

# 命 令 書

申 立 人 X組合

執行委員長 A<sub>1</sub>

被申立人 Y法人

理 事 長 B<sub>1</sub>

上記当事者間の京労委令和7年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和8年3月6日第2516回公益委員会議において、公益委員青木苗子、同村中孝史、同橋本武久及び同上田達子合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

被申立人は、キャンパス・ハラスメント防止対策委員会及び不服申立委員会に係る手続に関する事項であることを理由として、申立人組合員A<sub>2</sub>のキャンパス・ハラスメントに関する申立てについての申立人との団体交渉を拒否してはならない。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人に雇用されていた申立人の組合員であるA<sub>2</sub>（以下「A<sub>2</sub>組合員」という。）が受けたとするハラスメント等に関し、令和6年1月16日付け、同年3月1日付け及び同年4月15日付けで申立人が行った団体交渉申入れ（以下それぞれ順に「第1回申入れ」、「第2回申入れ」及び「第3回申入れ」という。）に対する被申立人の対応が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）第7条第2号の不誠実な団体交渉に、令和6年6月13日付けで申立人が行った団体交渉申入れ（以下「第4回申入れ」という。）に対する被申立人の対応が同号の正当な理由のない団体交渉拒否に、それぞれ該当すると申立人が主張して、令和7年1月29日、当委員会に救済申立てを行った事案である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、第1回申入れ、第2回申入れ及び第3回申入れで申入れがあった事項について、誠実に団体交渉を行うこと。
- (2) 被申立人は、謝罪し、今後同様の不当労働行為を行わない旨の文書を掲示する

こと。

## 第2 認定した事実及び判断

### 1 前提となる事実

#### (1) 当事者等

##### ア 申立人

申立人は、京都市南区に主たる事務所を有する個人加盟で組織している労働組合である。

なお、審問終結時点では、被申立人と雇用関係にある組合員は存在しない。

##### イ 被申立人

被申立人は、Y（以下「大学」という。）を設置する公立大学法人であり、大学は、令和5年にC<sub>1</sub>から肩書地に移転した。

#### (2) 主な事実経過

ア A<sub>2</sub>組合員は、平成28年4月から構想設計技術指導員として、加えて同年6月からコーディネーターとして、大学で就労を開始した。

イ 令和3年2月19日、A<sub>2</sub>組合員がC<sub>2</sub>にある廃校となった元C<sub>3</sub>小学校の校舎で大学が主催していた事業に就労していたところ、同施設の管理を担当していた大学の非常勤嘱託職員C<sub>4</sub>（以下「C<sub>4</sub>職員」という。）から強い叱責等を受けたとして、また、その叱責等について相談を受けた大学事務局の総務広報課長であったC<sub>5</sub>（以下「C<sub>5</sub>課長」という。）の対応がハラスメントに当たるとして、それぞれ当時の「Yにおけるキャンパス・ハラスメントの防止等に関する規程」（以下「本件規程」という。その内容は別紙【略】のとおり）に基づき、ハラスメント被害の申立て（以下「本件被害申立て」という。）を行った。

ウ 本件被害申立てを受けて、3月29日にキャンパス・ハラスメント防止対策委員会（以下「防止対策委員会」という。）が開催され、5月某日に事実関係を調査するために調査委員会が設置された。

エ 令和4年9月7日、A<sub>2</sub>組合員は、大学の学長であったB<sub>2</sub>（以下「B<sub>2</sub>学長」という。）に、本件被害申立てが放置されているとする嘆願書を提出した。

オ 令和5年2月8日付けで、防止対策委員会は、A<sub>2</sub>組合員に、本件被害申立てについてはいずれもハラスメント認定できない旨の通知（以下「本件決定通知」という。）を行った。

カ 12月7日、A<sub>2</sub>組合員は、申立人に加入した。

キ 令和6年1月16日、申立人は、被申立人に団体交渉を申し入れた。

ク 1月31日、申立人と被申立人は、団体交渉（以下「第1回団交」という。）を行った。

ケ 3月1日、申立人は、被申立人に団体交渉を申し入れた。

コ 3月18日、申立人と被申立人は、団体交渉（以下「第2回団交」という。）を行った。

サ 3月31日、A<sub>2</sub>組合員と被申立人の雇用関係が終了した。

シ 4月15日、申立人は、被申立人に団体交渉を申し入れた。

ス 4月18日、申立人と被申立人は、団体交渉（以下「第3回団交」という。）を行った。

セ 4月30日、A<sub>2</sub>組合員は、B<sub>2</sub>学長に対し、本件決定通知に対する不服申立てを行った。

ソ 5月16日、大学事務局の総務課長B<sub>3</sub>（以下「B<sub>3</sub>課長」という。）らは、「キャンパス・ハラスメント防止対策委員会、調査委員会の審議経過」と題する文書（以下「本件経過資料」という。）を申立人事務所に持参した。

タ 6月13日、申立人は、被申立人に団体交渉を申し入れた。

チ 6月20日、被申立人は、申立人に対し、「団体交渉はお受けできません」と記載した文書（以下「本件文書」という。）をファックス送信した。

ツ 令和7年1月29日、申立人は、本件申立てを行った。

## 2 本件の争点

(1) 第1回申入れ、第2回申入れ及び第3回申入れに対する被申立人の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。

(2) 第4回申入れに対する被申立人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか。

## 3 争点に対する当事者の主張の要旨

(1) 争点(1)について

### ア 申立人

(ア) 職場におけるハラスメント問題は、安全配慮義務に関わるものであり、義務的団交事項である。また、防止対策委員会及び不服申立委員会は、被申立人の内部組織であり、被申立人の主張に理由はない。

(イ) 第1回団交、第2回団交及び第3回団交において、被申立人は、本件被害申立てについては、一切言及できないとし、その結論の根拠や調査手続の過程の説明の求めに応じないで、説明に必要な資料の提示を行わず、交渉事項について説明できる者を団体交渉に出席させていなかった。

また、被申立人は、A<sub>2</sub>組合員の労働条件に関する要求事項についても、根拠を示さずに要求を拒否し、適切な説明を行わなかった。

以上のとおり、各団体交渉における被申立人の対応は、誠実なものとはいえず、これは労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

### イ 被申立人

(ア) 防止対策委員会及び不服申立委員会に係る手続に関する事項は、義務的団交事項に当たらない。

各委員会で行われる諸手続は、被申立人からは独立して中立的な立場から行われるべき性質のものである。仮に、各委員会に係る諸手続に対して、被申立人が関与、介入するようなことになると、そこには必然的に恣意が入り込み、中立的な判断が歪められてしまうおそれがある。各委員会が適切にその役割を果たすためには、被申立人はこれら委員会の手続に関与すべきでないし、手続上も関与することはできない。

したがって、各委員会に係る諸手続に関しては、被申立人は関与、介入できないのであるから、使用者に処分可能なものには当たらないというべきであり、義務的団交事項には該当しない。

(イ) 各委員会には、守秘義務があり、「その業務に当たっては、関係者のプライ

バシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。」(本件規程第11条)とされている。更に、被申立人が資料を開示する場合には、個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号。以下「個人情報保護法」という。)、C<sub>6</sub>市情報公開条例等の法令にのっとり必要がある。

被申立人は、守秘義務や第三者情報等の個人情報保護に配慮し、非公開情報に該当しない情報のみ開示することが可能であるが、各委員会に係る資料の開示の可否については、高度な判断が求められるものであり、被申立人の裁量で任意に団体交渉の場で開示することは不可能であった。

(ウ) A<sub>2</sub>組合員の雇用契約に関する事項等は義務的団交事項であるため、被申立人は、各団体交渉において、回答を用意していたが、時間不足となり説明しきれなかった。

(エ) 義務的団交事項及び防止対策委員会に関しては、交渉事項について説明できる者として、被申立人の大学事務局の総務課長が出席していたということで、問題はない。

(オ) なお、A<sub>2</sub>組合員が行った前記1(2)セの不服申立てに対し、不服申立委員会は、既に調査委員会における事実認定及び評価の内容について、A<sub>2</sub>組合員に開示している。

## (2) 争点(2)について

### ア 申立人

(ア) 第4回申入れで申入れがあった事項は、義務的団交事項であるから、本件文書をファックス送信したことは、正当な理由なく団体交渉を拒否するものであり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(イ) 被申立人からは、ハラスメント問題以外の内容なら継続して団体交渉を行うといった意思表示は一切なかった。

### イ 被申立人

第4回申入れの内容には、義務的団交事項が含まれていなかったために、申入れの内容での団体交渉は不可能である旨の回答を行ったもので、義務的団交事項に関する団体交渉を拒否したのではなく、正当な理由のない団体交渉拒否には該当しない。

## 4 認定した事実

### (1) 本件被害申立てと防止対策委員会の対応

ア 平成29年7月29日及び同月31日、A<sub>2</sub>組合員は、廃校となった元C<sub>3</sub>小学校の校舎で大学が主催していた事業に就業していたところ、施設の出入りについてC<sub>4</sub>職員から強い叱責等を受けたとして、また、その叱責等について相談を受けたC<sub>5</sub>課長の対応がハラスメントに当たるとして、被申立人が本件規程に基づき配置した相談員に相談を行った後、令和3年2月19日に、申立書AによりC<sub>4</sub>職員について、申立書BによりC<sub>5</sub>課長について本件被害申立てを行った。

なお、被申立人においては、大学内でのハラスメント事案に対応するため、本件規程を定めていた。

また、防止対策委員会に関する事務は、総務関係の事務(職員の勤務条件に

関する事務を含む。)を所掌する大学事務局の総務課(令和5年3月までは総務広報課)が所掌しており、同課の課長には、令和4年度以来、B<sub>3</sub>課長が就任していた。

イ 本件被害申立てを受けて、令和3年3月29日に防止対策委員会が申立書の受理を決定し、5月某日に事実関係を調査するために調査委員会が設置され、5月31日にA<sub>2</sub>組合員、6月28日にC<sub>4</sub>職員、9月17日にC<sub>5</sub>課長に対し、それぞれ事情聴取が行われた。

ウ 令和4年9月7日、A<sub>2</sub>組合員は、前記イの聴取以降、大学側から連絡がなかったことから、本件被害申立てが放置されているものと考え、B<sub>2</sub>学長に対し、自らのハラスメント事案の解決等が行われるよう、嘆願書を提出した。

エ 令和5年2月8日付けで防止対策委員会は、A<sub>2</sub>組合員に対し、本件決定通知を行った。本件決定通知には、結論として、以下のとおり記載されていたほか、本件被害申立てを契機として、キャンパス・ハラスメント防止の取組や手続の見直しを行う旨が記載されていた。

「1 申立の結論について

(1) 申立書A

被申立人[C<sub>4</sub>職員]の行為全般は、閉校施設の管理、警備をする者としての管理義務を履行するうえで、また被申立人[C<sub>4</sub>職員]自身の安全上の観点からしても、必要なものであったと考えられます。その上で、申し立てられている言動等については事実関係を立証する十分な根拠がなく、事実認定に至りませんでした。従いまして、「Yにおけるキャンパス・ハラスメントの防止等に関する規程」で規定する「不快又は不当な言動、差別及び妨害的な嫌がらせによる損害、個人の尊厳もしくは人格を侵害」した行為が行われたと認めることができず、本件をキャンパス・ハラスメントとして認定することができませんでした。

(2) 申立書B

申立書Aの結果に照らし、被申立人[C<sub>5</sub>課長]の対応に不備があったとはいえ、キャンパス・ハラスメントとして認定することはできませんでした。

加えて、申立の内容は、「Yにおけるキャンパス・ハラスメントの防止等に関する規程」で規定する定義(「不快又は不当な言動、差別及び妨害的な嫌がらせによる損害、個人の尊厳もしくは人格を侵害すること。」)に照らし、要件に当てはまらないものと判断しました。([ ]は引用した原文に当委員会が加筆したものである。以下同じ。)

オ 防止対策委員会及び不服申立委員会の構成について

(ア) 防止対策委員会の構成は、被申立人副理事長を委員長として、令和2年度及び令和3年度においては、委員12名中1名が外部委員(弁護士)、令和4年度においては、委員11名中1名が外部委員(弁護士)であるほかは、キャンパス・ハラスメント担当の理事をはじめ全て被申立人の教職員であり、総務広報課長もその一員であった。

(イ) 不服申立委員会の構成は、被申立人監事を委員長として、2名が外部委員

(弁護士1名及びC<sub>6</sub>市職員1名)である。

カ 本件申立て後、A<sub>2</sub>組合員が被申立人に対して保有個人情報の開示手続を行い、被申立人は、その保有する団体交渉では示されなかった防止対策委員会の手続に関する資料を一部開示した。

なお、開示された資料には、次のものが含まれていた(一部黒塗りの部分はある)。

(ア) 令和2年度第2回キャンパス・ハラスメント防止対策委員会次第(令和3年3月29日開催)

(イ) 「キャンパス・ハラスメント令和2年度第1号事案に関する調査結果について(報告)」(令和4年12月20日付け防止対策委員会委員長宛て、調査委員会委員長名文書)

(ウ) 「キャンパス・ハラスメント令和2年度第2号事案に関する調査結果について(報告)」(令和4年12月20日付け防止対策委員会委員長宛て、調査委員会委員長名文書)

(エ) 「キャンパス・ハラスメント令和2年度第1号事案及び令和2年度第2号事案に関する審議結果等について(報告)」(令和5年1月17日付け学長宛て、防止対策委員会委員長名文書)

## (2) 第1回団交までの経過

ア 令和5年3月29日、A<sub>2</sub>組合員は、本件被害申立てとその後の被申立人の対応について申立人に相談し、同年12月7日に、申立人に加入した。

イ 令和6年1月16日、申立人は、被申立人に団体交渉を申し入れた。第1回申入れにおいて申立人が要求した事項は、①本件決定通知の結論に至る根拠の説明、②本件被害申立てに係る事案をキャンパス・ハラスメントと認定すること、③被申立人の初動対応及び調査過程に問題があったことを認め、A<sub>2</sub>組合員に謝罪すること、④A<sub>2</sub>組合員の勤務時間が削減された理由の説明、⑤安心して働ける環境整備の実現であった。

ウ 1月31日、第1回団交が行われた。被申立人側の出席者は、B<sub>3</sub>課長、大学事務局総務課係長B<sub>4</sub>(当時。以下「B<sub>4</sub>係長」という。)及び顧問B<sub>5</sub>(以下「B<sub>5</sub>顧問」という。)、申立人側の出席者は、書記長A<sub>3</sub>(以下「A<sub>3</sub>書記長」という。)、副委員長A<sub>4</sub>(以下「A<sub>4</sub>副委員長」という。)、A<sub>2</sub>組合員及び組合員A<sub>5</sub>(以下「A<sub>5</sub>組合員」という。)外2名であった。

第1回団交席上でB<sub>3</sub>課長は、「キャンパスハラスメント防止対策委員会として、出された結論、回答でございますので、この交渉の場で我々が結論を変えたり、撤回したりというようなことは、できるものではございません」と発言し、更に「不服申立てというのが制度として、できるというふうになっておりますので、ハラスメントに関するご要望につきましては、この制度に則りまして、その手続きをご検討いただけましたらとお願いいたします」と発言した。これに対し、A<sub>2</sub>組合員は、防止対策委員会が出した結論なので、防止対策委員会以外からは返答できないとするのは、大学がハラスメント対策にきちんと取り組んでいないということになるから、被申立人としてこの問題に返答するべきだと述べた。更に、A<sub>3</sub>書記長も「とにかく納得いかないことだらけなので、大

学としてはこれだけの取組をしてこれだけの努力をして、ハラスメント防止対策委員会としては、こうこうこういう議論の末にこういう結論を出しました、ということについて、議事録の開示も含めて、全部説明してください」と発言した。これに対して、B<sub>5</sub>顧問は、「ハラスメントの経過を時系列的にというのはその証言された固有名詞も含めてどこまで出せるかっていうのはあるんで」「どこまで出せるかも含めて一度持ち帰ります」と回答した。

要求事項④については、B<sub>3</sub>課長から、A<sub>2</sub>組合員については、令和4年度末で非常勤講師としての雇用がなくなり、残る構想設計技術指導員の非常勤嘱託員としての雇用も、令和5年度末までとなるが、大学の移転に伴う工房の共有化や、所属専攻全体の授業計画の変更、見直しによるものであり、本件被害申立ての有無とは関係ないとの説明が行われた。A<sub>2</sub>組合員は、令和5年度の雇用契約について、労働条件通知書によれば、4月1日から3月31日までの週1回で、単純計算して48回となるどころ、実際には25日間の勤務とされているとして、被申立人に労働条件の確認を求め、B<sub>3</sub>課長が確認を行うこととなった。

要求事項⑤についてB<sub>5</sub>顧問は、安全配慮義務はもちろん使用者の義務であるので、しっかり果たしていきたい、ガイドラインの点検も含め作業中であると説明したが、A<sub>3</sub>書記長は、「もし同じようなことが起こっても、周りの人たちがちゃんと協力してくれるとか、安全守られる[ママ]っていうことがあれば、もちろん行けると思うんですけど、そこがないから行けないっていう状態なんですよ。これって安全配慮でしょ」「具体的な経過も含めて、きちっと説明していただきたい」と述べ、被申立人に対し、更なる説明を求めた。

### (3) 第1回団交後から第2回団交までの経過

ア 令和6年2月6日、B<sub>3</sub>課長は、A<sub>3</sub>書記長に架電し、個人情報保護の必要から、調査資料の開示はできない旨伝えた。

イ 3月1日、申立人は、被申立人に団体交渉を申し入れた。第2回申入れにおいて申立人が要求した事項は、①大学は、本件被害申立てに対する対応が不十分であったことを認めること、②不服申立てと並行した団体交渉による解決、③本件被害申立てに関する大学の対応経過の説明、④A<sub>2</sub>組合員の勤務時間が削減された理由の説明であった。

ウ 3月18日、第2回団交が行われた。被申立人側の出席者はB<sub>3</sub>課長、B<sub>4</sub>係長及びB<sub>5</sub>顧問、申立人側の出席者はA<sub>3</sub>書記長、A<sub>4</sub>副委員長、A<sub>2</sub>組合員及びA<sub>5</sub>組合員外3名であった。

第2回団交では、A<sub>3</sub>書記長は、本件被害申立てについて、「どういう調査をして、どういう点は認めた」「どういう点は事実が認められなかった」「これが認められないから、ハラスメントではないというふうに判断しましたというふうな説明がなしで、結論だけ」と述べた上、不服申立てに取り組むつもりはあるものの、防止対策委員会のやってきたことの結果として解決されていないから、団体交渉を申し込んでいるとして、不服申立てと並行して団体交渉も行うことを求めた。

また、B<sub>5</sub>顧問は、「個別で申立人である当事者であるんで、A<sub>2</sub>さん自身とはいろいろ会話は別にしてもいいなとは思ってるんですけども、ただちょっと今

この不服申し立てるといふところにステージが移るのであれば、そこを利用していただいたら、そこからも丁寧な、もう少しやり取りができるんじゃないかというふうに我々は決意はしている」と発言し、これに対して、A<sub>5</sub>組合員は、「今こっち側にいる僕たちは、A<sub>2</sub>さんの代理人みたいな立場なので、そこは別に守秘義務の範囲になるんですか」と発言し、続いてA<sub>2</sub>組合員は、「メンバーに対して言えないというよりかは、このここが団交の場だから言えることと言えないことが変わってくる」と発言して、本件被害申立てについて、A<sub>2</sub>組合員だけには説明できることがあるが、団体交渉では説明できないといったことについてのやり取りが行われた。

更に、A<sub>3</sub>書記長から「ハラスメント本人の申立て以降ですね、一番最初はC<sub>5</sub>さんへの御相談やったと思うんですけども、それからハラスメント防止対策委員会に申立てをしました、そこから2年間、結論が出ました。この過程で中身はじゃあ個人情報というふうにあえておっしゃるんでしたら、その外形的にいつ何をしたかっていうことは書けるでしょう」との発言があり、個人情報についてはともかく、どのような過程を経て結論に至ったかの報告を求めた。これに対し、B<sub>3</sub>課長は、「どんな文書で残ってるか自体もまだ今確認ができていない状況なので」と回答し、B<sub>3</sub>課長が防止対策委員会の議事録等の記録資料の確認を行うこととなった。

A<sub>2</sub>組合員の勤務については話されなかったものの、A<sub>2</sub>組合員がハラスメントを受けているという状況でいきなり雇用を切られるのはかなり難しいといったやり取りがなされた。

#### (4) 第2回団交後から第3回団交までの経過

ア 令和6年3月29日、B<sub>3</sub>課長は、A<sub>3</sub>書記長に架電し、大学移転のため、防止対策委員会の書類が探せていない旨伝えた。

イ 4月15日、申立人は、被申立人に団体交渉を申し入れた。第3回申し入れにおいて申立人が要求した事項は、①本件被害申立てに関する大学の対応経過の説明、②A<sub>2</sub>組合員の再雇用についてであった。

ウ 4月18日、第3回団交が行われた。被申立人側の出席者はB<sub>3</sub>課長、大学事務局総務課係長B<sub>6</sub>。(以下「B<sub>6</sub>係長」という。)、申立人側の出席者はA<sub>3</sub>書記長、A<sub>4</sub>副委員長、A<sub>2</sub>組合員及びA<sub>5</sub>組合員外1名であった。

第3回団交では、防止対策委員会、調査委員会の議事録の記録資料の提出等についてやり取りがなされ、A<sub>2</sub>組合員は、「ハラスメント委員会[ママ]の調査内容とかを、開示することができないっていう根拠って、何かあるんですか」と質問し、B<sub>3</sub>課長は、「ハラスメント防止対策委員会の案件であるからというわけですね」との回答を行い、A<sub>2</sub>組合員本人が団体交渉で調査内容を開示しない理由の説明を被申立人に求めた。最終的には、B<sub>3</sub>課長は、同記録資料の提出等について、持ち帰って防止対策委員会の委員長に確認すると回答した。

また、本件決定通知の発出者名についてやり取りがなされ、B<sub>3</sub>課長は、「学長が決定した決定内容を通知するという仕組みになっています」、B<sub>6</sub>係長は、「今回整理としては、まず申立てが防止対策委員会に出されています。なので回答も基本的には防止対策委員会から通知が出されます。で、防止対策委員会

は学長に対してどうしているかという、防止対策委員会としてこれを出しますということに対してOKというような確認を取っているはずです」として、B<sub>2</sub>学長が確認決定を行っている旨の発言を行った。A<sub>3</sub>書記長は、本件決定通知について、B<sub>2</sub>学長の決裁が通っていることが分かるよう求め、どこがどう決定したのか、責任の所在をはっきりさせないのはおかしいと述べた。

このほか、大学側の交渉担当者や防止対策委員会の委員長との面会についてやり取りがなされたが、A<sub>2</sub>組合員の再雇用についてのやり取りはなされなかった。

(5) 第3回団交後から第4回申入れまでの経過

ア 令和6年4月26日、B<sub>3</sub>課長は、A<sub>3</sub>書記長に架電し、経過資料は5月末ぐらいまで待ってほしい、内容を精査してプライバシーに抵触する内容がないか、弁護士に確認しなければいけないし、経緯について稟議を得ないといけない旨伝えた。

イ 4月30日、A<sub>2</sub>組合員は、B<sub>2</sub>学長に対して、不服申立書を提出した。

ウ 5月16日、B<sub>3</sub>課長らは、本件経過資料を申立人事務所に持参した。

なお、本件経過資料には、次の文面が記載されていた。

「令和3年2月19日 申立人が申立書を提出  
 3月29日 委員会開催  
                     ・申立書の受理を決定  
 4月14日 申立書の受理を本人宛に通知  
                     (以降の調査は調査委員会にて実施)

(調査委員会の経過)	
令和3年5月	調査委員会を設置
5月31日	調査委員会開催 ・申立人への事情聴取
6月28日	調査委員会開催 ・被申立人への事情聴取
9月17日	調査委員会開催 ・被申立人への事情聴取
令和4年	調査結果の取りまとめ ・専門家への意見聴取 ・事情聴取内容の整理、検証 ・雇用状況、勤務実績、その他事実関係等の確認 ・追加調査等の必要性の検討 ・調査結果報告書の作成
12月20日	キャンパス・ハラスメント防止対策委員会への報告

令和4年9月21日 委員会開催  
                     ・申立事案についての情報共有

12月20日 委員会開催  
                     ・防止対策委員会としての結論の取りまとめ」

エ 6月11日、不服申立委員会がA<sub>2</sub>組合員に対し、調査委員会における事実認定

及び評価の内容を示した上、具体的な不服申立ての内容を回答するよう文書での照会を行った。

オ 6月13日、申立人は、被申立人に団体交渉を申し入れた。第4回申入れにおいて申立人が要求した事項は、①本件経過資料の説明及び②A<sub>2</sub>組合員が相談や申立てを続けてきたことに対する大学の認識の説明であった。

カ 6月20日、被申立人は、「ハラスメント問題については団体交渉ではなく、キャンパス・ハラスメント防止対策委員会や不服申立委員会という一連の手続きで審議する、とこれまでの団体交渉等で説明済みであること、また内容が交渉事項に馴染まないことから、貴団体から6月13日付けで申入れがあった内容での団体交渉はお受けできません。よろしく願い申し上げます」とするファックスを申立人に送信した。

キ 7月31日、A<sub>2</sub>組合員は、上記エに対する回答を不服申立委員会に提出した。

## 5 判断

(1) 第1回申入れ、第2回申入れ及び第3回申入れに対する被申立人の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。(争点(1))

第1回申入れ、第2回申入れ及び第3回申入れにより申立人が被申立人に対して申し入れた事項は、前記4(2)イ、(3)イ及び(4)イのとおりであるが、これらは、A<sub>2</sub>組合員に対するハラスメント問題とA<sub>2</sub>組合員の雇用問題に大別されるので、それぞれ分けて検討する。

ア A<sub>2</sub>組合員に対するハラスメント問題について

(ア) 団体交渉を申し入れた労働組合の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇等に関する事項で使用者に処分可能なものは義務的団交事項に当たるといふべきである。

(イ) 申立人の要求事項は、大要①本件被害申立てに関する大学の対応経過の説明、②本件決定通知の結論に至る根拠の説明及び③本件被害申立てに係る事案をキャンパス・ハラスメントと認定することであるが、これらの事項は、A<sub>2</sub>組合員の職場環境に関するものであることから、「労働条件その他の待遇」に関するものといえる。

ただ、被申立人は、前記3(1)イ(ア)のとおり、防止対策委員会及び不服申立委員会で行われる諸手続は、被申立人からは独立して中立的な立場から行われるべき性質のものであるから、各委員会が適切にその役割を果たすためには、被申立人はこれら委員会の手続に関与することはできないため、これらの手続は被申立人に処分可能なものでないことを理由に義務的団交事項には当たらないと主張する。

そこで検討するに、使用者は、職場環境配慮義務の一環としてハラスメントに関し、相談窓口の設置や迅速な対応のための仕組みを整備する必要があり、被申立人も、この観点から、本件規程の整備や防止対策委員会等の設置を行っているものと解される。ハラスメント行為の有無や判断について専門家を含めた委員会を設置することには合理性があるが、そのような委員会も被申立人の組織の一部であることに変わりはなく、そこにおけるA<sub>2</sub>組合員に対するハラスメント問題に関する審議・対応は被申立人自らのものにほか

ならないのであって、上記①ないし③が被申立人にとって処分可能でなかったとは到底いえない。また、本件規程の改廃や防止対策委員会等の運用は、被申立人が自らの権限と責任において行うことができるのであり、委員会の設置をもって申立人との関係において、処分可能性がないとの主張は許されない。

確かに、設置された委員会の審査における議論の公正性を維持し、審査過程で扱われた個人のプライバシーを保護するために、一定の情報を秘匿する必要があると解され、かような観点から、労働組合に対して説明を拒んだとしても不誠実団交と評価すべきではない。しかしながら、被申立人の上記主張は、秘匿事項を限定することもなく、防止対策委員会等の手続に関して一律に義務的団交事項ではないとするものであり、到底採用することはできない。本件に関しては、少なくとも防止対策委員会の開催日程や調査委員会においてどのような根拠に基づきどのような事実を認定して結論を出したのかの説明は可能であったものと解され、被申立人が秘匿する必要性は認められないからである。

- (ウ) 上記のとおり、少なくとも対応経過の説明等は義務的団交事項であるにもかかわらず、また、被申立人は、前記4(2)ウのとおり、第1回団交では対応経過をどこまで出せるか検討することを約束し、前記4(3)ウのとおり、第2回団交では防止対策委員会の議事録等を確認することを約束し、前記4(4)ウのとおり、第3回団交でも防止対策委員会の委員長に確認すると約束したにもかかわらず、最終的に本件文書により対応経過の説明等を拒否したことからすれば、後日に本件経過資料の書面を提出したことを勘案しても申立人に対して誠実に対応していないといわざるを得ない。
- (エ) また、申立人は、前記3(1)ア(イ)のとおり、被申立人が、説明に必要な資料を提示しないことも不誠実団交の理由と主張する。前記4(1)ア及びエのとおり、本件被害申立てから本件決定通知までに約2年の期間を要したこと、前記4(1)ウのとおり、A<sub>2</sub>組合員が本件被害申立てが放置されているのではないかと考えていたこと、前記4(1)エのとおり、本件決定通知には、本件被害申立てに係る事案がキャンパス・ハラスメントと認定されなかった根拠が示されていなかったことからすれば、申立人が、当時の資料を提示した上での説明を求めることには相応の理由があると解される。その上で、前記4(2)ウ、(3)ウ及び(4)ウのとおり、申立人が防止対策委員会の議事録の開示や本件決定通知の結論に至る根拠の説明を団体交渉において求めたにもかかわらず、前記4(5)カのとおり、これらの要求に応えず、説明等を拒否した被申立人の対応は、団体交渉における誠実交渉義務を果たしたものとはいえない。
- (オ) この点に関し、被申立人は、前記3(1)イ(イ)のとおり、防止対策委員会及び不服申立委員会には守秘義務があり、被申立人が資料を開示する場合には、個人情報保護法及びC。市情報公開条例等の法令にのっとり必要があると主張する。

確かに、公立大学法人に適用がある個人情報保護法第78条第1項各号は、開示請求があった場合に、不開示とできる情報を列挙しており、これらの情

報提供自体を拒否することには正当な理由があるとも解される。

しかしながら、本件において申立人が説明を求めた事項は、必ずしも、これらに該当するものとは解されないし、少なくとも、これらに該当しない範囲内で、団体交渉において労働組合に資料を提供することは可能であった。また、C<sub>6</sub>市情報公開条例は一般的な情報公開請求の制度を定めるものであるが、これに定める手続によらない情報提供を禁止しているものではないことから、被申立人の主張に理由はない。

(カ) また、申立人は、前記3(1)ア(イ)のとおり、説明できる者を団体交渉に出席させていなかったことも不誠実団交の理由と主張する。しかしながら、被申立人は、前記4(1)アのとおり、職員の勤務条件に関する事務を所掌し、また、防止対策委員会に関する事務も所掌する総務課のB<sub>3</sub>課長を出席させていたこと、前記4(1)オ(ア)のとおり、同人は、防止対策委員会の委員であったこと、前記4(2)ウ、(3)ウ及び(4)ウのとおり、団体交渉において同人が申立人の発言に対応していたことからすれば、被申立人としては、交渉権限を有する者を出席させていたと評価でき、申立人の主張は採用できない。

イ A<sub>2</sub>組合員の雇用問題について

申立人の要求事項は、大要①A<sub>2</sub>組合員の勤務時間が削減された理由の説明、②A<sub>2</sub>組合員の再雇用である。これらの事項が義務的団交事項であることについて、当事者間に争いはないが、申立人は、前記3(1)ア(イ)のとおり、被申立人が根拠を示さずに要求を拒否し、適切な説明をしなかったと主張する。

この点、第1回団交では、被申立人は、回答書を準備し、前記4(2)ウのとおり、要求事項①については、B<sub>3</sub>課長が確認を行うこととなり、要求事項②については、被申立人は、雇用がなくなるのは、大学の移転に伴う工房の共有化や、所属専攻全体の授業計画の変更、見直しによるものであると説明した。

また、第2回団交では、被申立人は、回答書を準備したが、前記4(3)ウのとおり、不服申立てに関するやり取りに大部分の時間が割かれ、A<sub>2</sub>組合員の雇用問題についてはほとんどが議論されず、同回答書のうち雇用問題の内容についてやり取りされることはなかった。

更に、第3回団交においても、被申立人は、回答書を準備したが、前記4(4)ウのとおり、防止対策委員会の資料の開示や本件決定通知の発出者名などのやり取りに時間を要し、A<sub>2</sub>組合員の雇用問題の内容についてやり取りされることはなかった。

これらの団体交渉においては、申立人の求めに応じて被申立人が説明する形で交渉が進められており、第2回団交及び第3回団交で、A<sub>2</sub>組合員の雇用問題について被申立人から説明がされなかったのは、申立人の団体交渉の進め方により時間切れとなったことが大きな要因と解される。

このことからすれば、第2回団交及び第3回団交において、被申立人が、A<sub>2</sub>組合員の雇用問題について説明しなかったことをもって、不誠実な団体交渉とすることはできない。

(2) 第4回申入れに対する被申立人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか。(争点(2))

ア 申立人の要求事項は、前記4(5)オのとおり、①本件経過資料の説明及び②A<sub>2</sub>組合員が相談や申立てを続けてきたことに対する大学の認識の説明であるが、これらの事項は、A<sub>2</sub>組合員の職場環境に関するものであることから、「労働条件その他の待遇」に関するものといえる。また、防止対策委員会等に係る事項についても、上記(1)ア(ア)で判断したとおり、少なくとも防止対策委員会の開催日程や調査委員会においてどのような根拠に基づきどのような事実を認定して結論を出したのかの説明は、被申立人において処分可能なものであることから、上記要求事項は義務的団交事項に当たる。

特に、上記要求事項にある本件経過資料に関しては、申立人が団体交渉において一貫して説明を求めてきた本件被害申立てに関する大学の対応経過に関するものであるが、その内容は、令和3年9月17日に調査委員会が開催されて以降、1年以上経過した令和4年12月20日に防止対策委員会に報告されるまでの間の経過について、「専門家への意見聴取」や「事情聴取内容の整理、検証」等、具体性のない事項が列挙されているだけで、いつ誰によりどのような手続が進められたのかが一切不明であり、そのような本件経過資料について説明を求めるとする申立人の要求には、相応の理由があると解される。

イ これに対して、被申立人は、前記4(5)カのとおり、申入れ事項が交渉事項に馴染まないこと等を理由に団体交渉を拒絶する内容のファックスを申立人に送信しており、被申立人は正当な理由なく団体交渉を拒否したといわざるを得ない。

### (3) 救済方法

前記(1)及び(2)で判断した不誠実団体交渉及び団体交渉拒否の不当労働行為について、主文のとおり命じることとする。

なお、申立人は、文書の掲示も求めているが、主文のとおり命じることにより認められる。

## 第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和8年3月25日

京都府労働委員会  
会長 青木 苗子