

平成 19 年 2 月 15 日判決言渡し 同日原本領収
平成 18 年(行ウ)第 408 号 再審査申立棄却命令取消請求事件
口頭弁論の終結の日 平成 18 年 12 月 21 日

判決

原告 X1
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 学校法人横浜学園

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加の費用を含む。)は原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中央労働委員会(以下「中労委」という。)が,平成 16 年(不再)第 29 号事件について,平成 18 年 1 月 11 日付けでした再審査申立てを棄却する旨の命令を取り消す。

第 2 事案の概要

本件は,原告が,被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)のした解雇は不当労働行為であるとして救済申立てをしたが,棄却されたので,その取消しを求めたものである。

1 前提となる事実((1)ないし(3)は,容易に認められ,(4)は争いがない。)

(1)補助参加人は,肩書地に横浜学園高等学校及び横浜学園中学校(以下併せて「横浜学園」という。)を,横浜市中区元町に横浜学園附属元町幼稚園をそれぞれ設置している学校法人である。

横浜学園の理事長及び校長には,創立以来現在の代表者である Y1 に至るまで代々 Y1 家出身者が就任してきた。

(2)原告は,横浜学園に音楽の講師として 1 年間勤務した後,昭和 50 年に音楽の専任教諭として採用され,以後 27 年間勤務してきた。

(3)補助参加人は,原告に対し,平成 14 年 12 月 20 日付けで,主位的に懲戒解雇,予備的に普通解雇する旨の意思表示をした(以下,これを「本件解雇」という。)

(4)原告は,神奈川県地方労働委員会(現在の名称は神奈川県労働委員会。以下「地労委」という。)に対し,本件解雇は不当労働行為(不利益取扱い,支配介入)に当たると主張して,解雇撤回,現職復帰及びバックペイを求めて救済申立てをした(神奈川県労委平成 15 年(不)第 1 号)が,地労委は申立てを棄却した。そこで,原告は,中労委に対し,再審査の申立てをした(中労委平成 16 年(不再)第 29 号)が,中労委は,平成 18 年 1 月 11 日付けで再審査申立てを棄却した(以下「本件命令」という。)

本件命令の要旨は次のとおりである。

ア 原告は担任委嘱取消しを通告されたがクラスに赴いて混乱を招き,出勤停止命令に従わず学内を混乱させ,担当科目の成績評価の提出を拒否したものであり,これら一連の行為

は補助参加人が定める就業規則所定の解雇事由に該当する。組合員が1人となった後の原告による組合ニュース配布は、組織拡大を目指す情報宣伝活動としての性格は乏しく救済の保護を与えられるべき組合活動として評価しがたく、組合ニュース配布行為を本件解雇の理由の一つとして挙げていても、不利益取扱いとは認められない。以上から、本件解雇は不当労働行為に当たらない。

イ 補助参加人が組合ニュース配布を禁止したこと、労働組合の消滅宣言をしたことは、支配介入に当たらない。

2 争点

本件解雇は、原告が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取扱い又は労働組合の運営に対する支配介入(原告の労働組合活動を嫌悪し、労働組合の拡大を阻止するために行われたもの)かどうか

3 原告の主張

(1)本件命令は、形式的な審査で出された無責任なものであり、受け入れることはできない。

原告は、証拠として「組合規約」及び「組合ニュース」を提出し、一人になった原告の労働組合が「正当な組合活動」であることを立証してきたにもかかわらず、地労委はこれを否定したため、原告は、「正当な組合活動の是非」を明確にしてほしいので直ちに再審査の申立てをした。審査の結果、中労委は、組合活動として評価できず、したがって不当労働行為はなかったと判断した。しかし、本件命令には、以下の問題点がある。

ア 調査4回のうち、3回は今後の審査の進め方などの実務で実質審理はなく、4回目は補助参加人の原告に対する苦情を2時間も聞き、その結果審査委員は補助参加人の主張どおりに原告に対して忠告をした。この原告の「作文調査」が不当労働行為とは全く関係ないにもかかわらず、中労委が一番時間をかけたものとなった。原告が審理を申し立てていた「正当な組合活動の是非」については一度も調査されず、また調査しなかった理由も触れていない。

イ 補助参加人から新たに出された書証としては、「生徒作文」、「本案訴訟判決文」など、原告と補助参加人との間の雇用関係の存否等が争われた訴訟にかかわるものがほとんどで、不当労働行為関連のものはない。原告は、不当労働行為関連で、「学園に対し原告組合が出した「抗議文」、「学園の独裁私物化を告発した、フェニックス関連文書」、上記訴訟関連で「文書提出命令書」等を提出した。このうち、「学園の私物化独裁」を告発した「フェニックス関連文書」は、不当労働行為の背景などを裏付ける書証であり、Y1校長(以下「校長」という。)の証人尋問もここに重点をおいているにもかかわらず、証拠として採用もされず、一切の判断も示していない。審査は何だったのか。

ウ 原告は、校長に対し、フェニックス関連文書により、「学園の私物化独裁」の実態を中心に尋問を行った。特に、Y2理事長(当時)のワンマン体制による経営で1億5千万円に上る赤字財政になっている状況から、補助参加人の将来を危ぶむ一教職員が、その杜撰な経営実態を告発し、切実にY1家独裁の是正をフェニックス文書で呼びかけた。しかし、同文書の問題提起に対して、補助参加人はこれを無視し、犯人探しに終始するなど、ますます私物化ぶりを露呈した。そのような状況を背景に、原告組合が結成された経緯に対し、補助参加人がこれを敵視した因果関係を、校長への尋問の中心にした。しかし、校長は、フェニックス文書で、私物化独裁の背景に関連した尋問をされると、「5年も前のことを忘れちゃいけないと

いったら基本的人権の侵害ですよ、はっ、はっ、はっ・・・」(第1回審問速記録14頁)など大声で笑ってごまかし、「覚えていない」という回答に終始するなど、明確な証言を避けていた。このことは、独裁私物化を自ら認めた反応とも思われるが、本件命令には、この校長の証言についても全く触れられていない。

このように、中労委は、1年半掛けた審理の中で原告が申し立てた「正当な組合活動の是非」について一度も調査や審査もなく、その理由説明もせず、不当労働行為関係証拠の取扱いや採用方法も一切明らかにしないまま、これらの証拠並びに新しい証拠である校長の証言にすら何らの見解を示すことなく、地労委と同じ結論を出している。これでは、初審をただ追認しただけで、本件命令が形式的な審査をただけの、無責任な命令であるといわざるを得ず、到底受け入れられるものではない。

(2)原告は、労組法による組合活動の定義を、①団体であること(1人組合になっても、組合拡大するなど、団体となることを目指して活動していれば組合活動と認められ、一概に組合が消滅したなどとはいえない。地労委も原告の組合を労働組合と認めて審査に入っている。)、②組合規約があり、それに基づき、かつ「組合の目的(労組法2条)」に沿って活動していること、と理解している。

地労委は、「原告1人になった以後の組合ニュース配布行為は」(中略)「個人の苦情申立て」云々とし、ニュースのかなりの部分が個人問題を取り扱ったものであるから労組法7条の保護は与えられないとした。これに対し、中労委は、「他の教職員に組合加入を奨励する具体的な記事の掲載も認められない」よって、「組合拡大」を目指すものではないので、同法の適用はないとした。結果は同じだが、この認定は明らかに判断を異にする内容である。中労委は地労委の「組合ニュースのかなりの部分が個人問題を扱った記事内容を宣伝するもの」を消し、「組合加入を奨励する具体的な記事」がないとする部分に絞っている。地労委、中労委いずれの決定も上記の原告の定義に照らしても、組合活動を否定することにはならない。担任外しは、教職員の身分や権利にかかわる問題で、「個人問題」ではない。しかも、これらの記事はニュース全体の3分の1にすぎず、これを「かなりの部分」などとする認定は明らかに誤りである。中労委が順位に変えたのはそのためである。原告は組合を解散していない。組合規約もあるので、それに沿って活動し、組合の存在及び必要性を職場に示してきた。それには、働く者が抱えているすべての問題に取り組むことが基本となる。その活動を通して組合員の拡大を図るのであって、新しく組合を結成するのでは活動の質が違う。組合員の拡大もこのような活動との関わりで追求し、口コミを重視していた。地労委も中労委もそのことを理解していない。

以上から、各労働委員会は本来の役目を果たさず、不当労働行為の事実を客観的かつ冷厳に判断することをせず、司法判断追従や初審追認など安易な事なかれ主義で対処しているといわざるを得ない。

4 被告の主張

本件命令書記載のとおり(要旨は1(4))、本件解雇は不当労働行為に当たらない。

中労委の発した本件命令は、労働組合法25条、27条の17及び同条の12等並びに労働委員会規則55条等の規定に基づき、適正な手続を経て適法に発せられた行政処分であって、中労委の認定した事実及び判断に誤りはなく、「形式的な審査をただけの無責任な命令である」とする原告の主張には理由がない。

5 補助参加人の主張

本件解雇(主位的に通告した懲戒解雇)が有効であり,原告と補助参加人との間の雇用関係が存在しないことは,裁判所の判決で確定している。すなわち,原告と補助参加人との間に雇用関係が存在しないことを確認した一審判決について,東京高等裁判所は平成 17 年 7 月 27 日,原告の控訴を棄却し(平成 17 年(ネ)第 1165 号),同判決は原告が上告も上告受理申立てもしなかったため,同年 8 月 11 日に確定した。この判決は,原審(横浜地方裁判所)の判断を支持するものであり,特に不当労働行為については,「一審被告は,一審原告が本件組合の組合員であることを理由に本件解雇をしたものとは認められないから,一審原告のそれらの主張は理由がない」と判示し,本件が不当労働行為に関するものでないことを明らかにした。

したがって,本件命令は,上記の裁判所の確定判決に合致するものであり,何ら取消しを要するものではない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実(後掲各証拠及び弁論の全趣旨により認められる。)

(1) 補助参加人における労使事情

原告と横浜学園教諭 X2(以下「X2 教諭」という。)は,平成 12 年 11 月 20 日,教職員の身分及び生活の保障と健全な学園の再生のため,X2 教諭を執行委員長,原告を書記長として,2 人で横浜学園中学高等学校教職員組合(以下「本件組合」という。)を結成した。なお,その当時,原告は平成 9 年度から学級担任を委嘱されていなかった。

本件組合は,平成 13 年 6 月ころまで,横浜学園中学高等学校教職員組合ニュース(以下「組合ニュース」という。)の配布等を通して補助参加人の経営体質に対する批判,生徒急減期に向けての将来ビジョンに対する方向や,本件組合等のキャンペーンを続けたほか,団体交渉要求,職場に配ったアンケートを回収しての要求づくり,組合加入の呼びかけ,他校の参考事例の聴取などを行った。

補助参加人は,本件組合を当初は労働組合として認めなかったり,団体交渉で決まった事項の解釈で揉めたりしたことはあったが,基本的に団体交渉に応じ,組合ニュースの配布を禁じたことはなかった。

X2 教諭は,平成 13 年 6 月 21 日,補助参加人に対して退職の意思表示をし,本件組合を辞めた。そのため,本件組合は原告 1 人となり,組合ニュースは同月 22 日第 72 号で休刊となった。この日の組合ニュースには,「昨日 X2 委員長が学園の退職を決めました。従って組合員は私一人になりました。一人では組合は成立しません。新しく組合に加入される方が出て来るまで,活動を停止致します。書記長 X1 と記載されていた。

第 72 号までの組合ニュース全体を通して,その掲載記事その内容に応じて掲載頻度の順にみると,①団体交渉の申入れ,経過に関するもの,②賞与一時金の支給額に関するもの,③生徒増による労働強化に関するもの,④男女共学化に関するものの順となっており,組合への加入を勧奨する記事も年度末の切替時を中心に時々掲載されていた。

(2) 原告の組合ニュース再発刊から本件解雇までの組合ニュース配布状況

X3 弁護士は,本件組合の代理人として,平成 13 年 12 月 4 日付け「通知書」で,校長に対し,原告を担任に採用しない理由を同月 15 日までに具体的に明らかにするよう求め,なおも理由を明らかにせず差別的人事を続行する場合は法的手続をとることになる旨を通知し

た。

原告は、同月 10 日第 73 号から組合ニュースを再発刊した。この組合ニュースには、「X1 の担任外しの不当性に対し、問題をはっきりさせる為、組合の弁護士より校長宛に 12 月 4 日付け「通知書」を送付しました。」と記載されていた。

校長は、同月 14 日付け文書で、X3 弁護士に対し、同月 4 日付け「通知書」は原告個人の代理人として作成されたものであると善解すると断った上で、同年 6 月 22 日付け組合ニュースで組合員が 1 人になったため活動を休止するとした時点以降本件組合は消滅したと認識していると、原告に平成 9 年度以降担任を委嘱しなかった理由は極端に協調性を欠く原告の適性を考慮したものであり、組合を結成したこととは関係がない旨回答した。

これに対し、X3 弁護士は、原告個人の代理人として、同年 12 月 27 日付け「再度の通知書」で校長に対し、原告と担任分掌交渉を開始するよう申し入れ、交渉申し入れを拒否するときは法的手段に訴えることとなる旨を通知した。原告は、同通知書に添付した「X1 担任外しの理由に対する判断と考え」と題する書面を平成 14 年 1 月 9 日付け組合ニュースに掲載して配布した。この組合ニュースには、「校長は一人息子で、一人っ子で育てられた為、他者の喜び、悲しみ、痛みなど、人の心の機微に疎い傾向にあると思われます。」「そういう育ちを持つ人物が権力を握れば、自分の思い放題の行為行動に先走る傾向になるでしょう。私の担任外しの理由はそういう流れがあると思われます。」「指導もせず放置し、結果だけを評価し、適材適所と銘打ち本人の希望する人事を疎外すれば、「見せしめ」「嫌がらせ」以外の何者でもなくなるでしょう。」と記載されていた。

原告が組合ニュースを平成 14 年 1 月 18 日第 82 号まで発行したところ、校長は、同日の朝会の席上、今後組合ニュースを回収する旨の発言をした。

労務担当理事 Y3(以下「Y3 理事」という。)は、同月 21 日の朝会において、教職員に対し、就業規則の中で個人又は団体を問わず校長の許可なく学校施設内で書類を配布することは禁止されている、無断で配布することは施設管理権を侵すことになるので認められない、組合が成立していないので無断で組合ニュースを配布することは認められないと注意した。

原告は、本件組合の委員長兼書記長名義の同月 23 日付け「抗議文及び通告書」で補助参加人の理事長(以下「理事長」という。)に対し、組合に対する支配介入であるとして抗議するとともに従来どおり活動することを通告した。また、その内容を同月 24 日付け組合ニュースに掲載し配布した。

このころ、Y4 教頭(以下「教頭」という。)は、自己の机の前に段ボール箱を置き、この箱の中に組合ニュースを入れるよう教職員に呼びかけた。

原告は、同年 4 月 22 日付け及び同年 6 月 17 日付け組合ニュースで労働強化問題を取り上げ、共学化でマンモス校になって財政は膨らんできているが、施設や教師が足りない中で公立並みの給料にしたいというのはひど過ぎるという趣旨を掲載し、配布した。

また、原告は、同月 28 日付け、同年 7 月 3 日付け及び同月 8 日付け各組合ニュースで夏期一時金問題を取り上げ、生徒も増えお金も入っているのに昨年と同率であることへの職場の不満の声と補助参加人幹部の対応の矛盾について記載し、配布した。

原告は、同年 5 月 16 日付け、同年 7 月 19 日付け、同年 9 月 9 日付け、同月 17 日付け及び同月 20 日付け各組合ニュースに、原告が、校長を被告として、5 年間連続して担任を外し、誹謗

中傷で人格を傷つけたとして慰謝料を求めて提起した訴訟(以下「別件訴訟」という。)の審理内容や被告である校長の主張立証に対する原告の考えを掲載し、配布した。このうち、5月16日付け組合ニュースの見出しには、「校長(被告)の意図、緒戦で砕かれる」と記載され、9月9日付け組合ニュースには、「原告の主張」及び「校長の反論」が要旨・抜粋として掲載され、同月20日付け組合ニュースの見出しには、「校長は自らの責任の所在を曖昧にしている」「校長は事実を勝手解釈、脚色等をして被告有利な証拠に作り変えている」と記載されていた。

補助参加人は、代理人弁護士名義の平成14年10月1日付け「警告書」で原告に対し、本件組合は消滅したので、原告の組合名義での活動は違法であり、同年9月17日付け組合ニュースで別件訴訟に関し校長の名誉を毀損する文言を連ねていることから、組合ニュースの配布を直ちに止めること、今後も違法行為を続けるときは法規や就業規則等に基づき厳正な処分をする予定があることを警告した。また、同年10月31日付け「御通知書」で原告の組合活動の名を騙った行動及び個人間の訴訟を組合活動と称して問題とすることは処分の理由となるとして厳格な処分の対象となりうることを再度警告した。

原告は、平成14年11月26日付け組合ニュースに、同月18日に結審した別件訴訟について、「原告の反対尋問での被告校長の答え及び組合の意見」との見出しで「これでは、自分が気に入らないと判断したものが、事前に事実の裏付けを調査することもなく、校長の独断でピックアップされ、理由はすべて後付けの勝手解釈と、校長の気分感情一つで脚色され、白も黒となり教職員を判断する。そして、ある日突然弾劾されたり、権利を侵害されたり、見せしめにされたり、嫌な目にあわされたりする事になる。(ちなみに証人尋問で嘘を言えば偽証罪に問われます)」との記事を掲載し、配布した。

補助参加人は、代理人弁護士名義の同月28日付け「警告書」で原告に対し、原告が原告本人尋問の中で虚偽の陳述を繰り返し、審理内容につき勝手な解釈を加えて組合ニュースに書いたことなどについて厳正な処分をすることを警告した。

原告は、組合ニュース再発刊後平成14年12月2日付け139号まで計67号を発行したが、これら全体を通して、記載の多かった記事内容を見ると、①別件訴訟に関するもの、②原告の担任外し問題に関するもの(これに関する校長の批判を含む)、③賞与一時金の支給額に関するもの、④生徒増による労働強化に関するものの順となっているが、この間、他の教職員に対して組合加入を勧奨する具体的な記事はなかった。

(3) 本件解雇に至る経緯

補助参加人は、平成14年3月16日、原告に対して平成14年度の高等学校3年D組の学級担任を委嘱した。

原告は、個別面接で男女交際のあり方について指導したり、指導の上で必要だと判断した場合にはクラス委員に生徒の家庭環境や成績内容を話して協力を求めたりすることがあった。また、いわゆる茶髪の生徒に対する指導では、生徒に下校を命じた場合には担任が保護者に連絡するというルールになっているため、午後11時過ぎに生徒宅に電話をしたこともあった。

平成14年11月26日、原告の担任する3年D組の生徒代表6名が29名分の作文を持って、教頭を訪ね、校長か理事長に会いたいと申し出た。生徒たちは、校長らに作文を読んでもらい、すぐに担任を交替させてほしいと述べ、教頭は、その理由を聞きながら作文を受け取っ

た。作文の内容は、担任である原告について、面談の際に異性との交際を聞かれた、生徒のプライバシーを他の生徒に話す、担任の仕事を生徒にさせる、夜間に保護者に電話された、特定の生徒をえこひいきするなどというものであった。

教頭は、翌日、事実確認のため、Y3 理事とともに原告と面談した。その際、原告は、教頭から指摘された事実関係について概ね認め、教育的配慮で行ったことで特別なことではない旨述べた。教頭は、原告に生徒と話し合うよう指導した。

同月 28 日、教頭は、補助参加人と原告との合意に基づいて原告が選んだ生徒代表 6 名と面談し、問題解決に向けての経過を報告したが、その際、生徒代表から、同日久しぶりに登校してきた不登校生徒と原告が話し合う中で、原告が叱責したため当該生徒が教室を飛び出して下校してしまう事件があったことが報告された。

同月 29 日、校長は、副校長、教頭、教頭代理及び Y3 理事とともに、事実確認のため原告と面談した。原告は、学校側のでっち上げであると主張し、生徒の作文の閲覧を求めたが、学校側はこれを拒否した。

原告は、同年 12 月 2 日、同日付け「意見書」を校長あてに提出した。同意見書には、生徒の作文提出に伴う対応、原告と学校側との面談についての経過等に関する記述とともに、「生徒の直訴問題は十分調査した上で、問題を明らかにし、適切な処置を取ることが課せられた責務だと考えている。」等の同人の意見が記載されていた。教頭はこの文書を見たが、格別内部調査はせず、同日中に原告に対し、口頭で、理由を説明せず学級担任の委嘱を取り消す旨通告した。

翌日、担任委嘱取消しに納得しない原告は、旧担任クラスに行き、担任としての業務を継続しようとしたため、クラス生徒及び新しい担任は混乱したが、原告は教頭に退室を指示されても従おうとしなかった。

補助参加人は、同月 6 日付けで、担任委嘱取消しに係る「職務命令」と題する書面を原告に交付し、同月 9 日付けで、懲戒処分が決定するまで当分の間出勤停止を命ずる旨の「業務命令」と題する理事長名の文書を交付した。

また、同日、教頭は、原告に対し、音楽科目の成績伝票を同月 17 日までに郵送するよう命じた。

原告は、同月 10 日の朝出勤し職員玄関から入ろうとしたが、教頭らに阻まれたため、退去した。

補助参加人は、同月 11 日付け校長名による内容証明郵便で、原告に対し、新担任に引き渡すべき指導要録、通知簿、環境調査表、進路一覧表等の書類を同月 16 日までに提出するよう命ずるとともに、教頭は、同月 12 日付け「成績評価の作成等に関して」と題する文書で、成績評価を指示するとともに、同月 14 日午後 1 時 30 分から 2 時 30 分までの間を必要書類の持出しの時間として指定するので来校されたい旨を通知したが、原告は同月 13 日付け「抗議文」で、校長に対し、300 名を超える生徒の成績を 2,3 日中に付けることは無理であると抗議するとともに、同月 14 日午後 2 時 30 分ころ、教頭に電話で抗議し、成績評価の作成を拒否した。また、提出を命じられた上記書類の提出も拒否した。

補助参加人は、同月 16 日付け理事長名の内容証明郵便で、原告に対し、同月 20 日に告知聴聞の機会を与える旨を通知したが、原告は、指定された告知聴聞の会場に向いたが、弁明しなかった。

補助参加人は、原告に対し、同月 20 日付けで、懲戒解雇する旨の解雇通知書を交付しようとしたが、原告はその受領を拒否したので、補助参加人は同日これを郵送した。

同通知書には、主的には、就業規則 72 条(懲戒解雇に関するもの)4 号,5 号,7 号及び 12 号に該当するので懲戒解雇し、予備的に同 4 条(服務規律に関するもの)2 号,3 号,4 号,6 号,11 号,17 号及び 18 号に該当するので懲戒によらないで解雇する旨が記載され、解雇理由に該当する事実として、①女子生徒に対するセクシャルハラスメントとなる言動があったこと、②正当な理由なく生徒のプライバシー事項を公開したこと、③出席簿の管理を生徒に任せきりにしたこと、④生徒保護者との信頼関係を築くことができなかつたこと、⑤保護者、生徒に対し夜間執拗に電話を架けるなどしたこと、⑥多数の単位未履修者を出したこと、⑦指導方法について、教諭としての誠実性を著しく欠き、旧来の方法に固執し、生徒の資質に応じた指導を怠ったこと、⑧担任委嘱取消後の業務命令違反、⑨出勤停止命令違反、⑩関係書類の引渡しについての業務命令違反、⑪成績伝票を郵送しないなどの業務命令違反、⑫職員会議等を混乱させたこと、⑬別件訴訟において、匿名文書の内容について賛同の意を表明したこと、⑭組合ニュースの配布により、補助参加人の名誉及び信用を毀損したこと、⑮別件訴訟を提起するなどして補助参加人の業務に重大な支障を生じさせたこと、⑯従来から言動が独善的であり、自己の主張に固執し、反省、改善の余地が認められないこと等が記載されていた。

なお、補助参加人の就業規則は、次のとおり規定されている。

(服務規律)

4 条 職員は(中略)次の事項を守らなければならない。

- (2)常に品位を保ち学園の名誉を損じ信用を傷つけるような行為をしないこと。
- (3)職務上の機密事項及び学園の不利益となる事項を他に洩らさないこと。
- (4)職務の権限を越えて専断的な事を行ったり他の職員の業務を阻害しないこと。
- (6)校長の許可なく学園の土地、施設、備品、機械、器具その他物品を私用に供し、又は他に利用させ校外に持出す等の行為をしないこと、又許可を受けた場合においても学園の業務を阻害するような手段に利用しないこと。
- (11)就業時間中はみだりに勤務場所を離れるなどして正常な業務の運営を阻害し又はこれらのことを教唆若しくは煽動しないこと。
- (17)学園の構内又は施設内で所定以外の書類を配布し又は掲示しようとするときは予めそれを提示して校長の許可を受けること。
- (18)前各号のほか法令、規則に違反する行為をしないこと。

(懲戒解雇)

72 条 次の各号の一に該当するときは懲戒解雇する。

- (4)業務上の指示命令に従わず越権専断の行為をなし、又は学園の秩序をみだしたもの
- (5)故意に業務能率を阻害し、又は業務を停頓せしめ重大な損害を与えたもの
- (7)業務上の重要な秘密を故意に洩らし又は洩らそうとしたもの
- (12)その他各号に準ずる行為又はサービスの規律及び勤務に関する重大又は悪質な違反行為をなしたもの

2 本件解雇の不当労働行為性について

原告は、本件解雇が原告の労働組合活動を嫌悪し、労働組合活動の拡大を阻止するために

行われたものであり、不利益取扱い及び支配介入に当たると主張するようである。

しかし、前記認定事実によれば、原告には従前から問題のある言動が多くみられたところ、生徒から作文が提出されたことを契機として、補助参加人は原告に対する担任委嘱を取り消したが、これに納得しない原告は新たな担任が授業をしているクラスに赴き、生徒の面前で大きな混乱を招いたこと、その後補助参加人が出勤停止を命じたにもかかわらず、原告はこれに従わず、さらに学校内を混乱させたこと、担当科目である音楽の成績評価を提出するよう求められたにもかかわらず原告はこれを拒否したことが認められ、これらの行為は解雇通知書に記載された補助参加人の定める就業規則所定の懲戒解雇事由及び服務規律違反に該当すると認められる。

補助参加人は、このように原告の一連の行為が懲戒解雇事由及び服務規律違反に該当し、学校内の秩序が乱され、業務に影響し、生徒のプライバシーが洩らされる事態となったことなどから、原告に対して本件解雇を行ったと認められる。

これに対して、原告は、補助参加人が通知した解雇理由該当事実に組合ニュース配布が記載されていることから、本件解雇は労働組合活動の阻害を目的とするものであると主張するようである。

しかし、前記認定事実によれば、原告は、無断で組合ニュースを配布することは認められないと警告されたにもかかわらず配布を繰り返しており、これは就業規則 72 条 4 号、4 条 17 号に違反するばかりでなく、原告が 1 人で再発刊した後の組合ニュースの掲載記事の内容は、原告の担任外し等を理由とする別件訴訟に関する記事及びそれに関連する校長批判の記事等、原告と補助参加人との係争にかかわるものが大半を占めており、他の教職員に組合加入を勧奨する具体的な記事の掲載は全くなかったことが認められる。ところで、労働組合が、組合員の脱退や資格喪失によって所属組合員が 1 人になった場合には、労働組合としての「団体」性(労組法 2 条)を失うものの、その場合には、組合加入を勧誘して組織(団体性)の復活を目指す活動の限りにおいては、「労働組合を結成しようとする行為」と同様に労組法 7 条の保護を受けると解されるが、上記認定に係る原告の組合ニュース配布行為は、1 人組合の組織拡大を目指す情報宣伝活動としての性格を認めることはできず、労組法により救済の保護を与えられる組合活動と評価することは到底できない。したがって、解雇理由該当事実に組合ニュース配布を記載したことをもって、本件解雇が労働組合活動の阻害を目的としたとはいえない。

他に、本件解雇が原告の労働組合活動を嫌悪し、労働組合活動の拡大を阻止するために行われたと認めるに足りる証拠はない。

以上によれば、本件解雇が不当労働行為、すなわち、原告が労働組合活動をしていることの故に行われた不利益取扱い又は原告の労働組合活動を阻害するために行われた支配介入と認めることはできない。

3 原告のその他の主張について

原告は、補助参加人が組合ニュースの配布を禁止したこと及び本件組合が消滅した旨の発言をしたことが支配介入に当たると主張するようである。

しかし、原告は本件解雇が不当労働行為(不利益取扱い、支配介入)に当たると主張して、解雇撤回、現職復帰及びバックペイを求めて救済申立てをしたのであるから、組合ニュース配布禁止や本件組合消滅発言が支配介入に当たるとの事実は、上記救済申立てを直接根拠づ

ける主張とはならず、その主張は失当というほかない(なお、前記のとおり、原告の組合ニュース配布行為は救済の保護を与えられる組合活動と評価することは到底できないし、本件組合が消滅した旨の発言も、前記認定事実を総合すれば、原告が組合ニュースにおいて組合活動の休止宣言をしたにもかかわらず、原告が組合ニュースを再発刊して配布したため、これを禁止する理由として述べたものであると認められるから、同配布行為が上記のとおり組合活動として保護されないものである以上、その配布禁止の理由として何ら不当な点はないのであって、これらの行為をもって組合への支配介入と認める余地はない。)

原告は、このほか、本件命令について、形式的な審査で出された無責任なものであり、受け入れることはできないと主張し、また、各労働委員会が本来の役目を果たさず、不当労働行為の事実を客観的かつ冷厳に判断することをせず、司法判断追従や初審追認など安易な事なかれ主義で対処していると主張する。これらの主張の趣旨は必ずしも明らかではないが、全証拠によっても、中労委が行った再審査申立手続において、違法あるいは不適正な点があったと認めることはできないから、原告の上記主張はいずれも採用することができない。

第4 結論

以上によれば、本件解雇を不当労働行為に当たらないとして、原告の救済申立てを棄却した地労委命令を維持して再審査申立てを棄却した本件命令は適法であるから、その取消しを求める原告の請求は理由がない。

よって、原告の請求を棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部