

本件は、再審査被申立人天使大学教職員組合（以下「組合」という。）が、再審査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の行為が不当労働行為に該当するとして、平成23年12月26日（以下においては、「平成」の元号は省略する。）、北海道労働委員会（以下「北海道労委」という。）に救済申立てを行い、その後、法人が行った次の④の行為が不当労働行為に該当するとして24年4月6日追加申立てを行った事案である。

- ① 組合が、組合員である助教2名（X1、X2）のハラスメント事案に関して、配置転換を含む労働環境調整義務の履行を求めて団体交渉を申し入れたが、法人が、団体交渉事項に該当しない、守秘義務に抵触するなどとして、団体交渉を拒否した行為
- ② 法人が改定した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「ハラスメント規程」という。改正前後の規程を指す場合は、略称にそれぞれ「旧」、「新」を冠する。）及び学校法人天使学園懲戒委員会規程（以下「懲戒委員会規程」という。改正前後の規程を指す場合は、略称にそれぞれ「旧」、「新」を冠する。また、「ハラスメント規程」及び「懲戒委員会規程」を併せて「両規程」ということがある。）の見直しを求めて、組合が、団体交渉を申し入れたところ、法人が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行為
- ③ 法人が、施設内の空き室利用について、学園の部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で足りるとし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まで必要であるとして、他団体よりも重い要件を課している行為
- ④ 法人が設置する天使大学（以下「大学」という。）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 1（以下「A 1」又は「A 1代表」という。）を推薦したにもかかわらず、A 1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した行為

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (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、新ハラスメント規程及び新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し、他団体の使用よりも重い要件を課すなど、組合活動に支配介入してはならない。
- (4) 法人は、教授会がA 1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。

3 初審命令要旨

北海道労委は、25年7月24日、前記1の①及び②については労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとし、法人に対して、法人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組合の納得を得るよう努力して、団体交渉に誠実に応じること及び文書掲示を命じ、その余の申立て（前記1の③及び④）を棄却する旨の25年7月12日付け命令を両当事者に交付した。

4 再審査申立ての要旨

法人は、前記初審命令中、不当労働行為の成立を認め、救済を命じた部分（主文第1項及び第2項）を不服として、25年8月7日、当該部分の

取消し等を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。なお、法人は、初審で組合の申立人適格も争ったが、当審ではこれを争わなかった。また、組合は再審査を申し立てなかったため、本件における再審査の対象は、前記1の①及び②（団体交渉拒否）の法人の行為が不当労働行為に該当するか否かである。

5 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ないなどとした法人の対応が、団体交渉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）

第2 当事者の主張要旨

当事者の主張の要旨は、次のとおり追加するほか、初審命令「理由」中の「第2 当事者の主張の要旨」の「1(1)、(2)」及び「2(1)、(2)」記載のとおりであるから、これを引用する。

1 争点①について

(1) 法人の追加主張

初審命令は、あたかも法人がハラスメント問題一般について団体交渉事項にはならないと回答したかのごとく判示しているが、法人は、あくまでX1の事案についてはハラスメントに該当しないので団体交渉事項に当たらないと述べ、X2の事案については、団体交渉において、他の職員への影響に配慮しつつ、X2の意向を実現するべく努力している旨報告し、法人として、その時点において可能な限り説明を尽くしており、ハラスメント問題一般を団体交渉事項に当たらないという対応はしてい

ないのであるから、初審の判断は誤りである。

(2) 組合の追加主張

法人は、仮にX1の事案がハラスメントとして評価される事案ではないと評価していたとしても、X1の主張について、研究室の移動など何らかの対応が必要なのかどうかについて組合と団体交渉で協議する必要があったのであり、それにもかかわらず、ハラスメント事案ではなく何らかの措置を執る必要もないと決めつけて、団体交渉に応じなかったのであるから、不当労働行為に該当することは明らかである。

2 争点②について

(1) 法人の追加主張

初審命令は、懲戒委員会規程の改正経緯について、懲戒委員会の委員構成に関する議論や委員の人選基準の考え方などを具体的に説明していないと判断するが、既に説明したこと以上に詳細に説明できることはなく、かかる判断は不可能を強いるものである。

また、初審命令は両規程の見直しを求める組合の要求に対して、法人が、団体交渉の対象事項にはならないとして、それ以上の協議に応じなかったと断じているが、そのような理由で交渉を打ち切ったわけではない。

法人は、組合との懲戒委員会の委員構成についての議論が、抽象的な可能性の話や信用できるできないといった中身のない水掛け論ないし感情論に帰してしまっていたため、これ以上の議論は無駄であると判断したのであって、一方的に団体交渉の対象事項ではないとして協議に応じなかったものではない。

(2) 組合の追加主張

法人は、初審申立前の団体交渉及び北海道労委における審査において、一貫して、両規程の改定は義務的団体交渉事項ではなく、そもそも交渉

の余地がないとしていたにもかかわらず、初審命令が交付された後になって、当初から誠実に団体交渉に応じていたかのように主張し始めたものであり、不誠実である。

3 救済方法に対する主張

(1) 法人の主張

法人は、開かれた公共的性質を有し、一般の私企業と異なり、学生、保護者、受験生、図書館等を利用する一般人、他大学の関係者等、教職員のみならず、多数の関係者が広く利用することが予定されているところ、公用掲示板は、学内の正面玄関及び学生玄関に通じる廊下に設置されており、組合員のみならず大学に出入りする者全員が閲覧することができるものであるから、公用掲示板において、ポストノティスを履行することにより、学生や保護者その他のステークホルダーの不安を徒にあおり、法人に対する信用毀損のみならず、経済的な影響や人材離れという損失が発生する可能性が極めて高い。

以上のとおり、本件では、ポストノティスを命ずることにより、法人に回復しがたい損害が生ずるおそれがあることや、初審命令交付後、法人が団体交渉に誠実に応じてきたことを踏まえると、ポストノティスは命ずるべきでない。

このような観点からすると、初審命令主文第2項を履行することによって法人が被る不利益は極めて重大であり、回復不能な損害を被ることはいうまでもない。これは、本来のポストノティスの制度が予定しないことである。

(2) 組合の主張

北海道労委は、本件の不当労働行為に対し、使用者の行為が不当労働行為に当たることを周知徹底した上で、同種の行為の再発を防止するためには学内掲示板への文書掲示命令が必要であるとの判断を示したので

あり、その判断は適切である。

法人は、殊更に自らの不利益を言い立てるが、そもそもそのような事態を招いたのは法人の責任である。法人の極めて不誠実な態度からすれば、社会的に明らかになる形で法人に対する命令が出されなければ、法人の態度が改まらないであろうことは容易に推測することができるのであり、正常な労使関係の回復のためには、たとえ法人に何らかの影響が生じることを考慮したとしても、なお学内公用掲示板への掲示を認める必要がある。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 法人等

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札幌市所在の学校法人である。法人が設置する大学には、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、約70名の教員と約40名の職員がいる。

法人のB1理事長（以下「B1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、20年12月から理事長に選任されて現在に至っている。また、12年4月から22年3月まで大学の学長も務めていたが、21年の学長選挙に敗れたため、22年4月以降はB2学長（以下「B2学長」という。）の体制となった。

(2) 組合

組合は、23年2月22日（以下、年の表示がない月日は、23年中のものである。）に結成された、教職員の半数以上が加入する過半数組合であり、初審結審時の組合員数は55名であった。

2 法人の各種規程

(1) 法人寄附行為

ア 法人は、学校法人天使学園寄附行為（以下「法人寄附行為」という。）により法人の基本原則を定めている。

法人は、16年の私立学校法（以下「私学法」という。）の改正に伴い、同年10月に、法人寄附行為を改正した。

私学法の上記改正は、学校法人の最終的な意思決定機関として、理事会の存在を法定するとともに、理事会の決定に従い、代表権を有する理事長等が業務を執行すると定めることにより、業務の決定機関と執行機関を明確に区分し、それぞれの権限と責任の所在を明確にすること、理事会において、業務の執行が理事会の決定どおりに遂行されているかを監視することにより、業務執行の適正さを一層確保できるようにすることなどをその趣旨とするものであった。

イ 上記のとおり、16年の私学法改正に伴う法人寄附行為の改正は行われていたが、22年4月にB2学長の体制になった後、法人の理事会では、16年の私学法改正では権限のあるところに権限を集中させる必要があったのに、以前の改正ではそれが不十分であったとして法人寄附行為の再改正に着手し、22年11月2日、再改正後の法人寄附行為を施行した。

(2) 就業規則等

法人は、学校法人天使学園就業規則（以下「法人就業規則」という。）で教職員の労働条件、服務規律及びその他就業に関する基本事項を定めている。その他、法人には、懲戒に関する取扱い並びに懲戒委員会について定める懲戒委員会規程及びハラスメント規程等の規定がある。

(3) 旧ハラスメント規程による処理手続

旧ハラスメント規程は、アカデミック・ハラスメント、セクシュアル

・ハラスメント及びその他のハラスメントの発生の防止及び発生した場合の調査、解決のための手続等を定めた規程である。同規程は、アカデミック・ハラスメントについて、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と定義し、その具体的な内容を例示していた。

また、同規程は、常設の機関としてキャンパス・ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）を設置し、ハラスメント防止のための施策を実施すること、ハラスメント事案の解決のためアカデミック・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。）を設置すること、同委員会からの報告に基づき防止委員会が最終決定を行うことなどを定めていた。

防止委員会は、教職員がアカデミック・ハラスメントを受けたとする申立てを受けた場合、調査解決委員会を設置することとされており、同委員会は、必要な調査を行った上で、申立て内容が認められると判断した場合には、調査対象者の教職員等（以下「対象者」という。）による謝罪、原状回復、懲戒手続への移行等の解決策の中から、一つ又は複数の最もふさわしい解決策を防止委員会に報告するとともに、申立人及び対象者に通知することとなっていた。一方、申立て内容が認められないと判断した場合には、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こととされており、その回答に不服がある場合は、防止委員会に不服申立てができることとなっていた。

(4) 規程等の改正

ア 理事会は、1月にB3副理事長（以下「B3副理事長」という。）を委員長とする規程等検討委員会を設置して、諸規程の改正を進め、2月に結成された組合の意見を聞くことなく、新懲戒委員会規程については4月1日から、新ハラスメント規程については9月16日から、

それぞれ施行した。

イ 法人は、旧懲戒委員会規程について、次のような改正を行った。なお、法人就業規則第57条第4項には、「懲戒に関する取扱いについては、懲戒委員会その他必要事項を、別に定める。」と規定されている。

(ア) 懲戒委員会の構成が、理事1名、教員3名、職員2名の合計6名の委員から、理事長が任命する委員5名に変更された。

(イ) 委員長の選任方法が、委員の互選から、理事長が指名する者をもって充てると変更された。

ウ 法人は、旧ハラスメント規程について、次のような改正を行った。

(ア) 防止委員会の構成が、理事長、学長、事務局長、教員3名、職員2名から、理事4名、教員2名及び職員1名に変更された。

(イ) 調査解決委員会が調査委員会に名称変更されるとともに、その構成が、防止委員会が指名した教職員5名及び防止委員会が必要と判断し委嘱した外部の専門家から、防止委員会の推薦に基づいて理事長が任命する者5名及び理事長が必要と判断し委嘱した外部の専門家に変更された。

(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等を有していたが、調査委員会は、調査結果を書面により防止委員会に報告するにとどまり、防止委員会が、当事者への対応等を検討し、その検討結果を理事長に報告した後は、理事長が、必要に応じて救済措置の実施又は実施の指示を行うものとされた。

3 組合設立までの経緯

(1) 法人は、前記2(1)のとおり、法人寄附行為の再改正を行ったところ、A1ら教員は、私学法改正に合わせた法人寄附行為の改正は、B1理事

長が学長であったときに既に実施されていたのに、B 2 学長に変わった途端に、再改正が行われたこと、この再改正の理由について教職員に説明がなかったこと、その内容も、理事会がすべての理事を選任することとされ、理事会以外の意見を取り入れて理事を選任する従前のものより理事会の権限が強められていることなどから、理事会のやり方に強い疑問を抱くようになった。

- (2) さらに、大学の看護学科では、学科長が中心となって22年度中に、戴帽式を見直すべく検討していたのに、B 1 理事長、B 4 理事（以下「B 4 理事」という。）らの意向で従来どおりの方式により、戴帽式が実施された上、B 1 理事長及びB 3 副理事長が、看護学科長を呼び出し、理事会の意向に従わなかったとして、厳重な処罰を加える可能性がある旨記載された文書を渡すに至ったことから、教員らは、独断的な事を進める理事会との間で、話し合いの場を設ける必要があると考え、2月2日、教員有志47名の代表としてA 1 が、「説明会・意見交換会の要請文書」（以下「要請文書」という。）を理事長、理事らに対し提出した。
- (3) A 1 ら教職員は、従前より理事長ら理事会の教職員への対応が一方的であると感じていたことから、教職員と理事会が話し合うためには、教職員を組織化する必要があると考え、2月22日、組合を設立するに至り、A 1 が、組合の代表者に就任した。
- (4) B 1 理事長は、2月28日、A 1 に対し、電話で、要請文書の件で3月1日に会議室へ来るよう指示した。この電話で、A 1 は、複数人で赴きたい旨申し出たが、B 1 理事長は、理事会の文書を渡すだけなので代表者一人で来るよう言った。A 1 が、3月1日、指定された会議室に一人で行ったところ、理事長代行としてB 3 副理事長がおり、同人から、「就業規則に照らしても許されることではない」などと記載されたB 3 副理事長名の文書を渡された。

4 組合結成後の労使関係

- (1) 組合は、3月30日、組合掲示板の設置、就業時間外の空き室利用などを交渉事項とする団体交渉を申し入れたが、法人が、理事の改選があることを理由に延期を申し出たり、予備的打合せを求めるなどして速やかに団体交渉に応じようとしなかったため、4月25日、団交応諾を調整事項とするあっせん申請を北海道労委に行った。この申請については、法人が、5月19日に団体交渉に応じた(第1回団交)ことから、5月20日付けで組合が取り下げた。
- (2) しかし、6月9日及び同月28日の各団体交渉において、組合が、組合掲示板の設置や、懲戒委員会規程を改正した理由についての説明などを求めたにもかかわらず、法人が、理事会の承認を得たもののみ掲示を許可する旨回答したり、懲戒委員会規程に関する問題は、団体交渉の対象事項ではないと主張して、話し合いに応じなかったことなどから、組合は、7月14日、誠実団交の促進を調整事項とするあっせん申請を北海道労委に行った。なお、この申請については、団体交渉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たことから、11月16日、終結した。

5 ハラスメント事案について

(1) X1のハラスメント事案

ア 組合の組合員である助産研究科助教のX1は、6月9日、防止委員会に、助産研究科教授のY1を対象者として、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。この申立てにおいて、X1は、Y1から学生の病院実習の指導の際に、3週間の年次有給休暇等を取るよう申し渡された上、Y1が、X1は体調不良のために休暇をとる旨事実と異なる理由を実習施設に伝えた行為は、X1の実習・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主張した。

イ 防止委員会は、X 1 の上記申立てを受け、7月5日に調査解決委員会を招集した。

調査解決委員会は、X 1 及びY 1 の聴取等の調査審議を進める一方、防止委員会に対し、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が、いずれの組織がどのように実行するのかを文書で示すよう求めた。

ウ これに対し、防止委員会の委員長であるB 1 理事長は、8月8日付け回答書により、調査解決委員会委員長に対し、「現行『キャンパス・ハラスメントの防止と解決に関する規程』は、寄附行為等上位規程が改正されているので、上記規程と抵触する部分は無効となります。」「アカデミック・ハラスメント調査解決委員会は、上位のキャンパスハラスメント防止委員会から付託を受け、ハラスメント案件について調査を行い、申し立て内容が肯定されるか否かを審査し、肯定される場合には、相応しい解決案を付して防止委員会に報告することになります。」「現行規程では、この段階で、申立人、被申立人への通知、および、解決案の実施が調査解決委員会によって行われ、その経緯を防止委員会に報告するという内容となっていますが、処分の決定及び実施は、防止委員会においてさらに慎重に検討されることが必要です。処分の決定は、訴訟に発展する可能性があり、その場合、訴訟の対象は学園となり、理事長の責任と権限によって訴訟を解決しなければならず、そのような権限も責任もない機関にハラスメント解決の執行がゆだねられているとすることは、上記の趣旨から許されないからです。」との回答を行った。なお、同回答書には、「この回答は、顧問弁護士の見解に基づき、規程を合理的に修正し運用するもので、「防止委員会の合意」という性質のものではありません。」と付記されてい

た。

エ 調査解決委員会は、8月25日付け報告書において、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ふさわしいことに加え、対象者に求めるべき具体的な行為を記載し、防止委員会に報告した。

なお、上記報告書には、事案発生の当該部署に所属する委員は防止委員会の審議から外れることが妥当であり、これに該当する防止委員会委員長はB1理事長は審議等から外れるべきであること、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ことなどが付記されていた。

オ 防止委員会が、9月1日、開催され、X1の事案に関し、まず、調査解決委員会委員長から、同委員会における審議経過及び解決策について説明が行われた。

その後、審議において、このとき、防止委員会の委員長であるB1理事長が、調査解決委員会の報告には事実と異なる部分があるので、メンバーを変えて再調査したい旨述べたが、防止委員会は、Y1のハラスメント行為があったと認定するとともに、解決策の実行は防止委員会が行うことを決めた。

しかし、B1理事長は、私学法の改正に伴う法人寄附行為の改正により理事会が最終的な責任を負うことになったのであるから、防止委員会の決定についても理事会の了承が必要であるとの考え方を譲らず、防止委員会の決定には疑問があるとの主張を続けていた。

カ 法人は、9月15日、X1のハラスメント事案については、理事会が最終責任を負わなければならないこと、同事案について調査解決委

員会が行った調査が不十分であったことなどを理由として、理事会ハラスメント小委員会（以下「小委員会」という。）を設置し、同事案を付託することとした。

キ 防止委員会の委員は、10月13日、同委員会の委員長であるB1理事長に対し、同委員会の開催を要請した。

ところが、B1理事長から回答がなかったため、10月17日、同委員会の委員4名が、B1理事長に対し、口頭で同委員会の開催を求めたが、同委員会は開催されなかった。

ク B1理事長及び小委員会の委員3名は、10月21日、X1と面談した。その場には、X1の夫及びB2学長も同席した。B1理事長らは、X1に対し、Y1の行為はハラスメントにならない旨の小委員会の検討結果を伝え、X1が求めている転属は行わないことなどを伝えた。

ケ X1は、10月26日、組合のA1代表に対し、自己のハラスメント事案について相談をした。このとき、X1は、同事案が、いつどのような経緯で小委員会に移行したのかについて、何ら説明がなかったこと、その後の職場環境に改善の様子も見られないことなどを話した。そこで、A1代表は、現状では学内組織の中で解決することは難しいと判断し、X1のハラスメント事案について組合として対応することとした。

コ 法人は、10月31日付け書面により、X1に対し、X1が調査解決を申し立てたハラスメント事案について、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したこと、この判断に不服がある場合は30日以内に理事長に不服申立てができることなどを通知した。

サ X1は、11月24日付け書面により理事長宛てに不服申立てを行

った。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、X1に面接等を行った調査解決委員会の調査結果、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とし、看護学科への早急な転属等を求めた。なお、X1は、上記書面の写しを旧ハラスメント規程に基づく防止委員会の委員にも送付した。

シ X1は、12月5日付けで、法人に対し、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書を添付して、同日から同月18日までの病気休暇を申請するとともに、同月19日から24年1月8日までの休職願を提出した。

(2) X2のハラスメント事案について

ア 組合の組合員である看護学科助教のX2は、6月24日、防止委員会に対し、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、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。この申立てにおいてX2は、Y2が期待する言動をとることができないと無視したり、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し続けたと主張した。

イ 法人は、9月30日付け書面により、X2に対し、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の文書による謝罪と、Y2の研究室移動及び配置転換を検討する旨を通知した。

ウ X2は、11月2日付け書面により、法人に対し、法人が示した上記解決措置のうち、Y2の研究室移動及び配置転換を早急に実施すること、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の決定後に受けたい旨の要望を伝えた。

エ X2は、11月22日及び12月2日付け各書面により、法人に対

し、上記要望への早急な回答を求めた。

6 11月9日開催の団体交渉の経過等

- (1) 組合は、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」と題する書面により、法人に対し、同月9日開催予定の団体交渉の緊急議題として、「労働環境調整義務の履行について」を追加すること、「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」を最優先の要求事項として交渉することを求めた。
- (2) 上記申入れに対し、法人は、11月8日付け「団体交渉事項の追加要求事項について（回答）」と題する書面により、組合に対し、上記要求事項について、「団体交渉事項には該当しないと判断いたします。」と回答した。
- (3) 組合と法人との間で、11月9日、労働環境調整義務の履行（X1の配置転換に関するもので、法人が、前日に、団体交渉事項に当たらないと回答した事項）、懲戒委員会規程の改正（理事長が、同委員会の委員を委嘱あるいは任命するよう改正したことに係るもので、前記4(2)のとおり、従前から、法人が、団体交渉事項には当たらないと回答していた事項）等を議題とする団体交渉が行われた。この団体交渉に、法人側は、B1理事長、B5常務理事（以下「B5常務理事」という。）、B2学長、B4理事、陪席としてB6事務局長が出席し、組合側は、A1代表、A2副代表、A3副代表、A4書記外8名が出席した。

ア 労働環境の議題について

組合は、法人に対し、X1の事案が理事長の独断で小委員会に移行され、X1には結論だけが伝えられたこと、X1とY1にとって利害関係者である理事長が防止委員会及び小委員会の委員長であったこと、X1は職場環境の改善を要求したが、これを却下していることを問題点として述べ、こうした労働環境調整義務の履行要求は

当然団交事項に該当するとして、これを該当しないと判断した理由について説明を求めた。

これに対し、法人側は、「この問題は個人の問題であり、団交という公の席では馴染まない。」、「守秘義務の問題もあり、公の議題としてはふさわしくないということだ。」などと発言した。

そこで、組合が、「今回の組合の見解は、労働者にとって、働く者にとっての環境問題、労働環境問題の改善ということだ。懲戒委員会規程の改正だとか、ハラスメントだということをされること自体が決して労働者側にとっては、働ける場ではなくなる可能性がある。そのことについてきちんと回答いただきたいと思う。本人が個人ではもう守れないので、組合側に守ってほしいということを訴えてきている。この組合側のこの要求に対して無視するのか。」、「こちらは、労働環境を改善すべきということで、今回にまつわる問題をあげているにも関わらず、労働問題でないという理由がわからない。要求書としてもその表現で出していますよね。」、「今回は、ハラスメントの調査解決委員会等が関わってきたにも関わらず、それを理事会が突然それらは無視して行った行為自体に大きな問題があるということ。」、「理事会が行ってきたことにより二次被害が起こっている。その問題は、何も個人の名前をあげて話すことばかりではなく、問題を考えていくことです。」旨述べたところ、法人は、「本人が組合にお願いをした。組合員の問題であるから団交事項だと組合が考えて緊急議題にしたということは組合代表の説明で分かったので、持ち帰って検討したい。」旨述べた。

そのため、組合が、「法人の代表者が出席しているのであるから、当然団体交渉の場で決定できるはずである。この問題が、労働問題に当たるかどうかだけでも回答できないのか。なぜこの問題が団交

議題にならないという回答なのか。」と質問したが、法人は、「守秘義務等のプライバシーに関わる^{ママ（事前折衝）}ところがある。」、「事前セッションがなかった。」などと述べ、次のところで誠実にお返ししたいと思いますので持ち帰らせてくださいとした。

イ 規程改定の議題について

組合は、懲戒委員会の構成員が、旧懲戒委員会規程では、理事、教員及び職員の中からそれぞれ選任されることとなっており、民主的な形で選ばれていたが、新懲戒委員会規程で理事長が任命することになったのは問題であるとした。

これに対し、B1理事長は、「運営責任に関わる委員会の構成員については、意思決定に最終的な責任がとれるようにするため、理事を50%以上入れるように変更したものであり、理事長に権限が集中しているわけではない。」、「懲戒は悪くすると訴訟になるので、理事会が認めた者がやる必要がある。」、「私学法にのっとして全部の規程を見直さないといけない。」などと述べた。

また、組合は、「理事長、理事会に全ての権限を持たせることは、ガバナンスを強化するという私学法改正の本来の趣旨に逆行しており、問題である。」と指摘したが、B1理事長は、「寄附行為、寄附行為細則の変更に伴って、矛盾する規程を改正しないと合法的でなく、機能不全に陥る。」、「今の寄附行為の趣旨に沿って行っています。だから、変えなければうちは機能不全に陥ります。」旨回答した。

そこで組合が、「具体的に言って下さい。機能不全とおっしゃるけど、具体的に寄附行為をどうかえなければならなかったっていう説明をしてください。」と聞いたところ、B1理事長は、「全部その意味で見直します。」と述べた。

さらに、組合が、「今まで、規程改正するときは新旧対照表でこの

根拠でかえるというのがでてきましたが、寄附行為のときから全く教職員にその説明がされてませんよね。参考資料で説明されただけで。」と言ったところ、B1理事長は、「いや、やりましたよ。」「新旧対照表は出ていたでしょう。」と述べ、組合が、「新旧対照表は出てますけども、検討はしてませんよね。説明しないまま改正してますよね。ハラスメントもそうですし。」と聞いたときには、B1理事長が、「その責任はない。」と述べた。

そして組合は、「懲戒委員会規程とかハラスメントの問題は、就業規則上の労働者に関わるものであるから団体交渉事項になる。」と述べたが、B1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ふふうには思っていない。」と述べて、規程の問題は団体交渉事項であるとの組合の考え方を否定した。

さらに、組合が、懲戒委員会規程の改正の問題を継続協議事項としたい旨発言したときも、B1理事長は、「今日はたまたま話してしまいましたけど、本来はこれは団交になじまない。」「本来は答えなければよかったんですが、みなさんがご要望なのでお話をいたしました。でも、本来は団体交渉事項としてここで取り上げる問題じゃない。」などと述べ、同規程の改正は団体交渉事項に当たらないとした。

ウ 組合と法人は、11月16日までに本件ハラスメント問題が労働問題になるかについて法人から組合に文書で回答した上で、同月21日に次回の団体交渉を開催することで合意し、団体交渉は終了した。

- (4) 組合は、法人に対し、11月11日付け「団体交渉の申し入れについて」と題する書面により、X1の労働環境に関する事項が団体交渉事項に当たるかにつき、同月16日までに文書回答を行うよう求める

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、新懲戒委員会規程の撤回等を議題とする団体交渉の開催を重ねて申し入れた。

- (5) 法人は、組合に対し、11月16日付け「2011年11月2日付け追加要求事項について」と題する書面により、X1の事案は、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はならない旨を回答した。
- (6) 法人は、組合に対し、11月21日付け「団体交渉開催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」と題する各書面により、B5常務理事の入院を理由に団体交渉の延期を申し入れた。
- (7) これに対して、組合は、11月25日付け「不誠実団交への抗議と速やかな団体交渉実施について」と題する書面により、団体交渉の延期を申し入れた法人の上記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。
- (8) 法人は、組合に対し、11月25日付け「団体交渉の申し入れに対する回答について」と題する書面により、同月30日に1時間程度であれば団体交渉の申し入れを受ける旨回答した。
- (9) これに対し、組合は、法人に11月28日付け「誠実で速やかな団体交渉の実施について」と題する書面により、「1時間の時間制限は不誠実である。」、「X1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、②X1の配転希望を受け入れることについて交渉する場合にのみ同月30日の交渉に応じる。」旨回答した。
- (10) 法人は、上記書面に対し、組合に11月29日付け「団体交渉

の実施に対する回答について」と題する書面により、「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既に回答しており、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。

- (11) そこで、組合は、法人に対し、11月29日付け「2011年11月30日の団体交渉について」と題する書面により、法人の上記回答をX1のハラスメント事案に関する団体交渉拒否と受け取った旨通知した。

7 12月7日開催の団体交渉の経過等

- (1) 組合は、法人に対し、12月5日付け「団体交渉の再申し入れについて」と題する書面により、同月7日又は8日を候補日とし、下記アないしエの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るとともに、要求事項を明確にするためであるとして、同日付け「要求書」を交付した。

ア X1の配置転換を始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始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) 組合と法人は、12月7日、団体交渉を行った。主要な出席者は、前記6(3)の11月9日開催の団体交渉のときと同じであった。各議題に関する交渉の状況は下記のとおりであり、法人の対応に進展はみられなかった。

ア X1に関する労働環境の議題について

組合は、11月9日の団体交渉のときと同様に、X1の事案

について、理事会が小委員会を設置して当初の認定を覆したことや、X 1 にその経緯を説明しないまま結果を通告したことの問題点を指摘するとともに、X 1 が配置転換を願い出ていることを踏まえて、速やかに X 1 の職場環境を改善すること等を要求した。

これに対し、法人は、「配置転換の問題は経営権の問題であり団体交渉事項にはならない。」「プライベートの問題として取り上げられないから、労働問題ではない。」旨述べた。

そこで、組合が、「労働環境改善の要求の件は経営の責務であり、X 1 の事例は、単に X 1 だけの問題ではなく、明らかに労働問題です。」「この問題に関しては、X 1 から、団体交渉の場で全て公表してほしいという委任を受けている。」「Y 1 の話は一言も言っていない。私たちは X 1 の労働環境の改善を要求しているだけである。」「プライバシーを出さないように交渉すればいい。」旨述べたが、法人は、「配置転換はやっぱり団体交渉の対象ではない。最終的には理事会の決定の権限の中の問題だ。」「そんなこと言ったって、根本的な理由を突き詰めていけば、プライバシーに行かざるを得ない。」「この案件は、交渉にならないということで妥結はできない。」などと回答し、X 1 の事案は団体交渉事項ではないとの態度を変えなかった。

イ X 2 の申立てに関する議題について

組合は、X 2 の事案につき、法人が、本人に解決案を通知したのは 9 月 30 日のことであり、X 2 から早期解決を求めて 3 回にわたり文書による早期解決の申入れを行っているのであるから、理事会が示した研究室の移動、配置転換という解決策を速やかに履行するよう求めた。

これに対し、法人は、「(配置転換について) 検討をしてくださいと大学側にお願いしてあります。」、「研究室の移動とか配置転換は一方的にできないから、関係するみんなの色々な抱えていることを円満に収めるような形でなければ、本当の解決にならないので今検討中だと言うことで、これ以上また議論すると、プライバシーの問題も出てきますから、これも団体交渉の事項にはなじまない。」、「相手があつて全体の影響があるからいついつまでっていう機械的に解決できる問題ではない。努力は続けなくてちゃいけない。あきらめて放り投げてるんじゃないんです。」、「これは人事のことも絡みますので、やっぱりこれは理事会の決定、経営権に関わる問題ですから、団体交渉の対象にならないとこちらは理解してます。」旨回答した。

ウ 規程改定の議題について

法人は、懲戒委員会規程の改正について、「懲戒委員会規程は、規程等検討委員会で検討した上で、正式に理事会で承認されており、経営のことであり団体交渉の議題としてふさわしくない。」、「私たちは団体交渉事項ではないと4月から言ってますので、その部分では同じ回答だと言うことです。」旨述べた。

これに対し、組合が、「どの部分が経営権に関わるんですか。就業規則は労働者の問題に関わるものであり団体交渉事項になりますよ。」と指摘したところ、法人は、「私学法の改正に合わせた改定であり、理事会の責任に合わせた改正である。」、「学園の経営権ということで法に則ってこれを改正したんで、何回やっても同じ答えしか出てこない。」と述べた。

さらに、組合が、懲戒委員会の構成員に関する条項を変更した理由を明確に回答するよう求めたところ、法人は、「旧規程は

理事の数が少ないから明らかに違法なんです。」「教学の構成員が多い中では決定できないということです。」「どういう構成にできるかについてはいくつもの意見があるが、今の意見を採択したんです。」「それは十分に検討した上で決めたことです。もう既に理事会で成立してしまったものです。」と回答した。

組合は、「理事会で成立したからといって団体交渉事項にならないということにはならない。」と主張したが、法人は、「理事長が良識をもって人を選ぶっていうことを信頼していただければと思います。」「教員や職員が入らなくなったからそれが不当だってことにはならない。」などと答えるにとどまり、経営権の問題であり団体交渉事項にならないとの対応を変えなかった。

- (3) 組合は、法人に対し、12月9日付け「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」と題する各書面により、同月14日又は20日を候補日とし、上記(1)のアないしエの4項目を最優先議題とする団体交渉の開催を申し入れた。
- (4) 法人は、組合に対し、12月14日付け「団体交渉の実施に対する回答について」と題する書面により、上記申し入れには、日程調整がつかないため応じることができないが、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。
- (5) 組合は、法人に対し、12月14日付け「団体交渉の日程について」と題する書面により、法人の上記回答が、組合の要求事項について団体交渉の議題となることを認めるものである場合限り団体交渉を行うことを了承する旨回答した。
- (6) すると、法人は、組合に対し、12月14日付け「団体交渉申し込みに対する回答について」と題する書面により、X1及びX2の事案が団体交渉事項にならないことは、口頭で回答している

とおりであり、団体交渉には応じられない旨回答した。

8 本件の救済申立て及び同申立て以降の事情等

(1) 組合は、12月26日、北海道労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(2) 法人が、12月28日、北海道労委に対し、ハラスメント問題に対する意見不一致の調整、団体交渉ルールの徹底を調整事項とするあっせん申請を行ったが、組合が、不当労働行為救済制度の審査手続が係属していることなどを理由として、あっせんに拒否したことから、上記あっせん手続は、打ち切られた。

(3) 北海道労委は、25年7月24日、組合及び法人に対し、本件について同月12日付け命令書（初審命令）を交付した。

法人は、初審命令について、同年8月7日、当委員会に再審査を申し立てた。

(4) 法人と組合は、25年9月から同年11月までの間、同年9月4日、同年10月2日及び同年11月6日の3回にわたり、団体交渉を行った。

ア 組合は、同年9月4日の団体交渉において、初審命令を真摯に受け止め、早急に命令を履行するよう要求した。

これに対し、法人は、再審査を申し立てていることなどを理由として、初審命令の履行に応じなかった。

法人は、X1及びX2の各事案に関する事項について団体交渉を申し込まれた場合、教職員の職場環境、労働条件などの改善に関わる事由がある場合には、これらを義務的団体交渉事項として応じること、また、両規程に関する事項も義務的団体交渉事項に当たるとの見解に立つことを明らかにしたが、従前の団体交渉においても、実質的に団体交渉に応じていたので、不当労働行為には当たらないとして、初審命令には不服があると述べた。

イ 組合は、25年10月2日の団体交渉において、法人に対し、両規程に関する事項が団体交渉事項に当たることを認めたのであるから、改正の手續に問題のあった両規程について、改正前に戻って協議するよう求めた。これに対し、法人は、規程等検討委員会で審議した上で、理事会で決定したものであるから、確定したものと考えている旨回答し、改正前に戻ることを拒んだが、組合から、新旧規程を対比して検討することを求められ、これに応じる態度は示したものの、新旧規程に関する資料を持参していないことを理由に、検討を次回団体交渉に持ち越した。

ウ 25年11月6日の団体交渉では、法人が、資料を基に両規程の改正経緯等を説明したが、実質的な議論は行われなかった。

第4 当委員会の判断

当委員会も、組合の申立人適格については問題ないものと考え、初審命令と同様、争点①及び争点②に係る団体交渉における法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断する。

その理由は以下のとおりである。

- 1 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ないなどとした法人の対応が、団体交渉拒否に該当するか否か。）について
 - (1) 争点①では、組合員であるX1及びX2の各ハラスメント事案に関して、組合から、配置転換等の労働環境の調整を議題とする団体交渉が申し入れられたことに対する法人の対応が、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否かが問題である。
 - (2) まず、上記議題が義務的団体交渉事項に該当するか否かが問題となる
ところ、労働者の労働環境に係る事項が、労働者の労働条件に関わるも

のであること、また、使用者である法人において、配置転換等の労働環境調整に係る処分を行うことが可能であることは、いずれも明らかであることからすれば、組合員に係るハラスメント事案の発生に伴い、配置転換等の労働環境の調整を求めた上記議題は組合員の労働条件に関わるものであり、義務的団体交渉事項に当たると認めるのが相当である。

- (3) そこで、法人が、正当な理由なく、組合の上記団体交渉申入れを拒否したと認められる場合には、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

本件において、法人は、組合が申し入れた労働環境に関する上記議題について、まず、11月8日付け書面で、「団体交渉事項には該当しないと判断いたします。」と回答した（前記第3の6(2)）上、同月9日の団体交渉においても、「個人の問題であり、団交という公の席ではなじまない。」「守秘義務の問題もあり、公の議題としてはふさわしくない。」旨回答した（前記第3の6(3)ア）。

さらに、法人は、12月7日の団体交渉の開催に先立ち、11月16日付け書面で、「X1の事案は、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はならない」、「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既に回答しており、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（前記第3の6(5)、(10)）上、同団体交渉においても、X1の事案につき、「配置転換の問題は経営権の問題であり団体交渉事項にはならない。」「プライベートの問題として取り上げられないから、労働問題ではない。」などと述べるとともに、X2の事案につき、「研究室の移動とか配置転換は一方的にできないから、関係するみんなの色々な抱えていることを円満に収めるような形でなければ、本当の解決にならないので今検討中だと言うことで、これ以上また議論

すると、プライバシーの問題も出てきますから、これも団体交渉の事項にはなじまない。」「これは人事のことも絡みますので、やっぱりこれは理事会の決定、経営権に関わる問題ですから、団体交渉の対象にならないとこちらは理解してます。」旨回答した（前記第3の7(2)ア）。

そして、法人は、その後も、組合からの上記議題に関する団体交渉の申入れに対し、書面で、「X1及びX2の事案が団体交渉事項にならないことは、口頭で回答しているとおりであり、団体交渉には応じられない。」と回答した（前記第3の7(6)）。

(4) 以上のとおり、法人は、X1及びX2の配置転換を始めとする労働環境の調整に関する議題については、一貫して、そもそも団体交渉事項に当たらないという対応であった。そして、法人は、X1についてハラスメントの事実がないこと、配置転換は経営権に関わる問題であること、ハラスメント事案はプライバシーに係る問題があることを根拠事項として、上記議題は団体交渉事項に当たらないと主張していたものである。しかしながら、組合は、団体交渉において、「組合員の労働環境の改善要求が議題である。」（前記第3の6(3)ア）、「Y1の話はしておらず、組合に助けを求めてきたX1の労働環境の改善の話をしている。」（前記7(2)ア）旨述べていたのであるから、組合が、Y1によるハラスメントの事実があったか否かそれ自体を問題とし、X1のハラスメント事案の詳細について説明を求めているわけではなく、X1について、配置転換等の措置を講じて労働環境を改善してほしい事態が発生していることから、これを早急に実施してほしいと要望するものであったことは明らかである。

また、X2の事案については、法人自身が、X2に、配置転換等の労働環境の調整を行うと伝えていたのに、これがなかなか実施されなかつ

たことから、組合が、組合員であるX2の労働環境の早期改善を求めて、法人に団体交渉を申し入れたことも明らかである。

さらに、X1の事案では、旧ハラスメント規程に基づいて、防止委員会、調査委員会が設置されたにもかかわらず、調査委員会の権限が、理事長によって縮小されただけでなく（前記第3の5(1)ウ）、根拠規程のないまま、理事会内に小委員会が設置され（同カ）、こうした経緯についてX1に説明がなされないまま、小委員会が、調査委員会の判断を覆し、これを理事会も是認したという経緯がある（同ク）ため、組合が、同種の問題が発生した場合に適正な手続で調査解決が図られるか不安を感じ、このような問題が発生した場合の労働環境について団体交渉における話し合いを求めたのもやむを得ないところであるが、これに対しても法人は、上記のとおり、一貫して、団体交渉事項には当たらないという態度を取っていたのである。

このように、組合は、組合員の労働条件に係る労働環境を改善するための話し合いをするため、X1及びX2の事案を団体交渉の対象事項としていたのであるから、話の内容が個人のプライバシーにわたるものであるか否かが、法人から組合に、どの程度詳しく説明することができるかという点に影響することがあったとしても、そもそも団体交渉事項に当たらないとして、法人が、全く説明しないことを正当化することはできない。

この点、法人は、X2の事案につき、早期に配置転換等を実施すべく努力している旨は説明しているものの、同事案は団体交渉事項にはならないとの立場を変えたわけではなく、X1及びX2の各事案を通して、ハラスメント事案等の問題が発生したときの労働環境について協議しようとする組合の本来の申し入れには応じていなかったのであるから、このような法人の対応が誠実に団体交渉に応じるものであったということは

できない。

したがって、組合員であるX1及びX2の事案に関する労働環境の議題につき、これを団体交渉事項ではないなどとした法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

- 2 争点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。）について
- (1) 争点②では、組合から、両規程の改正を議題とする団体交渉を申し入れられたことに対する法人の対応が、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否かが問題である。
- (2) まず、上記議題が義務的団体交渉事項に当たるか否かが問題となるどころ、両規程は、懲戒に関する取扱いや、ハラスメント等の問題が起きた場合の適切な労働環境について定めるもので、いずれも労働条件に関わるものである上、法人に雇用される労働者のすべてに適用される労働者の待遇に関わる定めであると認められることからすれば、上記議題は、義務的団体交渉事項に当たる。
- (3) そこで、法人が、正当な理由なく、組合の上記団体交渉申入れを拒否したと認められる場合には、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

本件において、法人は、団体交渉において、「懲戒委員会規程は、私学法の改正に伴って改正した寄附行為の趣旨に沿って改正したものであり、理事会が意思決定の最終責任を取ることができるように理事の割合を増やしたものである。」という程度の説明はしているが、私学法改正の趣旨からすれば、その説明が理解し難いと組合が考えたのもやむを得ないところであり、また、ハラスメント規程の改正について具体的に説明した状況はうかがわれない。

さらに、法人は、団体交渉において、組合に対し、「懲戒規程を組合と論ずるといふふうには思っていない。」、「今日はたまたま話してしまいましたけど、本来はこれは団交になじまない。」、「懲戒委員会規程は、規程等検討委員会で検討した上で、正式に理事会で承認されており、経営のことであり団体交渉の議題としてふさわしくない。」旨回答し（前記第3の6(3)イ、同7(2)ウ）、両規程の改正に関する問題は経営権の問題であり団体交渉事項にはならないとの認識を殊更明らかにしていた。

組合は、両規程がいかなる意味で改正の必要性があったのかということや両規程の適切な内容とはどのようなものであるかを団体交渉における話合いの中心としたかっただと考えられるが、そのような事項について法人は、当初から説明を拒否していたのであるから、たとえ団体交渉の開催が数時間にわたっていたとしても、実質的にみて、これを法人が誠実に団体交渉に応じていたものであると評価することはできない。

したがって、両規程の改正に関する議題につき、これを団体交渉事項ではないとした法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

3 救済方法等について

- (1) 法人は、初審が、学生やその保護者等、大学に出入りする者が誰でも見ることが可能な大学の公用掲示板への文書掲示を命じた点につき、法人の信用等が著しく毀損され、回復不能な損害を被ることを理由に違法である旨主張するとともに、法人が、初審命令交付後、組合との団体交渉に応じていることを理由に、文書掲示の必要性はなくなった旨主張する。

しかしながら、労組法第7条第2号が、正当な理由なく団体交渉を拒否することを不当労働行為として禁止し、労働者の団体交渉権を尊重して、誠実に団体交渉に応じることを求めていることからすれば、仮に団

体交渉の場が設けられたとしても、その中で、使用者が、組合の理解を得ることができるよう説明を行うなど、誠意をもって対応したといえない場合には、これが不当労働行為に当たることは明らかである。

- (2) 本件においては、法人が、義務的団体交渉事項であることが明らかな議題について、そもそも団体交渉事項に当たらないとして、組合からの団体交渉申入れを拒否していたのであるから、憲法第28条において認められている労働者の団結権等を著しく軽視する態度を取り続けていたといわざるを得ない。

さらに、法人は、「団体交渉事項であることは否定していたが、実質的に団体交渉に誠実に応じていた。」として、不当労働行為の成立を認めた初審命令に対する不服を述べているだけでなく、本件救済申立てから約2年が経過した後の団体交渉においては、資料を持参していないこと等を理由に実質的な議論に入らない（前記第3の8(4)）など、依然として、誠実に団体交渉に臨んでいるのか疑問があるといわざるを得ない対応をとり続けている。

- (3) 以上からすれば、本件は、法人と組合間の正常な集团的労使関係秩序を回復する必要性の高い事案であり、法人による同種行為の再発を防ぐためには、誠実に団体交渉に応じるよう命じるとともに、法人施設内に入出入りする関係者が視認し得る公用掲示板への文書掲示を命じることに理由があるといえることができる。

したがって、初審命令は相当であり、法人の上記主張を採用することはできない。

今後、法人と組合が円満な労使関係を構築していくためには、組合の意見を真摯に受け止め、その理解と納得を得られるように説明を行うなど、組合の団結権等を尊重した法人の誠実な対応が望まれるところである。

なお、法人は、初審命令主文第1項について、X1及びX2のハラスメント事案に限定することなく、ハラスメント問題一般について抽象的に誠実交渉義務を課すものであって違法である旨主張するが、同第1項は、「申立人が申し入れた組合員のハラスメント事案」であることを明示しており、これがX1及びX2に係るハラスメント事案を意味していることは明らかであるから、上記主張は失当である。

以上のとおりであるから、法人の本件再審査申立ては理由がない。

よって、当委員会は、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成26年9月3日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ㊟