

命 令 書

申 立 人 G組合

代表者 執行委員長 C

被申立人 H法人

代表者 理事長 D

上記当事者間の令和5年(不)第52号事件について、当委員会は、令和7年4月9日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同水島郁子、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する研修受講の決定の撤回
- 2 組合員1名に対するハラスメント防止にかかる研修の受講及び当該研修の受講に係る学長面談を要請することの禁止
- 3 組合員1名に対する別の教授1名との接触禁止等命令の撤回
- 4 組合員1名の所属する学科所属教員を対象とするハラスメント研修を実施することの禁止
- 5 誓約文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、同僚教員間のハラスメントの申立てを受けて審査を行い、ハラスメントには該当しないが申立ての対象になった従業員に不適切な言動があったと判断し、当該従業員に対してハラスメント研修の受講を要請した後に、当該従業員が申立人組合に加入したとの通知を受けた、という経緯のもとで、①当該組合員と同僚教員との接触を回避するための措置を上記組合加入通知後も撤回せず維持したこと、②当該組合員に対するハラスメント研修受講要請を上記組合加入通知後も撤回せず維

持したこと、③同研修の受講に関する文書を上記組合加入通知後に当該組合員に送付したこと、④上記組合加入通知後に、当該組合員の所属学科においてハラスメント研修を実施し、かつ、翌年度も実施することを表明したこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事案である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（１）当事者等

ア 被申立人H法人（以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、J大学（以下「大学」という。）のほか高等学校、中学校、小学校等を運営する学校法人であり、その教職員数は本件審問終結時約1,200名である。

イ 申立人G組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に大阪府内の事業所で働く労働者で組織された、個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約300名である。

（２）法人におけるハラスメントについての申立制度等について

ア 法人は「Hにおけるハラスメントの防止等に関する規則」（以下「本件規則」という。）を制定しており、その内容は別紙１のとおりである。

イ 法人は本件規則に基づき「Hハラスメント問題解決のためのガイドライン」（以下「本件ガイドライン」といい、本件規則と併せて「本件ガイドライン等」という。）を制定しており、その内容は別紙２のとおりである。

ウ 本件ガイドライン等によれば、大学においては、教職員及び学生はハラスメント防止対策委員会（以下「防止対策委員会」という。）に対して、ハラスメントを受けたとする申立てを行えるところ、その概要は下記のとおりである。なお、大学では、防止対策委員会への申立てが毎年数件程度、行われている。

（ア）防止対策委員会は、申立てを受理した場合には、「調停（調整）」、「調停（和解）」、「調査」のいずれかの手続きを開始する。なお、申立人は、どの手続きを希望するかを選択することができる。

（イ）「調停（調整）」は、当事者双方から事情を聴取し事実を確認した後、防止対策委員会が必要と判断した場合は、相手方に対し、当事者を管理監督する立場にある者等を通じて、注意・勧告を行う手続きである。

（ウ）「調査」は、事実関係の公正な調査に基づき、厳正な措置を求める手続きであって、防止対策委員会のもとにハラスメント問題解決委員会（以下「問題解決委員会」という。）が設置される。

問題解決委員会は、当事者から事情を聴取する等して事実関係を調査し、調査結果を防止対策委員会に報告する。

防止対策委員会は、問題解決委員会からの報告内容を確認し、ハラスメント

に該当するか否かを判断する。ハラスメントの事実関係を認定した時は、相手方にその旨を通知し、関係部局に対し、必要な措置を講じるよう勧告する。

(エ) 防止対策委員会は、調査開始前又は調査の過程において、当該事案における被害の程度が重大でかつ深刻であり、法人としての緊急の対応が必要と判断した場合は、必要な救済措置を講じる。

(3) 本件申立てに至る経緯等について

ア 令和3年12月24日、大学の家政学部食物栄養学科（以下「当該学科」という。）の教授であるA（以下「教授A」という。）は、同学科の准教授であるE（以下、組合加入前も含めて「E組合員」という。）からハラスメントを受けたとして防止対策委員会に対し、申立てを行った（以下、この事案を「本件ハラスメント事案」という。）。

なお、当時、E組合員と教授Aは、同じ科目を担当するなどしていた。また、令和2年1月と同3年9月に、当該学科のそれぞれ別の学生から防止対策委員会に対し、E組合員からハラスメントを受けたとする申立てが行われたことがあった。

イ 令和4年1月18日、防止対策委員会が開催され、本件ハラスメント事案を受理し、「調査」の手続きを行い、問題解決委員会を設置すること、E組合員と教授Aが直接的に接触することを回避するよう配慮する措置を講ずることが決定された。

ウ 令和4年1月26日、大学の学長とE組合員との間で面談（以下「1.26学長面談」という。）が行われ、学長はE組合員に対し、①E組合員と教授Aの間では、メールや電話での接触を避ける、②教授Aとのやり取りは、当該学科の主任であるB（以下「主任B」という。）を通じて行うことを依頼する旨述べた。

エ 主任BはE組合員及び教授Aに対し、両人が共に担当する4つの科目に関して、テスト、レポート等成績に関するものは共通とせず各人が作成することとする等により授業担当を完全に独立とすることを通知する令和4年2月4日付け文書（以下「2.4主任文書」という。）を交付した。

オ 防止対策委員会はE組合員に対し、令和4年9月16日付け文書（以下「9.16委員会文書」という。）を交付した。

この文書には、①本件ハラスメント事案はアカデミック・ハラスメントに該当しないと結論に至ったが、E組合員にはハラスメントと受け止められても致し方ない極めて不適切な言動があったことが確認された、②ハラスメント再発防止の観点から、防止対策委員会が指定するハラスメント防止にかかる研修を受講してもらう旨の記載が含まれていた。

- カ 教授Aは学長あてに、「担当科目の見直しを含む就労環境調整のお願い」と題する令和4年9月24日付け文書を提出した。
- キ 令和4年9月29日、組合は法人に対し、同日付け文書（以下「本件組合加入通知書」という。）にて、E組合員が組合に加入したことを通知（以下「本件組合加入通知」という。）した。
- ク 学長は当該学科の学科長（以下「学科長」という。）に対し、令和4年9月30日付けの「ハラスメント事案に関する要請措置の継続について（お願い）」と題する文書（以下「9.30学長文書」という。）を交付し、教授Aからの要望に基づき、現行のE組合員と教授Aの間の接触に関する措置を継続することを通知した。
- ケ 法人はE組合員に対し、令和4年10月11日付けの総務課長名の文書（以下「10.11法人文書」という。）にて、研修の受講に当たり、学長が防止対策委員会の委員長であるK（以下「学園長」という。）からの指示内容について直接に通知するので、同月20日に来訪するよう求めたが、E組合員は応じなかった。
- コ 法人はE組合員に対し、令和4年11月29日付けの学長名の文書（以下「11.29法人文書」という。）及び令和5年1月18日付けの学長名の文書（以下「1.18法人文書」という。）にて、学長との面談のため来訪するよう求めたが、E組合員はいずれについても応じなかった（以下、法人が10.11法人文書、11.29法人文書及び1.18法人文書をE組合員に送付したことを「本件文書送付」といい、法人の本件組合加入通知書受領後におけるE組合員に対する9.16委員会文書に記載の研修受講の要請を「本件研修要請」という。）。
- サ 令和5年3月1日、当該学科の教職員を対象にして、外部講師を招いてハラスメントについての研修（以下、この研修を「本件4年度研修」という。）が実施された。また、同年5月31日、家政学部長（以下「学部長」という。）が、食物栄養学科会議（以下「当該学科会議」という。）にて、昨年度に引き続き研修会を継続する旨述べた（以下、本件4年度研修に引き続き実施が計画された研修を「本件5年度研修」という。）。
- シ 令和5年9月1日、組合は、当委員会に対し、本件ハラスメント事案に関連したE組合員に対する法人の行為が不利益取扱い及び支配介入に該当するとして、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

法人の以下の行為は、E組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

- （1）令和4年1月26日の学長面談におけるE組合員に対する教授Aとの接触に関する発言及び同年2月4日付文書における措置を、E組合員の組合加入通知受領後も撤

回せず、維持したこと

- (2) 令和4年9月16日付けのE組合員に対するハラスメント研修受講要請をE組合員の組合加入通知受領後も撤回せず、維持したこと
- (3) 令和4年10月11日付け、同年11月29日付け及び同5年1月18日付けの「ご連絡」と題する書面をE組合員に送付したこと
- (4) 令和5年3月1日に、食物栄養学科を対象としたハラスメント研修を実施したこと及び同年5月31日の食物栄養学科会議において学科長等が令和5年度もハラスメント研修を実施する旨表明したこと

第4 争点に係る当事者の主張

争点（本件における4点の法人の行為は、E組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

- 1 「令和4年1月26日の学長面談におけるE組合員に対する教授Aとの接触に関する発言及び同年2月4日付文書における措置を、E組合員の組合加入通知受領後も撤回せず、維持したこと」について

(1) 申立人の主張

ア 1.26学長面談において、E組合員は、接触禁止として、教授Aとのメールや電話等での直接的な接触を避けること等を指示され、さらに、令和4年2月4日には、主任Bからこの接触禁止についての具体的な指示を受けた。この具体的指示は、教授Aと分担する科目の講義等について、互いに独立して行うこととし、組織として接触禁止を授業運営の面で徹底するものである。これにより、E組合員が問題教員であるというレッテルを職場において固定化された。

また、クラス間の成績調整を行わないことにより、E組合員はかなり無理をした講義等の運営を強いられるとともに、学生に対する公正な成績評価が脅かされる状況について教育者として心が痛んでいるところである。

ところで、令和2年3月、E組合員は初代労働者代表として就業規則改悪による基本給等の引下げを阻止し、他の教職員の利益のために行動し、大きな成果を上げた。この接触禁止措置は、E組合員が職場の人望を基に再度労働者代表に選任させることを妨げるため、職場で孤立化させることを意図したものであった。

イ 本件ガイドラインは、防止対策委員会は、調査開始前あるいは調査の過程において、被害の程度が重大でかつ深刻であり、学園としての緊急の対応が必要と判断した場合には、必要な救済措置を講じると規定しているところ、接触禁止措置の継続は、9.30学長文書により学長から学科長への指示によってなされている。

本件ガイドラインの救済措置は、ハラスメント認定前にのみ認められるもので、しかも、本件ハラスメント事案はハラスメントと認定しない判断がなされている。

また、救済措置を講じる権限は防止対策委員会にあり、学長にはない。

したがって、接触禁止措置の継続には、全く根拠がない。

法人は、本件組合加入通知により、かつて労働者代表として労働者のために行動し、成果をあげたE組合員が、組合と新たに結びついたことを知ったのであって、E組合員が組合員として活動をすることを阻止するために、何ら根拠なく接触禁止措置を継続したものである。

この接触禁止措置が継続することにより、当該学科の教職員内で、E組合員が問題教員であるという評価がさらに固定化され、E組合員は、職場での孤立化に苦しみ、不安を感じながら働かざるを得なくなった。

ウ 法人は、接触禁止措置について、職場環境の保全を挙げるが、これには理由がない。

本件ハラスメント事案においては、ハラスメントと受け止められても致し方ない状態が存在したことは否定できないという極めて消極的な理由からE組合員の言動が不適切と判断されている。そして、トラブルの内容はあらかじめ教授Aとの間で相談して決めた成績評価方法を学生に通知した後、教授Aが勝手に採点方法を変えたため、生徒120名の評価変更を行わざるを得なくなったことにある。E組合員は教授Aに対する信頼感をなくし、今後一緒にお仕事をするのが難しい旨伝えたところ、教授Aの言い分としては脅迫されたということになったものである。E組合員の教授Aに対する発言を脅しと取ることは難しく、教授Aが一方的に採点基準を変更したことに対する発言であることも考慮されるべきである。

また、かかるトラブルは令和3年9月中旬に発生したもので、接触禁止措置の継続を決定した時点において、既に1年以上が経過しており、かかる措置を取る必要性は全くない。

なお、法人は、令和5年7月に接触禁止措置が解除されたとするが、措置の解除がE組合員や職場でも周知されていないこと等からみて、仮に解除決定がなされていたとしても、実質的に解除は行われていない。

エ また、E組合員が職場内で孤立させられることにより、E組合員が同僚に働きかけることも困難になり、組合活動に大きな支障が生じた。

オ 以上のとおり、この点に係る法人の行為は、E組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 1.26学長面談において、学長は、E組合員に対し、教授Aへの直接のメールや電話は避け、間に主任Bを通じて連絡してほしいと要請した。また、2.4主任文書

における措置とは、E組合員と教授Aが、それぞれ独立して授業を担当し、他方の授業との間で成績調整等を行わず、他方が担当する授業について意見がある場合は主任Bを通じて調整する旨要請したものである。

イ 労働組合法第7条第1号における不利益な取り扱いといえるか否かは、当該職場における従業員の一般的認識に照らしてそれが通常不利益なものと受け止められ、それによって当該職場における組合員らの組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的效果が及ぶようなものであるか否かで判断される。

本件のようにハラスメントを受けたとして申立てがなされ、人間関係が良好でないことが明らかな状況において、直接的な接触を避けるよう両者に要請し、そのためにそれぞれの担当業務を独立させることが、当該学科における従業員の一般的認識に照らして通常不利益なものと受け止められるとは考えられず、また、組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的效果が及ぶとはいえない。

ウ また、本件において、もともと本件組合加入通知前からなされていた措置について、組合加入を理由に継続したと認めるに足る客観的事実はない。

かえって、この措置を継続させることについて業務上の必要性及び合理的理由がある。

すなわち、教授Aから、本件ハラスメント事案について結論が出された後も、引き続き配慮の継続を求める強い要請がなされていた。そして、その後も、E組合員と教授Aの人間関係は改善しておらず、教授Aは一貫して配慮措置の継続を強く要請していた。そのような中、E組合員にはハラスメントと受け止められても致し方ない極めて不適切な言動が認められ、E組合員は防止対策委員会から予防策として受講を指示されている研修の受講を拒絶しているような状況にあった。

そうすると、法人がハラスメントの発生を予防し職場環境を維持する観点から、E組合員と教授Aの直接の接触を避けるよう措置を継続することは何ら不自然ではない。

エ また、かかる措置を組合加入後も撤回せず維持することは、組合結成ないし運営に対する干渉行為や組合を弱体化させる行為とはいえない。

オ 以上のとおり、この点に係る法人の行為は、E組合員が組合員であるが故の不利益取扱いにも組合に対する支配介入にも当たらない。

2 「令和4年9月16日付けのE組合員に対するハラスメント研修受講要請をE組合員の組合加入通知受領後も撤回せず、維持したこと」について

(1) 申立人の主張

ア そもそも、E組合員についてハラスメント研修の受講を決定したことが違法で

ある。

本件ガイドラインの「7 (7) 予防策」においては、ハラスメントの申立てを受けたことを受講決定の要件としているが、ハラスメントをしたとの認定がなされていないのに申立てを受けたこと自体を要件とすべきではない。なぜなら、ハラスメント研修の個別実施は、他の労働者に対して当該労働者がハラスメントをしたものであるとの外観を呈することから、職場の偏見の助長につながるからである。

E組員は、過去3回の申立てにおいて、一度もハラスメント認定を受けていない。1回目は、単に不適切な言動があったとして学部長注意がなされ、2回目は学長から注意なしとの通知を受けた。本件ハラスメント事案についても、ハラスメント非該当との結論が確定した。

しかも、令和4年1月18日の防止対策委員会において、本件ハラスメント事案の受理を決議すると同時に、研修の実施について、本件ガイドラインが改訂された。この時点において、E組員以外に3年間で3回申立てを受けた者はおらず、E組員を狙い撃ちにしたものである。

さらに、E組員に対する1回目と2回目のハラスメントの申立案件は、研修についての本件ガイドラインの改訂より前のものであったが、法人はこれに遡及して適用した。また、ハラスメントの申立てができる事案は、遡って1年以内とされているにもかかわらず、法人は、E組員に対する2回目の事案を受理している。法人は、団交において、2～3年前のハラスメント申立て事案は、申立件数に含まれていない旨の回答をしているが、この回答は、E組員に対する2回目のハラスメント申立てを、研修実施の要件にある短期間の間に複数回にはカウントしていないことを正式に表明したものである。

法人が、研修に関して本件ガイドラインの規定を恣意的に運用していることは明らかであり、同規定をE組員に適用することは違法である。

イ 本件組合加入通知は、法人において違法な本件ガイドラインの適用を見直す契機となるはずであった。本件組合加入通知を行った日の団交において、組合は、早速、研修受講決定の不当性を団交議題とするなどした。しかし、法人は、組合の活動を骨抜きにし、加入間もないE組員を組合から離間させるための方策として、組合からの申入れを無視して、違法な受講決定を維持した。

ウ 以上のとおり、この点に係る法人の行為は、E組員が組員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア ハラスメント申立てを受けた者に対して、将来のハラスメント発生を予防する

見地から研修の受講を要請することは、当該学科における従業員の一般的認識に照らして通常不利益なものと受け止められるとは考えられず、また、組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的效果が及ぶとはいえない。

イ また、本件において、本件組合加入通知前になされていた研修受講要請について、これを撤回せず維持したことが、組合加入を理由になされたと認めるに足る客観的事実はない。

本件において、研修受講の要請を行うことについて業務上の必要性及び合理的理由がある。

すなわち、ハラスメントを防止し良好な職場環境を維持することは、事業主として重要な責務であって、学校の運営にあたって、学生に対するハラスメントの防止対策に取り組まなければならないことも当然である。ハラスメント防止にあたって研修の実施が有効かつ適切な手段であることは明らかである。

そして、ハラスメントと受け取られやすい傾向が認められる者に対し、今後のハラスメント発生予防のため個別に研修を実施することも、事業主が上記責務を果たす上で、必要かつ合理的な措置である。

しかるところ、E組合員は3年間の間に3回もハラスメント申立てを受け、1回目においてはハラスメント申立ての事実が確認され、注意・勧告がなされ、本件ハラスメント事案においてはハラスメントとは認定されなかったものの、ハラスメントと受け止められても致し方ない極めて不適切な発言があったことが確認されているのである。かかる状況を受けて、E組合員に対し個別の研修受講を要請するのはごく自然なことである。

ウ 上記のような研修受講の要請は、組合結成ないし運営に対する干渉行為や組合を弱体化させる行為とはいえない。

エ 以上のとおり、この点に係る法人の行為は、E組合員が組合員であるが故の不利益取扱いにも組合に対する支配介入にも当たらない。

3 「令和4年10月11日付け、同年11月29日付け及び同5年1月18日付けの『ご連絡』と題する書面をE組合員に送付したこと」について

(1) 申立人の主張

組合は、団交や申入書等で、研修受講決定は違法で無効であると訴え、実施を止めようとした。

しかし、法人は組合からの申入れを無視し、E組合員としては研修受講決定が適法であることを前提とする学長面談の要請には応じられないことは明らかであるにもかかわらず、E組合員個人に対し、執拗に学長面談の要請を繰り返した。

かかる法人の対応は、不当な圧力の行使であって、E組合員をして組合活動を萎

縮させる不利益取扱いに該当し、E組合員の組合に対する信頼を削ぎ、組合から離反させ、組合を弱体化させようとする支配介入にも該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 防止対策委員会の委員長からの指示内容を伝えるために学長との面談を要請することは、当該学科における従業員の一般的認識に照らして通常不利益なものと受け止められるとは考えられず、また、組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶとはいえない。

イ また、本件の学長との面談要請が、組合加入を理由になされたと認めるに足る客観的事実はなく、この要請は、極めて自然なことであり、業務上の必要性及び合理的理由があることは明らかである。

ウ 上記のような学長との面談要請は、組合結成ないし運営に対する干渉行為や組合を弱体化させる行為とはいえない。

エ 以上のとおり、この点に係る法人の行為は、E組合員が組合員であるが故の不利益取扱いにも組合に対する支配介入にも当たらない。

4 「令和5年3月1日に、食物栄養学科を対象としたハラスメント研修を実施したこと及び同年5月31日の食物栄養学科会議において学科長等が令和5年度もハラスメント研修を実施する旨表明したこと」について

(1) 申立人の主張

ア 本件4年度研修と本件5年度研修は、E組合員を職場の人間関係から切り離し、同僚からの支持を得させないようにする不利益取扱いである。

本件4年度研修と本件5年度研修のような学科単位でのハラスメント研修が実施された例は他にない。当該学科で、学生からのハラスメント申立てがあったのは令和元年度から同4年度の4年間で2件のみであるところ、同時期に4件の申立てがなされた他の学科ではかかる研修は行われていない。

本件4年度研修では、当初、教育する側と教育を受ける側の関係性の理解と対応を学ぶというテーマが提案されていたが、突然、ハラスメントも意識した内容で行うことにすると方針が転換された。この方針転換の時点で、E組合員に対する学長面談の要請が3回行われており、E組合員はこれに応じない姿勢を示していたところであって、E組合員は、同組合員に対する個別の研修を当該学科の研修に振り替えたとの感触を得るのは当然である。E組合員が所属しているが故に当該学科でハラスメント研修が行われたのであり、他の教員にかかる研修を受講させる負担を与えたことは、職場での人間関係の切り離しの一環である。

イ また、これら研修の実施は、団交等を通じて、E組合員に対する研修の中止等を求めている組合が何らの力も発揮し得ないと印象付け、同時に組合の抑圧・弱

体化を狙ったものであって、支配介入にも該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 当該学科でハラスメント研修を実施し、次年度も実施する旨表明することは、当該学科における従業員の一般的認識に照らして通常不利益なものと受け止められるとは考えられず、また、組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶとはいえない。

イ また、かかる研修の実施や実施の表明が、組合加入を理由になされたと認めるに足る客観的事実はない。

そもそも、当該学科で、本件4年度研修の実施は、本件組合加入通知前から企画されており、研修内容がE組合員の事例を想定したものであることを認めるに足る事実は何もない。

学科においてハラスメント防止に向けた研修を行うこと自体、極めて自然なことであり、業務上の必要性及び合理的理由があることは明らかである。

学科における研修の実施は、学科ごとに企画・実施するものであるところ、当該学科において、管理栄養士の国家試験に合格させることを目的として、教員が学生に対し厳しい傾向にあり、また実験・実習を行うため学生と近い関係にあることから、教員と学生とのトラブルが起きやすい傾向にあることを踏まえ、他の学科に先駆けてハラスメント研修を実施したことは何ら不自然ではない。

ウ 上記のようなハラスメント研修の実施や実施の表明は、組合結成ないし運営に対する干渉行為や組合を弱体化させる行為とはいえない。

エ 以上のとおり、この点に係る法人の行為は、E組合員が組合員であるが故の不利益取扱いにも組合に対する支配介入にも当たらない。

第5 争点に対する判断

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) E組合員の組合加入通知前の経緯について

ア 令和2年1月14日、当該学科の学生から防止対策委員会に対し、E組合員から暴言を受けたとする申立書が提出された(以下、この事案を「第1事案」という。)

この事案については、「調停(調整)」の手続きが行われ、同年7月29日、学部長からE組合員に対し、注意・勧告が行われた。

イ 令和3年9月17日、上記アとは別の当該学科の学生から防止対策委員会に対し、E組合員から2年程前に受けた発言が原因でE組合員と信頼関係を構築できない状態になっていたところ、今年、指導を受けた際に全身が震える等の症状が出現したとする申立書が提出された(以下、この事案を「第2事案」という。)

この事案については、「調停(調整)」の手続きが行われた。この手続終了後

の同年11月11日、学長がE組員と面談し、同人に対し、以下の事項を伝えた。
(ア) 申立後、直ちに対応した結果、当該学生の身体的な症状が改善し、当該学生の望む状況が確保された。

(イ) 当該学生に対する聴取によると、申立てに直接かかわっている理由自体は大きな事項ではなく、長年にわたって積み重ねられた当該学生の心情が背景として大きいことが分かった。

(ウ) E組員自身も昨年から学生への対応に気を付けているということなので、防止対策委員会としては、E組員の今後の学生対応に期待したいということで、注意・勧告が必ずしも有効とは思えないと判断し、今回は、注意・勧告は行わないという結論になった。

(エ) 学園長から、学生がその科目の単位が認定されないと資格が取れないというような厳しい状態にある時には、教員は学生に対して絶対的な権力を持っており、単位認定権という権限を持っている教員と認定される立場の学生という関係性を常に自覚いただきたいと、E組員に伝えるようにとの言葉があった。

ウ 令和3年12月24日、教授Aによる本件ハラスメント事案の申立てがなされた。

エ 令和4年1月18日、防止対策委員会が開催され、本件ハラスメント事案を受理し、「調査」の手続きを行い、問題解決委員会を設置すること、E組員と教授Aが直接的に接触することを回避するよう配慮する措置を講ずることが決定された。

また、この時の委員会において、本件ガイドラインについて、「7. 問題解決の手続き」に「(7) 予防策」を追加することが決定された。追加された内容は、以下のとおりである。

「(7) 予防策

短期間（3年程度）の間に複数回、相手方としてハラスメントの申立てをなされたものに対して、委員会が必要と判断した場合、委員長は委員会の指定するハラスメント防止にかかる研修を受講するよう指示します。」

オ 学長は主任Bに対し、令和4年1月19日付けの「ハラスメント事案に関する要請について（お願い）」と題する文書（以下「1.19学長文書」という。）を交付した。

この文書には、①防止対策委員会の委員長である学園長から、本件ハラスメント事案について緊急的措置を講じるよう要請があった、②については、主任Bにおいて、申立人である教授Aの要望に基づき必要な措置を講じるよう指示する旨記載され、併せて、本件ハラスメント事案の申立書からの抜粋であるとする要請事項として、以下の4点が挙げられていた。

- (ア) 教授AとE組合員の間で、直接電話やメールのやり取りが発生しないように配慮すること
- (イ) 教授AがE組合員と一緒に科目を担当しないよう配慮すること
- (ウ) 教授Aが単独で成績評価ができ、E組合員とすり合わせの必要がないよう配慮すること
- (エ) 教授AとE組合員の接触機会を可能な限り減らし、教授Aが安心して就業できる環境を整えること

カ 令和4年1月26日、学長とE組合員との間で1.26学長面談が行われた。

この面談において、学長は、①本件ハラスメント事案について、同月18日の防止対策委員会において、申立てを受理するとともに、申立てに基づき緊急措置を取ることが承認された、②これにつき、委員長である学園長から学長である自分あてに当該学科について対応するよう指示があり、自分から主任Bに対し、対応を依頼した、③学園長からの指示は教授AとE組合員の間の直接的な接触を避けるよう配慮するようということだったので、E組合員には、(i)E組合員と教授Aの間では、メールや電話での接触を避ける、(ii)教授Aとのやり取りは、主任Bを通じて行うことを依頼する旨述べた。

キ 主任BはE組合員及び教授Aに対し、令和4年2月4日付けで、2.4主任文書を交付した。

この文書には、下記の記載があった。なお、文書中のSLSとLSは研究室等において実験・実習事業にかかる補助的業務等に従事する技術職員のことである。

「給食経営管理論・給食経営管理実習・給食運営論・給食運営実習担当について
記

学長からの指示により授業担当について検討いたしました結果、上記授業につきまして以下のようにご対応くださいますようお願いいたします。

授業担当は完全に独立とする。

1. 共通シラバスとせず、シラバスの記入は各当該授業担当者が行う。但し講義については2021年度のを、実習についてはコロナ前のをコピーし、各クラスで同じものとする。
2. 授業運営は各当該授業担当者の責任によるものであり、授業内容・進行に多少の違いがあっても構わない。公表されるシラバスの内容から変更する場合は最初にプリントを配布する等学生に周知する。
3. テスト、レポート等成績に関わるものは共通とせず各当該授業担当で作成する。

4. クラス間での成績調整は行わない。平均点の目安も設定しない。常識の範囲内で大きな差になることはないと考えられる。
5. プリント印刷等授業準備は各当該授業担当者で行う。
6. SLS, LSとの打合わせは各当該授業担当者で行う。
7. 当該授業の他の担当者の授業運営、内容について意見がある場合は、学科主任（次年度より学科長）を通して調整する。SLS, LSあるいは授業担当クラスおよび学年を問わず学生に対して、他の担当者の評価をしない。」

ク 令和4年9月14日、防止対策委員会が開催され、本件ハラスメント事案はアカデミック・ハラスメントに該当しないとの結論が出された。

ケ 防止対策委員会はE組合員に対し、令和4年9月16日付けで、9.16委員会文書を交付し、本件ハラスメント事案についての結論を通知した。この文書には、以下のとおり記載されていた。

(ア) 防止対策委員会の結論

本件ハラスメント事案は本件規則第2条のアカデミック・ハラスメントに該当しないとの結論に至ったが、事案調査において、E組合員には、ハラスメント行為に該当するとまではいえないが、ハラスメントと受け止められても致し方ない極めて不適切な言動があったことが確認された。さらに、過去に学生からE組合員に対し、ハラスメントの申立てがなされ、ハラスメント行為に該当するとは判断されなかったものの、E組合員に不適切な言動があったことが指摘され、反省を促す措置が講じられていることを踏まえ、本委員会としては、E組合員に対し厳重に注意するとともに、ハラスメント再発防止の観点から、本件ガイドラインの「7. 問題解決の手続(6) ^{ママ}予防策」に基づき、本委員会が指定するハラスメント防止に係る研修を受講してもらうこととした。

(イ) 問題解決委員会の調査結果

申立てや事情聴取を踏まえ、教授AがE組合員から侮辱的発言や否定的発言を受けたなどとする、時期が特定された8項目の申立て内容について事実を確認した。

その結果、8項目中3項目については、双方の証言に齟齬があり、客観的な事実確認ができなかった。2項目については、教授Aが提出した音声記録により、当該発言があったことは確認できたが、業務上のやりとりを大きく逸脱しているとみなすことはできず、一部不適切な内容を含むがハラスメントに該当するとはいえないと判断した。2項目については、双方の認識に隔たりがあるが、業務上のやり取りとして特に問題があるとみなすことはできず、ハラスメントに該当するとはいえないと判断した。残りの1項目（以下「本件項目」と

いう。)は、令和3年9月中旬頃より、試験の採点方法について教授Aのやり方を否定され、E組員から「縁を切らせてもらおう」と脅迫されたというものであるところ、ハラスメントに該当する言動が含まれる可能性があると思われ、慎重に検討した。その結果、E組員の言動はハラスメントに該当するとまではいえないが、教授Aによってハラスメントと受け止められても致し方ない状況が存在したことは否定できず、極めて不適切な言動であると判断する。

コ 令和4年9月17日、教授Aは、防止対策委員会からの本件ハラスメント事案についての結論を通知した文書を受け取った。

教授Aは、学長あての「担当科目の見直しを含む就労環境調整のお願い」と題する同月24日付け文書にて、引き続きE組員との直接的な接触を避けられるよう担当科目の見直しを含めての配慮を求め、防止対策委員会あての同月26日付け文書にて、本件ハラスメント事案についての再調査を求めて不服申立てを行った。なお、この不服申立てについては、後日、結論を変更しないとの判断がなされた。

サ 令和4年9月28日、法人はE組員に対し、電子メール（以下「9.28法人メール」という。）にて、9.16委員会文書で通知した研修の受講に当たり、学長から防止対策委員会の指示内容について対面で通知するので、同年10月6日午後1時に総務課まで来訪するよう求めた。なお、このメールには、この日程で都合がつかない場合は、事前に総務課まで知らせるよう付記されていた。

(2) E組員の組合加入通知以降の経緯について

ア 令和4年9月29日、本件組合加入通知が行われた。

この時点で、法人の他の教職員1名が組合に加入しており、同日、組合と法人との間で団交が開催されたところ、以下のやり取りがあった。

(ア) 組合側出席者は、ハラスメントの申立てはハラスメントと感じたらするものであるところ、3年以内に複数回申し立てられたら処分はなくても研修をするのかと述べた。法人側出席者は、防止対策委員会が必要と判断した場合であって、複数回申し立てられたら必ずということではない旨述べた。組合側出席者は、ハラスメント行為はなく、処分はしないと文書で通知されているのに、複数回申し立てられたら研修を受けないといけないのはおかしいと思う旨述べ、法人側出席者は、ハラスメントの場合は、限りなくグレーであっても黒ではない場合は、ハラスメントの事実は確認できなかったということであって、なかったということではない旨述べた。

(イ) 法人側出席者は、1回目の申立てで疑わしかったとしても日常的にそのような行為が繰り返されているか否かが確認できない状況では、3回というのを一つの目安としている旨述べた。

イ 学長は学科長に対し、9.30学長文書を交付した。

この文書には、教授Aから学長に対し、本件ハラスメント事案に関し、現在講じている緊急的措置の継続の要望があり、この要望に基づき、現行の措置の継続を指示する旨記載され、併せて、要請事項として、前記(1)オ記載の1.19学長文書の4点の要請事項が記載されていた。

ウ 令和4年10月3日、組合は法人に対し、同日付けの申入書を提出した。

この申入書には、本件項目について、①E組合員は「縁を切る」といったハラスメントと取られるような言い方はしておらず、この問題は後に生徒120名の評価変更にあふことであり法人のルールや名誉を守るための発言であったと組合は考える、②この発言が、どういった状況下、内容でのもので、ハラスメント行為とされているか、具体的根拠を提示の上、説明を求める、③その間、E組合員に対する研修等への出席要請といった処分を延期するよう申し入れる旨記載されていた。

エ 令和4年10月6日午前8時52分、E組合員は9.28法人メールに対し、ご連絡をいただいた件については組合を通じて回答する旨電子メールで返信した。

同日、E組合員は9.28法人メールで指示された時間である午後1時に総務課を来訪しなかった。

オ 法人はE組合員に対し、令和4年10月11日付けで、10.11法人文書を交付した。

この文書には、①9.16委員会文書で通知のとおり、本件ガイドラインに基づく研修を受講してもらうことになっている、②研修の受講に当たり、学長から防止対策委員会の指示内容について直接に通知するので、令和4年10月20日午後1時30分に総務課まで来訪するよう求める旨記載されていた。

E組合員は、この来訪要求に応じなかった。

カ 令和4年10月19日、組合は法人に対し、同日付けの文書を提出した。

この文書には、E組合員に対する研修は問題が解決するまで延期することで合意していたとして、同月20日までにこの件についての回答を求める旨記載されていた。

キ 令和4年10月31日、組合と法人との間で、団交が開催された。この団交において、以下のやり取りがあった。

(ア) 組合側出席者は、E組合員について3回申立てがあったとする中に、2、3年前に起きた事案が含まれており、1年以上経過している事案は受け付けないという他の事案と異なった扱いがされている旨述べた。法人側出席者は、精神的な影響が当該年度に起きた場合には、受け付けることもある旨述べた。

組合側出席者は、多くの卒業生を送り出している中で、ただ一人の人が2、

3年前のことで、と言いかけたところ、法人側出席者は、それは、当該学生がそういうふうにした場合もあると思われ、いろいろな学生がいて、いろんな事情があったり、感受性を持った方がおり、我々はできるだけそういうことを踏まえて、できるだけそういうことが起こらないように注意をしましょうということで、研修もさせてもらっている旨述べた。

(イ) 組合側出席者は、再度、2、3年前に起こった事案も受理するのかと尋ね、法人側出席者は、基本的にはしない旨返答した。E組合員が、私は、2、3年前の時の、と言いかけたところ、法人側出席者は、その内容を見ないと我々も判断できない旨述べた。E組合員は、2、3年前で、実習の名前は言えないが、学生が私に何かを聞き返して、もう一度言ってくださいと言ったところ、態度が悪いですねと言われたという話である旨述べた。法人側出席者は、これは私も知らない部分だと思う旨述べ、E組合員は、それ以外、何の情報もない旨述べた。法人側出席者は、おそらくそれは、特定されないために具体的には言えなかったのではないかと思う旨述べた。

法人側出席者は、1年以上前のものは原則扱わないことになっている旨述べ、E組合員は、その申立ては受理すべきではなかったのではないかと聞いた。法人側出席者は、今、ここでは、事実関係が分からず、受理すべきであったか否かは言えない旨返答した。

その後も組合側出席者は、2、3年前の事案は受理されないのならば、E組合員の件が受理されているのはおかしいし、それが複数回の中にカウントされているのはおかしい旨述べた。

ク 令和4年10月31日、組合は法人に対し、同日付けの文書を提出した。

この文書には、法人は、E組合員に対する研修は問題が解決するまで延期することに合意した事実はないとしているが、組合は延期を要求し、事実上の延期がなされてきたのであり、事実上の合意を反故にしたことに抗議し、問題が解決するまで研修を延期することを再度要求する旨等の記載があった。

ケ 法人はE組合員に対し、令和4年11月29日付けで、11.29法人文書を交付した。

この文書には、①10.11法人文書にて、9.16委員会文書で通知した研修の受講に係る学長との面談に出席するよう求めたが、E組合員は応じなかった、②改めて、学長との面談のため、令和4年12月14日午後0時30分に学長室まで来訪するよう連絡する旨記載されていた。

E組合員は、この来訪要求にも応じなかった。

コ 令和4年12月5日、組合は法人に対し、同日付けの文書を提出した。

この文書には、①法人がE組合員に対して研修への出席を要請することは、問

題が解決するまで研修は延期するとの合意を反故にしたものである、②E組合員への要請に抗議し、二度と合意事項を反故にすることがないように求める旨の記載があった。

サ 法人はE組合員に対し、令和5年1月18日付けで、1.18法人文書を交付した。

この文書には、①11.29法人文書にて、9.16委員会文書で通知した研修の受講に係る学長との面談に出席するよう求めたが、E組合員は応じなかった、②改めて、学長との面談のため、令和5年2月8日午後0時30分に学長室まで来訪するよう連絡する旨記載されていた。

E組合員は、この来訪要求にも応じなかった。

シ 令和5年9月1日、組合は、本件申立てを行った。

(3) 研修に係る経緯について

ア 大学は、令和3年11月25日付けで令和4年度の大学運営にかかる学長方針を策定した。

この学長方針の詳細事項には、大学運営に関する事項の9項目のうちの一つとして、「ハラスメントのないキャンパスを目指し、FD（ファカルティ・ディベロップメント。教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組。）等を通じて研修を強化する」ことや、学部学科経営に関する事項の5項目のうちの一つとして、「学科レベルでのハラスメント防止の組織的取組について検討する」こと、が含まれていた。

イ 令和4年7月20日、当該学科会議が開催された。なお、E組合員は当該学科会議の出席メンバーであった。

この会議において、学科長は、FDの取組計画について、「教育する側と教育を受ける側の関係性の理解と対応を学ぶ」をテーマとした講演会の実施についての計画を同月25日までに大学に提出する予定である旨報告した。

ウ 令和4年7月25日までに、当該学科が大学に提出した、令和4年度の当該学科のFDの取組計画と振り返りシートには、同年度の「FDの取り組み実施について」として、以下の記載があった。

(ア) テーマ

教育する側と教育を受ける側の関係性の理解と対応を学ぶ

(イ) テーマ設定事由

学科のアセスメントデータ（アンケート等）を検証したところ、「大半の授業の質」、「学んだ成果に対する評価のされ方」、「自分を成長させてくれる教授・先生に出会える」、「教授・先生が授業の取組に熱心である」、「教授・先生と生徒の距離が近い」については、満足度が低い結果になった。この結果

は一時的なものでないことから、問題点を明確にして改善する必要があると考えられる。そのために、FDを利用して、まず、教育する側と教育を受ける側の関係性を、教員が理解・学ぶ方向でテーマを設定した。

(ウ) 実施内容

大学において、教育する側と教育を受ける側の関係性の理解と対応を学べる講演

大学の教育の現場において、講義、学修評価、質問・相談等への教員の教育方法に対して、現在の学生はどのように受け止めているのか、関係性や対応はどのようにあるべきかについて学ぶ。

(エ) 実施時期

令和4年9月あるいは同5年3月

(オ) 全学的組織に要望する具体的な支援内容

上記のテーマを講義してもらえる講師を探す支援をお願いする。

エ 令和4年12月21日、当該学科会議が開催された。

この会議において、以前に当該学科から提出したFD計画では、「大学において、教育する側と教育を受ける側の関係性の理解と対応を学べる講演」を予定していたが、大学から「自己点検・評価結果に基づく課題事項に対する向上・改善施策」が追加されたことにより、ハラスメントも意識した内容で実施を予定することになり、講師の候補者については、大学改革推進室に相談している旨の発言があった。

オ 令和5年3月1日、本件4年度研修が実施された。

カ 令和5年5月31日、当該学科会議が開催された。

この会議において、学科長が、FD講演会として、令和5年12月中に、ハラスメントとその予防をテーマとして外部講師を招いて講演会を行う案を申請予定である旨述べた。また、出席していた学部長は、昨年度に引き続き研修会を継続する旨述べた。

2 本件の争点における4点の法人の行為は、E組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

(1) まず、この4点の行為が、不利益取扱いに当たるかについてそれぞれ判断した後、支配介入に当たるかについて判断することとする。

ア「令和4年1月26日の学長面談におけるE組合員に対する教授Aとの接触に関する発言及び同年2月4日付文書における措置を、E組合員の組合加入通知受領後も撤回せず、維持したこと」について

(ア) この行為の不利益性についてみる。

1.26学長面談の学長の発言と2.4主任文書の内容は、前提事実及び前記1(1)カ及びキ認定によれば、令和4年1月18日の防止対策委員会での決議に基づき、E組員と教授Aの間での必要なやり取りは主任Bを通じて行い、ともに担当する授業については、テスト、レポート等は共通とせず各人が作成すること等により、両者間の直接的な接触を回避するものというべきである。また、前提事実によれば、本件ガイドラインは、防止対策委員会が、救済措置として、調査開始前あるいは調査の過程において、当該事案における被害の程度が重大でかつ深刻であり、緊急の対応が必要と判断した場合は、就労環境を保全するための措置を講じることができる旨定めている。

そうすると、上記のE組員と教授A間の接触に関する措置は、E組員の言動が教授Aの就労環境を悪化させた可能性があるとの判断のもとに講じられたとみるのが相当であるから、かかる措置の継続は、E組員にとって精神的な不利益等がないとまではいえない。

(イ) 次に、上記の不利益が組員であることを理由としたものといえるかについてみる。

前提事実及び前記1(2)ア及びイ認定によれば、本件組合加入通知の翌日付けで、9.30学長文書が交付され、E組員と教授Aの間の接触に関する措置の継続が通知されたのであるから、外形的には、E組員の組合加入が措置の継続に影響したようにみえることは否定できない。

そこで、E組員が組員であることと当該措置の関係について、さらにみるために、法人が措置を継続させた理由について検討する。

前記1(1)コ認定のとおり、本件ハラスメント事案についての判断がなされた直後に教授Aは、学長あての令和4年9月24日付け文書にて、引き続きE組員との直接的な接触を避けられるよう担当科目の見直しを含めての就労環境の調整を求めたことが認められる。また、9.16委員会文書には、前提事実及び前記1(1)ケ認定のとおり、本件ハラスメント事案はハラスメントに該当しないと判断されるが、ハラスメントと受け止められても致し方ない極めて不適切な言動があったことが確認された旨の記載があることが認められる。

そうすると、教員の就労環境を整える観点からみて、法人が、E組員と教授Aの接触に関する措置を従前どおり継続することにしたことを不自然とはいえない。

なお、前提事実のとおり、本件ガイドラインには、ハラスメントについての判断後における措置の継続についての定めはないが、法人は、就労環境を整えるために、本件ガイドラインの趣旨に合致する範囲内で、同ガイドラインに規

定された措置以外にも様々な措置を取り得るというべきであるから、本件ガイドラインによらず措置の継続が決められたことのみをもって、法人の対応を不当とはいえない。

また、本件ハラスメント事案についての判断自体は、本件組合加入通知前のものであるし、通知前から、法人がE組合員の組合加入の意図を察知していたと認めるに足る疎明もないから、E組合員が組合員になったことが本件ハラスメント事案の結論を左右したとはいえない。なお、組合は、E組合員の労働者代表としての活動についても主張するが、組合の主張によってもこれは本件組合加入通知の2年以上前のことである。

したがって、この措置の継続は、業務上の必要性から行われたものというべきで、E組合員が組合員であることを理由にしたものということとはできない。

(ウ) 以上のとおりであるから、令和4年1月26日の学長面談におけるE組合員に対する教授Aとの接触に関する発言及び同年2月4日付文書における措置を、E組合員の組合加入通知受領後も撤回せず、維持したことは、E組合員が組合員であることを理由とした不利益取扱いということとはできない。

イ 「令和4年9月16日付けのE組合員に対するハラスメント研修受講要請をE組合員の組合加入通知受領後も撤回せず、維持したこと」並びに「令和4年10月11日付け、同年11月29日付け及び同5年1月18日付けの『ご連絡』と題する書面をE組合員に送付したこと」について

(ア) 前提事実及び前記1(1)ケ、(2)オ、ケ及びサ認定によれば、本件研修要請と本件文書送付は、いずれも9.16委員会文書に記載の研修の実施に関するものであるから、以下、本件研修要請と本件文書送付について併せて検討する。

(イ) これらの行為の不利益性についてみる。

前提事実及び前記1(1)ケ認定によれば、9.16委員会文書に記載の研修は、E組合員に対して、不適切な言動があったとして再発防止の観点から行われるとみるのが相当である。

そうすると、本件研修要請は、E組合員に対し、かかる研修を受講するよう求めるものであり、本件文書送付は、受講に際して、学長から直接に通知するので、来訪するよう求めたものであって、いずれについても、E組合員に不適切な言動があったとして行われたのであるのだから、E組合員にとって精神的な不利益等がないとまではいえない。

(ウ) 次に、上記の不利益が組合員であることを理由としたものといえるかについてみる。

前提事実及び前記1(1)ケ及び(2)ア認定によれば、9.16委員会文書に記載

の研修の実施は、本件組合加入通知前に決定されているところ、前記ア(ウ)記載のとおり、通知前から、法人がE組合員の組合加入の意図を察知していたと認めるに足る疎明はない。したがって、この研修の実施は、E組合員が組合員であるか否かとは無関係に決定されたというべきである。

このような状況下で、本件研修要請と本件文書送付がE組合員が組合員であることを理由にするものというためには、本件組合加入通知後に、法人にこの研修の実施を中止すべき何らかの事情が生じたにもかかわらず、中止しなかったことを要するというべきところ、本件において、かかる事情は見当たらない。なお、組合が法人に対し、研修の延期を求める申入れを行っていたとしても、このことをもって、法人が研修を延期しなければならないものではない。

したがって、本件研修要請と本件文書送付について、E組合員が組合員であることを理由としたものということとはできない。

(エ) 以上のとおりであるから、令和4年9月16日付けのE組合員に対するハラスメント研修受講要請をE組合員の組合加入通知受領後も撤回せず、維持したこと並びに同年10月11日付け、同年11月29日付け及び同5年1月18日付けの「ご連絡」と題する書面をE組合員に送付したことは、いずれもE組合員が組合員であることを理由とした不利益取扱いということとはできない。

ウ 「令和5年3月1日に、食物栄養学科を対象としたハラスメント研修を実施したこと及び同年5月31日の食物栄養学科会議において学科長等が令和5年度もハラスメント研修を実施する旨表明したこと」について

(ア) この行為の不利益性についてみる。

使用者が従業員を対象に行う研修において、組合や組合員に対する批判や、これを示唆する内容が含まれているのであれば、このことが不当労働行為に当たる可能性はあるが、こういったことがない限り、使用者は、原則として自由に、その組織のよりよい運営のために研修を企画、実施することができるというべきである。そして、ハラスメントに関する研修は、職場環境の維持・改善の観点から、通常、その組織をよりよく運営するためのものといえる。

このことを踏まえて本件をみると、前提事実及び前記1(3)オ及びカ認定によれば、本件4年度研修と実施が予定された本件5年度研修は、ハラスメントについてのものではあるが、組合や組合員に対する批判やそのことを示唆する内容が含まれていたと認めるに足る疎明はない。そうすると、本件4年度研修と本件5年度研修は、使用者が当然に企画、実施できる研修に当たるといえるべきであって、その企画や実施によって、E組合員が不利益を被ったとみることはできない。

(イ) なお、組合は、本件４年度研修について、当初、教育する側と教育を受ける側の関係性の理解と対応を学ぶというテーマが提案されていたが、ハラスメントも意識した内容で行うことに方針が転換されたところ、この時点で、Ｅ組合員に対する学長面談の要請が３回行われており、Ｅ組合員はこれに応じない姿勢を示していたことを指摘する。しかし、上記のとおり、本件４年度研修の内容に、組合や組合員に対する批判等が含まれていると認めるに足る疎明はないのだから、法人がハラスメントも意識して本件４年度研修を実施することにした時期のみを理由に、本件４年度研修が組合活動と何らかの関係があるということとはできない。

(ウ) したがって、その余のことを判断するまでもなく、令和５年３月１日に、食物栄養学科を対象としたハラスメント研修を実施したこと及び同年５月３１日の食物栄養学科会議において学科長等が令和５年度もハラスメント研修を実施する旨表明したことは、Ｅ組合員が組合員であることを理由とした不利益取扱いということとはできない。

エ 以上のとおりであるから、本件における４点の法人の行為は、いずれも組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえない。

(２) 次に、本件における４点の法人の行為が、支配介入に該当するかについてみる。

法人の行為により組合員が不利益を被ったとはいえない場合でも、組合活動を弱体化させた等というべき特段の事情があれば、支配介入に該当する可能性はある。しかし、本件において、このことを認めるに足る疎明はなく、本件における４点の法人の行為は、いずれも組合活動に対する支配介入とはいえない。

(３) 以上のとおりであるから、本件における４点の法人の行為は、いずれも組合員であることを理由とした不利益取扱いには当たらず、また、組合活動に支配介入したものともいえないのであるから、本件申立てを棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第２７条の１２及び労働委員会規則第４３条により、主文のとおり命令する。

令和７年５月１２日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓

(別紙省略)

