

## 命 令 書

大阪府中央区

申立人 X 8  
代表者 執行委員長 X 1

大阪府大東市

被申立人 Y 14  
代表者 理事長 Y 1

上記当事者間の平成22年(不)第62号及び同23年(不)第6号併合事件について、当委員会は、平成24年12月12日及び同月26日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成22年9月30日に申し入れた組合員に対する授業担当の解職、自宅待機命令及び業務内容報告書の提出指示についての団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人との間において、申立人が平成22年10月4日に申し入れた協定書を締結しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人の組合員 X 2 に対し、平成22年12月22日付けで通知した労働契約の解除がなかったものとして取り扱うとともに、この契約解除がなければ得られたであろう賃金相当額と既に支払った額との差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人が平成22年12月27日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 5 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 8  
執行委員長 X 1 様

Y14

当法人が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、(1)については労働組合法第7条第2号に、(2)については同条第2号及び第3号に、(3)については同条第1号及び第4号に、(4)については同条第2号に、それぞれ該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合が平成22年9月30日に申し入れた貴組合員に対する授業担当の解職、自宅待機命令及び業務内容報告書の提出指示についての団体交渉に応じなかったこと。
  - (2) 貴組合が平成22年10月4日に申し入れた協定書の締結を拒否したこと。
  - (3) 貴組合員 X 2 氏に対し、労働契約を解除したこと。
  - (4) 平成23年1月18日に行われた団体交渉において誠実に対応しなかったこと。
- 6 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する授業担当の解職の撤回及び自宅待機命令の撤回
- 2 申立人との協議を経ることなく、組合員に労働条件の変更を受け入れるように働きかけることの禁止
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 団体交渉における合意事項についての協定書の締結
- 5 組合員1名に対する労働契約の解除の撤回
- 6 申立人を揶揄する記事及び声明並びに組合員の名誉を毀損し人権を侵害する記事及び声明のホームページへの掲載の禁止
- 7 陳謝文の掲示

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人に雇用される教職員が申立人に加入し、支部を結成して団体交渉を申し入れたところ、被申立人が、①組合員1名に対し、授業担当の職を解き、自宅待機を命じたこと、②申立人と協議することなく、組合員に対し業務内容報告書の提出を指示したこと、③組合員に対する授業担当の解職、自宅待機命令及び業務内容報告書の提出指示について、団体交渉を拒否したこと、④団体交渉における合意事項について、協定書の締結を拒否したこと、⑤申立人と協議することなく、組合員に対し履歴書及び業績一覧の提出を求めたこと、並びに上記①から④に関して、申立人が当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行い、また、申立人が被申立人に対し組合員

に係る授業担当の解職の撤回等を求めて同盟罷業を行ったところ、被申立人が、⑥組合員1名に対し、労働契約を解除したこと、⑦申立人を揶揄する記事及び声明並びに組合員の名誉を毀損し人権を侵害する記事及び声明をホームページに掲載したこと、⑧団体交渉に誠実に応じなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

## 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

### (1) 当事者等

ア 被申立人 Y14 (以下「法人」という。)は、肩書地に事務所を置き、Y15 (以下「大学」という。)等を設置し、運営する学校法人であり、その教職員数は本件審問終結時約770名である。

イ 申立人 X8 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に教育に係る労働者で組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約280名である。

なお、組合の下部組織として、法人の教職員で組織された X9 (以下「支部」という。)があり、支部の組合員数は本件審問終結時3名である。

### (2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成10年4月1日、X3 (以下、組合に加入する前も含めて「X3組合員」という。)は、法人に大学教授として任用され、大学経営学部で勤務した。

(甲49、乙46、証人 X3 )

イ 平成19年4月1日、X2 (以下、組合に加入する前も含めて「X2支部長」という。)は、法人に大学客員講師として採用された。これに関する法人とX2支部長との間の契約について、その期間は1年間とされ、その後、平成20年4月及び同21年4月に更新された。

平成22年4月1日、X2支部長は、法人に大学客員准教授として任用され、大学経営学部で勤務した。

(甲48、乙33、証人 X2 )

ウ 平成22年7月頃、大学の経営学部長 Y2 (以下「Y2 経営学部長」という。)は、X2支部長並びに大学経営学部で勤務する客員教員であった X4 (以下「X4組合員」という。)及び X5 (以下「X5組合員」といい、X4組合員及びX5組合員を「X4組合員ら」という。)に対し、履歴書及び業績一覧の提出を求めた。

(甲1、甲44、乙48、証人 Y2 )

エ 平成22年9月6日、X2支部長は、組合に加入した。同月13日、X2支部長らは支部を結成し、X2支部長は、その支部長として選出された。

(甲48、証人 X 2 )

オ 平成22年9月15日、組合は、法人に対し、組合加入・支部結成通知及び団体交渉申入書（以下「22.9.15団交申入書」という。）を提出し、X 2 支部長らが組合に加入し、支部を結成し、その支部長としてX 2 支部長が選出された旨通知するとともに、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

(甲 3、甲48、証人 X 2 )

カ 平成22年9月16日、大学の学長は、X 2 支部長に対し、平成22年度に係る後期授業担当の職を解くとの決議がされた旨記載された「経営学部教授会における決議事項について」と題する文書を送付した。

(甲 4、甲 5、証人 X 2 )

キ 平成22年9月17日、法人は、X 2 支部長に対し、自宅待機を命じた。

(甲 6、甲48、乙47、証人 X 2 、証人 Y 3 )

ク 平成22年9月17日、X 3 組合員は、組合に加入した。

(甲49、証人 X 3 )

ケ 平成22年9月24日、Y 2 経営学部長は、大学経営学部で勤務する契約助手であった X 6 （以下「X6組合員」という。）及び X 7 （以下「X 7 組合員」といい、X6組合員及びX 7 組合員を「X6組合員ら」という。）に対し、業務内容報告書の提出を指示した。

(甲11、甲50、乙48、証人 X 6 、証人 Y 2 )

コ 平成22年9月30日、組合と法人との間で団交（以下「22.9.30団交」という。）が行われた。

(甲24、甲48、乙21、乙47、証人 X 2 、証人 Y 3 )

サ 平成22年10月4日、組合が法人に対し22.9.30団交において合意に達したものとして協定書の締結を求めたところ、同月5日及び同月13日、法人は、これの締結を拒否した。

(甲14、甲48、乙47、証人 X 2 、証人 Y 3 )

シ 平成22年10月14日、組合は、当委員会に対し、法人がX 2 支部長に対する授業担当の解職等の不利益取扱い、正当な理由のない団交拒否及び組合に対する支配介入を行っているとして、不当労働行為救済申立て（平成22年(不)第62号。以下、この申立てに係る事件を「22-62事件」という。）を行った。

ス 平成22年12月14日及び同月15日、組合は、法人に対し、X 2 支部長の授業担当の解職の撤回等を求めて同盟罷業を行った。

(甲26、甲48、甲49、乙47、証人 X 2 、証人 X 3 )

セ 平成22年12月15日、法人は、そのホームページに同月14日付け「学生、保護者、

教職員のみなさんへ」と題する文書を掲載した。

(甲27の1～2、甲49、乙47、証人 X 2 )

ソ 平成22年12月22日、法人は、X 2 支部長に対し、同人との労働契約を解除する旨記載された「契約解除(通知)」と題する文書(以下「契約解除通知」という。)を送付した。

(甲48、乙29、乙47、証人 X 2 、証人 Y 3 )

タ 平成22年12月22日、法人は、X 3 組合員に対し、同人を懲戒解雇とする旨記載された「辞令(懲戒)」と題する文書を送付した。

(甲49、乙28、乙47、証人 X 3 、証人 Y 3 )

チ 平成22年12月24日、法人は、そのホームページに同日付け「 Y15 職員等の懲戒処分等について」と題する文書を掲載した。

(甲30、甲31、甲48、甲49、乙47、証人 X 2 、証人 X 3 )

ツ 平成22年12月27日、組合は、法人に対し、団体交渉申入書(以下「22.12.27団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

(甲33、甲48、乙47、証人 X 2 )

テ 平成23年1月18日、組合と法人との間で団交(以下「23.1.18団交」という。)が行われた。

(甲40、甲48、乙39、乙47、証人 X 2 、証人 Y 3 )

ト 平成23年1月21日、組合は、当委員会に対し、法人がX 2 支部長に対する労働契約の解除等の不利益取扱い、不誠実な団交及び組合に対する支配介入を行っているとして、不当労働行為救済申立て(平成23年(不)第6号。以下、この申立てに係る事件を「23-6事件」といい、22-62事件及び23-6事件に係る申立てを「本件申立て」という。)を行った。

### 第3 争 点

1 法人がX 2 支部長に対し後期授業担当の職を解き、自宅待機を命じたことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

#### (1) 申立人の主張

ア 平成22年9月15日、組合が法人に対し22.9.15団交申入書を提出したところ、法人は、X 2 支部長に対し、その翌日に後期授業外し(平成22年度に係る後期授業担当の職を解くこと。)を伝え、翌々日に自宅待機を命じた。その理由については明らかにされず、団交事項でもないとして組合にも理由は明らかにされなかった。

X 2 支部長に対する後期授業担当の解職及び自宅待機命令は、X 2 支部長が組

合に加入し、多数の組合員を勧誘し、支部結成の中心的役割を果たし、支部長に選出されたことを嫌悪して行われた労働条件の改悪であり、労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱いである。

法人は平成22年9月14日に開催された経営学部教授会においてX2支部長の後期授業の担当の職を解く旨の決議がされたと主張するが、同年7月以降、X2支部長は、教職員たちに組合加入を働きかけてきたのであり、X2支部長が組合加入を呼びかけた者の中には、同年9月14日に開催された経営学部教授会においてX2支部長の後任とされた客員教授 Z1 も含まれていた。このことから、X2支部長に対する後期授業担当の解職が決議される前に、Y2 経営学部長がX2支部長の組合加入を承知していたことは明らかである。

イ 法人は、X2支部長に対し後期授業担当の職を解き、自宅待機を命じて、団交事項である組合員の労働条件の変更について、組合との協議をすることなく、組合の頭越しに組合員に働きかけて従わせようとした。

これらの行為は、組合の存在及び団交申入れ行為を無視ないし軽視するものであり、組合員を組合から引き離して組合の弱体化をもたらすものであり、また、組合の自主的運営に介入するものであり、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入である。

## (2) 被申立人の主張

ア 平成22年8月、X2支部長についての調査委員会が設置され、いまだその雇用上の処遇について結論が出ないまま、後期授業の開始が差し迫ってきた。このままX2支部長に後期授業を担当させると、仮に、今後、客員教員としての任用契約を継続することが不相当と判断され、後期の途中でX2支部長が授業を担当し得ないこととなった場合、授業担当者が学期の途中で変わる結果、適切な評価・単位認定ができず、学生に迷惑をかけてしまうことが容易に想定された。かかる事態を回避すべく、同年9月14日、経営学部教授会において、X2支部長の後期授業担当の職を解く旨の決議が行われた。この経営学部教授会における決議については、X2支部長が組合に加入した旨を通知する前に行われたものであり、X2支部長に対する後期授業担当の解職は、X2支部長が組合に加入したこととは全く関係がない。

また、調査委員会の審議の進捗状況如何によっては、後期の途中でも客員教員としての任用契約を継続することが不相当と判断されることも想定される中、X2支部長が教員として相談を受けるなどして学生等と接することで、後に混乱を生じさせるおそれがあると判断された。このことにより、平成22年9月16日、X2支部長に対する自宅待機命令について、稟議決裁が行われた。X2支部長は同

月15日の午後5時過ぎに法人本部事務局を訪れた際、「理事長に渡して」とだけ告げて、封筒を総務課のカウンターに置いていったものであり、この稟議決裁時、法人はX2支部長が組合に加入した事実を覚知していなかったのであって、X2支部長に対する自宅待機命令は、X2支部長が組合に加入したこと等とは全く関係がない。

以上のとおり、法人がX2支部長に対し後期授業担当の職を解き、自宅待機を命じたことは、X2支部長の組合への加入、支部の結成等と何ら関係がないことは明らかであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為の事実は存在しない。

イ 労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である支配介入とは、ある具体的な態様で、組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合の運営・活動を妨害しようとしたり、組合の自主的決定に干渉しようとする行為と評価される行為である。

前記アのとおり、組合が支配介入であると主張する各行為は、組合活動に対する介入とは何ら関係のない目的・理由に基づき行われている行為であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為は存在しない。

2 Y2 経営学部長が、組合と協議することなく、X6組合員らに対し業務内容報告書の提出を指示したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

#### (1) 申立人の主張

法人は、Y2 経営学部長らが、大学経営学部経営学科アパレル産業コース（以下「アパレルコース」という。）で働く組合員に対し、従前にはなかった業務日報を提出するように求めて、団交事項である組合員の労働条件の変更について、組合との協議をすることなく、組合の頭越しに組合員に働きかけて従わせようとした。

これらの行為は、組合の存在及び団交申入れ行為を無視ないし軽視するものであり、組合員を組合から引き離して組合の弱体化をもたらすものであり、また、組合の自主的運営に介入するものであり、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入である。

#### (2) 被申立人の主張

Y2 経営学部長がX6組合員らに対し業務内容報告書の提出を求めたのは、X6組合員らがX2支部長及びX3組合員の業務の補助的な業務を行っていたところ、X2支部長及びX3組合員が後期授業担当者から外れることになったため、今後X6組合員らに対し、いかなる業務を担当させるか否かを検討する必要があったものの、X6組合員らがこれまでいかなる業務を行っていたのか判然としなかったため、これまでの業務内容についての報告を求めたものである。

また、法人は、22. 9. 30団交にX6組合員らが出席していたのを見て、初めてX6組合員らが組合に加入していることを知ったのであり、 Y 2 経営学部長がX6組合員らに対し業務内容報告書の提出を指示したことは、X6組合員らが組合に加入していたこととは全く関係がない。

組合が支配介入であると主張する各行為は、組合活動に対する介入とは何ら関係のない目的・理由に基づき行われている行為であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為は存在しない。

3 平成22年9月30日における、①X2支部長に対する後期授業担当の解職、②X2支部長に対する自宅待機命令、③X6組合員らに対する業務内容報告書の提出指示、の団交事項についての法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

#### (1) 申立人の主張

法人は、組合員に対する後期授業担当の解職、自宅待機命令及び業務内容報告書の提出指示が労働条件の変更に当たらないとして団交を拒否した。

憲法第27条が「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件」と定めているように、労働条件は、賃金や労働時間に限られるものではなく、労働契約関係における労働者の待遇の一切をいうのである。後期授業担当の有無、自宅待機及び業務内容報告書の提出がそれぞれ勤務地・勤務内容に係るものであり労働条件であることは明らかであって、これらが労働条件でないとの理由で団交を拒否することは、正当な理由のない団交拒否であり、労働組合法第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

①X2支部長に対する後期授業担当の解職、及び③X6組合員らに対する業務内容報告書の提出指示は、経営学部において教学上の観点から決定されたものであり、経営主体たる法人が介入すべき事柄ではないのであって、組合と法人との交渉によって解決し得る事項でもない。また、②X2支部長に対する自宅待機命令は、法人が発令したものであるが、X2支部長の労働条件は何ら不利益に変更されてはいない。

このように、①から③はいずれも団交で議論すべき事柄であるとは考えられないが、22. 9. 30団交において、①から③についてはいずれも議論が行われており、結果として組合と法人の主張が平行線をたどって決裂したにすぎないのであって、団交拒否であるとされるいわれはない。

①については、X2支部長についての調査委員会の設置経緯、同委員会における審査対象事項の内容について、X2支部長自身が同委員会からの「調査に係る弁明の機会について」と題する文書を受け取っていること、また、X3組合員が、大学協議会が懲戒委員会の設置を法人に要請する旨決議したことが報告された平成22年

8月15日の経営学部教授会と、X2支部長及びX3組合員を後期授業担当者から外す旨の決議が行われた同年9月14日の経営学部教授会のいずれについても参加しており、これら決議等の内容を十分に理解していたこともあって、組合からはX2支部長を授業担当者から外す旨の決議が行われた経緯等について詳しい説明を求められることもないまま、X2支部長を後期授業担当者に復帰させよとの要求のみが告げられ、教学側の問題であるため決定を撤回することはできないと回答する法人との間で、議論が平行線となったものである。

②については、自宅待機命令は団交事項に当たらないという趣旨の発言と併行して、無用な混乱を避けるためにX2支部長を自宅待機としたことは何度も説明している。組合は、X2支部長を自宅待機とした経緯も知った上で、自宅待機命令は不当であるから撤回するよう要求し、応じられない旨回答する法人との間で平行線をたどったものである。

また、③については、出席した団交担当者らは、彼らの認識している事実関係の範囲内で回答を行っている。

以上のとおり、①から③について団交を拒否したとの組合の主張は当たらず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為は存在しない。

- 4 22.9.30団交において、組合と法人との間に、①法人は、「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」、②法人は、「当然のことながら労働組合法をはじめとした労働諸法令を遵守する」、との合意が成立していたといえるか。そうであるとすれば、法人がこの合意事項について協定書の締結を拒否したことは、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 22.9.30団交において、①組合は組合員の労働条件の変更に係る事前協議・同意実施を求めたが、法人が「事前同意まではできない」と回答したため、組合は要求事項の文言を修正して「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」ということではどうかと聞いたところ、法人はそれで了解する旨答えた、②法人は労働諸法令の遵守については当然であると回答した。

これらのことから、組合と法人との間に、①法人は、「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」、②法人は、「当然のことながら労働組合法をはじめとした労働諸法令を遵守する」、との合意が成立していたことは明らかである。

平成22年10月4日、組合が、上記の団交合意事項を協定化するために協定書を作成して法人に届けたところ、法人の総務部次長は、理事と相談するので、協定書を預かり、後刻連絡すると答えた。

翌5日、総務部次長は、組合事務所に架電してきて、協定書の内容については双方了解しているし、団交の内容も双方で記録を取っているので、協定書に捺印してまで了解を取る必要はない、弁護士と相談した結果、協定書には捺印しない、そのまま返送したいと伝えてきた。

同月13日、組合が再度総務部次長に連絡を取って、協定書締結について態度が変わらないのかと尋ねたが、協定書は締結しないと回答した。

上記のとおり、法人は、双方が記録を取っているから協定書にする必要はないという理由により、団交合意事項の協定化を拒否した。そもそも団交は双方が合意を目指して行うものであるが、団交合意事項を協定化することまでが団交の範囲とされており、団交合意事項の協定化を拒否することは誠実団交義務を果たすものでなく、労働組合法第7条第2号に該当する団交拒否の不当労働行為である。

イ 団交合意事項の協定化を拒否することは、組合の存在を無視ないし軽視するものであり、組合員の組合への信頼を損なわせるものであり、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

組合は、法人が協定書の締結を拒否したことが不当労働行為に該当すると主張する。しかし、協定書に記載された事項のうち、法人は、組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する、との事項については、組合と法人との間で合意が成立したとはいえないから、組合の主張は、その前提を欠くものである。

22.9.30団交において、①「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること」について、法人は、労働条件の変更のうち、賃金等の労働条件の変更のような、使用者において一方的に変更することが通常認められないものについては、事前に組合と協議してから実施する旨、口頭で合意した(ただし、これを書面化することについてまで合意したものではない)。他方、法人は、労働条件の変更のうち、使用者に認められる業務命令権限の範囲内の事項については、使用者において一方的に変更することができるものであることから、事前に労働組合と協議する必要はないという趣旨の回答を行い、また、②「労働組合法をはじめとした労働諸法令を遵守すること」について、法人は、当然のことであると考えている旨回答しており、組合も同回答を受け入れた。

「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること」について、労働条件の変更のうち、使用者において一方的に変更することが通常認められない、賃金等の労働条件の変更については、事前に組合と協議してから実施する旨、口頭で合意しているが、同合意内容は、組合提示

の協定書案第1項記載の内容とは異なるものである。この団交において、組合は、①経営学部教授会がX2支部長に関して行った「後期授業担当の職を解く」との決議、②法人がX2支部長に対して行った自宅待機命令、③Y2経営学部長が行った業務日報の提出指示等についても、当然に労働条件の変更に含まれるとの見解を維持したまま、労働条件について何らの限定も付していない協定書案を提示しており、組合が上記3点を労働条件に含める意思を有していたことは明らかである。他方、法人は、団交において上記3点が労働条件の変更には当たらないとの見解を述べており、組合との事前協議を必要とする労働条件の変更に上記3点が含まれないとの意思を明確にしていた。すなわち、組合と法人との間においては、事前協議を必要とする労働条件の変更の範囲についての合意がいまだなされていなかったところ、組合が上記協定書案を提示してきたことから、法人は、協定書の締結を拒否したのであって、そのことが組合に対する不当労働行為を構成する余地がないことは明らかである。

また、この団交の冒頭において、双方合意による議事録は作成せず、お互いがテープ録音して記録を保管するという合意しているものであり、団交の内容については、協定書等の合意文書を作成しないことが前提となっていたものである。

したがって、法人が組合提示の協定書案に調印しないことは、何らの不当労働行為にも該当しないものである。

- 5 Y2経営学部長がX4組合員らに対し履歴書及び業績一覧の提出を求めたことは、法人の組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

組合員らの履歴書等の提出が団交事項として継続協議になっているにもかかわらず、Y2経営学部長はこのことを承知しながら、X4組合員らに対して、履歴書等が提出されないと次年度契約ができないと恫喝している事実が発覚した。

Y2経営学部長は、「Y15 客員教員取扱内規」が変更され、平成22年10月1日以降、大学客員教員は授業を担当することができなくなったにもかかわらず、平成23年度から大学客員教員は授業を担当するためには履歴書等の提出が必要だとX4組合員らに伝えたのである。そこで、組合は平成22年12月22日付け抗議申入書を送付してY2経営学部長の謝罪を求めた。そして、Y2経営学部長は、履歴書等の提出を求める理由について、平成23年度から大学客員教員は授業を担当することができないため、非常勤講師あるいは特任教員とされる必要があることからであるとした。

このように、Y2経営学部長の行為は、団交中にあった団交事項に関して虚偽情報を流して組合員に働きかけて組合から引き離そうとしたものであり、法人は団

交事項である組合員の労働条件の変更について、組合との協議をすることなく、組合の頭越しに組合員に働きかけて従わせようとした。これらの行為は、組合の存在を無視ないし軽視して、組合を弱体化させるものであり、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

Y2 経営学部長がX4組合員らを含む経営学部の全客員教員に対し、履歴書等の提出を求めたのは、大学協議会において平成23年度以降客員教員に授業を担当させないこととするとの決議が行われ、今後も講義を担当することを希望する客員教員については、非常勤講師あるいは特任教員として採用し直すこととなったことによるものである。Y2 経営学部長は、X4組合員らを含む経営学部の全客員教員に対し、再度、履歴書等の提出を求めたのであって、X4組合員らが組合の組合員であるが否かとは全く関係がない。

そもそも、履歴書等の提出を含め、資格審査はすぐれて教学上の観点から決定されるものであって、法人がこれに介入すべきではないのであり、履歴書等の提出を求めるよう法人が経営学部に働きかけることなどおおよそあり得ないことである。上記のとおり、法人の対応に何ら違法な点はないのであって、組合の主張には理由がない。

- 6 法人がX2支部長に対し労働契約を解除したことは、同人が労働組合の正当な行為をしたが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、22-62事件の不当労働行為救済申立てを行ったことを理由として行われた不利益取扱いに当たるか。

## (1) 申立人の主張

ア 平成22年12月22日、法人は、X2支部長に対し、労働契約を解除した。X2支部長の解雇理由は、①経歴詐称問題、②欧州実地研修時の経費等の不正使用、③同棲問題というものであり、加えて調査委員会の弁明の機会を欠席しながら労働委員会の調査や組合団交に出席していることからこれ以上の弁明の機会は不要として結論を出した。

同日、法人は、X3組合員に対し、懲戒解雇をした。X3組合員の解雇理由は、スパイ発言問題、履歴書の不実記載及び無許可兼業、不適切な関係、不正な採用への関与、不正徴収及び経費等の不正使用、無許可講演であった。

なお、平成24年4月11日、法人とX3組合員との間で和解が成立し、法人は、X3組合員に対する懲戒解雇を撤回した。このため、X2支部長の解雇理由のうち、②欧州実地研修時の経費等の不正使用、③同棲問題については、X3組合員の解雇理由と同一であり、X3組合員の解雇は撤回されたのであるから、この②及び③はX2支部長の解雇理由とはなり得ない。また、この②及び③は、事実無

根あるいは解雇理由になり得ない私生活に関する事柄であることは団交等で明らかとなったところである。

すると、X2支部長の解雇理由で残るのは、①経歴詐称問題である。そこで、この①が解雇理由となるかについてみていく。

平成19年2月頃、X2支部長は経営学部事務室のカラーコピー機を使用するに当たり、名前と住所を書くようにと言われ、大学の履歴書用紙を渡された。X2支部長は渡された履歴書に書いて提出した。

平成19年4月、X2支部長は1年契約の客員講師として法人に採用された。この客員講師の採用に際して、X2支部長は法人に履歴書を提出していないし、経営学部教授会は資格審査を行っていない。X2支部長に係る客員講師契約については2回更新された。

平成22年4月、X2支部長は1年契約の客員准教授として法人に採用された。X2支部長は、この客員准教授として採用される際にも履歴書を提出していない。

23.1.18団交で、法人が、X2支部長が平成19年4月1日に客員講師として採用される際に提出した履歴書の記載内容に事実と異なる点があり経歴詐称として同22年度客員准教授の労働契約を解除したことについて、組合は、X2支部長は同年4月1日に客員准教授として採用されたのであり、その際には履歴書を提出しておらず、採用時に提出していない履歴書に事実と異なる点があるということに基づいて1年契約の客員准教授の労働契約を解除することはできないこと、また、同19年時点でも履歴書を提出した事実はないことを指摘した。法人は、同22年客員准教授採用時点で履歴書を見たことと主張し、その当該履歴書を再度チェックした上で回答するとした。

上記のとおり、X2支部長は、客員講師採用あるいは客員准教授採用の際に経歴詐称の根拠とされる履歴書を提出していない。また、客員講師採用は法人本部が行ったものであり、全ての客員講師が履歴書を提出したのものでもなかった。つまり、履歴書に書かれた経歴とは関係なく、X2支部長は採用されたのであった。したがって、履歴書に書かれている内容がどのようなものであれ、それはX2支部長の解雇理由とはならないものである。

したがって、X2支部長の解雇理由とされた上記の①②③のいずれもが、事実無根であるか、解雇理由を形成するものではない。

他方、組合のストライキ突入を知った法人は、Y2 経営学部長をして平成22年12月14日に開かれた経営学部経営学科会議において、「学部教授会で明確な決議がなされないからストがまた起きる」、「(ストではなく) サボタージュ、どういう要求かがない」、「ストでないから損害賠償ができる」と発言させ、また、

同日に開かれた経営学部教授会において、「ストではなく、サボタージュ」、「早期解決（＝解雇）について要求をする決議をする」ことを提案させ、教授会も解雇を要望することを決議した。Y2 経営学部長は、次年度の授業担当者を決められないから同日に決議したと言うが、X2 支部長は1年契約の客員准教授であったから契約更新をしなければ次年度の授業担当者にはならないことから、経営学部教授会の決議の趣旨は組合のストライキを二度と起こさせないためにX2 支部長を放逐することにあつた。

上記のとおり、法人管理職である Y2 経営学部長は、X2 支部長がリードして組合がストライキに突入すると、X2 支部長を解雇しないからストが起きると経営学部教授会を焚きつけて解雇決議をして理事長に解雇を求めた。年度途中でストライキの直後に解雇決議を行ったこと、また、この決議を受けて法人がX2 支部長を解雇したことは、X2 支部長が支部結成の中心であり、ストライキという組合活動を行ったことを嫌悪してなされたのであり、労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱いである。

イ 法人は、解雇理由に記載されているとおり、X2 支部長が調査委員会の弁明の機会を欠席しながら当委員会の調査や組合団交に出席していることから、弁明の機会を奪って解雇を強行した。これは、22-62号事件の不当労働行為救済申立てを行ったことを理由として行われた報復的不利益取扱いであり、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

法人がX2 支部長に対し労働契約を解除した理由は、契約解除通知の、①経歴詐称問題、②欧州実地研修時の経費等の不正使用、③同棲問題、に詳しく記載されているとおりであり、それらはいずれも法人の客員教員にある者として著しく適切さを欠くものである。

X2 支部長が平成19年4月1日に法人の客員教員として採用される際に提出した履歴書には Z3 を卒業した旨の記載があるが、同大学への照会の結果、そのような卒業生はいないことが明らかとなっており、履歴書の学歴について虚偽の記載がなされている。いやしくも、X2 支部長は大学という教育・研究機関に教員として採用されたのであり、大学を卒業しているか否か、いかなる大学を卒業しているかといったことが、教員としての資格の存否を判断するに当たって、極めて重要な要素であることは言うまでもなく、学歴の虚偽申告は契約解除事由に当たるのであって、法人に殊更虚偽の申告をしていたX2 支部長との労働契約の解除は有効なものである。

X2 支部長が履歴書に虚偽記載をしたことは、かかる Z3 への照会結果か

らも十分明らかであるが、本件申立てに係る審問においても、X2支部長は、履歴書に記載された学歴が本当のものであるかとの質問に対し、「それに対しては言う必要がない」などと、明らかに回答を避けているのであって、これらX2支部長の対応に鑑みれば、学歴について、法人に虚偽の申告をしていたことについてはおよそ疑いを差し挟む余地はないというべきであるし、この点について、自ら真偽を明らかにしないX2支部長を法人が雇用し得ないことも明らかである。

これに対し、組合は、X2支部長が平成19年4月に客員教員として採用されるに当たり履歴書を提出したことはないなどと述べているが、以下に述べるとおり当該履歴書が採用に当たって提出されたものであることは明らかである。

そもそも教員の採用に当たって教員候補者は履歴書を提出しなければならず（「Y15 および Y15 短期大学部教員任用の事務規程」第3条）、教員候補者が提出した履歴書、業績等に基づいて教授会において審理され、任用について教授会の承認が得られた後、学部長が学長に推薦し、その後、理事長への任用申請がなされる（この点、アパレルコースの客員教員の採用に関しては、X3組合員が当該教授会の承認手続を経ずに報告事項として処理しているが、その余の手続は通常どおり行われている。）。その際に提出される人事稟議書には必要書類として履歴書も添付されるのであり、X2支部長を含むアパレルコースの客員教員の採用に当たっても、経営学部事務室から、X3組合員作成に係る客員教員の一覧表と、客員教員から集めた履歴書が大学事務部庶務課に提出され、庶務課が当該一覧表と履歴書を添付した人事稟議書を起案し、当該稟議書が理事長等によって決裁に付され、法人本部に保管されているのであって、採用に当たって履歴書を提出したことはないというX2支部長の主張が全くの虚偽であることは明らかである。また、X2支部長は、本件申立てに係る審問において、それは自分が書いたものであることを認めた上で、履歴書を提出したのは、Z4 からインストラクターとして派遣されてアパレルコースの開設準備をしていた際に、経営学部事務室のコピー機を利用する必要性が生じたが、当該コピー機を利用するに当たり、どこの誰が使うのかを明らかにするために、名前と住所を書くように同事務室の職員から当該履歴書を渡され、これに記載し、平成19年2月頃に同事務室に提出したなどと述べる。しかしながら、そもそも経営学部事務室は外部の者にコピー機を利用させることを行っておらず、大学関係者でない者がコピーを求めた場合には、同事務室の職員が書類を預かってコピーを行うこととなる。ましてや、コピー機を利用するために履歴書を提出させるということなどおよそ考えられず、経営学部事務室がコピー機の利用のためX2支部長に履歴書を提出させたという事実もない。また、万一、X2支部長がコピー機を誰が利用するのかを控えておくためとして履歴書を渡され、

名前と住所を記載するように指示されたのだとしても、更に写真を貼付したり、学歴や職歴まで詳細に記載したりすることなどおよそ考えられないのであって、X2支部長の証言が荒唐無稽なものであることは明らかである。

上述のとおり、当該履歴書が、客員教員として採用される際に提出されたものであることは明らかである。

また、X2支部長との労働契約の解除は、客員教員の任用権者である理事長により設置された調査委員会における調査・検討を経て、その答申に基づいて行われたものであり、手続的にも適法なものであることは明らかである。X2支部長は、組合と法人との団交等に出席しながら、法人が4度にわたって調査委員会への出席及び弁明書の提出を求めても、体調不良等を理由に調査委員会に出席しなかったものであり、かかる対応は、調査委員会の結論を引き延ばそうとするものとしか考えられず、調査委員会は平成22年12月10日付けで弁明書がようやく提出されたことを受け、その内容を検討した上で答申を行ったのであって、手続的に何ら違法な点は存しない。

以上のとおり、X2支部長との労働契約を解除したことは、明確な解除事由に基づき、適正な手続を踏んで行われたものであり、同人との労働契約を解除したことが不当労働行為に該当する余地はない。

X2支部長についての調査委員会が設置されたのは、同人が組合に加入する以前である平成22年8月である。調査委員会は、同年9月3日、同月28日、同年10月28日、同年11月30日の4回にわたって、弁明の機会についての通知を発送しているが、X2支部長は一度も出席せず、弁明書を提出したのみであったため、提出された弁明書の内容を踏まえて審議を行い、上述のとおり、契約解除が相当との結論に達したものである。

このように、X2支部長との労働契約の解除は、平成22年8月に設置された調査委員会の答申を受けて行ったものであり、X2支部長が組合活動を行ったことや、組合が22-62号事件の不当労働行為救済申立てを行ったこととは、全く関係がないのであって不利益取扱いに当たるという組合の主張に理由がないことは、この点からも明らかである。

7 法人が、そのホームページに、①平成22年12月14日付け「学生、保護者、教職員のみなさんへ」と題する文書、②平成22年12月24日付け「 Y15 職員等の懲戒処分等について」と題する文書、を掲載したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

平成22年12月14日、法人は、そのホームページに、組合をわけのわからない団体のように揶揄する声明を掲載した。

また、平成22年12月24日、法人は、そのホームページに、「 Y15 職員等の懲戒処分等について」という声明を、X2支部長及びX3組合員の解雇と解雇理由をプライバシーに関する事柄まで踏み込んで実名入りで掲載した。法人が懲戒処分及び理由をホームページで公表すること自体異例であるが、X3組合員については、実名で公表したことは更に異例であった。この声明は、組合と組合員への名誉毀損・人権侵害であった。同日、法人は、大学でアパレルコースの学生に解雇処分についての説明会を行った。その中で、X2支部長らを独裁者呼ばわりするとともに、ストライキ支援に参加した学生を処分するとの脅しをかけて、組合やストライキが悪いことであると宣伝した。

ホームページのこれらの文書の掲載について、組合が削除を求めたにもかかわらず、法人は、削除することなく不特定多数の人々がアクセスできる状態に置いた。

法人によるホームページへのこれらの文書の掲載は、組合の正当な行為を攻撃して、組合の名誉を毀損するとともに、組合員に精神的打撃を与えて社会的抹殺を謀ろうとしたものであり、それによって組合の弱体化を図ろうとしたものである。このような行為は、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

法人がそのホームページに平成22年12月14日付け「学生、保護者、教職員のみなさんへ」と題する文書を掲載したことについては、ストライキに際して組合から配布されたビラに、法人を中傷する内容、事実誤認に基づく表現が記載されていたり、ストライキの様子がテレビ番組で放映されたことから、学生等大学関係者への混乱を回避するため、ビラや報道で述べられたことに関する法人の見解を記載したものであって、何ら組合を揶揄したものではなく、支配介入には当たらない。

また、法人がそのホームページに平成22年12月24日付け「 Y15 職員等の懲戒処分等について」と題する文書を掲載したことについては、X2支部長及びX3組合員に対する後期授業担当からの解職、自宅待機等についてテレビ番組で報道されるなど広く世間の注目を集めるに至っており、マスコミ、学生・保護者・教職員等大学関係者からも説明を求められていたが、法人は、懲戒委員会・調査委員会にかかっていることもあり、把握している事実関係について明確にすることは差し控えていた。しかし、その間、X3組合員は氏名を公表の上、テレビや雑誌等マスコミの取材に応じていたこともあって、法人として看過できない風説が流布していた。法人の把握する事実関係を明確かつ詳細にすることは、大学という極めて公益性の強い存在に関わる問題であることから、学生・保護者・教職員等大学関係者や法人自身の名誉・信用を回復するためにも、法人として行うべき当然の責務であ

り、法人は、X 2 支部長及びX 3 組合員への対応について結論が出たことを受け、それまでのマスコミの取材で氏名が公表されていなかったX 2 支部長に対してはこれを伏せた上で、既に氏名を公表していたX 3 組合員についてはこれを挙げ、法人の出した結論とその理由を公表したものである。

法人がX 2 支部長の契約解除及びX 3 組合員の懲戒解雇並びにその理由を公表した趣旨は以上のとおりであって、両名に対する名誉毀損に当たらないことは明らかであるし、組合に対する支配介入にも当たらないことも言うまでもない。

なお、法人は、X 3 組合員との和解内容に基づき、かかる文書については既にホームページから削除している。

## 8 23. 1. 18団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。

### (1) 申立人の主張

平成23年1月18日、X 2 支部長及びX 3 組合員の解雇を撤回することなどについて、23. 1. 18団交が開催された。組合が団交に出席要請をしていた法人の理事長、学長及び Y 2 経営学部長は、団交に出席しなかった。

平成22年12月2日開催の団交（以下「22. 12. 2団交」という。）で継続協議となった客員教員の履歴書等の提出については、Y 2 経営学部長が団交に出席しなかったため、協議ができなかった。組合が、現任客員教員の契約更新に当たっては履歴書等の提出以外の方法で進めるべきだと提案したところ、法人は、学部長と相談して早急に返事すると回答した。

X 2 支部長らの解雇理由について、23. 1. 18団交では、X 2 支部長及びX 3 組合員の解雇理由は事実無根であり、解雇事由に該当しない私生活に関する事柄であることが明らかになった。また、団交の中で、X 2 支部長らの解雇が発表されて以降、退学する学生が相次いでいることが確認された。こうした事態も含めて、組合は解雇撤回を求めたが、法人は「今のところ撤回するつもりはない」と回答した。

組合が、解雇が不当であるにもかかわらず、ホームページで解雇及びその理由を実名入りで掲載することは、組合員の名誉を毀損し人権を侵害するものであるから、直ちに削除を求めたところ、法人は、慎重に検討を重ねた結果掲載しているのだからという理由で、削除しないと回答した。

上記のとおり、法人は、団交に応じたものの、回答権限及び能力を有しない者を出席させただけであり、解雇等の理由の根拠とされている事実について組合に説明できなかった。また、欧州実地研修時の経費等の不正使用に係る旅行代理店への確認など、団交で調査の上回答する点についても、放置したままであった。

このように、23. 1. 18団交は、いたずらに時間だけを消化させただけであり、解雇等撤回を求める組合を説得することなく解雇等の結論を押し付けることに終始した。

法人の団交態様は、誠実団交義務を果たすものではなく、労働組合法第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

組合は、23. 1. 18団交において、法人が回答権限及び能力を有しない者を出席させ、解雇等の理由の根拠とされている事実について組合に説明できないままいたずらに時間だけを消化させたとして、かかる法人の対応が不当労働行為を構成すると主張する。

しかし、この団交において、法人は、組合に対し、長時間にわたり誠実に対応しており、かかる法人の対応が組合に対する不当労働行為を構成する余地はない。

23. 1. 18団交における法人の対応について、この団交における組合の要求事項は、①X 2 支部長及びX 3 組合員の解雇を撤回すること、②22. 12. 2団交で継続協議となったこと（履歴書等の提出要求の理由の説明）について誠実に回答すること、の2点であったところ、法人は、いずれの要求に対しても、以下のとおり、誠実に対応している。

### ア X 2 支部長及びX 3 組合員の解雇撤回要求に対する対応について

X 2 支部長の経歴詐称問題は、平成19年4月1日にX 2 支部長が初めて法人に教員として採用された際に提出された履歴書の学歴及び職歴に虚偽記載が存在したという極めて明白なものであったところ、かかる事由については、23. 1. 18団交の際、組合も十分に理解していた。しかるに、この団交におけるこの点に関する組合の論旨は、履歴書の記載内容の真偽については全く触れようとしないまま、当該履歴書が同22年4月にX 2 支部長が客員准教授として採用された際に提出したものではないことを殊更に強調するものであった。そもそも、同22年度のX 2 支部長の大学客員准教授としての任用は、従前の契約を更新したものであり、かかる契約の更新が、同19年4月に客員講師として採用された際に提出した履歴書を前提としていることは言うまでもなく、組合の主張は、独自の見解に依拠して法人の判断を論難した上で、正当な根拠なく解雇を撤回せよというに等しいものであったが、かかる組合の主張に対しても、法人は、長時間にわたって誠実に回答した。

また、X 2 支部長及びX 3 組合員に係る欧州実地研修旅行における不適切会計問題は、法人が、欧州実地研修旅行に関し必要な費用の一切を法人が負担することを学生に告知していたにもかかわらず、X 2 支部長及びX 3 組合員が法人に無断で学生から不適正な負担金を徴収していたことや、かかる欧州実地研修旅行において不適正な経理処理が行われていたことが問題とされたものであったところ、この団交における組合の論旨は、大学の入学案内からは、旅行に必要な費用の一

切を法人が負担するとは読めないこと（保険や食費についてはかかる費用には当たらない。）、学生からの徴収金102万円の使途は旅行代理店からの請求書により明らかであること等を殊更に強調するばかりで、使途に関する説明が二転三転していたことや、学生らに対し「空港利用税その他の付帯費用」と説明していた徴収金の使途が、実際には「ホテル追加」（かかるホテル追加にX2支部長の部屋の変更が含まれていることはX3組合員も認めている。）や「お品代」等、全く別のものであったこと等については全く触れないまま、法人の判断を論難していたにすぎなかったのであり、それにもかかわらず、法人は、かかる組合の主張に対しても、長時間にわたり誠実な対応を繰り返していた。

その他の事由に関する組合の主張についても、上記の二つの問題同様、組合は、独自の見解に依拠して法人の判断を論難する態度に終始していたところ、法人は、かかる組合の主張に対しても、自ら議論を打ち切ったり話題を変えたりすることなく、可能な限り回答し、極めて長時間にわたり誠実な対応を繰り返していたのであって、これらの法人の対応について、不誠実との批判を受けるいわれはない。

#### イ 履歴書等の提出要求に対する対応について

履歴書等の提出要請に関しては、法人は、平成22年9月30日の団交以降、一貫して、次年度授業科目の講義担当者を検討するための資料収集であること及び客員教員の資格審査や講義担当者を含めたカリキュラムの決定は学部教授会で行う旨を説明していたが、組合は、アパレルコースにおいて、従前かかる資格審査が行われていなかったことを殊更に強調し、その説明を求めていた。

しかし、そもそも、大学において講義担当者を決定するに当たり、当該担当者に当該講義を担当する資格があるか否かを審査する必要があることは当然のことであり、法人は再三にわたってこの点についての説明を行っていた。

一方、この点に関する組合の主張は、講義担当者の決定に教員の資格審査は不要であるとの独自の見解に依拠して、Y2 経営学部長の判断を論難するものであったが、法人は、かかる組合の主張に対しても、自ら議論を打ち切ったり話題を変えたりすることなく、可能な限り回答する等、極めて長時間にわたり誠実な対応を繰り返していたのであって、かかる法人の対応についても、不誠実との批判を受けるいわれはない。

## 第4 争点に対する判断

- 1 争点1（法人がX2支部長に対し後期授業担当の職を解き、自宅待機を命じたことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について  
(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 法人による X 2 支部長の採用等について

(ア) 平成18年4月から同19年3月までの間、法人は、アパレルコースの設立準備を、その当時、大学経営学部長であった X 3 組合員に担当させて行った。

アパレルコースの開設に関して、X 3 組合員は、アパレルコースの実技担当の客員講師にふさわしい者であるとして X 2 支部長を推薦するとともに、客員教員の候補者のリストを作成し、法人に提出した。

(甲49、証人 X 3 )

(イ) 平成18年4月から同19年3月までの間、X 2 支部長は、申立外

Z 4 から法人に派遣され、アパレルコースの開設準備に携わった。

(甲48、証人 X 2 )

(ウ) 平成19年2月頃、X 2 支部長は、法人に対し、履歴書を提出した。この履歴書には、X 2 支部長の氏名及び現住所のほか、学歴、職歴等の記載とともに、顔写真が貼付されていた。当該履歴書の学歴（大学、高等専門学校又はこれと同等以上のものより記入）の部分には、同2年1月、Z 5 に入学し、インターナショナルマーケティング専攻の学位を取得して、同5年12月、同大学を卒業した旨の記載があった。

(甲49、乙2、証人 X 2 )

(エ) 平成19年4月1日、X 2 支部長は、法人に大学客員講師として採用（以下「19.4.1採用」という。）され、同月に開設されたアパレルコースの実習等を担当した。

19.4.1採用に関する法人と X 2 支部長との間の契約について、その期間は1年間とされ、その後、平成20年4月及び同21年4月に更新された。

(甲48、甲49、証人 X 2 、証人 X 3 )

(オ) 19.4.1採用の当時、法人の客員教員に関する規程について、それぞれ、次の記載があった。

a Y14 客員教員規程

「（目的および名称）

第1条 本法人が設置する学校の教育・研究を充実するために必要に応じ、客員待遇の教員（以下「客員教員」という。）を置くことができる。

（種別）

第2条 客員教員の職種は、次の通りとする。

(1) 大学 客員教授、客員准教授または客員講師

(2) 高校 客員教諭または客員講師

(資格)

第3条 客員教員としての資格は、教育に関する豊富な知識経験を有し、または学会および社会における活動等が顕著かつ著名な人であり、本法人が認めた者とする。

(任用)

第4条 客員教員の任用は、理事長がこれを行う。

(任期)

第5条 客員教員の任期は、1カ年（年度の途中で採用された者は当該年度末まで）とする。ただし、双方に支障のない場合は、翌年度に継続することができる。

(授業等の委嘱)

第6条 必要に応じ、客員教員に授業・講演・各種委員会への参加・その他を委嘱することができる。

(待遇)

第7条 客員教員の待遇は、その実態に応じ個別に定める。

第8条 この規程に定めるもののほか、客員教員にかかる取扱については、別の内規に定める。』

b Y15 客員教員取扱内規

「(目的)

第1条 この内規は、Y14 客員教員規程（以下「客員教員規程」という。）第8条に基づき、Y15 客員教員（以下「大学客員教員」という。）の取扱について定めることを目的とする。

(資格)

第2条 大学客員教員となることができる者は、客員教員規程第3条の資格要件を満たし、かつ Y15 および Y15 短期大学部教員任用の基準規程第3条、第4条および第5条の何れかの資格要件を満たすことを必要とする。

2 (略)

(職務)

第3条 大学客員教員は、3コマ以上の授業を担当する。

2 大学客員教員は、本学の要請により研究活動または各種委員会に加わるものとする。

3 大学客員教員は、必要に応じて教授会または研究科委員会に出席し、意見を述べるることができる。ただし、表決に加わることはできない。

(任用手続)

第4条 大学客員教員の任用を希望する学部または研究科は、 Y15  
および Y15 短期大学部教員任用の手続規程ならびに Y15  
大学院教員任用等の手続規程を準用し、採用希望年度の前年の9月末まで  
に必要書類を添えて学長に推薦するものとする。

2 学長は、前項の推薦を受けたときは、前条に規定する具体的な職務内容を  
予め学部長または研究科長と協議の上、速やかに協議会に諮り、理事長  
に任用を申請するものとする。

(任期の更新)

第5条 客員教員規程第5条に基づき、任期を更新するときは、前条の任用  
手続を経なければならないものとする。 」

c Y15 および Y15 短期大学部教員任用の手続規程

「(任用の申し出)

第2条 学部長(教養部長および短期大学部長を含む。以下同じ。)は、教  
員の任用の必要が生じたときは、文書により学長に申し出なければならない。  
い。

2 (略)

(手続きの開始)

第3条 学部長は、学長の承認のあった日から3箇月以内に、所定の履歴書、  
業績等を提出させなければならない。

2 (略)

(委員会の組織)

第4条 学部長は、任用しようとする候補者について審査するため教員資格  
審査委員会(以下「委員会」という。)を組織しなければならない。委員  
会の構成は次に定めるところによる。

(1)～(3) (略)

(委員会の運営)

第5条 委員会の運営は、次に定めるところによる。

(1) (略)

(2) 委員会は、任用の候補者から提出された所定の履歴書、業績等につい  
て、別に定める教員任用の基準規程に基づき審査を行う。(略)

(3) (略)

(候補者の票決)

第6条 教授会は、委員会の審査報告に基づいて審議し、票決する。票決の

方法は次に定めるところによる。

(1) ~ (3) (略)

2 (略)

(委員会の解散)

第7条 (略)

(候補者の推薦)

第8条 学部長は、教授会において任用の候補者が決定されたときは、速やかに所定の必要書類を添えて学長に推薦するものとする。

(任用の申請)

第9条 学長は、前条の推薦を受けたときは、速やかに協議会に諮り、理事長に任用を申請するものとする。 」

(乙18、乙19、乙20)

(カ) 19.4.1採用に関して、法人は、前記(オ)の法人の客員教員に関する規程に基づく教授会における資格の審査を行うことなく、X2支部長の採用を決定した。その当時、経営学部長であったX3組合員は、X2支部長を含むアパレルコースの4名の客員講師の採用について、経営学部教授会で報告を行った。

(甲49、乙35、証人 X3 )

(キ) 平成22年4月1日、X2支部長は、法人に大学客員准教授として任用され、大学経営学部で勤務し、アパレルコースの授業を担当した。この任用に関して、法人は、X2支部長に対し、履歴書及び業績一覧の提出を求めることなく、その任用を決定した。

この任用に関する法人とX2支部長との間の契約について、当該契約に係る雇用契約書には、①任用期間について、平成22年4月1日より同23年3月31日まで(ただし、法人とX2支部長が合意の上、契約を更新することがある。)、②就業場所について、大学経営学部、③担当科目及びその他の支援について、アパレル産業国内実地研修、アパレル産業欧州実地研修、テキスタイル素材基礎研修等並びにコース総括及びアパレルコース本部長と合意した事項についての教学支援並びにコース運営に関する事項、などとする旨の記載があった。

(甲48、乙9、乙10、乙33、証人 X2 、証人 Y2 )

イ アパレルコースの欧州実地研修での学生からの徴収金について

(ア) 平成20年9月15日から同月25日までの間、アパレルコースの学生がパリ・ミラノを視察する平成20年度の欧州実地研修が行われた。

a その当時、アパレルコースの責任者であったX3組合員は、欧州実地研修について、入学案内には「ヨーロッパ視察研修は航空運賃、宿泊費、現地交

通費、見学費用の一切を大学が負担します」と明記されているが、極めて個人的な費用についてまで大学が負担するという告知等は行っていないから、オープンキャンパス等で学生及び保護者に対し、一部の負担金があることを説明したとして、この研修に参加する学生34名から、1人当たり3万円、計102万円を徴収することとした。

- b 前記 a の学生からの徴収金102万円について、法人は、本件申立てに係る書証として、自らを作成者として「平成20年（9/15～9/25）アパレル学科のヨーロッパ旅行に掛かる経費の流れ」と題する文書を提出した。この文書には「学生から徴収したと思われる1,020,000円は精算からは外されている。→使途不明金」との記載があった。
- c 平成20年度の欧州実地研修に関して、旅行代理店からの請求書に、①観光トラム等の旅行代金605,040円、②概算受領額605,040円、（①－②）請求額0円、である旨の記載があるものと、①海外旅行保険の取引金額計414,960円、②代金既受領額414,960円、（①－②）請求額0円、である旨の記載があるものが存し、これらの請求書に記載された経費の合計額は102万円であった。
- d 前記 b の法人が作成した文書及び前記 c の旅行代理店からの請求書に関し、本件申立てに係る審問において、X3組合員は、学生からの徴収金102万円について、旅行代理店が受領し、その使途は旅行代金等に充当されたものである旨陳述した。

（甲49、乙5の1、乙6の2～3、証人 X3）

（イ）平成21年9月4日から同月15日までの間、平成21年度の欧州実地研修が行われた。X3組合員は、この研修に参加する学生23名から、1人当たり5万円、計115万円を徴収することとした。

（甲42の3、甲49、乙8、乙34の4）

（ウ）欧州実地研修に関する文部科学省からの問合せ等について

- a 平成21年8月26日、文部科学省は、法人に対し、アパレルコースの欧州実地研修での学生からの徴収金に関し、大学ホームページには航空運賃、宿泊費、現地交通費等全額を大学が負担する旨記載されているが、参加学生から1人当たり5万円の旅行費を徴収している、この5万円の使途内訳は領収証には記載されていないので何に使われたか分からない、との通報があったとして、会計処理方法まで言及して回答を求める旨の問合せを行った。
- b 平成21年8月27日、法人の事務部長は、文部科学省に対し、おおむね以下の内容を電話で連絡した。
  - （a）1人当たり5万円の徴収方法

①昨年は、旅行代理店に参加者から直接振り込み、振込みの控えを領収書とし、改めて領収書は発行していない、②本年から、学校で徴収し、旅行代理店がそれを受け取りに来る、大学は旅行代理店からの一括の領収書を受領する、各個人に対する領収書は発行していない、必要があれば一括領収書の写しを手交している。

(b) 1人当たり5万円の徴収についての周知時期・方法

①入学前（オープンキャンパス）に説明している、②入学後、1年次の6月に説明し、2年次の6～7月頃に誓約書（本人）、同意書（保護者）を受領している。

(c) 1人当たり5万円の使途内訳

誓約書中に空港利用税その他の付帯費用は自己負担とすると明記しており、その他の付帯費用とは、サーチャージ料、現地の食事代の一部である。

(d) その他

①ホームページには航空運賃、宿泊費、現地交通費、見学費用を大学が負担するとの明記はあるが、全額負担するとの明記はない、②海外視察旅行は、全員参加が原則であるが、一定の単位を取得する必要がある、必ずしも全員参加ではない。

c 文部科学省からの問合せに係る報告に関し、法人が旅行代理店に対し関係資料の提出を依頼したところ、旅行代理店は、平成20年度の欧州実地研修における学生からの徴収金に係る領収書として、①平成21年9月2日付け、170万円（空港税及び燃油サーチャージの一部金、5万円×34名分）、②平成21年9月9日付け、185万円（空港税及び燃油サーチャージの一部金、5万円×37名分）、③平成21年10月9日付け、102万円（燃油サーチャージの一部金、3万円×34名分）、とのそれぞれ異なる記載がある三つの文書を交付した。

(甲42の1～22、乙40、乙41、乙42)

ウ X2支部長に関する調査委員会の設置等について

(ア) 平成22年5月25日、大学協議会が開催され、X2支部長の採用に関して経歴詐称の疑義等がある旨の問題提起があった。

(乙47、乙48、証人 Y3、証人 Y2)

(イ) 平成22年6月23日、平成22年度第1回経営学部臨時教授会が開催された。これに係る議事録には、「学部長より開催理由について（略）協議会においてX3先生、X2客員教員の調査委員会を設置されたことにより、最悪の事態を回避するため、学生に迷惑を掛けないようにするには、現在、将来どうすべきか検討する必要がある、また、アパレル産業コースの設置経緯および実態

について共通認識を持つために開催したと説明される。」との記載があった。

(乙43)

(ウ) 平成22年7月13日、平成22年度第4回経営学部教授会が開催された。これに係る議事録には、「アパレル産業コースについて現在色々調査が行われているが、『今後の大学教学事項の中で特にアパレル産業コースを多面的に検討し、改革を進めていく』ため、Y4 人間環境学部教授が学長より『教学改革担当』に委嘱され、その業務遂行に関し、経営学部教授会決議の方針に従い、事務局長代行よりの指示で学部事務室は全面的に協力している。また、6月22日の協議会にてアパレル産業コースX2客員准教授に関する調査委員会の設置が審議了承され、調査委員会による事情聴取を学部長は受けたこと、事務部長からの調査委員会への協力指示により事務室も事情聴取を受けていることを述べられ、今後も調査委員会から先生方への聴取依頼については、真摯な対応を要請される。」との記載があった。

(乙23、乙48)

(エ) X2支部長の履歴書に記載された学歴に関する法人からの照会に対して、平成22年7月14日付けで、Z5 は、X2支部長の在籍及び学位取得について、確認できなかった旨回答した。

(乙3)

(オ) 平成22年7月27日、大学協議会が開催され、法人本部に対し、X2支部長及びX3組合員に対する懲戒委員会を早急に開催することを求める旨の決議が行われた。

上記の決議に関し、平成22年8月2日、法人は、X2支部長及びX3組合員に対する懲戒委員会の設置を決定した。

(乙47、乙48)

(カ) 平成22年8月5日、第1回懲戒委員会が開催された。これに係る議事録には、「2. X2氏の取り扱いについて (1) Y5委員長より、X2氏の取り扱いに関して、X2氏が客員教員であるため、『就業規則』、『職員任免規程』および『特別任用規程』の適用に疑義がある旨の問題提起がなされた。また、Y5委員長よりX2氏に適用される『客員教員規程』ならびに『雇用契約書』には賞罰にかかわる条項が明記されていないため、懲戒の根拠が不明確であるとの問題提起がなされた。(2)そのため、本懲戒委員会におけるX2氏の取り扱いについては、第2回以降も継続審議することとなった。」との記載があった。

(乙34の1)

(キ) 平成22年8月10日、第2回懲戒委員会が開催された。これに係る議事録には、

「1. 前回以降の報告事項 (1)冒頭、Y 5 委員長より、前回の委員会終了後に委員より質問があった事項 (X 2 氏について懲戒委員会の設置を認めた根拠) についての回答が報告された。(2) X 2 氏については、就業規則上懲戒委員会に馴染むか疑義があるが、実質的に懲戒処分の対象となる行為を行った疑いは濃厚である。少なくとも、雇用契約の問題として職員として相応しくない行為を確認した上で契約解除することや、そのための調査として、別途調査委員会を開催することについては法的には問題ないと考えたとの見解が報告された。」

「3. X 2 氏の件について (1) X 2 氏の学歴詐称は、Z 3 からの資料によって明白と考えられる。そして学歴詐称があった教員が授業を行い、入試業務にたずさわり、単位を出していることは、重大な問題である。(2) しかし、客員研究員<sup>〔ママ〕</sup>の懲戒に関する明文化されたルールが存在しないこと、X 2 氏との雇用契約にも明確な規定がないこと、懲戒委員会では、X 3 氏の件に時間が割かれると予想されること等を考慮すると、別の調査委員会を設立し、そちらで速やかな解決を図ることが望ましい。」、「5. その他 (3) X 2 氏については、懲戒委員会ではなく、法人が別に設置する調査委員会で進めることの確認があり了承された。」との記載があった。

(乙34の2)

(ク) 平成22年8月25日、X 2 支部長に関し、第1回調査委員会が開催された。これに係る議事録には、出席委員は大学側の者のみである旨の記載があり、また、「1. 設置経緯および趣旨説明 (1)冒頭、Y 5 委員より、理事長の任意で設置する調査委員会の開催が宣言され、設置の経緯および趣旨について、次のとおり説明があった。① X 2 氏、X 3 氏の疑義に関して、大学協議会内に設置された調査委員会において調査された結果を、学長から理事長宛に提出された報告書を受けて、両氏に対する懲戒委員会が設置されることになったこと。②懲戒委員会は、就業規則に基づき設置されるべきものであり、X 2 氏については、客員教員であるため、職員任免規程ならびに特別任用規程に準じた扱いに疑義があるとの判断が、第1回の懲戒委員会で決定されたこと。③上記の2事項を踏まえ、X 2 氏の件については、理事長が新たに任意に設置する当調査委員会で調査することになったこと。④当委員会を数回開催し、X 2 氏の疑義について調査を行い、尚且つ、X 2 氏本人に、弁明の機会を与えた上で、処分の有無についての結論を理事長に報告すること。(2) X 2 氏に対する疑義としては、『経歴詐称問題』、『研修旅行に伴い学生から集めた徴収金問題』および『X 3 氏との同棲問題』であること、それぞれの内容について、資料に基づき説明がなされた。」、「2. 今後の手続について (1)今後の手続について、上記3項目に

関し、X2氏に弁明の機会を与えて事実確認を行った上で調査委員会としての意見をまとめ、最終判断を理事長に委ねるという方法を採用することが提案され、了承された。」との記載があった。

(乙36の1)

エ 教授会における客員教員の資格審査等について

(ア) 平成22年6月23日、平成22年度第1回経営学部臨時教授会が開催された。これに係る議事録には、「これまでの法人本部採用の授業を担当する客員教員採用の手続きに関し、経営学部教授会が行ってきた手続きに間違いは無かったのか、それとも間違いがあったのかという指摘に対し、Y6副学長より経営学部教授会ではどうであったのか、確認していただきたい。授業担当について審議をしたのか、報告であったのか。授業を担当する客員教員の審査については、法人採用であっても教授会で審議決定すべきであり、今後は、全学的な共通の合意の下できちんとその点を確認すべきだと考えると述べられる。」との記載があった。

(乙43)

(イ) 平成22年7月13日、平成22年度第4回経営学部教授会が開催された。これに係る議事録には、「来年度採用に向けて、法人採用の客員教員であり協議会にて審議されていない先生には、履歴書、業績一覧の提出を依頼し、教授会で審査することを提案され、承認される。提出は、8月上旬を期限とし、提出なき場合は、来年度の継続意思なきと判断し採用しないと述べられる。」との記載があった。

(乙23、乙48)

(ウ) 平成22年7月17日、Y2 経営学部長は、X2 支部長に対し、「明年度授業科目の講義担当者を検討する時期となりました。客員教員の資格審査に関しましては、従来は法人が行なって参りました。平成22年度経営学部教授会（7月13日開催）において、客員教員の資格審査を学部教授会において行なうことが決定されました。つきましては、先生の履歴書ならびに業績一覧を8月8日までにご送付くださいますようお願いいたします。なお、履歴書ならびに業績一覧を期日までにご送付していただけない場合には、明年度以降の講義担当を辞退されたものと理解し、客員教員の継続をいたしませんのでご理解ください。」との記載がある文書を送付した。

(甲1)

(エ) 平成22年8月6日、X2 支部長は、Y2 経営学部長に対し、「2010年7月17日付けの文書にて、履歴書及び業績一覧の提出を求められております。けれ

ども、現在に至って突然資格審査が行われるという意図は理解できませんので、ご要請には応じかねます。また、『期日までに書類の提出が無い場合に、次年度以降の講義担当を辞退されたものと理解する』と書かれていますが、私は、講義担当を辞退する意思はありませんので、その旨お伝えしておきます。」との記載がある文書を送付した。

(甲2)

(オ) 前記(ウ)の文書に関し、本件申立てに係る審問において、Y2 経営学部長は、履歴書等の提出を求めた趣旨について、アパレルコースにおいて学部における資格審査が十分に行われぬまま客員教員が採用された経緯等が明らかになり、そのような教員が授業を担当していたことについては学部自治の根幹を揺るがすものであるとの認識が大学内においても広まり、また、授業を担当する教員については学部教授会において資格を審査する必要があることから、客員教員に関する規程の改正等がほぼ既定路線となった平成22年7月頃、経営学部の全客員教員に対し、資格審査を行うため履歴書等の提出を求め、そして、客員教員に関する規程の改正等によって、今後も講義を担当することを希望する客員教員については、非常勤講師あるいは特任教員として採用し直すこととなり、特任教員の職位とその職位内のランクの振り分けも考えなければならぬことから履歴書等の提出を求めたものである旨陳述した。

(乙48、証人 Y2 )

オ X2 支部長に係る組合加入の通知並びに同人に対する後期授業担当の解職及び自宅待機命令について

(ア) 平成22年9月14日、平成22年度第5回経営学部教授会が開催された。これに係る議事録には、次の記載があった。

「5. アパレル産業コース後期授業担当者について

学長より今年度の前期を含む成績評価をどのようにするのか、今後の授業維持体制をどうするのか、アパレル担当者として、学科の専任教員を当てることを検討しなければいけないという示唆があったこと、また協議会での調査委員会3報告を朗読される。①Y7副学長より、X2氏については、大学の卒業証明書および教育研究業績書が提出されていないこと、職歴からはアパレル分野に関する十分な専門職としての教育研究歴は読み取れなかったことから、改めて経営学部に対してアパレル産業コースに係る客員教員の授業担当可否について教授会判断を求めるのが妥当という報告②教学改革担当Y4協議員報告では、X3先生がX2氏の『学歴・職歴詐称』の隠蔽を意図的に行い、

X2氏の採用・報酬・昇任に関し、X3先生が、学監長、事務局長の立

場でこの問題を引き起こした責任は、重大である。贅沢な海外研修を実施し、学生負担金は使途不明となっている。21年度では教職員、添乗員とも他の街へ観光に出かけ、教職員がいない状態で学生を現地都市に残した問題、特定業者との関係に関する問題、アパレルの予算とその執行に係る問題、企画室の予算と人員の使用に係る問題を指摘③内部監察室Y8室長報告では、スパイ発言問題（就業規則第45条第6項、第8項）、経歴等査証疑惑（就業規則第45条第4項）、女性との同棲問題（就業規則第45条第6項）、無届け講演問題（就業規則第4条）、アパレルの視察旅行時の厚遇問題（就業規則第47条）、自ら設立したペーパー会社に業務委託した問題（就業規則第3条および第14条）が就業規則に違反との報告があり、学長が理事長に懲戒委員会の開催を要求することについて協議会で決議し、懲戒委員会が設置されたことを受け、学生が特に4回生は卒業に係っているので、単位等に不利益を被らないようにするためにも、アパレル産業コース担当責任者および後期授業担当から X3 教授を外すこと、ただし、懲戒委員会で問題なしという結果が出された場合はこれを撤回する。 X2 客員准教授については、後期授業担当を外すことを、提案される。提案に対しX3先生より X2 客員准教授について教授会で審議することは適切でない。また、調査委員会の内容については、法廷ではっきりさせる準備をしておき、懲戒委員会に係っている疑義があるから授業担当を外すというのはおかしい。懲戒委員会で白黒はっきりするまでこのままにさせていただきたい。不当な結果が出れば提訴をします。今日ここで審議するのであれば、教授会の皆さんと戦わねばならないし、これはいじめ、嫌がらせであり、パワーハラスメントである。教授会で審議しないで欲しい、Y2先生に関しては、保護者・学生は、訴訟も辞さない構えを示しています。この辺でソフトランディングさせたほうが良い、そういう配慮もいただけましたらよろしくお願いいたします。と発言され、退席される。

学部長より、 X2 客員准教授は、調査委員会よりの通知文書の受け取りを拒否していること、アパレルコースの学生の一人が退学届を出しており、その学生や、他のアパレルコース学生から今回の海外研修に関する行動や、意見、アンケート回答についてメール配信により指導・強制されていることが判明している。また、アパレルの成績評価については、不公平な評価になっていることの不平不満が、経営学部の教員にも相談が寄せられていることを述べられる。

X3先生の件について、審議・採決の結果、賛成22名保留1名で賛成多数により承認される。 X2 客員准教授の件について審議・採決の結果、出席

者23名全員賛成で承認される。

アパレル産業コースの後任コース責任者として、Z2先生を提案され、出席者23名全員賛成で承認される。

X2客員准教授の後任として、現在非常勤講師である Z1 先生の履歴書を回覧・提案され出席者23名全員賛成で承認される。 」

(乙25、乙48)

(イ) 前記(ア)の経営学部教授会における審議に関し、 Y15 教授会規程には、次の記載があった。

「(学部等教授会)

第2条 教授会は、人間環境学部教授会、経営学部教授会、経済学部教授会、工学部教授会、教養学部教授会(以下「教授会」という。)とする。

(審議事項)

第3条 教授会は、次の事項を審議する。

(1)～(8) (略)

(9) 教育および研究に関する事項

(10) 教育職員の人事に関する事項

(11)・(12) (略)

(13) その他、学部の運営上重要な事項 」

(乙15)

(ウ) 平成22年9月15日、X2支部長が、業務時間終了後、他の組合員1名と共に法人本部事務局を訪れ、総務部次長に22.9.15団交申入書を手交し、理事長に渡してくれるように述べ、組合は、法人に対し、X2支部長らが組合に加入し、支部を結成し、その支部長としてX2支部長が選出された旨通知するとともに、団交を申し入れた。22.9.15団交申入書には、要求事項として「1. 経営学部長が本年7月17日付で送付してきた『履歴書ならびに業績一覧提出』要請につきその趣旨を説明をすること。2. 組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること。3. Y15 経営学部アパレル産業コースの発展のために、当労組からの提案を含めて協議を行うこと。4. 労働組合法をはじめとした労働諸法令を遵守すること。」との、記載があった。

なお、本件申立てに係る審問において、X2支部長は、雇用不安を覚えるようになったことにより平成21年4月頃から労働組合への加入等に関する検討を始め、同22年5月頃から労働組合に関する資料の収集等を行い、同年7月頃に非常勤講師であった Z1 を含むアパレルコースで勤務する非専任教員に対

して労働組合に関する準備について伝え、同年8月31日に組合に相談し、同年9月6日に組合に加入し、同月13日に支部を結成した旨陳述し、また、Y2 経営学部長は、同月14日に開催された経営学部教授会におけるX2 支部長の後期授業担当を外すことについての提案の前に、X2 支部長が組合に加入し、支部を結成したことは知らなかった旨陳述した。

(甲3、甲48、乙48、証人 X2、証人 Y2)

(エ) 平成22年9月16日、大学の学長は、X2 支部長に対し、「経営学部教授会における決議事項について」と題する文書を送付した。この文書には、次の記載があった。

「 Y2 経営学部長から、経営学部教授会（平成22年9月14日開催）において、貴殿に対して別紙の内容が決議された旨報告がありました。

つきましては、経営学部教授会の決議に基づき、別紙の事項について伝達いたしますので確認願います。」

別紙には、次の記載があった。

「 2010年9月15日

学長 Y9 殿

平成22年度第5回経営学部教授会において、下記の決議をいたしましたのでご報告いたしますと同時に適切に対応くださいますようお願いいたします。

経営学部長 Y2

X2 殿

経営学部教授会

平成22年度第5回経営学部教授会（9月14日開催）は、貴職に関して下記の事項を審議し、決議しました。

- 一 本年度 アパレル産業コースにおける後期授業担当の職を解く
- 二 本年度 アパレル産業コースにおける通年科目の後期授業担当の職を解く

平成22年9月18日、X2 支部長は、上記の文書を受け取った。

(甲4、甲5、証人 X2)

(オ) 平成22年9月17日午後1時頃、法人の事務局長代行であった Y3（以下「Y3 局長代行」という。）が、他の職員2名と共に、アパレルコースの授業が行われている教室を訪れ、X2 支部長に話がある旨述べたところ、同人は、授業中ですので出直してきてくださいなどと述べた。同日午後3時頃、Y3 局長代行らは、アパレルルームを訪れ、X2 支部長に対し、法人からの「平成22年9月17日から追って指示する迄の間、自宅にて待機を命ずる。」との記載が

ある文書を手交し、X 2 支部長に関する調査委員会が設置され、経営学部教授会において後期授業担当の職を解く旨の決議がされて、かかる状況の中で X 2 支部長が出勤することで学内における諸々の混乱が想定されることから、法人として自宅待機を命じた旨述べた。

(甲 6、甲48、乙47、証人 X 2、証人 Y 3 )

(カ) 法人の寄附行為及び稟議規程において、客員教員に関する自宅待機命令に関する決裁者については、理事長である旨が定められていた。

また、本件申立てに係る審問において、Y 3 局長代行は、平成22年 8 月に X 2 支部長に関する調査委員会が設置され、同年 9 月14日に経営学部教授会において後期授業担当の職を解く旨の決議がされて、X 2 支部長に関する調査委員会における結論が出るまでの間、正常な教育・研究環境を維持するとともに、学生に与える影響を最小限に抑えるために、X 2 支部長に対して自宅待機命令を行うべきと判断し、同月16日に X 2 支部長に係る自宅待機に関する稟議決裁が行われた旨陳述し、そして、同月15日午後 5 時過ぎに法人本部事務局に組合からの22. 9. 15団交申入書が届けられたが、それについての報告は同月17日に行われたのであって、同月16日に X 2 支部長に係る自宅待機に関する稟議決裁が行われる前に、X 2 支部長が組合に加入し、支部を結成したことは知らなかった旨陳述した。

なお、平成22年度のアパレルコースにおける後期授業開始については、平成22年 9 月21日とされていた。

(乙14、乙16、乙17、乙47、証人 Y 3 )

(キ) 平成22年 9 月17日、法人が X 3 組合員に対し、同日からの自宅待機を命じたところ、X 3 組合員は、組合に加入した。

(甲49、証人 X 3 )

(ク) 平成22年 9 月17日、組合は、法人に対し、抗議申入書をファクシミリで送信して、X 2 支部長に対する自宅待機命令について抗議し、その撤回と、22. 9. 15 団交申入書で申し入れた団交の早急な開催を求めた。

(甲 7、証人 X 2 )

(ケ) 平成22年 9 月20日、法人は、アパレルコース担当者の変更に関する説明会を開催し、① X 3 組合員は平成22年度の全ての後期授業担当から外れ、アパレルコース責任者ではなくなった旨、② X 2 支部長は平成22年度の全ての後期授業担当から外れ、客員教授 Z 1 が X 2 支部長の担当していた全ての授業科目を引き継ぐ予定である旨、説明した。

(甲 8、乙11)

(コ) 平成22年9月22日、組合は、副執行委員長ほか4名が法人本部事務局を訪れ、法人に対し、団交の早期開催と、X2支部長に対する自宅待機命令の撤回又は保留を求めた。これについて、法人が、自宅待機命令の解除も保留もできない旨回答したところ、組合は、抗議申入書をメールで送信して、自宅待機命令の撤回又は保留ができない理由と、自宅待機命令が就業規則に基づくものであるかについて、明らかにすることを求めるとともに、団交開催希望日は同月27日あるいは同月28日である旨通知した。

同日、法人は、組合に対し、「団体交渉申入書に対する回答について」と題する文書を送付して、22.9.15団交申入書について応諾する旨回答した。この文書には、次の記載があった。

「(略) X2氏は(略)。法人本部からの通知書等の受領も拒否されています。その中で9月15日付けの団体交渉申入書につきましてはX2氏が直接総務課に持参され事情を知らない係員に一方向的に置いて帰られたため、当方の認知・承諾が遅れたことについてはご了承ください。

なお、X2氏の自宅待機等については本件(団体交渉の申し入れ)とは全く無関係であることを申し添えさせていただきます。」

(甲9、甲10、乙34の7、証人 X2 )

(2) 法人がX2支部長に対し後期授業担当の職を解き、自宅待機を命じたことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、平成22年7月以降、X2支部長が法人の教職員に組合加入を働きかけ、同人が組合加入を呼びかけた者の中には同年9月14日に開催された経営学部教授会において同人の後任とされたZ1も含まれていたことから、Y2経営学部長がX2支部長に対する後期授業担当の解職が決議される前に同人の組合加入を承知していたとし、同人が組合に加入し、多数の組合員を勧誘し、支部結成の中心的役割を果たし、支部長に選出されたことを嫌悪したことを理由として、法人がX2支部長に対し後期授業担当の職を解き、自宅待機を命じた旨主張する。

イ まず、X2支部長に関する調査委員会の設置等についてみると、前提事実及び前記(1)ア(ウ)、(エ)、ウ(ア)、(エ)、(キ)、(ク)認定によれば、①平成19年4月1日、法人がX2支部長を大学客員講師として採用したこと、②平成22年5月25日、大学協議会が開催され、X2支部長の採用に関して経歴詐称の疑義等がある旨の問題提起があったこと、③平成22年7月14日付けで、X2支部長の履歴書に記載された在籍及び学位取得について、Z5がその事実を確認できなかった旨回答したこと、④平成22年8月10日、懲戒委員会が開催され、

X 2 支部長に関する調査委員会の設置が確認されたこと、⑤平成22年8月25日、X 2 支部長に関する調査委員会が開催されたこと、⑥平成22年9月6日、X 2 支部長が組合に加入したこと、が認められる。

これらのことからすると、X 2 支部長が組合に加入するより前に、法人がX 2 支部長の採用に関して経歴詐称の疑義等があるとして、X 2 支部長に関する調査委員会を設置し、審議したことが明らかである。

ウ 次に、X 2 支部長に対する後期授業担当の解職についてみると、前記(1)オ(ア)、(ウ)認定によれば、①平成22年7月頃、X 2 支部長が Z 1 を含むアパレルコースで勤務する非専任教員に対し、労働組合に関する準備について伝えたこと、②平成22年9月14日、経営学部教授会が開催され、この場で大学の副学長が、X 2 支部長について、卒業証明書及び教育研究業績書の提出がなく、職歴からはアパレル分野に関する十分な専門職としての教育研究歴は読み取れなかったことから、改めて経営学部に対してアパレルコースに係る客員教員の授業担当可否について教授会判断を求めるのが妥当という報告を行い、そして、X 2 支部長に関し後期授業担当の職を解く旨の決議がされたこと、③平成22年9月15日、組合が法人に対し、X 2 支部長が組合に加入した旨通知したこと、が認められる。

これらのことからすると、X 2 支部長が組合に加入した旨の通知より前に、法人がX 2 支部長に対する後期授業担当の解職を決定していたとみることができる。

エ そして、X 2 支部長に対する自宅待機命令についてみると、前記(1)オ(ア)、(ウ)、(エ)、(オ)、(カ)認定によれば、①平成22年9月14日、経営学部教授会が開催され、X 2 支部長に関し後期授業担当の職を解く旨の決議がされ、同月15日付けで Y 2 経営学部長が学長に対しこの決議について報告し、同月16日、学長がX 2 支部長に対し「経営学部教授会における決議事項について」と題する文書を送付したこと、②平成22年9月15日、組合が法人に対し、X 2 支部長が組合に加入した旨通知したこと、③平成22年9月16日、法人においてX 2 支部長に係る自宅待機に関する稟議決裁が行われ、同月17日、法人がX 2 支部長に対し、X 2 支部長が出勤することで学内における諸々の混乱が想定されることからなどと説明して、同日から追って指示するまでの間、自宅待機を命じたこと、が認められる。

また、前記(1)オ(イ)、(エ)、(オ)、(カ)認定によれば、①法人においては、教授会が教育及び研究に関する事項を審議することとされていたこと、② Y 2 経営学部長が学長に対し、X 2 支部長に関し後期授業担当の解職の決議がされた旨報告したこと、③平成22年度のアパレルコースにおける後期授業開始については、平成22年9月21日とされていたこと、④平成22年9月17日、法人がX 2 支部

長に対し、同日から自宅待機を命じたこと、が認められることから、前期授業が行われている中で、法人が教授会で前期授業担当に関して審議することなく、前期授業担当の職にある者に対し自宅待機としたことには法人の内部的基準からすれば不自然さがみられる余地がある。しかしながら、前記(1)オ(キ)認定によれば、法人がX3組合員に対し平成22年9月17日から自宅待機を命じ、その後、X3組合員が組合に加入したことが認められることから、法人は、その者が組合に加入しているかどうかとは関係なく、後期授業担当の職を解かれた者に対し、自宅待機を命じたとみることができる。

これらのことからすると、法人がX2支部長に対し後期授業担当の職を解き、自宅待機を命じたことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとはいえない。

オ 以上のとおりであるから、法人がX2支部長に対し後期授業担当の職を解き、自宅待機を命じたことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとはいうことができないのであって、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認めることはできないから、この点に関する組合の申立てを棄却する。

カ また、組合は、法人がX2支部長に対し後期授業担当の職を解き、自宅待機を命じたことについて、組合員の労働条件の変更について組合との協議をすることなく組合の頭越しに組合員に働きかけて従わせようとしたものであり、組合員を組合から引き離して組合の弱体化をもたらすものであって、組合に対する支配介入に当たる旨主張する。

これに関して、前記(1)オ(ウ)認定によれば、平成22年9月15日、組合が法人に対し、組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施することを要求事項として団交を申し入れたことが認められる。しかしながら、組合員の労働条件の変更について、団交事項とされていたとしても、労働条件の変更に係る事前協議約款を定めた労働協約が存するなどの特段の事情がない限り、法人が組合と事前に協議しなければならない義務はなく、前記エのとおり、法人がX2支部長に対し後期授業担当の職を解き、自宅待機を命じたことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとはいえないのであって、その他、これが組合の弱体化を企図したものであると認めるに足る疎明はない。

よって、法人がX2支部長に対し後期授業担当の職を解き、自宅待機を命じたことは、組合に対する支配介入に当たるとはいうことができないのであって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認めることはできないか

ら、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 争点2 ( Y2 経営学部長が、組合と協議することなく、X6組合員らに対し業務内容報告書の提出を指示したことは、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成22年9月24日午前11時頃、 Y2 経営学部長は、X6組合員らに対し、①業務内容報告書(平成22年4月1日からの契約助手として従事した業務内容をまとめた報告書)、②平成22年9月までに提出された書類を日付順に整理したもの、③時間割、研修等の日程などの後期授業内容、について翌週中に提出するよう指示した。同日午後2時頃、 Y2 経営学部長は、X6組合員らに対し、早急に業務内容報告書を提出するよう指示するとともに、これまでどのような業務を行っていたのか、これからどのような業務を行わせるかを定めるため、業務内容を教えてもらいたい旨述べた。

(甲11、甲50、乙48、証人 X6、証人 Y2)

イ 平成22年9月25日、組合は、法人に対し、組合員の労働条件の変更についての組合との事前協議・同意の件が団交議題となっているにもかかわらず、経営学部長が組合員に業務の指示を行っていることについて、この行為を是正するよう求める旨記載された文書をメールで送信した。

(甲12)

ウ 平成22年9月27日、 Y2 経営学部長が、X6組合員らに対し、業務内容報告書を同年10月1日までに、また、同年9月25日及び同月27日の業務日報を同日中に提出するよう指示したところ、X6組合員らは、組合に加入しており、業務内容報告書の提出については団交事項である旨述べた。

(甲50、証人 X6、証人 Y2)

エ 平成22年9月29日、組合は、法人に対し、「9月17日付『抗議申入書』及び9月25日付メールで申し入れたとおり、組合員の労働条件変更は団交議題となっているにもかかわらず、経営学部長等は一方的に労働条件を変更してこれに従うように組合員に直接働きかけ続けているため、この行為を是正するように求めたところです。ここに改めて、経営学部長等の不当労働行為をやめさせるように要求します。」と記載された文書をメールで送信した。

(甲13)

オ 平成22年9月30日、 X7 組合員は、22.9.30団交に出席した。

(乙21)

カ 平成22年12月2日、X6組合員は、22.12.2団交に出席した。

(乙38)

(2) Y2 経営学部長が、組合と協議することなく、X6組合員らに対し業務内容報告書の提出を指示したことは、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、Y2 経営学部長が組合と協議することなく、X6組合員らに対し業務内容報告書の提出を指示したことについて、組合員の労働条件の変更について組合との協議をすることなく組合の頭越しに組合員に働きかけて従わせようとしたものであり、組合員を組合から引き離して組合の弱体化をもたらすものであって、組合に対する支配介入に当たる旨主張する。

イ Y2 経営学部長によるX6組合員らに対する業務内容報告書の提出の指示についてみると、前記1(1)オ(ウ)認定によれば、平成22年9月15日、組合が法人に対し、組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施することを要求事項として団交を申し入れたことが認められるとともに、前記(1)アからエ認定によれば、①平成22年9月24日、Y2 経営学部長がX6組合員らに対し、同年4月1日からの契約助手として従事した業務内容をまとめたものとしての業務内容報告書等の提出を指示したこと、②平成22年9月25日、組合が法人に対し、組合員の労働条件の変更についての組合との事前協議・同意の件が団交議題となっているとして、経営学部長が組合員に業務の指示を行っていることを是正するよう求めたこと、③平成22年9月27日、Y2 経営学部長による業務内容報告書の提出の指示について、X6組合員らが、組合に加入しており、業務内容報告書の提出については団交事項である旨述べたこと、④平成22年9月29日、組合が法人に対し、「経営学部長等の不当労働行為をやめさせるように要求します」と記載された文書をメールで送信したこと、が認められる。

他方、X6組合員らがY2 経営学部長に対し、組合に加入しており、業務内容報告書の提出については団交事項である旨述べた後、Y2 経営学部長がX6組合員らに対し業務内容報告書の提出を指示したと認めるに足る疎明はない。

これらのことからすると、組合員の労働条件の変更について、団交事項とされていたとしても、労働条件の変更に係る事前協議約款を定めた労働協約が存するなどの特段の事情がない限り、法人が組合と事前に協議しなければならない義務はなく、また、Y2 経営学部長によるX6組合員らに対する業務内容報告書の提出の指示は法人がX6組合員らの組合加入を確知する前に行われたものであると認められるから、これが組合の弱体化を企図したものであるとはいえない。

よって、Y2 経営学部長が、組合と協議することなく、X6組合員らに対し業務内容報告書の提出を指示したことは、組合に対する支配介入に当たるとはいうことができないのであって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為で

あると認めることはできないから、この点に関する組合の申立てを棄却する。

3 争点3（平成22年9月30日における、①X2支部長に対する後期授業担当の解職、②X2支部長に対する自宅待機命令、③X6組合員らに対する業務内容報告書の提出指示、の団交事項についての法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成22年9月15日、組合は、法人に対し、22.9.15団交申入書を提出して、「1. 経営学部長が本年7月17日付で送付してきた『履歴書ならびに業績一覧提出』要請につきその趣旨を説明をすること。2. 組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること。3. Y15 経営学部アパレル産業コースの発展のために、当労組からの提案を含めて協議を行うこと。4. 労働組合法をはじめとした労働諸法令を遵守すること。」を要求事項として、団交を申し入れた。

(甲3、甲48、証人 X2 )

イ 平成22年9月22日、法人は、組合に対し、「団体交渉申入書に対する回答について」と題する文書を送付して、22.9.15団交申入書について応諾する旨回答した。この文書には、「なお、X2氏の自宅待機等については本件（団体交渉の申し入れ）とは全く無関係であることを申し添えさせていただきます。」との記載があった。

(甲10、乙47)

ウ 平成22年9月30日午後3時頃から午後4時50分頃までの間、組合と法人は、22.9.30団交を行った。組合から副執行委員長、執行委員1名、X2支部長及びX7組合員が、法人からY3局長代行、総務部長、財務部長、事務部長及び総務部次長が出席し、その団交の内容は、以下のとおりである。

(ア) 団交議事録の作成について

組合が法人に対し、団交議事録を作成するか、それとも、双方が録音又は筆記をして保管するか、いずれを選ぶか尋ねたところ、法人は、双方が録音等することで良い旨述べた。これについて、組合は、こちらは録音して行う旨述べた。

(イ) 要求事項①「経営学部長が本年7月17日付で送付してきた『履歴書ならびに業績一覧提出』要請につきその趣旨を説明をすること」について

法人が組合に対し、経営学部長が客員教員に対し履歴書等の提出を求めたことについて、大学の教学の問題であって、次年度の採用の判断を行うに当たり、これまでの実績について再確認する趣旨で行われたものである旨回答したとこ

ろ、組合は、従前の契約更新時には必要ではなかったことがなぜ変更になるのかなどと質問した。これについて、法人は、持ち帰って検討する旨述べた。

(ウ) 要求事項②「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること」について

a 組合が法人に対し、この要求事項に関連し、①X2支部長に対する後期授業担当の解職、②X2支部長に対する自宅待機命令、③X6組合員らに対する業務内容報告書の提出指示、について労働条件の変更に当たる旨述べ、これらの理由について質問したところ、法人は、X2支部長に対する後期授業担当の解職及び自宅待機命令にあつては、本人に関する諸問題のために行ったものであつて、雇用を継続して給与の変更はないものであり、また、経営学部長によるX6組合員らに対する業務内容報告書の提出指示にあつては、監督する業務の把握のために行ったものであり、これらについては、労働条件の変更ではないから、組合と協議しない旨述べた。これについて、組合が法人に対し、賃金・労働時間のほか、就業の場所、従事すべき業務に関する事項等も労働条件である旨述べたところ、法人は、X2支部長に関する調査委員会が設置され、経営学部教授会において後期授業担当の職を解く旨の決議がされて、かかる状況の中で混乱を避けるため、大学内に立ち入らせないように、任免権者の権限により自宅待機命令が行われたものであり、また、経営学部長による業務内容報告書の提出指示について、日報等の作成業務を付加したものであるかどうかは確認していないが、監督責任があつて業務を把握する権限により指示が行われたものである旨述べるとともに、自宅待機命令等については、労働条件の変更ではないから、団交事項には当たらない旨述べた。

b この要求事項について、組合が法人に対し、組合員の雇用、賃金、労働時間その他の全般的な労働条件の変更について、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること、を求めている旨述べたところ、法人は、組合員の賃金・労働時間の変更については事前に組合と協議するが、組合の同意を得てから実施することはできない旨述べた。これについて、組合が法人に対し、法人としての回答は「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」という回答でよいですかと尋ねたところ、法人は、「はい」と述べた。

また、組合が法人に対し、法人が自宅待機命令等については労働条件の変更ではないから協議事項に当たらないとすることに関して、「これが労働条件の変更であれば、組合と協議してやっけて行くということになるわけですね。

先程確認していただいたように」と述べたところ、法人は、「協議し、実施する、ですね」と述べ、組合が「そうそう、協議してね」と述べたところ、法人は、「合意は言っていません」と述べ、組合が「合意までは言ってないけれどね、協議してもらおう。今は、労働条件の変更でないから、協議事項でもない、そういう理解でしょう」と述べたところ、法人は、「そうです」と述べた。

(エ) 要求事項③「 Y15 経営学部アパレル産業コースの発展のために、当労組からの提案を含めて協議を行うこと」について

法人が組合に対し、これは大学の教学に関することであり、組合からの提案については協議の必要はない旨回答したところ、組合は、要求を撤回しないが、法人の回答の趣旨は理解した旨述べた。

(オ) 要求事項④「労働組合法をはじめとした労働諸法令を遵守すること」について

法人が組合に対し、これは当然のことである旨回答したところ、組合は、法人の回答を受諾する旨述べた。

(カ) 要求事項に基づく協議の結果について

組合が法人に対し、要求事項②及び要求事項④について、合意できた旨述べたところ、法人は、要求事項②については組合の同意を得てから実施するとはしていない旨述べた。これについて、組合が法人に対し、法人の回答は「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」という回答でよいとされている旨述べるとともに、要求事項②に関連して、法人が自宅待機命令等については労働条件の変更ではないから団交事項に当たらないとしているが、組合としてはこれについては労働条件の変更であると考える旨述べたところ、法人は、要求事項②について「大体もう聞きました」と述べた。

(甲24、甲48、乙21、乙47、証人 X 2 、証人 Y 3 )

(2) 平成22年9月30日における、①X 2 支部長に対する後期授業担当の解職、②X 2 支部長に対する自宅待機命令、③X6組合員らに対する業務内容報告書の提出指示、の団交事項についての法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

ア 法人は、①X 2 支部長に対する後期授業担当の解職について、法人が経営学部において教学上の観点から決定されたものを撤回することはできないと回答し、議論が平行線となったものである、②X 2 支部長に対する自宅待機命令について、X 2 支部長の労働条件は何ら不利益に変更されてはいないのであって、法人が混

乱を避けるためにX2支部長を自宅待機としたことを説明し、X2支部長の自宅待機命令の撤回の要求に応じられない旨回答し、平行線をたどったものである、③X6組合員らに対する業務内容報告書の提出指示について、経営学部において教学上の観点から決定されたものであって、団交に出席した者は認識している事実関係の範囲内で回答を行っている、上記①から③については、団交で議論すべき事柄であるとは考えられないが、22.9.30団交においていずれも議論が行われており、結果として組合と法人の主張が平行線をたどって決裂したにすぎないのであって、団交拒否に当たらない旨、主張する。

イ 22.9.30団交における法人の対応についてみると、前記(1)ア、ウ(ウ) a 認定によれば、平成22年9月15日、組合が法人に対し、「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること」に関連する事項を団交事項として団交を申し入れ、同月30日、組合が法人に対し、①X2支部長に対する後期授業担当の解職、②X2支部長に対する自宅待機命令、③X6組合員らに対する業務内容報告書の提出指示、について労働条件の変更に当たるとして、これらの理由について質問したことが認められ、これに対して、法人は、①について、本人に関する諸問題のため、X2支部長に関する調査委員会が設置され、経営学部教授会において後期授業担当の職を解く旨の決議がされたものである、②について、雇用を継続して給与の変更はないものであり、上記①のX2支部長に対する後期授業担当の解職等があつて、かかる状況の中で混乱を避けるため、大学内に立ち入らせないように、任免権者の権限により行われたものである、③について、経営学部長が監督する業務の把握のために行ったものであり、日報等の作成業務を付加したものであるかどうかは確認していないが、監督責任があつて業務を把握する権限により指示が行われたものである、そして、①から③については、労働条件の変更ではないから、団交事項には当たらない、組合と協議しない、旨述べたことが認められる。

ウ 一般的には、組合員である労働者の労働条件その他の待遇又は当該団体的労使関係の運営に関する事項であつて、使用者に処分可能なものは、義務的団交事項であると考えられる。そして、労働条件とは、労働者が自己の労働を提供し、又はその提供を継続するかどうかの決心をするに当たり一般に当然考慮の対象となるべき利害関係事項を指すと解され、また、労働基準法第15条第1項及び労働基準法施行規則第5条において、使用者が労働契約の締結に際し労働者に対して明示しなければならない労働条件の一つとして「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」が定められている。

エ そこで、①についてみると、前記1(1)ア(キ)認定によれば、X2支部長に係

る労働契約において、その従事すべき業務に関し、担当科目等が定められていることが認められ、X2支部長に授業を担当させるかどうかについては、教学上の観点から決定されたものとしても、それが従事すべき業務に関する事項として労働条件と密接な関連を有する事項であれば、労働条件に影響を及ぼす限りにおいて義務的団交事項となると考えられる。

法人は、22.9.30団交において、本人に関する諸問題のため、X2支部長に関する調査委員会が設置され、経営学部教授会において後期授業担当の職を解く旨の決議がされたものであるなどと説明しているが、X2支部長に対する後期授業担当の解職については、労働条件の変更ではないから、団交事項には当たらない、組合と協議しない旨、述べたことが認められ、組合と法人との間で実質的な交渉がなされたとみることはできない。

オ 次に、②についてみると、前記1(1)ア(キ)、オ(オ)認定によれば、X2支部長に係る労働契約において、就業場所について、Y15 経営学部と定められていることと、法人がX2支部長に対し平成22年9月17日から追って指示するまでの間、自宅待機を命じたことが認められ、雇用を継続して給与の変更はないものであったとしても、それが就業の場所に関する事項を変更するものであれば、義務的団交事項となると考えられる。

法人は、22.9.30団交において、本人に関する諸問題に関する状況の中で混乱を避けるため大学内に立ち入らせないように、任免権者の権限により行われたものであるなどと説明しているが、X2支部長に対する自宅待機命令については、労働条件の変更ではないから、団交事項には当たらない、組合と協議しない旨、述べたことが認められ、組合と法人との間で実質的な交渉がなされたとみることはできない。

カ また、③についてみると、前記2(1)ア認定によれば、Y2 経営学部長がX6 組合員らに対し業務内容報告書の提出を指示した際に、どのような業務を行わせるかを定めるため、業務内容を教えてもらいたい旨述べたことが認められるとともに、法人は、22.9.30団交において、経営学部長が監督する業務の把握のために行ったものであり、日報等の作成業務を付加したものであるかどうかは確認していない旨述べたことが認められる。労働の内容、方法等について、日常的な軽微な事柄で、その性質上使用者の労務指揮権に委ねられているものは、労働条件ではなく、義務的団交事項でないと考える余地はあるが、業務内容報告書の提出指示について、従前に行われていなかった日報等の作成業務を付加するものであれば、日常的なものであるとして労働条件の変更には当たらないということから、義務的団交事項となると考えられる。

法人は、22. 9. 30団交において、監督責任があつて業務を把握する権限により指示が行われたものであるなどと説明しているが、労働条件の変更ではないから、団交事項には当たらない、組合と協議しない旨、述べたことが認められ、組合と法人との間で実質的な交渉がなされたとみることはできない。

キ 以上のことから、平成22年9月30日における、①X2支部長に対する後期授業担当の解職、②X2支部長に対する自宅待機命令、③X6組合員らに対する業務内容報告書の提出指示、の団交事項については、いずれも義務的団交事項に当たるものと考えられ、これらについて組合と協議しない旨述べなどの法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるものであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 争点4（22. 9. 30団交において、組合と法人との間に、①法人は、「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」、②法人は、「当然のことながら労働組合法をはじめとした労働諸法令を遵守する」、との合意が成立していたといえるか。そうであるとすれば、法人がこの合意事項について協定書の締結を拒否したことは、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成22年9月30日、前記3(1)ウのとおり、組合と法人との間で22. 9. 30団交が行われた。

(甲24、甲48、乙21、乙47、証人 X2、証人 Y3)

イ 平成22年10月4日、組合の執行委員1名及びX2支部長が、法人本部事務局を訪れ、総務部次長に協定書を手交し、団交で合意したことを協定書にしたので押印してくださいなどと述べ、法人に対し、協定書の締結を求めたところ、法人の総務部次長は、それを預かって、相談し、後刻連絡する旨述べた。この協定書には、次の記載があった。

「 Y14 (以下「Y14」という) と X8 (以下「組合」という) は、組合が本年9月15日付団体交渉申入書で申し入れた団交を9月30日に行った結果、以下の通り合意に達したので、ここに協定する。

記

1. Y14 は、組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する。

2. Y14 は、当然のことながら労働組合法をはじめとした労働諸法令を遵守する。」

(甲14、甲48、乙47、証人 X2、証人 Y3)

ウ 平成22年10月5日、法人の総務部次長は、組合に対し、その事務所に架電して、協定書の内容については双方了解しているし、団交の内容も双方で記録を取っているので、協定書に捺印してまで了解を取る必要はない、弁護士と相談した結果、協定書には捺印しない、そのまま返送したい旨述べた。

(甲48、乙38、乙47、証人 X 2 )

エ 平成22年10月13日、組合が法人に対し、総務部次長に連絡を取って、協定書締結について態度が変わらないのかと尋ねたところ、法人は、協定書は締結しない旨回答した。

(甲48、乙47、証人 X 2 、証人 Y 3 )

(2) 22.9.30団交において、組合と法人との間に、①法人は、「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」、②法人は、「当然のことながら労働組合法をはじめとした労働諸法令を遵守する」、との合意が成立していたといえるか、そうであるとすれば、法人がこの合意事項について協定書の締結を拒否したことは、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 法人は、①法人は、「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」について、労働条件の変更のうち、賃金等の労働条件の変更のような、使用者において一方的に変更することが通常認められないものについては、事前に組合と協議してから実施する旨、口頭で合意した（ただし、これを書面化することについてまで合意したものではない。）とし、事前協議を必要とする労働条件の変更の範囲についての合意がいまだなされていなかったことから、協定書の締結を拒否したのであって、不誠実団交に当たらない旨主張する。

イ まず、前記3(1)ア、ウ(ウ) b、(カ)認定によれば、平成22年9月15日、組合が法人に対し、「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること」を要求事項として団交を申し入れ、22.9.30団交の場で、①組合が、組合員の雇用、賃金、労働時間その他の全般的な労働条件の変更について、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること、を求めている旨述べたことに対して、法人が、組合の当該要求について受諾しなかったこと、②組合が、要求事項について同意に係る部分を削除する趣旨で受諾を求めたことに対して、法人が、その回答として「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」ことについて承諾したこと、③組合が、法人が自宅待機命令等については労働条件の変更ではないから協議事項に当たらないとしているが、これが労働条件の変更であれば、組合と協議してから実施することになると確認された旨述べたことに対して、法人が、合意

とはしていないが、協議し、実施する旨述べたこと、④組合が、この要求事項について、合意できた旨述べたことに対して、法人が、この要求事項については組合の同意を得てから実施するとはしていない旨述べ、そして、組合が、法人の回答は「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」という回答でよいとされている旨述べるとともに、この要求事項に関連して、法人が自宅待機命令等については労働条件の変更ではないから団交事項に当たらないとしているが、組合としてはこれについては労働条件の変更であると考えた旨述べたことに対して、法人が、この要求事項について「大体もう聞きました」と述べたこと、が認められる。

また、前記3(1)ア、ウ(オ)認定によれば、平成22年9月15日、組合が法人に対し、「労働組合法をはじめとした労働諸法令を遵守すること」を要求事項として団交を申し入れ、22.9.30団交の場で、法人が、これは当然のことである旨回答したことに対し、組合が、法人の当該回答を受諾する旨述べたことが認められる。

ウ 次に、22.9.30団交に係る協定書の締結の拒否についてみると、前記(1)イからエ認定によれば、①平成22年10月4日、組合が法人に対し、組合が22.9.15団交申入書で申し入れて行われた22.9.30団交の結果、組合と法人との間で合意に達した事項として「1. Y14 は、組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する。」及び「2. Y14 は、当然のことながら労働組合法をはじめとした労働諸法令を遵守する。」が記載された協定書の締結を求めたこと、②平成22年10月5日、法人が組合に対し、協定書の内容については双方了解しているし、団交の内容も双方で記録を取っているので、協定書に捺印してまで了解を取る必要はない、協定書には捺印しない旨述べたこと、③平成22年10月13日、組合が、協定書締結について態度が変わらないのかと尋ねたことに対して、法人が、協定書は締結しない旨回答したこと、が認められる。

エ そして、22.12.2団交における法人の対応についてみると、後記6(1)ウ(イ)、(ウ)認定によれば、①平成22年12月2日、法人が組合に対し、同年9月30日付け協定書を締結することについて、団交議事録について双方とも録音することとしたことから、協定書を締結する必要はない旨述べたこと、②平成22年12月9日、法人が組合に対し、22.9.30団交における合意内容と同年9月30日付け協定書に記載された内容とが異なることから協定書への調印を断わる旨記載された「回答」と題する文書を送付したこと、が認められる。

オ 22.9.30団交における、法人は「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」との合意の成立に関し、法人は、この団交において、X2支部長に対する自宅待機命令等について労働条件の変更には当たらな

いとの見解を述べており、これらの点が組合との事前協議を必要とする労働条件の変更に含まれないとの意思を明確にしていたとし、組合と法人との間においては、事前協議を必要とする労働条件の変更の範囲についての合意がいまだなされていなかったことから、合意が成立していたとはいえない旨主張する。

しかしながら、前記イのとおり、22.9.30団交の場で、①組合が法人に対し、要求事項の「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること」に関し、組合員の雇用、賃金、労働時間その他の全般的な労働条件の変更について、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること、を求めている旨述べたこと、②上記①の要求事項に係る交渉の結果、組合が法人に対し、その回答は「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」という回答でよいとされて、合意できた旨述べたこと、③上記②の合意の内容について、組合が、法人が自宅待機命令等については労働条件の変更ではないから団交事項に当たらないとしているが、組合としてはこれについては労働条件の変更であると考えた旨述べたことに対し、法人が、その「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」との回答について異議をとどめなかったことが認められるとともに、前記ウのとおり、平成22年10月5日、法人が組合に対し、協定書の内容については双方了解している旨述べ、同月13日、法人は、協定書の締結について、22.9.30団交における合意内容と協定書に記載された内容とが異なる趣旨を述べることなく、協定書を締結しない旨回答している。

なお、前記エのとおり、法人は、22.12.2団交においても、協定書の締結について、22.9.30団交における合意内容と協定書に記載された内容とが異なる趣旨を述べることなく、22.9.30団交から2か月以上経過した平成22年12月9日になって、協定書を締結しない理由を付加して回答したことが明らかである。

これらのことからすると、22.9.30団交において、法人は「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」との終局的な意思の合致があり、その後、法人がこの合意事項について協定書の締結を拒否した後に、その合意内容に関して異議を唱えたものと考えられ、組合と法人との間に、当該合意が成立していたものとみることができる。

したがって、22.9.30団交において、組合と法人との間に、①法人は、「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」、②法人は、「当然のことながら労働組合法をはじめとした労働諸法令を遵守する」、との合意が成立していたといえる。

カ また、法人は、22.9.30団交の冒頭において、双方合意による議事録は作成せず、

お互いがテープ録音して記録を保管するという合意しているものであり、団交の内容については、協定書等の合意文書を作成しないことが前提となっていたものである旨主張する。

しかしながら、前記3(1)ウ(ア)認定によれば、組合と法人との間で、団交議事録の作成に係る合意が成立していたとはいえるが、この合意が存することをもって、団交の内容については協定書等の合意文書を作成しないことが前提となっていたものであるとはいえない。

よって、法人が協定書の締結を拒否したことについて、合理的な理由があったとみることはできないのであって、労使間で合意に達した事項を书面化することにより労働協約として法的効力が付与され得ることを考慮すれば、法人が協定書の締結を拒否したことは、団交の意義を失わせるものであると考えられる。

キ 以上のことから、法人が22.9.30団交における、①法人は、「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」、②法人は、「当然のことながら労働組合法をはじめとした労働諸法令を遵守する」、との合意事項について協定書の締結を拒否したことは、不誠実団交に当たるものであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

ク また、組合は、法人が団交における合意事項について協定書の締結を拒否したことは、組合に対する支配介入に当たる旨主張し、これに対して、法人は、何らの不当労働行為にも該当しないものである旨主張する。これに関して、前記キ判断のとおり、法人が、22.9.30団交における合意事項について、合理的な理由もなく協定書の締結を拒否したとみることができるのであって、このことは、団交の意義を失わせるものであり、法人が組合の存在を無視し、又は軽視するものであると考えられ、組合に対する支配介入にも当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

5 争点5 ( Y2 経営学部長がX4組合員らに対し履歴書及び業績一覧の提出を求めたことは、法人の組合に対する支配介入に当たるか。 ) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成22年7月頃、 Y2 経営学部長は、 X4 組合員らに対し、履歴書及び業績一覧の提出を求めた。

(乙48、証人 Y2 )

イ 平成22年10月9日、 Y2 経営学部長は、 X5 組合員に対し、次年度以降の講義担当に関して要するものである旨述べ、履歴書等の提出を求めた。

(甲44、乙48、証人 Y2 )

ウ 平成22年12月18日、 Y2 経営学部長が X4 組合員に対し、次年度の契約に関

して要するものである旨述べ、履歴書等の提出を求めたところ、X4組合員は、組合に加入しており、次年度の契約については団交の結果次第である旨述べた。

(甲44、乙48、証人 Y2 )

エ 平成22年12月22日、組合は、法人に対し、抗議申入書を送付して、履歴書等の提出の問題が団交議題として継続協議になっているにもかかわらず、Y2 経営学部長がX4組合員らに対して、履歴書等が提出されていないため次年度の契約ができないと恫喝している事実が判明したとし、抗議するとともに、上記行為について組合に謝罪することを求めた。

(甲28)

オ 平成22年12月27日、法人は、組合に対し、「抗議申入書に対する回答について」と題する文書を送付した。この文書には、「X4 先生及び X5 先生に対する履歴書等の提出依頼の件について」、「Y2 経営学部長は、X4 先生及び X5 先生に対して、  
・ 客員教員が授業を担当することは従来認められていたが、客員教員取扱内規が改正され、明年度以降授業を担当することができなくなったこと  
・ 授業科目を担当するには、学部教授会において非常勤講師あるいは特任教員として審議し、決定されることが必要であること などを説明の上、経歴ならびに業績一覧の提出を求めたものであり、『次年度の契約ができないと恫喝した』ことは一切ございません。」との記載があった。

(甲29)

(2) Y2 経営学部長がX4組合員らに対し履歴書及び業績一覧の提出を求めたことは、法人の組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、Y2 経営学部長が、組合員に係る履歴書等の提出について、団交事項として継続協議になっていることを承知しているにもかかわらず、履歴書等の提出を求めたことは、団交事項である組合員の労働条件の変更について組合との協議をすることなく、組合の頭越しに組合員に働きかけて従わせようとしたものであるとし、これは組合の存在を無視ないし軽視して、組合を弱体化させるものであって、組合に対する支配介入に当たる旨主張する。

イ Y2 経営学部長によるX4組合員らに対する履歴書等の提出の求めについてみると、前記(1)ア認定によれば、①平成22年7月頃、Y2 経営学部長が、X4組合員らに対し、履歴書等の提出を求めたことが認められ、また、前記1(1)オ(ウ)認定によれば、平成22年9月15日、組合が法人に対し、経営学部長による履歴書等の提出要請の趣旨の説明を求めて団交を申し入れたことが認められるとともに、前記(1)イからエ認定及び後記6(1)イ(ア)、(イ)認定によれば、①平成22年11月4日、法人は、Y15 客員教員取扱内規を変更し、変更後の規

程を同年10月1日から適用することとしたこと、②平成22年11月4日、法人は、  
Y15 特任教員規程を定め、同年10月1日から適用することとしたこと、  
③平成22年10月9日、Y2 経営学部長がX5組合員に対し、次年度以降の講義担当  
に関して要するものである旨述べ、履歴書等の提出を求めたこと、④平成22年  
12月18日、Y2 経営学部長がX4組合員に対し、次年度の契約に関して要する  
ものである旨述べ、履歴書等の提出を求めたところ、X4組合員が、組合に加入  
しており、次年度の契約については団交の結果次第である旨述べたこと、⑤平成  
22年12月22日、組合が法人に対し、抗議申入書を送付して、履歴書等の提出の問  
題が団交議題として継続協議になっているにもかかわらず、Y2 経営学部長が  
X4組合員らに対して、履歴書等が提出されていないため次年度の契約ができな  
いと恫喝している事実が判明したとし、抗議するとともに、上記行為について組  
合に謝罪することを求めたこと、が認められる。

他方、X4組合員がY2 経営学部長に対し、組合に加入しており、次年度の  
契約については団交の結果次第である旨述べた後、Y2 経営学部長がX4組合  
員らに対し履歴書等の提出を求めたと認めるに足る疎明はない。

これらのことからすると、組合員の労働条件の変更について、団交事項とされ  
ていたとしても、労働条件の変更に係る事前協議約款を定めた労働協約が存する  
などの特段の事情がない限り、法人が組合と事前に協議しなければならない義務  
はなく、また、Y2 経営学部長によるX4組合員らに対する履歴書等の提出の  
求めについて、Y15 客員教員取扱内規の変更等に関し、Y2 経営学部  
長がその内容を正確に伝えていなかったことの是非はともかくとして、法人がこ  
れらの者の組合加入を確知する前に行われたものであると認められるから、これ  
が組合の弱体化を企図したものであるとはいえない。

よって、Y2 経営学部長が、組合と協議することなく、X4組合員らに対し  
履歴書及び業績一覧の提出を求めたことは、組合に対する支配介入に当たるとは  
いうことができないのであって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行  
為であると認めることはできないから、この点に関する組合の申立てを棄却する。

6 争点6（法人がX2支部長に対し労働契約を解除したことは、同人が労働組合の正  
当な行為をしたが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、22-62事件の不当労  
働行為救済申立てを行ったことを理由として行われた不利益取扱いに当たるか。）に  
ついて

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成22年10月14日、組合は、当委員会に対し、22-62事件に係る申立て及びこ  
れに関する審査の実効確保の措置申立てを行った。

X 2 支部長は、平成22年11月 4 日、22-62事件に関する審査の実効確保の措置申立てに係る事情聴取に、また、同月15日及び同年12月14日、22-62事件に係る調査期日に、組合の補佐人として出席した。

イ 法人の客員教員に関する規程の変更等について

(ア) 平成22年11月 4 日、法人は、 Y15 客員教員取扱内規を変更し、変更後の規程を同年10月 1 日から適用することとした。この変更後の規程には、次の記載があった。

「(目的)

第 1 条 この内規は、 Y14 客員教員規程（以下「客員教員規程」という。）第 8 条に基づき、 Y15 客員教員（以下「大学客員教員」という。）の取扱について定めることを目的とする。

(資格)

第 2 条 大学客員教員となることができる者は、客員教員規程第 3 条の資格要件を満たすことを必要とする。

(職務制限)

第 3 条 大学客員教員は、授業は担当することはできない。

(任用手続)

第 4 条 大学客員教員の任用を希望する部署は、必要書類を添えて推薦するものとする。

2 学長は、前項の推薦を受けたときは、具体的な職務内容を予め学部長または研究科長と協議の上、理事長に任用を申請するものとする。

(任期の更新)

第 5 条 客員教員規程第 5 条に基づき、任期を更新するときは、前条の任用手続を経なければならないものとする。

(懲戒)

第 6 条 客員教員の懲戒については、 Y14 職員就業規則の第 7 章(第44条から第47条)を準用する。 」

(乙26)

(イ) 平成22年11月 4 日、法人は、 Y15 特任教員規程を定め、同年10月 1 日から適用することとした。この規程には、次の記載があった。

「(目的)

第 1 条 この規程は、 Y15 および Y15 短期大学部（以下「大学」という。）において、授業を担当する全ての特任教員の取扱について定めることを目的とする。

(職位)

第2条 特任教員の職位は、特任教授、特任准教授、特任講師とする。

(種別)

第3条 特任教員は、教育研究系特任教員(以下「教育研究特任教員」という。)、実務家系特任教員(以下「実務家特任教員」という。)の2種類とする。

2 教育研究特任教員とは、教育研究上の実績が高い者とする。

3 実務家特任教員とは、概ね5年以上の実務家経験があり、専門分野について優れた知識および経験を有し、その担当する専門分野について、実務上の実績または社会的評価が高い者とする。

(資格)

第4条 特任教員の資格は、教育に関する豊富な知識経験および経験を有し、または専門分野について優れた知識および経験を有すると大学が認めた者とする。

2 特任教員は、 Y15 および Y15 短期大学部教員任用の基準規程第3条、第4条および第5条の何れかの資格要件を満たすことを必要とする。

3 (略)

(教員資格審査)

第5条 特任教員については、第4条の資格要件に基づき教員資格審査を受けなければならない。ただし、専任教員から特任教員に身分変更の場合は、上記の教員資格審査を省略することができる。

2 実務家特任教員資格審査は第4条または、各学部、研究科で定めた実務家特任教員の教員資格審査基準申し合わせ事項により行うことができる。

(職務)

第6条 特任教員は、原則として週3コマ以上の授業を担当しなければならない。

2 特任教員は、本学の要請により研究活動または各種委員会に加わることができる。

3 特任教員は、必要に応じて教授会または研究科委員会に出席し、意見を述べることができる。ただし、表決に加わることはできない。

(任用)

第7条 特任教員の任用は、学長の申請により、理事長がこれを行う。

(任用手続)

第8条 特任教員の任用を希望する学部または研究科は、 Y15 および

Y15 短期大学部教員任用の手續規程ならびに Y15 大学院教員任用等の手續規程を準用し、必要書類を添えて学長に推薦するものとする。

2 学長は、前項の推薦を受けたときは、第6条に規定する具体的な職務内容を予め学部長または研究科長と協議の上、速やかに協議会に諮り、理事長に任用を申請するものとする。

(任期および任期の更新)

第9条 特任教員の任期は、1カ年(年度の途中で採用された者は当該年度末まで)とする。ただし、双方に支障のない場合は、翌年度に継続することができる。

2 特任教員が任期を更新するときは、前条の手續き経なければならないものとする。

(提出書類)

第10条 特任教員任用候補者は、履歴書、最終学校卒業(見込み)証明書、教育・研究業績書、健康診断書を提出する。ただし、実務家特任教員については、実務上の実績または社会的評価に関する書類の提出を必要とする。

2 任期を更新する特任教員は、前項の書類の提出を不要とする。

(待遇)

第11条 特任教員の待遇は、別途定める。

(懲戒)

第12条 特任教員の懲戒については、 Y14 Y15 職員  
就業規則の第7章(第44条から第47条)を準用する。 」

(乙27)

(ウ) Y14 Y15 職員就業規則には、次の記載があった。

「第44条 懲戒は、解雇、降格、出勤停止、減給または譴責とする。ただし、状況によって懲戒に至らないものは、始末書を提出させ訓戒に止める。

2 解雇は即時に解雇する。ただし労働基準法第19条第1項の場合は除く。

3～6 (略)

第45条 懲戒処分は職員が次の各号の1に該当する行為があったとき懲戒委員会の議を経て理事長が行なう。

(1) 正当な理由なく無断でしばしば欠勤、遅刻または早退したとき

(2) 職務上の指示、命令に従わずよって秩序を乱したとき

(3) 職務上の義務に違反し、または職務を怠ったとき

(4) 教員が重要な経歴を偽り資格審査を誤らしめたとき

(5) 不正な方法により採用されたとき

- (6) 本学の名誉、または信用を失墜する行為があったとき
- (7) 監督不行届によって本学の業務に重大な支障を与えたとき
- (8) その他職員としてふさわしくない行為等があったとき

2 懲戒委員会については、別に定める懲戒委員会規程による。

第46条 懲戒処分をするときは、本人に文書をもってその事由を明示する。

第47条 故意または過失によって大学に損害を与えた者、または大学の損失において不当な利得を得た者は、その損害を賠償させ、またはその利得を返還させる。』

(乙31)

ウ 22.12.2団交における法人の対応等について

(ア) 平成22年11月25日、組合は、法人に対し、団体交渉申入書を提出して、「1. 前回団交で調査検討の上後日回答することとなった本年7月17日付『履歴書ならびに業績一覧提出』要請につきその趣旨を説明すること。また、納得できる説明がない限り、本年11月10日付『授業計画書(シラバス)・委託関連調査の作成に関するお知らせとお願い』を保留すること。2. 2010年9月30日付『協定書』を締結すること。3. 組合員へのパワハラを中止すること。4. X3 組合員に関する懲戒委員会を廃止すること。」を要求事項として、団交を申し入れた。

(甲25、乙47、証人 X2、証人 Y3)

(イ) 平成22年12月2日午前10時30頃から午後0時10分頃までの間、組合と法人は、22.12.2団交を行った。組合から副執行委員長、執行委員2名、X2支部長及びX6組合員が、法人からY3局長代行、総務部長、財務部長、事務部長及び総務部次長が出席し、その団交の内容は、以下のとおりである。

a 要求事項①平成22年7月17日付け「履歴書ならびに業績一覧提出」要請につきその趣旨を説明すること、同年11月10日付け「授業計画書(シラバス)・委託関連調査の作成に関するお知らせとお願い」を保留することについて

法人が組合に対し、経営学部長が客員教員に対し履歴書等の提出を求めたことについて、次年度授業科目の講義担当者を検討するための資料収集である旨述べたところ、組合は、現に授業を担当している者について、何を検討するのかなどと尋ねた。これについて、法人は、経営学部長に確認して、回答する旨述べた。

b 要求事項②平成22年9月30日付け「協定書」を締結することについて

法人が組合に対し、団交議事録について双方とも録音することとしたことから、協定書を締結する必要はない旨述べたところ、組合は、労働組合法第

14条の規定に基づくものとして、合意事項について協定書の締結を求める旨述べた。これについて、法人は、検討して、回答する旨述べた。

c 要求事項③組合員へのパワハラを中止することについて

法人は、組合に対し、私物の写真撮影等に関し、事実関係を調査して、対応する旨述べた。

d 要求事項④X3組合員に関する懲戒委員会を廃止することについて

法人は、組合に対し、X3組合員に関する懲戒委員会の廃止については応じられない旨述べた。これについて、組合が法人に対し、就業規則等の提示を求める旨述べたところ、法人は、検討して、回答する旨述べた。

e X2支部長に対する後期授業担当の解職及び自宅待機命令の撤回等について

組合が法人に対し、X2支部長に対する後期授業担当の解職及び自宅待機命令の撤回を求めたところ、法人は、X2支部長の復帰はない旨述べた。これについて、組合は、法人に対し、X2支部長に対する後期授業担当の解職及び自宅待機命令の撤回の要求について、平成22年12月9日までに要求を受け入れるとの回答がなければ、組合として重大な決意で権利を行使する旨述べた。

(ウ) 平成22年12月9日、法人は、組合に対し、「回答」と題する文書を送付した。この文書には、次の記載があった。

「平成22年12月2日開催の団交における、貴組合からの質問事項について、下記のとおり回答します。

記

1. 『履歴書ならびに業績一覧提出』要請の趣旨について

次年度授業科目の講義担当者を検討するための資料収集であるということ、再度、学部長に確認をしました。規程上、客員教員の資格審査は学部教授会が行うことになっていきますし、講義担当者を含めたカリキュラムの決定も学部教授会が行うものとなっています。

(略)

2. 平成22年9月30日付け『協定書』（案）の締結について

第1回の団交において、労働条件の変更のうち、使用者において一方的に変更することが通常認められない、賃金等の労働条件の変更については、事前に組合と協議してから実施する旨、口頭で合意していますが、同合意内容は、貴組合提示の平成22年9月30日付け協定書（案）第1項記載の内容とは異なるものです。

また、いずれにせよ、第1回の団交の冒頭において、双方合意による議事録は作成せず、お互いがテープ録音して記録を保管するという合意しているものであり、団交の内容については、協定書等の合意文書を作成しないことが前提となっています。

したがいまして、貴組合提示の平成22年9月30日付け協定書（案）について、調印することはお断りします。

### 3. 組合員へのパワハラを中止することについて

#### (1) 私物の写真撮影の件

(略)

### 4. X3 組合員に関する懲戒委員会を廃止することについて

懲戒委員会は、規程に基づき、適切に行われているものであり、廃止の理由はありません。

なお、就業規則並びに懲戒委員会規程に関しては、全専任教職員に対しホームページにより開示されていますので、貴組合員のX3教授が既にお持ちのことと存じます。

### 5. ～7. (略)

### 8. X2 支部長の後期授業外し及び自宅待機命令の撤回について

授業に復帰させることについては、教授会規程第3条9号・10号並びに13号に基づき、経営学部教授会で審議し決定する事項であります。

後期授業から外すことになった理由に関して、決定時の状況から何ら変更はなく、現状では撤回の理由がありません。」

(甲41、乙22、乙38、乙47、証人 X2、証人 Y3)

エ 平成22年12月14日、組合は、法人に対し、ストライキ通告書を提出し、同日及び同月15日に同盟罷業を行った。この文書には、「 X8 」、「当労組は支部長らの授業外し及び自宅待機の撤回と授業の正常化を求めて、下記の通りストライキに突入することを通告する」、「ストライキ実施期間：2010年12月14日（火）始業時から2010年12月15日（水）終業時まで」との記載があった。

上記の同盟罷業に関し、授業がストップしている、授業の正常化を求めてストライキを行っている、などとのテレビ報道があった。

(甲26、甲48、甲49、乙47、証人 X2、証人 X3、証人 Y3)

オ 法人によるX2支部長に対する労働契約の解除等について

(ア) 平成22年12月13日、第2回調査委員会が開催された。これに係る議事録には、出席委員は大学側の者のみである旨の記載があり、また、「1. 経過説明等 (1) Y5委員長から開会が宣言され、第1回委員会以降の経緯について以下の通り

説明があった。(2)弁明に関する通知書は、委員の持ち回りにより承諾を得た後、9月3日付けでX2氏へ送付したが、9月17日付けで欠席の返事があった。(3)再度、9月28日付けで同文書を送付したところ、10月12日に体調が悪いので延期願いたいとの文書が届いた。(4)次に、10月28日に重ねて通知文を送付したが、11月16日、体調が回復していないためキャンセル依頼が届いた。(5)そして、11月30日に4回目の通知文を送付したところ、12月9日付延期依頼文が届いた。これによると、来年1月中旬以降には代理人2人と同席の上、出席するというものであった。」「2.審議事項(1)上記経緯をふまえ、Y5委員長より、①今後、弁明の機会を与えるか否か、②調査対象項目は3項目でよいか否か、③報告書は委員長が作成し、委員の確認を得て理事長へ提出するという方法でよいのかの3点について審議したいとの提案があり、審議がなされた。(2)審議の結果、①については、団交や地労委や地裁における事情聴取には出席しているため、欠席に正当な理由はないとして、さらなる弁明の機会の付与は必要ないとの見解で一致した。また、②については、3項目について、別途X2氏より提出された弁明書とその他の状況を勘案した上で行うことで了承された。(3)その上で、3項目についての審議した結果、本委員会全員の総意として『契約解除』との結論に達した。なお、報告書については、委員長が作成し、後日、委員の確認を得た上で理事長へ提出することが確認され、これをもって、調査委員会を終了することになった。」との記載があった。

(乙36の2)

(イ)平成22年12月14日午前10時30分頃から、平成22年度第8回経営学科会議が開催され、この会議の場で、Y2経営学部長は、アパレルコースの客員教員がストに入った、両人について学部教授会で明確に決議されないからストがまた起こるわけであり、早急に結論を出していただくという決議をしたいと考えているので、理解願いたい旨述べた。

(甲45、乙45、証人 Y2 )

(ウ)平成22年12月14日午後1時頃から午後3時頃までの間、平成22年度第8回経営学部教授会が開催された。この教授会の場で、Y2経営学部長は、先週に情報を集めて分析し、ストが起こり得ることを予測し、法人本部にどのような対応をすればよいか要望していたが、アパレルコースの客員教員がストではなく一種のサボタージュだと思われることを行っており、X3・X2両人について、協議会で既に決定し、学長が理事長あてに要望書を提出しているわけであり、学部教授会としても、きちっとしたいと考えている旨述べた。

平成22年度第8回経営学部教授会に係る議事録には、「アパレル担当者変更

に関わる客員教員について」、「副学長より最終的に学生の不利益にならないようにするため、法人採用の客員教員の審議を教授会で行なうことの要請があったこと、また顧問弁護士の下承を得ていることを説明され、ならびに履歴書等の資料不備であることも説明され、資料『2010年度アパレル産業コース客員教員一覧』を読み上げられ、一括承認を提案、承認される。」との記載があり、また、「最後に学部長より、学長は12月1日付で理事長に対し、X3・X2両氏にかかる問題の早期解決について（要望）と言う文書を提出されている。経営学部としても、X3・X2両氏の結論を早く出していただくことを強く要望すると言う決議を提案され、承認される。文面は学部長に一任することになる。」との記載があった。

（甲43、乙30、証人 Y2 ）

(エ) 平成22年12月20日、X2支部長に関する調査委員会の委員長は、理事長に対し、「 X2 氏に関する調査委員会での審議結果について（ご報告）」と題する文書を提出した。この文書には、次の記載があった。

「本委員会は理事長から委嘱（発令日：平成22年8月18日）された委員< Y5（総務部長）、Y10（総合企画室長）、Y11（財務部長）>から構成されております。

なお、本委員会は、X2氏が客員教員という点に鑑みて、本学の就業規則等における処分に係る条項が適用外であるため、雇用契約書に基づき、諸規程等を踏まえて総合的に判断し、理事長が設置した任意の委員会として審議されることとなりました。

○第1回調査委員会（平成22年8月25日（水）10:00～10:45）

**【本委員会の設置経緯及び趣旨説明、嫌疑内容及び会議形態の確認】**

Y5委員から、本委員会の開催が宣言され、設置の経緯及び趣旨について、説明があった。また、本委員会設置に当たって、弁護士から数回の委員会を開催し、十分な事実確認を行うことと、議事録も残すよう指導を受けていることの報告もあった。

次に、X2氏に対する嫌疑内容は『経歴詐称問題』『欧州実地研修に際して学生から集めた徴収金問題』及び『X3氏との同棲問題』の3項目であることが示され、 Z3 及び Z4 に関する説明があった。

後、本委員会の進め方として、前記3項目について、弁明の機会を設けてX2氏に事実確認を行った上で結論を出し、最終判断を理事長に委ねるという考え方が示された。

最後に、Y5委員から次回の招集は、X2氏に対する『弁明の機会』に関す

る通知書が出来上がり次第とし、第1回委員会を終了した。

終了後、本委員会委員長の選出を行い、Y5委員が委員長の任を負うこととなった。

#### ○その後の流れ（経緯）

『弁明の機会』に関する通知書は、本委員会を開催せず委員への持ち回りにより承諾を得た後、9月3日付にてX2氏へ通知書を送付した。

なお、弁明の日時を9月14日午後2時とし、その準備を進めていたが、9月17日付にてX2氏代理人から『本人は調査期日への出席不可能（ストレスによる体調不良等）』との連絡を受けた。

改めて弁明の機会を設けたが、X2氏代理人から10月12日付にて『X2氏の体調が回復するまで弁明の機会を延期して欲しい』旨の依頼が再度あった。

本委員会としては、X2氏本人の体調回復を待ちながら10月28日・11月30日・12月9日の3度にわたり通知書を送付したが、12月10日付にてX2氏代理人から本学代理人へ送付書（4件）が送付され、この送付書（4件）をもって第2回の委員会を開催する事とした。

#### ○第2回調査委員会（平成22年12月13日（月）14:00～14:40）

Y5委員長から、第1回委員会以降の経緯を以下の通り説明された。

弁明の機会については、平成22年9月14日を初めとして案内したが、9月17日付で欠席の返事があり、再度、9月28日付で同文書を送付したところ、10月12日に体調が悪いので延期願いたいとの文書が届く。次に、10月28日に重ねて通知文を送付したが、11月16日体調が回復していないためキャンセル依頼が届く。そして、11月30日に4回目の通知文を送付したところ、12月9日及び10日付延期依頼文が届いた。これによると、来年1月中旬以降には代理人2人と同席の上、出席するというものであった。

次に、審議事項として①今後、弁明の機会を与えるか否か ②調査対象項目は3項目でよいか否か ③報告書は委員長が作成し、委員の確認を得て理事長へ提出するという方法について提案があり、審議の結果、了承された。

弁明の機会の延期願いがあがるが、別途届いている弁明書に基づいて認定した項目について事実確認を行った上で結論を出すことになり、報告書を理事長へ提出することが確認され、第2回委員会を終了した。

#### 審議結果

#### （I）認定事項

##### （1）経歴詐称問題

X2氏は、平成19年4月1日に客員教員として採用される際に提出した

履歴書の記載内容に事実と異なる点があると大学から報告を受けている。特に、 Z 3 卒業は、事実と異なるとの判断に至った。

また、地裁での事情聴取の席上、関係者の前で裁判官から本件に関する問い質しに対し、代理人を通じて返答するとし、即答を避けたことは、卒業していない事実を隠匿したものとも考えられる。

## (2) 欧州実地研修時の経費等の不正使用

平成20年度実施のアパレル産業コースの欧州実地研修に際して、大学の許可なしに参加学生から別途徴収金（1人あたり3万円）を集めた事実は明白である。また、この徴収金の使途に関する文部科学省からの照会に対して、旅行代理店に領収書の発行を依頼しているが、記載内容を変更すること3回、そのいずれもが精算書等と一致していない。

また、現地の移動で専用車をチャーターしたり、個人的な土産物の代金や懇親会と称して飲食代までも公費で支払っている。

これらは、当欧州実地研修の引率者として同行した X 2 氏の振舞いは、公私混同も甚だしく、看過できないものである。

## (3) X 3 氏との同棲問題

X 2 氏の履歴書に記載された現住所は、本学経営学部 X 3 教授の所有するマンションで、他から提出された報告書では X 2・X 3 両氏は同棲しているとなっている。また、妻子ある X 3 氏の所有する自家用車で大学に出勤する姿は学生間でも問題となっており、これは前記の事実を裏づけるものであると考えざるをえない。

X 2 氏自身は弁明書において、これはプライバシーに関することで回答の必要はないと主張しているが、X 2 氏は本学の教育職員として名を連ねており、上述の行動は教育者の取るべきものではなく、大学の名誉、または信用を失墜することになりかねない。

## (II) 処分内容

契約解除（委員3名の一致した判断である）

本委員会、調査報告書に基づき、X 2 氏の嫌疑内容の3項目について審議した結果、嫌疑内容が事実であるとの認定に至った。

なお、X 2 氏に対して弁明の機会を与え、X 2 氏の言い分を聞こうとしたが、3度にわたり体調不良等を理由に欠席し、4度目には代理人を通じて弁明の機会の延期願いの申し出があった。

しかしながら、X 2 氏は別途進行中の X 8 との団交、府労委や地裁における事情聴取には出席しており、弁明の機会に出席でき

ないほどの体調不良とは見受けられず、本件に関する真摯な姿勢は全く見られない。

このため、改めて弁明の機会を設けることなく、代理人を通じて提出された弁明書をもって弁明の機会とし、X 2 氏の嫌疑内容の3項目について討議した結果、本委員会は全員の総意として『契約解除』との結論に達した。」

(乙37、乙47)

(オ) 平成22年12月22日、法人は、X 2 支部長に対し、契約解除通知を送付した。

この文書には、次の記載があった。

「平成22年12月22日付で契約を解除する

(略)

[理由]

被契約解除者の嫌疑内容を『大学協議会から提出された調査報告書』に基づき、履歴詐称問題他2件に関する内容の嫌疑を調査した結果、以下の通り結論を出すに至った。

#### 1. 経歴詐称問題

被契約解除者は、平成19年4月1日に客員教員として採用される際に提出した履歴書の記載内容に事実と異なる点があると大学から報告を受けている。特に、Z 3 卒業は、事実と異なるとの判断に至った。

また、地裁での事情聴取の席上、関係者の前で裁判官から本件に関する問い質しに対し、代理人を通じて返答するとし、即答を避けたことは、卒業していない事実を隠匿したものとも考えられる。

#### 2. 欧州実地研修時の経費等の不正使用

平成20年度実施のアパレル産業コースの欧州実地研修に際して、大学の許可なしに参加学生から別途徴収金(1人あたり3万円)を集めた事実は明白である。また、この徴収金の使途に関する文部科学省からの照会に対して、旅行代理店に領収書の発行を依頼しているが、記載内容を変更すること3回、そのいずれもが精算書等と一致していない。

また、現地の移動で専用車をチャーターしたり、個人的な土産物の代金や懇親会と称して飲食代までも公費で支払っている。

これらは、当欧州実地研修の引率者として同行した被契約解除者の振舞いは、公私混同も甚だしく、看過できないものである。

#### 3. X 3 氏との同棲問題

被契約解除者の履歴書に記載された現住所は、本学経営学部 X 3 教授

の所有するマンションで、他から提出された報告書では被契約解除者とX3氏は同棲しているとなっている。また、妻子あるX3氏の所有する自家用車で大学に出勤する姿は学生間でも問題となっており、これは前記の事実を裏づけるものであると考えざるをえない。

被契約解除者自身は弁明書において、これはプライバシーに関することで回答の必要はないと主張しているが、被契約解除者は本学の教育職員として名を連ねており、上述の行動は教育者の取るべきものではなく、大学の名誉、または信用を失墜することになりかねない。

以上の通り、調査報告書に基づき、被契約解除者の嫌疑内容の3項目について審議した結果、嫌疑内容が事実であるとの認定に至った。

なお、被契約解除者に対して弁明の機会を与え、被契約解除者の言い分を聞こうとしたが、3度にわたり体調不良等を理由に欠席し、4度目には代理人を通じて弁明の機会の延期願いの申し出があった。

しかしながら、被契約解除者は別途進行中のX8との団交、府労委や地裁における事情聴取には出席しており、弁明の機会に出席できないほどの体調不良とは見受けられず、本件に関する真摯な姿勢は全く見られない。

このため、改めて弁明の機会を設けることなく、代理人を通じて提出された弁明書をもって弁明の機会とし、被契約解除者の嫌疑内容の3項目について討議した結果、『雇用契約を解除する』との結論に至った。

なお、解雇予告手当を本日、平成22年12月22日付にて送金する。 」

(甲48、乙29、乙47、証人 X2 、証人 Y3 )

(カ) 平成22年12月20日、X3組合員に関する懲戒委員会の委員長は、理事長に対し、「X3氏に関する懲戒委員会での審議結果について(ご報告)」と題する文書を提出した。この文書には、「本懲戒委員会(以下『本委員会』と呼ぶ)は、労使双方から推薦された各3名の委員候補者に対して理事長が委嘱(発令日:平成22年8月2日)した6名より構成されております」との記載があった。

平成22年12月22日、法人は、X3組合員に対し、「辞令(懲戒)」と題する文書を送付した。この文書には、次の記載があった。

「平成22年12月22日付で懲戒解雇に処す

(略)

[理由]

被懲戒者は、平成22年4月27日(火)のZ6との団体交渉の席上、

本学が共同で経営を行っている Z 7 を運営する Z 8 に対して『文化スパイ機関』と発言したことに端を発している。その後、全学部より、被懲戒者発言に対する非難決議が挙げると共に、大学協議会において被懲戒者の行状が調査された結果、『調査委員会・報告書』が Y 9 学長から提出され本件調査の結果、以下の如き結論を出すに至った。

1. 『Z 8 は文化スパイ機関』発言問題

(就業規則第 5 条違反、就業規則第 45 条第 1 項第 6 号及び第 8 号該当)  
(略)

2. 履歴書の不実記載および無許可兼業

(就業規則第 3 条及び第 14 条違反、就業規則第 45 条第 1 項第 3 号該当)  
(略)

3. X 2 氏との不適切な関係

(就業規則第 6 条違反、就業規則第 45 条第 1 項第 6 号該当)

いくつかの証拠と証言者の証言により、被懲戒者と X 2 氏は、遅くとも平成 13 年以前に『不倫の関係』にあったと判断できる。『不倫の関係』それ自体は、懲戒対象事項になることはないが、(略)平成 19 年当時、経営学部長であった被懲戒者は、自ら『不倫の関係』を有していたが故に、X 2 氏に厚遇措置を与えるべく、本来ならば資格のない本学の客員講師という公的な地位を『提供』した可能性が極めて高いと考えられる。このような行為は、本学教職員としてなしてはならないものであり、教員としての本質的資質を欠くものである。

4. X 2 氏の不正な採用への関与

(就業規則第 7 条違反、就業規則第 45 条第 1 項第 3 号該当)

被懲戒者はアパレル産業コース設置時、経営学部長としてその設置の中心的存在であり、実質的権限と責任があった。しかし、採用手続きに関して審査すべきとの関係者からの助言や忠告があったにも係わらず、『客員教員の採用は法人専権事項である』という理由で審査委員会の設置については拒否し、経営学部教授会で『4 名の客員講師を一括採用』を『報告』の形式で行った。

経営学部教授会で『報告』された 4 名の客員講師の内の 1 名である X 2 氏は、前述の 3 の通り、被懲戒者と不倫関係にあった可能性が極めて高い。その意味において、被懲戒者は X 2 氏の学歴詐称等を知り得る、あるいは確認できる立場にあった可能性も極めて高い。少なくとも、経営学部長として、X 2 氏に関する経歴等を確認すべきであった。しかも、当時関係者

からの助言や忠告があったにも係わらず、本来あるべき正当な採用手続きを遂行せず(他学部では客員教員の採用においても、審査委員会を設置し、経歴と業績に対して厳密な審査を行っている)、X2氏に不当な便宜を図り、学歴や業績が表に出ないような形で採用を行ったと考えられる。被懲戒者は弁明時『 Z4 に採用される以前のX2氏の経歴について知らない』と供述している。もしこれが事実と異なれば、X2氏の学歴詐称についても共犯となろう。

#### 5. 学生からの不正な徴収および経費等の不正使用

(就業規則第7条違反、就業規則第45条第1項第3号及び第6号該当)

欧州実地研修に関しては、『大学が一切の費用を負担する』と告知しているにも係わらず、被懲戒者は、平成20年度については学生から一人3万円を、平成21年度については学生から一人5万円を徴収している。この徴収については、当時のY12経営学部長や大学・法人には全く報告せず、私的に行ったものと判断された。しかも、大学会計において処理を全く行っていないのみならず、保護者・学生への事後会計報告も行っていない。さらに、この不正徴収については、文科省の知るところとなり、この使途や金額に関する照会に対する被解雇者・X2両氏の回答は二転三転している。(現在のところ、懲戒委員会の権限の限界性により、その使途について、全面的に明らかにできていない。将来、あるいは司直の調査に委ねる必要性があろう)被懲戒者は弁明の中で『この徴収については、保護者の了解を得ている』と強弁したが、まず得るべきは、研修費用を全額負担している大学の了承である。この行為は、明らかに大学に対する重大な背任行為である。また研修時の経費支出についても、私的に使用した事が、随行した事務職員からも報告されており、背任行為に当たる。

#### 6. 無許可講演

(就業規則第4条違反、就業規則第45条第1項第3号該当)

(略)

よって、就業規則第44条第2項により表記のとおり懲戒する。

なお、解雇予告手当を本日、平成22年12月<sup>[ママ]</sup>日付にて支払う。 」

(甲49、乙28、乙35、乙47、証人 X3、証人 Y3 )

(キ) 支部の組合員であった者に係る法人による雇用等について

a 平成24年3月21日、大阪地方裁判所において、X3組合員と法人との間で、

①法人は、X3組合員に対する平成22年12月22日付け懲戒解雇の意思表示を撤回する、②X3組合員と法人は、X3組合員が平成22年12月22日法人を依

願退職することにより、法人経営学部教授に関する契約関係が円満に終了したことを相互に確認する、③法人は、法人のホームページの「在学生の皆様へ」「保護者の皆様へ」「教職員の皆様へ」の欄において、法人が平成22年12月24日付けで掲載した「 Y15 職員等の懲戒免職処分等について」と題する文書を本和解成立後ただちに削除する、を和解条項の一部とする旨の和解が成立した。

(甲53)

b 支部の組合員について、21名(23-6事件に係る申立時)のうち、X2支部長及びX3組合員を除いて、17名が法人の客員教員であった。これらの客員教員であった17名のうち、組合を脱退した4名について、法人との間で平成23年度に係る雇用契約が締結された。

また、X6組合員は、平成23年4月1日以降、大学クリエイトセンターで勤務することとなった。

(甲48、甲50、証人 X2、証人 X6)

(2) 法人がX2支部長に対し労働契約を解除したことは、同人が労働組合の正当な行為をしたが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、22-62事件の不当労働行為救済申立てを行ったことを理由として行われた不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 法人は、おおむね以下のことから、法人がX2支部長に対し労働契約を解除したことは、X2支部長が組合活動を行ったこと、あるいは、組合が22-62号事件の不当労働行為救済申立てを行ったこととは、全く関係がなく、それが不当労働行為に該当する余地はない旨主張する。

(ア) 法人がX2支部長に対し労働契約を解除した理由は、①経歴詐称問題、②欧州実地研修時の経費等の不正使用、③同棲問題、であるが、これらについては、X2支部長が組合に加入する前である平成22年8月に、調査委員会が設置されていたものであること。

(イ) 経歴詐称問題について、X2支部長が平成19年4月1日に法人の客員教員として採用される際に提出した履歴書には Z3 を卒業した旨の記載があるが、同大学への照会の結果、履歴書の学歴について虚偽の記載がなされていることは明らかであり、大学という教育・研究機関に教員として採用される際に、大学を卒業しているか否か、いかなる大学を卒業しているかといったことは、教員としての資格の存否を判断するに当たって、極めて重要な要素であることは言うまでもなく、学歴の虚偽申告は契約解除事由に当たること。

(ウ) X2支部長に対する労働契約の解除に係る手続について、調査委員会への出

席及び弁明書の提出を4度にわたって求めても、X2支部長が体調不良等を理由に出席せず、平成22年12月10日付けで弁明書が提出されたことを受け、弁明書の内容を踏まえて審議を行い、契約解除が相当との結論に達したものであること。

イ 確かに法人が主張するように、X2支部長が組合に加入する前の平成22年8月にX2支部長に関する調査委員会が設置されており、上記、①経歴詐称問題、②欧州実地研修時の経費等の不正使用、③同棲問題、を理由として法人がX2支部長に対し後期授業担当の職を解き、自宅待機を命じたことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いには当たらず、組合に対する支配介入にも当たらないことは、前記1(2)判断のとおりである。

しかしながら、法人が、X2支部長が組合に加入した後に同人との労働契約を解除したことは明らかであるため、その行為が不当労働行為に該当する場合もあり得るので、以下検討する。

ウ 法人がX2支部長に対し労働契約を解除した理由について

(ア) 前記1(1)ア(キ)認定によれば、法人とX2支部長との間の契約期間は、平成22年4月1日から同23年3月31日までと定められていたことが認められるが、一般に、期間の定めのある労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、契約を解除することができないとされている(民法第628条、労働契約法第17条第1項)。

そこで、まず、X2支部長に対する契約解除通知に記載された契約解除の理由について、法人が契約解除事由に当たると判断した過程において十分に検討を行ったかどうか、その判断に客観的合理性があるかについてみる。

(イ) X2支部長に対する契約解除通知に記載された契約解除の理由について

a 「経歴詐称問題」について

前記(1)オ(オ)認定によれば、契約解除通知には、「(X2支部長が)平成19年4月1日に客員教員として採用される際に提出した履歴書の記載内容に事実と異なる点があると大学から報告を受けている。特に Z3 卒業は、事実と異なるとの判断に至った」との記載があることが認められる。

これについて、前記1(1)ア(ウ)から(キ)、ウ(エ)認定によれば、①平成19年2月頃、X2支部長が法人に対し、その学歴の部分に、 Z5

に入学し、インターナショナルマーケティング専攻の学位を取得して、平成5年12月、同大学を卒業した旨記載された履歴書を提出したこと、②平成19年4月1日、法人が、上記①の履歴書を採用に係る書類として用いて、X2支部長を大学客員講師として採用したこと、③上記②の採用に關す

る法人とX2支部長との間の契約について、その期間は1年間とされ、平成20年4月及び同21年4月に更新されたこと、④平成22年4月1日、法人が、履歴書及び業績一覧の提出を求めることなく、X2支部長を大学客員准教授として任用したこと、⑤上記④の任用に関する法人とX2支部長との間の契約について、任用期間は平成22年4月1日より同23年3月31日までとされたこと、⑥平成22年7月14日付けで、X2支部長の在籍及び学位取得について、  
Z5 がその事実を確認できなかった旨回答したこと、が認められる。

これらのことからすると、法人がX2支部長を平成19年4月1日に大学客員講師として採用する際に用いた同人の履歴書には、同人がZ3を卒業した旨の記載があったことと、当該履歴書の記載について、同人がZ3を卒業した旨の事実を確認できなかったことは、明らかである。

一般には、経歴詐称は労働契約締結時における信義則上の義務違反であると考えられるから、法人が、X2支部長の履歴書の学歴部分の記載に関し、  
Y15 客員教員取扱内規において準用する Y14 職員就業規則第45条第1項第4号「教員が重要な経歴を偽り資格審査を誤らしめたとき」に該当する行為があったとして、契約解除の事由に当たると判断したとしても一定理解できるところではあるが、法人は、X2支部長を客員准教授として任用する際には履歴書等の提出を求めておらず、X2支部長の経歴詐称問題が法人の業務遂行に重大な支障を与えたものか疑問が生じる余地がないとはいえない。

b 「欧州実地研修時の経費等の不正使用」について

前記(1)オ(オ)認定によれば、法人が、X2支部長の契約解除について、①平成20年度のアパレルコースの欧州実地研修に際して、大学の許可なしに参加学生から別途徴収金(1人当たり3万円)を集めたこと、②上記①の徴収金の使途に関する文部科学省からの照会に対して、旅行代理店に領収書の発行を依頼しているが、記載内容を変更すること3回、そのいずれもが精算書等と一致していないこと、③現地の移動で専用車をチャーターし、また、個人的な土産物の代金や懇親会と称して飲食代までも公費で支払っていること、がその事由に当たるとしたことが認められる。

しかしながら、前記1(1)イ(ア)、(ウ)認定によれば、平成20年度の欧州実地研修において、その当時のアパレルコースの責任者はX3組合員であって、同人が研修に参加した学生から1人当たり3万円を徴収することとしたことと、文部科学省からの問合せに対して、法人が学生からの徴収金は旅行

代理店の口座に参加者から直接振り込みであった旨回答したこと、また、旅行代理店が学生からの徴収金に係る領収書として、平成21年9月2日付け、同月9日付け及び同年10月9日付けの文書を交付したことが認められ、X2支部長は当該領収書の発行に関与していないとみられる。また、現地移動での専用車のチャーターなどについて、かかるX2支部長の行為について、法人が、会計処理上の基準を明らかにして、私的な費用の支出に対して、その返還請求を行ったと認めるに足る疎明はない。

したがって、法人が、欧州実地研修時の経費等の不正使用について、X2支部長の契約解除の事由に当たると判断した過程において、十分に検討を行ったとまで認めることは困難である。

c 「X3氏との同棲問題」について

前記(1)オ(オ)認定によれば、法人が、X2支部長に関し、X3組合員と同棲しているとし、これは教育者の取るべきものではなく、大学の名誉又は信用を失墜することになりかねないとしたことが認められる。

しかしながら、前記(1)オ(カ)認定によれば、平成22年12月22日、法人が、X3組合員に対する解雇の理由において、X2支部長との不適切な関係について、「不倫の関係」それ自体は懲戒対象事項になることはないとしていることが認められ、後記8(1)カ(イ)c認定によれば、23.1.18団交において、組合が契約解除理由の同棲問題について、同棲が具体的に何故契約解除に値するのか、同棲が悪いものか、尋ねたことに対して、法人が、同棲が悪いかは分からない、分からないことが契約解除理由になるかは答えられない旨述べたことが認められることからすると、法人が、かかるX2支部長の行為を契約解除の事由とすることについて、客観的合理性を認めることはできない。

エ 法人によるX2支部長に対する労働契約の解除に関する手続について

(ア) X2支部長に対する労働契約の解除に関する弁明の機会についてみると、前記(1)オ(ア)、(エ)認定によれば、法人がX2支部長に対し調査委員会への出席及び弁明書の提出を4度にわたって求め、同人が体調不良等を理由に出席せず、法人は、X2支部長に関する調査委員会において、平成22年12月10日付けで弁明書が提出されたことを受け、審議を行ったことが認められるから、これについて、法人のX2支部長に対し弁明の機会を付与して契約解除を行った旨の主張は一定理解できるところである。

(イ) 組合との協議についてみると、前記4(2)判断のとおり、22.9.30団交において、組合と法人との間に、法人は「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」との合意が成立していたことが認められ、

さらに、前記第3の4(2)のとおり、法人も、使用者において一方的に変更することが通常認められない労働条件の変更については事前に組合と協議してから実施すると合意した旨主張している。労働契約の解除は労働者の不利益となることが明らかであって、それについて法人が事前に組合と協議してから実施すべきであると認識し得る状態にあったと推認することができるが、法人が、X2支部長に対する労働契約の解除について、事前に組合と予備折衝等を含め何らかの協議を行ったと認めるに足る疎明はない。

そうすると、X2支部長に関する労働契約の解除を決定するまでの過程における法人の組合に対する対応は、組合の存在を無視し、又は軽視するものであったといわざるを得ない。

(ウ) 法人の客員教員に関する規程の変更等についてみると、前記(1)イ(ア)、(ウ)認定によれば、法人は、その就業規則を変更することなく、平成22年11月4日に Y15 客員教員取扱内規を変更し、同年10月1日から変更後の規程を適用することとし、客員教員の懲戒について、 Y14 職員就業規則を準用し、この就業規則第45条第1項各号に該当する行為があったとき、懲戒委員会規程による懲戒委員会の議を経て理事長が本人に文書をもってその事由を明示して、懲戒処分を行うこととしたことが認められる。

これに関し、X2支部長に関する調査委員会について、前記(1)オ(エ)認定によれば、平成22年12月20日に理事長に対し提出された「 X2 氏に関する調査委員会での審議結果について(ご報告)」と題する文書には、「本委員会は、X2氏が客員教員という点に鑑みて、本学の就業規則等における処分に係る条項が適用外であるため、雇用契約書に基づき、諸規程等を踏まえて総合的に判断し、理事長が設置した任意の委員会として審議されることとなりました」との記載があることが認められる。

また、前記1(1)ウ(ク)認定及び前記(1)オ(ア)、(エ)認定によれば、X2支部長に関する調査委員会は、大学側の委員から構成され、労働者側の委員は存しないことが認められるが、法人が、X2支部長に関する労働契約の解除を決定するまでの過程において、X2支部長に関する調査委員会について、その構成等を考慮して、懲戒委員会規程による懲戒委員会に準じたものであるか検討したと認めるに足る疎明はない。

オ これらのことからすると、法人が、X2支部長に関する労働契約の解除を決定するまでの過程において、契約解除通知に記載された契約解除の理由に関し、期間の定めのある労働契約の解除に係るやむを得ない事由に相当するものであるかどうかについて、十分に検討を行ったとまで認めることは困難であり、また、こ

の過程における法人の対応は、組合の存在を無視し、又は軽視するものであるとともに、契約解除の手續に関し客観的合理性を認めることができないものである。

#### カ 法人の不当労働行為意思に関する状況について

(ア) 22-62事件の不当労働行為救済申立てについてみると、前記3(2)判断のとおり、平成22年9月30日におけるX2支部長に対する後期授業担当の解職及び自宅待機命令の団交事項に関する法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たる。

また、22.9.30団交に関し、前記4(2)判断のとおり、平成22年10月5日及び同月13日、法人が22.9.30団交における合意事項に係る協定書の締結を拒否したことは、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるものである。

(イ) 22.12.2団交における法人の対応等についてみると、前記4(2)判断のとおり、22.9.30団交に関し、組合と法人との間に、法人は「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」との合意が成立していたことが認められるが、前記(1)ウ認定によれば、法人は、22.9.30団交から2か月以上経過した22.12.2団交においても、協定書を締結する必要はない旨述べ、その後の平成22年12月9日に、協定書の締結を拒否する理由を付加して回答したことが明らかである。

このことからすると、22.12.2団交における法人の対応は、不誠実であるといわざるを得ない。

(ウ) 組合による同盟罷業等についてみると、前記(1)エ認定によれば、平成22年12月14日、組合が法人に対し、ストライキ通告書を提出し、同日及び同月15日に同盟罷業を行ったことが認められ、また、後記7(1)ア認定によれば、平成22年12月15日、法人が、そのホームページに、「本日12月14日 X8

なる団体が、本学正門前でマイクを使用し街宣活動を行うとともに本学周辺の数か所で『ストライキ突入』と題されたビラを配布しました。」「これらビラおよびテレビ報道では、『アパレル産業コース教員2名の授業外しと自宅待機の撤回』を強くうたっています。しかしながら、Y15 はこうした要求に応じることはできません。アパレル産業コース両名に対する今回の措置は、Y15 経営学部教授会における正式な審議の結果です。そして、2名の教員については、現在、Y15 の規定に則って正式な処分へ向けて手続きが進行中であり、遠からず正式な処分が決定され、両名の処分理由およびその内容が明らかになった際には皆様に説明させていただきます。」と記載された同月14日付け「学生、保護者、教職員のみなさんへ」と題する文書を

掲載したことが認められる。

このことからすると、組合による同盟罷業に関し、法人が組合の要求に応じないことを表明した上で、X2支部長らに対する処分について、言及していたことが明らかであり、法人と組合との間の労使関係には、緊張状態が高まっていたとみられる。

(エ) 同盟罷業に対する法人の対応等についてみると、前記(1)オ(ア)から(ウ)認定によれば、①平成22年12月14日の前の週に、Y2 経営学部長が、情報を集めて分析し、X2支部長らによる同盟罷業が起こり得ることを予測し、法人本部にどのような対応をすればよいか要望していたこと、②平成22年12月13日に開催されたX2支部長に関する調査委員会で、X2支部長に関し、審議した結果、契約解除との結論に達したとし、これをもって、調査委員会を終了することとしたこと、③平成22年12月14日午前で開催された平成22年度第8回経営学科会議の場で、Y2 経営学部長が、X2支部長らによる同盟罷業が行われ、X2支部長及びX3組合員について学部教授会で明確に決議されないから同盟罷業がまた起こるわけであり、早急に結論を出していただくという決議をしたと考えているので、理解願いたい旨述べたこと、④平成22年12月14日午後で開催された平成22年度第8回経営学部教授会の場で、Y2 経営学部長が、X2支部長らが「ストではなく一種のサボタージュだと思われること」を行っている旨述べ、経営学部教授会としてX2支部長及びX3組合員の結論を早く出していただくことを強く要望するという決議が承認されたこと、が認められる。

これらのことからすると、法人によるX2支部長に対する労働契約の解除とX2支部長らによる同盟罷業、すなわち、X2支部長の組合活動との間に、全く関係がないとする法人の主張を採用することはできない。

(オ) これらのことからすると、法人のX2支部長に対する労働契約の解除についても、22-62事件の不当労働行為救済申立て及び同盟罷業に関する状況から、不当労働行為意思を推認することができるといわざるを得ない。

キ 以上のことを総合すると、法人が、X2支部長の経歴詐称問題について、法人の業務遂行に重大な支障を与えたものか疑問が生じる余地がないとはいえないのであって、欧州実地研修時の経費等の不正使用及び同棲問題については契約解除の事由として客観的合理性を認めることは困難であり、また、法人によるX2支部長に対する労働契約の解除に関する手続についても、組合との協議を行っていないことなどから妥当性に欠けるところがみられる。

そして、法人がX2支部長に関する労働契約の解除を決定した当時、22-62事件の不当労働行為救済申立て及び同盟罷業に起因して、組合と法人との労使関係

には緊張状態が高まり、対立状態にあったとみられることも併せ考えると、法人がX2支部長に対し労働契約を解除したことは、法人の組合嫌悪及び不当労働行為救済申立てに対する報復的意図からなされたものといわざるを得ず、法人の不当労働行為意思を推認することができるのであって、X2支部長が労働組合の正当な行為をしたが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、22-62事件の不当労働行為救済申立てを行ったことを理由として行われた不利益取扱いに当たり、労働組合法第7条第1号及び第4号に該当する不当労働行為である。

7 争点7（法人が、そのホームページに、①平成22年12月14日付け「学生、保護者、教職員のみなさんへ」と題する文書、②平成22年12月24日付け「 Y15 職員等の懲戒処分等について」と題する文書、を掲載したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成22年12月15日、法人は、そのホームページに同月14日付け「学生、保護者、教職員のみなさんへ」と題する文書を掲載した。この文書には、次の記載があった。

「 本日12月14日 X8 なる団体が、本学正門前でマイクを使用し街宣活動を行うとともに本学周辺の数か所で『ストライキ突入』と題されたビラを配布しました。このビラには、『支部結成通知及び団交申入を行った翌日、大学は支部長とコース責任者である教授を後期授業から外し、理事長はこの2人に自宅待機を命じました。』とか、『授業を外された支部長の代替教員は休講を続け、授業が行われませんでした。』あるいは『 Y15 では4年間で卒業する率は6割です。』など本学を中傷する誇張した数字や一面的な捉え方、事実誤認にもとづいた表現があふれています。

また、本日の昼には、 Z9 のテレビ報道がなされましたが、そこでも『14日朝からストライキを行い、授業がストップしています。』など事実無根の偏った内容となっています。授業がストップした事実はありません。更に、『授業の正常化を求めてストライキを行っています。』とありますが、既に授業は正常に行われていると認識しております。これらビラおよびテレビ報道では、『アパレル産業コース教員2名の授業外しと自宅待機の撤回』を強くうたえています。しかしながら、 Y15 はこうした要求に応じることはできません。アパレル産業コース両名に対する今回の措置は、 Y15 経営学部教授会における正式な審議の結果です。そして、2名の教員については、現在、 Y15 の規定に則って正式な処分へ向けて手続きが進行中であり、遠からず正式な処分が決定され、両名の処分理由およびその内容が明らかになった際には皆様に説明させ

て頂きます。』

(甲27の1～2、甲49、乙47、証人 X 2 )

イ 平成22年12月24日、法人は、そのホームページに同日付け「 Y15 職員等の懲戒処分等について」と題する文書を掲載した。この文書には、次の記載があった。

「1 被処分職員等の所属・役職等

(1) X 3 (略)

(2) I 客員教員 (略)

2 処分の年月日

(略)

3 処分の内容

(略)

4 処分に係る事案の概要

(略)

Y15 では、業務の透明性を確保するとともに、職員の誠実勤務に対する自覚を促すことを目的に懲戒処分等について公表しました。

本学といたしましては、今回の事態を深く反省するとともに、アパレル産業コースの教育内容の検証及び改善を進めるため、経営学部長を中心とする委員会を設置致します。

また、大学としても、今回の問題が生じた背景を含めて総括し、今後、このようなことを二度と引き起こすことのないよう、再発防止に向けた取り組みを徹底致します。

これまで被処分者らの問題行動については、明確な事実が判明するまでは、人権、名誉の関係もあり、あいまいな説明に終始してご迷惑をおかけしたことについてお詫び申し上げます。』

(甲30、甲31、甲48、甲49、乙47、証人 X 2 、証人 X 3 )

ウ 平成22年12月24日、法人は、アパレルコースの学生に対し、X 2 支部長及びX 3 組合員の解雇等に関する説明会を開催した。

(甲39、甲51)

(2) 法人が、そのホームページに、①平成22年12月14日付け「学生、保護者、教職員のみなさんへ」と題する文書、②平成22年12月24日付け「 Y15 職員等の懲戒処分等について」と題する文書、を掲載したことは、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、①の文書にあっては、組合をわけのわからない団体のように揶揄する

声明を掲載したとし、②の文書にあっては、X 2 支部長・X 3 組合員の解雇と解雇理由をプライバシーに関する事柄まで踏み込んで、X 3 組合員の実名入りで、組合と組合員への名誉毀損・人権侵害である声明を掲載したとし、これらの文書の掲載は、組合の正当な行為を攻撃して、組合の名誉を毀損するとともに、組合員に精神的打撃を与えて社会的抹殺を謀ろうとしたものであり、それによって組合の弱体化を図ろうとしたものであって、組合に対する支配介入に当たる旨主張する。

イ ①の文書についてみると、前記(1)ア認定によれば、当該文書には、「本日12月14日 X 8 なる団体が、本学正門前でマイクを使用し街宣活動を行うとともに本学周辺の数か所で『ストライキ突入』と題されたビラを配布しました」との記載があったことが認められ、また、前記6(1)エ認定によれば、平成22年12月14日、組合が法人に対し、組合の名称が明記され、「当労組は支部長らの授業外し及び自宅待機の撤回と授業の正常化を求めて、下記の通りストライキに突入することを通告する」と記載されたストライキ通告書を提出したことが認められる。

これらのことからすると、法人は、組合が同盟罷業を行うとともに「ストライキ突入」と題されたビラを配布して情報宣伝活動を行っていたことを了知し得る状態で、「 X 8 なる団体」との記載がある文書を掲載したことが認められるが、「 X 8 なる団体」との表現については、「 X 8 という団体」との意を表したものであるといえる。

また、①の文書の表現について、組合が配布したビラに関する法人の見解のほかに威嚇等の強制の要素が含まれているものと認めることは困難であり、組合を揶揄するものであるとまで認めることはできないから、組合の弱体化を企図したものであるとまではいえない。

次に、②の文書についてみると、前記(1)イ認定によれば、当該文書には、被処分職員等の所属・役職等の部分に「 X 3 」及び「I 客員教員」との記載があり、X 2 支部長及びX 3 組合員に関する、処分の年月日、処分の内容、処分に係る事案の概要、についての記載があったことが認められる。

しかしながら、②の文書の表現について、法人における懲戒処分に関するものであるとみられ、組合とX 2 支部長及びX 3 組合員との関係に対して、威嚇等の強制の要素が含まれているものと認めることは困難であり、組合員に対し威嚇的效果を与え、組合の組織運営に影響を及ぼすものであるとまで認めることはできないから、組合の弱体化を企図したものであるとまではいえない。

よって、法人が、そのホームページに、①及び②の文書を掲載したことは、組

合に対する支配介入に当たるとまではいうことができないのであって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認めることはできないから、この点に関する組合の申立てを棄却する。

8 争点8 (23.1.18団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。) について  
(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成22年12月27日、組合は、法人に対し、22.12.27団交申入書を提出して、「2011年1月6日(木)16時」を団交日時とし、「1.X2支部長及びX3組合員の解雇を撤回すること。2.2010年12月2日開催の団交で継続協議となったことについて誠実に回答すること。なお、12月22日付『抗議申入書』記載の通り、Y2経営学部長を説明員として出席させること。」を要求事項として、団交を申し入れた。

(甲33、甲48、乙47、証人 X2 )

イ 平成22年12月28日、法人は、組合に対し、「団体交渉申入書に対する回答について」と題する文書を送付した。この文書には、前記アの団交の申入れについて、「法人の年始の業務開始は1月7日からのため、1月6日に団交を開催することができませんのでご了承下さい。なお、団交日時につきましては、改めて調整をさせていただきます。」との記載があった。

(甲34)

ウ 平成23年1月4日、組合は、法人に対し、団体交渉再申入書を提出して、「2011年1月8日(土)10時あるいは1月11日(火)14時」を団交日時とし、22.12.27団交申入書に記載のとおり事項を団交事項として、団交を申し入れた。

(甲35)

エ 平成23年1月7日、法人は、組合に対し、「団体交渉再申入書に対する回答について」と題する文書を送付した。この文書には、次の記載があった。

「貴組合から平成23年1月4日付けの文書で申し入れのありました団体交渉につきまして、同年1月15日・16日に大学センター試験が行われること等もあり1月17日(月)までは法人の行事が終日輻輳しており、貴組合が要求されている1月8日(土)、1月11日(火)に団交を開催することが困難です。

つきましては、下記の日程を提案させていただきますので、ご検討くださいますようお願い致します。

記

日時 平成23年1月18日(火)または1月19日(水)の午後5時から

(略)

議題 平成22年12月27日付『要求事項』に係る項目

なお、平成22年12月2日開催の団交で継続協議になりました点は、法

人の団交委員において回答させていただきますので、 Y 2 経営学部長を説明員として出席させる必要はないと考えます。」

(甲36)

オ 平成23年1月12日、組合は、法人に対し、団交日時回答及び団交出席要求書を提出した。この文書には、次の記載があった。

「組合員2名の解雇撤回と授業再開は一刻の猶予も許されないところであるが、貴職の輻輳する行事に配慮することから、18日(火)17時からの開催に同意する。

ただし、貴職においては輻輳する行事が終わっているはずであるから、Y1理事長、Y13学長、Y2学部長は団交に出席できる条件があると理解する。

Y1理事長及びY13学長は貴大学ホームページ上でX3組合員らの名誉を毀損し人権を侵害する声明を公表しており、大学人として許されない行為をしている。この2名の団交出席は団交議題を協議する上で不可欠である。同時に、上記ホームページ上の声明を直ちに削除することを求める。また、Y2学部長は当労組が昨年12月14日・15日に行ったストライキを「サボタージュ」であると誹謗中傷する発言を教職員に繰り返して行ったばかりか、当労組の昨年12月22日付『抗議申入書』記載の通り、かつ貴職の12月27日付『回答』でも再確認されたとおり、当労組組合員の切り崩し行為を繰り返しているのであるから、団交に出てきて謝罪と釈明をしなければならない。従って、上記3名の団交出席を強く求めるものである。」

(甲37)

カ 平成23年1月18日午後5時頃から午後9時頃までの間、組合と法人は、23.1.18団交を行った。組合から副執行委員長、書記長、執行委員2名、X2支部長、X3組合員及びX6組合員らが、法人からY3局長代行、総務部長、財務部長、事務部長及び総務部次長が出席し、その団交の内容は、以下のとおりである。

(ア) 団交出席者について

組合が法人に対し、理事長及び学長並びに Y 2 経営学部長が団交に出席することを求める旨述べたところ、法人は、団交委員によって団交を行う旨述べた。

(イ) 要求事項①「X2支部長及びX3組合員の解雇を撤回すること」について

法人が組合に対し、この要求事項について解雇を撤回しない旨回答したところ、組合は、解雇の理由について妥当であるか協議する旨述べた。

a X2支部長の経歴詐称問題について

組合が法人に対し、法人はX2支部長と有期雇用契約を締結しており、期間途中の契約解除には、期間の定めのない雇用における解雇よりも厳格な理

由が必要であることを知っているか尋ねたところ、法人は、知っている旨述べた。

組合が法人に対し、法人はX 2 支部長が平成19年4月1日に客員講師として採用される際に提出した履歴書の記載内容に事実と異なる点があり経歴詐称として同22年度に係る客員准教授の労働契約を解除したが、法人がX 2 支部長を客員講師として採用する際に同人は履歴書を提出しておらず、また、同22年4月1日に法人がX 2 支部長と契約した際に同人は履歴書を提出していないので、契約時に提出されていない履歴書の記載内容に事実と異なる点があるとして当該契約を解除することはできない旨述べたところ、法人は、同22年度に係る雇用契約に際して提出された履歴書を確認する旨述べた。

b 欧州実地研修時の経費等の不正徴収・不正使用について

組合が法人に対し、入学案内で「ヨーロッパ視察研修は航空運賃、宿泊費、現地交通費、見学費用の一切を大学が負担します」と明記されており、大学が一切の費用を負担するとはされていない旨述べたところ、法人は、入学案内に当該記載があることを認め、大学が一切の費用を負担するものと捉えていた旨述べた。

次に、組合が法人に対し、法人は平成20年度の欧州実地研修に際して参加学生からの徴収金の使途が不明であるとするが、学生からの徴収金102万円について、旅行代理店からの請求書により海外旅行保険等の費用であることは明らかである旨述べたところ、法人は、旅行代理店からの請求額の合計が102万円であることを認め、X 2 支部長及びX 3 組合員が示唆してその請求書が作成されたことがないか確認する旨述べた。

法人が組合に対し、学生からの徴収金について、旅行代理店から、170万円、185万円、102万円、と三つの領収書が提出されている旨述べたところ、組合は、それらの領収書については、法人の事務部において収受されたものであって、X 2 支部長及びX 3 組合員が関知するものではない旨述べた。

c X 2 支部長のX 3 組合員との同棲問題・不適切な関係について

組合が法人に対し、同棲あるいは不適切な関係について、法人はX 3 組合員の解雇理由で「不倫の関係」それ自体は懲戒対象事項になることはないとするが、同棲問題がX 2 支部長の契約解除理由になることについて尋ねたところ、法人は、総合的に判断した旨述べた。これについて、組合が法人に対し、法人が契約解除理由の一つとしている同棲問題について、同棲が具体的に何故契約解除に値するのか、同棲が悪いものか、尋ねたところ、法人は、同棲が悪いかは分からない、分からないことが契約解除理由になるかは答え

られない旨述べた。

組合が法人に対し、法人が解雇理由とするものは、上記の協議から解雇事由に当たらないとし、解雇の撤回を要求したところ、法人は、解雇を撤回しない旨回答した。

(ウ) 要求事項②「2010年12月2日開催の団交で継続協議となったことについて誠実に回答すること」について

法人が組合に対し、この要求事項に関し、経営学部長が客員教員に対し履歴書等の提出を求めたことについて、次年度授業科目の講義担当者を検討するための資料収集である旨回答したところ、組合は、従前は提出を求めていなかった履歴書等を、今回は求めることになった理由について質問した。これについて、法人は、組合に対し、新たに来年度の授業計画を作成するためである旨回答した。

組合が法人に対し、従来は、履歴書等の提出がなくても、授業計画を作成することができていたのではないかと尋ねたところ、法人は、それは学部の判断であり、分からない旨述べた。これについて、組合は、法人に対し、Y2 経営学部長を説明員として出席させることを求めたにもかかわらず、学部の判断であるから分からないと答えることは、不誠実団交に当たる旨述べた。

次に、組合が法人に対し、現任の客員教員の契約更新に当たっては、履歴書等の提出以外の方法により進めるべきである旨述べ、客員教員に対し次年度の契約についての希望を聴取することなどを提案したところ、法人は、早急に経営学部長に確認して、回答する旨述べた。

(エ) 法人のホームページ上の声明の削除について

組合が法人に対し、法人のホームページ上の声明について、解雇が不当であるにもかかわらず、ホームページで解雇及びその理由を实名入りで掲載することは、組合員の名誉を毀損し人権を侵害するものである旨述べ、直ちに削除することを求めたところ、法人は、他大学で掲載の例があって、検討して掲載が妥当であるとしているから削除しない旨回答した。

(甲40、甲48、乙39、乙47、証人 X 2 、証人 Y 3 )

(2) 23. 1. 18団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか、について、以下判断する。

ア 法人は、23. 1. 18団交において、X 2 支部長及びX 3 組合員の解雇の撤回、履歴書等の提出要求の理由の説明などについて、組合の要求に対して長時間にわたり誠実に対応しており、かかる法人の対応が組合に対する不当労働行為を構成する余地はない旨主張する。

イ 23.1.18団交における法人の対応についてみると、前記(1)ア、カ認定によれば、次のやり取り等があったことが認められる。

(ア) X 2 支部長及びX 3 組合員の解雇を撤回することについて

a X 2 支部長の経歴詐称問題についてみると、前記(1)カ(イ) a 認定によれば、組合が、平成22年4月1日に法人がX 2 支部長と契約した際に同人は履歴書を提出していないので、契約時に提出されていない履歴書の記載内容に事実と異なる点があるとして当該契約を解除することはできない旨述べたことに対して、法人が、同22年度に係る雇用契約に際して提出された履歴書を確認する旨述べたことが認められる。他方、法人が、当該履歴書について確認し、組合に回答したと認めるに足る疎明はない。

b 欧州実地研修時の経費等の不正徴収・不正使用についてみると、前記(1)カ(イ) b 認定によれば、組合が、法人は平成20年度の欧州実地研修に際して参加学生からの徴収金の使途が不明であるとするが、学生からの徴収金102万円について、旅行代理店からの請求書により海外旅行保険等の費用であることは明らかである旨述べたことに対して、法人が、この旅行代理店からの請求額の合計が102万円であることを認め、X 2 支部長及びX 3 組合員が示唆してその請求書が作成されたことがないか確認する旨述べたことが認められる。他方、法人が、当該請求書について確認し、組合に回答したと認めるに足る疎明はない。

c X 2 支部長のX 3 組合員との同棲問題・不適切な関係についてみると、前記(1)カ(イ) c 認定によれば、組合が、法人はX 3 組合員の解雇理由で「不倫の関係」それ自体は懲戒対象事項になることはないとするが、同棲問題がX 2 支部長の契約解除理由になることについて尋ねたことに対して、法人が、総合的に判断した旨述べたこと、これについて、組合が、同棲問題について、何故契約解除に値するのかなどと尋ねたことに対して、法人が、同棲が悪いかは分からない、分からないことが契約解除理由になるかは答えられない旨述べたことが認められる。

(イ) 経営学部長が客員教員に対し履歴書等の提出を求めた趣旨について

前記(1)カ(ウ)認定によれば、①法人が、次年度授業科目の講義担当者を検討するための資料収集である旨回答したことに対して、組合が、従前は提出を求めていなかった履歴書等を今回は求めることになった理由について質問し、これについて、法人が、新たに来年度の授業計画を作成するためである旨回答したこと、②組合が、従来は、履歴書等の提出がなくても、授業計画を作成することができていたのではないかと尋ねたことに対して、法人が、それは学部の

判断であり、分からない旨述べたこと、③組合が、現任の客員教員の契約更新に当たっては、履歴書等の提出以外の方法により進めるべきである旨述べ、客員教員に対し次年度の契約についての希望を聴取することなどを提案したことに対して、法人が、早急に経営学部長に確認して、回答する旨述べたことが認められる。他方、法人が、現任の客員教員の契約更新に関し、履歴書等の提出以外の方法について確認し、組合に回答したと認めるに足る疎明はない。

ウ 団交において、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべきであって、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと考えられる。

前記イのとおり、23. 1. 18団交において、法人が契約解除理由の一つとする同棲問題について、契約解除理由になるかは答えられない旨回答したことが認められ、また、法人が調査の上回答するとした点についても、組合に回答したと認めるに足る疎明はなく、このような法人の対応は誠実交渉義務を果たしたものと認めることはできないから、23. 1. 18団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるものであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

## 9 救済方法

組合は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文5をもって足りると考える。

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条により、主文のとおり命令する。

平成25年1月29日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印