

命令書

申立人 X

被申立人 法人 Y

理事長 B 1

上記当事者間の島労委令和4年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和6年7月25日第554回公益委員会議において、会長公益委員原市、公益委員安藤有理、同飯野公央、同大矢敬子、同光谷香朱子出席の上合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 令和3年2月26日、被申立人がC1に対し、Eユニオンが被申立人に対して提出した緊急申入書を交付したこと及び令和2年11月26日、C2課長がC1に対し、申立人が行ったC1との関係排除要請を伝えたことに係る申立ては、いずれも却下する。
- 2 その他の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び申立人の請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人の次の①ないし⑥の各行為又は①ないし⑥の継続する一連の行為は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号所定の不当労働行為に当たり、また、被申立人の次の①、②、④、⑤の各行為又は①、②、④、⑤の継続する一連の行為は同条第3号所定の不当労働行為に当たるとして、令和4年3月2日にEユニオン（以

下「組合」という。)の組合員である申立人が当委員会に救済申立てを行った事案である。

- ① 令和3年12月9日、被申立人B2理事長が申立人に対し、法人Yの就業規則（以下「就業規則」という。）第36条に基づき2件の注意を行ったこと。
- ② 令和3年5月28日、C2課長及びC1のハラスメント申立てに係るハラスメントの苦情相談に関し、F・ハラスメント防止委員会（以下「ハラスメント防止委員会」という。）が、ハラスメント防止委員会の結論・理由を通知せず、申立人の言動をハラスメントであると認定したこと。
- ③ C2課長のハラスメント申立てに係るハラスメントの苦情相談について、ハラスメント防止委員会が虚偽申立てか否かの調査を行わなかったこと。
- ④ 令和3年4月1日、被申立人B2学長・理事長がC1を被申立人D1科長に任命したこと。
- ⑤ 令和3年2月26日、被申立人がC1に対し、組合が被申立人に対して提出した緊急申入書を交付したこと。
- ⑥ 令和2年11月26日、C2課長がC1に対し、申立人が行ったC1との関係排除要請を伝えたこと。

2 申立人の請求する救済の内容の要旨

謝罪文の手交及び掲示

第2 本件の争点及び当事者の主張の要旨

1 本件の争点

- (1) 前記第1の1①の令和3年12月9日、被申立人B2理事長が申立人に対し、就業規則第36条に基づき2件の注意を行ったことは、

労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。

【争点1】

(2) 前記第1の1②の令和3年5月28日、C2課長及びC1のハラスメント申立てに係るハラスメントの苦情相談に関し、ハラスメント防止委員会が、ハラスメント防止委員会の結論・理由を通知せず、申立人の言動をハラスメントであると認定したことは、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。【争点2】

(3) 前記第1の1③のC2課長のハラスメント申立てに係るハラスメントの苦情相談について、ハラスメント防止委員会が虚偽申立てか否かの調査を行わなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。【争点3】

(4) 前記第1の1④の令和3年4月1日、被申立人B2学長・理事長がC1を被申立人D1科長に任命したことは、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。【争点4】

(5) 前記第1の1⑤の令和3年2月26日、被申立人がC1に対し、組合が被申立人に対して提出した緊急申入書を交付したことについては、申立期間を徒過していないといえるか。また、申立期間を徒過していないとした場合、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。【争点5】

(6) 前記第1の1⑥の令和2年11月26日、C2課長がC1に対し、申立人が行ったC1との関係排除要請を伝えたことについては、申立期間を徒過していないといえるか。また、申立期間を徒過していないとした場合、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。

【争点6】

2 当事者の主張の要旨

(1) 争点1について

ア 申立人の主張

(ア) 令和３年１２月９日、理事長Ｂ２は、申立人に対し、就業規則第３６条に基づく注意を２件行った。当該２件の注意は、申立人のＣ１部長及びＣ２課長に宛てたメール発言に対してなされたものであるが、いずれも懲戒事由に該当しない正当な言論に対する違法な懲戒権の行使である。

(イ) 上記２件の注意に際し、申立人に弁明の手続きが付与されておらず、申立人の言論の自由、人格権ならびに公正な聴聞を受ける権利を不当に侵害した。

(ウ) 上記２件の注意は、組合の中心的役割を果たしてきた申立人に対するものであるから、申立人の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、組合の中心的役割を果たしてきた申立人の言論活動を萎縮させることにより、組合活動を弱体化させることを企図した支配介入行為である。

イ 被申立人の主張

(ア) 令和３年１２月９日、理事長Ｂ２が申立人に対し、就業規則第３６条に基づく２件の嚴重注意を行った事実は認める。当該２件の嚴重注意は、ハラスメントの申立てがなされた申立人のＣ１部長及びＣ２課長宛てのメール発言に対し行ったものである。申立人のメール発言については、いずれもハラスメント行為と認定せず、懲戒処分の対象としていない。就業規則第３６条に基づく注意は、懲戒処分に至らない場合において、サービスを厳正にし、規律を確保するために必要があるときに文書又は口頭により行うものであり、懲戒処分ではない。

(イ) ハラスメント防止委員会において、申立人のメール発言に対する事情聴取、検討、弁明の機会の付与は行われている。

なお、C 1 部長からの申立てに係るものについては、ハラスメント行為と認定していないため、懲戒処分に係る弁明の機会の付与は行っていない。

(ウ) 申立人に対する上記 2 件の注意の対象となったハラスメント事案が生じた令和 2 年ないし令和 4 年において、申立人に対する上記 2 件の注意について、被申立人と組合の協議のテーマになったことはない。

(エ) 申立人に対する上記 2 件の注意は、懲戒処分ではなく、申立人に経済的な不利益や労働条件、身分上の不利益が生じるものではないため不利益取扱いに当たらない。また、申立人に対する上記 2 件の注意は、ハラスメント事案に関する対応であり、申立人の正当な組合活動を理由としたものではないし、組合活動の弱体化の企図を理由としたものでもない。

(2) 争点 2 について

ア 申立人の主張

(ア) 令和 3 年 5 月 28 日、ハラスメント防止委員会は、令和 2 年 12 月 4 日に C 1 からハラスメントの苦情相談があった事案及び令和 3 年 1 月 12 日に C 2 課長からハラスメントの苦情相談があった事案について、申立人のハラスメント行為を認定した。当該認定は、ハラスメント行為に当たらない申立人の行為をハラスメントと認定したものであり、申立人の人格権及び言論の自由を不当に侵害した。

(イ) ハラスメント防止委員会は、申立人に対し、上記苦情相談に関する結論・理由を告知しておらず、申立人の公正な聴聞を受ける権利を不当に侵害した。

(ウ) ハラスメント防止委員会は、一部の委員を招集せず開催され

ており、申立人の公正な聴聞を受ける権利を不当に侵害した。

(エ) 組合の中心的役割を果たしてきた申立人に対するハラスメント認定は、申立人の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、申立人の言論活動を萎縮させることにより、組合活動を弱体化させることを企図した支配介入行為である。

イ 被申立人の主張

(ア) ハラスメント行為の有無については、ハラスメント防止委員会の報告を受け、学長又は関係部局長が判断するのであり、ハラスメント防止委員会が申立人のハラスメント行為を認定した事実はない。

(イ) ハラスメント防止委員会の調査結果・理由を申立人に通知していないことは認める。ハラスメント防止委員会の調査結果・理由は、法人Yのハラスメントの防止等に関する規程第13条により、学長及び関係部局長あてにすることと定められており、内容を対象者に通知する旨の規定はないため、申立人に通知をしていないのであり、申立人の正当な組合活動を理由としたものではないし、組合活動の弱体化を企図したものではない。

(ウ) ハラスメント防止委員会が、令和3年度第1回から第3回までの委員会の開催に当たり、C3学部長及びC4部長を招集しなかったのは、事実関係調査を行った令和2年度の委員により、報告書のまとめを行うこととしたためであり、申立人の正当な組合活動を理由としたものではないし、組合活動の弱体化を企図したものではない。

(3) 争点3について

ア 申立人の主張

(ア) 令和3年1月12日、C2課長が行った申立人に対するハラ

スメント苦情申立は、虚偽の申出である。

(イ) ハラスメント防止委員会は、申立人が、C 2 課長の上記苦情相談は虚偽の申出であるとして調査を求めたにもかかわらず、これに応じず、申立人の人格権を侵害した。

(ウ) 組合の中心的役割を果たしてきた申立人の求める調査の不実施は、申立人の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いである。

イ 被申立人の主張

(ア) C 2 課長が行った申立人に対するハラスメント苦情申立について、令和 3 年 1 月 2 6 日及び同年 3 月 1 8 日に、C 2 課長に対する事情聴取を行い、同年 2 月 2 6 日に申立人に対する事情聴取を行い、調査を行った。

(イ) 申立人が事情聴取において行った、苦情申立ては虚偽であるとの主張は、苦情申立てに係る事実を否認するものであり、苦情申立てに係る事実の存否を調査するのがハラスメント防止委員会の調査であり、係る調査は行っている。

(4) 争点 4 について

ア 申立人の主張

(ア) 令和 3 年 4 月 1 日、B 2 学長が D 1 科長に C 1 を任命したことにより、申立人は、申立人との関係を排除すべき C 1 の存在により、D 1 科の会議への出席が事実上困難となり、申立人の教員としての審議・評決権が侵害された。

(イ) 組合の中心的役割を果たしてきた申立人の上記審議・評決権の侵害は、申立人の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、申立人の言論活動を萎縮させ、さらには C 1 を執行部サイドに取り込むことにより、組合活動を弱体化させ

ることを企図した支配介入行為である。

イ 被申立人の主張

学長がC 1をD 1科長への任命した事実は認める。学長による任命は、役職者選考規程に基づき、当該職務にふさわしい管理能力、信頼性等から適格であるとして行ったものであり、申立人に対する不利益取扱いではないし、組合活動を弱体化させることを企図した支配介入行為ではない。

(5) 争点5について

ア 申立人の主張

(ア) 令和3年1月28日、組合は被申立人に対し、申立人の体調が重篤な状況にあり、申立人とC 1との関係排除を徹底することなどを求める緊急申入書を提出した。

(イ) 被申立人は、上記緊急申入書をC 1に交付し、これにより、申立人の個人情報漏洩し、申立人の人格権が侵害された。

(ウ) 被申立人が上記緊急申入書をC 1に漏洩し、これにより、C 1は組合が緊急申入書を提出したことについて、組合執行委員会において、他の執行役員とトラブルになった。被申立人のC 1に対する緊急申入書の漏洩は、組合内部の混乱を惹起させ、組合活動を弱体化させることを企図した支配介入行為である。

(エ) 申立人は、平成31年3月から令和3年5月頃までの間、嘱託運転技師の雇用問題に関し、中心となって組合活動を行っていた。申立人に対する前記第1の1①ないし⑥の各行為は、時期的に近接しており、単一の不当労働行為意思に基づいてなされたものであるから、同①ないし⑥の各行為は連続する一連の行為であり、申立期間は徒過していない。

イ 被申立人の主張

(ア) 被申立人が C 1 に対し、組合から提出された緊急申入書をメール送信の方法により交付したのは、令和 3 年 2 月 26 日であり、除斥期間が経過している。

(イ) 使用者には労働組合からの申入れに対して誠実に対応する義務があるところ、C 1 に対する組合の「緊急申入書」に関する照会は、組合からの緊急申入書に対して回答する際に必要があるため行ったものであり、申立人に対する不利益取扱いではないし、組合活動を弱体化させることを企図した支配介入行為ではない。

(ウ) 緊急申入書交付行為はそれ自体で完結しており、申立人が主張するその他の行為と一体となるものではない。

(6) 争点 6 について

ア 申立人の主張

(ア) 令和 2 年 1 月 26 日、C 2 課長は、C 1 に対し、申立人が C 1 からハラスメントを受けているとして事務局に要請した C 1 との関係排除要請を C 1 に漏洩した。

(イ) 上記 (ア) の漏洩は、被申立人の申立人に対する安全配慮義務違反であり、申立人の人格権及び自己情報コントロール権を不当に侵害された。組合の中心的役割を果たしてきた申立人に対する人格権及び自己情報コントロール権の侵害は、申立人の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いである。

(ウ) 申立人は、平成 31 年 3 月から令和 3 年 5 月頃までの間、嘱託運転技師の雇用問題に関し、中心となって組合活動を行っていた。申立人に対する前記第 1 の 1 ①ないし⑥の各行為は、時期的に近接しており、単一の不当労働行為意思に基づいてなされたものであるから、同①ないし⑥の各行為は連続する一連の

行為であり、申立期間は徒過していない。

- (エ) 前記第 1 の 1 ⑥の行為について、申立人が令和 3 年 8 月 27 日に行った個人情報利用停止請求に対して、被申立人は同年 10 月 25 日に個人情報非利用停止決定を行い、現在に至るまで漏洩行為に対して何の措置も講じていない。したがって、同⑥の行為のみを考慮しても申立期間は徒過していない。

イ 被申立人の主張

- (ア) C 2 課長から C 1 に対し、申立人から C 1 と直接的な接点、接触ができるような場を作らないで欲しいとの要請が出ているので配慮してくださいと伝えたのは、令和 2 年 11 月 26 日であり、除斥期間が徒過している。
- (イ) 上記 (ア) の要請は、C 2 課長の上司であり、部長を務める C 1 と D 3 課職員が協同して学生支援業務を行っていることから学生支援業務の円滑な業務遂行のため必要なことであった。実際、上記 (ア) の伝達により、申立人の担当学生 C 7 の問題に際し、C 1 と申立人との直接の接触を避けることが可能となったのであり、申立人の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いではない。
- (ウ) 上記 (ア) の要請は、申立人が主張するその他の行為と一体となるものではない。
- (エ) 前記第 1 の 1 の⑥の行為と個人情報利用停止請求・非利用停止決定は別個の行為であって、「継続する行為」に該当しない。

第 3 認定した事実

本件について、当事者間に争いがない事実、当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨又は証拠から容易に認定できる事実として以下の事実

が認められる。

1 当事者等について

(1) 申立人

ア 申立人は、被申立人のD2科の教員である。

イ 平成23年5月、申立人は、組合に加入した。

(2) 被申立人

ア 被申立人は、Fを含む複数の学舎からなる法人である。

イ Fの教員の定員は50名程度である。

ウ 平成28年4月、B2は、被申立人の理事長及び学長に就任した。

(3) 組合

ア 組合は、Fの教職員のみからなり、他の学舎には組合組織はない。

イ 令和4年12月11日現在、組合の構成は、教員のみの39名である。かつては、運転技師の職員が1名、組合員であったが、退職に伴い組合員資格を喪失した。

2 事実経過等

(1) 申立人の組合活動等

ア 申立人は、平成24年6月から平成27年6月までの間、執行副委員長を務め、退職金減額を巡る労使紛争が生じた際、団体交渉や労働委員会へのあっせん申請等で中心的な役割を果たした。

イ 申立人は、平成27年6月から平成29年6月までの間、執行委員会アドバイザーを務め、執行委員会及び団交の場に出席した。

ウ 申立人は、平成29年7月以降、現在に至るまで、一組合員である。

エ 申立人は、組合員であった運転技師の雇用打切りに関し、執行委

員会の要請を受け、当該技師が申し立てた労働審判（令和２年３月２日労働審判申立、令和２年９月２６日異議申立）、その後の民事訴訟（令和３年５月２０日和解成立）において、当該技師と当該技師の担当弁護士との協議・調整等を行った。

オ 令和２年３月４日、被申立人と組合の団体交渉に交渉員として参加し、上記エの労働審判申立てに関し誠実な交渉を要求する発言を行った。

カ 上記オ以降、申立人は、被申立人と組合の団体交渉に関与したことはない。

（２）被申立人と組合の団体交渉の経過

令和２年以降の被申立人と組合の団体交渉の時期、内容は以下のとおりであった。

ア 令和２年３月４日

非常勤職員の給与改定、嘱託職員の地位と給与の改善、誠実な交渉要求

イ 令和２年４月２日

労働条件の明示と丁寧な説明、法人幹部・一般職員の面談時の対等な関係、勤務評価・判定基準の明示、職員キャリア向上の取り組み（スキルアップやスタッフ・ディベロプメントの機会提供、インセンティブ制度化の検討）、正規・非常勤職員の業務範囲の明確化、サービス残業の撲滅、同一賃金同一労働の徹底

ウ 令和２年１２月２日

給与規程の改正

エ 令和３年３月１０日

給与規程の一部改正（手当の見直しや名称変更）、時差出勤勤務規程の制定、健康情報等の取扱規程の制定、意見照会

オ 令和３年３月１９日

上記エ同様

カ 令和３年３月２５日

上記エ同様

キ 令和３年４月２２日

上記エ同様、確認書手交

ク 令和３年１１月２９日

給与規程の改正

ケ 令和４年２月９日

勤務時間規程の改正、時差出勤勤務規程の改正

（３）申立人を巡るハラスメント事案等

ア 令和２年７月３０日、部長であったＣ１は、教員宛てに、学生宛ての通知文「アルバイト及び県境をまたぐ移動について」を发出し、感染リスクの高い施設でのアルバイトの自粛や県外への移動、移動先でのさらなる移動の際には、移動先・期間・体調を担当教員に報告することなどを要請する旨メール連絡した。

イ 令和２年７月３１日、申立人は、Ｃ１が作成した上記アの通知文に関し、学生に対し、移動先・期間・体調の報告を担当教員にしよう求めることは、学生の個人情報・プライバシー侵害が問題となると考え、Ｃ１を宛先とし、学部長、副学長、科長ら複数名をＣＣの宛先とするメールに申立人の意見や質問を記し、送信した。

ウ 令和２年８月５日、申立人は、上記イの申立人のメールに対するＣ１からの回答に対し、さらに問題提起をする内容を記載したメールを上記イのメール送信と同様の方法で送信した。

エ 令和２年８月２１日、申立人は、上記アのＣ１が作成した学生宛ての通知文に関する、令和２年８月８日になされたＣ１とのメール

でのやりとりにおいて、C 1 からハラスメントを受けたとして、ハラスメント防止委員会に苦情申立てを行った。

オ 令和 2 年 1 0 月 1 9 日、ハラスメント防止委員会は、上記エの申立てについて、C 1 の申立人に対するハラスメント行為の疑いがあるとし、学長に対し、措置を講じることを求めるとともに、今後の学校運営における委員会等の配置において、申立人と C 1 の同席を避けるよう要請した。

カ 令和 2 年 1 1 月 1 8 日、申立人は、G 会議において C 1 部長が行った説明に対し質問した際、C 1 部長から威圧的な発言を受けた。

キ 令和 2 年 1 1 月 1 9 日、申立人は、C 5 課長に対し、C 1 との関係排除措置を要請した。

ク 令和 2 年 1 1 月 2 4 日、申立人は、C 5 課長にメールにより、C 2 課長以外の D 3 課職員にも C 1 の申立人に対するハラスメントの事実を伝えて欲しいこと、申立人の意見や申立人の担当学生に関する情報を取り扱う際には、申立人と C 1 の陰悪な関係を考慮し、C 1 との情報共有等に際し、慎重な対応をして欲しいこと、の 2 点を申立人が希望していることを C 2 課長に対し伝えるよう要請した。

ケ 令和 2 年 1 1 月 2 6 日、C 5 課長は、C 2 課長に対し、上記クを伝えた。

コ 令和 2 年 1 1 月 2 6 日、C 2 課長は、C 1 に対し、申立人からなされた C 1 との関係排除要請を伝えた。

サ 令和 2 年 1 2 月 4 日、C 1 は、上記ウについて、申立人からハラスメントを受けたとして、ハラスメント防止委員会に苦情申立てを行った。

シ 令和 2 年 1 2 月 8 日、申立人は、上記カについてハラスメントを

- 受けたとして、ハラスメント防止委員会に苦情申立てを行った。
- ス 令和２年１２月下旬、申立人の担当学生であるＣ７の問題が発生した。
- セ 令和２年１２月２８日、申立人は、Ｄ３課職員であるＣ６及びＣ２課長に対し、上記スに関し、Ｃ１との関係排除要請をした。
- ソ 令和２年１２月２９日、Ｃ２課長は申立人に対し、上記スをＣ１に繋いでいる旨をメール送信した。
- タ 令和２年１２月２９日、申立人はＣ２課長に対し、上記ソの対応について失望した旨及びハラスメント防止委員会に相談する旨をメール送信した。
- チ 令和３年１月１２日、Ｃ２課長は、上記タにつき、申立人のハラスメントであるとして、ハラスメント防止委員会に対し、苦情申立てをした。
- ツ 令和３年１月１３日、申立人は、上記シについて、ハラスメント防止委員会の事情聴取を受け、その後引き続いてＣ１の申立人に対するハラスメント苦情申立ての事情聴取を受けた。
- テ 令和３年１月１４日、申立人は、Ｃ５課長を介し、ハラスメント防止委員会に対し、上記サのＣ１の申立てた苦情申立てに対する調査に際し、事前告知がなされていない旨を抗議した。
- ト 令和３年１月１４日、ハラスメント防止委員会委員長は申立人に対し、上記テの抗議は、書面にて行うよう求めるとともに、上記チに関し、Ｃ２課長から申立人のハラスメントを理由にハラスメント防止委員会に苦情申立てがなされている旨メール送信した。
- ナ 令和３年１月２１日、申立人は、事務局長に対し、上記コのＣ２課長の対応について質問書を提出し、同年２月２２日、事務局長は、「両者（Ｃ１とＣ２）が連携し円滑な学生支援業務を行うため、要

請を伝えたことは適切な判断であったと考えます」と回答した。

ニ 令和３年１月２２日、申立人は、Hと診断され、治療を開始した。

ヌ 令和３年１月２５日、申立人は組合に対し、体調が重篤な状況にあること、C１との関係排除要請について対応を求めた。

ネ 令和３年１月２６日、申立人は理事長に対し、診断書を添付し、C１との関係排除措置の履行、業務負担の軽減、安全配慮措置を求める要望書を提出した。

ノ 令和３年１月２８日、組合は、理事長・副理事長・事務局長に対し、安全配慮、関係排除の徹底を求める内容の「緊急申入書」を提出した。

ハ 令和３年２月１６日、被申立人は上記ノに対し、直接的接触等に限定した関係排除以上の措置の履行は困難であるとする旨の回答書を出した。

ヒ 令和３年２月２６日、被申立人副学長のB３は、C１に対し、上記ノの緊急申入書をメールで送信した。

フ 令和３年３月４日、C１は、組合執行役員会において、上記ノの緊急申入書の提出の意図について問うなどした。

ヘ 令和３年３月１１日、申立人は、C２課長が申立人をハラスメントの疑義で訴えている件に対し、答弁書を提出した。

ホ 令和３年４月１日、C１が、D１科長に任命された。

マ 令和３年４月９日、同年５月９日、同月２５日、ハラスメント防止委員会が開催されたが、一部の委員（C３、C４）を招集しなかった。

ミ 令和３年５月２８日、ハラスメント防止委員会は学長に対し、申立人の上記シの申立てについてハラスメントに当たらず、C２課長

の上記チの申立てについてはハラスメントに当たるとする調査結果を報告した。

ム 令和３年６月９日、学長は理事長に対し、上記ミに基づき、申立人の懲戒処分について上申した。

メ 令和３年６月１６日、「Ｙ２の諮問委員会設置要綱」を制定した。

モ 令和３年７月１５日、上記メの諮問委員会が開催され、上記ムについて諮問し、上記チについて懲戒処分相当との意見が出された。

ヤ 令和３年８月２７日、申立人は被申立人に対し、上記クのメールによる要請内容について、個人情報利用停止請求を行った。

ユ 令和３年９月６日、理事長から申立人に対し、弁明の機会付与の通知文書が送付された。

ヨ 令和３年９月２８日、ハラスメント防止委員会は申立人に対し、上記シに関し、ハラスメントの行為があったとまでは言えないと結論づけた旨回答した。

ラ 令和３年９月３０日、上記ユにより、申立人の弁明の機会が付与された。

リ 令和３年１０月２５日、被申立人は上記ヤについて、個人情報非利用停止決定を行った。

ル 令和３年１１月１０日、申立人及び代理人弁護士は、理事長に対し、上記ラに関し、意見書を提出した。

レ 令和３年１２月９日、理事長は、申立人に対し、「ハラスメントについての処分」と題する書面を手交した。なお、当該文書の記載内容は以下のとおりである。

「（１）令和２年１１月１８日Ｇ会議でのＣ１部長の発言に対して、Ｘがハラスメントを申し立てた件

<結論>

C 1 部長の G 会議での発言はハラスメントと認定しない。
G 会議等会議での発言は、冷静かつ相手を尊重して行うよう
厳重注意する。

(2) 令和 2 年 8 月 5 日付けの X が発したメールについて、C
1 部長がハラスメントと申し立てた件

< 結論 >

X のメール発言はハラスメントと認定しない。ただし、メ
ールでのやり取りについては、相手を批判、非難する場合は
CC 利用を避けるのがマナーであり、X がこのようなマナー
を欠いた点について厳重注意する。

(3) 令和 2 年 1 2 月 2 9 日付けの X が発した C 2 課長あての
メールについて、C 2 課長がハラスメントと申し立てた件

< 結論 >

X のメール発言は、本人の弁明を聞いた結果、ハラスメン
トと認定しない。ただし、真摯に職務に当たっている職員に
対して「失望しました。」などは不適切な発言だと考えられる
ので、X に対して厳重注意する。」

第 4 判断

1 争点 1 について

(1) 申立人は、令和 3 年 1 2 月 9 日、理事長 B 2 が申立人に対し行っ
た就業規則第 3 6 条に基づく 2 件の注意は、いずれも懲戒事由に該
当しない正当な言論に対する違法な懲戒権の行使であるなどとし、
上記 2 件の注意は、組合の中心的役割を果たしてきた申立人に対す
るものであるから、申立人の正当な組合活動を理由とする不利益取
扱いであるとともに、組合の中心的役割を果たしてきた申立人の言

論活動を萎縮させることにより、組合活動を弱体化させることを企図した支配介入行為であると主張する。

- (2) 上記2件の注意の対象となったもののうち、C2課長の申立てに関するものについては、ハラスメント防止委員会による手続きを経て、ハラスメント認定され、その後、懲戒処分について諮問機関による懲戒相当との諮問がなされたものの、前記第3の2(3)ラに基づく申立人の弁明を受け、結果として、ハラスメント認定せず、懲戒処分を行わなかったものである。そして、上記2件の注意は、就業規則第36条に基づくものであり、同条に基づく注意は、懲戒処分に至らない場合において、サービスを厳正にし、規律を確保するために必要があるときになされるものであるから、懲戒処分には当たらない。

また、懲戒処分に当たらない就業規則第36条に基づく注意を行うに際し、前記第3の2(3)ラの弁明の手続きに加え、別途、申立人に弁明の手続きを付与することは手続き上予定されていない。

したがって、上記2件の注意に際し、申立人に弁明の手続きが付与されていないことにより、申立人の言論の自由、人格権並びに公正な聴聞を受ける権利が不当に侵害されたとは言えない。

- (3) 懲戒処分に当たらない上記2件の注意は、処分性を有するものではなく、申立人に生じる不利益は、申立人の自負心を損なうなどの精神的な不利益にとどまるが、この点において申立人に対する不利益取扱いに当たると解する余地がある。もっとも、当該2件の注意は、同じ組合員であるC1と申立人との間及びC2課長と申立人との間の学生支援業務に関するメールのやりとりにおいて、申立人がC1及びC2課長に対してメール送信した内容を対象とするものであり、申立人が組合員であることや申立人の組合活動を理由とする

ものではない。また、前記第3の2（1）のとおり、申立人が平成24年6月から平成27年6月までの間、執行副委員長を務め、平成27年6月から平成29年6月までの間は執行委員会アドバイザーとして執行委員会や団交の場に出席していたことからすれば、申立人が組合活動において中心的な役割を担っていたことがあるといえる。もっとも、平成29年7月以降、令和2年3月4日までの間に申立人が団交に関与したのは、一組合員として関与したにとどまり、令和2年3月4日以降、申立人は、被申立人と組合の団体交渉に関与したことはないこと、同（2）の令和2年以降の被申立人と組合との団体交渉の経過や内容をみても、組合が申立人の当該注意が組合に対する支配介入であるなどに取り上げたことはないことからすれば、当該2件の注意により、申立人の言論活動を委縮させ、組合活動を弱体化させることを企図したとはいえない。

- （4）したがって、申立人に対する就業規則第36条に基づく2件の注意は、労組法第7条第1号にいう不利益取扱い及び同条第3号にいう支配介入には当たらない。

2 争点2について

- （1）申立人は、令和3年5月28日、ハラスメント防止委員会が、申立人の言動をハラスメントであると認定したことは、組合の中心的役割を果たしてきた申立人に対するものであり、申立人の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、申立人の言論活動を萎縮させることにより、組合活動を弱体化させることを企図した支配介入行為であると主張する。
- （2）この点に関し、被申立人は、ハラスメント防止委員会が申立人の言動をハラスメント認定した事実を争う。しかし、前記第3の2（3）ミのとおり、ハラスメント防止委員会は、令和3年5月28日、Y

2 のハラスメントの防止等に関する規程第 13 条に基づく報告として、学長に対し、C2 課長及び C1 の苦情相談の申立てを受けて行った事実関係調査の内容及び事実関係調査によりハラスメントの認定に関する判断を学長に報告している。その結果、前記第 3 の 2 (3) ムのとおり、C2 課長の申立てに係る事案について、学長が理事長に対し、ハラスメントを認定したとして、懲戒処分等の措置を上申している。一連の経過からすれば、ハラスメント防止委員会が、事実関係調査により、申立人の言動をハラスメント認定した事実が認められる。なお、C1 の申立てに係る事案については、ハラスメント防止委員会が、事実関係調査により、申立人の言動をハラスメント認定した事実は認められない。

また、被申立人は、ハラスメントの認定は学長の権限である旨主張するが、前記第 3 の 2 (3) ヨのとおり、ハラスメント防止委員会が、申立人が行ったハラスメントに関する苦情相談を受け、事実関係調査を行った結果、ハラスメント防止委員会として、ハラスメントの行為があったとまでは言えないと結論づけた旨の回答をしていることからしても、ハラスメント防止委員会がハラスメントの該当性を判断し、学長に報告する立場にあるといえ、学長の認定とは別に、ハラスメント防止委員会としての判断はなされているといえる。

(3) ハラスメント防止委員会の認定は、C2 課長と申立人との間の学生支援業務に関するメールのやりとりに起因する苦情申立てに基づくものであり、規程に基づく事情聴取等の手続きを経て認定されており、申立人が組合員であることや申立人の組合活動を理由とするものではない。また、組合は、ハラスメント防止委員会の当該認定を組合に対する支配介入行為と捉えていない。

また、確かに、ハラスメント防止委員会は、前記第3の2（3）ミの調査結果・理由を申立人に通知していないが、これは、法人Yのハラスメントの防止に関する規程第13条では、ハラスメント防止委員会の経過及び調査結果については、学長及び関係部局長宛てに報告することとされており、対象者に対する報告は定められていないことによるものであり、申立人が組合員であることや申立人の組合活動を理由としたものではなく、組合活動の弱体化を企図したものとはいえない。

さらに、ハラスメント防止委員会は、令和3年度第1回から第3回までの委員会の開催に際し、令和3年度の委員2名を招集していないが、その理由は、事実関係調査自体は令和2年度に行われており、当該事実関係調査を担当した令和2年度の委員を招集して報告書のまとめを行うこととしたためであり、ハラスメント防止委員会としての独立性は担保されている。令和3年度の委員2名を招集せず、引き続き令和2年度の委員を招集して委員会を開催したことは、申立人が組合員であることや申立人の組合活動を理由としたものではなく、組合活動の弱体化を企図したものともいえない。

- （4）したがって、ハラスメント防止委員会が申立人の言動をハラスメントであると認定したことは、労組法第7条第1号にいう不利益取扱い及び同条第3号にいう支配介入には当たらない。

3 争点3について

- （1）申立人は、C2課長のハラスメントの苦情申立ては虚偽申立てであるとして、申立人が調査を求めたにも関わらず、ハラスメント防止委員会は調査に応じなかった旨主張する。
- （2）しかし、C2課長のハラスメントの苦情申立てに関し、令和3年1月26日及び同年3月18日、ハラスメント防止委員会によるC

2 課長の事情聴取がなされており、また、同年 2 月 26 日には同委員会による申立人の事情聴取もなされている。ハラスメント防止委員会による事情聴取は、まさに、苦情申立ての対象となった行為の有無につき、その事実関係を調査するための手続きである。申立人が、前記事情聴取の際に、C 2 課長の苦情申立ては虚偽申立てであるとして調査を求めたことは、当該苦情申立ての対象となった行為はないとする申立人の主張であり、申立人の主張も併せ、ハラスメント防止委員会による調査が行われている。申立人が前記事情聴取の際に、虚偽申立てであるとして調査を求めたことにより、当該苦情申立ての対象となった行為の有無についての事実関係の調査とは別に、申立人の C 2 課長の苦情申立てが虚偽申立てであるとの苦情申立てとして扱い、事実関係調査をしなければならないものではない。

- (3) したがって、申立人が主張するハラスメント防止委員会が調査に応じなかったとはいえず、労組法第 7 条第 1 号にいう不利益取扱いの存在を認めることはできない。

4 争点 4 について

- (1) 申立人は、学長が C 1 を D 1 科長に任命したことが、申立人に対する不利益取扱いであるとともに、申立人の言論活動を萎縮させ、さらには C 1 を執行部サイドに取り込むことにより、組合活動を弱体化させることを企図した支配介入行為であると主張する。
- (2) 学長には、管理職の任命につき裁量が認められており、D 1 科長の任命についても学長の裁量により行われる。学長が、組合員である C 1 を D 1 科長に任命したのも、裁量に基づく判断と認められる。
- 申立人と対立関係にあると認められる C 1 が科長に任命されたことにより、事実上、申立人の D 1 科の会議への出席等が困難にな

るとしても、それは、申立人のC 1に対する個人的な感情によるものにとどまり、申立人の教員としての審議・評決権を侵害するものとはいえないし、D 1 科長職が組合活動との関連性を有しないことなどに鑑みると、C 1 を執行部サイドに取り込み、組合活動を弱体化させることを企図したものともいえない。また、組合が、学長によるC 1 の科長への任命を支配介入と捉え、被申立人に対し、抗議をしたことはなく、組合から不当労働行為である旨の主張はなされていない。

- (3) したがって、学長によるC 1 の科長への任命は、労組法第7条第1号にいう不利益取扱い及び同条第3号にいう支配介入には当たらない。

5 争点5について

- (1) 申立人は、被申立人がC 1 に対し、組合が被申立人に対して提出した緊急申入書を交付したことについては、前記第1の1①ないし④及び⑥と継続する一連の行為といえ、申立期間を徒過していない旨主張する。
- (2) 労組法第27条第2項は、「労働委員会は、前項の申立てが、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない。」と規定し、労働委員会に対する不当労働行為の審査事件の申立期間を1年と定め、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件に係る申立てについては、労働委員会は、却下決定をすることとされている（労組法第27条第2項、労働委員会規則第33条第1項第3号）。

かかる規定が設けられた趣旨は、行為の時点から長期間経過すると、証拠の収集や事実認定が困難になること、救済命令を出しても

効果が乏しいのみならず、かえって労使関係の安定を阻害する可能性があることを考慮したことになる。

そして、「継続する行為」とは、1個の行為自体が現に継続して実行されていた場合をいい、行為の結果が継続しているに過ぎない場合や、異なる意思に基づく複数の行為が相次いで行われた場合を指すものではない。

- (3) 被申立人がC1に対し、組合から提出された緊急申入書をメール送信の方法により交付したのは、令和3年2月26日である。申立人は、当該メール送信の行為の日から1年を経過した後の、令和4年3月2日に本件申立てをしている。

当該メール送信は、前記第1の1①ないし④及び⑥の各行為と関連性を有するものではなく、同①ないし④及び⑥と継続した行為とみることはできない。また、同①ないし④の各行為については、上記の判断で示したとおり、不当労働行為に当たらず、一つの不当労働行為意思に基づく一つの行為と評価することもできない。

- (4) したがって、上記メール送信に係る申立ては、申立期間を徒過したものであるとして、却下せざるを得ない。

6 争点6について

- (1) 申立人は、C2課長がC1に対し、申立人が行ったC1との関係排除要請を伝えたことについては、前記第1の1①ないし⑤と継続する一連の行為といえ、申立期間を徒過していない旨主張する。

- (2) 労組法第27条第2項にいう「継続する行為」とは、上記5(2)のとおり、1個の行為自体が現に継続して実行されていた場合をいい、行為の結果が継続しているに過ぎない場合や、異なる意思に基づく複数の行為が相次いで行われた場合を指すものではない。

- (3) C2課長がC1に対し、申立人が行ったC1との関係排除要請を

伝えたのは、令和２年１１月２６日である。申立人は、Ｃ２課長の行為日から１年を経過した後の、令和４年３月２日に本件申立てをしている。

当該Ｃ２課長の行為は、前記第１の１①ないし⑤の各行為と関連性を有するものではなく、同①ないし⑤と継続した行為とみることはできない。また、同①ないし④の各行為については、上記の判断で示したとおり、不当労働行為に当たらず、一つの不当労働行為意思に基づく一つの行為と評価することもできない。

（４）また、上記Ｃ２課長の行為は、令和３年８月２７日に申立人が行った個人情報利用停止請求に対して、被申立人が令和３年１０月２５日に個人情報非利用停止決定を行い、現在に至るまで漏洩行為に対して何の措置も講じていないこととは別個の行為であり、また、これらの行為を継続した行為とみることもできない。

（５）したがって、上記Ｃ２課長の行為に係る申立ては、申立期間を徒過したものとして、却下せざるを得ない。

第５ 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労組法第２７条及び第２７条の１２並びに労働委員会規則第３３条及び第４３条の規定により、主文のとおり命令する。

令和６年７月２５日

島根県労働委員会

会長 原 市