

命 令 書

札幌市東区北13条東3丁目1番30号

申立人 天使大学教職員組合

上記代表者 代表 A

札幌市東区北13条東3丁目1番30号

被申立人 学校法人天使学園

上記代表者 理事長 B

上記当事者間における平成23年道委不第31号天使学園不当労働行為事件について、当委員会は、平成25年6月17日開催の第1736回公益委員会議、同月28日開催の第1737回公益委員会議及び同年7月12日開催の第1738回公益委員会議において、会長公益委員樋川恒一、公益委員成田教子、同浅水 正、同加藤智章、同山下竜一、同朝倉 靖及び同國武英生が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が申し入れた組合員のハラスメント事案に関する労働環境調整義務の履行及び懲戒委員会規程等の改定を交渉事項とする団体交渉において、それらが団体交渉の対象にはならないとするなど自らの主張に固執することなく、要求事項に対して自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示して申立人の納得を得るよう努力して、団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、次の内容の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙にかい書で明瞭に記載して、被申立人の学内公用掲示板に、本命令書写し交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当法人が、貴組合に対して行った次の行為は、北海道労働委員会において、

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と認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

貴組合から、組合員のハラスメント事案に関する労働環境調整義務の履行及び懲戒委員会規程等の改定を交渉事項として申し入れられた団体交渉において、それらが団体交渉の対象にはならないとするなど自らの主張に固執し、要求事項に対して自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示して貴組合の納得を得るよう努力せず、団体交渉において誠実な対応をしなかったこと。

平成 年 月 日（揭示する日を記載すること）

天使大学教職員組合

代 表 A 様

学校法人天使学園

理事長 B

3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人天使大学教職員組合（以下「組合」という。）から、被申立人学校法人天使学園（以下「法人」という。）が行った次の(1)から(3)の行為が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして平成23年12月26日付け（以下平成の元号を省略する。）で救済申立てがなされ、その後、法人が行った次の(4)の行為が法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして24年4月6日付けで追加申立てがなされた事案である。

(1) 組合は法人に対し、組合員である助教2名が、「学校法人天使学園キャンパ

ス・ハラスメントの防止と解決に関する規程」(以下「旧ハラスメント規程」という。)に基づき、他の教員から不利益を受けたとして調査及び解決を求めたハラスメント事案に関して、配置転換など労働環境調整義務の履行を求めて団体交渉の申入れを行ったが、法人は、団体交渉事項に該当しないなどとしてこれを拒否し、その後開催された団体交渉において同様の主張をするほか、守秘義務の関係で団体交渉に応じられないなどとして、団体交渉を拒否した(法第7条第2号)。

(2) 組合は法人に対し、法人が旧ハラスメント規程及び13年5月25日施行の「学校法人天使学園懲戒委員会規程」(以下「旧懲戒委員会規程」という。)をそれぞれ改定した「学校法人天使学園ハラスメントの防止と解決に関する規程」(以下「新ハラスメント規程」という。)及び23年4月1日施行の「学校法人天使学園懲戒委員会規程」(以下「新懲戒委員会規程」という。)について、その再改定を求めて、団体交渉の申入れを行ったが、法人は団体交渉において、各規程改定については経営権の問題なので団体交渉事項に当たらないなどとして、団体交渉を拒否した(法第7条第2号)。

(3) 法人は、施設内の空き室利用について、学内者の場合には施設使用一覧表に記載すれば足りることとし、外部団体が使用する場合であっても、その使用許可は事務局長決裁とされているにもかかわらず、組合の利用申請に対しては理事長決裁が必要であるとして、他団体よりも重い要件を課して、組合の運営に対する支配介入をした(法第7条第3号)。

(4) 法人は、法人が設置する天使大学の教務部長の選考に当たり、学長が教授会の意見を聞いて組合の代表であるA(以下「A」又は「A代表」という。)を推薦したにもかかわらず、Aが組合の代表であることを理由として、同人を教務部長に任命することを拒否する不利益取扱いをした(法第7条第1号)。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 法人は、労働者のハラスメント問題及びこれに関する労働環境調整義務の履行について、これらが団体交渉事項でないとして団体交渉を拒否してはならない。

(2) 法人は、ハラスメント規程及び懲戒委員会規程の改定について、これらが

団体交渉事項でないとして団体交渉を拒否してはならない。

- (3) 法人は、組合に対して、空き室利用について理事長決裁とするなど、他団体の使用よりも重い要件を課し、支配介入してはならない。
- (4) 法人は、教授会がA代表を教務部長として推薦したにもかかわらず、同人が組合の組合員であることを理由として同人の任命を拒絶するという不利益な取扱いをしてはならない。
- (5) 謝罪文の掲示

3 本件の争点

- (1) 組合員のハラスメント事案に関する労働環境調整義務の履行要求につき、これを団体交渉事項ではないなどとした法人の対応が、団体交渉の拒否に該当するか否か。(争点1)
- (2) 新ハラスメント規程及び新懲戒委員会規程の改定要求につき、規約改定については経営事項であることなどを理由に、団体交渉事項ではないとした法人の対応が、団体交渉の拒否に該当するか否か。(争点2)
- (3) 組合の空き室利用につき、法人がその利用許可を理事長決裁として、他団体より重い要件を課したことが、組合の運営に対する支配介入に該当するか否か。(争点3)
- (4) 教授会の承認を得た上で、学長が組合のA代表を教務部長とする推薦を理事会に行ったにもかかわらず、理事長が白票の扱いを恣意的に運用するなどして理事会がその任命を拒否した(以下「本件任命拒否」という。)ことが、組合員への不利益取扱いに該当するか否か。(争点4)
- (5) 組合は、労働組合法上の救済適格を有するか否か。(争点5)

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張要旨

(1) 争点1について

組合員である労働者の労働条件その他の待遇や、当該団体的労使関係の運営に関する事項で、使用者に処分可能なものは義務的団交事項である。本件では組合員2名が他の教員から不利益を受けたとして旧ハラスメント規程に

基づき調査及び解決を求めたハラスメント事案に関して、配置転換など労働環境調整義務の履行を求めて団体交渉の申入れを行ったものであり、労働環境も労働条件に当たり、ハラスメント問題やこれに関する労働環境調整義務の履行は、労働者の労働条件に関する事項で、義務的団交事項であることは疑いの余地はない。個別具体的な労働者の問題について、苦情処理手続が存在する場合であっても義務的団交事項であることには変わりがない。したがって、これを団体交渉事項には当たらないとする法人の態度は団体交渉拒否の不当労働行為である。

(2) 争点2について

就業規則の改定も、人事の基準の問題であるから義務的団交事項である。規約改定については経営権の問題であり、義務的団交事項ではないとする法人の態度は団体交渉拒否の不当労働行為である。

(3) 争点3について

正当な組合活動に対する妨害行為は、組合運営に対する支配介入に当たる。組合が空き室を利用するに当たり、使用者の施設管理権の行使による一定の制約に服するとしても、他団体よりも重い制約に服する理由はない。学内者には施設使用一覧表への記載で足りるとし、学外団体についても事務局長決裁での使用を認める一方で、組合に対してのみ理事長決裁が必要であるとする法人の対応は、支配介入の不当労働行為である。

法人は、本件救済申立て後に、空き室利用につき、学外団体の利用申請についても理事長決裁が必要であると変更したが、将来同種の行為が繰り返されるおそれは極めて高く、これにより救済利益が失われるものではない。

(4) 争点4について

教務部長等の選任に当たって、過去の理事会においては投票を行ったことがないにもかかわらず、24年1月31日の理事会において、理事長は投票を行い、しかもあらかじめ投票用紙を用意していた。同月1日施行の「天使大学研究科長等の任期及び選考に関する規程」第6条各号は「理事長は理事会の議に基づき任命する」と規定するが、通常日本語の用法として「議」とは議論することであり、必ずしも議決まで要求されていないにもかかわらず、理事長は、殊更に投票を導入した。しかも、改定前の「天使大学研究科

長、学科長、科長及び宗務部長等の任期及び選考に関する規程」の改正に当たり評議会の議を経ておらず、議が議決であるとする改定自体が無効であり、理事長は、当該選考規程の改定時には投票を行わず、教務部長等の選任においてのみ投票を行うという恣意的な取扱いを行った。また、投票に先立ち、理事長から補足説明が行われたが、これは投票行為を誘導することを意図して補足説明を行ったことが推認される。さらに、教授会の意見を聞いて学長が教務部長に推薦したA代表については、投票の結果、「選任する」が4票、「選任しない」が2票、「白票」が3票であった。白票の取扱いについては、投票前に、反対ではなく、棄権であって、保留という意味であることが確認された。そして、白票が反対票ではなく保留票であることは、意思決定を賛否明らかな投票結果に委ねるという趣旨だと考えることが可能であり、4票獲得した賛成票とその結果に委ねる「保留」票3票の合計7票という過半数を獲得したA代表は、教務部長に任命されるべきであったといえる。これらにもかかわらず、白票を反対票と同様に扱って、A代表については否決されたとした理事長の態度からは、恣意的にA代表を排除しようとする意図が推認できる。

投票後、理事会において、保留となった3人については、理事長と学長との協議に委ねられることとなったが、保留とされた趣旨は、教学のトップである学長の意向は重いので、学長推薦人事について十分に検討してほしいというところにあった。それにもかかわらず、理事長は、その3名については既に否決されているとして、3名以外の者から人選するという主張に固執してそれを押し通した。学長が教務部長の任命拒否理由について問うたところ、理事長は「個人的なことなので言えない」などと説明した。このように協議となった経緯を無視した理事長の態度からは、明らかに恣意的にA代表を排除しようとする意図が推認できる。

以上のとおり、理事長の行為を総体として見ると、A代表を排除する目的が認められるのであり、不当労働行為意思の存在が認定できる。

したがって、A代表の教務部長への任命を否決したことは、A代表が組合の組合員であることの故をもって不利益な取扱いをした不当労働行為である。

(5) 争点5について

法2条ただし書の趣旨は、労働組合の自主性が確保されるためであるから、その見地から判断すべきであり、教授の教員採用に係る権限は、大学の自治が認められていることによるもので使用者の利益を代表するからではない。実際にも、他の多数の教職員組合が不当労働行為救済手続を利用しており、法人の主張は、実務を無視した独自の主張である。

2 法人の主張要旨

(1) 争点1について

ア 団体交渉はあくまで労働者全体の集団的労働条件の基準の形成に関する手続であるから、個別具体的な労働者の問題について、個別の苦情処理手続が設置されている場合には同手続によって処理すべきである。法人においては、個別の苦情処理手続であるハラスメント調査・解決のための手続が存在しているのであるから、あえて団体交渉において個別的な権利主張を取り扱う必要性はないばかりか、個人のプライバシーを侵害することにもなりかねず害悪の方が大きい。個別の苦情処理手続が行われているにもかかわらず団体交渉でこれを扱えば、二重の判断がなされることになり判断の矛盾が生じる可能性もある。

イ 組合主張の天使大学大学院助産研究科の助教（以下「X1」という。）の事案では、理事会におかれたハラスメント小委員会の詳細な調査によりハラスメントではないとの結論が出ており、労働環境調整義務は発生していない。これを団体交渉で覆すことはガバナンス上問題があるし、X1においてハラスメントの認定に不服があるのであれば、不服申立てや訴訟等の個別の労働紛争解決手続に委ねるべきであり、団体交渉によるべきではない。

16年の私立学校法（昭和24年法律第270号。以下「私学法」という。）改正に伴い、学校法人の業務運営は理事会の権限と責任において行うべきことが明確となり、法人も学校法人天使学園寄附行為（以下「寄附行為」という。）を改正して同年10月に文部科学省の認可を受けた。これにより旧ハラスメント規程も私学法改正の趣旨に沿わず違法状態となっていたところ、組合員X1の申立ては、その改定作業中になされたものであり、

旧ハラスメント規程では対応しきれず理事会の責任と権限において最終決定を行う必要があり、そのための機関として小委員会を設置したものである。

ウ 組合主張の天使大学看護栄養学部看護学科の助教（以下「X2」という。）の事案について、組合は加害者の配置転換を求めているが、X2は規程に定められた不服申立期間内に不服申立てをしていない以上、解決案を受け入れたということであり、その後に組合から団体交渉申入れがなされても、紛争の蒸し返しと言わざるを得ず、団交応諾義務はない。

また、X2が被害者であるとしても、加害者の配置転換を求める具体的権利があるものではない。これは人事権の問題であり、配置転換の対象者本人の意向を無視して、団体交渉のみによって決することができる問題ではない。

法人は対象者の配置転換及び研究室移動について努力を尽くし、団体交渉の時点でその経過を報告しており、理事会の対応は何ら不当労働行為には当たらない。

エ 加えて、法人は、これまでに行われた団体交渉の中で、組合の主張する事項について可能な限り交渉に応じている。すなわち、X1及びX2のハラスメントに関する問題について、実際には組合の求めに応じて、私学法改正に基づく寄附行為の改正、各規程改正の経緯や、ハラスメント小委員会の設置の経緯について詳細に説明しており、誠実に団体交渉を尽くしている。

(2) 争点2について

ア 新旧ハラスメント規程及び新旧懲戒委員会規程は労働基準法上の就業規則ではないため、法令上労働者代表に意見を求めることは要求されていない。改正内容も私学法改正の趣旨に沿って権限と責任の所在を統一し、懲戒委員会の構成、委員長を選任方法を変更したものに過ぎず、組合員の人事の基準（理由ないし要件）や手続（組合との協議、同意など）を変更したのではなく、労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項には該当しない。したがって、上記規程の改定は義務的団交事項に当たらない。

イ また、私学法改正に伴う両規程の改正の経緯やその必要性については、

団体交渉において説明を尽くしており、団体交渉に誠実に対応している。

(3) 争点3について

空き室利用の要件については、施設管理権に関することで、法人の裁量に属するから支配介入に該当せず、決裁権者が異なるということがどのような意味で不利益であるのか不明である。法人は、組合の空き室利用を不当に拒絶したり、一律に制限したりしていない。また、現在は、他団体と同様の要件に改定しており、組合からの利用申込みの実績もなく、請求の利益がない。

(4) 争点4について

教務部長は、大学に設置され、学長のもとで教務を掌理する職制であり、重要な機関の長に該当する。したがって、教務部長の任命は理事会の審議・決定事項に該当し、これを決するためには、理事会において、出席理事の過半数の承認を得て行われる。

A代表が教務部長として任命されなかったのは、出席理事の過半数を下回る承認しか得られず、選任されなかったためである。同人が組合の組合員であることとは一切関係がない。

理事会は、選任されなかった職については理事長及び学長が協議して結論を出し、理事会がこれを了承することで一任し、その結果を理事会で報告することを承認した。理事長と学長とが協議を行い、理事長は、教務部長候補者からの内諾が得られなかったことから人選を変更し、C理事（以下「C理事」又は「C教授」という。）を新たに候補者として挙げた。これに対して学長は、あくまで推薦原案に固執したが、最終的には理事長案を学長が受け入れることとなり、理事会において理事長案が報告されて了承された。

(5) 争点5について

組合の構成員には、A代表を始め、複数の教授が加入している。大学の教員の採用や昇任に際しては、学長と教授のみによって構成される特別教授会が開かれ、そこで候補者の選別や適性を審査することになっている。この特別教授会は、教員の任命及び昇進に関して強い人事権を有しており、特別教授会の審議をパスしなければ理事会に候補者として挙がって来ることもない。このように教授は特別教授会の構成員として、教員採用及び昇任手続に関与し、候補者を自由に選別する権限を有するのであるから、直接の人事権を持

っていることは明らかであるし、その際に個々の候補者の評価、教員の勤務
評価、採用の際の評価等人事に関するあらゆる機密情報に接している。また、
教授として自らの専門領域の教職員の監督的地位にある。したがって、法第
2条ただし書第1号の「役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を
持つ監督的地位にある労働者」、「使用者の労働関係についての計画と方針と
に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労
働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある
労働者」に該当し、組合は法第2条ただし書に触れる者が構成員となってお
り、同法上の労働組合と認められず、救済申立資格がない。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 法人は、昭和22年に開設された札幌天使女子厚生専門学校を前身とする
学校法人である。法人が設置する天使大学（以下「大学」という。）には、助
産研究科（専門職大学院）及び看護栄養学研究科からなる大学院、看護学科
及び栄養学科からなる看護栄養学部が設けられている。約70名の教員と約
40名の職員がいる。
- (2) 組合は23年2月22日に結成され、教職員の半数以上が加入する、いわ
ゆる過半数組合である。
- (3) 組合は、結成後、組合掲示板の設置、就労時間以外の空き室の利用などを
交渉事項として団体交渉申入れを行ったが、法人が団体交渉に応じないとし
て、23年4月25日付けで団交応諾を調整事項とするあっせん申請を当委
員会に対して行った。この申請については、法人が団体交渉に応じたことか
ら、同年5月20日付けで組合があっせん申請を取り下げたものの、その後
の交渉状況から、組合は、同年7月14日付けで誠実団交の促進を調整事項
とするあっせん申請を当委員会に対して行った。この申請に関しては、同年
11月16日付けで、団体交渉におけるルールや組合掲示板の設置等につい
て当事者があっせん案を受諾して終結した（争いのない事実）。
- (4) 法人のB理事長（以下「B理事長」又は「理事長」という。）は、8年4月
に法人の理事に就任し、12年4月から22年3月まで天使大学学長（以下

「学長」という。)を務め、20年12月から理事長に選任された(乙24)。22年4月から任期が始まる学長の選出に関し、21年秋にB理事長とD学長の2候補による選挙が行われ、D学長が選出された(甲56、乙24)。

- (5) 理事会は、23年1月にE副理事長を委員長とする規程等検討委員会を設置し、諸規程の改定を進めてきた(甲56、第1回審問調書2頁以下A陳述)。

2 ハラスメント事案及び規程の改定等

(1) 旧ハラスメント規程によるハラスメント事案の処理手続

旧ハラスメント規程は、教職員が、教育・研究及び職務遂行上の関係を背景に、他の教職員に教育・研究活動及び職務遂行又は生活場面に不利益を与えることを、アカデミック・ハラスメントと定義し、具体的な内容を例示していた。そして、上記ハラスメント受けたと認知する教職員は、その事実に関する調査解決を申立てることができるとし、この場合、常設の機関であるキャンパス・ハラスメント防止委員会(以下「防止委員会」という。)が、アカデミック・ハラスメント調査解決委員会(以下「調査解決委員会」という。)を設置し、調査解決委員会が当該事案について必要な調査を行い、申立て内容が認められる場合には、申立ての対象となっている教職員等(以下「対象者」という。)の謝罪、原状回復、その他適切と認められる策、懲戒手続への移行という解決策の中から、一つ又は複数の最も相応しい解決策を防止委員会に報告し、申立人及び対象者に通知し、申立てのあったハラスメントの事実がないと認められる場合には、調査解決委員会が申立人にその理由を付して文書で回答する旨を規定していた。また、調査解決委員会の解決回答について不服がある場合は、解決回答があった日から30日以内に防止委員会に文書で不服を申し立てることができる旨を規定していた(甲5)。

(2) X1のハラスメント事案について

ア X1は、23年6月9日、助産研究科教授のY1を対象者として、Y1から、学生の病院実習の指導に関して、年次有給休暇等を取って3週間休むよう申し渡され、また、X1が休むことを実習施設に伝える際に、体調不良のためと事実と異なる理由を付して伝えられたことから、Y1のこれらの行為は、実習・演習における教育活動の機会を奪い、また職務遂行上

の不利益を与えるものであるとして、アカデミック・ハラスメントを理由とする事実の調査解決を申し立てた（甲8）。

イ 上記アの申立てを受けて、調査解決委員会は、X1及びY1から聴取を行い、同年8月25日付け報告書により、Y1のX1に対する行為は、旧ハラスメント規程が定めるアカデミック・ハラスメントに該当すると判断したこと、解決策として対象者による謝罪と原状回復が相応しいとして、対象者に求める具体的な行為を記載した上で、防止委員会に報告した（甲8）。

ウ 上記イの報告に先立ち、調査解決委員会は、防止委員会に対して、同年7月28日付け書面にて、旧ハラスメント規程には解決案の実行についての記載がないので、どの組織がどのように実行するのかの検討結果を文書で示すことを求めていた。これに対して、防止委員会委員長は調査解決委員会委員長に対し、防止委員会委員長名義の同年8月8日付け書面にて、旧ハラスメント規程は、寄附行為等上位規程の改正により、これに抵触する部分は無効となること、したがって旧ハラスメント規程の改定がなされるまでは、上記上位規程に抵触しないよう解釈運営する必要があるとし、この観点から処分の決定実施は防止委員会でさらに検討されることが必要となり、調査解決委員会の職務の範囲は、ハラスメントの調査、解決案の提案に過ぎない旨の回答を行った。調査解決委員会は、上記イの報告書において、当該部署の委員は防止委員会の審議から外れることが妥当であるとし、防止委員会委員長は審議等から外れるべきであること、上記防止委員会委員長の回答等の問題点を指摘するとともに、調査解決委員会の報告と解決案の提出を受け、速やかに防止委員会を開催し、審議を尽くして早期の解決を図ることを強く要望するなど付記した（甲8）。

エ 同年9月1日、防止委員会が開催された。会議では、X1の事案に関し、調査解決委員会の委員長から審議経過及び解決案について説明があり、質疑が行われ、防止委員会は、X1の事案についてはハラスメント行為にあたりと判断し、解決案を次回の会議で審議し、実行は防止委員会が行うこととした。これに対して、委員長であるB理事長から、事実と異なる部分があり、メンバーを変えて再調査したいとの意見が出されたほか、防止委

員会が実行することについて疑義がある旨の発言がなされた（乙10）。

オ 同月15日、法人は、X1のハラスメント事案について、寄附行為等上位規程の改正により、これと矛盾する下位規程が無効になったこと、理事会が最終責任を負わなければならないこと及び調査解決委員会が行った調査が不十分であることなどを理由として、理事会において理事会ハラスメント小委員会を立ち上げ、本事案を付託した（甲10、第1回審問調書38～39頁B陳述）。

カ 同年10月21日、B理事長及び理事会ハラスメント小委員会の委員3名がX1と面談し（X1の夫及びD学長が同席）、理事長は、X1に対して、Y1の行為はハラスメントとされない旨の小委員会の検討結果を伝えただけ、X1の転属願いについては行わないとし、当該検討結果に対する不服申立ては翌日から30日以内に行うよう伝えた（甲9）。

キ 法人はX1に対して、同月31日付け文書により、X1が調査解決を申し立てた事案について、Y1の行為は旧ハラスメント規程が定めるハラスメントに該当する事案ではないと判断されたこと、不服がある場合は30日以内に理事長に不服申立てをすることなどを通知した（甲10）。

ク X1は、上記結果通知に対して、同年11月24日付け書面により、理事長あてに不服申立てをした。同書面において、X1は、ハラスメントではないとの結論に至った理由と判断、X1に面接等を行った調査委員会の調査結果、理事会ハラスメント小委員会の位置付け、役割及びその委員などについての回答を求めるとともに、この件に起因して通院を余儀なくされていること、早急に看護学科への転属、謝罪等を求める旨が記載されていた（甲11）。また、X1は、その不服申立書のコピーを旧ハラスメント規程に基づく防止委員会の委員宛に送付した（甲10、11）。

ケ X1は、抑うつ状態、急性ストレス障害により1か月間の自宅療養が必要であるとの診断結果の記載がある診断書を添付して、同年12月5日付けで、同日から同月18日までの期間について病気休暇を申請するとともに、同月19日から24年1月8日までの期間について休職願を提出した（甲13から15）。

(3) X2のハラスメント事案について

ア X2は、23年6月24日、看護栄養学部看護学科母性領域の講師であるY2を対象者として、X2がY2の期待する言動をとることができないと無視する、きつい口調で対応するなど、表情と行動で不愉快に思っていることを示され続けたとして、アカデミック・ハラスメントを理由とする調査解決を申し立てた（甲17）。

イ 法人はX2に対して、同年9月30日付け書面により、Y2の行為はアカデミック・ハラスメントに該当すると認定したこと、解決措置として、Y2からの文書による謝罪の指導と、Y2の研究室移動及び配置転換を大学で検討を行う旨を通知した（甲17）。

ウ X2は、同年11月2日付け書面により、法人が示したハラスメント解決措置のうち、Y2の研究室移動及び配置転換に関する検討について、未だに結果が知らされていないとして、早急に適正な措置を取ることと、その結果の文書回答を求めるとともに、Y2からの謝罪は解決措置が正式に決定した後に受けた旨を法人に伝えた。また、その措置を希望する理由として、ハラスメントの加害者と同じフロア・同じ領域で仕事を続けることによる精神的な苦痛を取り除いてほしいこと、適正な業務分担、コミュニケーションの取れる人間関係で仕事ができるよう環境を整えてほしいことを記載した（甲18）。

上記書面に対して法人から回答がないまま3週間が経過したことから、X2は法人に対し、早急に回答を求める旨を記載した同年11月22日付け書面を送付したほか、同年12月2日付け書面により改めて解決措置の実施を求めた（甲19、20）。

(4) 規程改定について

ア 法人は、旧ハラスメント規程を改定し、次のような規定の変更を行った新ハラスメント規程を、23年9月16日から施行した（甲5、6）。

(ア) 防止委員会の委員構成について、理事長、学長、事務局長、評議会の了承を得て学長が指名する教員3名、事務局長が職員の会議の意見を聞いて指名する職員2名により構成するとされていたが、新ハラスメント規程では、理事長が委嘱する理事4名、学長が指名し理事長が任命する教員2名及び事務局長が指名し理事長が任命する職員1名をもって構成

するとされた。

(イ) 調査解決委員会の構成について、防止委員会が指名した教職員 5 名、防止委員会が必要と判断し、委嘱した外部の専門家で構成するとされていたが、新ハラスメント規定では、調査委員会とされ、その構成は、教職員の中から防止委員会の推薦に基づいて理事長が任命する者 5 名とされ、理事長は必要に応じて学園外の有識者を委嘱することができることとされた。

(ウ) 調査解決委員会は、事案の調査と認定、解決案の決定、調査結果の通知と解決案の提示の権限を有し、調査及び解決までの経緯を防止委員会に文書で報告するとされていたが、新ハラスメント規程では、調査委員会は調査結果を書面により防止委員会に報告し、提出を受けた防止委員会はこれを理事長に提出するとともに、当事者への対応及び関連措置を検討し、その検討結果を理事長に報告するものとされ、理事長がその検討結果を踏まえて、必要がある場合には救済措置を実施し、または実施を指示するものとされた。

イ 法人は、旧懲戒委員会規程を改定し、次のような規定の変更を行った新懲戒委員会規程を、23年4月1日から施行した（甲41、42）。

(ア) 懲戒委員会の構成について、理事のうちから理事会において選出した委員 1 名、教員のうちから教授会において選出した委員 3 名、職員のうちから事務局の会議において選出した委員 2 名の合計 6 名の委員をもって構成すると規定されていたが、新懲戒委員会規定では、理事長が任命する委員 5 名をもって構成するとされた。

(イ) 委員長については、委員の互選とされていたが、新懲戒委員会規程では、理事長が指名する者をもって充てるとされた。

3 23年11月9日開催の団体交渉の経過等

(1) 組合は法人に対し、23年11月2日付け「団体交渉議題および要求事項の追加について」と題する文書により、緊急の団体交渉事項が発生したので、同月9日開催の団体交渉の議題として、「労働環境調整義務の履行について」を追加するとともに、X1の配置転換をはじめとする早急な労働環境調整義

務の履行を追加要求事項として、最優先に交渉することを求めた（甲21）。

(2) 法人は組合の上記(1)の申入れに対し、同月8日付け「団体交渉議題の追加要求事項について（回答）」と題する文書により、団体交渉事項には該当しないと判断する旨の回答を行った（甲22）。

(3) 同月9日、団体交渉が行われた。法人側は、B理事長、F常務理事、D学長（理事）、C理事、陪席としてG事務局長が出席し、組合側は、A代表、H副代表、I副代表、J書記、外8名が出席した（甲23、乙14）。

ア 労働環境調整義務の履行について

団体交渉において組合は、法人に対して、組合が追加議題として優先交渉を求めた「労働環境調整義務の履行について」に関し、法人が書面で団体交渉事項に該当しないとした理由についての説明を求めた。

組合は、今回の問題はハラスメントという、働く者にとっての人権の問題であり、労働環境が働く者に対して守られているのかどうか、また、手続を防止委員会等の反対を押し切って理事会ハラスメント小委員会に移行させ、X1本人にも伝えられていない状況で、同小委員会から結論だけが伝えられたということのほか、対象者と利害関係がある理事長が手続に関与したことも問題であるとし、申立人自身が職場環境の改善を要求しているがそれも却下されていることからこの問題を団体交渉事項として取り上げたとし、X1から組合に労働環境の問題について改善を申し立てたいと相談があり、働く者にとっての労働環境の改善ということは労働問題であり、団交事項であると述べた。

これに対して法人側の出席者からは、この問題は個人の問題であり、守秘義務やプライバシーの問題もあり、団交という公の席での議題としてはふさわしくないなどの発言がなされたが、予備交渉がなかったため、なぜ労働問題になるのかというところは、組合の説明を聞いてはじめて分かったので、持ち帰って検討させていただき旨回答した。

組合は、労働問題であるかどうかについては、その場で答えることを求めたが、結局、この問題については、同月16日までに法人が文書で回答し、同月21日に団体交渉を実施することになった。

イ 規程の改定について

団体交渉において組合は、懲戒委員会の構成員の選任について、旧懲戒委員会規程では、理事のうちから選ばれる者、教員のうちから選ばれる者、職員の中から選出される者から構成されるとして、民主的な形で選ばれていたが、理事長が任命することに改正されたことが問題であるとし、この点についての説明を求めた。

これに対してB理事長は、「経営・運営の責任を取るために経営の責任をより明確に法人経営に全責任が取れるように改正をしなければいけなくなった。だから、そういう意思決定をするような委員会においては、旧来でしたら1人だけの理事が入っていて、責任を取れる体制になっていなかった。意思決定の最終的な責任を持てるように、現在学内のいろいろな規程について理事の数を増やしているわけなので、理事会は言われた理事会が責任を負うためには、意思決定が出来るような配分になっていなければならない。そこで50%は理事が入らなくちゃならなくなったので、今までから見るとそういうふうに見えるけれど、理事長は人を選ぶ決定権を持っていませんので、理事長が単独で選ぶことにはなりません。それは理事会が責任を取れと言われた結果、理事会が最終の議決機関としてあって、理事長は好きな人を選んで任命することはありません。これは経営に関する意思決定、全責任を何で理事長に権限を集中するのかと言われるが、別に権限を強化しているわけではなく、経営責任・意思決定の主体である理事会側が意思決定ができるようにつくるように言われているので、その方向で書いてます。」、「懲戒ってのは悪くすると訴訟になりますので、理事長が責任を持って選任し、理事会が認めた方にやってもらう必要がある。理事会だけで構成するわけではありませんから、そこは理解してほしい。」と回答した（乙14の27頁）。

これに対して組合は、理事長、理事会に全ての権限を持っていつていることを問題にするとともに、懲戒委員会規程の改正に際しても組合側に説明のないまま改正している点を指摘し、懲戒委員会規程などの問題は、就業規則にかかわるものであるから団交事項になるのであり、構成員の選任方法など新懲戒委員会規程は問題だから団交で交渉したいと述べたが、B理事長は、「運営・管理に関しては組合事項ではない」、「懲戒規程を組合と

論ずるというふうには思っていない」、これ以上は水掛け論になるなどとしたため、それ以上交渉の進展はなく、他の議題に移った。

- (4) 組合は法人に対して、同月 11 日付け「団体交渉の申し入れについて」と題する文書により、団体交渉時の決定のとおり、労働環境調整義務の履行に関する追加要求事項への回答を同月 16 日までに文書にて行うよう求めるとともに、X1 の配置転換を初めとする早急な労働環境調整義務の履行について、新懲戒委員会規程における構成員選任方法の撤回についてなどを要求事項として、改めて同月 21 日を開催日とする団体交渉の開催を申し入れた（甲 24）。
- (5) 法人は組合に対して、同月 16 日付け「2011 年 11 月 2 日付け追加要求事項について」と題する文書により、X1 の事案は、小委員会においてハラスメントに該当しないと判断され、10 月 31 日に本人に通知されており、ハラスメントに該当しないことから、労働問題として団体交渉事項にならないなどの回答を行った（甲 25）。
- (6) 法人は組合に対して、同月 21 日付け「団体交渉の延期の申し入れについて」及び同月 24 日付け「団体交渉の再延期の申し入れについて」と題する文書により、上記(4)の組合が開催を求めた団体交渉について F 常務理事の入院を理由に延期を申し入れた（甲 26、27）。
- (7) 組合は上記(6)の法人の対応に対して、同月 25 日付け「不誠実団交への抗議と速やかな団交実施について」と題する文書により、法人の対応に抗議するとともに、同月 28 日を開催日とする団体交渉の開催を要求した（甲 28）。
- (8) 法人は組合に対して、同月 25 日付け「団体交渉の申し入れに対する回答について」と題する文書により、同月 30 日に 1 時間程度団体交渉を受けたいと回答した（甲 29）。
- (9) 組合は上記(8)の回答を受けて、法人に対して、同月 28 日付け「誠実で速やかな団体交渉の実施について」と題する文書により、1 時間の時間制限は不誠実な対応であるとし、X1 についての労働環境調整義務の履行が団体交渉事項であることを認めた上で、①旧ハラスメント規程に則り行われた防止委員会、調査解決委員会の解決策に従って即時対応すること、②問題解決されることなく 6 か月間も同じ状況下に置かれている X1 の配転希望を受け入

れることという要求事項について交渉する場合にのみ同月30日の交渉に応じると回答した（甲30）。

(10) 法人は上記(9)の文書を受けて、組合に対して、同月29日付け「団体交渉の実施に対する回答について」と題する文書により、上記(5)の文書でX1の事案についてはハラスメントに該当しないので労働問題として団体交渉事項にならないとの回答をしており、組合の要求については受け入れることはできない旨回答した（甲31）。

(11) 組合は上記(10)の文書を受けて、法人に対して、同月29日付け「2011年11月30日の団交について」と題する文書により、法人の回答は団交拒否と受け取った旨を通知した（甲32）。

4 23年12月7日開催の団体交渉の経過等

(1) 組合は法人に対して、同年12月5日付け「団体交渉の再申し入れについて」と題する文書により、同月7日又は8日を候補日とし、次の4項目を最優先の要求事項とする団体交渉の開催を申し入れた（甲33）。また、これら要求事項を明確にするために、同日付け「要求書」と題する文書を法人に交付した（甲34）。

ア X1の配置転換をはじめとする早急な労働環境調整義務の履行

イ X2の申立に関する解決策の遅滞なき履行

ウ 新懲戒委員会規程、新ハラスメント規程をはじめとする改正規程について、教職員の意向を反映して再改正すること

エ 組合の空き室利用における理事長決裁の撤回

(2) 同月7日、団体交渉が行われた。法人側は、B理事長、F常務理事、D学長（理事）、C理事、陪席としてG事務局長が出席し、組合側は、A代表、H副代表、I副代表、J書記、外6名が出席した（甲35、乙15）。

ア X1に関する労働環境調整義務の履行について

団体交渉において組合は、X1の事案では、調査解決委員会でハラスメントがあったことが認定されたが、防止委員会委員長は、防止委員会の審議を打ち切り、突然、理事会にこの問題を持ち込み、理事会ハラスメント小委員会を設置して新たに調査を行い、調査解決委員会とは違う調査結果

が出され、X 1 には説明も調査もないまま結果を通告した経過を指摘するとともに、X 1 の申立てから時間が経過する中で同人の職場環境が悪化したために、X 1 が転属を願い出ていることを踏まえて労働環境調整義務の履行を要求しているとし、速やかに働く環境を改善することを要求するとともに、旧防止委員会に戻して問題を解決することを要求した。

これに対して法人は、配置転換の問題は経営権の問題であり団交事項にはならない、また、私学法の改正を受けて寄附行為とその施行細則を改正して経営体である理事会が経営の全責任を持つこととした中で、旧ハラスメント規程に大きな問題があり、理事会としてはハラスメント小委員会を設置し、再調査を実施して最終判断を出したものである、さらに、個人の労働問題というときには、なぜ発生したのかということも含めて個人のプライバシーの問題が出てくるので、団体交渉の場での議論はふさわしくない、ハラスメント問題については、ハラスメントではないとの認定であるから団交事項にはならないことを文書で回答しているなどと述べた。

法人の回答に対して組合は、プライバシーを出さないように交渉すればよいのではないかと、また、ハラスメントの問題を中心にしてはではなく、労働環境という問題に焦点をあててほしいと要求しているのであり、X 1 の了解の下に組合はこの問題について何らかの改善点を見つけ出せないかどうかを求めている旨を述べたが、法人は、根本的な理由を突き詰めればプライバシーの問題にいかざるを得ないし、ハラスメントではないという結論が出ているので団交事項にはならないことは文書で回答していた。組合はさらに、X 1 の事案について理事会ハラスメント小委員会に移ったことや、誰がどう調査するのも本人に伝えていないことも指摘したが、法人は、そこに踏み込むと守秘義務の問題になるなどと回答した。そして、法人側は、X 1 の案件は交渉にならないということで妥結はできないので、次の議題に移るよう求めたことから、これ以上の進展はなかった。

イ X 2 の申立てに関する解決策の履行について

組合は、X 2 の事案について、同年 9 月 30 日に解決案を本人に通知した後、X 2 から早期解決を求めて 2 回にわたって文書で早期解決を申し入れているが、既に 2 か月が過ぎているとし、理事会が示している研究

室の移動、配置転換という解決案を速やかに履行することを求めた。

これに対して法人は、配置転換はすぐに決められないので検討中であると回答し、大学側に検討を依頼しており、部屋の提案があったが、相手のあることなので強制できない、これ以上議論するとプライバシーの問題も出てくるので団体交渉になじまないなどと回答した。

組合は、理事会が決定権を持っているというのであるから、早急に解決すべきであるとし、いつ頃までに解決するかの回答を求めたが、法人は、相手があって全体の影響があるから機械的に解決できる問題ではなく、目途は伝えることはできないと回答した。その上で、法人側は、これは人事のことも絡むので、理事会の決定、経営権にかかわる問題であり、団体交渉の対象にはならないとしたことから、それ以上の進展はなかった。

ウ 規程の改定について

組合の要求事項に対して、法人は、経営権への介入というおそれもあるので、団体交渉の対象にはならないと判断している旨を述べるとともに、事案が起こったときに組合から不当だということでは何か訴えが出てきたらそれは組合事項として要求されるが、今はその事案はない、色々問題があるのであればその都度ケースバイケースで検討するが、経営権の問題はそれとして尊重していただきたいと回答した。

これに対して組合は、経営権といっても、どの部分が経営権に関わるのか、就業規則は労働者の問題にかかわるものであり団体交渉事項に当たると指摘したが、法人は、私学法の改正に基づく改定であり、理事会の責任に合わせた改正であると回答した。組合は、懲戒委員会規程を改正しないと私学法のどこにふれるのか納得いく説明がないと述べたが、法人は、責任在るところに最終的に決定をする権限があるという私学法の趣旨に基づき改正したものであり、これ以上は同じことの繰り返しであると回答した。

組合は、理事の意思決定の部分だけなら、理事の人数だけを調整することはできたのではないかと述べたが、法人は、そうすることもできたかもしれないが、事案は色々あるので、その事案に最も適材な人材を選任できるように考えた結果であること、旧規程は理事の数が少ないから明らかに違法であること、理事の人数についてはいくつもの意見はあるが、その

中で今のものを採択したこと、それは十分に検討した上で決めたことであり、既に理事会で成立してしまったものであるなどと回答した。組合は、成立したから交渉にならないということにはならないとし、なぜ教員からの選出、職員からの選出を外したのか回答を求めたが、法人は、教員も職員も選ばれる可能性は十分にある、理事会が案件に応じて利害関係を客観的に捉えられる人で構成できるようにしたものであるなどと回答し、これ以上は堂々巡りであるとともに、経営権の問題であり団体交渉にはなじまないとした。

エ 空き室利用における理事長決裁の撤回について

組合の要求事項に対して、法人は、施設の管理責任者である理事長の承認を得てほしいということであると回答した。

組合は、教職員組合なので、最初は台帳に名前を書けばいいようにしてほしいと伝えたが、外部団体と同じ扱いで事務局長決裁の用紙を使ってもよいと譲歩したのであり、組合の申入れがなぜ駄目なのか明確な理由を示してほしいと述べたが、法人は、最終的に責任があるのは理事長であり、最終的な責任者の承認を得てくださいというのは、何も無理なことではないとし、平行線であるとした。

- (3) 組合は法人に対して、「団体交渉の申し入れおよび要求事項について」及び「要求書」と題する同年12月9日付け文書により、同月14日又は20日を候補日とした上記(1)と同一の4項目を最優先の議題とする団体交渉の開催を申し入れた(甲36、37)。
- (4) 法人は上記(3)の文書を受けて、組合に対して、同月14日付け「団体交渉の実施に対する回答について」と題する文書により、組合より申入れのあった団体交渉について、日程調整がつかないため応じることができないこと及び同月26日又は27日であれば団体交渉に応じる用意がある旨回答した(甲38)。
- (5) 組合は上記(4)の回答を受けて、法人に対して、同月14日付け「団体交渉の日程について」と題する文書により、法人の回答が、組合の要求事項を労働問題として団体交渉の議題となることを認め、「労働環境調整義務の履行」となる具体的回答を持って団体交渉に臨むものと判断し、この場合に限り団

体交渉を行うことを了承すると回答した（甲39）。

(6) 法人は上記(5)の文書を受けて、組合に対して、同月21日付け「団体交渉申込みに対する回答について」と題する文書により、前回の団体交渉時にX1及びX2の事案については団体交渉事項にならないとの回答を口頭でしており、組合の要求については受け入れることはできないので、団体交渉には応じられない旨回答した（甲40）。

(7) 同月26日、組合は本件不当労働行為救済申立てを行った。

なお、法人は、同月28日付けで、ハラスメント問題に対する意見不一致の調整、団交ルールの徹底を調整事項とするあっせん申請を当委員会に対して行ったが（乙13）、既に申し立てられた本審査手続での議論を主張してあっせんを拒否する組合の意向などを踏まえ、本申請は打切りによって終了した（当委員会に顕著な事実）。

(8) 法人は、24年3月30日付け理事長名の書面により、各教職員に対して、外部団体等への施設設備使用許可申請書等の内容を一部変更する旨の通知をした。これまで事務局長決裁であったものを、理事長決裁としたことが主な変更であった（乙20）。

5 本件任命拒否に至るまでの経過

(1) 法人は、大学の研究科長、専攻主任、学科長、科長、宗務部長、図書館長、教務部長及び学生部長（以下「科長等」という。）の任期及び選考に関して必要な事項を定めた「天使大学研究科長、学科長、科長及び宗務部長等の任期及び選考に関する規程」（以下「旧選考規程」という。）を制定し、次のとおり規定していた（甲49）。

ア 科長等の任期は2年とし、その選考が任期満了により行われる場合は、原則として任期満了の3か月前に行わなければならない。

イ 科長等の選考は、原則として次の方法によって行い、学長は選考による結果に基づく任命を理事長に上申しなければならない。

① 学生部長及び図書館長は、学長が指名し評議会で選考する。

② 宗務部長は、評議会の意見を聴いて学長が指名する。

③ 助産研究科長は、学長が指名し研究科教授会で、看護栄養学研究科長

は、学長が指名し研究科委員会で選考する。

- ④ 学科長及び科長は、学科会議又は科会議における投票結果に基づき、学長が指名する。
- ⑤ 教務部長は、学長が指名し学部教授会で選考する。
- ⑥ 専攻主任は、看護栄養学研究科長の推薦に基づき、研究科委員会の意見を聴いて学長が指名する。

ウ この規程の改廃は、評議会の議を経て学長が行う。

- (2) 法人は、23年12月22日開催の理事会において、旧選考規程を改定し、「天使大学研究科長等の任期及び選考に関する規程」（以下「新選考規程」という。）を定めるとともに、24年1月1日からこれを施行した。新選考規程は、上記(1)記載の事項について、次のとおり旧選考規程を改定している（甲50、66）。

ア 科長等の任期は2年とし、その選考が任期満了により行われる場合は、原則として任期満了の2か月前までに行わなければならない。

イ 科長等の選考は、原則として次の方法によって行う。

- ① 助産研究科長及び看護栄養学研究科長は、学長が教授会及び研究科委員会の意見を聞いて推薦し、理事長は理事会の議に基づき任命する。
- ② 学科長及び科長は、学長が教授会の意見を聞いて推薦し、理事長は理事会の議に基づき任命する。
- ③ 宗務部長は、理事長が理事会の議に基づき任命する。
- ④ 図書館長は、学長が教授会の意見を聞いて推薦し、理事長は理事会の議に基づき任命する。
- ⑤ 教務部長及び学生部長は、学長が教授会の意見を聞いて推薦し、理事長は理事会の議に基づき任命する。
- ⑥ 専攻主任は、学長が看護栄養学研究科長の意見を聞いて推薦し、理事長は理事会の議に基づき任命する。

ウ この規程の改廃は、理事会が行う。

- (3) 24年度における科長等の職制（以下「新年度職制」という。）の選考に当たり、理事長は学長に対して、24年1月13日付け文書により、複数の候補者を推薦することを求めた。これに対して学長は、同月17日付け文書に

より、既に各部署の意見を確認できるように準備しており複数の推薦はできないこと、特に複数推薦するということが大学のように限られた人材の中では対象者や周りの方に疑問や不安を与えること、同時に教学の主体性という観点からも避けたいと考えているので、各1名を推薦する旨を回答するとともに、教授会等の意見を聞く予定の推薦者名を示した（乙22）。

(4) 学長は、新年度職制に関して、候補者から内諾を取り付けた上、同月17日に開催された教授会において、新選考規程に従って、学科長・科長、図書館長、教務部長及び学生部長の理事長宛推薦の件を諮り、承認された。また、学長より、以前から私学法の改正と規程改正の矛盾点に対する説明会の開催依頼をしていたが、開催されないまま理事会で審議され、新選考規程等が承認された旨の報告がなされた（甲51、53、61）。

(5) 学長は、理事長に対して、同月18日付け文書により、理事長より求められたとおり推薦理由を付して、新選考規程に基づく推薦者を伝えた。教務部長については、A代表を推薦し、その理由として「学生部長として4年間、学生委員会をリードし、学生活動の改善と新活動整備に大きな役割を果たした実績がある。今後は教務部において新カリキュラム等の新しい段階に入るリーダーとして適任である。」と記載していたほか、大学院看護栄養学研究科長（以下「研究科長（看護栄養）」という。）推薦者については、「昨年着任以来、栄養学科の学部、研究科学生や研究生の学生指導に当たっており、現在の本学研究科の課題を把握し、学生中心の教育に取り組んでいること。さらに、研究者としてのご活躍が豊富であり、大学院のリーダーとして適任である。」とし、大学院看護栄養学研究科の栄養管理学専攻主任（以下「専攻主任（栄養）」という。）推薦者については、「既に大学院教育に関わってきており、学生指導に対する責任感と学生からの評価も高いこと、将来性に期待されることから適任である。」と記載していた（甲52）。

(6) 同月31日に開催された理事会において、新年度職制の選考の件が議案とされた。理事会には、理事長を含む理事9名と監事2名の全員（甲43）が出席した。

同議案の審議に当たり、学長から推薦書に基づいて選考する新年度職制の各推薦者に関する推薦理由が説明された。教務部長にはA代表を推薦し、推

薦理由は上記(5)記載のとおり理由が述べられた。また、研究科長（看護栄養）及び専攻主任（栄養）の推薦者についても、上記(5)記載のとおり理由が述べられた。その後、理事長から、新年度職制の選考に関する補足説明がなされた。その主要内容は、大学院看護栄養学研究科の栄養管理学分野については、推薦者に管理栄養士が1人もいないので入れたいということ、研究科長（看護栄養）については、獣医師よりも医師で大学運営経験者が望ましいと考えていること、教務部長については、公衆衛生看護学領域で保健師教育のカリキュラムを大学院に移すことになるので、保健師教育を担当する人を任用する方が良いのではないかなどというものであった。これに対し学長は、管理栄養士の資格という点については、大学院の講義を持つ教授は限られており、大学全体の教員の担当や役割等を勘案して推薦していること、教務部長については、看護、栄養両学科全体のカリキュラム運営上の案件が主であり、保健師教育云々については別な視点になるので、保健師教育の人が適任とは考えていないなどと意見を述べた。その後、意見交換がなされ、理事からは、教授会での意見聴取のあり方についての意見や、栄養管理関係のポストに管理栄養士が1人もいないことについて、1人は管理栄養士を入れた方が良いのではないかという意見等が出された。なお、理事長からの補足説明や理事の意見交換において、A代表が教務部長としては不適切であるとか、A代表が組合員であり問題があるなどといった発言等はなされていない。

その後、理事長から選考に際して無記名投票を行う旨の説明がなされ、理事長は、事務局に退席を求めたが、学長や他の理事の反対により退席せずに投票が行われることになった。投票用紙はあらかじめ用意されており、10の職制についての候補者が1枚の用紙に記載されている投票用紙に、無記名で、各理事がそれぞれの候補者に賛成の場合には○を、反対の場合には×を記入する形式であった。投票に際して、理事の1人から、○も×も付けない白票の場合、どのように扱うのかという発言があり、白票の場合は、反対ではなく、棄権であるという発言や、それは判断できない、保留という場合もあるとの発言がなされた後、投票が行われた。なお、白票は有効投票から除外すべきであるといった発言はなかった。

投票後、理事長から、多数決の基準としては3分の2以上との発言があったが、議論の結果、寄附行為第16条第11項により「出席した理事の過半数で決する」ことが確認された。

投票の結果、教務部長候補者であるA代表については、賛成4票、反対2票、白票3票、研究科長（看護栄養）候補者及び専攻主任（栄養）候補者についての投票結果は、賛成1票、反対4票、白票4票であり、この3名については、出席した理事の過半数の賛成を得ることができなかったが、他の候補者については、出席した理事の過半数の賛成を得て、理事会において承認された。

その後、監事1名から、前回の職制選考の際もこのようなやり方であったのかという趣旨の発言があり、理事長から新選考規程になって今回が初めてである旨の回答がなされた。また、同監事から、重要な人事案件については、通常は、理事長と学長との間で候補者に関する意見の調整がなされるべきであるという趣旨の発言があり、理事1名からも、白票は保留あるいは棄権であるという趣旨であり、学長と理事長とで十分協議を行ってほしいという趣旨の意見が出された。理事会で議論がなされた結果、投票によって決まらなかった教務部長、研究科長（看護栄養）及び専攻主任（栄養）については、学長と理事長との協議の結果に一任し、その結果を次回理事会に報告することになった。

（甲57、67、乙30、第1回審問調書63頁B陳述、第2回審問調書5～6、8～9、24～25、31～32頁D証言）

- (7) 同年2月23日午前に、上記(6)の理事会の結果を踏まえて、理事長と学長とが協議を行い、F常務理事が同席した。学長は、先の推薦は、教学の実態と人材の現状から吟味した結果の推薦であり、それを覆す客観的な理由が理解できなければ変更を受け入れられないとしたが、理事長は、学長が推薦した3名は理事会において否決された以上、選任することはできないとし、理事長案として3つの職制に関する代案を示した。研究科長（看護栄養）については、図書館長に任命された教授の方が医師で管理職経験があり、図書館長と兼任できること、専攻主任（栄養）については、管理栄養士である准教授を、教務部長については、より適任者がいるとして保健師教育を担当する

K教授の名前を挙げた。これに対して、学長は、従前の推薦理由を否定するだけの客観的理由がないなどと主張し、両者の協議は合意には至らなかった。なお、K教授は、学長が看護栄養学研究科看護学専攻主任に推薦し、理事会において推薦どおり承認されていた（甲67、第1回審問調書46頁以下B陳述、第2回審問調書10頁以下、34頁D証言）。

- (8) 同日午後、理事長は、学長と協議を行ったが合意に至らなかったことを理事会において報告した。理事からは、さらに協議を重ね結論を出すべきであるとの意見が出されたことから、理事長は再度学長と協議をすとした。（甲67、乙24、30、第2回審問調書10頁D証言）。
- (9) 同年3月1日、学長は、K教授から、理事長から教務部長を打診されたが、これを断った旨の報告を受けた（甲67、第2回審問調書10～11頁D証言）。
- (10) 同月5日、理事長と学長が、F常務理事も同席する中で2回目の協議を行った。理事長は、前回示した理事長案を変更し、教務部長にはその経験者であるC教授とする案を提示した。これに対して、学長は、理事長案には納得できる客観的な理由がないため同意できないとするとともに、学内の混乱を招くので了承できないとしたが、特にA代表を教務部長から外す理由を改めて聞いたところ、理事長は、個人的なことであり言えない旨述べた。結局、話し合いは平行線をたどり、合意には至らなかった（甲67、第2回審問調書11、28頁D証言）。
- (11) 同月16日、臨時教授会にて学長が「学科長・科長、図書館長、教務部長及び学生部長について」の件についてこの間の経過報告を行った。これに対して、教授会に一度戻して、再度教授会の意見を聞いて理事会へ再推薦すべきであったなどの意見のほか、この報告事項を審議事項とする旨の動議が出され、教務部長については、理事会の投票での白票3票を除くと過半数を得ていることになるので、1月17日開催の教授会で推薦した者を改めて、学長は理事長に対して教授会の意見として推薦すべきであるとの提案が承認された。さらに、当該教授会において、通常白票は無効票として扱われ、有効投票6票のうち4票を獲得しているA代表が任命されてしかるべきなどの意見が出され、当該意見を持って学長は理事長と話し合いを行うこととなった（甲

54、62)。

- (12) 同月19日、学長は、同月16日開催の教授会の審議結果を踏まえて、理事長と協議を行った。協議は平行線でとまらず、最終的に理事長案を理事会に報告することになった。学長は、同月21日開催の臨時教授会においてこの経過を報告した(甲63、67、乙24)。
- (13) 同月22日、理事長は、理事会において、教務部長、研究科長(看護栄養)及び専攻主任(栄養)に関する理事長案を報告し了承された(乙24、30)。
- (14) 同年4月6日、組合は本件不当労働行為救済追加申立てを行った。

6 教授の人事権等について

- (1) 学校法人天使学園就業規則(以下「就業規則」という。)は、教員の労働条件、服務規律及びその他の就業に関する基本的事項を定めており、教育に直接従事する者を教員とし、所属長を学長とし、教員の職種は、教授、准教授、講師、助教、助手と規定するほか、次のとおり規定する(甲44)。
 - ① 教員の任免は理事会に諮り理事長がこれを行い、教員の人事については予め教授会の意見を聴くものとする。
 - ② 教員の昇任については、予め教授会の意見を聴き、理事会の議を経て理事長が行う。
- (2) 天使大学教授会規程は、教授会は学長、教授、准教授、講師及び助教をもって構成すると定め、教員の人事に関する事項等を審議し、構成員の3分の2以上の出席をもって成立し、出席者の過半数以上の賛成をもって決定することを原則とするが、教員人事に関する教授会は出席者の3分の2以上の賛成をもって決定すると定めている(乙27)。
- (3) 天使大学教員の採用及び昇任の選考に関する規程は、教員の採用手続について、次のとおり規定する(乙28)。
 - ① 学長は、教員の採用の必要が生じたときその事由を付して、採用者の募集大綱について教授会の審議に付さなければならない。
 - ② 学長は、応募者の資格及び採用候補者を選定する選考委員会を設置するため、学長及び教授をもって構成する特別教授会を招集する。
 - ③ 特別教授会は、選考委員会の報告に基づき第1順位の応募者について、

その資格による採用の可否を審議し、無記名投票により決定する。

④ 学長は、応募者の中から採用すべき候補者を決定した場合は、その候補者を理事長に推薦し、理事長は理事会の議に基づき任命する。

(4) 同規程は、教員の昇任の手続について、次のとおり規定する（乙28）。

① 教員の昇任の手続は、学長が学科長及び科長と協議の上、昇任候補者がある場合は、その昇任手続の開始を教授会に発議する。

② 学長は、昇任候補者の資格及び昇任の可否を選考する選考委員会を設置するため、特別教授会を招集しなければならない。

③ 特別教授会は、選考委員会の報告に基づき、昇任候補者についてその資格による昇任の可否を審議し、無記名投票により決定する。

④ 学長は、上記③により決定した昇任候補者を理事長に推薦し、理事長は理事会の議に基づき昇任を決定する。

第4 判断

1 争点5について

(1) 法人は、組合が法第2条ただし書第1号に該当して自主性要件を欠くから、同法上の労働組合ではないと主張するので、まず、この点について検討する。

法第2条ただし書第1号の趣旨は、労働組合の自主性確保の見地から、使用者の利益代表者を参加させてはならないとするものであり、その解釈に当たっては、当該労働組合の自主性が確保されるか否かとの見地から実質的に判断されるべきである。

(2) 法人は、大学における教授は、「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」に該当すると主張する。ここで「直接の権限を持つ」者とは、労働者の地位身分を決定変更する事項について、直接決定する権限をもつ者のことであり、人事権限を有するとしても、それが間接的なものにとどまる者は「直接の権限を持つ」者とは言えず、これに該当しない。

前記第3の6の(3)、(4)で認定したとおり、大学の教授は教員の採用及び昇任手続に関して、特別教授会の構成員として、その特別教授会の議に参加する立場にあるが、それは理事会の議決に当たりその意見形成に間接的に関

与するものにとどまるのであって、かかる特別教授会の構成員であることをもって、上記の「直接の権限を持つ」者とは認めることができない。

また法人は、大学における教授は、「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者」に該当すると主張する。しかし、上記認定のとおり、教員の採用及び昇任手続において候補者の評価、教員の勤務評定等に関する機密の事項に接し、また特別教授会の構成員として、その特別教授会の議に参加するとしても、各教授自身が、法人の人事管理、労務管理の計画と方針の決定に関与する機会を有するものではなく、このような教授会の職務権限からは、その職務上の義務と責任が組合員としての誠意と責任とに直接抵触する者に当たると認めすることはできない。

法人は、教授として自らの専門領域の准教授その他の教職員の監督的地位にあることはいうまでもないとも主張するが、それは労働者としての教職員に対する法人の業務遂行上及び労務管理上も当然に監督的地位にあることを意味しない。

以上のとおりであるから、この点に関する法人の主張は認められない。

2 争点1について

- (1) 一般的に、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものについては、義務的団交事項であるということが出来る。組合員である労働者の労働の環境等も原則として労働条件に該当するということが出来ることから、本件団交申入れの議題である労働環境調整義務の履行については、義務的団交事項であると認めることが出来る。

法人は、個別具体的な労働者の問題について、個別の苦情処理手続が設置されている場合には同手続によって処理されるべきであり、法人にはハラスメント調査・解決のための手続が存在しているのであるから、団体交渉において個別的な権利主張を取り上げる必要はないと主張する。

個別的労働条件に関する事項について、労働協約に基づき労働組合の関与

する苦情処理等の別段の手續に委ねることとし、当該事項を団体交渉事項から除外している場合には、そのような取扱いは、団体交渉権保障の趣旨に反しない限りは、許容されるということが出来る。この場合、当該事項については、団体交渉の代わりとなる手續に委ねられたものといえるから、使用者が当該事項に関する団交申入れに対して、上記手續の対象事項であるとして団体交渉を拒否したときには、当該団交拒否には正当理由があるというべきである。

しかし、本件においては上記のような労使協議もなされておらず、法人のハラスメント調査・解決のための手續は、団体交渉の代わりとなる手續と認めることはできないといわざるを得ないことから、同手續があること自体をもって団体交渉を拒否する正当理由にはならない。したがって、上記法人の主張は認められない。

- (2) 前記第3の3で認定したとおり、組合は、「労働環境調整義務の履行について」を交渉議題として追加し、法人に対して団体交渉を求めたところ、法人は文書で団体交渉事項には該当しないと回答したものの、23年11月9日に団体交渉が行われた。団体交渉において組合は、団体交渉事項には当たらないとした理由について法人に回答を求めたのに対し、法人からは、この問題は個人の問題であり、守秘義務やプライバシーの問題もあり、団交議題としてはふさわしくないなどの回答にとどまったが、予備交渉がなかったところ、なぜ労働問題になるのか組合の説明を聞いたので、法人が持ち帰って検討することになり、同月16日までに法人が文書で見解を回答した上で、同月21日に団体交渉を実施することになった。その後、法人は、文書によりX1の事案はハラスメントに該当しないことから、労働問題として団体交渉事項にならないと回答した。

さらにその後、同月21日には団体交渉を行うことができなかったことから、前記第3の4(1)で認定したとおり、最終的に組合は要求事項を整理して同年12月5日付で団体交渉を再度申し入れ、同月7日団体交渉が行われた。

X1の配置転換をはじめとする早急な労働環境調整義務の履行を内容とする要求事項については、組合の質問等に応じて、法人は、旧ハラスメント規程の手續によらずに理事会ハラスメント小委員会を設置した理由や、その正

当性、再調査を行って最終判断を出した経緯等を回答した。

しかし、組合が求める労働環境調整義務の履行に関する要求については、前記第3の4(2)アで認定したとおり、X1のハラスメント問題は、個別事案であり、使用者には守秘義務があるとし、旧ハラスメント規程に定めるハラスメントに該当する事案でないと理事会ハラスメント小委員会で結論が出ており、配置転換による労働環境調整義務は生じないため団体交渉事項にはならないと一貫して主張しており、組合が、X1の申立てから時間が経過する中で同人の職場環境が悪化したために、転属を願い出ていることを踏まえて労働環境調整義務の履行を要求していた点についても、それ以上の回答はなされなかった。

X2の申立てに関する解決策の遅滞なき履行を内容とする要求事項に対しては、前記第3の4(2)イで認定したとおり、組合は本人に解決案が通知されてから既に2か月が過ぎているとし、研究室の移動、配置転換という解決案を速やかに履行することを求めたのに対し、法人は、相手があつて強制することができず、また、全体の影響があるから機械的に解決できる問題ではなく、目途も伝えることはできないなどと回答するにとどまっている。

- (3) 使用者は、団体交渉において、合意達成や譲歩を義務付けられるものではないが、団体交渉を実効的なものにするため、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。すなわち、使用者は、合意を達成するよう自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない。具体的には、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たり、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義務がある。このような義務を果たすことなく、使用者が自己の主張に固執することは、誠意ある交渉態度とはいえず、実質的に団体交渉を拒否したものである。

法人としては、プライバシー保護に配慮しつつも、X1が主張する職場環境の悪化の具体的な内容を確認するとともに、研究室の移動や配置転換など何らかの対応が必要なのかどうか、何らかの対応や提案が検討できないかどうかなどについて組合と団体交渉において協議し、自己の主張を組合に納得

してもらおうための努力が必要であったと認められるが、法人は、前記主張を理由に労働問題と認めないとの主張に固執した態度に終始したといわざるを得ない。また、X2に関する事案についても、解決案が示されてから2か月が経過しており、ハラスメント事案の性質やハラスメント規程においても調査報告の期間も設けられていることからすると、早期の解決案の実施が求められていたということができることから、法人としては解決案の早期実施ができない事情を十分に説明し、その実施目途を含めて、組合の理解を得るための努力が必要であったと認められるが、それが行われず、かえって人事のことも含み経営権にかかわる問題で団体交渉の対象にはならないと回答した。以上のような法人の交渉態度は誠意あるものとは認められないことから、上記のとおり、実質的に団体交渉を拒否したものといわざるを得ない。

したがって、争点1に係る法人の対応は、法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 争点2について

- (1) 法人は、旧ハラスメント規程及び旧懲戒委員会規程の改定について、私学法改正の趣旨に沿って権限と責任の所在を統一し、懲戒委員会の構成、委員長の選任方法を変更したものに過ぎず、組合員の人事の基準（理由ないし要件）や手続（組合との協議、同意など）を変更したのではなく、労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項には該当しないから、ハラスメント規程及び懲戒委員会規程の改定は義務的団交事項に当たらないと主張する。

就業規則は、懲戒に関する取扱いについては、懲戒委員会その他の必要事項を別に定めると規定し、これを受けて設けられたのが懲戒委員会規程である。懲戒委員会規程は、懲戒の手続、委員会の構成及び選出区分、委員会の成立・議決などの重要事項を規定しており、懲戒委員会規程は労働条件その他の待遇に関する事項を規定しているということができ、また、ハラスメント規程についても同様であると認められることから、両規程の改定問題は義務的団交事項に該当すると認められる。

- (2) 前記第3の3(3)イで認定したとおり、組合は、23年11月9日開催の団

体交渉において、懲戒委員会の構成員の選任に関して旧懲戒委員会規程では民主的な形で選ばれていたが、理事長が任命することに改正されたことが問題であるとした。これに対して法人からは、この点に関する懲戒委員会規程の改定理由の説明がなされた。

組合はさらに、理事長、理事会に全ての権限を持っていっていることを問題にするとともに、懲戒委員会規程の改定に際しても組合側に説明のないまま改正している点を指摘し、懲戒委員会規定などは就業規則にかかわるものであるから団交事項になり、構成員の選任方法など新懲戒委員会規程は問題だから団交で交渉したいとしたが、法人は運営・管理に関しては組合事項ではないなどとしたことから、それ以上の進展はなかった。

前記第3の4(1)、(2)ウで認定したとおり、組合は、新懲戒委員会規程、新ハラスメント規程をはじめとする改正規程について教職員の意向を反映して再改正することを要求事項として、同年12月7日に団体交渉を実施した。

団体交渉で組合は、就業規則は労働者の問題にかかわるものであり団体交渉事項に当たると指摘したが、法人は、私学法改正に基づく改定であり、理事会の責任に合わせた改正であると回答した。これに対し組合は、理事の意思決定の部分だけならば、理事の人数だけを調整することができたのではないかと指摘し、さらに教職員からの選任を外した理由についてただしたが、法人は、教員も職員も選ばれる可能性は十分にある、理事会が利害関係を客観的に捉えられる人で構成できるようにしたなどと回答し、これ以上は堂々巡りであるとともに、経営権の問題であり団体交渉にはなじまないとした。

法人は、2回の団体交渉において、懲戒委員会規程の改正の経過等について、上記のとおり一応の説明を行っていることが認められる。しかし、組合側に説明のないままに改定されているとの指摘や、規程の見直しを求める組合の要求に対しては、団体交渉の対象にはならないとしてそれ以上の協議に応じず、組合に対して規程改正に関する説明等を行う手続を取らなかった理由、懲戒委員会の委員における理事の人数などについて法人が検討したとする内容の詳細、理事会における議論の内容、理事会が事案ごとに適切に選ぶとしている委員の人選の基準を説明したり、組合の要求に応じられない具体的理由を示すなど、その理解を得るための努力がなされているとは認められ

ない。このような法人の交渉態度は誠実なものとは認められず、争点2に係る法人の対応は、実質的な団体交渉拒否に該当し、法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 争点3について

組合は、空き室利用許可申請の決裁が、外部団体を含む他団体に対しては事務局長決裁としながら、組合に対してのみ理事長決裁を要するとする法人の対応は、他団体に比して不利益に扱うことになるので、組合の運営に対する支配介入に当たると主張する。確かに、決裁権者について異なった取扱いをしていることにはなるが、大学の施設利用に関しては、その設置者である法人に施設管理権が認められるところであり、事務局長決裁といっても、法人の権限に基づきその決裁権を与えられているものである。本件では、組合が大学の空き室の利用を実際に申請した事実はなく、したがって、申請があった場合の具体的な利用許諾の基準等が、他団体と異なった取扱いがなされたなど、法人側の対応が具体的に問題となっていない。このため、法人が空き室の利用を不許諾としたとか、その対応が使用者の施設管理権の濫用と評価されるといった具体的な事実も生じているわけではない。

このように法人の具体的な施設管理権の行使の事実が認められない状況のもとで、許可申請書の決裁権者が事務局長か、理事長とされているかという事実だけでは、使用者の組合運営に対する干渉又は弱体化行為であるとまでは評価することができないというべきである。

したがって、争点3に関する組合の主張は認められず、その請求を棄却するのが相当である。

5 争点4について

- (1) 本件において、Aが組合代表者として、組合活動の中心にいたことに争いはなく、教務部長という特定の職制に選考しないということは人事上の不利益取扱いであるといえることができる。

そこで以下において、組合が主張する本件任命拒否が、Aが組合員であることないし組合活動を理由として行われたと認められるかどうかを検討する。

(2) 組合は、旧選考規程当時、学長が上申した選考結果を理事長が任命拒否した事実がないこと、24年1月31日に開催された理事会において、これまでは行われたことのない理事長からの補足説明がなされたこと、また、新年度職制の選考に当たり過去に行われたことのない投票が行われたこと、加えて事前に協議等はなされずに、理事長があらかじめ用意した投票用紙が配られたこと、旧選考規程の改正に当たり評議会の議を経ておらず、「議」が議決であるとする新規程の改定自体が無効であるといわざるを得ないこと、白票の取扱いについては、反対ではなく、あくまでも保留という意味であることが確認されており、この場合「保留票」とは意思決定を賛否明らかな投票結果に委ねるといふ趣旨だと考えられるのであり、そうするとA代表は4票獲得した「選任する」とその結果に委ねる保留3票の合計7票という過半数を獲得していることなどを指摘し、あたかも投票で否決されたかのように振舞う理事長の態度からは、恣意的にA代表を排除しようとする意図が推認できると主張する。

新年度職制の選考手続に当たっては、前記第3の5(4)及び(5)で認定したとおり、学長の推薦手続及び教授会等の意見聴取手続が、新選考規程に従ってなされていることは明らかである。そして、前記第3の5(2)で認定したとおり、新選考規程によれば、新年度職制の選考議案は、理事会の審議事項であるとされている。

新選考規程が「理事長は理事会の議に基づき任命する。」と規定する趣旨は、合議体である理事会の審議に付すことを意味すると解するのが相当であり、したがって、合議体の審議の結果には拘束力があることになる。この点、組合は、「議」とは議論することであると主張するが、この条項を通常そのように理解することはできないし、そのように解する場合には、理事会で議論するが任命の決定は理事長にあるということになりかねず問題があるといわざるを得ない。

したがって、規定上は理事会の議決がなされることが予定されているということができ、職制の選考に当たり投票を行うことにより理事会の議決を行うことも認められているといわざるを得ない。旧選考規程では、教務部長は学長が指名し学部教授会で選考するとしていたことから、理事会はその選考

に關与しておらず、学長が選考による結果に基づく上申を理事長に行った際に、理事長がこれを拒否した事例がないことも、投票を否定する理由とはならない。そして、組合は職制の選考に当たって投票によったことはないと主張するが、新年度職制の選考は新選考規程での最初の選考手続であり、これまで投票がなされていなかったことをもって、投票によったことを問題とすることはできない。

また、選考議案の審議に当たり、前記第3の5(5)で認定したとおり、理事長が学長に対して推薦理由の記載を求め、理事会で学長に説明を求めたことは相当であると認められるし、また、理事長が補足説明を行うことについても、それ自体が問題であるとは言えないと認められる。前記第3の5(6)で認定したとおり、理事会において理事の意見交換もなされる一方、A代表が教務部長としては不適切であるとか、組合員であるなどといった発言は、理事会において一切なされていない。

前記第3の5(6)で認定したとおり、投票後、理事会では寄附行為第16条第11項により「出席した理事の過半数で決する」ことが確認されている。また、白票の取扱いについて、理事から発言があったものの、白票を有効投票から除外すべきであるとの発言はなかった。組合は、白票は保留であり、保留票とは「意思決定を賛否明らかな投票結果に委ねる」という趣旨であると主張するが、証拠上、理事会においてそのような理事の意見が出されたとか、白票をそのように取り扱おうと理事会で決めたという事実は認められない。寄附行為の上記条項からは、表決の際に議場に在って表決権を有する者の数を基礎に、その過半数を要すると解するのが相当であり、組合の主張は証拠上はもとより、寄附行為の条項の解釈としても認め難いものといわざるを得ない。

以上によると、教務部長として推薦されたA代表、研究科長（看護栄養）及び専攻主任（栄養）の各候補者は、投票の結果、出席した理事の過半数の賛成を得ることはできなかつたと認めるのが相当であり、組合が主張するような恣意的にA代表を排除する意図を推認することはできない。

- (3) 前記第3の5(6)で認定したとおり、監事及び理事からの発言を受けて、理事会で議論がなされた結果、投票によって決まらなかつた教務部長、研究科長（看護栄養）及び専攻主任（栄養）については、学長と理事長との協議の

結果に一任し、その結果を理事会に報告することになった。

この点に関して、組合は、協議の意味について、A代表については否決されて、それ以外の者から誰を人選するのかを協議するという意味ではあり得ないと主張する。その理由として、白票を反対票と同列に扱う考え方を取るのでは、白票が反対ではなく保留なのだとした意味がないことになるからであるとする。しかし、前記のとおり、証拠上、白票が反対ではなく保留としてその意思決定を賛否明らかな投票結果に委ねた趣旨であると理事会が決めたとは認められない。仮に、組合の主張のとおり、白票を保留としてその意思決定を賛否明らかな投票結果に委ねるものだとすると、研究科長（看護栄養）及び専攻主任（栄養）の候補者については、賛成1票、反対4票、白票4票であったのであるから、組合の主張によっても、明らかに理事会において否決されたことにならざるを得ないのである。したがって、投票後、理事会において、保留となった3人については、理事長と学長との協議に委ねられたとする組合の主張と矛盾することになるといわざるを得ない。教務部長を除く2職制については明らかに理事会において否決されたと認めざるを得ず、上記のとおり、教務部長候補のA代表も理事会において否決されたと認定するのが相当である。その上で、前記監事と理事の発言も受けて、この3職制について、教学と経営側で十分協議を行うのが望ましいとの理事会の意向から、理事長と学長の協議に委ねられたと認定するのが相当である。

組合は、上記主張を前提に、理事長は協議となった意味を全く無視して、その3名については既に否決されているとして、3名以外の者から人選するという主張に固執して、結局それを押し通したと主張する。そして、協議となった経緯を全く無視し、協議で検討すべきとされた人選を無視した人選を行った理事長の態度からは、明らかに恣意的にA代表を排除しようとする意図が推認できると主張する。

しかし、上記のとおり、組合の主張の前提となる事実が証拠上認め難く、理事会において上記3候補者が否決されたと認めるのが相当であることからすると、組合のこの主張は前提を欠き、理事長が恣意的にA代表を排除しようとする意図を有していたと推認することはできない。

理事長は、教務部長については、保健師教育を担当する人を任用する方が

良いとの意見を述べる一方、A代表は理事会で否決されたという理由のみを主張し、教学面の意向や学長の主張に対して十分対応しなかったといわざるを得ないところがあるが、これを踏まえても、理事長が恣意的にA代表を排除する意図を有していたことや、教務部長候補者として学長が推薦したA代表を支持することなく、理事長が他の候補者を推した行為が、A代表が組合員であること、若しくは労働組合の正当な行為をしたことを理由とするものであることが立証されたとは認め難い。

また、理事会は、保留とされた教務部長、研究科長（看護栄養）及び専攻主任（栄養）について、理事長と学長間の協議に委ね、最終的に理事長案が理事会に報告されてこれを承認しているが、上記判断からすると合議体である理事会の当該判断についても不当労働行為としての不利益取扱いであるとは証拠上認め難い。

したがって、本件任命拒否をもって、法第7条第1号の不利益取扱いに該当するということとはできない。

6 結 論

よって、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成25年7月12日

北海道労働委員会

会 長 樋 川 恒 一 (印)