

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                  執行委員長   A 1

被申立人     Y 1 法 人  
                  理 事 長   B 1

上記当事者間の都労委令和4年不第12号事件について、当委員会は、令和6年4月16日第1839回公益委員会議において、会長代理公益委員團藤丈士、同水町勇一郎、公益委員太田治夫、同垣内秀介、同神吉知郁子、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

平成15年4月、A2（以下「A2」という。）は、被申立人Y1法人（以下「法人」という。）に採用され、法人が設置するB2大学の助教授に任用された。

令和3年1月21日、法人は、A2に対し、懲戒解雇を口頭で告げた。2月16日、A2は申立人X1組合（以下「組合」という。）に加入し、同月18日、組合は法人に対し、団体交渉を申し入れた。2月24日、法人は、A2に対し、

研究業績を偽ったことなどを理由として3月31日付けで懲戒解雇とすることを文書で通知した。

組合と法人とは4月26日から11月12日までの間に5回の団体交渉を行ったが、11月12日、法人は団体交渉の席上で、交渉を打ち切る旨を宣言した。また、11月19日、法人は、組合に対し、同月12日をもって団体交渉が終了したことを通知した。

4年1月25日、組合は、法人に対して団体交渉を申し入れたが、2月1日、法人は、これに応じない旨を通知した。

本件は、3年11月12日の第5回団体交渉以降、法人が団体交渉に応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 団体交渉申入れに応ずること。
- (2) 謝罪文の掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人組合は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、本件申立時における組合員数は約1,600名である。
- (2) 被申立人法人は、教育基本法及び学校教育法に基づき学校教育を行うことなどを目的とする学校法人であり、B2大学、同短期大学部（平成15年の改称前は後記2(2)のとおりB2短期大学と呼ばれていた。）、B3高等学校及び同中学校を設置・経営している。本件申立時における法人の教職員数は約400名であり、そのうちB2大学に所属する教職員数は約170名である。

### 2 A2の経歴等

- (1) 13年4月から15年3月まで、A2は、C1大学経営学部の専任講師を務めた。

A2は、申立外C2組合（以下「C2組合」という。）に加入していたところ、14年11月9日に、C2組合が発行した「教組ニュース第131号」（以下「教組ニュース」という。）には、「経営学部〇氏の長期休講に対してど

う対処するかが、いま、経営学部教授会で問題になっています。」「○氏の主張をそのまま事実と受けとることはできない。休講が無断休講であった可能性を打ち消すことはできない。」「労働組合が、個々の組合員の『不当な利益』を守るようなことはあってはならない。」などと記載されていた。

なお、文中の○氏とは、A 2を指している。

- (2) 15年4月1日、A 2は、法人の教員として採用され、同日、B 2大学の助教授に任用された。

採用に当たってA 2が「教員の個人調書」において法人に申告した職歴には、昭和54年4月から平成11年3月までの間継続して、「○○○○研究所」において、非常勤講師、講師、主任研究員及び上席主任研究員を務め、その傍らC 3大学校の研究員や非常勤講師（昭和61年8月から63年10月まで）、C 4大学社会科学研究所研究員（平成2年4月から13年3月まで）も務めたことが記載されていた。また、A 2は、11年4月以降、法人が経営するB 2短期大学教養課程の非常勤講師を務め、13年4月以降は、C 5大学の非常勤講師やC 1大学の専任講師を兼任していたことも記載されていた。

A 2が採用時に提出した「教育研究業績書」には、学術論文として、4年1月に発表したC 4大学大学院行政学研究科の修士論文を始めとして、12年11月にC 1大学・C 1短期大学学術研究会紀要で発表した「政治における言語の重要性」という論文まで、24本の論文（うち共著4本）が挙げられていた。

なお、17年度に学校教育法が改正され、19年4月1日に施行されたことによって、助教授の職階が廃止され、准教授に名称が変更された。

- (3) 20年1月から28年1月までの間、A 2は、B 2大学に対し、「教育研究業績書」（上記(2)記載のものと同じ内容のもの）を添付して、教授への昇任を毎年申請したが、教授のみを構成員として研究業績等を審議する正教授会は、いずれの年の申請に対しても同人の昇任を認めなかった。

正教授会における審議では、A 2が「教育研究業績書」に学術論文として記載した、「○○○○研究所」を発行所とする「研究紀要」掲載の論文16本（以下「本件論文」と総称する。）の存在が常に問題となった。

正教授会は、A 2 に対して本件論文の提出を繰り返し求めたが、その都度「無くした。」という返事を受け、また、A 2 に「紀要」の正式名称や、論文を所蔵する図書館名等を尋ねたが、いずれも「分からない。」という返事を受けた。

- (4) 23年1月24日、A 2 は、申立外C 6 分会を結成して、分会長に就任し、4月22日、上記分会の名称を、申立外C 7 組合（以下「C 7 組合」という。）に変更し、その執行委員長に就任した。

なお、A 2 が申立人組合に加入した令和3年2月16日時点（後記7(2)）で、C 7 組合の活動実態があったか否かは明らかではない。

### 3 A 2 の研究業績に係る特別調査委員会の開催

- (1) 平成28年6月2日、B 2 大学の学長は、正教授会においてA 2 の昇任申請を審査する際に本件論文の存在が常に問題になっていたことから（前記2(3)）、A 2 の研究業績について調査するため、正教授会の全会一致で特別調査委員会を設置した。

特別調査委員会の委員は、B 4 教授（以下「B 4 教授」という。なお、B 4 教授は副学長を兼任していたこともあるが、その時期は不明である。）、B 5 教授（以下「B 5 教授」という。）、総合福祉学部長及び他学部の教授1名の合計4名で、委員長にはB 4 教授が就任した。

- (2) 10月31日、特別調査委員会は、B 2 大学の学長に対し、「『A 2 准教授の研究業績』に関する調査報告」（以下「研究業績調査報告書」という。）により、調査の結果を報告した。その内容は、要旨以下①ないし⑥のとおりである。

①特別調査委員会は2度にわたってA 2 に研究業績について直接説明を聞きたい旨を通知したが、A 2 は応じなかった、②A 2 は、自分の論文を提示も説明もせず、そうする意思すら示さなかった、③A 2 は、論文の所蔵先を一つも示そうとしなかった、④日本の論文検索システムや、米国の最大の論文検索システムを使って検索しても、A 2 の本件論文は1本も該当しなかった、⑤本件論文は存在しないという判断及びその判断に異議があるかどうかを確認する旨をA 2 に通知したが、A 2 からは何の異議も返事もなかった、⑥以上の事実から、本件論文はそもそも存在しないと判

断せざるを得ない。

#### 4 A 2 が送信したメール

30年12月17日、A 2 は、B 4 教授、B 6 事務局次長（以下「B 6」という。）及びB 5 教授のそれぞれに対して個別に、①貴殿がA 2 を刑事告訴（後記6(2)オカキ）したことへの対抗として、貴殿を刑事告訴することにした、②貴殿は警察で写真撮影、指紋採取などをされ、検察に送検されて前歴になるなどと記載したメールを送信した。

#### 5 第三者による研究業績の調査

令和2年4月1日、法人は、Z 1 弁護士に対し、A 2 の研究業績の調査を依頼した。

11月19日、Z 1 弁護士は、法人に対し、A 2 の研究業績について以下(1)ないし(3)の内容の報告を行った。

- (1) 地域の図書館、国立国会図書館のウェブサイト、国立情報学研究所のウェブサイト、検索エンジン（グーグル、グーグル・スカラー）、米国の研究者用の検索サイト等で、本件論文を含む「教育研究業績書」に記載の論文を検索したが、本件論文は発見されなかった。
- (2) 本件論文が掲載されている「研究紀要」の発行所とされている「〇〇〇〇研究所」の法人登記の存在及び同研究所があったとされる土地の不動産登記情報を確認したが、同研究所の存在やA 2 の関与を示す情報は発見されなかった。
- (3) B 2 大学の特別調査委員会（前記3）が平成28年に行った調査の方法及び内容について、不公正、不公平、不適切な点は見当たらない。

#### 6 B 2 大学ハラスメント調査委員会

(1) 令和2年4月1日、法人は、A 2、B 4 教授、B 5 教授、B 6 ら法人に所属する複数の教職員から、B 2 大学内のハラスメント防止委員会にハラスメントの申告（後記(2)アないしキ）がなされたことを受けて、弁護士3名で構成される、B 2 大学ハラスメント調査委員会（以下「ハラスメント調査委員会」又は「第三者委員会」という。）を設置した。調査委員長には、Z 1 弁護士が就任した。

(2) 11月19日、ハラスメント調査委員会は、法人に対し、「ハラスメント調査

結果報告書」(以下「ハラスメント報告書」という。)により調査の結果を報告した。その内容は、要旨以下アないしキのとおりである。なお、ハラスメント報告書には、「添付資料」として、B 4 教授、B 5 教授、B 6 及び A 2 に対する「聞取調査録音反訳」が添付されていたが、その内容は明らかではない。

ア 平成25年6月18日のB 5 教授のA 2 に対する暴行の有無について

令和2年2月7日、A 2 は、B 2 大学内のハラスメント防止委員会に対し、平成25年6月18日に、B 5 教授から両足を繰り返し蹴り続けられて出血したこと、同人から耳元で大声を出されたことを申告した。

しかし、出血を伴うほどの暴行を受け続けていたのに何ら抵抗したり逃げ出したりしなかったというA 2 の供述内容には不自然さがみられること、当調査委員会においてA 2 から提示されたズボンについて見分したところ、血痕様の染みと暴行を受けた状況とが合致しない点があることなどから、B 5 教授の暴行があったとは認められないと判断する。

イ 27年3月5日のB 4 教授のA 2 に対する暴言の有無について

令和元年12月9日、A 2 は、B 2 大学内のハラスメント防止委員会に対し、平成27年3月5日に、学長室内で、B 4 教授から、「お前」、「ばか」などの暴言を受けたことを申告した。

3月5日に、A 2 が、学長室において、Z 2 学長及びB 4 教授と面談した際に、Z 2 学長は、A 2 に対し、2月4日に、A 2 がZ 3 教授に自身の教授昇任を話題にして接触したことを問いただしたところ、A 2 が答えをはぐらかすような態度に終始していたことから、B 4 教授が、A 2 に向かって「お前」などと発言したことが認められる。

B 4 教授の「お前」、「ばか」といった発言や、机をたたく行動は、同人が副学長という立場にあったことを踏まえれば、慎重になされるべきであったといえる。

しかし、上記発言等がなされた経緯をみると、A 2 が殊更に話をはぐらかし、無関係な話題に話をすり替えようとしたことを受けてなされたものであって、A 2 の態度にも相応の問題があったといえる。また、B 4 教授の上記言動も執拗に長時間にわたったものでもない。

したがって、B 4 教授の言動は、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動とはいえ、パワーハラスメントには該当しない。

ウ 29年3月1日のA 2のB 4教授に対する暴行の有無について

令和2年1月14日、B 4教授は、B 2大学内のハラスメント防止委員会に対し、平成29年3月1日に、自らが持っていたマイクをA 2からたたき落とされる暴行を受けたことを申告した。

3月1日の教授会終了後、会場内において、A 2が、B 4教授に対し、B 4教授がA 2の経歴調査を行ったことについて、「責任取ってくださいよ。」「辞職することもあるわけですね。」「あなたのやっていることはでっち上げですよ。」などと非難するような発言をしながら詰め寄ったことが認められる。その際の映像記録によると、B 4教授が左手でマイクをA 2に向けながら持ち、A 2がそのマイクを避けるように右手を胸の前に挙げていたことが認められる。

しかし、A 2が、マイクに触れたかどうか、マイクを振り落としたか否かについては、映像記録上明確ではない。

したがって、A 2の暴行その他ハラスメント行為は、認定することができない。

エ 30年1月18日のB 6のA 2に対する暴行の有無について

令和元年12月9日、A 2は、B 2大学内のハラスメント防止委員会に対し、平成30年1月18日にB 2大学構内の総務課前廊下で、B 6から、B 6の右手でA 2の左手を殴られたことを申告した。

A 2は、B 6が右手の親指の爪をA 2の左手に向けて思い切り振り下ろした旨を主張する。他方、B 6は、A 2が突然、紙を持った左手を殴りつけるように差し出してきたので、右手で払いのけたが、その際、右手がA 2の左手に当たったかどうかについては全く記憶がない旨を述べた。

この件については、A 2が浦和東警察署に傷害被疑事件として被害届を提出していたところ、同事件は不起訴処分を終了している。もっとも、この不起訴処分にはその理由（とりわけ暴行の有無）が明らかにされていないため、当調査委員会において念のため犯罪の成否について検討し

た。

A 2 が所持していた紙を渡そうと左手を前に出したところ、B 6 が右手でこれを払ったことは当事者間に争いがない。しかし、B 6 の右手が A 2 の左手に当たった否か、どの程度の力加減で払ったのかなど、有形力の行使があったといえるかどうかの事実関係については、証拠上判然としない。この点について、A 2 は、全治 4 か月の外傷性色素沈着等の傷害を負った旨を主張し、Z 4 医師の診断書及び写真を提出している。しかし、これらの診断書等は、その信用性が認められたとしても、1 月 19 日以前に A 2 の左手に負傷が生じたことを示すにとどまり、暴行の存在について直接証明するものではない。

したがって、1 月 18 日に、B 6 の A 2 に対する暴行があったとまでは認めることができない。

オ 2 月 17 日の A 2 の B 6 を加害者とする虚偽の被害届の提出について

令和元年 12 月 19 日、B 6 は、B 2 大学内のハラスメント防止委員会に対し、平成 30 年 2 月 17 日に A 2 が警察に対して B 6 を加害者とする虚偽の傷害の被害届を提出したことを申告した。

このことについては、A 2 が、2 月 17 日に B 6 を加害者とする傷害事件の被害届を提出したのに対し、B 6 が、浦和東警察署に対して虚偽告訴被疑事件として告訴し、同事件について不起訴処分で終了している。ただし、この不起訴処分には、その理由（犯罪の成否）が示されていない。そこで、当調査委員会において、A 2 による被害届提出行為が虚偽告訴罪（刑法第 172 条）に該当するか否かについて検討を行った。

この点、虚偽告訴罪が成立するためには、「虚偽の告訴、告発その他の申告をしたこと」が必要であり、「虚偽」とは行為時を基準として客観的事実に反することをいうと解される。しかし、B 6 による暴行の存否については真偽不明といわざるを得ず、A 2 の被害届の提出は、「虚偽」のものであったとまではいえない。

したがって、刑法第 172 条の虚偽告訴等の犯罪が成立するとはいえない。

次に、ハラスメント該当性について検討すると、告訴その他被害の申

告を捜査機関に行うかどうかは、基本的には各人の判断に委ねられるべき事項であり、虚偽告訴罪が成立するような場合でない限り、そのこと自体が不当と評価されることはないものといえる。A 2が行った被害届の提出は、その後、不起訴処分により終結しているものの、虚偽告訴罪が成立するともいえない以上、そのことをもってハラスメントに該当するとはいえない。

カ 30年4月のA 2のB 4教授を加害者とする虚偽告訴について

令和2年1月14日、B 4教授は、B 2大学内のハラスメント防止委員会に対し、平成30年4月に、A 2が、B 4教授からマイクで左頬を突かれ負傷した旨の虚偽告訴をしたことにより、B 4教授の名誉が著しく毀損され、研究活動が妨害されたことを申告した。

30年4月頃に、A 2が、浦和東警察署に対し、29年3月1日の教授会の終了後にB 4教授からマイクで左頬を突かれ負傷したとする被害届を提出したこと、30年4月から6月頃までにかけて、数回にわたり、B 4教授がB 2大学構内において、同署の警察官により事情聴取等を受けることとなったこと、6月6日にA 2が上記被害届を取り下げたこと、11月29日にB 4教授がA 2から虚偽告訴をされたとして同署に告訴したこと、令和元年7月18日にさいたま地方検察庁がこれを不起訴処分としたことが認められる。

ハラスメント報告書は、以上の事実経過について、「(2018年(平成30年)4月に、対象者が申告者を加害者として、『マイクで左ほおを突かれ負傷した』という虚偽告訴をしたか否か、及びそのためにB 4氏の名誉が著しく棄損され、研究活動が妨害されたか否か)について」という標題を付した上で、次のとおり判断している。

29年3月1日の教授会の終了後に、A 2とB 4教授が口論になった際に、その場に居合わせた職員が、A 2とB 4教授との間には距離が取られていた旨を述べていることを踏まえると、虚偽告訴であった可能性は否定できない。

しかし、A 2とB 4教授の当時の行動を終始撮影した動画等は存在せず、虚偽告訴であることを証明する証拠は存在しない。

したがって、A 2 が当該告訴をしたことをもって、虚偽告訴罪が成立するとまではいえず、ハラスメント行為にも該当しない。

キ 30年12月17日のA 2のB 5教授に対する脅迫メールの送信について

31年3月13日、B 5教授は、B 2大学内のハラスメント防止委員会に対し、30年12月17日に、A 2から、刑事告訴を予告する内容のメールを送り付けられ、脅迫されたことを申告した。

A 2は、メールにおいて、「貴殿を刑事告訴することにしました。」と記載しているが、これが25年6月の暴行についての告訴を意味するのであれば、事件から5年以上が経過した後に刑事告訴を行うことには疑問が残るし、その旨をわざわざB 5教授に告げる理由に乏しい。

また、メールには、「会議の中で貴殿とB 6氏が私を告訴しろと強硬に主張していたと会議に出席した教職員から聞いたので、対抗して告訴します。」とあるが、この点からは、告訴によって、犯罪の被害回復や司法による真実の解明を図るという意図を酌み取ることは困難であり、「告訴されると警察署で写真撮影、指紋採取などされ、検察に送検されて『前歴』となります。」との記載は、告訴について正確に記載したものとはいえず、相手方をいたずらに不安に陥れる表現といえることができる。

したがって、A 2のメール送信行為は、職場内の犯罪行為を公にするなどの必要性も乏しく、記載内容等の相当性にも限度を超えた部分が認められ、B 5教授の就業環境を不当に害するものといえる。これをハラスメントというかはともかく、職場におけるハラスメントに該当すると指摘した事実調査委員会（注：令和元年10月24日の第2回ハラスメント防止委員会において設置が決定された委員会のこと。）の判断は、結論としては正当性があると評価できる。

#### 7 A 2の懲戒解雇と組合の団体交渉申入れ等

- (1) 3年1月21日、法人のB 1理事長（以下「B 1理事長」という。）は、A 2に対し、懲戒解雇とすることを口頭で告げた。ただし、その時のやり取りの詳細については明らかではない。
- (2) 2月16日、A 2は、組合に加入し、同月18日、組合は、法人に対し、「団体交渉申入書」を送付した。

この文書には、「2021年1月21日にA2に対して行った懲戒処分について話し合い（団体交渉）を行いたく、早急に日程の調整をお願いするものです。」と記載されていた。

- (3) 2月24日、法人は、A2に対し、就業規則第33条第9項(1)、(2)及び(18)に該当する事由があるとして、同条に基づき、3月31日をもって懲戒解雇する旨の「解雇通知」を送付した。その内容は、以下ア及びイのとおりである。

ア 就業規則第33条第9項(1)及び(2)に該当する事由

「貴殿は、雇用契約を締結するにあたり、『教員の個人調書』及び『教育研究業績書』を提出し、平成20年から平成30年まで、毎年B2大学の教授昇任を申請する際にも『教育研究業績書』を提出しています。しかし、貴殿が（非常勤）講師あるいは（上席）主任研究員の職にあったとされる『〇〇〇〇研究所』なる機関が存在しないこと、及び『教育研究業績書』に記載された学術論文16本（No2～17）についても存在しないことが判明しました。上記行為は、研究業績を偽り、詐術を用いて雇用されたものであり、加えて昇任申請にあたり、その経歴内容を偽ったと判断しますので、就業規則第33条（懲戒）第9(1)(2)に該当します。」

イ 就業規則第33条第9項(18)に該当する事由

「貴殿は、同じB2大学の教職員と良好な関係を築いていこうという姿勢が全く見られず、平成29（2017）年3月1日教授会終了後のB4副学長との口論の際に負傷したとして、また平成30（2018）年1月18日事務局長室前の廊下でのB6事務局次長との口論の際にも負傷したとして、警察に刑事告訴ないし被害届を提出しています。更に令和2（2020）年2月10日教授会終了後のB4副学長・B5教授・B6事務局次長との口論については、この3名のほかB1学長を加えた4名を名誉毀損で刑事告訴しています。しかし、これら各告訴ないし被害届の対象行為は刑事処罰されるべき事案とは到底認められないものであり、加えて、貴殿は、刑事告訴されると警察署で写真撮影、指紋採取などされ、前歴となる旨をことさら申し向けて、同じ職場の教職員をして徒らに不安に陥れ、就業環境を著しく害しています。」

貴殿のこれらの行為は、脅迫ないしこれに準ずる行為であり、就業規則第33条（懲戒）第9項(18)に該当します。」

(4) 法人の就業規則には、以下の規定がある。

「第33条（懲戒）

9 職員が、次の各号の一に該当する場合は、懲戒解雇とする。

(1) 人名・経歴・証明書を偽り、又は詐術を用いて雇用されたとき。

(2) 規則及び諸規定に定められている所定の手続き・届け出を故意に怠ったとき、又はその内容を偽ったとき。

(3)～(17) 略

(18) 詐取・詐欺・窃盗・暴行・脅迫・賭博その他これに準ずる行為を行い、又は行おうとしたとき。」

(5) 3年3月17日、A2は、さいたま地方裁判所に対し、賃金仮払等仮処分命令申立事件（ただし、同事件の詳細は明らかではない。）の書証として、陳述書を提出した。その内容は、要旨以下ア及びイのとおりである。

ア B4教授は、Z5准教授に対して女性として関心を持ち、「ねえちゃん」と言って肩に手を置いたりしていた。Z5准教授は、やめてほしいと普段から言っていた。B4教授は、自分の研究室にZ5准教授を呼び、お前は俺に逆らうのか、首にしてやるぞ、首になりたくないなら俺とホテルに行こうと言ったところ、Z5准教授は「気持ち悪い」と述べたため、B4教授は激怒してZ5准教授を土下座させ、その上、頭が高いと大笑いしながら、土下座しているZ5准教授の後頭部を足で踏み付け、Z5准教授は号泣していた。B4教授のハラスメントで、Z5准教授はうつ病になり、精神病院の個室で自殺した。

イ B5教授は、Z6准教授にハラスメントをしたことで、同人から裁判を起こされた。B5教授は、Z6准教授のゼミの学生を一人一人部屋に集めて、Z6准教授の悪口を書かせた陳述書を裁判で提出させた。ゼミ生たちは、Z6准教授の悪口を書きたくないと言ったが、B5教授は、机をたたき、卒業させないぞと脅した。ある男子学生は、事実ではないので書きたくないと言っていたが、B5教授は、「俺は創立者の息子だ。俺が学生が卒業するかできないかを自由にできるんだ。」などと脅して、

強引に Z 6 准教授の悪口を書かせ、その結果、その学生はそれを苦にして自殺した。

(6) 3月31日、法人は、同日をもって A 2 を懲戒解雇とした（以下「本件解雇」ということがある。）。

(7) 4月12日、法人は、組合に対し、「団体交渉応諾の件（ご連絡）」と題する文書を送付し、団体交渉に応諾する旨を回答した。

#### 8 第1回団体交渉の開催とその後の労使間のやり取り

4月26日、組合と法人とは、第1回団体交渉を開催した。

組合からの出席者は、書記次長、A 2、Z 7 弁護士（Z 7 弁護士は A 2 個人が委任している弁護士であり、組合の代理人ではない。）外1名、法人からの出席者は、B 1 理事長、Z 8 事務局長、総務人事課長、法人の代理人である Z 9 弁護士外1名であった。

第1回団体交渉の経過の要旨は、以下(1)ないし(4)のとおりである。

##### (1) A 2 の懲戒解雇事由について

組合は、「〇〇〇〇研究所」と本件論文がないことを知った時期を尋ねた。

法人は、A 2 が平成20年から毎年教授昇任審査の申請をしていること、その申請の際に提出された「教育研究業績書」に「〇〇〇〇研究所」のことや「研究紀要」掲載の論文が16本あると記載されていること、法人がその現物の提出を求めたことに対して A 2 が提出しなかったこと、法人が特別調査委員会（前記3）を設置したことに対して A 2 が同委員会の公平性に疑問を呈したことを受けて法人は更に第三者による調査（前記5）も実施したことなどを説明した。これに対し、Z 7 弁護士は、「その調査が非常にずさんなんです。」と述べ、A 2 は「一方的だしね。」と述べた。

法人が、上記の経歴詐称に加えて、職員に対してメールで脅したことも懲戒解雇事由である旨を述べたところ、Z 7 弁護士は、A 2 が B 4 教授、B 5 教授、B 6 から暴力を受けたのに、法人が何も対応してくれないから、メールせざるを得ない状況だった旨を述べた。

法人は、そこから事実関係がもう違う、事実関係も含めて第三者委員会（前記6）に全部調査してもらった旨を述べた。

組合が懲戒解雇事由を裏付ける資料を提出するよう求めたところ、法人

はこれに応じて、第1回団体交渉終了後、第2回団体交渉開催までの間に、組合に対して資料を提出した。なお、提出された資料の具体的な内容は明らかではない。

(2) B5教授の暴行について（前記6(2)ア参照）

A2は、25年6月18日にB5教授から両足を蹴り続けられて出血したと主張する事件（前記6(2)ア）について、「ほら、ここに血痕が付いているでしょう。これはB5が蹴ったときの血です。これ、DNAで調べれば僕の血だって分かりますね。」と述べて、A2が当時履いていたズボンを法人側出席者の目の前に示し、「ほら、ついているでしょう、血が。」「ほら、裏、ついでるでしょう。」と述べた。法人が「やめましょうよ、こういう争いは。」「そうだし、こういう論議しても。」と述べると、Z7弁護士は、「こういう争いはじゃないですよ。彼の、要するに解雇されるかどうかがかかっているわけです。それをこういう争いはいいんでしょうみたいな、そういうこと言うのはおかしいですよ。」と述べた。法人は、A2がなおも距離を詰めてズボンを目の前に示してくることから、「ディスタンスをちゃんと取っていただけないでしょうか。」と繰り返し述べた。

(3) C2組合の教組ニュースについて（前記2(1)参照）

A2は、C2組合が発行した教組ニュース（前記2(1)）をどうやって手に入れたのかと質問した。

これに対し、Z8事務局長は、事務局長研修会に出席したときにC1大学の事務局長から、お宅にA2さんというのが行っているだろう、うちは大変だったんだ、お宅は今どうなのと話し掛けられ、教組ニュースという資料があるよと言われて後日手に入れた、その資料には、A2がほぼ1か月にわたる休講ないし欠勤をしたが、理由は明確にされなかったと書いてある、しかも会議でA2が離席を求められた際にこれに応じて、席にとどまり、会議ができなくなったとも書いてある、私はA2はそういう人なんだとその時に初めて思ったという内容を述べたところ、Z7弁護士は、「それはやめましょう。」と述べ、続けて組合も「直接関係ないから。」と述べた。

これに対し、Z8事務局長が他の件でもA2の言うことはことごとく事

実と違うという旨を述べたところ、A2は「違うことだったら、Z8事務局長がC8大学で私が（入試監督業務を行っていたとき）主査の指示に従って、遅刻した学生がいたから学生の整理をしてたら、C8大学の学部長に帰って言われて、その時のC8大学の主査の人が、A2先生は私が指示してこれの案内をしてたって言ったっていうことを、大学に出してるじゃないですか。Z8さん、出してますよね、僕、報告書を。」と述べた。

これに対し、Z8事務局長は、「私は見たことがない。」と述べ、A2が「だからそういうずるいことしてるからよ、そういうふうに。」と述べたものの、その後、組合はそれ以上追及することなく、別の議題に移った。

その後も、A2が、再度Z8事務局長に対し、「僕がZ2学長に報告書を出してるわけですから、C8大学の件で。私は全然落ち度がないわけですから、その資料を出してくださいよ。学校は持っているわけだから。それを出しているにもかかわらず、ああいう事実と違うやつを乙号証に出すのはおかしいと思ってます。どうですか。」と述べたのに対し、Z8事務局長は、「見たことがないので、俺も分かりません。」「ないんだから出せないでしょう。」と回答したところ、このことについて組合は特に追及しなかった。

#### (4) A2のアメリカの知人の発言について

法人が、C3大学〇〇〇〇〇校時代の友人に「〇〇〇〇研究所」の紀要を送るように頼んで送ってもらえれば済む話ではないのかと述べたところ、A2は「いや、そういう話もしました。そしたら、B4さんが加害者であるのに、医者に行って、医者を脅したり、それからZ9さんがZ10弁護士に電話を掛けたり、そういう事実を話したら随分あくどい人たちだと。人間として軽蔑すると、そう言われましたよ。その僕の言った人は、Z9さんの何かの先輩なんです。で、Z9さんのことを知ってるんですよ。だけど、非常に人間的に恥ずかしいことをする人だって言っていました、Z9さんのことは。」と述べた。

### 9 第2回団体交渉の開催とその後の労使間のやり取り

#### (1) 令和3年6月2日、組合と法人とは、第2回団体交渉を開催した。

組合からの出席者は、副執行委員長、書記次長、A2、Z7弁護士外2名、法人からの出席者は、B1理事長、Z8事務局長、総務人事課長、Z

9 弁護士外 1 名であった。

第 2 回団体交渉の経過の要旨は、以下アないしエのとおりである。

ア A 2 の懲戒解雇事由について

法人は、「教育研究業績書」に記載の「〇〇〇〇研究所」なる機関や本件論文が存在しないことが調査で判明し、それ自体が大きな解雇事由に当たるとする旨を述べ、さらに、脅迫メールの前提となった B 4 教授からの傷害行為についても、第三者委員会の調査（前記 6）の結果、存在しないということが確定したため、A 2 の脅迫メール送信行為は、普通の人から見ると脅迫を受けたということになり、これも十分懲戒解雇事由になると考え、解雇したという旨を説明した。

イ A 2 の告訴及び被害届の提出について

組合が、懲戒解雇事由以外の理由があつて解雇したのではないか、A 2 が被害届を出すことや刑事告訴をすることは自由ではないのかと述べたところ、Z 9 弁護士は、もちろん自由であるが、「同じ仲間内の人を、ほとんど傷害するというのを受けてないにもかかわらず、そういう虚偽の形で言われるのは極めて問題です。」と述べた。

組合は、法人が「虚偽の」と言ったが、解雇通知に「虚偽」という言葉は一切出てこない、解雇通知には、告訴ないし被害届の対象行為は刑事処罰されるべき事案とは到底認められないと書いてあるので、弁護士なのだから言葉の使い方は十分に配慮すべきであるなどと述べた。A 2 は、「取り消してよ、じゃあ。取り消してよ。」「じゃあ今のことは取り消しますね？ 虚偽ってのは。」と述べ、虚偽という言葉を取り消すことを求めたが、法人は特に反応せず、組合も、「法律家だから、ちゃんと言葉を正確に使ってくださいね。」と述べるにとどまった。

法人は、虚偽の告訴であった可能性が否定できないという第三者委員会の調査結果が出ている旨を述べた。

ウ B 5 教授の暴行について（前記 6 (2)ア参照）

A 2 は、「私は大学内で、被害者であるのに一方的に嫌がらせを受け、そして埼玉労働局に訴えても、何回も訴えたのに拒否されているから警察に行かざるを得ない。僕は 2013 年の 6 月 18 日に B 5 から激高されて、

僕が座ってたら、B 5 氏が思いっ切り僕の足のところ蹴ったんです。で、血だらけになった、僕は。そのとき僕は110番しようか、かなり迷ったんです。でもおんなじ大学だから、かなり迷ったけど、すぐ告訴しなくてもいいやと思って保留したわけです。B 5 氏は僕に対して謝罪して、200万出すからここだけの話にしてくれって言ったんです、僕に。僕は200万なんか要らないからって言って断ったんだけど、そうした僕の温情、優しい心を大学は踏みにじって、あのとき僕が110番したら、B 5 氏は逮捕されてましたよ。で、B 2 大学も新聞に大きく載りましたよ。」と述べた。これに対し、組合は、「A 2 先生、ちょっと、進めていかないと。」と述べてA 2 の言動をたしなめた。

#### エ その他

A 2 は、「B 4 氏はZ 11（元）理事長も全く評価してない。例えば、Z 11理事長から僕は直接聞いたけど、B 4 氏は前、組合にいたときに、Z 11理事長にお前呼ばわりして、『お前と俺はおんなじ大学出てるけど、お前は大学しか出てないし、俺は大学院出てるから、俺の方が偉いんだ』。それから意見が対立したときに、お前を告訴してやるってZ 11理事長に言ってるんです。だからお前呼ばわりしたし、そういうこと言われたんで、僕はB 4 のこと大嫌いだと、あいつは人間のくずだと思ってるって言ってましたよ。そしてZ 11理事長が、僕が嫌がらせをされて教授に昇任されてないってことをすごく心配して、26年の11月にB 2 大学に、Z 11理事長が僕と二人、行ったんです。そうしたらZ 2 学長が会うのを拒否したんです。だからZ 11理事長が大変激怒して、そして、そのとき学園本部にZ 12（元）理事長に会いに行ったんです、僕と二人で。」と述べた。

法人が、「なんか話がどんどん広がってきちゃって。」と述べたところ、A 2 は、「話が広がるって、あなたが誠実に答えないからいけないんですよ。」と述べた。

- (2) 令和3年6月25日、法人は、組合に対し、要旨以下アないしウのとおり記載した「回答書」を送付した。

ア A 2 が提出した「個人調書」及び「教育研究業績書」に記載された「○

〇〇〇研究所」及び本件論文が存在しないことが判明したところ、これは研究業績を偽り、詐術を用いて雇用され、かつ、教授昇任申請に際し、その経歴内容を偽ったものであり、懲戒解雇事由に該当することから、懲戒解雇の撤回に応じることはできない。

イ A 2 が刑事告訴及び被害届を提出したところ、これらの対象行為は到底刑事処罰されるべき事案ではないし、A 2 は対象教職員に対して刑事告訴されると写真撮影、指紋採取されて前歴となる旨を申し向けて、同じ職場の者をいたずらに不安に陥れ、就業環境を著しく害したところ、これは脅迫ないしこれに準ずる行為であって、懲戒解雇事由に該当することから、懲戒解雇の撤回に応じることはできない。

ウ A 2 は、懲戒解雇の前提たる事実だけでなく、関連する事実をも否定し、両当事者の事実認識が大きく異なることから、このような場合は、紛争解決の最終的な判断権者である裁判所の判断を仰がざるを得ない。

(3) 7月8日、組合は、以下アないしエを団体交渉の議題に追加する旨の「追加議題」と題する文書を送付した。

ア 教授昇任の基準を説明すること

イ B 4 教授の A 2 に対する次の(ア)ないし(ウ)の行為について

(ア) 平成27年3月5日の A 2 に対するハラスメント事件（前記6(2)イ）

(イ) 29年3月1日の A 2 に対する暴行傷害事件（前記6(2)ウ）

(ウ) 30年8月10日の A 2 に対するメール送信行為

ウ 30年1月18日の B 6 の A 2 に対する暴行傷害事件

エ B 5 教授の A 2 に対する次の(ア)及び(イ)の行為について

(ア) 25年6月18日の暴行傷害事件（前記6(2)ア）

(イ) 上記(ア)の事件について A 2 に対するメール送信行為

なお、この文書には、①教授等の地位に就いている者について、地位と業績との関係を確認するため、Z13こども学部長外7名の学歴と単独著書数を書面で提出することや、②B4教授、B6及びB5教授に対して懲戒処分を行うよう求めること等が記載された「学歴と単独著書の提出と処分の要求書」と題する文書が添付されていた。

## 10 第3回団体交渉の開催とその後の労使間のやり取り

(1) 令和3年7月9日、組合と法人とは、第3回団体交渉を行った。

組合からの出席者は、副執行委員長、書記次長、A2、Z7弁護士外2名、法人からの出席者は、Z8事務局長、総務人事課長、Z9弁護士外1名であった。

第3回団体交渉の経過の要旨は、以下アないしカのとおりである。

ア Z5准教授の自殺について（前記7(5)ア参照）

組合が、Z5准教授が自殺したことは知っているかと述べたのに対し、法人は、それは後から知ったが、自殺の原因が大学の中の問題なのか、家庭の中の問題なのかが分からない旨を述べた。

イ Z6ゼミの学生の自殺について（前記7(5)イ参照）

組合は、Z6准教授の件について質問し、法人は、以下のとおり回答した。

大学を退職したZ6准教授は、B5教授からハラスメントを受けたとして裁判を起こしたものであるところ、A2がZ6准教授の裁判で陳述した次の発言は虚偽であり驚いた。

「(B5教授が) Z6ゼミの学生を一人一人自分の部屋に集めて、Z6准教授の悪口を書かせた陳述書を裁判所へ提出させた。」

「(B5教授は) たたいたり、卒業させないぞとゼミ生を脅したり、私(A2)に被害を訴えた男子学生は泣いて『書きたくない』と訴えましたが、(B5教授は) 強引にZ6先生の悪口を書かせました。」

「(B5教授が) 他に『卒業させないぞ、俺は創立者の息子だ、俺は学生が卒業するかできないかを自由にできるんだ、卒業できなかつたらお前の母さんが泣くぞ、それでもいいのか』と学生を脅しているのが録音されていました。その学生は、自分の意に反して事実無根のZ6先生の悪口を書かせた陳述書を書いたことを苦にして、自殺したと聞いています。」

さらに法人は、平成24年に、Z6准教授がB5教授に対してパワハラを理由に訴えを提起した訴訟について、一審、二審ともB5教授のパワハラ行為はなかったとして請求棄却とされたことを説明した上で、自殺

した学生がいることは把握している旨を述べ、組合が、それはZ 6ゼミの学生かと問うと、法人はそうだと思うと述べた。

組合は、A 2がZ 5准教授とZ 6准教授の件について、大学に抗議をしていたことや大学との団体交渉において議題にしていたことは認識しているかと質問した。

法人は、Z 5准教授のことは関知していない、事実の認識がお互いに違うから、事実関係がまず決まらないことには合意したり、次の段階に行くのは難しいと思うと述べた。

ウ B 4教授の「お前」、「ばか」発言について（前記6(2)イ参照）

A 2が、25年11月以降、B 4教授から、僕が録音できないようにトイレで用を足しているときに、後ろから、「お前もZ 5みたいに首吊って死ね、ばか、死ね」などと、数え切れないほど言われた旨を述べたところ、組合は、「ちょっと僕に進めさせてもらえます？」、「団体交渉だから、組合が主体だから。」と述べて、A 2の言動をたしなめた。

A 2がB 4教授からパワハラを受けた旨を述べたので、法人はハラスメント調査委員会等の報告書の理由及び結論を示して、パワハラの実態がないことを説明した。

これに対し、A 2が「それにZ 1弁護士自体、B 1氏の友人なんです。だから公平性がないです、もともと。」と述べたところ、組合は「要は、その調査結果が第三者なのか分かんないですけど、機能してないとしたら、こちらから見ればいわざるを得ないです。」と言い直した上で、「やっぱり身内が身内を調べる形みたいになってるんで、ちょっと不自然な回答だなとしか。別にひいき目に見てるとかじゃない、客観的に見て、ちょっと不自然なことだなというふうに。」と述べた。その後、A 2が、再び、「だって、Z 1弁護士はB 1氏の友人なんです。だから友人であること自体、第三者委員会としての公平性がないです。それにB 4氏は。」と同じ発言を繰り返したため、組合は、「ちょっと時間も関係あるので。要は、第三者として調査結果の体をなしてないとしたらいわざるを得ないです。」と再び言い直した。

これに対し、法人が「そんなことはないです。」と回答したところ、A

2は「処分してください、B4さんを。」と発言し、続けて、以前、B4教授に対し、「今日は行儀悪いですね、足を乗っけて、机に。」と述べたら「お前に言われる筋合いはないよ。」と言い返されて、机に足を乗せたことは否定しなかったという旨を述べ、これに対し、組合は、「ちょっと、勝手に進まないでもらえますか？」と述べてA2の言動をたしなめた。

エ B6の暴行、B5教授の暴行及びZ13こども学部長その他の「8名の学歴と単独著書」について（前記9(3)参照）

A2が、「それからB6氏の1月18日のA2氏への暴行傷害事件、これも反訳出してるんだから処分してください。診断書も出してんだから。で、B5氏の2013年6月18日の私の暴行傷害事件。これも診断書も経緯も出してんだから処分してください。」と述べ、続けて、Z7弁護士が、「処分の結果だけじゃなくて、内容も。事件についてどう捉えて、どういうふうに考えるのかという、大学側の見解も明らかにしてください。」と述べたが、A2が続けて、「あと要求事項の1は、単独著書は業績として最上位に位置するものであり地位と。」と述べたところ、組合は「ちょっと話が何か。」と述べてA2の発言をたしなめた。A2が「分かりました。じゃ、Z13氏の学歴と単独著書数。」と述べたところ、組合やZ7弁護士が口々に「ちょっと待ってください。」「それじゃないんだよ。大学側が出してるのはそれじゃないの。」「今、教授昇進の方の話に行っちゃってんだけど。」と述べてA2の発言を押さえとどめつつ、組合が「もう一回言いますね。2018年8月10日にB4氏がA2先生に『準備が整い次第刑法172条・刑事告訴されます』っていうようなメールを送ってるんですけども、こういうメールを送ってる事実があるんですけども。」と述べて別の議題に軌道修正した。

オ B4教授の暴行について（前記6(2)ウ参照）

法人が29年3月1日のB4教授のマイク暴行事件の事実はない旨を述べたところ、A2は、それはそちらの主張である旨を述べた。

法人が、もう不起訴になっている旨を述べたところ、Z7弁護士は、不起訴になっても事実がないのとは違う、診断書には外傷性と書いてある、外的なものが加わって傷を負ったということである旨を述べた。

Z 8 事務局長が、B 4 教授にやられた傷だということにはならない、だってマイクは当たってないんだから、見てんだから私は、などと述べたところ、A 2 は、あなたがうそついてるだけだよ、あなたは総務課のみんなから「事務局長はB 3 に帰って」と言われてるわけです、ごますりばかりしてなどと述べた。Z 7 弁護士は、「そういう個人攻撃はやめよう。」とA 2 の言動をたしなめた。

カ B 5 教授が学生に陳述書を書かせたことについて（前記 7 (5)イ参照）

A 2 は、ハラスメント調査委員会を立ち上げて、そのハラスメント調査委員会の旗の下でZ 6 ゼミの学生を、加害者であるB 5 教授が対面で一人一人呼んで、取調べをして、陳述書を書かせた、学生からもそのように聞いているなどと述べたため、法人は、「そんなことはないと思います。」と述べたが、A 2 は、「いや、そんなことがあるんですよ。」と述べた。

(2) 令和 3 年 9 月 3 日、法人は、組合の「学歴と単独著書の提出と処分の要求書」（前記 9 (3)）に対し、「回答書(2)」を送付した。

この文書には、①ハラスメント報告書によれば、B 4 教授、B 6 及びB 5 教授のA 2 に対する暴力行為ないしハラスメント行為があったということとはできないこと、②B 4 教授、B 6 及びB 5 教授に対して懲戒処分を行う必要性がないことなどが記載されていた。

#### 11 第 4 回団体交渉の開催とその後の労使間のやり取り

(1) 9 月 15 日、組合と法人とは、第 4 回団体交渉を行った。

組合からの出席者は、副執行委員長 2 名、A 2、Z 7 弁護士外 2 名、法人からの出席者は、Z 8 事務局長、総務人事課長、Z 9 弁護士外 1 名であった。

第 4 回団体交渉の経過の要旨は、以下アないしウのとおりである。

ア B 4 教授の「お前」、「ばか」発言について（前記 6 (2)イ参照）

Z 7 弁護士は、平成 27 年 3 月 5 日の B 4 教授の発言について、ハラスメント報告書では、「お前」、「ばか」発言しか検討しておらず、「お前はインチキ野郎だ」という発言を検討していない旨を述べた。

法人がこれを否定したところ、Z 7 弁護士は、ちゃんと見てください、私は熟読しているが「お前」、「ばか」発言しか検討していないという旨

を述べた。法人は、A 2 もこの委員会から事情聴取されているが、その時に、その発言もパワハラ発言の一つだと述べたのかと質問し、述べたのであれば普通は書かれると説明した。

法人が、報告書に「お前」、「ばか」などと発言したことがハラスメントに該当するかどうか書かれている旨を述べたところ、Z 7 弁護士は「など」の中にその発言が含まれているのかは分からない、何も書いていないと述べた。

法人が、このインチキ野郎なんてそんな何回も言ったんですかと述べたところ、Z 7 弁護士は、言ってますよ、言ってます、それちゃんと検討しなきゃおかしいんじゃないですか、それでよく解雇できますねっていうことです、一つ一つのことを全く検討してなくて、「お前」、「ばか」だけ検討してなどと述べた。

A 2 が、法人と関係のある委員によるハラスメント調査委員会だったからこういうふうになった、私が B 2 大学の学長室で B 1 理事長と 1 時間ぐらい二人で話し、そこで同理事長は Z 1 弁護士と私は友人だと言っていた旨を述べたところ、法人は、A 2 の発言に疑問を呈した。

#### イ B 5 教授の暴行について（前記 6 (2)ア参照）

法人は、B 5 教授の A 2 に対する暴力行為についても、報告書では暴行があったとは認められないと断定していることを挙げ、A 2 が第 1 回団体交渉で示した血染めのズボンひどいというそであるなどと述べ、A 2 の言動が真実ではないと主張した。

これに対し、Z 7 弁護士が、本人の血かどうか血液鑑定するよう求めたところ、法人は、「そうしたら警察に行って調べてもらえばいいじゃない」、「それはもう裁判でちゃんと…」と述べた。

組合が、団体交渉の場なので裁判でやってくださいという言葉を抑えるよう述べたところ、法人は、これだけ事実関係に係る認識が違うから、お互いの主張がかみ合わず、平行線をたどっていると述べた。

その後、A 2 は、B 5 教授から暴行を受けた際の状況について、以下のとおり述べた。

「突然向こう側の席を立ち上がり、私が椅子を座っている右側に来て、

いきなり私の右耳にB 5氏の口をくっつけて、大きな声で『ばかやろう、ばかやろう、ばかやろう、ばかやろう』と5回怒鳴りました。・・・B 5氏は『右の耳に5回怒鳴ったから、左の耳も5回怒鳴ってやる』と言い、左耳に口を付けて、『ばかやろう、ばかやろう、ばかやろう、ばかやろう』と怒鳴りました。・・・その後、私の前に来て、・・・『俺は絶対、お前を教授にしないぞ』・・・と言いながら、椅子に座ってる私の両足の膝から下をB 5氏の靴で力いっぱい蹴り始めました。私は、両耳の前で大声で怒鳴られたので頭の中がぎんぎんして、B 5氏に蹴られてることが分かってたんですが、立つことはできませんでした。B 5氏は『死ね、殺してやる』と繰り返し叫びながら正気を失い、何かに取りつかれたように繰り返し、繰り返し私の足を蹴り続けました。余りにも痛かったので私は意識を失いかけましたが、意識を取り戻したときに、後にB 5氏に、『何をするんですか、あなたのやってることは暴行傷害ですよ。やめてください』と抗議すると、B 5氏は両手を上に挙げて、はあはあはあと息を切らした感じでびくっと体が動き、はっと正気に戻った感じになり、おとなしくなって私に対する暴行傷害をやめました。B 5氏は上に挙げた両手を下ろし、おとなしくなって私の前に立っていた状態で蹴りながら私に、『死ね、殺してやる』と言った暴言もやめて無言になりました。私は、両耳にB 5氏が口を付けて5回も怒鳴られたんで、頭の中がぎんぎんしていたんですが、引き続き座りながら私は両耳がぎんぎんして、吐き気がしてる。両足もとても痛い。両足がどうなったか見てやると、座りながら両足のズボンを膝の上までめくりました。両足のいろいろな箇所から血が出ていました。B 5氏はそれを見て、『血が出ているな。とてもまずいな』と言いました。私はB 5氏に、『どうして血が出てるんですか』と言うとB 5氏が、『私があなたを足で蹴ったからだ。申し訳ない』。私はB 5氏に、『私、両耳がぎんぎんしてるんですが、どうしてですか』っていうと……」

組合は、「分かりました。」、「もういいです。」と述べてA 2の言動をたしなめた。

ウ B 4教授の団体交渉への出席について

組合は、法人に対し、団体交渉にB 4教授やB 5教授が出席して主張を聞くことは可能かと質問した。

これに対して法人は、法人を代表する者が団体交渉に参加しており、B 4教授やB 5教授の発言等についても書面で提出しているため、両教授が出席する必要はない旨を述べた。

組合が、やっぱり立場、力関係からいって、そこら辺はやっぱりちゃんと討論させて、どっちに矛盾点があるかとかなどと述べたのに対し、法人は、今のような状態で当事者本人を出席させたら言い争いになるだけの話じゃないですか、言い分がずっと平行線じゃないですかと述べた。

(2) 9月15日、A 2は、法人に対し、第4回団体交渉の席上において、「要求書（2021年9月15日（水）の団体交渉）」を手交した。この文書には、以下①ないし⑯の要求事項が記載されていた。

①次回の団体交渉からB 4教授も出席すること、②7月8日に要求した8名の学歴と単独著書を書面で回答すること、③C 8大学での入試業務におけるA 2の行動について、A 2がZ 2学長に提出した書面の提出、④Z 6准教授が裁判で訴えた、B 5教授のハラスメントについて、私的なことなのになぜ大学で調査委員会（なお、この調査委員会は、前記6のハラスメント調査委員会とは別の委員会の可能性があるが、詳細は明らかではない。）を設立したのか、⑤その結果をなぜZ 6准教授に教えず、B 5教授に教えたのか、⑥は欠番、⑦Z 6准教授のゼミの学生になぜ強引に陳述書を書かせたのか、⑧その学生が自殺したことの責任をどう考えているか、⑨その学生の両親に自殺の本当の理由を伝えているか、⑩ハラスメント調査委員会がB 1理事長の関係者で構成されているから、外部の委員会で再調査すること等、⑪警察が大学に渡した書類をB 4教授はA 2との民事裁判において使用しており、これを中止させること等、⑫大学がB 4教授にA 2の個人情報を実断で提供していることへの謝罪等、⑬B 6の暴行についての説明と懲戒処分、⑭B 5教授の暴行についての懲戒処分、⑮Z 9弁護士が「平気で虚偽事実を述べています。」と述べたことについてA 2に謝罪すべきであること、⑯C 2組合が発行した教組ニュースの内容が虚偽でありZ 9弁護士はA 2に謝罪すべきであること。

(3) 11月5日、法人は、組合に対し、「回答書(3)」を送付した。

この文書には、A2の要求事項（上記(2)）に対する回答が要旨以下アのとおり、次回をもって団体交渉を終了としたい旨が以下イのとおり、それぞれ記載されていた。

ア 組合の要求事項に対する回答

要求事項①については、B4教授が出席してもA2と言い争いになるだけで、冷静な話合いの場とはなり得ず、お互いの主張は平行線のまま終わるから、B4教授の出席は不要と考える。

要求事項②については、8名の学歴と単独著書は懲戒解雇事由との関連性を認め難いため、回答する必要はない。

要求事項③については、問題受取りの時刻に集合場所に来ない、試験室への持込みが禁止されている鞆（大きく、しかも二つ）を平気で持ち込む、決められた作業を行わないというのが試験監督官として許されるものなのか。C8大学での入試監督業務におけるA2の行為が、いかに法人その他関係者の信用を失墜させたかは、自身が承知しているはずである。

要求事項④⑤⑦⑧⑨については、Z6准教授はB5教授から九つのパワハラを受けたとして、裁判所に訴えを提起したが、第一審及び控訴審ともZ6准教授の全面敗訴となった。A2が主張する、B5教授が強引にZ6ゼミ生に陳述書を書かせ、学生が自殺したなどの事実は全くない。

要求事項⑩については、A2からの要請もあって、法人やB1理事長らと利害関係のない第三者たる弁護士3名で構成されたハラスメント調査委員会に、各行為の事実関係及びその評価を依頼したものである。そのハラスメント調査委員会が出した結論が、A2に不利益だったからといって、「全く公平でない」というのはいかなるものか。なお、A2は、医師の診断書が無視していると主張するが、Z4医師に関しては、「回答書(3)」の別紙「Z4医師へのインタビュー（要点）」を参照されたい。Z4医師によれば、警察官から、「この人（A2）は全てが虚偽かもしれないので、警察に連絡してください」と言われたようである。

要求事項⑪については、A2とB4教授との民事裁判について、法人

は一切関知しておらず、回答すべき立場にはない。

要求事項⑫については、B 2 大学は A 2 の個人情報無断で B 4 教授に提供することはしていない。

要求事項⑬⑭については、B 6 との件や、B 5 教授との件については、既に第三者委員会のハラスメント報告書等を踏まえ、説明済みである。B 6 や B 5 教授らの処分はしない旨も申し上げている。

要求事項⑮については、Z 9 弁護士の言動を捉えて、謝罪要求するのは御門違いというものである。ここでも A 2 は、「B 1 氏が Z 1 氏が友人だと私に話した。」という虚偽の事実を述べている。

要求事項⑯については、C 2 組合が発行した「教組ニュース」の内容が事実であることを改めて確認した。C 1 大学の Z 14 副学長兼事務局長によれば、多くの教職員が、A 2 が「虚偽を平気で言い訳にする人物」と評しており、A 2 の味方をする教職員などはいないとのことである。また、C 1 大学において、A 2 の懲戒処分に向けての教授会が複数回開かれたものの、A 2 が、その手続を妨害する所為に出たこと、その後 A 2 が次年度 B 2 大学に採用されることが判明したことにより、懲戒処分にまで至らなかったとの事実も確認できた。

イ 次回をもって団体交渉を終了としたいこと

(ア) 「前回の第 4 回団体交渉において、A 2 氏は、会場 1 階のエレベーターホールにおいて、Y 1 法人側の当事者 3 名に対し、『人間のくずどもが！』と発言し、侮辱しましたが、A 2 氏はこの発言を否定しました。また第 3 回団体交渉では、第三者委員会の委員長 Z 1 弁護士と B 1 理事長は友人であるなどと虚偽の事実を平然と述べています。これら言動は極めて問題ですが、A 2 氏はその非を認めようとしません。」

(イ) 「また、A 2 氏は、裁判においても別紙『陳述書』を提出し、その中で、① B 4 氏は Z 5 准教授にパワハラをし自殺に追い込んだ。② B 5 氏は Z 6 准教授にパワハラをし、更にそのゼミ生に Z 6 氏の悪口を書かせ、その学生は自殺した、等々と事実と反する主張をするにとどまらず、その記述内容は、両名の人格を否定し、社会的評価をおとし

めるものといえます。過去の団交の場においても、A 2氏は度々このような虚偽主張をして、Y 1法人を困惑させ」ている。

(ウ) 「更に、A 2氏は女性教員の研究室に断りなく入室し、『(私の)教授昇任の可否を決する正教授会で反対票を投じただろう。抗議する。こうしたことは一生忘れない』などと脅迫し、また他の女性教員の研究室にも突然入室し、自己の業績を誇大に主張し、女性教員の退室要求にも従わない、などの行為があり、これに恐怖した女性教員の多くは自己の研究室に鍵をかけ居所表示は『在室』と表示しないこととして自衛を図る事態にまでなりました。」

(エ) 「また女性教員が学バスを降り駅に向かっていたところ、執拗にまとわりつき、激高し、大声を出すなどして、女性教員を脅したこともあります。これらの行為は、教員としてはもちろん、一般社会人としても到底許されるべき行為でなく、悪質性が高いと言わなければなりません。」

(オ) 「関連事実の存否について双方の主張の隔たりは大きく、その溝は埋まりません。本来、紛争を解決するためにはまずもって事実を確定していくことが重要ですが、本団体交渉においては、その面での進展はみられず、徒に時間を費しています。当学園としては、A 2氏の懲戒解雇理由は既に十分説明いたしましたので、次回をもって本団体交渉は終了とさせていただきます。」

## 12 第5回団体交渉の開催とその後の労使間のやり取り

(1) 11月12日、組合と法人とは、第5回団体交渉を行った。

組合からの出席者は、副執行委員長2名、書記次長、A 2、Z 7弁護士外2名、法人からの出席者は、Z 8事務局長、総務人事課長、Z 9弁護士外1名であった。

第5回団体交渉の経過の要旨は、以下アないしウのとおりである。

ア B 4教授の「お前」、「ばか」発言について（前記6(2)イ参照）

Z 7弁護士は、B 4教授がA 2に対して「お前」、「ばか」発言以外にも「経歴詐称のインチキ野郎だ」、「教師になっちゃいけない男だ」などと発言したにもかかわらず、ハラスメント報告書では、「お前」、「ばか」

発言しか検討していないこと、それにもかかわらず、同報告書がB 4教授のA 2に対するパワハラ行為がなかった旨を認定していることは問題であると述べた。

これに対し、法人は、報告書では、B 4教授の発言について検討され、記載もされている旨を回答した。

Z 7弁護士は、「教師になっちゃいけない男だ」とか一言も触れていないのに、これが信用できるんですかね、弁護士が調査したからいいだろう、法人側は検討しないよという姿勢が無責任であると述べたところ、法人はこれを否定した。

イ B 4教授の暴行について（前記6(2)ウ参照）

Z 7弁護士が、ハラスメント報告書では、A 2がB 4教授からマイクで突かれる暴行ないし傷害を受けたとして被害届を出した行為について、これが虚偽告訴になるか否かの検討はしているものの、B 4教授の暴行ないし傷害行為自体の有無については検討していないことを問題視し、法人はいつ、どのようなメンバーで、どのように、同人の暴行・傷害行為について検討したのかを尋ねたのに対し、法人は、ハラスメント報告書の19頁に書いてあると述べた。

Z 7弁護士が、ハラスメント報告書の19頁は、A 2がマイクを払ったかどうかについて検討しているだけで、A 2がマイクに触れたかどうか分からないと書いてある、そうではなくB 4教授の行動を検討していないのが問題であると述べたのに対し、法人は、報告書の具体的な箇所を示し、記載がある旨を述べた。

Z 7弁護士は、「だから、対象行為がどうだったかをきっちり検討しなきゃいけないのに、検討してないんですよ、これは。」「虚偽告訴になるかどうかということだけしか判断してないんですよ。それについてB 4氏の暴行・傷害があったかどうかについては、その前提事実だから非常に軽く見てる。ほとんど判断してないんですよ。それ自体が問題じゃないんですよかって言ってるんです。だから、結局判断してないんでしょっていうことを言ってるんです。」「対象、つまりB 4氏の暴行・傷害があったかどうか。それをちゃんと項目を挙げて、この証拠はこうで、この証

拠はこうで、これはどうでというふうに項目があれば分かりますよ。その項目は何もないじゃないですか。検討してないのと一緒ですよ。」と述べ、法人と組合の見解の違いについてしばらく応酬があった上で、別の話題に移り、再び、ハラスメント報告書の記載内容について応酬が続いた。

#### ウ 団体交渉打切りについて

法人は、文書で回答するという形はどうか、進展もないし、話合いになっていないので、質問内容に応じて、団体交渉を開催した方がいいと思えば開催するので、一応今回で終了とさせてほしいと述べた。

Z 7 弁護士が、次回の日程を決めたい旨を述べ、組合も、なぜそこまで嫌がるのか尋ねたところ、法人は、それは溝が埋まらないから、団体交渉を開催してもそれで必ず真実の方に向かうわけではない、B 4 教授自身が A 2 に名誉毀損等で損害賠償請求をしていて、そこでちょうど争われてることを聞いたので、そこでやるのが一番いいのではないかと述べ、続けて、冷静なやり取りができないから、今回も同じようなことがずっと続くだけなので、同じようなものの繰り返しになるならやる必要がないと思うと述べた。

A 2 が、「多くの教職員の人たちは、Z 9 さんを弁護士会の懲戒請求にしろって言ってますよ、多くの教職員の方は。」と述べたところ、組合は、「A 2 先生、もうやめましょうよ、そういう話は、もう。こっちが話合いの場を作ろうとしてるのに、A 2 先生が妨害してるようなもんですよ、本当に。」と述べて A 2 の言動をたしなめた。

組合は 1 か月後の 12 月 15 日に団体交渉を行うことを提案したが、法人は本日で終了とする旨を述べ、団体交渉は終了した。

- (2) 11 月 19 日、法人は、組合に対し「ご通知」と題する文書を送付した。この文書には、要旨以下アないしウのとおり記載されていた。

ア A 2 の懲戒解雇に関する団体交渉については、既に 5 回実施しているところ、回答書(3)（前記 11(3)）に記載したとおり、A 2 は虚偽事実を平然と B 述べるばかりか、同じ B 2 大学の教員の人格を否定し、社会的評価をおとしめる言動を繰り返し、団体交渉の場においても、虚偽主張を

して法人を困惑させている。

イ 法人は6月25日付「回答書」(前記9(2))等において既にA2の懲戒解雇事由を詳しく説明しているところ、それにもかかわらず、A2は解雇事由の前提たる事実関係、第三者委員会が認定した事実関係、更には関連する非違行為までも否定し、当事者双方の主張の隔たりは大きく、話し合いによる解決の余地は全く見いだせない。

ウ ついては、回答書(3)に記載のとおり、本団体交渉は前回の11月12日をもって終了したものであることを改めて通知する。

(3) 4年1月25日、組合は、法人に対し、「団体交渉申入書」を送付した。

この文書には、「2021年11月19日付で『11月12日をもって終了したものである』との通知文書を頂きましたが、貴殿から送付された『2021年11月5日付回答書(3)』につきましてご説明を受けていないこともあり、改めて団体交渉を申し入れます。団体交渉応諾の可否を本申入書到達後2週間以内にご回答ください。なお、貴殿が団体交渉に応じない場合は、不当労働行為の救済申立を東京都労働委員会に行う所存であることを申し添えます。」と記載されていた。

(4) 4年2月1日、法人は、団体交渉に応じない旨の「回答書」を送付した。

この文書には、以下アないしオのとおり記載されていた。

ア 「本団体交渉は、A2氏の懲戒解雇の件を主要な議題とするものですが、本件については既にこれまでの本団体交渉の場において、当学園から十分説明し、代理人Z9弁護士による2021年6月25日付『回答書』においても、解雇理由が記載されています。」

イ 「本団体交渉は、2021年①4月26日②6月2日③7月9日④9月15日⑤11月12日の計5回実施されています。しかし、A2氏が事実の多くを否定し、毎回議論は平行線のまま終わり、進展することはありませんでした。労働争議を含めた紛争案件については、まず事実関係を確定することが第一ですが、それができていないのが本団体交渉です。」

ウ 「A2氏は、解雇事由の前提たる事実関係のみならず、第三者委員会が認定した事実関係、更には関連する非違行為までも否定するばかりか、更に、B4教員及びB5教員は、両名ともパワハラで他の教員・学生を

自殺に追い込んだなどと言う悪質な虚偽主張までしています。その内容は両名の人格を否定し、社会的評価を貶めるものであって、社会通念上、到底許される言動ではありません。」

エ 「A 2氏は、前勤務先であるC 1大学においても、長期の無断休講・無断欠勤を問題にされると、同大学の教職員労働組合まで利用して、真相を隠蔽しようとしていました。貴組合もお手元にある同大学の『教組ニュース』によりその事実を把握されているはずです。」

オ 「以上、これまでのA 2氏の所為、並びに本団体交渉の席におけるA 2氏の虚偽言動は、社会的にみて不相当と言わざるを得ず、正常な交渉は期待できません。貴組合は、11月5日付『回答書(3)』の説明を受けていないことをもって、団交申入れの理由としているようですが、当学園としては、同『回答書(3)』に記載した内容以上の説明は要しないものと考えています。それはこれまでの5回に及ぶ団体交渉の場でのA 2氏の一方的な虚偽言動に鑑みるならば、貴組合におかれてもご理解いただけるものと拝察します。」

### 13 本件申立て

4年3月3日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

### 14 本件申立て後の事情

(1) 12月15日、さいたま地方裁判所は、A 2が法人の懲戒解雇が無効であると主張して雇用契約上の地位の確認を求めた訴訟（ただし、訴訟提起時期等の詳細については明らかではない。）について、同人の請求を棄却した（令和3年（ワ）第○号）。これに対し、A 2は東京高等裁判所に対して控訴した。

(2) 5年10月26日、東京高等裁判所は、上記(1)のA 2の控訴を棄却した（令和5年（ネ）第○号）。

## 第3 判 断

### 1 申立人組合の主張

#### (1) 懲戒解雇事由の説明について

法人が懲戒解雇事由の説明に用いたハラスメント報告書において、B 4

教授がA 2の左頬をマイクで突いた暴行の有無に関する検討がなされておらず、そのことを団体交渉で指摘した上で、マイクで突いた暴行の有無及びそれをどのように判断して懲戒解雇を行ったのかを説明するよう求めたのに対し、法人は同報告書に固執し、誠実に回答しなかった。

(2) 懲戒解雇事由以外の事項の説明について

ハラスメント報告書は、B 4教授の暴言について、「お前」、「ばか」発言しか取り上げておらず、「インチキ野郎」、「教師になっちゃいけない男だ」等の発言（以下「本件発言」と総称する。）について判断していないため、その説明を求めたが、法人は回答しなかった。

(3) 回答書(3)の説明について

組合が、令和4年1月25日付団体交渉申入れにより、回答書(3)の説明を求めたにもかかわらず、法人は、一方的に団体交渉を打ち切ったものであり、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

## 2 被申立人法人の主張

(1) 懲戒解雇事由の説明について

法人は、A 2の懲戒解雇事由について、詳しく説明し、書面でも誠実に回答している。

(2) 懲戒解雇事由以外の事項の説明について

組合は、B 4教授の本件発言をあたかも解雇事由の一つであるかのように問題をすり替えた上で、これが検討されていないのは重大問題であると主張するが、同発言は解雇事由とは無関係である。

(3) 回答書(3)の説明について

回答書(3)は、A 2のそれまでの要求事項に書面で返答せよという要望があったために回答した内容にすぎず、この各要求事項はそれまでの団体交渉において既に要求があった事項であり、説明も既に行っているところであるから、いずれも新規に説明を要する事項ではない。

(4) A 2の団体交渉等における言動について

A 2は、B 4教授がZ 5准教授を土下座させてその頭を踏み付けた、B 4教授やB 5教授がパワハラで他の教員や学生を自殺に追い込んだなどと悪質な虚偽主張をしており、正常な交渉を期待できないから、団体交渉

を拒否したことには正当な理由がある。

#### (5) 結論

以上より、計5回の団体交渉を経て、法人が十分に説明した上で、既に双方の主張は平行線にあり、これ以上の団体交渉を重ねても協議の進展が見込めない行き詰まりの状態に至っており、法人が団体交渉を拒否したことには正当な理由がある。

### 3 当委員会の判断

- (1) 組合が、4年1月25日付けで団体交渉を申し入れたところ、法人は、これに応じなかったことが認められる（第2. 12(3)(4)）。

この点、法人は、計5回の団体交渉を経て、法人が十分に説明した上で、既に双方の主張は平行線にあり、これ以上の団体交渉を重ねても協議の進展が見込めない行き詰まりの状態に至っており、団体交渉を拒否したことには正当な理由がある旨を主張するので、以下検討する。

- (2) 組合が協議を求めた事項のうち、①懲戒解雇事由の一つである経歴詐称に係る議論は、第1回及び第2回団体交渉においてなされており（第2. 8(1)、同9(1)ア）、第3回団体交渉以降、組合はそれ以上の追及をしていないから、このことについて法人が更に交渉を尽くすべきだったとはいえない。

また、②もう一つの懲戒解雇事由である脅迫に準ずる行為については、第2回団体交渉以降において、A2が刑事告訴ないし被害届を提出した、B4教授の暴行の有無やそれがハラスメント報告書で検討されたか否か等について議論がなされ（第2. 9(1)イ、同10(1)オ、同12(1)イ）、③懲戒解雇事由以外の事項としてのB4教授の本件発言に係る議論は、第3回団体交渉以降において、「お前」、「ばか」以外に本件発言がハラスメント報告書で検討されたか否か等について議論がなされていること（第2. 10(1)ウ、同11(1)ア、同12(1)ア）から、団体交渉においては主に②及び③について事実関係の有無等をめぐって双方の主張が展開されていたといえる。

そして、第2回団体交渉以降においては、②及び③について、自らの認識する事実関係を主張する組合に対し、法人は、外部の弁護士3名による第三者委員会のハラスメント報告書等を根拠に事実関係を説明しており、

第2回団体交渉におけるZ9弁護士の「虚偽の」という発言を取り消すかどうか(第2.9(1)イ)、第3回団体交渉における本件発言以外のB4教授の発言(同10(1)ウ)、第3回及び第4回団体交渉におけるZ1弁護士がB1理事長の友人かどうか(同10(1)ウ、同11(1)ア)といった本件解雇等の問題解決にとって不可欠とはいいい難い議論が繰り返されていたのであるから、労使の事実関係に係る認識及び主張は、双方が相応の説明を尽くした上で平行線に至っていたというべきである。

そうであるところ、法人は、A2の懲戒解雇事由等について繰り返し説明を行っており(第2.8(1)、同9(1)ア)、また、第4回団体交渉後に送付した回答書(3)において次回で団体交渉を打ち切る旨を予告(同11(3)イ)した上で第5回団体交渉に応じたものの、それでもなおB4教授の暴行や本件発言の有無という従前と同じテーマについて事実認識の相違に関する発言の応酬がなされるにとどまっていた(同12(1)アイ)という事情を踏まえると、法人は、双方の事実関係に係る認識が異なる中で、組合が協議を求めた事項について組合の理解を得るべく相応の努力をしていたとみるのが相当である。

- (3) 組合は、法人が懲戒解雇事由の説明に用いたハラスメント報告書において、B4教授がA2の左頬をマイクで突いた暴行の有無に関する検討がなされておらず、そのことを団体交渉で指摘した上で、マイクで突いた暴行の有無及びそれをどのように判断して懲戒解雇を行ったのかを説明するよう求めたのに対し、法人は同報告書に固執し、誠実に回答しなかったと主張する。

ア 確かに、ハラスメント報告書をみると、B4教授の行動について直接言及した箇所は見受けられない(第2.6(2)カ)。しかし、ハラスメント報告書では、『『マイクで左ほおを突かれ負傷した』という虚偽告訴をしたか否か』という標題が記載され、そのことについて検討した結果が記載されており、「虚偽の告訴であった可能性は否定できない」としつつ、結論として、「虚偽告訴罪が成立するとまではいえ」ないとしている(第2.6(2)カ)。この論旨をみれば、ハラスメント報告書は、虚偽告訴罪の成否の前提として、B4教授がA2の左頬をマイクで突いた

か否かを検討しているといえる。

また、ハラスメント報告書には、B 4 教授やA 2の「聞取調査録音反訳」が添付されていたこと（第2. 6(2)）から、ハラスメント調査委員会が関係者らの事情聴取を実施したことがうかがわれ、その上でB 4 教授とA 2の当時の行動を終始撮影した動画等の客観的な証拠は存在せず、虚偽であったかは証明がない旨の記載があることから（同6(2)カ）、組合が説明を求めた、暴行の有無という事実関係について、第三者委員会が調査していたといえる。

さらに、ハラスメント報告書は、B 4 教授とA 2の当時の行動については、調査の結果、暴行の有無を証する証拠がないためこれ以上調べることはできないとして、真偽不明と結論付けたものであり、また、これ以外の証拠の存在がうかがわれないことも踏まえれば、法人としても、これ以上の調査をすることは難しく、団体交渉において事実の有無を明らかにすることは困難であったといえる。

そうすると、団体交渉において、法人が検討はされているなどと回答したことが不合理であるとはいえず、誠実に回答しなかったとはいえない。

イ また、団体交渉においては、マイクで突いた暴行がハラスメント調査委員会において検討されたとの法人の主張と、検討されていない旨の組合の主張が述べられ、そのやり取りが何度も繰り返されていたのであるから（第2. 10(1)オ、同12(1)イ）、A 2が刑事告訴ないし被害届を提出した、B 4 教授の暴行の有無については、組合と法人との主張が対立し、回を重ねてもなお事実関係の議論に終始しており、労使の認識する事実関係については、双方が主張を尽くした上で平行線に至っていたというべきであり、その協議が進展する余地はなかったとみるのが相当である。

ウ したがって、組合の上記主張は採用することができない。

(4) 組合は、ハラスメント報告書は、B 4 教授の暴言について、「お前」、「ばか」発言しか取り上げておらず、本件発言について判断していないため、その説明を求めたが、法人は回答しなかったと主張する。そこで、団体交

渉における法人の対応を以下検討する。

ア 法人が、第4回団体交渉で、本件発言がハラスメントに該当するかどうかハラスメント報告書に書かれている旨を述べた(第2.11(1)ア)ところ、Z7弁護士は、本件発言について検討がなされていない、「など」の中にそれらの発言が含まれているのかは分からない、「お前」、「ばか」以外について何も書いていないと述べた(同)。

確かに、ハラスメント報告書によれば、『お前』『ばか』などと発言したこと」という記載があり(第2.6(2)イ)、Z7弁護士が指摘する発言の記載はない。しかし、一般に「など」とは例を挙げて他にも同種類の事物があることを示すものであるから、「お前」、「ばか」以外の本件発言は「など」に含まれていると説明した法人の対応が不合理なものとはいえず、法人の対応が不誠実であるとはいえない。

イ また、その後の団体交渉においては、本件発言がハラスメント調査委員会において検討されたとの法人の主張と、検討されていない旨の組合の主張が繰り返されているから(第2.12(1)ア)、本件発言の有無やそのハラスメント該当性について、双方が主張を尽くした上で平行線となっており、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みはなく、これ以上協議を重ねても団体交渉が進展する余地はなかったというべきである。

ウ したがって、組合の上記主張は採用することができない。

(5) 組合は、4年1月25日付団体交渉申入れ(第2.12(3))により、回答書(3)の説明を求めたにもかかわらず、法人が一方的に団体交渉を打ち切ったと主張する。

しかし、これまでの団体交渉では、解雇事由をハラスメント報告書に基づいて説明したとの法人の主張と、ハラスメント報告書自体に問題がある旨の組合の主張が繰り返されていたところ、A2の要求事項①ないし⑩(第2.11(2))をみても、4年1月25日付団体交渉申入れをみても、そのような状況を打開するような提案がなされている事実は認められない。

むしろ、法人は、A2個人の要求書(第2.11(2))に対し、回答書(3)において要求事項①から⑩まで(⑥は欠番)についての法人の見解を明記した(同(3))のであるから、組合側の求めに応じて誠実に対応したというべ

きであるし、法人がこのような対応をした上で第5回団体交渉に臨んでいたにもかかわらず、A2が従前の団体交渉と同様に、検討事項から逸れた発言を繰り返し、組合もこれを十分に押さえとどめることができなかったこと（同12(1)ウ）が影響して、議論が進んでいなかったともいえる。そして、第5回団体交渉においても、事実関係に係る双方の認識が平行線であり、交渉の進展する見込みがない状態は変わっていない。そうすると、回答書(3)の内容について、法人が更に交渉を尽くすべきであったということはない。

したがって、組合の上記主張は採用することができない。

- (6) 以上の事情に鑑みれば、少なくとも第5回団体交渉時点では、事実関係の認識について、組合と法人の双方が相応の主張を尽くした上で平行線に至っており、また、団体交渉において、A2が、教組ニュース、アメリカの知人の発言、B4教授の他者からの評価、Z5准教授の自殺、Z6准教授のゼミ生の自殺、ほかの教授の学歴や単独著書、Z8事務局長の他者からの評価、B5教授がZ6准教授のゼミ生に陳述書を書かせたことといった、A2の懲戒解雇事由ともB4教授の言動とも関係のない発言を繰り返したこと（第2. 8(3)(4)、同9(1)エ、同10(1)アイエオカ）や、追加した議題（同9(3)）に関することであるとはいえ、B5教授の暴行について長々と発言したこと（同9(1)ウ、同11(1)イ）により協議が円滑に進行しなかった事情が認められることも踏まえると、交渉が進展する見込みのない行き詰まりの状態に達していたといえる。

そうすると、法人が団体交渉に応じなかったことに正当な理由がないとはいえないから、3年11月12日の第5回団体交渉以降、法人が団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、令和3年11月12日の第5回団体交渉以降、法人が団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当しない。

よって、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6年4月16日

東京都労働委員会

会長代理 團 藤 丈 士