第2次調査対策委員会がX3のハラスメント行為を認定したため意味がなくなったと主張して確認を拒否した。

イ 第1次及び第2次職務命令

概ね第1回から第6回団体交渉までの間に交渉が行われた。

組合は、第1次及び第2次職務命令の撤回を求めたが、大学は拒否した。

組合は、第1次職務命令が継続されている理由等を質し、大学は説明をした。また、組合は、X3が研究室に入室できないことなどを、研究の保障がされていないと主張して追及したが、大学は職務命令の指示に従えば入室できるなどと回答し対立が続いた。

ウ 研究資料の研究室からの搬出

組合が第2回団体交渉で突然持ち出した事項であり、以降の団体交渉で繰り返し取り上げられた。

組合は、X3の学問の自由を侵害する重大な事件だと主張し大学を非難したうえ、搬出者、搬出の時期及び目的等を質し、大学が、研究資料は医学部長の管理下にあり、その責任の下に

F 助教が移動しているなどと回答したが、それには納得しなかった。

エ X3の研究

組合が第5回団体交渉から主張を始めた事項であり、以降の団体交渉で繰り返し取り上げられた。

組合は、X3がCNTの発がん性を研究により突き止めたと主張し、大学は職務命令等によりこのX3の研究を妨害しているとの非難を繰り返した。また、この研究の共同研究者である

S 社に、X3の研究成果を伝える方法について、組合と大学の見解が対立を続けた。

なお、第8回及び第9回団体交渉では、大学が、X3が研究のため飼育していたビーグル犬の管理について、今後の取扱方法を提案した。

オ X3の研究に対するY2理事等の発言

組合が、第7回団体交渉で持ち出した事項であり、以降の団体交渉で繰り返し取り上げられた。

組合は、新聞報道されたY2理事の「X3教授の研究は学術性に疑問がある。」との発言やCNTの安全性に関する大学の記者会見での関係者の発言を、X3の研究を否定するもので名誉毀損であるなどと繰り返し非難した。

カ 懲戒処分

第5回団体交渉までは、処分審査委員会の設置や審査事由説明書の交付手続について、組合の質問に大学が回答した。

第7回団体交渉以降は、懲戒解雇処分について交渉が行われ、組合が懲戒解雇の撤回を求めたのに対し、大学は見直す意向はないとして対立した。

組合は、懲戒解雇の理由とされた事項のうち、新聞記事による名誉毀損の件、動物実験承認申請書の件、市民タイムスの広告等による名誉毀損の件、講座の元職員に対するセクハラの件について疑問等を質し、大学はこれに答え説明したが、双方の主張は対立を続けた。

また、組合は、大学が組合に対し事前協議を行わなかったこと、懲戒解雇をX3の実名により公表したことなどを取り上げ追及し、大学はその理由を説明したが、組合は納得しなかった。

キ Y2理事のハラスメント

組合が、第8回団体交渉においてのみ取り上げた事項であり、Y2理事のハラスメント行為に対するX3のハラスメント申出の取扱状況について、組合の質問に大学が回答した。

(5) 上記を踏まえ、交渉の状況について検討する。

ア 本件ハラスメントの調査等並びに第1次及び第2次職務命令に係る交渉

これらの交渉事項については、組合と大学の主張は対立したまま推移したが、X3が懲戒解雇となった後は、ほとんど協議されることはなかった。それは、本件ハラスメント問題は懲戒解雇処分的前提であり、その調査等に係る交渉は懲戒解雇処分に係る交渉に包含されたこと、また、懲戒解雇処分によりX3は大学教員としての身分を失ったので、職務命令について交渉する意義がなくなったことによると解される。

なお、組合の主要な課題であった特定・明示要求及び関係文書交付要求を大学が拒否したことが、不誠実な交渉態度とはいえないことは、前記2のとおりである。

イ 研究資料の研究室からの搬出に係る交渉

組合の目的は、講座における研究資料の管理に対する大学の責任を明らかにすることにあつたものとみられるので、大学が管理責任の所在や管理状況を説明し、組合の追及に応えたうえば、それ以上の進展は期待できなかつたものと考えられる。

ウ X3の研究に係る交渉

(ア) 大学がX3の研究を妨害しているとの組合の非難については、後記オ(イ)のとおりであり、交渉において大学が組合の非難を受け容れることは考え難い。

(イ) S社への研究成果の伝達は、本来S社と共同研究者であるX3との間の問題であるから、大学が共同研究契約について見解を示したうえば、それ以上の進展は期待できなかつたものと考えられる。

(ウ) 大学がビーグル犬の管理について、今後の取扱方法を提案したのは、大学教員の身分を失い、研究のためビーグル犬の

飼育ができなくなったX3のために、研究の便宜を図ろうとしたものと解される。これは実験動物の飼育場所及び飼育費用負担等研究をいかに遂行するかの問題であるから、必ずしも団体交渉で協議されなければならない問題ではない。

エ X3の研究に対するY2理事等の発言に係る交渉

団体交渉は大学教員の研究に対する評価を議論するのにふさわしい場ではなく、実際の交渉においても組合は大学を非難するばかりであり、交渉により解決することは考えられない。

オ 懲戒処分に係る交渉

(ア) 第7回団体交渉以降は、X3の懲戒解雇処分について、組合の追及に応じて大学が回答し説明したものの、組合及び大学双方とも自らの主張を堅持し対立が続いた。

(イ) 組合は懲戒解雇処分以前から、大学にはX3の研究を妨害しようとする意図がある旨を繰り返し主張していたが、その主張は懲戒解雇処分と結び付けられて、一段と明確で強固になっていった。

すなわち、前記第3の13(2)のとおり、X2弁護士及び組合は、既に22年4月5日付け要求書において、第1次職務命令や研究資料の搬出は、X3がCNTの発がん性について論文発表することを阻止するためのものであったと断じていることが認められる。

また、前記第3の14(2)イ及びロのとおり、第5回団体交渉において、X2弁護士は、X3がCNTの発がん性を認めたところ、大学はこの研究を妨害した旨、また、X1委員長は、大学がX3を処分する背景には、D教授とX3の関係、大学の研究とS社のCNT量産体制の関係があると思わざるを得ない旨主張していることが認められる。

さらに、前記第3の16(2)アのとおり、第6回団体交渉にお

いて、X 2 弁護士は、X 3 が C N T の発がん性を突き止めたことを知った D 教授が、X 3 を共同研究者から外した旨主張したことが認められる。

次いで X 3 が懲戒解雇されると、前記第 3 の 18(2)エのとおり、第 7 回団体交渉において、X 2 弁護士は、D 教授は C N T の安全性は確認されたと発言したが、X 3 が発がん性を確認すると、大学は X 3 の研究を禁止したなどと述べ、大学は X 3 の首を切ったが、これは取り返しがつかないことであるなどと非難していることが認められる。

さらに、前記第 3 の 20(2)イ、カ及びケのとおり、第 8 回団体交渉において、X 2 弁護士は、大学が X 3 を懲戒解雇したのは、X 3 が行っている C N T の発がん性に関する研究を打ち切るためである旨、また、講座の元職員に対するセクハラは発がん性研究を隠蔽するために、でっちあげたものである旨主張したこと、X 4 弁護士は、パワハラだセクハラだと過去に遡って理由を寄せ集めて首を切った旨、また、手の内は全部分かっている、我々の分析により全部分かった、それを Y 2 理事が必死になって隠そうとしている旨述べたこと、X 1 委員長は、D 教授による隠蔽事件であることは間違いのない旨述べたことが認められる。

- (ウ) 大学にとって不都合な研究成果を隠蔽するために X 3 の研究を妨害した旨の主張、さらには、そのため理由をねつ造して懲戒解雇に及んだ旨の主張を、大学が明白な根拠もなく受け容れることができないことは、容易に理解できるところである。そうすると、組合がこのような主張に固執する限りは、大学に譲歩を期待する余地はなかったというべきである。

なお、前記第 3 の 21(2)ケ及びコのとおり、第 9 回団体交渉の終盤において、Y 2 理事が、組合が隠蔽などと言い、事実

を述べないで交渉を行っているため議論がかみ合わず、溝が深くなっていくばかりである旨、また、些細な事実を全部隠蔽につなげ、物語を創作しているとしか考えられない旨、さらに、話がかみ合わないのは、労使双方の前提が異なるからである旨述べていることが認められるが、これらの発言は、大学の団体交渉に対する認識を示したものと解される。

- (エ) したがって、懲戒解雇処分に係る交渉における組合と大学の対立は、双方の歩み寄りが期待できない状況にあったものといわざるを得ない。

カ Y 2 理事のハラスメントに係る交渉

実質的な交渉は行われていないが、X 3 のハラスメント申出は大学のハラスメント防止制度に基づき処理されるべきものである。

- (6) 以上をまとめると、X 3 の懲戒解雇後は、本件ハラスメントの調査等については懲戒処分の交渉に包含されており、また、第 1 次及び第 2 次職務命令については交渉の意義を失っていると解される。

研究資料の研究室からの搬出、X 3 の研究、X 3 の研究に対する Y 2 理事等の発言及び懲戒処分については、これ以上交渉をしても解決を期待することができない状況であったと判断される。

したがって、本件団体交渉は 9 回の交渉が重ねられる間に、全体として行き詰まりの状態に到達していたものというべきである。

なお、X 3 の研究に係るビーグル犬の問題と Y 2 理事のハラスメントについては、必ずしも団体交渉において協議されなければならない問題ではない。

- (7) 以上のとおりであるから、本件団体交渉は全体として行き詰まりの状態にあったというべきである。よって、大学が第 10 回団体交渉を拒否したことには、正当な理由があったと判断される。

## 7 結論及び救済について

- (1) 以上みてきたとおり、組合の申立てのうち、組合が22年5月25日付けで学長付異動等について団体交渉開催を申し入れ、これを大学が拒否したこと、及び同年7月12日付けで懲戒処分等について団体交渉開催を申し入れ、これを大学が拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否である。
- (2) しかし、学長付異動については、X3が懲戒解雇され大学教授の身分を失った後は、懲戒解雇が撤回され大学教授の身分が回復されない限り、交渉する意義がないこと、また、懲戒処分については、22年8月9日に団体交渉が再開され、同年9月21日までに3回の団体交渉が行われたことにより、団体交渉の拒否は是正されていること、さらに、本件団体交渉の状況は前記6のとおり行き詰まりの状態にあったことなど諸般の事情に鑑みれば、上記団体交渉拒否については、具体的に救済措置を命じるまでの必要性は認められない。

## 第5 法令上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成24年8月31日

長野県労働委員会

会長 土屋 準 印