

命 令 書

大阪府中央区

申立人 X 3
代表者 執行委員長 X 1

神戸府中央区

被申立人 Y 3
代表者 理事長 Y 1

上記当事者間の平成26年(不)第2号事件について、当委員会は、平成27年7月8日及び同月22日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同清水勝弘、同平覚、同高田喜次、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳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

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名の解雇の撤回
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 労働協約の遵守
- 4 陳謝文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①被申立人に雇用された大学教員が申立人に加入し、団体交渉を開始したところ、被申立人が当該組合員を解雇したこと、②被申立人が解雇事由の一つとした学生の成績評価に関する確認結果を団体交渉で説明せず、解雇について申立人とは十分に協議したとして団体交渉再開を拒否したこと、③事前に協議を行い、申立人の同意を得る努力を行うとの労働協約に違反して解雇を強行し、直接、当該組合員に解雇を認めるように働きかけたこと、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

ア 被申立人 Y 3 （以下「法人」という。）は、肩書地に事務所を置き、 Y 4 （以下「大学」という。）及び附属高等学校を設置し、運営する学校法人である。

イ 申立人 X 3 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に教育に関係す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300名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成23年4月1日、法人は、 X 2 （以下、同人が組合に加入する前も含めて「X 2 組合員」という。）を大学の准教授として任用した。

（甲24）

イ 平成24年2月22日、大学の経営学部長ほか2名は、 X 2 組合員に対し、法人が X 2 組合員によるものだと考えている、インターネット上の電子掲示板への投稿行為について、もし X 2 組合員によるものであれば X 2 組合員を懲戒解雇することもあり得る旨述べた。

（甲24）

ウ 平成24年3月及び7月、法人は X 2 組合員に平成24年度前期授業及び後期授業を担当させないことをそれぞれ決定した（以下、講義又は演習科目を「授業等」と総称し、開講される授業等を「講義」又は「授業」ということがある。）。

（甲3、甲4、甲6、甲24、証人 X 2 ）

エ 平成25年2月26日、大学において、経営学部臨時教授会（以下「25. 2. 26教授会」という。）が開催された。25. 2. 26教授会では、 X 2 組合員に関する大学経営学部の教育職員としての適格性が審議され、同人の適格性について欠けている旨の決議が行われた。

（乙8）

オ 平成25年3月13日、組合は、「組合加入通知及び団体交渉申入書」（以下「25. 3. 13 加入通知及び申入書」という。）を法人に郵送して団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた（以下、この団交申入れを「25. 3. 13団交申入れ」という。）。

（甲1）

カ 組合及び法人は、平成25年3月26日、同年5月23日、同年8月27日及び同年10月30日に団交（以下、それぞれ「25. 3. 26団交」、「25. 5. 23団交」、「25. 8. 27 団交」及び「25. 10. 30団交」という。）を行った。

(甲6、甲21、甲22、乙1、乙2、乙3)

キ 平成25年4月25日、大学の評議会(以下、「25.4.25評議会」といい、大学評議会のことを「評議会」という。)において、X2組合員が大学の経営学部教育職員として適格性を欠くとの経営学部教授会の決定報告を受けて審議が行われ、X2組合員への弁明の機会を設け、評議会として事情を確認することとなった。

(甲7)

ク 平成25年7月25日、評議会(以下「25.7.25評議会」という。)において、X2組合員が教育職員として不適格であり、解雇が相当である旨の決議が行われた。

(甲24、乙9)

ケ 平成25年9月3日付けで、組合及び法人は、組合員の労働条件の変更について、法人は事前に組合と協議し、組合の同意を得られるよう努力する旨の記載がある協定書(以下「25.9.3協定書」という。)を取り交わした。

(甲14)

コ 平成25年12月17日、法人において、常任理事会(以下「25.12.17常任理事会」という。)が開催され、X2組合員の解雇に関する決議がなされた。後刻、法人は、X2組合員に対し、解雇予告通知書(以下、「25.12.17解雇予告通知書」という。)を示し、同月31日付けで解雇を行う旨の解雇予告通知(以下、「本件解雇予告通知」という。)を行った。25.12.17解雇予告通知書には、「①大学のルールを順守せず、誤りを改めようとしなかったこと」(以下「解雇事由①」という。)、 「②教育に関して不適切な言動を繰り返し行い、改めようとしなかったこと」(以下「解雇事由②」という。)、 「③授業改善のための取り組みに協力しなかったこと」(以下「解雇事由③」という。)、 「④学生、教職員及び本学の社会的信用ないし名誉を著しく傷つける行為(電子掲示板への書き込み)に関与していること」(以下「解雇事由④」という。)との記載があった。

(甲17、甲18、乙10、証人 X2)

サ 平成25年12月19日、法人は、組合に対し、「 X2 准教授の身分上の取扱いにかかる常任理事会の審議結果について(通知)」と題する文書(以下「25.12.19審議結果通知書」という。)を送付した。25.12.19審議結果通知書には、平成25年12月31日付けでX2組合員を解雇することとし、同月17日に同人に通知した旨の記載があった。

(甲18、証人 Y2)

シ 平成25年12月31日、法人は、X2組合員を解雇した。

ス 平成26年1月15日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(平成26年(不)第2号事件。以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

- 1 法人が、X 2 組合員を解雇したことは、組合活動を行ったが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 組合の平成25年3月13日付けの団交申入れに対する法人の一連の対応は、団交拒否及び組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 法人が、平成25年12月17日に、X 2 組合員に対して解雇を通知したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に対する当事者の主張

- 1 争点1（法人が、X 2 組合員を解雇したことは、組合活動を行ったが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 組合活動を行ったが故にX 2 組合員が解雇されたことについて

平成24年2月、法人は、X 2 組合員に対し、懲戒解雇されるか依願退職するかを迫ってきたが、その後は何らの対応もしてこなかった。

しかしながら、X 2 組合員が組合に加入し、組合が25. 3. 13加入通知及び申入書により25. 3. 13団交申入れを行ったところ、急きょ、2年以上前の出来事について、解雇につながる事案だとして25. 4. 25評議会の開催によりX 2 組合員に弁明の機会を与えることを決定し、評議会及び経営学部教授会において解雇が相当である旨の決議を行うなど、その手続を進めてきた。

①4点の解雇事由が、後記イのとおり事実と反するものであるか客観的合理性あるいは社会的正当性を有するものでなかったこと、②手続面においても、後記ウのとおりずさんな手続であったこと、から考えると、X 2 組合員の解雇は、同人が組合に加入し、労働条件の改善を求める団交を開始したことの故に行われたというほかない。

よって、X 2 組合員の解雇は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

また、X 2 組合員を解雇することは、同人を大学から追放して組合を弱体化し、組合への支配介入を行うものであり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ X 2 組合員の解雇事由について

(ア) 解雇事由①（大学のルールを順守せず、誤りを改めようとしなかったこと）について

第1回授業の欠席者に対して単位を与えなかったことが、解雇事由①に該当するということであるが、第1回授業の欠席者は定期試験において合格点に達

しなかったため単位が与えられなかったものであり、X2組合員が、恣意的評価をしたものではなかった。

当該成績評価の基準は、定期試験が80点満点、平常点が20点満点、さらに第1回授業に出席した場合は平常点に10点の加算がなされるが、第1回授業に欠席した者は平常点が0点というものであり、その基準は団交でも法人に対し詳しく説明しており、事前に経営学部長等にも了承を得ていたものであった。

また、単位が取得できなかった学生からの成績疑義照会及びクレームも一切ない。

法人は、X2組合員が学生に説明し、学生も納得した評価基準に関する事実誤認に基づいてX2組合員を解雇したのである。

なお、第1回授業の出席を単位取得の一条件とすることについて、問題があるのであれば、シラバス（講義概要）の原稿提出時に指摘すれば済むことであり、大学の事務職員の職務怠慢又はミスである。

(イ) 解雇事由②（教育に関して不適切な言動を繰り返し行い、改めようとしなかったこと）について

X2組合員が学生に対し①偏差値が低い旨の発言を行ったこと、及び②出席カードを渡さなかったこと、が教育に関する不適切な言動に該当するということであるが、X2組合員がこれらの発言や行為を行った事実はなく、法人も証明できないことであった。

(ウ) 解雇事由③（授業改善のための取り組みに協力しなかったこと）について

経営学部の教務委員がX2組合員に対し、授業参観を申し入れたところ、学生の賛成がなかったことを理由に断ったことが、授業改善のために協力をしなかったことに該当するということであるが、合意なしの授業参観は教育の自由に反するから、授業参観を断ったことは、解雇に相当しない。

(エ) 解雇事由④（学生、教職員及び本学の社会的信用ないし名誉を著しく傷つける行為（電子掲示板への書き込み）に関与していること）について

X2組合員は、電子掲示板への書き込みを行っていないが、こと細かな内容を知人等に話したことはあった。このことは団交のやり取りの中で法人に伝えられている。X2組合員が第三者に相談したことについて、結果責任があるとして解雇理由とすることには、客観的合理性あるいは社会的相当性は存しない。

ウ X2組合員の解雇に関する手続について

法人は、①4点の解雇事由についての具体的証拠を示していないこと、②一部の解雇事由については評議会への弁明の対象としていなかったことについて、団交で組合が指摘したことによって法人が慌てて文書による弁明の機会を与えたこ

と、③団交において組合が提出した資料等についても検証を行っていないこと、などからみても、X2組合員をずさんな手続により解雇したものと見える。

(2) 被申立人の主張

ア X2組合員への解雇手続が組合への加入や組合活動とは無関係に行われたことについて

X2組合員に関する解雇手続は、25.3.13加入通知及び申入書により法人がX2組合員の組合加入を了知する以前の、25.2.26教授会における、X2組合員が大学の教育職員として不適格である旨の決議から始まっており、組合加入とは無関係に行われたものである。

また、X2組合員の解雇事由は、後記イのとおりであり、正当な解雇であって、その手続についても、後記ウのとおり、就業規則等の学内の諸規定に従い、組合への加入や団交申入れ及び団交とは無関係に行われたものであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為には当たらない。

イ X2組合員の解雇事由について

(ア) 解雇事由①(大学のルールを順守せず、誤りを改めようとしなかったこと)について

法人は、経営学部の教務委員や経営学部長らの指導にもかかわらず、直ちに第1回授業を欠席した学生に単位を認定しないとの扱いを止めなかったこと、成績評価において第1回授業欠席者に異常で合理性のない差をつけて不利に扱ったことを問題にしている。

a X2組合員が成績評価の基準とした事項の合理性がないこと等について

大学においては、第1回はある授業を自由に試しに受講し、履修登録の期限前に別の授業を受講して、その結果、履修する科目を決定することが慣行的に行われていた。

そのように、履修登録の期限は、第1回授業の後となるよう定められていたので、第1回授業に出席しなければ単位を認めないとしたX2組合員の当初のシラバスの記載は、異常なものといえる。また、シラバスの内容は、開講後であっても、内容に誤りや制度上の必要性があれば随時修正を行うことができるものである。

組合は、提出されたシラバスに問題があるのであれば、その原稿提出時に指摘すれば済むことであり、大学の事務職員の職務怠慢又はミスである旨主張するが、通常、事務職員がシラバスの実質的内容に関する訂正を求めることはない。

当初記載されたシラバスの内容について、経営学部長、教務委員2名及び

X 2 組合員の任用に際し主査であった教授から、それぞれ修正を求めたところ、約 1 か月後の平成23年 5 月10日の講義では、X 2 組合員は教務事務職員からの電子メールをスクリーンに映し、教務事務職員の確認が悪いのであって自身は悪くない旨及び第 1 回講義出席者の平常点は20点満点、定期試験は80点満点とし、第 1 回講義欠席者の平常点は10点満点、定期試験は90点満点とする旨の説明を学生に行ったと聞いている。

本件申立てにおいては、X 2 組合員及び組合は、シラバスを訂正した後の成績評価の基準について、定期試験が80点満点、平常点が20点満点、さらに第 1 回授業に出席した場合は平常点に10点の加算がなされるものとし、一方、第 1 回授業欠席者の平常点は 0 点と主張している。

それは、第 1 回授業出席者は定期試験80点満点、平常点20点満点に10点の加算点を加えて30点満点の、合計110点満点で評価し、第 1 回授業欠席者については、第 2 回以降の授業に全て出席し、小テストでよい成績をとったとしても平常点は 0 点として、定期試験の80点満点のみで評価するということがある。このようなことは、あまりにも学生の立場を考えていない異常なものであって、合理性が認められない。ましてや、X 2 組合員は経営学部長らの求めを受け容れ、修正したとしているのであるから、なおさら異常である。

第 1 回授業を重視するとの X 2 組合員の考え方を重視し、欠席者と差をつけることを容認するとしても、平常点への一律の10点加算は第 1 回授業への出席評価とみなすことができ、第 1 回授業欠席者に対して、その後の全授業に出席し、小テストで5点相当の点をとったとしても、その出席点と小テストの点を足した平常点を 0 点とすることは二重のペナルティであり許されない。普通に考えれば、満点であれば30点もの差をつけることなく、一律の10点加算の後には、他の点では平等に扱うべきものである。

実際に、法人及び組合の双方の交渉員もそのように考えていたし、評議会に対し、X 2 組合員が弁明した際に同人が同席させていた弁護士も同様に考えていたものと思われる。

b 経営学部長や学生が了承又は納得していたとの組合主張について

X 2 組合員及び組合は、当該成績評価の基準とした内容について、事前に経営学部長等にも了承を得ていたとするが、事実ではない。

経営学部長は、第 1 回授業出席者に10点加算することを了承しただけで、第 1 回授業欠席者について第 2 回以降の授業に全て出席したにもかかわらず、授業の中で行われた小テストの点を含めて全ての平常点が 0 点となるなどということは聞いてもおらず了承もしていない。学生についても、そのような

説明を受けて納得し、その後の授業を熱心に出席し試験を受けるなどとは考えられない。

(イ) 解雇事由②（教育に関して不適切な言動を繰り返し行い、改めようとしなかったこと）について

解雇事由②に該当する内容は、①X2組合員が、講義中に学生に対してハラスメントに当たる言動を行ったこと、及び、②それに関連する学生から大学のハラスメント相談室への相談を受けての対応である。

a 講義中の学生に対するハラスメント言動について

ハラスメント相談室に対し、学生から相談のあった内容は、①外書購読Ⅰに出席していた学生3名が、出席カードをもらえず無視されたこと、②法学部教員からの話として偏差値が低い学生である、私はそうは思っていないがなどの発言があったこと、である。

上記①については、第1回授業の際、出席カードに要望として「はっきりしゃべってほしい」と記載し、第2回授業の際も、聞き取りにくかったので大きな声で話してほしい旨口頭で申し出て、出席カードに要望として「授業内容がよくわからない。和訳をしっかりと教えてほしい」と記載したところ、第3回授業の際、X2組合員は、個人名をあげなかったものの、受講者全員の前で、前記要望を取り上げ、「英語が苦手なのは自分の問題でしょう」と見下したコメントを述べたこと、第4回授業の際、当該学生が指名され発表したがX2組合員から無視され、何の応答もないので黙ってしまったところ、当該学生の席のそばに立ち、わざと「(当該学生)は休みだったかな」と言い、その後、当該学生が和訳を間違えて「かたい」と発表した途端に「かたいて何?」「かたいてどういうこと」と30秒くらい間違いの指摘を繰り返し、その後、出席カードを配り始めたが当該学生には配らなかったということである。

上記②については、X2組合員が、法学部の教員がX2組合員に対して、このような偏差値の低い大学でシラバスにこだわる意味がない旨述べたことを伝えた上、「あなたたち学生は偏差値の低い学生だと思われているのだと覚えておいてください。私はそうは思っていないのですが」と発言したということであった。

b 学生からハラスメント相談室への相談を受けての対応について

相談を行ったそれぞれの学生は、①出席カードを渡して貰えなかったことは差別的取扱いであり、発表の指名をしていながら発表に応答しないこと、存在を無視する態度を取ったこと、のいずれもについて謝罪を求める、②他

の教育職員が大学の学生は偏差値が低いといった学生を見下すような発言をしたとしても、X2組合員が学生に伝えることは人格否定につながると思うので、今後やめてほしい、とのことであった。

ハラスメント相談室の見解としても、X2組合員のそれら行為は、①授業に関する要望を訴えたことに対する不利益取扱いであり、出席しているのに出席を認めないことはハラスメントに当たり、存在を無視するような態度は、相手の人格を否定する態度であるというものである、②他の教員から聞いた話であったとしても、学生に不快感を与える内容の発言を伝えることは、ハラスメントに該当すると考えられるし、また、学生と他の教育職員との信頼関係に亀裂が生じることにも繋がりがねず、問題になる可能性がある、というものであった。

その後、経営学部長と大学評議員とがX2組合員と面談を行ったが、X2組合員は、それら行為を否定した。ハラスメント相談室に相談していた学生は、面談の結果を聞き、信じられないといった様子で、今後、X2組合員の授業に出席しない旨を経営学部長に伝えた。面談後、経営学部長がX2組合員に対して対応を求めたところ、X2組合員からハラスメント発言が事実でないとの内容が記載された書面が提出された。

(ウ) 解雇事由③（授業改善のための取り組みに協力しなかったこと）について

X2組合員は、経営学部長から、大学の授業内容及び方法を改善し、向上させるための取組の一環として、授業参観したいとの申し出を拒否した。

a 授業参観に至った経緯について

授業改善等の取組の一環として、学生から授業に関する生の声を聞くため、経営学部長及び教務委員等と学生との間で懇談会が開催された。2年次生との懇談会では、X2組合員が担当する外書講読等の受講生より授業に対する不満や意見が出され、別の日に開催された3年次生及び4年次生との懇談会では、同様にX2組合員が担当する経営財務論Ⅱ及び演習Ⅰの受講生より授業に関する不満や意見が出された。

また、選択必修科目であり、例年、100名を超える履修がある経営財務論について、X2組合員が担当になった平成23年度後期の出席者は、10名前後へと激減していた。

さらに、平成23年4月の着任後から始まったシラバスの問題（解雇事由①に関連）、ハラスメント相談室の件（解雇事由②に関連）、電子掲示板への書き込み（解雇事由④に関連）という事態が続いていたこと、経営学部教授会において、X2組合員が「学生にどのように対応したらよいかわからない」

という趣旨の発言をしていたこともあった。

そういった事情も考慮し、事態を重くみた経営学部長等は、授業参観を行うこととした。

b 授業参観拒否の経緯について

経営学部長が授業参観を申し入れたところ、X2組合員は、学生が了解すれば受け入れると述べて、その場では拒否したため、経営学部長は、授業参観の受け入れは学生が判断することではなく教育職員が判断するものであることを伝えたが、後日、学生の反対が多いため授業参観は受け入れられないとの電子メールによる返事があった。経営学部長らは、再度授業参観の申入れを行い、その際、経営学部長から、事前に受講生に授業参観があることについて連絡してもらうこと、受講生の意見分布を聞いているのではないことを伝えていたが、受講生の意見分布だけを伝えて拒否してきた。

(エ) 解雇事由④（学生、教職員及び本学の社会的信用ないし名誉を著しく傷つける行為（電子掲示板への書き込み）に関与していること）について

書き込みの内容には、X2組合員の授業内容及び経営学部教授会の内容等が含まれており、その両方の事実を知っている者でなければ書き込みはできず、X2組合員が書き込みに関与していると考えている。

ウ X2組合員の解雇に関する手続について

法人において、大学教育職員の解雇は、学部教授会及び評議会の議を経て、学長の申し出に基づき、理事長が行うものとされている。

X2組合員の解雇にあたっては同人が教育職員として不適格である旨の25.2.26教授会の決議を受けて、同人に評議会での弁明の機会を与えた。また、それを受けて評議会と経営学部臨時教授会でそれぞれ審議がなされた結果、いずれも解雇相当との判断がなされた。その後、組合から一部解雇事由について弁明の対象となっていなかった旨の発言があったことから、書面での弁明を受けることとした。

以上の内容を全て踏まえ、学長が理事長に申し出を行い、常任理事会で弁明の内容や、解雇事由①に関する答案確認結果なども報告の上で審議がなされ、解雇が決定されたことから、理事長が解雇した。

2 争点2（組合の平成25年3月13日付けの団交申入れに対する法人の一連の対応は、団交拒否及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 法人の団交における対応が不誠実であることについて

組合からの25.3.13団交申入れにより、25.3.26団交、25.5.23団交、25.8.27団

交及び25. 10. 30団交の4回の団交が開催された。

4回の団交において、法人は、理不尽な回答に終始するとともに、25. 8. 27団交以降は、X 2組合員を解雇する意向を露骨に示してきた。

組合が、法人が解雇の理由とする4点の解雇事由がいずれも事実と反するもの又は解雇に相当しないものであると指摘したにもかかわらず、法人は組合に納得させるための資料提示も説得努力も行わなかった。

イ 法人が団交を一方的に打ち切ったことについて

25. 10. 30団交において、組合が、学生の成績評価基準を説明し、成績表の写しを渡して、第1回授業を欠席した故に学生に単位を与えなかったのではない旨の説明を行ったところ、法人は、再度確認作業を行い、結果を踏まえて次回団交でX 2組合員の身分上の扱いについて提案すると回答した。それにもかかわらず、法人は、本件解雇予告通知を行い、25. 9. 3協定書に定めるところの事前に協議を行い、組合の同意を得る努力を行うとの労働協約上の義務に違反してX 2組合員の解雇を強行した。

また、組合が、法人に対し、25. 9. 3協定書に定める義務が果たされていない旨抗議したところ、法人は十分に協議を行ったとして団交再開を拒否した。

①25. 9. 3協定書に違反して解雇を強行したこと、②再度の成績確認の結果を踏まえ、次回団交で提案するとの回答を反故にして団交を打ち切ったこと、は、組合の存在を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って、支配介入に当たる。

ウ 以上のことから、法人の一連の対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 法人が団交を誠実にやってきており、団交を一方的に打ち切っていないことについて

法人は組合との間で団交を重ね、X 2組合員を解雇する理由について説明を尽くしてきた。解雇事由②から④については、それぞれ後記(イ)、(ウ)、(エ)記載のとおり、双方からその主張は尽くされており、後は評価の問題であるということになっていた。また最後に協議された解雇事由①についても、後記(ア)記載のとおり、次回団交について組合に確認してから本件解雇予告通知を行っているのであるから、法人は団交を一方的に打ち切っていない。

また、組合は、法人が団交の再開を拒否した旨主張するが、そもそも組合からの団交再開に関する申入れの事実はなく、団交拒否に当たる事実も存しない。

(ア) 解雇事由① (大学のルールを順守せず、誤りを改めようとしなかったこと)

について

解雇事由①に関しては、組合からの答案確認が必要との意見を受けて、後日、その機会を持って対応している。また、25. 10. 30団交において、法人から組合に対し、X 2 組合員の担当した経営財務論 I の学生の成績検証の後、常任理事会までの間に団交開催を希望するか確認した。これは、成績検証の後に理事会において解雇問題を審議し、そこで一定の結論を出すこととなっており、組合もそのことについては了知していたところ、法人は、常任理事会の日程調整等に必要となるため常任理事会の前に団交を行うかどうか確認したものである。それに対し、組合は、常任理事会の結果の後で構わないと回答したため、検証結果を団交で報告することなく本件解雇予告通知を行った。

(イ) 解雇事由②（教育に関して不適切な言動を繰り返し行い、改めようとしなかったこと）について

団交において、①偏差値が低い旨の発言を行ったこと、及び②出席カードを渡さなかったこと、について、組合及び法人からそれぞれ認識する事実経過が説明され、食い違いがみられたが、双方の主張としては尽くされており、双方とも、後は評価の問題であるとの認識であった。

また、25. 8. 27団交において、X 2 組合員から弁明書を提出するとの発言がなされ、平成25年9月24日にファクシミリで提出されたが、原本の提出を求めたところ、平成25年12月10日になってようやく提出があり、25. 12. 17常任理事会における審議の資料として取り扱った。

(ウ) 解雇事由③（授業改善のための取り組みに協力しなかったこと）について

授業参観に関して、解雇の理由になり得るのかという点について組合と法人との間で対立が存したものの、双方の主張としては尽くされており、双方とも、後は評価の問題であるとの認識であった。

(エ) 解雇事由④（学生、教職員及び本学の社会的信用ないし名誉を著しく傷つける行為（電子掲示板への書き込み）に関与していること）について

組合は、X 2 組合員が書き込んでいないと述べているところ、書き込んだ証拠があるのかと述べたが、法人は、同人が近しい者に相談していたから、その者が書き込んだかも知れないと述べたことに触れ、それが事実であるとするれば書き込まれたことについて結果責任がある旨回答した。

また、それに対し、組合が、解雇に相当するほどの責任になるのかと述べたところ、法人は、そうである旨回答している。

このように、解雇事由④についても、後は評価の問題となっていた。

イ 以上のことから、法人の一連の対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号に

該当する不当労働行為に当たらない。

3 争点3（法人が、平成25年12月17日に、X2組合員に対して解雇を通知したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

法人は、X2組合員の解雇に際し、組合の頭越しに同人に通知し、解雇を認めるよう働きかけた。

このような法人の行為は組合員を組合から引き離して組合を弱体化させるものであり、組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

解雇予告通知は、被解雇者に通知する必要があるから、本件解雇予告通知は支配介入に当たらない。なお、法人は、X2組合員に対して本件解雇予告通知を行ったのとほぼ同時に、組合に対しても通知を行っている。

また、解雇を認めるよう働きかけたとの具体的な主張はなく、法人がX2組合員に対してそのような働きかけを行ったとの事実も存しない。

第5 争点に対する判断

争点1（法人が、X2組合員を解雇したことは、組合活動を行ったが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）、争点2（組合の平成25年3月13日付けの団交申入れに対する法人の一連の対応は、団交拒否及び組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点3（法人が、平成25年12月17日に、X2組合員に対して解雇を通知したことは、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。

(1) X2組合員の組合加入通知までの経緯について

ア 平成23年4月1日、法人は、X2組合員を大学の准教授として任用し、経営学部で勤務させることとした。

（甲24、乙6、証人 X2 ）

イ X2組合員の担当科目に関するシラバス及びその訂正の経緯について

（ア）平成23年度の授業開始にあたり、法人は、X2組合員に対し、同人が同年度に担当することとなった授業等のシラバスを作成するよう指示した。

なお、経営学部の同年度行事予定表には、次の記載があった。

「2011.4.1 金 学年始め
授業時間割発表
新入生指導週間（～7日）
履修書類配付（～7日）
2 土 入学式

8	金	授業開始	
12	火	履修登録（2年次生以上）（15日・18日）	
19	火	履修登録（1年次生）	
20	水	履修登録確認訂正（全年次生、～21日）	」

（甲24、乙7、証人 X 2 ）

（イ）平成23年度の経営学部のシラバスには、X 2 組合員が同年度担当することとなった「経営財務論 I」に関し、次の記載があった。

「提出課題など

毎回出席をとります。出席カードには必ず各講義時限に示す『キーワード』と『20文字以上の感想・意見等』を記入して提出してください。不備がある出席カードについては、欠席と見なします。なお、時折小テストを実施しますが、少なくとも全15回の講義中に1回以上行います。

評価基準

定期試験（80%）、平常点（20%）で評価します。ただし、平常点は、基本的に出席と小テストからなります。なお、第1回講義への出席と講義全15回のうちの3分の2以上の出席を単位認定の一条件とします。」

また、経営財務論 I 以外に X 2 組合員が同年度担当することとなった授業等について、いずれについても第1回授業への出席を単位認定の条件とする旨の記載があった。

（乙6）

（ウ）平成23年4月、X 2 組合員はその担当科目の第1回講義において、当該講義の出席者に対し、第1回講義を欠席した学生の単位は認定しない旨述べた。

同月、大学の教務事務グループ担当は、学生から知らされた上記内容を確認するためとして、X 2 組合員に対して問合せを行った。

また、平成23年4月上旬頃、経営学部の教務委員であった教授2名は、X 2 組合員に対して個別に、第1回授業において欠席した学生の単位を認めないことはおかしいので改めるよう求めた。

（乙5）

（エ）平成23年4月20日、経営学部長が X 2 組合員の研究室を訪問し、第1回授業を欠席した学生の単位を認めないことは、大学のシステムに合わない旨述べ、改めるよう求めたところ、X 2 組合員は、既にシラバスに記載しており、第1回授業に出席した学生との信頼関係を損なうこととなるため、改めることはできない旨述べた。

また、同月22日の午後4時30分頃から午後7時30分頃にかけて、経営学部長

は、再度、X2組合員に対し、第1回授業を欠席した学生の単位を認めないことを改めるよう求めたが、X2組合員は応じなかった。

(乙5)

(オ) 平成23年4月27日、X2組合員の任用に際し主査であった教授（以下「主査教授」という。）が、X2組合員に対し、第1回授業を欠席した学生の単位を認めないことを改めるよう求めた。

(乙5)

(カ) 平成23年5月10日、X2組合員は、経営財務論Iの第4回講義の場において、シラバスに関してX2組合員と他の者との間で送受信された一連の電子メールをスクリーンに投影し、第1回講義に欠席した者が単位を取得することもあり得る旨述べた。

(証人 X2)

ウ X2組合員に関するハラスメント相談等について

(ア) 平成23年5月頃、X2組合員の担当する経営財務論Iを履修していた学生が、大学のハラスメント相談室において、X2組合員からハラスメントを受けている旨の相談を行った。

また、同じ頃に、X2組合員の担当する外書購読Iを履修していた学生が、同ハラスメント相談室において、X2組合員からハラスメントを受けている旨の相談を行った。

なお、X2組合員は、経営財務論Iの講義中に、他の教育職員が大学の学生について偏差値が低いと述べていた旨及びX2組合員はそうは思っていない旨の発言（以下「偏差値発言」という。）をしたことがあった。

(乙5)

(イ) 平成23年5月25日、主査教授とX2組合員とで面談を行った。主査教授が、経営財務論I及び外書購読Iを履修している学生に対してハラスメントと思われる言動を行ったのかと確認したところ、X2組合員は否定した。

(乙5)

(ウ) 平成23年5月28日午後3時53分頃、大学に関するインターネット上の電子掲示板（以下「電子掲示板」という。）に、投稿がなされた。

その投稿には、経営学部の学生が新任の先生にいいがかりをつけていたとされる問題について、熱心で評判のいい先生を妬んだ他の複数の経営学部の先生たちがそれに便乗し、当該先生を狙っている旨の記載が含まれていた。上記投稿では、便乗しているとする先生たち5名について、そのイニシャルと思われる文字が記載されていた。

(甲5、乙5)

(エ) 平成23年6月2日、ハラスメント相談室長である教授は、経営学部長に対し、2名の学生から別々にハラスメント相談が行われ、それぞれ改善要求がなされている旨の報告を行った。また、同教授は、経営学部長に対し、ハラスメントに関するガイドラインに従って、経営学部としてX2組合員への対応を行うよう依頼した。

(乙5)

(オ) 平成23年6月8日、X2組合員と経営学部長及び評議会の評議員（以下、単に「評議員」という。）2名との間で、面談が行われた。その場において、経営学部長は、X2組合員に対し、同人が講義中に発言したとされる事項について確認を行った。X2組合員は、①経営財務論Iの講義中に偏差値発言を行った旨述べ、②外書購読Iの時間中にX2組合員が行ったとする学生からの相談内容については否定した。

経営学部長は、X2組合員に対し、学生の改善要求に対する回答を求めた。また、X2組合員は、その場で、ハラスメントの定義について質問した。

(乙5)

(カ) 平成23年6月11日午後3時36分頃、申立外大学に関する電子掲示板に、投稿がなされた。

その投稿には、①当該申立外大学において准教授に対するパワーハラスメントが問題となったが、大学においても准教授に対するパワーハラスメントがあり、それは経営学部で組織的に行われている旨、②学生による、普通ならいいがかりに当たる内容のことを教授等が新任准教授に対するクレームとして捏造している旨、③特定の複数の教授が懲罰を科して当該准教授を免職させたがっているさうだとの記載が含まれていた。

また、同日午後3時56分頃及び同日午後4時16分頃、上記申立外大学とは別の申立外大学2校に関する電子掲示板に、上記とほぼ同じ内容の投稿がそれぞれなされた。

(甲5、乙5)

(キ) 平成23年6月14日付けで、X2組合員は、経営学部長に対し、次の内容の記載がある文書を提出した。

「この度の一部学生からの苦情と称されるものについて、学生に謝罪する必要がある悪意を持った行為は一切しておりません。教育上の配慮についての見解の相違があった可能性や私の教員としての腕が未熟である可能性はあるかもしれません。

経営財務論の講義において、経営学部の一部の先生の名を挙げ誹謗中傷したことはありません。特定の学生に対して君の偏差値が低いと言ったことも、また法学部の先生が君たちの偏差値が低いと言っていたと言ったこともありません。以前より出席カードが配付される時にそれをもらうためだけに教室に戻ってくる学生や座席の前後に陣取り一時限のほとんどを私的会話に費やしている学生集団について注意した後、『他の先生が君たちの偏差値が低いと言っていたけど、私はそうは思いません。私は君たちに私のできる限りのことを教えます』と学生の学習意欲を鼓舞するために心情を述べたことがハラスメントに当たるか否かは人権問題委員会で判断頂くものと新任研修の際に伺いました。必要ならば、そこで付帯状況の説明や学生の学習意欲を高めたい数々の心情と共に私の意見を述べます。同日講義終了後回収した出席カードでさえ、私に頑張ってもらいたいとのコメントや、シラバスに関する私の見解を支持するコメント、更にうるさい学生を退出させるべきとの要望を書き添えてきている学生もいます。

また、外書購読の講義において、一部学生に出席カードを渡さなかったのではなく、学生が受け取らなかった状況が事実です。学生に注意喚起した後配付物を渡す方法は、小・中・高の教員が時々生徒を注意喚起するために用いる方法です。5月16日の講義以前より、辞書も持参せず時にはサングラスをかけたまま着席しているだけで私的会話を延々と続けるなどをしてきた学生らに対し、講義終了時に『これからやる気を出して取り組むことができる？やる気を出して取り組むのだったらカードを渡します』と尋ねたところ、ある学生は了解しカードを受け取り書いて出し、別の学生はカードを受け取り書くもなぜだか出さないと言い、また別の学生はカードを受け取らず文句のみ言う状況でした。また、単語1つわからないから出席扱いにしない、ダメ扱いにするなどは一切ありません。数週間前に当てた割当部分の訳を報告し始めるのを数分待ちその後も辛抱強く見守り続け、途中からその学生にアドバイスしていた友達が結局代わって訳を報告した状況でのことでしたが、その場合でも否定的な発言は一切しておりません。現在は静かな講義環境の下で、学生に対し、従来の必要・要望に応じて訳を何度も反復説明したり、分からないとの部分について説明したりすること等に加え、訳を記したノートを任意回収し添削して返すシステムを作り区切りの良いところでそれを実施する手筈を整えるなどの措置を順次実施しています。 」

(甲23、乙5)

(ク) 平成23年6月22日、経営学部の教授会において、X2組合員は、経営財務論

Iの講義における学生との対応について発言した。

(乙5)

(ケ) 平成23年6月25日午後3時58分頃、大学に関する電子掲示板に、投稿がなされた。

その投稿には、①大学の授業において、ハラスメントはしないようにとよく言われるが、軽々しくハラスメントとの言葉が使用されているように思う旨、②大学のハラスメント相談はハラスメントから身を守る制度であるはずが、悪意を持った者でも簡単に利用できる制度である旨、③投稿者を含む学生からある先生の話聞き出して私怨又は私欲のために利用する経営学部の先生たち4名を軽蔑する旨の記載が含まれていた。上記投稿では、私怨又は私欲のために制度を利用しているとする先生たち4名について、そのイニシャル及び姓の一部と思われる文字が記載されていた。

また、同日午後4時45分頃、同日午後4時49分頃及び同日午後4時51分頃、前記(カ)記載の申立外大学3校に関する電子掲示板に、投稿がそれぞれなされた。

それらの投稿には、いずれにも、①大学の経営学部において組織的に行われているパワーハラスメントの続報として、経営学部の複数の教授が准教授に対しハラスメントを行った旨、②講義中の態度が不良であるとする学生との対応について、当該准教授が学生に学部として注意を呼び掛けてほしいとの依頼を教授会で行った際に、当該准教授が罵倒された旨、③他の教授等が学生をたきつけ、被害者である准教授への苦情として訴えさせることによって、当該准教授は足を引っ張られているところである旨などの記載が含まれていた。

(甲5、乙5)

(コ) 平成23年6月27日、外書購読Iでハラスメント相談室に相談していた学生と経営学部長は、ハラスメント相談について話を行った。学生は、X2組合員による改善要求に対する回答に関し、X2組合員は何をしても変わらないのかと述べた。経営学部長が、必ずしもX2組合員に対して何も対処できないというわけではない旨述べたところ、学生は、少し考慮の上、ハラスメントとして訴えるかどうか判断する旨回答した。

(乙5)

(サ) 平成23年7月上旬頃、大学は、外書購読Iでハラスメント相談室に相談していた学生について、当該履修登録を抹消し、その学生に対し外書購読補充授業を実施することとした。また、X2組合員に対し、学生の希望により履修登録を抹消する旨伝達した。

(乙5)

(シ) 平成23年7月9日午後4時49分頃及び同日4時52分頃、前記(カ)記載の申立外大学のうち2校に関する電子掲示板に、投稿がそれぞれなされた。

その投稿には、大学の経営学部において組織的に行われているパワーハラスメントの続報として、経営学部の教授が自分のゼミナールの学生に対し、教授が目の敵としている准教授の授業アンケートに同人のイメージダウンになるような内容を書くように指示し、当該准教授に以前注意されていた学生が書く、との手口によるものであった旨の記載が含まれていた。

(甲5、乙5)

(ス) 平成23年7月20日、X2組合員は、前記(サ)記載の履修登録抹消について、学生の申出により抹消が可能となる根拠について、大学に問合せを行った。

大学は、大学内の規則を示し、「登録後の履修科目の変更は特別の事情がない限り認めない」の「特別の事情」に当たると判断した旨回答した。

(乙5)

(セ) 平成23年7月23日午後4時34分頃、大学に関する電子掲示板に、投稿がなされた。

その投稿には、①経営学部の学生が、いいがかりをつけていた科目の履修登録を取り消させた旨、②経営学部の教授が①をさせたのであり、そのような行為はあくどい旨、③当該教授はその立場を利用し、複数の准教授にハラスメント及び中傷を多数行っていると聞いた旨などの記載が含まれていた。上記投稿では、履修登録を取り消させたという教授等3名について、そのイニシャル及び姓の一部と思われる文字が記載されていた。

(甲5、乙5)

(ソ) 平成23年7月30日午後4時55分頃、前記(カ)記載の申立外大学のうち1校に関する電子掲示板に、投稿がなされた。

その投稿には、①自分もその話を聞いたが、大学の経営学部の教授がその准教授を呼び出し、学生に謝罪するようになどと恫喝した旨、②経営学部の教授たちは異常であり、話を聞いて人間のクズしかいないような気がしてきた旨の記載が含まれていた。上記投稿では、恫喝したとする教授について、そのイニシャル及び姓の一部と思われる文字が記載されていた。

(甲5、乙5)

(タ) 平成23年8月1日午前10時46分頃、大学に関する電子掲示板に、投稿がなされた。

その投稿には、①経営財務論の授業において、教授が学生にボイスレコーダ

一を持参の上で質問をさせた旨、②録音により発言の齟齬をとらえ、ハラスメントとするような対応はまともではない旨、③学生と教授が共謀して学生相談室を悪用するのは異常事態であり、そのような相談制度自体がおかしい旨などの記載が含まれていた。上記投稿では、ボイスレコーダーを持参させたという教授について、そのイニシャルと思われる文字が記載されていた。

(甲5、乙5)

(チ) 平成23年8月5日午後4時25分頃、大学に関する電子掲示板に、投稿がなされた。

その投稿には、①経営学部の複数の教授がその准教授を陥れる理由を探しており、何でもいいから話してくれと言われたために、いいかげんな内容のことを話してしまった旨、②その後、当該教授たちからその准教授を必ず解雇すると言われて、嘘がばれることが怖くなってきた旨、③先生がそのような謀りごとを行っていいのかと思う旨の記載が含まれていた。上記投稿では、謀りごとをしたとする教授たち2名について、そのイニシャル及び姓の一部と思われる文字が記載されていた。

(甲5、乙5)

(ツ) 平成23年10月26日、経営学部の教授会が行われた。その場において、大学の授業内容・方法を改善し、向上させるための取組であるファカルティ・ディベロップメント（以下「FD」という。）に関し、2年次生が出席して行われたFD懇談会についての報告がなされた。

教授会の終了後、経営学部長は、X2組合員に対し、X2組合員の授業等について学生から出された不満点について話したいので、同月28日に学部長室を訪れるよう依頼した。

(乙5)

(テ) 平成23年10月28日、経営学部長室において、X2組合員、経営学部長及び教務委員2名で面談が行われた。

面談において、①同月21日に開催された学生とのFD懇談会において、X2組合員による成績評価が不公平になされているとの話があった旨、②平成23年度前期の終了時に実施した授業改善アンケートにおいて、評価が低い旨、の話がなされた。

大学が、X2組合員の授業等について、実際に参観することを認めてほしい旨述べたところ、X2組合員は、学生が了解すれば受け入れる旨及び学生に確認して回答する旨述べた。

(乙5)

(ト) 平成23年11月15日、X2組合員は、経営学部長に対し、前記(テ)記載の回答として、次の内容の電子メールを送信した。

「ご多忙のところ恐縮です。先日の授業見学の件について、学生に尋ねてみました。結論から申し上げますと、授業見学は行わないで頂きたく宜しくお願い致します。

[根拠]

授業見学の可否について、
月曜4限：出席者数21名、うち見学可10名、見学不可11名。
金曜3限：出席者数19名、うち見学可5名、見学不可14名。

したがって、いずれの時限も見学不可です。もし見学を強行すれば、月曜4限は可否同数に近い分、クラスが二分される状況にあります。金曜3限においては明らかに見学不可が多数のため、クラス崩壊する状況にあります。現在は学生が集中できる良い雰囲気です。割り当てた部分以外の予習・学習について良い意味での競争や積極的に参加する学生が出てくるなど、講義に対する理解も進んでいます。受講拒否、教員不信、クラス崩壊は御免です。そっとしておいて頂きたく宜しくお願い致します。」

(乙5)

(ナ) 平成23年11月26日午後4時46分頃、前記(カ)記載の申立外大学のうち1大学に関する電子掲示板に、投稿がなされた。

その投稿には、①今度は、経営学部の教授が、FDの調査との名目で授業の問題点を見つけて懲罰を科そうとしている旨、②被害者である先生が、受講学生が見学を行ってほしくないとしていたと回答したところ、その先生の採用時の審査に関わった別の先生の責任を問おうとしている旨、③当該教授はしつこい等の記載が含まれていた。上記投稿では、懲罰を科そうとしている教授について、そのイニシャル及び姓の一部と思われる文字が記載されていた。

(甲5、乙5)

(ニ) 平成24年1月9日午後3時37分頃、大学に関する電子掲示板に、投稿がなされた。

その投稿には、①再び経営学部の先生が、ある先生に対して嫌がらせを行っている旨、②今度は別の複数の先生に①の嫌がらせをさせている旨、③嫌がらせをされている先生は堂々としていて好きである旨などの記載が含まれていた。上記投稿では、嫌がらせをさせているとする先生1名及び嫌がらせを実際に行っているとする先生2名について、そのイニシャル及び姓の一部と思われる文字が記載されていた。

(甲5、乙5)

エ 平成24年2月22日、X2組合員と経営学部長及び次期経営学部長等は、面談を行った。その場において、経営学部長等は、X2組合員に対し、電子掲示板への一連の書き込みをまとめた文書を示し、①法人はX2組合員によるものだと考えている旨、②もしX2組合員によるものであれば、その行為が名誉毀損に当たり、就業規則による懲戒解雇もあり得る旨述べた。

(甲24)

オ 平成24年3月、学長は経営学部に対し、X2組合員を平成24年度前期授業の担当者から外すことを提案した。法人は、経営学部教授会の承認を経て、それを決定した。

(甲3、甲4、甲6、甲24、証人 X2)

カ 平成24年5月及び7月、学長は経営学部に対し、X2組合員について、平成24年度後期演習科目の受講者募集を行わないこと及び平成24年度後期授業の担当者から外すことをそれぞれ提案した。法人は、同年5月及び7月、経営学部教授会の承認を経て、それらを決定した。

(甲3、甲4、甲6、甲24、証人 X2)

キ 平成24年12月に開催された経営学部教授会において、経営学部長は、X2組合員に対し、X2組合員は学長預かりとなっているため、平成25年度の授業等担当者から外している旨の発言を行った。X2組合員から学長預かりの趣旨等を質問された経営学部長は、学長預かりの意味する内容及びそれに至った経緯等を学長に文書回答するよう要請する旨述べた。

(甲3)

ク 平成25年2月26日に開催された25.2.26教授会において、X2組合員の教育職員としての適格性について、次の内容で審議が行われた。

(ア) X2組合員の退席までの審議内容について

経営学部長は、学長から経営学部教授会に対し、X2組合員に関する大学経営学部の教育職員としての適格性を審議してほしいとの依頼があった旨述べた。

経営学部長は、この場はX2組合員を制裁する会議ではなく、経営学部の教育職員の適格性を判断する会議である旨の趣旨説明を行い、以下の質問①から質問⑦を読み上げて質問し、X2組合員の回答を求めた。

「質問① 本来、授業開始と履修登録の間に少なくとも一回の授業を受講することができる仕組みがあるにもかかわらず、すなわち、学生は受講科目を選択する機会が与えられているにもかかわらず、「シラバス」に第1回講義への出席を単位取得の条件である旨記載し、その旨、学生に言った事実

がありますか？ 」

「質問② その後、当時の教務委員が、授業開始と履修登録の間に少なくとも一回の授業を受講することができる仕組みである旨を説明し、対応の修正を求める指導には従いましたか？ 」

「質問③ さらに、その後、当時の学部長が、授業開始と履修登録の間に少なくとも一回の授業を受講することができる仕組みである旨を説明し、対応の修正を求める指導には従いましたか？ 」

「質問④ 以上の教務委員、学部長の指導があったことを誰かに話しましたか？話したとすればそれは誰ですか？ 」

「ママ」
質問④ 授業参観を、受講学生の過半数が反対しているからという理由で断ったという事実がありますか？あるとすれば、過半数の根拠は何ですか？アンケート時の受講生の過半数でいいと考えた理由は何ですか？ 」

「質問⑤ インターネットの掲示板に Y 4 経営学部およびその学生、教員に関する内容を、2011年5月から複数回投稿したことはありますか？経営学部教授会で、同学部教員を批判し、侮辱するような内容の投稿があることを知らされた後、その内容を誰かに話しましたか？話したとすればそれは誰ですか？ 」

「質問⑥ 大学の常勤教育職員は、学内の行政にも寄与することが求められています。果たされましたか？ 」

「質問⑦ 授業で、芸能人や好きな食べ物等の話をどの程度行いましたか？芸能人や好きな食べ物に関してアンケートを取りましたか？取ったとすれば、何度、どのような内容で取りましたか？取ったとすれば、何度、どのような内容で取りましたか？ 」

「ママ」
質問⑦ 2011年1月にK P Cのある研究室前のボードに、「こんにちは。私は社会・現代社会学部の（個人名）と申します。・・・」という落書きをしたことはありますか？ 」

それらの質問に対し、X 2 組合員は、このような場所でこのような質問を受けるのは不当である旨述べ、その場での質問に対する回答は行わなかった。

その後、経営学部長は、X 2 組合員に対し、審議を行うので室外で待機するように述べ、X 2 組合員は退席した。

(イ) X 2 組合員の退席後の審議内容について

経営学部長は、X 2 組合員への質問内容に関する法人の裏付け資料を基に、説明を行い、また、教授会参加者からは意見等が出されたが、それらの内容は

次のようなものであった。

a 本来であれば、一度の「ためし受講」ができた後に履修登録ができるにもかかわらず、シラバスでそれができないよう強いて、その旨を学生に発言した事実があり、その後、相当な期間の後に、他の教育職員の説得により、ためし受講を認めたとの経緯がある。また、1回目に出席しないと履修できないということにより履修をあきらめた学生がおり、履修を認められるようになった後も、1回目の欠席を成績評価に加えられ不利益があった。

また、ある教員から複数回の説得があった旨、経営学部で1回目の授業を欠席した学生は全員不合格となった旨の発言があった。

b 授業参観を、受講学生の過半数が反対しているからとして断ったが、本当に学生の過半数が反対であったのかということについて、教務委員の後日の再調査により、アンケート結果が疑わしいことが判明した旨、本来であれば、授業参観の可否は教育職員が判断するものであり、学生にアンケートを依頼すべきものではない旨の発言があった。

c 授業そのものが大学で教えるべき内容と実態がどのようにかけ離れているのかについて、授業の資料によれば、授業と関係のない話題にかなりの時間が費やされていることが判明した旨の発言があった。

d 電子掲示板への書き込みについて、特定の教育職員とX2組合員しか知らない内容が書き込まれていた旨、ハラスメント相談室の要請によりX2組合員に事実確認した内容についても、対応者及びX2組合員しか知らない内容が書き込まれていた旨の発言があった。

e 大学を退学した学生とX2組合員との間でどのような問題があったかについて、当該学生がX2組合員の言動を原因として退学したかどうかは定かでない旨、別件で、ある教育職員に対して、学生から、X2組合員の書き込みにより精神的なショックを受けて、大学に来ることができなくなった旨の発言があった。

f 教育職員の研究室の扉に唾が吐き掛けられていた件について、所在と時間的な観点から、X2組合員による行為と推測できる旨及びそのような行為が軽犯罪法違反である旨の発言があった。

g 教育職員に対する落書きについて、筆跡と時間的な観点から、X2組合員による行為と推測される旨の発言があった。

h 前記aからgに関し、①学生に対してこのような攻撃をすることは許すことができない旨、②教育に携わる者として、インターネット上にこのような書き込みを行うことは、適格性を欠くものであり、由々しき事態である旨、

③このような状態がこれからも続くようであれば、学部を正常に運営することはできない旨、の発言があった。

その後、X2組合員に関し、大学の経営学部教育職員として適格性に欠けるとの審議事項の決議が挙手をもって行われ、満場一致で可決された。

(ウ) 審議結果の伝達について

経営学部長は、退席していたX2組合員が教授会に戻った後、審議の結果を同人に伝えた。

(エ) 議事録について

25.2.26教授会の議事録には、①いずれの質問についてもX2組合員から回答はなかった旨、②X2組合員からこのような場所でこのような質問を受けるのは不当であるとの主張があった旨記載された。また、当該議事録については、後記コ記載のとおり、後日、X2組合員から変更されたい旨の意見があり、その意見が付記された。

(乙8)

ケ 平成25年3月9日、X2組合員は、学長に対し、電子メールを送信した。当該電子メールには、①過去の経営学部教授会で、経営学部長が、X2組合員は学長預かりの身であり、平成25年度の授業担当者からX2組合員を外していると発言していたので、どのような状況なのか経緯ともども詳細に回答すること、②平成24年5月及び7月に学長が、経営学部教授会に対し後期の授業担当者からX2組合員を外すとの提案を行った際に、刑事告訴に関する記述があった件について、日付を含む経緯ともども詳細に回答すること、③学部長から学長に全ての話が伝わっているかどうか不明であり途中で誤解が生じている可能性はあるが、学長は教育職員をきちんと監督する義務と、教育職員に対して誠実に説明する義務を負っているので、これまで果たしてこなかった責任を果たすこと、について平成25年3月12日までに文書で回答されたい旨の記載があった。

(甲3)

コ 平成25年3月13日、経営学部教授会が開催された。その場において、25.2.26教授会の議事録確認が行われ、X2組合員は、当該議事録中の質問①から質問⑦までについて、X2組合員から回答が「なかった」とするのではなく「保留」と変更されたい旨述べ、25.2.26教授会の議事録にその旨が付記された。

(乙8)

サ 平成25年3月13日、組合は、法人に対し、25.3.13加入通知及び申入書を内容証明郵便で郵送し、25.3.13団交申入れを行った。25.3.13加入通知及び申入書には、X2組合員が組合に加入したことを通知し、同月25日又は26日の午後5時から団

交を行うことを申し入れるので、誠意をもって応諾するよう、また、同月19日までに回答されたい旨の記載があった。

また、団交事項として、①X2組合員に対し、平成25年度の授業を担当させること、②同人が平成23年度に担当していた業務を同25年度に割り当てること、③組合員に係る労働条件の変更は、事前に組合と協議し、組合の同意を得てから行うこと、などの記載があった。

(甲1)

(2) X2組合員の組合加入通知以後の経緯について

ア 平成25年3月19日付けで、法人は、組合に対し、25.3.13団交申入れに応じる旨回答した。

(甲2)

イ 平成25年3月19日付けで、学長は、X2組合員に対し、前記(1)ケ記載のX2組合員からの電子メールへの文書回答(以下「25.3.19学長回答」という。)を行った。25.3.19学長回答には、①平成23年5月28日から同24年1月9日までの間、大学及び申立外大学3校の電子掲示板について、断続的に大学の社会的信用を著しく傷つける内容の書き込みを行った者の調査に関し、X2組合員の関与を疑わせる事実が認められた、②①に関して、万一、X2組合員が関与しているのであれば、就業規則に基づく制裁を科す必要があることから、プロバイダ等に重ねて開示請求を行うなど、客観的証拠を入手するために多くの時間を要することとなった、③②の調査に想定外の時間を要したが、最終段階を迎えたので、X2組合員にも近日中に文書で事実確認書の回答依頼を行う、④このような状況のため、学期途中での授業担当者変更による履修学生への影響を避ける目的で、学長から経営学部に対し、X2組合員について授業等の担当から除外することを提案して承認され、平成25年度前期について授業等の担当の決定を留保してもらっている、⑤その後の状況を含め、詳細な調査の結果や判明している事実等については、大学内で手続を進めているところであって、今後に影響を及ぼすことが考えられるため、回答は控える、旨の記載があった。

(甲4)

ウ 平成25年3月26日、組合と法人との間で、25.3.26団交が開催された。

25.3.26団交では、組合から、①25.3.19学長回答はX2組合員を授業担当から除外す理由とはならず、本来ならば、平成25年度の授業等を担当させた状態で、大学のいう疑念が確定した時点で担当を外すべきである旨、②労働条件を変更する場合は、組合との協議を経て行うこと、③労働諸法を遵守すること、について発言があった。それに対し、法人は、①電子掲示板に大学の社会的信用を著しく傷

つける内容の書き込みがあったことについて、調査したところ、X2組合員が関与した疑いが強まり、X2組合員に授業等を担当させた場合に、調査結果によっては学期の途中で担当者変更を行わなければならないため、学生への影響を考慮して授業等の担当としなかった旨、②労働条件の変更があった場合には、組合と協議し、同意を得られるよう努力する、③労働諸法は遵守する、との回答を行った。上記①のやり取りにつき、組合から、大学による調査結果を待つべきかどうかを判断するためとして、書き込みの内容が分かる資料の提供要求があり、法人は、書き込みの内容及び関係者が分かる教員名簿を資料として組合に交付する旨回答した。

また、組合は、①大学において、学期の途中で授業等の担当者を変更することが可能かどうか、②X2組合員の代わりに授業等の担当を行っている者が専任か非常勤か、などについて質問し、法人は、①学期の途中での担当者変更は困難であって、復帰させるとしても後期からとなる旨、②専任か非常勤かを確認の上、回答する、などと述べた。

(甲5、甲6)

エ 平成25年4月2日付けで、法人は、組合に対し、25.3.26団交で組合から照会のあった事項への回答として、「団体交渉時の照会事項について(回答)」と題する文書(以下「25.4.2回答」という。)を提出した。

25.4.2回答には、①電子掲示板への書き込みの内容として、前記(1)ウ(ウ)、(カ)、(ケ)、(シ)、(セ)、(ソ)、(タ)、(チ)、(ナ)、(ニ)記載の投稿内容(以下「一連の書き込み」という。)が、②教員名簿として大学の教員の名簿が、③X2組合員が平成24年度に担当する予定であった授業等につき非常勤講師が担当した科目及び専任教員が担当した科目並びに非開講であった科目が、④平成25年度授業担当者としてX2組合員の届出をしていない旨が、それぞれ記載されていた。

なお、X2組合員は、本件審問において、一連の書き込みについて、①X2組合員は書き込んでいない旨、②書き込みの内容について、似たようなことは他の者に話した旨、③誰に話したかは言えない旨、④話した者に電子掲示板へ書き込みを行ったかどうか確認をしていない旨、陳述した。

(甲5、証人 X2)

オ 平成25年4月22日、組合と法人との間で、事務折衝(以下「25.4.22事務折衝」という。)が行われた。25.4.22事務折衝において、組合は、平成23年度シラバス作成の経緯及びその訂正の経緯から問題がこじれているようである旨述べ、経営学部教授会の気持ちが収まるような内容で問題を解決したいので、法人から教授会に働きかけるよう求めた。

(甲7、甲24、乙10)

カ 平成25年4月25日、25.4.25評議会が開催された。25.4.25評議会では、X2組合員が大学の経営学部教育職員として適格性を欠くとの経営学部教授会の決定報告を受けての審議が行われ、X2組合員への弁明の機会を設け、評議会として事情を確認することとなった。

(甲7)

キ 平成25年5月7日付けで、法人は、組合に対し、25.4.22事務折衝において組合から行われた提案後の法人としての対応に関して、「X2 准教授の処遇にかかる本学の対応について(通知)」と題する書面(以下「25.5.7処遇通知」という。)を提出した。25.5.7処遇通知には、①25.4.22事務折衝における組合からの提案について、法人から経営学部に働きかけたところ、経営学部としてはX2組合員が経営学部の教育職員として不適格であるとの見解をもっており、收拾を図ることができなかった、②経営学部教授会の決定報告を受けて、25.4.25評議会で審議した結果として、X2組合員への弁明の機会を設け、評議会として事情を確認の上、再度審議を行う、旨記載されていた。

(甲7)

ク 平成25年5月13日付けで、組合は、法人に対し、「団体交渉再開申入書」と題する文書を提出した。同文書には、25.3.26団交、25.4.2回答、25.4.22事務折衝及び25.5.7処遇通知を受けて、団交を再開したい旨の記載及び①法人は、組合員の労働条件の変更について、事前に組合と協議し、組合の同意を得られるよう努力する、②法人は、労働諸法を遵守する、旨の協定書案が記載されていた。

(甲8)

ケ 平成25年5月23日、組合と法人との間で、25.5.23団交が開催された。25.5.23団交では、以下のやり取りが行われた。

(ア) 協定書案について

組合は、25.3.26団交で合意された事項について、組合と大学内の労働組合とは異なるので文書として残したい旨述べた。これに対し、法人は、具体的な労働条件について決定したことを協定することは理解できるが、組合から提案のあった協定書案は交渉の進め方の大原則のような大まかな内容であって、その必要性を感じない旨、議事録をお互いに確認する程度でよいと考えているが、再検討する旨の回答があった。

(イ) 25.4.2回答について

組合は、X2組合員に関する事項について、本来であれば平成24年度中に決着させてしかるべき事項であって、結論が出されるまではX2組合員に授業等

を担当させるべきであるなどと述べた。

これに対し、法人は、①X2組合員の行ったとされる行為の調査に予想以上の時間がかかった上、科目担当者が前年度と変更になることで学生に迷惑をかけたが、途中で授業等の担当者が変更になることの方が影響が大きいと考えた上での措置である旨、②経営学部教授会において、X2組合員が適格性を欠くとの判断があるため、今後、授業等を担当させることは困難である旨、③評議会において、経営学部教授会の決定について審議がなされており、弁明の機会を設け、シラバスや一連の書き込みに関する件も含めてX2組合員本人から事情を聴く予定である旨、などの回答を行った。

(乙1)

コ 平成25年6月25日、法人において、大学の就業規則第18条第2項所定の、解雇を行う場合に与えるものとされる弁明の機会として、前記キ記載の弁明の機会(以下「25.6.25評議会弁明」という。)が設けられた。25.6.25評議会弁明には、X2組合員及びX2組合員の代理人弁護士2名が出席し、弁明を行った。

また、大学の就業規則には、別紙の記載があった。

(乙4、乙10、証人 Y2)

サ 平成25年7月25日、25.7.25評議会において、X2組合員が教育職員として不適格であり、解雇が相当である旨の決議が行われた。

(甲24、乙9)

シ 平成25年7月30日付けで、組合は、法人に対し、「団交時要請事項についての回答を求める申入書」と題する文書(以下「25.7.30申入書」という。)を提出した。25.7.30申入書には、協定書作成に関する最終回答を行うよう申し入れる旨、記載されていた。

(甲10)

ス 平成25年8月1日、経営学部臨時教授会(以下「25.8.1教授会」という。)が開催された。25.8.1教授会では、経営学部長から、25.6.25評議会弁明の報告を踏まえて25.7.25評議会にてX2組合員が教育職員として不適格であり、解雇が相当である旨の決議が行われたという説明があり、経営学部教授会として、X2組合員が教育職員として適格性を欠き、解雇に相当するとの審議事項について、挙手をもって評決することが確認された。なお、経営学部長は、異議がある場合は、評決に入る前にその理由を述べるよう求めた。

X2組合員が教授会から一時退席した後、資料に基づいて審議を行った結果、X2組合員が教育職員として適格性を欠き、解雇に相当するとの審議事項は満場一致で承認された。

経営学部長は、退席していたX2組合員が教授会に戻った後、審議結果を同人に伝えた。

(甲24、乙9)

セ 平成25年8月2日付けで、法人は、組合に対し、「団体交渉の再開申入書」と題する文書を提出した。同文書には、25.7.30申入書及び25.5.7処遇通知に関する25.7.25評議会の決議について、①協定書作成について、②X2組合員の身分上の取扱いについて、団交再開を申し入れる旨の記載があった。

(甲11)

ソ 平成25年8月27日、組合と法人との間で、25.8.27団交が開催された。25.8.27団交では、以下のやり取りが行われた。

(ア) 協定書作成について

法人は、組合から提案のあった協定書案について、締結する意向があるが、X2組合員に限っての協定と受け止めており、有効期限を平成26年3月31日までとしてほしい旨述べた。それに対し、組合は、X2組合員以外にも組合員が在籍し、予め期限を切るのではなく、まず締結して、協定の破棄を希望する場合には、期日前に申し出て協議を行うべきである旨述べた。法人が、有効期限については組合からも歩み寄ってほしい旨述べたところ、組合は、更新条項を加えて法人に送付する旨述べた。

(イ) X2組合員の身分上の取扱いについて

法人は、25.7.25評議会及び25.8.1教授会においてX2組合員に関して解雇が相当である旨の決議がなされ、平成25年9月10日の常任理事会で審議予定である旨述べた。

また、法人は、他にもまだあるが、最も典型的な解雇理由として、解雇事由①、解雇事由②、解雇事由③及び解雇事由④を挙げ、組合の求めに応じて以下の内容の説明を行い、組合との間でやり取りを行った。

a 解雇事由①（大学のルールを順守せず、誤りを改めようとしなかったこと）について

法人は、第1回授業を欠席した履修学生に単位を与えないとの発言を巡るトラブルがあり、主査教授の説得により最終的に訂正したが、第1回授業欠席者全員が不合格とされている旨説明した。

これに対し、組合は、第1回授業欠席者全員が単位を与えられなかったことは事実であるが、評議会が答案を検証せずに25.7.25評議会で解雇決定の判断を行ったことが問題であり、法人は、常任理事会を開催する前に、評議会で答案の検証により改めて審議をやり直すよう求めるべきである旨述べた。

法人は、常任理事会で確認することも可能であり、比較の観点から全員の答案が必要であり、答案を提出してもらえれば確認を依頼することは可能なので、常任理事会までに検証を行いたい旨述べた。

- b 解雇事由②（教育に関して不適切な言動を繰り返し行い、改めようとしなかったこと）について

法人は、経営財務論Ⅰ及び外書購読Ⅰの授業の最中に、ハラスメントに該当する発言を行い、出席カードを履修学生に渡さず、無視したこと及び偏差値発言を行ったこと並びにその後もその内容を否定したことについて述べ、ハラスメント相談室を訪れた学生からの言動改善の求めについて、X2組合員が行ったとされる言動を否定し、その結果を学生に伝えたところ、学生は信じられないと述べ、X2組合員の授業に出席しないこととなった旨述べた。

これに対し、組合は、出席カードを渡さなかったのではなく、学生が受け取らなかった旨述べた。法人が、X2組合員の述べている内容と経営学部内で学生に聞き取った内容及びハラスメント相談室に相談のあった内容とが異なっている旨述べたところ、組合は、学生とX2組合員の発言が異なるわけだから、何が真実なのか、組合としてはX2組合員の述べている内容からして、X2組合員はきちんと仕事を行っているようにしかみえない旨述べた。

また、組合が、偏差値発言について弁明の機会が与えられていない旨述べたところ、法人は、弁明書を提出すれば常任理事会で改めて審議する旨述べ、組合は提出する旨述べた。

- c 解雇事由③（授業改善のための取り組みに協力しなかったこと）について

法人は、学生からの苦情に伴い、FDの一環として教務委員が授業参観を行いたいと申し入れた件について、履修学生の過半数が反対しているとの理由で断ったが、そのようなルールはない旨述べた。

これに対し、組合は、事実関係に争いはなく、評価の問題と考えるが、授業参観を断ったことは組合としては解雇の理由になり得ないと考えている旨述べた。

- d 解雇事由④（学生、教職員及び本学の社会的信用ないし名誉を著しく傷つける行為（電子掲示板への書き込み）に関与していること）について

法人は、一連の書き込みについて、内容は本人しか知らず、X2組合員以外の教育職員は書き込みを行っていないとの事実確認を行っている。25.6.25評議会弁明において、X2組合員は書き込んでいないと述べたが、別の証拠も存在することから判断した旨述べた。

これに対し、組合は、一連の書き込みについて、X2組合員は行っていない

いと言っているが、否定できない証拠があるのかと質問した。法人は、①仮に25.6.25評議会弁明で他の者が書き込んだかも知れないとのX2組合員の発言が真実であるとしても、結果責任はあると考えている、②一連の書き込みは特定の場所から行われているが、その場所がどこかは回答を差し控える、③刑事罰としての判断と大学としての判断は異なり、書き込まれた内容は、X2組合員本人が原稿を書いて渡したのではないかと思われるほど強い関与が窺われる、旨述べた。

(甲22、乙2)

タ 平成25年9月3日付けで、組合及び法人は、25.9.3協定書を取り交わした。25.9.3協定書には、下記の記載があった。

「 X3 (以下「組合」という。)が2013年3月13日付で Y3 (以下「学院」という。)に申し入れた団体交渉を、3月26日、5月23日及び8月27日に開催した結果、組合及び学院の間で以下の事項について合意に達したので、ここに協定する。

記

1. 学院は、組合員の労働条件の変更については、事前に組合と協議し、組合の同意を得られるよう努力する。
2. 学院は、労働諸法を遵守する。
3. 本協定の有効期間は、2013年3月26日から2014年3月31日までとする。
4. 本協定は、有効期間満了日の3か月前までに一方当事者から更新をしない旨の文書による通告がない場合には、さらに次年度3月31日までの期間更新するものとする。」

(甲14)

チ 平成25年9月3日付けで、法人は、組合に対し、「団体交渉事項についての対応について(ご連絡)」と題する文書(以下「25.9.3通知文」という。)を提出した。25.9.3通知文には、25.8.27団交での交渉事項について、受講者全員の答案の検証について、対応予定の教育職員が海外出張中であるため、平成25年9月10日を予定していた常任理事会での審議は延期し、同月11日から同月20日までの間に検証を行う予定である旨の記載があり、X2組合員の都合の悪い日時を確認しての日程調整の記載及び組合からの偏差値発言に関し弁明の機会が与えられていないとの主張を受けて、書面での弁明の機会を与えることとするので、同月20日までに提出されたい旨の記載があった。

(甲13)

ツ 平成25年9月24日付けで、X2組合員は、法人に対し「解雇事由に対する弁明

書」と題する文書（以下「25.9.24偏差値発言弁明」という。）を提出した。25.9.24偏差値発言弁明には、以下の記載があった。

「 私に対する解雇事由のひとつとして挙げられている、『この大学の学生は偏差値が低い』との発言について、以下のとおり弁明いたします。

記

私自身が、特定の学生または学生全体を指して、『偏差値が低い』と発言した事実はありません。

2011年5月10日（火）の『経営財務論Ⅰ』の講義冒頭と思われませんが、この講義はやる気のある学生のためのものであると学生に伝える際に、『他の先生が君たちの偏差値が低いと言っていたけど、私はそうは思っていない。私は私のできる限りのことを君たちに教えます。一緒にがんばりましょう』と発言したことはありました。これは他の教授が偏差値に関する発言をしたが、私はそう思わない、というもので、私が学生を誹謗中傷する内容の発言ではありません。学生の学習意欲を鼓舞し激励するための発言でした。当日に回収した出席カードのコメント欄にも、同発言に対する批判などは記載されておりませんでした。

したがって、当該発言は、教員としての適格性を欠くとの判断根拠にはならないと考えます。 」

（甲15）

テ 平成25年9月27日、X2組合員並びに法人側として経営学部長、前経営学部長及び法人の総務事務グループ長が参加し、経営財務論Ⅰの定期試験受験者の答案に関する検証（以下「25.9.27成績検証」という。）が行われた。

25.9.27成績検証では、X2組合員から定期試験の答案の写しが提示され、同人立会いのもと、経営学部の教育職員がその内容を確認した。

また、法人側の出席者からは、答案の採点結果と成績評価との因果関係に疑義があり、平常点と加算点の説明資料を求めたところ、X2組合員は、組合に申し入れてほしい旨述べた。

（甲16、甲21、乙10）

ト 平成25年10月1日付けで、法人は、組合に対し「団体交渉の再開及び成績データ開示の申し入れについて」と題する文書（以下「25.10.1団交及び開示申し入れ」という。）を提出した。25.10.1団交及び開示申し入れには、25.8.27団交を受けて行われた25.9.27成績検証の結果に関する団交の再開について申し入れる旨の記載があった。

また、25.9.27成績検証において、答案の素点と最終的な成績評価との因果関係

に疑義が生じ、X 2 組合員に平常点と加算点に関する開示を求めたところ、組合との合意事項ではないので組合に申し入れてほしい旨の回答があったので、①次回の団交までにさらなる検証を行う必要がある旨、②経営財務論 I の定期試験受験者全員について答案の採点結果、平常点及び加算点の 3 つのデータを個人ごとに開示するよう依頼する旨、の記載があった。

(甲16、甲21)

ナ 平成25年10月30日、組合と法人との間で、25. 10. 30団交が開催された。25. 10. 30 団交では、以下のやり取りが行われた。

(ア) 成績データの開示について

組合から、平常点及び加算点のデータに関し、学生と教育職員との信頼関係に関わること及び個人情報の保護の観点から、目的外に利用しないことを求め、法人はそのようなことを行わない旨述べた。

また、X 2 組合員から、出席点と小テストからなる平常点と加算点について、①平常点のうち出席点は、講義中に示されるキーワードと15文字以上の講義への感想等を記載した場合に加点され、1 回につき1 点で、15回の講義があるため15点満点であり、平常点のうち小テストは1 回実施されたが5 点満点である、②加算点は、第1 回講義に出席した場合に10点加算される、③試験以外の部分の合計は30点満点となる、旨の説明が行われた。また、試験の素点は80点満点であり、教室によって、資料の持込みの有無が分かれたので、教室間調整を実施した旨の説明がなされた。

組合が、25. 9. 27成績検証において法人は試験の素点を記録していないのかと述べたところ、法人は、X 2 組合員から記録の許可がなされなかった旨述べた。

組合が、第1 回講義に出席した者には10点加算があるということは理解しているかと質問したところ、法人は理解している旨述べた。

また、法人が、25. 9. 27成績検証において答案が複写されたものであり、なぜ複写物としたのか尋ねたところ、組合は、学生の大事な答案であり、汚損されたら大変である旨述べた。それに対し、法人が、法人としてみれば、複写物であると原本に修正が加えられていてもわからないという疑念が生じる旨述べたところ、組合は、そもそも学生に対してそのようなことは行わない旨述べた。

(イ) 次回の団交について

法人が、組合に対し、次回の団交は、改めての検証を行った後でよいか確認したところ、組合は、再検証の結果、法人がどのような提案をするのかということである旨述べた。また、法人が、再検証の後に常任理事会で審議する予定である旨述べたところ、組合は、積極的に対応したい旨述べた。

(甲21、乙3)

ニ 平成25年12月5日、X2組合員と法人側として法人の総務事務グループ長ほか1名が参加し、経営財務論Iの平常点等に関する検証(以下「25.12.5再検証」という。)が行われた。25.12.5再検証では、予め抽出された学生に関する小テスト、出席カード及び定期試験の確認並びに検証の記録が行われた。法人は、平常点について、第1回講義に欠席した学生は、第2回以降の講義出席及び小テストの答案にかかわらず、0点となっていることを確認した。

記録した内容については、X2組合員が確認した後、X2組合員、経営学部長及び常任理事会に提出された。

25.12.5再検証の終了時、法人は、X2組合員に対し、①平成25年12月17日に常任理事会が開催される旨、②その場において25.12.5再検証の結果も含めて審議が行われる旨、③審議の結果は同日午後にX2組合員に知らせる旨、伝えた。

(甲24、乙10、証人 X2、証人 Y2)

ヌ 平成25年12月17日、法人において、25.12.17常任理事会が開催された。25.12.17常任理事会で審議の結果、同月31日付けで、X2組合員を解雇とすることが決議された。

後刻、法人は、X2組合員に対し、25.12.17解雇予告通知書を示し、本件解雇予告通知を行った。X2組合員は25.12.17解雇予告通知書及び事務書類等一式の受領を拒否した。25.12.17解雇予告通知書には、以下の記載があった。

「貴殿は、①法人のルールを順守せず、誤りを改めようとしなかったこと、②教育に関して不適切な言動を繰り返し行い、改めようとしなかったこと、③授業改善のための取り組みに協力しなかったこと、④学生、教職員及び本学の社会的信用ないし名誉を著しく傷つける行為(電子掲示板への書き込み)に関与していることが認められ、同事実は、Y4 就業規則第18条第1項第2号に定める『勤務実績が著しく不良により、就業に適さないと認める場合。』及び同条同項第3号に定める『前2号に規定する場合の他、その職に必要な適格性を欠く場合。』に該当するので、平成25年12月31日付けをもって貴殿を同規則第18条第1項に定める解雇とします。」

また、25.12.17解雇予告通知書には、労働基準法所定の解雇予告期間として不足する日数分の平均賃金を同月25日に振り込むこととする旨及び退職手当を支給する旨の記載があった。

なお、法人は、X2組合員が受領しなかった25.12.17解雇予告通知書等の書類一式について、同月18日に本人に郵送した。

(甲17、甲18、乙10、証人 X2)

ネ 平成25年12月19日、法人は、組合に対し、25. 12. 19審議結果通知書を送付した。
25. 12. 19審議結果通知書には、25. 7. 26評議会及び25. 8. 1教授会においてX 2組合員を解雇すると決定された件について、25. 12. 17常任理事会で審議された結果、平成25年12月31日付けでX 2組合員を解雇することとし、25. 12. 17常任理事会の当日に同人に通知した旨の記載があった。

(甲18、証人 Y 2)

ノ 平成25年12月21日付けで、組合は、「抗議申入書」と題する文書(以下「25. 12. 21抗議申入書」という。)を法人に送付した。

25. 12. 21抗議申入書には、本件解雇予告通知は、25. 9. 3協定書の趣旨に反し、組合との間で継続されていた団交を打ち切って、組合の頭越しに組合員に働きかけて解雇を認めさせようとするものであり、不当労働行為に該当するので厳しく抗議する旨、本件解雇予告通知を直ちに撤回することを申し入れる旨、撤回しない場合、組合は法人との間で争議に突入することを通告する旨の記載があった。

(甲19)

ハ 平成25年12月25日、法人は、組合に対し、「貴組合からの2013年12月21日付抗議申入書について」と題する文書を送付した。同文書には、25. 12. 17常任理事会によるX 2組合員の解雇決定は、組合と十分な協議の上で行ったものであり、25. 9. 3協定書の趣旨に違反していないものと考えている旨の記載があった。

(甲20)

ヒ 平成26年1月15日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

2 法人が、X 2組合員を解雇したことは、組合活動を行ったが故の不利益取扱い及び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。

(1) 前提事実及び前記1(2)ヌ認定によれば、法人は、X 2組合員に対し、解雇事由①から④を記載した25. 12. 17解雇予告通知書により解雇予告を行い、不足する日数分の平均賃金を支払った上で、平成25年12月31日に解雇したことが認められる。

また、前記1(2)ソ(イ)認定によれば、解雇事由①の内容は、平成23年度の授業等に関するシラバスの記載を発端とするX 2組合員の一連の対応であること、解雇事由②の内容は、平成23年度に学生がハラスメント相談室に対して相談した2件の事案に関するX 2組合員の言動及びその後の対応であること、解雇事由③の内容は、平成23年度に行われたFDに基づく授業参観についての経営学部長からの申し出へのX 2組合員の対応であること、解雇事由④の内容は、平成23年度に行われた一連の書き込みにX 2組合員が関与していること、であるものとみることができ、法人がX 2組合員を解雇した理由は、いずれも平成23年度に同人が行った言動であったといえることができる。

(2) 前記1(1)エ、(2)ソ(イ)認定によれば、25. 8. 27団交で法人が組合に対し、他にもあるがと前置きの上で、典型的なものとして挙げた解雇の理由は、解雇事由①から④と同じ内容である。

また、平成24年2月22日に経営学部長及び次期経営学部長が、X2組合員に対し、面談の上、もしその内容が事実であれば就業規則による懲戒解雇もあり得る旨述べたのは、解雇事由④に関わっており、さらに、25. 2. 26教授会で経営学部長がX2組合員に質問した事項にも解雇事由①から④に関わるそれぞれの出来事と関連しているものが含まれていることが認められる。

このことから、法人はX2組合員の組合加入を了知する以前から一貫して、X2組合員の解雇事由①から④の言動を問題視していたものといえる。

(3) 組合は、平成24年2月に法人がX2組合員に対し懲戒解雇されるか依願退職するかを迫ってきたものの、その後は何らの対応もしてこなかったにもかかわらず、X2組合員が組合に加入し、25. 3. 13団交申入れを行ったところ、急きよ、2年以上前の出来事について、解雇につながる事案だとして解雇手続を進めてきた旨主張するので、この点についてみる。

ア 前提事実及び前記1(1)エ、オ、カ、キ、ク、(2)イ認定によれば、法人において平成24年2月22日に、経営学部長らからX2組合員に対し、電子掲示板の一連の書き込みを示し、それがX2組合員によるものであれば懲戒解雇を行う可能性がある旨述べた後、25. 3. 13団交申入れまでの間に、①X2組合員の任用翌年度に当たる平成24年度前期及び後期の授業等においてX2組合員を担当させないことを、学長が提案し、経営学部教授会で承認することにより平成24年3月、5月及び7月にそれぞれ決定していること、②平成24年12月に開催された経営学部教授会において、経営学部長は、X2組合員に対し、X2組合員は学長預かりとなっているため、平成25年度の授業等担当者から外している旨の発言を行っており、平成24年度に引き続き次年度の授業等担当者から外されていたこと、③25. 2. 26教授会において、学長から経営学部の教育職員としてのX2組合員の適格性を判断してほしいとの依頼を受けて解雇事由①から④に関わる事項に関連したX2組合員との質疑を経た上で審議がなされ、適格性に欠けるとの決議がなされていること、④組合が法人に対し25. 3. 13団交申入れを行った直後の25. 3. 19学長回答において、解雇事由④に関連したX2組合員の関与を疑わせる事実について、万一、X2組合員が関与していれば就業規則に基づく制裁を行う必要があることから、客観的証拠を入手するために時間を要した旨及びその後の状況を含め大学内で手続を進めているところである旨の記載があること、が認められる。

そうすると、平成24年2月22日の面談において、電子掲示板の一連の書き込み

について、就業規則による懲戒解雇もあり得る旨告知された直後である平成24年3月に学長から経営学部に対し、平成24年度の前期授業の担当者から外すよう提案したことからすれば、この時点ではX2組合員は既に学長預かりとなっていたことが推認される。また、学長預かりの意味するところは、教育職員に授業等を全く担当させないという対応であることからすれば、法人がX2組合員を学長預かりとした理由は、X2組合員への就業規則所定の対応の検討を行うためであったとみるのが自然であるから、遅くとも平成23年度末以降、25.2.26教授会までの間に、X2組合員に関する法人としての就業規則所定の対応の検討が継続してなされており、検討の間、同人の授業等への担当を留保していたとみるのが相当である。

また、25.2.26教授会の後も、後記イ判断のとおり、引き続き法人内で継続して就業規則に基づく解雇手続を進めていたことが認められる。

イ ところで、前記1(2)コ認定によれば、大学の就業規則第5条には、教育職員の解雇等に関して、学部においては教授会及び評議会の議を経て、学長の申し出に基づいて理事長が行う旨の記載があることが認められる。

また、前記ア③記載のとおり、25.2.26教授会において、解雇事由①から④に関連する事項を含むX2組合員への質疑が行われ、法人の裏付けとなる資料を基に、X2組合員の教育職員としての適格性が審議され、適格性に欠ける旨の決議が行われたことが認められる。

教育職員として適格性に欠ける旨の決議は、就業規則第18条第3項の「解雇することがある」とされる適格性を欠く場合に該当し、大学の教育職員としての在籍の可否を問うものといえるから、前記ア記載の法人のX2組合員に関する法人としての対応の検討内容は、就業規則所定の解雇をも視野に入れたものであったといえることができる。また、25.2.26教授会により教育職員としての適格性に欠けるとの決議が行われたことは、就業規則第5条所定の教授会及び評議会の「議」を経て行われる解雇手続中の第一段階であり、法人は、25.2.26教授会以降、25.4.25評議会、25.6.25評議会弁明、25.7.25評議会及び25.8.1教授会を順次開催しているところ、25.3.19学長回答に大学で手続を進めているとの記載があるように、それらはいずれも組合加入通知以降のことではあるが、25.2.26教授会における決議を受けて、組合加入前から始まっていた解雇手続を順次進めているとみるべきであるから、25.3.13団交申入れを行ったところ、急きょ解雇手続を進めてきたとの組合の主張は採用できない。

ウ 以上を勘案すると、法人は、組合からの25.3.13加入通知及び申入書によりX2組合員が組合に加入したことを了知する以前に、平成23年度から解雇事由①から

④についての調査を進め、25. 2. 26教授会における決議を解雇手続の第一段階として、解雇手続を開始していたものとみるほかない。また、そのほか、組合活動を行ったが故にX 2 組合員を解雇したと認めるに足る事実の疎明もない。

(4) 以上のとおりであるから、組合の主張は採用できず、法人がX 2 組合員を解雇したことは、その余を判断するまでもなく、組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるといえず、また、支配介入に当たるともいえないので、この点に関する組合の申立てを棄却する。

3 組合の平成25年3月13日付けの団交申入れに対する法人の一連の対応は、団交拒否及び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。

(1) 前提事実及び前記1(2)ウ、オ、ケ、セ、ソ、ト、ナ認定によれば、25. 3. 13団交申入れ以降、4回の団交及び事務折衝が行われたこと、そのうち2回の団交については法人から団交を申し入れていることが認められる。

団交に関して、組合は、法人がX 2 組合員の解雇の理由とした4点の解雇事由が、いずれも事実と反するもの又は解雇に相当しないものであると指摘したにもかかわらず、法人は組合に納得させるための資料提示も説得努力も行わなかった旨主張するので、この点について、以下、解雇事由ごとに検討する。

ア 解雇事由①(大学のルールを順守せず、誤りを改めようとしなかったこと)に対応する事項についての団交でのやり取りについて

(ア) 前記1(2)オ認定によれば、25. 3. 26団交後の25. 4. 22事務折衝において、解雇事由①に対応する事項に関して、組合は、平成23年度シラバス作成の経緯及びその訂正の経緯から問題がこじれているようである旨述べたことが認められ、組合は、25. 3. 26団交後、25. 4. 22事務折衝までの間に25. 2. 26教授会での質疑を含め、解雇事由①に関するシラバス作成から訂正に至る経緯を了知していたとみるべきである。

また、前記1(2)ケ(イ)、ソ(イ) a 認定によれば、25. 5. 23団交及び25. 8. 27団交において、解雇事由①に対応する事項について法人と組合との間でやり取りが行われ、25. 8. 27団交において法人から組合に対し、第1回授業を欠席した学生に単位を与えないとのトラブルについて、最終的に訂正したものの、第1回授業欠席者全員が不合格とされている旨述べ、組合は、第1回授業欠席者全員が単位を与えられなかったことは事実であるが、評議会が答案を検証せずに25. 7. 25評議会で解雇決定の判断を行ったことが問題であり、常任理事会の前に答案の検証を行うべき旨述べたこと、それに対して法人が、常任理事会で確認することも可能なので、それまでに検証を行いたい旨述べたことが認められる。

また、前記1(2)ソ(イ)、チ、テ認定によれば、法人は、25. 8. 27団交での平

成25年9月10日の常任理事会までに答案の検証を行いたいとのやり取りを受けて、25.9.3通知文により、常任理事会での審議は延期し日程調整をした上で検証を行う旨述べ、その後、25.9.27成績検証において、定期試験の採点結果と最終的な成績評価の因果関係に関する疑義が出され、その場でX2組合員に対し平常点に関する資料を求めたところ、X2組合員が組合に申し入れるよう述べたことが認められ、その後、前記1(2)ナ(ア)認定によれば、25.10.30団交が行われ、①組合から法人に対し、学生と教育職員との信頼関係に関わること及び個人情報保護の観点から、平常点及び加算点のデータについて目的外利用を行わないことを求め、法人がそのようなことを行わない旨述べたこと、②組合から法人に対し、法人は25.9.27成績検証の際に定期試験の素点について記録していないのかと質問し、法人はX2組合員から許可がなされなかった旨回答したこと、③法人から定期試験の答案についてなぜ複写なのかと質問し、組合は学生の大事な答案であり、汚損されたら大変である旨述べ、法人からは原本に修正が加えられていてもわからないとの疑念が示され、組合はそのようなことは行わない旨述べたこと、④組合が法人に対し第1回講義に出席した者には10点加算があることを理解しているのかと質問し、法人が理解している旨述べたこと、⑤法人が、組合に対し、次回の団交は25.12.5再検証を行った後でよいか確認し、25.12.5再検証の後に常任理事会で審議する予定である旨述べたこと、が認められる。

その上で、前記1(2)ニ、ヌ認定によれば、25.12.5再検証が行われ、第1回講義に欠席した学生について、第2回以降の講義出席及び小テストの答案にかかわらず、平常点が0点となっていることが確認され、25.12.5再検証の終了時、法人はX2組合員に対し、25.12.5再検証の結果も含めて25.12.17常任理事会において審議が行われる旨伝えたこと、25.12.17常任理事会で審議の結果、同月31日付けでX2組合員を解雇することが決定されたことが認められる。

(イ) そうすると、法人は25.5.23団交、25.8.27団交及び25.10.30団交において、解雇事由①に関し、組合に対して自身の認識する状況を十分に説明し、答案を検証せずに25.7.25評議会での解雇決定の判断を行ったことが問題であって答案の検証により改めて審議をやり直すべきであるとの組合からの指摘等にも応じて常任理事会の審議を延期するなどし、25.9.27成績検証において定期試験の答案の検証を、25.12.5再検証においてX2組合員の立会確認を得て、平常点の検証を行っているものとみることが相当である。

以上のことからすると、法人は、解雇事由①に関し、組合を納得させるための十分な説明を行い、組合の指摘等に応じて常任理事会での審議を延期し、

25. 12. 17常任理事会までに二度の成績検証を行っているといえる。

イ 解雇事由②（教育に関して不適切な言動を繰り返し行い、改めようとしなかったこと）に対応する事項についての団交でのやり取りについて

前記1(2)ソ(イ)b認定によれば、25. 8. 27団交において、解雇事由②に対応する事項に関して法人と組合との間でやり取りが行われ、法人が組合に対し、X2組合員は①授業の最中にハラスメントに該当する発言を行い、②出席カードを渡さず無視した、③偏差値発言を行った、④①から③について、その後も内容を否定した、と法人が問題とする内容について述べた上、ハラスメント相談を行った学生にX2組合員が否定したとの結果を伝えたところ、学生が信じられないと述べてX2組合員の授業に出なくなったとの説明を行ったことが認められる。また、上記認定によれば、それに対し、組合は、出席カードは学生が受け取らなかった旨述べたことが認められる。

また、前記1(2)ソ(イ)b、チ認定によれば、①組合と法人との間で、X2組合員の述べている内容と経営学部で学生に聞き取った内容及びハラスメント相談室に相談のあった内容とが異なっていることが確認され、②組合が、組合としてはX2組合員の述べている内容からして、X2組合員はきちんと仕事を行っているようにしかみえない旨述べ、その上で、偏差値発言についてX2組合員に対する弁明の機会が与えられていない旨述べたこと、③法人が弁明書を提出すれば常任理事会で改めて審議する旨述べたこと、④実際に、25. 9. 3通知文で解雇事由②に関し弁明の機会が与えられていないとの組合の主張を受け、法人がX2組合員に対し書面での弁明の機会を与えることとし、これを受けてX2組合員から25. 9. 24偏差値発言弁明が提出されたことが認められる。

そうすると、25. 8. 27団交において、法人はその認識する事実に関して、ハラスメント相談やその後の事実確認の状況について一定の説明を行っているものとみられ、双方における事実認識が異なっていることが確認された上で、組合の意見を受け容れてX2組合員からの弁明書の提出があれば常任理事会で審議することとし、現にX2組合員から25. 9. 24偏差値弁明が提出されるなど、法人の対応に、団交拒否に相当する何らかの問題があったとみることはできない。

ウ 解雇事由③（授業改善のための取り組みに協力しなかったこと）に対応する事項についての団交でのやり取りについて

前記1(2)ソ(イ)c認定によれば、25. 8. 27団交において、解雇事由③に対応する事項に関して法人と組合との間でやり取りが行われ、法人が、学生からの苦情に伴って、FDの一環として教務委員が授業参観を行いたいと申し入れた件について、①履修学生の過半数が反対していることを理由にX2組合員が断った旨、

②しかしながら、そのようなルールはない旨、述べ、それに対し、組合が、それは解雇の理由となり得ないと考えている旨述べたことが認められる。

授業参観の申入れに至った経緯については、前記1(1)ウ(ツ)、(テ)認定のとおり、①2年次生が出席して行われたFD懇談会において、学生からX2組合員の成績評価が不公平になされている旨の不満が出されたこと、②平成23年度前期の終了時に実施した授業改善アンケートにおいて同人の授業等に対する評価が低かったこと、が認められ、そのような不満点が学生にあることを知った法人がX2組合員に対しFDの一環として授業参観を申し入れたことは無理からぬことであると考えられる。

そうすると、法人としては、その判断により行った申入れに協力しなかったことが解雇事由③に対応する事項として団交で説明しているのであるから、法人の対応に、団交拒否に相当する何らかの問題があったとみることはできない。

エ 解雇事由④（学生、教職員及び本学の社会的信用ないし名誉を著しく傷つける行為（電子掲示板への書き込み）に関与していること）に対応する事項についての団交でのやり取りについて

前記1(2)ソ(イ)d認定によれば、25.8.27団交において、解雇事由④に対応する事項に関して法人と組合との間でやり取りが行われ、法人が組合に対し、一連の書き込みに関して、①投稿の内容は本人しか知らず、X2組合員以外の教育職員は投稿を行っていないとの事実確認を行っている旨、②組合が、X2組合員が投稿していないことを否定できるだけの証拠があるのかと質問したことに対し、仮に25.6.25評議会弁明で他の者が書き込んだかも知れないとのX2組合員の発言が真実であるとしても、結果責任はあると考えている旨、特定の場所から行われている旨、X2組合員が原稿を書いて投稿を行った者に渡したのではないかとと思われるほど強い関与が窺われる旨、を回答したことが認められる。

そうすると、法人としては、解雇事由④に対応する事項の内容について法人の考えをある程度詳細に説明しているといえる。

オ 以上のことからすると、解雇事由①から④に対応する事項に関し、法人は団交において一定の説明を行い、対応を行っているものといえ、組合の主張は採用できない。

(2) また、組合は、解雇事由①に対応する事項に関連して、25.10.30団交において、学生の成績評価に関する確認作業を行い、その結果を踏まえてX2組合員の身分上の扱いについて次回団交で提案すると法人が約束したにもかかわらず、①25.9.3協定書に違反して解雇を強行したこと、②再度の成績確認の結果を踏まえ、次回団交で提案するとの回答を反故にして団交を打ち切り、団交再開を拒否したこと、が不

当労働行為であると主張するので、以下、この点について検討する。

ア 25.9.3協定書に違反して解雇を強行したとの組合主張について

前記1(2)タ認定によれば、25.9.3協定書には、組合員の労働条件の変更について、法人は事前に組合と協議し、組合の同意を得られるよう努力する旨の記載があることが認められるので、この点について以下検討する。

確かに、前記1(2)ヌ、ネ認定によれば、25.10.30団交において、法人は、①次回の団交について25.12.5再検証を行った上でよいか確認し、25.12.5再検証の後に常任理事会で審議する予定である旨述べたこと、②25.12.5再検証後、法人が組合に連絡をしないまま、25.12.17常任理事会においてX2組合員の解雇を決議し、法人は、平成25年12月17日にX2組合員に対し本件解雇予告通知を行った2日後に当たる同月19日になって組合に対し25.12.19審議結果通知書を送付し、(i)X2組合員を解雇することとした旨及び(ii)同月17日にX2組合員に対して通知した旨の通知を行ったこと、が認められることからすると、法人は、25.12.5再検証の後、組合と改めて協議することなく解雇の最終決定を行い、本件解雇予告を行ったとみるほかない。

しかしながら、前記1(2)キ、ケ、コ、サ、ス、ソ、ツ、テ、ナ、ニ、ヌ認定によれば、25.5.7処遇通知において、25.4.22事務折衝を受けて、法人から経営学部へ働きかけたところ、経営学部教授会としてX2組合員が教育職員として不適合であるとの再度の見解が示され、当該決定報告を受けて25.4.25評議会で審議された結果として、X2組合員への弁明の機会を設け、評議会として事情を確認の上、再度審議を行う旨の記載があることが認められ、その後、25.5.23団交、25.6.25評議会弁明、25.7.25評議会、25.8.1教授会、25.8.27団交、25.9.24偏差値発言弁明、25.9.27検証、25.10.30団交、25.12.5再検証という組合との協議又は交渉等を経て、25.12.17常任理事会決議が行われていることが認められるところ、25.12.17常任理事会までのこれら教授会及び評議会での審議等は、就業規則第5条所定の学部における「議」に相当し、前記2(3)ウ判断のとおり、平成23年度から進められてきた解雇手続の一環とみられる。また、前記1(2)ソ認定によれば、25.9.3協定書によって協定を締結するよりも以前の25.8.27団交において、法人が組合に対し、①25.7.25評議会及び25.8.1教授会においてX2組合員に関して解雇が相当である旨の決議がなされ、X2組合員の身分上の取扱いについて、次は常任理事会で審議予定である旨を明確に述べていること、②法人が解雇事由①から④を挙げ、組合の求めに応じてそれぞれの内容を説明し、組合との間でやり取りを行ったことが認められるから、少なくとも25.8.27団交以後は、組合及び法人の間で、法人がX2組合員を解雇する意思を明確に有していることを前提の上、

X 2 組合員の解雇について協議が進められているものとみるのが相当である。

また、組合と法人との間で開催されていた一連の団交及び事務折衝の内容をみても、法人は前記(1)判断のとおり一定の説明及び対応を行っているから、法人が25.9.3協定書に違反して解雇を強行したということとはできない。

イ 再度の成績確認の結果を踏まえ、次回団交でX 2 組合員の身分上の扱いについて提案するとの回答を反故にして団交を打ち切り、団交再開を拒否したとの組合主張について

前記1(2)ソ(イ)、ナ(イ)、ニからハ認定によれば、①25.10.30団交において、法人が組合に対し、次回の団交は、再検証の後でよいかと確認し、再検証の後に常任理事会で審議する予定である旨述べており、その審議内容は25.8.27団交のやり取りからすればX 2 組合員の身分上の扱いに関することであると考えられるところ、それに対し、組合が再検証の結果、法人がどのような提案をするのかということである旨述べるにとどまり、次回団交について日時の提案は双方からなされなかったこと、②25.12.5再検証において法人が平常点について第1回講義に欠席した学生は、第2回以降の講義出席及び小テストの答案にかかわらず、0点となっていることを確認し、X 2 組合員も内容を確認した上、その終了時、法人がX 2 組合員に対し、25.12.17常任理事会で25.12.5再検証の結果も踏まえてX 2 組合員に関する審議が行われ、その結果を同日の午後に伝える旨述べたこと、③25.12.5再検証の終了時から25.12.17常任理事会までの間に組合から25.12.5再検証の結果も踏まえた団交申入れがなかったことが認められ、法人が一連の団交を打ち切ったとはいえない。加えて、④25.12.21抗議申入書には団交を申し入れる旨の記載がなかったこと、が認められ、また、⑤その後、平成25年12月25日付けで、組合とは十分な協議の上で解雇決定を行った旨の記載がある法人からの文書の送付を受けているが、組合が法人に団交又は団交再開を申し入れたと認めるに足る事実の疎明はない。

そうすると、再度の成績確認の結果を踏まえ、次回団交で提案するとの回答を反故にして団交を打ち切り、団交再開を拒否したとの組合主張を採用することはできない。

(3) 以上を総合的に判断すると、組合の平成25年3月13日付けの団交申入れに対する法人の一連の対応は、団交拒否に当たるといえず、組合に対する支配介入に当たるともいえないので、この点に関する組合の申立てを棄却する。

4 法人が、平成25年12月17日に、X 2 組合員に対して解雇を通知したことは、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。

(1) 前記1(2)又認定によれば、法人は、X 2 組合員に対し25.12.17解雇予告通知書

を示し、本件解雇予告通知を行ったことが認められる。この点について、組合は、本件解雇予告通知が組合の頭越しにX2組合員に対して直接行われたものであり、同人に解雇を認めるよう働きかけたものであって、組合員を組合から引き離し組合を弱体化させる支配介入に当たる旨主張するので、以下、検討する。

(2) 前記1(2)コ認定によれば、就業規則第19条には、解雇する際には30日前に本人に予告するか、平均賃金の30日分に相当する予告手当を支給する旨の規定があり、当該解雇予告は、法人が解雇しようとする本人に通知する必要があるものであって、その通知が行われなければその効力が生じることはないのであるから、解雇予告通知自体が、組合に対する支配介入になり得るものではないものと解される。

さらに、①前記3(2)ア判断のとおり、本件解雇予告通知に至るまでの組合と法人との間で開催されていた一連の団交及び事務折衝の内容をみても、法人が25.9.3協定書に違反して解雇を強行したということはできないこと、②前記1(2)ヌ認定のとおりX2組合員は、25.12.17解雇予告通知等の受領を拒否したこと、③前記1(2)ネ認定のとおり、法人は25.12.19審議結果通知書によって組合にも通知していること、④法人がX2組合員に対し、解雇を認めるよう特段の働きかけを行ったと認めるに足る事実の疎明がないこと、などからすれば、組合の主張は採用できない。

(3) 以上のことから、法人がX2組合員に対し、直接、本件解雇予告通知を行ったことは、組合に対する支配介入に当たらず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

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27年9月18日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

○ Y 4 就業規則

第1章 総則

(職員の定義)

第2条 この規則において、職員とは、次のとおりとする。

- (1)教育職員 教授、准教授、講師、助教、助手
- (2)事務職員 (技術職員を含む。)
- (3)教務職員

第3条 この規則は、前条に定める職員について適用する。

2から7 (略)

第2章 人事

(任命権者等)

第5条 職員の任命及びその他人事については、理事長が行う。

2 前項の職員人事のうち教育職員の任用、休職、復職、退職、解雇及び制裁は、学部においては教授会及び評議会の議を経て、研究科においては、研究科委員会及び大学院委員会の議を経て、学長の申し出に基づいて理事長が行う。ただし特別の事情のあるときはこの限りではない。

3 (略)

(解雇)

第18条 職員が、次の各号の一に該当するときは解雇することがある。

- (1) 身体又は精神の障害により、職務に耐えられないと認められる場合。
- (2) 勤務実績が著しく不良により、職務に耐えられないと認められる場合。
- (3) 前2号に規定する場合の他、その職に必要な適格性を欠く場合。
- (4) から (7) (略)

2 職員の解雇を行う場合は、弁明又は不服申し立ての機会を与える。

(解雇の予告)

第19条 解雇するときは、30日前に本人に予告するか、又は労働基準法第12条(平均賃金)に規定する平均賃金(以下「平均賃金」という。)の30日分に相当する予告手当を支給する。このとき、予告日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮することがある。ただし、所轄の行政官庁(労働基準監督署長)の認定を受けたときは、予告手当を支給せず、即時解雇する。

2 (略)

第3章 服務規律・勤務

(遵守事項)

第22条 職員は、服務にあたって、次の事項を守らなければならない。

- (1) 大学の名誉を重んじ、大学職員としての品位を保つこと。
- (2) 大学の諸規則及び上司の職務上の指示に従い誠実にその職務に従事し、かつ、職務に専念すること。
- (3) 相互の人格を尊重し常に研修に努め、互いに協力してその職務を遂行すること。
- (4) 職務上の指揮命令に従うこと。
- (5) 大学の施設、設備、備品などの取り扱いを丁重にし、消耗品の節約に努めること。
- (6) Y 4 個人情報保護規定を遵守し、個人情報の漏えいを行わないよう努めること。

(禁止事項)

第23条 職員は、次の各号の一に該当する行為をしてはならない。

- (1) 職務上の地位を利用して自己又は第三者の利益を図ること。
 - (2) 職務上の権限を越え又は権限を乱用して専断的な行為をなすこと。
 - (3) 職務上知り得た大学の職務上の機密又は大学の不利益となる事項を他にもらすこと。
 - (4) から (7) (略)
- 2 職員は、他の職員又は学生等に対し、相手方の望まない性的言動により不利益を与えたり、就業環境又は就学環境を害するようなことを行ってはならない。
- 3 職員は、他の職員又は学生等に対し、教育・研究の場において地位又は権力を利用した嫌がらせ等を行ってはならない。
- 4 職員は、他の職員又は学生等に対し、正当な理由なく人権を侵害したり不快にさせる行為や男女差別を行ってはならない。

第7章 表彰及び制裁

(制裁の事由)

第65条 職員が、次の各号の一に該当するときは第66条の定めにより制裁を行うことができる。

- (1) 職務上の指揮命令にしばしば違反したとき。
- (2) から (3) (略)
- (4) 法人の社会的信用を著しく傷つけたとき。
- (5) 第23条(禁止事項)に違反したとき。
- (6) その他、前各号に準ずる行為があつたとき。

(制裁の種類)

第66条 制裁を行う場合は、本人にその理由を明示するとともに弁明又は不服申し立ての機会を与え、その情状により次の区分に基づいて行う。

- (1) 訓戒 文書をもつて将来を戒める。
- (2) 減給 1回の事案に対する額が平均賃金の1日分の半額、総額が1ヶ月の平均賃金の総額の10分の1の範囲で給与を減額する。
- (3) 停職 6ヶ月以内の期間を定めて出勤を停止し、職務に従事させない。その期間中の賃金は支給しない。
- (4) 降職 職階を下げる。
- (5) 諭旨退職 依願退職を勧告する。なお、勧告をした日から7日以内に応じない場合は、懲戒解雇とする。退職手当は一部を支給しないことがある。
- (6) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。退職手当は全部又は一部を支給しないことがある。なお、所轄の行政官庁（労働基準監督署長）の認定を受けたときは、予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。