

第3章 不当労働行為の審査

第1節 不当労働行為事件の概況

令和5年中の係属件数は、前年からの繰越2件（対前年同数）である。

令和5年中に終結したものは命令による2件である。

不当労働行為救済申立事件の係属・終結状況

（単位：件）

年		元	2	3	4	5
係属 状況	前年繰越	1	3	4	2	2
	新規	3	1	1		
	審査の再開					
	計	4	4	5	2	2
終結 状況	命令・決定	1				2
	和解			2		
	取下げ			1		
	計	1		3		2
翌年繰越		3	4	2	2	

1 新規申立状況

労働組合法第7条該当号別の新規申立状況は、次表のとおりである。

7条該当号別新規申立状況

（単位：件）

7条該当号	年	元	2	3	4	5
1						
2				1		
3						
4						
1・2		1	1			
1・3						
1・4						
2・3						
2・4						
3・4						
1・2・3		2				
1・2・4						
1・3・4						
2・3・4						
1・2・3・4						
計		3	1	1		

〔注〕

1号…不利益取扱い 2号…団交拒否
3号…支配介入 4号…報復的不利益取扱い

2 事件終結状況

労働組合法第7条該当号別の終結状況は、次表のとおりである。

7条該当号別終結状況

(単位：件)

7条該当号	年 終結区分	元	2	3	4	5
1	命令・決定					2
	和解			1		
	取下げ			1		
	計			2		2
2	命令・決定					2
	和解			2		
	取下げ			1		
	計			3		2
3	命令・決定	1				1
	和解			1		
	取下げ					
	計	1		1		1
4	命令・決定					
	和解					
	取下げ					
	計					

〔注〕件数は延件数である。

3 終結事件処理状況

令和5年中に終結したものは命令による2件である。

終結区分別平均処理日数

(単位：日)

区 分 \ 年	元	2	3	4	5
命 令 ・ 決 定	398				1360
和 解			517		
取 下 げ			388		
総 平 均	398		474		1360

処理日数区分別状況

(単位：件)

区 分 \ 年	元	2	3	4	5
1 日から 30 日まで					
31 日から 100 日まで			1		
101 日から 200 日まで					
201 日から 300 日まで					
301 日から 400 日まで	1		1		
401 日から 500 日まで					
501 日から			1		2

4 業種別不当労働行為事件数

業種別の係属事件数は、次表のとおりである。

業種別不当労働行為事件数

(単位：件)

業種 \ 年	元	2	3	4	5
農業、林業					
漁業					
鉱業、採石業、砂利採取業					
建設業					
製造業	1	1(1)	1(1)		
化学工業					
非鉄金属製造業					
生産用機械器具製造業	1	1(1)	1(1)		
電気・ガス・熱供給・水道業					
情報通信業					
運輸業、郵便業	1(1)				
道路旅客運送業(ハイ・タク)					
道路貨物運送業					
水運業					
郵便業(信書便事業を含む)	1(1)				
卸売業、小売業		1	1(1)		
金融業、保険業					
不動産業、物品賃貸業					
学術研究、専門・技術サービス業			1		
宿泊業、飲食サービス業					
生活関連サービス業、娯楽業					
娯楽業					
教育、学習支援業(自動車教習所を含む)	2	2(2)	2(2)	2(2)	2(2)
医療、福祉					
医療業					
社会保険・社会福祉・介護事業					
複合サービス事業					
サービス業					
職業紹介・労働者派遣業					
公務					
分類不能の産業					
計	4(1)	4(3)	5(4)	2(2)	2(2)

〔注〕 1 ()は前年繰越分で内数である。

2 業種は日本標準産業分類に基づく分類である。

第2節 不当労働行為事件一覧表

事件 番号	申立人	申 立 年月日	終 結 年月日	申 立 該当号	申立内容	終結 区分	審査 委員	参与委員		処理 日数
								労	使	
※ 平成 31 年 第1号	組合	31.2.19	5.2.28	1 2	不利益取扱い 是正 誠実団交実施 謝罪文の揭示	一部救済 命令	(長) 大熊 ・ 武智	弓立	(~R3.9.5) 大西 (R3.9.6~) 八塚	1471 日
※ 令和 元年 第3号	組合	元.9.30	5.2.28	1 2 3	不利益取扱い 是正 誠実団交実施 支配介入禁止 謝罪文の揭示	一部救済 命令	(長) 大熊 ・ 武智	弓立	(~R3.9.5) 大西 (R3.9.6~) 八塚	1248 日

※ 令和元年10月18日に両事件の併合を決定

第3節 不当労働行為事件の概要

○平成31年（不）第1号・令和元年（不）第3号併合事件

1 当事者

申立人 X 組合
被申立人 学校法人Y 1

2 申立及び終結状況

平成31年2月19日 平成31年（不）第1号事件申立て
令和元年9月30日 令和元年（不）第3号事件申立て
(令和元年10月18日 両事件の併合を決定)
令和5年2月10日 一部救済命令の決定
令和5年2月28日 当事者に命令書の写しを交付

3 審査委員

(長) 大熊伸定 武智雅子

4 参与委員

(労) 弓立浩二 (～令和3年9月5日) (使) 大西宏昭
(令和3年9月6日～) (使) 八塚 洋

5 申立人の請求する救済内容（法第7条1・2・3号）

(1) 被申立人は、申立人組合員A 2、同A 3、同A 4に対する休日・深夜の研究室

利用及び休日・深夜労働に対する賃金支払の差別是正のため次の措置をとらなければならない。

ア A 2 に対して、休日・深夜の研究室利用にあたっての事前申請の有無を問題視して、就業規則上の明確な根拠もないまま、許可なく深夜及び休日勤務を繰り返した場合には再度注意書を発出すると警告するなどの威嚇措置や不利益取扱いを行ってはならず、日頃の研究・教育活動の自由を不当に制限してはならない。

イ A 2 に対して、業務のために深夜・休日労働を行った事実を確認した場合に、法人の許可がないとして賃金（割増賃金）を支給しないという不利益な取り扱いをしてはならず、平成 30 年 12 月 5 日、同月 9 日、同月 11 日、同月 13 日、同月 14 日、同月 16 日、同月 17 日、同月 18 日の深夜・休日割増賃金について、業務のために深夜・休日労働を行った事実を確認している部分については法人の許可の有無を問わず、既払割増賃金との差額を支払うこと。

ウ A 3 及び A 4 に対して、日頃の研究・教育活動の自由を過度に制約して、その活動に支障を生じさせるという不利益を与えてはならない。

エ A 3 に対して、業務のために深夜・休日労働を行った事実を確認した場合に、法人の許可がないとして賃金（割増賃金）を支給しないという不利益な取扱いをしてはならない。

オ A 4 に対して、業務のために深夜・休日労働を行った事実を確認した場合に、管理監督者に該当するなどとして賃金（割増賃金）を支給しないという不利益な取扱いをしてはならない。

(2) 被申立人は、A 2 が申立人労働組合の組合活動の一環として行った SNS 上の情報発信（平成 31 年 2 月 20 日付け記事）がハラスメントに該当すると認定したことを撤回し、これをなかったものとして扱い、A 2 に対して人事上不利益な措置を課してはならない。

(3) 被申立人は、法人常務理事の B 2 をして、被申立人の理事長らで組織する機関に A 2 に対する報復ないし威嚇的なハラスメント申立てをさせることにより申立人労働組合の運営に支配介入（組合活動の弱体化を図る行為）をしてはならない。

(4) 被申立人は、申立人労働組合が、平成 30 年 12 月 4 日付け、平成 31 年 2 月 19 日付け、平成 31 年 4 月 3 日付け、平成 31 年 4 月 22 日付けにて、それぞれ申し入れた団体交渉について以下のとおり不誠実な交渉態度を是正し、誠実に交渉に応じなければならない。

ア 申立人が、実質的な交渉を行うべく第 2 回団体交渉以降、繰り返し法人の理事長の出席を求めていたにもかかわらず、理事長の出席を拒み、実質的な交渉権限のない者を出席させて誠実な交渉を行わない態度を是正すること。

イ 申立人が、団体交渉事項として申入れを行っている、労使協定の締結当事者や就業規則改正の意見聴取対象となる過半数代表者の公正な選出手続きについて、組合との団体交渉を経ずに、自主性不備組合である教職員会に対して過

半数代表者の選出を要請し、過半数代表者選出手続を進めさせて、当該手続により選出された過半数代表者と労使協定の締結を行って専門業務型裁量労働制の導入を図り、組合から指摘されていた法的問題点を糊塗するような態度を是正すること。

- (5) 被申立人は、申立人への便宜供与について、別組合である教職員会と差別するなどして申立人の運営に支配介入してはならず、申立人に対して組合事務所及び組合掲示板を供与するものとし、その設置場所、大きさ、個数など具体的条件について申立人と速やかに協議しなければならない。

- (6) 謝罪文の掲示

6 申立人の主張（概要）

- (1) 労働組合法第7条第1号（不利益取扱い）関係

ア 次に掲げる行為は、被申立人の（あるいは被申立人に帰責されるものとして）A2組合員に対する労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

- (ア) 被申立人が、A2組合員の平成30年12月5日、同月9日、同月11日、同月13日、同月14日、同月16日、同月17日及び同月18日の深夜及び休日勤務を許可せず、割増手当を支給しないこと。

- (イ) 被申立人が、A2組合員又は申立人執行委員長に対して、深夜及び休日勤務に関し、次の文書を交付したこと。

a 平成30年12月20日付け「注意書」

b 平成31年1月30日付け「2018年12月25日開催の団体交渉について」

c 平成31年1月30日付け「通知書」

- (ウ) 常務理事であるB2教授が、A2組合員のSNS上の記事（平成30年12月20日付け及び平成31年2月20日付け発信）がハラスメントに該当するとして、平成31年3月4日付け文書により、ハラスメント申立てをしたこと。

- (エ) ハラスメント防止委員会が、前記（ウ）のハラスメント申立てを受けて、調査・審議を実施し、令和2年6月8日付け文書により、A2組合員のSNS上の記事（平成31年2月20日付け発信）をハラスメントに該当すると認定したこと。

イ 次に掲げる被申立人の行為は、A3組合員及びA4組合員の研究・教育活動に支障を生じさせたものとして、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

- (ア) 深夜及び休日の研究室利用を原則として禁止し、深夜及び休日に、A3組合員・A4組合員の研究室に守衛を巡回させるなどして、利用目的を確認したこと。

ウ 次に掲げる被申立人の行為は、A3組合員及びA4組合員に対する労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

- (ア) A3組合員が申立人組合に加入して以降、同人に対して、深夜・休日労働許可制を理由に、深夜及び休日勤務にかかる割増手当を支給しないこと。

- (イ) A4組合員が申立人組合に加入して以降、同人に対して、深夜・休日労働許可制及び管理監督者に該当することを理由に、深夜及び休日勤務に係る割増手当を支給しないこと。

(2) 労働組合法第7条第2号（団体交渉拒否）関係

平成30年12月25日（第1回）、平成31年3月12日（第2回）、同年4月26日（第3回）、令和元年7月12日（第4回）、同年9月5日（第5回）、同年11月14日（第6回）、同年12月19日（第7回）、令和2年2月25日（第8回）開催の団体交渉における、次に掲げる被申立人の行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

ア 申立人が理事長の出席を要求したにもかかわらず、理事長が団体交渉に出席せず、総務担当の常務理事らを出席させ、団体交渉を行わせたこと。

イ 労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）との平成31年3月27日付け労使協定締結に当たり、過半数代表者の選出について、申立人との団体交渉を経なかったこと。

ウ ①深夜・休日労働の把握方法及び裁量労働制の在り方について（第4回団体交渉）、②前記(1)ア（ウ）のハラスメント申立てについて（第5回団体交渉及び第8回団体交渉）、③令和2年4月1日施行の就業規則変更について（第6回団体交渉ないし第8回団体交渉）、組合が述べた意見に応答せず、説明や資料開示を拒むなどの対応をしたこと。

(3) 労働組合法第7条第3号（支配介入）関係

次に掲げる被申立人の行為は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

ア 前記(1)ア（ウ）の行為

イ 前記(1)ア（エ）の行為

ウ 教職員会に事務所及び掲示板を貸与し、申立人に組合事務所及び組合掲示板の貸与を拒否していること。

7 被申立人の主張（概要）

本件申立てをいずれも棄却するとの命令を求める。

- (1) 被申立人の行為は適正な対応等であり、組合員であることや組合活動等を理由とする不利益取扱いに該当しない。
- (2) ハラスメント防止委員会及び同調査委員会は慎重かつ公正な手続の進行に努めてきており、不利益取扱いであるとか、支配介入であるなどと評価されるべきではない。
- (3) 実際に現場の労務管理に係る業務処理を担当している総務担当の常務理事らに交渉を担当させることは何ら不当ではないから、被申立人の対応が不誠実団交と評価されるべき理由はない。
- (4) 組合事務所・掲示板を貸与できないのは、施設管理上の都合によることであって、合理的な理由があるから支配介入に該当しない。

8 審査概要

調査回数	審問回数	証人等			処理日数
		申 立 人 側	被申立人側	双方	
併合前 4 回	7 回	4 人	2 人	3 人	1471 日
併合後 16 回					1248 日

※処理日数上段：平成 31 年（不）第 1 号事件、下段：令和元年（不）第 3 号事件

9 令和 5 年の審査状況

2 月 28 日に次の一部救済命令の写しを当事者に交付した。

命 令 書

申 立 人 X組合
 執行委員長 A 1

被申立人 学校法人 Y 1
 理事長 B 1

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、本命令書写しの交付の日から7日以内に、次の文書を手交しなければならない。(注：用紙の大きさはA4版、文字フォントは明朝体、文字サイズは12ポイント以上とし、年月日は手交の日を記載すること。)

年 月 日

X組合
執行委員長 A 1 様

学校法人 Y 1
理事長 B 1 ㊟

当法人が行った下記の行為は、愛媛県労働委員会において、不当労働行為と認定されましたので、今後はこのような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成30年12月25日、平成31年3月12日、同年4月26日、令和元年7月12日、同年9月5日、同年11月14日、同年12月19日、令和2年2月25日開催の団体交渉において、理事長の出席要求に全く応じず、専ら総務担当の常務理事らに対応させたこと。
- (2) 令和元年11月14日、同年12月19日、令和2年2月25日開催の団体交渉において、同年4月1日施行の就業規則変更について、資料開示を拒むなどの対応をしたこと。
- 2 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び申立人の請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人学校法人Y1(以下「法人」という。)の次の行為が、労働組合法第7条各号所定の不当労働行為に当たるとして、平成31年2月19日及び令和元年9月30日に、X組合(以下「組合」という。)が当委員会に救済申立てを行った事案で、併合して審査を行った。

- (1) 専門業務型裁量労働制の休日・深夜勤務の許可制等を根拠に、①勤務許可に関し注意書

などを組合員や組合に交付したこと、②休日及び深夜に守衛に研究室を巡回させ、利用目的を確認したこと、③制度導入後の割増賃金を支給しないこと。(労働組合法第7条第1号)

【後記第2の争点1、2、5、6及び7】

- (2) 組合員のSNSへの投稿記事について、①常務理事が、ハラスメント申立てを行い、②法人ハラスメント防止委員会が、調査・審議して投稿記事の一部をハラスメント認定したこと。(労働組合法第7条第1号及び第3号)【後記第2の争点3、4、11及び12】

- (3) 団体交渉に関し、①理事長の出席要求に応じなかったこと、②平成31年3月27日付け専門業務型裁量労働制に係る労使協定締結に当たり、労働者の過半数を代表する者(以下「過半数代表者」という。)の選出について、組合との団体交渉を経なかったこと、③専門業務型裁量労働制の在り方、休日・深夜勤務の把握方法及び就業規則変更について、説明や資料提供の要求を拒むなどの対応をしたこと(労働組合法第7条第2号)【後記第2の争点8、9及び10】

- (4) Y2教職員会(以下「教職員会」という。)には貸与している事務所や掲示板の貸与を拒否したこと。(労働組合法第7条第3号)【後記第2の争点13】

2 申立人の請求する救済の内容の要旨

本件の請求する救済の内容は、救済申立て後、追加・変更され、最終的には次のとおり整理された。いずれも行為の日から1年以内に申し立てられている。

- (1) 休日及び深夜勤務について、①許可なく勤務を繰り返した場合は注意書を発出すると警告するなどの威嚇や不利益取扱いの禁止、②日頃の研究・教育活動の自由の不当又は過度な制限の禁止、③事前許可がないなどの理由による割増賃金の支払拒否の禁止
- (2) 常務理事に、組合活動であるSNS投稿記事についてハラスメント申立てさせることによる不利益取扱いや支配介入の禁止
- (3) ハラスメント認定の撤回及び人事上不利益な措置の禁止
- (4) 理事長の出席要求に応じず、実質的交渉権限のない常務理事らに団体交渉を行わせるという不誠実な交渉態度の是正
- (5) 専門業務型裁量労働制に係る労使協定締結に当たり、過半数代表者選出について、組合との団体交渉を経ないという態度の是正
- (6) ①休日・深夜勤務の把握方法及び専門業務型裁量労働制の在り方、②常務理事のハラスメント申立て、③就業規則の変更について、団体交渉において述べた意見に回答せず、説明や資料開示を拒むなど組合を軽視する態度の是正
- (7) 組合事務所及び組合掲示板の貸与

(8) 謝罪文の掲示

第2 争点

1 労働組合法第7条第1号(不利益取扱い)関係

- (1) 次に掲げる行為は、法人の、あるいは法人に帰責されるものとして、法学部教授A2組合員(以下「A2教授」という。)に対する労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。

ア 法人が、A2教授の平成30年12月5日、同月9日、同月11日、同月13日、同月14日、同月16日、同月17日及び同月18日の休日及び深夜勤務を許可せず、割増賃金を支給しないこと。【争点1】

イ 法人が、休日及び深夜勤務に関し、A2教授に平成30年12月20日付け注意書及び平成31年1月30日付け通知書を交付し、組合に同日付け「2018年12月25日開催の団体交渉について」を交付したこと。【争点2】

ウ 法人常務理事B2法学部教授(以下「B2常務理事」という。)が、平成30年12月20日付け及び平成31年2月20日付けのA2教授のSNS投稿記事は自らに対するハラスメントであるとして、同年3月4日付けでハラスメント申立てをしたこと。【争点3】

エ 法人ハラスメント防止委員会が、上記ウのハラスメント申立てについて調査・審議し、このうち平成31年2月20日付けのSNS投稿記事を令和2年6月8日付けでハラスメント認定したこと。【争点4】

- (2) 法人が、休日及び深夜の研究室利用を原則として禁止し、法学部教授A3組合員(以下「A3教授」という。)及び法学部教授A4組合員(以下「A4教授」という。)の研究室に守衛を巡回させるなどして利用目的を確認したことは、研究・教育活動に支障を生じさせたものとして、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。【争点5】

- (3) 法人が、休日・深夜勤務の許可制を理由に、組合加入以降、A3教授に休日及び深夜勤務に係る割増賃金を支給しないことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。【争点6】

- (4) 法人が、休日・深夜勤務の許可制及び管理監督者に該当するという理由で、組合加入以降、A4教授に休日及び深夜勤務に係る割増賃金を支給しないことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。【争点7】

2 労働組合法第7条第2号(不誠実団体交渉)関係

平成30年12月25日(第1回)、平成31年3月12日(第2回)、同年4月26日(第3回)、令和元年7月12日(第4回)、同年9月5日(第5回)、同年11月14日(第6回)、同年12月19日(第7回)、令和2年2月25日(第

8回)開催の団体交渉における、次に掲げる法人の行為は、労働組合法第7条第2号の不誠実団体交渉に該当するか。

- (1) 理事長の出席要求に応じず、総務担当の常務理事らに対応させたこと。【争点8】
- (2) 過半数代表者との平成31年3月27日付け専門業務型裁量労働制に係る労使協定締結に当たり、過半数代表者の選出について組合との団体交渉を経なかったこと。【争点9】
- (3) ①休日・深夜勤務の把握方法及び裁量労働制の在り方について(第4回団体交渉)、②B2常務理事からのハラスメント申立て(前記1の(1)ウ)について(第5回団体交渉及び第8回団体交渉)、③令和2年4月1日施行の就業規則変更について(第6回団体交渉から第8回団体交渉まで)、組合が述べた意見に応答せず、説明や資料開示を拒むなどの対応をしたこと。【争点10】

3 労働組合法第7条第3号(支配介入)関係

- (1) 前記1(1)ウの行為は、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するか。【争点11】
- (2) 前記1(1)エの行為は、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するか。【争点12】
- (3) 法人が、教職員会に事務所及び掲示板を貸与し、組合には貸与を拒否していることは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するか。【争点13】

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人
組合は、肩書地に事務所を置き、C1地区の地場中小企業で働く労働者で組織された個人加盟の合同労働組合であり、令和4年6月20日の本件審問終結時の組合員数は582名である。

上部団体は、A5組合及びA6(以下「A6」という。)である。

下部組織として、法人の職員が組織したA7分会など職場ごとに組織された21の分会があり、法人に通知している本件審問終結時のA7分会(以下「分会」という。)の組合員数は7名、分会長はA2教授である。

- (2) 被申立人

法人は、肩書地に事務所を置き、大学院、大学、短期大学を設置する学校法人で、本件審問終結時の職員数は、正規職員323名(教育職員185名・事務職員138名)、非正規職員150名(非常勤教育職員135名・事務補助事務職員15名)である。理事長は、法人寄附行為によりY3大学学長が兼務することとされている。

2 専門業務型裁量労働制導入の経緯について

- (1) 専門業務型裁量労働制の導入について

ア 過半数代表者等への意見照会について

(7) 法人は、平成 25 年 5 月 22 日に C 2 労働基準監督署から改善指導を受けたことをきっかけに、労働時間を教育職員の裁量に委ねる専門業務型裁量労働制導入の検討を始め、平成 30 年 4 月 1 日導入を目指し、就業規則等関連規程と労使協定の案について、過半数代表者の C 3 経営学部教授（以下「C 3 教授」という。）に対しては同年 2 月 7 日に、教職員会に対しては同月 9 日に、それぞれ意見照会を行った。教育職員を集めた説明会は開催していない。

法人が過半数代表者以外の教職員会に直接意見照会したのは、C 3 教授の希望である。教職員会には正規職員の過半数が加入していた。

(4) C 3 教授は、C 4 教職員会執行委員長（以下「C 4 教職員会執行委員長」という。）から、過半数代表者候補者として教職員会執行部に推薦され、執行部に立候補に必要な署名を集めてもらい選挙で選出されている。

イ 専門業務型裁量労働制に関する労使協定の締結について

(7) 過半数代表者の C 3 教授は、従前のおり教員控室にある掲示板に意見照会の文書を掲示し、提出された意見と平成 30 年 2 月 28 日開催の教職員会代議員会での意見を取りまとめ、3 月 2 日、意見書を法人に提出した。同日、教職員会も、上記 2 月 28 日開催の代議員会での意見を法人に直接提出した。

専門業務型裁量労働制では始業・終業時刻及び休憩時間を教育職員に委ねるという法人の説明に対し、教育職員から疑義や意見が出されている。

(4) 3 月 8 日、法人は、上記(7)の意見に対し、導入予定の制度で対応できる旨を回答し、これを受けて同月 15 日に教職員会代議員会が開催されたが、明確な反対はなく決定は過半数代表者の C 3 教授に一任された。

(7) 3 月 16 日、過半数代表者の C 3 教授は、法人と専門業務型裁量労働制に関する協定（平成 30 年 4 月 1 日施行。以下「平成 30 年労使協定」という。）を締結した。

【証拠・人証省略】

(2) 労使協定の意見聴取等の手続について

ア 労使協定の意見聴取等の手続について

法人においては、三六協定締結や就業規則改正に際しての意見聴取など、労働者の過半数で組織する労働組合（以下「過半数組合」という。）又は過半数代表者との間で取るべき労働関係諸法令所定の手続を、教職員会との間で行っていたが、平成 28 年 3 月 18 日の「学校法人 Y 1 における労働者の過半数を代表する者の選出等に関する規程」（以下「過半数代表者選出規程」という。）の制定以降は、年度ごとに過半数代表者をあらかじめ選出しておき、同一年度内に行われる労働関係諸法令所定の意見聴取等の手続は当該過半数代表者との間で行うように取扱いを変更した。

過半数代表者選出規程を制定する前の平成 25 年度から 27 年度にかけて C 2 労働基準監督署に提出されている時間外労働・休日労働に関する協定の「協定の当事者である労働組合の名称又は過半数を代表する者の職名 氏名」は「Y 2 教職員会執行委員長 ○○○○」と記載されているが、協定の当事者が労働者の過半数を代表する者の場合の選出方法として「代議員会で承認」と記載されている。

イ 過半数代表者の選出手続について

過半数代表者は、過半数代表者選出規程所定の手続により、労働基準法に基づく労使協定の締結当事者等の選出であることを明らかにして行われる選挙において、立候補者の中で有効投票の過半数の票を得た者が選出されるが、無投票は有効投票による決定に委ねたものとみなされる。選挙権者は理事長、Y 3 大学長、Y 4 短期大学長及び理事以外の教職員で、労働基準法第 41 条第 2 号の監督若しくは管理の地位にある者（以下「管理監督者」という。）には立候補の資格がない。選挙手続は、教職員会が推薦する教育職員、事務職員各 2 名（以下「教職員会推薦委員」という。）と現任の過半数代表者が指名する者 1 名の合計 5 名から構成される選挙管理委員会が行うなど、制度上も教職員会の関与は残っている。また、過半数代表者は、常勤の教職員に関連する事項について法人と協議したり、意見書を提出したりする場合、教職員会執行委員長との協議が必要とされている。

ウ 教職員会について

(7) 教職員会は、会員の労働条件の維持、改善、福利厚生、相互扶助及び学校運営の民主化を図り、法人の健全な発展に寄与することを目的として昭和 22 年に組織された団体である。設立の経緯について、昭和 28 年発行の三十年史には、「本校の場合は（中略）必ずしも労働組合の結成を必要とするものではない。」「教職員全体の意志を統一したり、相互の福利厚生について積極的関心と施策を持つためには学校長をも含め、全教職員をもって一つの組織を必要とするということに決定」と記載され、平成 31 年 4 月 11 日付け「教職員会ニュース」には、「教職員会は発足当時より親睦団体的要素と労働組合的要素を兼ね備え、レクリエーション活動を通して会員相互の親睦を図る場を提供してきました。併せて、教職員会から理事会に向けて様々な提言を行い、労使問題の交渉を重ね、皆が働きやすい環境作りも図ってきました。」と記載されている。

教職員会は、任意加入であるが、昭和 22 年の設立以降現在に至るまで、常勤かつ専任のいわゆる正規の教職員の過半数が加入しており、A 2 教授など分会員も加入している。本件審問終結時の会員数は、普通会员 171 名、特別会員 22 名、合計 193 名である。

教職員会は、特別会員（法人の理事長、理事及び評議員である教職員など）とそれ以外の普通会員から構成されるが、特別会員でなくなった後も普通会員として在籍する教職員もいる。総会、代議員会及び執行委員会の機関の意思決定に関わるのは普通会員で、特別会員は、執行委員長が認めた議題に係る審議及び決議に限って総会に出席できるだけである。ほかの労働組合等の組織に加入している者は執行委員などの役員や代議員となることができない。

教職員会が給与改定、ベースアップ、各種手当、福利厚生等の労働条件に関する事項について法人と交渉する際は、労働条件に関する事項として代議員会の審議及び決議を経る。教職員会は、法人との交渉について、協議という名称を使用しているが、平成 23 年頃、団体交渉という名称を使用したこともある。理事長を含む常務理事全員が交渉に出席していたこともあるが、平成 25 年 1 月以降、理事長は出席していない。

- (4) 教職員会は、法人から、昭和 46 年頃から教員控室の掲示板と事務所を貸与されているが、ほかに「教職員組合」という名称の労働組合が、平成 21 年頃に解散するまで組合事務所を貸与されていた。教職員会の平成 30 年度決算の収入約 1,137 万円の内訳は、会費収入約 494 万円、法人からの学校補助金約 372 万円、前年度繰越金約 254 万円、その他約 17 万円である。

【証拠・人証省略】

3 過半数代表者の選出を巡る動きについて

- (1) 過半数代表者選出のやり直し要請について
ア 過半数代表者選出のやり直し要請について
(7) 平成 30 年 3 月 19 日、過半数代表者の C 3 教授は、専門業務型裁量労働制導入の問題点について A 2 教授から説明を受け、法人に意見書を提出することになった。翌 20 日の面談当日の朝、所管の総務・労務担当の B 5 常務理事兼事務局長（以下「B 5 常務理事」という。）から、疑義や意見は過半数代表者を通じて提出してほしいとの申入れがあり、過半数代表者の C 3 教授だけで面談することになった。
- (4) 過半数代表者の C 3 教授は、面談直前に、A 2 教授が用意してきた過半数代表者名義の要請文書に押印を求められ、一旦は拒否したが、最終的に押印して B 5 常務理事に提出した。
- (9) 同文書では、①過半数代表者は労使協定締結が必要な事項ごとにその都度選出するのが原則で、省略する場合は職場の過半数の意見が適正に反映される仕組みがあらかじめ整備されている必要があるが、平成 30 年労使協定締結に際してはそのような手続がなく、過半数代表者の資格に疑義が出ていとし、②締結した労使協定も、専門業務型裁量労働制導入後も運用は変わらず、締結できないと新年度からの業

務に重大な支障が出るという不十分ないし不正確な説明を受けてやむを得ず締結したものであるから、過半数代表者の選出手続からやり直すよう要請している。

イ A 2 教授の過半数代表者への立候補について

平成 30 年 3 月 17 日から 20 日にかけてやり取りする中で、A 2 教授が翌年度の過半数代表者に立候補することとなり、過半数代表者の C 3 教授は、C 4 教職員会執行委員長にも連絡すると伝えた。

【証拠・人証省略】

- (2) A 2 教授の推薦署名集めに対する動きについて

ア A 2 教授の推薦署名集めについて

- (7) A 2 教授は、教職員会から過半数代表者への立候補を要請されたと受け止めていたが、C 5 選挙管理委員会委員長（以下「C 5 選挙管理委員長」という。）を通じて、C 4 教職員会執行委員長からこれまでのように立候補者がなかった場合は緊急避難的な例外として教職員会が推薦署名を集めるが、今回のような正式の立候補は教職員会が動くのは不適切で、推薦署名集めは自分で行うよう言われた。立候補の締切日は過半数代表者選出規程により年度末の 3 月 31 日で、法人は、選挙管理委員会に平成 30 年 4 月末日までに過半数代表者を選出するように依頼している。

- (4) A 2 教授は、3 月 23 日頃から、教育職員に立候補の推薦署名集めへの協力を呼び掛けたところ、複数が応じた。

イ A 2 教授の推薦署名集めに対する動きについて

- (7) A 2 教授が知人の事務職員に推薦署名集めへの協力を求めたところ、教職員会が事務職員を中心に推薦署名を集め、C 6 経済学部教授（以下「C 6 教授」という。）が平成 30 年 3 月 27 日に過半数代表者の立候補手続を済ませていたと聞かされた。C 6 教授を教職員会に推薦したのは、B 6 副学長（以下「B 6 副学長」という。）である。

- (4) A 2 教授の立候補に関しては、3 月 27 日頃から、B 7 理事長補佐（以下「B 7 理事長補佐」という。）や B 6 副学長は、推薦署名集めに協力しないよう、既に推薦署名している場合は撤回するよう、それぞれが教育職員に働きかけた。

- (9) B 2 常務理事は、3 月 27 日前後に、A 2 教授の推薦署名集めに、スマートフォンのショートメッセージで、同僚から、「署名したようです。他はありません！」と報告を受け、「ありがとうございます。」と返信している。このやり取りに先立ち、この同僚は、「署名活動は逃げて。やり過ぎそう！」、「B 2 からの伝言です。」というショートメッセージを教育職員の一人に送信し、「返事をしてしまったので、自分だけ署名してお渡しします。」、「B 7 先生か

らも署名はしないでくれと言われました。」などと返信を受けている。

また、B 2 常務理事は、3 月上旬頃から、個別に教育職員に専門業務型裁量労働制について説明してまわっていたが、3 月 28 日頃に、C 7 人文学部教授（以下「C 7 教授」という。）を訪問した際、A 2 教授の、専門業務型裁量労働制についての意見を批判するとともに、立候補についても言及し、C 7 教授は、A 2 教授の推薦署名集めを中止した。

- (イ) B 7 理事長補佐及び B 6 副学長は、理事長が認めれば理事会、常務理事会及び評議員会に陪席者として出席可能だが、理事でないため過半数代表者の選挙権がある。B 2 常務理事には選挙権はない。B 2 常務理事は、財務、施設、広報、補助金、情報等に加え、規程整備を担当する法務も所管するが、専門業務型裁量労働制については所管外である。

ウ A 2 教授と B 2 常務理事のやり取りについて

- (7) 平成 30 年 3 月 30 日 21 時頃、B 2 常務理事は、過半数代表者選出に関し大学執行部が介入していると A 2 教授から電話を受けた。

A 2 教授は「過半数代表者の立候補に必要な推薦署名を集めているが、急に集まらなくなり、一旦推薦署名した教員も撤回したいと言ってきている。B 7 理事長補佐、B 6 副学長の 2 教員が絡んでいるようだが、法人と大学執行部が一体となって介入しているのではないか。」という趣旨を繰り返したのに対し、B 2 常務理事は一旦は否定したが、最後は確認する旨を回答した。

また、A 2 教授は、推薦署名の撤回は法律上許されないにもかかわらず、大学執行部はそれをさせようと手続に介入しており、とんでもないことだ、逮捕者も出るぐらいの刑事上の問題で、法学部でも皆が問題視しているという趣旨を述べた。専門業務型裁量労働制についても話が及び、A 2 教授は制度導入に反対意見を述べたのに対し、B 2 常務理事は制度導入の趣旨や運用について説明し、話はかみ合わなかった。

- (イ) 翌 31 日、A 2 教授は、B 2 常務理事に電話で状況を確認するとともに、薬学部では自分が三六協定に反対していて休日勤務ができないように画策しているという事実無根のデマが流されているが、一体どうなっているのかと強く抗議した。B 2 常務理事は、その件についても確認する旨を回答した。
- (ウ) 4 月 2 日、B 2 常務理事は、C 7 教授に直接会い、3 月 28 日頃の訪問の際の話について謝罪し、同日、A 2 教授にも電話で、C 7 教授に対する発言の撤回を報告するとともに、一連の行動で迷惑をかけた旨を述べた。A 2 教授は、「法学部教授会でも、徹底的に迫するのを待っている。」「総務担当理事の首を出せ。」など

と発言したが、B 2 常務理事は反論しなかった。専門業務型裁量労働制についての話も含め、電話は 2 時間弱に及んだ。その後、A 2 教授と B 2 常務理事は何回かメールや電話でやり取りしている。

- (イ) 4 月 4 日、B 2 常務理事は、3 月下旬から不眠、不安症状が生じ、周囲から受診を勧められたとして心療内科を受診したところ、ストレス反応で、しばらく通院加療が必要との診断を受けた。B 2 常務理事は、問診に対し、原因が手続瑕疵を追及する同僚の教官からの電話やメールであることは明確だが、経営側の自分が学内の相談窓口相談するののもどうかと思ったと説明している。

【証拠・人証省略】

- (3) 過半数代表者選出手続の停止について

ア 過半数代表者立候補手続のやり直しについて

C 5 選挙管理委員長は、A 2 教授から、B 2 常務理事らが過半数代表者への立候補に関し教職員に働きかけていると訴えられ、平成 30 年 4 月 5 日、これまでの立候補の手続を無効とした上で改めて立候補者を受け付ける旨を公示した。

イ 常務理事との話し合いについて

- (7) 平成 30 年 4 月 11 日、A 2 教授は、B 5 常務理事、B 2 常務理事及び B 8 常務理事と面談し、B 2 常務理事らの一連の働きかけは常務理事会と大学執行部とが一体となって行ったとして謝罪を求め、過半数代表者選出手続についても不備を訴えた。法人側は、常務理事会の組織的な関与を否定したが、早急に正常化を図ると回答した。

- (イ) 4 月 19 日、法人は、A 2 教授に対し、理事会が推薦署名の撤回等を働きかけた事実は認められないと回答した。回答文書では、B 2 常務理事が C 7 教授との会話で専門業務型裁量労働制に対する A 2 教授の意見を批判し、過半数代表者選挙について意見を述べたことを認め、立候補受付期間中はより慎重を期すべきであったとして B 9 理事長（以下「B 9 理事長」という。）が B 2 常務理事を口頭指導し、影響を与えかねない言動は慎むようにほかの常務理事にも告げたとしている。また、B 7 理事長補佐及び B 6 副学長の働きかけについては、認められたものの、両名は選挙権者で、これ以上調査を行うことは適当ではなく、これが最終回答であるとしている。

ウ 専門業務型裁量労働制の周知措置について

- (7) 平成 30 年 4 月、法人は、「学校法人 Y 1 就業のしおり」（以下「就業のしおり」という。）を作成して学内ポータルに掲載した。「就業のしおり」では、労使協定により教育職員に専門業務型裁量労働制を適用するとし、教授研究業務に関する遂行の手段及び時間配分（勤務時間）の決定等は、制度の適用を受ける教育職員の裁

量に委ね、また、休日及び深夜（22時から翌朝5時まで。以下同じ。）の勤務については、理事長の事前許可制とするが、健康と福祉確保の観点から原則許可しないとしている。さらに、入学試験等の入試関連業務、講演会等の学部主催の行事による業務等については、理事長が勤務時間の決定を行う業務（以下「拘束的業務」という。）として、休日・深夜の勤務を認めることとし、労働時間を把握するため、教育職員自身が出退勤時刻を出勤簿に記入することを求めている。

- (イ) ただし、実際には、休日・深夜勤務の許可制については、特に深夜の研究室利用が認められなくなるのではないかと意見が教育職員から寄せられ、休日・深夜勤務に係る事前申請を行わないまま研究室を利用している場合は、自己の責任における労働外の利用として扱う運用としていた。
- (ロ) 法人は、6月25日、法学部長（平成30年4月から令和4年3月まで在任）A4教授に対し、出勤簿で4月から5月にかけて許可のないまま休日・深夜勤務の記載があった教育職員を確認したとして、適正な労務管理を行うよう通知した。通知では、休日・深夜勤務は原則許可しておらず、やむを得ず行う場合は就業規則の規定に基づき理事長の事前許可を受ける必要があることを学部内に周知するよう依頼している。法人は、対象の教育職員に対しては、個別にメールで手続について注意喚起している。該当の教育職員5名中3名は、A2教授、A3教授及びA4教授（以下「A2教授ら3名」という。）である。
- (ハ) 法人は、7月2日、教育職員の休日・深夜勤務の取扱いに関する通知を学内ポータルに掲載するとともに、A2教授及びA3教授には、出勤簿で22時を超えて退勤している日が見受けられたとメールで注意喚起した。ポータル掲載通知及びメールは、いずれも上記（ロ）の6月25日付け法学部長宛て通知と同趣旨である。
- (ニ) 法人は、7月31日、出勤簿で4月から6月のいずれかの月で時間外労働等が100時間を超える等の長時間労働を確認した教育職員に対し、疲労蓄積を感じている場合は産業医の面談を受けるよう呼び掛けた。

エ 労働者派遣に関する労使協定限定の過半数代表者選出について

- (イ) 平成30年5月から6月にかけて、過半数代表者の選出手続再開を巡って、選挙管理委員会と法人との間でやり取りが続いていたが、7月13日、法人は、意見聴取事項を限定して過半数代表者の選出を選挙管理委員会に要望した。意見聴取事項は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律に規定する派遣可能期間の延長で、法人は、11月までに過半数代表者から意見聴取できなければ、派遣スタッフとの契約を途中解除しなければ

ならず、業務遂行及び雇用に波及するとして、9月末までに過半数代表者を選出するよう求めている。

- (ロ) 7月27日、選挙管理委員会は、今回に限って緊急避難的に例外的な対応が必要であるとして要望を受け入れ、8月21日、派遣可能期間延長に関する意見聴取に限定して過半数代表者の選挙手続を公示した。派遣可能期間延長以外の事項については、対立状況が解消されない限り選挙手続を進めることは不可能であるとしている。

【証拠・人証省略】

- (イ) 選挙管理委員会の解散に至る経緯について
ア A6からの働きかけについて
ロ A2教授が、A6に平成30年7月18日、過半数代表者の選挙手続に法人の不当介入があったと相談したところ、A8組織拡大アドバイザー（以下「A6A8アドバイザー」という。）は、B5常務理事に「A6に相談があったが、学内できちんと話し合っただけで対処したほうがいい。」と電話した。B5常務理事は、既にA2教授宛てに文書回答して法人としての対応は終わっていると説明し、「忠告は有り難く頂戴する。」と答えた。B5常務理事は、A2教授の意向に沿った連絡だろうと受け止めたが、A6との関係については質問しなかった。
- (ロ) A6A8アドバイザーからの電話について、B5常務理事がB9理事長や常務理事らに話したところ、B2常務理事が、A2教授はA6の会長と親しいと説明した。

イ 過半数代表者選出手続に関する改善指導について

- (イ) 平成30年10月12日、C2労働基準監督署は、A2教授からの申立てをきっかけに、法人に対して、過半数代表者の選挙手続について改善指導を行った。指導では、労働基準法所定の協定等のための過半数代表者は、労働者の過半数が支持していることがより明確になるような民主的な手続によって選出するよう求めている。
- (ロ) 10月16日、法人は、選挙管理委員会に、上記（イ）の指導内容を示し、公正な選挙の実施が困難な状況ではないことが明確になったとして、指導内容を踏まえた過半数代表者の選出を速やかに行うよう要望した。要望文書では、C2労働基準監督署に直接説明したところ、「選出方法に違法性はなく、規程に基づき公正な選挙が実施されている」とされたとしている。
- (ハ) 10月30日、法人は、改善指導については是正報告書をC2労働基準監督署に提出した。報告書では、現行選出手続は選挙権者へ周知しているとしつつ、労働者の過半数が当該代表者の選出を支持していることがより明確になるような民主的な手続で選出されるように選挙管理委員会と協力して、学内ポータルで選出手続の一層の周知を図るとし、無投票は有効投票によ

る決定に委ねたものとみなす過半数代表者選出規程の取扱いについては、選挙の都度、選挙権者に注意喚起するとしている。

翌31日、法人は、過半数代表者の選挙権者に、上記是正報告について周知した。

ウ 選挙管理委員会の解散について

平成30年11月6日、選挙管理委員会は、選挙手続の再開について法人から要望を受けてきたが、事態解消に向けた法人の協力は得られず公正な選挙の実施の見込みはないとの判断に至ったとして、委員全員一致の判断で委員会を解散する旨を連名で法人に通知した。

通知文書では、C2労働基準監督署の改善指導が常務理事会構成員の違法介入が疑われる行為に言及していない点について、選挙未実施の時点では正式な行政措置等を取れないと認識しているだけで、選挙が行われれば是正勧告等が行われることが強く予想され、場合によっては訴訟に発展し選挙及び選出された過半数代表者の職務遂行の効力に重大な疑義が生じ、最悪の場合、選挙無効となってしまうことも考えられると主張している。

【証拠・人証省略】

4 組合加入に至る経緯について

(1) 休日・深夜勤務の制限について

ア 休日・深夜勤務に対する割増賃金の請求について

(7) A2教授は、平成30年11月2日、C2労働基準監督署に相談する中で、休日・深夜勤務に対する未払の割増賃金を請求すれば、法人と協議する過程で過半数代表者の選挙手続の不備についてもたえすることができるとの示唆があったと受け止め、未払賃金の計算式について説明を受けた。

(4) 11月8日、A2教授ら3名は、休日・深夜の割増賃金の支払を請求する連名の文書を法人に提出し、専門業務型裁量労働制が導入された平成30年4月1日から同年10月31日までの休日・深夜の割増賃金として、A2教授に829,808円、A3教授に2,786,369円、A4教授に42,036円を11月15日までに支払うよう請求した。

専門業務型裁量労働制導入以降、定例の業務で休日・深夜勤務を報告したり、割増賃金を請求したりしたのはA2教授ら3名だけである。

(9) 11月13日、法人は、A2教授ら3名に対し、事実確認を要するため指定の支払期限までに請求に応じることはできないとして、休日・深夜勤務の日時、開始・終了の時刻及び具体的な業務内容について資料を添えて示すよう求めるとともに、割増賃金請求に関する連絡は弁護士宛てに行うよう個別に回答した。

また、別途、法人は、同日付けで、休日・深夜について、①労働は禁止で、学内に滞在して

いても事前許可がなければ労働時間とは認められず、原則許可できない、②研究室の利用は原則禁止だが、利用目的及び利用時間を文書提出すれば、必要性を慎重に吟味し場合によっては申請者と協議して可否を判断すると通知した。これらの通知は、A2教授ら3名の自宅に郵送している。通知に際しては、常務理事会の協議を経ている。

(2) 以降も11月8日付け休日・深夜の割増賃金の支払請求を巡って、11月17日から27日にかけて、A2教授ら3名と弁護士を含む法人との間でやり取りが続いた。

イ 休日・深夜の研究室巡回について

(7) 平成30年11月20日、法人は、常務理事会で協議し、教育職員に、「休日及び深夜時間での労働について（通知）」（以下「11月20日付け休日・深夜の労働通知」という。）を通知し、休日・深夜の超過勤務申請手続を改めて説明した上で、今後は守衛が研究室を巡回して、自己の責任による利用で労働ではないことを確認できた場合だけ休日・深夜の研究室利用を認める旨を周知した。ただし、「研究室の使用に関する宣誓書兼誓約書」（以下「研究室使用誓約書」という。）を年度ごとに提出して、あらかじめ、休日・深夜の研究室利用は自己の責任による労働外の利用であって、労働で利用する場合は事前の許可申請や休日勤務の休日振替等の所定の手続を取ることを誓約しているときは、守衛の巡回の対象外とするとしている。研究室の利用は教育職員の大きな関心事で、自由な利用を求める声が多く寄せられていた。

(4) また、同通知では、これまで教育職員に労働外、かつ、自己の責任での休日・深夜の研究室利用を認め、労働時間の管理や把握に苦慮しつつ、できる限り理解と配慮を行ってきたが、休日・深夜の超過勤務について多額の割増賃金の請求があったとし、「就業規則所定の手続きを遵守せず、このような請求が一方的に行われたことについては非常に残念な思いです。」としている。

(9) 法人は、11月20日頃から、施錠確認等のため建物を巡回する守衛に、休日・深夜に在室している教育職員に対し、退出予定時刻や利用目的を確認させるようになった。教育職員に退室を求めるよう指示はしていない。また、守衛は通常の巡回結果を報告しているが、教育職員の在室状況などの詳細な報告はしていない。

A2教授ら3名も守衛の巡回を受けたが、A2教授やA3教授は守衛の巡回を避けようと在室していることが分からないように室内照明を消して、手元の照明だけで研究室を利用することがあり、A4教授は守衛の巡回を機に退室することがあった。巡回時の利用目的の確認については、教育職員から多数の不満が寄せられ、11月下旬頃には退出予定時刻の確認だけとなり、12月25日頃には確認自

体がされなくなった。

- (イ) 法人においては、Y3大学研究室規程(Y1例規集 第4編 研究所)に基づき、専任・常勤の教育職員等に、個別に研究室を割り当て、専用に認めている。同規程では、使用時間は22時までで、以降に研究室を使用する必要がある場合は、使用及び退室時に守衛室等に連絡しなければならない旨が規定されていたが、連絡しないで利用する教育職員もいるなど、専門業務型裁量労働制導入以降も「11月20日付け休日・深夜の労働通知」発出までは事実上自由な利用が容認されていた。

【証拠・人証省略】

- (2) A2教授ら3名の組合加入について
ア 専門業務型裁量労働制に関するA2教授ら3名の苦情申立てについて

平成30年11月21日、A2教授は、A4教授とともに専門業務型裁量労働制の導入に関する法人の一連の対応について、法人の苦情処理委員会に対し口頭で苦情申立てを行ったが、事務局から指摘され、11月28日に、改めてA2教授ら3名の連名の書面により苦情申立てを行った。

申立事項は、①過半数代表者の選挙手続に対する不当介入や選挙再開に向けた環境整備について当事者と直接話し合い、関係者にも説明すること、②専門業務型裁量労働制は適切な運用が不可能又は困難な制度であるから速やかに廃止又は改善すること、③休日・深夜の労働に関し、研究室使用誓約書による取扱いを即時にやめることなどとされている。

- イ A2教授のハラスメント申立て(B5常務理事関係)について

平成30年11月29日、A2教授は、前日28日に専門業務型裁量労働制に関する苦情申立ての手続を巡ってB5常務理事からハラスメントを受けたとして、学校法人Y1ハラスメント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19条に基づき調査するよう、ハラスメント防止委員会に申し立てた。

- ウ A2教授ら3名の組合加入について

- (7) A2教授は、平成30年10月頃、以前から相談していたA9組合書記長(以下「A9書記長」という。)の助言でA4教授、A3教授に声をかけ、A2教授ら3名は、遅くとも12月4日までには組合に加入した。
- (ハ) 12月4日、組合は、法人に対し、職員の組合加入を通知するとともに、第1回団体交渉を申し入れた。通知が法人に届いたのは翌5日である。交渉事項は、①過半数代表者選出方法について、②研究室の使用について、③11月28日発生 of ハラスメントについての3事項であるが、当時、法人が把握していた11月28日発生 of ハラスメントは、A2教授がB5常務理事について申し立てた案件だけである。

- (7) 12月7日、法人は、団体交渉を12月25日として応諾するとともに、①組合に加入した職員の名簿、②団体交渉の参加人数、③交渉事項の詳細な内容について文書回答を求めた。これに対し、12月12日、組合は、①組合員は団体交渉又は要求上必要と認められた場合に明らかにするとして、A2教授ほかとだけ回答し、②団体交渉参加人数は4名から6名と回答した。

③交渉事項の詳細な内容については、「過半数代表者選出方法について」として「不当な署名撤回の働きかけ等の介入を認め陳謝すること(参照 平成30年5月30日付文書)」を、「研究室の使用について」として「一方的な研究室の利用制限と誓約書の提出指示を取消すこと(参照 平成30年11月28日付文書)」を、「11月28日発生 of ハラスメントについて」として「A2組合員に対するハラスメントを調査し、厳格に対応すること」を、要求事項として掲げている。

【証拠・人証省略】

5 休日・深夜勤務に対する注意について

- (1) 休日・深夜勤務に係る申請・報告について
ア 休日・深夜勤務に係る申請・報告手続について

専門業務型裁量労働制導入時の就業規則では、同制度が適用される教育職員が休日・深夜に勤務しようとする場合は、事前に理事長の許可を受け、勤務終了後に勤務内容を報告しなければならない、休日勤務については振替休日を与えるとされている。

具体的な申請手続は、学内ポータル「就業のしおり」では、①休日・深夜勤務申請書を人事課に提出後、②人事課が同申請書を所属長、理事長の順に回覧、③人事課から申請者に対して、理事長の決裁結果を連絡するとされている。

- イ A2教授の休日・深夜勤務に係る申請・報告について

A2教授は、平成30年11月27日から12月21日にかけて、表1のとおり、休日・深夜勤務の申請や報告を行った。勤務申請については、A2教授は、教育職員の仕事はルーチン化にはなじまない性質のもので、事前に所要時間を予測することは不可能であるとして、12月8日、9日及び22日から24日までの休日以外は申請しなかった。このうち12月8日の休日勤務だけが時間を変更して許可された。

法人は、休日・深夜勤務を行う場合は事前に申請して許可を得ておくよう口頭注意したが、A2教授はこれに従わなかった。法人は、事前に申請のなかった休日・深夜勤務報告分は勤務として認められないとして、割増賃金を支払わなかった。

表1 A2教授の休日・深夜勤務申請書・報告書の提出状況
【79 ページのとおり】

(7) 11月27日付け勤務報告について

A2教授は、メール連絡、授業・ゼミ準備、大学院設置申請書類作成、法学部創立30周年記念シンポジウム準備等の用務について、平成30年11月27日付けで、11月22日の深夜勤務及び同月26日の休日勤務をそれぞれ報告した。事前申請のない報告は初めてで、法学部長A4教授の承認は得られたが、B9理事長により不許可とされた。

(i) 11月29日付け勤務報告ほかについて

A2教授は、授業・ゼミ準備、法学部創立30周年記念シンポジウム準備、休日・深夜勤務報告書作成等の用務について、11月29日付けで11月28日の深夜勤務を、12月1日付けで11月30日の深夜勤務を報告した。いずれも事前申請がないため、人事課B4課長（以下その時々々の職位を付して「B4課長」、「B4総務部次長」という。）は、直接、B9理事長に確認したところ、手続不備の勤務報告書は本来受け付けるべきでないが、特段の事情などの可能性について内容確認を行った上で、必要に応じて決裁手続を進めるよう指示を受けた。内容確認の結果、報告した深夜勤務は不許可とされたが、法学部長A4教授の決裁手続は経ていない。

(ii) 12月4日付け勤務報告ほかについて

12月6日、A2教授は、メール連絡、大学院設置申請書類作成、法学部創立30周年記念シンポジウム準備、休日・深夜勤務報告書作成等の用務について、12月4日付けで12月3日の深夜勤務を、12月6日付けで12月5日の深夜勤務を報告した。

報告した深夜勤務は認められず、勤務報告書はいずれも受付・所属長（法学部長A4教授）・理事長の押印がない。

ウ 12月6日付け勤務申請ほかについて

(7) A2教授は、平成30年12月6日付けで、法学部創立30周年記念シンポジウム開催業務について12月8日の休日勤務を申請した。申請時間は、9時から21時までで、そのうち18時30分から21時までは懇親会業務とされている。

(i) 法学部創立30周年記念シンポジウムは、法学部主催の行事で、平成30年10月4日にA2教授とA4教授が担当者となることが決定され、11月20日には学外へ周知されている。法人は、同シンポジウムは、「就業のしおり」の拘束的業務に該当するとして、申請すべき勤務時間等を各教育職員に連絡することにしていた。

(ii) 12月7日、法人は、12月8日分の休日勤務の申請時間のうち、シンポジウム出席者との懇

親会の時間を除いた時間を申請すべき時間としてA2教授にメール連絡した。

A2教授は、メール確認後すぐに、人事課へ行って、招へいたシンポジウム出席者との懇親会は従来から行われていたもので、懇親会の時間を申請時間から勝手に除外して他の教職員と同じ時間帯しか申請させないのはおかしいと申し入れて、当初申請のと通りの勤務時間で再申請した。当該申請は、最終的に、勤務時間を9時から17時30分までに変更して、B9理事長に許可されている。

A2教授は、再申請の際、12月6日付けで、大学院設置申請書類作成について、12月9日の休日勤務も申請した。

(ii) その際、B4課長は、B3総務部次長（以下その時々々の職位を付して「B3総務部次長」、「B3総務部長」という。）と人事課B10課長（以下その時々々の職位を付して「B10課長」、「B10総務部次長」という。）とともに、12月9日分の休日勤務申請について聞き取りを行った。

A2教授は、申請理由について、法学部創立30周年記念シンポジウムの主担当として当日の司会進行なども担うため事前準備に時間を取られている中、11月22日に関係教育職員全員に対し大学院設置申請書類の加筆修正指示があり、12月9日の法学部締切りに間に合わないと説明した。

これに対し、B4課長らは、同シンポジウムについてはもう一人の担当者であるA4教授と分担して作業を進めれば、同申請書類作成に時間が回せるのではないかと話すとともに、12月9日の休日勤務申請を認めると2日連続の休日勤務になるとして、併せて休日振替も申請するよう要請したが、A2教授は、休日に振り替えることのできる勤務日がないとして応じなかった。

B4課長は、A2教授の勤務は出張の日も含めると18日間連続となり、休日振替申請の意向もない以上、例外的に許可すべき状況にないとして、当該申請は不許可となる見通しを伝えたが、A2教授は、12月9日分の休日勤務を申請した。

(ii) B4課長は、法人指定の勤務以外で、A2教授が休日・深夜勤務を申請したのは初めてだったため、直接、B9理事長に報告したところ、手続不備で本来不受理とすべきであり、用務自体も平日の日中に行うべき業務であるから、本来は許可しないが、休日振替を申請し用務時間を所定勤務時間以内とすれば申請を認めるとの指示を受けた。B4課長は、B9理事長の指示をA2教授に伝えたが、同意を得られなかった。

12月9日分の休日勤務申請は許可されず、勤務申請書の受付・所属長・理事長の押印はいずれもない。

(ハ) 大学院設置申請書類については、平成 29 年 8 月に関係する教育職員から一旦提出しているが、文部科学省から当初示していた所定の様式に合致しない旨の指摘があり、平成 30 年 11 月 22 日に法学部長 A 4 教授を通じて、A 2 教授を含む関係教育職員に対し、補正指示があったものである。

(ヒ) A 2 教授は、12 月 10 日付けで、法学部創立 30 周年記念シンポジウム開催業務、懇親会業務について 12 月 8 日の休日勤務を、大学院設置申請書類作成業務等について 12 月 9 日の休日勤務をそれぞれ報告している。12 月 8 日分の休日勤務報告の勤務時間は、認められなかった懇親会開催業務も含まれた 9 時 50 分から 21 時 50 分までである。

(フ) 平成 30 年 12 月 12 日から 19 日にかけて、A 2 教授は、事前申請をしないで、メール連絡、大学院設置申請書類作成、休日・深夜勤務報告書作成等の用務について、複数の休日・深夜勤務を報告しているが、法人は事前申請がなかった勤務報告を勤務と認めなかった。勤務報告書の受付・所属長・理事長の押印はいずれもない。

【証拠・人証省略】

(2) 専門業務型裁量労働制の労働時間の把握に関する是正勧告について

ア 労働時間の把握に関する是正勧告について
平成 30 年 12 月 18 日、法人は、C 2 労働基準監督署からは是正勧告及び改善指導を受けた。

(7) 主な是正勧告事項は、次のとおりである。

① 所定休日労働について所定の割増率で計算した賃金を支払っておらず、不足額を平成 28 年 11 月 1 日に遡及して支払うべきこと（労働基準法第 24 条違反）。

② 休日労働に関する協定の上限を超えて、労働者に休日労働を行わせていること（労働基準法第 35 条違反）。

③ 法定の労働時間を超える時間外労働や休日労働、深夜労働に対して法定の割増賃金を支払っておらず、不足額を平成 28 年 11 月 1 日に遡及して支払うべきこと（労働基準法第 37 条第 1 項及び第 4 項違反）。

(ハ) 教育職員の専門業務型裁量労働制に関する改善指導事項は、次のとおりである。

① 対象となる教育職員の一部の労働時間の実態が労使協定で定めるみなし労働時間と乖離しているおそれがあるので、労使で検証し、就労実態に合った労使協定に変更するよう必要な見直しを行うこと。

② 過重労働による健康被害が生じることのないよう、業務量の見直し等必要な措置を速やかに講じ、労働者の勤務状況、健康状況に応じて制度の適用を除外する仕組みを健康確保措置の一環として労使協定に含めることなどを検討すること。

(ニ) 「過重労働による健康被害防止について」として、1 か月当たりの時間外・休日労働時間が、

80 時間を超える労働者が 25 名、100 時間を超える労働者が 7 名、最も多い労働者で 222 時間であると指摘し、時間外・休日労働時間を 80 時間以内にする具体的方策を実施することや過重労働者に対する面接指導を求めている。

イ 是正勧告の周知について

12 月 18 日、法人は、全職員に対し、是正勧告等を受けたことを文書で報告し、休日勤務に関する割増賃金の未払及び労使協定の上限を超えた休日勤務が発生したことを謝罪するとともに、是正勧告等を真摯に受け止めて是正に向けた検討を即座に開始すると周知した。是正勧告等については 12 月 21 日に C 8 新聞等で報道された。

【証拠省略】

(3) 休日・深夜勤務に係る A 2 教授への注意について

ア 12 月 20 日付け A 2 教授に対する注意書の交付について

(7) 平成 30 年 12 月 20 日、法人は、休日・深夜勤務の事前申請の口頭注意に従わないとして、A 2 教授に注意書（以下「12 月 20 日付け注意書」という。）を交付した。文書注意されたのは A 2 教授だけである。

A 2 教授は、事前申請しないで「いつもの」と一言だけ言って人事課のカウンターに勤務報告書を置いて立ち去ることがあり、人事課職員は、事前申請や休日振替申請を行うよう指導していたところ、人事課カウンター付近で、複数で A 2 教授を取り囲むような状況になったこともあった。

口頭での注意・指導に応じない A 2 教授を文書注意すべきであるという声が人事課職員から上がり、B 9 理事長以下の関係役員で協議した結果、文書注意となった。人事課ほかの関係課の職員は、法学部長 A 4 教授に、学部教育職員の休日・深夜勤務の管理について相談している。

(ハ) 同注意書では、A 2 教授は就業規則所定の勤務申請のないまま休日・深夜勤務報告書を提出しているが、許可がなければ勤務と認められず、就業規則を厳守するよう通知している。また、A 2 教授が 12 月 9 日分の休日勤務について、許可されていないにもかかわらず報告書を提出していたとして、法人は、「12 月 20 日付け注意書」とは別に 12 月 20 日付け文書で、休日勤務を許可していないことを通知するとともに、健康保持の観点から休日勤務は控え、休日勤務する場合でも同一週に振替休日を取得するよう求めている。

イ 教育職員の業務について

(7) 教育職員の業務は、①進路指導等の学生指導を含む教育関係業務、②講演会・出張を含む研究関係業務、③教授会、教務委員会・学生委員会の各種委員会や入試などの学内業務に大別される。教育関係の業務には、講義に付随す

る業務として、レジュメ作成等の講義準備、講義後の学生の質問票への回答やレポート・課題の添削、期末の筆記試験の採点等が含まれる。

各教育職員が担当すべき授業数は、責任コマ数と呼ばれ、各学部教授会で、学内の各種委員会、入試対応、広報、講義準備、学生指導といった各教育職員の業務量を考慮して法定の労働時間内で収まるように協議して決定していたが、遅くとも平成 28 年 12 月の時点で、法学部では、週 5 コマの責任コマ数（1 コマ 90 分で週 7.5 時間）を超えて講義を受け持たなければならない状況があった。法人においては、これをオーバーノルマと称し、該当教育職員に前期・後期の半期ごとに手当を出していた。オーバーノルマに連動して超過勤務が生じることもあった。

- (4) 法人においては、全学部共通の教務に関する事項は、教務委員会で審議・決定しているが、授業内容や学生へのレポート・課題の有無や量などは、最終的には担当教育職員の裁量に委ねられている。

授業の目的・内容、教科書・参考書などの使用教材、評価の方法・基準などについては、シラバスという授業計画に記載して学生に示されるが、平成 29 年に大学改革支援・学位授与機構が策定した「教育の内部質保証に関するガイドライン」を踏まえて、平成 30 年度の授業から、学生が授業時間外に確保すべき予習復習の時間をシラバスに明示することになった。A 2 教授ら 3 名が所属する法学部では、教務委員長から、同ガイドラインを踏まえ、課題等を出して学生の予習復習時間を確保する必要があるが、第三者評価機関にその方策と実施状況が調査される可能性があるため、毎回課題を出すようにと説明があった。A 2 教授、A 3 教授は、学生に課題等を出し、提出物の採点や講評をすることが強く求められるようになったと受け止めた。

- (5) 平成 30 年 12 月当時の A 2 教授の担当授業は、責任コマ数、週 5 コマ・7.5 時間に対し週 6.5 コマ、9.75 時間である。A 2 教授は、平成 30 年度後期から、C 9 大学で政治学の非常勤講師を務めている。

ウ 12 月 21 日付け勤務申請ほかについて

- (7) A 2 教授は、平成 30 年 12 月 21 日付けで、Y 3 大学総合研究所報の成果の取りまとめの締切りを過ぎていているとして、12 月 22 日から 24 日まで休日勤務を申請した。

- (4) B 4 課長は、休日振替要請に A 2 教授が応じないことから、休日振替手続がない休日勤務申請は手続不備と判断していたが、申請内容がこれまでと異なっていたことから、可否を判断できず決裁手続を進めた。法学部長 A 4 教授は承認したが、B 9 理事長は、平日にすべき業務であるとして不許可とした。

【証拠・人証省略】

6 救済申立てに至る経過について

- (1) 第 1 回団体交渉について

ア 第 1 回団体交渉の概要について

平成 30 年 12 月 25 日、組合の団体交渉申入れを受けて、第 1 回団体交渉が開催された。

組合側は A 2 教授、A 3 教授及び A 9 書記長が、法人側は B 8 常務理事、B 3 総務部次長、B 10 課長及び B 4 課長が出席し、B 9 理事長は出席しなかった。

争点に係る第 1 回から第 8 回の団体交渉の開催概要及び団体交渉事項関係の経緯は、表 2 のとおりである。

表 2 団体交渉の開催概要等

【80～81 ページのとおり】

- イ 第 1 回団体交渉におけるやり取りについて

第 1 回団体交渉は、途中で録音を再生して出席者の発言を確認するなどして開催時間は約 8 時間に及び、翌 26 日 0 時過ぎに終了した。

- (7) 理事長の団体交渉出席について

A 2 教授が B 9 理事長の欠席理由を何度か尋ねたのに対し、B 8 常務理事は、公務多忙で出席できないが、具体的な内容を説明する義務はないと答えた。A 9 書記長が、回答の決定権限がある者が出席し団体交渉による解決を望むが、ここで決定できるのか確認したところ、B 8 常務理事は、権限はあるが、全てではないと答えた。

次回開催日について、理事長が出席可能な日程で調整するよう A 2 教授が求めた際、B 8 常務理事は、要望として聞くが、日程は後日連絡すると答えた。その後、A 9 書記長が具体的な日程調整に言及したところ、B 3 総務部次長は、出席者は法人において決定するもので、理事が対応することもあると答えた。組合側は、出席可能な日での日程調整に応じた以上、理事長出席に合意したというべきで、合意を覆すものと強く主張し、B 8 常務理事は、誤解を与えて申し訳なかったが、承諾したのは出席可能な日での日程調整だけで、B 9 理事長に出席要望を伝えても、判断によっては担当理事が対応することもあると応じた。

組合側は、代理権限がある者の約束は理事長自身の約束であって撤回はあり得ないと理事長の出席を求め、録音を再生して発言を確認するなどして団体交渉は紛糾した。組合側は、次回団体交渉の日程調整は B 9 理事長の都合を確認して連絡するよう要望した。

- (4) 専門業務型裁量労働制の導入手続について

A 2 教授は、専門業務型裁量労働制の導入に際し、労働者への説明不備や理事会が過半数代表者選挙に介入したと改めて主張した。B 8 常務理事は、導入手続は合法で、介入行為についても平成 30 年 4 月 19 日に回答したとおり、理事会としての働きかけはなかったと

説明したが、B 2 常務理事個人が何らかの働きかけをしていたことを認め、知っていて止めなかったのではないかという A 2 教授の指摘を否定しなかった。

(ウ) 休日・深夜勤務について

A 2 教授は、業務を処理しきれず休日・深夜勤務を申請しないで研究室に残っている教育職員が知り得る範囲でも 4、5 名はおり、人員を増員すべき、12 月 9 日の大学院設置申請書類作成等の休日勤務のように予測できるものは事前申請するが、常に事前に申請するのは難しいと説明した。A 3 教授も、課題・レポートの採点・講評、就職指導などで、休日・深夜労働なしでは業務を処理しきれない、制限の趣旨は理解するが、これまでの働き方の癖もあると補足した。A 2 教授は、休日・深夜勤務の事前申請制、特に研究室の利用制限について教育職員の労働実態に合っていないと述べ、研究室を所管する Y 3 大学総合研究所運営委員会も、法人の「11 月 20 日付け休日・深夜の労働通知」は、深夜の研究室利用を届出制としている Y 3 大学研究室規程に違反しており、利用制限はできないと機関決定をしていると主張した。また、A 2 教授は、「12 月 20 日付け注意書」は許可がない休日・深夜勤務は労働と認められないとしているが、C 2 労働基準監督署から同文書は問題があるとの見解を得ていると主張した。A 9 書記長は、「注意書」という文言についても、懲戒処分と受け取られるおそれがあり、団体交渉を前に発出するのは適当でないと発言した。

これに対し、B 8 常務理事は、健康・福祉の確保の観点から休日・深夜勤務を許可制にしたもので、当然のように許可できないとの説明を繰り返し、一般論としては、労働実態があれば事前申請の有無に関係なく賃金支払義務があるとしつつ、事前申請のない休日・深夜勤務については、割増賃金は例外的にしか支払われないとも発言した。ただ、労働実態があるとする A 2 教授や A 3 教授の主張を否定せず、A 2 教授の強い要求で、最終的に「11 月 20 日付け休日・深夜の労働通知」及び「12 月 20 日付け注意書」を撤回する意向を示した。また、B 8 常務理事は、「注意書」は懲戒処分ではないと説明した。

B 10 課長は、人事課では超過勤務の実態を把握しきれないと言っている。なお、具体的に日時を特定してやり取りがあったのは、A 2 教授の平成 30 年 12 月 9 日の休日・深夜の割増賃金である。

【証拠省略】

(2) C 2 労働基準監督署の是正勧告への対応について

ア 是正勧告対応の周知について

法人は、平成 31 年 1 月 23 日付けで、出勤の確認方法を 2 月 1 日から変更すると全職

員に通知した。通知では、勤務管理等に関しては是正勧告等を受け、新年度からは労働時間把握が法律上の義務となることから、厳正な時間管理と賃金支払のために、毎日の出勤簿押印、勤務時間記入を指示するとともに、7 月頃から勤怠管理システムを導入するとし、是正勧告で指摘された未払の割増賃金については、確認作業を進め精算としている。

イ C 2 労働基準監督署への是正報告について

(7) 平成 31 年 1 月 30 日、法人は、平成 30 年 12 月 18 日付けの是正勧告・指導事項について、C 2 労働基準監督署に是正報告書を提出した。

(4) 主な是正勧告事項に対する是正報告は、次のとおりである。

①【所定休日労働に対する所定割増賃金の未払】、
③【時間外労働等に対する法定割増賃金の未払】

3 月末を目途に不足額を支払う予定で、計算や支払の方法は労使で協議する。

②【労使協定の上限を超えた休日労働】

教育職員に休日労働を命じていたわけではないが、法定休日の労働の原則禁止を徹底する。

(ウ) 教育職員の専門業務型裁量労働制に関する改善指導事項の改善状況報告は、次のとおりである。

①【実態と乖離している労使協定のみなし労働時間について、必要な見直しを行うこと】

②【過重労働による健康被害が生じないように、業務量の見直し等必要な措置を速やかに講じ、労働者の勤務状況、健康状況に応じて制度の適用を除外する仕組みを労使協定に含めることなどを検討すること】

業務量の見直しや適用除外の明文化を含めた労使協定の改正について、3 月中旬を目途に労使で検討する。

休日・深夜労働を行おうとする教育職員に対し、就業規則を遵守するよう文書で注意喚起するとともに、責任者の学部長への指導を行う。

(エ) 過重労働者については、月 1 回の産業医の健康相談時に面接指導を受けるよう積極的に勧奨する。

ウ 11 月 20 日付け休日・深夜の労働通知ほかの撤回について

(7) 平成 31 年 1 月 30 日、法人は、組合に「2018 年 12 月 25 日開催の団体交渉について」（以下「12 月 25 日開催の団体交渉について」という。）を送付し、休日・深夜における研究室利用を制限した「11 月 20 日付け休日・深夜の労働通知」と「12 月 20 日付け注意書」の撤回を通知する一方で、平成 30 年 12 月 25 日開催の第 1 回団体交渉において「貴組合員より、本法人が確認した事実と異なるご発言がございました。今後の団体交渉では、このようなご発言がないよう厳に慎んでください。」と通知した。

- (f) 通知では、「11月20日付け休日・深夜の労働通知」については、Y3大学総合研究所運営委員会は研究室の使用はY3大学研究室規程のとおりであることを確認したに過ぎず、組合の主張するように、同通知がY3大学研究室規程に違反すると機関決定した事実はないと主張している。また、職員の健康及び福祉確保の観点から、今後も休日及び深夜労働は原則許可しない姿勢は変わらないが、同通知は一旦撤回し、長時間労働の解消というC2労働基準監督署の指導事項を具体化し、改めて文書通知するとしている。
- (g) 通知では、「12月20日付け注意書」については、発出前にC2労働基準監督署に内容を確認しており、団体交渉での指摘を受けて再度確認したと主張しつつ、組合の意見を受け撤回するとした。ただし、今後許可なく休日及び深夜勤務を繰り返すようであれば、再度文書を発出する可能性があるとしている。
- (h) 「12月20日付け注意書」の名宛人であるA2教授に対しては、平成31年1月30日に、法人は、『注意書』は撤回いたしますが、就業規則は厳守して下さい。今後違反等を確認できた場合は、改めて文書等で注意いたします。」と別途通知書（以下「1月30日付け通知書」という。）を交付した。

【証拠省略】

- (3) 常務理事会について

ア 第2回団体交渉の日程調整について

平成31年1月30日、法人は、常務理事会を開催し、第1回団体交渉の議題が3月に開催が予定されている第2回団体交渉でも継続協議となることを想定して、交渉担当者をB3総務部次長、B10課長、B4課長に加え、B5常務理事又はB11理事とすることを決定し、同日付けで、組合に第2回団体交渉の候補日を複数示し、交渉事項と併せて2月28日までに回答するよう求めた。なお、法人は、組合から要望のあったB9理事長の出席には応じられないとしている。

イ 常務理事会について

- (7) 理事長は、法人を代表し、業務を総理するが、業務は理事会が決定し、日常業務は理事会からの包括的授權に基づき常務理事会が決定する。常務理事は、4名前後で、総務・財務・教学等に関する日常業務を分掌して執行している。
- (f) 常務理事会は、理事長が招集し議長を務める。令和2年改正の寄附行為施行細則で、常務理事会で議決権を有する常務理事が可否同数となった場合の理事長の裁決権が規定されたが、運用上、議決は全会一致に努めていた。
- (g) 通常、理事長及び各常務理事は、開催日前日までに、上程議案について事前打合せを行う。教職員の労務管理やハラスメントに関する事項については、団体交渉を含め、総務担当常務

理事及び人事課の担当で、団体交渉の都度、理事長に状況を報告していた。

なお、法人は、平成31年3月から令和元年9月までの間に行われた

C10組合との団体交渉においても、教職員の労務管理やハラスメントに関する事項として、理事長ではなく、総務担当のB5常務理事が対応している。

ウ 過半数代表者の選出手続再開について

- (7) 平成31年1月29日、法人は、過半数代表者が不在のため、同代表者が指名する選挙管理委員1名を補充できないとして、残り4名の教職員会推薦委員と選挙管理委員会の立上げを協議するよう、教職員会に依頼した。

2月7日、教職員会は、これを受けて、代議員会の承認を経て、教職員会推薦委員4名に選挙管理委員会を立ち上げるよう依頼した。

2月8日、教職員会推薦委員4名が立ち上げた選挙管理委員会は、過半数代表者の選挙を公示した。公示では、立候補締切日を、C2労働基準監督署の指導を踏まえ、より民主的な選出手続であることを明確にするため、過半数代表者選出規程所定の3月31日から前倒しして、非常勤講師の雇用契約が終了する2月末日より前の2月18日で設定したとしている。

- (f) 2月12日、組合は、選挙管理委員会に対し、一旦選挙手続を停止し、公正な選挙の実施に向けて、まず組合と協議するよう要請した。

要請では、過半数代表者が指名する委員を欠き、選挙管理委員の定員を充足しないまま選挙手続が進んでいるが、法人唯一の労働組合である組合に協議どころか連絡すらなく、常務理事らの介入行為により混乱が生じ、組合が団体交渉等を通じ事態の改善に向けて努力している中、過半数代表者選出規程に抵触する選挙手続を強行するべきではないとしている。また、試験の採点も終わって非常勤講師がほとんど出勤せず、春休みで不在の教育職員も多い3月の1か月で意見集約することは極めて困難で、「より民主的な手続」にはほど遠いとしている。

【証拠・人証省略】

- (4) A2教授のハラスメント申立てについて

ア A2教授のハラスメント申立て（B5常務理事関係）の審議結果について

- (7) 平成31年2月1日、ハラスメント防止委員会は、平成30年11月29日付けでA2教授がB5常務理事を被申立人として行った申立てについて、ハラスメント調査委員会を設置して調査したが、審議の結果、ハラスメントに該当しないと結論に達したと通知した。

- (f) A2教授は、2月12日付けで異議申立てをしたが、ハラスメント防止委員会は、関係者に聞き取りした結果、威嚇行為や暴言等の行為や就労上の不適切な言動は確認できなかったと

して3月12日付けで手続の終了を通知した。
イ ハラスメント申立て後の手続について

(7) 法人におけるハラスメントについては、防止及び被害救済の適切な対応を図るために理事長の下に置かれたハラスメント防止委員会が対応に当たる（ハラスメント防止規程第4条）。同委員会は、①理事長、②学長、③理事長が指名した副学長1名、④理事長が指名した法人理事1名、⑤短期大学学長、⑥各学部長、⑦学生委員長、⑧事務局長、⑨総務部の長、⑩理事長が指名した部長1名、⑪理事長が職員のなかから委嘱した者若干名から構成され、委員長には理事長が充てられる。教職員が当事者となる案件の事務は総務部人事課が行う（同規程第6条、第7条、第24条）。

(4) ハラスメントの苦情相談があった場合の解決手続として、調査手続が設けられている。

調査は、ハラスメント調査委員会を設置して、申立人、被申立人その他関係者等から事情を聴取し、明らかになった事実関係から、ハラスメント防止委員会がハラスメントに該当すると判断した場合、法人に懲戒処分を検討を含めた厳正な対応を求めることで、問題の解決を図る手続で、原則文書申立てが必要である（同規程第16条第3号、第19条）。

(7) ハラスメント調査委員会は、ハラスメント防止委員会が事実調査を必要と認めた場合に置かれ（同規程第5条第3項）、①理事長が指名した法人理事1名、②学生委員長又は総務部の長、③ハラスメント防止委員会が職員又は学外の学識経験者のなかから推薦した者若干名で構成される。調査事案に関連する学部、部署等と、同一学部、同一部署等に所属する者は、原則として、ハラスメント調査委員に任命できない。同委員の氏名は、非公開である（同規程第10条）。

ハラスメント防止委員会は、ハラスメント調査委員会の調査結果報告を基にハラスメント該当の有無について審議し、審議結果を当事者双方に通知するとともに、ハラスメントに該当する事実があると認めた場合は、速やかに常務理事会に報告しなければならない。常務理事会は、必要と認める場合は遅滞なく就業規則等に基づく処分又は就学・就労環境の改善の措置を講じなければならない（同規程第19条）。

当事者は通知の内容に異議がある場合は、1回に限り、文書で異議申立てができる（同規程第21条）。

ウ A2教授のハラスメント申立て（B2常務理事関係）について

平成31年2月12日、A2教授は、平成30年3月下旬に過半数代表者選挙の推薦署名集めを行った際、B2常務理事が選挙権者に対し電話、直接訪問などで推薦署名しないように働きかけ、妨害したとして、ハラスメント防

止規程に基づいて、調査し厳正に対処するようハラスメント防止委員会に申し立てた。

【証拠省略】

(5) 救済申立てについて

ア 第2回団体交渉の申入れについて

(7) 平成31年2月19日、組合は、交渉日時を3月12日として、交渉事項を①理事長欠席について、②平成31年1月30日付け法人文書「12月25日開催の団体交渉について」について、③組合事務所及び組合掲示板を設置することとして、第2回団体交渉を申し入れた。

(4) 法人は、交渉事項③は、1月30日にB9理事長の欠席を通知した際には想定していなかったが、常務理事会で再協議せず、B9理事長の判断で出席者を変更しなかった。

イ 救済申立てについて

(7) 平成31年2月19日、組合は、当委員会に対し、休日・深夜勤務に対する注意書の交付及び理事長の団体交渉欠席等に関し、不当労働行為救済申立て（以下「平成31年（不）第1号事件」という。）を行った。

(4) A2教授、A4教授その他組合関係者は、救済申立てに際し記者会見を行い、翌2月20日付けのC8新聞等で報道された。

【証拠・人証省略】

7 第2回団体交渉までの経過について

(1) B2常務理事のハラスメント申立てについて

ア B2常務理事のハラスメント申立てについて

(7) 平成31年3月4日、B2常務理事は、A2教授のSNS（フェイブック）の平成30年12月20日投稿記事（以下「12月20日投稿記事」という。）及び平成31年2月20日投稿記事（以下「2月20日投稿記事」という。）はハラスメントであるとして、一連の投稿記事と平成30年4月4日に心療内科を受診した際の診断書を添付して、ハラスメント防止委員会に調査を申し立てた。

(4) ハラスメント申立てでは、SNS投稿記事はハラスメント防止規程第2条第2項第5号に規定する「誹謗、中傷、風評の流布等により人権を侵害することとなる不適切な言動」に該当するので、同規程に基づき、①名誉の回復、②該当投稿記事の削除、③学部配置転換（法学部から他学部への異動）による就労環境の改善を要望するとしている。

また、③の学部配置転換に関連して、ハラスメント防止委員会の審議・調査の公正性確保のため、法学部所属の教育職員が手続に参加しないよう配慮を求めている。

(7) 申立てでは、ハラスメントの具体的内容として、2月20日投稿記事中「法学部の先生はほぼ全員が支援してくれています。件の法務担当理事の英語教員約1名（法的素養は皆無ですが、

所属は法学部)を除いて「w。」について、「笑」を示す「w」記号を用いるのは個人をあざ笑うかのような表現で研究者としての評価を大きく毀損するもので、法学部所属の教育職員すべてがA2教授と同様にB2常務理事に対するひぼう、中傷、風評の流布等による人権侵害を容認しているようにも受け取れる、平成30年4月初めにも、これに類することをA2教授に言われ、精神的バランスを崩して心療内科を受診したことがあり、同様の内容が不特定多数が閲覧できるSNS上で投稿され、法学部所属であることに再び恐怖を感じたとしている。

- (イ) B2常務理事は、常務理事としてハラスメント防止委員であるが、在任中に常務理事がハラスメント申立てを行った例は把握しておらず、個人としても常務理事としても躊躇したが、A2教授の行為がエスカレートしたと感じ、ハラスメント申立てを行ったとしている。B2常務理事は、ハラスメント申立てに際し、B9理事長、常務理事を含む教職員の誰にも相談していないとしている。

イ 分会のSNS利用について

- (7) SNSのアカウント・開設者はA2教授個人で、同教授は、B2常務理事によるハラスメント申立て後は組合関係の投稿はしていないが、個人としての投稿は継続しているとしている。申立てに添付された一連の投稿記事は法人の労務管理の問題点を指摘するもので、2月20日付けで「行政機関に救済申し立てをしました。」「労働組合の威力を実感しますね。江戸の仇を長崎でがモットーのハラスメント体質の常務理事会が、組合になったから、いつものように嫌がらせをしたら、その瞬間に労働組合法違反でアウトというw。」などの投稿はあるが、組合としての活動であることは明示していない。12月20日投稿記事は登録した者だけが閲覧できる「友達」限定公開だが、B2常務理事は「友達」登録されており、2月20日投稿記事は一般公開となっていた。また、一連の投稿記事で言及されている関係者は、個人名が記載されているB9理事長と個人名は記載されていないが法務担当理事との記載から特定できるB2常務理事だけである。

- (4) 分会のSNS利用については、公式SNSは存在せず、A2教授以外の分会員のうち、A3教授はSNS自体を利用しておらず、A4教授はフェイスブックのアカウントを所有しているが、上記SNSには投稿していなかった。

【証拠・人証省略】

- (2) 是正勧告に基づく未払賃金の支払について
ア 未払賃金の支払周知について

平成31年3月11日、法人は、教職員に平成30年12月18日付け是正勧告があった未払賃金を平成31年3月中に支払うと周知した。

周知文書では、支払対象期間については、労働基準法第115条の時効期間を考慮し、C2

労働基準監督署の了解を得て、平成29年3月から平成31年2月としたとしている。

支払対象者については、全職員としているが、理事長、常務理事、学長、副学長、学部長、管理職事務職員は除外している。

- 教育職員の休日・深夜勤務の未払賃金については、事前に許可されている勤務、専門業務型裁量労働制に関する労使協定に基づく拘束的業務による勤務等について再計算し、対象職員に支給明細で金額を周知するとしている。
イ 未払賃金の支払について

法人は、平成31年3月中に、周知文書に基づき未払賃金を計算して支払ったが、平成30年11月8日に未払賃金を請求していたA2教授ら3名には、是正勧告どおり平成28年11月1日まで遡及して支払った。

【証拠省略】

- (3) 第2回団体交渉について

ア 第2回団体交渉の概要について

平成31年3月12日、第2回団体交渉が開催された。

組合側はA2教授ら3名及びA9書記長が、法人側はB5常務理事、B11理事、B3総務部次長、B10課長及びB4課長が出席し、B9理事長は出席しなかった。

イ 第2回団体交渉におけるやり取りについて

- (7) 理事長欠席について

A2教授やA9書記長は、法人は交渉事項が通知される前の1月30日付けでB9理事長は欠席と通知してきたが、交渉事項によって出席者を決定しているという説明と矛盾する、B8常務理事など前回の第1回団体交渉の出席者には理事長が出席するかどうかの判断権がなかった、この場で決められないなら常務理事全員が出席すればいいと主張し、B5常務理事は、団体交渉の担当者を誰にするかは使用者の自由で、委任を受けた範囲を超えた要求については回答せず持ち帰ることは可能であるとしつつ、強い要望があったことはB9理事長に伝えると答えた。

- (4) 11月20日付け休日・深夜の労働通知ほかの撤回の通知について

A2教授は、法人は平成31年1月30日付け「12月25日開催の団体交渉について」において、教育職員宛て「11月20日付け休日・深夜の労働通知」とA2教授宛て「12月20日付け注意書」を撤回する一方で、許可を受けない休日・深夜労働を繰り返せば再度注意文書を発出する可能性があるとしているが、第1回団体交渉で注意という言葉を使わないように言っており、実際にも事前許可申請は不可能で、注意には従えないと主張した。

- (7) 組合事務所及び組合掲示板の設置について

A2教授が教職員会と同様に事務所及び掲示板を提供するよう要求したのに対し、B5常務理事は、教職員会は労働組合的な要素は

あっても法人から補助を受けるなど労働組合そのものではない、組合以外の労働組合など外部組織から要求されるケースも考えられるので、提供できないと回答した。

【証拠省略】

(4) 平成31年3月開催のハラスメント防止委員会の審議について

平成31年3月22日、ハラスメント防止委員会が開催され、3月4日付けのB2常務理事のハラスメント申立てについて、ハラスメント調査委員会を設置することが全会一致で決定された。B2常務理事は、法学部所属の教育職員を専断から除外するよう要請していたが、今回の審議には法学部長A4教授が出席し、今後の取扱いはその都度審議することとなった。

委員は14名で、B9理事長、B5常務理事、B2常務理事、B3総務部次長及び組合員の法学部長A4教授などが出席したが、B2常務理事は当該議案の審議については退席している。

【証拠省略】

8 第3回団体交渉までの経過について

(1) 専門業務型裁量労働制に関する労使協定の締結について

ア 専門業務型裁量労働制に関する労使協定の締結について

平成31年3月27日、法人は、選出された過半数代表者のC6教授と専門業務型裁量労働制に関する協定（同年4月1日施行。以下「平成31年労使協定」という。）を締結した。

同協定は、平成30年労使協定と比べ、次の点が詳細になった。

- ① 休日勤務については、事前申請の際に振替休日届の提出を義務付け（第4条第2項）、深夜勤務については、拘束的業務以外に頻繁に申請する職員にヒアリングを行い、必要に応じ業務量ほかについて改善措置協議を行う（第5条第5項及び第6項）。
- ② 職員の勤務状況や健康状態に応じ、専門業務型裁量労働制の適用を外すことができる（第8条第5項及び第6項）。
- ③ 特段の事情（火災その他非常の災厄時の応急任務、学生・職員の生命にかかわる緊急対応、サーバーや施設設備の緊急を要するトラブル対応及びこれに準ずるもの）で休日・深夜勤務を事前申請できなかった場合の事後報告（第6条）を設ける一方で、
- ④ 休日・深夜勤務とも、就業規則、労使協定に基づく手続が正しく行われていない場合や理事長の事前許可がない場合は、法人の指揮命令下にないものとしている（第4条第7項及び第5条第7項）。

イ 過半数代表者の意見書について

過半数代表者のC6教授は、労使協定締結

に際し、締結には了承するとしながら、厳格化した申請手続に対し振替休日の厳密な取得や深夜労働の事前申請は困難という意見が教育職員から寄せられたという内容の意見書を提出している。また、同意見書では、専門業務型裁量労働制については、導入当初からトラブルが生じているにもかかわらず、B9理事長は教育職員への説明会に欠席し事態解決に向けた意思表示もないなどリーダーシップの発揮が見られないとして、少数とはいえ根強い反対があることも踏まえ、建設的な協議を行うよう求めている。

【証拠省略】

(2) 第3回団体交渉の申入れについて

ア 第3回団体交渉の申入れについて

平成31年4月3日、組合は、法人の日程調整を受けて、交渉日時を4月26日として、第3回団体交渉を申し入れた。

主な交渉事項は、①団体交渉の理事長欠席について、②未払賃金の対応について、③平成31年労使協定について、④平成30年3月労働者過半数代表者選挙における不当介入について、⑤平成31年3月過半数代表者選出手続における規程違反について、⑥「振替休日の取得手続に関する説明会」及び「労使協定に関する説明会」の日時設定について、⑦平成30年11月28日発生のハラスメントについて、⑧組合事務所及び組合掲示板の設置についてで、併せて理事長の出席も申し入れている。

イ B2常務理事のハラスメント申立てに対する組合の要求について

(7) 平成31年4月22日、組合は、ハラスメント防止委員会に対し、B2常務理事のハラスメント申立てに関し説明を求める要求書を送付した。

要求書では、当該申立てはスラップ訴訟の様相を呈しており、万が一、組合活動に対してハラスメント申立てを行っているのであれば、申立て自体が不当労働行為に当たり、法人も加担していると判断せざるを得ないとした上で、当該申立ての詳細及び質問事項を組合かA2教授に提示するよう要求している。

スラップ訴訟とは、明確な定義はないが、一般に、個人・市民団体・ジャーナリストによる批判や反対運動を封じ込めるために、企業・政府・自治体等が起こす訴訟である。

(4) 4月24日、ハラスメント防止委員会は、組合の上記(7)の要求に対し「2019年4月22日付要求書について（回答）」で、ハラスメント申立ての内容は、A2教授のSNSへの投稿記事によって人権を侵害されたとB2常務理事から申立てがあったものであると回答した。回答に際し、ハラスメント防止委員会は開催されていない。

【証拠省略】

(3) 第3回団体交渉について

ア 第3回団体交渉の概要について

平成31年4月26日、第3回団体交渉が開催された。

組合側はA2教授ら3名、A10教授及びA9書記長が、法人側はB5常務理事、B11理事、B3総務部次長、B10課長及びB4課長が出席し、B9理事長は出席しなかった。

イ 第3回団体交渉におけるやり取りについて

(7) 団体交渉の理事長欠席について

A2教授、A9書記長及びA4教授がB9理事長の欠席について説明を求め、出席者には実質的な交渉権限が与えられていないとして理事長の出席を要求したのに対し、B5常務理事は、理事長が出席するよりも労務管理の実務に詳しい担当理事や担当者が出席するほうが適切と判断したと説明し、今後も基本的に理事長は出席しないが、要望はB9理事長に伝えると答えた。また、組合側の指摘のとおり、過去に他の労働組合との団体交渉に理事長が出席したことがあると答えた。A2教授は、担当理事は出てきてもいいが、B9理事長も出てきてほしい、座っているだけでいいと出席を求めた。

(4) 未払賃金の対応について

A2教授やA4教授が労働の実態があれば事前許可の有無にかかわらず、賃金を支払うよう主張するのに対し、B5常務理事は、専門業務型裁量労働制では事前許可のない休日・深夜勤務は労働とは認められないので、自らの裁量で休日・深夜には勤務しないよう求めた。B5常務理事は、業務量を把握するために教育職員に対しヒアリングを行うと説明し、A2教授やA4教授は、22時以降、教育職員が本当にいないか回って労働実態を確認するよう求め、所定労働時間内には業務を処理できないので、業務量の調整もせずに休日・深夜に働いてはいけないというのは現実的でないとして主張した。

(7) ハラスメント申立てについて

A2教授は、SNSへの投稿記事に対するB2常務理事からのハラスメント申立ては組合活動に対する報復で不当労働行為に該当するから、受理して手続を進めること自体が問題であるとし、ハラスメント申立てとして取り上げるのであれば、組合としても不当労働行為として申し立て、記者会見もするとしつつ、ハラスメント申立ての内容が不明であるから詳細な質問事項を示すよう要求した。B5常務理事は、ハラスメント調査委員会で調査することは、ハラスメント防止委員会で決定していると回答した。A2教授は、「2019年4月22日付要求書について（回答）」は、ハラスメント防止委員長であるB9理事長が独断で発出したものであるから、委員長として団体交渉に出席して説明するよう要求した。

(2) 専門業務型裁量労働制に関する労使協定の

過半数代表者の選挙について

A2教授は、専門業務型裁量労働制に関する労使協定の過半数代表者選挙に際し、両方とも労働組合であるにもかかわらず、教職員会だけ手続に組み込まれており、組合は差別されている、平成30年の選挙の際に理事会の不当介入があったと主張したのに対し、B5常務理事は、教職員会は労働組合ではない、理事会の関わりについては不適切な行為があったとして謝罪しており、デリケートな問題でこれ以上コメントできないと回答した。

(4) 組合事務所及び組合掲示板の設置について

組合側は、労働組合である教職員会に事務所及び掲示板を貸与している以上、組合に貸与しないのは不当であると主張したのに対し、法人側は、教職員会は労働組合的な役割を果たしているが労働組合そのものではない、管理等の都合を考慮すると外部の団体に場所を貸すことは難しいと回答した。

【証拠省略】

9 第4回団体交渉までの経過について

(1) ハラスメント調査手続の経過について

ア ハラスメントの調査要請に対する組合側の対応について

(7) 令和元年5月8日から10日にかけて、ハラスメント調査委員会委員長（以下「ハラスメント調査委員長」という。）とA2教授との間で、B2常務理事のハラスメント申立てに関しメールでやり取りがあった。

調査協力要請に対し、A2教授は、団体交渉での申入れ事項に法人が回答すべきである、ハラスメント申立て自体が労働組合に対する攻撃であると受け止めており、団体交渉中にハラスメントの手続を進めるのは労働組合軽視につながる、聞き取りに一切応じないものではないが、組合を飛び越えて組合員個人に直接アプローチするのは労働組合法に抵触しかねず、正しいルートで対応を求めると回答している。

(4) 5月10日、組合は、同日付け文書「ハラスメント申立てについて」により、B2常務理事のハラスメント申立てはスラップ訴訟の様相を呈しており、団体交渉で説明を求めても一切の回答がない以上、ハラスメント調査委員会の調査には対応できないとして、A2教授個人ではなく組合との案件として対応するよう法人に申し入れた。

イ 令和元年5月開催のハラスメント防止委員会の審議概要について

令和元年5月23日、ハラスメント防止委員会が開催された。

ハラスメント調査委員長から、B2常務理事からのハラスメント申立てについては、被申立人であるA2教授に聞き取り調査への出席を求めたが、ハラスメント申立て自体が労

働組合に対する攻撃であり、組合で対応したいとの回答を受け、事実確認が中断していると報告があった。審議の結果、今後予定されている法人の対応を待って、検討することが全会一致で承認された。

B 9 理事長、B 5 常務理事、B 2 常務理事、B 3 総務部次長及び組合員の法学部長 A 4 教授などが出席したが、B 2 常務理事は当該議案の審議については退席した。

ウ ハラスメント申立てについての団体交渉協議要求に対する回答について

令和元年 5 月 28 日、法人は、B 2 常務理事のハラスメント申立てについて団体交渉での対応を求める組合に対し、ハラスメント調査委員会の調査への協力を要請した。回答では、ハラスメント申立ては「スラップ訴訟」ではなく、ハラスメント調査委員会の調査は、プライバシー保護を最優先とするため個別対応が必要で、団体交渉での協議は控えるとしている。

【証拠省略】

(2) 第 4 回団体交渉について

ア 第 4 回団体交渉の申入れについて

(7) 令和元年 5 月 31 日、組合は、法人が 5 月 28 日付けで日程調整してきた 7 月 19 日や 26 日では前回第 3 回団体交渉から 2 か月半余りが経過するとして、早期開催を求め、日程の再調整とハラスメント防止委員長でもある B 9 理事長の出席を申し入れた。

(4) 6 月 6 日、法人は、7 月 12 日を日程に追加したが、ハラスメント申立てに関しては、プライバシー保護を最優先とする個別対応が必要な事案で、ハラスメント調査委員会の調査案件となっており、団体交渉での説明及び協議は控えるとし、A 2 教授が同委員会の調査に協力するよう組合に依頼した。また、B 9 理事長は、出席しないと回答した。

(9) 6 月 13 日、組合は、交渉日時を 7 月 12 日として、第 4 回団体交渉を申し入れた。

交渉事項は、実質的に前回第 3 回団体交渉と同じである。

イ 第 4 回団体交渉の概要について

令和元年 7 月 12 日、第 4 回団体交渉が開催された。

組合側は A 2 教授ら 3 名、A 9 書記長及び A 11 書記次長が、法人側は B 5 常務理事、B 3 総務部次長、B 10 課長及び B 4 課長が出席し、B 9 理事長は出席しなかった。

ウ 第 4 回団体交渉におけるやり取りについて

(7) 団体交渉の理事長欠席について

B 5 常務理事が、B 9 理事長の欠席について、当初の方針どおり労務管理の実務に詳しい担当理事や担当者が出席するほうが適切と判断したと回答したところ、A 2 教授が「今の発言は、理事長は今後一切出てこないというのが、法人の方針であるという発言でいいですね。」と確認した。B 5 常務理事が基本的な

方針ではあるが絶対ではないと回答したところ、A 2 教授は「いや、基本的にじゃないです。出てくるのか来ないのか、イエスかノーかで答えてください。」と確認を求めた。B 5 常務理事は、A 2 教授の「出ないんですね。」という確認に、団体交渉は担当理事が対応すると回答した。

A 9 書記長や A 2 教授が、交渉事項によって出席者を決定しているという説明だったが、B 9 理事長には説明しているか確認したところ、B 5 常務理事は、第 3 回団体交渉で出席要望があったことは 5 月 7 日に理事長に伝えていたと回答した。A 2 教授は、5 月 28 日まで日程調整を放置したことは不誠実な態度であり、不当労働行為として申し立てると主張した。

(4) 未払賃金の対応及び確認文書の作成について

組合側が、第 1 回団体交渉で B 8 常務理事は労働実態があれば事前申請の有無に関係なく賃金支払義務があると発言したにもかかわらず、A 2 教授の平成 30 年 12 月 9 日分の休日勤務に対する割増賃金が支払われていないと主張し、A 2 教授が「事前申請がなかったら、実労働があっても払わないんですか、法人としては。」「結局、何の判断もできへんやないか。早く判断しなさいよ。払うのか、払わないのか、2 つに 1 つ。」と回答を求めたところ、B 5 常務理事は、前後の背景を考えて休日・深夜労働を認めるか認めないか判断しており、新たな事実がない限り支払わないと回答した。

A 2 教授が「あなた、今言っていること違うじゃん、ここに書いていることと。」「だから、理事長だと言ってるわけよ。同じ人物が言うことが 180 度変わるんだから、話にならんだろうが。」「これを不誠実団交と言わずに、何を不誠実団交と言うんだよ。」と発言した。A 2 教授や A 9 書記長らは、B 5 常務理事が「事前の申請がない場合は、実労働ということを認めた上でであっても支払いはできません。」と発言したとして、発言内容を文書化し出席者全員で署名するよう要求したところ、B 5 常務理事は、あくまでも許可を得た上で労働と認められると改めて説明して、このような想定外のケースになるとは思っておらず持ち帰りたいと言うと、A 2 教授は、「じゃあ、理事長連れて来いよ… (中略) …責任を持ってないわけ、自分が言ったことを。(中略) 授權されて、出てきてるんじゃないんですか。」と主張した。B 5 常務理事は、持ち帰って確認したいと繰り返ししたが、最終的には要求を受け入れ、確認文書を作成した。作成に際しては組合側が一語ずつ確認している。

やり取りが 1 時間 30 分以上続く中で、B 5 常務理事が明確に回答できず、ほかの出席者と相談しようとしたことに、A 2 教授が、「ご

ちょごちよさ、自分が言ったことをさ、周囲に相談しないと文書にできないわけ。もういいかげんにせえよ。こっち、忙しいと言うてんのに。もう1時間もやってるよ、これ。そっちが、自分が言うたことを文書にするのに、〈ドン机を叩く〉何で1時間もかかるの。こんなんで、団体交渉になるんか。ええかげんにせえよ。自分が言ったことやろうが、自分が。何でそれを文書にできへんのじゃ。何で……発言、何の意味があるんじゃ、そしたら。後で文書にもできへん。いいかげんなことを言うとするんか、おまえら、4人もそろってええかげんにせえ。」と机を叩いて、大声を出す場面があったが、団体交渉の終了時に双方が団体交渉時の態度を謝罪した後で、次回日程を調整している。

確認文書は「7月12日団体交渉の中で、『本法人の教育職員(裁量労働制適用者)の深夜および休日勤務については、就業規則に定められた事前申請の手続きを取っていない場合は、労働の実態があったとしても、割増賃金の支払いは行わない。』という主張が法人からなされた。」との文面で、同日付けで出席者全員が署名している。

(f) 専門業務型裁量労働制について

A2教授やA9書記長が、第3回団体交渉から2か月半経っており、休日・深夜労働の問題解決を、日々のルーチンの仕事を優先し後回しにしたと主張したところ、B5常務理事は、団体交渉前に内部で原案を作成しておく必要があると説明した。A2教授は、組合との交渉で意見聴取して原案を作成すべきではないかと主張したが、B3総務部次長は、過半数代表者を通じて意見を提出することは可能であり、原案がないまま協議はできないと回答した。

(g) ハラスメント申立てについて

A2教授は、B2常務理事のハラスメント申立ては、スラップ訴訟として団体交渉で協議すべきであるにもかかわらず、ハラスメント防止委員会を開催しないで4月24日付けで同委員会名の「2019年4月22日付要求書について(回答)」を发出しており、不当労働行為に当たるとして、文書发出を判断したハラスメント防止委員長であるB9理事長が団体交渉に出席して説明するよう要求した。

【証拠省略】

10 第5回団体交渉までの経過について

(1) 教育職員の休日・深夜勤務について

ア 教育職員の休日・深夜勤務に係る申請・報告状況について

令和元年6月中旬、法人は、A4教授の休日勤務申請、法学部所属の教育職員2名の深夜勤務申請を許可した。A4教授は、休日勤務申請と併せて、休日振替も申請している。

申請理由は、いずれも、6月6日に文部科学省から通知された大学院法学研究科設置認可申請に係る審査結果について、同月12日の法学部提出期限又は13日の学内提出期限までに補正する必要があるとしており、法人は、緊急に対応する必要があると判断して事後に許可している。

イ 長時間勤務の教育職員へのヒアリングについて

令和元年6月から7月にかけて、法人は、平成30年9月から平成31年3月に長時間勤務の記録がある教育職員に対して、長時間・深夜・休日勤務に関するヒアリングを実施した。

対象職員13名の内訳は、経済学部1名、法学部はA2教授、A3教授を含む3名、薬学部9名であるが、A2教授はヒアリングを拒否したため、実施できたのは12名である。

法人は、長時間・深夜・休日労働の原因は、業務量ではなく、教育職員個人の業務の進め方等に関する考え方、ワークスタイル等にあるとして、所属の学部長に、該当職員に対し業務の進め方等の改善を指導するよう依頼している。

【証拠・人証省略】

(2) ハラスメント申立ての審議状況について

ア A2教授のハラスメント申立て(B2常務理事関係)の審議結果について

令和元年7月18日、ハラスメント防止委員会は、平成31年2月12日付けでA2教授がB2常務理事を被申立人として行った申立てについて、ハラスメント調査委員会を設置して調査したが、「自由意思に基づくべきである署名の中止を迫られた」行為を確認できなかったとして、ハラスメントは認められないと通知した。

B2常務理事は被申立人であることから除斥され、手続に参加していない。

イ 令和元年7月開催のハラスメント防止委員会の審議概要について

(f) 令和元年7月29日、ハラスメント防止委員会が開催された。

ハラスメント防止委員長であるB9理事長が、B2常務理事のハラスメント申立てはスラップ申立てに該当せず、組合にも調査協力を要請していると報告し、ハラスメント防止委員会は、調査の継続をハラスメント調査委員会に依頼することを全員一致で承認した。

B9理事長、B5常務理事、B3総務部次長及び組合員の法学部長A4教授などが出席した。

(g) 8月21日、ハラスメント調査委員長は、上記(f)の審議を受けて、A2教授の協力が無いと言い分を聞かないまま判断することになり、不利益になる可能性があるとして、A2教授に改めて調査協力を求めている。

【証拠省略】

(3) 第5回団体交渉について

ア 第5回団体交渉の申入れについて

(7) 令和元年7月30日、法人は、組合に対し、第5回団体交渉の日時を9月5日として、交渉事項を8月6日までに回答するよう求めた。ハラスメント防止委員長であるB9理事長の団体交渉への出席要求については、ハラスメントはプライバシー保護を最優先とする個別対応が必要な事案であるから応じられず、団体交渉において説明や協議はできないと回答している。

(4) 8月8日、組合は、交渉を応諾するとともに、交渉事項として、前回第4回団体交渉と同じ項目を通知した。

理事長出席に関連し、法人はハラスメント申立てについてプライバシー保護を懸念しているが、ハラスメントの被申立人であるA2教授が説明を求めているだけでプライバシーに関わらないとして、改めてハラスメント防止委員長である理事長の出席を求めている。

イ 第5回団体交渉の概要について

令和元年9月5日、第5回団体交渉が開催された。

組合側はA2教授ら3名、A9書記長及びA11書記次長が、法人側はB5常務理事、B11理事、B3総務部次長、B10課長、B4課長及びB12弁護士が出席し、B9理事長は出席しなかった。

ウ 第5回団体交渉におけるやり取りについて

(7) 団体交渉の理事長欠席について

A9書記長がハラスメント防止委員長でもあるB9理事長の欠席について説明を求めたのに対し、B5常務理事は、今までの回答と同じになると前置きした上で、担当理事や担当者が交渉権限を持って対応するという考え方は今後も変わらないので、団体交渉へのB9理事長の出席はないと回答したが、A9書記長やA2教授が何回か確認するうちに、最後には、感情的になって言い間違えたとして回答を撤回し、謝罪した。

(4) ハラスメント申立てについて

B5常務理事が、ハラスメント申立てについて、団体交渉では、プライバシーの関係で内容は説明できない、また、ハラスメント防止委員長は出席できないが、経緯については、交渉権限がある担当理事以下が話すと説明したところ、A2教授は、ハラスメントの被申立人である自分はプライバシーを問題にしていないうし、ハラスメント申立ての対象であるSNS投稿は組合活動であるから団体交渉において協議すべきであり、ハラスメント防止委員長である理事長が出席して説明することを拒否するのは団体交渉拒否であると主張した。また、A2教授やA4教授は、ハラスメント防止委員会を開催しないで委員長の判断で4月24日付け「2019年4月22日付要求書について

(回答)」を発出したことも問題で、B2常務理事と一心同体の委員で構成されているハラスメント防止委員会でスラップ申立てであるB2常務理事のハラスメント申立てを取り上げることは不当労働行為に当たる可能性がある」と主張した。A4教授は、ハラスメント防止委員会で再検討するよう申し入れ、法人は持ち帰って検討することとなった。また、組合側は、ハラスメント防止委員会の審議日時と審議時間について説明を求めた。

(7) 未払賃金について

組合側が、第1回団体交渉でB8常務理事やB3総務部次長は労働実態があれば事前の休日・深夜勤務申請の有無に関係なく賃金支払義務があると発言したにもかかわらず、法人側はその後の団体交渉において、事前許可がないと労働とは認められないと主張を翻し、A2教授の平成30年12月9日分の休日勤務申請を許可せず、割増賃金を支払わなかったと主張したところ、B3総務部次長は、発言の趣旨は違い、事前許可がないと労働とは認められないとの取扱いに当初から変更はなく、是正勧告のあった割増賃金の未払はすべて終わったと考えていると説明した。B12弁護士は、労働の実態のとらえ方が、組合と法人とで食い違っていると発言している。

(4) 組合事務所及び組合掲示板の設置について

A9書記長、A2教授及びA4教授は、労働組合である教職員会に事務所及び掲示板を貸与している以上、組合に貸与しないのは不当であると主張したのに対し、法人側は、教職員会は労働組合的な役割を果たしているが、労働組合そのものではないと説明した。A4教授が、施設には余裕があり、過去に別の労働組合に事務所や掲示板を貸与していたこともあると指摘したところ、B5常務理事は、一旦貸与すると、本来の教育関係などで使用の必要が生じたときに支障があり、ほかの労働組合ができたときの対応もあるので、施設管理の関係で貸与できないと回答した。

【証拠省略】

11 第6回団体交渉までの経過について

(1) ハラスメント調査手続の進捗状況について

ア ハラスメント調査への協力依頼について

ハラスメント調査委員長は、令和元年5月頃から、ハラスメント調査の日程調整についてA2教授の協力を求めているが、9月11日、A2教授は、第5回団体交渉の結果、組合としても対応を検討するため、調査事項を記載した文書を組合として受理すると申し出た。ハラスメント調査委員長は、提案についてハラスメント調査委員会で検討すると回答した。

イ 令和元年10月開催のハラスメント防止委員会の審議概要について

令和元年10月1日、ハラスメント防止委員

会が開催された。

ハラスメント防止委員長であるB9理事長が、5月28日開催の常務理事会において、B2常務理事のハラスメント申立ては、一教員としてのハラスメント申立てでスラップ申立てには該当しないと判断したと報告した後、ハラスメント調査委員長は、A2教授から要求のあった団体交渉での聞き取り調査は、関係者のプライバシーの保護に抵触すると判断し、調査手続は中断していると報告した。

審議の結果、ハラスメント申立てはスラップ申立てには該当せず、調査を継続することを再度確認し、団体交渉での調査は実施しないことが賛成多数で承認された。

B9理事長、B5常務理事、B2常務理事、B3総務部長及び組合員の法学部長A4教授など委員14名全員が出席したが、B2常務理事は当該議案の審議については退席した。

【証拠省略】

(2) 救済申立てほかについて

ア 救済申立てについて

- (7) 令和元年9月30日、組合は、当委員会に対し、B2常務理事のハラスメント申立て等に関し、不当労働行為救済申立て（以下「令和元年（不）第3号事件」という。）を行った。この申立ては、平成31年（不）第1号事件と併合された（平成31年（不）第1号事件と併せて、以下「本件救済申立て」という。）。
(4) A2教授、A3教授らは、救済申立てに際し記者会見を行い、翌10月1日付けのC8新聞等で報道された。記事は、A2教授は、『SNSのコメントは通常の組合活動による使用者批判であり、個人に対する誹謗（ひぼう）中傷ではない。（常務理事のハラスメント申立ては）言論や組合活動への攻撃だ』と話した。」としている。

イ 第6回団体交渉の申入れについて

令和元年9月30日、組合は、法人の日程調整連絡を受けて、交渉日時を11月14日として、第6回団体交渉を申し入れた。

交渉事項は、前回第5回団体交渉と同じで、項目ごとに要求内容を記載している。

【証拠省略】

(3) B2常務理事のハラスメント追加申立てについて

ア ハラスメント追加申立てについて

- (7) 令和元年10月7日、B2常務理事は、A2教授から新たなハラスメントを受けたとして、10月1日付け新聞記事、10月6日時点のSNS投稿記事を添付してハラスメント防止委員会に追加の申立てを行い、案件を調査し速やかに就労環境を改善するよう要請した。

B2常務理事は、ハラスメント追加申立てに際し、B9理事長を含む教職員の誰にも相談していないとしている。

- (4) 追加提出された「ハラスメント防止委員会

への苦情申立」では、

- ① 当初申し立てたSNS投稿記事のうち、12月20日投稿記事は「友達」登録から外されたため閲覧できなくなったが、2月20日投稿記事は一般公開のまま、ハラスメントが継続している中で、
② A2教授が、救済申立て（令和元年（不）第3号事件）に際しての記者会見において、ハラスメント申立ては言論や組合活動への攻撃であると発言することで、SNS投稿記事が衆目を集めるよう画策し、改めて人権を侵害し個人の名誉を著しく毀損したことは、ハラスメント防止規程第2条第2項第5号のひぼう、中傷、風評の流布等により人権を侵害することとなる不適切な言動に該当すると主張し、
③ 同規程に基づき、(i)名誉の回復、(ii)投稿記事の削除、(iii)学部配置転換（法学部から他学部への異動）による就労環境の改善を要望している。
(7) また、(iii)の学部配置転換に関連して、記者会見にA3教授が同席しており、法学部構成員のままで恐怖や不安を払拭できないとして、ハラスメント防止委員会の結論を待たず即時に他学部への異動措置を講じるよう求めているが、認められていない。

イ 法学部教授会欠席の申出について

- (7) 令和元年10月11日、B2常務理事は、法学部長A4教授に対し、継続的かつ度重なるハラスメントを受けているA2教授と接触しなければならないのは恐怖であるとして、当面の間、法学部教授会を欠席することを申し出た。
(4) また、同日、B2常務理事は、ハラスメント防止委員会に対し、同月11日付けの心療内科の診断書を追加提出するとともに、上記(7)の法学部教授会への欠席申出を報告した。

診断書の傷病名はストレス反応で、「不眠、不安症状あり、しばらく通院加療が必要である。」とされており、平成30年4月4日付けの診断書と同じ心療内科が発行している。

【証拠・人証省略】

(4) 第6回団体交渉について

ア 第6回団体交渉事項に対する回答について
令和元年10月15日、法人は、第6回団体交渉に先立ち、組合の要求事項について回答した。項目ごとの回答の要旨は、次のとおりである。

① 団体交渉の理事長欠席について

建設的な交渉の場にするため、総務担当の常務理事以下に交渉権限を付与して出席させ、理事長の出席は予定していない。

② 未払賃金の対応について

使用者が労働実態を認めていれば割増賃金を支払うべきであるとの要求に対しては、労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、休日・深夜勤務を原則禁止している法人においては、適切に申請し許可を受

けていなければ、使用者の指揮命令下に置かれているとはいえず、実態としても労働時間に当たらない。

③ 平成31年労使協定について

労働条件変更については組合に説明しなければならないとの要求に対しては、平成31年3月19日及び25日に開催した全職員向けの説明会に、分会員も出席しており、説明義務は果たしている。

④ 平成30年3月過半数代表者選挙における不当介入について

A2教授の過半数代表者立候補に法人が不当介入したことは、平成30年12月25日の第1回団体交渉において労使で確認しており、再発防止策を講じるべきであるとの要求に対しては、不当介入の事実はないことを第1回団体交渉で伝えている。

⑤ 平成31年3月過半数代表者選出手続における規程違反について

平成31年労使協定は、看過しがたい瑕疵がある選出手続方法等による過半数代表者が締結したもので無効であるから、適正な手続を経て、有効な労使協定を締結しなければならないとの要求に対しては、過半数代表者の選出手続は、選挙管理委員会が過半数代表者選出規程に基づき行っており、法人は関与しておらず、規程違反等に対する異議申立ては選挙管理委員会に行うべきである。

⑥ 「振替休日の取得手続きに関する説明会」及び「労使協定に関する説明会」の日時設定について

分会員が出席不能な日に設定されており排除の意思がうかがわれ、複数の日程を設定するか、団体交渉を申し入れるべきであるという要求に対しては、全職員向けに学内行事等と重複しない日時で設定したもので、組合排除の意思はない。「振替休日の取得手続きに関する説明会」については、分会員も出席しており、「労使協定に関する説明会」については、資料とともに不明点はいつでも対応する旨を学内ポータルに掲載している。

⑦ スラップ（ハラスメント）申立てについて

B2常務理事のハラスメント申立ては組合活動に対する申立てであるから、理事長でもあるハラスメント防止委員長に団体交渉において経緯を説明させるべきであるという要求に対しては、正当な組合活動に対する申立てとは考えておらず、ハラスメント防止委員会において、スラップ申立てには該当しないことを改めて確認するとともに、調査を継続すること、調査はプライバシー保護の観点から団体交渉の場では行わないことが決定された。

なお、第5回団体交渉において質問のあったハラスメント防止委員会での審議日時と審議時間について、3月22日審議11分、5月23日審議10分、7月29日審議5分、10月1

日審議25分（審議4回、計51分）である。

⑧ 組合事務所及び組合掲示板の設置について
施設管理上の問題から応じられない。

イ 就業規則改正案等に関する説明会の開催予定について

令和元年11月11日、法人は、就業規則、休日勤務及び振替休日等に関する取扱要領、専門業務型裁量労働制に関する協定書等の改正案を示し、12月4日に第1回説明会、同月18日に第2回説明会を開催すると職員に周知した。改正案に意見や疑問があれば、11月27日までメールを受け付けるとしている。

ウ 第6回団体交渉の概要について

令和元年11月14日、第6回団体交渉が開催された。

組合側はA2教授ら3名、A9書記長及びA11書記次長が、法人側はB5常務理事、B11理事、B3総務部長、B10総務部次長、B4総務部次長、B12弁護士及びB13弁護士が出席し、B9理事長は出席しなかった。

エ 第6回団体交渉におけるやり取りについて

(7) 団体交渉の理事長欠席について

B5常務理事が、現場を理解している常務理事ら総務部職員が出席したほうが建設的な議論になると判断したと説明したのに対し、A2教授やA9書記長は団体交渉開始以降、何の問題も解決していないとして、改めて理事長の出席を求めた。

(4) 未払賃金について

A2教授は、第1回団体交渉において、当時のB3総務部次長などが労働の実態があれば事前の休日・深夜勤務申請の有無に関係なく賃金を支払うと発言したにもかかわらず、法人は、その後の団体交渉において、事前の許可がないと労働とは認められないと主張を翻し、平成30年12月9日分の休日勤務の割増賃金を支払わなかったと主張した。これに対し、B5常務理事やB3総務部長は、事前の許可がないと労働とは認められない、当該発言は賃金を支払うことを認める趣旨ではないと回答した。

(9) スラップ（ハラスメント）申立てについて

A2教授は、ハラスメント防止委員会、B2常務理事からのハラスメント申立ての取扱いを再検討すると前回第5回団体交渉で確認しているが、同委員会の審議時間では実質的な審議は不可能であるとして、どういう議論をして、どういう意見が出て、どういう結論に至ったか説明すべきであり、また、B2常務理事の申立ては組合活動に対する威嚇行為であり、義務的団体交渉事項に該当するから団体交渉で協議するよう要求した。

B5常務理事やB3総務部長が守秘義務の関係で内容は説明できないが、ハラスメント防止委員会において、理事長が説明して、ハラスメント申立てはスラップ申立てに該当しな

いと判断に至ったと説明したところ、A2教授やA4教授は、ハラスメント防止委員会と常務理事会は構成員が重複した一体の存在で、客観性も第三者性もない、法人の機関であるハラスメント防止委員会が決めたことは法人の責任である、組合はハラスメント防止委員会において意見を直接開示する機会を与えられていないと主張した。

- (d) 組合事務所及び組合掲示板の設置について
B5常務理事やB3総務部長が、組合事務所及び掲示板の設置要求には施設管理上の問題で応じられないと説明したところ、A2教授やA4教授は、具体的に説明するよう求め、学内に空いている部屋があり、教職員会には広いスペースを提供しているなどとして事務所の貸与を要求した。B5常務理事らは、空いている部屋はどこか尋ね、空き部屋があっても学生ボランティア団体など教育研究関係の要望を優先に考えると回答した。
- (e) 就業規則の改正について

A9書記長やA2教授が、就業規則の改正が予定されているが、団体交渉で関係する事項について話し合っているにもかかわらず、組合は何の通知も受けていないと指摘したところ、B5常務理事は、教職員には12月に2回説明会を行う予定であると説明し、「過半数代表を出している組合であればそれは通知しないといけない」、「組合とかというわけではなく、労働者の過半数を代表している方にお示しをして、広く教職員の方にそういう認識を持っていただく。そして必要であれば私たちが把握してない組合もあるかも知れませんが、団体交渉も」、「申し入れをしていただければ、対応はいたしますので。」と発言した。

B12弁護士が「今回の就業規則改正については(中略)必要がないと判断したので、組合に通知しなかったという御回答ですよね。」、「今回、団体交渉事項については(中略)、過去の未払い賃金の問題をしているわけでしょう。で、今回の就業規則改正は将来の手続きについての話。」と補足したのに対し、A2教授は、「団体交渉の申し入れのきっかけは、あるべき就業規則というか、働き方のルールをお互い話し合いで見つけないというのが主要な動機ですよ。」と法人から通知すべきと主張した。

【証拠省略】

12 第7回団体交渉までの経過について

- (1) 第7回団体交渉までの経過について

ア 第7回団体交渉の申し入れについて

令和元年11月25日、組合は、法人の日程調整を受けて、交渉日時を12月19日として、第7回団体交渉を申し入れた。

交渉事項は、①団体交渉の理事長欠席につ

いて、②未払賃金の対応について、③スラップ(ハラスメント)申立てについて、④組合事務所及び組合掲示板の設置について、⑤就業規則変更についてであり、項目ごとに要求内容を記載している。

イ 休日・深夜勤務に対する超過勤務手当の請求について

令和元年11月28日、A2教授ら3名は、弁護士を通じて平成28年11月分から請求日までの割増賃金等一切の未払賃金の支払と、労働契約書等の証拠資料の提供を請求した。

12月10日、法人は、未払賃金はないと回答し、就業規則等の証拠資料を提供した。

ウ ハラスメント調査委員会の第1回調査について

- (f) 令和元年12月、ハラスメントに関する調査を、A2教授の要求により、第1回調査で質問事項を示し、第2回調査で弁護士が同席の上、回答や意見等を述べるという手順で実施することになった。

- (g) 12月4日、ハラスメント調査委員会は、第1回調査を実施し、B2常務理事からの申立てのうち事実認定に係る部分をA2教授に開示し、次の3点の確認を求めた。

- ① 2月20日の記事を投稿したのはA2教授か。
- ② 当該フェイスブックのアカウントを普段どのように利用しているか。A2教授単独の利用か、複数の組合員がアカウントを共有して利用しているのか。
- ③ 申立てのあった2つの投稿記事中、2月20日投稿記事は一般公開、12月20日投稿記事は「友達」限定公開となっているが、普段どう使い分けているか。

A2教授は、このような確認事項であれば、B2常務理事のプライバシーとは無関係で、なぜ団体交渉で説明できないのか分からない、法人に命じられているのだろうが、ハラスメント調査委員会が独立した存在であるなら、団体交渉で説明するよう判断すべきである、団体交渉に出席しているB3総務部長が調査委員に加わっていることも不適切な委員構成で、委員会の独立性に対する信頼を大きく低下させているなどと主張した。

- (h) ハラスメント防止委員会は、ハラスメント調査委員会と協議し、翌5日、B3総務部長を調査委員から交代させた。

【証拠・人証省略】

- (2) 第7回団体交渉について

ア 第7回団体交渉事項に対する回答について
令和元年12月16日、法人は、第7回団体交渉に先立ち、組合の要求事項について回答した。項目ごとの回答の要旨は、次のとおりである。

- ① 団体交渉の理事長欠席について
提示された交渉事項については、現場で労

務管理に当たっている総務担当の常務理事以下に交渉権限を付与して出席させることが最適であると判断し、理事長の出席は予定していない。

② 未払賃金の対応について

労働の実態があれば手続とは別に割増賃金を支払うことは、12月25日の第1回団体交渉で確認しており、合意を誠実に履行すべきであるという要求に対しては、労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であるが、休日・深夜勤務を原則禁止している法人においては、適切に申請し許可を受けていなければ、使用者の指揮命令下に置かれているとはいえず、実態としても労働時間に当たらない。再度精査したが、結論は変わらない。

③ スラップ（ハラスメント）申立てについて

B2常務理事のハラスメント申立ては組合活動に対する報復であり、ハラスメント手続を継続するなら、理事長でもあるハラスメント防止委員長に団体交渉において経緯を説明させるべきであるという要求に対しては、正当な組合活動に対する申立てとは考えておらず、経緯は11月14日の第6回団体交渉で説明したとおりである。

④ 組合事務所及び組合掲示板の設置について

施設管理上の問題から応じられない。耐震性の問題で建物5棟を取り壊したが、新築は1棟で場所が不足しており、教育研究環境の観点から使用できる場所は限られる。実際に学生支援団体からの活動場所提供の要望にも応じられていない。

⑤ 就業規則変更について

就業規則変更は労働条件変更でもあるから、労働組合に説明を申し入れ、変更の経緯や趣旨を説明するよう求めるという要求に対しては、経緯については、平成31年4月の労働基準法等の改正、平成30年12月のC2労働基準監督署の是正勧告等対応のため、就業規則改正を平成31年4月から検討している。趣旨については、学校法人という公の法人として、教職員の働きやすさだけでなく、社会通念上、適切な就業規則等にすることである。

イ 第7回団体交渉の概要について

令和元年12月19日、第7回団体交渉が開催された。

組合側はA2教授ら3名及びA11書記次長が、法人側はB5常務理事、B11理事、B3総務部長、B10総務部次長、B4総務部次長、B12弁護士及びB13弁護士が出席し、B9理事長は出席しなかった。

ウ 第7回団体交渉におけるやり取りについて

(7) 団体交渉の理事長欠席について

B5常務理事が、今まで述べてきたように、交渉事項を踏まえ実際に労務を担当している常務理事以下が対応すると説明したのに対し、A2教授は、日程調整に配慮しているにもか

かわらず団体交渉開始以降、出席しないのは不誠実であるとして、B5常務理事と総務部職員が出席することは否定していない、B9理事長も出席してほしいと繰り返し主張した。

(イ) 未払賃金について

B3総務部長が、長時間労働削減のためには、怠った場合に就業規則上不利益となる授業、採点等の教育業務から取り掛かり、余った時間で研究してほしいと説明したところ、A2教授は、法人側は教育職員が出席していないし、指示する権限はない、教育と研究を分けることはできず、裁量で対応できる業務量でもない強く反発し、交渉は紛糾した。

A2教授が、現在は緊急等特段の事情がある場合しか休日・深夜勤務の事後申請が認められていないが、それ以外でも認めるべきであると主張したのに対し、B3総務部長らは、人事課と学部長とが話し合って事後報告だけでも深夜勤務を認める場合があると回答したところ、A2教授は、説明を受けていない、規程上の根拠なく事後申請を認めるのは恣意的な運用で、説明に一貫性がないと主張した。

なお、B5常務理事は、事後申請に関し「A2先生の申請ではだめです。だから判断を仰ぐ必要もない。ただ、ほかの部分でこれはちょっとなかなか人事のほうで判断できないというときには、当然、関係者のほうには聞きに行きます。」とこれまでのA2教授の休日・深夜勤務申請を認めない意向を改めて示している。

(ウ) 就業規則変更について

組合側は、就業規則を変更し学部長の権限規定を新設するのであれば、労働条件の変更に該当し、組合に通知すべきであるにもかかわらず、前回第6回団体交渉で、B12弁護士は通知の必要はないと発言していると指摘したところ、B5常務理事は、従来の取扱いを権限規程に明記するもので、各労働者には通知しているが、労働組合に特別に通知する義務はないと回答した。A2教授は、法律うんぬんもそうだが、気持ちの問題もある、前に進めようというなら示せる誠意は全部示すべきであると主張した。

A4教授、A2教授は、就業規則の原案作成の時点で協議すべきで、むしろ法人側から団体交渉を申し入れて意見を聞くべきであると主張した。また、教職員説明会での説明に対する複数の疑問点について具体的に指摘し、B5常務理事は検討すると回答している。

エ 休日・深夜勤務の事後許可事例について

令和元年12月25日、組合は、緊急等以外の事後申請でも割増賃金を支給したことがあると法人側が団体交渉で発言したとして、就業規則等の根拠を文書回答するよう要求した。

法人は、令和2年1月16日、事後申請であっても、平成31年労使協定に定める「緊急等、

特段の事情により、休日及び深夜に勤務する事前の申請ができなかった場合」に該当すると判断して休日・深夜勤務を許可したことがあると回答した。団体交渉で説明した法学部の許可事例については、法人が大学院法学研究科設置認可申請に関し1週間以内に申請書類を補正するよう指示した事情に鑑み、教育職員が行った休日・深夜勤務について、同協定の拘束的業務に準じる「特段の事情」があると判断したと回答した。

【証拠省略】

13 第8回団体交渉までの経過について

(1) ハラスメント申立ての調査・審議手続等について

ア ハラスメント調査委員会の第2回調査について

(7) 令和元年12月27日、ハラスメント調査委員会は、B2常務理事からのハラスメント申立てについて、弁護士同席の上、A2教授に対する第2回調査を行った。

A2教授は、第1回調査で確認を求められた事項について、次のとおり回答した。

- ① 2月20日投稿記事は、A2教授の投稿であり、
- ② フェイスブックのアカウントの普段の利用方法については、組合活動の一環として組合の立場や活動内容、考え方を発信したものである、
- ③ 投稿記事で一般公開と「友達」限定公開をどう使い分けているかについては、一般公開は組合活動に用いており、2月20日投稿記事は、本来、法的知識に優れ、地域の模範たるべき法学部において、不当労働行為が発生していることやC2労働基準監督署から違法状態が指摘されたことに対する問題意識を発信している。

(4) また、「法学部の先生はほぼ全員が支援してくれてます。件の法務担当理事の英語教員約1名（法的素養は皆無ですが、所属は法学部）を除いて w。」という部分について、

- ① 一貫して個人名を出さず「理事」と記載しており、公共性のある身分立場に対する批判である、
- ② 「法的素養は皆無」との表現は、法務担当理事として本来法的素養があるはずなのに、なぜこのような対応なのかという反語的な指摘である、
- ③ 「w」の記載は、投稿記事中の「C11 がかなりしっかり書いてくれたのが少し以外（ママ） w」などにもあり、特段の意味はなく句読点的に用いており、指摘されているような「嘲笑」という意図はない、
- ④ 組合活動を従前掲示板を通じて発信してきたが、組合掲示板の提供を拒絶されており、SNS等により広く情報発信することが重要で

ある、一連の記事は、法人執行部との対立関係という構造で、組合活動の一環として問題意識を発信したもので、「画期的。頑張ってください！！」などとコメントが寄せられている、などと説明した。

(4) ハラスメント手続について、

- ① ハラスメント防止委員会は、理事長に指名された者が委員になるなど、理事長やハラスメント申立人であるB2常務理事が強く関与する委員構成である、
- ② ハラスメント防止委員に団体交渉出席者が含まれている、
- ③ ハラスメント防止規程では、ハラスメント防止委員である常務理事からのハラスメント申立てが想定されていない、として、ハラスメント防止委員会では、ハラスメント評価について防御の機会が与えられていないと主張した。

イ 第2回調査に対する申入れについて

A2教授は、令和2年1月20日、弁護士を通じて、法人に対し、SNS投稿記事はハラスメントに該当せず、ハラスメント調査委員会の第2回調査はハラスメント申立て自体が労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、調査・検討手続を速やかに中止するよう申し入れるとともに、ハラスメント認定や認定に基づく処分をしても公序良俗に反し無効であると文書で通知した。

【証拠省略】

(2) 本件救済申立ての救済内容の再構成について

令和2年1月27日、組合は、当委員会に対し、これまでの本件救済申立ての救済内容を再構成した。

(3) 第8回団体交渉について

ア 第8回団体交渉の申入れについて

令和2年1月28日、組合は、法人の日程調整を受けて、交渉日時を2月25日として、第8回団体交渉を申し入れた。

交渉事項は、①団体交渉の理事長欠席について、②事前・事後の勤務申請の手続について、③就業規則変更についてであり、項目ごとに要求内容を記載している。

イ 休日・深夜勤務に係る申請・報告の承認状況について

令和2年1月31日、法人は、A2教授の令和元年12月17日分及び令和2年1月20日分の休日・深夜勤務は、次のとおり、いずれも認められないと通知した。

令和元年12月17日分の深夜勤務報告については、所定の事前申請手続がなく許可しておらず、用務も緊急等、特段の事情に該当しないため事後報告としても認められないとし、休日・深夜勤務は原則禁止であり、許可を得ない場合は勤務を行わないよう注意喚起している。

令和2年1月20日分の深夜勤務については、同日付け勤務申請は所定の申請手続が正しく行われず許可していない、同月22日付けの勤務報告は学部長等に聞き取り調査を行ったが、平成31年労使協定所定の緊急等、特段の事情に該当せず事後報告としても認められないとしている。

ウ ハラスメント防止委員会の手続の続行について

令和2年2月7日、ハラスメント防止委員会は、1月20日付けの組合からの調査手続中止申入れに対し、審議の結果、B2常務理事のハラスメント申立ては一教員としての立場で行われたもので不当労働行為とは認められず、引き続きハラスメント防止規程に基づき手続を進めると通知した。

エ ハラスメント申立て関係書類の当委員会への証拠提出について

令和2年2月17日、法人は、B2常務理事がハラスメント防止委員会に提出した平成31年3月4日付け及び令和元年10月7日付けの「ハラスメント防止委員会への苦情申立て」を添付書類とともに、書証（乙第58号証及び乙第59号証）として当委員会に提出した。提出に際し、ハラスメント申立人であるB2常務理事の了解と常務理事会の承認は得ているが、ハラスメント被申立人であるA2教授には話しておらず、ハラスメント防止委員会にも協議していない。

オ 第8回団体交渉の概要について

令和2年2月25日、第8回団体交渉が開催された。

組合側はA2教授ら3名、A12講師、A9書記長及びA11書記次長が、法人側はB5常務理事、B11理事、B3総務部長、B10総務部次長、B4総務部次長及びB12弁護士が出席し、B9理事長は出席しなかった。

カ 第8回団体交渉におけるやり取りについて

(7) 団体交渉の日程について

A2教授やA9書記長が、法人の都合で、令和元年12月19日の前回第7回団体交渉から2か月半空いての開催となったが、その間、職員全体への就業規則等についての説明会は3回開催されており、時間を取れないはずはない、組合を軽視する対応であると主張したのに対し、B5常務理事は、申入れがあれば真摯に対応している、職員への説明会には分会員も出席して質問しており、交渉事項の内容はそこで説明していると回答した。A2教授は、個々の職員に説明すれば組合に説明しなくていいのか、団体交渉が何のために存在しているか理解していないと主張した。

(4) 団体交渉の理事長欠席について

B5常務理事が交渉事項を踏まえ実際に労務を担当している常務理事以下が団体交渉に対応すると判断したと説明したのに対し、A

2教授やA9書記長は、日程調整に配慮しているにもかかわらず出席しないのは不誠実で、教職員会との団体交渉に理事長が出席したこともあり、現状打開を図る必要があるとして、改めて理事長の出席を求めた。

(9) 事前・事後の勤務申請の手続について

B5常務理事が、法学部以外でも人事課と学部長が協議して事後申請を認めたことがあるという前回第7回団体交渉での説明は誤っていたと文書で修正を通知しているとおり、事後申請を認めるのは、平成31年労使協定に定める「緊急等、特段の事情により、休日及び深夜に勤務する事前の申請ができなかった場合」だけであると説明した。

A2教授は、事後申請を認めた事例として挙げた、大学院法学研究科設置認可申請対応の業務は、「緊急等、特段の事情」とは同視できず、一部の教育職員だけ恣意的に事後申請を認めたものであるとして、一般的な事後申請手続を創設する必要があると主張した。A2教授は、前回第7回団体交渉での説明を訂正するなら2か月半経って開催された第8回団体交渉ではなく、令和2年1月16日付け回答の時点で訂正すべきであり、場当たりの発言で不誠実であると主張し、改めて謝罪文の提出を要求した。最終的に団体交渉議事録を訂正することになったが、合意に至るまで交渉は紛糾した。

(5) ハラスメント申立て関係書類の当委員会への証拠提出について

A2教授は、法人はB2常務理事のハラスメント申立書類を当委員会に提出しているが、守秘義務違反、コンプライアンス違反であると主張した。また、B5常務理事が、ハラスメント申立人であるB2常務理事の了解だけ取って、常務理事会の判断で提出したと説明したのに対し、A2教授は、ハラスメント防止委員会の承認を取らずに提出できるならハラスメント防止委員会は常務理事会のかいらいだと主張した。

(4) 就業規則変更について

A2教授やA9書記長が、就業規則を変更するのであれば、組合に団体交渉で説明すべきであると主張したところ、B5常務理事は、全職員に資料を配布し、過半数代表者から意見も提出されており、この場で改めて提供する資料はないと回答した。A2教授は、過半数代表者より組合が優先であると改めて説明を求めたところ、B12弁護士が団体交渉を申し入れる義務も必要もないと回答した。

A3教授は、説明会で全職員に説明していることは理解するが、団体交渉で協議したほうが実りあるものになり、組合員だけでなく、全職員、法人のためになるのではないかと団体交渉の意義を説明したところ、B12弁護士は、団体交渉申入れの権利は組合にあり、使用

者に義務はないが、説明すべきことは団体交渉で説明したほうがよいと応じた。

【証拠省略】

14 第9回団体交渉までの経過について

(1) 第9回団体交渉について

ア 第9回団体交渉の概要について

令和2年3月5日、第9回団体交渉が開催された。

組合側はA2教授ら3名、A9書記長及びA11書記次長が、法人側はB5常務理事、B11理事、B3総務部長、B10総務部次長、B4総務部次長及びB12弁護士が出席し、B9理事長は出席しなかった。

イ 第9回団体交渉でのやり取りについて

(7) 組合が令和2年2月28日付けで通知した交渉事項は、次のとおりである。なお、資料・説明の準備が間に合わない場合は、日程変更に応じるとしている。

①就業規則変更の必要性和その緊急性（必要の程度）を具体的に資料で説明すること、②変更によって各労働者にもたらされる不利益の内容及び程度を詳細に説明すること、③変更後の就業規則の相当性（変更後の内容自体が相当といえる理由、経過措置の有無・内容、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、同種事項に関する我が国における一般的状況等）を資料で裏付けて説明すること。

(4) 法人は、第9回団体交渉に先立ち、就業規則改正案の新旧対照表、専門業務型裁量労働制に係る協定改正案の新旧対照表、休日振替の取得手続要領など、教職員説明会で配布済の資料を組合に提供した。これとは別に教育職員の労働時間の実態、振替休日や年休の取得状況の資料を作成して、当日提供して説明した。

団体交渉において、法人は、就業規則等の変更趣旨について、C2労働基準監督署からの専門業務型裁量労働制関係の是正勧告・指導事項などに対する平成31年1月30日付けの是正報告書記載の方針のとおり、業務量の見直しや専門業務型裁量労働制の適用除外の明文化を含めた労使協定など関係規程を改正するものである旨を説明した。

また、学部長を管理監督者に位置付ける規程整備の必要性や妥当性、過半数代表者選出手続の有効性などについても議論となった。A2教授は、教職員説明会で自分の質問事項に全然回答がないと主張している。

【証拠・人証省略】

(2) 就業規則の変更を巡るやり取り等について

ア 改正就業規則の令和2年4月1日施行を巡るやり取りについて

(7) 令和2年3月13日、組合は、就業規則の4月1日施行を延期し、改めて最終の改正案をもとに団体交渉を行うなど丁寧に対応するよう法人に申し入れた。

申入れでは、就業規則変更について、協議を要求していたにもかかわらず、法人から3月6日付け「学校法人Y1就業規則等の改正について」通知があったが、団体交渉を拒絶したものであると主張し、前回の第9回団体交渉において、法人は、今後意見聴取はしないと言っていたにもかかわらず、教職員会にだけ意見聴取しており、数日の内に二転しているとして、経緯の説明と最高責任者のB9理事長の団体交渉出席を求めている。

(4) 3月18日、法人は、就業規則改正は通知したが団体交渉申入れを拒絶しておらず、交渉事項を明らかにして申入れがあれば応じるとする一方で、法人から申し入れる予定はないと通知した。また、団体交渉において、就業規則改正に際して今後意見聴取する予定はないと説明したことはなく、過半数代表者からの意見聴取は行ったが、教職員会に意見聴取したことはないと回答した。

なお、過半数代表者は、3月6日付けで教職員会に対し、就業規則改正等について意見照会している。

(7) 3月19日、法人は、教育職員に対し、4月1日から出退勤の勤務時間管理や休暇届提出などを勤怠システムで行うと通知した。

(4) 3月25日、組合は、法人に対し、就業規則の4月1日施行にこだわらず、団体交渉に応じ丁寧に対応するよう申し入れた。

申入れでは、3月18日付けの回答は就業規則改正の説明は今後しないという前回第9回団体交渉での発言と180度異なっており、合意を確実に履行するためにも改めてB9理事長の団体交渉出席を要求するとしている。

(7) 令和2年4月1日、改正就業規則ほかが施行された。

イ A2教授ら3名の労働基準監督署への残業代未払の告発について

令和2年3月24日、A2教授ら3名は、残業代未払について、法人及び常務理事をC2労働基準監督署に告訴したところ、書類送検となり、C12地方検察庁は、令和3年2月22日までに不起訴とした。

【証拠省略】

15 救済申立ての追加について

(1) 救済申立ての追加について

ア B2常務理事のハラスメント申立ての審議結果について

令和2年6月8日、ハラスメント防止委員会は、平成31年3月4日付け及び令和元年10月7日付けでB2常務理事がA2教授のSNS投稿記事について行ったハラスメント申立ての一部を認め、通知した。

通知書の要旨は次のとおりである。

「ハラスメントと認定した発言あるいは行動」として

(7) A 2 教授がアカウントを取得しているフェイスブックの 2 月 20 日投稿記事「件の法務担当理事の英語教員約 1 名（法的素養は皆無ですが、所属は法学部）を除いて w。」は、次のとおり、ひぼう、中傷、風評の流布等を行い、B 2 常務理事の人権を侵害し、個人としての名誉を著しく毀損すると判断する。

a Y 1 には「常務理事の英語教員」は、B 2 常務理事 1 人しか存在しないところを、あえて「約 1 名」という嘲笑的な表現を用いることにより、からかいと中傷を行った。

b 英語を専門としていることを理由に、「法的素養は皆無」と表現したことは不穏当な行為であり、B 2 常務理事へのひぼうに相当する。

c 発言の語尾の「w」は、ネット上では「笑い」を意味することは常識となっており、発言の語尾に「w」を使用することで、B 2 常務理事をひぼうした。

(4) 「法学部長も一緒に会見してくれてますし、法学部の先生方はほぼ全員が支援してくれています」という投稿記事は、同じ学部の B 2 常務理事に学部内での孤立感を感じさせ、快適に仕事をすることが困難な環境を作り出した。

「ハラスメントに該当する理由」として

上記(7)の行為は、A 2 教授が主張するような組合活動の一環とはいえ、B 2 常務理事に対する個人的な人格攻撃であり、これらの行為に加え、上記(4)の行為は、法学部内での B 2 常務理事の孤立を招き、著しく傷つけたものである。

これらの行為は、ハラスメント防止規程第 2 条第 2 項第 5 号に規定する職員又は学生が他の職員又は学生に飲酒の強要、ひぼう、中傷、風説の流布等により人権を侵害することとなる不適切な言動に当たると判断する。

A 2 教授は、本件ハラスメント申立てが組合活動に対する妨害行為であり、「スラップ訴訟」であると主張するが、B 2 常務理事が法学部の一教員の立場で自らの救済を求めて行ったものであり、該当しないと判断する。

イ 本件救済申立ての追加について

令和 2 年 6 月 22 日、組合は、当委員会に対し、B 2 常務理事のハラスメント申立ての一部についてハラスメント認定されたこと等に関し、不当労働行為の救済申立てを追加した。

ウ ハラスメント防止委員会の審議結果通知後の状況について

(7) ハラスメントと認定した後の一般的な手続は、次のとおりである。

常務理事会が、ハラスメント防止委員会から報告を受け、就業規則等に基づく処分又は就学・就労環境の改善が必要と判断し、必要な措置を講じるに当たっては、懲戒処分の種類について理事長に意見を述べるに先立って、各学部教授会において当該職員に弁明の機会を与えなければならないとされている（就業

規則第 51 条第 1 項及び第 2 項）。

(4) 法人は、ハラスメント防止委員会からの審議結果通知を受けて、令和 2 年 8 月 4 日開催の常務理事会において懲戒処分相当と判断し、A 2 教授が所属する法学部に対し、8 月 26 日付けで上記(7)の弁明の機会を与える措置を講じるよう依頼した。

令和 4 年 1 月 31 日、法学部は、不当労働行為救済申立事件等として係争中であることなどから、現時点で当該措置を講じることは適当でないと教授会で議決した旨を報告し、以降、必要な措置を講じるようにとの法人からの通算 5 回にわたる要請に応じていない。

【証拠省略】

(2) 以降の労使関係の状況について

ア 以降の団体交渉の状況について

団体交渉は、第 9 回以降も開催されているが、理事長は出席していない。

なお、常務理事・事務局長は任期満了により令和 2 年 4 月 1 日付けで B 5 常務理事から B 14 常務理事に、理事長は令和 3 年 1 月 1 日付けで B 9 理事長から B 2 理事長（前常務理事）に交代した。

イ 組合の掲示スペース使用について

組合は、令和 2 年 9 月頃から、学内共通のチラシ・パンフレット置場に、ほかの団体と同様の手続を取って、上部団体のパンフレットを置くようになった。

【証拠・人証省略】

(3) 本件救済申立て事件の関連訴訟について

本件救済申立て事件に関連し、次の訴訟が裁判所に係属している。

ア 令和 2 年（ワ）第***号未払賃金等請求事件

A 2 教授ら 3 名は、法人を被告として未払賃金を請求するとともに、ハラスメント防止委員会において SNS への記事の投稿がハラスメントと認定されたことなどに関して法人及び B 2 常務理事を被告として、損害賠償を請求している。

イ 令和 2 年（ワ）第***号損害賠償請求反訴事件

上記ア事件において、B 2 常務理事は、A 2 教授の SNS 投稿記事によって名誉を毀損され、損害を被ったとして損害賠償、投稿記事の削除ほかを反訴請求している。

【証拠省略】

16 関係規程

(1) 学校法人 Y 1 就業規則（抜粋）

（平成 30 年 4 月 1 日施行時点。括弧内は、令和 2 年 4 月 1 日施行の改正規定）

（目的）

第 1 条 学校法人 Y 1（以下「法人」という。）の職員の服務については、関係法令及び別段の定めがある場合のほかこの就業規則（以下「規則」という。）による。試用期間中の者、

嘱託職員及び助手についてもこの規則を準用する。

(適用除外)

第1条の2 学校法人Y1寄附行為(以下「寄附行為」という。)第5条に規定する役員については、この規則を適用しない。

2 学校法人Y1給与規程別表第15表に規定する特殊勤務手当の支給を受ける職員のうち、次の各号の職員については、第19条第2項から第7項まで、第19条の3、第22条、第31条、第32条及び第32条の2の規定は適用しない。

- (1) Y4短期大学長
- (2) 副学長(大学)
- (3) 学部長
- (4) 事務局長
- (5) 部長
- (6) 次長
- (7) 課長(事務長)

(定義)

第2条 この規則において「職員」とは、法人の専任かつ常勤の職員をいう。

2 この規則において「教育職員」とは、法人の専任かつ常勤の教育職員(学長、教授、准教授、講師及び助教(中略)をいう。)

2 この規則において「教育職員」とは、法人の専任かつ常勤の教育職員(教授、准教授、講師及び助教(中略)をいう。)

3 この規則において「事務職員」とは、法人の専任かつ常勤の事務職員(嘱託職員を含む。)をいう。

4 この規則において教育職員における「所属長」とは、Y3大学においては、教育職員が所属する学部の長、Y4短期大学においては、Y4短期大学長をいう。

(服務の原則)

第3条 省略

2・3 省略

4 職員は、ハラスメントのない健全な職場環境の形成及び維持に努めなければならない。

(遵守事項)

第4条 職員は、次の各号に掲げる事項を遵守しなければならない。

- (1) 法人の名誉を害し、又は信用を傷つけないこと。
- (2) 法令及びこの規則その他法人の諸規則を守り、所属長からの職務上の指示に従うこと。
- (3) 法人の教育、研究及び就業環境の保全に協力すること。
- (4)・(5) 省略
- (6) 職務上の知り得た秘密を正当な理由なく他に漏らさないこと。
- (7) ハラスメントにあたる行為により、個人の尊厳を傷つけたり、人格の侵害をする等の行為をしないこと。

(8)・(9) 省略

(勤務地、始業時刻、終業時刻及び休憩時間)

第19条 省略

2 Y3大学職員の所定労働時間(休憩時間を除く。)は、1週間について37時間30分、1日について7時間30分とし、始業時刻、終業時刻及び休憩時間は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 始業時刻 午前8時30分
- (2) 終業時刻 午後5時
- (3) 休憩時間 午後零時30分から午後1時30分まで

3～7 省略

(専門業務型裁量労働制)

第19条の2 教育職員については、労使協定を締結し、専門業務型裁量労働制を適用する。

2 前項の適用を受ける職員(以下「裁量労働適用者」という。)の始業、終業時刻及び休憩時間は、第19条第2項及び第4項に定めるものを基本とする。ただし、始業、終業時刻及び休憩時間は裁量労働適用者の裁量に委ねるものとする。

3 裁量労働適用者の休日は、第22条の規定によるものとする。

4 裁量労働適用者が、休日又は深夜に労働する場合には、休日又は深夜勤務申請書により、あらかじめ理事長の許可を受けなければならない。

5 前項により休日又は深夜勤務を行った裁量労働適用者は、休日又は深夜勤務報告書により、理事長に勤務内容を報告しなければならない。

第19条の2 法人は、教育職員について、労使協定を締結し、専門業務型裁量労働制を適用することができる。

2 前項の適用を受ける職員(以下「裁量労働適用者」という。)の始業、終業時刻及び休憩時間は、Y3大学の教育職員においては第19条第2項、Y4短期大学の教育職員においては同条第4項に定めるものを基本とする。ただし、始業、終業時刻及び休憩時間は裁量労働適用者の裁量に委ねるものとする。

3 裁量労働適用者の休日は、第22条第1項の規定によるものとする。

4 裁量労働適用者が、休日又は深夜に労働する場合には、休日・深夜勤務申請書により、あらかじめ理事長の許可を受けなければならない。

5 前項により、休日勤務を申請する場合は、振替休日届によりあらかじめ休日を他の日に振り替えなければならない。

6 第4項により休日又は深夜勤務を申請し許可を得た裁量労働適用者は、勤務の有無にかかわらず、休日・深夜勤務報告書により、理事長に報告を行わなければならない。

7 前三項の手続きを行わず休日又は深夜に労働した場合、時間外労働として認めない場合

がある。

8 その他、裁量労働適用者の就業に関する手続き等の詳細については、専門業務型裁量労働制に関する協定書に規定する。

9 裁量労働制の適用が不適当と認められる場合、法人は裁量労働適用者に対する裁量労働の適用を、専門業務型裁量労働制に関する協定書に基づき解除することができる。

(休日)

第22条 休日は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 日曜日
- (2) 土曜日
- (3) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に定める休日
- (4) 開学記念日
- (5) 12月28日から翌年1月4日まで（国民の祝日に関する法律に定める休日を除く。）
- (6) 夏季一斉休暇（8月13日から8月15日までを含む連続した10日間）

2～4 省略

(時間外又は休日出勤)

第32条 業務の都合により第19条第2項から第6項まで及び第22条第1項にかかわらず、時間外又は休日に勤務させることがある。

2 前項によって休日出勤するときは、振替休日届の届出により、振替休日を与える。

第32条 業務の都合により第19条第2項から第6項まで及び第22条第1項にかかわらず、時間外又は休日の勤務を命じることがある。

2～4 省略

(振替休日)

第32条の2 第19条の2第4項の規定において理事長の許可を得た場合又は前条により休日に勤務を行う場合（以下「当該休日」という。）、法人は、当該休日を他の日（以下「振替休日」という。）に事前に指定し、振り替え変更することができる。ただし、振替休日の指定について、職員が希望した場合は、その意見を尊重した上で、振り替え日を指定をすることができる。この場合において、職員は、速やかに振替休日を定め、振替休日届により所属長又は総務部人事課に通知しなければならない。

(懲戒)

第47条 職員が次の各号の一に該当するときは、懲戒処分に付す。

- (1)～(6) 省略
- (7) ハラスメント等の人権侵害により、学生、研究員、職員等の就学又は就労上の環境を阻害した者
- (8) 省略

(懲戒の種類)

第48条 懲戒は、譴責、減俸、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇の5種とし、その行為の軽重に従いこれを行う。

(第48条 懲戒の種類は、次の各号に掲げる5種)

とし、その行為の軽重に従いこれを行う。

- (1) 譴責 始末書を取り将来を戒める。
- (2) 減俸 給与の一部を減ずる。ただし、1回の額は、平均賃金の1日分の半額を、また、総額は、当該月分の賃金総額の10分の1を超えないものとする。
- (3) 停職 1年以内を限度として勤務を停止し、その職務に従事させない。
- (4) 諭旨解雇 退職願を提出するよう勧告する。これに従わない場合は、懲戒解雇とする。
- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けず、即時に解雇する。

(懲戒の手続き)

第51条 職員を懲戒処分に付すときは、常務理事会又はその命を受けた者が事実確認を行い、常務理事会は、確認された事実に基づき、懲戒が相当であると認める場合は、第48条に定める懲戒の種類についての意見を理事長に対し述べるものとする。

2 常務理事会は、懲戒の種類についての意見を述べるに先立ち、教育職員は各学部教授会、事務職員は部長会において、当該職員に弁明の機会を与えなければならない。ただし、当該職員が、書面によって弁明を行った場合、弁明の機会を放棄する旨述べた場合、弁明の機会を与える学部教授会又は部長会を欠席した場合は、この限りではない。

3 理事長は、懲戒処分を決定するまでの間、当該職員に対し自宅待機を命じることができる。

4 理事長は、常務理事会において懲戒処分を決定し、その内容、理由を当該職員に告知する。

5 理事長は懲戒処分を行った場合、その内容、理由を理事会に報告するものとする。

6 懲戒処分は、学内外に公表することがある。（不服申立て）

第52条 懲戒を受けた職員は、その懲戒の種類、内容等について不服がある場合には、理事長に対し、一懲戒について1回に限り書面により不服を申立てることができる。

2 理事長は、前項に基づき不服の申立てがあったとき、これを学校法人Y1懲戒委員会（以下「懲戒委員会」という。）に諮問しなければならない。

3 懲戒委員会は、次の各号に掲げる者によって、これを構成する。

(1) 寄附行為第16条に定める理事会で互選した者 3名

(2) 法人の専任かつ常勤の職員が選挙により互選した者 3名

4 第1項の不服申立てをする場合は、懲戒を受けた日の翌日から起算して1週間以内に行わなければならない。

5 懲戒委員会に関する詳細については、別に定める学校法人Y1懲戒委員会規程による。

(ハラスメントの防止)

第53条の2 ハラスメント防止等に関する事項は、別に定める学校法人Y1ハラスメント防止等に関する規程による。

(苦情処理)

第53条の3 この規則の適用について苦情があるときは、職員は、総務部人事課に申出ることができる。

2 職員から申出のあった苦情は、別に定める学校法人Y1苦情処理委員会規程に基づき処理する。

【証拠省略】

(2) 学校法人Y1ハラスメント防止等に関する規程(抜粋)

(平成30年6月12日最終改正)

(目的)

第1条 この規程は、学生及び職員が個人として尊重され、人権を阻害されることなく、就学、就労、教育又は研究(以下「就学・就労」という。)を健全で快適な環境の下に遂行できるようハラスメント(セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児休業及び介護休業等に関するハラスメント、その他のハラスメント)の防止及び排除のための措置に関し、必要な事項を定める。

(定義)

第2条 この規程において、ハラスメントとは、就学・就労の場において、民族、人種、国籍、出身地、家族関係、宗教、思想、信条、性別、性指向、年齢、身体的状況又は特性、職種等に関し、不適切な発言又は行動を行い、個人の尊厳又は人格を侵害することをいう。

2 前項にいうハラスメントには、次に定義するものを含むものとする。

(1)・(2) 省略

(3) パワー・ハラスメントとは、職員がその職務上の地位又は人間関係などの職場内の優位性を背景(先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものを含む。)に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる言動を指す。

(4) 省略

(5) その他のハラスメントとは、職員又は学生が他の職員又は学生に飲酒の強要、誹謗、中傷、風評の流布等により人権を侵害することとなる不適切な言動を指す。

3 この規程におけるその他の用語の定義は、次の各号の定めるところによる。

(1) 省略

(2) 職員とは、学校法人Y1(以下「法人」という。)において常勤、非常勤を問わず、学生の教育及び研究指導等にあたる全ての者を指す。

(3) 監督者とは、理事長、常務理事、学長、副学長、短期大学学長、学部長、研究科長(中略)、事務局長、部長、次長、事務長、課長及び室長(補佐を含む。)を指す。

(4) 就学・就労上とは、次に掲げる関係をいう。

ア 省略

イ 就労上とは、職員と職員の間で教育、研究指導その他業務が遂行されること。

ウ 学生及び職員が通常、就学・就労している場所以外(課外活動や学外の活動及び勤務場所以外の全ての場所における活動を含む。)であっても、職員と学生の間には就学上の関係が、職員と職員の間には就労上の関係が存在するものと推定する。

(職員の責務)

第3条 職員は、ハラスメントのない健全な就学・就労の環境を形成し、これを維持するよう努めなければならない。

2 監督者は、良好な就学・就労の環境を確保するために、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、問題が生じた場合は迅速かつ適切に対応しなければならない。

3・4 省略

(ハラスメント防止委員会)

第4条 理事長の下に、ハラスメントの防止及び被害救済の適切な対応を図るため、ハラスメント防止委員会(以下「防止委員会」という。)を置く。

(防止委員会の任務)

第5条 防止委員会は、ハラスメントの防止等に関する施策を企画立案するとともに、ハラスメントの防止等のために実施する措置に関する調整、指導及び助言にあたらなければならない。

2 防止委員会は、ハラスメントに起因する問題に対して被害救済等の適切な対応を図らなければならない。

3 防止委員会は、前項における対応のため事実調査が必要と認めた場合は、防止委員会の下にハラスメント調査委員会(以下「調査委員会」という。)を置くことができる。

(防止委員会の構成)

第6条 防止委員会は、次の各号に掲げる者をもって構成する。

(1) 理事長

(2) 学長

(3) 理事長が指名した副学長1名

(4) 理事長が指名した法人理事1名

(5) 短期大学学長

(6) 各学部長

(7) 学生委員長

(8) 事務局長

(9) 総務部の長

(10) 理事長が指名した部長1名

(11) 理事長が職員のなかから委嘱した者若干名

(防止委員会の運営)

第7条 防止委員会に、委員長を置き、前条第1号委員をもってあてる。

2 防止委員会は委員長が招集し、その議長となる。

3・4 省略

5 防止委員会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開き議事を審議することができない。

6 議事は出席者の過半数をもって決し、可否同数のときは議長の決するところによる。

7 防止委員会は、必要に応じて委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。
(防止委員会の任期)

第8条 第6条第10号及び第11号に規定する委員の任期は、2年とし再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(調査委員会の任務)

第9条 調査委員会は、防止委員会から指示された事案について調査にあたり、当事者間及び同委員会との連絡、調整を図るとともに、調査結果を防止委員会に報告しなければならない。

2 調査委員会に関する必要な事項は、防止委員会の議を経て定めるものとする。

(調査委員会の構成)

第10条 調査委員会は、次の各号に掲げる者をもって構成する。

- (1) 理事長が指名した法人理事1名
- (2) 学生委員長又は総務部の長
- (3) 防止委員会が職員又は学外の学識経験者のなかから推薦した者若干名

2 前項にもかかわらず、防止委員会から指示された事案に関連する学部、部署等と、同一学部、同一部署等に所属する者は、原則として、調査委員として任命できないものとする。

3 調査委員の氏名は、公開しない。

(調査委員会の運営)

第11条 調査委員会に委員長を置き、前条第1号委員をもってあてる。

2 調査委員会は委員長が招集し、その議長となる。

3 調査委員会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開き議事を審議することができない。

4 議事は出席者の過半数をもって決し、可否同数のときは議長の決するところによる。

5 調査委員会は、必要に応じて委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。
(苦情相談)

第15条 学生及び職員は、相談員へ苦情相談を行うことができる。

2～4 省略

(苦情相談の解決方法)

第16条 相談員が受けた苦情相談の解決は、相談、調整及び調査で行い、その方法は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1)・(2) 省略

(3) 調査 防止委員会が設置する調査委員会において、申立人、被申立人、その他関係者等か

ら事情を聴取することで事実関係を明らかにし、防止委員会においてハラスメントに該当すると判断された場合、被申立人に対して懲戒処分を検討を含めた厳正な対応を求めることで、問題の解決を図る。

(苦情相談の解決の手続 調査)

第19条 第16条第3号に規定する調査の手続きは、次の各号に定めるとおりとする。

(1) 申立人が相談員へ調査を申出た場合又は第16条第2号に規定する調整の結果、相談員が必要と判断した場合、相談員は申立人の同意を得た上で防止委員会へ報告を行い、防止委員会は、調査の実施について審議を行う。

(2) 前号による調査の申出は、原則、申立人本人による文書にて行わなければならない。

(3) 第1号による審議の結果、当該事案について事実調査が必要と防止委員会が判断した場合は、防止委員会は、第5条第3項に規定する調査委員会の委員を任命し、調査にあたらせる。

(4) 調査委員会は、当該事案について事実調査を行い、同委員会の合議により調査結果報告書を作成し、防止委員会へ提出する。

(5) 防止委員会は、前号の調査結果報告書を精査し、ハラスメントに該当するか否かを審議を行う。

(6) 防止委員会は、申立人及び被申立人へ、前号の審議の結果を通知する。

(7) 防止委員会は、第5号による審議の結果、ハラスメントに該当する事実があると認めた場合、速やかに常務理事会へ報告を行わなければならない。

(8) 常務理事会は、前号による報告を防止委員会から受けた場合において、就業規則等に基づく処分又は就学・就労の環境の改善を行うことが必要である場合は、遅滞なく必要な措置を講じなければならない。

2 防止委員会は、第1項第1号による審議の結果、当該事案について、防止委員会に対応することが適当でないと判断した場合は、申立人へその旨の通知を行わなければならない。

(通知文書)

第20条 第19条第1項第6号に規定する文書による通知は、次の事項を明記しなければならない。

(1) ハラスメントに該当する事実の有無

(2) ハラスメントに該当する事実があった場合、その内容とハラスメントに該当する理由

(3) 第21条に規定する異議申立てに関する手続き方法

(異議申立て)

第21条 申立人及び被申立人は、第20条の通知文書の内容に異議がある場合、防止委員会に異議申立てを文書にて行うことができる。

2 異議申立ては、同一事案に対して1回のみとし、第20条の通知文書を受領した日から30

日以内に提出しなければならない。

- 3 異議申立てが提出された場合、防止委員会
は、全体の経過を精査し、必要な場合は調査委
員会に差し戻すことができる。

(プライバシーの尊重と守秘義務)

第23条 防止委員会、調査委員会の構成員、相
談員及び当該事案に関し職務上の情報を知り
得た者は、関係者のプライバシーの保護を最
優先にし、その内容について、在任中のみなら
ず退任後においても守秘義務を負う。

- 2 ハラスメントの対応にあたっては、当事者
及びその他の関係者等から公正な事情聴取を
行うものとし、事情聴取対象者の名誉、人権及
びプライバシーに十分配慮しなければならない。

(所管)

第24条 防止委員会及び調査委員会に関する事
務は、総務部人事課、学生部学生支援室及び短
期大学事務部短期大学事務室が行う。

【証拠省略】

- (3) Y2教職員会規約(抜粋)

(学校法人Y1例規集 第6編 その他 第1
章 教職員会・過半数代表者関係)

(昭和29年10月1日制定。平成20年4月1日
最終改正)

第1条 本会は、「Y2教職員会」と称する。

第2条 本会は、学校法人Y1の職員(事務補助
職員及び臨時職員を除く。)によって組織する。

第3条 本会の会員は、特別会員と普通会员と
に分かつ。

- 2 次の各号に掲げる者を特別会員とする。

(1) 学校法人の理事長、理事及び評議員である
職員

(2) 職務上学校法人の理事会及び常任理事会へ
常時出席することを理事会から要請されてい
る者

- 3 前項に掲げる者以外の会員を普通会员とす
る。

第4条 本会は、会員の労働条件の維持、改善、
福利厚生、相互扶助並びに学校運営の民主化
を図り、以て学校法人Y1の健全な発展に寄
与することを目的とする。

第5条 本会は、前条の目的を達成するために
必要な事業を行う。

- 2 事業の運営については、別に細則を定める。

第7条 本会に次の役員を置く。

- (1) 執行委員長 1名
(2) 書記長 1名
(3) 執行委員 7名
(4) 監事 2名

- 2 本会は、必要に応じ、副委員長1名をおく
ことができる。

第8条 役員は、特別会員を除いた3月総会で、
普通会员の中より選出する。執行委員長、書記
長の場合には普通会员の単記無記名投票によ
り、執行委員及び監事の場合には完全連記無

記名投票により執行委員長、書記長、執行委
員、監事の順で選出する。

2・3 省略

第9条 執行委員長は、本会を代表し、本会の運
営を統轄する。

第15条 本会に次の機関を置く。

- (1) 総会
(2) 代議員会
(3) 執行委員会

第16条 総会は、本会の最高の決議機関であ
つて、全会員を以て構成し、毎年4月及び翌年3
月に執行委員長が招集する。

- 2 執行委員会若しくは代議員会が必要と認め
たとき、普通会员の3分の1以上からの要求
があつたとき、又は役員に欠員を生じたとき
には臨時総会を開く。

- 3 特別会員は、執行委員会が認めた議題の審
議及び決議のさい((ママ))に限り総会に出席
できる。

第17条 総会の審議事項及び決議事項は、次の
とおりである。

- (1) 規約の改正
(2) 執行委員長、書記長、執行委員及び監事の選
挙
(3) 予算、決算の承認
(4) 事業計画、事業報告の承認
(5) 執行委員会が必要と認めた事項
(6) 代議員会が必要と認めた事項
(7) 普通会员の3分の1以上の要求した事項
(8) 本会の解散

第18条 代議員会は、総会につぐ決議機関であ
り、普通会员から選出された代議員で構成し、
執行委員会が必要と認めたとき、又は代議員
の3分の1以上からの要求があつたときに執
行委員長が招集する。

- 2 代議員の選出については、細則で定める。

- 3 執行委員会構成員は、代議員となることが
できない。

- 4 代議員がやむを得ない理由で代議員会に出
席できないときには、同一選挙区に所属する
会員に代議権を委任することができる。

- 5 代議員の任期は、1年(4月から翌年3月ま
で)とする。

第19条 代議員会の審議事項及び決議事項は、
次のとおりである。

- (1) 労働条件に関する諸問題
(2) 代議員の4分の1以上が必要と認めた事項
(3) 前各号のほか、執行委員会が必要と認めた
事項

第20条 執行委員会は、監事を除く全役員によ
つて構成される執行機関であり、次の業務を
行う。

- (1) 総会、代議員会へ提出する原案の作成
(2) 総会、代議員会で決議された事項及び緊急
事項の処理
(3) 前各号のほか、会務の執行に必要な事項の

処理

第 26 条 本会へ入会しようとするときは、執行委員会に入会届を提出しなければならない。

第 27 条 会員は、以下の各号につき平等の権利を有し、義務を負担する。

- (1) 選挙権および被選挙権
- (2) 総会および代議員会において発言し、決議する権利
- (3) 除名の対象となった場合に、総会において弁護・弁明する権利
- (4) 他の労働組合等の組織に加入している者は役員および代議員となることができない。
- (5) 会費の納入

第 28 条 本会を退会しようとするときは、執行委員会に退会届を提出しなければならない。

第 30 条 本会の事業遂行に要する経費は、会費、寄付金、資産から生じた果実、事業に伴う収入、その他を以て支弁する。

第 31 条 本会の会員(休職者及び介護・育児休業者を除く。)は、その基本給の 1,000 分の 5 に相当する会費を負担しなければならない。

2 前項の会費は、毎月の俸給から控除徴収する。

【証拠省略】

第 4 当事者の主張要旨及び当委員会の判断

1 争点 1 (法人が、A 2 教授の平成 30 年 12 月 5 日、同月 9 日、同月 11 日、同月 13 日、同月 14 日、同月 16 日、同月 17 日及び同月 18 日の休日及び深夜勤務を許可せず、割増賃金を支給しないことは、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか。)について

(1) 申立人の主張要旨

ア 法人は、平成 30 年 12 月 4 日付け第 1 回団体交渉申入れの直後から、A 2 教授だけに休日・深夜勤務の報告書及び申請書の受付を拒否するようになり、Y 3 大学研究室規程においては 22 時以降の使用は守衛室等への連絡で足りるにもかかわらず、休日・深夜勤務を許可せず、その結果、割増賃金を支給しないという不利益取扱いを行ったものであるから、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当する。

イ 法人は、平成 30 年夏頃、A 2 教授が A 6 A 8 アドバイザーに相談していたことを常務理事会で共有しており、遅くとも A 2 教授ら 3 名の割増賃金請求を受けて「11 月 20 日付け休日・深夜の労働通知」を发出した時点では、A 2 教授ら 3 名が組合に加入し、又は加入しようとしていたことを把握して、休日・深夜勤務に係る割増賃金を支給しなかった。

ウ 法人が休日・深夜勤務の事前許可制の根拠と主張する平成 30 年労使協定は、適法に選出されていない過半数代表者の C 3 教授との間に締結されたものであるから、事前許可がな

いことを理由にして割増賃金の支払を拒否することに法的根拠はなく、A 2 教授に対する休日・深夜勤務の理由の事情聴取や任意協議による労働環境の改善など通常取られるべき対応も一切取られていないことは、組合活動に対する牽制の意図や嫌悪を裏付けるものである。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 法人は、教育職員の労務管理の適正化を図るため、平成 30 年 4 月から労働実態に適合する専門業務型裁量労働制を導入するとともに、働き過ぎを防止するため休日・深夜勤務を許可制とした。Y 3 大学研究室規程でも 22 時以降の使用は原則として認められないとしており、休日・深夜の研究室利用の禁止が同規程に反するとの主張は失当である。

A 2 教授の休日・深夜勤務を許可せず、割増賃金を支給しないことは、事前許可制の論理的帰結で合理的な理由があり、組合員であることや労働組合の正当な行為をしたことの故をもって行われた取扱いではないから、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当しない。

イ 法人が A 2 教授の組合加入を認識したのは、平成 30 年 12 月 12 日付け組合加入通知を受け取った同月 13 日である。

ウ 専門業務型裁量労働制の有効性に係る組合の主張は、不当労働行為に該当するか否かの結論を左右するものではない。法人の取扱いも、A 2 教授ら 3 名の組合加入を知った前後を通じて適用に変更はない。

また、A 2 教授から休日・深夜勤務の申請・報告があった業務は、それ以外の時間帯に自らの裁量により調整して行うべき内容で、事後的に見ても許可を相当とする内容とは認められない。休日・深夜勤務報告書の受付や決裁の処理は一律ではないが、事前申請の有無等の手続の遵守状況や報告内容を踏まえて、処理状況が異なるに過ぎない。

A 2 教授には平成 30 年 12 月 9 日の大学院設置申請書類作成業務についての休日勤務を許可しなかった一方で、令和元年 6 月中旬に、A 4 教授を含む法学部教育職員に、大学院設置申請対応業務につき事後的に休日・深夜勤務を許可しているが、これらは文部科学省からの補正指示対応のため、緊急対応を要するのに対し、A 2 教授の勤務は、1 年以上前から取り掛かることができた内容で、緊急性はなく、事情が全く異なる。手続上も、休日勤務申請に際し、A 4 教授は休日振替を申請したのに対し、A 2 教授は、連続した休日勤務を回避するために法人が提示した振替休日の要請に応じていない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、A 2 教授の平成 30 年 12 月 5 日ほかの休日・深夜勤務を許可せず、割増賃金を支

給しないことは組合員に対する不利益取扱いであると主張するので、以下検討する。

(7) 組合加入についての認識

A 2 教授ら 3 名の加入時期についての組合の主張は、平成 30 年 12 月 1 日あるいは 11 月上旬と変遷しているが、A 2 教授ら 3 名が組合に加入し、又は加入しようとしたことを法人が認識した時期については、第 1 回団体交渉の申入れ事項とそれに先立って A 2 教授ら 3 名が法人の苦情処理委員会に対し申し立てた苦情事項がほぼ一致することから、第 1 回団体交渉申入れが到達した 12 月 5 日と判断する。

すなわち、第 1 回団体交渉申入れの交渉事項は、前記第 3 の 4 (2)ウ (i) 認定のとおり、①過半数代表者選出方法、②研究室の使用、③ 11 月 28 日発生の人権侵害であるのに対し、平成 30 年 11 月 28 日付けの A 2 教授ら 3 名の苦情申立事項は、前記第 3 の 4 (2)ア認定のとおり、①過半数代表者の選挙手続に対する不当介入等についての説明、②専門業務型裁量労働制の廃止・改善、③休日・深夜の研究室使用誓約書による取扱いの即時停止で、概ね一致又は関連し、とりわけ、交渉事項②「研究室の使用」については、交渉事項の内容の詳細として、「一方的な研究室の使用制限と誓約書の提出指示を取り消すこと（参照 平成 30 年 11 月 28 日付文書）」と記載されており、同日付けの A 2 教授ら 3 名の苦情申立て文書を意味するものと考えられる。また、一致しない「11 月 28 日発生の人権侵害について」も、当時、法人が把握していた人権侵害は、A 2 教授が B 5 常務理事について申し立てた案件だけであるから、第 1 回団体交渉申入れは、実質的には平成 30 年 11 月 28 日付けで苦情申立てをした A 2 教授ら 3 名が行ったものと受け止めるのが合理的である。

したがって、法人は団体交渉申入れを受けた時点で、A 2 教授ら 3 名が組合に加入し、又は加入しようとしたことを認識したと考えられる。

なお、法人が、A 2 教授ら 3 名と組合の関わりを知り得る事実、前記第 3 の 3 (4)ア認定の平成 30 年夏頃の組合の上部団体である A 6 A 8 アドバイザーからの働きかけだけであるが、この事実からは両者の関わりをうかがうことができるだけで、組合に加入しようとしたことまでは認識できない。

(i) 専門業務型裁量労働制の有効性

組合の主張は平成 30 年労使協定の無効を前提としているが、本件救済申立て事件の関連訴訟（前記第 3 の 15(3)）において、今後、どのような法的判断が下されるかはともかく、C 2 労働基準監督署は、平成 30 年 10 月 12 日の改善指導において前記第 3 の 3 (4)イ (7)認定のとおり過半数代表者選出手続を無効と判断

していないこと、12 月 18 日付けの是正勧告においても前記第 3 の 5 (2)ア認定のとおり平成 30 年労使協定の有効性を前提として改善・是正を求めていることが認められる。

したがって、所管庁である C 2 労働基準監督署が無効と判断していない以上、法人が同労使協定を根拠に休日・深夜勤務を不許可とし割増賃金を支給しなかったことは、一応の合理性が認められ、組合活動に対する牽制の意図や嫌悪の表れとまでは認められない。

(ii) その他の不当労働行為意思の存在を基礎付ける事実

組合は、Y 3 大学研究室規程に反して休日・深夜の研究室利用を禁止し、A 2 教授に賃金の支払い拒否を繰り返した上に、休日・深夜勤務を行う理由の事情聴取や労働環境の改善など通常取られるべき対応も一切取っていないことは組合活動に対する牽制の意図や嫌悪の裏付けと主張するが、次のとおり、いずれも理由がない。

- a Y 3 大学研究室規程は、前記第 3 の 4 (1)イ (i) 認定のとおり、Y 1 例規集での位置付けに照らし、施設管理の観点から 22 時以降に研究室を利用する際に守衛室等への連絡を要するとしたものであって、上位規程の就業規則によって休日・深夜の研究室利用を原則禁止とすることを妨げるものではない。
- b 事前許可されていない休日・深夜勤務に対する割増賃金については、法人は、組合加入の認識の前後を通じ一貫して A 2 教授への支払を拒否しているので、組合活動に対する牽制の意図や嫌悪を裏付ける事実と評価できる特段の事情が必要である。

この点、A 2 教授は、前記第 3 の 5 (1)イ認定のとおり、申請・報告した休日・深夜勤務のうち、裁量が入る余地のない法学部創立 30 周年記念シンポジウムのための休日勤務しか許可されず、大学院設置申請対応のための休日・深夜勤務は許可されていないのに対し、A 2 教授以外の法学部教育職員は、前記第 3 の 10(1)ア認定のとおり、大学院設置申請対応のための休日・深夜勤務の事後申請を許可されたことが認められるが、用務内容の緊急性の点で両者を同視できないのは、法人の主張のとおりである。

また、法人は、平成 30 年 12 月 9 日の A 2 教授の休日勤務申請に対し、用務時間も所定労働時間内とし、休日振替を併せて申請するならば、休日勤務申請を認めると伝えていることは、前記第 3 の 5 (1)ウ (ii) 認定のとおりで、上記の休日・深夜勤務が認められた教職員に組合員の A 4 教授が含まれていることを併せ考えると、組合員であるが故に休日・深夜勤務を許可せず、割増賃金を支払わないという意味はうかがわれない。また、A 2 教授の休日・深夜勤務報告書の受付や決裁に係る法人の処理

状況は一律ではないことが認められるが、制度導入直後であることを考慮すれば、事前申請の有無等の手続の遵守状況や報告のあった内容を踏まえ、処理状況が異なったという法人の主張には合理性が認められる。

- c 休日・深夜勤務の理由の事情聴取については、前記第3の5(1)ウ(イ)認定のとおり、平成30年12月7日にB4課長、B10課長、B3総務部次長が行っており、通常取られるべき対応が一切取られていないとは認められない。
- イ よって、A2教授に対する平成30年12月5日ほかの休日・深夜勤務の不許可及び割増賃金の不支給は、①法人がA2教授ら3名が組合に加入し、又は加入しようとしたことを知った前後を通じて変化はなく、②組合員・非組合員の区別なく適用される事前許可制の結果であって、不当労働行為意思を基礎付ける事実も認められないから、労働基準法上の可否はともかく、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

2 争点6（法人が、休日・深夜勤務の許可制を理由に、組合加入以降、A3教授に休日及び深夜勤務に係る割増賃金を支給しないことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。）、争点7（法人が、休日・深夜勤務の許可制及び管理監督者に該当するという理由で、組合加入以降、A4教授に休日及び深夜勤務に係る割増賃金を支給しないことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。）について

(1) 申立人の主張要旨

- ア 法人は、平成30年夏頃、A2教授がA6A8アドバイザーに相談していたことを常務理事会で共有しており、遅くともA2教授ら3名の割増賃金請求を受けて発出された「11月20日付け休日・深夜の労働通知」の時点で、A2教授ら3名が組合に加入し、又は加入しようとしていたことを把握し、A3教授及びA4教授の休日・深夜勤務に係る割増賃金を支給しなかった。
- イ 法人は、実労働があれば許可の有無にかかわらず割増賃金を支払わなければならないとC2労働基準監督署から指導を受けており、団体交渉において、A3教授及びA4教授が休日・深夜勤務を余儀なくされていることを把握していたにもかかわらず、必要に応じて休日・深夜勤務を許可し、任意の協議において自主的に運用を見直すなどの労働環境の改善措置を講じていないことは、組合活動に対する牽制の意図や嫌悪の表れである。休日・深夜勤務の許可制を理由に、組合加入以降、A3教授及びA4教授に休日及び深夜勤務の割増賃金を支給しないことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。
- ウ 法人は、学部長が管理監督者に該当するこ

とを理由に、A4教授に対する割増賃金支払義務がないなどと主張するが、労働基準法第41条第2号の管理監督者には専門業務型裁量労働制は適用されないにもかかわらず、A4教授を専門業務型裁量労働制の適用ある労働者として処遇している。また、就業規則に管理監督者の該当性の根拠規定を定めたのは令和2年4月で、それ以前は管理監督者として処遇していた事実はなく、主張には理由がない。

法人がA4教授は管理監督者であるなどと強弁するのは、非組合員と異なり、組合員に割増賃金支払義務を負わない取扱いをするため、組合嫌悪の情を基礎付けるものである。

(2) 被申立人の主張要旨

- ア 法人が、A3教授の組合加入を認識したのは平成30年12月25日の第1回団体交渉当日、A4教授の組合加入を認識したのは平成31年3月12日の第2回団体交渉当日であるが、それ以前から、平成30年11月13日付け通知などで休日・深夜勤務の許可制周知に努めており、法人の対応は、A3教授及びA4教授の組合加入を知った前後を通じて変わらない。

- イ 法人が休日・深夜勤務の許可制を理由に休日・深夜勤務に係る割増賃金を支給しないことは、制度の論理的な帰結であって、A3教授及びA4教授が組合に加入したり、組合活動を行ったりしたこととは何ら関係がなく、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

- ウ A4教授は、平成30年4月以降、管理監督者である法学部長であるから、休日勤務に係る割増賃金の支払は行っていないが、健康及び福祉を確保する観点から、管理監督者についても休日・深夜勤務の許可制の対象としている。

法人が学部長を管理監督者として扱っていたことは、C2労働基準監督署の是正勧告を受けて行われた割増賃金の清算時に、清算対象者から除いていることから明らかである。また、法人は、平成31年3月11日に教育職員に清算を周知したが、法人がA4教授の組合加入を認識したのは同月12日で、組合加入を認識した後に学部長を管理監督者として扱うようになったものではない。

(3) 当委員会の判断

- ア 組合は、組合加入以降、A3教授及びA4教授に休日・深夜勤務に係る割増賃金を支給しないことは組合員に対する不利益取扱いであると主張するので、以下検討する。

(7) 組合加入についての認識

A2教授ら3名が組合に加入し、又は加入しようとしたことを法人が認識したのは、前記1(3)ア(7)のとおり、第1回団体交渉申入れが到達した平成30年12月5日と判断する。

- (4) 不当労働行為意思

法人がA 3 教授及びA 4 教授が休日・深夜勤務を余儀なくされていることを把握していたにもかかわらず、必要に応じて休日・深夜勤務を許可し、任意の協議において自主的に運用を見直すなどの労働環境の改善措置を講じていないことは組合活動に対する牽制の意図や嫌悪の裏付けであるという組合の主張は、前記1 (3)ア(イ)のとおり、理由がないと判断する。

また、前記第3の10(1)ア認定のとおり、法人は、A 4 教授に対し、組合加入後も休日勤務を許可していることが認められる。

(イ) 管理監督者該当性

組合は、法人がA 4 教授の管理監督者性を肯定するのは、組合員に対する割増賃金の支払を免れるためで組合嫌悪の情を基礎付けるものであると主張するが、法人が学部長をすべて管理監督者として扱い、組合員・非組合員の区別なく割増賃金の清算対象から除外していることは、前記第3の7(2)ア認定のとおりであるから、労働基準法上の当否はともかく、組合嫌悪の情を基礎付けるものではないと判断する。

イ よって、A 3 教授及びA 4 教授の組合加入以降、休日・深夜勤務に係る割増賃金を支払わないことは、①組合加入を認識する以前からの取扱いであり、②組合員・非組合員の区別なく適用される事前許可制の結果であって、不当労働行為意思を基礎付ける事実も認められないから、労働基準法上の当否はともかく、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

3 争点2 (法人が、休日及び深夜勤務に関し、A 2 教授に「12 月 20 日付け注意書」及び「1 月 30 日付け通知書」を交付し、組合に1 月 30 日付け「12 月 25 日開催の団体交渉について」を交付したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。) について

(1) 申立人の主張要旨

ア 法人が専門業務型裁量労働制を導入して労働時間規制を潜脱し割増賃金支払を免れようとしたことに対し、A 2 教授が組合と相談して休日・深夜勤務の割増賃金請求やC 2 労働基準監督署への申告などを行ったことに報復するとともに、A 2 教授ら3名の組合加入の動きがほかの教育職員に広まらないように牽制するために、A 2 教授に「12 月 20 日付け注意書」、「1 月 30 日付け通知書」を、組合に1 月 30 日付け「12 月 25 日開催の団体交渉について」(以下「12 月 20 日付け注意書」、「1 月 30 日付け通知書」、「12 月 25 日開催の団体交渉について」を「休日・深夜勤務に対する注意書等」と総称する。)を交付したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

イ 「休日・深夜勤務に対する注意書等」は、休日・深夜勤務の許可申請を心理的に委縮させるものであり、不利益取扱いに該当する。

ウ 「12 月 20 日付け注意書」については、休日・深夜勤務の事前許可制を遵守しないことに対して交付されたものであるが、その根拠となる平成30年労使協定は適法に選出されていない過半数代表者のC 3 教授との間に締結されたものであるから、同注意書は、就業規則等労働契約上の根拠なく発出されたものである。

また、法人は、A 2 教授を含む法学部教育職員5名が平成30年4月から5月にかけて事前申請なく休日・深夜勤務を行っていた際には注意書を交付せず、同年12月18日付けでC 2 労働基準監督署から是正勧告を受けた直後に、A 2 教授だけに「12 月 20 日付け注意書」を交付している。組合員を狙い撃ちにして、組合員であるが故に交付したというべきである。

法人は、「12 月 25 日開催の団体交渉について」において、今後許可なく休日・深夜勤務を繰り返せば、再度文書を発出する可能性がある」と通知し、A 2 教授にも同趣旨の「1 月 30 日付け通知書」を通知している。法人は、「注意」という表現に問題があることを認識しながら、あえて注意・警告したものであるから、組合嫌悪の表れである。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 法人が、休日・深夜勤務に関し、A 2 教授及び組合に「休日・深夜勤務に対する注意書等」を交付したことは、いずれもA 2 教授が労働組合の組合員であることや労働組合の正当な行為をしたことの故をもって行われた取扱いではなく、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当しない。

イ 「休日・深夜勤務に対する注意書等」は、就業規則の規定遵守の注意喚起を行うものに過ぎず、あるいは組合側の発言を萎縮させるような内容でもないから、A 2 教授に対して不利益を与えるものでもなく、労働組合法の不利益取扱いには当たらない。

ウ 「12 月 20 日付け注意書」は、11 月下旬頃からA 2 教授のみが事前に休日・深夜勤務の許可を受けないまま、事後に休日・深夜勤務報告書を繰り返し提出し、口頭注意では一向に改まらない状況が継続していたので、文書注意したものであり、A 2 教授の組合加入や法人が12月18日付け是正勧告を受けたことは全く関係がない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、休日・深夜勤務に関し、A 2 教授及び組合に「休日・深夜勤務に対する注意書等」を交付したことは、組合員に対する不利益取扱いであると主張するので、以下検討する。

(イ) 不利益性

組合は、A 2 教授及び組合に対する一連の

「休日・深夜勤務に対する注意書等」交付は、休日・深夜勤務の申請を心理的に委縮させるものであり、不利益取扱いに該当すると主張するが、休日・深夜勤務の事前許可制の根拠となる平成30年労使協定が無効と判断されていないことは、前記1(3)ア(i)のとおりである。

「休日・深夜勤務に対する注意書等」のように懲戒処分に該当しない事実上の措置であっても、格別厳しい場合には不利益取扱いと解する余地もあるが、後記(i)の段階を踏んで文書注意に至ったという経緯に照らせば、注意内容は格別厳しい内容とまでは認められない。

したがって、「休日・深夜勤務に対する注意書等」は、いずれも就業規則遵守の注意喚起にとどまるもので、精神的な不利益を課すものとまではいえないと判断する。

(i) 不当労働行為意思

組合は、法人が、A2教授だけに「12月20日付け注意書」を交付したこと、「12月25日開催の団体交渉について」及び「1月30日付け通知書」において今後許可なく休日・深夜勤務を繰り返せば再度文書を発出する可能性があることと通知したことは組合活動に対する牽制の意図や嫌悪の裏付けと主張するが、次のとおり理由がない。

「12月20日付け注意書」に関しては、前記第3の3(3)ウ(i)及び(ii)認定のとおり、法人は、文書注意に先立ち、制度導入直後の平成30年4月から5月にかけて休日・深夜の在室を確認した教育職員に休日・深夜勤務の事前許可制についてメールで注意喚起していることが認められるから、A2教授のみが事前に休日・深夜勤務の許可を受けないまま事後に休日・深夜勤務報告を繰り返し、口頭注意を受け入れない状況が継続していたので文書注意に至った、という法人の主張は合理性が認められる。

「12月25日開催の団体交渉について」及び「1月30日付け通知書」に関しては、第1回団体交渉における「12月20日付け注意書」撤回の合意について、当事者の認識をすり合わせることなく発出したもので、慎重さに欠けることは否定できないが、平成30年労使協定及び就業規則は有効であるという法人としての認識に基づくものと認められるから、組合活動に対する牽制の意図や嫌悪の裏付けと認めるには足りない。

イ よって、法人が、休日・深夜勤務に関し、A2教授及び組合に一連の「休日・深夜勤務に対する注意書等」を交付したことは、①組合員に不利益を課すものではなく、②就業規則を根拠とする合理的な理由に基づくもので、不当労働行為意思を基礎付ける事実も認められないから、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

4 争点5（法人が、休日及び深夜の研究室利用を原則として禁止し、A3教授及びA4教授の研究室に守衛を巡回させるなどして利用目的を確認したことは、研究・教育活動に支障を生じさせたものとして、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。）について

(1) 申立人の主張要旨

ア 休日・深夜の研究室利用の禁止について、平成31年1月23日付けの出退勤の確認方法変更を教育職員に周知する文書では言及されていない一方で、団体交渉では、再三にわたり22時以降は研究室を利用して労働しないよう求めていることからすると、休日・深夜の研究室利用の禁止はA2教授ら3名を念頭にされたものである。これにより、A2教授ら3名は、守衛からの巡回を受けないように、室内の照明を消して、手元の照明だけで仕事をしなければならなくなるという不利益を被った。

イ 法人は、平成30年夏頃、A2教授がA6A8アドバイザーに相談していたことを常務理事会で共有しており、遅くともA2教授ら3名の割増賃金請求を受けて発出された「11月20日付け休日・深夜の労働通知」の時点で、A2教授ら3名が組合に加入し、又は加入しようとしていたことを把握していた。

ウ 法人は、平成30年11月8日にA2教授ら3名から休日・深夜勤務の割増賃金請求があったことから、A2教授に11月13日付けで休日・深夜の研究室利用の原則禁止を通知し、教育職員に「11月20日付け休日・深夜の労働通知」により就業規則所定の手続を遵守しないで割増賃金請求が一方的に行われたことは非常に残念な思いと告知し、A2教授ら3名の組合加入の動きがほかの教育職員に広まらないように活動を牽制した。守衛に研究室の利用目的を確認させることも、上記行為の一環である。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 法人は、休日・深夜の研究室利用を原則として禁止し、在室している教育職員の研究室に守衛を巡回させ、平成30年11月20日頃の巡回当初は利用目的と退出予定時刻を確認したが、同月下旬には退出予定時刻だけの確認にとどめており、退室を求めている。A4教授については、守衛の巡回を機に退室することが一度あったに過ぎず、守衛の巡回が研究・教育活動に支障を生じさせる態様とは到底いえない。

イ 法人は、特にA3教授及びA4教授の研究室に守衛を巡回させて利用目的を確認したことはなく、両名が組合員であるとか、組合活動をしたとかいう事情を考慮したことはない。したがって、A3教授及びA4教授が労働組合の組合員であることや労働組合の正当な行為をしたことの故をもって行われた不利益な取扱いではなく、労働組合法第7条第1号の

不利益取扱いに該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、法人が休日・深夜の研究室利用を原則禁止とし、A 3 教授及び A 4 教授の研究室に守衛を巡回させるなどして利用目的を確認したことは、研究・教育活動に支障を生じさせるもので、組合員に対する不利益取扱いであると主張するので、以下検討する。

(7) 組合加入についての認識

A 2 教授ら 3 名が組合に加入し、又は加入しようとしたことを法人が認識したのは、前記 1 (3) ア (7) のとおり、第 1 回団体交渉申入れが到達した平成 30 年 12 月 5 日と判断する。したがって、同年「11 月 20 日付け休日・深夜の労働通知」による休日・深夜の研究室利用の禁止及び以降のこれに伴う一連の対応は、それ以前からの取扱いと認められる。

(4) 不利益性

組合は、休日・深夜の研究室利用の禁止により、A 3 教授及び A 4 教授は、守衛の巡回を受けないように室内の照明を消して手元の照明で仕事をしなければならなくなり、研究・教育活動に支障が生じたと主張するが、前記第 3 の 4 (1) イ (7) 認定のとおり、①退出予定時刻や利用目的を確認するだけで、退室を求めていること、②平成 30 年 11 月下旬頃には、教育職員から多数の不満が寄せられ、利用目的の確認を止め、退出予定時刻の確認だけにしていること、③守衛に教育職員の在室状況を報告させていないことが認められる。

したがって、休日・深夜の研究室利用の禁止及び守衛の巡回は、研究・教育活動に支障を生じさせる程度には至らないから、守衛の巡回を避けるために室内照明を消して在室していたとしても自らの判断による行為であって、法人が課した不利益そのものとは認められない。

(7) 不当労働行為意思

休日・深夜の研究室利用の禁止及び守衛の巡回が、前記第 3 の 4 (1) イ (7) 及び (4) 認定のとおり、平成 30 年 11 月 8 日付けの A 2 教授ら 3 名の休日・深夜勤務の割増賃金請求を契機に始まったことは組合主張のとおりであるが、前記第 3 の 4 (1) イ (7) 認定のとおり、当初の巡回の際に守衛が利用目的を確認することに対して教育職員から多数の不満が寄せられたことからすれば、多数の教育職員の研究室を守衛が巡回していたことは明らかである。A 2 教授及び A 3 教授が室内照明を消せば守衛の巡回を避けられたことを併せ考えると、守衛は室内照明がついている研究室を中心に巡回していたに過ぎないと認められるから、A 2 教授ら 3 名の研究室を念頭に休日・深夜勤務の研究室利用を禁止し、守衛を巡回させたものの組合の主張には理由がない。

イ よって、法人が、休日・深夜の研究室利用を

原則禁止し、守衛に研究室を巡回させたことは、① A 2 教授ら 3 名が組合に加入し、又は加入しようとしたことを法人が認識する前から行われていたもので、②組合員に不利益を課す態様のものではなく、③組合員・非組合員の区別なく運用しており、不当労働行為意思を基礎付ける事実も認められないから、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いには該当しない。

5 争点 3 (法人 B 2 常務理事が、平成 30 年 12 月 20 日付けほかの A 2 教授の SNS 投稿記事は自らに対するハラスメントであるとして、平成 31 年 3 月 4 日付けでハラスメント申立てをしたことは、法人に帰責されるものとして、A 2 教授に対する労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか。)、争点 11 (同行為は、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか。)) について

(1) 申立人の主張要旨

ア A 2 教授の SNS 投稿記事は、SNS を通じた組合としての情報発信であり、組合活動である。

SNS のアカウントは、A 2 教授個人のものであるが、分会としてホームページを作成する余力がなかったため、分会結成時に申し合わせて各自の SNS やブログなどを通じて情報発信することにしたものである。個人アカウントか否かによって組合活動該当性が左右されるものでない。

A 2 教授は投稿記事で B 2 常務理事を個人名ではなく役職名で記載しており、投稿全体の文脈からしても、経営者批判に過ぎず、B 2 常務理事が個人攻撃を受けたとしてハラスメント申立てするのは不合理である。B 2 常務理事は、令和元年 10 月 7 日付けで、組合が B 2 常務理事のハラスメント申立てについて不当労働行為救済申立てをし、記者会見したことが自らに対する新たなハラスメントであるなどとして追加のハラスメント申立てを行っているが、それ自体、組合嫌悪の表れである。

イ B 2 常務理事は、常務理事会の構成員として、組合への対応方針を決定し、休日・深夜勤務に対する注意書等発出などの不利益取扱いに加担していたことは明らかであり、その職責に照らして、その余の不利益取扱いや団体交渉拒否にも関与していたというべきである。とすれば、B 2 常務理事のハラスメント申立ては、B 9 理事長や B 5 常務理事と意を通じ、又は法人の意を体してなされたものといえ、その行為は法人に帰責される。

ウ B 2 常務理事によるハラスメント申立ての結果、A 2 教授は有形無形の心理的圧迫を受けるという不利益を被り、組合は SNS を通じた組合活動の情報発信を事実上制限されている。

エ したがって、B 2 常務理事が、A 2 教授の SNS 投稿記事がハラスメントに該当するとし、平成 31 年 3 月 4 日付けでハラスメント申立てをしたことは、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 当該 SNS は、A 2 教授が個人として開設・管理しているもので、分会の議事録や規約など情報発信が分会の運営や組合活動の一環として行われていたことを示す客観的状況も全くないことに加え、12 月 20 日投稿記事は「友達」限定公開であることからすれば、労働組合の運営や組合活動であったとは認められない。

イ B 2 常務理事のハラスメント申立ては、法人が行ったものでも、その意を体して行われたものでもなく、あくまで個人としてのハラスメント被害に対する防御行為として行ったものに過ぎず、組合の運営や組合活動に向けて行ったという認識は全くない。客観的に見ても、A 2 教授が組合活動を行ったことを理由として申し立てたとは評価できない。

ウ B 2 常務理事のハラスメント申立ては、ハラスメント防止規程に則って行われた正当な行為であり、同規程所定の手続の対象となること自体は不利益な取扱いというべきものでもないから、A 2 教授に対する労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当しない。

エ B 2 常務理事のハラスメント申立ては、研究者としての名誉の回復や就労環境の健全性の確保を意図してハラスメント防止規程に則って行った正当な行為で、法人の行為でも、その意を体して行われた行為でもなく、法人には組合弱体化の意図等の支配介入意思も全くないから、組合に対する労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、B 2 常務理事が、組合活動である A 2 教授の SNS 投稿記事に対して、ハラスメント申立てをしたことは、法人に帰責される行為として、組合員に対する労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するとともに、組合に対する同法第 7 条第 3 号の支配介入に該当すると主張するので、以下検討する。

(7) 組合活動該当性

a 当該 SNS による情報発信を行っているのは開設者の A 2 教授だけで、ほかの分会員の投稿などの関与はうかがわれないことは、前記第 3 の 7 (1)イ (i) 認定のとおりであるから、投稿記事は分会としての組織的な運用、情報発信とは認められない。

加えて、投稿記事は労務管理の批判であるにもかかわらず、言及されている B 9 理事長以外の関係者は、労務担当として団体交渉に出席した B 5 常務理事ではなく、担当ではない (前記第 3 の 3 (2)イ (x)) B 2 常務理事だけで

あることは、前記第 3 の 7 (1)イ (i) 認定のとおりである。A 2 教授が組合加入前の平成 30 年 4 月前後に過半数代表者選出手続に不当介入したとして B 2 常務理事を追及していたこと (前記第 3 の 3 (2)ウ)、A 2 教授が一般公開記事は組合活動に用いていると回答しており (前記第 3 の 13 (1)ア (7))、組合活動に該当しないと認めているとともれる「友達」限定公開の 12 月 20 日投稿記事においても B 2 常務理事を批判していることを併せ考えると、SNS 投稿記事は、いずれも、専ら組合活動として行われたものではなく、組合加入前からの B 2 常務理事に対する A 2 教授の追及の延長にある個人的な活動と認められる。

b ただし、個人的な活動であるにせよ、「労働組合の威力を実感しますね。」「行政機関に救済申し立てをしました。」など組合活動を情報発信する投稿が認められるから、専ら組合活動として行われたものではないにしても、組合活動該当性を完全に否定することはできないというべきである。

(i) 使用者への帰責

B 2 常務理事のハラスメント申立ては、法人そのものの行為ではないが、役員その他の労働組合法上の使用者の利益代表者 (労働組合法第 2 条第 1 号) が行った行為については、原則として使用者の行為として認められる。

(ii) 不利益性

組合は、B 2 常務理事のハラスメント申立てによって、A 2 教授が有形無形の心理的圧迫を受けるという不利益を被ったと主張するが、懲戒処分を受ける可能性が確定するのは、ハラスメント認定を受けてからであることは前記第 3 の 15 (1)ウ 認定のとおりである。また、一般に自らの権利利益の回復を目的として、所定の制度を用いて解決を図ること自体は、正当な権利行使の方法であるから、ハラスメントの被申立人の立場に置かれれば心理的圧迫を受けるにしても、受忍の限度を超えた不利益とまでは認められない。

(iii) 不当労働行為意思及び支配介入意思

組合は、投稿では B 2 常務理事は個人名ではなく役職名で記載されており、文脈からしても経営者批判に過ぎず、個人攻撃ととらえることは不合理であると主張するが、投稿内容は個人的事情に及び、表現も個人を特定可能であることは前記第 3 の 15 (1)ア 認定のとおりで、B 2 常務理事が投稿を個人攻撃と受け止めたことは不合理なとらえ方とはいえない。

また、前記第 3 の 7 (1)ア (ii) 及び (x) 認定のとおり、B 2 常務理事は、ハラスメント申立てすることに躊躇したものの、平成 30 年 4 月初めのひぼう中傷的な会話等と同様の内容を不特定多数が閲覧できる SNS に投稿され、A 2 教授の行為がエスカレートしていると感じ、ハラスメント申立てに至ったとしているが、

これは、A 2 教授が A 6 に相談する以前の、前記第 3 の 3 (2)ウ(イ)認定の平成 30 年 4 月初めに医療機関を受診した際の医師に対する訴えと一致する。加えて、B 2 常務理事が、ハラスメント申立てに際し法人の意を体していたのであれば、ハラスメント手続は遅滞なく進むはずであるが、実際には、速やかな就労環境の改善を求めて追加申立てに及んだことは、前記第 3 の 11(3)ア認定のとおりである。

したがって、B 2 常務理事によるハラスメント申立ては、組合加入前からの A 2 教授との確執を背景に、SNS 投稿による侵害回復を目的に個人的立場において行ったものであって、組合活動に対する牽制の意図や嫌悪の表れとは認められない。

イ よって、B 2 常務理事が、A 2 教授の SNS 投稿に対してハラスメント申立てをしたことは、① SNS 投稿の組合活動性を完全には否定できないにしても、②ハラスメント申立ては不利益取扱いとはいえず、③ A 2 教授との確執を背景に、SNS 投稿による侵害回復を目的に個人的立場において所定の手続を取ったもので、不当労働行為意思を基礎付ける事実も認められないから、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いには該当しない。

ウ 組合は、B 2 常務理事の上記行為は労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入にも該当すると主張するが、① SNS 投稿の組合活動性を完全には否定できないにしても、② A 2 教授との確執を背景に、SNS 投稿による侵害回復を目的に個人的立場において所定の手続を取ったもので、組合弱体化の意図等の支配介入意思を基礎付ける事実も認められないから、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入には該当しない。

6 争点 4 (法人ハラスメント防止委員会が、B 2 常務理事のハラスメント申立てについて調査・審議し、このうち平成 31 年 2 月 20 日付け SNS 投稿記事を令和 2 年 6 月 8 日付けでハラスメント認定したことは、法人の、あるいは法人に帰責されるものとして、A 2 教授に対する労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか。)、争点 12 (同行為は、法人の、あるいは法人に帰責されるものとして、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか。)) について

(1) 申立人の主張要旨

ア 本件ハラスメント申立ての審議に当たったハラスメント防止委員会から、B 9 理事長、B 5 常務理事など利害関係者が排除されないまま審議を行っており、その余の委員も、規程上、理事長に指名された者が就任する取扱いであるから、理事長ら常務理事会でその構成を差配することが可能である。

イ 常務理事会は、使用者そのものというべき

存在であり、しかも組合との対立関係が顕在化しており、不当労働行為該当性について常務理事会自らが判断すること自体が不当といわざるを得ないにもかかわらず、ハラスメント防止委員会では、委員長である B 9 理事長が B 2 常務理事のスラップ申立ては不当労働行為に該当しないと報告し、この判断に依拠して、調査・審議手続が進められた。これに対して、組合には、ハラスメント防止委員会の審議で説明する機会すら与えられなかった。これは法人がハラスメント防止委員会に影響力を及ぼし、法人に有利な判断がなされるよう意のままに操ったもので、ハラスメント防止委員会に対する介入である。

ウ ハラスメント防止委員会の審議内容について、B 9 理事長以下の出席者は本件救済申立ての審問手続において十分説明できず、不当労働行為該当性について審議・検討されていないことは明らかで、常務理事会の意向に沿って、不当労働行為該当性判断及びハラスメント認定がされたものといわざるを得ない。

ハラスメント調査委員会についても、調査資料や調査報告書は一切明らかにされておらず、調査結果がハラスメント防止委員会にどのように提出されたのかも判然としない。

エ ハラスメント認定及び認定に至る一連の調査・審議の結果、組合及び A 2 教授は、SNS を通じた組合活動の情報発信を事実上制限されるとともに、A 2 教授は手続的負担や心理的な圧迫を加えられ、最終的に不利益処分を受ける可能性のある立場に置かれた。

オ したがって、法人が、B 2 常務理事のハラスメント申立てを受けて、調査・審議を実施し、A 2 教授の 2 月 20 日投稿記事をハラスメントに該当すると認定したことは、ハラスメント申立てと一体となった組合員攻撃であるとともに組合の情報発信活動に対する干渉であり、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に違反する。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 常務理事会では、B 2 常務理事のハラスメント申立ての審議の際は、B 2 常務理事を除外しており、審議を公正に行っている。ハラスメント防止委員会についても、委員に理事長及び常務理事以外の教職員が多数含まれており、B 2 常務理事は除外され、審議及び調査には全く参加していない。委員構成等を踏まえても、常務理事会がハラスメント防止委員会を意のままに操っているとか、両者が一体化しているとかいうことには全くなならない。

イ 常務理事会の見解がハラスメント防止委員会に示されたのに対し、組合の見解は直接聴取されなかったが、ハラスメント防止規程上、第三者に意見聴取の機会を保障する規定はないから、何ら手続上の問題は生じない。実質的にも、組合や A 2 教授の見解は適宜報告され

ており、不当との評価は当たらない。常務理事会の見解をハラスメント防止委員会に示したことについては、B 2 常務理事のハラスメント申立てはスラップであるとの見解が組合から示され、調査できない状況が生じていたので、ハラスメント防止委員会で調査遂行の可否について審議する必要があったもので、業務運営上、当然の対応である。

ハラスメント調査委員会では、A 2 教授側の要求・疑義を受け、調査への弁護士と同席を認めた上、調査を2回に分けて実施するとともに、疑義の示されたB 3 総務部長を調査委員から速やかに交代する措置を取っており、同教授側の意向に沿った調査を尽くし、慎重かつ適正な調査を行っている。

ウ ハラスメント防止委員会の判断は、B 2 常務理事のハラスメント申立ての内容をすべて認めるものではなく、申立ての対象となったSNS投稿記事の内容等を踏まえた公正かつ妥当なものとなっており、不当な判断とはなっていない。

エ ハラスメント申立てを受けて手続を進めるのは、組合員・非組合員の区別なく当然のことであって、A 2 教授が労働組合の組合員であることや労働組合の正当な行為をしたことの故をもって行われた取扱いではないから、A 2 教授に対する労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当しない。

オ ハラスメント防止委員会の一連の対応は、組合弱体化を図ろうとして行われたものではなく、法人には組合弱体化の意図等の支配介入意思も全くない。

したがって、B 2 常務理事のハラスメント申立てを受けて調査・審議を実施し、A 2 教授のSNS投稿記事をハラスメントに該当すると認定したことは、労働組合法第7条第3号の支配介入の不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、ハラスメント防止委員会が、B 2 常務理事のハラスメント申立てについて調査・審議を実施し、このうち2月20日投稿記事をハラスメント認定したことは、法人の、あるいは法人に帰責されるものとして、組合員に対する労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するとともに、組合に対する労働組合法第7条第3号の支配介入に該当すると主張するので、以下検討する。

なお、学校法人の役員が職員を相手取ったハラスメント申立ては異例で、スラップ申立てとの指摘もあったところであるから、法人は、所定の学内手続ではなく、第三者委員会などによる外部機関を設置し、透明性のある手続を進めれば公平性に対する疑念が生じなかったものと思われるが、組合員を被申立人とするハラスメント申立てについて、非組合員の場合と同様に手続を進めたことが直ちに不

当労働行為に該当するものではない。

(7) 不当労働行為意思及び支配介入意思

組合は、ハラスメント申立てから認定に至るまでの一連の手続は、①委員会構成の点では、ハラスメント防止委員会からB 9 理事長、B 5 常務理事など利害関係者が排除されず、②手続の点では、ハラスメント調査委員会の調査は不備があり、ハラスメント防止委員会の審議は常務理事会が介入し審議も的確でない」と主張するが、次のとおり理由がない。

a 委員会構成

B 2 常務理事のハラスメント申立てに関し、ハラスメント防止委員会及びハラスメント調査委員会からB 9 理事長、B 5 常務理事が排除されていないが、14名のハラスメント防止委員中、組合の主張する明らかないゆる常務理事側はB 2 常務理事を除けばB 9 理事長、B 5 常務理事、B 3 総務部次長(現総務部長)3名に留まる上に(前記第3の7(4)、9(1)イ、10(2)イ(7)及び11(1)イ)、理事長指名委員がいるという一事をもって、ハラスメント防止委員会の構成を差配することが可能とまではいえない。

加えて、前記第3の7(4)認定のとおり、法学部所属の教育職員を手続から除外するようにとのB 2 常務理事の要望は受け入れられず、組合員のA 4 教授が法学部長としてハラスメント防止委員会の審議に参加しているのに対し、前記第3の12(1)ウ(4)及び(7)認定のとおり、第1回ハラスメント調査において、団体交渉に出席しているB 3 総務部長がハラスメント調査委員に加わることは不適切であるというA 2 教授の指摘を受けて、翌日直ちに交代するなど、委員構成の公正性に一定の配慮が払われていることが認められる。

したがって、委員構成の点で、法人がハラスメント防止委員会に介入したとまではいえない。

b 調査・審議手続

(a) ハラスメント防止委員会の審議に関し、委員長であるB 9 理事長がB 2 常務理事のハラスメント申立てはスラップ申立てに該当しないと報告し、この判断に依拠して以降の手続が進められる一方で、組合に直接意見を述べる機会が与えられなかったことは、組合主張のとおりであるが、報告に至る経緯として、次の事実が認められる。

すなわち、ハラスメント手続外の団体交渉で対応することについて、意見の一致を見ず、手続が進捗しなかったことは、平成31年4月22日付け要求書(前記第3の8(2)イ(7))、同月26日開催第3回団体交渉(前記第3の8(3)イ(7))、同年5月10日付け文書「ハラスメント申立てについて」(前記第3の9(1)ア(4))、同年6月6日付け回答(前記第3の9(2)ア(4))及び同年7月12日開催第4回団体交渉(前記第3

の9(2)ウ(i))などのとおりであるから、法人として、自ら積極的に機会を設けて説明を行ったものではなく、ハラスメント調査の進める必要上、自らの見解を示したものと見える。

また、ハラスメント調査・審議手続は手続公正の見地から行うものであって、団体交渉に準じた組合の関与が当然に求められるものではないところ、組合の意見が実質的に聴取されていることは後記(b)のとおりである。ハラスメント防止規程上、第三者に意見聴取の機会を保障していない以上、直接意見を述べる機会が与えられなかったとしても、ことさらに組合を排除したものとはいえないから、これをもって組合嫌悪の表れと評価することはできない。

- (b) 組合は、いわゆる常務理事側は審議内容を十分に把握できておらず、的確に審議されていないと主張するが、ハラスメント調査委員会において、A2教授側の要求を受け調査を2回に分け、第2回調査で弁護士が同席の下、A2教授が意見を述べて調査手続を実施し(前記第3の13(1)ア)、ハラスメント防止委員会においても、ハラスメント申立ての対象となったSNS投稿記事の内容等から、平成31年2月20日投稿についてだけハラスメント認定したことは、前記第3の15(1)ア認定のとおりであるから、投稿内容を踏まえて審議したものと認められ、組合の主張は理由がない。

イ よって、ハラスメント防止委員会が、B2常務理事のハラスメント申立てについて、調査・審議を実施し、A2教授のSNS投稿記事をハラスメントに該当すると認定したことは、手続に関与した委員会の構成、調査・審議状況からして、組合員であるが故に不利に取り扱うなどの不当労働行為意思は認められないから、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

ウ 組合は、ハラスメント防止委員会の上記行為は、労働組合法第7条第3号の支配介入にも該当すると主張するが、委員会構成、調査・審議状況からして、組合弱体化を図ろうとして行われたものではなく、支配介入意思も認められないから、労働組合法第7条第3号の支配介入には該当しない。

7 争点9(平成30年12月25日(第1回)から令和2年2月25日(第8回)までの団体交渉において、法人が、過半数代表者との平成31年労使協定締結に当たり、過半数代表者の選出について組合との団体交渉を経なかったことは、労働組合法第7条第2号の不誠実団体交渉に該当するか。)について

(1) 申立人の主張要旨

ア 組合は、「過半数代表者選出方法について」を第1回団体交渉の交渉事項に掲げ、公正な

選出手続を協議することを予定していたが、法人は、過半数代表者選出に際しB2常務理事の行動に問題があったことを認めながら、個人的な行動であるなどとの見解に固執し、事実関係の再調査等を合理的な説明もなく拒否するなど不誠実な交渉態度を取ったため、今後の過半数代表者選出方法の協議に進むことができなかった。

イ 教職員会は、労働者たる普通会員が主体となって、自主的に労働条件の維持・改善を目的とする組織であり、団体交渉を行っているから、労働組合に該当する。もっとも、法人から資金的な補助を受け、使用者の利益代表者の加入を認めているから、法適合組合ではなく、自主性不備の御用組合である。

ウ 法人は、中立保持義務により、併存する労働組合を平等に取り扱わなければならないが、組合に対しては第2回団体交渉開催日を遅延させて組合の関与を排除し、一切の説明や協議をしなかった一方で、教職員会に対しては過半数代表者の選出を要請するなど有利に取り扱って、過半数代表者選出手続に関与させた。過半数代表者選出手続には瑕疵があり、法人は、中立保持義務上、教職員会のみならず組合と協議する必要があるが、組合との団体交渉を行わずに平成31年度の過半数代表者選出手続を完結させたものであるから、誠実交渉義務及び中立保持義務を怠ったものである。

エ したがって、法人が、平成31年労使協定締結の過半数代表者の選出について、組合との団体交渉を経なかったことは、労働組合法第7条第2号に違反する。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 「過半数代表者選出方法について」との交渉事項は、もっぱらA2教授の意向に従った謝罪等の要求として示され、過半数代表者の選出手続一般の是非を主題とするものではなかったため、法人は、謝罪等の要求については十分な応答・説明を行った。

イ 教職員会は労働組合とは一線を画する団体として発足し、理事長等の役員も特別会員として加入する法人公認の互助団体である。教職員の過半数以上が加入しており、執行委員長は過半数代表者と同視できていたため、労働条件について協議していたが、労働組合ではない。

ウ また、法人からの、過半数代表者選出規程に則った選挙管理委員会の立上げ要望に応じることか否かは教職員会の判断に委ねられており、選挙管理委員会が手続停止の組合からの要請を受け入れるか否かも同委員会の判断に委ねられている。

過半数代表者の選出手続は、労働者が自主的・民主的に行うべきことであって、使用者が指揮・命令を行ったり、決定したりできないから、その選出手続自体が義務的交渉事項とは

認め難い。また、当該手続自体に関する団体交渉の申入れが行われていたわけでもなく、現に第2回団体交渉の交渉事項にもなっていない。

法人が教職員会に過半数代表者の選出を要望すること自体について、事前に組合との交渉を待たなければならない理由はない。

エ 過半数代表者の選出は、適正な労務管理を行うために必要で、実際上も平成31年度に早急に労使協定の更新手続等を行う必要があったもので、法人が教職員会に対して過半数代表者選出のための選挙管理委員会の立上げに係る協議を要望し、これを受けて教職員会及び選挙管理委員会が手続を進め、平成31年労使協定締結に至ったことは、何ら問題視されるべきではない。法人が、平成31年労使協定締結の過半数代表者の選出について、組合との団体交渉を経なかったことは、労働組合法第7条第2号の不誠実団体交渉に該当しない。

(3) 当委員会の判断

組合は、教職員会が労働組合に該当することを前提に、平成31年労使協定締結に当たり、法人が、過半数代表者選出について団体交渉を経なかったことは、誠実交渉義務及び中立保持義務に反し、労働組合法第7条第2号の不誠実団体交渉に該当すると主張するので、同協定締結前後の平成30年12月25日(第1回)、平成31年3月12日(第2回)、同年4月26日(第3回)の団体交渉を中心に、以下検討する。

ア 教職員会の労働組合性

労働組合とは、①労働者が主体となって、②自主的に、③労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体をいうものである。

これを本件についてみると、次のとおり、設立の経緯、人員構成、財政的基盤、役割から判断して、教職員会は労働者が主体となって自主的に組織した団体とは認められず、労働組合には該当しないと判断する。

(7) 教職員会は、「会員の労働条件の維持、改善、福利厚生、相互扶助及び学校運営の民主化を図り、学校法人Y1の健全な発展に寄与することを目的」として組織された団体であり、労働条件についても法人と協議しているが、一方で、人員構成の面では、法人役員も特別会員として意思決定以外は権利義務が認められ、特別会員でなくなった後も普通会员として在籍する教職員がいるなど、特別会員と普通会员との間に連続性が認められること、財政的基盤の面では、平成30年度決算の単年度収入は、会費収入と使用者からの補助金に二分されることは、前記第3の2(2)ウ認定のとおりであるから、設立の経緯のとおり、労働組合とは一線を画して、人員構成、財政的基盤ともに使用者・労働者が一体となって設立された団体というべきである。

(4) また、教職員会は、法人における過半数組合又は過半数代表者との間で取るべき労働関係諸法令所定の手続において一定の役割を担っているが、次のとおり労働組合として位置付けられたものとは認められない。

すなわち、過半数代表者選出規程制定前は、前記第3の2(2)ア認定のとおり、労使協定書の「協定の当事者である労働組合の名称又は過半数を代表する者の職名 氏名」は「Y2教職員会執行委員長 ○○○○」と記載されているが、協定の当事者が労働者の過半数を代表する者の場合の選出方法として「代議員会で承認」と記載されているから、労働基準法上の当否はともかく、労使協定は、教職員会としてではなく過半数代表者により締結されていると認められる。

過半数代表者選出規程制定後は、教職員会の役割が選挙管理委員の推薦などに限定されていることは前記第3の2(2)イ認定のとおりであって、少なくとも教職員会が過半数組合と同視できる程度に手続に関与しているとは認められない。

なお、労働組合ではないにしても、法人が教職員会に時に労働組合的な役割を担わせ、時に互助会的な役割を担わせていることは、法人自身の認めるところである。

イ 誠実交渉義務

(7) 過半数代表者の選出についての団体交渉の状況は次のとおりであるから、平成31年労使協定に係る過半数代表者の選出に関し、明確に団体交渉申入れがあったのは同労使協定締結後の第3回団体交渉と認められる。

(4) すなわち、第1回団体交渉では、交渉事項を「過半数代表者選出方法について」として、平成30年の「不当な署名撤回の働きかけ等の介入を認め陳謝すること」について交渉されたものの、進行中の過半数代表者選出手続については交渉に至らず(前記第3の4(2)ウ(4)及び6(1)イ(4))、第3回団体交渉に至って、交渉事項を平成31年3月過半数代表者選出手続における規程違反についてとして交渉が行われたこと(前記第3の8(2)ア及び(3)イ(4))が認められる。

この間、組合が第2回団体交渉に先立ち、一旦選挙手続を停止して協議するよう選挙管理委員会に要請したことは、前記第3の6(3)ウ(4)認定のとおりであるが、これはむしろ過半数代表者選出は選挙管理委員会の所管と組合が認識していたことの表れというべきで、法人に対する団体交渉の申入れと評価することはできない。

(7) 確かに、過半数代表者の選出手続について、法人が第2回団体交渉でも引き続き協議される可能性があったことを想定していたことは、前記第3の6(3)ア認定のとおりであるから、進んで団体交渉において説明しなかった点にやや配慮に欠けるところは否定できないが、法人

に団体交渉を申し入れるべき義務があるとはいえないことは後記ウのとおりである。平成31年労使協定締結に係る過半数代表者の選出手続について交渉事項として明確に申し入れられたのが労使協定締結後であることを併せ考えると、法人が一方的に第2回団体交渉開催日を遅延させて組合の関与を排除したとは認められず、誠実交渉義務違反が生じるとまではいえない。

ウ 中立保持義務

(7) 使用者は、併存する労働組合に共通する労働条件等の問題につき、一定の提案を掲げて団体交渉を行おうとする場合には、特段の合理的な理由のない限り、各労働組合に対して、ほぼ同時期に同内容の提案を行うとともに、並行して団体交渉を行うべき中立保持義務を負うが、教職員会が労働組合に該当しないことは前記アのとおりである。

(4) 仮に中立保持義務を問題にするにしても、前記第3の6(3)ウ(7)認定のとおり、法人は、教職員会に、教職員会推薦委員と選挙管理委員会の立上げを協議するよう依頼しているに過ぎず、団体交渉を申し入れたものではないから、組合に団体交渉を申し入れなかったことをもって中立保持義務に抵触したということではできない。

(9) したがって、①労働組合には該当しない教職員会との間では中立保持義務は生じず、②仮に中立保持義務を問題にするにしても法人の対応・手続には一応の合理性があるから、同義務違反とはいえない。

エ よって、法人が、平成31年労使協定締結に当たり、協定の相手方となる過半数代表者の選出について団体交渉を経なかったことは、誠実交渉義務や中立保持義務に抵触するものではないから、労働組合法第7条第2号の不誠実団体交渉には該当しない。

8 争点10（法人が、①休日・深夜勤務の把握方法及び裁量労働制の在り方について（第4回団体交渉）、②B2常務理事からのハラスメント申立てについて（第5回団体交渉及び第8回団体交渉）、③令和2年4月1日施行の就業規則変更について（第6回団体交渉から第8回団体交渉まで）、組合が述べた意見に回答せず、説明や資料開示を拒むなどの対応をしたことは、労働組合法第7条第2号の不誠実団体交渉に該当するか。）について

(1) 申立人の主張要旨

ア 休日・深夜勤務の把握方法及び裁量労働制の在り方について、法人は、C2労働基準監督署から指導を受けておきながら、許可の有無によって労働実態を判断する、あるいは第1回団体交渉から組合が求めている事後報告制を認めないとの見解に固執する一方で、所定労働時間内に全ての業務を遂行できることを

明らかにしないまま、団体交渉での協議を拒否し続けている。法人は、拒否の回答や一般論のみで実質的検討に入ろうとせず、誠実な説明のないまま合理性を疑われる回答に固執したもので、必要に応じて主張の論拠を説明し、裏付けとなる資料を提示すべき誠実交渉義務を怠った。

イ ハラスメント申立てについて、一定の配慮が必要としても、法人は、誠実交渉義務上、プライバシー保護を理由に協議を拒否することは許されず、しかも、ハラスメントを申し立てているB2常務理事は常務理事会の中枢メンバーである。現にハラスメント防止委員会への申立て関係書類は、B2常務理事の了解を得て労働委員会に証拠提出されているから、団体交渉での協議は可能であるにもかかわらず、法人は、B2常務理事に一切確認せず、プライバシー保護を理由に説明を拒否し続けたものであるから、誠実交渉義務を怠った。

ウ 就業規則変更について、法人は、就業規則改正案の写しの交付や説明を拒否し、組合を交渉相手として扱わなかったものであり、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示すべき誠実交渉義務及び中立保持義務を怠った。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 休日・深夜勤務の把握方法及び裁量労働制の在り方については、第4回団体交渉では、具体的な未払賃金についてのすり合わせに多くの時間を費やし、協議する状況になかった。法人は、組合が強く要求する確認文書の作成に応じており、その過程で、組合の意見に対して十分に応答し、未払賃金の支払の要否に関する見解を十分に説明している。

法人は、組合が述べた意見に対して適切に回答や説明を行っており、労働組合法第7条第2号の不誠実団体交渉に該当する対応は行っていない。

イ ハラスメント申立てについては、法人は、第5回団体交渉において、ハラスメント申立ての内容を説明するようにとの要求に対しては文書で回答済みである旨を、団体交渉でヒアリングを実施するようにとの要求に対してはプライバシー保護の必要性から応じられない旨を、その都度説明しているほか、第5回団体交渉における組合からの提案を受け入れ、ハラスメント防止委員会で調査継続について再審議を行っている。

また、第8回団体交渉において、ハラスメント申立て関係書類を労働委員会に証拠として提出したことが守秘義務違反であるという組合の意見に対して、B2常務理事の承諾を得ているから守秘義務違反には当たらない旨を説明しており、組合の意見に回答しないなどの対応を取っていないことは明らかである。なお、法人は、B2常務理事のハラスメント申

立て関係書類の開示を組合側から求められたことはない。

以上のとおり、法人は、B 2 常務理事のハラスメント申立てについて、組合の意見に対して適切に応答や説明を行っており、労働組合法第 7 条第 2 号の不誠実団体交渉に該当する対応は行っていない。

ウ 就業規則変更については、法人は、全教職員に説明会の開催案内とともに資料を公開し、説明会を 2 回実施して内容を周知している。

第 6 回団体交渉において、交渉事項として挙げられていなかったが、法人は質問に応じ、就業規則の変更を予定しているが、教職員に周知しているから十分で、組合に対する通知は法的な義務ではないと回答している。

第 7 回団体交渉に際し、法人は、就業規則の変更について事前に文書回答しており、団体交渉においても変更内容について説明し、協議を行っている。

第 8 回団体交渉においても、法人は、組合の意見に応答して説明を行っている。

以上のとおり、法人は、令和 2 年 4 月 1 日施行の就業規則変更について、組合が述べた意見に応答し、説明や資料の提供も行っており、労働組合法第 7 条第 2 号の不誠実団体交渉に該当する対応は行っていない。

(3) 当委員会の判断

使用者は、単に労働組合の要求を聴くだけでなく、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示し、必要な資料を提示するなどし、最終的に労働組合の要求に対し譲歩できないにしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき誠実交渉義務を負う。ただし、労働組合の要求に譲歩すべき義務があるものではないから、譲歩せず同じ立場を維持し続けたとしても、それだけで誠実交渉義務違反となるものではない。

使用者が誠実交渉義務を尽くしたかどうかは、他方当事者である労働組合の合意に向けた努力、要求の具体性や追及の程度・有無、これに応じた使用者側の回答又は反論の提示、具体的根拠についての説明及び必要な資料の提示の有無・程度等を考慮して、使用者が合意達成の可能性を模索したかどうかにより判断されるところであって、以下団体交渉事項ごとに検討する。

ア 休日・深夜勤務の把握方法及び裁量労働制の在り方についての交渉（第 4 回団体交渉）

組合は、法人は許可の有無によって労働実態を判断する、あるいは組合が第 1 回団体交渉から求めていた事後報告制を認めないとの見解に固執しており、誠実交渉義務を怠ったと主張するが、次のとおり理由がない。

(7) 休日・深夜勤務の把握方法について、前記第 3 の 9(2)ウ(イ)認定のとおり、B 5 常務理事が、前後の背景を考えて休日・深夜労働を認めるか

認めないか判断しており、新たな事実がない限り割増賃金は支払わないと発言し、実際にも組合に迫られて発言の確認文書を作成したことが認められるが、第 4 回団体交渉に先立つ平成 31 年 1 月 30 日に、未払賃金ほかに関する是正報告書が C 2 労働基準監督署に受理され、これに基づく支払が完了しているのは、前記第 3 の 6(2)イ及び 7(2)認定のとおりであるから、B 5 常務理事は、この経緯を踏まえて発言したものと考えられる。また、第 1 回団体交渉において、前記第 3 の 6(1)イ(ウ)認定のとおり、B 8 常務理事は、一般論としては労働実態があれば事前の休日・深夜勤務申請の有無に関係なく賃金支払義務があるとしつつも、事前申請のない休日・深夜勤務については、例外的にしか支払われないと発言しており、第 3 回団体交渉においても、前記第 3 の 8(3)イ(イ)認定のとおり、明快とはいえないにしても、B 5 常務理事が同趣旨を説明していることが認められる。

むしろ、法人と組合とで「労働実態」についての認識が異なったまま応酬が続いているというべきで、上記確認文書の作成を強く迫った組合の交渉態度を併せ考えると、法人だけが一般論のみで議題の内容につき実質的検討に入ろうとしない交渉態度を取ったとはいえない。

(4) 裁量労働制の在り方について、労使交渉において原案段階からの関与を求める組合に対し、B 3 総務部次長が過半数代表者を通じて意見を提出できると回答したことは、前記第 3 の 9(2)ウ(イ)認定のとおりであるが、原案がなければ団体交渉できないという趣旨も述べており、原案作成後も組合との協議を一切行わないという表明とは認められず、誠実な説明のないまま合理性を疑われる回答に固執したとはいえない。

イ B 2 常務理事からのハラスメント申立てについての交渉（第 5 回団体交渉及び第 8 回団体交渉）

組合は、法人がハラスメント申立て関係書類を労働委員会に証拠提出しており、団体交渉での協議は可能であるにもかかわらず、B 2 常務理事に一切確認しないでプライバシー保護を理由に団体交渉での説明を拒否し続け、誠実交渉義務を怠ったと主張するが、次のとおり理由がない。

(7) 団体交渉での説明を拒否し続けたという組合の主張については、第 5 回から第 8 回の団体交渉における法人とのやり取りに照らせば、組合は単にハラスメント申立ての詳細な説明を求めているのではなく、ハラスメント調査・審議手続に代えて団体交渉を要求しているというべきである。同手続などの苦情処理手続は、手続的な公正の見地から行われるもので、ハラスメント申立てについては、プライバシーに一定の配慮が必要であることは組合自身が認め

るところであるから、進行中の同手続と同様の説明を団体交渉において行わなかったとしても不誠実な交渉態度になるものではない。

これを本件についてみると、法人が第5回団体交渉に先立って、団体交渉では説明も協議もできないと文書回答したことは、前記第3の10(3)ウ(イ)認定のとおりであるが、第3回団体交渉に先立って、ハラスメント申立ての内容はSNS投稿記事によって人権を侵害されたとしてB2常務理事から申立てられたものであると回答していることは前記第3の8(2)イ(イ)認定のとおりであるから、説明を一切拒否し続けたとは認められない。

また、B2常務理事によるハラスメント申立てはスラップに該当するという第5回団体交渉での組合の主張を受けて、前記第3の11(1)イ認定のとおり、ハラスメント防止委員会で調査継続するかどうか再審議が行われており、法人は、団体交渉で協議できないにしても、組合の理解が得られるよう努めていると認められる。

- (イ) 組合は、B2常務理事がハラスメント申立て関係書類を労働委員会に証拠提出することに同意したことをもって、団体交渉での協議も可能であったと主張するが、団体交渉は、労働委員会のような第三者機関が介在する紛争処理手続ではない。ハラスメントの申立人が第三者機関による紛争処理手続への証拠提出に同意したとしても、ハラスメントの被申立人を含む当事者間で行われる団体交渉においてハラスメント申立ての詳細な内容を説明されることに同意することまでは通常期待できないから、法人がB2常務理事に団体交渉で説明してよいか確認しなかったとしても、不誠実な交渉態度になるとは認められない。
- (ロ) したがって、B2常務理事からのハラスメント申立てについて、法人が組合からの団体交渉での説明要求を受け入れなかったことを不誠実な交渉態度ということはできない。

ウ 令和2年4月1日施行の就業規則変更についての交渉（第6回団体交渉から第8回団体交渉まで）

教職員会が労働組合に該当することを前提に法人の対応は誠実交渉義務及び中立保持義務違反であるという組合の主張に対し、法人は、組合が述べた意見に応答し、説明や資料の提供も行っていると主張するが、次のとおり理由がない。

- (ア) 誠実交渉義務については、第7回団体交渉において、A4教授やA2教授が教職員説明会での説明に対する疑問点について具体的に指摘していること（前記第3の12(2)ウ(ロ)）、第8回団体交渉において、A2教授やA9書記長の説明・資料提供の要求に対し、B5常務理事は全教職員に資料を配布しており、この場で改めて提供する資料はないと回答していること（前

記第3の13(3)カ(ロ)）を併せ考えると、組合側の要求している資料は、分会員が教職員として既に提供を受け、内容を理解したものが含まれていると認められる。

しかしながら、資料提示が誠実交渉義務の内容とされる趣旨は、必要に応じて自らの回答や主張の論拠を示し、必要な資料を提示することが、相手方の理解と納得が得られるよう誠意をもった交渉の契機となるからである。加えて、前記第3の11(4)エ(イ)認定のとおり、仮に労働基準法上の取扱いを説明したものであったとしても、法人側が就業規則変更について組合に対し団体交渉を申し入れる義務はないと発言していることを併せ考えると、組合側が要求している資料は既に教職員として提供しているという理由で資料提供を拒むのは、相手方の理解と納得が得られるような交渉態度という点で欠けるところがあるといわざるを得ない。

以上を踏まえると、第6回から第8回までの団体交渉において、法人は、組合が要求する資料提供や説明に誠実に応じているとは認められない。

- (イ) なお、前記第3の14(1)イ(イ)認定のとおり、法人は、令和2年3月5日の第9回団体交渉に先立ち、教職員説明会で配布済の資料を組合にも提供しており、これとは別に教育職員の労働時間の実態状況、振替休日や年休の取得状況の資料を作成して、団体交渉当日に提供して説明していることが認められるが、翌6日付けで、改正後の就業規則等を4月1日から施行すると通知していることは、前記第3の14(2)ア(イ)認定のとおりであるから、適切な時期に資料提供したとはいえず、不誠実な交渉態度が解消したとは認められない。
- (ロ) 中立保持義務については、併存する労働組合間での問題であるところ、教職員会が労働組合に該当しないことは前記7(3)アのとおりである。

仮に中立保持義務を問題にするにしても、前記第3の14(2)ア(イ)認定のとおり、就業規則変更について、法人が教職員会に団体交渉を申し入れていない以上、組合に団体交渉を申し入れないことが中立保持義務に抵触するものではない。

- エ よって、法人の交渉態度は、①休日・深夜勤務の把握方法及び裁量労働制の在り方について、②B2常務理事からのハラスメント申立てについては不誠実とまではいえないが、③令和2年4月1日施行の就業規則変更については、中立保持義務には抵触しないにしても、誠実とはいえないから、労働組合法第7条第2号の不誠実団体交渉に該当する。

9 争点8（平成30年12月25日（第1回）から令和2年2月25日（第8回）までの団体交渉において、理事長の出席要求に応じず、総務

担当の常務理事らに対応させたことは、労働組合法第7条第2号の不誠実団体交渉に該当するか。)について

(1) 申立人の主張要旨

ア 法人は、団体交渉を進めるに当たって一度持ち帰って常務理事会で検討しなければならない上に、自らの見解に固執する態度を取り、従前の見解を合理的理由なく撤回するなど場当たりの対応を繰り返していた。また、交渉事項を検討して交渉担当者を決定していると説明しているが、実際には検討を怠っており、交渉担当者がいかなる事項について決定可能か不明確であった。法人は実質的交渉権限を有する担当者を出席させていたとはいえない。

イ 法人は、理事長欠席の理由を多忙という説明から、交渉事項に応じて決定しているという説明に変遷させたほか、いかなる交渉事項でも理事長が出席しないにもかかわらず、交渉事項によっては出席し得るとの事実と異なる説明をしていた。

ウ したがって、法人は、組合の求めに応じず実質的交渉権限を有する理事長を団体交渉に出席させなかったものであり、労働組合法第7条第2号に違反する。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 法人の業務は、必要に応じて常務理事会で審議・決定されている。理事長は、常務理事会を招集し、議長を務めるが、通例、常務理事会での審議は全会一致で進められており、自らの判断で常務理事会の決定を左右できる立場にない。

イ 法人は、交渉の前後に常務理事会や理事長と語り、団体交渉の経過や組合側の意見を踏まえて、交渉事項に応じて適切に交渉担当者を選定している。労務管理やハラスメントに関する事項は総務担当の常務理事らに対応している。理事長は、平成31年3月から令和元年9月までの間に行ったC10組合との団体交渉にも、平成25年1月以降の教職員会との協議にも出席しておらず、理事長自身が組合との団体交渉に出席しなかったとしても、不当と評価されるべき理由はない。

ウ したがって、法人が、理事長の出席要求に応じず、総務担当の常務理事らに団体交渉を行わせたことは、労働組合法第7条第2号の不誠実団体交渉に該当しない。

(3) 当委員会の判断

法人は、団体交渉の経過や組合側の意見を踏まえて、交渉事項に応じて適切に交渉担当者を選定して団体交渉に応じており、労務管理やハラスメントを所管する総務担当の常務理事らに団体交渉に当たさせたことは、労働組合法第7条第2号の不誠実団体交渉に該当しないと主張するので、以下検討する。

ア もとより、団体交渉の交渉担当者を誰にするかの決定権は使用者にあるが、代表者以外

の者が団体交渉に当たる場合は、組織内の管理・決定権限の配分に応じた実質的な交渉権限が付与されていなければ、誠実な交渉態度とは認められない。

すなわち、形式的な交渉権限の有無だけではなく、実際の団体交渉における具体的な言動を踏まえて、単に使用者の意向を組合に伝え、あるいは組合の意向を使用者に伝えるだけに終始し、回答や説明を十分に行っていない場合は、実質的交渉権限は認められないというべきである。

イ これを本件についてみると、法人は、第2回団体交渉の交渉事項が提示される前に、理事長は欠席することを通知し（前記第3の6(3)ア）、通知後に交渉事項が追加されても、常務理事会で改めて出席者を再検討しておらず（前記第3の6(5)ア）、組合側から再三の確認を受けて最終的に取り消したものの、第5回団体交渉において、B5常務理事が今後も理事長の出席はないと発言したこと（前記第3の10(3)ウ(7)）を併せ考えると、交渉事項や進捗状況にかかわらず、理事長の出席要求に応じる意思がなかったと認められる。

加えて、理事長が出席できない理由について、具体的な説明を行わず、要望をB9理事長に伝えるとしか回答していないこと（前記第3の6(1)イ(7)）が認められるから、法人の実質的な最終意思決定機関である常務理事会が全会一致を旨として運営されており、団体交渉での回答に限界があること（前記第3の6(3)イ）を考慮しても、理事長の出席要求に関する限り、法人の意向を組合に伝え、あるいは組合の意向を法人に伝えるだけに終始し、説明を十分に行っていないといわざるを得ず、交渉担当者に実質的交渉権限があったとは認められない。

なお、実質的交渉権限については、最終的な妥結権限までを有している必要はないところ、交渉権限の内容に関する組合側の対応は、①第1回団体交渉における、A9書記長の「回答の決定権限がある者が出席し団体交渉による解決を望むが、ここで決定できるのか。」と発言していること（前記第3の6(1)イ(7)）、②第4回団体交渉において、A2教授が、未払賃金の取扱いに関する確認書作成に関し、持ち帰って確認したいと繰り返すB5常務理事の申出を受け入れなかったこと（前記第3の9(2)ウ(4)）などのとおりであって、実質的交渉権限の内容を交渉事項の妥結権限までを含むと理解していることがうかがわれるが、法人の団体交渉担当者に実質的交渉権限が付与されていなかったことには変わりはない。

ウ よって、理事長の出席要求に関する限り、法人が団体交渉を行わせた総務担当の常務理事らには実質的な交渉権限があったとは認められないから、理事長の出席要求に全く応じず、

その理由についても十分な説明をしなかったことは、労働組合法第7条第2号の不誠実団体交渉に該当する。

なお、本件救済申立ての端緒の一つは、勤務時間を教育職員の裁量に委ねる専門業務型裁量労働制導入であるから、法人においては、教育職員の勤務実態についてよく知り得る理事長自身が団体交渉に臨むなど積極的に事態収拾に努めることが、紛争解決に資するものとする。

10 争点13（法人が、教職員会に事務所及び掲示板を貸与し、組合には貸与を拒否していることは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するか。）について

(1) 申立人の主張要旨

ア 教職員会は労働組合であって、法人も認識していたというべきであるから、中立保持義務に基づき、組合と教職員会を平等に取り扱わなければならない、差別的取扱いには許されない。

イ 組合事務所や組合掲示板を設置する物理的空間はある。

ウ 労働組合である教職員会に事務所及び掲示板を貸与し、組合には拒否していることは、中立保持義務に違反し、組合の弱体化を図るものであるから、労働組合法第7条第3号に違反する。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 教職員会は、その組織形態等から、法人が公認する互助団体であって、労働組合ではないから、組合と取扱いが異なっているとしても、労働組合間の差別的取扱いには当たらない。

実質的に見ても、教職員会に対する便宜供与は、法人における様々な役割に鑑みて昭和46年頃からは行われてきたのに対し、組合は法人において教職員会と同じ役割を果たしておらず、今後見込まれているわけでもないから、同等に扱わなければならない理由もない。

イ 法人は、労働組合に組合事務所の無償貸与を行っていることもなく、部屋の余裕もない。掲示板については、学外の団体等には専用の掲示板は供与していないが、令和2年9月頃以降、組合は、所定の手続きを取って、上部団体のパンフレットを置いている。

ウ 法人が教職員会には事務所及び掲示板を貸与する一方、組合には組合事務所及び組合掲示板を貸与していないことは、組合間差別ではなく、組合弱体化の意図等の支配介入意思をもって行った行為でも全くないから、労働組合法第7条第3号の支配介入には該当しない。

(3) 当委員会の判断

組合は、教職員会に事務所及び掲示板を貸与し、組合に拒否していることは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当すると主張す

るので、以下検討する。

ア 組合は、中立保持義務を根拠に、事務所及び掲示板の貸与の取扱いの差は組合間差別であると主張するが、教職員会が労働組合に該当しないことは前記7(3)アのとおりである。

イ 労働組合は、当然に使用者施設の一部を事務所や掲示板として利用しうるものではなく、その利用については労使間の合意が必要であるが、使用者は、組合事務所等を組合に貸与するか否か、貸与の条件をどのように定めるかについては、大幅な自由を有する。

したがって、互助団体である教職員会と組合とに対する便宜供与に差があっても、著しく不合理な理由など特段の事情がない限り、性格の異なる団体間の取扱いの差であり、直ちに組合の弱体化を図った支配介入であるとまではいえない。

(7) これを本件についてみると、法人は、組合と労働組合ではない教職員会とは同様に扱えないとした上で、組合事務所については、前記第3の11(4)エ(i)認定のとおり、第6回団体交渉において、B5常務理事らが、空いている部屋があっても学生のボランティア団体など教育研究関係の要望を優先に考えていると回答し、前記第3の12(2)ア④認定のとおり、第7回団体交渉に先立って、耐震性の問題で建物を取り壊しており教育研究環境の観点から使用できる場所は限られるため、学生団体からの要望にも応じられていないと文書で補足説明しているが、これらの理由には一応の合理性が認められる。

(i) 掲示板については、法人は、前記第3の7(3)イ(i)認定のとおり、第2回団体交渉において、組合以外の労働組合など外部組織の取扱いもあり提供できないと説明し、前記第3の8(3)イ(i)認定のとおり、管理等の都合も考慮して貸すことはできないと回答しているが、これらの理由には一応の合理性が認められる。

なお、専用の掲示板自体は提供されていないが、組合は、前記第3の13(1)ア(i)④認定のとおり、掲示板を通じて情報発信しているとしており、前記第3の15(2)イ認定のとおり、令和2年9月頃から他の団体と同様の手続を取ってパンフレットを置いていることが認められる。

(ii) 仮に中立保持義務を問題にするとしても、使用者内で占める立場、規模によって、対応に差が生じることは免れないところ、教職員会に対する事務所や掲示板の貸与は昭和46年頃からは行われているもので、教職員会にはA2教授ら3名も含め、いわゆる正規教職員の過半数が加入していることは、前記第3の2(2)ウ(i)認定のとおりである。団体の性格、活動内容、構成員数に照らし、教職員会と分会との取扱いの違いには一応の合理性が認められるから、中立保持義務に反するとはいえない。

ウ よって、法人が、教職員会に事務所及び掲示板を貸与し、組合には拒否していることは、労働組合法第7条第3号の支配介入には該当しない。

11 救済方法

組合は、理事長の団体交渉出席や就業規則変更についての説明・資料開示の要求に関し、法人が交渉態度を是正するとともに、これらに係る謝罪文を掲示することを求めているが、団体交渉の交渉担当者を誰にするかの決定権は使用者にあり、理事長が団体交渉に常に出席すべき義務はないこと、就業規則変更に関する資料提供自体は行ったこと、当事者双方に事態打開に向けた相手方の理解と納得が得られる交渉態度が求められていることなどを考慮し、主文の救済で足りるものと判断する。

第5 法律上の根拠

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

令和5年2月10日

愛媛県労働委員会
会長代理 大熊伸定

(別紙)

表 1 A 2 教授の休日・深夜勤務申請書・報告書の提出状況

日付	休日 深夜	申請 報告	処理状況			勤務日時	用 務	書証ほか
			受付	所属長	理事長			
30.11.27 報告のみ	深夜	報告	押印	押印		30.11.22 22:00～03:30	大学院設置申請書類作成、講演準備・資料作成	省略
30.11.27 報告のみ	休日	報告	押印	押印		30.11.26 07:40～18:40	メール連絡、授業・ゼミ準備、学生レポート添削、大学院設置申請書類作成、法学部創立記念30周年シンポジウム準備	省略
30.11.29 報告のみ	記載 なし	報告	押印			30.11.28 22:00～23:00	授業・ゼミ準備、学生レポート添削、法学部創立30周年記念シンポジウム準備、休日・深夜勤務報告書作成業務	省略
30.12.1 報告のみ	深夜	報告	押印			30.11.30 22:00～03:00	メール連絡、大学院設置申請書類作成、法学部創立30周年記念シンポジウム準備、休日・深夜勤務報告書作成業務等	省略
30.12.4 報告のみ	深夜	報告				30.12.3 22:00～03:00	メール連絡、ゼミ準備、大学院設置申請書類作成、法学部創立30周年記念シンポジウム準備、休日深夜勤務報告書作成業務	省略
30.12.6 報告のみ	深夜	報告				30.12.5 22:00～02:30	メール連絡、学生レポート添削、ゼミ準備、法学部創立30周年記念シンポジウム準備、休日・深夜勤務報告書作成業務	省略
30.12.6	休日	申請	押印	押印	押印	30.12.8 09:00～21:00	法学部創立30周年記念シンポジウム開催業務 09:00～10:00 シンポジウム準備 10:00～10:30 講演者3名出迎え、アテンド 10:30～11:30 講演者3名との打合せ 11:30～12:45 法学部昼食会 13:00～17:30 学術講演会・シンポジウム 18:30～21:00 懇親会	省略
30.12.10	休日	報告	押印	押印		30.12.8 09:50～21:50	法学部創立30周年記念シンポジウム開催業務、東京からの講師3名との懇親会開催業務	省略
30.12.6	休日	申請				30.12.9 13:00～00:00	大学院設置申請書類作成。150か所近く、200字程度で業績の要約を記入しなければならず、今回の休日業務を含めても、法学部締切日(12/9)に間に合わせるのは極めて困難な状況である。	省略
30.12.10	休日	報告				30.12.9 15:30～19:50	メール連絡、大学院設置申請書類作成、休日・深夜勤務報告書作成業務	省略
30.12.12 報告のみ	深夜	報告				30.12.11 22:00～01:30	メール連絡、大学院設置申請書類作成、休日・深夜勤務報告書作成業務	省略
30.12.14 報告のみ	深夜	報告				30.12.13 22:00～04:00	大学院設置申請書類作成、休日・深夜勤務報告書作成業務	省略
30.12.15 報告のみ	深夜	報告				30.12.14 22:00～05:00	メール連絡、大学院設置申請書類作成、休日・深夜勤務報告書作成業務	省略
30.12.17 報告のみ	休日	報告				30.12.16 14:35～03:50	メール連絡、大学院設置申請書類作成、休日・深夜勤務報告書作成業務	省略
30.12.18 報告のみ	深夜	報告				30.12.17 22:30～02:40	メール連絡、大学院設置申請書類作成、休日・深夜勤務報告書作成業務	省略
30.12.19 報告のみ	記載 なし	報告				30.12.18 22:00～01:40	大学院設置申請書類作成、休日・深夜勤務報告書作成業務	省略
30.12.21	休日	申請	押印	押印		30.12.22 10:00～19:00	Y3大学総合研究所報研究助成の成果の取りまとめ。すでに締切りを過ぎており、この連休中に取り組まざるを得ない。	省略
30.12.21	休日	申請	押印	押印		30.12.23 09:00～00:00	Y3大学総合研究所報研究助成の成果の取りまとめ。すでに締切りを過ぎており、この連休中に取り組まざるを得ない。	省略
30.12.21	休日	申請	押印	押印		30.12.24 09:00～00:00	Y3大学総合研究所報研究助成の成果の取りまとめ。すでに締切りを過ぎており、この連休中に取り組まざるを得ない。	省略

注：年号は平成

表2 団体交渉の開催概要等

開催日時・場所	組 合 側 出 席 者	法 人 側 出 席 者	団交申入れ事項ほかの交渉議題	書 証
第1回団体交渉 平成30.12.25 16:00～00:10 Y3 大本館 6階小会議室	A2 教授 A3 教授 A9 書記長	B8 常務理事 B3 総務部次長 B10 課長 B4 課長	①過半数代表者選出方法について ②研究室の使用について ③11月28日発生のハラスメントについて 【証拠省略】	省略
平成31.2.19 不当労働行為救済申立て				
平成31.3.4 B2常務理事のハラスメント申立て				
第2回団体交渉 平成31.3.12 14:00～16:50 Y3 大本館 7階小会議室	A2 教授 A3 教授 A4 教授 A9 書記長	B5 常務理事 B11 理事 B3 総務部次長 B10 課長 B4 課長	①理事長欠席について ②平成31年1月30日付け法人文書「2018年12月25日開催の団体交渉について」について ③組合事務所及び組合掲示板を設置すること 【証拠省略】	省略
平成31.3.27 専門業務型裁量労働制に関する労使協定の締結				
第3回団体交渉 平成31.4.26 16:00～18:40 Y3 大本館 7階小会議室	A2 教授 A3 教授 A4 教授 A10 教授 A9 書記長	B5 常務理事 B11 理事 B3 総務部次長 B10 課長 B4 課長	①団体交渉の理事長欠席について ②愛媛労委第1回調査期日の設定について ③未払賃金の対応について ④平成31年労使協定について ⑤平成30年3月過半数代表者選挙における不当介入について ⑥平成31年3月過半数代表者選出手続における規程違反について ⑦「振替休日の取得手続きに関する説明会」及び「労使協定に関する説明会」の日時設定について ⑧平成30年11月28日発生のハラスメントについて ⑨組合事務所及び組合掲示板の設置について 【証拠省略】	省略
第4回団体交渉 令和元.7.12 16:00～18:40 Y3 大本館 6階小会議室	A2 教授 A3 教授 A4 教授 A9 書記長 A11 書記次長	B5 常務理事 B3 総務部次長 B10 課長 B4 課長	①団体交渉の理事長欠席について ②未払賃金の対応について ③平成31年労使協定について ④平成30年3月過半数代表者選挙における不当介入について ⑤平成31年3月過半数代表者選出手続における規程違反について ⑥「振替休日の取得手続きに関する説明会」及び「労使協定に関する説明会」の日時設定について ⑦スラップ（ハラスメント）申立てについて ⑧組合事務所及び組合掲示板の設置について 【証拠省略】	省略
第5回団体交渉 令和元.9.5 10:30～12:30 Y3 大本館 6階小会議室	A2 教授 A3 教授 A4 教授 A9 書記長 A11 書記次長	B5 常務理事 B11 理事 B3 総務部次長 B10 課長 B4 課長 B12 弁護士	同 上 【証拠省略】	省略
令和元.9.30 不当労働行為救済申立て（B2常務理事のハラスメント申立て関係）				
令和元.10.7 B2常務理事のハラスメント追加申立て				
第6回団体交渉 令和元.11.14 14:30～15:50 Y3 大本館 6階小会議室	A2 教授 A3 教授 A4 教授 A9 書記長 A11 書記次長	B5 常務理事 B11 理事 B3 総務部長 B10 総務部次長 B4 総務部次長 B12 弁護士 B13 弁護士	①団体交渉の理事長欠席について ②未払賃金の対応について ③平成31年労使協定について ④平成30年3月過半数代表者選挙における不当介入について ⑤平成31年3月過半数代表者選出手続における規程違反について ⑥「振替休日の取得手続きに関する説明会」及び「労使協定に関する説明会」の日時設定について ⑦スラップ（ハラスメント）申立てについて ⑧組合事務所及び組合掲示板の設置について 【証拠省略】	省略

第7回団体交渉 令和元. 12. 19 14 : 30～16 : 30 Y 3 大本館 6 階小会議室	A 2 教授 A 3 教授 A 4 教授 A11 書記次長	B 5 常務理事 B11 理事 B 3 総務部長 B10 総務部次長 B 4 総務部次長 B12 弁護士 B13 弁護士	①団体交渉の理事長欠席について ②未払賃金の対応について ③スラップ（ハラスメント）申立てについて ④組合事務所及び組合掲示板の設置について ⑤就業規則変更について 【証拠省略】	省略
第8回団体交渉 令和2. 2. 25 14 : 30～17 : 15 Y 3 大本館 7 階小会議室	A 2 教授 A 3 教授 A 4 教授 A12 講師 A 9 書記長 A11 書記次長	B 5 常務理事 B11 理事 B 3 総務部長 B10 総務部次長 B 4 総務部次長 B12 弁護士	①団体交渉の理事長欠席について ②事前・事後の勤務申請の手続きについて ③就業規則変更について 【証拠省略】	省略

注：書証の欄中、（ ）内に当事者ごとに同一内容の重複する書証を記載している。

第4節 再審査事件

1 概 況

令和5年中の再審査事件の係属件数は、新規2件であり、翌年に繰越されている。

2 事件一覧表

初 審 事件番号	命令交付 年 月 日	再 審 査 事件番号	再審査 申立人	再 審 査 被申立人	再審査申立 年 月 日	審査 状況
31年1号 元年3号	5.2.28	5年7号	X組合	学校法人Y1	5.3.9	係属中
31年1号 元年3号	5.2.28	5年8号	学校法人Y1	X組合	5.3.14	係属中

3 事件の概要

○令和5年（不再）第7号事件

1 当事者

再審査申立人	再審査被申立人
X組合	学校法人Y1

2 再審査申立及び終結状況

令和5年3月9日 再審査申立て 係属中

3 初審命令不服の要点

初審命令主文第2項を取り消し、次の内容の命令を求める。

- (1) 再審査申立人の請求する救済の内容（初審命令理由第1の2）について、初審命令が不当労働行為の成立を否定した部分についても不当労働行為を認定する。
- (2) 不誠実団交の救済方法として、初審命令主文第1項記載の文書の手交に加えて交渉態度の是正を命じる。
- (3) 再審査被申立人は、縦1メートル、横1.5メートルの白紙に楷書で謝罪文を記載し、再審査被申立人の正面玄関の見やすい場所に、命令書の写しの交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

4 初審命令不服の理由（要旨）

- (1) A2に対する休日・深夜勤務申請書・報告書の受付拒否について

ア 休日・深夜勤務申請については、再審査被申立人が策定した「就業のしおり」

に基づき、所属長である学部長及び理事長の決裁においてその拒否が判断されなければならないところ、上記受付拒否が、A 2 が組合に加入した直後から発生している点について何ら検討されていない。再審査被申立人は、再審査申立人が申し入れた団体交渉にも不誠実な対応に終始していることから、初審命令が不当労働行為意思を認めなかったのは不当である。

イ 深夜休日労働許可制について、労働基準監督署が無効と明言していなかったという理由だけでは、不当労働行為該当性を否定し得るものではない。

(2) 再審査被申立人が A 2 や再審査申立人に対して注意書等を発出したことについて

ア 事実上の措置では、「格別厳しい場合」に該当しなければ不利益性が認められないとしたことは、愛媛県労委独自の判断規範である。再審査被申立人が、A 2 への注意書等を発出したことは、懲戒処分の前段階と位置付けられるべきものであり、不利益性が認められる。また、再審査申立人に対しても、組合活動を牽制し、抑制しようとしたものと言わざるを得ず、組合活動一般に対して制約的効果が認められることから、不利益性が認められる。

イ 初審命令は、就業規則を根拠とする合理的な理由に基づき注意書が発出されたものであるとするが、同理由だけで不当労働行為該当性を否定し得るものではなく、(1)アに記載のとおり、不当労働行為意思は認められる。

(3) B 2 常務理事が申立てたハラスメント申立てとハラスメント認定について

ア ハラスメント申立ての不当労働行為該当性を判断するにあたっては、その内容自体に合理的根拠が認められるかが問題となるところ、その内容の当否について一切言及がなされておらず、判断に遺漏がある。

イ 初審命令は、A 2 が懲戒処分を受ける可能性が確定するのはハラスメント認定を受けてからであり、B 2 常務理事が自らの権利利益の回復のために所定の制度を用いることは正当な権利行使の方法であるなどとして、「受忍の限度」を超えた不利益とまでは認められないとして不利益性を否定したが、不利益性の判断規範として「受忍の限度」を超えるものか否かというのは、愛媛県労委独自の判断規範である。

ウ B 2 常務理事は、個人的立場においてハラスメント申立てを行ったもので、不当労働行為意思が認められないとしているが、ハラスメント申立て自体が不合理であったこと、再審査申立人が申し入れた団体交渉にも応じていないこと等を踏まえれば、組合活動を抑制するために再審査被申立人常務理事の立場でハラスメント申立てをしたというべきである。

エ ハラスメント認定の不当労働行為該当性を判断するにあたっては、A 2 や再審査申立人の組合活動の故をもってなされたものであるか検討する必要があるが、初審命令では、手続の相当性や透明性の程度との事情のみ抽出して検討するにとどまり、ハラスメント認定の合理性や団体交渉の経緯・結果などの事

情について検討されていない。また、ハラスメント防止委員会は、再審査被申立人常務理事やその関係者が審議に直接参加するなど、公正さや中立性の担保がなされていたとはいえないにもかかわらず、再審査申立人がハラスメント防止委員会の手続に関与することの是非のみに問題をすり替えて判断しており不当である。

オ 初審命令は、支配介入行為該当性について、支配介入意思を基礎づける事実がないなどと指摘するが、本事案において、支配介入行為の成立に支配介入意思を要求したことは、愛媛県労委独自の規範と言わざるを得ず、理由がない。

(4) 不誠実団交について

ア 実質的な交渉権限を有しない者が交渉担当者となっていたのであるから、交渉議題に関わらず、再審査被申立人は、誠実交渉義務を尽くさなかったというべきである。

イ 教職員会は労働組合的な役割を担われ、労働条件にかかる協議をするなどしていたのであるから、これと比して再審査被申立人を差別的に取り扱っても良いとする理由はなく、中立保持義務違反の問題は回避し得ない。

ウ 再審査被申立人は、団体交渉の場での発言を合理的理由も説明せずに撤回したり、就業規則等で規定されているなどの形式的な回答に終始して実質的理由を述べなかったり、再審査申立人が団体交渉事項として協議を申し入れているにもかかわらずこれを無視して手続きを進めるなどしていたのであるから、初審命令が不誠実団交の一部を否定したことには不当である。

○令和5年（不再）第8号事件

1 当事者

再審査申立人	再審査被申立人
学校法人Y 1	X組合

2 再審査申立及び終結状況

令和5年3月14日 再審査申立て 係属中

3 初審命令不服の要点

初審命令主文第1項を取り消し、当該箇所に係る救済申立てを棄却する、との命令を求める。

4 初審命令不服の理由

追って主張する。

第5節 不当労働行為事件の審査の目標期間、並びに審査の目標期間の達成状況及びその他の審査の実施状況(労働組合法第27条の18関係)

1 審査の目標期間

当委員会における不当労働行為事件の審査は、申立てを受けた日から起算して概ね1年以内に命令を発することを目標に実施する。

(平成17年1月14日第1112回公益委員会議決定)

2 審査の目標期間の達成状況及びその他の審査の実施状況

前記第1節ないし第3節に記載のとおりであり、令和5年中に終結した不当労働行為事件2件の処理日数は、平成31年(不)第1号事件は1471日、令和元年(不)第3号事件の処理日数は1248日であった。

〔 参 考 〕

不当労働行為の審査のながれ

