

命 令 書

再 審 査 申 立 人 X組合

再審査被申立人 Y法人

上記当事者間の中労委令和6年（不再）第7号事件（初審大阪府労委令和4年（不）第8号事件）について、当委員会は、令和7年2月19日第327回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員守島基博、同深道祐子、同安西明子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査申立人であるX組合（以下「組合」という。）が、再審査被申立人であるY法人（以下「法人」という。）に対し、組合員1名に対する懲戒処分について団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れたところ、令和3年7月28日、同年9月13日及び同年1

0月18日に実施した各団交（それぞれ、「7. 28団交」、「9. 13団交」及び「10. 18団交」といい、これらを併せて「本件団交」ということがある。）において、法人が、懲戒処分の手続等について、合理的・具体的に説明せず、それを説明することができる立場にある者の団交への出席を拒否したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、令和4年2月16日に組合が大阪府労働委員会に救済申立てをした事案である。

2 初審において組合が請求した救済内容の要旨

(1) 誠実団体交渉応諾

(2) 謝罪文の手交

3 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨

初審大阪府労働委員会は、本件団交における法人の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらないとして、組合の救済申立てを棄却した。

これに対し、組合は、初審命令の取消し及び救済命令を求め、当委員会に再審査を申し立てた。

4 本件の争点

7. 28団交、9. 13団交及び10. 18団交における法人の対応は、不誠実なものとして労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

(1) A1組合員（以下、組合に加入する前も含めて「A1組合員」という。）は、法人の大学院経済学研究科（以下「研究科」という。）の准教授C（以下「C准教授」という。）に対するハラスメント行為に及んだことを理由として、懲戒処分を受けているところ、懲戒処分の経緯及び手続に関する事項は、義務的団交事項である。

法人は、本件団交において、①法人の学長（以下「学長」という。）がハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置した理由について説明を変遷させたほか、説明の根拠も示さず、②調査委員会がA1組合員に対し実質的に事情聴取の機会を与えなかったことについて説明拒否を繰り返し、③懲戒等審査委員会（以下「審査委員会」という。なお、当事者双方とも、審査委員会と人事委員会を区別せずに呼ぶことがあったものの、本命令書においては「審査委員会」に統一して表記する。）がA1組合員の陳述書による弁明について事実確認もせず考慮した形跡すらないことについて説明拒否を繰り返した。また、④組合は、上記①から③の各事項について説明できる人物として、学長、調査委員会の委員長、審査委員会の委員の団交への出席を求めたが、法人はいずれの者も出席させなかった。これらの法人の対応はいずれも不誠実なものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。以下、上記①から③の点につき詳述する。

- (2) ①学長が調査委員会を設置した理由について説明を変遷させたほか、説明の根拠も示さなかったこと

法人は、「学長が調査委員会を設置した理由」について、当初、学長が当該ハラスメント事案を部局で解決できないと判断したためであると説明したが、その後、ハラスメント行為を受けたとされるC准教授の体調悪化のために緊急性があったとの説明に変えた。このように法人の説明が変遷していることに加え、C准教授の体調についての具体的な説明もない。

法人は、組合に交付した「経済学研究科におけるハラスメントについての調査報告」（以下「調査報告書」という。）に調査委員会を設置した理由が記載されているとするが、同報告書の記載は委員会設置の経緯であって、設置理由ではない。法人は、二次被害防止

とC准教授の状態から、「緊急に対策を講じる必要」があると判断して調査委員会を設置した旨説明したが、二次被害が生じる蓋然性について説明しておらず、二次被害防止のための取組もしていない。

以上のとおり、組合は調査委員会を設置した合理的理由の説明を求めたが、調査報告書には記載がなく、法人からは口頭でも説明されなかった。

- (3) ②調査委員会がA1組合員に対し実質的に事情聴取の機会を与えなかったことについて説明拒否を繰り返したこと

組合は、本件団交において、調査委員会での事情聴取が重要であること、A1組合員の意見書は、自身がハラスメント行為者として訴えられていることを知らない状態で作成されたものであること等を指摘したが、法人は、調査報告書及び審査委員会による「審査結果報告書」（以下「審査結果報告書」という。）に記載されていることが全てであって、委員会の意思形成過程の問題であるとして、それ以上の説明はしない旨述べた。しかし、上記各報告書の記載をもって説明が尽くされているとはいえず、不誠実な対応である。

法人は、A1組合員に対して事情聴取の機会を与えたものの、同人が応じなかったと主張するが、実質的に機会を与えたといえるものではない。

- (4) ③審査委員会がA1組合員の陳述書による弁明について事実確認もせず考慮した形跡すらないことについて説明拒否を繰り返したこと

組合は、本件団交において、審査委員会でA1組合員の弁明が考慮された形跡がないことを指摘し、これに対する説明を求めたが、法人は、審査結果報告書に記載されていることが全てであり、審査委員会の意思形成過程や議論の内容については回答できないと述べ、説明を拒否した。

法人は、審査結果報告書に記載されたこと以上の内容を説明できない理由を述べたと主張するが、「自由な議論を保障するために議論の中身は表に出せない」というだけでは合理的な理由の疎明ならず、審議内容等を公開することで委員がどのような不利益を受ける可能性があるか具体的に疎明する必要がある。また、仮に、審査委員会内の審議を非公開とする必要性があるとしても、公開の程度や範囲を制限するなどして組合に開示することは可能であることから、法人の対応は不誠実である。なお、組合は、結論形成過程の審議の具体的内容を開示するように求めたことはない。

- (5) 以上から、本件団交における法人の対応は不誠実なものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

2 法人の主張

- (1) 上記1(1)において組合が指摘する法人の対応①から④の点に対して詳述する。

- (2) ①学長が調査委員会を設置した理由について説明を変遷させたほか、説明の根拠も示さなかったこと

法人は、学長の調査委員会設置の判断の基となった、研究科の研究科長（以下「研究科長」という。）から学長への部局長報告等を組合に提供しており、調査委員会設置の理由について具体的かつ合理的な説明をした。

法人の説明は、組合の求めに応じて、当初の説明を更に詳細にしたものであって、組合が主張するような変遷はなく、9.13団交では、調査報告書に記載された以外の事情についても説明している。また、部局での解決に至っていない状況にあること、C准教授の体調不良等を考えれば、二次被害の蓋然性があることは明らかである。

- (3) ②調査委員会がA1組合員に対し実質的に事情聴取の機会を与えなかったことについて説明拒否を繰り返したこと

法人が組合に提供した調査報告書及び審査結果報告書には、A1組合員の事情聴取に至らなかった経緯等が記載されており、その内容は十分理解可能な説明であって、説明は尽くされている。

- (4) ③審査委員会がA1組合員の陳述書による弁明について事実確認もせず考慮した形跡すらないことについて説明拒否を繰り返したと

法人は、組合に対して、当事者が審査委員会に提出した書面は、各委員に配付され、その内容は理解されている旨説明しており、実態としても、A1組合員の陳述書が考慮されていないとはいえない。

組合は、9.13団交及び10.18団交において、委員会の結論形成過程に踏み込む質問をしているが、結論形成過程の審議について、団交において開示され、あるいは委員が団交に出席させられて直接説明すべき義務を負うとすれば、委員の心証形成にプレッシャーを与えたり、中立性が害されたりするなどの影響が生ずるおそれがある。したがって、結論形成過程の審議を開示することは相当ではないことから、法人はそうした審議については説明できない旨述べ、それに合理的な理由があることも併せて説明している。

- (5) ④組合は、上記①から③の各事項について説明できる人物として、学長、調査委員会の委員長、審査委員会の委員の団交への出席を求めたが、法人はいずれの者も出席させなかったこと

法人側の団交出席者は、法人が決定し得るものであり、学長等が出席しなければ説明義務を果たせないものではない。また、委員会とは、自由な心証形成や審議が保障されるべき性格のものであり、各委員が、報告書の提出後に組合に直接説明する職責を負うものではない。

- (6) 以上から、本件団交における法人の対応に不誠実なところはなく、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 法人は、平成31年4月に設立された地方独立行政法人であり、B₁大学及びB₂工業高等専門学校を運営している。B₁大学は、令和4年4月1日、法人が運営していたB₃大学とB₄大学が統合して成立した。法人の教職員数は、初審審問終結時約3,500名である。
- (2) 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、その組合員数は本件結審時130名である。

A₁組合員は、平成30年11月1日から令和2年3月30日までの間、事務補助員として、研究科のC准教授の英語論文作成等の補助業務を担当していた。同人は、令和3年10月、法人から、C准教授に対するハラスメント行為を理由として戒告の懲戒処分を受けた。

2 ハラスメント行為に関する相談がされた場合の手続等

- (1) 法人において、ハラスメント相談員が、ハラスメントに関する相談を受けた場合、関係部局長等に報告し（B₃大学ハラスメントの防止等に関する規程（以下「ハラスメント防止規程」という。）第6条第4項(2)）、学長は、部局長等の報告により、緊急に対策を講じる必要があると認めるときは、調査委員会を設置する（同規程第7条）。

調査委員会は、ハラスメントの事実関係について調査するとともに、調査結果を学長に報告する（同規程第8条）。

- (2) 学長は、教員について、懲戒に該当する非違行為があると思料するときは人事委員会に（Y法人教職員懲戒規程第4条第2項）、理事長は、職員について、懲戒に該当する非違行為があると思料するときは審査委員会に（同規程第6条第2項）審査を行わせる。

審査が終了したときは、人事委員会はその結果を学長に、審査委員会は理事長に報告する（同規程第4条第10項、第6条第7項）。

3 団交に至るまでの経緯

- (1) C准教授は、令和2年3月23日、法人のハラスメント相談窓口
に、A₁組合員ほかからハラスメントを受けているとの相談（以下
「本件相談」という。）をした。

- (2) 研究科長は、令和2年4月2日付けで学長に対し、本件相談に係
る部局長報告を提出し、ハラスメント防止規程第7条に規定されて
いる調査委員会の設置を求めた。

- (3) C准教授は、令和2年4月3日、本件相談を取り下げた。

研究科長は、学長に対し、同月23日付け部局長報告を提出し、
本件相談は取り下げられたが、部局長としての自らの立場は同月2
日付けの部局長報告と何ら変わるものではないとして調査委員会の
設置を求めた。

さらに、研究科長は、同副研究科長と連名で、学長宛ての同年7
月21日付けの部局長報告を提出し、調査委員会の設置を求めた。

- (4) 学長は、令和2年9月8日付けで調査委員会を設置した。法人事
務局法人管理部人事課（以下「人事課」という。）は、同年11月1
3日、調査委員会の事務局として、A₁組合員に電子メールを送信
し、同月25日午後4時30分から開催する調査委員会への出席を
依頼したが、A₁組合員は、この電子メールに応答しなかった。

なお、A₁組合員とともにハラスメントの行為者とされていた組
合員である研究科の教授A₂（以下「A₂教授」という。）は、令和
2年11月5日、人事課職員宛てのメール本文に、「1. 今回の委員
会に対する質問書」、「2. 上記意見書に記載している添付資料」、「3.
A₁氏の意見書」を提出する旨記載し、「ハラスメント調査委員会に
関する質問書」「B₅氏への質問書」「ハラスメントの訴えに関する

経緯と背景」と題する各文書ファイルを添付して送信した（「ハラスメントの訴えに関する経緯と背景」と題する文書には、A1組合員が作成名義人として表記されている。）。

(5) 調査委員会は、令和2年12月23日、学長に対し、調査報告書を提出した。

(6) 学長は、調査報告書の提出を受けて審査委員会に対し、A1組合員の処分案の審査を依頼した。審査委員会は、令和3年3月2日付けで、A1組合員に対し、「審査事由説明書」を郵送した。同説明書には、「懲戒の種類、程度」として「戒告」と記載され、また、①A1組合員の行為はハラスメントに該当する、②法人の教職員懲戒規程により、審査対象者が、同説明書を受領した後14日以内に請求した場合には、口頭又は書面で陳述する機会を与える旨の記載があった。

A1組合員は、令和3年3月15日、審査委員会に対し、陳述書を提出した。審査委員会は、同年5月12日付け審査結果報告書を作成し、理事長に提出した。

4 令和3年6月25日の団交

(1) 組合は、法人に対し、令和3年6月4日、A1組合員の組合加入を通知するとともに、A1組合員に対する懲戒処分を協議及び要求事項とする団体交渉申入書を提出し、団交を申し入れた。

同申入書には、協議及び要求事項の欄に「当該組合員に対する懲戒処分について」と記載され、本件処分は、ハラスメントの事実認定に当たって加害者とされる組合員からの事情聴取が全く行われていないなど手続に重大な瑕疵があり、認定された事実に関しても様々な誤りがあると考えており、手続上の適正性及び認定された事実について協議を求める旨が記載されていた。

(2) 6月25日の団交（以下「6.25団交」という。）において、

法人と組合の間で以下のやり取りが行われた。同団交において、法人側は人事課職員が出席し、組合の質問に回答した。

組合は、ハラスメント事案に関する研究科内での調査の進め方や、調査委員会の設置経緯及び調査委員会による調査の進め方について法人に確認した後、上記調査の手續上の問題点を指摘し、A₁組合員の処分を保留するよう求めた。この中で、組合は、研究科長がなぜA₁組合員に事情聴取をすることなく学長に報告することを決めたのか、学長がどれだけのことを知っていたのか、調査委員会がなぜA₁組合員に弁明の機会を与えなかったのか、について法人の出席者は何も説明ができていない旨述べた。

組合は、「次回はもう少し分かる人を連れてきてほしい」と述べ、研究科長、調査委員会、学長などの話を聞きたいとしつつ、次回の団交については、「学長と交渉するにしても、まずは事実確認して基礎的な事実を固めたい」として、まずは研究科長に出席を求めたい旨述べた。また、可能であれば学長及び調査委員会の委員長にも出席を調整してほしい旨述べるとともに、調査委員会から学長への報告資料等について提供を求めた。

5 調査報告書及び審査結果報告書の概要

7. 28団交に先立って、法人は、組合に対し、調査報告書及び審査結果報告書を提供した。

- (1) 調査報告書には、令和元年12月から令和2年3月までのうち計5日間に行われたC准教授とA₁組合員及びA₂教授とのやり取りの音声データの文字起こし資料が添付され、同資料の発言内容を事実と認定する旨の記載があった。また、調査報告書の各項に、以下の趣旨の記載があった。

ア 「第1 概要」

- ① 令和2年3月23日にC准教授からハラスメント相談員に、

A₂教授及びC准教授自身が雇用しているA₁組合員からパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けているとの相談があり、相談内容は相談票にまとめられた、②相談を受け、研究科では、研究科長を中心に、A₂教授への確認を図ったところ、A₂教授から事情聴取を拒否され、研究科長は、同年4月2日付けで学長への部局長報告を行った、③翌3日に、C准教授から相談取下げの連絡が入ったものの、同月23日に、研究科長から、取下げを踏まえた上で2度目の学長への部局長報告がなされた、④学長から研究科長に、再度、研究科での任意の聴き取りを行うよう指示がなされ、同年5月7日にC准教授、同年6月15日にA₂教授に対する事情聴取が、それぞれ行われた、⑤この結果を踏まえ、同年7月21日付けで、研究科長から3度目の学長への部局長報告がなされ、同年8月7日に口頭で報告された、⑥研究科長から報告を受けた学長は、事実関係の調査等、緊急に対策を講じる必要があると認め、ハラスメント防止規程第7条の規定により調査委員会を同年9月8日付けで設置した。

イ 「第2 調査委員会」

「Ⅶ 事情聴取等」の欄に、A₁組合員の事情聴取については、令和2年11月13日付けで出席依頼を行ったが連絡及び出席がなかった旨が記載されている。

ウ 「第3 事案」

A₁組合員については、令和元年12月27日及び令和2年1月31日の音源から確認された言動について、C准教授に対するパワハラがあったと認定する。

(2) 審査結果報告書の要旨は以下のとおりである。

ア 「1. 事案の概要」

上記 5 (1) ア及びイの記載と同旨。

調査委員会が C 准教授の申立てに係る事実を調査確認の上、ハラスメントの有無を認定し、令和 2 年 1 2 月 2 3 日、学長に報告した。

イ 「3. 処分等の内容及びその理由」

(ア) A 1 組合員からの陳述について

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

に沿って調査委員会が設置され、かつ、調査委員会で認定された事実によって審査委員会は審査を行っており、当該パワハラ認定には影響しないとする、(iv)については、調査委員会において事情聴取を実施できれば最善であったが、A1組合員が大学付与のメールアドレスを利用できないとはいえず、陳述書類の提出によって調査委員会での事情聴取を一定代替できていると判断し、個別の事情聴取は実施しないものとする、(v)については、部局内での事実確認の要請は、当該パワハラ認定には影響しないものとして取り上げないとする。

(イ) 結論

A1組合員の言動については、非常勤教職員等就業規則に規定する懲戒処分に該当し、戒告とすることが妥当であるとする。

6 7. 28 団交

(1) 組合と法人は、7. 28 団交において、以下のやり取りをした。

なお、同団交には、法人側の出席者として研究科長が出席し、同人が作成した学長に対する報告書等について、組合からの質問に回答した。

(2) 調査委員会を設置した理由について

ア 組合が、①組合の認識としては、第一段階で部局での所属長による解決、第二段階として調査委員会があり、調査委員会で認定されれば第三段階として審査委員会があるが、各段階で何が行われたのか、適切に行われていたのか疑問がある、②部局でのことに関しては、これまで話してきて平行線である、③調査委員会に関しても、設置に至った判断、すなわち、部局での解決を再三求めていた学長がなぜ調査委員会を設置するという判断をしたのか確認したい旨述べた。

法人は、学長は3回目の部局長報告に基づいて調査委員会を立

ち上げた旨述べた。

組合が、学長はA1組合員からの事情聴取もせずに、どのようにして調査委員会の立ち上げを決定したのかと尋ねたところ、法人は、C准教授の事情聴取の結果と研究科長の報告書を基に学長が判断した旨述べた。

イ 組合は、次回団交について、①学長が、部局で解決するようにと何度も言っていたにもかかわらず、なぜ、調査委員会を開くという重い判断をしたのか協議したい、②一部黒塗りにするとしても、調査委員会及び審査委員会の議事録を提供してもらった方がよい、③権限のある人が出席して話をした方が解決が早いと思うので、学長の出席を求める旨述べた。

(3) 調査委員会においてA1組合員に事実上弁明の機会を保障しなかった理由について

ア 組合が、①今回の懲戒処分は、手続面で相当な問題があり、とりわけ、調査委員会でA1組合員から事情聴取しなかったことが疑問である、②調査報告書にも簡単に記載があったが、A1組合員には調査委員会への出席依頼を一度電子メールで送って、大学のパソコンで見ることができたはずだと言うだけで、A1組合員が同メールを見たかどうかも確認しておらず、なぜそのような無理な進め方をしたのかが疑問であり、その過程でどのような議論がされて結果に至ったのか検証したい、③そのため、調査委員会及び審査委員会の議事録を提供されたい旨述べたところ、法人は、内部で検討する旨述べた。

イ 組合が、A1組合員が審査委員会の審査において陳述書を提出したが、審査委員会の事実認定はほとんど調査報告書の引き写しであり、A1組合員は、ハラスメントの事実認定に関して1回も事情聴取を受けておらず、事情聴取をすべきだった旨述べたところ、

法人は、そのようなやり方もあるが、道筋は幾つかあり、その中で妥当なものを選んだ旨述べた。

7 9. 13 団交

- (1) 組合は、法人に対し、令和3年7月29日付け申入書を提出し、団交を申し入れた。同申入書には、次回団交の協議事項として、①学長が調査委員会を招集する決定をした経緯を明らかにすること、②調査委員会において、A1組合員から事情聴取を行わなかった経緯の説明、③その他が記載されていた。

また、①については、(i) ハラスメントの訴えがあった際の部局対応の位置付け、(ii) 調査委員会立上げを決定する際の考慮要素ないし基準、(iii) 本件において調査委員会立上げを決定した経緯と理由、について説明を求め、学長の出席を強く求める、②については、一度電子メールが送信されただけで、A1組合員から応答がなかったことをもって事情聴取に応じなかったと判断するのはあまりに強引であり、この点、調査委員会でどのような議論が行われたのか説明を求める、③については、審査委員会において調査委員会とは別に事実認定を行ったかどうか確認し、行ったのであれば、具体的にどのような議論が行われたのか説明を求めるとともに、審査委員会の審査結果報告書においてA1組合員の陳述書について言及した内容について協議したい旨がそれぞれ記載されていた。

法人は、組合に対し、同年8月18日、①相談の要旨、②調査委員会の議事録、③審査委員会の議事録等の資料を提供した。

- (2) 組合と法人は、令和3年9月13日、団交を行い、以下のやり取りがされた。

ア 調査委員会設置の理由について

- (ア) 組合が、部局内で本当に解決しようとした痕跡が見られず、組合の認識では、研究科長が問題に関わりたくなくて逃げた

か、A2教授を陥れようとしたとしか思えず、なぜ、学長が調査委員会を設置するという判断をしたのか説明されたい旨述べたところ、法人は、研究科長からの3回にわたる部局長報告に対して、学長は、4月には両当事者に対して更に確認するよう研究科長に指示し、7月には研究科内ではこれ以上の解決は見込めないという判断で、調査委員会を立ち上げてハラスメントの実態について調査するよう指示したとのことであった旨述べた。組合が、何を根拠にそれを判断したのかと尋ねたところ、法人は、学長は3回の部局長報告により、ハラスメントの実態があるかどうかを調査委員会で調査するよう依頼した旨述べた。組合が、全て学長の裁量に任されているということかと尋ねたところ、法人は、研究科長から上がってきた部局長報告を見た上での学長の判断である旨述べた。組合が、実際に調査委員会を開くかどうかは別として、相談があったらとりあえず部局長で対応して学長に報告することになるのだろうが、その時に、学長が判断する基準はあるののかと尋ねたところ、法人は、部局で相談があり、部局で双方に聞いて解決すれば解決したとの報告が上がるが、今回はそういうところには至っていないので、学長が調査委員会を立ち上げた旨述べた。

組合が、判断基準が全く分からないので、まずは学長に団交に出席してほしい旨述べたところ、法人は、先に述べたとおり、部局からの報告に基づいて学長が判断した旨述べた。組合が、調査委員会を開くこと自体、重要な判断であって、この件は何回も部局に差し戻されているにもかかわらず、いきなり調査委員会が設置されることになったのは、どこで判断が変わったのかと尋ねたところ、法人は、研究科長が4月

に2回報告し、学長は、7月の報告の内容から部局の中では解決が図れないと判断して、調査委員会を立ち上げた旨述べた。

- (イ) 組合が、ハラスメント防止規程第7条には、調査委員会の設置について「緊急に対策を講じる必要があると認めるとき」とある旨述べ、この点を具体的に説明するよう求めたところ、法人は、4月に2回の部局長報告があつて再度の調査を指示し、その報告が上がってきたのは7月であり、そこでハラスメントがあつたとなれば、その二次被害を抑えていくのが学長の責務である旨述べた。組合が、ハラスメントを訴えたことによる更なるハラスメントがあつたのかと尋ねたところ、法人は、そういうことが想定されるから、改めて調査委員会を立ち上げて事実を確認したということである旨述べた。

組合が、こうしたことにはある程度の具体性が必要であつて、本件では具体的にどのような緊急性があつたか説明するよう求めたところ、法人は、C准教授が体調を崩して病院に行っているとの話があり、それがハラスメントに起因していることも考えられるので、学長が判断をして調査委員会を立ち上げた旨述べた。組合が、緊急性とは放置すれば更に悪化するという話であり、今の説明では緊急性とつながると思えず、全く理解できない旨述べたところ、法人は、緊急性の問題は、C准教授の状態等の問題である旨述べた。

組合が、A1組合員にはC准教授が本件相談を取り下げてもう終わった問題であるかのような誤解を与えるような発言をしておいて、他方では緊急性があるということには極めて大きなギャップを感じる旨述べたところ、法人は、本件相談の取下げと緊急性の問題は切り離して考える旨述べた。組合

は、本件相談が取り下げられたら緊急性はなくなるし、緊急性があるのなら、もう接触しないようになどとA1組合員に伝えるなどするはずであるにもかかわらず、A1組合員に対してはそうした注意も一切なく、なぜ、学長が、緊急性があるという判断をしたのかがよく分からない旨述べ、次回、学長が団交に出席して説明するよう求めた。

イ 調査委員会においてA1組合員に事実上弁明の機会を保障しなかった理由について

組合が、ハラスメント行為に関する事実認定は調査委員会で行い、審査委員会では改めて事実認定をするということとはしないという理解で間違いないかと尋ねたところ、法人は、組合の理解で合っており、審査委員会では、調査委員会から上がってきた内容を確認した上で量刑を判断する旨述べた。組合が、そのような役割分担であれば、事実認定を行う調査委員会では、当然、弁明の機会は与えられるべきであって、A1組合員ほかは弁明の機会を一度も拒否しておらず、手続だけではなく、どう議論されたのか中身も分からないことがたくさんある旨及び調査委員会で決定に関わった人から直接話を聴きたい旨述べ、次回、委員長を呼んでくるよう求めたところ、法人は、調査報告書が調査委員会で議論した結果であって、組合には情報提供をしており、委員長の団交への出席は考えていない旨述べた。

組合が、調査報告書には、なぜA1組合員から聞き取りをせずに手続を進めたかまでは記載がなく、どのような議論をして必要な結論を出したのかよく分からない旨述べ、調査委員会の者が団交に出席して説明するよう求めたところ、法人は、調査報告書の記載内容について、後で個別に組合から検問されるのは、事務的に手続上の問題があるので応じられない旨述べた。組合が、ハラス

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

ウ 審査委員会においてA1組合員の弁明(陳述書)がどのように考慮されたのかについて

組合が、審査結果報告書では、記載が抽象的で具体的な説明がなく、A1組合員の弁明をどのように検討し、なぜそういう結論を出したのかが全く分からない旨述べたところ、法人は、提出された陳述書は審査委員会の中で議論され、その上で審査結果報告書としてまとめられている旨述べた。組合が、審査結果報告書を読んだ上で、この処分が本当に妥当なのか議論したい旨述べたところ、法人は、法人の説明としては、調査報告書及び審査結果報告書が結論である旨述べた。組合が、報告書以上の説明はないというのであれば、不当労働行為に該当する可能性があるが、今のが説明の全てなのかと述べたところ、法人は、調査委員会や審査委員会の議論経過について話すことはできず、その結果がこの報告書になっている旨述べた。

8 10. 18 団交

- (1) 組合は、法人に対し、令和3年9月21日付け団体交渉申入書を提出し、研究科長、学長、調査委員会の委員長及び審査委員会委員の団交出席を求めるとともに、C准教授の訴えに係る事案について、①部局対応、②学長の対応、③調査委員会でA1組合員ほかから事情聴取が行われなかったこと、④審査委員会の判断、⑤今後の調査等

を協議及び要求事項として、団交を申し入れた。

- (2) 組合と法人は、令和3年10月18日、団交を行い、以下のやり取りがされた。

ア 調査委員会設置の理由について

組合が、①調査委員会を設置した経緯が不明である、②学長は部局での解決が困難であると判断して調査委員会の設置を決定したとの前回の説明に関連して、法人は、C准教授が通院しているからハラスメント防止規程第7条にいう緊急性があったと説明し、これに対して組合は、A1組合員ほかにとっては解決済みの問題であり納得できないということで、緊急性については持ち越しになっている旨述べたところ、法人は、それについては、C准教授の病気の話に加えて、部局で解決できないと学長が判断したので、調査委員会を立ち上げて調査しなければならないと言ったと思う旨述べた。組合は、組合としては納得できないので、それに関してはどのような緊急性があったのかについて議論したい旨述べた。

イ 調査委員会においてA1組合員に事実上弁明の機会を保障しなかった理由について

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

組合は、そのような性格であれば、調査委員会は非常に重要であり、A1組合員ほか事情聴取をされていないのは非常に重大な瑕疵であって、それに関してどのような判断で事情聴取

を打切りとしたのかに関しては、間接的にではなく、調査委員会の委員長又はそれを決定する立場にあった人に来てもらって説明してもらいたい旨述べた。

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

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

- (ウ) 組合が、①審査結果報告書には、審査委員会の見解として、
調査委員会において事情聴取を実施できれば最善であったが、
A1組合員も大学付与のメールアドレスを利用できないとはい
えず、陳述書類の提出によって調査委員会の事情聴取を一定
代替できていると判断したとあるが、非常に疑問がある、②A
1組合員宛てのメールを1回送信して特に回答も無かったと
いうが、メールを見たかどうかの確認もないというのはあまり
にひどく納得できない、③審査結果報告書の記載内容が全てで
あるというのでは説明になっておらず、調査委員会の人に来て
もらわなければならない旨述べたところ、法人は、議論した結
果がこれである旨述べた。

組合が、結論だけ言われても協議のしようがない旨述べたと

ころ、法人は、意思形成過程の内容なのでそれについては答えられないと以前も言っており、大学の方としては、審査委員会の議論の自由を奪うので議論の中身は表に出さないというポリシーである旨述べた。

- (エ) 組合が、調査報告書の中で、A1組合員から事情聴取をしなかったことについてはどの部分で説明されているのかと尋ねたところ、法人は、調査報告書の該当箇所を示した。組合が、これでは、なぜそのように判断したのか説明を尽くしたとはいえない旨述べたところ、法人は、委員会の中での話は意思形成過程の話なので言うことはできないと説明している旨述べた。

ウ 審査委員会においてA1組合員の陳述書による弁明がどのように考慮されたのかについて

組合が、審査結果報告書を読んで、A1組合員の弁明がどう考慮されたのかについては非常におざなりな感じの印象を受けたので、それに関して説明をしてほしいと思ったが、調査報告書の場合と同様、審査結果報告書の記載のとおりでそれに関する説明はしないとなると、議論はまた繰り返しになるので、どのような争い方をするのか検討する旨述べた。

第4 判断

1 7.28団交について

- (1) ①学長が調査委員会を設置した理由について説明を変遷させたほか、説明の根拠も示さなかったこと

法人が、7.28団交に先立って組合に交付した調査報告書の概要欄には、C准教授によるハラスメント相談員への相談に始まり、研究科長から学長への3度の部局長報告がなされ、3度目の報告を受けた学長が、事実関係の調査等、緊急に対策を講じる必要があると認めて、令和2年9月8日付けで調査委員会を設置した旨記載さ

れている。

そして、組合は、同団交において、部局での解決を再三求めている学長が調査委員会を設置する判断をした理由を尋ね、法人は、学長は3回目の部局長報告に基づいて調査委員会を立ち上げた旨回答した。続いて、法人は、組合から、学長がA1組合員の事情聴取をせずに調査委員会の立ち上げを決定した理由を尋ねられ、C准教授の事情聴取の結果及び研究科長の部局長報告を基に学長が判断した旨述べた。

これに対し組合は、学長がどのように指示し、なぜ調査委員会を開催する判断をしたのかを今後確認したい旨述べた。

以上のやり取りを踏まえると、法人は、調査委員会設置の理由や根拠について、調査報告書の記載を前提に説明をするとともに、組合の上記各質問に回答しており、その内容に変遷はない。組合は、法人の回答を聞いた上で、追加の質問事項を予定している旨述べて、協議続行を前提に同団交を終了したのであるから、上記①の点について、法人の対応が不誠実であったとはいえない。

- (2) ②調査委員会がA1組合員に対し実質的に事情聴取の機会を与えなかったことについて説明拒否を繰り返したこと

法人は、7.28団交に先立って、調査委員会でA1組合員の事情聴取をしなかった経緯が記載された調査報告書及び審査委員会がそれをどのように判断したかについての説明が記載された審査結果報告書を組合に交付していた。

もっとも、組合は、同団交において、調査委員会の設置に至るまでの事情や調査委員会を設置した学長の判断に疑問を呈するにとどまり、調査報告書の内容や調査委員会の手続に関する具体的な質疑に及んでおらず、上記②の点について、法人の対応が不誠実であったとはいえない。

- (3) ③審査委員会がA1組合員の陳述書による弁明について事実確認もせず考慮した形跡すらないことについて説明拒否を繰り返した
こと

上記1(2)記載のとおり、7.28団交において、組合は、調査委員会の設置に至るまでの事情や調査委員会を設置した学長の判断に疑問を呈するにとどまり、審査委員会内部での検討状況に関する具体的な質疑に及んでいないのみならず、組合が6.25団交後に作成した「2021年6月25日 B3大学 団交 確認事項等」と題する書面にも、令和3年7月13日付け団交申入書にも、上記③の議題が記載されていないことに鑑みれば、組合自身、上記③を7.28団交において協議することは想定していなかったことがうかがわれる。

したがって、上記③の点について、法人の対応が不誠実であったとはいえない。

- (4) ④上記①から③の事項について説明できる人物である学長、調査委員会の委員長及び審査委員会の委員の団交への出席を拒否した
こと

組合は、6.25団交において、研究科長や学長、調査委員会委員長の団交への出席を要請する一方、同団交の終盤で、まずは研究科長に次回団交に参加してもらい事実確認をして基礎的な事実を固めたい旨述べ、次回団交に向けて法人から組合に提供してもらいたい資料を挙げるとともに、研究科長を名指しして次回団交への出席を求めている。

法人は、この組合の求めに応じ、7.28団交において、研究科長を出席させ、組合の質問に応答させていたのであるから、学長らを出席させなかったことが不誠実な対応であったとはいえない。

- (5) 以上から、7.28団交における法人の対応は、いずれも不誠実

なものとはいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

2 9. 1 3 団交について

- (1) ①調査委員会を設置した理由について説明を変遷させたほか、説明の根拠も示さなかったこと

法人は、9. 1 3 団交において、組合に対し、調査委員会設置の理由や該当条文の要件等に関し、以下の回答をした。

学長は、研究科長から、4月に2回ハラスメントに関する報告を受け、両当事者に更なる確認をするようにと指示をし、7月の部局長報告の内容から、部局内での解決は見込めないと判断して調査委員会を立ち上げ、ハラスメントの実態について調査を依頼した。学長は、上記3回の部局長報告を受け、ハラスメントを訴えたことによる更なるハラスメントがあることが想定されたこと、C准教授が体調を崩して病院に行っているとの話があり、それがハラスメントに起因していることも考えられたことなどから、「緊急に対策を講じる必要がある」(ハラスメント防止規程第7条)と判断して調査委員会を設置した。

また、組合が、C准教授がハラスメントの訴えを取り下げ、法人が終わった問題であるかのような誤解を与えるような発言をしながら、他方で「緊急に対策を講じる必要がある」と判断したことに大きなギャップを感じる旨指摘したことについて、法人は、訴えの取下げがあったことと緊急性の問題は切り離して考える旨回答した。

これらのやりとりを踏まえると、同団交における法人の説明は、7. 2 8 団交での説明を組合の質問に応じて補充したものにとらず、説明に変遷があるとは評価できない。したがって、上記①の点について、法人の対応が不誠実であったとはいえない。

- (2) ②調査委員会がA1組合員に対し実質的に事情聴取の機会を与

えなかったことについて説明拒否を繰り返したこと

法人は、組合に交付した調査報告書及び審査結果報告書の記載に基づいて組合の質問に回答し、上記各報告書の内容以上のことを説明できない理由について、(i) 調査報告書が調査委員会で議論した結果であること、(ii) 調査報告書の記載内容について組合から個別に検問されるのは手続上の問題があること、(iii) 調査委員会や審査委員会の議論経過について話すことはできず、議論の結果がこの調査報告書及び審査結果報告書になっており、同報告書が結論であることを説明し、また、組合の求めに応じて調査報告書の該当箇所を示している。したがって、法人は上記各報告書の記載以上の説明ができない理由について説明しており、上記②の点について、法人の対応が不誠実であったとはいえない。

- (3) ③審査委員会がA1組合員の陳述書による弁明について事実確認もせず考慮した形跡すらないことについて説明拒否を繰り返したこと

法人が組合に交付した審査結果報告書には、A1組合員からの陳述について、その主張内容を5つに区分した上で、それぞれについて、パワハラ認定への影響の有無等に係る審査委員会の見解が判断根拠とともに記載されていた。また、法人は、9.13団交において、陳述書は審査委員会の中で議論され、その上で報告書としてまとめられている旨述べ、上記2(2)記載のとおり、審査結果報告書の記載以上の説明ができない理由を説明していた。したがって、上記③の点について、法人の対応が不誠実であったとはいえない。

- (4) ④上記①から③の事項について説明できる人物である学長、調査委員会の委員長及び審査委員会の委員の団交への出席を拒否したこと

組合は、7.28団交において、次の団交は、学長に出席願いた

い旨述べ、令和３年７月２９日付け団交申入書においても、学長の出席を求めたことが認められる。もっとも、上記２(1)ないし(3)記載のとおり、法人は、９．１３団交において、自らの主張について説明をするとともに、組合の質問に回答し、回答できない事項についてはその理由を説明していることに鑑みれば、法人が学長を団交に出席させてそれ以上の説明をさせる必要があったとはいえず、法人の対応が不誠実であったとはいえない。

- (5) 以上から、９．１３団交における法人の対応は、いずれも不誠実なものとはいえず、労組法第７条第２号の不当労働行為に該当しない。

3 １０．１８団交について

- (1) ①調査委員会を設置した理由について説明を変遷させたほか、説明の根拠も示さなかったこと

組合は、調査委員会の設置に関する９．１３団交における法人の説明（調査委員会設置に当たって、学長が、「緊急に対策を講じる必要がある」（ハラスメント防止規程第７条）と判断した等の説明）について納得できないとして、１０．１８団交においても再度取り上げ、協議の続行を求めているが、上記２(1)記載のとおり、法人の説明に変遷はなく、説明の根拠も示されている。

組合が納得できないとしているのは、「緊急」（ハラスメント防止規程第７条）に関する法人の解釈が組合の理解と異なっているというにすぎず、上記①の点について法人の対応が不誠実であったとはいえない。なお、組合は、法人が二次被害の生じる蓋然性について説明しておらず、二次被害防止の取組もしていない等と主張するが、これも労使間で「緊急」の内容や程度に関する解釈が異なるというにすぎず、法人は自らの見解を説明しているのであるから、不誠実な対応であるとは評価できない。

- (2) ②調査委員会がA1組合員に対し実質的に事情聴取の機会を与えなかったことについて説明拒否を繰り返したこと

法人は、組合に交付した調査報告書を踏まえて組合の質問に回答しており（上記1(1)）、同報告書記載の内容以上のことを説明できない理由についても、意思形成過程の内容については答えられないこと、審査委員会の議論の自由を奪うので議論の中身は表に出さないというのが大学のポリシーであることを挙げ、9.13団交における説明と同旨の説明をしている（上記2(2)）。

また、組合が、調査委員会の判断において録音された会話内容が全てだというのでは弁明の機会を設ける意味がなく、録音という一部の事実の切り取りだけで事実認定をするのはおかしい旨指摘したことに対して、法人は、調査委員会に提出された意見書等を調査委員会の委員らが全て見て内容を確認していると回答している。このように、法人は、組合の指摘に対しても、根拠を示して反論しており、上記②の点について法人の対応が不誠実であったとはいえない。なお、組合は、法人がA1組合員に実質的な事情聴取の機会を与えていない旨主張するが、これは審査委員会の見解と異なる組合の見解を述べたものにすぎず、法人が団交で説明を尽くしていないとの評価につながる事情ではない。

- (3) ③審査委員会がA1組合員の陳述書による弁明について事実確認もせず考慮した形跡すらないことについて説明拒否を繰り返したこと

法人は、10.18団交においても、9.13団交における説明（上記2(3)）と同旨の説明をしており、上記③の点について法人の対応が不誠実であったとはいえない。

組合は、A1組合員の陳述書がパワハラ認定に影響しないとする審査結果報告書の結論が意味不明であり、当事者の日頃の関係性や

謝罪の原因解明などが考慮された形跡がない等と主張するが、これはA1組合員の弁明が審査委員会に採用されなかったことに対する不満を表明し、審査結果報告書の記載を論難するものであって、法人が団交で説明を尽くしていないとの評価につながる事情ではない。また、組合は、仮に審査委員会の審議を非公開とする必要があるとしても、公開の程度や範囲を制限するなどして組合に開示することが可能である旨主張する。しかし、10.18団交までの経過を見ても、そもそも、組合は、その点に関する具体的な提案をして法人に検討と回答を求めている以上、法人の対応を不誠実と評価することはできない。

- (4) ④上記①から③の事項について説明できる人物である学長、調査委員会の委員長及び審査委員会の委員の団交への出席を拒否したと

組合は、令和3年9月21日付け団交申入書において、学長、調査委員会委員長、審査委員会委員の出席を求めたことが認められる。もっとも、上記3(1)ないし(3)記載のとおり、法人は、10.18団交において、自らの主張について説明をするとともに、組合の質問に回答し、回答できない事項についてはその理由を説明していることに鑑みれば、法人が学長らを団交に出席させてそれ以上の説明をさせる必要があったとはいえず、法人の対応が不誠実であったとはいえない。

- (5) 以上から、10.18団交における法人の対応は、いずれも不誠実なものとはいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

4 不当労働行為該当性

以上のとおり、本件団交における法人の対応は、いずれも労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

以上のとおりであるから、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに
労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和7年2月19日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦