

命 令 書

申立人 茨城県土浦市
X組合
執行委員長 A 1

申立人 茨城県つくば市
X 2

被申立人 茨城県つくば市
Y法人
学長 B 1

上記当事者間の茨労委平成29年（不）第1号・平成30年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和元年6月20日第895回、同年7月23日第897回、同年8月22日第898回及び同年9月19日第899回公益委員会議において、会長公益委員木島千華夫、公益委員山本圭子、同岩間伸博、同吉田勉及び同亀田哲也が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合から団体交渉の申入れがあった場合、議題に係る根拠資料や予備交渉を必要以上に要求する等して団体交渉の開催を遅延又は拒否することなく、誠実にこれに応じなければならない。

2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X組合（以下「申立人組合」という。）の組合員である申立人X2（以下「申立人X2」という。）の教授昇任問題に係る申立人組合との団体交渉をする一方で、申立人X2に対する懲戒準備手続を行う被申立人Y法人（以下「被申立人」という。）の団体交渉についての対応が、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（不誠実団交）に当たるとして、平成（以下「平成」の年号は省略する。）29年9月6日、救済が申し立てられた（茨労委29年（不）第1号）。

さらに、30年1月22日、申立人らは、被申立人による申立人X2に対する懲戒手続が労組法第7条第1号及び第3号の、団体交渉事項について必要以上に事前折衝を要求し、団体交渉に応じても具体的に説明する等しないことが労組法第7条第2号及び第3号の、それぞれ不当労働行為に当たるとして、請求する救済の内容を補充・追加した。

その後、同年3月13日に被申立人が申立人X2に対し、不適切な文書作成送付と担当学生に対する指導懈怠を理由とする停職7日間の懲戒処分（以下「本件懲戒処分」という。）を行ったことから、申立人らから同年4月19日、懲戒手続の終了に係る救済申立ての取下げと、本件懲戒処分が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとしてその取消しに係る救済申立てがあった事件である（茨労委30年（不）第2号）。

2 請求する救済の内容

- (1) 被申立人は、申立人X2に対する30年3月13日付けの7日間の停職処分を撤回して、当該処分がなかったならば同人が受けるはずであった給与、賞与等の相当額を支払わなければならない。
- (2) 被申立人は、申立人組合から、申立人X2の教授への昇任問題並びに申立人X2に対するハラスメントの是正及び損害賠償請求の議題について団体交渉の申入れがあったときは、当該事項について必要以上に事前折衝を要求する等して拒否せず、具体的に説明する等して誠実にこれに応じなければならない。
- (3) 被申立人は、命令書写しの交付の日から7日以内に、下記の文書を申立人らにそれぞれ交付しなければならない。また、縦1メートル・横70センチメートルの白紙に下記の文書を楷書で墨書して、これを被申立人の本部の正面玄関の職員の見やすい場所に1か月掲示しなければならない。

〇〇年〇月〇日

X組合

執行委員長 A1 様

組 合 員 X2 様

茨城県つくば市

Y法人

学 長 B1

当法人が、貴組合員X2に対して平成30年3月13日付けの7日間の停職処分をなした行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に、また、貴組合からの申立人X2の教授への昇任問題並びに申立人X2に対するハラスメントの是正及び損害賠償請求の議題について団体交渉の申し入れに対し、当該事項について必要以上に事前折衝を要求する等して拒否し、また、応じても具体的に

説明する等しなかった行為は、労働組合法第7条第2号及び第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であると茨城県労働委員会に認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないようにします。

3 争点

(1) 争点1

本件懲戒処分が、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

(2) 争点2

ア 申立人組合の団体交渉申入れに対する被申立人の29年1月11日、同年3月16日及び同年6月13日の対応が、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

イ 同年4月26日の第4回団体交渉での被申立人の申立人らに対する対応が、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人組合は、茨城県内で就業又は居住している労働者を対象として12年2月27日に結成したいわゆる合同労組であり、29年9月6日申立て時の組合員数は196名である。

申立人X2は、4年4月1日に被申立人に助手として採用され、9年4月1日に助教授となった被申立人のシステム情報工学研究科准教授である。28年2月23日に申立人組合に加入している。

(2) 被申立人

被申立人Yは、茨城県つくば市に本部を置き、人文・文化学群をはじめ9学群・23学類と大学院に教育研究科をはじめ8研究科と各専攻を擁する総合大学である。また、教員組織としてシステム情報系をはじめ10の系とその下に各域を設置している。

2 本件申立てに至る事実経過（あっせんまで）

- (1) 4年4月1日、申立人X2が、被申立人に助手として採用され就労を開始した。

【乙20】

- (2) 10年3月31日、被申立人は、申立人X2に対し、同日付け文書により、同年2月26日に実施された平成10年度個別学力検査体育専門学群実技試験に際し、申立人X2が受験生用学内バスの停車位置に関して試験関係者に抗議したことで当該試験開始を10分程度遅らせたことについて「嚴重注意」を行った。

【甲59】

- (3) 23年12月15日、被申立人は、修士論文に盗用が発覚して修士の学位が取り消された事件を受けて、同日付け文書「厳格な論文指導及び学位審査の徹底について（通知）」で学内教員へ不正行為防止のための学生への指導の徹底を通知した。

【甲35，甲36】

- (4) 24年4月27日、申立人X2が申立外Y法人職員ユニオンに加入した。

【甲62，審査の全趣旨】

(5) 24年8月31日、申立人X2及びその同僚で28年3月に被申立人を退職した申立外C2元准教授（以下「C2元准教授」という。）は、被申立人の当時のシステム情報系長に対し、申立先を「組織としてのシステム情報系及び情報工学域」として、教授昇任に係る差別的な人事・アカデミックハラスメントの解消等を内容とする「ハラスメント申立書」を共同で提出した。システム情報系長は同日これをハラスメント防止対策委員会（以下「ハラスメント委員会」という。）にそのまま提出し、同年9月7日にそのことを申立人X2にメールで通知した。これを受け、申立人X2は、同月14日、システム情報系長に対し、メールで、同申立書はシステム情報系内部のためのもので提出者の意思を無視してハラスメント委員会に勝手に提出するものではないと抗議するとともに、正式なハラスメント申立書を作り直して再提出すると連絡した。

【甲17, 甲47, 甲48, 乙28】

(6) 25年2月8日、申立人X2が、教員の昇任に係る選考審査基準などについて被申立人総務部人事課員B2（以下「B2職員」という。）にメールで問い合わせたのに対し、B2職員から「推薦について明文化されたルールがあるのは、現在のところシステム情報系のみです。」とメールで回答があった。さらに申立人X2の問合せに対し、同月18日、B2職員から「(選考)の部分については、自己推薦という文言は出てきませんが、これを否定する趣旨は含まれていないと思います。」とメールで回答があった。

同年5月26日、被申立人の情報工学域長B3は、情報工学域全教員に対し、同学域での昇任候補者のシステム情報系の推薦手続について、「システム情報系教員選考基準」を示して説明するメールを配信した。

【甲19, 甲20, 乙46】

(7) 25年6月12日、被申立人ハラスメント委員会は、申立人X2及びC2

元准教授に対し、同日付け文書「ハラスメント苦情相談事案に係る調査結果について（通知）」において、「相談者からのハラスメントを受けているという事案については、いずれもハラスメントには当たらないと認定した」と通知した。

【乙29】

- (8) 25年12月16日、被申立人ハラスメント委員会から、申立人X2に対し、申立人X2が同月10日付けで文部科学省を介して回答を求めた面談に係る確認事項については回答を差し控えるとの連絡があった。

そこで、同月19日付けで申立人X2が同委員会に対し、面談を申し込んだところ、同月27日付けで同委員会から、上記16日付け回答文書の内容でこれを行う旨回答があった。

26年2月6日、被申立人から同日ファクシミリで申立人X2及びC2元准教授の主張する事項がハラスメントに当たらないと認定した理由に係る説明文書が送付された。

【甲51, 甲52, 甲80】

- (9) 26年9月、申立人X2及びC2元准教授が申立外C1合同労組（以下「C1合同労組」という。）に加入し、同月9日、C1合同労組は、被申立人に対し、同日付け文書「申入書」で両人の処遇問題を議題とする団体交渉を申し入れた。

同年10月5日、C1合同労組及び両人は、同年9月30日に予備交渉での被申立人からの依頼に基づき、被申立人に対し、同日付け文書「質問書」で同月10日開催の団体交渉時の質問・要望事項を提示した。

【甲54～56, 甲136】

(10) C1合同労組と被申立人との間で26年10月10日に第1回、同年12月12日に第2回の団体交渉が開催された。

【甲57, 乙30, 当委員会に顕著な事実】

(11) 27年2月6日、申立人X2は、システム情報エリア支援室学生支援担当者に対し、同月5日に論文審査は終了したものの学費未納で除籍となるおそれのある同人が指導する博士課程在籍の留学生（以下「指導留学生A」という。）に係る相談のメールを送信した。

同月下旬及び同年3月5日、被申立人が、指導留学生Aに誓約書を提出するよう求めた。

【甲50の1, 甲50の2, 甲136, 乙40】

(12) 27年6月8日、C1合同労組、申立人X2及びC2元准教授は連名で、被申立人に対し、同日付け文書「要求書」で、団体交渉の要望事項として両人の処遇改善、要求事項としてハラスメント委員会の審議経過及び教授選考手続を両人にあてはめた具体的な説明等を求めたところ、被申立人は、C1合同労組に対し、同月26日、同日付け文書「2015年6月8日付要求書に対する回答」で、審議経過及び一般的な教授選考手続の概要を回答した。

【甲57, 甲58, 乙30】

(13) 28年2月23日、申立人X2及びC2元准教授が申立人組合に加入した。

【甲130, 甲136】

(14) 28年2月26日、申立人組合は、被申立人に対し、同日付け文書「団体交渉申し入れ書」で「(1)申立人X2及びC2元准教授に対する処遇・パワハラ、(2)その他」を議題とする団体交渉を申し入れ、同年3月28日、第

1 回団体交渉が行われた。

【申立書①, 甲130, 甲136, 乙4】

(15) 28年4月15日, 申立人組合は, 被申立人に対し, 同日付け文書「団体交渉申し入れ書」で, 「(1)要求書(申立人X2等の業績評価や自己推薦等について), (2)その他」を議題とする団体交渉を申し入れ, 同年5月25日, 第2回団体交渉が行われた。

【甲130, 甲136, 乙5】

(16) 28年6月6日, 申立人組合は, 被申立人に対し, 同日付け文書「団体交渉申し入れ書」で「(1)要求書(申立人X2等の業績評価や自己推薦等について), (2)その他」を議題とする団体交渉を申し入れた。同月28日, 被申立人は副学長・理事(総務・人事担当)B4(以下「B4副学長」という。)名の同日付け文書「2016年6月6日付け要求書に対する回答」で申立人組合にコンピュータサイエンス選考・情報工学域の選考基準について等を文書で回答し, 同年7月5日, 第3回団体交渉が行われた。

【甲130, 甲136, 乙6, 乙7】

(17) 28年7月21日, 申立人組合は, 被申立人に対し, 同日付け文書「団体交渉申し入れ書」で, 「(1)総合評価で研究業績以外のもの, (2)自己推薦, (3)その他」を議題とする団体交渉を申し入れた。

【乙8】

(18) 28年8月12日, 被申立人は, B4副学長名で, 申立人組合に対し, 同日付け文書「2016年7月21日付け団体交渉申し入れ書及び質問事項について(回答)」を送付し, 当該事項については同年6月28日付け文書「

2016年6月6日付け要求書に対する回答」により回答済みで、さらに同年7月5日の団体交渉でも説明したとおりであり、団体交渉の必要性は認められないとの見解を示し、これまでの被申立人の回答・説明が被申立人の規則等と異なっているとの意見があるのであれば、申立人組合から被申立人にその具体的内容及び根拠を示すよう回答した。

【乙9】

(19) 28年8月29日、申立人組合は、被申立人に対し、同日付け文書「再度団体交渉申し入れ書」で、上記同月12日付け回答書の記載内容等を議題とする団体交渉を申し入れた。これに対し、同年9月5日、被申立人は、B4副学長名の同日付け文書「2016年8月29日付け団体交渉申し入れ書について（回答）」で、申立人組合に対し、同月12日付けの回答で記したように、これまでの被申立人の回答・説明に被申立人の規則等と異なっているとの意見があるのであればその具体的内容及び根拠を被申立人に示せば、その後被申立人において団体交渉の必要性を検討する旨回答した。

同年9月8日、申立人組合は、被申立人に対し、同日付け文書「3度目の団体交渉申し入れ書」で、同年8月12日付け回答書等を議題とする団体交渉を申し入れ、これに対し、同月16日、被申立人は、同日付け文書「貴ユニオンからの要求事項回答後の団体交渉について」を申立人組合に送付し、同年9月5日付け文書と同様に、何を交渉したいのかについて具体的理由及び根拠が明らかにされない以上、団体交渉をすることはできないと回答した。

【乙10～13】

(20) 28年9月28日、申立人組合が当委員会へ、被申立人と第4回団体交渉開催の調整がつかないとして、団体交渉の応諾を求めてあっせんを申請し、28年（調）第1号事件として事件が係属した。

【甲1，当委員会に顕著な事実】

(21) 28年11月28日，当委員会においてあっせんが開催され，申立人組合及び被申立人双方が，

「1 組合及び大学は，早期に団体交渉の事前折衝を開催のうえ，お互いの立場を理解，尊重し，意思疎通を十分に図り，交渉事項について書面により確認し，団体交渉に臨むこと。

2 組合及び大学は，団体交渉において労使双方合意した事項について，書面により確認すること。」

とする当委員会のあっせん案を受け入れ，あっせんが終結した。

【乙14，当委員会に顕著な事実】

3 本件懲戒処分に関する事実経過

(1) 英文文書の作成送付

ア 申立人X2は，C2元准教授からその退職前に自身を被申立人へ客員教員として招へいする手続をするよう依頼を受けていたため，28年4月13日，メールで被申立人システム情報エリア支援室（総務）のB5（以下「B5職員」という。）より客員教員の配置の申請書の前例を取り寄せ，同月19日，その前例に倣い，C2元准教授を念頭に客員教員の配置の申請書を作成し，これをメールでB5職員に送信した。

【甲25の1，甲25の2，甲101，乙43】

イ 28年4月26日，C2元准教授はD国軍研究助成機関との光学技術分野に係る研究資金の提供契約（以下「本件契約」という。）に署名した。

【甲9，甲22，甲27の1，甲27の2，X2証言】

ウ 28年5月6日、申立人X2は、B5職員から、客員教員の配置の申請は専攻長名義で提出する書類であることから、同年4月19日にメール送信したものが専攻長の了解を得ているのかどうかについての確認のメールを受け、早急に専攻長に話しておく旨のメールを返信した。

【甲102～104】

エ 28年5月8日、申立人X2は、被申立人大学院システム情報工学研究科コンピュータサイエンス専攻長B6（以下「B6専攻長」という。）に対し、前記の客員教員の配置の申請書を添付して、光学技術の二つの研究に関しD国政府から700万円の研究費を得て行う客員教員の配置を申請させてほしいとのメールを送信した。同月10日、B6専攻長から申立人X2に対し、当該二つの研究の公募要領と申請書、C2元准教授の現在の所属と連絡先の情報を送付するよう返信があった。これに対し申立人X2は、公募要領等については英文研究名を、所属等については「None at present」と記したメールを送信した。すると、B6専攻長からこの後、追加の送付情報があるのかとの確認メールがあり、特にないと回答した。同月11日、B6専攻長から申立人X2に対し、情報が足りず検討できないとのメールがあり、それに対し、申立人X2はどのような情報が必要なのか教えてほしいと質問した。

【甲104, 甲106～110, 乙42】

オ 28年5月17日、申立人X2は、B6専攻長に、先方は公開を望まないで適宜墨消ししたと記して、C2元准教授から送付されたメールを添付してメール送信し、追って、先に送った書類の二次転送をしないよう依頼した。

なお、添付したC2元准教授のメールには、本件契約のPurchase Order

(契約番号), Performance Period (執行期間) が同年6月1日から29年5月31日であること及び the total support amount (総助成額) が約3万3000ドルの予定であることが記されていた。

同月19日, 申立人X2に, B6専攻長から, 客員教員人事は通常の教員採用人事と同様に教授懇談会の議論・了承が必要なのでそれに使用できる資料を送付するよう依頼があった。これに対し, 申立人X2は, これまでに送付した資料と別の資料が必要なら送付するので, サンプルを送付してほしい旨, また, 先に送付した資料も電子的に流出させなければ教授懇談会での使用も可である旨を連絡した。

【甲111～113, 乙42】

カ 28年5月19日, C2元准教授は, 被申立人システム情報系(情報工学域)計算ビジュアルサイエンス研究室のB7(以下「B7職員」という。)と申立人X2に対し, D国軍研究所において自らの被申立人での状況を確認したいとの意向があることから, 客員教授就任の手続が進行中であることの文書を送付できないかとのメールを送信した。

【甲33, 甲114の1, 甲114の2】

キ 28年5月19日, 申立人X2は, D国軍研究所研究マネージャでD国軍研究助成機関担当のD1(以下「D1・マネージャ」という。)及びD国軍基地・D2(以下「D2契約担当」という。)に対し, 「We confirm Dr. C2 has applied for the position of visiting Professor of University of Y, and we expect that it will be effective by June 1, 2016.」(我々は, C2博士(元准教授)がY法人(被申立人)の客員教員の地位を申請したことを確認し, それが2016年6月1日までに有効となることを期待しています。)と被申立人の校章入りの用紙に記し自署名した文書(以下「本件

文書」という。)を送付した。また、同メールをCC(カーボンコピー)でB7職員及びC2元准教授に対しても送信した。

【甲14, 甲14の2, 甲85, 甲115, 乙26】

ク 28年5月20日, D2契約担当から本件文書送付について被申立人に確認を取りたいとのメールを受けた申立人X2は, メールで, D2契約担当と, D1・マネージャとに対し, 「日本の大学は軍関係とりわけ外国軍関係者からの連絡には神経質なのでとても強い反応を示すかもしれず, 連絡は用意周到にされたい。全ての手続が完了すれば, 私が大学の正式な雇用証明書を提出すること。質問等は自分にしてほしい」旨を連絡した。

【乙44】

(2) システム情報系調査委員会(本件文書問題)

ア 28年5月20日, D国軍との共同研究に係る被申立人広報担当への通報を受けたB4副学長はD国軍に対し問合せをした。これを受け, D国軍基地・D3担当者から, B4副学長に対し, メールで, C2元准教授との本件契約書を添付の上で, 申立人X2が送付した本件文書を送付し, それが有効でない場合は契約の取消しをするので, 効力の有無をメールで返信してほしいとの依頼があった。

その後, 本件契約に関し, D国軍の電子的契約システムにおいて, 「助成金を認めていない結論に至りました」と表示がなされた。

【甲26の1~甲27の2, 甲136, 乙27】

イ 同年6月13日, 被申立人におけるコンプライアンス管理者でもあるB4副学長は, システム情報系長B8(以下「B8系長」ないし「B8委員長」という。)に対し, コンプライアンス推進規則に基づき, 本件文書に

関し、コンプライアンス調査を依頼し、同月28日にシステム情報系にB8系長を委員長とする調査委員会が設置され、調査が開始された。

同年7月、B8委員長及び被申立人のB9事務員が、東京のD国軍事務所へ調査に赴いた。

【甲136，審査の全趣旨】

ウ 28年8月30日、B8委員長は、申立人X2に対し「システム情報系調査委員会調査ご協力をお願い」としてメールを送信し、ヒアリング日時案を提示して同委員会の調査に協力するよう依頼した。

申立人X2は、同年10月12日発生の交通事故によって肋骨骨折のケガを負ったため、同委員会に対し文書による事情聴取への切り替えを要請し、同委員会はこれに応じた。そして、同委員会は、同年11月16日に「質問事項」を申立人X2に送付し、本件文書をC2元准教授の「本学における身分に関する文書」として、提出動機・目的及び経緯について書面での説明を求めた。

同年12月7日、申立人X2は「回答」と題する文書を同委員会に送付した。同「回答」において、申立人X2は、C2元准教授は退職済みであり、質問の趣旨がわからないと回答した。

【甲9，甲15，甲43，甲131，甲136，乙21，乙22】

エ 28年12月27日、B8委員長からコンプライアンス管理者であるB4副学長に対し調査結果の報告があった。29年2月7日、B4副学長から被申立人学長に同調査結果が報告され、被申立人学長は懲戒審査委員会に申立人X2の本件文書作成等について調査を付託した。

【審査の全趣旨】

(3) 厳格な論文指導及び学位審査の徹底についての通知

23年12月15日、被申立人は、システム情報工学研究科において過去に授与した修士の学位に関し、その論文に盗用の不正行為が判明して学位及び課程修了を取り消した事案を受け、学長名で大学院研究科長・専攻長及び担当教員宛てに、不正が判明した場合の処分周知や盗用をチェックするソフトウェアの導入等の取組強化を記した文書「厳格な論文指導及び学位審査の徹底について（通知）」を送付した。

なお、24年3月30日、当時の関係者は、専攻長が監督責任者として嚴重注意（文書）、論文審査委員会の副査であった講師が嚴重注意（口頭）、指導教員で同副査であった准教授が訓告の処分となった。

【甲35, 甲36, 乙45】

(4) 指導留学生Aの博士論文における論文盗用

指導留学生Aの博士学位論文について、28年7月29日の被申立人学位論文審査委員会で、記述に盗用があることが確認され、同年8月2日、学位論文審査委員会で指導留学生Aの博士学位論文が不合格と判定され、同年10月5日、研究科運営委員会において指導留学生Aの博士学位論文の不合格が認定された。

【甲9】

(5) システム情報系工学研究科の調査（本件論文盗用）

28年12月2日、指導留学生Aが博士学位論文として提出した論文における剽窃のあった件（以下「論文盗用」という。）について、システム情報系に同月7日に設置される調査委員会の委員長となるB10教授から、申立人X2に対し、同月9日にヒアリングを実施したいとのメールがあった。これを受けた申立人X2は、委員会の設置根拠規程と調査目的について確認したい

とのメールを返信したところ、同委員長は事実関係の整理であると申立人X 2に回答した。

同月9日、調査委員会のヒアリングが開催され、指導留学生A及び申立人X 2が出席した。

【甲44, 甲45, 乙50】

(6) システム情報系運営委員会（本件論文盗用）

29年4月26日、臨時のシステム情報系運営委員会が開催され、B11同委員会議長から構成委員に対し、論文盗用の問題でシステム情報系に設置された調査委員会の調査報告書の説明が行われ、指導教員である申立人X 2の懲戒処分について教育研究評議会に発議することが承認され、発議を受けた教育研究評議会議長の学長は懲戒審査委員会に審査を付託した。

【甲127, 乙34, 乙47, 乙48, 審査の全趣旨】

(7) 懲戒審査委員会

ア 29年3月23日、被申立人が第1回懲戒審査委員会を開催し、申立人X 2のコンプライアンス違反に係る審査が開始された。同年4月20日開催の教育研究評議会にて懲戒審査委員会の委員としてB4副学長外計2名の副学長、人文社会系長、図書館メディア研究科長、体育専門学群長の計5名が指名された。同委員会は、同年5月17日開催の第2回委員会で申立人X 2に対し事情聴取を行うことを決定し、同月31日、申立人X 2に対し、同日付けで、文書「懲戒審査委員会事情聴取への出席について（依頼）」を送付、同年6月21日、申立人X 2から同通知文記載の調査理由について説明を求める連絡があり、これに対し調査理由の事実内容について文書で回答した。

【乙1の1, 乙1の2, 審査の全趣旨】

イ 29年6月29日、申立人X2の代理人弁護士C3（以下「C3代理人」という。）は、被申立人に対し、同日付け文書「ご連絡」で、審査事案に関与したB4副学長が懲戒審査委員会に加わることは被申立人の大学教員の懲戒規程第2条第5項に違反し許されず同人は外されるべき等と主張し、被申立人の見解を求めた。

同年7月3日、被申立人は、同日付け文書「平成29年6月29日付けご連絡の回答について」でC3代理人に対し、B4副学長はシステム情報系の教員会議の構成員ではなく、懲戒処分に係る懲戒審査委員会の委員長の業務を行えない理由はない等と回答した。

【甲63, 甲64】

ウ 29年7月6日、被申立人は、第3回懲戒審査委員会を開催し、申立人X2に対し事情聴取を行い、申立人X2はC3代理人と共にこれに出席し、指導留学生Aの研究指導の懈怠について反論文書を提出した。

同年8月1日、被申立人は、第4回懲戒審査委員会を開催し、申立人X2以外の関係者に対する事情聴取を行った。

【甲23, 甲23の2, 甲24, 審査の全趣旨】

エ 29年8月14日、C3代理人は、被申立人に対し、同月4日付けの申立人X2名義の文書「適正な弁明をもとめる意見書」を提出した。同日付けのC2元准教授名義の被申立人調査委員会を名宛人とする英文文書には、告知・聴聞等の適正手続が守られていない旨が記されていた。同文書には、申立人X2に対する本件文書依頼の経緯、本件文書の送付先、C2元准教授も申立人X2も書面に虚偽の記載をしていないこと、申立人X2はC2元准教授の本件契約については知らなかったこと等が記載されていた。こ

れに対し、被申立人は、同月23日、同日付け文書『『ご連絡』文書について』をC3代理人へ発し、告知・聴聞については十分な機会を設けている旨回答した。

【甲25の1, 甲25の2, 甲65の1, 甲65の2, 甲66】

オ 29年8月30日、C3代理人は、被申立人に対し、同日付け文書「ご連絡」で、申立人X2の懲戒に係る根拠規定が明示されず適正な弁明の機会がない等と反論し、併せて、申立人X2は指導留学生Aに学業倫理を十分に教えた旨を記したD国E大学C4主任研究員による英文証言レターを送付した。

同月31日、C3代理人は、被申立人に対し、内容証明郵便で「通知書」を送付し、懲戒処分に係る事由、事実の認定方法、根拠規定等について回答を求め、これに対し、同年9月8日、被申立人は、審査中の事項については答えられないと回答した。

【甲31の1, 甲31の2, 甲67の1, 甲68, 甲69】

カ 29年9月15日、C3代理人は、被申立人に対し、同日付け文書「通知書」で行政手続法を例に懲戒審査手続と告知聴聞手続は別であるとして、懲戒の内容・根拠法令、原因となる事実の告知等を求め、これに対し、同月22日、被申立人は、行政手続法の適用を受ける行為を行っていない等と回答した。

同月27日、C3代理人は、被申立人に対し、再度、懲戒の内容・根拠法令、原因となる事実の告知等を求め、懲戒処分に係る告知を拒否する場合の理由について改めて回答を求め、これに対し、同年10月6日、被申立人は、先に回答したとおりとした。

【甲70の1, 甲71～73】

キ 29年12月25日，被申立人が第7回懲戒審査委員会を開催した。

【審査の全趣旨】

ク 30年2月6日，被申立人は，申立人X2に対し，審査説明書を同月7日に交付することを通知した。

同月7日，被申立人は，申立人X2に対し，調査事案が停職7日間の懲戒処分に該当する旨の審査説明書を交付し，これに対し，申立人X2は，当該審査説明書に対し文書による意見の陳述の機会を申し立てるとする申立書を提出した。

同月8日，被申立人は，申立人X2に対し，同日付け文書「意見陳述について（通知）」で，意見陳述文書の提出期限を同月20日と通知し，同月16日，申立人X2は，「意見陳述書」を提出し，その件で懲戒該当の事実はなく7日間の停職処分に理由はないこと，懲戒は違法^(ママ)不当であるので処分を行わないよう被申立人に求めた。

【甲8～12】

(8) 教育研究評議会及び懲戒処分

30年3月8日，被申立人組織・職員課B12は，申立人X2に対し，同月7日に開催した教育研究評議会の審議結果を同月13日にB4副学長から同副学長室で伝える旨の連絡メールを送信した。

同月13日，被申立人は，申立人X2に対し，就業規則第95条第1号及び第2号並びに第96条第3号の規定により停職7日間とすると記した懲戒処分書と処分説明書を手交し，本件懲戒処分を行った。

なお，本件懲戒処分に関する就業規則等と条文は，別紙のとおりである。

【甲13，甲21，甲22】

4 本件不誠実団交申立てに関する事実経過

- (1) 28年11月29日、申立人組合は、当委員会でのあっせん合意を受け、同日付け文書「団体交渉事前折衝申し入れ書」で被申立人に対し、予備交渉を申し入れ、同年12月13日、予備交渉が行われた。

予備交渉の結果について、被申立人は「申立人X組合との予備交渉について(メモ)」を作成し、その「交渉内容等」の「(7)」に、申立人組合が、次回団体交渉で「被申立人から同年8月12日付けで回答した文書のうち、『2016年7月21日付け申立人X組合からの質問事項への回答』6項目について交渉したい」としたことを記載した。

【甲2，乙25の1】

- (2) 28年12月22日、予備交渉結果を踏まえ、申立人組合は、被申立人に対し、同日付け文書「団体交渉申し入れ書」で「議題(1)同年8月12日付け回答書について」と記載し、29年1月16日ないし18日の団体交渉を申し入れた。

29年1月5日、被申立人組織・職員課B13係長(以下「B13係長」という。)は、申立人組合A2書記長(以下「A2書記長」という。)に対し、同日付け「『FAX送信状』件名：団体交渉申し入れ書に対する回答について」を送信し、次回団体交渉日時は同月16日18時とすること、予備交渉で団体交渉での議題(1)は、「2016年7月21日付け申立人組合からの質問事項への回答」とすると確認されていることから、その具体的な項目及び内容を、また議題(2)(3)についても根拠資料等を同月10日までに文書で被申立人へ郵送するよう、また、文書の内容が不明確で対応・準備ができない場合は団体交渉を延期させてもらう旨を連絡した。

同月7日、申立人組合は、同日付け文書「文書の送付について」を被申立

人に送付し、申入書の議題のうち「(2)」「自己推薦について」の趣旨を説明し、また、議題(1)(3)についてはこの間提出された資料に基づき議論したい旨連絡した。

同月11日、B13係長は、A2書記長に対し、同日付け『FAX送信状』
件名：同月7日付け『文書の送付について』の確認」を送信し、予備交渉で確認した議題は「2016年7月21日付け申立人組合からの質問事項への回答」であり、申入書の「議題(1)『同年8月12日付け回答書について』」は、それとは異なること、確認されていない交渉事項では団体交渉ができかねること、議題(1)を交渉事項から削除するのであれば、同月12日までに連絡願いたいと伝えた。

同月12日、電話でA2書記長は、B13係長に対し、同月16日の団体交渉は開催できないこと及び予備交渉又はその他の手続を検討し連絡する旨を伝えた。

【甲3、乙15、乙36～38、乙39の1】

- (3) 29年1月27日、当委員会は、28年11月28日のあっせん成立後も議題をめぐり団体交渉の調整がつかないとの両当事者からの申出を受け、あっせん案を説明するメールを、事務局総務調整課職員がA2書記長、B13係長に送信した。

【乙17、当委員会に顕著な事実】

- (4) 29年3月1日、B13係長が、A2書記長に今後の団体交渉の扱いについて申立人組合の意向を確認するため電話連絡を行った。その後、同月6日、申立人組合は、同日付け文書「団交促進に関する申し入れ書」を被申立人に送付し、申入書の「議題(1)『28年8月12日付け回答書について』」は、予備交渉で議題として確認した「2016年7月21日付け申立人組合から

の質問事項への回答」の略であるとして、改めて団体交渉を申し入れた。同月16日、被申立人は申立人組合に対し、B4副学長名の同日付け文書「茨城県労働委員会からの『あっせん』の遵守について」を送付し、交渉事項に関する疑義が払拭されるための事前折衝が必要で、申立人の団交申入れ期日である同月29日は事前折衝としたいと依頼した。

【乙16, 乙17, 乙39の2】

(5) 29年3月29日、団交事項確認のための予備交渉が行われた。

同年4月3日、被申立人は、同日付け文書「団体交渉における交渉事項について」を申立人組合に送付し、予備交渉で確認した交渉事項と可能な開催日時を連絡した。

同月18日、申立人組合は、同日付け文書「『2016年7月21日付け組合からの質問事項への回答』について」を被申立人に送付し、当該被申立人の回答に対し更に議題とする趣旨・根拠を事前に連絡した。

同月26日、第4回団体交渉が行われた。

【甲4, 甲5, 乙25の2, 乙25の3】

(6) 第4回団体交渉の交渉経過

第4回団体交渉は、29年4月26日、17時30分から、申立人側から申立人X2, 同顧問のA3 (以下「A3顧問」という。), A2書記長, 被申立人側からB4副学長, B14総務部長, B15組織・職員課長 (以下「B15課長」という。), B16主幹, B13係長が出席して行われた。

交渉は、申立人組合が被申立人に同月18日に送付していた文書「『2016年7月21日付け申立人X組合からの質問事項への回答』について」の記載事項を議題として行われた。

団体交渉の席上、申立人らの求めに対し被申立人が具体的に説明しない等

不誠実だったと申立人らが主張するやり取りについて、申立人らからの異議申出のない被申立人作成の議事録からは、概ね以下の会話が認められる。

ア 被申立人のハラスメント委員会の調査方法や内容について

申立人 X 2 : 「ハラスメント申立書の中にバス事件の話というのはどこにも1行も何も書かれていない」のに調査がなされ「調査するならば双方から話を聞かないといけないのに」「私に対する確認も」なかった。

A 3 顧問 : 「このバス事件という問題を、我々は（教授昇任の判断材料として）目的外使用したのではないかというふうに捉えているわけですがけれども、そちらの見解はどうか、それについて質問したい。」

B 15 課長 : 「何度も何度も言いますように、ハラスメント調査委員会の調査が具体的にどういう調査を行ったかというのはお話しできません。」

イ 被申立人の実施する業績評価と教授選考について

申立人 X 2 : 「教授懇談会等で行われている推薦に関する選考に関して業績評価を行っているのですか、行っていないのですか。行っていないのだったら、どう選考しているのかを教えてください。行っているのだったら、どういう基準を用いられているのかお知らせしてほしい。」

申立人 X 2 : 「(研究業績) のみで判断されるものではないのならば、それ以外のものは何なんですかとお聞きしているんです。」

B 15 課長 : 「何度も言うように、個人の先生からいただいたデータをどういうふう^(ママ)に人事上使っているかというようなのは人事に関する問題だから、それは出せと言われたって出せないというのはありますよね。」

ウ 被申立人における自己推薦制度の存在について

申立人 X 2 : 「そちらさんが出されてきたシステム情報系情報工学域の教授

昇任の流れというのがあります。教授を除く全教員が4月末日までに業績一覧を域長に提出する。7分野において、関係教育組織の要請を踏まえて、教授候補者にふさわしい者を検討して推薦する。教授全員の総意により推薦すべき者を決定して推薦する。推薦して、担当教員調書及び推薦書受理承認。書類を提出して候補者となって、昇任候補者の業績一覧となると。ここでいっている推薦の分ですね。」

申立人 X 2：「この推薦に関して、手を挙げるという推薦を、（自己推薦と）私は今表現として使っています。」

申立人 X 2：「要するに推薦される人に関しての話し合いの中で、B17副学長が数理物質系に関しては手を挙げるという制度を使っていますという発言があるし、」「B3専攻長（当時）とY法人職員ユニオンC5過半数代表者の間で自己推薦という言葉が出てきています。」

B4副学長：「情報工学域で教授たちが、今度の教授昇任としては例えば何人やりましようというような」「その中に入っていない人を、自己推薦で手を挙げた人を系に」「出せるようになっているということがあなたの主張だったわけ？」「そういう意味で言っているわけね。了解。じゃ、あり得ないですよ。」

エ 指導留学生Aに関する被申立人の指導妨害について

申立人 X 2：「聞きたいのは、なぜ直接の関係者であるB3先生、留学生を担当しているB18先生、なおかつ私、直接指導している私に何の問い合わせもなく、どうして2回にわたって（指導留学生Aを）取り囲んだんですか。」

B4副学長：「彼（B3先生）は、この会議をやるときに、」「そのときは海外出張中だから行けないと言っていたでしょう。」

B4副学長：「そもそもB18先生から」「授業料が払えなくて困っている」「学

生がいます。」「何とか彼を助けてあげる方法はありませんかというようなことを私のほうにも連絡があった。」「指導教員であるX2先生が今まで十分過ぎるほど経済的な支援をしてきたと。」「その支援は必要ないというふうに判断していますという連絡がX2先生からありましたというふうなことを、私はB3専攻長から聞いた。」

B4副学長：「Y法人のルールによりますと、」（留学生が授業料が払えず）
「除籍になったら2週間以内に国外に退去しないとイケない」

B4副学長：「在留管理を厳しくする必要があるので、その学生が今どういう状況になっているのかということは、きちんと指導教員としては把握しておくこと。それが文部科学省と法務省から両方出ているわけですよ。」

【乙25の3】

(7) 29年5月26日、申立人組合は、同日付け文書「団体交渉申し入れ書」を被申立人に送付し、「(1)前回の団体交渉で確認した課題、(2)その他」を議題とする団体交渉の同年6月19日ないし22日の開催を申し入れた。

同年6月13日、被申立人はB15課長名で、同日付け文書「第4回団体交渉時の確認事項について」をA2書記長に送付し、第4回団体交渉で合意されたとして申立人組合の確認する事項7項目、被申立人の同2項目を列挙し、申立人組合においてそれら7項目について、同月29日の予備交渉において資料の提供又は回答するよう求めた。

同月29日、団交事項確認のための予備交渉が行われた。

【乙18, 乙19, 乙25の4】

(8) 29年9月6日、申立人組合及び申立人X2が当委員会に本件不当労働行為救済を申し立てた。

【申立書①, 当委員会に顕著な事実】

(9) 29年10月25日、申立人組合は、被申立人に対し、同日付け文書「団体交渉申し入れ書」で「(1)申立人X2に対する不適正な懲戒手続き、(2)その他」を議題とする団体交渉を申し入れた。

同月31日、被申立人は、申立人組合に対し、同日付け文書「2017年10月25日付け『団体交渉申し入れ書』について(回答)」を送付し、議題が不当労働行為救済申立て事項と実質的に同一であることから当委員会の判断を待った上で団体交渉に臨みたいこと、なお、それが救済申立て事項と全く異なる場合は具体的な交渉事項を文書で明らかにすれば団体交渉の実施を検討することと回答した。

【甲6, 甲7】

(10) 30年4月23日、第5回団体交渉が行われた。

【甲130, 甲136】

第3 判断

1 本件懲戒処分が、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
(争点1)

(1) 被申立人の主張

本件懲戒処分は、申立人X2に懲戒原因事実が認められたため、被申立人の諸規程に基づき適式に進められたものであり、申立人組合との団体交渉とは一切関連性がなく、不当労働行為ではない。

ア 手続の適正

申立人X2に対する懲戒手続は、D国軍研究助成機関から被申立人に対し、本件文書の有効性の有無に関する問合せがあった事実を端を発し、こ

の事実について何ら与り知らない被申立人が、申立人X2に対して、事実関係を把握すべく調査を開始したものである。

被申立人は、コンプライアンス推進規則等に基づき、本件文書については申立人X2の希望を受け入れ、文書による確認を行い、指導留学生Aの論文盗用についてはシステム情報工学研究科調査委員会の事情聴取等をそれぞれ行い、懲戒審査委員会設置後は、職員懲戒規程及び教員の懲戒に関する規程等に基づき、適式に調査を実施した。申立人X2からの質問文書に対してはすべて回答し、懲戒審査委員会の事情聴取手続が行われた際は、申立人X2からの代理人弁護士の同席要求に対してもこれを受け入れ、代理人弁護士の同席を認めて聴取を行った上で、意見陳述の機会を与えるなど、申立人X2からの事実上の要求に対しても、適正手続を実現すべく可能な限り誠実に対応している。

意見陳述についても、申立人X2から懲戒審査委員会へ文書による提出があったため、これに対し教員懲戒規程に基づき審査を行い、その審査結果を教育研究評議会議長へ報告し、同評議会において懲戒を決定するなど、適式に懲戒手続を進めてきたのである。

イ 懲戒理由（懲戒事実とその評価）

(ア) 本件文書の作成送付とその影響

申立人X2の本件文書の作成送付は、C2元准教授が、被申立人の教授^(ママ)であると偽って、28年4月26日、D国軍との間で交わした本件契約が虚偽契約であり、これを幫助するもので、学内手続によらずに行ったことをコンプライアンス違反と認定したものである。

申立人X2は、B6専攻長に対し、研究助成を推知させる記載がなされたC2元准教授からのメールを添付して送信していることから、本件文書がC2元准教授の本件契約を履行する目的に使用されることについて

で十分理解していたというべきである。

しかも、本件文書は在職証明書と言うべきもので、私署証書として作成しうる範囲を逸脱しており、被申立人が公文書として作成すべきものを申立人X2が私文書で作成送付したものである。

D国軍基地の担当者は、事実確認したB4副学長に対し、本件文書が作成送付される前日の28年5月18日に、被申立人が発行する在職証明書を提出するようにC2元准教授に連絡する旨発言し、本件文書受領後の同月20日には、C2元准教授の在職証明書が届いたので被申立人が発行する在職証明書であるか確認したい旨の連絡をしている。

これに対し、B4副学長は、本件文書は被申立人が発行する在職証明書とは言えないこと、また、C2元准教授は、同年3月31日付けで定年退職済みで被申立人での身分を有しておらず、退職時の職名は准教授であったこと、そして、本件契約については、被申立人は関知していないことを伝えた。その後、D国軍基地からB4副学長に本件契約が取り消された旨の連絡があったのである。

本件文書は、非常勤職員である客員教員への雇用予定に関するもので、当該文書の名義等については、文書処理規程に基づき作成しなければならない。

同規程は、文書の名義については第12条に基づく別表第1に、その決裁等については第13条に基づく別表第2に定めている。

これによれば、本件文書は、別表第2の総務関係の項の「(5) 非常勤職員の任免に関し、次に掲げるもの」に該当し、「へ 非常勤職員に関するもの(イ、ロ、ハ、ニに該当するものを除く。)」が適用となるため、名義者は学長、専決者は人事課長でなければならない。

つまり、本件文書は、客員教員の雇用の予定を学外に証するものであり、同規程の非常勤職員の任免に関するものに該当するため、学長名義

で作成し、人事課長が専決をする必要があるものであって、大学教員個人が学外へ発出できるものではない。

まして、システム情報系における人事手続に関する規則等は、系の掲示板システムに掲載され、系の教員が自由に閲覧することができ、客員教員の雇用手続は広く周知されている中、本件文書は、配置要求に係る資料のやり取りを専攻長と行っている段階で、系において配置要求を認めるかどうかの審議すらなされていない時点で作成送付されたのである。

被申立人は、これを私署証書として作成、電子署名し、学外へ発信した申立人X2の行為をコンプライアンス違反と認定したものである。

また、申立人X2の本件文書の作成送付は、これを受信したD国軍に対して、C2元准教授の身分に係る誤認を生じさせ、もって契約締結上の判断を誤らせる危険を生じさせたのである。

加えて、被申立人の秩序を乱し、混乱を生じせしめ、被申立人の信用を著しく損なう結果を招来したものであり、これは被申立人の就業規則第36条（サービスの根本基準）及び第39条（信用失墜行為の禁止）に違反するものである。

(イ) 指導懈怠（指導留学生Aの博士論文における記述盗用）

28年10月5日に研究科運営委員会において博士論文に盗用が認められて不合格が認定された指導留学生Aについて、申立人X2に研究指導に欠けるところがあったことが確認され、懲戒審査委員会において、准教授としての職責を全うしているとは言い難いとされた。学校教育法第92条第7項は、准教授の職務として、学生を教授し、その研究を指導すると定めているところ、これは、その学生指導に欠けたと認定されたものである。

28年12月9日、システム情報系工学研究科調査委員会のヒアリン

グが開催され、申立人X2及び指導留学生Aが出席しているが、その際、被申立人は申立人X2に対し、「(Q32) 指導留学生Aの博士論文(本件論文)に盗用部分はあることに気付かなかったのか。」、 「(Q34) あなたの学生に対する指導には、盗用など不正行為の禁止に関する指導は含まれていなかったのか。」、 「(Q35) 博士論文に関してはどうか。いわゆるジャーナル論文と博士論文とは違ってくる部分があるのでは。博士論文特有のご指導はしていなかったのか。」との質問を明確に行っているのである。指導留学生Aもその場で博士論文に関し、「(A16) 指導教員から盗用に関する指導は受けていない」と証言している。

申立人X2は、29年7月6日の懲戒審査委員会のヒアリング時に、指導留学生Aに対し盗用等を行わないよう指導していたとして文書を提出しているが、当該文書は、何が研究不正であるのか、論文作成時にはどのようにすべきかなどの指導はなく、研究倫理eラーニングの受講を勧めるものであり、この指導は、当該指導学生が作成したジャーナルペーパーに、他の論文の盗用が見つかり、当該論文を取り下げるに至ったときに行われているものである。研究不正行為である他の論文の盗用が、同一の指導学生において、博士論文において再度繰り返されたという事実は、指導教員の指導が適正になされたとは認められないものである。

ウ 懲戒処分の量定及び不当労働行為意思

被申立人において、コンプライアンスに関して教員の文書処理規程違反に対し懲戒処分が行われたのは本件が初めてのことである。

また、学生作成論文に研究不正行為が発見され学位が取り消され、指導教員が戒告等の処分を受けたものは過去に3件存在する。

本件懲戒処分は、申立人X2に盗用を発見した論文審査委員会の委員としての責任を問うものではなく、指導教員として研究指導に欠けるところ

があったことに対するものである。

申立人X2の申立人組合の被申立人での分会の組合活動には、申立人組合との団体交渉以外の要求があったことはなく、また、申立人らは、実際に、団体交渉において、申立人X2に対する懲戒手続について一度たりとも言及したことはなく、一方、被申立人も、懲戒手続において、団体交渉について一度たりとも言及したことがない。

被申立人は、申立人X2に懲戒原因事実が認められたからこそ本件懲戒処分を行ったのであり、申立人らの団体交渉と、申立人X2に対する懲戒手続とを明確に切り分け、両手続を別個独立の一切関連性のない手続として進めており、決して団体交渉が行われたことを理由として懲戒手続を行ったものではない。

申立人らは、申立人X2に係る調査及び懲戒手続の不相当性並びに懲戒処分原因事実の不合理性を主張し、本件懲戒処分の違法性を立証することによって不当労働行為意思を推認させようとしているが、調査及び懲戒手続は適正に行われており、懲戒処分の原因事実としてもいずれも合理性に欠けるところはないと言うべきであることから、被申立人に不当労働行為意思は一切存在しないのである。

(2) 申立人の主張

ア 手続上の問題

被申立人が29年5月31日に申立人X2に送付した「懲戒審査委員会事情聴取への出席について」では、懲戒事実とその証拠等が告知されておらず、事実関係が不明なままで、適正な弁明の機会も付与されずに懲戒手続が進行して、申立人X2が弁明できる状況ではなかった。このため、申立人X2は、C3代理人に対応を依頼し、被申立人との間で書面の授受を行ったのである。

指導留学生Aの論文盗用に係るシステム情報系工学研究科の調査においても、事情聴取は剽窃部分についての確認として呼出しをしながら、実際は申立人X2に対する責任追及を前提としたものであったこと、申立人X2に対する事情聴取のわずか2日前に急ぎよ「システム情報系工学研究科調査委員会に関する申合せ」を設置規程として制定して被申立人の規程に存在しない同委員会の形式上の根拠を整えたこと、本件懲戒処分が進められようとしている間に申立人組合に対して不誠実団交・団交拒否がなされたこと、システム情報系運営委員会の論文盗用の問題での申立人X2の懲戒処分に係る発議も申立人X2には調査も聞き取りもなく何も知らないうちに行われたこと等、被申立人の処分手続には、不相当、不自然な点が多々あった。

イ 懲戒理由への反論

(ア) 本件文書の作成送付とその影響

本件文書の作成送付前、申立人X2は、被申立人を退職しD国軍研究所に再就職予定のC2元准教授からの依頼で、C2元准教授が被申立人退職後に残した担当学生の指導を行うため、C2元准教授を前提とした客員教員の配置申請手続のメールでのやり取りを、B5職員及びB6専攻長と行っていた。

申立人X2としては、そのやり取りの中で、C2元准教授から再就職先から機密情報へのアクセスの適格性を審査するセキュリティクリアランスを受けているので再就職先等の情報を漏らさないようにと指示を受け、関係箇所を黒塗りし、そのことを両者に伝えていた。申立人X2は、本件文書は、C2元准教授の客員教員としての招へいの申請したことの確認文書としてD国軍研究所から求められたものとの認識で、作成送付当時はD国軍研究助成機関のC2元准教授への研究助成に係るとは

知らずに、C2元准教授から連絡を受けたメールアドレスに対し招へいレターである本件文書を作成・送付することとしたのである。

「Professor」は教授、准教授を区別することなく高等教育機関の教員に使われる名称又は尊称であり、D1・マネージャがC2元准教授と助成について合意した28年2月時点のC2元准教授の職名を「Professor」として契約システムに入力したものである。また、D1・マネージャはC2元准教授が被申立人を退職していることも問題ないとC2元准教授に説明しているのであり、D国軍研究助成機関からの研究助成はC2元准教授個人宛てのもので、被申立人の主張する虚偽契約は存在しないのである。

そして、本件文書はどう読もうが「在職証明(Certificate of Employment)」の意味は存在しない。28年5月19日付けのC2元准教授のB7職員らへのメール、同月20日付けの申立人X2のD国軍研究所(D国軍基地ではない)へ送ったメール、同日付けのD国軍基地・D3担当者のB4副学長へのメールにも「在職証明」の文言はない。

本件文書で、文面上使われているのは「退職した後、客員教員に申し込んでいる」ことの「confirmation(確認)」であり、それは、研究が行えるかどうか、D国軍電子契約システム見積依頼書の256行の連邦調達規定条項52.246-9の実効性の確認でしかない。

全世界どこでも、研究助成では、別の場所で研究を行う場合に、その場所で研究が行えるかどうか確認を取る、又は招へいレターを要求することは一般的であり、本件文書は、その招へいレターである。

被申立人は申立人X2を懲戒するために、その確認レターを意図的に「在職証明」にすり替えている。招へいレター等は受け入れる研究者が学術交流活動を円滑に行うため日常的に使われ、作成は、受入れが個人レベルの場合は個人で、機関の場合は機関が作成するものである。

以上のように本件文書は招へいレターにすぎず、その記載上からも、本件文書が公的に作成されたものではないことについては受領者であるD国軍も認識し得るものである。

また、被申立人は、D国軍及び被申立人の業務を混乱させたと主張するが、D国軍の本件契約の取消しは、日本で研究を行うことについてその連邦調達規定上の実効性確認が得られなかったからにすぎず、C2元准教授はD国軍に再就職後も本件契約と同じ研究テーマで研究を続けていることからして混乱はなかった。被申立人が、申立人X2が関与していることを知って懲戒事由作成のために動いて、自ら業務の混乱を作出しただけである。

(イ) 指導懈怠

申立人X2は、計算可視化研究室において、倫理教育のゼミを9年以上^(ママ)降20年以上にわたり行っており、そこでは、適切な引用と論旨の展開を指導するなど、適切な倫理教育を行っていて、指導留学生Aも受講している。

また、指導留学生Aには、個別に27年7月14日、eラーニングの倫理教育を受けさせて合格を求め、28年5月12日頃、木曜5、6限の数値シミュレーション特論の授業における実習中に剽窃が許されないことについて確認を求めている。指導留学生Aのジャーナルペーパー論文の取下げはそのレベルが満足のいくものでなく、より高度な内容に差し換えを行わせたもので、ジャーナルペーパーに盗用論文が掲載された事実もない。

職務上の義務違反・職務懈怠は、それら自体では単なる債務不履行であって、また、きわめて広範かつ包括的な表現であり、学校教育法第92条第7項は職階としての准教授の役割を定めたもので、懲戒規程を

定めたものではない。

本件論文は訂正されて、指導留学生Aが29年3月に無事博士号を取得して卒業した事実が、本件懲戒処分にして無視されている。申立人X2には本件により就業に関する規律に反したり職場秩序を乱したりした事実はなかった。また、本件は研究不正ではなく学業不正にすぎず、剽窃等の学業不正には教育を含めた被申立人による組織的対応が必要であることを考慮すべきである。そうすると、申立人X2に研究指導に欠ける行為はないことは明らかであり、被申立人の主張には理由がない。

ウ 懲戒処分の量定及び不当労働行為意思

被申立人が主張する申立人X2の行為の前に、C2元准教授の虚偽契約は存在せず、本件文書は公文書ではなく招へいレターであり、申立人X2の指導留学生Aに対する指導に欠けるところはなく、懲戒事由に該当するような行為はない。

量定に関し、被申立人がこれまでコンプライアンス通報から処分を行ったのは、医師法第17条という法律違反の懲戒処分を除けば、訓告ないし嚴重注意である。また、教育に関する処分で、学生の論文取消しに係るもののうち実際になされた懲戒処分はわずかに1件、それも一番軽い戒告にすぎない。

また、停職4か月の懲戒処分がなされた実験データの改ざんはまさに研究不正の事件であり、本件とは事案が異なり比較できない。しかも、本件博士論文審査委員会では、副査である申立人X2に対する本件懲戒処分がなされた後に、同委員会の委員で監督責任者であったシステム情報系長、専攻長は本件論文不正について何ら責任を問われることなく昇進している。

本件は、同種の事案に対する処分と著しく不均衡であり、かつ、非組合員の同種の行為に対する取扱いとの間に差別があることは明らかである。

申立人X2が、学外の労働組合である申立人組合等に参加して団体交渉を求めることに対して、被申立人が申立人組合の団体交渉要求をないがしろにして、団体交渉そのものを嫌悪する対応を繰り返すことに鑑みれば、申立人組合の組合活動を嫌悪していたことは容易に推認できる。

被申立人が主張する申立人X2の行為は、およそ懲戒事由に該当するような行為ではなく、本件懲戒処分は被申立人の申立人らに対する嫌悪の意思の故をもって行われたものなのである。

(3) 当委員会の判断

ア 手続上の問題

本件懲戒処分は、申立人X2の本件文書の作成・送付と指導留学生Aに対する指導が欠けていたことを理由として行われたものであるが、その端緒から言渡しまでの事実経過を見ると、前者についてはコンプライアンス推進規則に基づき設置された調査委員会、また、後者については申立人X2の所属する系の調査委員会によりそれぞれ行われた調査の結果に基づき、教育研究評議会に設置された懲戒審査委員会にそれぞれ懲戒が発議されてその付託されることとなり、そこで事情聴取を含む7回にわたる審査を経て、実施されたことが確認できるところである。

申立人らは、被申立人が申立人X2に送付した29年5月31日付けの懲戒審査委員会の事情聴取への出席通知文において、懲戒事実とその証拠等が告知されておらず、事実関係が不明なままで、適正な弁明の機会も付与されずに懲戒手続が進行して、手続の適正を欠いたと主張するが、当該通知文には、上記二つの事実についてそれぞれ日付を含む概要が記載されている。また、懲戒規程等は、第6条で事実関係の調査、第6条の2で陳述の機会の付与は規定しているが、事情聴取前の対象者への証拠等を告知することまでも規定するところではない。

申立人らの主張するように、指導留学生Aに対する指導が欠けていたことに関し申立人X2所属の系の調査委員会の設置の5日前に事情聴取に係る連絡が行われたことをもって手続規程に違背するとは言えない。

よって、被申立人の懲戒手続が不適切であったとは言えない。

イ 懲戒理由（懲戒事実とその評価）

(7) 本件文書の作成送付とその影響

被申立人は、被申立人に断りなく被申立人を退職済みのC2元准教授が被申立人の教授としてD国軍との間で交わした本件契約に対して、申立人X2はその事実を知りながらこれを幫助するため、本件文書を作成送付したものであるとして問題とする。

一方、申立人らは、英語では准教授も Professor と呼称し、D1・マネージャが、契約システムに Professor と入力したのはC2元准教授の退職前で、申立人X2は、本件文書の作成送付当時はC2元准教授の助成契約を知らなかったと主張する。

当事者の主張のうち、C2元准教授のD国軍との本件契約が虚偽契約であったかどうかについては、また准教授が Professor かどうかについても当委員会の判断し得るところではない。

申立人X2は、C2元准教授の本件契約を承知していたかの点について、客員教員配置申請に係るB6専攻長とのやりとりでは同人は「伝書ばと」であったので知らなかったと証言しているが、B6専攻長に転送したC2元准教授のメール本文に当該契約番号が記されていたこと、また、申立人X2が元准教授からの資料を写して作成し同メールに添付した「客員教員の配置について（依頼）」にもC2元准教授の研究経費についてD国政府からの補助金と記されていることからしてその主張は不自然な感は否めない。

本件文書について、被申立人は、その発出された経緯から見て、非常勤職員である客員教員への雇用予定に関する在職証明書と言うべきものであるから、公文書として文書処理規程に基づき学長名で人事課長の決裁を受けるべきもので、それを私署証書として作成送付した申立人X2の行為は、同規程に違反し、コンプライアンス違反であるとする。

これに対し、申立人らは、本件文書は、D国軍がC2元准教授が被申立人で研究ができるかどうか確認を求めたことに対する個人レベルの招へいレターであり、在職証明書ではないとするものである。

本件文書の文面について、本文の逐語訳では、前段で「C2元准教授が被申立人の客員教員の地位を申請したことを確認」と記されているが、被申立人が主張し、申立人X2も審問で認めているように、本件文書の送付段階では、B6専攻長から「客員教員の配置要求について」の了承を得られておらず、正式には申請に至っていなかったのであり、申立人X2が「客員教員の地位を申請したことを確認」としたのは、事実とは異なる。

そして、申立人らがC2元准教授は28年秋頃にD国軍研究所に再就職できたと聞いていると陳述していること、本件文書の送付段階では、メールに「None at present」と記されていたとおりC2元准教授に所属機関はなかったこと、本件契約書には被申立人のProfessorと入力されていたこと、本件文書の名宛人がD国軍のD2契約担当となっていることから、本件文書を、D国軍関係者が被申立人が言うところの「在職証明」の意図で被申立人に求めてきたものと、被申立人が判断したことに無理はない。

そもそも、客員教員の雇用手続は、申立人X2の所属するシステム情報系における人事手続に関する規則等として系の掲示板システムに掲載され、広く周知されているというのであるから、申立人X2は、当該手

続を承知しておくべきであったのであり、元同僚であるC 2元准教授からの依頼があったとはいえ、B 6専攻長から「通常の教員採用人事と同様の人事プロセスが必要」と指摘されたにもかかわらず、当該手続の完了を待つことなく、安易に外部に対して客員教員の雇用に係る文書を送付した申立人X 2の行為は、軽率というほかはない。

申立人らは、本件文書を単なる招へいレターと言うが、客員教員とはいえ、いやしくも被申立人の名を冠するのであるから機関決定がなされるべきであり、文書の作成送付にあたっては客員教員の招へい手続の完了を待って、文書処理規程の定める手続を踏むべきものであり、それを無視して本件文書を作成送付した申立人X 2にはその責を負うべき点があると言うべきである。

そして、本件文書の作成送付とその後の被申立人とD国軍とのやり取り及び経過を見れば、被申立人がD国軍に対し本件文書の有効性を否定しなければ、結果として、未だ被申立人の客員教員となっていないC 2元准教授に対し、被申立人を使用場所とし28年6月から29年5月末までを執行期間とした研究助成金がD国軍から支給されていた可能性が否定できないのであって、本件文書の作成送付が、それによってD国軍に対し誤認を生じさせ、契約締結上の判断を誤らせる危険を生じさせ、そのことをもって、被申立人の信用を損なう行為であったと被申立人が判断することには相応の理由がある。

また、その後、被申立人がB 8系長を委員長としてコンプライアンス調査委員会を設置し、同年7月、B 8委員長と被申立人のB 9事務員が、東京のD国軍事務所へ調査に赴く等の対応にあたったことが被申立人の業務上の煩勞となったことも事実として否めないなのであって、本件文書の作成送付とその招来した結果について、被申立人の秩序を乱し業務に混乱を招いたと被申立人が判断することには相応の理由がある。

(イ) 指導懈怠

被申立人は、28年10月5日の研究科運営委員会において申立人X2の指導留学生Aの博士論文に盗用が認められて不合格が認定されたことについて、申立人X2に研究指導に欠けるところがあったとし、これに対し、申立人らは、申立人X2が指導留学生Aに倫理教育に係るゼミやeラーニングを受講させており、研究指導に欠けるところはなかったと主張するものである。

また、申立人らは、本件博士論文審査委員会の委員の責任が問われることはなく、最終的に指導留学生Aは翌年再提出した論文が合格して卒業したにもかかわらず、申立人X2のみ責任が問われることの被申立人の恣意性を主張する。これに対し、被申立人は、指導留学生Aの論文を審査した論文審査委員会の委員としての責任を問うものではなく、同人が指導留学生Aへの研究指導に欠けるところがあったことに対するものとする。

厳正な学位審査の必要性も鑑みて、申立人X2の指導留学生Aに対する倫理教育が十分なものであったかどうかについて見ると、指導留学生Aには盗用ではないにしても過去にジャーナル論文を一旦取り下げた前例があったことから、学位論文の作成・提出の際に、これを踏まえ指導教員として相当の注意を払って面談指導にあたり、盗用の有無等の確認を行うべきであったのであり、指導教員として指導に欠けるところがあったとされたものである。この点につき申立人X2が、指導にあたって、相当程度の面談を行い指導をしたとか、23年12月の学長名の通知を踏まえコンピュータソフトを用いて盗用の有無を確認したという疎明はない。他方、審査説明書ないし処分説明書を見れば、申立人X2は、論文審査委員会の副査としての責任を問われたのではなく、その指導留学

生Aが盗用論文を同委員会に提出したことに對し、研究指導員として指導に欠けるところがあったとして、その責任を問われたものである。

近時、研究不正の発覚が多発して大きな問題となっており、それに対する大学及び研究機関等の取組みの厳格化は不可避であり社会的趨勢であることに鑑みれば、再提出した指導留学生Aの論文が合格して卒業したとしても、指導教員の責任を問うことに理由がないとは言えない。

- (ウ) 以上のことから、申立人X2の行為は、被申立人の就業規則第95条第1号に規定する法人規則等違反及び第2号に規定する職務を怠った場合に該当するものと認められる。

ウ 懲戒処分の量定及び不当労働行為意思

量定に関し、申立人らは、これまで被申立人の処分において、コンプライアンス違反を理由としたものは、訓告ないし嚴重注意で、また、研究不正として停職4か月の懲戒処分がなされたのは実験データの改ざん事件であり、本件とは事案の性格が異なり比較できず、本件は、同種の事案に対する処分と著しく不均衡であり、かつ、非組合員の同種の行為に対する取扱いとの間に差別があることは明らかであると主張する。

これに對し、被申立人は、コンプライアンスに関する教員の文書処理規程違反に関し懲戒処分が行われたのは、本件が初めてのことであり、また、学生作成論文に研究不正行為が発見され学位が取り消され、指導教員が戒告等の処分を受けたものも過去に3件存在するとして、本件懲戒処分の正当性を主張する。

ここで、被申立人が主張するとおり、教員の文書処理規程違反に対する懲戒処分は本件が初めてであるなら、コンプライアンス違反に係る処分に関しては前例と比較することはできないものの、本件懲戒処分の量定の軽

重については、懲戒処分について被申立人の有する裁量権の逸脱があるか否かを社会通念に照らして軽重を判断することはできる。

被申立人の言う学生作成論文に関し指導教員に対して懲戒処分が行われた事例は、研究不正行為が発見され学位が取り消されたもので量定も戒告等にとどまるものではあるが、それらは23年度以前のものであり、近年の研究不正に対する対処の厳格化の趨勢に鑑みれば、本件の場合のように論文審査委員会の段階で発覚したものであっても前記のとおり指導教員の責任を問うことに理由がないとは言えない。

本件は、文書作成送付に係るコンプライアンス違反と学生作成論文に対する指導懈怠を合わせて停職7日間としたもので、被申立人において、処分の種類である就業規則第96条第3号に規定する停職は、戒告、減給、停職、諭旨解雇、懲戒解雇のうち懲戒解雇、諭旨解雇に次ぐ重いものであるが最長6月とされるなか7日間にとどまり、これまでの被申立人の処分例から見て、懲戒事由との関係で均衡を失し社会通念に照らして合理性を欠くものとまでは言えず、懲戒処分の裁量権の範囲内のものであり、量定をもって被申立人の申立人組合に対する不当労働行為意思を推認させるほどのものとは言えない。

次に、申立人らは、処分手続が団体交渉と同時に開始されており、申立人X2が、学外の労働組合である申立人組合等に参加して被申立人に団体交渉を求めることを嫌悪して被申立人が本件懲戒処分を行ったものであると主張する。

これに対し、被申立人は申立人X2に懲戒原因事実が認められたからこそ本件懲戒処分を行ったのであり、本件懲戒処分と団体交渉は一切関連性がないと主張する。

確かに、申立人らの主張するように、本件懲戒処分に至る調査は団体交渉と並行して行われ、28年6月6日の第2回団体交渉申入れの1週間後

の同月13日に、B4副学長のB8委員長へのコンプライアンス調査の依頼がなされるなど、時間的には近接していると言えるが、それをもって関連性があるとまでは言えない。そして、申立人らからもその関連性についての具体的疎明がなく、その他不当労働行為を推認させる事実について申立人の疎明は不十分である。一方、被申立人の主張する、申立人らが団体交渉においては申立人X2への懲戒手続について一度たりとも言及したことなどなかった点については、審問で申立人X2も認めているところである。

また、懲戒審査委員会は、申立人組合との団体交渉に当たっていたB4副学長以外に、別の副学長、人文社会系長、図書館メディア研究科長、体育専門学群長の計5名の委員で構成されて、申立人X2以外の関係者に対する事情聴取も行われ、本件処分も教育研究評議会の議を経て実施される等、手続の公正さも担保されていることから見れば、被申立人において団体交渉に関与していた者からの申立人組合に対する嫌悪から本件処分が行われたとは言い難い。

エ 以上のことから、本件懲戒処分は、労組法第7条第1号及び第3号該当の不当労働行為とは言えない。

2 申立人の団体交渉申入れに対する被申立人の29年1月11日、同年3月16日及び同年6月13日の対応が、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。(争点2-ア)

(1) 申立人の主張

ア 29年1月11日の対応

28年12月13日の予備交渉は議題(交渉事項)を中心として話し合い

が行われたが、そこでは、特に大きな食い違いというものはなく、割合短時間で議題について合意し、後に問題となる議題（１）について、特段の議論はなかった。

しかも、被申立人の「２０１６年７月２１日付け申立人X組合からの質問事項への回答」のほとんどは、一方的に非開示情報であるとして交渉に応じないと申立人組合に回答したものである。

同月２２日付けの団交申入れ書に記載の議題「２８年８月１２日付け回答書について」は、「２０１６年７月２１日付け申立人X組合からの質問事項への回答」の略であり、予備交渉で議題について合意したにもかかわらず、被申立人が、２９年１月１１日のファクシミリで、「２８年８月１２日付け回答書について」は交渉事項ではなく予備交渉で確認した交渉事項は「２０１６年７月２１日付け申立人X組合からの質問事項への回答」であるから、前者を議題とするなら、「何を『交渉事項』とするのかの具体的な項目と内容の連絡をお願いしたところですよ」としたのは、団体交渉の引き延ばしで、不誠実団交である。

イ ２９年３月１６日の対応

被申立人は、当労働委員会総務調整課に働きかけてあっせん案を補足説明するメールを引き出し、申立人組合が２９年３月６日付け「団交促進に関する申し入れ書」で、「２８年８月１２日付け回答書について」は「２０１６年７月２１日付け申立人X組合からの質問事項への回答」の略で同一であると改めて説明して団体交渉を申し入れたのに対し、同メールを楯に、「『あっせん』の遵守について」を送付し、交渉事項に関する疑義が払拭されるための事前折衝が必要で、申立人の団交申入れ期日である同月２９日は事前折衝としたいとするなど、必要以上に事前折衝を要求し、それに応じないのであれば、その理由を文書にて提出願いたいと、何らの説明も根

拠も示さず、申立人組合があっせんでの合意事項を遵守していないと一方的に決め付けたのである。

ウ 29年6月13日の対応

第4回団体交渉後、申立人組合が、被申立人に対し、29年5月26日付けの団体交渉申入書により団体交渉を申し入れたところ、第4回団体交渉で相互で確認事項の合意をとっていないにもかかわらず、被申立人は、申立人組合に対し、同年6月13日付けの「第4回団体交渉時の確認事項について」を送付して、被申立人が回答すべきことを申立人組合が回答すべき等として団体交渉を行わない態度に終始した。

(2) 被申立人の主張

ア 29年1月11日の対応

28年12月13日の予備交渉では、交渉内容の趣旨が理解できる具体的な議題を記した申入書を申立人組合が被申立人に提出することで合意をするに至っている。

にもかかわらず、申立人組合は上記合意を完全に無視し、依然として「28年8月12日付け回答書について」という曖昧不明確で漠然とした議題しか提示してこなかった。

それでもなお被申立人は、29年1月11日、再度申立人らに連絡し、予備交渉において確認された議題と異なること、議題（1）については予備交渉に確認されていない以上、団体交渉に応じかねること、議題（1）を削除するのであれば同月12日までに連絡願いたいこと、議題（1）を明確化させたのであれば改めて団体交渉の日時を設定すること等を伝えた。

なお、被申立人は、同月12日、申立人らから被申立人に対して電話連絡があった際、申立人らに対して、予備交渉における合意の認識が両者で

あまりにも乖離しすぎていることを理由として、再度予備交渉の提案をしたところ、申立人らにおいて再度予備交渉又はその他の手段等を検討し連絡するという合意を得ている。

イ 29年3月16日の対応

同年3月1日、申立人らに対して、団体交渉の扱いについて電話連絡を行ったところ、同月6日、申立人らは、あろうことか予備交渉を行うことなく依然として曖昧不明確で漠然とした議題を記載した団交促進に関する申入書を提出してきた。

これに対し、被申立人は、同月16日、あっせん案に基づき文書による議題の確認を要求するとともに、労働委員会のあっせん員の見解として、「一方当事者が『交渉事項について書面により確認』できないと主張するのであれば、交渉事項に関する意思疎通を十分になされ、当該疑義が払しょくされるよう努力されたい。」とのメールが両当事者に出されていることを確認し、十分な事前折衝を経た上で団体交渉を行うことを伝えた。

ウ 29年6月13日の対応

被申立人は、29年4月26日付けの第4回団体交渉においても可能な限り具体的に回答をしており、申立人らにとってより有意義な団体交渉を再度実現すべく、同年6月13日、前回の団体交渉で確認した課題や相互に調査回答するとした事項がいかなるものであるかをあらかじめ明確にさせることを目的として「第4回団体交渉時の確認事項について」を送付した。

以上のとおり、申立人らがあっせん案や予備交渉における合意を殊更に見捨て、曖昧不明確で漠然とした議題を一方的に設定してきたにもかかわらず

らず、被申立人は、申立人らとのより有意義な団体交渉を実現すべく、議題を具体的かつ明確化させるべく誠実かつ粘り強く申立人らと向き合い続けていたのであるから、被申立人らの対応が、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するものとは到底考えられない。

(3) 当委員会の判断

ア 29年1月11日の対応

28年12月13日の予備交渉の結果を被申立人作成の同日付け文書「申立人X組合との予備交渉について（メモ）」で確認すると、「交渉内容等」の「(7)」に「『平成28年8月12日付の回答文書について』の趣旨を確認。→ 申立人X組合から、本学から平成28年8月12日付けで回答した文書のうち、2項目以降の『2016年7月21日付け申立人X組合からの質問事項への回答』6項目について交渉したいとのこと。」と記載があり、この記述から、申立人組合の主張するように「8月12日付け回答書」は「7月21日付け」の略とは言えないまでも、被申立人は前者は後者に包含されるものであることを認識していたことが認められる。

被申立人は、それまで同一の内容で申立人組合と3回の団体交渉を重ね、その意図するところを承知していながら、議題とする標題の文言が予備交渉で合意したものと一致しないことを理由に、あたかも初見であるかのごとく何を交渉事項とするのかの具体的な項目と内容が示されない限り団体交渉に応じられないとの態度に終始しており、これは誠実な交渉態度とは言えない。

イ 29年3月16日の対応

申立人組合は、申立人組合が団交申入書の議題の趣旨を説明したのに対して、被申立人が、交渉事項に関する疑義が払拭されないとして事前折衝

を要求したことを問題とする。

被申立人は、当委員会事務局総務調整課職員からの一般的な労使関係において当事者のとるべき交渉態度について説明した同年1月27日の両当事者宛ての送信メールから、「一方当事者が『交渉事項について書面により確認』できないと主張するのであれば、交渉事項に関する意思疎通を十分になされ、当該疑義が払しょくされるよう努力されたい。」との文言を切り取って枠で囲み「茨城県労働委員会からの『あっせん』の遵守について」として文書化し、これを申立人組合に送付して、申立人組合の説明では疑義が払拭されず団交に応じることはできないとして、事前折衝を執拗に要求したものである。

しかし、被申立人は、「ア」のとおり、申立人組合の意図するところを承知していたものと認められる。

また、そもそも予備交渉（ないし事前折衝）とは、両当事者の代表が団交に先立って「議題、時間、場所その他必要な事項をあらかじめ取り決めるものにすぎず、実質的な交渉の場ではないのである。

しかも、当委員会事務局総務調整課職員が発出したメールの文言を団交に応じない根拠として用い、予備交渉を執拗に要求することは、あっせんの成果を歪曲する行為とも言えるものであり、その結果として団体交渉の開催があっせん終結から5か月後に至ってしまったことは、団体交渉の先延ばしを図ったと取れるもので、被申立人の対応は誠実なものとは言えない。

ウ 29年6月13日の対応

申立人組合は、第4回団体交渉後の申立人組合の団体交渉申入れに対して、被申立人が、申立人組合に対し、同団体交渉で合意された申立人組合側の確認事項について予備交渉で資料を提供又は回答するよう求めたこと

を問題とする。

同団体交渉の議事録を見る限り、申立人組合の主張するように、その後で相互に確認事項の合意をとっている形跡はなく、時間切れのような形でまとまりなく終了している。

であればなおさら、確認の場を予備交渉としたことの是非を別とすれば、議論の繰り返しや後戻りで、次回の団体交渉において、これまでの議論の結果を無にすることにならないよう、被申立人があっせん合意文の第2に従い、前回の団体交渉で話し合われた課題や相互に調査回答するとした事項がいかなるものであったかをあらかじめ明確にさせることを目的として「第4回団体交渉時の確認事項について」を送付した対応は理解でき、不誠実なものであったとまでは言えない。

エ 以上のとおり、申立人の団体交渉申入れに対する被申立人の29年1月11日、同年3月16日の対応は不誠実なものと認められ、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するが、被申立人は申立人組合の申入れを無視ないし軽視しているわけではなく一応の対応をしていることから第3号の不当労働行為には該当しない。

3 29年4月26日の第4回団体交渉での被申立人の申立人らに対する対応が、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。(争点2-イ)

(1) 申立人の主張

第4回団体交渉は、申立人組合作成の『2016年7月21日付け組合からの質問事項への回答』について」の記載事項に沿って進行した。その交渉において、以下の事項について被申立人のとった不誠実な対応は不当労働行為である。

ア 被申立人のハラスメント委員会の調査方法や内容について

申立人 X 2 の昇任問題に関し、ハラスメント委員会の調査方法や内容は協議に必要不可欠な事実であるのに、被申立人はこれを説明せず、仮に説明できないとしても、説明できない理由について具体的な説明があるべきところ、それがなかった。

ハラスメントの防止等に関する規程第 15 条第 3 項はハラスメント委員会の部会が「調査等の結果」について、「速やかに当事者及び相談者に」「説明等を行うものとする」と定めているが、被申立人から申立人らに対する具体的な調査方法や内容の説明はなかった。申立人らとしては、その調査結果が目的外使用されたとの疑いを抱いているとして説明を求めているのである。

イ 被申立人の実施する業績評価と教授選考について

業績評価に関し、具体的なデータを示して説明することができない理由はないのに、被申立人は、それをしなかった。人事の問題であっても、必ずしも個人を特定しないような形で資料の開示をすることは可能であるのに説明をしようとはしなかったのである。

被申立人が開示した人事事項は一般論、手続論、基準等であり、申立人らが求めた団交事項に係る人事事項はほとんど開示されず、説明もなされなかった。

ウ 被申立人における自己推薦制度の存在について

システム情報系の教授選考手続に自己推薦が存在することについて、申立人 X 2 が元人事担当副学長の発言を引用するなどして、具体的・客観的に説明しているのに、被申立人は特に根拠を示すことなく自己推薦の存在

を否認した。

エ 指導留学生Aに関する被申立人の対応について

申立人は指導留学生Aの授業料未納に関し、B3専攻長らの反対にもかかわらず、B4副学長、B15課長らが、指導留学生Aに対し、その根拠も権限もなく、秘密裏に指導留学生Aを取り囲み、27年4月14日までの出国を誓約させた。これは申立人X2の指導留学生Aに対する指導を妨害するものであり、このことについての合理的な理由の説明を求めたのに、被申立人からその説明もなかった。

(2) 被申立人の主張

被申立人は、可能な限り具体的な回答を行い、申立人らの質問の趣旨が不明確な場合であっても、質問の趣旨を理解しようと努め、申立人らに対して誠実に向き合っている。

ア 被申立人のハラスメント委員会の調査方法や内容について

被申立人は、ハラスメント委員会には守秘義務が課されていることから、当該委員会の性格上、具体的な調査方法や内容は明らかにできないことは、何度となく申立人らに対して説明している。そもそも、申立人X2は、25年7月11日から同年10月9日までの間に、ハラスメント委員会の調査報告書や議事録、調査資料に係る法人文書及び情報工学域の昇任における業績評価に係る資料など、8件の法人文書の開示請求を被申立人に対して行っており、いずれも不開示とされたことから、これらが不開示情報として開示されないことを十分認識していながら、団体交渉においてその開示を求めている。

イ 被申立人の実施する業績評価と教授選考について

被申立人は、業績評価について、以前の団体交渉において、教授昇任は研究業績のみで判断されるものではないことを説明している。また、被申立人は申立人X2に、人事事項の全てを開示しないという態度をとったことはなく、コンピュータサイエンス専攻・情報工学域における教授選考の基準や審査方法、24年度以降の教授昇任教数等、必要な情報は開示し、説明を行っている。

ウ 被申立人における自己推薦制度の存在について

被申立人は、自己推薦制度が存在しないことは、規則等に基づき、以前の団体交渉でも繰り返し説明しているのである。申立人X2が主張する、教授昇任手続における自己推薦が存在することについての具体的・客観的の根拠とは、申立人X2が当時の人事担当の副学長から、数理物質系では手を上げるということをやっていると聞いたことというものであるが、それは数理物質系のことであり、到底、根拠と言えるものではない。

エ 指導留学生Aに関する被申立人の対応について

当時、指導留学生Aの授業料未納に関する対応について、研究科長らに対応したのは、当該指導留学生Aの指導教員であった申立人X2が当該留学生に対して何らの対応をとらないためであり、このことについては、交渉の場で説明を行っている。

(3) 当委員会の判断

ア 被申立人のハラスメント委員会の調査方法や内容について

ハラスメント委員会に守秘義務を課している所以は、委員会の認定判断の客観性・信頼性を確保するためには、自由な発言・討議が保障される

必要があり、関係者のプライバシー・人格権保護のためにも秘密性が欠かせないからである。

被申立人が申立人X2に対し、団体交渉の場でその開示を被申立人に求めても開示されないとして、「答えられない」と回答したことをもって、それを不誠実な対応とすることはできない。

イ 被申立人の実施する業績評価と教授選考について

そもそも、大学での教授その他教員の任用人事については、大学における自治として教授会が専権的に行うものである。これに対し、申立人組合が、申立人X2の教授昇任問題として団交事項とし、大学管理部門と団体交渉することの是非はともかく、被申立人は、教授選考の基準や審査方法等の制度情報、24年度以降の教授昇任教数等、管理部門として回答できる範囲の情報は申立人らに提供しているのであり、申立人らの求める具体的な選考過程について、被申立人が教授候補者の「データをどういうふうに人事上使っているかというようなのは人事に関する問題だから、それは出せない。」としたことをもって、それを不誠実な対応とすることはできない。

ウ 被申立人における自己推薦制度の存在について

反訳された議事録上で、申立人X2とB4副学長との間に取り交わされている会話から判断すると、第4回の団体交渉に至ってようやく、B4副学長が申立人X2の言う「自己推薦」の意味するところを理解し、申立人X2にその言わんとするところを確認した上で、「あり得ない」と回答しているものであり、その言い方のぞんざいさに問題はあるにせよ、このことのみをもって不誠実な対応とすることはできない。

エ 指導留学生Aに関する被申立人の対応について

被申立人が指導留学生Aに対し帰国誓約書を提出するよう求めた件を団交事項とすることの必要性には疑問を抱かざるを得ないが、反訳された議事録上で、申立人X2とB4副学長との間で取り交わされている会話を見る限り、申立人X2の質問事項についてB4副学長は逐次回答しており、申立人らの主張するように、合理的な理由の説明を求めたのに、被申立人から何らの説明もなかったとは言えず、被申立人の対応を不誠実なものとすることはできない。

オ 以上のことから、29年4月26日の第4回団体交渉での被申立人の申立人らに対する対応を労組法第7条第2号及び第3号該当の不当労働行為とすることはできない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、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条を適用して、主文のとおり命令する。

令和元年9月19日

茨城県労働委員会

会長 木島 千華夫

本件懲戒処分に関する就業規則等と条文

本件懲戒処分に関する被申立人の規則等と関係条文の抜粋は、次のとおりである。

1 Y 法人本部等職員就業規則

(サービスの根本基準)

第 36 条 職員は、法人の業務の公共性を自覚し、法令等を遵守するとともに、職場の秩序を保持し、上司の命令に従い、その職務を遂行しなければならない。

(信用失墜行為の禁止)

第 39 条 職員は、法人の信用を傷つけ、又は法人の不名誉となるような行為をしてはならない。

(ハラスメントの防止)

第 43 条 職員は、セクシュアル・ハラスメント等のいかなるハラスメントも行ってはならず、その防止に努めなければならない。

2 ハラスメントの防止に関し必要な事項は、Y 法人におけるハラスメントの防止等に関する規程（平成 17 年法人規程第 23 号）で定める。

(懲戒の事由)

第 95 条 法人は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒を行う。

- (1) この就業規則その他の法人規則及びこれに基づく法人規程等に違反した場合
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合

(3)～(6) (略)

(懲戒の種類)

第96条 懲戒の種類は、次のとおりとする。

- (1) 戒告 将来を戒める。
- (2) 減給 一回の額が労働基準法第12条に規定する平均給与の1日分の2分の1を超えず、その額が一給与支払期間の給与総額の10分の1を超えない範囲内で、給与を減額する。
- (3) 停職 1日以上6月を超えない範囲内において、職務に従事させず、かつ、その間の給与を支給しない。
- (4) 諭旨解雇 退職を勧告し、退職願を提出させる。ただし、これに応じない場合には、解雇する。
- (5) 懲戒解雇 即時に解雇する。

(大学教員の特例)

第97条 大学教員に対して、懲戒を行う場合には、教育研究評議会の議を経なければならない。

(その他)

第98条 前3条に定めるもののほか、懲戒に関し必要な事項は、Y法人職員懲戒規程（平成17年法人規程第22号）で定める。

2 Y法人の組織及び運営の基本に関する規則

(教育研究評議会の組織)

第21条 教育研究評議会は、次に掲げる評議員で組織する。

- (1) 学長

- (2) 理事（常勤の者に限る。）
- (3) 副学長（前号に該当する者を除く。）
- (4) 第76条に規定する部局長のうち、Y法人教育研究評議会規則（平成16年法人規則第15号）で定める者
- (5) Y法人教育研究評議会規則の定めるところにより学長が指名する職員

（教育研究評議会の議長）

第23条 教育研究評議会に議長を置き、学長をもって充てる。

2 議長は、教育研究評議会を主宰する。

3 Y法人教育研究評議会規則

（委員会）

第11条 教育研究評議会に、専門的な事項を調査検討させるため、委員会等を置くことができる。

2 教育研究評議会に置かれる委員会等の組織、審議事項その他その運営に関し必要な事項は、別に定める。

4 Y法人大学教員の懲戒に関する規程

（懲戒審査委員会）

第2条 Y法人教育研究評議会規則（平成16年法人規則第15号）第11条第2項の規定に基づき、教育研究評議会に、大学教員の懲戒について審査させるため、懲戒審査委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会は、次に掲げる委員で組織する。

(1) 人事を担当する副学長

(2) 教育研究評議会の意見を聴いて学長が指名する評議員 4人

3～4 （略）

5 委員は、懲戒の事案に係る大学教員が所属する系の教員会議の構成員である等、懲戒の事案に関係すると認められる場合は、その審査に加わることはできない。

5 Y 法人職員懲戒規程

(懲戒処分の量定)

第3条 懲戒処分の量定は、次に掲げる事項を総合的に考慮の上決定するものとする。

- (1) 非違行為の動機、態様及び効果
- (2) 故意又は過失の程度
- (3) 非違行為を行った職員の職責及びその職責と非違行為との関係
- (4) 他の職員及び社会に与える影響
- (5) 過去の非違行為の有無
- (6) 日頃の勤務態度及び非違行為後の対応

(懲戒処分の量定の標準例)

第4条 懲戒処分は、別表の標準例に掲げる非違行為に対応する懲戒処分の種類によるものとする。ただし、個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる以外の種類の懲戒処分を行うことができるものとする。

2 標準例に掲げられていない非違行為についても、標準例に掲げる取扱いを参考とし、懲戒処分とすることができるものとする。

(非違行為の報告)

第6条 服務監督者は、所属する職員の非違行為を知ったときは、速やかに事実関係を調査し、その結果、懲戒に該当すると判断した場合は、大学教員に係る懲戒にあつては、教員会議等の議を経て、学長に懲戒処分について申し出るも

のとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、学長は、懲戒事由に該当すると思われる事案を知ったときは、服務監督者に対し当該事案に係る事実関係の調査を命じ、又は事実関係が明白なときは、服務監督者に事実関係の調査を命ずることなく、懲戒処分を行うことができる。

(陳述の機会の付与)

第6条の2 懲戒処分を行おうとする場合は、事前に、当該者に対し懲戒に該当する事実及び懲戒の種類又は程度を通知し、通知した日の翌日から起算して5日(職員の休日を除く。)以内に当該者から申立てがあった場合は、文書又は口頭による陳述の機会を与えるものとする。

- 2 前項の陳述の機会の付与に当たっては、口頭による場合は陳述の日時、場所等、文書による場合は提出期日等を、当該陳述の日時又は期日の5日前までに、文書により、当該者に通知するものとする。

6 コンプライアンス推進規則

(職員等の責務)

第3条 (略)

- 2 職員等は、第15条に規定する調査に対しては、正当な理由がないかぎり、応じなければならない。

(調査)

第15条 管理者は、第13条によりコンプライアンス通報の受理を決定した場合又は相当の信頼性のある情報に基づき法人若しくは法人の業務に従事する場合における職員等に違法行為等があると疑われる場合は、当該違法行為等の有無等について速やかに自ら調査し、又は当該事案を所掌する副学長等に調査を

要請するものとする。

- 2 前項の調査を行う場合にあっては、必要に応じ、職員、法律専門家等によって編成する調査チームを設置することができる。
- 3 第1項の調査を行う場合にあっては、関係者に対し必要な資料の提出を求め、若しくは説明又は意見を聴くことができる。

(学長への報告)

第16条 管理者は、前条の調査の結果を学長に報告するものとする。

- 2 管理者は、前項の報告を行う際は、違法行為等又はその可能性を認めた理由若しくは違法行為等がないと認めた理由を明らかにして行うものとする。
- 3 管理者は、第1項の報告を行う場合は、次条第1項に規定する学長が行う措置について意見を述べることができる。

(学長が行う措置)

第17条 学長は、前条第1項に規定する管理者の報告を受けたときは、必要に応じ当該違法行為等を停止し、又は適法な状態に回復するために必要な措置をとるとともに、再発防止のための措置を講じなければならない。

- 2 学長は、調査等の結果、違法行為等が明らかになった場合には、当該違法行為等に関与した者に対し、法人規則等に基づく懲戒処分、告訴又は告発等の措置を講ずるものとする。

7 Y法人におけるハラスメントの防止等に関する規程

第15条 1～2 (略)

- 3 部会は、当該苦情相談に係る調査等の結果（防止対策委員会で決定したハラスメントに起因する問題等に係る対策を含む。）について、速やかに当事者及び相談者（以下「当事者等」という。）に説明等を行うものとする。

4～5（略）

（苦情相談を行ったことに起因する問題の防止）

第27条 ハラスメントに関する苦情相談等に関係する者は、当事者等及び苦情相談事案に係る関係者のプライバシー、名誉、その他の人権を尊重するとともに、知り得た情報を漏らしてはならない。

2～4（略）

8 Y 法人法人文書管理規程

（定義）

第2条 この法人規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 法人文書 職員が職務上作成し、又は取得した文書（図画及び電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られた記録をいう。）を含む。以下同じ。）であって、職員が組織的に用いるものとして、法人が保有しているものをいう。ただし、法第2条第5項各号に掲げるものを除く。

(2)～(4)（略）

9 Y 法人文書処理規程

（文書の決裁の原則）

第13条 起案文書は、名義者の決裁を受けなければならない。ただし、名義者があらかじめ専決者を指定する場合は、当該者の決裁を受けることをもって足りる。

2 前項ただし書の規定に基づく専決者の指定において、他に別段の定めがある場合を除き、別表第2の事項欄に掲げる事項の専決者は同表専決者欄に掲げる

者とする。ただし、異例に属するものについては、この限りでない。

別表第2（第13条関係）

事項	名義者	専決者
(総務関係) (5) 非常勤職員の任免に関し、次に掲げるもの へ 非常勤職員に関するもの (イ, ロ, ハ, ニに該当するものを除く。)	学長	(総務部) 人事課長

【乙2, 乙3, 乙23, 乙24, 乙31~33, 乙47, 乙48】