

命 令 書

申 立 人 X組合

被申立人 Y大学

上記当事者間の新労委令和4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7年1月23日、第1818回公益委員会議において、会長 公益委員 櫻井英喜、公益委員 田中恒彦、同 岩渕浩、同 目黒千早が出席して合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が提示を求めているA2組合員に関する以下の資料について、可能な限り提示することとし、これに応じられないものについては、その理由を具体的に説明し、提示に代わる措置を検討するなどして、誠実に団体交渉を行わなければならない。
 - (1) 令和元年7月17日付け学生の要望書
 - (2) A2の再任を議題とするC1学系教員再任審査委員会及びその再任審査結果に係るC1学系教授会議に供された資料一式
 - (3) A2の再任を議題とするC1学系教員再任再審査小委員会及びその再任再審査結果に係るC1学系教授会議に供された資料一式
- 2 被申立人は、令和4年3月9日の第3回団体交渉でC2学部長が、A2の授業担当を停止した理由として言及した「複数の学生」の人数を、申立人に明示しなければならない。
- 3 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要

1 申立て事実

(1) 当事者

ア 申立人

申立人X組合（以下「申立人」又は「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、大学の教職員で結成された労働組合で、本件申立時の組合員数は約160名である。

イ 被申立人

被申立人Y（以下「被申立人」又は「大学」という。）は肩書地に本部を置き、10の学部及び5の大学院研究科等を有し、令和4年4月1日時点で学生数約1万人、大学院生数約2000人を有する国立大学法人である。

大学には、教員が所属する組織として「学系」があり、その中に、専攻分野に応じた「系列」が存在する。A2（後述）は、C1学系内のC3系列に属していた。

(2) A2の雇止め

A2は、平成29年4月1日に任期制教員（任期5年、再任されることもある）として大学のC1学系（C2学部担当）准教授に採用された。

令和元年8月、学生からハラスメント行為への対応などに関する要望が学部長に寄せられたことを理由に、A2は必修科目など学生の意志によらず配属される科目の担当を外される措置を受け（以下「本件授業停止措置」という。）、令和2年1月に学生に対する言動につき大学ハラスメント委員会からハラスメント認定を受けた（以下「本件ハラスメント認定」という。）。

本件ハラスメント認定に伴い、A2は同年8月24日に大学から停職5日間の懲戒処分（以下「本件懲戒処分」という。）を受けた。

A2は任期付き雇用契約の更新（再任）の可否について大学の再任審査を受けたが、令和3年8月に再任を否とする決定がなされた。また、A2の不服申し立てに伴い、その後行われた再任再審査においても、再任不可とする決定は覆らなかった。そのためA2は、令和4年3月末をもって契約期間満了により大学との雇用関係を終了した（以下「本件雇止め」という。）。

(3) 団体交渉経過及び本件申立て

ア A2は、令和3年9月頃組合に加入し、組合は同月以降、組合員たるA2の処遇について、大学に対して団体交渉を申し入れた。

本件申立てに至るまでの間、組合と大学は、令和4年2月2日、同

月 22 日、同年 3 月 9 日、同月 29 日、同年 5 月 20 日の合計 5 回の団体交渉を行った（以下、各回の団交を「第 1 回団交」から「第 5 回団交」といい、団体交渉を「団交」ということがある。）。

イ 令和 4 年 6 月 6 日、組合は、大学が団交において必要な資料提示又は説明をしなかったことが、労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号。以下「労組法」という。）第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に対し救済申立てを行った（以下「本件申立て」という。）。

ウ 令和 5 年 2 月 16 日、組合と大学は第 6 回団交を行った。

エ 令和 5 年 8 月 1 日、組合は当委員会に対し、本件申立てに係る請求趣旨について、追加申立てを行った。結審日時点において、組合が大学に対し提示又は説明を要求している事項は、以下の(ア)から(オ)の 5 点である。

(ア) 令和元年 7 月 17 日に学生が C 2 学部長に提出した要望書（以下「本件要望書」という。）。

(イ) A 2 の再任審査及び再任再審査に供された資料一式（以下「再任審査・再審査の資料」という。）。

(ウ) 組合が大学に提出した令和 3 年 9 月 28 日付け意見書（以下「本件意見書」という。）に対し、その回答として、第 3 回団交において大学側の C 2 学部長が手元に準備し読み上げたメモ（以下「本件読み上げメモ」という。）。

(エ) 第 3 回団交において大学側の C 2 学部長が、本件授業停止措置を行った理由として言及した「複数の学生（以下「当該学生」という。）」の人数。

(オ) 当該学生の氏名。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、本件要望書、再任審査・再審査の資料、本件読み上げメモを提示し、当該学生の人数及び当該学生の氏名を説明すること。
- (2) 申立人に対する謝罪文の手交及び掲示。

3 本件の争点

第 1 回団交から第 6 回団交における大学による組合に対する以下の対応は不誠実であり労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当するか。

- (1) 本件要望書を提示しなかったこと。
- (2) 再任審査・再審査の資料を提示しなかったこと。
- (3) 本件読み上げメモを提示しなかったこと。
- (4) 当該学生の人数を説明しなかったこと。

(5) 当該学生の氏名を説明しなかったこと。

第2 主張の要旨

1 本件要望書

(1) 提示の要否について

(組合の主張)

組合が本件要望書の提示を大学に要求しているのは、これがハラスメントを訴える学生たちにより提出され、ハラスメントを裏づける資料として、A2の雇止めを決定する会議に供された資料だからである。本件要望書の具体性・自然性・各種証拠との整合性等を検討することが、学生らの主張、ひいては本件ハラスメント認定の妥当性を判断する上で不可欠である。

また、本件要望書にはハラスメント委員会で認定されなかった事実まで記載されており、それがA2の雇止めを決定した再任審査に係る一連の会議に供されていたのだとしたら、A2の雇止めに係る判断が再任審査の過程でゆがめられたこととなる。組合は、団交において本件要望書の提示を受け、本件雇止めの妥当性を検証する必要がある。

(大学の主張)

本件要望書は、氏名、内容から学生が特定されうる内容であり、組合に提示することは不適切である。

また、組合は、使用者の内部人事情報ともいふべき資料の提示を要求する以上、なぜその資料が必要か、それが組合の主張・要求とどのように関連するのかについて合理的かつ説得的な説明を行う義務があるが、具体的な事実をもって「合理的かつ説得的な説明」を何ら尽くしておらず、単なる憶測、当て推量を述べているにすぎない。

(2) 本件要望書と本件雇止めの関連性について

(大学の主張)

A2の雇止めは

- ① 大学ハラスメント委員会から本件ハラスメント認定を受け、本件ハラスメント認定により大学から懲戒処分を受けていること。
- ② 大学ハラスメント委員会においてハラスメント認定に至らなかった言動、すなわち、深夜零時に学生を呼び出した行為及び学生に対し翌日までに英語論文2通の読み込みを課した行為は、いずれも不適切であること。
- ③ 大学側の再三の求めにもかかわらず、A2が授業改善計画書を提出しなかったこと。

の3点を総合評価して決定した。組合が提示を求める本件要望書の記載内容は、上記雇止め理由のいずれとも関係がない。組合との団交は本件

雇止めをテーマとして行われたものであり、本件雇止めと無関係な資料は組合に提示する必要がない。

(組合の主張)

大学が十分な証拠資料に基づいて本件雇止め理由に係る事実を認定しているのであれば、本件要望書はA 2の再任審査に係る会議に提出されるべきではないし、提出されたとしても関連性のないものとして排除されるべきであるところ、本件要望書は排除されず、再任審査の判断資料に含まれている。また、本件要望書を作成した学生は、A 2の人事に係る会議資料に本件要望書が使用されることを知っていたとはおよそ考え難く、本件要望書は目的外使用されている。本件要望書の内容によっては、事実誤認ないし一連の会議における適正手続の侵害を基礎付けられることとなる。

2 再任審査・再審査の資料

(組合の主張)

大学は団体交渉の過程でA 2の再任再審査小委員会に供された資料のリストを組合に提示したが、リストは各資料のタイトルやそれに類似する項目名を記載したものに過ぎず、同リストには添付資料として、別の資料が混ざり込んでいることは大学側からも明らかにされている。そのため、再任審査及び再任再審査においては、いかなる資料をもって審理がなされていたのかについて不透明な状況にある。判断の公正を担保する上では、審理の基礎となる判断資料が被処分者に提供され、検証、反論の機会が与えられることが不可欠である。

(大学の主張)

大学がA 2の再任を否とした理由は「再任審査結果報告書」記載のとおりであり、本件雇止め理由の説明は尽くされ、その内容に何ら不合理な点はない。加えて、人事に係る委員会の審議内容等は、情報公開法等の法制度によっても通常外部に公開しないし、これ以上提示する必要はない。

3 本件読み上げメモ

(1) 文書回答の要求について

(組合の主張)

第3回団交における学部長の発言は、組合が同日の団交の3か月以上前に提示していた意見書(本件意見書)に対する回答であり、団交における核心的なものである。組合はその重要性に鑑み、大学に対し、本件意見書に対する回答は事前に文書によって提出するよう求めていたし、第3回団交当日にもその旨の確認がなされていた。本件意見書に対する回答は書面をもってなされるべきものであり、大学から書面による回答が

ない団交当日の状況においては、C2学部長が読み上げていたメモの提示がなされるのが相当である。

(大学の主張)

組合は文書による回答を求めていたとするが、事実を確認し、整理検討が必要な事項であれば、直前まで事実確認、整理検討するのが通常である。

組合の要求は雑駁な面や認識の捉え違いがあり、これらの点については事前折衝を通じて要求内容を確認するべきところ、組合側は「それは当日話しするから、今は答えない」といった対応が多い。そのため事前に明確に課題点を捉え、大学の主張を書面にまとめて組合に提示することは非常に困難である。

(2) 団交メモの性質について

(大学の主張)

メモは団交時に各自が手控えとして用意するものであって、団交における発言とは異なる。また、あくまで手控えである以上、現場でメモどおりに発言されるとも限らないし、メモである以上余事記載もある。団体交渉は交渉である以上、重要なのは団交の場で相手方に明示された発言そのものである。

(組合の主張)

第3回団交において、C2学部長は、口頭で原稿を読んでいるような態様で手元のメモを読み上げていた。このことからすれば、本件読み上げメモは、「メモ」というよりも「原稿」の形で存在していたことは明白であり、本件読み上げメモを組合側へ提示したとしても、同メモの中に読み上げた以外の内容が紛れ込んでいることは考え難い。

(3) 発話内容の聞き取りについて

(組合の主張)

オンライン会議による団交時に読み上げられたメモは、会場や音響機器との関係で経過が録音されないことがあるため、発言を検証する上で重要であり、大学は、誠実交渉義務に基づき、本件読み上げメモを提示すべき義務を負う。

また、第3回団交において組合側の出席者は大学側の音声聞き取れなかった旨を申し出ている。

団交において、使用者側が労働者側に聴取不能な態様でメモを読み上げて回答することは、誠実に交渉を尽くしたとは言い難い。

(大学の主張)

第3回団交では学部長の説明終了後、A3組合員から「ちょっと音声が、特に私聞いてて、C2学部長の発言はほとんど聞こえない」、「何話されてるか、さっぱりわからない」との申出があった。しかし、他の参

加者から聴取不能の申出は一切なかった。団交に出席していたA1委員長も、聴取不能なのはA3氏特有の通信環境によるもので、A3氏以外の参加者に聴取につき問題は生じていなかったと認めていた。

大学は、A3氏の聴取不能発言を受け、同日の団交中に再度の説明を提案したが組合側のA1委員長が再説明を拒んだ。大学は、組合側の聴取不能の申出に対し、説明義務を果たすべく真摯に努めており、不誠実団交に当たらない。

4 第3回団交でC2学部長が言及した「複数の学生(当該学生)」の人数 (組合の主張)

ハラスメントの被害にあっている学生の数が多ければ再任拒否が正当、少なければ不当という方向に働くため、再任拒否の正当性を確認するためには大学による正確な学生数の提示が必要である。

また、当該学生の人数については、A2が謝罪や和解をしている学生や、そもそもハラスメントに該当しない学生も含まれる可能性がある。

そのため、当該学生の人数についても、本件要望書と同じく、内容によっては、再任審査の過程における事実誤認ないし適正手続の侵害を基礎付ける。

(大学の主張)

大学は、ハラスメントを申し出た学生について、学生の特定を避けるために、人数を5人から10人の間であると説明し、幅を持たせた。更に学生数の特定は、訴えた学生の特定に繋がる可能性も否定できない。提示するとハラスメントを訴えた学生が特定され、秘密保持の観点から、大学が責任を追及される恐れがある。

また、本件雇止めの理由となったハラスメント、すなわち、大学ハラスメント委員会において認定され、本件懲戒処分理由となったハラスメントの当事者たる学生は、女子学生C4(以下「C4」という。)、男子学生C5(以下「C5」という。)の2名である。組合が説明を要求している当該学生の人数は、A2の再任を拒否した理由とは関係がなく、提示をする必要がない。

5 第3回団交でC2学部長が言及した「複数の学生(当該学生)」の氏名

(1) 提示の必要性

(組合の主張)

大学は、第4回団交時に当該学生の人数は、5人から10人と回答しているところ、これらの人数は大学によって水増しされている可能性があり、また、A2が謝罪や和解をしている学生や、そもそもハラスメントに該当しない学生も含まれている可能性もある。そのため、学生数の水

増しやA2と和解等をした学生も上記「5人から10人」に含まれているか否かを確認すべく、大学は当該学生の氏名の提示まで必要である。当該学生の正確な数を把握するには、裏付けとして氏名の提示が必要であり、大学は誠実交渉義務として提示まで行う義務を負う。

(大学の主張)

A2の陳述書作成に協力した学生が当該学生に含まれている疑いがあると主張するのであれば、組合は「A2のために陳述書作成に協力してくれた学生」の氏名を自ら提示し、本件雇止め理由について大学の主張に反論すれば足るのであって、大学が当該学生の氏名を提示する必要性はない。

(2) 本件団交における要求の有無

(大学の主張)

組合がA2の再任拒否・雇い止め撤回を求めた第1回団交から第6回団交までのやりとりにおいて、組合は当該学生の氏名の開示を求めたことは一切ない。開示を求められていない事項に関し、不誠実団交となることはあり得ない。不誠実団交は組合の要求に対する使用者側の対応が問題である以上、使用者側が認識できる事実、組合が発した客観的な文言で判断されるものである。

団交においてA2は「もちろん誰が言ったのかとはそこに関心があるわけではないんで」等、学生を特定する必要がない旨を明言している。このようなやり取りから、大学が組合から氏名の開示を求められていたと認識することは不可能である。

(組合の主張)

A2の発言内容からすれば、A2のために陳述書作成に協力してくれた学生まで、当該学生に含まれている疑いがあるので、当該学生を特定する必要があることを訴えていることは客観的にも十分判断可能で、そのためには、学生の数のみならず氏名まで開示されることが必要となることは文脈から容易に判断できる。

大学が指摘する「もちろん誰が言ったのかとはそこに関心があるわけではないんで」とのA2の発言は、具体的に誰がどのような発言をしたのかについて明らかにすることまでは求めない、という意味合いであり、上記のA2の発言の趣旨からすれば、客観的にも理解可能である。

(3) 労組法上の除斥期間について

(大学の主張)

組合によって当該学生の氏名の開示が請求されたのは、追加申立書が提出された令和5年8月1日である。組合は不当労働行為を構成する具体的事実として、令和4年3月9日実施の第3回団交におけるやり取りを主張するが、労組法第27条第2項の規定により、行為の日から1年を

経過した事件に係る申立ては、これを受けることができない。本件申立ては労働委員会規則第 33 条第 1 項第 3 号の規定により却下するべきである。

(組合の主張)

令和 4 年 3 月 9 日以降も組合は、学生の氏名の開示要求を撤回したのではなく、その後も継続し、意見書の要求事項として求め続けている。そのため、本件追加申立ては、労組法第 27 条第 2 項「継続する行為」に該当するため、大学の主張には理由がない。

第 3 認定事実

1 大学の諸規程

(1) ハラスメント規程

大学は、学内でハラスメントが生じた際に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定める「Yにおけるハラスメントの防止等に関する規程」(以下「ハラスメント規程」という。)を有している。

同規程により、「職員及び学生等は、いかなるハラスメントもしてはならない」と規定されており(第 3 条)、部局長の責務として「日常の職務を通じて、ハラスメントに関し職員又は学生等への注意を喚起し、ハラスメントに関する認識を深めさせること。」及び「職員又は学生等の言動に十分な注意を払い、ハラスメントが生じることがないように配慮すること。」によりハラスメント防止に努めるとともに、「ハラスメントが生じた場合には、適切かつ速やかに対処しなければならない」ものとされている(第 5 条)。

ハラスメントの防止等のため、大学にはハラスメント委員会が設置されており(第 10 条)、大学のハラスメント相談窓口として、ハラスメント相談員がおかれ(第 6 条)、相談者は、ハラスメント委員会に対し、通知、調整、調査のいずれかの対応を申し出ることができる(第 9 条)。

ハラスメント委員会に対する調査申出がなされた場合、ハラスメント委員会は必要に応じて事案ごとの調査委員会を設置し、事実関係の調査、ハラスメントの有無の審査、講ずべき措置の検討を行う(第 12 条)。

調査委員会の報告を受けたハラスメント委員会は、当該ハラスメントの有無を認定し、審議結果を学長に報告するとともに、認定結果を当事者及び関係部局長に通知する(第 13 条)。

ハラスメント委員会委員、相談員、調査委員会委員、関係部局長及びその他ハラスメントの解決に向けた手続き等に関与する者又はこれらの職にあった者は、当事者及び関係者のプライバシー、名誉その他の人権等を尊重するとともに、当該ハラスメント相談、事実関係等の調査等に際して知り得た秘密を他に漏らしてはならない(第 16 条)。

(2) 懲戒処分に係る規程

Y職員就業規則第48条では、職員の懲戒処分について、軽いものから順に戒告、減給、停職、降格、降任、諭旨解雇、懲戒解雇の7種類が規定されており、懲戒処分について必要な事項は、「Y職員の懲戒等に関する規程」(以下「懲戒規程」という。)によるものとされている。

懲戒規程により大学教育職員に対し懲戒処分を行おうとする場合は、大学教育職員懲戒審査委員会における審査を経なければならず、委員会が懲戒審査を行う際は、審査を受ける者に対し、審査事由を示した説明書を交付し、請求がある場合は、審査を受ける者に陳述の機会を与えなければならない(第4条)。

学長は、懲戒処分の標準的な処分量定を基準とし、非違行為の動機、態様及び結果、故意又は過失の度合の程度、非違行為を行った職員の職責及び職責と非違行為との関係、他の職員及び社会に与える影響、過去の非違行為の有無、日頃の勤務態度や非違行為後の対応を考慮して懲戒の処分量定を決定する(第5条)。

また、懲戒処分を受けた職員は、懲戒処分書を受領してから30日以内に、学長に対して不服申立てを行うことができ、不服申立てがなされた場合、学長は再審査委員会を設置して再審査を行う(第11条)。

(3) 任期制職員の任期と再任審査

ア 大学が任期を定めて雇用する教育職員の任期については「Y教育職員の任期に関する規程」が定められており、C2学部担当の准教授の任期は5年、再任は可となっている。任期を定めて雇用された職員を再任しようとする場合は、総合的な評価による審査を行うものとされている(第4条)。

イ C2学部担当の任期制准教授の再任に係る審査(再任審査)については「Y教育研究院C1学系に所属する任期制教員の再任審査に関する要項」(以下「再任審査要項」という。)に定められており、任期制教員の再任審査は、再任審査要項に基づき、C1学系教授会議が行う。

再任審査を必要とする人事が生じた場合、C1学系教授会議議長は、審議機関として、再任審査を受ける教員の専攻分野に係る系列の教員等により構成された、再任審査委員会を設置する。

再任審査に必要とする書類は

- (1) 教育研究業績書
- (2) 研究業績の概要
- (3) その他再任審査に必要とされる著書、論文等 とされている。

また、C2学部担当任期制教授及び任期制准教授の審査基準として、

「1 教育活動に関する事項

基準：C2学部の教育理念・目標を理解し、当該理念に沿った教

育活動に適切に取り組んできた実績を有すること。

2 研究活動に関する事項

基準：専門分野の研究活動を継続的に遂行できると判断されるに足る研究実績を有すること。

3 社会連携活動に関する事項

基準：社会連携活動に関わる実績を有すること。

4 管理運営に関する事項

基準：C2学部における管理運営に関わる実績を有すること。

5 その他学系教授会議が必要と認める事項

が定められている。

再任審査において再任を否とされた任期制教員が、その結果を不服とするときは、通知を受けた日を含め7日以内に学系教授会議議長に文書により再審査を請求することができる。

ウ C1学系には、C2学部教員の再任審査の内規として「任期制教員の再任審査」に係る教員選考の手順」と題する書面(以下「本件手順書」という。)が存在する。

本件手順書によれば、C2学部任期制教員について再任審査の必要が生じた場合、学部長は、C2学部教員配置検討委員会による合議を経て、学部の意見を付記した再任審査申出書を系列長に提出する。

系列長は、C1学系教授会議議長に再任審査申出書を提出し、C1学系教授会議では、再任審査委員会を設置する。

再任審査委員会は、任期制教員の任期満了の6か月前までに、再任審査が終了するよう、再任の可否を審査し、審査結果をC1学系教授会議議長に報告する。報告を受けたC1学系教授会議議長は、同教授会議において任期制職員の再任可否を決定し、再任審査の結果を速やかに当該任期制教員に通知する。

本件手順書には

- (1) (様式⑥)任期制教員・再任審査の教員候補適任者推薦書「学系再任審査委員長→学系長」
- (2) 別表・任期制教員の再任審査に関する審査基準
- (3) (様式2-1)教育研究業績書
- (4) (様式3)研究業績の概要
- (5) 教育研究業績書中の主要論文別刷(ファイル綴り)
- (6) 再任審査経過及び推薦理由
- (7) その他必要書類

などが選考審査に用いる書類である旨記載されている。

2 本件雇止めの経過

(1) A2の言動

ア 平成30年11月、A2は2年生の必修科目「C6基礎」の講義において、パワーポイント資料にC5の顔写真を表示した上で「C2学部生としてふさわしい勉強をしていない」と発言した(以下「C5の事案①」という。)

イ 平成30年11月30日の深夜0時頃、C5は、A2の自主ゼミに参加する学生から、A2のゼミ室へ今すぐ来るようにとの電話連絡を受けた。C5は一度断ったが、同学生から再度呼び出しを受けた。C5は呼び出しの電話をA2の意志であると考え、ゼミ室に向かった(以下「C5の事案②」という。)

ウ 令和元年5月10日、A2は自身の担当講義において、C4を「LGBT学生C4」「BL学生C4」と呼んだ(以下「C4の事案①」という。)

エ 令和元年5月23日、C4が自身の所属するゼミのレジュメを作成し、A2にメール送信したところ、A2は、同日18時33分に同レジュメの修正を翌24日16時25分までに行うよう求めるメールを返信した。同返信メールでは、英語論文2点が添付されており、C4は、同論文を参考にレジュメを書き直す必要があると認識した。同ゼミの1年生(C4とは別人物)がA2に対し、レジュメを期限内に修正することは困難であり、提出期限を延ばしてほしいという趣旨のメールを送信したところ、A2は、翌24日10時39分に同ゼミのゼミ生全員に対し、別件のメールを送信したが、提出期限に係る同学生のメールには返信しなかった(以下「C4の事案②」という。)

(2) 本件授業停止措置

ア 令和元年7月17日、学生からC2学部長(当時)に対し、A2のハラスメント行為への対応などに関する要望書(本件要望書)が提出された。

イ 令和元年8月23日、C2学部長は、同年7月にC2学部生から寄せられたハラスメント被害申告を受け、教育担当理事に相談の上、学生の学習環境の保護のため、A2に「学生自らの選択によらない授業科目の担当をA2から他の教員に変更する」との措置を伝え、A2を授業担当から外した(本件授業停止措置)。

ウ 令和元年9月26日、A2は、本件授業停止措置がハラスメントに該当するとして大学ハラスメント委員会に対し申出を行った。令和2年7月1日、大学ハラスメント委員会は、学生らからのクレームが次々と上がり、ゼミの交代を申し出る等の事態が生じていたことを指摘し、学生にさらに深刻な被害が生じることを未然に防止する観点から、A2の講義やゼミの担当を交代した措置はやむを得なかったとし、本件授業停止措置はハラスメント認定に至らなかった旨、A2に通知した。

(3) 本件ハラスメント認定

- ア 令和元年7月16日、C4及びC5は、大学ハラスメント相談員に対し、A2からハラスメントを受けたことについて相談し、ハラスメント規程第9条第3号に基づいて調査をするよう申し出た。
- イ 令和元年10月11日、A2は大学からC4及びC5に係るハラスメント相談記録簿を受け取った。
- ウ 令和元年10月24日、A2は、ハラスメント申出事案に対する意見を書面にまとめ、大学ハラスメント委員会に提出した。同書面中でA2は、ハラスメント申出事案のいずれもハラスメントには該当しないとの意見とともに、今後の学生との接し方について注意したいとの考えを記載した。
- エ 令和2年1月31日、大学ハラスメント委員会は、A2の言動のうちC4の事案①及びC5の事案①をハラスメント認定し、A2にその旨を通知した(本件ハラスメント認定)。同通知中において、C4の事案②及びC5の事案②はハラスメントと認定するに至らなかったが、C5の事案②については、深夜0時に学生を呼び出す行為が教育者として適切とは言いがたいこと、C4の事案②は指導方法についての強い疑念が持たれ、指導の仕方に改善の余地がある旨記載されている。
- オ 令和2年2月18日、A2は大学ハラスメント委員会に、本件ハラスメント認定に対する不服を申し立てた。
- カ 令和2年3月13日、大学ハラスメント委員会は、A2の行った不服申立てに対し「不服申立てについての調査は必要なく、再調査は行わない」とする通知を送付した。

(4) 本件懲戒処分

- ア 令和2年4月24日、大学の教育職員懲戒審査委員会は、大学ハラスメント委員会において認定されたハラスメント事案2件について、懲戒規程第4条第1項に基づく審査を行う旨の審査説明書をA2に交付した。
- イ 令和2年5月10日、A2は、教育職員懲戒審査委員会に、陳述請求書を提出し、その後の懲戒審査手続で陳述を行った。
- ウ 令和2年8月24日、本件ハラスメント認定を踏まえ、大学はA2を停職5日の懲戒処分とした(本件懲戒処分)。
- エ 令和2年9月23日、A2は大学に対し、本件懲戒処分に関し不服を申し立てた。
- オ 令和3年3月15日、懲戒再審査委員会は、本件懲戒処分に対するA2の不服申立てには理由がないものと判断し、大学はA2にその旨を通知した。

(5) 授業改善計画書の提出

- ア 本件授業停止措置を行った際、C2学部長はA2に対し、改善内容と

- 今後の対応について、文書を提出するよう求めた。
- イ 本件ハラスメント認定の結果が大学ハラスメント委員会からC2学部長に報告された後、C2学部長は、A2が今後授業を担当する条件として、授業改善計画書の提出を求めた。
 - ウ 令和2年4月16日、C2学部長は、A2に対し、授業改善計画を文書で提出するよう口頭で要請した。
 - エ 令和2年9月7日、C2学部長らはA2と面談し、授業改善計画書を提出するよう求めたが、A2は本件ハラスメント認定に不服がある旨主張し、授業改善計画書は提出しなかった。
 - オ 令和3年1月20日、C2学部長は、A2に対し、メールで授業改善計画書の提出を求めた。
 - カ 令和3年1月31日、A2は、C2学部長と学務委員長に対し、『「授業改善計画書の提出について」に対する回答』と題する書面を提出した。同書面中でA2は、C2学部長と学務委員長が自身に対して授業改善計画書を要求することは不適切であると主張した。
 - キ 令和3年3月3日、C2学部長、学務委員長らは、授業改善計画書の件でA2と面談を行った。
 - ク 令和3年8月16日、A2はC2学部長にメールで授業改善計画書を提出した。
- (6) 再任審査及び再任再審査
- ア 令和3年3月25日、C2学部教員配置検討委員会が開催され、A2の再任について審議が行われた。同日の審議では、本件要望書(資料1)、本件ハラスメント認定の報告書(資料2)、本件懲戒処分に係る資料(資料3)及びA2が提出した意見書(資料4)が会議資料として共有され、これらの資料に係る事実経過のほか、A2からは授業改善計画書が同日時点で提出されていないこと、本件授業停止措置が継続していること等について、説明が行われた。説明後、C2学部長からC3系列長に提出する再任審査申出書の記載内容について審議が行われ、A2の再任審査申出書において同人の再任に否定的な意見を含む記載内容とする点について、投票により決定し、再任審査申出書には同日の会議中の資料1から資料4を添付することが決定した。同日の委員会では、C2学部長はA2の再任を希望する状況にないとの結論が出された。
 - イ 令和3年4月中旬頃、A2は、再任審査を目的として、自らの業績等を記載した資料をC2学部長に提出した。
 - ウ 令和3年4月15日、C2学部教員配置検討委員会は、3月25日の意見集約の結果を踏まえ、A2の再任を求めない意見を付した再任審査申出書を作成・提出することを決定した。
 - エ 令和3年4月21日、C2学部長は、C3系列長に対し、再任審査申出

書を提出した。申出書には、同年3月25日及び4月15日の教員配置検討委員会審議概要が学部意見として添付された(以下、3月25日付けC2学部教員配置検討委員会審議概要を「本件審議概要」といい、本件審議概要と4月15日付けC2学部教員配置検討委員会審議概要をまとめて「本件審議概要等」という。)

オ 令和3年6月17日、大学の学系教員再任審査委員会により、A2の再任審査面接が行われた。同日、大学はA2に対し、十分な情報提供と反論の機会を付与するため、C2学部作成の再任審査申出書及び本件審議概要等を交付した。なお、同日に大学がA2に交付した各書類は、大学の再任審査を受ける教員全員に対し通常交付される書類ではない。

カ 令和3年7月7日、A2は、同年6月17日の面接時に示された資料を受け、C1学系教員再任審査委員会に「再任審査に対する意見書」と題する文書を提出した。

キ 令和3年5月26日から同年7月27日にかけて、C1学系教員再任審査委員会が開催され、A2の再任審査が行われた。再任審査委員会は、C2学部とA2の双方から意見聴取を行った上で、聴取意見に関する検討を行った。検討の結果、A2の研究活動や社会連携活動については一定の評価がなされたものの、A2が本件ハラスメント認定により停職5日間の懲戒処分を受けていること、ハラスメント認定には至らなかった2つの言動(C5の事案②及びC4の事案②)についても、C5の事案②は教育者として適切とは言いがたく、C4の事案②はハラスメント委員会でも指導方法について強い疑念が持たれたこと、また、C2学部から授業改善計画書の提出を再三求められたにもかかわらず、提出されていないことを総合評価し、A2の再任を可としないことが決定された。

なお、同委員会においては本件要望書を、氏名等を黒塗りにした上で会議資料として共有されており、当該資料の共有にあたり、作成した学生の承諾は得ていなかった。

ク 令和3年8月4日、C1学系教授会議は、教員再任審査委員会の審査結果報告を基に、A2の再任を否とする旨の決定をし、同月11日、再任審査結果をA2に通知した。

ケ 令和3年8月17日、A2は、C1学系教授会議に対し、再任審査結果通知についての不服を申し立てた。

コ 令和3年10月18日、大学のC1学系教員再任再審査小委員会は、A2の再任審査結果に対し再審査を行った結果、A2に関する再任審査は適切に行われていたため、A2による再審査請求は理由がないと判断した旨をC1学系長に報告した。

サ 令和3年11月10日、C1学系教授会議はA2の再任再審査を行った結果、A2の再任を否とする旨決定し、同月18日、A2に結果を通知

した。

3 第2回団交までの経過

(1) 団交申し入れの経緯

ア 令和3年9月頃、A2が組合に加入した。

イ 令和3年9月22日、組合のA1委員長は大学のB2労務福利課長らとオンラインで面談した。A1委員長は、A2の依頼を受け、組合として紛争解決の為に行動する旨を表明し、ハラスメント委員会の対応、懲戒手続き及び不服申立てについては、個人の情報であり、手続上、適正に扱われているとのことから、団交や組合として個別の紛争として取り上げることは考えていないとした上で、C2学部に対し、A2に対する本件授業停止措置の根拠、合理性、相当性や本件懲戒処分後の指導等の有無及びその理由について説明を求めるとともに、C1学系に対し、本件授業停止措置と再任審査の関係についての説明や、再任審査基準の調整等を求めた。

ウ 組合は、令和3年9月22日に団交を申入れたものの1か月経過しても日程調整に至っていなかったとして、10月25日までの間、複数回にわたって大学の労務福利課に催促を行った。

エ 令和3年10月25日、組合は、大学の労務福利課に団交の日程調整を催促するとともに、組合委員長名で作成した9月28日付け意見書(本件意見書)を渡し、C1学系長及びC2学部長に交付するよう依頼した。

本件意見書は記載された組合の主張の要点は以下のとおりである。

(ア) 本件審議概要について

本件審議概要における記述には、事実と異なる点や、A2の評価に不利益となる予断ないし誤解をもたらす点があると組合は認識している。記述内容は相当性、合理性を欠くため、再任審査においてこれを採用するべきではない。

(イ) 本件授業停止措置について

教育研究環境やハラスメント被害防止のための職場環境への配慮が必要な点は組合も認めるが、授業停止措置の期間と様態については相当性と合理性が必要である。大学に対し、ハラスメントの相談がなされただけで、本件ハラスメント認定がなされていない段階で、授業停止という強い措置を行い、その理由について十分な説明責任が果たされていないことは遺憾である。

(ウ) 授業改善計画書の提出について

ハラスメント認定を受けた教員が授業担当をする条件として、授業改善計画書の提出を要するという規定は大学に存在しない。授業改善計画書の不提出を理由に本件授業停止措置を継続することは、人事権

の濫用である。

(エ) 本件懲戒処分後の対応について

A 2 は本件懲戒処分を受けた後も本件授業停止措置を継続されていた。本件授業停止措置は、すでに懲戒処分の対象となった行為に対する再度の不利益処分であり、一時不再理の原則に照らし許されない。

(オ) C 2 学部の責任について

A 2 と C 2 学部執行部は正常なコミュニケーションが成立していない状況であり、C 2 学部は中立的な第三者委員会を設ける等、労使間の調整や対話の場を設けるべきであった。A 2 は、C 2 学部執行部の処分が不当である旨を繰り返し C 2 学部長に直訴したが、C 2 学部はこれを取り上げ調整することを拒み、問題を長引かせている。C 2 学部の一連の対応は、「加害者支援」の観点からも不適切である。本件授業停止措置が続いた責任は A 2 に一方的に帰せられるものではなく、事態解決のための義務を放棄した C 2 学部執行部には責任上の瑕疵がある。

(カ) 再任審査について

本件審議概要は A 2 の再任審査において採用すべきでなく、A 2 の業績にかかわる正確で客観的な事実のみに基づいて、歪められることなく公明正大に行われるべきである。正当な評価に基づく A 2 のすみやかな再任を、C 1 学系教員再任再審査小委員会に求めたい。

オ 令和 3 年 11 月 2 日、組合の A 1 委員長は、団交の日程調整について、大学の B 2 労務福利課長に問い合わせた。B 2 労務福利課長は、学系長及び学部長は団交の出席を拒否しているわけではない旨回答した。

カ 令和 3 年 11 月 2 日、組合の A 1 委員長は大学の C 1 学系長に電話連絡を行い、組合が送付した要求書ないし本件意見書の件について問い合わせたところ、C 1 学系長は組合が提出した書面を読んでいないという趣旨の発言をした。同日、組合は大学に対しメールで団体交渉の実施を再度要求するとともに、大学の労務福利課に団交の日程調整の状況について確認した。

キ 令和 3 年 11 月 4 日、組合は、大学の学系長及び学長宛に、団体交渉要求書を提出し、労務福利課に団交の日程調整について回答を求めた。団体交渉要求書における組合の要求事項は、「再任審査に関する会議を開催する前に、組合との団交に応じ、」本件意見書の要求事項について、「紛争解決のために誠実に交渉すること」であった。A 2 の雇止めに関連する事項について組合が書面で提出した要求書は、同要求書が最初のものであった。

ク 令和 3 年 11 月 8 日、大学の B 2 労務福利課長は、組合の A 1 委員長に対し、同月 9 日の朝に学系長に組合の要求を伝えること、対応は協議中

であることを連絡した。A1委員長は、B2労務福利課長に再度団交日時の設定を求めた。

- ケ 令和3年11月9日、B2労務福利課長は、同月10日に最終回答する旨A1委員長にメールした。
- コ 令和3年11月10日、B2労務福利課長は、組合のA1委員長に対し、団交申入れに対する回答として「①教員人事は再任審査を含めて各学系等で行われ、各学系等の自治のもと、適切に運用されており、学長は各学系等の決定を尊重しています。②したがって、当該職員の再任審査についても、中立公正の立場から、労使の団体交渉にはなじまないと考えています」とのメールを送付した。
- サ 令和3年11月24日、組合は大学に対し、同月10日の大学の返答は団体交渉の拒否回答であるとして、同回答を撤回し、団交を緊急に開催するよう書面で申し入れた。
- シ 同日、組合は、大学が団交に応じるよう求める内容で、当委員会に労働争議のあっせんを申請した（新労委令和3年（調）第3号）。その後、大学は団体交渉に応じ、あっせんへの参加は辞退した。

(2) 個人情報の取扱いに係るやりとり

- ア 令和4年1月5日、組合役員数名と、大学の総務部長及び労務福利課長が予備折衝を行った。予備折衝において、組合は大学に対し、A2の雇止め問題に関する団交について日程調整を求め、大学側出席者は、早急に検討する旨回答した。また、大学側は、ハラスメントに関わる詳細な情報は慎重に扱う必要があるため、事前に、個人情報に関する取扱範囲について確認書を取り交わすことを提案した。
- イ 令和4年1月11日、大学は、交渉ルールを記載した確認事項案を作成したとして、組合に対し、書面を送付し、確認を求めた。翌12日、組合は確認事項案中の「法令、または本学規則等において秘密とされている事項は、団交で質問・説明・答弁しない。」「ハラスメント事案、及び懲戒事案の詳細については、原則として、質問・説明・答弁しない。」とする記載内容は不要であるとして削除し、大学に送付した。
- ウ 令和4年1月22日、組合は大学にメールを送付し、A2の処遇の件は義務的団交事項であり、大学は組合の要求や主張に対し、回答や主張をし、必要によっては論拠を示し、必要な資料を提示する法的義務があること、団交交渉において、個人情報保護を事由にして回答拒否をすることは許されず、私企業・法人内部の規定も同様に制限を受けること、秘密やプライバシー保護規定のない事項については当然に誠実団交応諾義務の対象範囲外にならないこと、①個人情報、②ハラスメントの詳細、③懲戒の詳細に係わる情報のうち、交渉の場で取り上げるにふさわしくないと判断されるものはありうるが、都度取り上げられない理由を示し、

組合がそれを諒とするプロセスを経て、交渉が進められることを主張し、大学側の提案する確認事項案に対しては、「原則として」との限定があるにしても「取り扱わない」などの事前の取り決めは行き過ぎであるとして、組合が1月12日に削除を求めた文言について、削除しなければ確認事項案には同意できない旨を大学に伝達した。

エ 令和4年1月31日、大学は組合に対し、確認事項案の合意が得られない場合は、大学が方針を示して、交渉に臨みたいと考えている旨をメールした。組合は大学に対し、当該メールは支配介入に該当するとした上で、確認事項案の撤回を求めた。

オ 令和4年2月1日、大学は組合に対し、同月2日に予定されていた第1回団交において、冒頭に個人情報等の取扱い方針を説明したい旨の要望をメールした。当該メールには、個人情報等の取扱い方針が添付されており、その内容は、同年1月11日に、大学が組合に示した確認書案とほぼ同じものであった。同日までの間、組合と大学は団交の開催の催促や個人情報の取扱いに係る確認書を巡りメールでのやり取りを行っていたが、団交の議題についてのやりとりは行っていなかった。

(3) 第1回団交

令和4年2月2日の10時30分から12時頃にかけて、オンラインで第1回団交が行われた。

ア 個人情報の取扱いについて

団交の冒頭で、大学側のB3総務部長は、団交における個人情報等の取扱い方針を説明し、これに対し組合側のA1委員長は大学が提示した確認事項の撤回を要求した。B3総務部長は、個人情報の取扱いに係る確認書についての組合とのやりとりの経緯を説明し、大学は確認事項の内容について誠意を持って調整していたと主張したが、組合のA1委員長は、大学は確認事項中の秘密の保持に関する項目に固執していたとして、大学の認識には誤りがあると反論した。

イ 団交の引き延ばしについて

組合は、大学が団体交渉を9月以来、理由もなく延期してきたとして抗議し、団交申し入れに対する、「団体交渉にはなじまない」とする大学の回答について大学側の見解を次回団交で回答するよう求めた。B2労務福利課長はA4書記長に対し、誰が回答するのも含め、次回にさせてほしいと述べた。

「団体交渉にはなじまない」とする回答を行う過程についての説明において、大学側のB1学長は、11月4日の団体交渉要求書を確認した際、組合の要求内容が分からないから、それを確認しないと答えられない、要求書の文面が言葉足らずで、内容が分からないので確認してほしいと指示した旨を述べた。A1委員長が、労働組合が要求を出して文意が不

明である場合は、予備折衝によってお互いに詰めていくものだと指摘したところ、B1学長は「だから、そうしてくださいと私は言いました」と発言した。B1学長の発言を受け、A1委員長は大学側がなぜ予備折衝の申し入れを行わなかったのかと問いかけたが、大学は組合の問いかけに対して明確な回答をしなかった。

当初予定していた時間を超過したため、組合は次回団交期日を早急に決定するよう求め、第1回団交は終了した。

(4) 第2回団交

令和4年2月22日の9時から10時30頃にかけて、オンラインで第2回団交が行われた。

ア 「団体交渉にはなじまない」とする返答内容に関するやりとり

同日の団交では、団交における個人情報の取扱いについてのやりとりが行われた後、「団体交渉にはなじまない」とした11月10日の大学の回答内容について、大学から説明が行われた。B1学長は、「なじまない」という趣旨を組合に伝えるよう言ったのは自身であるとし、本件について具体的な内容を知りたいという意図で回答したものであり、なじまないと考えているけれどもどうだろうか、相談しましょうという趣旨の回答であると述べた。

A1委員長は、B3総務部長に対し、11月10日の回答を行った後、本件意見書の内容を整理して団体交渉をするつもりがあったのか否かを問いかけたところ、B3総務部長は、組合からの文書の内容を整理して検討する考えであったと述べた。A1委員長は、内容を整理して検討するという大学側の意図が組合には伝わっていなかったと指摘し、なぜ組合に対し連絡を行わなかったのかと問いかけたところ、B3総務部長は、「職員組合のほうから労働委員会のほうにお伝えがあったということで」「そちらの対応をしておりました。」「その間、検討しているところでございました。」「その間、ちょっと考えておりました。」と述べた。

上記のやりとりを踏まえA4書記長は、B1学長が組合の要求の意図を照会するよう指示していたとしても、その後2週間以上は動きがなかったため、組合には大学の回答が単に団交の延期とは理解できなかったと述べた。これに対しB1学長は、大学としての回答は、論点はどこであるのかという言葉が抜けていた点において言葉足らずなものであったと認めた。A1委員長は回答内容の撤回を求めたが、B1学長はお互いに誤解が生じてしまったことや、不備があったことは認めるが、撤回することはできないと述べた。

イ 学系長の説明責任等について

11月10日の大学の返答に係るやり取りの後、組合側のA1委員長は11月4日団体交渉要求書において、組合は組合員の人事考課についての

手続き的正義を求めており、人事考課には瑕疵があるのではないかと考えていると述べ、学長は瑕疵があるのであれば瑕疵がない状態にする責任があり、学系長に対しリーダーシップを取るべきであると主張した。

B 1 学長はこれに応じ、学系長や学部長に対しては一緒に団体交渉に対応するよう伝えており、教員の再任審査、不服申立て、再任再審査についてはルールにのっとって実施するよう伝える義務があるとの認識を述べた。

A 1 委員長は、労働契約の更新に係る手続き上の瑕疵があるというのが組合の主張であり、団体交渉を通じて正しい手続きが行われるよう求めているとの組合の見解を述べた上で、手続きの正当性についてはC 2 学部長とC 1 学系長に説明責任があると指摘した。これに対してB 2 労務福利課長は、説明の対応者は学部長と学系長とするとの認識を述べた。

B 2 労務福利課長が団体交渉の終了時刻が近づいていることを述べたところ、A 1 委員長は同日の団体交渉の経過を確認した上で、「私どもはその同組合の再任審査に関する会議を開催するのは、これ学系のマターになることとなりますので、組合としては当然これを引き続き求めてまいります。」「C 1 学系長とC 2 学部長には、様々何うことになろうかと思っておりますので、その時、様々、いろんなご発言の根拠となる資料とかそういうものについて私ども求めることもあろうかと思っておりますので、よろしく願いいたします。」と述べた。

4 本件要望書

(1) 第3回団交

令和4年3月9日にオンラインで行われた第3回団交で、大学側のC 2 学部長は、組合が提出した本件意見書の内容のうち、本件授業停止措置について「授業担当を停止した理由について、学生1名だけではなく、複数の学生から複数の要望が寄せられておりました。この不特定の学生の保護及び教育環境の整備のため、ハラスメント規程第5条に鑑み、学部長がA 2 氏の担当する授業に関する措置を行ったものです。」と述べた上で、その経過等を口頭で説明した。

また、C 1 学系長はA 2 の再任審査の経過について「C 2 学部の参考意見として、教員配置検討委員会審議概要が添付されているということは、もちろん確認しております。さらに学部の参考意見の結論は、学生の修学上の環境を悪化させた点、ハラスメント認定により懲戒処分を受けたにもかかわらず、改善依頼に長期にわたり対応していない点から、再度ハラスメントを生じさせる可能性があり、少人数教育を理念とするC 2 学部の特殊性にも鑑み、教育学生指導を担当させることは困難と言わざるを得ない。したがって学部として当該教員の再任を希望する状況ではないというふう

に、結論していることを確認しています。」「前学部長が議論を誘導したのではないかとの疑義があるとの意見も出されましたが、C2学部教員配置検討委員会における審議の適切性については、特段不合理な点は見いだせなかった。」などと説明した。

組合側のA1委員長は、本件要望書はハラスメント委員会の認定により精査された情報とは異なるものであり、この要望書をC2学部の教員の目に触れさせることは守秘義務(大学ハラスメント規程第16条)に違反しているのではないかと指摘したところ、大学側のC1学系長は「守秘義務は当然守っております」「守秘義務を非常に厳しく課してすべての委員会を運営しております」と述べた上で、再任審査にあたって、個人情報扱う必要があり、審査にあたって必要な資料は知らなければならないと説明した。

(2) 第3回団交後のやりとり

ア 令和4年3月10日、組合は大学に対し、前回団交におけるC2学部長の説明内容の根拠資料が必要であるとして、本件要望書の写し等をメールで要求した。

イ 令和4年3月21日、A1委員長はB3総務部長及びB2労務福利課長に対し、本件要望書を提示するよう再要求した。

ウ 3月28日、大学は、組合あてのメール中において、本件要望書について「当該文書は、申出者である学生らが、学部長に対して被害を申告し、調査依頼、処分等をもとめた要望書です。当該文書を開示すると、申出者等の権利を害することが考えられるため、開示しないことといたします。」と返答した。

(3) 第4回団交

ア 令和4年3月29日にオンラインで行われた第4回団交で、大学側のB2労務福利課長は、組合から提出された本件意見書の内容について、前回の団体交渉で説明を行ったところ、組合から意見が述べられたこと、会議資料のリストを提示したところ、これに関連して組合から資料提示の申出等が6点寄せられていることに触れ、ウェブ画面上に大学側の説明内容を表示し、説明を試みた。これに対し、A1委員長は「それに何か付け加えることがあればお願いいたしますが。昨日いただいたメールでのご説明であれば、」「それ以外に何かなければ、必要ありません。」

「では私どものほうからご質問して、それもお答えいただければそれで結構ですので」と述べた。続いてA1委員長は本件要望書の提示要求について「1番が、ちょっと確認のため申し上げますと、学生によるハラスメントの対応などに関する要望書ということの、その実際の本文を見せてくださいということだったわけですけども」「当該文章は、申出者である学生らが学部長に対して被害を申告し、調査依頼、処分等を求めた要望書であると。学生の保護を図るため開示しない、これは昨日と同

じ内容ですので、これは了解しました。」と述べた。

イ A1 委員長は、ハラスメント申出事案の認定結果に関する書面には、A2 が行った行為の認定理由等が詳細に記載されていることを指摘した上で、同書類を再任審査委員会やC1 学系教授会で共有した大学の対応は、ハラスメント規程第16条の規定に反し、ハラスメント相談、事実関係の調査に際して知り得た秘密を漏洩しているのではないかと述べ、これに対しC1 学系長は「秘密の漏洩には当たりません」と回答した。

ウ A1 委員長は、本件審議概要に記載された「2017年4月のC2 学部主担当の配置以降、担当授業業務に関連し、学内及び学外関係者に対して多くの適切とは言いがたい言動が見られる」「ここで一例として」「2019年に学生から学部長に申告された、」「ハラスメント事案の概要を示す」の部分を読み上げ、その内容について、「根拠なく書いてあった」「やっぱり無根拠にエビデンスを示さず、こういったある種の人格に対する予見を与える文章があった」ものであると述べ、本件審議概要及び本件要望書をC1 学系教授会議に共有した大学側の対応は、ハラスメント規程第16条の守秘義務に違反すると主張した。

これに対しC1 学系長は、同書類がC2 学部からC1 学系の委員会に提出されたことを認め、「その位置づけですけれども、C2 学部が意見を述べておりますけれども、その中にハラスメントに関連した当該教員の評価とそれに関連する」「ハラスメント等に関係しての評価がかかっておりますから、その信憑書類、証拠書類として上がってきたものと、われわれは理解して取り扱っております。で、そのような書類は、」「学系において審査を行うにあたって」「必要な書類として、」「そのような書類が上がってきたものを、われわれとしては非常に厳密に取り扱い、秘密等漏洩することなく情報を管理して、」「扱ったものです。で、それは、」「これは人事手続きを行うにあたって必要な書類であって、それを厳密な管理のもとに取り扱うということで行っているものであって、これは秘密を漏らしているというふうにしているものでは、そのように考えているものではありません。」と述べた。

エ A1 委員長は、C1 学系教授会議に参加している30名は、(ハラスメント規程に記載のある)ハラスメント委員会委員、相談員、調査委員会委員、関係部局長のいずれにも該当せず、人事や再任再審査、労働契約の更新にあたってはこの守秘義務は適用外であるわけではないと主張し、守秘義務違反ではないと主張するのであれば、規程上の根拠を示すよう求めた。

オ B4 理事は、秘密には職制のなかで秘密にすると決められた形式秘と、当事者以外の第三者に広く知られた場合に被害が想定される実質秘があり、過去の判例では形式秘は守秘義務違反にはならないのであり、組合

側が守秘義務違反を主張したいのであれば、C1学系の教授会議に出された書類が実質秘を漏洩していると証明する必要があると指摘した。これに対しA1委員長は、ハラスメント相談、事実関係の調査は単なる形式的秘密にとどまらず、人格、人権にかかわる実質秘であると考えたと述べた。

カ B4理事とのやり取りの後、A1委員長はC1学系長に改めて見解を問うと、C1学系長は「これは業務の、業務というのは再任審査ですが、それを実施するにあたって必要な書類ですので、漏洩ではない」と返答した。

キ A1委員長は、大学の学生に対する聞き取りの実施方法は、複数人を呼び出して聞き取る形では正確性が担保できず、正しくないのではないかと述べた上で、A2の人格を毀損するようなハラスメント委員会の調査結果が、そのまま数十人の目に触れる形で共有されたことには根拠がないと指摘し、根拠の有無について問いただした。これに対しC2学部長は「人事にかかわるからですけれども」「人事に必要な情報だからです」と回答したが、A1委員長はその回答では納得できないと述べた。

ク 続いてA1委員長は、本来使うべきでない資料を使用して再任審査が行われたという指摘は昨年9月の団体交渉の申入れの時から話をしていたにもかかわらず、再任再審査の前に団体交渉はなされなかった点を指摘し、再任再審査についても一度考え直してほしいと述べた。

ケ A4書記長は、大学がA2のハラスメント認定に至らなかった事柄を再任の可否の判断根拠にした理由について質問したところ、C1学系長は、「学系において行ったのは、懲戒の審査でもありませんし、ハラスメント認定の審査でもありません。再任の審査を行ったわけです。その再任審査にあたっては、C2学部から意見書があがってきたわけですが、いろんな問題があるということを説明している文章でありました。その問題は教員としての適格性の観点から再任審査を行わないといけませんので、そのすべての書類を見て判断しなければなりません。だからです。」「教育に関わって、非常に懸念されることがC2学部からあがってきておりますので、それについていろんな資料をC2学部の勝手な意見ではないということを確認する必要があり、その必要な信憑書類としてもあがってきているわけです。」「総合的に判断しております」「もちろん全ての業績を含め、また本人の面談の陳述、不服すべて考慮した上で判断しているわけです。」と発言した。

コ A1委員長は、大学による再任審査の過程で添付されるべきでない書類が添付されていた点に問題があると主張したうえで、再任再審査のやり直しの要否について大学側の考えを問いただしたが、C1学系長は、「学系としては適切な手続にのっとり、適切な判断を行った結果、こ

のような結論になっておりますので、再審査を撤回することはできません」と回答した。

(4) 第5回団交

令和4年5月20日の14時40分頃から16時10分頃にかけて、第5回団交がオンラインで行われた。

ア A1委員長は、組合の要望として本件要望書を提示することを要求している旨を再度表明し、本件要望書は、大学が雇止めを行う時の根拠資料に使用されたのであり、個人情報の保護を理由に本件要望書の提示を拒否することは許されず、主張論拠の提示義務を怠ることは法令違反であると主張した。

イ A1委員長は、再任審査申出書に添付された資料中、ハラスメント認定結果である資料2と、懲戒処分事案の事実である資料3については大学で決裁された文書である以上、人事で使っていくことに問題は感じないが、資料1の本件要望書は、ハラスメント委員会等によるしっかりとした調査検討がなされていない段階で書かれたもの、学生によって書かれたものが共有されたのではないかと問題視している旨述べるとともに、個人情報保護法の趣旨についての文献を引き合いに、「誤った情報あるいは不完全な情報により」、「自分に関して誤った判断がされないこと」についての権利利益が存在し、「不完全な情報を基に情報が集められた場合に、」当該人物について「虚像が形成される恐れが」あり、人格権にかかわると主張した。

ウ A1委員長の一連の発言の後、当事者間で回答すべき項目と回答者について整理した結果、組合員個人の処遇に関する義務的団交事項に関する大学側の見解について、B5理事が回答することとなった。B5理事は、「お答えしたいと思います。個人の処遇に関する事項も義務的団交事項であることは承知してございます。で、大学はこれまで団体交渉において必要な資料を示しまして、また、本人への再任結果及び再審査結果の通知内容についても、通知文書以上の説明を加え、誠実に対応してまいりました。情報の取り扱いについても、団体交渉であることを認識したうえで必要な範囲で対応してきたものであります。個人情報保護を理由として回答拒否することはなかったとわれわれは認識してございます。以上です。」と回答した。

エ B5理事の発言に対し、A1委員長は本件要望書が提示されていないと指摘したところ、B3総務部長は、前回団交時に学生の保護を図る観点から提示しないという点について了解したはずであり、録音テープにも残っていると発言した。

オ A4書記長は、これに対し「そういう理由で大学側が主張されたということは予想していたので、それはそうかなと、そう答えたというふう

に記憶しておりますけど、それについて納得してるしてないっていうことではなかったと思います。」「大学側の主張を承りましたという意味です。」と反論した。

カ B 3 総務部長は「われわれは学生の保護の観点から開示はできないという説明をいたしております。」「論拠を示して、資料を提出できない理由を示して、提出できないという説明をしております。」と説明した。

キ これに対し A 1 委員長は「私たちが1月から言ってるこれに対する返答になっておりません」と不満を述べた。

ク B 3 総務部長は「そこは平行線ではないかと思いますが。」「資料を開示できない場合はその論拠を示しておりますので、これはあくまで学生の保護をするための、」「学生の保護という観点です。」「学生の保護の観点から、この資料は出せないということでご説明をしております。」と述べ、これに対し A 1 委員長が「何を根拠にされてそう言っているのか言ってください」「根拠を説明してくださいよ」と発言したところ、B 3 総務部長は「やはり学生さんの意思を尊重して、保護をしなければならないということかと思えます。」「この文書につきましては、この被害に遭った学生が申告をし、それを学部長に求めた要望書ですので、」「一貫して学生の保護を図る必要があるということでございます。」と述べた。

ケ A 4 書記長と A 1 委員長は、「おかしいでしょ、学生の保護を唱え続けるというのは。で、名前は伏せてもらった結構なんですけど、どういう書類だったかっていうのを見せなさいと言ってるわけです。」「名前も伏せて、中身も全く黒塗りで、例えば、日づけだけ示した文書だったのか、あるいは名前だけ黒塗りで、問題になってる生の訴えがそのまま記載されたもの、それを配ったのか、そこを見させてほしいということですけど。いや、何も学生をここでさらに提訴しようと言っているわけじゃないですからね。」「そこは私たち、外に出さないともう最初から言ってますよね。」と述べた上で、C 2 学部長、C 1 学系長の見解を聞いたうえで、学長の発言を求めたいと主張した。

コ C 2 学部長は、本件要望書を提示できない根拠について、「根拠は今、B 3 部長がおっしゃったことと全く同じであります。」と述べた。

サ C 1 学系長は「学生の保護を図るという観点で出せないという点は同じです。」と述べた上で、「その判断の根拠は何ですか」という A 1 委員長の問いかけに対し「それは教員として守るべき観点というのは非常に、そういうふうに私は考えています。」「学生の保護は図らなければならないというふうに、非常に重要な点だと考えてるということです。」「学生の保護は何の根拠かと言われると、そういうふうに法律的な根拠とか比べて、法律と法律を比べてどちらが重要かとか、それは私にはわかりま

せんけども。」と返答した。

シ B1学長は、組合のA1委員長の解釈は理解したとした上で、本件要望書を今回の団体交渉の中で提示する具体的必要性について「私としてはまだよくわからない」と述べた。

ス A4書記長は、「なぜ見せろと言ってるのかわからないということだったんですけど、さっき、A1委員長が説明された後半の個人情報保護の趣旨というところで、虚像という言葉、虚像の教員によって失職ということは、前回もかなり強く後半、主張した内容ですね。で、それを今、丁寧にやってるということだと思うんですけど」と反論した。

セ B1学長は「はい。そのご意見はもちろん承りましたが、私としてはやっぱりハラスメント委員会、この件はむしろ、どちらかというところハラスメント委員会での認定の手続きできちんと出たものですし、その書類の一部、委員会の中に、こちらの再任審査委員会に出たときには、それで評価したわけではないと承知しておりますので、ほかの資料も出ておりますし、それを委員会の総意というか、投票で決めたという手続きですので、手続き上の瑕疵がないことも含めると、私としてはここを今、組合からぜひと言われてもちょっとどうなのかなというふうに思いますね。」と返答した上で「ここは今、組合交渉でございますからあれですけども、訴訟とかになった場合は、出せと裁判官が言った場合は出さざるを得ないと思っています。」と述べた。

5 再任審査・再審査の資料

(1) 資料リストの請求

ア 第2回団交後の令和4年3月2日、組合のA1委員長はB3総務部長及び労務福利課長に対し、次回の団交の態様について予備折衝を行うよう申し入れるとともに、A2の再任審査に係る会議で配付された資料及び「個々の資料の具体的な内容を示す標題のリスト」の提出を求めた。

イ 第3回団交に先立ち、大学のB2労務福利課長は組合のA1委員長に対し、再任審査の資料リストは存在しない旨伝え、A1委員長は再任再審査の資料リストでかまわないから提示してほしいと応じた。

(2) 第3回団交

ア 令和4年3月9日の第3回団交で、大学側のC1学系長は、本件意見書に対する回答中のうち19番目の項目は再任審査にかかわる意見であるとして、これに対する回答を口頭で行った。

イ C1学系長は「A2氏についての再任審査及び再審査のそれぞれの審査結果は、本人に通知したとおりです。その内容はご本人は承知しておりますが、ここでは再任審査委員長からC1学系長宛ての再任審査結果報告書の内容、及び再任、再審査にあたり、再任再審査小委員会委員

長から、C1学系長宛ての再任再審査小委員会における再審査の結果についてという書面がありますが、その内容に基づいて詳しく説明します。」と発言し、令和3年3月27日付け「任期制教員・再任審査結果報告書」の記載内容に基づく口頭説明を行い、次いで、令和3年10月18日付け「教員再任再審査小委員会における再審査の結果について(報告)」の記載内容に基づく口頭説明を行った。

ウ A1委員長は、再任再審査に係る学系教授会で配布された資料のリストを提示するよう大学に要求した。これに対しB3総務部長は、本件意見書では、再任再審査の手續の瑕疵には特段触れられていなかった点を指摘し、資料提示を必要とする目的が不明であると述べるとともに、再任再審査の資料は、法人文書の公開に関する基準により、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがある文書に該当することから、提示することが難しいと述べた。

エ これに対しA1委員長は組合が提示を要求している理由について、「今、先ほどの19番のC1学系長のところで、その再任再審査に関するさまざまな内容についての長い引用をしてくださいましたね。読んでくださったもの。そういったものを含めてどういう資料が出てたのか、知りたいからです。今の、例えば先ほどC1先生読んでくださったものが、何ていうタイトルの資料なのかです。別紙ですか。再任再審査の非とするってというようなことについては、われわれ知ってますけど、それについて非常に長い別紙がついてたのは、今のC1先生の話でわかったんで。それがどういうタイトルでその当日の資料になったのか教えてください。」と述べた上で、提示する文書の内容については外部に出さないことを約束した。

オ これを受け、大学側のB2労務福利課長は、ウェブ会議上の画面共有機能により、A2の再任再審査に係る資料一覧(リスト)を組合側に提示した。

カ 大学のB2労務福利課長は組合側の質問に答える形で、提示した資料一覧を構成する資料について、以下のとおり説明した。

(ア) 参考資料4-2中の資料1及び資料2について

資料1はC2学部長から系列長宛ての再任審査申出書、資料2は系列長から学系長宛ての再任審査申出書であり、内容は同一である。資料1の再任審査申出書は複数の資料により構成されており、その内訳は、本件審議概要等、研究業績、主要論文、教育業績、再任審査に対してのアピールポイントである。本件審議概要等には、本件要望書、ハラスメント認定に係る学部長報告、本件懲戒処分に係る資料、2021年1月のA2の意見書が含まれている。

(イ) 参考資料4-2中の資料4について

資料4は、同日の団交でC1学系長が行った説明のうち、再任審査に関する部分に関する資料である。

(ウ) 参考資料4-1について

参考資料4-1は、同日の団交でC1学系長が行った説明のうち、再任再審査に関する部分に関する資料である。

キ A1委員長は、再任審査要項には、審査に関する書類として「教育研究業績書」「研究業績の概要」「その他、再任審査に必要とされる著書、論文等」が挙げられている点を指摘し、A2の再任再審査で用いられた、学生の相談・要望書、ハラスメントの認定結果は、再任審査要項上どの項目に当てはまるのかについて質問した。C2学部長はこれに対し、「その他」に該当するとの認識を述べた。

ク 続いてA1委員長はYにおけるハラスメントの防止等に関する規程第16条には、「ハラスメント委員会委員、相談員、調査委員会委員、関係部局長及びその他ハラスメントの解決に向けた手続き等に関するもの、また、これらの職にあった者は、当事者及び関係者のプライバシー、名誉、その他の人権等を尊重するとともに、当該ハラスメント相談、事実関係の調査等に際して知り得た秘密を他に漏らしてはならない」と規定されていること、同規程第2条の7によれば、「当事者」は「ハラスメントを受けたと申し出た者、及びその相手方」とされていることを指摘し、本件においては学生のみならず、A2のプライバシーも保護の対象となっていると主張した。

ケ 加えてA1委員長は「Y職員の懲戒等に関する規程」別表第2によれば、懲戒処分事案の公表の対象は、事案の概要、処分量定及び処分年月日、所属、役職、段階等、個人が識別されない内容のものを基本とするとされているにもかかわらず、C2学部の再任審査申出書にはA2の氏名や、5日間の懲戒処分が記載されており、その内容をC1学系教授会の参加者全員が目にするに至っていると指摘し、そのような対応を行った理由を質問した。

C2学部長は、C2学部の教員配置検討委員会は人事の委員会であると指摘した上で、「人事の委員会内の閉じたものとして、見ていただいた」と返答した。

コ A1委員長はハラスメントの防止等に関する規程第16条上の主語は何であるのかと尋ね、C2学部長は「手続きに関与する者」に該当すると回答したが、A1委員長は納得せず、再任審査の手続きにおいて再任審査資料が適法なものであったか、規程に基づくものであったかを問題視していると組合側の主張を述べた。

サ B2労務福利課長は組合側に対し、団交の終了時刻になった旨述べると、A1委員長は次回の団体交渉においても、再任再審査の撤回等を求

めていく予定であることを述べた。

(3) 第3回団交後のやりとり

ア 3月10日8時31分、組合は大学に対し、「再任審査・学系教授会議で配付された資料の表題の文書リスト(2022/03/09 交渉にて、労務福利課長により口頭及び Zoom 画面共有を使って提示されたもの)」を要求した。大学は同日中に組合からのメールに返信し、再任再審査に係るリストを組合に提供した。

イ 3月10日11時7分、大学から送付された資料リストの内容を確認した組合は、同リストに記載された資料のうち、

「・資料6 任期制教員に係る再任再審査結果について

・参考資料4-1 教員再任再審査小委員会における再審査の結果について

・参考資料4-2のうち「再任再審査小委員会資料一覧」資料1から資料14まで」

の写しを、学系長の答弁に関わる根拠資料として要求した。

ウ 3月21日、A1委員長はB3総務部長及びB2労務福利課長に対し、「・学系長説明に関する文書の写

(・資料6 任期制教員に係る再任再審査結果について

・参考資料4-1 教員再任再審査小委員会における再審査の結果について

・参考資料4-2のうち、「再任再審査小委員会資料一覧」資料1から資料14まで)」

を提示するよう再要求した。

エ 3月28日、大学は、組合あてのメールにおいて、再任審査・再審査の資料について、学部長説明の根拠である「再任審査結果報告書」及び「教員再任再審査小委員会における再審査の結果について」の2点は団交当日に条件を説明の上で提示する予定であるが、その他の資料については公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあるものであることから提示しない旨の回答をした。

オ 令和4年3月末、大学は、第3回団交における口頭説明の内容に関する証拠資料として、再任審査結果報告書及び再任再審査結果の報告書を組合に提供した。

(4) 第4回団交

令和4年3月29日の第4回団交で組合のA4書記長は、ハラスメント認定に関する書類は、再任審査要項に挙げられた必要書類の区分(1:教育研究業績書、2:研究業績の概要、3:その他再任審査に必要とされる著書・論文等)のうち何に該当するのかについて質問した。

C1学系長は再任審査要項に基づく再任審査に際し必要な事項について、

C 1 学系教授会議が定めた本件手順書が別に存在し、ハラスメント認定に関する書類は、本件手順書に記載された「7」の「その他必要書類」に該当すると回答した。

A 1 委員長は、再任審査要項は本件手順書よりも上位の規程であるとした上で、再任審査要項の「3 その他再任審査に必要とされる著書・論文等」の「等」については、行政文書では厳密な使い方があり「何でもかんでもその他の中に持ってこれるもんじゃない」と異議を述べた。C 1 学系長らは、「等」の解釈については明確な答えを持っていないものの、学系教授会としては要項を定め、その要項全体に従って手続きを踏んでいると述べた。

C 1 学系長及びB 6 事務部長は、A 4 書記長からの質問に回答する形で、C 2 学部から提出された書類をC 1 学系が再任審査において使用するにあたり、ハラスメント規程に違反するかどうか検討し、「組織内守秘の範囲で大丈夫」と考えた旨述べた。

(5) 第5回団交

令和4年5月20日の第5回団交で、組合側のA 1 委員長は、大学側に対して提示を求めている各書類のうち、再任審査・再審査の資料について、A 2 の労働契約を更新しないと決めた会議において根拠資料として存在するものであり、提示することは法的な義務に属すると主張した。

同日の団交で当事者双方は前記認定事実4(4)のやり取りを行ったが、再任審査・再審査の資料提示についてそれ以上の具体的議論は行わなかった。

6 本件読み上げメモ

(1) 団交前のやりとり

ア 第2回団交後の令和4年3月2日、組合のA 1 委員長はB 3 総務部長及び労務福利課長に対し、団体交渉に係る予備折衝を申し入れる際、組合が提出している本件意見書に対する回答を事前に文書で提出すること等を求めるメールを送付した。

イ 令和4年3月8日、大学のB 2 労務福利課長は、本件意見書に対する文書回答を求める組合側の要求に対し、口頭説明の資料は大学側で用意するが事前に組合側に提示する体裁ではなく、急な申し入れであり、組合側に提示するように整える時間もないことから、当日丁寧に説明する旨をメールで回答した。

ウ 第3回団交に先立ち、大学は組合に対し、本件意見書の19か所に赤い丸印で数字を付番したものを送付し、大学側が説明を行う箇所を示した。

(2) 第3回団交

ア 令和4年3月9日の第3回団交の冒頭、B 2 労務福利課長はA 1 委員

長に対し、組合提出の本件意見書の内容について先に大学側から説明を行うことを申し出て、組合側の承諾を得た。

イ 大学側はウェブ会議の画面上に組合が提出した本件意見書を表示し、C2学部長がその内容に対する回答を19項目に分けた上で、1項目から18項目(本件授業停止措置に関する部分)について口頭での説明を行った。C2学部長の口頭説明に要した時間は約20分程度で、C2学部長が発言を続ける間、組合側は発言を行わなかった。C2学部長の説明概要は以下の(ア)から(エ)のとおりである。

(ア) 本件授業停止措置の実施理由

C2学部長はA2に対し本件授業停止措置を行った理由について、「学生1名だけではなく、複数の学生から複数の要望が寄せられておりました。この不特定の学生の保護及び教育環境の整備のため、ハラスメント規程第5条に鑑み、学部長がA2氏の担当する授業に関する措置を行ったものです。」「講義担当停止の理由について組合は、学生1名へのハラスメントの疑いを理由にと主張しますが、先ほど申し上げましたように、学生1名だけではなく複数の要望が寄せられたことから授業を停止しており、これは2019年8月23日に部局長及び学部委員長がA2氏に説明しております。」と説明した。

(イ) A2の改善について

C2学部長は、A2には改善がみられたとの組合の主張に関し「A2氏に関しましては、指導方法と不適切な言動両方を含む内容の改善を問題としておりましたが、A2氏がC2学部執行部に対して2019年8月23日に口頭で伝達した事項は指導方法についてであります。主張のとおり、C2学部長からA2氏に対して指導方法については改善がみられたことを伝えました。しかしながら、あくまで当該科目の指導方法の改善に関する内容であり、A2氏からは学生に対する不適切な言動に関する点の改善は述べられておりませんでした。」と説明した。

(ウ) 本件授業停止措置の継続について

C2学部長は、授業改善計画書の提出は規程上の義務があるわけではないとする組合の主張を認めた上で、本件授業停止措置が継続した理由について「ハラスメントと認定された言動を理解し、かつ改め、授業実施及び学生対応を正常な状態に改善することを示していただかなければ授業を担当することはできないことも説明して、授業改善計画書として提示するように指示した」「A2氏はこれを拒否し続けてきたことから、授業を担当させられない状況が継続してきた」「授業担当の停止は、授業改善計画書提出要請に同組合員が応じなかったことのみが理由ではなく、A2氏の不適切な言動に関する点が改善されなかったことが重要な点である」と説明した。

- (エ) A2とC2学部の対話について
C2学部長は、A2とC2学部執行部の間に対話を可能とする努力がなされていなかったとする組合の主張に対し、「C2学部長はA2氏に対してセメスターごとに面談を設定し、講義担当及びハラスメント認定された不適切な言動に関しての改善の意向を確認したが、A2氏の考えを変えていただくまでには至らなかった。」と説明した。
- ウ C2学部長の説明に続き、C1学系長は本件意見書中の項目19について「再任審査結果報告書」及び「再任再審査の結果について」と題する書面の内容について口頭で説明した。説明に要した時間は約10分程度で、C1学系長が発言を続ける間、組合側は発言を行わなかった。
- エ C2学部長及びC1学系長の説明後、A1委員長は両氏の説明内容について、大学側が読み上げ原稿を用意していることを指摘したところ、大学側のB2労務福利課長は手持ちのメモが存在することを認めた。A1委員長が当該メモの作成時期を尋ねたところ、C2学部長は、読み上げメモは当日作成したものではなく、数日間かけて作成し、労務福利課に複数回見せて確認してもらった内容であると述べた。
- オ A1委員長は、組合は従前から、団交当日に長々と読み上げて説明されても分からないので、事前に本件意見書の内容の適否を明示した書面を見せてほしいと要求していたことや、その旨の要求は2週間前と団交前日の朝の二度にわたり要求していたにもかかわらず、大学側は組合側に提示するよう整えている時間がないので当日説明したい、と述べていたことに触れた上で、事前準備した回答内容をメモであると強弁する対応は不誠実交渉であると非難した。
- カ 組合側のA3副委員長は、「ちょっと音声が入り、特に私聞いてて、C2学部長の発言はほとんど聞こえない。」と述べ、「何話されているか、さっぱりわからない。ちゃんと文章で出してください」と要求した。A1委員長も「読んでくださったのも、文章で出してくれるんでしょ」と述べた。これに対しB3総務部長は「これはあくまでメモでございますので」と応じたがA3副委員長は「メモでも結構ですから出してください。メモで結構ですよ、私は。メモ下さい。」と述べた。
- キ B2労務福利課長は、組合側の要求に対し、C2学部長、C1学系長は発言内容のメモを所持していることを認めた上で、手元のメモは組合側に対して資料として提示するように編集しているわけではないと述べ、提示することはできない旨を述べた。
- ク B2労務福利課長の説明に対し、組合側出席者は「概要でいいですよ。」「まとめて作ってくださいよ」「議事録出してください、メモ出せないなら。」などと述べたが、大学側は、交渉内容を手持ちの記録としては作成しているが、交渉の議事録なるものは作成していないと応じた。

- これに対し組合側は「じゃあメモ出してください」と述べた。
- ケ 大学側は「じゃあ、C2先生にはっきりとワン・バイ・ワンで一番ずつやって、聞こえたか確認してやってもらえばいいじゃないですか」「繰り返しましょうか」と提案したが、A1委員長は「いや、時間ももったいない」と述べて提案を退けた。
- コ A1委員長は、同日の団交におけるC2学部長の回答内容について、主張はあるもののその根拠がなく、聞いていても分からなかったとして、主張と根拠を明確にしてほしいと述べた。
- (3) 第3回団交後のやりとり
- ア 令和4年3月10日の8時31分のメールにおいて、組合は大学に対し、「組合の「意見書」に対する大学側の説明文書(2022/03/09の交渉にて、C2学部長、ならびにC1学系長により口頭で行われたもの)」を要求した。
- イ 令和4年3月21日のメールにおいて、組合は大学に対し、その他要求資料と合わせ、「学部長・学系長の発言メモ」等を再度要求する趣旨のメールを送付した。
- ウ 令和4年3月28日、大学は組合に対し、「口頭説明資料(口達用のメモ)を提示せよとの申し入れ」について、「当該メモは審査等に関する説明に必要となる「資料」とは違います。説明するためのメモ・手控えです。説明内容に不明点があればあらためて説明いたします。これらの理由から、事前・事後には資料としては提示しないことといたします。なお、ZOOMでの非対面での交渉は今年度初めてであり、説明が分かりにくいとのご指摘もいただきました。これに対しては、大学側の説明項目・趣旨等を共有画面上で示し、わかりやすい説明を目指しますので、御理解いただきたいと思います。」と回答した。
- (4) 第4回団交
- ア 令和4年3月29日の第4回団交の冒頭、大学側のB2労務福利課長は、本件意見書の内容について、前回の団体交渉で説明を行ったところ、組合から意見が述べられたこと、会議資料のリストを提示したところ、これに関連して組合から資料提示の申出等が6点寄せられていることを述べ、ウェブ画面上説明内容を表示し、説明を試みた。これに対し、A1委員長は「それに何か付け加えることがあればお願いいたしますが。昨日いただいたメールでのご説明であれば、」「それ以外に何かなければ、必要ありません。」「では私どものほうからご質問して、それもお答えいただければそれで結構です。」と述べた。
- イ B2労務福利課長は口頭説明のメモの提示要求の話題に触れようとしたところ、A1委員長は「はい、はい、その代わりに今こうやって提示して、書類を今日のようなかたちで共有画面で提示していただい

ることについては感謝申し上げます。じゃあ、それで大体よろしいですかね。」と発言した。同日の団交以降、読み上げメモの提示に係る当事者間の実質的なやり取りは行われていない。

7 第3回団交でC2学部長が言及した「複数の学生(当該学生)」の人数

(1) 第3回団交

- ア 令和4年3月9日の第3回団交において、大学のC2学部長は、本件意見書に対する回答のうち、2019年9月以降の授業停止措置の理由等について、前記6(2)のとおり説明した。
- イ A1委員長は、C2学部長がA2が授業停止措置をうけた理由として、「学生1名でだけではなく、複数の学生から複数の要望が寄せられて」と説明したことに関連し、「C1先生のほうのある程度、何に基づいて、どういう話をされたかわかったんですけど、C2先生のほうはちょっとよくわからなかったんで、例えば一点教えてください。」「講義科目のうち当該学生、当時2年生が履修用意しながら、その意志によるってところでご説明いただきましたね。本当にそれ、この当該学生2年生1人だけではなくて、複数であるとおっしゃいましたね。」「何名ですか。」と質問した。
- ウ C2学部長は「複数いるのは間違いないんですけども、その人数を申し上げるのは、そのうち誰か特定される可能性があるから」と述べ、回答を拒否した。
- エ 続けてA1委員長は、四捨五入すると10名以上であるか、5名以下であるか等の質問を行い、外部には出さないと述べた上で、正確な学生数を回答するよう求めた。
- オ A2は、「誰を特定するとかそういうのは全くないです。私が懸念しているのは、いろんな学生を合わせてそうやって話を盛ってるんじゃないかってことですよ。」「正確に数字を答えていただかないと」「陳述書を書いてくれている学生もいるんですよ。その学生が、極端なことを言うと、そちらの曖昧な情報と照らし合わせた時に、うそをついているとすることになりかねないんですよ。だからこちらの陳述書を書いてくれた学生を守りたいので、そこは正確にお願いしたいんです。」と主張した。
- カ これに対し大学側は、組合側が外部に情報を開示しないとしてもなお、組合の関係者は大学関係者として名簿を入手したりすることのできる身分であることから、安心材料にはならないと述べた上で、当該学生の人数を5名以上20名以下であると説明した
- キ これに対し組合側は、A2に対して不満を述べた学生であっても、後日A2に謝罪しに来た学生もおり、これらの学生も全て当該学生の

人数に含めてしまった場合、学生数のかさ増しになってしまうこと、大学側の返答では精度がないこと等、大学側の返答への不満を述べ、A2は「もちろん誰がそこ言ったのかとか、そんなのって別に、そこに別に關心があるわけでは僕ないので、ちゃんとそういうのはちょっと対応していただけないと困ると感じました。」と述べた。

(2) 第3回団交後のやりとり

令和4年3月28日、大学は、組合あてのメール中において、ハラスメントに関する「複数の学生」の人数は交渉の中で説明すると述べた。

(3) 第4回団交

令和4年3月29日の第4回団交において、大学側のB2労務福利課長は、組合から資料提示の申出等がなされた点について、ウェブ画面上に説明内容を表示し、説明を試みた。これに対し、A1委員長は「メールでいただいたの4番だったですね。ハラスメントに関する複数の学生の人数は5名から10名だったと。承知しました。」と述べた。同日の団交において、当該学生の人数についてのやり取りは、これ以上行われていない。

(4) 第5回団交

令和4年5月20日の第5回団交において、組合側のA1委員長は当該学生の人数について「これについては3月の9日の段階では、5人以上100人といったお言葉でご説明がありました。それについては学長の方からもたしなめられていただいたとっておりますが、2回目前回のときには、5人から10人というかたちで、やはりそういうかたちの回答がされておりました。しかしこれについても、やはり上述と同様でございます。当該組合員は、ハラスメントに関する複数の学生の、いわば苦情を訴えたという理由によって、授業を停止したというのがもともとの経緯だと伺っております。ハラスメントの被害、苦痛をこうむったと主張する学生が相当程度いたことによるから、授業が停止されたんだと学部側は主張してきたわけでございます。それは当組合員がこれによって授業停止をされる、いわばきっかけとなった原因の問題でございます。その結果、お話をしてきましたとおり、当該組合員は長期に及ぶ異例なまでの授業停止を命令される根拠となってしまった。そういった数字でございます。これは非常に重要なものだと、われわれ理解してるわけです。あとこれもまた、そのような法的理由を訴えた学生の権利ということを盾にして、隠すということはいないでいただきたい。私たちのほうとしては、それが合理的な数であるのかどうかは問題であって、どれだけの数であったかどうかということをお口に口外することはしないと申し上げてるわけですから、それを言わない理由は、私たちにはわかりません。」と主張した。同日の団交において、当該学生の人数についてのやり取りは、これ以上行われていない。

8 本件申立て後の経過

- (1) 令和4年6月6日、組合は大学側がこれまでの団交において本件要望書、再任審査・再審査の資料、本件読み上げメモ及び当該学生の人数を提示しないことが労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、新潟県労働委員会に救済を申し立てた。
- (2) 令和4年9月1日、組合の役員が改選され、新たな委員長にA5が就任し、これまで委員長を務めていたA1は書記長に就任した。
- (3) 令和4年11月16日、組合は大学に対し、学長交渉申込書を送付し、本件要望書の提示を引き続き要求するとともに前C2学部長がハラスメントに係る措置及び本件雇止めについて口頭で説明することを求めた。
- (4) 令和4年11月30日、大学のB2労務福利課長は組合に対し、論点を整理するため、本件要望書に係る提示要求や、同学生の訴えるハラスメント対応の不適切さに関する指摘等について、組合の主張を確認する趣旨の照会文を送付した。組合は、交渉に不利になると考え、大学側の照会に対する回答は行わなかった。
- (5) 令和5年2月16日、オンラインで第6回団交が行われた。

冒頭、A1書記長はこれまでの団交の経過について述べた後、本件要望書を組合としては特に問題視しており、再調査又は検証がなされていない要望書により、再任審査においてA2の虚像が形成されてしまったことが疑われること、また、一方的な立場からの中傷や誹謗が含まれている可能性のある個人情報、人事にかかわる会議において本人の同意なく共有されたことは看過しがたいことを述べた上で、本件要望書を団交の場で遅滞なく提示してほしいと要求した。

C2学部長は、A1書記長の要求に対し、本件要望書は、申出者である学生らが、学部長に対して被害を申告し調査依頼、処分等を求めた要望書であるため、学生の保護を図る必要があるので、要望書を提示することはできないと回答した。

C2学部長の回答を受け、A1書記長は、組合が学生の個人情報については必要な守秘義務を守る旨を再三述べていると主張した上で、学生の個人に関するものがあるから出せないという大学の主張には全く合理性を感じられず、学生の情報保護という条件に固執している大学側の対応は、実質的な団体交渉の拒否であるとして抗議した。

これに対し大学のB4理事は、「ご主張はお伺いいたしました。で、今日はそれ以上は、先ほどC2学部長から説明以上のことはお答えできません。」「秘密は守るとおっしゃっていただくのは大変ありがたいんですが、大学としては学生の保護のほうを優先させていただきたい、その意味で、学生の保護を図る必要上、要望書はお出しできないということになります。」と述べた。

続いてA4書記長は「組合のほうは、学生個人を特定する意思もないので」「これまでの交渉の中及び事前折衝の場でも、学生個人の氏名は黒塗りしてもらっても構わないということはお伝えしてたと思うんですけども、それでも中身を示せないという、それは学生の保護という意味なんでしょうか。ちょっと学生の保護というのは何を指してんのか本当に理解できないので、ちょっと教えていただきたい。」と発言した。

これに対しB4理事は「形式的には学生が特定されることを避けたいということですが、仮に今のお話があったように、名前を消したものをお渡ししても、見る人が見ればわかってしまいますので、その意味ではお出しできないということになります。」と述べた上で、「仮に組合がおっしゃるかたちで、個人を秘匿したかたちで学生の出してきたものをお渡ししたとしますね、仮に。そうすると、そういう事例があったということは、今後学生が正直にハラスメントや何かを申告しづらくなることになりますので」「組合さんが口外する、口外しないよりも、大学がそういう行為を取ったということになりますから。」「組合さんが内緒にすればそれでいいということではありませんので。」と回答した。

A5委員長は、「秘密にするっていうことについては、学系のほうでの再任審査委員会とか再任再審査委員会でも、このものは出されてるといふふうに伺ってるんですが、その人たちが秘密ってことを守ってるということと矛盾するような気がするんですが、いかがでしょうか。」と質問した。

これに対しB4理事は、「今、組合さんが求めている学生さんからの文書を、当該教員の懲戒とか再任の審査のときに資料として扱うことと、これはさっきC2学部長がなぜ答えるのかというときに、経営者と一体になった使用者として答えるんだっていう言い方をしましたけど、大学の中の正式の人事に関する委員会の資料で使ったことは同じことなんですよ、組織としては。だから、それは守秘義務をもちろんかけますけれども、委員会の中で資料として提示して回収してという使い方はできる。ただ、今回は、労働組合から出せということは、これは大学の経営者と一体の中の行為ではありませんから、これは組織としては違うものだという判断になるので、お出しはできない」と回答した。

B4理事の回答内容について、A6副委員長は「経営者としては見せられない、経営と一体となったものには見せられるが、そうでないものには見せられないというご発言でした。」と確認しB4理事は「それは解釈として間違っはけません。」と回答した。

A4書記長は、本件要望書が再任審査で使用されたことについて「学生さんたちの希望なんですか。これ、明らかに目的外使用ですよ。内も外もないですよ。学生さんにとってみれば、この授業が、この部分が

けしからんから改善してほしいとか、あるいはこの先生ここがけしからんという、それを改善してほしいという要望書だったんじゃないかと思うんですけど」と述べた上で、「組織のうちだから再任審査委員会にかけたのって、使っていていいっていうのは、それは先生方がそう思っただけであって、学生さんに確認取ったんですか。取ってないですよ。ですから、やっぱおかしいですよ。」と述べた上で改めて提示を要求したが、B4理事は「遺憾に思いますけれども、お出しはできません。」と回答した。

- (6) 令和5年8月1日、組合は本件申立てに係る救済内容として、当該学生の氏名の開示を追加で申し立てた。

第4 判断

労組法第7条第2号は、使用者が団体交渉を正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しており、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠実に団体交渉に当たったとは認められないような場合も、団体交渉の拒否として不当労働行為となると解される。

本件で組合側は、要求した各資料等の提示は労組法上の義務であると主張し、一方の大学側は、各資料等の提示に応じられない理由があることや、提示そのものが不要であることを主張するが、使用者が誠実に団体交渉に当たったかどうかは、組合の要求に対する使用者側の回答の有無・程度、その回答の具体的根拠についての説明の有無・程度、さらに、必要な資料の提示の有無・程度等を考慮した上で、使用者が労働組合との合意達成の可能性を模索したといえるかどうかにより判断するべきものである。

また、その判断においては、もう一方の当事者である組合側の要求の具体性や追及の程度、使用者との合意を求める努力の有無・程度が考慮されるべきである。

そのため本件においては、提示そのものの必要性・相当性のほか、本件申立てに至るまでの間の団交、すなわち第1回団交から第5回団交までの経過における当事者双方の対応を検討し、判断を行う。

1 団交における組合の要求について

- (1) 大学側は、組合が本件雇止めの撤回を要求する以上、組合側が団交において弾劾すべき対象は本件雇止め理由を構成する事実関係であり、組合が団交の目的、主張、要求と各請求資料の関連性等を明らかにしていない以上、資料提示に応じる必要はないと主張している。
- (2) たしかに、再任審査結果によれば、A2の再任を否とした理由は、
 - ア 本件ハラスメント認定に伴う本件懲戒処分
 - イ ハラスメント認定に至らなかった2つの言動(C4の事案②及び

(C 5の事案②)

ウ 授業改善計画書の不提出

の3点を総合評価したものであり、組合の請求資料等のうち、少なくとも本件要望書、当該学生数及び当該学生の氏名は、本件授業停止措置の発端となった学生の要望に係る資料や情報ではあるものの、上記ア、イ、ウのいずれとも直接の関係がない。

- (3) しかし、本件団交における組合の当初要求は11月4日付け団体交渉要求書及びこれに添付された本件意見書であるところ、これらの中で組合は、本件授業停止措置の不当性や、本件審議概要記載の事実関係に対する疑義を述べ、これらを理由にA2の再任審査手続に瑕疵があると主張している。
- (4) また、審査の途上で大学は、反論の機会を付与するためとして、A2に対し本件審議概要を交付しており(前記認定事実2(6)オ)、本件審議概要を受け取ったA2や、A2が加入した組合からすると、本件審議概要の記載内容を基に自身の再任審査が行われたものと認識するのには相応の理由がある。
- (5) さらに、第2回団交において組合は、A2の人事考課に係るプロセスに瑕疵があるとの主張を述べた上で、本件雇止めに係る手続の正当性については学部長及び学系長に説明を求めていく旨告げ、これに対し大学は異議を述べることなく同意し(前記認定事実3(4)イ)、第3回団交において大学は、本件意見書に対する反論として、本件授業停止措置の正当性についても説明を試みている(前記認定事実4(1))。
- (6) 以上の経過を踏まえると、本件団交における組合の主たる要求は本件雇止めの撤回であったとしても、当事者双方は、本件授業停止措置やC2学部教員配置検討委員会を含む、本件雇止めに係るプロセス全般を議題にして議論を行っていたことは明らかであり、これらに関連して組合が大学に説明を求め、その根拠として資料の提示を求めていたことは不合理とはいえない。

2 本件要望書

(1) 要求内容と資料の関連性

ア 大学は、大学ハラスメント委員会で審議・認定されたハラスメント(以下、大学側の書面の表記に従い「ハラスメント①」という。)と本件要望書によりC2学部長に寄せられた要望ないし苦情(以下、大学側の書面の表記に従い「ハラスメント②」という。)は別であり、ハラスメント②は本件雇止め理由と関係がないと主張する。

イ しかし、実際の団交の経過をみると、第4回団交において組合が、ハラスメント認定に至らなかった行為を本件雇止めの判断根拠にしたので

はないかと質問したのに対し、大学側のC1学系長は、C2学部の意見の信憑資料として本件要望書が用いられ、その記載内容、すなわち、ハラスメント②が、再任審査の判断において検討されたことを示唆する発言をしており(前記認定事実4(3)ケ)、組合としては、本件要望書が本件雇止め理由と関係していると認識するのも無理からぬところである。

ウ また、仮に大学の主張どおり、ハラスメント②が本件雇止め理由と無関係ならば、ハラスメント②に係る説明や資料提示を求める組合に対し、無関係である旨を団交で説明する等、組合の理解を得るべく努力するべきであるのに対し、実際の大学の対応をみると、大学はハラスメント①とハラスメント②が区別されることを組合に説明しておらず、本件要望書と本件雇止め理由が無関係であることも組合に説明していない。

エ そのため、本件要望書と本件雇止めが無関係である点を取り上げ、組合の主張を退けるべきとする大学の主張は採用できない。

(2) 当事者の主張反論の程度

次に、組合が本件要望書の提示を求めた理由及びこれに対する大学の回答状況について検討する。

ア 団交の記録によると、本件要望書の提示が必要であるとする点や、本件要望書をA2の再任審査に用いることが問題であるとする点について、組合は以下の(ア)から(エ)のとおり主張している。

(ア) 第3回団交におけるC2学部長答弁の根拠資料として本件要望書の提示が必要である(前記認定事実4(2)ア)。

(イ) 本件要望書をC1学系教授会議に共有したことは、大学ハラスメント規程第16条(守秘義務に関する規定)に違反する(前記認定事実4(1))。

(ウ) 大学では再任審査の必要書類について、再任審査要項と本件手順書に規定しているが、再任審査要項は本件手順書の上位規程である。大学は(A2の再任審査に用いた)ハラスメントの関係書類が本件手順書の「7」に定める「その他必要書類」に該当すると解釈するが、上位規程である再任審査要項上の「その他再任審査に必要とされる著書・論文等」の「等」は厳密な使い方がなされるべきものであり、ハラスメントの関係書類を「その他必要書類」として「等」の中にも含めることはできない(前記認定事実5(4))。

(エ) 本件ハラスメント認定の資料と本件懲戒処分の資料は、大学で決裁された文書である以上、人事で使っていくことに問題は感じないが、本件要望書の内容はハラスメント委員会等による調査検討がなされる前に学生によって書かれた内容であり、かかる書面が再任審査で共有されると、誤った情報や不完全な情報により当該人物(A2)の虚像が形成された恐れがある(前記認定事実4(4)イ及び同ス)

イ これに対し大学の回答状況をみると、前記(イ)に対して大学は、再任審査に係る委員会は「守秘義務は当然守って」「守秘義務を非常に厳しく課して」運営していること、形式秘は守秘義務違反にならないことを述べ、大学の対応が秘密の漏洩に当たるとする組合の主張は誤りであると反論している(前記認定事実4(1)、同4(3)オ)。また、前記(ウ)に対して大学は、「等」の解釈については明確な答えを持っていないものの、要項全体に従って手続きを踏んでいる旨回答し(前記認定事実5(4))、組合の主張に一応の返答をしている。一方、前記(エ)の主張に対して大学は、直接の反論を行うことはなく、学生の保護の観点から(本件要望書を含む)資料を提示することはできないと述べるにとどまっており、組合の主張に対する具体的な反論を行っていない(前記認定事実4(4)ク、同コ、同サ)。

以上の経過を総合すると、本件要望書の記載内容は不完全な情報や誤った情報が含まれているとする組合の懸念や、本件要望書が再任審査の過程で共有されたことを問題視する組合の主張に対し、大学は自らの見解を明らかにする等の対応を回避していたと認められ、大学は誠実交渉義務を尽くしたとは言いがたい。

ウ なお、本件要望書に係る組合の主張(前記ア)は、いずれも事前に提出された本件意見書に記載されていない事項であり、団交当日に口頭で散発的に主張されたものである上、組合は本件要望書の提示が必要な理由を「C2学部長答弁の根拠資料」であるとしか告げておらず、大学は組合の主張や請求資料の必要性を十分に理解できなかった可能性も否定できない。

しかしながら、仮に組合の要求内容や主張が不明であるならば、適宜の質問や事務折衝等により、主張内容を確認しながら交渉に臨むのが適切であるにもかかわらず、実際の団交において大学はかかる対応を行った形跡がなく、これらの事情は上記イの判断を覆すものとは言いがたい。

(3) 資料提示の可否

本件要望書を提示しなかった大学の対応について検討する。

ア 本件要望書を提示しない理由についてB2労務福利課長は

- ① 本件雇止め理由とは関係がないこと
- ② 要望を行った学生は、相手方であるA2に対しその事実を知らせることについて承知をしていないこと
- ③ 学生が学部長に要望を行った際自分たちの情報を保護するよう要請しており、提示を行った場合に、大学が学生の秘密を漏洩したことになること

を審問で証言しており(B2証言124項)、この証言に照らせば、個々の学生について知り得た秘密を保護する必要から、資料の提示ができない

場合があることは理解できる。

イ しかしながら、実際の団交におけるやりとりをみると、大学は本件要望書を提示しない理由について、その根拠となる上記①、②、③のいずれの事情も組合に説明しておらず、第4回団交前のメールで単に「当該文書を開示すると、申出者等の権利を害することが考えられる」として提示を拒み(前記認定事実4(2)ウ)、第4回団交、第5回団交でも「学生の保護」のために提示はできないと述べるにとどまっている(前記認定事実4(3)ア、同(4)ク)。

ウ また、第5回団交で組合は、名前を伏せてもかまわないことや、外部には情報を出さないこと等を述べ、大学の主張を受け止めた上でなお、本件要望書の内容について説明を求めているが(前記認定事実4(4)ケ)、これに対する大学は、「学生の保護」などの抽象的な理由を繰り返し述べるにとどまり(前記認定事実4(4)コ、同サ)、提示することができない具体的な事情、すなわち、大学は学生の保護についていかなる責務を負っているのか、また、本件要望書を提示することで学生の保護にどのような懸念が生じるか等を、組合に対し説明していない。

(4) 結論

上記(1)で検討したとおり、組合による本件要望書の提示請求は本件雇止めの手続きに瑕疵があるとする組合の主張との関連性があり、上記(2)で検討したとおり、大学は、組合が主張する本件雇止め手続の正当性に対する疑義の一部について、回答を回避している。なお、上記(3)のとおり、資料を提示することができない場合があることは理解できるが、大学は団交において、本件要望書を提示しない理由を単に「学生の保護のため」などと述べ、具体的な説明を行っていない。

以上のことを踏まえると、大学が本件要望書を提示しない対応そのものの是非はともかくとして、本件要望書の提示を求める組合の主張に対し、自らの主張や反論を十分に述べず、提示に応じられない理由を具体的に説明しなかった点で、大学は合意達成の可能性を模索する義務を怠っており、かかる大学の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

3 再任審査・再審査の資料

(1) 資料の必要性

ア 再任審査・再審査の資料に関連して大学は、A2の再任を否とした理由、すなわち本件雇止め理由は、「再任審査結果報告書」及び「教員再任再審査小委員会における再審査の結果について」(以下「再任再審査結果報告書」という。)において提示済みであり、本件雇止めの理由の説明は尽くされたと主張する。

イ しかし、前記1で検討したとおり、組合はA2の雇止めに係る一連の

団交で本件雇止めに係るプロセス全般を問題視している。

ウ また、本件再任審査の資料について組合は、本件審議概要の内容は再任審査で採用すべきでないことや、ハラスメント委員会の調査結果をA2の再任審査に共有することが問題であること(前記認定事実4(3)キ)、本件懲戒処分の結果をC1学系教授会議の出席者に共有することに問題があること(前記認定事実5(2)ケ)等を主張している。加えて組合は、第3回団交において、再任審査要項に定める必要書類のうち、A2の再任審査に用いられた各書類が要項上のどれに該当するのかを質問している(前記認定事実5(2)キ)。以上の経過からすると組合は、再任審査結果報告書に記載された本件雇止め理由そのものの適否ではなく、その判断過程でいかなる資料が用いられたのか、また、用いられた資料中に本来用いるべきでない資料が含まれているのか否かについて大学の回答を求めていたものと認められる。

エ 以上の事情を考慮すると、組合が大学に対し再任審査・再審査の資料の提示を求めたのは、適切な資料を基に合理的な判断がなされたか否かを明らかにするためであって、再任審査結果として取りまとめられた本件雇止め理由を確認するためではない。そのため、本件雇止めの理由について説明を尽くしたとして、これ以上の資料提示は必要ないとする大学の主張は採用できない。

(2) 当事者の対応状況

次に、組合の提示請求に対する大学の対応状況について検討する。

ア 第2回団交後に組合は、A2の再任審査に係る会議で配布された資料及び個々の資料の具体的な内容を示す表題のリストを提出するよう求めたが、大学は再任審査の資料のリストは存在しないとして提示せず、第3回団交において再任再審査の資料リストのみを提示し、組合のその余の要求には応じていない(前記認定事実5(1)、同(2)ウ、同エ、同オ)。そのため、資料リストが提示されていない再任審査に至っては、いかなる資料が用いられたのかすら明らかにされていない。

イ また、再任再審査の資料リストに記載された資料には、複数の資料により構成されているものも含まれていることが明らかとなっており(前記認定事実5(2)カ)、個々の資料の具体的な内容を示す一覧が示されたわけではない。

ウ さらに、第3回団交後組合は、再任再審査資料リストに記載された大半の資料について提示を請求したところ、大学は再任審査結果報告書及び再任再審査結果報告書を提供したものの、その余の資料は提示していない(前記認定事実5(3))。

エ なお、組合はこれらの資料の提示を要求する際、提示が必要な理由について「(第3回団交における)C1学系長の答弁の根拠資料として」必

要であると述べるにとどまっている。そのため、かかる組合の要求に対し、大学が第3回団交でC1学系長が読み上げた資料、すなわち、再任審査結果報告書及び再任再審査結果報告書を交付するにとどめたことも理解できなくはない。しかしながら、本件団交で組合はA2の雇止めの撤回を求めている以上、大学はA2の再任を否とした理由について、具体的な根拠を添えて説明を尽くさねばならないところ、大学が口頭説明及び資料提示に応じたのは、再任審査及び再任再審査の結果に関するものにとどまり、その結果を導き出すにあたりいかなる事情を考慮したのかについて、説明を行っていない。

オ また、大学は再任審査・再審査の資料を提示できない理由について、「法人文書の公開に関する基準により、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがある文書に該当する」旨述べており（前記認定事実5(2)ウ）、人事権の適正な行使のために、情報の提示に一定の制約を課すべきであるとする主張そのものは理解できるところである。しかし、団交に先立つ再任審査の過程で大学は、通常の手続では交付していないとされる本件審議概要等をA2に交付している事実が認められる（前記認定事実2(6)オ）。本件審議概要等は本件再任審査・再審査に供された資料の一部であり、仮に大学側が組合への提示を拒んだ再任審査・再任審査の資料が「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがある文書に該当する」としても、実際の運用上は、例外的事情により資料提供に応じている実態があるのだから、大学による上記説明は、組合の請求を拒む上で十分な説得力があるとはいいがたい。

加えて、再任審査・再審査の資料を組合に提示することで、「公正かつ円滑な人事の確保」にいかなる「支障」が生じるのかについては、大学は組合に説明していない。

(3) 資料提示の可否

再任審査・再審査の資料を提示しなかった大学の対応について検討する。

ア 組合が要求した再任審査・再審査の資料中、大学が提示に応じなかったものを「再任再審査小委員会資料一覧」の表題に沿って確認すると

- ・資料1 任期制教員の再任審査申出書
- ・資料2 任期制教員の再任審査申出書
- ・資料3 学系教員再任審査委員会資料
- ・資料5 再任審査結果通知書
- ・資料6 再任審査結果についての不服申立て
- ・資料6 (参考)再任審査結果についての不服申し立て概要
- ・資料7 教員再任再審査小委員会スケジュール
- ・資料8 再任審査結果に係る陳述の機会について
- ・資料9 任期制教員の再任再審査について

- ・資料 10 書類の提出について
- ・資料 11 任期制教員の再任再審査について
- ・資料 12 書類の提出について
- ・資料 13 反訳書
- ・資料 14 「再任審査結果についての不服申し立て」に対する教員再任再審査委員会の検討概要

の 14 点であるが、これらの資料がいかなる性質のものであるかは明らかではないため、各資料の提示が相当であるか否かは判断できない。

イ しかし、第 3 回団交で大学が説明したところによれば、「資料 1 任期制教員の再任審査申出書」には本件審議概要等が添付されており（前記認定事実 5 (2) カ）、同申出書及び本件審議概要等は、事前に A 2 に交付されたものである。それにもかかわらず、大学は上記 14 点の資料について一律に提示を拒み、その内訳や区別、書類の性質等も明らかにしていない。前記(1)でみたとおり、組合は、本件雇止めの判断過程で、本来用いるべきでない資料が含まれているのか否かについて大学の回答を求めていたことを考慮すると、大学は、各資料の提示を求める組合に対し、その要求全てに応じるか否かは別としても、資料の提示に代わる説明を行う、資料の構成について説明する、提示に応じられない理由を個々の資料ごとに具体的に説明する等、組合の理解を得るべく努力すべきであるのに、実際の大学の対応をみると、「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがある」との一般論を述べるにとどまっており、かかる対応は、組合との合意形成を模索する上で十分とはいえない。

(4) 結論

上記(1)で見たとおり、団交において組合は、本件雇止めに至る過程でいかなる資料が用いられたのか、用いられた資料中に本来用いるべきでない資料が含まれているのか否かについて大学の回答を求めていた。また、再任審査・再審査の資料について組合が提示を請求することは、本件団交における組合の要求事項と具体的な関連性があり、本件雇止めの過程で共有された資料の一部について、会議に供されたことに問題があるとする点について、組合はある程度の根拠を添えて主張している。一方、上記(2)及び(3)でみたとおり、大学が再任審査・再審査の資料を提示しなかったこと自体は理解できなくはないものの、この点について組合に対する説明は十分とはいえない。

以上のことから、再任審査・再審査の資料提示を請求する組合に対し、提示を拒否する際に単に一般論を述べるにとどめ、合意達成の可能性を模索する義務を怠っていることから、誠実交渉義務を果たしたと評価するには足りず、大学の一連の対応は労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

4 本件読み上げメモ

(1) 組合の要求状況

ア 本件読み上げメモについて組合は、本件意見書に対する文書回答として求めていたものであると主張する。たしかに、本件意見書は令和3年11月の団体交渉要求書に添付された、組合の基本的な要求事項であり、労使の相互理解や労使交渉の効率を考慮すると、書面回答が望ましいことは否定できない。しかしながら、組合は令和3年11月の団体交渉要求書においては明確に文書回答を求めず、第3回団交の7日前である令和4年3月2日になって、突如として文書回答を求めるメールを大学に送付している。本件意見書が多くの項目で構成された複雑な内容であることを考慮すると、直前の要求であって対応できないとの理由から、文書回答に代え口頭説明を行うこととした大学の対応はやむを得ないものである。

イ なお、同日のやり取りにおいて組合は「何話されてるかさっぱりわからない。ちゃんと文書で出してください」「今回読んでくださったのも文書出してくれるでしょ」「概要でいいですよ」「議事録出してください」などと述べており(前記認定事実6(2)カ、同ク)、いかなる形であってもかまわないので、回答を書面化してほしいと求めているものと理解できなくもない。しかしながら、以上の組合の発言は、組合側出席者であるA3氏が「ちょっと音声、特に私聞いてて、C2学部長の発言はほとんど聞こえない。」と述べたことに端を発したものであり、「文書」「概要」「議事録」等様々な要求をした後に組合は「じゃあメモ出してください」と述べているのであって、組合側出席者が、事前にメールで依頼した意見書に対する文書回答を要求している旨を、大学側にはっきりと伝えているわけではない。

ウ そのため、大学としては、C2学部長の発言の音声の聞き取りにくいことについて、組合側が単に苦情を申し入れているものと認識しても致し方なく、同日の団交で大学が文書回答を求めに応じなかった点を不誠実であるとみなす組合の主張は採用できない。

(2) 請求に対する大学の対応状況

次に、読み上げメモの提示要求に対する大学の対応についてみる。

ア 上記(1)イで検討したとおり、本件読み上げメモの提示を組合が要求したのは、C2学部長の口頭説明の内容が聞き取りづらかったと申し出たことに端を発するが、大学は「じゃあ、C2先生にはっきりとワン・バイ・ワンで一番ずつやって、聞こえたか確認してやってもらえばいいじゃないですか」「繰り返しましょうか」と再説明を提案する等、組合の主張に一定の配慮を示している(前記認定事実6(2)ケ)。

- イ また、組合は同日の団交で本件読み上げメモの提示が必要な理由について、「聞き取りづらかった」ことを挙げているに過ぎず、口頭説明を繰り返すのみでは足りず、書面による提供が必要である理由を大学に伝えていない。
- ウ さらに、組合は、同日のC2学部長の発言の態様からして本件読み上げメモは原稿のような形で存在していたと主張するが、相手方の発言内容からその手元書類の内容を推測し、その場に存在する手元書類の提示を求める組合の主張は合理的とはいえない。そのため、手元にあるのはあくまでメモであり、提示できないと主張する大学の説明が不誠実と評価することもできない。
- エ なお、第3回団交後、組合は本件意見書に対する大学の「説明文書」をメールで要求し、次いで、「学部長・学系長の発言メモ」の提示をメールで要求しており、これに対し大学は、「説明文書」の要求に対して何ら返答せず、それに次ぐ「学部長・学系長の発言メモ」の提示要求に対しては、当該メモは手控えであると従前の回答を繰り返している(前記認定事実6(3))。これらの事情からすると、本件意見書に対して書面回答できない特段の理由がないにもかかわらず、文書回答を求める組合に対し、大学の姿勢は終始消極的であったことは否定できない。しかし、審査の全趣旨によれば、第3回団交において両当事者は各自で録音・反訳を行うことが許容されており、組合が大学による口頭説明の内容を反訳する上で支障が生じた事実はなく、組合としても、本件読み上げメモの提示が必ずしも必要であったとまでは言いがたい。
- オ 以上のことから、本件読み上げメモの提示要求に対する大学の対応が不誠実であったということはできない。

(3) 結論

前記(1)でみたとおり、組合は第3回団交前に本件意見書に対する文書回答を求めている事実はあるものの、第3回団交当日はあくまで本件読み上げメモの提示を求めているのであり、大学に対し明確に文書回答を求めているわけではない。また、前記(2)でみたとおり、手元書類の推測に基づき、単に読み上げメモの提示を求める組合の主張は合理的とはいえず、聞き取りが困難であるとする組合の訴えに対しても大学は誠実に対応しており、組合としても本件読み上げメモの提示が必ずしも必要であったとまでの事情は存在しない。

以上のことから、本件読み上げメモを組合に提示しなかった大学の対応は不誠実とまでは言いがたく、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

5 第3回団交でC2学部長が言及した「複数の学生(当該学生)」の人数

(1) 要求内容との関連性

ア 当該学生の人数に関連して大学は、本件雇止めの理由となったハラスメント(ハラスメント①)の当事者たる学生はC4、C5の2名であり、組合が説明を要求している当該学生の人数は、A2の再任を拒否した理由とは無関係であると主張する。

イ しかしながら、組合が明らかにするよう求めている当該学生の人数とは、本件授業停止措置を行う理由となった学生の要望ないし苦情、すなわち、本件要望書により寄せられた「ハラスメント②」に係る学生の人数を意味しているが、前記1でみたとおり、組合は本件授業停止措置が不当であることを含め、A2の雇止めに至る経過全体を問題視している。そのため本件授業停止措置の正当性について、根拠を付して説明するよう求める組合の主張そのものは不合理なものではない。

ウ また、第3回団交でC2学部長は、本件授業停止措置が不当であるとする本件意見書に対し、口頭で反論を述べているが、その内容は「授業担当を停止した理由について、学生1名だけではなく、複数の学生から複数の要望が寄せられておりました。この不特定の学生の保護及び教育環境の整備のため、ハラスメント規程第5条に鑑み、学部長がA2氏の担当する授業に関する措置を行ったものです。」「講義担当停止の理由について(略)学生1名だけではなく複数の要望が寄せられたことから授業を停止しており、これは2019年8月23日に部局長及び学部委員長がA2氏に説明しております。」というものであり、授業停止措置を行った理由の根幹をなす「複数の要望」、すなわちハラスメント②に関する学生の要望ないし苦情については、内容・程度等が明らかにされていない(前記認定事実6(2)イ)。本件意見書において組合は、本件授業停止措置について「期間と様態については相当性と合理性が必要」、「理由について十分な説明責任が果たされていなかった」と主張していることからすると、C2学部長の上記説明が不十分であると考え、より詳しい理由の説明を求める端緒として、当該学生の人数を説明するよう求めることにも理由がないとはいえない。

エ そのため、当該学生の人数と本件雇止めが無関係である点を取り上げ、組合の主張を退けるべきとする大学の主張は採用できない。

(2) 当事者の主張・反論の程度

次に、組合が当該学生の人数を明らかにするよう求めた理由及びこれに対する大学の回答状況について検討する。

ア 団交の記録によると、組合は当該学生の人数を明らかにするよう求めるにあたり以下の(ア)から(エ)のとおり述べている。

(ア) C2学部長の説明は、主張の根拠が特に挙げられておらず、何に基

づいてどのような話をされたのかが分からなかった。例として当該学生の人数を言ってほしい(前記認定事実7(1)イ)。

(イ) 大学から聞き取った情報は外部には出さないと約束する(前記認定事実7(1)エ)。

(ウ) A2に対する不満を述べた学生の中には、後日A2に謝罪しに来た学生もいる。A2からのハラスメント被害を訴えた学生がかさ増しになってしまう。そのため、正確な学生数を明らかにしてほしい(前記認定事実7(1)オ)。

(エ) 当該学生の人数は本件授業停止措置の根拠となった重要な数字であり、組合はその人数が合理的な数であるかどうかを問題視している。学生数を第三者に口外するつもりはないので、明らかにしてほしい(前記認定事実7(4))。

イ これに対し大学の回答状況をみると、上記(ア)に対しては、学生の特定につながる可能性があるとの理由を述べて回答を拒み(前記認定事実7(1)ウ)、上記(イ)に対しては、組合が外部に情報を開示しないとしてもなお、組合の関係者は大学関係者として名簿を入手したりすることのできる身分であることから、安心材料にはならないと述べて説明を行わなかった(前記認定事実7(1)カ)。また、上記(ウ)の主張に対する回答や反論はなく、上記(エ)の主張が行われた第5回団交でも、大学は組合に対する回答や反論を行っていない。

ウ たしかに、上記アでみた組合の各発言は、当該学生の人数の説明が必要であることを大学が理解する上で十分なものとはいえず、これ以上の情報を伝えることは不要と考える大学の心情も理解できなくはない。また、組合の要求に対し大学は一切回答しなかったわけではなく、第3回団交時に「5人から20人」、次いで第4回団交時に「5人から10人」と回答している。

エ しかしながら、学生の正確な人数を明らかにしない理由について大学は、「誰か特定される可能性があるから」と述べているが、当該学生の人数を明らかにすることが、苦情ないし要望を申告した学生の特定につながるにはおよそ考えがたく、そのことによっていかなる不利益が生じるのかも明らかでない。

組合は本件授業停止措置の正当性について大学側の説明に不足がある旨を述べており、これに対する大学は、本件授業停止措置が正当なものであることについて根拠を付して説明を尽くし、組合の理解を得るべく努力する必要があることに照らすと、上記やり取りにおける大学の「誰か特定される可能性があるから」との返答は、組合の質問に対して明確な回答を拒む理由として不十分である。

(3) 結論

上記(1)でみたとおり、当該学生の人数は本件授業停止措置に関連する情報であり、これを明らかにするよう組合が求めることには理由がある。また、上記(2)でみたとおり、当該学生の人数を明らかにするよう求める組合に対し、学生の特定につながることを理由に応じられないとする大学側の説明は具体性に乏しく、学生数を明らかにすることにより生じる影響も明らかでない。そのため、当該学生の人数を明らかにすることに支障があると大学側の主張には理由がない。

以上のことから、当該学生の人数を明らかにするよう求める組合に対する大学側の一連の対応は、団交における発言の具体的根拠となる情報について、正当な理由なく説明を拒んだものとなり、組合との合意形成の可能性を模索する義務を怠ったものと評価できることから、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

6 第3回団交でC2学部長が言及した「複数の学生(当該学生)」の氏名

組合は、当該学生の氏名の開示を要求していたことについて、第3回団交におけるA2の発言により認識可能であると主張している。

しかし、A2が自認するとおり、A2は団交の場において明示的に「名前を開示してください」という趣旨の発言をしていない。また、組合は、学生を特定する必要があるという趣旨で同日のA2の発言がなされた以上、氏名の開示を求めていることは客観的に認識可能であると主張するが、同日のA2は「誰を特定するとかそういうのは全くないです。」「誰がそこ言ったのかとか」「そこに別に関心があるわけでは僕ないので」と発言しているのであり(前記認定事実7(1)オ、同キ)、これらの発言からはA2が学生の特定を希望していた意図を読み取ることはできない。

その他、当事者双方の書証を精査しても、大学が本件において組合から当該学生の氏名の開示を求められていたと認識できるような客観的事実の疎明はない。

使用者が負う誠実交渉義務とは、労働組合の要求や主張に対して、誠実に対応する義務である。組合が当該学生の氏名の開示を大学に要求した事実がない以上、これに対し大学は具体的義務を負うとは認められない。

以上のことから、組合の主張には理由がなく、大学が当該学生の氏名を開示しなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

7 救済方法

- (1) 以上で検討したとおり、組合が本件要望書及び再任審査・再審査の資料の提示を求め、当該学生の人数を明らかにするよう求めたことに対する大学の一連の対応は不誠実であり、争点(1)、同(2)及び同(4)に係る大

- 学の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。一方、本件読み上げメモ及び当該学生の氏名に係る申立てには理由がなく、争点(3)及び同(5)に係る大学の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。そのため、不誠実な団体交渉による労使秩序の侵害状態を是正するため、争点(1)及び同(2)に係る救済として主文第1項のとおり命じ、争点(4)に係る救済として主文第2項のとおり命ずるのが適当と判断する。
- (2) なお、組合は本件申立てにおいて、本件要望書及び再任審査・再審査の資料の提示による救済を請求している。しかし、前記2及び3で検討したとおり、大学の一連の対応は、提示を求める組合の主張に対し、自らの主張や反論を十分に述べず、単に否定的な結論と形式的な理由を述べるにとどまり、提示に応じられない理由を具体的に説明しなかった点で不誠実であり、救済の必要性はあるものの、学生の個人情報等、その取り扱いに慎重さを要する資料が含まれる以上、これらの提示を命じることは、救済の手段として必ずしも妥当ではない。そのため、主文第1項のとおり命じる。
- (3) 組合は本件申立てにおいて謝罪文の手交及び掲示を請求するが、両当事者の今後の関係を考慮し、当委員会の裁量的判断によりこれを付さない。

8 付言

本件の不当労働行為の正否についての判断は上記のとおりであるが、今後の労使関係構築にあたり以下のとおり付言する。

- (1) 組合は本件雇止めに係る団交において、大学にどの点について説明を求めているのか、また、大学のどの主張について、いかなる理由で納得がいかず、いかなる主張についてその根拠資料が必要なのかについて、大学に対する説明が十分でない面が見受けられ、大学との間で合意を求める努力が必ずしも十分でなかった。

一方の大学は、組合の団交の申入れに対し「団体交渉にはなじまない」旨述べて長期間応じなかった事実が認められ、また、その後の団体交渉においても、組合が資料提示や説明を求めた事項について、形式的理由を付して資料提示や説明に応じない旨回答するにとどまり、いかなる方法であれば、いかなる内容について説明可能であるか等について建設的な提案を行っておらず、組合との間で合意を求める努力が必ずしも十分でなかった。

今後は労使双方が相手の立場を尊重し、信頼関係の構築に努めることが望まれる。

- (2) 本件団交において労使双方は、資料提示の可否を巡り合意に達するに至っていないが、この背景には、職員への情報提供、個人情報の扱い、

書面回答の可否等についてのルールが存在せず、認識の一致を欠いた中で交渉が行われた事情が存するものと思われる。今後は労使双方が情報開示の在り方について検討するとともに団体交渉のルールを設定し、交渉議題の解決に向けて努力することが望まれる。

第5 法律上の根拠

以上の認定事実及び判断に基づき、労組法第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7年1月23日
新潟県労働委員会
会長 櫻井 英喜