

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 X組合

再審査被申立人 学校法人Y

上記当事者間の中労委平成27年(不再)第43号事件(初審大阪府労委平成26年(不)第2号事件)について、当委員会は、平成29年9月6日第231回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員鎌田耕一、同木本洋子、同沖野眞己、同松下淳一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

再審査被申立人学校法人Y(以下「法人」という。)は、平成23年4

月1日（以下、平成の元号は省略する。）に法人が運営するY大学（以下「大学」という。）の経営学部准教授として採用し、就労させていたA（以下、組合加入前後を問わず「A組合員」という。）について、25年2月26日の経営学部臨時教授会（以下「25.2.26教授会」という。）において、教育職員としての適格性に欠けている旨決議した。これを受けて、A組合員が加入する再審査申立人X（以下「組合」という。）は、同年3月13日に法人に団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れ、同月26日、同年5月23日、同年8月27日及び同年10月30日に団交が行われたが（以下、順に「第1回団交」、「第2回団交」、「第3回団交」及び「第4回団交」という。）、法人は、同年12月17日、A組合員に対し、次の4点の事由（以下「解雇事由①」ないし「解雇事由④」という。）により解雇する旨通知し（以下「本件解雇予告通知」という。）、同月31日付けで同人を解雇した（以下「本件解雇」という。）。

- ① 大学のルールを遵守せず、誤りを改めようとしなかったこと（第1回授業の欠席者に対して単位を与えなかったこと）
- 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（学生に対し偏差値が低い旨の発言を行ったこと、出席カードを渡さなかったこと等）
- ③ 授業改善のための取組に協力しなかったこと（経営学部長らからの授業参観の申出を断ったこと）
- ④ 学生、教職員及び大学の社会的信用ないし名誉を著しく傷つける行為に関与したこと（インターネット上の電子掲示板への書き込みに関与したこと）

本件は、法人が本件解雇予告通知及び本件解雇をしたことは、①解雇理由の十分な説明等を行わないまま団交を一方的に打ち切ったものとして、

労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に、②事前協議を定めた協定に反し、また、組合の頭越しに行われたものとして、労組法第7条第3号の不当労働行為に、③A組合員が組合活動を行った故をもってなされたものとして、労組法第7条第1号の不当労働行為にそれぞれ該当するとして、26年1月15日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に対し救済申立てがされた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 本件解雇の撤回
- (2) 誠実団交応諾
- (3) 労働協約の遵守
- (4) 文書掲示

3 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨

初審大阪府労委は、27年7月22日付けで、本件解雇予告通知及び本件解雇はいずれの不当労働行為にも該当しない旨判断して、本件救済申立てを棄却し、同年9月24日、組合及び法人に命令書を交付した。組合は、同年10月8日、上記初審命令を不服として、同命令の取消し及び上記2の救済を求めて再審査を申し立てた。

4 本件の争点

- 法人が、A組合員に対し本件解雇予告通知及び本件解雇をしたことが、
- (1) 解雇理由の十分な説明等を行わないまま団交を一方的に打ち切ったものとして、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。
 - (2) 事前協議を定めた協定に反し、また、組合の頭越しに行われたものとして、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。
 - (3) A組合員が組合活動を行った故をもってなされたものとして、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。

第2 当事者の主張

1 組合の主張の要旨

(1) 争点(1)について

ア 法人の団交対応が不誠実であったこと

第1回団交及び第2回団交において、組合がA組合員に25年度の授業を担当させるよう求めたのに対し、法人は不誠実な回答に終始し、第3回団交以降は、A組合員を解雇する意向を露骨に示してきた。同団交で法人が述べたA組合員の解雇事由4点は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り（後記(3)参照）、組合はその旨指摘したが、法人は組合に納得させるための資料提示も説得のための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

第4回団交において、組合が、A組合員が行った成績評価の基準について説明し、成績一覧表の写しを法人に渡して、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説明したところ、法人は、成績評価の確認作業を行い、その結果を踏まえ、A組合員の身分上の取扱いについて第5回団交で提案する旨回答した。それにもかかわらず、法人は、団交を開催することなく本件解雇予告通知及び本件解雇を行い、組合の抗議に対しても、十分に協議を行ったとして団交再開を拒否した。

ウ 小括

以上のとおり、法人の対応は誠実団交義務を果たすものではなく、組合への回答を反故にして団交を一方的に打ち切ったものであるから、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(2) 争点(2)について

法人は、組合員の労働条件の変更については事前に組合と協議を行い、

組合の同意を得る努力を行う旨の協定書（労働協約）を組合と締結していたにもかかわらず、A組合員の解雇に関し、一方的に協議を打ち切り、組合の同意を得る努力をすることなく本件解雇予告通知及び本件解雇を行った。かかる対応は労働協約上の義務に違反するものである。

また、本件解雇予告通知及び本件解雇は、A組合員の解雇について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るもので、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る。

以上のとおり、本件解雇予告通知及び本件解雇は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

(3) 争点(3)について

ア 解雇事由4点は事実を反し、又は客観的合理性あるいは社会的相当性を有するものでなかったこと

解雇事由①について、A組合員が第1回授業の欠席者に対して単位を与えなかったことが問題とされているが、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、A組合員が恣意的に評価したものではなかった。当該成績評価の基準については、事前に経営学部長等の了承を得ており、団交でも詳しく説明していた。また、単位が取得できなかった学生からの成績疑義照会やクレームは一切ない。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(授業計画)の原稿提出時に指摘すべきであり、指摘しなかったのは大学の事務職員の職務怠慢又はミスである。

解雇事由②について、A組合員が学生に対し偏差値が低い旨の発言を行ったこと、出席カードを渡さなかったこと等が問題とされているが、A組合員がこれらの発言や行為を行った事実はなく、法人も証明できていない。

解雇事由③について、A組合員が経営学部長、教務委員からの授業参観の申入れを学生の反対が多いことを理由に断ったことが問題とされているが、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、解雇に相当するものではない。

解雇事由④について、電子掲示板における学生、教職員及び大学の社会的信用ないし名誉を著しく傷つける書き込みに関与したことが問題とされているが、A組合員は、当該書き込みを行っていない。A組合員はいろいろな問題が起きて困っていることを知人に相談したことがあり、このことは団交で法人に伝えている。A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事由とすることには、客観的合理性あるいは社会的相当性は存しない。

イ 本件解雇の手続がずさんなものであったこと

法人が解雇事由についての具体的証拠を示していないこと、一部の解雇事由についてはA組合員が法人の評議会に対して行った弁明の対象としておらず、団交で組合が指摘したことによって慌てて文書による弁明の機会を与えたこと、団交で組合が提出した資料について検証を行っていないことなどからみて、法人はA組合員をずさんな手続により解雇したものと見える。

ウ A組合員が組合活動を行ったが故に本件解雇がなされたこと

上記ア、イの事情に加え、24年2月、法人は、A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なかったにもかかわらず、A組合員が組合に加入し団交を行ったところ、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年4月25日の評議会(以下「25.4.25評議会」という。)においてA組合員に弁明の機会を与えることを決定し、その後の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ったこ

とからすると、本件解雇は、A組合員が組合に加入し、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。

エ 小括

上記アないしウのとおり、A組合員の解雇事由は事実と反するものか解雇に相当しないものであり、解雇手続はさながらのものであって、法人はA組合員が組合に加入し組合活動を行った故に本件解雇をしたものであった。したがって、法人が本件解雇予告通知及び本件解雇をしたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

2 法人の主張の要旨

(1) 争点(1)について

ア 法人は誠実に団交に対応したこと

法人は、第3回団交で各解雇事由に係る具体的な事実関係（後記(3)参照）について説明し、同団交後も組合の指摘を踏まえた対応をとり、交渉は尽くされていた。

解雇事由①について、第3回団交で法人は、第1回授業欠席者へのA組合員の対応について説明し、答案の確認が必要との組合の指摘を受けて、同団交後に答案の検証の機会を持った。その結果、成績評価に疑義が生じたことから、第4回団交での組合との協議を経て、成績評価の検証を行った。当該検証結果は25年12月17日の常任理事会（以下「25.12.17常任理事会」という。）に報告し、同理事会でA組合員の解雇が決定された。

解雇事由②について、第3回団交で法人が、A組合員が偏差値に関する発言をしたことや出席カードを渡さなかったこと等について法人が認識する事実経過を述べたところ、組合から事実認識に食い違いがある旨の意見が出たが、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、組合から、偏差

値に関する発言については評議会への弁明の機会が与えられていないとして、A組合員が弁明書を提出する旨の発言があり、後に弁明書が提出されたため、25.12.17常任理事会の資料として取り扱った。

解雇事由③について、第3回団交で組合は、授業参観の申出を断ったことは解雇の事由になり得ないと述べ、法人と意見が相違したものの、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。

解雇事由④について、第3回団交で組合が、A組合員は一連の書き込みをしていない、同人が書き込んだ証拠があるのかと述べたことから、法人は、A組合員が評議会への弁明において「近しい人に相談していたからその人が書いたのかもしれない」旨述べたことを指摘し、それが事実であれば書き込まれたことについて結果責任がある旨述べた。また、組合が、解雇に相当するほどの責任になるのかと述べたのに対しては、法人は、そうである旨回答した。このように、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。

イ 法人は団交を一方的に打ち切っていないこと

法人は、第4回団交において、法人がA組合員の授業に係る成績評価の検証を行うこととなり、法人は組合に対し、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。法人は、成績検証の後に常任理事会で解雇問題を審議し、そこで一定の結論を出すこととしており、組合もその旨了知していたところ、常任理事会の日程調整等の都合から、常任理事会の前に団交を行うか確認したものである。これに対し、組合は、常任理事会で結論を出した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ものであり、団交を一方的に打ち切ったものではない。また、本

件解雇予告通知後、組合からの団交再開の申入れの事実はなく、団交拒否に当たる事実は存しない。

ウ 小括

以上のとおり、法人はA組合員の解雇事由について交渉を尽くしており、団交を一方的に打ち切ってはならず、本件解雇予告通知及び本件解雇をしたことは、労組法第7条第2号には当たらない。

(2) 争点(2)について

上記(1)イで主張したとおり、第4回団交において組合は、次回の団交は常任理事会で結論を出した後で構わないと回答したため、法人は本件解雇予告通知及び本件解雇をしたものであって、労働協約違反には当たらない。

また、解雇予告通知は被解雇者に通知する必要がある。そして、組合から、法人がA組合員に対して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A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。なお、法人は、A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。

以上のとおり、本件解雇予告通知及び本件解雇は労組法第7条第3号の不当労働行為には当たらない。

(3) 争点(3)について

ア A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

法人は、組合からの25年3月13日付け「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。)によりA組合員の組合加入を了知したが、同人に関する解雇手続は、それより前に開催された25.2.26教授会において同人が大学の教育職員として不適格である旨決議されたことから始まっており、組合加入とは無関

係に行われたものである。

イ 解雇事由は正当なものであること

解雇事由①について、A組合員は、第1回授業を欠席した学生を単位認定の対象としないとの大学の慣行に反する扱いをシラバスに記載し、経営学部長らの指導を受けても直ちに撤回しなかった。また、A組合員は、成績評価において第1回授業欠席者の平常点を0点とするという異常で合理性のない評価をした。経営学部長がこのような扱いにつきA組合員に了承を与えた事実はなく、団交でもその旨の説明は受けていない。なお、通常は、大学の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。

解雇事由②について、A組合員は、授業への要望を述べた学生に対し「英語が苦手なのは自分の問題でしょう」などと発言し、学生の発表を無視し、出席カードを配らないといった行動をとった。また、授業中に「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」などと発言した。上記の言動について学生から大学のハラスメント相談室に改善要望があったが、経営学部長らとの面談でA組合員はそれらの言動を否定した。この結果を経営学部長から聞いた学生は、以後A組合員の授業に出席しなくなった。

解雇事由③について、法人は、大学の授業改善の取組の一環として行った経営学部長らと学生との懇談会でA組合員の授業に関する不満や意見が出たことをはじめ、同人に係わる問題が続いたことを考慮し、同人への改善指導のために授業参観を申し出たところ、同人は、学生の反対が多いという理由で拒否した。

解雇事由④について、電子掲示板に学生、教職員及び大学の社会的信用ないし名誉を著しく傷つける内容の書込みがあったところ、その

内容には、A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、A組合員が書き込みに関与したと考えられる。

ウ 就業規則に則り解雇手続を進めたこと

大学の就業規則では、教育職員の解雇について、学部教授会及び評議会の議を経て、学長の申出に基づき理事長が行うものとし、解雇を行う場合には弁明又は不服申立ての機会を与えるものとしている。

法人は、A組合員の解雇について、上記の規定に則った手続を進めた。すなわち、25. 2. 26教授会で教育職員として不適格である旨決議し、これを受けて評議会として弁明の機会を与え、当該弁明の報告を受けて評議会と経営学部教授会でそれぞれ審議を行い、いずれも解雇相当との判断をした。これらの判断を受け、25. 12. 17常任理事会で学長が理事長に解雇の申出を行い、解雇することが決定されたことから、理事長が解雇した。なお、第3回団交で組合から、一部の解雇事由（解雇事由②のうち偏差値に関する発言をしたこと。上記イ参照）について弁明の対象となっていなかったとの指摘があり、その後A組合員から弁明書が提出されたため、25. 12. 17常任理事会の資料として取り扱った。

エ 小括

上記アないしウのとおり、A組合員の解雇については、同人の組合加入について了知する前から手続を進めており、解雇事由は正当なものであり、解雇手続は就業規則に則ったものであった。したがって、本件解雇予告通知及び本件解雇は不当労働行為意思に基づくものとはいえず、労組法第7条第1号には当たらない。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、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) 法人

法人は、肩書地に事務所を置き、大学及び附属高等学校等を設置し、運営する学校法人である。

2 教授会の決議に至る経緯

(1) A組合員の採用

23年4月1日、法人は、A組合員を大学の経営学部准教授として採用し、同組合員は、同学部での勤務を開始した。

(2) シラバスに係る問題の経緯

ア 大学では、学生は任意の授業科目の第1回授業に出席した後、それと異なる授業科目の履修登録をすることができた。

なお、23年度の経営学部の「履修の手引」によれば、前期授業は4月8日に開始され、履修登録は同月12日ないし19日に、履修登録の訂正は同月21日までに行うこととされていた。

イ 23年度の授業開始に先立ち、法人は、22年12月、A組合員に対し、23年度の授業を担当する予定の科目についてシラバスを作成するよう指示した。

23年1月、A組合員は、シラバスの原稿を法人に提出した。

ウ A組合員は、23年度の経営学部のシラバスにおいて、同人が担当する「経営財務論Ⅰ」に関し、次の記載をした。

「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条件とします。」

また、「経営財務論Ⅰ」以外にA組合員が同年度担当することとなった科目のいずれについても、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。

エ 23年4月、A組合員はその担当科目の第1回授業において、出席者に対し、第1回授業を欠席した学生の単位は認定しない旨述べた。

同月、大学の教務事務担当職員は、A組合員に対し、学生から知らされた上記内容を確認するための問合せを行った。

また、同月、経営学部の教務委員であった教授2名は、A組合員に対して個別に、第1回授業に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。

オ 23年4月20日、経営学部長がA組合員の研究室を訪問し、第1回授業の欠席者を単位認定の対象としないことは、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、A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。

同月22日、経営学部長は、再度、A組合員に対し、第1回授業の欠席者について単位認定の対象としないことを改めるよう求めたが、A組合員は応じなかった。

カ 23年4月27日、A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、A組合員に対し、第1回授業の欠席者を単位認定の対象としないことを改めるよう求めた。

キ 23年5月10日、A組合員は、「経営財務論Ⅰ」の第4回授業において、シラバスに関してA組合員と教務事務担当職員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回授業の欠席者が単位を取得することもあり得る旨述べた。

(3) ハラスメント相談に係る問題の経緯

ア 23年5月頃、A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、A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。その内容は、A組合員が授業中に、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A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。）をしたというものであった。当該学生は、今後A組合員が上記のような発言をしないよう求めた。

また、同じ頃に、A組合員の担当する「外書講読Ⅰ」を履修していた学生が、ハラスメント相談室において、A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。その内容は、A組合員が授業に出席した学生に出席カードを渡さなかった等というものであった。当該学生は、A組合員の謝罪を求めた。

イ 23年5月25日、主査教授は、A組合員と面談を行った。主査教授が、「経営財務論Ⅰ」及び「外書講読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、A組合員は否定した。

ウ 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、A組合員の授業を履修している学生2名（上記ア）から個別

に相談が行われ、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A組合員への対応を行うよう依頼した。

エ 23年6月8日、A組合員と経営学部長及び評議会の評議員2名との間で、面談が行われた。経営学部長は、A組合員に対し、学生からハラスメント相談室に相談があった事項について確認を行った。A組合員は、①「経営財務論Ⅰ」の授業中に偏差値発言を行ったことを認め、②「外書講読Ⅰ」の授業に係る相談内容については否定した。

経営学部長は、A組合員に対し、学生の改善要求に対する回答を求めたところ、A組合員は、その場では回答しなかった。

オ 23年6月14日付けで、A組合員は、経営学部長に対し、次の記載がある書面を提出した。

「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の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が。

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た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

くものだ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いてきてくれている学生もいます。」

「また、外書講読の講義において、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。(中略) 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いい、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つ分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。」

カ 23年6月22日、経営学部の教授会において、A組合員は、「経営

財務論Ⅰ」の授業における学生への対応がうまくいかない旨発言した。

キ 23年6月27日、経営学部長が、A組合員の「外書講読Ⅰ」の授業の件でハラスメント相談室に相談していた学生に対し、改善要求へのA組合員への回答について話をしたところ、当該学生は、A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A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、当該学生は、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。

ク 23年7月上旬頃、大学は、上記キの学生について、「外書講読Ⅰ」の履修登録を抹消し、同学生に対し補充授業を実施することとした。また、大学は、A組合員に対し、当該学生の希望により履修登録を抹消する旨口頭で伝えた。

同月20日、A組合員は、上記の履修登録抹消に関し、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、「Y大学科目履修規則」中の「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」との規定にいう「特別の事情」に当たると判断した旨回答した。

(4) 授業参観に係る問題の経緯

ア 23年10月26日、経営学部教授会が行われた。その場において、大学のファカルティ・ディベロップメント（以下「FD」という。）の一環として、同月21日に学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。なお、FDとは、教育職員が授業内容・方法を改善し向上させるための取組であり、具体例としては上記のFD懇談会のほか、教員相互の授業参観等がある。

教授会の終了後、経営学部長は、A組合員に対し、同人の授業に関し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

長室に来るよう伝えた。

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

経営学部長らは、①同月21日に行われた学生とのFD懇談会において、A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、②23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かった旨の話をし、A組合員の授業を参観することを認めてほしい旨述べたところ、A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。

ウ 23年11月15日、A組合員は、経営学部長に対し、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。講義が進んでいます。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きています。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。」

(5) 電子掲示板への書き込みに係る問題の経緯

ア 23年5月28日から24年1月9日にかけて、大学又は申立外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、大学の経営学部で教育職員に対するパワーハラスメントが行われている旨の書き込み（以下「一連の書き込み」という。）がされた。その要旨は別紙1のとおりである。

イ 24年2月22日、A組合員と経営学部長及び次期経営学部長（なお、同日から遅くとも同年12月までの間に経営学部長の交代があったものとみられる。）等は、面談を行った。経営学部長等は、A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A組合員によるものだと考えている旨、②もしA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、就業規則に基づき懲戒解雇もあり得る旨述べた。A組合員は、一連の書き込みを行ったことを否定した。

なお、A組合員は、本件初審審問において、一連の書き込みについて、①A組合員は書き込んでいないが、書き込みの内容と似たようなことは他の者に話した旨、②誰に話したかは言えない旨、③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していない旨陳述した。

(6) 経営学部教授会の審議の状況等

ア 24年3月、法人は、A組合員の教員としての適格性を問題視し、学長による経営学部への提案及び経営学部教授会の承認を経て、A組合員を24年度前期授業の担当者から外すことを決定した。また、同年5月及び7月、法人は、上記と同様の手続を経て、A組合員が24年度後期に担当する予定であった演習科目の受講生募集を行わないこと及び同年度後期授業の担当者から外すことをそれぞれ決定した。

法人は、上記の各決定をした経営学部教授会に対し、各措置を提案

する理由について、いずれも、年度途中でA組合員に制裁を課す可能性があるためである旨説明した。

イ 25年2月26日、法人は、経営学部教授会（25.2.26教授会）において、A組合員の教育職員としての適格性について審議を行った。

(7) 経営学部長は、学長から経営学部教授会に対し、A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。また、経営学部長は、この場合はA組合員を制裁するための会議ではなく、経営学部の教育職員の適格性を判断する会議である旨述べた。

なお、大学職員の就業規則には別紙2の記載があり、第18条第1項は、「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。」と、同項第2号、第3号は、「勤務実績が著しく不良により、就業に適さないと認められる場合。」、「前2号に該当する場合の他、その職に必要な適格性を欠く場合。」とそれぞれ規定している。また、解雇手続について第5条第2項は、「教育職員の…解雇…は、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。」と、第18条第2項は、「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。」等とそれぞれ規定している。

(イ) 経営学部長は、A組合員に対し、①授業開始と履修登録の間に少なくとも1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、シラバスに第1回授業への出席が単位取得の条件である旨記載し、その旨学生に述べた事実があるか、②上記①の対応の修正を求める教務委員の指導に従ったか、③同①の対応の修正を求める経営学部長の指導に従ったか、④同②、③の指導があったことを誰かに話したか、話したとすれば誰に話したか、⑤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事実があるか、当該理由の根拠如何、⑥電子掲示板に経営学部、その学生及び教育職員に関する内容を23年5月から複数回投稿したか、経営学部教授会で投稿について知らされた後にその内容を誰かに話したか、話したとすれば誰に話したか、⑦授業で芸能人や好きな食べ物等についてどの程度話をしたか等、⑧23年1月にある研究室前のボードに個人名を含む落書きをしたことがあるかについて質問し、回答を求めた。

- (ウ) 上記(イ)の質問に対し、A組合員はいずれも回答を行わず、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た。

経営学部長は、A組合員に対し、審議を行うので室外で待機するよう述べた。

- (エ) A組合員の退席後、経営学部長は、同人への質問内容に関する法人の裏付け資料を基に、説明を行った。参加者から出された意見等は概ね以下のとおりである。

- a 本来、一度の「ためし受講」の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、その旨学生に発言し、相当な期間が経過した後に、他の教育職員の説得により「ためし受講」を認めたという経緯がある。

第1回授業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、履修が認められた後も、第1回授業の欠席を成績評価に加えられ不利益があった。

経営学部で第1回授業を欠席した学生は全員不合格となった。

- 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、後日、教務委員が再調査したところ、アンケート結果について疑わしいことが判明した。

本来、授業参観の可否は教職員が判断するものであり、学生にアンケートを依頼するものではない。

c A組合員の授業が大学で教えるべき内容から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、授業に関係のない話題についてかなりの時間が費やされていることが判明した。

d 電子掲示板への書き込みは、特定の教育職員とA組合員しか知らない内容であった。ハラスメント相談室の要請によりA組合員に事実確認した内容について、書き込みがされていた。

ある教育職員に対して、学生から、A組合員の書き込みで精神的なショックを受けて大学に来られなくなったとの訴えがあった。

e 教育職員の研究室扉に落書きがされていた件について、筆跡と時間的な観点からA組合員による行為と推測される。また、教育職員の研究室扉につばが吐き掛けられていた件についても、所在と時間的な観点からA組合員による行為と推測され、このような行為は軽犯罪法違反である。

f 上記 a ないし e に関する全般的な意見として、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、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することは適格性を欠くものであり、由々しき事態である、③このような状態が今後も続くようであれば、学部の正常な運営はできない。

(オ) その後、A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提案がなされ、挙手をもって評決が行われた結果、満場一致で可決された。

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

3 組合加入から第1回団交まで

(1) A組合員の組合加入

24年12月、A組合員は組合に加入した。

(2) 組合加入通知及び団交申入れ

ア 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、団交を申し入れた。25.3.13加入通知及び申入書には、A組合員が組合に加入したことを通知する旨、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旨及び同月19日までの回答を求める旨の記載があった。

また、要求事項として、①A組合員に対し、25年度の授業を担当させること、②同人が23年度に担当していた業務を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等の記載があった。

イ 25年3月19日、法人は、組合に対し、上記アの団交申入れに応じる旨回答した。

(3) A組合員から学長への問合せ

ア 25年3月9日、A組合員は、学長に対し、24年12月の経営学部教授会で経営学部長が「A先生は学長預かりの身だから次年度の講義担当者から外している」と発言したこと等について説明を求める電子メールを送信した。

イ 25年3月19日、学長は、A組合員に対し、「2013年3月9日付のご質問に対する回答」と題する書面を交付した。同書面には、①電子掲示板への一連の書き込みについて調査したところ、一部の書き込みについてA組合員の関与を疑わせる事実が認められた旨、②上記①に関して、万一、A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課す必要があることから、プロバイダ等に対して接続

情報の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した旨、③同②の調査は最終段階にあり、掲示板への書き込みが可能であった関係者への事実確認を進めており、A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旨、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、A組合員を授業担当から外すことを経営学部へ提案し教授会で承認され、25年度前期科目について授業担当の決定を留保してもらっている旨の記載があった。

(4) 第1回団交の状況

25年3月26日、組合と法人は、第1回団交を行った。A組合員は、同団交に出席した。

組合は、①A組合員に25年度の授業を担当させること、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を要求した。また、組合は、25年3月19日付け書面の内容はA組合員を授業担当から外す理由にはならない旨、本来ならば25年度の授業を担当させ、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述べた。

これに対し、法人は、①電子掲示板への大学の社会的信用を著しく傷つける内容の書き込みにA組合員が関与した疑いが強まり、同人を授業担当とした場合、今後の調査結果によっては学期の途中で担当者の変更が必要となるため、学生への影響を考慮して授業担当を外した旨、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旨、③労働諸法は遵守する旨回答した。

上記①の回答につき、組合は、大学の調査結果を待つべき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を要求し、法人は、当該内容及び関係者が分かる教員名簿を資料として提供する旨回答した。

また、組合は、①学期の途中で授業の担当者を変更することは可能か、②A組合員の代わりの担当者は専任か非常勤か等を質問したのに対し、法人は、①前期の途中での担当者変更は困難であり、復帰させるとしても後期となる旨、②確認の上回答する旨述べた。

4 第1回団交後の経過

(1) 25年4月2日付け法人回答

25年4月2日、法人は、組合に対し、「団体交渉時の照会事項について（回答）」と題する書面を交付した。

上記書面には、第1回団交で要求及び質問があった事項に回答するとして、①電子掲示板への一連の書き込みの内容、②大学の教員名簿、③A組合員が24年度に担当する予定であった授業につき、同人の代わりに非常勤講師及び専任教員が担当した科目名並びに非開講であった科目名等が添付ないし記載されていた。

(2) 25年4月22日の事務折衝

25年4月22日、組合と法人は、事務折衝を行った。同事務折衝において、組合は、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、法人から同教授会に働きかけるよう求めた。

(3) 25.4.25評議会

25年4月25日、評議会（25.4.25評議会）が開催された。同評議会では、A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25.2.26教授会の決定を受けて、同人が就業規則第18条第1項に該当するかを審議することが決定された。また、評議会は、同条第2項に基づき、A組合員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。

(4) 25.5.7処遇通知

25年5月7日、法人は、組合に対し、「A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。）を交付した。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、法人から経営学部働きかけたところ、経営学部としてはA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であり、收拾を図ることができなかつた旨、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、A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。

5 第2回団交等

(1) 組合からの第2回団交の申入れ

25年5月13日、組合は、法人に対し、「団体交渉再開申入書」と題する書面を提出した。同書面には、第1回団交での確認事項及び25.5.7処遇通知につき団交を再開したい旨の記載があり、別紙として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旨、②法人は、労働諸法を遵守する旨の協定書案が添付されていた。

(2) 第2回団交

25年5月23日、組合と法人は、第2回団交を行った。A組合員は、同団交に出席した。

組合は、第1回団交での合意事項について、文書として残したい旨述べた。これに対し、法人は、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り協定の必要性を感じないなどと述べたものの、再度検討する旨回答した。

また、組合は、A組合員に関する事項について、本来であれば24年度中に決着させてしかるべきである旨、結論が出るまでは同人に授業を担当させるべきである旨述べた。これに対し、法人は、①調査に予想以

上の時間がかかった上、科目担当者が変更となり学生に迷惑をかけたが、年度途中で授業担当者が変更になることの方が学生への影響が大きいと考えた上での措置である旨、②経営学部教授会でA組合員が適格性を欠くと判断されたため、今後も授業を担当させることは困難である旨、③評議会で経営学部教授会の決定について審議がなされており、A組合員の弁明の機会を設けてシラバスや一連の書き込みの件も含めて事情を聴く予定である旨回答した。

6 第2回団交後の経過

(1) 25.6.25弁明

25年6月25日、法人は、前記4(3)のとおり、25.2.26教授会の決定について、A組合員による弁明の機会(以下「25.6.25弁明」という。)を設けた。同弁明の出席者は、A組合員及びその代理人弁護士2名並びに副学長を含む評議会の評議員3名であった。弁明は25.2.26教授会の審議経過を踏まえて行われ、そのうち一連の書き込みについて、A組合員らは、書き込みの内容は同人に関するものであると思うが、同人は書き込みをしていない旨、同人が第三者に相談したことが伝わったという可能性はある旨述べた。

なお、偏差値発言に関すること(解雇事由②)は、上記弁明の内容に含まれていなかった。

(2) 25.7.25評議会決議

25年7月25日、評議会(以下「25.7.25評議会」という。)が開催された。副学長から25.6.25弁明の内容が報告され、A組合員について、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なされた。

(3) 25.7.30申入書

25年7月30日、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」と題する書面(以下「25.7.30申入書」という。)

を提出した。25. 7. 30申入書には、協定書の作成について法人の最終回答を求める旨記載されていた。

(4) 25. 8. 1教授会

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。経営学部長から、25. 7. 25評議会での決議(上記(2))について説明がなされ、経営学部教授会として、A組合員が教育職員として不適格であり、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。A組合員が一時的に退席した後、資料に基づいて審議が行われ、上記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A組合員が教授会に戻った後、上記の審議結果を同人に伝えた。

7 第3回団交等

(1) 法人からの第3回団交の申入れ

25年8月2日、法人は、組合に対し、「団体交渉の再開申入書」と題する書面を提出した。同書面には、①組合の25. 7. 30申入書、②法人が25. 5. 7処遇通知により通知したA組合員の処遇に関する評議会の決議について、団交の再開を申し入れる旨とともに、団交事項として①協定書作成について、②A組合員の身分上の取扱いについての2項目が記載されていた。

(2) 第3回団交

25年8月27日、組合と法人は、第3回団交を行った。A組合員は、同団交に出席した。

ア 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、A組合員に限っての協定と受け止めており、有効期限を26年3月末までとしてほしい旨述べた。組合は、期限を切らずに締結して、破棄を希望する場合にはその時点で協議すればよい旨述べたが、

結局、組合が更新条項を加えた案を法人に送付することとなった。

イ 法人は、25.7.25評議会及び25.8.1教授会においてA組合員について解雇が相当である旨の決議がなされ、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、解雇事由①ないし④を挙げ、それらが就業規則第18条第1項第2号及び第3号に該当する旨述べた。

組合が、各解雇事由に係る具体的な事実の説明を求めたところ、法人は、上記4点は典型的な事由でありこれらのみで判断したわけではないなどと述べ、各解雇事由について以下のとおり説明した。

(ア) 解雇事由①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A組合員の発言を巡りトラブルがあった旨、主査教授の説得により発言は撤回されたが、最終的な成績評価では第1回授業の欠席者全員が不合格とされた旨述べた。

(イ) 解雇事由②について、法人は、A組合員がしたハラスメントに当たる言動として、「経営財務論Ⅰ」の授業で偏差値に関する発言を行った旨、「外書講読Ⅰ」の授業で学生に対し出席カードを渡さずに無視した旨述べた。また、法人は、上記授業の履修学生がハラスメント相談室に改善要求をしたのに対し、A組合員は「外書講読Ⅰ」については問題とされる事実を否定し、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てA組合員の授業に出席しないこととなった旨述べた。

(ウ) 解雇事由③について、法人は、A組合員がFDのための授業参観を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。

(エ) 解雇事由④について、法人は、電子掲示板に大学の社会的信用ないし名誉を傷つける内容の書き込みが行われ、書き込みの内容は

A組合員しか知らず、A組合員以外の教育職員は書き込みを行っていないことを確認した旨、25.6.25弁明においてA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。

ウ 上記イの法人の説明に関し、組合との間で、以下のやりとりがなされた。

(ア) 解雇事由①に係る説明に対し、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のは事実であるが、第1回授業を欠席したからではなく全ての成績を見て評価した旨、評議会が答案を検証せずに解雇事由を認定したことは問題である旨、法人は常任理事会を開催する前に、評議会に対し答案の検証を行い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は可能であるが、比較のため全員の答案の検証が必要である旨、常任理事会までに全員の答案を提出してもらえれば内容を確認することは可能である旨、常任理事会までに検証を行いたい旨述べた。

(イ) 解雇事由②に係る説明に対し、組合は、A組合員が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。法人は、A組合員の言い分と、経営学部内で学生から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、何が真実なのかをはっきりさせるよう求めた。

また、組合は、偏差値発言等に係るA組合員の説明を記載した経営学部長宛ての書面（前記2(3)オ）が同学部教授会及び評議会の資料とされたかを質問した。法人が資料としなかった旨述べたところ、組合は、偏差値発言についての弁明の機会が与えられていない

旨述べた。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。

(ウ) 解雇事由③に係る説明に対し、組合は、事実関係に争いはなく評価の問題であるが、組合としては授業参観を断ったことは解雇の事由になり得ないとする旨述べた。

(エ) 解雇事由④に係る説明に対し、組合は、A組合員は一連の書き込みをしていないと述べているが、証拠があるのかと質問した。法人は、①25.6.25弁明でA組合員より、同人が相談していた者が書き込んだかもしれないとの発言があり、それが事実だとすれば結果責任はあると考えている旨、②一連の書き込みは特定の場所から行われている旨、その場所については回答を差し控える旨、③書き込まれた内容は、A組合員本人が下原稿を書いて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述べた。

8 第3回団交後の経過

(1) 25.9.3協定書の締結

25年9月3日、組合及び法人は、協定書（以下「25.9.3協定書」という。）を取り交わした。25.9.3協定書には、次の記載があった。

「X（以下「組合」という。）が2013年3月13日付で学校法人Y（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。」

(2) 25年9月3日付け法人通知

25年9月3日、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）」と題する書面を提出した。同書面には、第3回団交での交渉事項について次のとおり対応するとして、①受講学生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来週まで実施できない旨、同月10日に予定していた常任理事会での審議は延期する旨、同月11日から同月20日までの間に答案の検証を行う予定であるのでA組合員の都合を知らせてほしい旨、②「経営財務論Ⅰ」の授業中の「偏差値が低い学生である」との発言について、書面による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。

(3) 25.9.24偏差値発言弁明

25年9月24日、A組合員は、法人に対し「解雇事由に対する弁明書」と題する書面（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とはなりえないと考えます。」

(4) 25.9.27答案検証

25年9月27日、法人は、「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答案検証」という。）を行った。法人側の参加者は経営学部長、前経営学部長及び法人の総務事務グループ長であり、これにA組合員が同席した。

25.9.27答案検証では、A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。

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

9 第4回団交等

(1) 法人からの第4回団交等の申入れ

25年10月1日、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」と題する書面を提出した。

同書面には、25.9.27答案検証の結果について団交の再開を申し入れる旨、答案検証の結果、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、次回の団交までにさらなる検証を行う必要があるため、「経営財務論Ⅰ」の定期試験受験者全員について、①答案の採点結果、②平常点、③加算点を開示するよう依頼する旨の記載があった。

(2) 第4回団交

25年10月30日、組合と法人は、第4回団交を行った。A組合員は、同団交に出席した。

ア 法人は、答案そのものについては検証を行ったが、答案の素点と成績評価との関係に疑義がある旨、成績評価基準をみるために平常点と加算点のデータが必要である旨述べた。

A組合員は、成績評価の基準について、①平常点は出席点及び小テストから成り、出席点は授業中に示されるキーワードと15文字以上の授業への感想等を提出した場合に1回につき1点加点され、15回の授業で15点満点であり、小テストは1回行われ5点満点である旨、②加算点は、第1回授業に出席した場合に10点加算される旨、③①、②より、試験以外の部分の合計は30点満点となる旨、④試験は素点が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説明した。

また、組合は、各学生の平常点、加算点及び試験の点数等を記載した成績一覧表の写しを法人に提出した。

法人は、上記一覧表に基づき、成績評価に疑義がある学生をサンプル的に抽出して出席カードや答案等を検証したい旨述べたところ、組合は、それらの開示について了解した。当該学生のリストや検証の日程については、追って法人から連絡することとなった。

イ 法人が、組合に対し、次回の団交は成績評価の再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を決定し、次回団交の日程を調整してほしい旨述べた。

これに対し、法人が、「はい。この検証結果…を見てどう考えるかということも。」と述べたところ、組合は、A組合員の身分上の取扱いについても提案があると期待している旨述べた。

また、法人が、「場合によってはいまの状態で常任理事会にかける…こともお話ししないといけない…とは思っておったけれども」と述べたところ、組合は、「いえいえ、私どもとしては…学部の方が言っている解雇相当のことについてはそうでないと言っているから、積極的に疑問があれば答えたい。やっぱり理事会へは、事実に基づいて提案して欲しいと。だから、必要なデータは…開示するというふうにしたい。」と述べた。

ウ 第4回団交当時、組合は、成績評価の再検証により、A組合員が、第1回授業に欠席したことだけを理由として単位を認定しなかったのではないという事実が明らかとなり、法人が、常任理事会に対し、A組合員の身分上の取扱いについて、当該事実を含めた提案をすれば、解雇よりも軽い処分になると予測していた。そのため、組合は、常任理事会においてA組合員の身分上の取扱いに関する結論が出された後、法人から、次回団交において、当該結論の提案がなされるものと理解していた。

10 第4回団交後の経過

(1) 25.12.5再検証

25年12月5日、法人は、「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。）を行った。法人側の参加者は総務事務グループ長ほか1名であり、これにA組合員が同席した。

25.12.5再検証では、予め抽出された学生に係る出席カード、小テスト及び定期試験の答案が確認された。法人は、第1回授業に欠席した学生の平常点は、第2回以降の授業に出席している場合あるいは小テストで

得点している場合でも0点となっていることを確認した。その結果、25.9.27答案検証の結果と合わせ、平常点が評価されなかった学生は、合格点が得られなかったことが判明した。法人は25.12.5検証結果を記録し、A組合員に確認させた上、同人に交付した。

25.12.5再検証の終了時、法人は、A組合員に対し、①同月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A組合員に知らせる旨伝えた。

(2) 25.12.17常任理事会

25年12月17日、法人は、25.12.17常任理事会を開催し、25.12.5再検証の結果を報告した。同理事会は、A組合員の身分上の取扱いについて審議を行い、同月31日付けでA組合員を解雇することを決定した。

なお、25.12.17常任理事会までに、組合が25.12.5再検証の結果を同理事会に報告することについて異議を唱えたことは、本件証拠上認められない。

(3) 本件解雇予告通知等

ア 25年12月17日、法人は、25.12.17常任理事会での決定（上記(2)）がされた後、A組合員に同日付け解雇予告通知書を示し、本件解雇予告通知を行った。

上記解雇予告通知書には、次の記載があった。

「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組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、Y大学就業規則第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られる場合。』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、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、上記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日に所定の口座に振り込むこと及び退職手当を支給することが記載されていた。

A組合員は、上記解雇予告通知書及び事務書類等一式の受領を拒否したため、法人は、同月18日にそれらを郵送した。

イ 25年12月19日、法人は、「A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）」と題する書面（以下「25.12.19審議結果通知書」という。）を組合に交付した。

25.12.19審議結果通知書には、25.7.25評議会及び25.8.1教授会においてA組合員を解雇すると決定した件について、25.12.17常任理事会で審議した結果、同月31日付けでA組合員を解雇することを決定し、同理事会の当日に同人に通知した旨の記載があった。

ウ 25年12月21日、組合は、「抗議申入書」と題する書面（以下「25.12.21抗議申入書」という。）を法人に提出した。

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。

エ 25年12月25日、法人は、「貴組合からの2013年12月21日付抗議申入書について」と題する書面を組合に交付した。同書面には、

25. 12. 17常任理事会によるA組合員の解雇決定は、組合と十分に協議した上で行ったものであり、25. 9. 3協定書の趣旨には違反していないものと考えている旨の記載があった。

オ 25年12月31日、法人は本件解雇を行った。

なお、第4回団交後本件解雇までの間に、組合及び法人からそれぞれの相手方に団交申入れがされたことはなかった。

(4) 本件救済申立て

26年1月15日、組合は、初審大阪府労委に対し、本件救済申立てを行った。

第4 当委員会の判断

- 1 法人が、A組合員に対し本件解雇予告通知及び本件解雇をしたことが、解雇理由の十分な説明等を行わないまま団交を一方的に打ち切ったものとして、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか（争点1）について

組合は、法人が、解雇事由①に関連して第4回団交後に行う成績評価の再検証の結果を踏まえ、A組合員の身分上の取扱いについて第5回団交で提案することになっていた旨、当該提案をしないまま本件解雇予告通知及び解雇を行ったことは、団交を一方的に打ち切ったものとして、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する旨主張する。

(1) 第4回団交以後の事実経過

そこで検討するに、第4回団交以後の事実経過は以下のとおりである。

- ア 法人は、A組合員の第1回授業の欠席者全員が単位を取得できなかったことを解雇事由①に係る事実として問題視し（前記第3の7(2)イ(ア)）、第3回団交後にA組合員の授業の定期試験受験者に係る25. 9. 27答案検証を行っていたものであるが（同8(4)）、当該検証の

結果成績評価に疑義が生じたとして、組合に団交の再開を申し入れ（同9(1)）、第4回団交において、成績評価の再検証を行うためのデータの提供を求め、組合は了解した（同9(2)ア）。

その後、法人は、次回の団交については成績評価の再検証を行った後でよいか確認したところ、組合は、法人が再検証の結果を踏まえてどのような「提案」をするかを決定し、次回団交の日程調整を行うよう求め、法人は「はい。この検証結果…を見てどう考えるかということも。」と述べた。また、組合は、A組合員の身分上の取扱いについても「提案」があると期待している旨述べた。法人が、「場合によってはいまの状態でも常任理事会にかけるともお話ししないといけない」と述べたところ、組合は、「いえいえ…解雇相当のことについてはそうでないと言っているから…疑問があれば答えたい」、「理事会へは、事実に基づいて提案して欲しい」と述べた（同9(2)イ）。

イ 第4回団交後、法人は、A組合員を同席させて25.12.5再検証を行い、第1回授業に欠席した学生の平常点は第2回以降の授業への出席や小テストでの得点がある場合でも0点とされていること、平常点が評価されなかった学生は合格点が得られなかったことを確認し、当該結果について25.12.17常任理事会に付議する旨A組合員に伝え（同10(1)）、同理事会でA組合員の解雇を決定した（同10(2)）。

法人は、上記決定をしたその日のうちに本件解雇予告通知を行い、その2日後に25.12.19審議結果通知書を組合に交付したところ、組合は、25.12.21抗議申入書により、本件解雇予告通知は25.9.3協定書違反であるなどとして抗議し、同通知の即時撤回を求めた。これに対し、法人は、解雇決定は組合と十分に協議した上で行ったものであり25.9.3協定書に違反しない旨回答した。結局、第4回団交後、

労使のいずれからも団交申入れないし団交の日程調整は行われ
ないまま、本件解雇が行われた（同10(3)）。

(2) 法人は団交を一方的に打ち切ったといえるかについて

ア 第4回団交において、法人と組合は、組合が成績評価のデータを
提供し、法人が再検証を行うことを合意した。そして、法人が、組
合に対し、A組合員の身分上の取扱いについて、「場合によってはい
まの状態でも常任理事会にかけるといふこともお話ししないといけ
ない」として、常任理事会に諮る旨伝えたところ、組合から、「理事
会へは、事実に基づいて提案してほしい」との回答を得た（前記第3
の9(2)ア、イ、上記(1)）。そのため、法人は、成績評価の再
検証を行った後にその結果を含めて常任理事会に提案することにつ
いて、組合の了承が得られたと認識したものと認められる。また、
第3回団交の時点までに、25.7.25評議会及び25.8.1教授会で解
雇相当との結論が出されるなど解雇に向けた手続が進行しており、
同団交において法人は組合に対しその旨及び解雇事由について具
体的に説明していることからすると（前記第3の7(2)）、法人は、
成績評価の再検証の後、常任理事会で解雇の結論が出される可
能性が高いと認識していたものと認められる。

これに対し、組合は、法人が、常任理事会に、成績評価の再
検証の結果を含めてA組合員の身分上の取扱いについて提案を行
えば、解雇よりも軽い処分になると予測し、同理事会において結
論が出された後、法人から、次回（第5回）団交において、当該
結論に基づく提案がなされるものと理解していた（同9(2)ウ）。

そうすると、組合及び法人は、第5回団交前に、A組合員の
身分上の取扱いについて、成績評価の再検証の後に法人が常
任理事会に提案をし、そこで審議され結論が出されるという
点では認識が一致

していたが、同理事会において審議の結果、解雇が決定されるという結論の予測や、常任理事会で結論が出された後、当該結論に基づく法人の対応につき予め組合に提案して団交を行うかについては、認識が一致しないままであった。すなわち、組合は、法人に対し、常任理事会の結論に基づく対応を実施する前に第5回団交を行うよう明示的に求めることなく、同団交の日程調整を行うよう求めたものといわざるを得ず、他方、法人においては、当該結論に基づく対応が実施された後に第5回団交が行われるものかを明確にしないまま、団交の日程調整を法人が行うという組合の要求を明示的に否定しなかった（上記(1)ア）ものといわざるを得ない。

以上によれば、組合が主張するように、法人がA組合員の身分上の取扱いについて予め第5回団交で組合に提案することが、組合と法人との間で了解されていたと認めることはできず、法人が当該団交を開催せずに本件解雇予告通知及び本件解雇を行ったことが団交の一方的な打切りに当たるものとはいえない。

イ 法人は、上記アのとおり、第5回団交の日程調整を自らが行うことについて明示的に否定しなかったにもかかわらず、第4回団交の終了後から本件解雇予告通知及び本件解雇に至るまで日程調整を行っておらず、この対応に問題がなかったとはいえない。

しかしながら、①第4回団交の時点では、常任理事会において審議の結果、解雇が決定されるという結論の予測や当該結論が出された後の交渉の進め方については労使の認識が一致していたとはいえないこと（上記ア）、②第4回団交後の経過（同(1)イ）によれば、法人は、25.12.5再検証の終了時に、A組合員に対し、同人にとって不利なものであった再検証の結果を含めて常任理事会に付議する旨伝えたが、同理事会の開催日である25年12月17日までに、組

合からも団交申入れや日程調整の催促はされなかったこと、③組合は、本件解雇予告通知がされるとその4日後に25.12.21抗議申入書により本件解雇予告通知の即時撤回を求めており、当初の予定どおり団交の日程調整がなされる状況ではなくなったといえること、④それ以降も組合は団交の開催を求めていること、他方で、法人は、団交を打ち切る旨の意思を表明していないことからすれば、法人が本件解雇予告通知及び本件解雇を行う前に第5回団交の日程調整を行わなかったことをもって、団交に一切応じない態度をとったとみることはできず、この点でも団交を一方的に打ち切ったとまではいえない。

ウ 以上によれば、法人が、本件解雇予告通知及び本件解雇を行ったことをもって、団交を一方的に打ち切ったとまではいえず、団交を拒否したとは認められない。

(3) 解雇事由の説明に係る法人の対応について

組合は、法人が団交でA組合員の解雇事由について十分な説明や協議を行わなかった旨主張する。

そこで検討するに、前記第3において認定した事実によれば、法人は、①A組合員が教育職員として適格性を欠くとの25.2.26教授会決定がされた後、組合の団交申入れを受けて行った第1回団交において、A組合員を授業担当から外した理由等について説明し(同2(6)イ(オ)、3(2)、(4))、②第1回団交後、組合と事務折衝を行う一方、25.2.26教授会の決定を受けて25.4.25評議会での審議を行い、A組合員の弁明の機会を設けることを決定し(同4(2)、(3))、③25.5.7処遇通知により組合に対し、事務折衝での組合の求めに応じて経営学部教授会に働きかけたが事態の收拾を図ることができなかったこと及び評議会として弁明の機会を設けることを伝え(同4(4))、④第2回団交において、

A組合員を授業担当から外した理由等について改めて説明し（同5(2)）、⑤A組合員による25.6.25弁明（同6(1)）について25.7.25評議会に報告し、同評議会及び25.8.1教授会でA組合員について解雇が相当である旨の決議がされた（同6(2)、(4)）後、組合に団交の再開を申し入れ（同7(1)）、⑥第3回団交において、A組合員の解雇事由4点について、第1回授業の欠席者に単位を与えないとのシラバスの記載を巡りトラブルがあったことやA組合員の言動についてハラスメント相談室に学生から相談があったこと等、具体的な事実を挙げて説明し（同7(2)）、⑦第3回団交後に組合と25.9.3協定書を締結し、また同団交での組合の指摘に呼応して、A組合員に対し偏差値発言に係る弁明の機会（25.9.24偏差値発言弁明）を与えるとともに、25年9月10日に予定されていた常任理事会での審議を延期して25.9.27答案検証を行い（同8）、⑧当該検証結果を踏まえて団交の再開を申し入れ（同9(1)）、上記(1)の第4回団交以後の対応をしたことが認められる。

これらの経過からすれば、法人は、第1回団交以後、A組合員の解雇を含めた身分上の取扱いについて、教授会や評議会での審議を行うのと並行して、組合に対して具体的な説明や協議を行っていたことができ、法人の一連の対応が不誠実であったとは認められない。したがって、上記組合の主張は採用することができない。

(4) 小括

以上のとおり、法人がA組合員に対し本件解雇予告通知及び本件解雇をしたことは、団交を一方的に打ち切ったものとはいえず（上記(2)ウ）、A組合員の解雇事由の説明や協議に関する法人の対応が不誠実であったともいえない（同(3)）から、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

2 法人が、A組合員に対し本件解雇予告通知及び本件解雇をしたことが、

事前協議を定めた協定に違反し、また、組合の頭越しに行われたものとして、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか（争点2）について

組合は、本件解雇予告通知及び本件解雇は、①第4回団交で法人がした、次回団交でA組合員の身分上の取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ったものであって、25.9.3協定書に定める労働協約上の義務に違反して組合の存在を軽視するものであり、また、②組合の頭越しにA組合員に対し解雇を認めるよう働きかけ、組合から組合員を引き離して弱体化させるものであるとして、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる旨主張する。

(1) 本件解雇予告通知及び本件解雇は25.9.3協定書に違反するものか

そこで検討するに、組合と法人は第3回団交の後、「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」ことを含む25.9.3協定書を締結した（前記第3の8(1)）。A組合員の身分上の取扱いに係る交渉経過をみると、法人は、第1回団交以後、本件解雇予告通知に至るまでに組合と4回の団交を行い、各解雇事由に係る具体的な事実について説明し、組合の指摘に呼応して答案検証及び成績評価の再検証を行う等、A組合員の解雇を含めた身分上の取扱いについて、組合との事前協議として、具体的な説明や協議に努めていた（上記1(3)）といえる。

また、法人は第4回団交終了後、組合にはA組合員を解雇する旨予め告げることなく本件解雇予告通知及び本件解雇を行っているものの、第4回団交においては、常任理事会において審議の結果、解雇が決定されるという結論の予測や当該結論が出された後の交渉の進め方について、労使の認識が一致しておらず、法人がA組合員の身分上の取扱いについて第5回団交で組合に提案することが組合と法人との間で了解されていたとはいえないこと（同1(2)ア）からすれば、法人が本件解雇予告通知

及び本件解雇をしたことをもって、事前協議の努力を怠ったとはいえない。

そうすると、法人が、A組合員に対し本件解雇予告通知及び本件解雇をしたことが、25.9.3協定書に定める義務に違反し、組合を軽視する対応であったということはできない。

(2) 本件解雇予告通知及び本件解雇は組合の頭越しに行われ、組合を弱体化させるものか

ア 組合は、A組合員の身分上の取扱いについて常任理事会が結論を出した後、当該結論に基づき組合への提案がされるものと考えていたところ、法人が、当該提案をしないまま本件解雇予告通知及び本件解雇を行ったことが、組合の頭越しに行われた旨主張するものと解される。

しかしながら、組合への提案についての判断は上記(1)に述べたとおりであり、法人がA組合員の身分上の取扱いについて第5回団交で組合に提案することが組合と法人との間で了解されていたとまではいえない。また、法人は、A組合員の解雇に向けた手続を進めていることを前提に、団交で解雇事由等について組合に説明し、A組合員を同席させて25.9.27答案検証及び25.12.5再検証を行い、当該再検証の結果も踏まえて25.12.17常任理事会で審議を行い、解雇が相当との意思決定をした上で本件解雇予告通知をしたことからすると、法人が組合に示していた解雇の方針を変更して当該通知を行ったとはいえないから、上記のような労使間の了解がなくとも常任理事会が結論を出した後に改めて組合への提案をすべきであったともいえない。したがって、組合の主張は採用できない。

イ また、組合は、法人が本件解雇予告通知を行う前又は同時に、組合に当該通知をする旨の連絡をするべきであった旨の主張をしているものとも解される。

そこで検討すると、①そもそも解雇の予告は本人に対して行われるものである（労働基準法20条）から、法人が組合に予め連絡せずに本件解雇予告通知を行ったからといって、直ちに組合の団交の機能を弱める意味をもつものではなく、組合の頭越しの働きかけになるものでもないこと（本件証拠上、法人がA組合員に対し解雇を認めるよう具体的に働きかけた事実も認められない）に加え、②法人は本件解雇予告通知までに、各解雇事由に係る具体的な事実の説明や組合の指摘に呼応して答案検証等を行う等、組合との交渉に誠実に対応していたこと（上記(1)）、③法人は本件解雇予告通知の直後である2日後には組合に対しても連絡したこと（同1(1)イ）、④法人は25.12.5再検証の終了時にA組合員に対し、同月17日に常任理事会を開催し、審議を行い、その結果を同日午後知らせる旨を伝えたが、同日までに、組合からこれに対する異論が出されることはなかったこと（前記第3の10(1)、(2)）、⑤法人は、団交を打ち切る旨の意思を表明していないことを併せ考えると、本件においては、法人が本件解雇予告通知を行う前又は同時に、組合に対し当該通知をする旨を連絡すべきであったとはいえないので、組合の主張は採用できない。

(3) 小括

以上のとおり、法人が、A組合員に対し本件解雇予告通知及び本件解雇をしたことは、25.9.3協定書に違反するものとはいえず（上記(1)）、また、組合の頭越しに行われ、組合を弱体化させるものであったともいえない（同(2)）から、労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

- 3 法人が、A組合員に対し本件解雇予告通知及び本件解雇をしたことが、A組合員が組合活動を行った故をもってなされたものとして、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか（争点3）について

組合は、本件解雇予告通知及び本件解雇はA組合員が組合に加入し、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旨主張するので、以下検討する。

(1) 解雇事由に係る事実経過について

A組合員の組合加入は25. 3. 13組合加入通知及び申入書により法人に通知され（前記第3の3(2)）、その後、A組合員が出席して4回の団交が行われた（同3(4)、5(2)、7(2)、9(2)）ところ、まず、組合加入が通知されるまでの間における各解雇事由に係る事実経過をみる。

ア 解雇事由①について、大学では授業科目の履修登録の前に任意の授業科目の第1回授業に出席することが認められていた（同2(2)ア）にもかかわらず、A組合員は23年度のシラバスに第1回授業への出席を単位取得の要件とする旨記載し（同2(2)ウ）、23年4月に授業でその旨発言したことが問題となり（同2(2)エ）、経営学部長らの改善指導を受けて同年5月に上記の発言は撤回された（同2(2)エないしキ）が、結局、第1回授業欠席者全員が単位を取得できなかった（同7(2)イ(ア)、ウ(ア)）。

イ 解雇事由②について、同年5月頃に学生からA組合員の言動についてハラスメント相談室に相談があり（同2(3)ア）、同年6月に経営学部長らがA組合員に対し事実関係の確認及び学生からの改善要求への回答を求めた（同2(3)エ）。A組合員は、同月14日付け学長宛て書面の中で、学生に謝罪する必要がある行為は一切していない旨、偏差値発言をしたのは学生の学習意欲を鼓舞するためである旨、出席カードについては渡さなかったのではなく学生が受け取らなかった旨主張した（同2(3)オ）。同年7月、当該学生に係るA組合員の授業の履修登録が抹消された（同2(3)ク）。

ウ 解雇事由③について、同年10月にFD懇談会で学生からA組

会員への苦情が出されたことをきっかけとして、経営学部長らが授業参観を申し出たところ、同年11月にA組合員は、学生からの反対が多いことを理由に、授業参観は行わないでほしい旨回答した(同2(4))。

エ 解雇事由④について、23年5月から24年1月にかけて一連の書き込み(本命令書別紙1)がなされたが、その内容は、大学の経営学部の教授が准教授に対するパワーハラスメントを行っており、学生がそれに共謀しているなどとして、当事者でなければ知り得ない事実を前提にして、経営学部の教授や学生を非難するものであり、教授等の個人名が特定できる記載を含んでいた。同年2月に経営学部長はA組合員と面談し、一連の書き込みがA組合員によるものであれば、就業規則に基づく懲戒解雇もあり得る旨述べたところ、A組合員は書き込みをしたことを否定した(同2(5))。

オ 同年3月以降、法人は経営学部教授会でA組合員を24年度及び25年度前期の授業担当から外すことを決定する一方、一連の書き込みに関する調査を進め(同2(6)ア、3(3)イ)、25.2.26教授会で同人の教員としての適格性について審議を行い、同人に解雇事由①、③及び④に関連する質問をした上で、教員としての適格性に欠ける旨決定した(同2(6)イ)。

カ 同年3月13日、組合から25.3.13組合加入通知及び申入書が提出され、法人は、同月19日付けで団交申入れに応じる旨回答した(同3(2))。

(2) 組合の主張について

ア 組合に加入し、組合活動をしたことの故をもってなされたといえるか(解雇に向けた手続を進めた時期)

組合は、A組合員が組合に加入し団交申入れを行ったところ、法

人は、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、解雇に向けた手続を進めたことから、本件解雇予告通知及び本件解雇は、組合に加入し、団交を開始したことの故に行われたものである旨主張する。

(ア) 上記(1)の経過によれば、法人がA組合員の組合加入を把握したのは25.3.13加入通知及び団交申入書の提出時点であったと認められるが、A組合員の勤務状況については、同人が採用された23年4月以降、継続的に問題が発生し、法人は、その都度、改善指導等の対応をとっており、24年2月にはA組合員に対し、同年1月までになされた一連の書き込み（解雇事由④）に関わった疑いがあるため、就業規則に基づく懲戒解雇もあり得る旨伝えていた（同(1)エ）。同年3月以降、法人は、A組合員を授業担当から外す対応をとる一方、一連の書き込みに関する調査を進め、25.2.26教授会でA組合員の教育職員としての適格性を審議し、A組合員に対し解雇事由3点に関連する質問をした上で、教育職員としての適格性に欠ける旨決定した（同(1)オ）。

法人の就業規則には、職員が「その職に必要な適格性を欠く場合」には解雇することがある旨（第18条第1項）及び教育職員の解雇は「学部においては教授会及び評議会の議を経て」行う旨（第5条第2項）の規定がある（前記第3の2(6)イ(ア)）ところ、上記の経過からすれば、法人は、同就業規則に則り、25.2.26教授会が開催された時点でA組合員の解雇に向けた手続を進めており、同教授会の決定を受けて、25.4.25評議会で同組合員が就業規則第18条第1項各号に当たるかを審議した（同4(3)）ものといえる。したがって、A組合員の組合加入が通知された時点で既に、同人の解雇に向けた手続は進められていたものである。

また、教員としての適格性の評価に際し考慮すべき事情は直近のものに限られるものではない上、法人は、各解雇事由について、その都度改善指導等の対応を行っていたことからすれば、過去の事情をことさらに掘り起こして解雇に向けた手続を進めたものということもできない。さらに、本件において解雇ないし懲戒解雇以外の具体的な処分が検討されていたことを認めるに足りる証拠もないから、組合加入通知がされたことによって重い処分に変更されたということもできない。

(イ) 以上によれば、法人は、A組合員が組合に加入し団交を行った故に同人の解雇に向けた手続を進めたものと推認することはできない。

イ 組合に加入し、組合活動をしたことの故をもってなされたといえるか（解雇事由）

組合は、A組合員の解雇に合理的理由がないことから、解雇が不当労働行為意思によるものである旨主張するものと解されるので、同人の解雇に合理的な理由がなかったといえるかについて、25. 3. 13組合加入通知及び団交申入書の提出後の経過も含めて検討する。

(ア) 解雇事由①について、上記(1)アによれば、A組合員の第1回授業を欠席した学生は全員が単位を取得できなかったところ、法人が行った25. 12. 5再検証の結果、当該学生の平常点は第2回以降の授業への出席や小テストでの得点がある場合でも0点とされていたこと、平常点が評価されなかった学生は、合格点が得られなかったことが判明した（同1(1)イ）。組合は、上記の成績評価基準について大学側の了解を得ていた旨主張するが、本件の一連の経過に鑑みれば、大学側が了解していたとは考え難く、その旨の証拠も認められない。したがって、法人が、A組合員は法人のルールを遵守せず

誤りを改めようとしないと考え、これを解雇の事由として挙げたことには一応の理由があったというべきである。

(イ) 解雇事由②について、同(1)イによれば、A組合員が偏差値発言をしたこと及び学生に出席カードを渡さなかったことが認められるところ、A組合員は謝罪の必要性を否定し、学生からの改善要求にも応えなかったのであるから、法人が、A組合員は教育に関し不適切な言動を繰り返し改めようとしないと考え、これを解雇の事由として挙げたことには一応の理由があったというべきである。

(ウ) 解雇事由③について、同(1)ウによれば、大学側は、授業改善の取組の一環としてA組合員の授業参観を申し出たところ、A組合員は学生の反対が多いことを理由に応じなかったが、大学において授業参観の受入れにつき学生の意見を勘案するとのルールがあったとの事情は窺われない（前記第3の7(2)イ(ウ)）ことからすれば、法人が、A組合員は授業改善の取組に協力しないと考え、これを解雇の事由として挙げたことには一応の理由があったというべきである。

(エ) 解雇事由④について、上記(1)エによれば、法人が、一連の書き込みの内容は大学及び教職員等の社会的信用ないし名誉を著しく傷つけるものであると考えたことには一応の理由がある。また、A組合員自身が、評議会に対する25.6.25弁明の中で、自らが第三者に話した内容が書き込まれた可能性について認めている（前記第3の6(1)）ところ、法人の側も、A組合員の関与について一定の時間をかけて調査を行い（同3(3)イ）、その結果、A組合員の関与を強く疑っていた（同7(2)イ(エ)、ウ(エ)）。これらの事情からすれば、法人が、一連の書き込みにA組合員が関与したと考え、これを解雇の事由として挙げたことには一応の理由があったというべきであ

る。

(オ) 上記(ア)ないし(エ)のとおり、法人が挙げる解雇事由①から④についてはいずれも一応の理由があったといえる。また、解雇事由4点を全体としてみると、A組合員は、大学側の改善指導や要請に応じず（解雇事由①、③）、学生からのハラスメント改善要求にも応じず（解雇事由②）、むしろ大学側がA組合員にパワーハラスメントをしている旨の電子掲示板への書き込みに関与した（解雇事由④）というのであるから、法人が、A組合員は大学の運営に非協力的であり、教育職員としての適格性を欠くと考え、同人の解雇を決定したことには一応合理的な理由があったというべきであり、本件解雇が合理的な理由のないものであったとはいえない。したがって、組合の主張はその前提を欠くものである。

ウ 組合に加入し、組合活動をしたことの故をもってなされたといえるか（解雇に向けた手続）

組合は、法人が(a)解雇事由についての具体的証拠を示していないこと、(b)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おらず、団交で組合が指摘したことにより慌てて文書による弁明の機会を与えたこと、(c)団交で組合が提出した資料について検証を行っていないことから、本件解雇に向けた手続が不相当であった旨主張しており、それにより法人の不当労働行為意思が推認される旨主張する。

そこで検討するに、上記(a)の主張については、法人が第3回団交で各解雇事由について具体的な事実を挙げて説明したのに対し、組合は、解雇事由③については事実関係に争いはない旨述べたが、解雇事由①、②、④に係る事実関係については争う姿勢をみせた（前記第3の7(2)イ、ウ）。これに対し、法人は、解雇事由①については25.12.5再検証を行った結果をA組合員に交付した（同10(1)）が、解雇事由

②、④については、特段の具体的な証拠を提示した形跡はない。しかしながら、法人は、各解雇事由について具体的に説明し、判断の根拠を示したといえるのであるから、資料を提出しなかったことをもって、解雇に向けた手続が不相当であったとまで評価することはできない。

上記(b)の主張については、それが仮に25.6.25弁明において偏差値発言に関する弁明が行われなかったこと（同6(1)）についての主張であれば、偏差値発言については25.9.24偏差値発言弁明が提出されており（同8(3)）、弁明の機会の付与に関して問題があったとはいえない。

上記(c)の主張については、それが仮に第4回団交で組合が提出した成績一覧表（同9(2)ア）についての主張であれば、法人は同一一覧表に基づき25.12.5再検証を行っている（同10(1)）し、その他法人が資料の検証を怠ったとの具体的な主張・立証は存しない。

以上によれば、組合の主張はいずれも採用できず、A組合員の解雇に向けた手続が不相当であったとは認められない。したがって、当該手続について、法人の不当労働行為意思を推認させる事情があるとはいえない。

(3) 小括

以上のとおり、法人は、A組合員が組合に加入し団交を行った故に同人の解雇に向けた手続を進めたものと推認することはできない(上記(2)ア)。また、解雇事由①から④を総合してみれば解雇には合理的な理由がなかったとはいえず、解雇に向けた手続が不相当であったともいえず、これらの点から法人の不当労働行為意思を推認させる事情があったとはいえない（同(2)イ、ウ）。その他、法人が解雇に関する交渉において不誠実に対応したとか、交渉を一方的に打ち切ったとも認められず（同1(4)）、不当労働行為意思を推認させるような労使関係上の問題があった

との事情も認められない。

以上によれば、法人が本件解雇予告通知及び本件解雇をしたことは、A組合員が組合に加入し組合活動を行った故になされたものとは認められず、労組法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

4 結論

以上のとおり、法人が本件解雇予告通知及び本件解雇をしたことは、労組法第7条第1号ないし第3号の不当労働行為には当たらず、組合の救済申立てを棄却した初審命令の判断は相当である。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条に基づき、主文のとおり命令する。

平成29年9月6日

中央労働委員会

第二部会長 山川 隆一 ⑩

【別紙1、2略】