

# 命 令 書

申立人 G組合  
代表者 執行委員長 C

被申立人 H法人  
代表者 理事長 D

上記当事者間の令和4年(不)第8号事件について、当委員会は、令和5年11月15日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同土谷喜輝、同西田昌弘及び同福井康太が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の手交

### 第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、申立人が、被申立人に対し、組合員1名に対する懲戒処分について団体交渉を申し入れたところ、被申立人が、懲戒処分の手続等について、合理的・具体的に説明せず、それを説明することができる立場にある者の団体交渉への出席を拒否したことが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H（以下「法人」という。）は、平成31年4月に設立された地方独立行政法人であり、J大学及びK専門学校を運営している。J大学は、令和4年4月1日、法人が運営していたL大学（以下「大学」という。）とM大学が統合して成立した。法人の教職員数は、本件審問終結時約3,500名である。

イ 申立人G組合（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130名である。

(2) 本件申立てに至る経過について

ア 平成30年11月1日から令和2年3月30日までの間、E（以下、組合に加入する前も含めて「E組合員」という。）は、大学の大学院経済学研究科（以下「研究科」という。）において、事務補助員として、研究科の准教授A（以下「A准教授」という。）の英語論文作成等の補助業務を週1回担当していた。

イ 令和2年3月23日付けで、A准教授は、法人のハラスメント相談窓口に、E組合員ほかからハラスメントを受けているとの相談（以下「本件相談」という。）をした。

ウ 令和2年4月2日付けで、研究科の研究科長（以下「研究科長」という。）は、大学の学長（以下「学長」という。）に対し、本件相談に係る部局長報告を提出し、L大学ハラスメントの防止等に関する規程（以下「ハラスメント防止規程」という。）第7条に規定されているハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）の設置を求めた。

なお、ハラスメント防止規程第7条の記載内容は次のとおりであった。

「（ハラスメント調査委員会の設置）

第7条 学長は、人権・ハラスメント委員会委員長又は部局長の報告により、緊急に対策を講じる必要があると認めるときは、ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置する。」

エ 令和2年4月3日、A准教授は、本件相談を取り下げた。

オ 令和2年4月23日付けで、研究科長は、学長に対し、本件相談は取り下げられたものの、部局長としての自らの立場は同月2日付けの部局長報告と何ら変わるものではない旨等記載した部局長報告を提出し、調査委員会の設置を求めた。

カ 令和2年5月7日、研究科長は、A准教授に対して事情聴取をした。

キ 令和2年7月21日付けで、研究科長は、学長に対し、部局長報告（以下「第三次部局長報告」という。）を提出し、調査委員会の設置を求めた。

ク 令和2年9月8日付けで、学長は、調査委員会を設置した。

ケ 令和2年11月13日、法人事務局法人管理部人事課（以下「人事課」という。）は、調査委員会の事務局として、E組合員に電子メールを送信し、同月25日午後4時30分から開催する調査委員会への出席を依頼した。

E組合員は、この電子メールに応答しなかった。

コ 令和2年12月23日、調査委員会は、学長に対し、「経済学研究科におけるハラスメントについての調査報告」（以下「調査報告書」という。）を提出した。学長は、調査報告書の提出を受けて、懲戒等審査委員会（以下「審査委員会」

という。)に対し、E組合員の処分案の審査を依頼した。

なお、法人の教職員懲戒規程によれば、法人における懲戒処分手続に係る審査は、教員については人事委員会が行い、職員については審査委員会が行うこととされているが、当事者双方とも、両委員会を厳密に区別せずに、審査委員会のことを人事委員会と呼ぶことがあった。また、法人における事務補助員は、教員ではなく、職員に位置付けられている。

サ 令和3年3月2日付けで、審査委員会は、E組合員に対し、「審査事由説明書」（以下「本件審査事由説明書」という。）を郵送し、同日6日、E組合員は、これを受領した。同説明書には、「懲戒の種類、程度」として「戒告」と記載され、また、①E組合員の行為がハラスメントに該当する、②法人の教職員懲戒規程により、審査対象者に、同説明書を受領した後14日以内に請求した場合には、口頭又は書面で陳述する機会を与える、旨の記載があった。

シ 令和3年3月15日、E組合員は、審査委員会に対し、陳述書を提出した。

ス 令和3年5月12日付けで、審査委員会は、「審査結果報告書」（以下「本件審査結果報告書」という。）を作成し、理事長に提出した。

セ 令和3年6月4日、組合は、法人に対し、E組合員の組合加入を通知するとともに、E組合員に対する懲戒処分を協議及び要求事項とする「団体交渉申入書」（以下「6.4団交申入書」という。）を提出し、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

ソ 令和3年6月25日、組合と法人は、団交（以下「6.25団交」という。）を行った。6.25団交において、組合は、法人に対し、調査委員会から学長への報告書等の提供を要求した。

タ 令和3年7月28日、組合と法人は、団交（以下「7.28団交」という。）を行った。7.28団交が開催されるまでに、法人は、組合に対し、調査報告書及び本件審査結果報告書を提供した。

チ 令和2年9月13日、組合と法人は、団交（以下「9.13団交」という。）を行った。

ツ 令和3年10月7日、法人は、E組合員に対し、戒告の懲戒処分を行った。

なお、法人の教職員懲戒規程第3条第3項には、懲戒の手続として、「懲戒処分は、理事長が行う。」との定めがあった。

テ 令和3年10月18日、組合と法人は、団交（以下「10.18団交」といい、7.28団交、9.13団交及び10.18団交を併せて「本件団交」という。）を行った。

ト 令和4年2月16日、組合は、誠実団交応諾及び謝罪文の手交を求めて、不当労働行為救済申立てをした。

### 第3 争 点

E組合員に対する懲戒処分を議題とする本件団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

#### 1 申立人の主張

##### (1) A准教授とE組合員のトラブルについて

E組合員は、平成30年11月1日から令和2年3月31日を契約期間として法人に雇用され、A准教授の研究室で研究補助員として就労していたが、その際、契約上の職務をはるかに上回る職務を行っていた。

同月3日、E組合員が、A准教授に対し英語論文について意見を述べたところ、信頼関係を壊されたとして契約打ち切りを示唆された。

同月23日、A准教授は、E組合員ほかからハラスメントを受けたとして法人の相談窓口に訴えたが、その後、E組合員と話をし、同年4月3日、ハラスメントの訴えを取り下げた。

##### (2) ハラスメントの訴えに対する法人の対応について

#### ア 研究科長の対応について

A准教授からハラスメントの相談を受けた相談員は、相談票を作成して研究科長に回付した。研究科長は、相談者であるA准教授からは事情聴取を行う一方で、行為者であるE組合員ほか及び必要に応じた第三者からは事実関係を聴取しないまま、調査委員会の設置を求める報告書を提出した。研究科長は、ハラスメント防止規程等が定める部局としての対応をしておらず、その対応は、法人が定めた手続に違反するものであった。

#### イ 学長の対応について

学長は、研究科長からの再三の要請に応じて調査委員会の設置を決定したが、前記ア記載のとおり部局としての対応がほとんど行われていない状態でこの決定をした学長の判断については、ハラスメント防止規程等に違反する疑いがある。

#### ウ 調査委員会の対応について

調査委員会は、事情聴取の日程を一方的に設定して電子メールで通知したところ、応答がなかったため、事情聴取を行わないままハラスメントの事実認定を行った。法人は、E組合員に対し、A准教授からハラスメントの行為者として訴えられている事実を知らせないまま、日頃使用していないメールアドレスにたった一度電子メールを送っただけであり、その応答がないとの理由で事情聴取を行わなかったのであるから、実質的機會を与えたとはいえない。こうし

た調査委員会の対応は、ハラスメント防止規程等から当然認められる責務を果たしておらず、法人が定めた手続に違反するものであった。

#### エ 審査委員会以降の対応について

(ア) 令和3年3月6日、E組合員は、本件審査事由説明書が同封されたレターパックを受領した。E組合員は、A准教授とのトラブルについては令和2年4月に解決済みであると考えており、このレターパックによって初めて、自分がハラスメント加害者として調査の対象となっていることを知った。そこで、同3年3月15日、審査委員会に対して陳述書を提出した。

(イ) 審査委員会は、E組合員の行為について、「相手に著しい精神的な苦痛を与えた」と認定し、就業規則の懲戒処分に該当し戒告とすることが妥当であるとの報告をまとめ、学長に提出した。

(ウ) 学長は、審査委員会の報告書に基づき、理事長に処分案の申出をし、同年10月7日、理事長は、E組合員に対して戒告処分を行った。

#### (3) 不誠実団交について

ア E組合員は、法人の対応に納得できずに組合に加入し、令和3年6月4日、組合は、E組合員の組合加入を法人に通知するとともに、団交を申し入れた。組合と法人は、4回の団交を開催し、その中で、組合は一貫して、法人の対応が適正な手続を欠いていると主張し、再度部局に差し戻すべきであると主張してきた。

イ ハラスメント調査や懲戒処分の手続の公正さについては、当然に義務的団交事項になるところ、法人は本件団交において、①学長が調査委員会を設置した理由については説明を変遷させたほか、説明の根拠も示さず、②調査委員会がE組合員に対し実質的に事情聴取の機会を与えなかったことについては説明拒否を繰り返し、③審査委員会がE組合員の陳述書による弁明について事実確認もせず考慮した形跡すらないことについては説明拒否を繰り返した。また、組合は、これらについて説明できる人物として、学長、調査委員会の委員長、審査委員会の委員の団交への出席を求めたが、法人はいずれの出席も拒否した。

ウ 上記イの①「学長が調査委員会を設置した理由」について、法人の説明は、当初は、学長が部局で解決できないと判断したことであると説明していたが、組合から「どこに緊急性があったのか」と追及されたことから、A准教授の体調の悪化のために緊急性があったと説明を変えてきた。説明に一貫性がないばかりか、A准教授の体調の悪化についても具体的な説明は一切ない。

②「調査委員会がE組合員に対して実質的に事情聴取の機会を与えなかった理由」について、法人は、委員会の意思形成過程の問題であるとして、調査報

告書に記載されていることが全てで、それ以上の説明はしないと明言した。しかし、調査報告書には、理由の説明は一切なく、本件審査結果報告書の記載をもっても説明が尽くされているとは考えられない。

③「審査委員会がE組合員の陳述書（弁明）をどのように検討したのか」についても、法人は、報告書に記載されていることが全てで、委員会の意思形成過程や内容についてはお答えできないと述べ、説明を拒否した。

法人は、ハラスメント調査の過程や懲戒処分の手続において著しくずさんで公正を欠いた対応をしており、組合はこうした手続について指摘し、説明を求めたが、法人は、上記のとおり、合理的・具体的な説明を一切しておらず、報告書にも合理的・具体的な説明は一切ない。

また、組合は、結論形成過程の審議の具体的内容を開示するように求めたことはない。手続が著しくずさんで不公正であったことを合理的・具体的に説明した上で、法人が、手続上の問題がなかったと主張するのであれば、それを説明してほしいと求めただけである。

以上のとおり、法人が説明を尽くしたとは到底いえず、法人の対応が不誠実団交に当たることは明らかである。

## 2 被申立人の主張

### (1) 学長、委員長等による直接の説明の必要性について

本件申立ての趣旨は、団交に学長、調査委員会の委員長、審査委員会委員長等を出席させるなどして説明義務を果たさなければならないというものである。

これは、団交の出席者として、学長等の出席を組合が義務付けることができるということを前提としているものと考えられるが、団交を誰が担当するかについては、使用者が決定し得るものであり、学長等が出席しなければ、説明義務を果たすことができないというものではない。不当労働行為をめぐる裁判例、労働委員会命令の例を見ても、団交において、交渉権限のない者の出席を求めることができ、それらを出席させないと説明義務が尽くされないとされた例はない。

### (2) 本件で説明義務は尽くされていること

ア 本件は、ハラスメントに基づく懲戒処分を巡るものであるが、学内の他の部局の構成員からなる調査委員会において、調査が実施され、詳細な報告書も提出されている。

E組合員の懲戒処分の理由、調査の過程等は、同報告書を読めば理解可能なものであり、調査に学長や研究科長が関与した事実もないし、処分は、調査結果をもとに行われたもので、学内手続としては、公正なものである。

イ 組合は、調査の過程や審議過程が分からないとして、学長や調査委員会の委

員長、審査委員会委員長等を出席させろと主張するが、法人としては、本件処分内容の理解において、その必要があるとは考えられない。そもそも、各委員会において自由な審議が保障されるべき性格のものであり、そのために委員会を設置して審査しているのであり、報告書の提出後に労働組合に直接説明する職責を負うものとはいえないし、そのような先例を残せば、学内自治に対する不当な圧力ともなりかねない。

本件では、本来公開していない調査報告書や本件審査結果報告書等の必要書類を組合に交付しており、団交は長時間をかけているのであって、説明義務は尽くされているといえる。

ウ ちなみに本件においては、ハラスメントと認定された発言については調査報告書に詳細に記載されており、録音も存在することから、発言の有無自体は容易に認定し得る。このため、実際の団交では、組合は、具体的な発言の内容についてはあまり争うことなく、主に、①いったんA准教授が取り下げたハラスメントの申立てについて、研究科長が学長に報告し、その後、全学の調査委員会が立ち上がったのはおかしいのではないか、②E組合員とA准教授との関係は、パワーハラスメントの要件とされている就労上、教育上又は能力上の優越的力関係がないのではないか、というような点を繰り返し取り上げていた。

①については、研究科長本人を団交に出させたが、組合側が一方的に人権侵害とか、手続をやり直せというように責め立てることとなり、話し合いにならなかった。

また、②の調査委員会の行った優越性の認定の理由についても、調査報告書に、十分詳細にかつ理解可能に記載されているほか、団交においても、繰り返し説明されている。

エ 本件で争いとなっている①「調査委員会の設置理由」について、法人は、学長の設置判断の元となる、研究科長から学長への報告書等も組合に提供しており、具体的・合理的な説明を尽くしており、追加説明の必要があるとは考えられない。

②「調査委員会においてE組合員に事実上弁明の機会を与えなかったこと」について、法人は、調査委員会の判断については、組合に報告書を提供しており、内容としても十分理解可能な説明であるし、それ以上に個別的な結論形成過程等審議の具体的内容については、必要であるとはいえない。

③「審査委員会においてE組合員の陳述書がどのように考慮されたか」について、当事者の提出した書面は、各委員に配付され、その内容は理解されているところであり、委員会の中で意見の対立がなかっただけのことで、委員会の

場で詳細に議論されていないからといって考慮されていないとはいえない。懲戒処分については、所定の学内手続を経て、理事長が行うものであり、団交の場で、使用者として、適切な説明が行われれば足りるものと解され、法人は、組合に本件審査結果報告書を提供した上で、団交で説明している。

以上のとおり、使用者としての法人の説明義務は尽くされている。

## 第5 争点に対する判断

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 令和3年6月4日、組合は、法人に対し、E組合員の組合加入を通知するとともに、6.4団交申入書を提出して、団交を申し入れた。

6.4団交申入書には、協議及び要求事項として「当該組合員に対する懲戒処分について」と記載され、①本件処分については、ハラスメントの事実認定に当たって加害者とされる組合員からの事情聴取が全く行われていないなど手続に重大な瑕疵があり、認定された事実に関しても様々な誤りがあると考えており、手続上の適正性及び認定された事実について、組合と十分に協議するよう求める、②協議を尽くすまでは処分の強行を控えられたい、旨の記載があった。

(甲6、甲7)

(2) 令和3年6月25日、組合と法人は、6.25団交を行った。6.25団交には、組合から書記長、E組合員ほか組合員数名が、法人から人事課職員がそれぞれ出席し、E組合員に対する懲戒処分について次のやり取りがあった。

ア ①研究科内での調査の進め方、②調査委員会の設置の経緯及び調査委員会における調査の進め方、の事実関係について質疑が行われた後、組合が、これら調査の手続上の問題点を指摘し、E組合員の処分を引き続き保留するよう求めた。

この中で、組合は、①研究科長がなぜE組合員に事情聴取をすることなく学長に報告することを決めたのか、②学長がどれだけのことを知っていたのか、③調査委員会がなぜE組合員に弁明の機会を与えなかったのか、について法人の出席者は何も説明ができておらず、不誠実団交であり、研究科長、調査委員会の委員長及び学長が出席しなければ説明にならない旨述べた。

イ 次回団交について、組合は、研究科長の出席を求めるとともに、可能であれば学長及び調査委員会の委員長にも出席を調整してほしい旨述べ、また、調査委員会から学長への報告資料、学長が人事委員会を開いた資料等の提供を求めた。

(3) 令和3年7月28日、組合と法人は、7.28団交を行った。

ア 7.28団交が開催されるまでに法人が組合に提供した調査報告書には、令和元

年12月から同2年3月までのうち計5日間に行われたA准教授とE組合員及び、組合員である経済学研究科教授B（以下「B教授」という。）とのやり取りの音声データの文字起こし資料が添付され、同資料の発言内容を事実と認定する旨の記載があった。

また、調査報告書には、「第1 概要」、「第2 調査委員会」、「第3 事案」及び「第4 調査委員会からの提言」の各項に、以下の趣旨の記載があった。

(ア) 「第1 概要」

①令和2年3月23日にA准教授からハラスメント相談員にB教授及びA准教授自身が雇用しているE組合員からパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けているとの相談があり、相談内容は相談票にまとめられ、その際、A准教授作成のメモも併せて提出された、②相談を受け、研究科では、研究科長を中心に、B教授への確認を図ったところ、事情聴取を拒否されたことを受け、研究科長は、同年4月2日付けで学長への部局長報告を行った、③翌3日に、A准教授からの相談取下げの連絡が人事課に入ったものの、同月23日に、研究科長から、取下げを踏まえた上で2度目の学長への部局長報告がなされた、④学長から研究科長に、再度、研究科での任意の聴き取りを行うよう指示がなされ、同年5月7日にA准教授に対する、同年6月15日にB教授に対する事情聴取が、それぞれ行われた、⑤この結果を踏まえ、同年7月21日付けで、研究科長から3度目の学長への報告がなされ、同年8月7日に口頭で報告された、⑥研究科長から報告を受けた学長は、事実関係の調査等、緊急に対策を講じる必要があると認め、ハラスメント防止規程第7条の規定により調査委員会を同年9月8日付けで設置した。

(イ) 「第2 調査委員会」

調査委員会の開催日時及び事情聴取の状況等

E組合員の事情聴取については、令和2年11月13日付けで出席依頼を行ったが連絡及び出席がなかった。

(ウ) 「第3 事案」

B教授及びE組合員は、就労上、教育上又は能力上の優越的力関係を背景にして、本来業務や指導の範疇を超えて継続的にA准教授の活動を妨害し、不利益な取扱いをし、人格的な誹謗・中傷や嫌がらせをするなど、A准教授の意欲及び就労上又は教育上の環境を著しく害したといえ、E組合員については、令和元年12月27日及び同2年1月31日の音源に確認された言動について、パワハラがあったと認定する。

(エ) 「第4 調査委員会からの提言」

調査委員会が認定したB教授及びE組合員のパワハラについては、就業規則に基づき、法人において適切に対応されたい。

(乙1)

イ 7.28団交が開催されるまでに法人が組合に提供した本件審査結果報告書の「1. 事案の概要」及び「3. 処分等の内容及びその理由」の各項目には、次の趣旨の記載があった。

(ア) 「1. 事案の概要」

前記ア(ア)の①から⑥及び(イ)の記載

調査委員会が申立てに係る事実を調査確認の上、ハラスメントの有無を認定し、令和2年12月23日に学長に報告した。

(イ) 「3. 処分等の内容及びその理由」

a E組合員からの陳述について

①本件審査事由説明書に対して期日までに書面による陳述を受領した、②E組合員からの陳述書による主張は(i)言葉遣いがかかなり乱暴、不適切であったことは事実で詫びて反省するが、その原因はA准教授にあること、(ii)証拠とする音源には意図的な切り取りがあること、(iii)部局における研究科長の対応が不適切であること、(iv)調査委員会による事情聴取の権利放棄はしていないこと、(v)その他、に区分できる、③これらへの審査委員会の見解は、(i)については、E組合員の主張するA准教授の言動を考慮したとしても、E組合員のA准教授への言動は、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」ものから変わるものではないと判断でき、当該パワハラ認定に影響しないとする、(ii)については、E組合員から提供された録音全体を確認しても不適切な言動という認識は変わらないし、また、良好な人間関係があったとしても、客観的にハラスメントとされる言動があればその内容によっては問題化することは避けられないから、証拠とする音源の内容は陳述において主張する内容を考慮したとしても、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」ものであり、当該パワハラ認定には影響しないとする、(iii)については、研究科長による学長報告の内容について調査委員会で検討されており、重大な事実誤認や著しく妥当性を欠く点について指摘はなく、客観的事実に基づきハラスメント所定手続を行い得ることを定めたガイドラインに沿って調査委員会が設置され、かつ、調査委員会で認定された事実によって審査委員会は審査を行っており、当該パワハラ認定には影響しないとする、(iv)については、調査委

員会において事情聴取を実施できれば最善であったが、E組合員が大学付与のメールアドレスを利用できないとはいえ、陳述書類の提出によって調査委員会での事情聴取を一定代替できていると判断し、個別の事情聴取は実施しないものとする、(v)については、部局内での事実確認の要請は、当該パワハラ認定には影響しないものとして取り上げないとする。

b 結論

E組合員については、相手に著しい精神的な苦痛を与えたといえる一方で、懲戒指針の標準例の「免職、停職または減給とする」に該当する事実があったとは認定されておらず、また、時間雇用されているにすぎない事務補助員という立場と「教授」とでは職責におのずと差があるといえることから、非常勤職員就業規則の規定する懲戒処分に該当し、戒告とすることが妥当であるとする。

ウ 7.28団交において、次のやり取りがあった。

(ア) 調査委員会設置の理由について

a 組合が、①組合の認識としては、第一段階で部局での所属長による解決、第二段階として調査委員会があり、調査委員会で認定されれば第三段階として人事委員会があるが、各段階で何が行われたのか、適切に行われていたのかどうか、ということに非常に疑問がある、②部局でのことに関しては、これまでさんざん話してきて平行線である、③調査委員会に関しても、まず設置に至った判断、すなわち、部局での解決を再三求めていた学長がなぜそのような判断をしたのかということはきちんと確認したいと思う、④それについて学長がどう認識していたかは、学長を呼んで聞くしかない、旨述べたところ、法人は、学長は第三次部局長報告に基づいて調査委員会を立ち上げた旨述べた。

組合が、学長はE組合員に事情聴取もせずに、どのようにして立ち上げを決定したのかと尋ねたところ、法人は、その後、A准教授の事情聴取の結果と研究科長の報告書を基に、学長が判断した旨述べた。

b 組合は、学長がどのように指示したのか、なぜ調査委員会を開催する判断をしたのかといったあたりの原因及び調査委員会でなぜ事情聴取が行われなかったのかを、今後、確認したい旨述べた。

c 組合は、①次回団交の協議事項については改めて書面で出すが、簡単に言うておくと、学長が、部局で解決するようにと何度も言っていたにもかかわらず、なぜ、何回も教授を集めて行う調査委員会を開くという重い判断をして調査委員会が開催に至ったかである、②調査委員会及び人事委員

会の議事録を踏まえた方が、協議が進むと思うので、黒塗りをしたのもよいのでこれら議事録を提供してもらった方がよい、③権限のある人が出席して話をした方が解決が早いと思うので、学長の出席を求める、旨述べた。

(イ) 調査委員会においてE組合員に事実上弁明の機会を保障しなかった理由について

a 組合が、①今回の懲戒処分は、内容に入る前に手続面で相当な問題があり、とりわけ、調査委員会でなぜE組合員から事情聴取しなかったのかが非常に疑問である、②調査報告書にも簡単に記載があったが、E組合員には単に電子メールで送って、大学のパソコンで見ることができたはずだと言うだけで、見たかどうかも確認しておらず、なぜそのような無理な進め方をしたのか大変疑問であり、結果だけでなく、その過程でどのような議論がなされ、なぜその結果になったのか、きちんと検証したい、③そのため、調査委員会及び人事委員会の議事録を、個人名、発言者等は黒塗りにしてよいので提供されたく、提供しない場合は団交に誠実に対応していないと考えられるので、不当労働行為の救済申立てをする、旨述べたところ、法人は、情報公開請求のやり方もあるので、法人内で検討する旨述べた。

b 組合が、E組合員が弁明書を出しているが、審査委員会の事実認定はほとんど調査委員会の引き写しであり、結局、ハラスメントの事実認定に関しては1回も事情聴取を受けておらず、調査がずさんである旨述べたところ、法人は、調査委員会は一番中心的な所だと思っている旨述べた。組合が、E組合員は全く無視されているが、普通なら、ハラスメントの疑いがあるって調査委員会に上げることになっているということで、きちんと事情聴取をしたいということになるだろうと述べたところ、法人は、そういうやり方もあるが、道筋はいくつかあり、その中で妥当なものを選んだ旨述べた。

(4) 令和3年7月29日付けで、組合は、法人に対し、「申入書」（以下「7.29申入書」という。）を提出した。7.29申入書には、次回団交で協議したいと考えている事項として、①学長が調査委員会を招集する決定をした経緯を明らかにすること、②調査委員会において、E組合員から事情聴取を行わなかった経緯の説明、③その他、と記載されていた。

また、①については、(i) ハラスメントの訴えがあった際の部局対応の位置付け、(ii) 調査委員会立上げを決定する際の考慮要素ないし基準、(iii) 本件において調査委員会立上げを決定した経緯と理由、について説明を求め、学長の

出席を強く求める、②については、一度電子メールが送信されただけで、E組合員から応答がなかったことをもって事情聴取に応じなかったと判断するのはあまりに強引であり、この点、調査委員会でどのような議論が行われたのか説明を求める、③については、人事委員会において調査委員会とは別に事実認定を行ったかどうか確認し、行ったのであれば、具体的にどのような議論が行われたのか説明を求めるとともに、人事委員会の審査結果報告書においてE組合員の陳述書について言及した内容について協議したい、旨がそれぞれ記載されていた。

(5) 令和3年8月18日、法人は、組合に対し、①相談の要旨、②調査委員会の議事録、③審査委員会の議事録等を資料として提供した。

(6) 組合と法人は、9.13団交を行った。9.13団交において、次のやり取りがあった。

#### ア 調査委員会設置の理由について

(ア) 組合が、部局内で本当に解決しようとした痕跡が見られず、組合の認識では、研究科長が問題に関わりたくないから逃げたか、B教授を陥れようとしたとしか思えず、なぜ、学長が調査委員会を設置するという判断をしたのか説明されたい旨述べたところ、法人は、研究科長からの3回にわたる報告に対して、学長は、4月には2回判断して、両当事者に対して更なる確認をするようにと指示をし、7月には、研究科内ではこれ以上の解決は見込めないという判断で調査委員会を立ち上げて、ハラスメントの実態について調査を依頼したとのことであった旨述べた。

組合が、何を根拠に判断したのかと尋ねたところ、法人は、学長は3回の報告書により、ハラスメントの実態があるかどうかの調査を調査委員会に依頼した旨述べた。

組合が、全て学長の裁量に任されているということかと尋ねたところ、法人は、研究科長から上がってきた報告書を見ての学長の判断である旨述べた。

組合が、実際に調査委員会を開くかどうかは別として、相談があったらとりあえず部局長で対応して学長に報告することになるのだろうが、その時に、学長が判断する基準はあるのか無いのかと尋ねたところ、法人は、部局で相談があり、部局で双方に聞いて解決すれば解決したとの報告が上がるが、今回はそういうところには至っていないので、学長が調査委員会を立ち上げた旨述べた。

組合が、判断基準が全く分からないので、まずは学長に団交に出席してほしい旨述べたところ、法人は、先に述べたとおり、部局からの報告に基づいて学長が判断した旨述べた。

組合が、調査委員会を開くこと自体、重要な判断であって、この件は何回

も部局に差し戻されているにもかかわらず、いきなり調査委員会が設置されることになったのは、どこで判断が変わったのかと尋ねたところ、法人は、研究科長が4月に2回報告し、学長は、7月の報告の内容から部局の中では解決が図れないと判断して、調査委員会を立ち上げた旨述べた。

(イ) 組合が、ハラスメント防止規程第7条には、調査委員会の設置について「緊急に対策を講じる必要があると認めるとき」とある旨述べ、この点を具体的に説明するよう求めたところ、法人は、4月に2回の報告があつて再度の調査を指示し、その報告が上がってきたのは7月であり、そこでハラスメントがあれば、それを二次被害として抑えていくのが学長の責務というところである旨述べた。組合が、ハラスメントを訴えたことによる更なるハラスメントがあつたのかと尋ねたところ、法人は、そういうことが想定されるから、改めて調査委員会を立ち上げて事実を確認したということである旨述べた。

組合が、こうしたことにはある程度の具体性が必要とされ、例えば、ハラスメントがあり、被害者が訴えたことに対する報復で更なるハラスメントがあつたというのであれば、一定の緊急性があると思う旨述べ、今回のことで具体的にどのような緊急性があつたか説明するよう求めたところ、法人は、A准教授が体調を崩して病院に行っているとの話があり、それがハラスメントに起因しているということも考えられるので、学長が判断をして調査委員会を立ち上げた旨述べた。

組合が、緊急性とは放置すればさらに悪化するという話であり、今の説明では緊急性とつながるとは思えず、全く理解できない旨述べたところ、法人は、緊急性の問題は、A准教授の状態等の問題である旨述べた。

組合が、E組合員にはA准教授が取り下げてもう終わった問題であるかのような誤解を与えるような発言をしておいて、他方では緊急性があるということには極めて大きなギャップを感じる旨述べたところ、法人は、取下げの問題と緊急性の問題は切り離して考える旨述べた。

組合は、取り下げたら緊急性は無くなるし、緊急性があるのなら、もう接触しないようになどとE組合員に伝えるなどするはずであるにもかかわらず、E組合員に対してはそうした注意も一切なく、もう取り下げられたとだけ伝えて、それでなぜ、学長が、緊急性があるという判断をしたのかがよく分からない旨述べ、そのことは、間接的な説明では分からないので、次回、学長が団交に出席してきちんと説明するよう求めた。

イ 調査委員会においてE組合員に事実上弁明の機会を保障しなかった理由につ

いて

組合が、調査委員会の性格の問題を知りたい旨述べ、調査報告書と本件審査結果報告書を読んだ印象では、事実認定は調査委員会ですのであって、人事委員会で改めて事実認定をするということはしないという理解で間違いないかと尋ねたところ、法人は、組合の理解で合っており、人事委員会では、調査委員会から上がってきた内容を確認した上で量刑を判断する旨述べた。

組合が、そのような役割分担であれば、調査委員会では、事実認定をするのだから、当然、弁明の機会は与えられるべきであって、E組合員ほかは弁明の機会を一度も拒否しておらず、手続だけではなく、どう議論されたのか中身も分からないことがたくさんある旨及び調査委員会で決定に関わった人から直接話を聴きたい旨述べ、次回、委員長を呼んでくるよう求めたところ、法人は、調査報告書が調査委員会で議論した結果であるので、情報提供しており、委員長の団交への出席は考えていない旨述べた。

組合が、調査報告書には、なぜE組合員から聞き取りをせずに手続を進めたかまでは記載がなく、どのような議論をして必要な結論を出したのかよく分からない旨述べ、調査委員会の者が、団交に出席してきちんと説明するよう求めたところ、法人は、調査報告書の記載内容について、後で個別に組合から検問されるのは、事務的に手続上の問題があるので、応じられない旨述べた。

組合が、ハラスメントを判断するときは、単に表面上表れた事実だけではなく、背景事情に関して双方から言い分を聞いて判断するのであり、手続が適正かどうかをきちんと協議するためにも、その判断過程をきちんと説明してほしいが、法人から提供のあった議事録は真っ黒で、どのような議論がされたのか全く分からない旨述べ、学長が直接来て説明するよう求めたところ、法人は、それは学長に伝える旨述べた。

ウ 審査委員会においてE組合員の弁明（陳述書）がどのように考慮されたのかについて

組合が、本件審査結果報告書では、記載が抽象的で具体的な説明が一切なく、E組合員ほかの弁明をどのように取り上げ、どのように検討したのか、また、なぜそういう結論を出したのかが全く分からない旨述べたところ、法人は、弁明書については委員会の中で議論され、その上で報告書としてまとめられている旨述べた。

組合が、本件審査結果報告書を読んだ上で、この処分が本当に妥当なのかきちんと議論したい旨述べたところ、法人は、組合は、説明になっていないと言うが、法人の説明としては、調査報告書及び本件審査結果報告書が結論である

旨述べた。

組合が、処分の妥当性について協議し、組合が報告書を読んだ上で質問しているのに、報告書が全てでこれ以上の説明はないというのであれば、不当労働行為に該当する可能性があるが、今のが説明の全てなのかと述べたところ、法人は、もう一度言うが、調査委員会や人事委員会の議論経過について話すことはできず、その結果がこの報告書になっている旨述べた。組合が、まじめに議論する気があるのなら、組合の質問に対して誠実に答えるべきだと思う旨述べたところ、法人は、報告書の内容が全てだと言っている旨述べた。

(7) 令和3年9月21日付けで、組合は、法人に対し、研究科長、学長、調査委員会の委員長及び人事委員会委員の団交出席を求めるとともに、A准教授の訴えに係る事案について、①部局対応、②学長の対応、③調査委員会でE組合員ほかから事情聴取が行われなかったこと、④人事委員会の判断、⑤今後の調査等、などを協議及び要求事項として、団交を申し入れる旨記載した「団体交渉申入書」を提出した。

(8) 組合と法人は、10.18団交を行った。10.18団交において、次のやり取りがあった。

ア 調査委員会設置の理由について

組合が、①調査委員会を設置した経緯が不明である、②学長は部局での解決が困難であると判断して調査委員会の設置を決定したとの前回の説明に関連して、法人は、A准教授が通院しているからハラスメント防止規程第7条にいう緊急性があったと説明し、これに対して組合は、E組合員ほかにとっては解決済みの問題であり納得できないということで、緊急性については持ち越しになっている、旨述べたところ、法人は、それについては、A准教授の病気の話に加えて、部局で解決できないと学長が判断したので、調査委員会を立ち上げて調査しなければならないと言ったと思う旨述べた。組合は、組合としては納得できないので、それに関してはどのような緊急性があったのかについて議論したい旨述べた。

イ 調査委員会においてE組合員に事実上弁明の機会を保障しなかった理由について

(ア) 組合が、性格の問題でいえば、ハラスメントそのものの事実認定は調査委員会で行い、人事委員会は、事実関係について全く何もしないわけではないが、原則として、その認定事実に基づいて処分の量刑、どのくらいの処分とするかを定めるという説明を受けた旨述べ、その理解でよいかと尋ねたところ、法人は、人事委員会でも調査委員会が調査した内容については一応調査する旨述べた。

組合は、そのような性格であれば、調査委員会は非常に重要であり、E組合員ほかが事情聴取をされていないのは非常に重大な瑕疵であって、それに関してどのような判断で事情聴取を打切りとしたのかに関しては、間接的にではなく、調査委員会の委員長又はそれを決定する立場にあった人に来てもらって説明してもらいたい旨述べた。

(イ) 組合が、調査委員会で、非常に重要なハラスメントの認定をしてしまう訳だから、委員長等それを決定する立場にあった方に来て説明してもらわないと、とても納得できない旨、再度、述べたところ、法人は、それについては報告書を上げており、委員会の中での議論の内容を説明しなくても結果は記載しているし、事実確認は録音テープでしている旨述べた。

組合が、本人や周囲から聞き取りをするのは背景事情なども含めて判断するためであり、録音テープが全てだというのでは弁明の意味がないし、録音という一部分の事実の切り取りだけで事実認定をするのはおかしい旨述べたところ、法人は、調査委員会に提出された意見書等を調査委員会の委員らが全て見て内容を確認している旨述べた。

(ウ) 組合が、①本件審査結果報告書には、審査委員会の見解として、調査委員会において事情聴取を実施できれば最善であったが、E組合員も大学付与のメールアドレスを利用できないとはいえ、陳述書類の提出によって調査委員会の事情聴取を一定代替できていると判断したとあるが、非常に疑問がある、②メールを一回送信して特に回答も無かったというが、E組合員は毎日研究室に行っていたわけではないし、メールを見ていたかどうかの確認も無く、「回答が無かった」の一言で終わりというのはあまりにひどく、納得できるわけがない、③「ここに書いていることが全てです」というのでは何の説明にもなっておらず、調査委員会の人に来てもらわなければならない旨述べたところ、法人は、議論した結果がこれである旨述べた。組合が、結論だけ言われても協議のしようがない旨述べたところ、法人は、意思形成過程の内容なのでそれについては答えられないと以前も言っており、大学の方としては、人事委員会の議論の自由を奪うので議論の中身は表に出さないというポリシーである旨述べた。

(エ) 組合が、調査報告書の中で、E組合員から事情聴取をしなかったことについてはどの部分で説明されているのかと尋ねたところ、法人は、調査報告書の該当箇所を示した。組合が、これでは、なぜそのように判断したのか説明を尽くしたとはいえない旨述べたところ、法人は、委員会の中での話は意思形成過程の話なので言うことはできないと言った旨述べた。

ウ 審査委員会においてE組合員の陳述書による弁明がどのように考慮されたのかについて

組合が、本件審査結果報告書を読んで、E組合員の弁明がどう考慮されたのかについては非常におざなりな感じの印象を受けたので、それに関して説明をしてほしいと思ったが、調査報告書の場合と同様、本件審査結果報告書の記載のとおりでそれに関する説明はしないということであれば、議論はまた繰り返しになるので、どのような争い方をするのか検討する旨述べた。

2 E組合員に対する懲戒処分を議題とする本件団交における法人の対応は不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

(1) 前提事実及び前記1(1)認定によれば、令和3年6月4日、組合は、法人に対し、E組合員の組合加入を通知するとともに、6.4団交申入書により、組合員に対する懲戒処分について法人に団交申入れを行い、本件団交において、組合と法人の間で、E組合員に対する懲戒処分を議題として協議が行われたことが認められる。この議題は、組合員の労働条件その他の処遇に該当するものであるから、義務的団交事項である。

(2) 本件団交における法人の対応について、組合は、①調査委員会を設置した理由については説明を変遷させたほか、説明の根拠も示さなかったこと、②調査委員会がE組合員に対し実質的に事情聴取の機会を与えなかったことについては説明拒否を繰り返したこと、③審査委員会がE組合員の陳述書による弁明について事実確認もせず考慮した形跡すらないことについては説明拒否を繰り返したこと、④これら①から③の事項について説明できる人物である学長、調査委員会の委員長及び審査委員会の委員長の団交への出席を拒否したことが不誠実団交に当たる旨主張するので、以下、検討する。

ア 組合主張①について

(ア) 組合は、本件団交において、調査委員会を設置した理由について説明を変遷させ、説明の根拠も示さなかった法人の対応が、不誠実団交に当たる旨主張するので、この点についてみる。

(イ) 前記1(3)ア認定によれば、7.28団交までに法人が組合に提供した調査報告書に、「概要」として、A准教授によるハラスメント相談員への相談に始まり、研究科長から学長への3度の部局長報告がなされ、3度目の報告を受けた学長が、事実関係の調査等、緊急に対策を講じる必要があると認めて、令和2年9月8日付けで調査委員会を設置した旨の記載があったことが認められる。

このように、法人は、本件団交に先立って、調査委員会を設置した経緯に

ついて具体的に記載された調査報告書を組合に提供している。

(ウ) 次に、本件団交におけるやり取りについてみる。

- a 前記1(3)ウ(ア)認定によれば、7.28団交において、①法人が、(i)部局での解決を再三求めていた学長がなぜ調査委員会を設置する判断をしたのかとの組合の質問に対しては、学長は第三次部局長報告に基づいて調査委員会を立ち上げた、(ii)学長はなぜ、E組合員の事情聴取をせずに調査委員会の立上げを決定したのかとの組合の質問に対しては、A准教授の事情聴取の結果及び研究科長の報告書を基に学長が判断した、旨それぞれ述べ、②これに対し組合が、学長がどのように指示し、なぜ調査委員会を開催する判断をしたのかを今後確認したい旨述べたこと、が認められる。

そうすると、7.28団交においては、法人が、調査委員会を設置した理由についての組合の質問に具体的な説明をし、これに対して組合が、次回団交での協議続行を求めたものとみることができる。

- b 前記1(6)ア認定によれば、9.13団交において、法人が、組合の質問等に対し、次の趣旨の回答をしたことが認められる。

① 学長が調査委員会を設置する判断をした理由について

学長は、研究科長からの3回にわたる報告に対して、4月には2回判断して、両当事者に更なる確認をするようにと指示をし、7月には、研究科内ではこれ以上の解決は見込めないという判断で調査委員会を立ち上げて、ハラスメントの実態について調査を依頼したとのことであつた。

② 何を根拠に判断したかについて

学長は3回の報告書によりハラスメントの実態があるかどうかの調査を調査委員会に依頼した。

③ 学長が判断する基準の有無について

部局で相談があり部局で双方に聞いて解決すれば解決したとの報告が上がるが、今回はそういうところには至っていないので学長が調査委員会を立ち上げた。

④ 判断がどこで変わったのかについて

研究科長が4月に2回報告し、学長は7月の報告の内容から部局の中では解決が図れないと判断して調査委員会を立ち上げた。

⑤ ハラスメント防止規程第7条の「緊急に対策を講じる必要があると認めるとき」について

(i) 4月に2回の報告があつて、再度の調査指示に対する報告が

上がってきたのは7月であり、そこでハラスメントがあれば、それを二次被害として抑えていくのが学長の責務である、(ii) ハラスメントを訴えたことによる更なるハラスメントがあることが想定されるから、改めて調査委員会を立ち上げて事実を確認したということである、(iii) A准教授が体調を崩して病院に行っているとの話があり、それがハラスメントに起因しているということも考えられるので、学長が判断をして調査委員会を立ち上げた、(iv) 緊急性の問題はA准教授の状態等の問題である。

- ⑥ E組合員ほかにはA准教授が取り下げてもう終わった問題であるかのような誤解を与えるような発言をしておいて、他方では緊急性があるということには極めて大きなギャップを感じるとの組合の指摘について

取下げの問題と緊急性の問題は切り離して考える。

これらのことからすると、9.13団交においては、法人は、調査委員会を設置した理由についての組合の質問に対し、二次被害の防止やA准教授の状態等の問題等を挙げて、7.28団交より具体的に説明をしたものとみることができる。

- c 前記1(8)ア認定によれば、10.18団交において、調査委員会を設置した経緯に関連して、組合が、①A准教授が通院しているからハラスメント防止規程第7条にいう緊急性があったとの法人の説明に対しては、E組合員ほかにとっては解決済みの問題であり納得できないということで、緊急性については持ち越しになっている、②法人が、A准教授の病気の話に加えて、部局で解決できないと学長が判断したので、調査委員会を立ち上げて調査しなければならないと言ったと思う旨述べたのに対しては、組合としては納得できないので、それに関してはどのような緊急性があったのかについて議論したい、旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、調査委員会の設置を学長が判断した際の考慮要素の一つである緊急性の問題については、一旦、9.13団交においてやり取りがなされており、その後行われた10.18団交においても再度やり取りがなされたものの、組合が、法人の説明に納得できないとして、協議の続行を求めて協議が終了したものとみることができる。

- (エ) 組合は、法人が、調査委員会を設置した理由として、当初は、学長が部局で解決できないと判断したことであると説明していたが、組合から「どこに緊急性があったのか」と追及されたことから、A准教授の体調の悪化のため

に緊急性があったと説明を変遷させたほか、説明の根拠も示さなかった旨主張する。

しかしながら、法人が、9.13団交において、7.28団交ではしなかった説明をしたのは、前記(ウ)判断のとおり、説明を変遷させたというよりは、むしろ、7.28団交ではなされなかった新たな質問に回答したものというべきである。また、法人は、本件団交に先立って、説明の根拠となる調査報告書を組合に提供しているのであるから、説明の根拠を示さなかったとはいえない。

(オ) 以上のことからすると、法人は、本件団交に先立って、調査委員会を設置した経緯について具体的に記載された調査報告書を組合に提供した上で、本件団交において、調査委員会を設置した理由について、組合の質問に対し、具体的な説明をして回答しており、自らの主張について組合の納得を得るべく努めていたとみるべきであって、組合主張①は採用できない。

#### イ 組合主張②について

(ア) 組合は、E組合員に対し事情聴取の機会を与えなかった理由の説明は調査報告書には一切なく、本件審査結果報告書をもって説明が尽くされているとは考えられないにもかかわらず、報告書に記載されていることが全てで、委員会の意思形成過程や内容については答えられないとして、説明拒否を繰り返した法人の対応が、不誠実団交に当たる旨主張する。

(イ) 確かに、前記1(6)イ、(8)イ認定によれば、9.13団交及び10.18団交において、組合が、調査委員会では当然E組合員に弁明の機会とは与えられるべきであり、手続だけでなく議論の中身も分からないことがたくさんある旨述べて、調査委員会の委員長等が団交に出席して説明するよう要求したのに対して、法人は、調査報告書が調査委員会で議論した結果であり、委員長の団交への出席は考えていない旨述べたことが認められる。

(ウ) しかしながら、前記1(3)ア(イ)、イ(イ) a 認定によれば、①調査報告書には、E組合員の事情聴取について令和2年11月13日付けで出席依頼を行ったが連絡及び出席がなかったとの記載があったこと、②本件審査結果報告書には、調査委員会における事情聴取について、調査委員会において事情聴取を実施できれば最善であったが、E組合員が大学付与のメールアドレスを利用できないとはいえず、陳述書類の提出によって調査委員会での事情聴取を一定代替できていると判断し、個別の事情聴取は実施しないものとする旨の記載があったこと、が認められる。

このように、法人は、本件団交に先立って、調査委員会でE組合員の事情聴取をしなかった経緯や、審査委員会がそのことをどう判断したかについて

の説明を記載した、調査報告書及び本件審査結果報告書を組合に提供している。

(エ) また、前記1(8)イ(イ)認定によれば、10.18団交において、法人は、本人から聴取するのは背景事情なども含めて判断するため、録音テープが全てだというのでは弁明の意味がないし、録音という一部の事実の切り取りだけで事実認定をするのはおかしいとの組合の指摘に対しては、調査委員会に提出された意見書等を調査委員会の委員らが全て見て内容を確認していると回答したことが認められる。

このことからすると、法人は、調査委員会での問題点についての組合の指摘に対して、根拠を示して反論をしているとすることができる。

(オ) さらに、前記1(6)イ、ウ、(8)イ認定によれば、9.13団交及び10.18団交において、法人は、①調査報告書が調査委員会で議論した結果であること、②調査報告書の記載内容について組合から個別に検問されるのは手続上の問題があること、③調査委員会や人事委員会の議論経過について話すことはできず、その結果がこの調査報告書及び本件審査結果報告書になっており、同報告書が結論であること、④意思形成過程の内容については答えられないこと、⑤人事委員会の議論の自由を奪うので議論の中身は表に出さないというのが大学のポリシーであること、を説明し、また、組合の求めに応じて調査報告書の該当箇所を示したことが認められ、報告書の記載以上の説明はできない理由について、説明しているといえる。

(カ) 以上のことからすると、法人は、本件団交に先立って、調査委員会でE組合員の事情聴取をしなかった経緯や、審査委員会がそのことをどう判断したかについての説明を記載した、調査報告書及び本件審査結果報告書を組合に提供した上で、本件団交において、調査委員会でE組合員の事情聴取をしなかったことに係る自らの主張について、具体的に説明をし、組合の納得を得ようと努めていたとみるべきであって、組合主張②は採用できない。

ウ 組合主張③について

(ア) 組合は、この点について、報告書に記載されていることが全てで、委員会の意思形成過程や内容については答えられないとして、説明拒否を繰り返した法人の対応が、不誠実団交に当たる旨主張する。

(イ) 確かに、前記1(6)ウ認定によれば、9.13団交において、審査委員会がE組合員の陳述書による弁明についての組合の指摘及び質問に対して、本件審査結果報告書が結論であり、その内容が全てであるとの趣旨の回答をしたことが認められる。

(ウ) しかしながら、前記1(3)イ(イ) a 認定によれば、本件審査結果報告書には、E組合員からの陳述について、その主張内容を5つに区分した上で、そのそれぞれについて、パワハラ認定への影響の有無等に係る審査委員会の見解が判断根拠とともに記載されていたことが認められる。

このように、法人は、本件団交に先立って、審査委員会においてE組合員の弁明をどう考慮したのかについての説明を記載した本件審査結果報告書を組合に提供している。

(エ) また、審査委員会においてE組合員の陳述書による弁明がどのように考慮されたのかについて、本件審査結果報告書の記載以上の説明を求める組合に対し、前記1(6)ウ認定のとおり、法人は、9.13団交において、弁明書については委員会の中で議論され、その上で報告書としてまとめられている旨述べているほか、前記イ(オ)記載の③、④、⑤の認定事実のとおり、本件審査結果報告書の記載以上の説明ができない理由を、9.13団交及び10.18団交で説明しているということができる。

(オ) 以上のことからすると、法人は、本件団交に先立って、審査委員会においてE組合員の弁明をどう考慮したのかについての説明を記載した本件審査結果報告書を組合に提供した上で、本件団交において、審査委員会においてE組合員の陳述書による弁明がどのように考慮されたのかに係る自らの主張について、具体的に説明をし、組合の納得を得ようと努めていたとみるべきであって、組合主張③は採用できない。

#### エ 組合主張④について

組合は、前記ア、イ、ウの各事項について、それぞれ説明できる立場にある学長並びに調査委員会及び審査委員会の委員長を団交に出席させなかった法人の対応が不誠実団交に当たる旨をも主張するが、本件団交において、法人が上記各事項に係る自らの主張について組合の納得を得ようと努めており、その対応が不誠実団交に当たるとする組合の主張が採用できないことは前記アからウ判断のとおりであるから、法人が学長らを団交に出席させてそれ以上の説明をさせる必要があったとはいえず、組合主張④は、採用できない。

(3) 以上のとおりであるから、E組合員に対する懲戒処分を議題とする本件団交における法人の対応は不誠実団交に当たるとはいえず、本件申立ては、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。

令和6年2月5日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓