

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7年(不)第11号事件について、当委員会は、令和8年6月10日の公益委員会議において、会長公益委員横山耕平、公益委員松岡伸晃、同黒田愛、同土谷喜輝、同中磯亜由美、同船木昭夫、同水島郁子、同本西泰三及び同森岡利浩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 誠実団体交渉応諾
- 2 誓約文の手交

第2 事案の概要

本件は、パワーハラスメントを行ったとして懲戒処分を受けた組合員1名に関する団体交渉において、法人が、①同組合員は、パワーハラスメントの被害者とされる者に対し優越的地位にあると認定した根拠事実について説明しなかったこと、②不服申立審査委員会の手続が遅延した理由等の具体的説明を行わなかったこと、③組合に対し掲示板の貸与を行わない具体的理由を説明しなかったこと、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件である。

第3 争 点

令和6年8月6日の団体交渉における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。

第4 認定した事実

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 当事者

(1) 被申立人H法人（以下「法人」という。）は、平成31年4月に設立された地方独立行政法人であり、J大学及びK専門学校を運営している。J大学は、令和4年4月1日、法人が運営していたL大学（以下「大学」という。）とM大学が統合して成立した。法人の教職員数は、本件審問終結時約3,500名である。

(2) 申立人G組合（以下「組合」という。）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審問終結時約130名である。

2 法人の規程等

(1) 大阪市の「大阪市労使関係に関する条例」（以下「労使関係条例」という。）には、以下の記載がある。

「（便宜供与）

第12条 労働組合等の組合活動に関する便宜の供与は、行わないものとする。」

「 附則

（略）

（経過措置）

2 この条例の施行の際現に締結されている労働協約（労働組合法第14条の労働協約をいう。）に基づき本市が行う便宜の供与については、当該労働協約が締結されている間に限り、第12条の規定は適用しない。」

(2) 法人の「H法人教職員就業規則」（以下「法人就業規則」という。）には、以下の記載がある。

「（懲戒の事由）

第52条 教職員が次のいずれかに該当するときは、懲戒に処することができる。

（1）～（7）略

（8）その他この規則及び本法人の定める諸規程によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる程度の不適切な行為があったとき

2 略

「（懲戒の種類）

第53条 懲戒の種類及び程度は、次のとおりとする。

（1）略

（2）減給 1回の額が平均賃金の1日分の2分の1を超えず、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えない範囲で給与を減額する。

（3）～（5）略

「（不服申立て）

第74条 この規則の規定による降任、配置転換、休職、解雇及び懲戒に対して不服のある教職員は、理事長に対し、不服申立てをすることができる。

2 略

（3）法人の「H法人教職員の不服申立てに関する規程」（以下「法人不服申立規程」という。）には、以下の記載がある。

「（不服申立審査委員会）

第3条 自らの懲戒等に対して不服のある教職員から不服申立てを受けた理事長は、直ちに不服申立審査委員会（以下「委員会」という。）を設置し、審査を行わせるものとする。

2～5 略

（4）大学の「L大学ハラスメントの防止等に関する規程」（以下「大学ハラスメント防止規程」という。）には、以下の記載があった。

「（定義）

第3条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

（1）～（3）略

（4）パワー・ハラスメント 就労上、教育上又は能力上の優越的力関係（パワー）を背景にして、本来の業務や指導の範疇を超えて継続的に相手の活動を妨害し、不利益な取扱をし、人格的な誹謗・中傷や嫌がらせをするなど、相手の意欲及び就労上又は教育上の環境を著しく阻害すること。

（5）～（7）略

「（ハラスメント調査委員会の設置）

第7条 学長は、人権・ハラスメント委員会委員長又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、ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置する。

3 本件申立てまでの経緯について

（1）平成17年4月1日、E（以下「E組合員」という。）は、大学の大学院経済学研究科（以下「研究科」という。）に教授として任用された。

（2）令和2年12月23日、法人のハラスメント調査委員会は、法人の学長に対し、研究科に所属する准教授A（以下「A准教授」という。）がE組合員及びB事務補助員からパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けたとする件について「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。）を提出した。

調査報告書には、以下の記載があった。

ア E組合員による、A准教授に対する発言の中にはパワハラに該当するものがあった旨の記載。

イ 大学ハラスメント防止規程第3条第4号に定めるパワハラの定義は〔Ⅰ〕就労上、教育上又は能力上の優越的力関係（パワー）を背景にして、〔Ⅱ〕本来の業務や指導の範疇を超えて継続的に相手の活動を妨害し、不利益な取扱いをし、人格的な誹謗・中傷や嫌がらせをするなど、〔Ⅲ〕相手の意欲及び就労上又は教育上の環境を著しく阻害することである旨の記載。

ウ ①E組合員とA准教授は、教授と准教授の関係ではあるが、独立した研究者としての教員間の関係であったこと、②研究テーマは近いこともなかったが、E組合員がA准教授の採用に関わったこともあり、このことを背景に、E組合員がA准教授に助言・指導をしていたこと、③このためE組合員とA准教授との関係において、E組合員の優越的力関係は認められる旨の記載。

(3) 令和3年6月10日、法人は、E組合員に対し、法人就業規則第52条第1項第8号に基づき、減給1月の懲戒処分（以下「本件懲戒処分」という。）を行った。E組合員に交付された、同日付け処分説明書には、①ハラスメント調査委員会による調査によって、E組合員によるパワハラに該当する行為が確認された旨、②この事実は、法人就業規則第52条第1項第8号に該当する旨、③懲戒処分として減給1月に処する旨の記載があった。

(4) 令和3年8月4日、E組合員は、法人の理事長に対し、法人就業規則第74条第1項の規定に基づき、本件懲戒処分の取消しを求める不服申立て（以下「本件不服申立て」という。）を行った。

(5) 令和4年2月3日、組合は、法人に対し、「団体交渉申入書」（以下、「団体交渉」を「団交」といい、本申入書を「4.2.3団交申入書」という。）をファクシミリにて送付した。4.2.3団交申入書には、団交議題をE組合員及びB事務補助員に対する「懲戒処分」、「懲戒処分の不服申立て」、「理事長特別調査委員会」とするとともに、①E組合員とA准教授との間にどのような優越的力関係があったのか具体的に説明を求める旨、②E組合員が本件不服申立てを行ってから約6か月経過しており今後の具体的なスケジュールの説明を求める旨等の記載があった。

(6) 令和4年3月17日、組合と法人との間で団交（以下「4.3.17団交」という。）が開催された。4.3.17団交では、次のようなやり取りがあった。

ア 優越的力関係の認定について

組合は、法人に対し、ハラスメントというのは、優越的力関係を背景としていやがらせや相手の人格を傷つけるというものなので、優越的力関係について

どういう判断をしているのか説明を求める旨述べた。

法人は、A准教授の採用にE組合員が関わっていたというところで、一定の優越的力関係があったのではないかと研究科長が述べた旨、音声データを聞くと、E組合員の口調によってA准教授が反論できない旨述べた。これに対し、組合は、A准教授がE組合員に反論できなかったことは職務上の優位性との関係がない旨、大学の個々の教授・准教授は独立性が高い旨、優越的関係がなければハラスメントにはならない旨、採用に関わったことがイコール優越的力関係とはならない旨述べた。

組合が、学長は学長なりに優越的力関係というものを検討したのか尋ねたところ、法人は、学長はそれを調査するために調査委員会を立ち上げた旨述べた。組合が、何を根拠に優越的力関係だと判断したのか尋ねたところ、法人は、調査報告書に記載している旨述べた。

イ 調査報告書の記載について

組合は、E組合員がA准教授の採用に関わったことを背景にことあるごとに助言・指導していたという調査報告書の書き方では、ハラスメント行為以前の採用時からずっと助言指導していたと読める旨、普通、研究分野が違い、准教授と教授は独立しているので、助言も指導もできないと考える旨述べた。また、組合は、採用からことあるごとに指導したとは具体的には何か尋ねた。法人は、調査内容は音源を元に行っている旨、音源の中で助言・指導している旨、2019年12月以前については調査していないが音源から推定している旨、調査報告書に記載しているとおりである旨述べた。これに対し、組合は、加害者とされた組合員から聞き取り調査を行っていないので調査不足である旨、法人は調査報告書に書いてあるとおりですとしか述べないが、組合は法人の見解を聞いている旨述べた。法人は、法人の見解として調査委員会を支持する旨述べた。

組合は、ハラスメント調査委員会の方に来ていただき、どういう過程で判断したのか、調査報告書の記載は抽象的なので、それを裏付ける具体的事実を説明することを求める旨述べた。これに対し、法人は、法人としてはこの文章で必要にして十分な説明をしている旨述べた。

ウ 組合が、本件不服申立てを昨年の7月12日に行ったが何も進んでいないことについて説明を求める旨述べたところ、法人は、規程が存在しないので作成中であり、不服申立審査委員会はいまだに開催されていない旨、就業規則に関することなので過半数代表者と協議している旨述べた。

(7) 令和4年3月25日付けで法人は、前記2(3)記載の法人不服申立規程を制定し、同日施行した。

- (8) 令和4年3月28日、法人は不服申立審査委員会（以下「不服審査委員会」という。）を設置し、同日、本件不服申立てに係る不服審査委員会を開催した。以降、複数回の不服審査委員会が開催された。
- (9) 令和4年7月11日、組合と法人との間で団交が開催された。この団交では、優越的力関係に関するやり取り等が行われた。
- (10) 令和5年9月13日、組合は、法人に対し、「団体交渉申入書」をファクシミリで送付した。同書面には、優越的力関係についてのハラスメント調査委員会の認定に関する説明に加え、組合への掲示板貸与を求め、団交申入れする旨の記載があった。
- (11) 令和6年1月24日、組合と法人との間で団交（以下「6.1.24団交」という。）が開催された。6.1.24団交では、次のようなやり取りがあった。

ア 掲示板の貸与について

組合が、別組合に対し、掲示板の貸与を行っているのか尋ねたところ、法人は貸与している旨述べた。組合が、自分たちにも掲示板を貸与するよう求めたところ、法人は、新たな掲示板はいずれの組合にも貸与しない方針である旨述べた。

組合が、新たに貸与しない理由を書面で回答してほしい旨述べたところ、法人は、書面で回答する旨、労働組合に対し新たな便宜供与を一切行わないという、設置団体である大阪府、大阪市の方針に倣っている旨述べた。

イ 優越的力関係について

(ア) 組合が、そもそも研究分野が違い、指導する立場にもなく業務上の指示を与える立場でもないのに、優越的力関係がないとの認識なので、この部分について整理して説明してほしい旨述べたところ、法人は以前協議の中で話をしたとおりである旨、ハラスメントの認定部分はハラスメント調査委員会に判断を委ねている旨述べた。

組合は、ハラスメント調査委員会を設置するか否かは法人の中の問題だが、ハラスメントによる処分の妥当性について協議する中で、それは自分達が決めたのではなく、ハラスメント調査委員会に出席された方が決めた形なので、この説明をしないというのは問題である旨述べた。

(イ) 組合は、E組合員が、一人でA准教授の採用を決定したわけではない旨、人事権はなく、採用に関わったというだけで優越的力関係とはいえない旨、大学院生と教授のようにA准教授とE組合員の間に業務上の指導関係があったわけではない旨述べた。法人は、形式的には、異なる科目を教えている教授と准教授の関係だが、実態的には、調査報告書のとおり、発言等の全容や、

日常的な関係を認定して、こうなっている旨述べた。組合が、E組合員の行動によって、A准教授が業務を遂行するに当たりどのような不利益や支障があったのか尋ねたところ、法人は、E組合員によって精神的な負担が生じたと調査報告書では認定した旨述べた。

組合が、調査報告書には、ことあるごとに指導したとあるが、パワーがないので指導ではない旨述べたところ、法人は、採用に関わる教授だからである旨述べた。組合が、採用に関わるとなぜパワーがあるのかと尋ねたところ、法人は「教授会での発言力とかですね。」と述べた。

組合が、A准教授には、E組合員の言うことを聞かない権利やE組合員の発言を問題にする権利が担保されている旨述べたところ、法人は権利が保障されているかどうかという問題と、実際にそれが使えるかどうかと述べた。これに対し、組合が、権利を使えないのは業務上の支障があったり、不利益があると思っているからである旨、そのため、なにがあったのか尋ねている旨述べた。法人が、業務上の支障や不利益があると思わせたことが問題である旨述べたところ、組合は、A准教授がどのように思ったのか、客観的に見て、A准教授にどのような支障が出たのか説明するよう求めた。これに対し、法人は、支障が生じる前に研究科長がそれを心配した旨述べた。

組合が、団交での法人のパワハラと認定した理由の説明は、教授と准教授という関係、採用に関わったこと、音源の3点からだと思われる旨述べたところ、法人は、過去の議論だとそれがメインである旨述べた。組合が、これ以上繰り返しても仕方がないが、組合としては、採用に関わったとの点で、E組合員ではなく大学が採用を決定したのだからそこでの力関係がない旨、教授と准教授の間に業務上の指揮命令関係はない旨述べたところ、法人は、法人の主張は団交でずっと述べている旨述べた。

(ウ) 組合は、業務上、必要な相当の範囲を超えたものという範囲について調査報告書に関し、説明を求める旨、大前提としてE組合員はA准教授に対し、業務上の指導を行っていない旨、調査報告書でも、それぞれ独立した研究者の関係であると認定されている旨、ハラスメントという枠組みで処理しようとしたために辻褄があわないところが出てきている旨述べた。これに対し、法人は、音声データを中心に事実認定を行っている旨、ハラスメントの定義の仕方が組合と法人で異なる旨述べた。組合は、お互い平行線であるのは間違いない旨述べた。

ウ 不服審査の遅延について

組合が、不服審査の結論が出ていない理由を説明してほしい旨、申立てを行

ってから2年半経過している旨述べた。これに対し、法人は、不服審査委員会自体が停止しているわけではない旨、ちょっと長いのは間違いない旨、なぜ長いのかは分からない旨述べた。

組合は、法人が統合する際に、具体的な規程がなかったので委員会の設置自体が遅れた旨、ルールができてから2年近くが経過しており、今回なぜこれだけ時間がかかったのか、委員会の開催日時が分かる議事録や時間がかかっている理由を書面で説明してほしい旨述べた。法人は、どんな形でやるのか検討する旨述べた。

(12) 令和6年1月29日付けで、組合は、法人に対し、「申入書」を送付した。同書面には、団交にて、書面で回答する旨確認した、①掲示板を新たに貸与しない理由、②E組合員に対する不服申立手続が長期にわたる理由及び不服審査委員会の議事録の提出についてファクシミリにて回答するよう求める旨記載があった。

(13) 令和6年2月16日、法人は、組合に対し、「2024年1月29日付申入書に対する回答」（以下「6.2.16回答書」という。）を送付した。6.2.16回答書には、①他組合への掲示板の貸与状況及び新たに掲示板を貸与できない理由として、「既に学内に設置済みの掲示板については、積極的には撤収させていませんが、新たな掲示板の設置及び貸与については、設立団体の組合対応状況も踏まえて、一律に行わないこととしております」との記載が、②本件不服申立書の審理については、法人として、不服申立てについての審査を行う委員会を新たに設置して対応することとし、委員会設置には、新たに根拠規程の制定が必要になるので労働組合と協議を重ねる必要があった旨の記載があった。また、黒塗りが施された不服審査委員会の議事録が添付されていた。

(14) 令和6年3月12日付けで、組合は、法人に対し、「団体交渉申入書」（以下「6.3.12団交申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた。6.3.12団交申入書には、協議及び要求事項として、①6.2.16回答書には「新たな掲示板の設置及び貸与については、設立団体の組合対応状況も踏まえて、一律に行わないこととしております」との記載があるが、設立団体の組合対応状況を踏まえるとはどのような意味なのか説明を求める旨、②6.2.16回答書の回答では、不服審査委員会が令和5年7月28日以降、7か月以上に渡って開催されていない理由について不明であり、この理由について具体的な説明を求める旨の記載があった。

(15) 令和6年3月27日付けで、法人の不服審査委員会は、法人の理事長に、「令和3年度不服申立第1号事案に対する審査結果について（報告）」（以下「不服申立結果報告書」という。）を発出した。

不服申立結果報告書には、本件懲戒処分は、適切かつ妥当な処分であるといえ、

本件不服申立ては棄却するべきであるとの記載があった。

- (16) 令和6年3月28日付けで、法人は、E組合員に対し、「不服申立てに対する審査結果（通知）」を送付した。同書面には、不服審査委員会の審査結果を踏まえ、本件不服申立てを棄却する旨、その理由は別添の不服申立結果報告書のとおりである旨の記載があった。
- (17) 令和6年6月29日、組合は、法人に対し、ファクシミリにて、文書（以下「6.6.29団交申入書」という。）を送付した。6.6.29団交申入書には、①5月15日に予定していた団交を、直前にキャンセルすることになり、迷惑をかけたことを謝罪する旨、②改めて6.3.12団交申入書にて申し入れた協議事項について協議する団交の日時を調整するようお願いする旨の記載があった。
- (18) 令和6年7月12日、法人は、組合に対し、ファクシミリにて「F a x 送信のご案内」と題する文書を送付した。同文書には、次回団交について8月6日に開催するよう手配した旨の記載があった。
- (19) 令和6年8月6日、組合と法人との間で団交（以下「6.8.6団交」という。）が開催された。6.8.6団交では、次のようなやり取りがあった。

ア 掲示板の貸与について

組合が、法人の回答には設立団体の組合対応状況を踏まえて、新規の貸出を行わないとの記載があるが、設立団体とは大阪府と大阪市のことか尋ねたところ、法人はそうである旨回答した。組合が、大阪府と大阪市の組合対応状況というのは、労働組合の事務所を取り上げたなどの状況を踏まえたということか尋ねたところ、法人はそのとおりである旨述べた。組合が、大阪府や大阪市から直接なにか指示があったのか尋ねたところ、法人はそうではない旨述べた。組合が、法人として判断した、と述べると、法人は、「はい」と答えた。

組合が、いつ、どこで、掲示板に関する法人の方針を決定したのか尋ねたところ、法人は人事の会議で決定したが、この場では、いつ会議を開催したのかは分からない旨述べた。

組合は、昔からある労働組合に貸与して、新たにできた組合には貸与しないという対応の合理的理由及びこの対応を決定した会議の位置づけ、参加者、開催日を説明するよう求めた。法人は、必要事項は回答する旨述べた。

イ 不服申立手続について

(ア) 手続の遅延について

組合は、法人の6.2.16回答書には、法人として申立てについて審査を行う委員会を新たに設置して対応することとし、委員会設置の為の根拠規程の整備が必要となるので、労働組合と協議する必要があった為に遅れたとの記載

がある旨述べ、不服審査委員会の開催期間、特に第3回と第4回の委員会の開催期間が半年間あいた理由について、説明するよう求める旨述べた。これに対し、法人は、委員から審査の結果の報告書が提出されるのに時間がかかった旨述べた。組合が、さらに、一度審査して結論が出ている事案にもかかわらず、なぜ2年8か月も時間がかかるのか尋ねたところ、法人は、ハラスメント調査委員会とは委員を変えて判断しており体制が違う旨答えた。

(イ) E組合員が提出した証拠の採否について

組合は、E組合員が、不服申立手続において提出した証拠について、不服審査で一切触れていない旨、副研究科長の陳述書にも優越性がないなど書かれているが一切取り上げられていない旨述べ、これらについてどう調査したのか尋ねた。さらに、組合は、証拠の採否について示されておらず、不服申立制度がそもそも機能しているのか疑問視している旨、最終的には不服審査委員会ではなく同委員会の判断を踏まえて法人が判断したのであるから、法人が証拠の採否について回答すべきである旨述べた。

法人は、最終判断は法人である旨、証拠能力やその証明力なども含めて不服審査委員会が判断したということである旨、書いていないが証拠の採否はあったと思われる旨、証拠の採否の権限は不服審査委員会にあると考えており、法人はその判断を是としている旨述べた。組合が、何故証拠を見ずに、不服審査委員会の判断を是としているのかと尋ねたところ、法人はそういう機能と権限を不服審査委員会に渡している旨述べた。

組合が、法人には説明義務がある旨、不服審査委員会で決めたことなので自分らは知りません、お答えできませんというのでは、と述べたところ、法人が、説明義務はあると思うので、答えてくれるかは不明だが、どういう風に判断したか不服審査委員会に聞いてみる旨述べた。組合が、不服審査委員会が回答しなかった場合どうするのか尋ねたところ、法人は今ここではなんとも言えない旨述べた。

組合は、不服審査委員会にこれだけ時間がかかった理由と、不服審査委員会の判断の公正さにも関係するが、E組合員が提出した証拠の採否について法人から回答を頂きたい旨述べた。これに対し、法人は、不服審査委員会に聞かないと分からないが、回答できるようであれば回答する旨述べた。

ウ 優越的地位の認定について

組合が、不服審査委員会の判断には、助言、アドバイス、おせっかいをする関係にあったこと自体が通常の教員同士の関係を超えて優越的地位を有していたことを示すと記載されたが、どこに優越的な力があるか示されていない旨述べ

べたところ、法人は、書いてあることを読めば分かる旨、法人としては理由を書いている旨述べた。組合は、書いているならば何ページの何行目と言えるはずである旨、大学の教員は個人事業主の集まりみたいなもので、E組合員とA准教授はそれぞれ異なる研究を行っているので、指揮命令関係ではなく、優越的な関係性は認められない旨、ハラスメント調査委員会の調査報告書にも不服審査委員会の不服申立結果報告書にもこの点について何ら記載のない旨述べた。

また、組合が、判断の公正性の問題として、前例とのバランスを確かめるために、前例を法人から出してくれるのかと尋ねたところ、法人は、記憶だと軽い方だと思う旨、処分の前例についてはもともとの団交事項ではないので、調べる旨述べた。

(20) 令和6年10月11日付けで、法人は、組合に対し、「回答書」（以下「6.10.11回答書」という。）を送付した。6.10.11回答書には、6.8.6団交での要求事項について、回答するとして、次の内容の記載があった。

ア 掲示板貸与について、法人は、平成24年に制定された労使関係条例の趣旨を鑑み、かねてより、新たな掲示板の設置及び貸与については設立団体の組合対応状況も踏まえて、一律に行わないこととしている旨の記載。

イ 法人は、不服審査委員会に以下の内容を聴取した旨の記載。

(ア) E組合員が提出した証拠の取扱いについて、不服審査委員会の結論は不服申立結果報告書に取りまとめたとおりであり、審査の内容にわたる部分については回答できない。

(イ) 本件不服申立ての審理については、法人として新たに根拠規程の制定が必要となったので労働組合と協議を重ねる必要があった。

規程については、令和4年3月25日に施行し、同月28日に、前記規程に基づき不服審査委員会を設置し、以後、7回に渡り審査を行い、同6年3月27日に審査結果を理事長に報告した。

不服審査委員会においては適切に審査を行っている。

ウ 法人における過去のハラスメント事案（5件）の概要と処分内容

(21) 令和7年5月15日、組合は、当委員会に対し、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5 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 誠実団交義務とは

誠実団交義務とは、「具体的には、第一に、単に団体交渉の場に出席し、あるいは、単に労働者代表の要求や主張を聞くだけでなく、交渉事項に決定権限があ

る者を担当者とし、労働者代表の要求や主張に対しその具体性や追及の程度に応じた回答や主張をなし、その論拠を示したり必要な資料を提示する義務であり、合意達成の可能性を模索し追求する義務である。」（『労働法 第6版』川口美貴著）

（２）掲示板貸与の拒否理由の説明について

ア 法人の説明義務

平成21年（行ウ）第574号及び平成22年（行ウ）第90号不当労働行為救済命令取消請求事件判決では、掲示板貸与を含む便宜供与について、次のとおり判示している。

「使用者が一方の組合に便宜を供与しておきながら他方の組合に対して一切これを拒否することは、そのように両組合に対する取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り、他方の組合の活動力を低下させてその弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、労組法7条3号の不当労働行為に該当すると解するのが相当である」

「そして、この合理的な理由の存否については、当該便宜供与の重要性、一方の組合に便宜供与されるに至った経緯及びその条件設定の有無・内容、他方の組合に対する供与を巡る団交の経緯及び内容、企業施設の状況、拒否が組合に及ぼす影響等諸般の事情を総合考慮してこれを判断しなければならないと解するのが相当である。」

上記判例を踏まえるなら、法人は、別組合に対して掲示板を貸与しながら申立人組合に対して掲示板貸与を拒否することに関し、合理的な理由を説明する義務を負っていると言える。

イ 法人の対応

しかし、法人は掲示板を貸与しない理由について、「設立団体の取扱い等を勘案して」ということ以外、一切具体的な説明を行っていない。

法人は独立の法人でありその意思決定についても独立で行うことができるところ、法人がなぜ「設立団体の取扱いを勘案」しなければならないのか一切説明はない。

法人が、仮に「設立団体の取扱い等」を勘案したのであっても、なぜ勘案する必要があるのか、また、いかなる検討を行ったのかについて説明すべきだが、そうした説明は一切なかった。さらに、いつ掲示板を貸与しないと決めたのか、どのような性格の会議でそれを決めたのかについても、具体的な説明はしていない。

ウ 結論

法人が、組合の主張・要求に対して「その具体性や追及の程度に応じた回答や主張をなし、必要によっては、それらにつき論拠を示したり、必要な資料を提示したり」していないのは明白である。

(3) 不服審査の手続の遅れ等への説明について

ア 不服申立制度について

懲戒処分に対する不服申立制度は、使用者が一方的に行う懲戒処分に対する労働者の権利保障の制度である。したがって、当然に速やかに手続が進められるべきであり、合理的理由もないのに遅延することは労働者の権利侵害に該当する。

イ 法人の対応

6.8.6団交において、組合は、不服申立手続に着手した後の遅延について、説明を求めた。

しかし、法人は、不服審査手続に時間がかかった理由については一切説明していない。また、組合は、不服審査期間が長期にわたったことと関連して、E組合員が不服審査委員会に提出した証拠の採否等について明らかにするよう求めた。法人は具体的な説明を一切行わなかったが、不服審査委員会に聞く旨答え、説明義務があることを認めたうえで、後日回答することを約束した。

法人は、組合に対して、6.10.11回答書を送付したが、不服申立手続の遅延や、E組合員が提出した証拠の採否等についての説明は一切なかった。

ウ 法人の説明義務について

もっとも、法人が説明することによって損害を被るなどの事情がある場合には、説明義務を免れることもありうる。こうした場合、まずは法人が、説明すべき事項のそれぞれについて、損害の蓋然性を立証すべきである。その上で、説明義務とそれを果たすことによって法人が被る損害の程度を具体的に比較考量し、説明拒否の是非について判断すべきである。

法人は、証拠の採否とその評価について説明すると審理の公正を阻害する恐れがあると主張するのかもしれないが、その理由の説明は一切ない。例えば裁判においては、刑事であれ民事であれ、証拠の採否やその評価については、判決の中で当然に示される。そうすることで当事者に防御や攻撃の機会を与えられ、公正性が担保されるからである。このように、証拠の採否やその評価を説明することが審理の公正を阻害するということは決して自明ではない。法人は損害の蓋然性を立証していないのであるから、説明拒否は認められない。

エ 結論

以上のとおり、法人は不服申立手続の遅延やE組合員が不服審査委員会に提

出した証拠の採否等について、自ら説明義務を認めておきながら、一切の説明を行わず、また、説明を拒否する合理的理由についても説明しなかったのである。こうした対応が不誠実団交に該当することは明白である。

(4) E組合員がA准教授に対して優越的地位にあったとの認定に係る説明について

ア 法人の説明義務

義務的団交事項とは、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」とされているところ、E組合員に対する本件懲戒処分は、「労働条件やその他の待遇」に該当し、かつ法人において「処分可能なもの」である。また、優越的地位に関する判断の是非は、本件懲戒処分の是非や妥当性に直結する問題であるから、義務的団交事項に当たり、法人に説明義務がある。

加えて、不服審査委員会は、法人の一機関である。仮に一定の独立性を保証しているとしても、それは法人内部での権限分配の問題にすぎないのであるから、法人がそのことを理由に説明義務を免れるものではない。ある会社が労働者を解雇するにあたって、その判断を人事部に委ねたからといって、会社が解雇理由についての説明義務を免れることはないのと同様である。

イ 法人の対応

法人は、優越的立場について「（不服審査委員会の報告書に記載されていること以外の）独自の認定を付加したり、説明を加えたりする立場にない」と述べる。しかしながら、組合は、報告書と異なる説明を求めていたわけではなく、報告書に記載されていない事柄や不明な事柄について説明を求めていたのである。

6.8.6団交においても、組合は報告書に記載している「優越的な関係」の認定の根拠について反論したうえで説明を求めたが、法人は「報告書に記載している通り」との対応に終始した。

法人は、組合の疑問について、不服審査委員会の委員を団交に出席させて説明させるか、それが難しければ持ち帰って不服審査委員会に確認して回答することは可能であったにもかかわらず、そうした段取りを一切踏むことなく、報告書に記載している内容がすべてであるとして、それ以上の回答を拒否した。

ウ 結論

以上のとおり、優越的地位については「不服審査委員会の報告書に述べられており、それと別のことを法人の担当者が述べられるはずもない」という法人の対応はE組合員が優越的な地位を持つことの根拠を示そうという態度とは到底言えないのであるから、不誠実団交に該当することは明白である。

2 被申立人の主張

(1) 誠実交渉義務について

誠実交渉義務については、使用者には、組合の要求ないし主張を容れたりそれに対して譲歩をする義務はなく、十分な討議の後、双方の主張が対立し、意見の一致を見ないまま交渉打ち切りとなることは、誠実交渉義務の違反ではないとされる（菅野・山川「労働法」第13版・1019頁）。

この点、令和3年6月25日以来、同6年8月まで、組合と法人は、11回の団交を行ってきており、掲示板を貸与しない理由、E組合員に対する不服申立ての判断に時間を要した理由、判断過程、優越的地位の有無等について、繰り返し、具体的な説明をしてきている。

(2) 掲示板貸与の拒否理由

法人は、公立の大学法人として、法人の設立団体である大阪府及び大阪市の動向を考慮しつつ運営を行っている必要があるところ、大阪市は、労使関係条例で労働組合等への新規の便宜供与を行わないことを明示的に規定しており、法人としても、そのことを念頭に置きながら、運営を行う必要があることについては、6.1.24団交で説明しており、6.8.6団交でも、人事課の会議で決定したことを説明した。組合は納得せず、改めて文書回答することで合意を見た。その文書が6.10.11回答書であり、明確に回答している。

また、組合は、この点に関する決定過程について説明がされていないことを問題とするようだが、掲示板の貸与について、新規の貸与をしないことは、法人の内部の運営問題であり、人事労務室長の決定権限に属する事項であり、文書回答を行った経緯からして、文書で回答することが不誠実ともいうことができない。

さらに、現在、掲示板の貸与がされているのは、法人化以前から貸与されていた多数組合のみであり、多数組合についても、新規の貸与は行われていないのである。

加えて、掲示板の設置場所は、大学という多数の教員学生が自由に研究、教育をすべき場であるべきところであり、通常の事業場とは別の考慮を要する場所であり、法人の方針は正当なものというべきである。

(3) 不服審査の手の遅れ等への説明について

不服審査に期間を要した理由については、新規にJ大学としての規程を制定し、不服審査委員会を立ち上げる等の必要から、時間を要したものであり、この間、別労組との累次の協議、交渉を必要としたためである。

この点については、6.1.24団交の席上で組合から質問があったため、その場で説明の上、文書回答を行った上で、6.8.6団交でも説明を行った。

また、証拠採用の公正性等については、不服審査委員会の公正かつ自由な審理に基づくものであり、詳細な証拠採否の妥当性等について、法人が介入することは、かえって審理の公正を阻害するおそれがあり、大学の不服審査手続として、適切でない。法人としては、この立場で団交に臨んできており、証拠の採否、評価等について、具体的に説明すべき立場にないし、不服審査委員会の決定書が送られているのであるから、それを尊重すべき立場にある。

よって、法人の説明が不当労働行為に当たる余地はない。

(4) E組員がA准教授に対して優越的地位にあったとの認定に係る説明について

優越的力関係については、特に、組合から、4.2.3団交申入書でこの点に関する団交申入れがあり、4.3.17団交以後の団交において、この点について時間をとって説明した。その際に内容はやり取りしており、組合が問題とする令和6年の説明は、それまでの説明をしてきた事項と同様のものであって、説明済みであり、かつ、調査報告書の内容を確認すれば済むものである。

調査報告書においては、E組員の優越的力関係を認定しているところ、本件ハラスメント調査委員会の行った優越性の認定の理由については、十分詳細にかつE組員にも理解可能に記載されている。法人として、これに独自の認定を付加したり、説明を加えたりする立場にないため、調査報告書に準拠した説明を行ったものである。

また、優越性についての法人の認定根拠については、不服申立結果報告書においても述べられており、それと別のことを法人の担当者が述べられるはずもなく、組合も同報告書を入手し、その内容を承知していた。

その状況での説明であり、不当労働行為に当たる問題はない。

第6 争点に対する判断

6.8.6団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

1 はじめに組合の要求事項が義務的団交事項に当たるかについてみる。

前記第4.3(14)、(17)、(18)、(19)認定によれば、6.8.6団交においては、6.3.12団交申入書に協議及び要求事項として記載された、①法人の掲示板不貸与事由及び②不服審査委員会が7か月以上に渡って開催されていない理由、に加え、③E組員がA准教授に対し、優越的地位にあったとの認定について議論されていたことがそれぞれ認められる。そして、このうち①は団体的労使関係の運営に関する事項、②及び③は労働者の労働条件に関する事項であり、かつ、これらはすべて法人に処分可能なものであるから、義務的団交事項に当たるといえる。

そうすると、法人は、誠意をもって当該団交に当たらなければならない、労働組合の追及の程度に応じて、その要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に

説明したり、労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある。これを果たさず、実質的な協議に応じなければ、不誠実団交に当たるので、以下検討する。

- 2 組合は、6.8.6団交において、①掲示板貸与の拒否理由を具体的に説明しなかったこと、②不服審査の手続の遅れ等に関し具体的な回答を行わなかったこと、③E組合員がA准教授に対して優越的地位にあったとの認定についての具体的な説明を行わなかったこと、が不誠実団交であると主張するので、以下それぞれについてみる。

(1) 掲示板貸与の拒否理由について

ア 前記第4.3(11)ア、(13)、(19)ア、(20)ア認定によれば、法人は、6.1.24団交及び6.2.16回答書にて、新たな掲示板の設置及び貸与は、設置団体の組合対応状況も踏まえて、一律に行わない旨回答したこと、6.8.6団交において、設置団体の組合対応状況とは労働組合の事務所を取り上げたなどの状況を踏まえたということかという組合の質問に対し、法人はそのとおりである旨述べ、いつ、どこで、掲示板に関する法人の方針を決定したのかという組合の質問に対しては、人事の会議で決定した旨述べたこと、6.10.11回答書においても、同趣旨の回答を行ったことが認められる。

これらのことからすれば、法人は、掲示板の貸与を拒否した理由について、繰り返し具体的に伝えており、組合の追及の程度に応じた具体的な説明をしていたといえる。

イ また、組合は、合理的な説明がなかった旨も主張する。しかしながら、「組合が合理的」と判断するに足る説明がなかったからといって、法人が説明義務を果たしていないとまではいえない。

なお、組合は、いつどのような会議で法人の方針を決定したのか答えていない旨も主張するが、法人は人事の会議における検討結果であるという論拠を示して説明しているため、その決定過程の詳細まで組合に対して説明義務を負うとまではいえない。

ウ 以上のことから、掲示板貸与の拒否理由についての法人の対応は、不誠実団交に当たるとはいえない。

(2) 不服審査の手続の遅れ等について

ア 前記第4.3(4)、(15)認定からすると、E組合員が本件不服申立てを行ってから不服申立結果報告書が発出されるまで、約2年7か月を要したことが認められる。

この点について、組合は、法人から手続が遅れた理由について具体的な説明がなかった旨主張する。

しかしながら、前記第4. 3 (19)イ(ア)認定によると、6.8.6団交において組合が法人の6.2.16回答書を読み上げた後、さらに手続が遅れた理由を求めたところ、法人は、J大学としての根拠規程を新たに整備するための労働組合との協議が必要であったため遅れた旨、委員からの報告書提出に時間がかかった旨、新たな委員会は委員の構成も違う旨等述べたことが認められる。また、前記第4. 3 (20)認定のとおり、法人は、6.10.11回答書において、不服審査委員会から、(i)本件不服申立ての審理については、法人として新たに根拠規程の制定が必要となったので労働組合と協議を重ねる必要があった旨、(ii)7回に渡り審査を行い、審査結果を報告した旨を聴取したと回答したことが認められる。

これらのことからすると、法人は、団交において説明を行い、その後、組合の求めに応じて不服審査委員会に聴取した上で回答も行っており、こうした法人の対応は、自己の主張の根拠を具体的に説明したものであるといえる。

イ また、組合は、不服審査委員会に提出した証拠の採否について説明がなかった旨も主張する。

しかしながら、前記第4. 3 (19)イ(イ)認定によると、法人は、6.8.6団交において、証拠の採否やその証明力は不服審査委員会が判断している旨、法人としてはその判断を是としている旨、不服審査委員会に対し確認をとる旨述べたことが認められる。また、前記第4. 3 (20)認定からすると、法人は、6.10.11回答書において、不服審査委員会から、E組合員が提出した証拠の取扱いについては不服申立結果報告書に取りまとめたとおりであり、審査の内容にわたる部分については回答できない旨回答したことが認められる。

これらのことからすると、法人は、団交において説明を行い、その後、組合の求めに応じて不服審査委員会に聴取した内容を回答しており、法人の対応は、自己の主張の根拠を具体的に説明したものであるといえる。

ウ 以上のことから、不服審査の手続の遅れ等についての法人の対応は、不誠実団交に当たるとはいえない。

(3) 優越的地位にあったとの認定について

前記第4. 3 (6)、(11)イ、(19)ウ、(20)ウ認定のとおり、法人は、(i)4.3.17団交において、E組合員がA准教授に対して優越的地位にあったとの認定について、調査報告書に書いてある旨回答し、その内容を説明したこと、(ii)6.1.24団交において、調査報告書のとおり発言等の全容や日常的な関係を認定した旨、調査報告書では、E組合員によって精神的な負担が生じたと認定した旨述べたこと、(iii)6.8.6団交において、優越的地位について、不服申立結果報告書に書いてあることを読めば分かる旨、それ以上説明しない旨述べたこと、

(iv)6.8.6団交での組合の求めに応じて、6.10.11回答書において、過去のハラスメント事案の概要と処分内容を回答したことが認められる。

これらのことからすると、法人は、優越的地位について、ハラスメント調査委員会や不服審査委員会の報告書以上の説明はできないと述べ、これらの報告書に書いてある旨繰り返し自己の主張の根拠を具体的に説明しており、法人にこれ以上の報告義務があるとまでいえない。また、組合の求めに応じて過去の事例等について回答するなどしており、法人に可能な範囲で組合に対応しているといえ、法人の対応は不誠実団交に当たるとはいえない。

- 3 以上のとおりであるから、6.8.6団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるとはいえず、したがって、本件申立ては棄却する。

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8年6月26日

大阪府労働委員会

会長 横 山 耕 平