

## 命 令 書

大阪市都島区

申立人 X 4  
代表者 執行委員長 X 1

和歌山県橋本市

被申立人 Y 4  
代表者 理事長 Y 1

上記当事者間の平成27年(不)第55号、同28年(不)第11号及び同年(不)第13号併合事件について、当委員会は、平成29年8月9日及び同月23日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子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 被申立人からの当初提案の内容を守り、団体交渉に応じること。
- 2 調査委員会の設置を撤回し、調査委員会からの報告をなかったものとして取り扱うこと。
- 3 調査委員会の設置撤回についての団体交渉に応じること。
- 4 懲戒解雇の撤回
- 5 誓約文の手交及び掲示

## 第2 事案の概要

## 1 申立ての概要

被申立人から自宅待機を命じられた従業員が組合に加入し、組合が団体交渉を申し入れたところ、被申立人は、当初、配置転換を提案していたが、その後、調査委員会

を設置し、調査を終了させ、当該組合員を懲戒解雇した。

本件は、このような状況下で、①団体交渉における被申立人の対応、②被申立人が調査委員会を設置し、調査を終了させたこと、③当該組合員に対する懲戒解雇、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

## 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

### (1) 当事者等

ア 被申立人 Y 4 （以下「法人」という。）は、合計9校の学校を運営する学校法人であり、肩書地においては、小学校、中学校及び高等専修学校（以下、肩書地に設置されている高等専修学校を「高専」という。）を運営している。また、法人は、高専に就学する者を対象に寮を併設し、運営している。

（甲26(1)、乙1、乙2）

イ 申立人 X 4 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約200名である。

### (2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成27年1月30日、法人は、法人に雇用され、高専の寮において寮職員として就労していた X 2 （以下、同人を組合加入前も含めて「X 2 組合員」という。）に対し、自宅待機を命じた。

（甲26(1)）

イ 平成27年2月6日、法人はX 2 組合員に対し、事情聴取（以下「2.6事情聴取」という。）を行った。

この事情聴取中、法人は、この職場で生徒を相手に仕事をするにはX 2 組合員は不適合であると思う、このままではもう無理だと判断している旨述べ、これに対し、X 2 組合員が「別の部署とか。」と発言したことがあった。

（甲18(1)、(2)、(3)、(4)、乙5、乙6、乙63、証人 Y 2 ）

ウ 平成27年2月15日、組合は法人に対し、同月16日付け文書をファックスで送信した上、郵送し、X 2 組合員が組合員であることを通知するとともに、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

（甲1）

エ 平成27年2月19日、法人は組合に対し、X 2 組合員を法人の肩書地以外で法人が経営する小学校・中学校の寮職員に配置転換（以下「配転」という。）をするとの案（以下「2.19配転案」という。）を提示した。

（甲2、甲36、乙63、証人 X 3 、証人 Y 2 ）

オ 平成27年2月28日、組合と法人との間で、予備交渉（以下「2.28予備交渉」という。）が行われた。この時点で、2.19配転案は撤回されなかった。

（甲36、証人 X 3 ）

カ 平成27年3月10日、法人は同26年3月に高専を卒業したAと面談し、事情聴取を行った。この事情聴取をするに当たって、法人は組合に事前通告は行わなかった。

（乙63、証人 Y 2 ）

キ 平成27年3月18日、組合と法人との間で団交（以下「27.3.18団交」という。）が開催された。この団交において、法人は、①2.6事情聴取の段階で、X 2 組合員と寮生の間で不適切な関係があったことがわかった、②それ以降にもいろいろなことがわかってきており、法人としては、これが事実であるかどうかの調査をまず行わなければならないと考えている、③X 2 組合員への対処は調査結果次第である旨述べた。

（甲36、乙7の1、乙7の2、乙8の1、乙8の2、乙63、証人 X 3 、証人 Y 2 ）

ク 平成27年4月6日、同年6月9日、同年7月8日及び同年9月18日、組合と法人との間で団交が開催された（以下、これらの団交をそれぞれ「27.4.6団交」、「27.6.9団交」、「27.7.8団交」、「27.9.18団交」という。）。

（乙9、乙10、乙11の1、乙11の2、乙12の1、乙12の2、乙13、乙14）

ケ 平成27年10月6日、法人は、3名の弁護士を構成員とする法人調査委員会に対し、X 2 組合員の職務実態等についての調査を委嘱した。

ところで、この3名の弁護士は、後に当委員会に申し立てられた平成27年(不)第55号事件、同28年(不)第11号事件及び同年(不)第13号事件における法人の代理人になった。また、このうち1名（以下「本件法人代理人」という。）は、27.3.18団交以降に法人と委任契約を締結し、組合との団交に法人側として出席するなどしていた。

（甲26(1)、証人 Y 2 ）

コ 平成27年10月8日、組合と法人との間で団交（以下「27.10.8団交」という。）が開催された。この団交において、組合は、X 2 組合員に対する調査委員会設置を撤回するよう求め、法人は、設置撤回要求については前回の団交までで決裂しており、団交で取り上げることはしない旨返答した。

（乙15、乙16、証人 Y 2 ）

サ 平成27年10月29日、法人調査委員会はX 2 組合員に対し、同日付けの調査開始

のご連絡と題する文書（以下「10.29調査開始書」という。）にその添付書類（以下、10.29調査開始書と添付書類を併せて「本件調査開始書」という。）を同封して郵送し、指摘された調査対象事実に対するX2組合員の言い分を書面で提出するよう求めた。

ところで、調査対象事実には、X2組合員が、Aに対し、在学中に不適切な行為をしたとの嫌疑と未成年の寮生に飲酒をさせたとの嫌疑が含まれていた（以下、この2点の嫌疑を併せて「本件嫌疑事項」という。）。

（乙17-1、乙17-2、乙17-3、乙18、乙64、証人 Y3）

シ 平成27年11月2日、組合は、団交における法人の対応が不誠実団交に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（平成27年(不)第55号事件。以下、この事件を「27-55事件」という。）。

ス 平成27年11月7日、同年10月29日に法人調査委員会が郵送した本件調査開始書は、X2組合員が受領しなかったため、法人調査委員会に返送された。

（甲26(1)、乙64、証人 Y3）

セ 平成27年11月26日及び同年12月9日、法人調査委員会はX2組合員に対し、再度、本件調査開始書を郵送したが、いずれもX2組合員が受領しなかったため、法人調査委員会に返送された。

（甲5(3)、甲26(1)、乙19、乙20）

ソ 平成27年12月31日、法人調査委員会はX2組合員に対し、同月30日付けの通知書（以下「12.31通知書」という。）を郵送し、調査対象事実について、弁明の機会を付与するので、同28年1月15日に指定の場所に出頭するよう求めた。

（甲9-1、乙22、乙64、証人 Y3）

タ 平成28年1月9日、12.31通知書は、X2組合員が受領しなかったため、法人調査委員会に返送され、同月15日、X2組合員は、12.31通知書で指定された場所に出頭しなかった。

（甲26(1)、乙64、証人 Y3）

チ 平成28年2月8日、法人調査委員会はX2組合員に対し、同日付けの通知書（以下「2.8通知書」という。）を郵送し、調査対象事実について、弁明の機会を再度、付与するので、同月16日に指定の場所に出頭するよう求めた。

（甲23-2、乙23、乙64、証人 Y3）

ツ 平成28年2月15日、X2組合員及び組合は法人調査委員会に対し、指定の場所へ出頭するに当たっては、X2組合員が指定した弁護士1名が同席することを申し入れた。

(甲23(1)、乙64、証人 Y 3 )

テ 平成28年2月16日、法人調査委員会はX 2組合員及び組合に対し、弁護士の立会を認めると返答するとともに、その弁護士の日程の都合により、呼出日程の変更を求める場合には、当該弁護士から法人調査委員会に連絡することを求める旨通知した。

(甲24(1)、乙64、証人 Y 3 )

ト 平成28年2月16日、X 2組合員は、2.8通知書で指定された場所に出頭しなかった。

(証人 Y 3 )

ナ 平成28年2月16日、同月18日及び同月25日、X 2組合員及び組合は法人調査委員会に対し、弁明の場に同席する弁護士名を明示しないまま、呼出日程の再設定を申し入れた。

(甲24(2)、甲25(1)、甲25(3))

ニ 平成28年2月27日、法人調査委員会は、X 2組合員への聴取を行わないまま、法人に対し、同日付けの報告書(以下「本件調査委員会報告書」という。)を提出し、調査を終了した。

(甲26(1)、乙64、証人 Y 3 )

ヌ 平成28年3月4日、組合は、法人が組合の設置撤回要求にかかわらず調査委員会を設置し、同年2月27日をもって調査を終了させたことが不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った(平成28年(不)第11号事件。以下、この事件を「28-11事件」という。)

ネ 法人は、平成28年3月5日付けで、①Aに対するわいせつ行為及びセクシャルハラスメント行為、②多数の寮生に対する酒類の供用等、③寮生らに対する不平等な取扱い等その他の行為の3点を理由に、X 2組合員を懲戒解雇(免職)処分(以下、この処分を「本件懲戒解雇」という。)にした。

(甲26(1)、乙63、証人 Y 2 )

ノ 平成28年3月15日、組合は、本件懲戒解雇が不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った(平成28年(不)第13号事件。以下、この事件を「28-13事件」といい、27-55事件、28-11事件及び28-13事件は、併合されたところ、これらを併せて「本件申立て」という。)

ハ 平成21年10月1日に施行された法人の就業規則の内容は、別紙のとおりである。

なお、この就業規則中には、懲戒処分に当たって調査委員会を設置しなければならない、又は設置することがあるとする規定や弁明の機会の付与についての規

定はない。

(乙44)

### 第3 争 点

- 1 組合との団交に関する法人の下記の行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
  - (1) 27.3.18団交にて、2.19配転案を撤回したこと。
  - (2) 団交申入れに対する回答として提示した2.19配転案以降、独自に法人の生徒に対し聞き取り調査等を行い、そのことを27.3.18団交まで組合に明らかにしなかったこと。
  - (3) 27.10.8団交にて、調査委員会の設置撤回要求を議題とする交渉を打ち切る旨返答したこと。
- 2 法人が、組合の設置撤回要求にかかわらず調査委員会を設置し、平成28年2月27日をもって調査を終了させたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
- 3 本件懲戒解雇は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1 (1) (27.3.18団交にて、2.19配転案を撤回したことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。) について

#### (1) 申立人の主張

27.3.18団交にて、団交に出席していた法人側弁護士は、「私も、今朝、初めて理事長から聞いて驚いています。」と言いながら、2.19配転案を一方向的に撤回し、新たにわかった処分嫌疑があるので、法人内に調査委員会を設置し、結果が出るまで無期限の自宅待機を継続することを主張した。この弁護士は、仮に調査を行う場合は、法人外の第三者で構成すべきという組合の正当な要求を受け入れたが、法人は、この弁護士をこの団交の翌日に解任した。

法人は、2.28予備交渉までは、少なくとも表向きには、2.19配転案を提案し続けていたが、2.28予備交渉にて、組合はこの配転案におけるX2組合員に対する差別的かつハラスメント的な待遇条件を批判した。このため、法人は、27.3.18団交で、2.19配転案を撤回し、懲戒解雇方針に転換したものであって、その時に新たな処分嫌疑として利用されたのが、X2組合員とAの親しい感情を利用した不正な関係嫌疑である。また、新たな処分嫌疑のうち生徒との飲酒嫌疑については、法人全体の飲酒に関する問題がある。すなわち、校長自身が生徒の飲酒を容認し、一緒に飲むこともあり、X2組合員も、勤務終了時刻以降の夜間に、生徒がお酒を持参し、一

緒に飲もうと言ってくることについて、校長に相談するなどしていたところである。

法人は、かかる状況下でありながら、X2組合員に対してのみ、嫌疑として取り上げて処分対象にしており、ここに団交へのカウンターとしての不当労働行為性がある。

法人が、公式な決定として組合に回答した2.19配転案を27.3.18団交にて、突然、一方的に撤回通告したことは、不誠実団交に当たる。

## (2) 被申立人の主張

法人が、27.3.18団交にて、2.19配転案を撤回したのは、犯罪行為の疑いという想定外の事実が発覚したためであって、不誠実団交には当たらない。

2.19配転案を提示した段階で、法人がX2組合員について把握していたのは、X2組合員が在学中のAに対して告白をしていたこと、Aの誕生日プレゼントとして、「(Aの名前)君の御希望を全力でかなえます」券等を渡していたこと、Aの自室に入って膝枕をしたこと等であった。X2組合員が特定の生徒と特別な関係になっているだけでも解雇を検討する余地はあったが、法人は、この時点では、自己の行為を認めて反省するのであれば、配転での解決もあり得ると考えたものである。

ところが、平成27年3月10日に高専校長がAから聴取したところ、Aは、X2組合員がAの布団の中に入ってきて、X2組合員からキスをされたことを始め、さらに悪質な行為を受けていたことを示唆する発言をした。

わいせつ事案が事実となれば、配転で事態を収束させることは社会的にも容認されないことは明らかであり、法人は、もはや配転を提案する前提を欠くに至ったと判断し、27.3.18団交にて、2.19配転案の提案を撤回し、X2組合員に関して事実調査を行うことを組合に通告した。なお、27.3.18団交の時点では、Aの立場もあり、強制わいせつの疑いがあるとはかわからなかったため、法人から強制わいせつだと決めつけて提示することはせず、嫌疑内容を告げない形で調査の申出を行うにとどまったものである。

## 2 争点1 (2) (団交申入れに対する回答として提示した2.19配転案以降、独自に法人の生徒に対し聞き取り調査等を行い、そのことを27.3.18団交まで組合に明らかにしなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。) について

### (1) 申立人の主張

法人は、組合に公式に文書提案した2.19配転案に基づいて数時間にわたる予備交渉には応じながら、それと並行してその解決案を反故にする新たな調査を、組合に一切、通知せず、秘密裏に行っており、これは不誠実団交に当たる。

### (2) 被申立人の主張

ア そもそも、使用者が労働者に対して行う懲戒は、労働者の企業秩序違反行為を理由として、一種の秩序罰を科するものであり、具体的な懲戒の適否は個別の行為について懲戒処分該当性を問題にすることが可能である。したがって、本件においても、平成27年2月19日以降に判明した事実についても、使用者が調査を行い、懲戒処分をなし得ることは当然である。

判例においても、無断欠勤を理由とする懲戒解雇の無効が裁判で争われたときに、使用者が先の懲戒解雇当時に認識していなかった別の懲戒理由の存在をもって、先の懲戒処分を根拠づけようとした事件（山口観光事件）において、使用者の事後的な調査によって判明した懲戒事由による予備的懲戒解雇が有効であることのみならず、予備的懲戒解雇に先立って懲戒事由の有無について事後的に調査を行うことも有効であることを当然の前提としている。

イ 本件においては、団交継続中であつたが、X2組合員について詳細な調査が必要といえる程度の嫌疑があるか確認するために、事実調査を行う必要があつたものである。法人が、3月から4月にかけて、Aを含む元寮生から聞き取りを行うなどしたのは、その趣旨のものである。

懲戒処分に当たり得る行為は、当該従業員にとって不名誉な行為であるのが通常である。使用者がたとえば懲戒事由に該当する従業員に関する噂話を聞いたとして、事前に調査をすれば嫌疑が晴れて問題にするまでもない場合も考えられる。それにもかかわらず、使用者が、あえて事前調査もせずに、従業員に対し、懲戒事由に該当する疑いがあるから調査をしたいなどと伝えれば、かえって従業員の感情を害し、健全な労使関係の形成の妨げになる。また、証拠隠滅を誘発する恐れもある。

また、団交中は組合の許可なく事実関係の調査ができないとすれば、法人は、犯罪行為の疑念を持ちながら、事実経緯の把握や対応策も取れないことになり、対応の遅れが法人の社会的信用失墜につながりかねず、犯罪行為の隠ぺいに加担することにもなりかねない。とりわけ、法人の事業の性質や本件の嫌疑の内容からすると、対応を誤ると保護者との間の信頼関係を大きく損ない、学校運営に致命的な影響を与えかねない。

ウ 以上のとおりであるから、法人が、2.19配転案以降、独自に法人の生徒に対し聞き取り調査等を行い、そのことを27.3.18団交まで組合に明らかにしなかったことは、不誠実団交に当たらない。

3 争点1（3）（27.10.8団交にて、調査委員会の設置撤回要求を議題とする交渉を打ち切る旨返答したことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）

について

(1) 申立人の主張

27.10.8団交にて、法人が、調査委員会の設置問題については、組合からの団交要求自体を今後は団交議題として拒否すると断言し、それに沿って行動していることは、これまでの交渉の経過を踏まえれば、労働組合法第7条第2号の違反に当たる。

すなわち、27.7.8団交にて、法人は、平成27年2月19日の段階で「解雇を検討せざるを得ないほどの非がある」と法人が判断した根拠となる原資料は存在しないことを最終的に認めた。これを踏まえて、組合が調査委員会設置案の撤回を求めたのに対し、法人は、同日以降にわかった問題があるので、撤回しないと主張し居直った。

さらに、27.9.18団交にて、組合は、法人の主張する2.19配転案提案以降の問題は、団交継続中の法人側の提案内容に関する問題であるにもかかわらず、組合及びX2組合員に秘密裏に調べたと称するもので、その調査自体がハラスメントであると指摘した。その上で、早期解決を図るため、労使合意に至っていない現状を一旦凍結し、調査委員会等に関係する議題以外の議題を第一議題とすることを要求したが、法人は、凍結を拒否した。

(2) 被申立人の主張

本件において、調査委員会を巡る団交は行き詰まって決裂したため、法人は正当な理由に基づき団交に応じなかったものであり、労働組合法第7条第2号に違反していない。

組合は、平成27年7月7日付け文書で、同年2月19日の時点で原資料が存在しない以上、X2組合員には嫌疑が存在しないとして調査委員会の設置撤回を求め始め、同年9月18日の時点でもその要求を維持し続けた。

その間、法人は、調査委員を外部弁護士のみで構成する形での調査委員会の設置も提案して労使合意の道を探った。しかし、組合は、嫌疑そのものが存在しない以上調査委員会設置の前提を欠くとして、仮に調査委員を外部委員とする調査委員会であったとしても、調査委員会設置の提案は受け入れられないとして法人の提案を拒絶し、協議を継続しても、進展の見込みはなくなった。これにより、法人は、この点に関する交渉を打ち切ったものである。

前記2(2)イ記載のとおり、法人が犯罪行為の疑念を持ちながら事実の調査をしないことは、対応の遅れを招き、法人の社会的信用失墜につながりかねないだけでなく、犯罪行為の隠ぺいに加担することにもなりかねない。調査委員会の設置撤回

要求は無理難題とっていいものであり、法人として譲歩の余地はなかった。

- 4 争点2（法人が、組合の設置撤回要求にかかわらず調査委員会を設置し、平成28年2月27日をもって調査を終了させたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 法人は、X2組合員の組合加入と団交申入れに対抗して、法人内の調査委員会の設置を一方向的に強行した。

イ 調査委員会の弁護士3名は、いずれも本件申立て事件における法人の代理人である。また、本件法人代理人は、X2組合員に対する嫌疑の証拠資料の作成者であって、組合との団交において代理人として出席している。したがって、委員構成には第三者機関としての性格はゼロで、ハラスメント性を持っている。

ウ 法人と法人調査委員会はX2組合員に対し、事情聴取の場への呼出を強行したが、その文書を受け取らせるために、郵便局の再配達の保管期限内に、法人がX2組合員の名前をかたって再配達依頼の日時指定の電話をかけるという犯罪性のある人権侵害事件を引き起こした。組合は、この経過を当該郵便局の総務部長に証言してもらって、本件手続で書証として提出したが、その後、一部が別の内容に変わった総務部長の陳述書が法人から書証として提出された。組合は、法人が総務部長に何らかの圧力をかけて、証言の一部を変えさせたと推定しており、総務部長にまで被害が及んだことを危惧している。

エ 組合は、嫌疑を受けた者の権利であるべき弁明の機会に、法人が職務として出頭を命じることの不当性等に抗議しつつ、X2組合員が選任する弁護士1名の立会を求めた上で出席の意思を表明し、調査委員会は、立会を認めた。

しかし、立会人の弁護士の選定後、直ちに、当該弁護士が調査委員会に日程調整の連絡をしたところ、弁護士の選任を待たずに、既に弁明の場を持たずに調査を終了し、調査報告書を法人に提出したとの不当な返答であった。

オ 以上のような法人の対応は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 平成27年3月10日に至って、新たな事実調査を要する嫌疑が発覚し、法人としては、本来であれば法人独自で調査が可能なところ、組合と十分に協議をしてきたが、調査委員会設置問題についての協議は決裂した。そこで、法人は、3人の弁護士を調査委員に選任委嘱して、公正な調査を実施し、調査を終了させたものであって、調査委員会の設置及び終了は合理的なものであって、そこに不当労働

行為意思が介在する余地がないことは明らかである。

イ そもそも、懲戒を検討するに当たって、調査委員会を設置するか否か、いかなる形態の調査委員会を設置するかは、使用者が、事案の性格等に応じて適切に判断すべき事項である。

法人は、組合との交渉の決裂後、当初予定していたとおりに、法人内部に調査委員会を設置した。確かに、法人から事件を依頼され、組合との団交に参加していた弁護士等が、調査委員会の委員に就任するのは第三者性に欠けているのかも知れないが、これは法人の裁量内のものであって、その事実のみをもって、公平かつ適切に、調査を行わなかったことにはならない。

ウ 調査委員会はX 2 組合員に対し、相当の期間を定めて、本件調査開始書を合計3回、出頭要請を合計2回、送付した。X 2 組合員は、これらのうち4回について、正当な理由もなく、受領を拒否し続けた。

なお、X 2 組合員は、2 回目の本件調査開始書の送付に関し、調査委員会の委員である弁護士がX 2 組合員になりすまして郵便局に電話して再配達依頼をした等と称して、書面の受取拒否を正当化しようとするが、この言い訳は、自分に都合のよい荒唐無稽なでたらめにすぎない。このことは、郵便局に電話を架けたのは法律事務所の男性職員であり、郵便局の総務部長の陳述書にも、当該弁護士事務所から男性の声で再配達が可能かどうかの問合せがあり、可能である旨を返答し、再配達の指定を受けたと記載されていることから明らかである。

また、2 回目の出頭要請の文書を受領した後、X 2 組合員の代理人と称する組合執行委員からX 2 組合員の指定した弁護士の立会という条件が示された。調査委員会は、弁護士の同席を認める旨返答し、呼出日時の変更を求めるならば、当該指定弁護士から連絡してもらうよう連絡した。ところが、X 2 組合員は、この2 回目の呼出についても、当該執行委員に弁護士を選任できないと連絡させたのみで、出頭せず、事情の説明にも来なかった。その後、X 2 組合員は当該執行委員に、弁護士と平成28年2月24日に面談するので、同月25日に連絡する旨連絡させ、これに対し、調査委員会は、X 2 組合員の意向に配慮して、同日午後5時までにX 2 組合員指定の弁護士から直接連絡があった場合は、呼出日程の再設定を検討する旨連絡し、指定の弁護士から直接連絡がない場合には、従前の予定どおり調査委員会の調査を進める旨を併せて連絡した。ところが、この期限までには、X 2 組合員の指定する弁護士からの連絡はなかった。以上により、調査委員会は、X 2 組合員に対しては、既に弁護士に依頼する機会を含めて十二分に弁明の機会を与えたと判断し、調査委員会の審理を進め、同月27日をもって終結としたもの

である。

したがって、調査委員会の調査の手續には瑕疵はなく、また、X 2 組合員に対し弁明の機会を与えたものである。

5 争点 3 (本件懲戒解雇は、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 本件懲戒解雇は、法人による懲戒権の濫用である。

X 2 組合員への嫌疑自体が処分前提のもので、労働者としての権利要求と組合活動に対する法人からの対抗行為である。法人が処分の根拠にしている調査委員会報告書は、数多くの誤認と虚偽の事実満ちており、しかも、事実調査だけを担当すべきであるにもかかわらず、X 2 組合員に対して懲戒免職処分を科すのが相当と思料すると結論まで断定している。

イ 本件懲戒解雇は、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たる。法人では、全教職員に対する不当な労務管理、労働基準法違反が常態化し、理事長兼学園長を先頭に法人全体が、それが許されると思っていた。

これに対し、X 2 組合員は、就職時から、授業料割引や扶養手当が親権を条件とするとの運用について問題を指摘したのを皮切りに、不当な労務管理と学校運営を批判し、給与規定どおりに手当を支払うことや寮運営の改善等を要求してきた。

これを嫌った法人は、X 2 組合員を排除しようと、自主退職に追い込むことに踏み出し、退職を迫られた X 2 組合員は組合に加入し、組合は団交を申し入れた。法人は、2.28 予備交渉までは、ハラスメント的な労働条件の転勤案で引き続き転勤先の自主退職を狙っていたが、それらの条件案を組合に撤回させられた予備交渉の結果、法人は 2.19 転勤案を撤回し、X 2 組合員と A との親しい感情を利用して、A との不正な関係嫌疑をねつ造し、懲戒解雇方針に転換した。法人は、当初から、懲戒解雇を目的に決めた上で、調査を強行しており、本争点以外のすべての争点について、全て一体の不当労働行為である。

法人では、数多くの労働債権が不払となり、違法な労務管理がなされており、具体的には、超過勤務や夜勤、それについての手当が未払になっていること、勤務時間外に無給で英語の授業を担当させられていること、労働契約書が作成されていないこと、断続的勤務であるとの労働条件を示していなかったこと、出勤簿に毎日押印することを求めず、1 か月分をまとめて押印させて事務処理をしていること等がある。

法人は、寮生全員を対象に異例の無記名アンケートを行い、X2組合員への不満の声を集め、事情を聞かないまま、改善指示や誓約書の提出を強要した。また、楽器の窃盗の嫌疑は、法人の創作であって、元々、Aは卒業時に当該楽器を含めて自室の残り物すべての処理をX2組合員に依頼しており、法人は、その事実をAに確認していない。

法人はX2組合員に対し、ハラスメントを繰り返し、退職を強要した。平成27年1月30日又は同年2月6日の事情聴取の際の理事長兼学園長による「涙をぼろぼろ流して謝ったら許してあげるのに。」との発言については、法人が提出した音源は雑音による聞き取り不能箇所が長時間にわたって繰り返されるため、音源に残っていないことをもって、ハラスメント発言自体がなかった根拠にはならない。

## (2) 被申立人の主張

ア 本件懲戒解雇の理由とされた事実は、重大な違法行為、就業規則違反である。とりわけ、Aに対する行為の悪質性は、およそ学校現場で教育に関わりを持つ職員としてあるまじき行為というべきである。

なお、組合は、法人が、寮生の飲酒を日頃から容認する等していた旨主張するが、法人は、寮生が梅酒を作っていたこと等が判明した際には、職員会議で全職員で情報を共有して寮生に対し注意（処分）を行うなどしており、容認をしていた事実はない。

また、法人は、調査委員会が付した意見を参考に処分を決定したが、これは処分の効力に何ら影響を及ぼすものでないことは明らかである。

以上のとおり、本件懲戒解雇には合理的理由があり、X2組合員が組合に加入したこと、または組合への嫌悪の意思から処分を行ったものでないことは明らかである。

イ ところで、組合は、法人がX2組合員に対し様々なハラスメント行為を行ったと主張する。しかし、そもそも組合が主張するハラスメントの定義は不明確で、組合の主張は、適切な事実の適示や評価がなされないまま、単にX2組合員の主観的な不快感や不満をハラスメントと呼称しているにすぎないものが多数であった。また、法人は、X2組合員の主張するハラスメントが、厚生労働省の定義に照らせば、そもそもハラスメントに当たらないことを組合に対し回答している。

平成27年1月30日及び同年2月6日の事情聴取において、法人が退職勧奨をした事実はない。X2組合員は、理事長兼学園長が「涙をぼろぼろ流して謝ったら許してあげるのに。」と公言したなどとし、本件の手続において、組合は法人に

対し、同年1月30日の録音を提出するよう求め、あたかも音源さえ提出されれば、当該発言が容易に立証できるかのように述べていた。しかし、法人が提出した音源に、その発言が認められないことが分かると、今度は、法人側の録音状態が悪いため、反訳できなかつたと弁明し始めた。X2組合員の主張自体が虚構に満ち溢れたものになっており何ら信用性がない。

また、X2組合員は、理事長兼学園長等から「この仕事は続けられないねえ。」「どうしますか。」という退職勧奨の詰問が続いたと主張するが、この言葉は、X2組合員が真っ先に子どもを疑う姿勢を見せたことや、子どもを疑った事実を認めようとしない態度が改まらないようでは、子どもの信頼など得られるわけがなく、子ども相手の仕事はできないと諭しているにすぎない。

## 第5 争点に対する判断

- 1 争点1 (1) (27.3.18団交にて、2.19配転案を撤回したことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。) 及び争点1 (2) (団交申入れに対する回答として提示した2.19配転案以降、独自に法人の生徒に対し聞き取り調査等を行い、そのことを27.3.18団交まで組合に明らかにしなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア X2組合員の組合加入に至る経緯

(ア) 平成27年1月30日、法人は、理事長兼学園長の Y1 (以下「学園長」という。) や高専校長 Y2 (以下「Y2校長」という。) など関係者計5名が立ち会い、X2組合員と面談を行った。

この面談は、X2組合員が勤務する寮の寮生である高専生Bからの、Aから譲り受け自室に置いていた楽器が同26年10月頃に紛失したとの訴えや、同27年1月、X2組合員が別の高専生に同じ種類の楽器を渡したこと等を機に行われた。

その際、X2組合員は、Aから卒業時に所持していた楽器の処理を依頼されて預かった旨述べた。また、法人は、①寮内で人間関係上の問題が生じている、②簡単に寮の雰囲気は変わらないと思われ、X2組合員の勤務場所の変更を検討しなければならないと考えている旨述べた。

(甲18(1)、乙45、乙46の1、乙46の2、乙46の3、乙46の4、乙63、証人 Y2 )

(イ) 平成27年1月30日、法人はX2組合員に対し、自宅待機を命じた。

(甲26(1))

(ウ) 平成27年1月31日及び同年2月1日、法人は、Aに電話で連絡を取った。

(甲22、証人 Y 2 )

(エ) 平成27年2月6日、法人はX 2 組合員に対し、2.6事情聴取を行った。この席には、学園長やY2校長など関係者計5名が立ち会った。

法人は、Aから聞いたところ、(i) X 2 組合員は、Aの不在時に、Aの部屋の中で毛布にくるまっていたり、掃除をしたり、プレゼントのようなものや花瓶を置いていくなどしていた、(ii) AはX 2 組合員から告白された、(iii) Aが病気で寝ている時に、X 2 組合員が布団の中に入ってきた、とAが言った旨述べ、こういったことを認めるのか否かを尋ねた。X 2 組合員は「膝枕とかした。」と返答し、Y2校長が「じゃあ、告白したということは。」と言ったのに続き、X 2 組合員は「好きって言った。花瓶を飾ってあげてて、(Aの名前にくんづけ) が、これなんですかって言ったから、好きって言った。」と返答した。

Y2校長は、X 2 組合員がAのフェイスブック等に書き込んだ文書をAが送ってくれたことに言及し、この職場で生徒を相手に仕事をするにはX 2 組合員は不適格であると思うが、このことは認めるのか否かを尋ねた。X 2 組合員は「頼り切っちゃったんだね。」と返答した。

法人は、このままではもう無理だと判断している旨述べ、X 2 組合員は「別の部署とか。」と発言した。

法人が、Aの交際相手であるBは、X 2 組合員からつらく当たられている部分があると指摘したところ、X 2 組合員は、「つらくなんて当たってない、がんばったもん。」と発言した。法人が、①X 2 組合員が、夜中にBに対し、いちゃいちゃしないでと言った、②Bが自室にブザーを付けたら、X 2 組合員に外されて、みんなの前で、こんなものを付けないでくださいと言われたことがあった旨述べたのに対し、X 2 組合員は、Bは、私がAをよろしくねと言った話や、私はちょっとブレーキかからないとか言った話はしていないかと尋ねた。

「ブレーキって、何。」との法人からの質問に対し、X 2 組合員は、「(Aの名前にくんづけ) がいると、何かずっとギターの練習とかしてる時も、こうやってずっと見ていたりしちゃうのね。」と言い、法人は、それは、横でほほえましく見ているという姿ではない旨述べた。

(甲18(1)、(2)、(3)、(4)、乙5、乙6、乙63、証人 Y 2 )

(オ) 平成27年2月15日、組合は法人に対し、同月16日付け団交申入書をファックスで送信した上、郵送し、X 2 組合員が組合員であることを通知するとともに、

団交を申し入れた。この申入書には、団交議題は明記されていなかったが、要求事項が記載され、その中には、X 2 組合員の配転に当たっては、本人の希望を聴取し、それを尊重して行うことが含まれていた。

(甲 1)

イ 27. 3. 18 団交頃までの経緯

(ア) 平成27年2月19日、法人は組合に対し、同日付け回答書（以下「2. 19 法人回答書」という。）とともに、2. 19 配転案を記載した書面を送付した。2. 19 法人回答書には、法人はX 2 組合員に、解雇を検討せざるを得ないほどの非があると考えているが、このたびは、配転により X 2 組合員の問題に対処する旨の記載があった。

(甲 2、甲36、乙63、証人 X 3、証人 Y 2)

(イ) 平成27年2月28日、組合と法人との間で、2. 28 予備交渉が行われた。

組合は、2. 19 配転案に関し、配転に際し本給の減給をしないよう求め、配転先での業務は、昼の勤務なのか夜間の勤務なのかを尋ねるなどした。また、この時点で、法人は、2. 19 配転案を撤回しなかった。

(甲36、証人 X 3)

(ウ) 平成27年3月10日、法人はAと面談し、事情聴取を行った。この事情聴取をするに当たって、法人は組合に事前通告は行わなかった。

法人による聴取結果は、後記2(1)ア(ケ)記載のとおりである。

(乙63、証人 Y 2)

(エ) 平成27年3月18日、27. 3. 18 団交が開催され、その内容は次のとおりである。なお、この団交には、法人側の出席者として、本件法人代理人とは別の弁護士が同席していたが、この弁護士は、その後、解任された。

a 法人は、① X 2 組合員への配転の話がなぜ出てきたかについて、まず、話したいとし、2. 6 事情聴取の段階で、X 2 組合員にも確認してもらったが、X 2 組合員とある寮生の間で不適切な関係があったことがわかった、② 2. 6 事情聴取以降にもいろいろなことがわかってきており、法人としては、これが事実であるかどうかの調査をまず行わなければならないと考えている、③ 子どもに直接対応していく大人としてあるまじきことと考えているが、事実かどうかについて私たちが勝手に決めつけていくことではないので、より客観的な立場の方に調査を依頼することを検討している旨述べた。

組合は、①これから調査をするとされているが、既に調査結果が出ているかのような気がする、②きっちりと調査をすることは大いに結構であるが、

調査においては、弁護のための公正な機会が与えられ、調査過程は公開されなければならないことを認識した上で行うことを求める、③調査結果を理由に組合との交渉を拒否することはできない旨述べた。

法人は、現段階の結果を最終結果とは思っていないが、見過ごすことはできないと考えている旨述べた。

組合は、2.19法人回答書には、法人はX2組合員に、解雇を検討せざるを得ないほどの非があると考えているが、配転により対処する旨記載され、その後、労使間で2.28予備交渉を行ったことを指摘し、今回の団交で、これとは判断を変えたということかと確認を求め、法人は、前回の回答どおりになるかは現段階ではわからず、対処は調査結果次第である旨返答した。組合は、法人は既に2.19配転案を提案し、さらに2.28予備交渉で回答したのであるから、これを本交渉で変えるのはよくない旨述べた。

- b 組合は、第三者機関での調査はどこへ依頼する予定なのかを尋ね、法人は、第三者機関での調査も検討するということであって、第三者機関で調査するとは言っていないが、調査でお願いしていることはある旨返答し、同席していた法人側弁護士は、候補者は何名かおり、学外の人を入れるなどし、公平性を担保できる人にするよう言っている旨述べた。

法人は、本人が同席の場で、詳細をいうのは適正ではないと思うが、X2組合員が行ったとされる行為は青少年健全育成条例に抵触する可能性もあり、子どもを相手にする職場で大人が絶対してはならないことだったと思う旨述べ、これに対し、組合が、それを事実として確定できるような根拠を持っているのかと尋ねたところ、法人は、それなりの根拠は持っているが、第三者の方に調査をしっかりとってもらいたいと考えている旨述べた。

組合は、①第三者機関の設置や人選等について組合と協議すること、②調査において、X2組合員に弁明の機会を保障すること、③X2組合員の今後のキャリアに影響するような専断的な行為から十分に保護すること、④X2組合員を保護者からの不当な干渉から保護することを要望する旨述べた。法人側弁護士は、これらのうち、第三者機関の設置や人選等については、意見として伺いするが、公平性が保たれるような組織にすることは約束する旨返答し、組合が、人選については団交事項ではないという意味なのか確認を求めたのに対し、法人側弁護士はそうである旨返答した。組合は、さらに、人選は法人側弁護士が責任を持ってやるという内部事情なのかと尋ね、法人側弁護士は、私も今朝、聞いたばかりである旨返答した。

(甲36、乙7の1、乙7の2、乙8の1、乙8の2、乙63、証人 X3、  
証人 Y2)

(2) 争点1(1)(27.3.18団交にて、2.19配転案を撤回したことが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。)について、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)イ(ア)、(エ)認定のとおり、①平成27年2月19日、法人は組合に対し、解雇を検討せざるを得ないほどの非があると考えているが、このたびは配転によりX2組合員の問題に対処する旨の記載のある2.19法人回答書を交付し、2.19配転案を提示したこと、②法人は、27.3.18団交にて、(i)2.6事情聴取以降にもいろいろなことがわかってきており、法人としては、これが事実であるかどうかの調査をまず行わなければならないと考えている旨述べたこと、(ii)組合が2.19法人回答書の内容や2.28予備交渉を行ったことを指摘し、これとは判断を変えたということかと確認を求めたのに対し、前回の回答どおりになるかは現段階ではわからず、対処は調査結果次第である旨返答したこと、がそれぞれ認められる。そうすると、法人は、27.3.18団交にて、これまでの方針を転換して、調査を実施し、X2組合員の処遇はその調査の結果により決定する考えを示し、2.19配転案を撤回したと解される。

イ 団交協議中に、一方当事者が、これまでの方針を転換することを直ちに問題があるとはいえない。そこで、この方針転換の理由やその説明状況など法人の対応についてみる。

まず、法人は、27.3.18団交において、前記(1)イ(エ)認定のとおり、2.6事情聴取以降にもいろいろなことがわかってきたとした上で、現段階の結果を最終結果とは思っていないが見過ごすことはできないと考えている、子どもを相手にする職場で大人が絶対してはならないことだったと思う旨述べたことが認められる。また、後記2(1)ア(イ)、(カ)認定のとおり、①3.22法人文書には、2.19配転案提示の時点では、寮生との間で不適切な関係を持ったことや寮生に飲酒をさせた等の問題は把握できておらず、これが事実であると認定できれば、重大な懲戒処分を科さざるを得ないことから、2.19配転案は一旦撤回し、今後の調査結果を踏まえてX2組合員の処遇を検討する旨の記載があること、②3.31法人文書には、法人は、X2組合員に2.6事情聴取にて聴取した内容よりも悪質な事実が存在することを後に把握したもので、新しい事実が判明している以上、配転を検討する前提が既に崩れている旨の記載があること、がそれぞれ認められ、法人は方針転換の理由について組合に一定程度説明しているといえるところ、法人が、寮生との間で不適切な関係を持ったことや寮生に飲酒をさせた等の問題が事実であった

ならば、配転で対処するのではなく重大な懲戒処分を科さざるを得ないとする  
ことについて、不自然な点は見当たらない。

加えて、法人は、その後も、前提事実及び後記2(1)イ(ウ)、ウ(ウ)、(ク)認  
定のとおり、27.6.9団交、27.7.8団交及び27.9.18団交において、新しい事実の  
調査の必要性について説明したことが認められる。

したがって、法人は組合に対し、27.3.18団交において2.6事情聴取以降に新し  
い事実が判明したため方針を転換したこととその理由を説明し、これら事実につ  
いて調査を行った上で、X2組合員の処遇についての協議を継続しようとしてい  
たとみるのが相当であり、しかも、この方針転換について不自然な点は見当たら  
ないのだから、27.3.18団交において2.19配転案を撤回したことが不誠実であっ  
たということとはできない。

ウ 以上のとおりであるから、法人が27.3.18団交にて、2.19配転案を撤回したこ  
とを労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとすることはできず、この  
点に関する組合の申立てを棄却する。

(3) 争点1(2)(団交申入れに対する回答として提示した2.19配転案以降、独自に法  
人の生徒に対し聞き取り調査等を行い、そのことを27.3.18団交まで組合に明らか  
にしなかったことが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。)につ  
いて、以下判断する。

ア 前記(1)ア(オ)、イ(ア)、(ウ)、(エ)認定のとおり、①組合は法人に対し、平  
成27年2月16日付け団交申入書にて、団交を申し入れたこと、②法人は組合に対  
し、2.19法人回答書にて、2.19配転案を提示したこと、③同年3月10日、法人は  
組合に対し事前通告を行わないまま、Aと面談し、事情聴取を行ったこと、④法  
人は、27.3.18団交にて、2.19配転案を撤回し、さらに調査を行い、X2組合員  
の処遇はその調査結果により決定する考えを示したことが認められる。

イ そうすると、法人は、2.19配転案提示の約1か月後に、その間に調査を要する  
新たな事実が判明したとして、3.18団交の場で撤回したと解されるが、2.19配  
転案を撤回したことが不誠実団交に当たらないのは前記(2)判断のとおりである。  
したがって、2.19配転案撤回の前提となった事情聴取等を行ったことに格別の問  
題があるとはいえないし、また、法人が調査を実施する際には、組合との事前協  
議を要する旨の労使協定が締結されている等の特段の事情がない限り、事前に組  
合に通告しなかったことをもって直ちに不当とはいえない。

ウ 以上のとおりであるから、法人が団交申入れに対する回答として提示した2.19  
配転案以降、独自に法人の生徒に対し聞き取り調査等を行い、そのことを

27.3.18団交まで組合に明らかにしなかったことを労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるといふことはできず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

2 争点1 (3) (27.10.8団交にて、調査委員会の設置撤回要求を議題とする交渉を打ち切る旨返答したことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 調査開始の通知までの経緯

(ア) 平成27年3月21日、法人はAに対し、再度、事情聴取を行った。また、同月31日から同年4月9日にかけて、法人はA以外の元寮生である卒業生3名に対し、事情聴取を行った。

法人による聴取結果は、後記(ケ)記載のとおりである。

(乙63)

(イ) 平成27年3月22日、法人は組合に対し、同日付け文書(以下「3.22法人文書」という。)を提出した。この文書には、①X2組合員は、27.3.18団交で説明したとおり、寮職員としての業務に従事していた期間中に、寮生との間で不適切な関係を持ち、寮生に寮の事務所で飲酒をさせた等の様々な問題事例を起こしている疑いがあり、現在も、調査中である、②X2組合員に弁明の機会を保障するため、近日中に、嫌疑事項を明示した上、X2組合員の回答を求める予定である、③X2組合員に配転を提案した時点では、寮生との間で不適切な関係を持ったことや寮生に飲酒をさせた等の問題は把握できておらず、これが事実であると認定できれば、重大な懲戒処分を科さざるを得ないことから、2.19配転案は一旦撤回し、今後の調査結果を踏まえてX2組合員の処遇を検討する旨の記載があった。

(甲7(13))

(ウ) 平成27年3月23日、組合は法人に対し、同日付け文書(以下「3.23組合文書」という。)を提出し、27.3.18団交において、法人側弁護士が法人の理事等の入らない第三者に依頼して調査を行いたい旨述べたとした上で、X2組合員の問題の調査に当たっては、第三者機関の人選等について、組合と協議することを要求するなどした。

(甲7(14))

(エ) 平成27年3月23日、法人は、組合に対し、3.23組合文書に回答するとして、本件法人代理人名の同日付け文書(以下「3.23法人文書」という。)を提出し

た。この文書には、①27.3.18団交において、法人は第三者委員会の設置も含めて検討すると述べており、決定事項とは認識していない、②法人は、第三者機関の設置については断念し、法人内部に調査委員会を設置した上で調査を行っていく予定である、③組合からの調査委員の派遣については、相談者のプライバシーの問題等の諸条件がクリアできれば検討する旨の記載があった。

(甲7(15))

(オ) 平成27年3月26日、組合は法人に対し、3.22法人文書及び3.23法人文書に対して要求するとして、同日付け文書（以下「3.26組合文書」という。）を提出した。この文書には、①(i)2.19法人回答書には、法人はX2組合員に、解雇を検討せざるを得ないほどの非があると考えているが、配転によりX2組合員の問題に対処する旨の記載がある、(ii)2.6事情聴取にて、寮生との不適切な関係の嫌疑についても聞かれ、事実についてその場で返答している、(iii)以上のことから、X2組合員に配転を提案した時点では、不適切な関係は把握できていなかったというのは虚偽である、②27.3.18団交にて、2.19配転案は撤回されておらず、法人側が突然に、X2組合員への嫌疑についての調査を先行させたい旨主張し、時間切れで継続交渉になったもので、団交終了以降に、継続交渉中の回答・提案内容を一方的に通告して撤回・修正することは、労使の確認を無視する不誠実団交に当たり、組合は抗議し、受け入れないことを通知する、③組合は、調査委員として、組合員又は代理人の弁護士を派遣する予定である、④組合は、調査委員会を設置する上で大前提になるのは、生徒又は保護者からの相談内容と考えており、同年2月6日の時点で生徒又は保護者から法人に訴えがあった内容をX2組合員に明示することを求める旨の記載があった。

(甲7(16))

(カ) 平成27年3月31日、法人は組合に対し、3.26組合文書に回答するとして、同日付け文書（以下「3.31法人文書」という。）を提出した。この文書には、①調査委員として、組合から派遣する方との守秘義務契約を締結した後、詳細は通知予定であるが、法人は、X2組合員に2.6事情聴取にて聴取した内容よりも悪質な事実が存在することを、後に把握した、②新たな事実が判明している以上、事情の変更があるわけであり、配転を検討する前提が既に崩れている旨の記載があった。

(甲7(17))

(キ) 平成27年4月6日、27.4.6団交が開催された。

(ク) 平成27年5月18日、組合は法人に対し、同日付け文書を提出した。この文書

には、X 2 組合員について、生徒又は保護者から法人に訴えがあった内容について、同年 2 月 19 日以前のものか以後のものかを区別した上で、聞き取り等の場合は、日時、場所、訴えを受けた経緯、聞き取りをした者の名前、記録した場合は記録作成者の名前、時刻等を明示し、手紙等の文書の場合は、受領した日時を明示して、X 2 組合員に開示することを求める旨の記載があった。

(甲 7 (34))

(ケ) 平成 27 年 5 月 21 日、法人は X 2 組合員に対し、調査委員会で検討予定の調査対象事実を記載した文書とその根拠となる資料を送付した。調査対象事実は、本件嫌疑事項に関するものを含んでいた。

この時、送付された資料には、(i) A 及び元寮生である卒業生 3 名からの聴取により作成された書面、(ii) 高専寮の寮職員 2 名の陳述書、(iii) X 2 組合員と A とのフェイスブックでのやり取りを印刷したもの、(iv) A の在学中の誕生日に X 2 組合員から贈られたとされる「(A の名前) 君の御希望を全力でかなえます券」、「マッサージ券」、「必ず “Yes” と答えます券」等の写真が含まれていた。

上記(i)については、Y2 校長又は本件法人代理人が聴取を行い、A 及び各元寮生に書面の内容を確認したとされ、聴取日や聴取場所等が付記されていたところ、A との聴取は平成 27 年 3 月 10 日と同月 21 日に、元寮生 3 名との聴取は、それぞれ同月 31 日、同年 4 月 2 日及び同月 9 日に実施したと記載されていた。

このうち、A からの聴取によれば、A は、同年 3 月 10 日には、①高校二年生の夏休みに入る前に告白されたこと、②調子が悪くて寝ている時に、ふと目を開けたら一緒に X 2 組合員が布団に入っていることがあったこと等を、同月 21 日には、①高校二年生の夏、学校を休んだ時に、他の寮生が学校に行っている時間帯に X 2 組合員が部屋に入ってきて、後ろから布団に入って、両手を私に回して抱きしめ、その後、キスをされたこと、②高校三年生の時、時期ははっきり覚えていないが、午後 11 時を過ぎてから、X 2 組合員から事務室に呼ばれ、お酒を飲んだ後、X 2 組合員の部屋に連れて行かれて、ベットに押し倒されたこと等を述べたとの記載があった。

A 以外の元寮生からの聴取により作成された書面には、平成 26 年 2 月頃（当時、A は高校三年生）、X 2 組合員に対し、A の部屋に X 2 組合員が行っているとうわさになっており、今は、寮生と寮職員という関係をわきまえた方がいいと言ったら、X 2 組合員から「なんで」と問い返されたとする記載や、同 24 年秋頃、夜の 9 時か 10 時頃に、A の部屋の前で、X 2 組合員と A が抱き合っ

いるのに出くわしたことがあるとする記載等があった。また、寮内でX2組合員に誘われて、飲酒をしたことがあるとする記載が複数あり、Aから梅酒を作っているという話を聞いたことと、梅酒の入っている容器を見せられたことがあったが、X2組合員が梅の実や焼酎等を調達していた旨の記載があった。

上記(iii)については、平成27年3月8日にAから提供を受けたとされており、Aの卒業後の書込みも含まれていた。

上記(iv)については、平成27年3月7日に撮影したとされていた。

(甲7(34)－B、甲8)

(コ) 平成27年5月25日、法人はX2組合員に対し、調査開始などのご通知と題する同日付け文書（以下「5.25調査開始書」という。）を送付し、法人にて調査委員会を設置し、懲戒事由の有無について調査を行うので、出席を求め、口頭での弁明の機会を付与するが、審理の充実のため、予め、対象事実に関するX2組合員の所見を文書に記載し、同年6月9日までに提出するよう求めた。

(甲7(34)－C)

#### イ 調査委員会の開始通知の撤回までの経緯

(ア) 平成27年5月27日、組合は法人に対し、同日付け文書（以下「5.27組合文書」という。）を提出した。この文書には、①5.25調査開始書はこれまでの団交での確認事項を一方向的に反故にするものである、②X2組合員に開示された文書の内容は、調査の必要性を示すものではなく、同年2月19日段階の資料とそれ以降の資料を区分していない、③団交中で、調査が開始されておらず、X2組合員に嫌疑の原資料の開示すらしていないにもかかわらず、法人は秘密裏に卒業生等への聞き取り調査を継続していた、④団交に法人側として出席している本件法人代理人が、これらの秘密裏の調査活動を直接行った、⑤5.25調査開始書の撤回を求める旨の記載があった。

(甲7(35))

(イ) 平成27年6月8日、法人は組合に対し、5.27組合文書に回答するとして同日付け回答書（以下「6.8法人回答書」という。）を提出した。この文書には、①本件嫌疑事項は、事実であれば、子どもに対する重大な権利侵害で到底容認できない、②法人は、調査対象事実に関して、X2組合員の認否及び言い分を知る必要があると考えており、調査対象事実に関するX2組合員の認否を求める、③団交中に調査を行ったことについては、調査の端緒を得ても、十分な嫌疑があると判断できない段階で懲戒手続に付すれば合理的な理由を欠く恐れがあり、法人として、端緒を得た事実について裏付け調査を行うことは当然と考

える、④法人は、懲戒事由が存在する疑いがある以上、調査委員会の開催を前提にその実施方法や開始時期を議論していると認識していたが、ひとまず、調査委員会の開始通知を撤回する、⑤このまま、X2組合員の懲戒事由の調査自体が徒に遅延すれば、X2組合員の利益のみならず、子どもたちの利益も害するものと考えており、速やかに調査委員会の開始を求める旨の記載があった。

(甲7(35)－B)

(ウ) 平成27年6月9日、27.6.9団交が開催された。

労使双方は、調査委員会の開始通知を撤回することを確認した。

組合は、①法人が、団交中でありながら調査を行い、端緒を得た事実について裏付け調査を行うことは当然と考えるとしていることについて、組合は絶対認めることはできない、②法人が、平成27年3月から4月に調査を行ったことは、違法、不当であり、その調査結果については、全て破棄するよう求める、③法人は27.3.18団交にて、急に新しい事実がわかったとして、調査委員会の立ち上げを考えているとし、配転案も撤回するとしたのであるから、同年2月19日に法人が解雇を検討するに値すると回答した時点で把握していた原資料を明らかにするよう求めた。

法人は、①同年1月31日から同年2月1日にかけてのY2校長とAとの電話での会話、②AとY2校長の間のメール、③2.6事情聴取の録音データを有しており、次回団交までにこれらを開示する旨回答した。

組合は、法人が平成27年3月から4月に、X2組合員及び組合に通知せず調査を行ったことからすると、法人内部の調査委員会では、組合から委員を派遣しても公正な審査が行えないとして、調査委員会を設置することになったとしても委員は派遣しない旨述べ、弁護士会で人選してもらって、第三者委員会を設置すべきであると主張した。

(乙9、乙10、証人 X3 )

ウ 調査委員会の設置の撤回等を巡るやり取り

(ア) 平成27年6月16日、法人は組合に対し、①同年1月31日から同年2月1日にかけてのY2校長とAとの電話での会話の内容をY2校長がまとめた陳述書、②AとY2校長の間のメール、③2.6事情聴取の録音データを開示した。

(イ) 平成27年7月7日、組合は法人に対し、同日付け文書(以下「7.7組合文書」という。)を提出し、調査委員会設置案を撤回し、X2組合員への配転案を再提案することを求めた。この文書には、この要求の理由として、①Y2校長とAとの電話での会話の内容をY2校長がまとめた陳述書は、平成27年2月19日時点

での原資料には当たらず、このことは労使で確認済みである、②法人から提示された2点の原資料は、嫌疑の根拠となるものではない、③飲酒問題は、この原資料には出てこない、④Aとの不適切な関係とされる問題は、子どもの自立という法人が掲げる目標にX2組合員が共感し、厳しい労働条件の中で、夜勤の寮職員として、寮生にどう具体的に指導していくかに苦しんだ経過の問題であって、子どもにどう指導すべきかという課題として、全体で議論し解決すべきものであり、寮生の人権侵害に当たる行為は行っていないにもかかわらず、事実経過を歪めて、資料を作り、X2組合員の非行として処分を行おうとすることは許されない、⑤Aからのメールのほとんどが、X2組合員とAの間のフェイスブックのコピーであるが、Aの発言部分が提供されておらず、X2組合員の言葉の意味を確定できない、⑥2.6事情聴取の録音データは、(i)X2組合員に対し、嫌疑内容とその聞き取り調査であることを事前に告げず、弁護士を含む立会人を希望するかどうかを事前に聞かず面談したもので、原資料たる前提を欠いている、(ii)録音状態が悪く、会話のテーマ自体が突然別のことに変わっている部分が数か所あり、編集の疑いがある旨の記載があった。

(甲7(37)、証人 X3 )

(ウ) 平成27年7月8日、27.7.8団交が開催された。

組合は、調査委員会設置案の撤回とX2組合員の配転について再検討することを求め、併せて、Y2校長とAとの電話での会話の内容をY2校長がまとめた陳述書は、当時の記憶をもとに同年6月15日に作成したもので、2月19日時点での原資料には当たらず、このことは本件法人代理人との間で確認済みである旨述べ、続けて、7.7組合文書に記載されているのと同趣旨の発言を行った。

法人は、①法人としては真相はまだ明らかになっていないという前提でおり、X2組合員に協力いただいて、法人が嫌疑としている事実があるのかないのか、仮にあるとすれば、その行為を正当化できる理由があるのかを明らかにする必要があると考えている、②仮に、本件嫌疑事項が事実であったとすれば、これを不問にして配転で決着することになれば、法人が隠ぺいしたと理解されかねず、事実の検討なしに配転を行うことはできない、③組合は、平成27年2月の段階で解雇を検討せざるを得ないほどの非があると考えているとした法人の判断がおかしいとしていると理解しているが、その後、飲酒問題と不適切な関係の問題が出てきており、嫌疑として挙げられている事実は平成27年2月19日に判明していたものとは異なっており、2月時点で分かっている事実を前提に配転で決着させることはできない旨述べた。

さらに、法人は、①X2組合員が特定の男子生徒に対し、特別な感情を抱き、いろいろなことがあったことが分かってきたものであり、2.6事情聴取の段階でもX2組合員はAに対し膝枕をした等と言ったが、最後の方では、勤務を継続したいとしていたので、配転での解決を提案した、②その時点で、法人が解雇もあり得ると判断したか否かを問題にしても押し問答になるだけである、③その後、新しい事実が次々と判明してきたので、法人は、27.3.18団交にて、調査を行うことを申し入れており、平成27年2月6日に判明していた事実だけを問題にしているわけではない旨述べた。

また、法人は、27.6.9団交にて第三者委員会の設置を組合が求めたため、弁護士会へ相談に行ったが、弁護士会は、それは本来、法人が独自に調査して判断すべきことで、そのような前例は聞いたことはないと回答した旨述べた。

組合は、法人は、調査委員会設置の撤回とX2組合員の配転について再検討には応じられないということかと確認を求めたのに対し、法人はそうである旨返答し、①懲戒についての権限は使用者である法人が有しており、法人側が調査を行い、判断を行うのが原則と考えている、②配転については、事実の調査を行い結果に応じて、検討する話である旨述べた。

組合は、弁護士会から調査委員の派遣を受け、第三者委員会により客観的に調査すべきである旨主張し、大阪府教育委員会の場合も、弁護士会から調査委員の派遣を受けて調査を行った旨述べた。法人は、弁護士会に相談した際、公務員の場合と私立の学校法人の場合とは別であって、内部で調査をすればよいとの回答であった旨返答し、再度、調査委員会設置の撤回には応じない旨述べた。

(乙11の1、乙11の2、乙12の1、乙12の2)

(エ) 平成27年8月6日、組合は法人に対し、同日付け文書を提出した。また、この文書には、27.7.8団交にて、2.19法人回答書で法人がX2組合員には解雇を検討せざるを得ないほどの非があると断定した根拠になる原資料は存在しないことが明らかになった旨の記載があった。

(甲7(39))

(オ) 平成27年9月11日、法人は組合に対し、同日付け文書を提出し、現在、調査委員会を開催するか否かについて団交継続中であり、27.7.8団交で伝達したとおり、法人は、調査委員会の開始について撤回するつもりはないが、問題を前進させるべく、解決案を提案するとして、下記の提案内容を提示し検討を求めた。

### 【提案内容】

- ①法人内に調査委員会を設ける。
- ②調査委員として、大阪弁護士会に対し、労働問題及び子どもの人権問題に精通した弁護士3名の派遣を要請する。
- ③調査委員会での調査事項は、本件嫌疑事項に関連した事項に限定し、それ以外の調査事項は、法人が必要な調査を行う。
- ④事実認定については、調査委員会の認定に従い、仮に事実がある場合にX2組合員に対しどのような処分を行うかは、調査結果を踏まえて法人が判断する。

(甲7(40)、乙63、証人 X3 )

(カ) 平成27年9月14日、組合は法人に対し、同日付け文書（以下「9.14組合文書」という。）を提出した。この文書には、①同年2月19日までの問題については、解雇を検討するような非行の原資料は存在せず、調査委員会を設置する必要があるような嫌疑そのものが存在しないことが27.7.8団交において最終的に明らかになった、②同日以降にわかった問題については、法人提案内容に関する団交中の問題であるにもかかわらず、組合とX2組合員に秘密裏に調べたとするもので、その調査自体がハラスメントに該当する、③これらのことを踏まえて、7.7組合文書による調査委員会設置案の撤回とX2組合員への配転案を再提案することについて労使合意に至っていない現状を置き、これとは異なる議題を団交の第一議題とすることを提案する旨の記載があった。

(甲7(41))

(キ) 平成27年9月18日、27.9.18団交に先立ち、本件法人代理人は組合に対し、9.14組合文書の調査委員会に関する部分に回答するとして同日付け文書（以下「9.18法人文書」という。）を提出した。この文書には、①仮に平成27年2月19日時点で、懲戒事由が存在していなかったとしても、その後に判明した事実に基づき調査を行い、必要な懲戒処分をなし得るものである、②本件嫌疑事項が疑われ、この状況下で調査自体を否定すれば、この事実が存在した場合、調査を怠った法人は事実の隠ぺいに加担することにもなりかねず、調査自体を否定することは到底容認できない、③同日以降の調査についても、懲戒事由に該当する事実が疑われる状況にあるのだから、調査は、法人内の秩序維持のためにも必要であって、適正な業務であり、パワハラには当たらない、④組合が、団交で、調査委員会の設置を拒否するならば、この点についての団交は決裂したものとみなし、調査委員会を設置し、調査を進める旨の記載があった。

(甲7(42))

(ク) 平成27年9月18日、27.9.18団交が開催された。

法人は、調査委員会の件を今日の第一議題としたい旨述べ、続いて、①法人は、懲戒事由の有無を検討していくものであって、判明した時期はそもそも問題になり得ないと認識している、②現在、組合は、調査自体を一切しないようにと要望しており、法人は調査ができていないが、今後も調査をしないでいるということは容認できない、③平成27年9月11日の提案を受け入れて検討してもらえないならば、労使合意をする見込みはないとして、法人は独自に調査を進めざるを得ないと考えている旨述べた。

組合は、法人からの本日の提案を受け入れることはできない旨返答し、続いて、①2.19法人回答書には、解雇を検討せざるを得ない非があるとの文言があり、このことについて団交継続中で、解雇を検討せざるを得ない非があるかないかについて、労使が一致していないにもかかわらず、法人が一方的に調査委員会を立ち上げるのであるならば、組合は労働委員会に対して申立てをするなどせざるを得ず、法人が大阪弁護士会に委嘱をするというのであれば、組合として大阪弁護士会に経緯を説明に行き、法人からの依頼を受けないよう要請に行く、②X2組合員や団交中の組合に通知することなく法人が行った調査は、証拠の取得方法から団交に反しており、秘密調査であって原資料にはならない旨述べた。法人は、組合のその主張は、仮にX2組合員に処分がされた場合に検討される可能性はあるが、調査自体の実施を不当とするものではない旨述べた。

さらに、組合は、法人の提案では、調査委員会での調査事項を本件嫌疑事項に限定し、それ以外の調査事項は法人が必要な調査を行うとしている点等を指摘し、法人の提案は第三者委員会ではない旨述べ、本件嫌疑事項以外は調査しないとし、全てを大阪弁護士会に委嘱するというのであれば、まだ、提案としてははっきりしていると思うが、法人は団交を無視しているのだから、全てを大阪弁護士会に委嘱するという提案でも組合は受け入れられない旨述べた。

(乙13、乙14、証人 X3、証人 Y2)

エ 27.10.8団交について

(ア) 平成27年10月6日、法人は、本件法人代理人を含む3名の弁護士を構成員とする法人調査委員会に対し、X2組合員の職務実態等についての調査を委嘱した。

同月から同28年2月にかけて、法人調査委員会は、法人の高専寮の現地調査

を行うほか、Aを含む元寮生6名、高専寮の寮職員2名及びY2校長に対し、事情聴取を行った。

(甲26(1)、証人 Y2、証人 Y3)

(イ) 平成27年10月7日、組合は法人に対し、同日付け文書を提出し、調査委員会設置を撤回し、団交を通じて、解決することを要求した。

(甲7(43))

(ウ) 平成27年10月8日、27.10.8団交が開催された。

組合は、調査委員会設置を撤回することを求めた。法人は、①調査委員会の設置撤回要求については、前回の団交までで決裂しており、団交で取り上げることはしない、②配転については、団交議題として受け入れるが、調査委員会の結論が出るまでは回答できない旨返答した。

ところで、法人は、この団交以降も、X2組合員の手当等を議題とする団交には応じている。

(乙15、乙16、証人 Y2)

(2) 争点1(3)(27.10.8団交にて、調査委員会の設置撤回要求を議題とする交渉を打ち切る旨返答したことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。)について、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)エ(ウ)認定のとおり、27.10.8団交において、組合が調査委員会設置の撤回を求めたのに対し、法人は、設置撤回要求については前回の団交までで決裂しており、団交で取り上げることはしない旨返答したことが認められる。

イ そこで、27.10.8団交までの法人の対応についてみる。

(ア) 前記(1)ア(イ)、(エ)、(ケ)、(コ)認定のとおり、①3.22法人文書には、法人は(i)X2組合員に対し、近日中に嫌疑事項を明示し、回答を求める予定である、(ii)今後の調査結果を踏まえて、同組合員の処遇を検討する旨の記載があること、②3.23法人文書には法人内部に調査委員会を設置した上で調査を行っていく予定である旨の記載があること、③平成27年5月21日、法人はX2組合員に対し、調査委員会で検討予定の調査対象事実を記載した文書とその根拠となる資料を送付したこと、④同月25日、法人はX2組合員に対し、5.25調査開始書を送付したこと、がそれぞれ認められ、2.19配転案撤回直後から、法人は、X2組合員に対して、調査を行い、その結果を経て処遇を決定しようとしていたことは明らかである。

これに対し、組合は、前記(1)イ(ア)、(イ)認定のとおり、5.27組合文書に

て、団交中で、調査が開始されておらず、X2組合員に嫌疑の原資料の開示すらしていないにもかかわらず、法人は秘密裏に卒業生等への聞き取り調査を継続していたなどとして、5.25調査開始書の撤回を求めたところ、法人は、6.8法人回答書にて、調査委員会の開催を前提にその実施方法や開始時期を議論していると認識していたが、ひとまず、開始通知の撤回に応じるとするとともに、①団交中に調査を行ったことについては、調査の端緒を得ても十分な嫌疑があると判断できない段階で、裏付け調査を行うことは当然と考える、②本件嫌疑事項は、事実であれば、子どもに対する重大な権利侵害で到底容認できず、このまま、調査自体が徒に遅延すれば、X2組合員の利益のみならず、子どもたちの利益も害するものと考えており、速やかに調査委員会の開始を求める旨の意向を伝えたことが認められる。そうすると、法人は組合に対し、調査委員会を開催し、さらなる調査を行わざるを得ないと判断する理由を明言し、自らの考えを伝えているというべきである。

(イ) また、その後、組合は、前記(1)イ(ウ)、ウ(ウ)認定のとおり、①27.6.9団交にて、(i)法人が、団交中でありながら調査を行い、端緒を得た事実について裏付け調査を行うことは当然と考えるとしていることについて、組合は絶対認めることはできない、(ii)法人が、平成27年3月から4月に調査を行ったことは、違法、不当であり、その調査結果については、全て破棄するよう求める、(iii)弁護士会で人選してもらって、第三者委員会を設置すべきである旨述べたこと、②27.7.8団交にて、(i)法人から提示を受けた原資料2点は、嫌疑の根拠となるものではない、(ii)弁護士会から調査委員の派遣を受け、第三者委員会により客観的に調査すべきである等と主張したこと、が認められる。これに対し、法人は、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、27.7.8団交にて、①仮に、本件嫌疑事項が事実であったとすれば、これを不問にして配転で決着することになれば、法人が隠ぺいしたと理解されかねず、事実の検討なしに配転を行うことはできない、②嫌疑として挙げられている事実は平成27年2月19日に判明していたものとは異なっており、2月時点で分かっている事実を前提に配転で決着させることはできない、③27.6.9団交にて第三者委員会の設置を組合が求めたため、弁護士会へ相談に行ったが、弁護士会は、それは本来、法人が独自に調査して判断すべきことで、そのような前例は聞いたことがないと回答した旨述べたこと、が認められる。そうすると、法人は調査委員会の開催についての自らの考えを伝えるとともに組合の意向に応じて一定の対応をしているというべきである。

(ウ) このような状況下で、前記(1)ウ(オ)認定のとおり、平成27年9月11日、法人は、問題を前進させるべく解決案を提案するとして、大阪弁護士会に対し、労働問題及び子どもの人権問題に通じた弁護士3名の派遣を要請し、法人内に調査委員会を設けること等を内容とする解決案を組合に提案したことが認められる。これは、法人が、団交における組合の意向を尊重し、労使合意のためにかかる提案を行ったと解される。

これに対する組合の対応をみると、前記(1)ウ(カ)認定のとおり、9.14組合文書にて、①平成27年2月19日までの問題については、解雇を検討するような非行の原資料は存在せず、調査委員会を設置する必要があるような嫌疑そのものが存在しないことが27.7.8団交において最終的に明らかになった、②同日以降にわかった問題については、法人提案内容に関する団交中の問題であるにもかかわらず、組合とX2組合員に秘密裏に調べたとするもので、その調査自体がハラスメントに該当する旨主張していることが認められるのだから、組合は、かかる法人の提案に対しても、調査を行う必要性はないとし、27.6.9団交及び27.7.8団交と同趣旨の主張を繰り返したとみるのが相当である。

(エ) これを受け、前記(1)ウ(キ)、(ク)認定のとおり、法人は、27.9.18団交に先立ち、9.14組合文書の調査委員会に関する部分に回答するとして、9.18法人文書を組合に提出し、①仮に平成27年2月19日時点で、懲戒事由が存在していなかったとしても、その後に判明した事実に基づき調査を行い、必要な懲戒処分をなし得るものである、②本件嫌疑事項が疑われ、この状況下で調査自体を否定すれば、この事実が存在した場合、調査を怠った法人は事実の隠ぺいに加担することにもなりかねず、調査自体を否定することは到底容認できない、③同日以降の調査についても、懲戒事由に該当する事実が疑われる状況にあるのだから、調査は、法人内の秩序維持のためにも必要であって、適正な業務であり、パワハラには当たらない、④組合が、団交で、調査委員会の設置を拒否するならば、この点についての団交は決裂したものとみなし、調査委員会を設置し、調査を進める旨通知した上で、27.9.18団交にて、平成27年9月11日の提案を受け入れて検討してもらえないならば、労使合意をする見込みはないとして、独自に調査を進めざるを得ないと考えていると述べたところ、組合は、法人からの提案を受け入れることはできない旨返答したことが認められる。

(オ) 以上のことからすると、2.19配転案撤回直後から、法人は調査委員会設置の必要性についての自らの考えをその理由も含めて何度も明らかにした上で、組合の意向を尊重し、組合との合意を得られるよう提案を行うなどしていたが、

27.9.18団交の段階で、調査委員会の設置の必要性についての労使の見解は平行線になっており、これ以上、団交を重ねても、進展が期待できない事態に至っていることは明らかである。

ウ 以上のとおりであるから、法人が、27.10.8団交にて、調査委員会の設置撤回要求を議題とする交渉を打ち切る旨返答したことを労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとすることはできず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

3 争点2（法人が、組合の設置撤回要求にかかわらず調査委員会を設置し、平成28年2月27日をもって調査を終了させたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 本件調査開始書の送付に関する経緯

(ア) 平成27年10月29日、法人調査委員会はX2組合員に対し、本件調査開始書を書留郵便で送付した。ところで、この郵便物の差出人については、法人調査委員会とは記載されず、法人調査委員会の構成員である弁護士1名の氏名が記載されていた。

本件調査開始書のうち10.29調査開始書には、①法人調査委員会は法人から委嘱を受けて、X2組合員の懲戒処分の事由となり得る行為の有無について調査を実施することになった、②調査は、法人から提供を受けた各資料の精査や関係者からの聴取のほか、X2組合員からの書面での申出や聴取等により行う、③同封された文書の調査対象事実に記載された各事実に対するX2組合員の言い分を同年11月20日までに書面で提出するよう求める、④書面提出後、X2組合員との聴取を予定している旨記載されていた。

本件調査開始書の調査対象事実は、本件嫌疑事項を含んでおり、その根拠である添付書類は、(i) A及び元寮生である卒業生3名からの聴取により作成された書面、(ii) 高専寮の寮職員2名の陳述書、(iii) X2組合員とAとのフェイスブックでのやり取りを印刷したもの、(iv) Aの在学中の誕生日にX2組合員から贈られたとされる「(Aの名前)君の御希望を全力でかなえます券」、「マッサージ券」、「必ず“Yes”と答えます券」等の写真等であって、その内容は、平成27年5月21日に法人がX2組合員に対し、送付した資料とほぼ同一であった。

(乙17-1、乙17-2、乙17-3、乙18、乙64、証人 Y3)

(イ) 平成27年11月7日、同年10月29日に法人調査委員会を送付した本件調査開始

書は、X 2 組合員が受領しなかったため、法人調査委員会に返送された。

(甲26(1)、乙64、証人 Y 3 )

(ウ) 平成27年11月18日から同月20日にかけて、法人はX 2 組合員に対し、来校し、業務命令書を受領するようメールで連絡した。この業務命令書は、法人調査委員会の調査に応じるよう求めるものであった。

(乙25、乙28、乙29、乙30、乙31、乙32)

(エ) 平成27年11月21日、法人は、別の用件で来校したX 2 組合員に対し、業務命令書を交付しようとしたが、X 2 組合員は、交付される書類の内容が明らかにされない限り受領しない旨返答した。法人は、書類の内容を見ること自体も業務命令である旨述べたが、X 2 組合員は、業務命令書を受領しないまま立ち去った。

(乙33の1、乙33の2)

(オ) 平成27年11月26日、法人調査委員会はX 2 組合員に対し、本件調査開始書を再度、配達証明付書留郵便で送付した（以下、この郵便物を「11.26調査開始郵便物」という。）。この郵便物の差出人は、法人名とともに調査委員会の名前が記載され、表書きには、調査開始のお知らせ在中と記載されていた。

また、この際の送付文には、X 2 組合員からの書面での言い分の提出期限は、同年12月17日までとする旨記載されていた。

同年11月27日、郵便職員はX 2 組合員の自宅に出向いたが、不在のため配達は完了せず、11.26調査開始郵便物は、配達局（以下「本件配達局」という。）に保管された。

(乙4、乙19、乙64、証人 Y 3 )

(カ) 平成27年12月3日、法人調査委員会の構成員である弁護士の事務所の男性が、本件配達局に電話し、11.26調査開始郵便物について、①再配達が可能であるか、②再配達が可能の場合、日時の指定は可能かを質問した。応じた本件配達局の職員は可能である旨返答し、これに対し、当該事務所の者は同月7日夕方の配達を希望する旨述べた。

(乙4、乙64、証人 Y 3 )

(キ) 平成27年12月4日午後6時頃、X 2 組合員は本件配達局に出向き、11.26調査開始郵便物について尋ねた。本件配達局の職員は、11.26調査開始郵便物については再配達の依頼を受けている旨返答した。これに対し、X 2 組合員は、再配達を依頼したのは自分ではなく、これは誰かのなりすましによる犯罪である旨主張した。

X 2 組合員は本件配達局に対し、11.26調査開始郵便物を受け取る意思はなく、再配達は自分の依頼ではないので取り消すよう求めた。

(甲 5、乙 4、乙64)

(ク) 平成27年12月 4 日午後 9 時頃、法人はX 2 組合員に対し、同日付けの業務命令書（以下「12.4業務命令書」という。）をメールで送信した（以下、このメールを「12.4法人メール」という。）。

12.4業務命令書には、①法人は、X 2 組合員の懲戒処分事由となり得る行為の有無について、3人の弁護士で組織される調査委員会に調査の委嘱を行った、②同年10月29日に送付した本件調査開始書は、X 2 組合員が受領しなかったため、返送された、③11.26調査開始郵便物も、現段階で受領されていないため、調査委員会は再配達を依頼し、同年12月 7 日の午後 5 時から 7 時の間に、再配達が行われる、④法人は、業務命令として、11.26調査開始郵便物の受領と調査委員会の調査に誠実に応じるよう命じる、⑤使用者には、労働者に懲戒処分をなし得るか否かについて調査を行う権限があり、労働者には、労働契約上負っている労務提供義務の履行の一環として、調査に協力すべき義務がある旨記載されていた。

(甲 3 - 1、乙35の 1、乙35の 2)

(ケ) 平成27年12月 6 日午後 4 時頃、X 2 組合員は法人に対し、12.4法人メールに返答するとして、メールを送信した（以下、このメールを「12.6組合員メール」という。）。

このメールには、①調査委員会が11.26調査開始郵便物について再配達を依頼したとの内容について抗議し、回答と謝罪を求める、②郵便制度上、再配達依頼は受取人だけができる権利で、法人又は法人調査委員会が、受取人になりすまして、再配達を依頼したことは明らかである、③なりすましの電話を架けた者を特定し、法人とその者からの謝罪を求める、④業務命令書そのものの受取を拒否するものではないが、法人からの回答や謝罪が大前提であると思うので、それを踏まえて、受取については改めて連絡する旨の記載が含まれていた。

(乙36)

(コ) 平成27年12月 9 日、11.26調査開始郵便物は、X 2 組合員が受領しなかったため、法人調査委員会に返送された。

(甲 5 (3)、甲26(1)、乙64)

(サ) 平成27年12月 9 日、法人調査委員会はX 2 組合員に対し、本件調査開始書を再度、郵送した。なお、この際の送付文には、X 2 組合員からの書面での言い

分の提出期限は、同年12月24日までとする旨記載されていた。

(甲26(1)、乙20、乙64、証人 Y 3 )

(シ) 平成27年12月9日、法人はX2組合員に対し、12.6組合員メールへの回答書(以下「12.9法人回答書」という。)をメール及び郵便で送付した。

この文書には、①11.26調査開始郵便物の再配達は、法人調査委員会の構成員である弁護士の事務所の者がその事務所の者であることを名乗った上で、本件配達局に対して依頼したもので、なりすまして再配達を依頼した事実はない、②X2組合員は、調査委員会の調査に関する書類について、正当な理由なく受領を拒否し、業務命令に違反したことをこの書面で明らかにしておく、③同月11日の午後5時以降を指定して、本件調査開始書を再配達するので、この文書を受領し、誠実に回答することを業務として命令する旨記載されていた。

(甲3-3、乙37の1、乙37の2)

(ス) 平成27年12月11日午前10時頃、X2組合員は法人に対し、12.9法人回答書に対し、メールを送信した(以下、このメールを「12.11組合員メール」という。)

このメールには、①法人の再配達依頼についての回答は、制度理解として誤りで、現実の運用とも異なっており、虚偽の主張である、②法人又は調査委員会が、同月3日に再配達を依頼をしても、郵便局が応じることはない、③法人が、虚偽の主張を撤回し、なりすまして再配達を依頼した事実を認め、謝罪することを求める、④私には書面の受取の意思はあり、業務命令に違反していない旨の記載が含まれていた。

(甲3-4、乙38)

(セ) 平成27年12月14日、法人はX2組合員に対し、12.11組合員メールへの回答書(以下「12.14法人回答書」という。)をメール及び郵便で送付した。

この文書には、①12.9法人回答書にて回答したとおり、11.26調査開始郵便物の再配達は、法人調査委員会の構成員である弁護士の事務所の者がその事務所の者であることを名乗った上で、本件配達局に対して依頼したもので、なりすまして再配達を依頼した事実はなく、また、そのようなことをする意味もない、②したがって、法人や法人調査委員会が謝罪をする必要はない、③X2組合員は、受取の意思はあるとしているが、これまで三度送付した本件調査開始書を受け取っていない、④X2組合員は、法人や法人調査委員会が落度のない事実について謝罪しない限り、本件調査開始書を受け取らないとしているが、誤った事実を前提に法人や法人調査委員会からの謝罪を求めるもので、法人の

業務命令を拒否する正当な理由にはならない、⑤改めて、法人調査委員会からの書面を受け取り、法人調査委員会の調査に誠実に応じるよう求める旨記載されていた。

(甲3-5、乙39の1、乙39の2)

(ソ) 平成27年12月21日、同月9日に法人調査委員会が送付した本件調査開始書は、X2組合員が受領しなかったため、法人調査委員会に返送された。

(甲26(1)、乙64、証人 Y3)

イ 12.31通知書及び2.8通知書の送付に関する経緯

(ア) 平成27年12月31日、法人調査委員会はX2組合員に対し、12.31通知書を郵送した。

12.31通知書には、①法人調査委員会は、法人から委嘱を受け、X2組合員に懲戒処分事由となり得る行為があるか否かについて、調査を行っている、②調査対象事実について、X2組合員に弁明の機会を付与するので、同28年1月15日午後4時30分に指定の場所に出頭するよう通知する、③出頭しない場合は、X2組合員からの弁明を聞かずに審査することになるので、その旨申し添える旨記載されていた。

(甲9-1、乙22、乙64、証人 Y3)

(イ) 平成28年1月7日、法人はX2組合員に対し、12.31通知書を添付の上、メールを送信し、X2組合員は、現段階で12.31通知書を受領していないが、これを受け取り、弁明を行うよう命じた。

(乙41の1、乙64)

(ウ) 平成28年1月8日、組合は法人調査委員会に対し、同日付け抗議文を提出した。

この抗議文には、①法人が27-55事件の調査に応じながら、法人調査委員会の調査を強行することは不当である、②11.26調査開始郵便物について、なりすましの電話を架けて再配達を依頼した疑惑のある弁護士が、その事実の認否と謝罪を拒否したままで、法人調査委員会の調査委員になっていることも許されない旨の記載があった。

(甲9(2))

(エ) 平成28年1月9日、12.31通知書は、X2組合員が受領しなかったため、法人調査委員会に返送された。

(甲26(1)、乙64、証人 Y3)

(オ) 平成28年1月15日、X2組合員は、12.31通知書で指定された場所に出頭し

なかった。

(甲26(1)、乙64、証人 Y 3 )

(カ) 平成28年2月8日、法人調査委員会はX 2 組合員に対し、2.8通知書を郵送した。

2.8通知書には、①法人調査委員会は、法人から委嘱を受け、X 2 組合員に懲戒処分事由となり得る行為があるか否かについて、調査を行っている、②X2組合員は、同年1月15日の呼出しに応じなかったが、再度、弁明の機会を付与するので、同年2月16日午後4時30分に指定の場所に出頭するよう通知する、③欠席の場合は、X 2 組合員からの弁明を聞かずに審査することになることを申し添える、④組合は、法人調査委員会の構成員である弁護士について、なりすましの電話を架けて再配達を依頼した疑惑がある旨主張しているが、なりすましの事実はない、⑤X 2 組合員に懲戒処分事由となり得る行為があったのか否かということと、なりすましがあったか否かということには本来つながりはなく、なりすまし問題は、X 2 組合員が書面を受領しない理由にはならない、⑥2.8通知書等を受領し、弁明を行うよう求める旨記載されていた。

(甲23-2、乙23、乙64、証人 Y 3 )

(キ) 平成28年2月8日及び同月9日、法人はX 2 組合員に対し、いずれも2.8通知書を添付の上、二度にわたりメールを送信し、法人調査委員会からX 2 組合員に対し郵送される2.8通知書を受領し、調査に応じるよう命じた。

(乙42の1、乙42の2、乙43の1、乙43の2)

ウ 法人調査委員会の調査終了までの経緯

(ア) 平成28年2月15日、X 2 組合員は組合と連名で、法人調査委員会に対し、同日付け申入書をファックスで送信し、法人調査委員会が弁明の機会として指定する場所へ出頭するに当たっては、X 2 組合員が指定した弁護士1名が同席することを申し入れた。

(甲23(1)、乙64、証人 Y 3 )

(イ) 平成28年2月16日午前9時51分、法人調査委員会はX 2 組合員及び組合に対し、同日付け文書をファックスで送信した。

この文書には、①弁明の機会にX 2 組合員が指定する弁護士に立ち会ってもらっても構わない、②その弁護士の日程の都合により、呼出日程の変更を求める場合には、本日午後4時30分までに、当該弁護士から法人調査委員会に連絡することを求める、③それまでに、当該弁護士から連絡がない場合には、予定どおり調査を行う旨記載されていた。

(甲24(1)、乙64、証人 Y 3 )

(ウ) 平成28年2月16日、X 2 組合員は組合と連名で、法人調査委員会に対し、同日付け文書をファックスで送信した。

この文書には、①現在、急ぎ弁護士を人選中だが、本日、午後4時30分までに確定するまでに至っていない、②法人調査委員会が、一方的に、本日、午後4時30分を調整の期限とし、弁護士の立会なしで調査を行おうとしていることに抗議し、本日の期日を延期し、弁護士の選定を受けて、日程を再設定することを求める旨記載されていた。

(甲24(2)、乙64)

(エ) 平成28年2月16日、X 2 組合員は、2.8通知書で指定された場所に出頭しなかった。

(証人 Y 3 )

(オ) 平成28年2月18日、X 2 組合員は組合と連名で、法人調査委員会に対し、同日付け申入書をファックスで送信した。

この文書には、①選任の相談をする弁護士が決まり、同月24日に面談し、相談する約束になった、②同月25日に、こちらから連絡するので、日程を再設定することを重ねて要求する旨記載されていた。

(甲25(1)、乙64)

(カ) 平成28年2月19日、法人調査委員会はX 2 組合員及び組合に対し、同日付け文書をファックスで送信した。

この文書には、①同月25日午後5時までに、X 2 組合員が指定した弁護士から直接、法人調査委員会あてに連絡があった場合には、呼出日程の再設定を検討する、②それまでに、当該弁護士から連絡がない場合は、従前の予定どおり、調査を進める旨記載されていた。

(甲25(2)、乙64、証人 Y 3 )

(キ) 平成28年2月25日、X 2 組合員は組合と連名で、法人調査委員会に対し、同日付け申入書をファックスで送信した。

この文書には、①同月24日、約束していた弁護士と相談したが、委任には至らなかった、②同月26日以降、複数の弁護士と面談し相談する予定で、引き続き、選任を急ぎ進めるので、呼出日程を1週間を目途に延期することを申し入れる、③選任の結果を踏まえて、同年3月4日に、こちらから連絡する旨記載されていた。

(甲25(3)、乙64)

(ク) 平成28年2月27日、法人調査委員会は法人に対し、X2組合員への聴取を行わないまま、本件調査委員会報告書を提出した。

本件調査委員会報告書には、①法人調査委員会は、法人から提供を受けた資料、法人調査委員会として実施した現地調査並びにAを含む元寮生6名、高専寮の寮職員2名及びY2校長からの聴取に基づき審査した、②X2組合員のAに対する行為は、わいせつ行為及びセクシャルハラスメント行為であって、職務上の義務に違反することはもちろん、職務上の地位を利用して、自己の利益を図った行為に当たり、学園の信用を傷つけ、または教職員全体の名誉を毀損するもので、懲戒免職処分が相当である、③X2組合員が複数の寮生に対し、酒を振る舞い飲酒させた行為及び梅酒製造に積極的に関与した行為は、職務上の義務に違反し、懲戒免職処分が相当である、④その他、Aをはじめとした一部の寮生を過度に優遇する反面、別の寮生に対し、数々の不当な扱いをするなど、懲戒事由には該当するものの単独では懲戒免職処分を基礎づけるものとはまではいえない程度の職務上の義務に違反する行為がある、⑤X2組合員は、法人調査委員会による調査に一切協力せず、極めて不誠実な態度を取り続けた、⑥上記②から⑤の事実を前提に総合的に判断し、法人調査委員会はX2組合員に対し、懲戒免職処分を科すのが相当と思料する旨記載されていた。

(甲26(1)、乙64、証人 Y3)

(ケ) 平成28年2月29日、X2組合員は組合と連名で、法人調査委員会に対し、同日付け申入書をファックスで送信し、委任する弁護士が決定したこととともに、その連絡先を通知した。

その弁護士が、法人調査委員会に連絡したところ、法人調査委員会は、既に調査委員会の調査は終了し、法人あてに報告書を提出した旨返答した。

(甲25(4)、甲25(5))

(2) 争点2 (法人が、組合の設置撤回要求にかかわらず調査委員会を設置し、平成28年2月27日をもって調査を終了させたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア まず、法人の調査委員会の設置について、検討する。

(ア) 使用者は、事業運営上の問題が発生したり、従業員に懲戒の対象となり得る非違行為の可能性がある場合に、事実を把握するために調査を行うことができるというべきところ、本件嫌疑事項の根拠については、平成27年5月21日に法人がX2組合員に提示した資料についてみても、前記2(1)ア(ケ)認定のとおりであるのだから、かかる状況下で、法人が調査委員会を設置して調査を行う

ことに格別の問題があるとはいえない。また、前提事実によれば、法人の就業規則中には、懲戒処分に当たって調査委員会を設置しなければならない、又は設置することがあるとの規定はない中、調査委員会は本件嫌疑事項に対するX2組合員の言い分を書面で提出を受けた上で弁明の機会を付与すべく何度も働きかけており、調査委員会の設置が、X2組合員に不利益を及ぼすものというべき特段の事情は見当たらない。

(イ) ところで、前記2(1)ウ(カ)、(ク)認定のとおり、9.14組合文書や27.9.18団交での組合の対応からすると、組合が調査委員会の設置に反対していたことは明らかであるが、法人が調査委員会の設置撤回要求に応じなかったことが不当労働行為には当たらないことは前記2(2)判断のとおりである。また、組合は法人調査委員会の委員構成には第三者機関としての性格がない旨主張するが、上記(ア)のとおり、就業規則中に調査委員会の設置についての規定がなく、第三者性を有しなければならない根拠はない上、前記2(2)判断のとおり、調査委員会の委員構成についても、法人が組合の意向を尊重し、組合との合意を得られるよう提案を行ったにもかかわらず、組合の合意が得られず、労使の見解が平行線になったために、法人が本件法人代理人を含む3名の弁護士を構成員として委嘱したものであり、このような法人の対応を不当であるということはいえない。

イ 次に、前提事実及び前記(1)ウ(ク)認定のとおり、法人調査委員会はX2組合員への聴取を行わないまま、平成28年2月27日に本件調査委員会報告書を提出し、調査を終了させたことが認められるのであるから、この点について、検討する。

(ア) まず、前提事実及び前記(1)ア(ア)、(イ)、(オ)、(コ)、(サ)、(ソ)、イ(ア)、(エ)認定のとおり、①平成27年10月29日、同年11月26日、同年12月9日の3回にわたり、法人調査委員会はX2組合員に対し、本件調査開始書を郵送し、指摘された調査対象事実に対する言い分を書面で提出するよう求めたこと、②同年12月31日、法人調査委員会はX2組合員に対し、12.31通知書を郵送し、調査対象事実について、弁明の機会を付与するので、同28年1月15日に指定の場所に出頭するよう求め、出頭しない場合は弁明を聞かずに審査することになると申し添えたこと、③上記の4通の書面について、X2組合員はいずれも受領しなかったこと、がそれぞれ認められる。

また、前記(1)ア(ウ)、(エ)、(ク)、(ケ)、(シ)から(セ)、イ(イ)、(オ)認定のとおり、①平成27年11月18日から同月20日にかけて法人はX2組合員に対し、来校し、業務命令書を受領するようメールで連絡し、同月21日、別の用件

で来校したX2組合員に対し、業務命令書を交付しようとしたがX2組合員は受領しなかったこと、②法人はX2組合員に対し、12.4法人メール、12.9法人回答書及び12.14法人回答書をメールで送信し、本件調査開始書を受領するよう命じたこと、③X2組合員は、12.4法人メール及び12.9法人回答書に対してメールで返信したこと、④法人は平成28年1月7日、X2組合員に対し、12.31通知書を添付の上、メールを送信し、弁明を行うよう命じたこと、⑤X2組合員は同月15日、12.31通知書で指定された場所に出頭しなかったこと、がそれぞれ認められ、X2組合員は、法人が調査を委嘱した調査委員会がX2組合員の懲戒処分の事由となり得る行為の有無について調査を行い、その結果を経て法人がX2組合員の処遇を決定する意向があるのを知りながら、本件調査開始書等を受領せず、与えられた弁明の機会に応じなかったというのが相当である。

(イ) 次に、前提事実及び前記(1)イ(カ)、ウ(ア)認定のとおり、法人調査委員会はX2組合員に対し、2.8通知書を郵送し、調査対象事実について、再度弁明の機会を付与するので、平成28年2月16日に指定の場所に出頭するよう求めたのに対し、同月15日、X2組合員は組合と連名で、同日付け申入書をファックスで送信し、出頭に当たって弁護士1名の同席を申し入れたことが認められる。

しかし、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、平成28年2月16日にX2組合員が組合と連名でファックスで送信した文書には、現在、急ぎ弁護士を人選中だが、本日、午後4時30分までに確定するまでに至っていない旨の記載があることが認められるのであるから、X2組合員は、出頭を求められた前日に、同席予定の弁護士の人選も完了しないまま、弁護士の同席を申し入れたと解される。

また、その後の経緯についてみると、前提事実及び前記(1)ウ(エ)から(キ)認定のとおり、①平成28年2月16日、X2組合員は、2.8通知書で指定された場所に出頭しなかったこと、②同月18日、X2組合員は組合と連名のファックスで、選任の相談をする弁護士が決まり、同月24日に面談する約束になり、同月25日にこちらから連絡するとして、日程の再設定を要求したこと、③同月19日、法人調査委員会はX2組合員及び組合に対し、ファックスにて、同月25日午後5時までに、X2組合員が指定した弁護士から直接、法人調査委員会あてに連絡があった場合には、呼出日程の再設定を検討するが、それまでに、当該弁護士から連絡がない場合は、従前の予定どおり、調査を進める旨通知したこと、④同月25日、X2組合員は組合と連名のファックスで、同月24日、約束していた弁護士と相談したが、委任には至らず、引き続き、選任を急ぎ進めるの

で、呼出日程を1週間を目途に延期することを申し入れたことが、それぞれ認められる。

そうすると、X2組合員は2.8通知書で指定された場所に出頭しないまま、日程の再設定を要求したのに対し、法人調査委員会は、期限を設定し、X2組合員が指定した弁護士から連絡があれば、再設定を検討すると返答したところ、X2組合員はその期限までに弁護士に委任することなく、再度、日程の延期を求めたのであって、その対応は到底誠実とはいえない。

(ウ) 以上の平成27年10月から同28年2月27日までの間の法人及び法人が調査を委嘱した法人調査委員会の対応とこれに対するX2組合員の対応に照らすと、法人調査委員会がX2組合員への聴取を行わないまま、調査を終了させたことを不当ということはできない。

(エ) 組合は、X2組合員に文書を受け取らせるために、法人が、郵便局の再配達の保管期限内に、X2組合員の名前をかたって再配達依頼の日時指定の電話をかけたと主張するが、X2組合員は本件調査開始書等を受け取っていないのであるから、この主張はその前提を欠くとともに法人がX2組合員への聴取を行わないまま調査を終了させたこととは何の関係もなく、失当である。

(オ) したがって、法人調査委員会がX2組合員に対し十分に弁明の機会を与えたのに対し、X2組合員がこれに応じない中で、法人は、調査を終了させたというべきであるから、法人のかかる対応を不当ということはできない。

ウ 以上のとおりであるから、法人が、組合の設置撤回要求にかかわらず、調査委員会を設置し、平成28年2月27日をもって調査を終了させたことは、X2組合員が組合員であるが故に不利益に取り扱ったとも、組合に対して支配介入を行ったということもできない。したがって、かかる法人の行為を労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとすることはできず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

4 争点3（本件懲戒解雇は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成28年3月5日、法人は、理事会にて、本件懲戒解雇を決定した。

(証人 Y2 )

イ 平成28年3月7日、法人はX2組合員に対し、同日付け文書にて、同月5日の理事会にて、同日付けで本件懲戒解雇の決定をしたことを通知するとともに、懲戒処分説明書及び懲戒通知書を送付した。

この懲戒処分説明書には、処分の理由として、①Aに対するわいせつ行為及びセクシャルハラスメント行為、②多数の寮生に対する酒類の供用等、③その他の行為の3点が挙げられており、上記①については、就業規則第52条第1項(2)の職務上の義務違反、就業規則第52条第1項(1)及び第6条(4)の職務上の地位を利用して、自己の利益をはかった行為、就業規則第52条第1項(1)及び第6条(1)の学園の信用を傷つけ、または教職員全体の名誉を毀損する行為に当たる、上記②については、就業規則第52条第1項(2)の職務上の義務違反に当たる、上記③については、その他寮生らに対する不平等な取扱い等の行為は、個別には懲戒解雇(免職)理由とまではいえないものの、上記①及び上記②の行為と併せて斟酌した旨記載され、本件懲戒解雇の根拠規定として、上記の就業規則の各条項とともに、就業規則第53条(4)が挙げられていた。

(甲26(1)、乙63)

(2) 争点3 (本件懲戒解雇は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア 組合は、本件懲戒解雇について、X2組合員が労働者としての権利要求と組合活動を行ってきたことへの対抗行為であり、懲戒権の濫用である旨主張する。

イ 前提事実及び前記(1)イ認定によれば、法人は、①Aに対するわいせつ行為及びセクシャルハラスメント行為、②多数の寮生に対する酒類の供用等を主たる理由として、本件懲戒解雇を行ったと判断される。

ウ そこで、法人が、これらの点が事実であると判断するに至った経緯についてみると、前提事実及び前記2(1)エ(ア)、3(1)ウ(ク)認定のとおり、①法人は、法人調査委員会に対し、X2組合員の職務実態等についての調査を委嘱したこと、②法人調査委員会は、法人の高専寮の現地調査を行うほか、Aを含む元寮生6名、高専寮の寮職員2名及びY2校長に対し、事情聴取を行った後、X2組合員について懲戒免職処分を科すのが相当と思料するとする本件調査報告書を提出したこと、がそれぞれ認められる。

法人調査委員会が調査に着手した頃の根拠資料は、前記2(1)ア(ケ)、3(1)ア(ア)認定のとおりであって、この根拠資料の内容が虚偽であると認めるに足る疎明はないのであるから、その後の調査を経て、法人調査委員会が、①X2組合員のAに対する行為は、わいせつ行為及びセクシャルハラスメント行為に当たる、②X2組合員は複数の寮生に対し、酒を振る舞い飲酒させるなどした、との結論を出したことを不当とみることはできない。なお、法人調査委員会がX2組合員への聴取を行わないままであったことは、前記3(2)イ判断のとおり、法人が与

えた弁明の機会にX2組合員が応じなかったというべきもので、このことを理由に法人調査委員会の判断に問題があったということはできない。

以上のとおりであるから、本件調査報告書を受け取った法人が、懲戒処分の主たる理由とした2点の行為が事実であると判断したことには理由がある。また、教育機関たる法人が、これらの行為は重大な非違行為であって懲戒解雇に相当すると判断したことにも不自然な点は見当たらず、法人が解雇権を濫用したということもできない。

エ ところで、組合は、就職時からX2組合員が行ってきた活動として、X2組合員の組合加入前のことも含めて、様々な点を挙げるが、法人の労務管理や学校運営に問題があるとX2組合員が指摘していたとしても、前記ウの判断を左右するものではない。

オ また、組合は、法人調査委員会が事実調査だけを担当すべきであるにもかかわらず、結論まで断定している旨主張する。確かに、前記3(1)ウ(ク)、4(1)ア認定のとおり、本件調査委員会報告書には、X2組合員に対し、懲戒免職処分を科すのが相当と思料する旨の記載があることは認められるが、法人は理事会において法人調査委員会の判断を勘案して最終的に処分を決定したとみるのが相当で、本件調査委員会報告書上のかかる記載をもって、法人の手續に問題があるとはいえない。

カ 以上のとおりであるから、本件懲戒解雇を労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとすることはできず、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29年9月22日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

## 就業規則（抜粋）

### （禁止行為）

第6条 教職員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- （1）学園の信用を傷つけ、または教職員全体の名誉を毀損すること。
- （2）職務上知り得た秘密をもらすこと。その職を退いた後も同様とする。
- （3）学園の秩序または規律を乱すこと。
- （4）職務上の地位を利用して、自己の利益をはかること。

### （懲戒処分）

第52条 教職員が次の各号の1に該当する時は、その情状による、戒告、減給、停職または、免職を行うことができる。

- （1）この規則その他学園の定める諸規定に違反した時
- （2）職務上の義務に違反し、または職務を怠り、若しくは業務の遂行または運営を阻害するよ  
うな行為があった時
- （3）重要な履歴を偽り、または不正な手段により採用された時

2. 理事長または学園長または校長は、第1項の処分を行う場合において、その教職員に対し、処分理由を記載した説明書を交付するものとする。

### （懲戒処分の種類）

第53条 懲戒処分は次の通りとする。

- （1）戒告 始末書を提出させ、戒告書を交付して将来を戒める。
- （2）減給 給与を減給する。ただし労働基準法第91条の制限を越えてはならない。
- （3）停職 3か月以内の期間を定めて出勤を停止する。この場合において、この期間給与の  
支給はしない。
- （4）免職 本人の願い出によらず免職する。