

平成27年（行ク）第417号緊急命令申立事件（本案・平成27年（行ウ）第17号不当労働行為救済命令取消請求事件）

決定

申立人 中央労働委員会
申立人補助参加人 Z高等学校教職員組合
被申立人 学校法人Y

主文

- 1 被申立人は、被申立人を原告、国を被告（申立人を処分行政庁）とする当庁平成27年（行ウ）第17号不当労働行為救済命令取消請求事件の判決確定に至るまで、申立人が中労委平成25年（不再）第87号事件について平成26年12月3日付けで発した命令に従って、申立人補助参加人組合員Aを被申立人の運営するZ高等学校のHR指導教員に就任させなければならない。
- 2 申立費用（補助参加によって生じた費用を含む。）は、被申立人の負担とする。

理由

第1 申立ての趣旨及び理由

本件申立ての趣旨及び理由は、別紙1「緊急命令申立書」記載のとおりであり、申立人は、被申立人に対して、申立人が平成26年12月3日付けで被申立人の再審査申立てを棄却した命令（以下「本件命令」という。）の履行を求めるところ、被申立人が再審査の申立てをした東京都労働委員会の都労委平成24年（不）第3号事件に係る平成25年11月5日付け命令の主文第1項の内容は、別紙2記載のとおりである。

第2 当裁判所の判断

- 1 一件記録及び本案事件において取調べ済みの各書証（以下「一件記録等」という。）並びに当裁判所に顕著な事実によれば、次の事実が一応認められる。
 - (1) 申立人は、平成26年12月3日、要旨、次のとおり、被申立人の不当労働行為を認定して本件命令を発し、同月17日、本件命令の命令書の写しを被申立人に交付した。
 - ア 被申立人は、Z高等学校（以下「本件高校」という。）を設置運営する学校法人である。
 - イ A（以下「A」という。）は、本件高校に勤務する労働者であり、申立人補助参加人（以下「本件組合」という。）所属の組合員であり、平成23年11月7日当時、本件高校2年7組のHRクラス指導担任であった。
 - ウ 被申立人は、平成23年11月4日、Aが次の各不適切な言動によって本件高校の複数の生徒（以下「本件生徒ら」という。）とトラブルを起こしたとして、Aを2年7組のHRクラス指導担任から解任することを決定し、同月7日、Aを2年7組のHR指導担任から解任した（以下「本件解任」という。）。

(ア) Aは、平成23年11月2日5校時（午後1時30分から午後2時20分まで）の開始時刻後、本件高校を退学した生徒MAに手紙を渡すため本件高校の校舎3階にあるコミュニケーションスペースミモザ（以下「ミモザ」という。）に集まっていた本件生徒らに対して教室に入るよう繰り返し指導し、これに反発した本件生徒らの1人であるEHから「MAがここに来るんだ。お前はここから出て行け」と言って椅子を押し当てられたため「暴力を振るうつもりか。」と発言し、さらに同生徒から胸ぐらを掴まれて「110番通報してください。」「職員を呼んでください。」と発言した。

なお、本件高校において退学した生徒が校内に立ち入り、在校生と交流することは原則として禁止されている。

(イ) その後、Aは、本件高校の校舎2階にある英語教室において、本件生徒らからMAに手紙を渡すことができなかったなどと謝罪を求められて「じゃあ、謝ります。」と発言した。

エ 申立人は、本件解任について、前記ウ(ア)及び(イ)の言動はいずれも学級を担任する教員としての適格性を疑わせるほどのものとはいえず、本件解任は必要性、合理性を欠く措置であり、当時の被申立人と申立人の対立状況に照らせば、被申立人は、対立する本件組合を嫌悪していたといえ、本件解任は、本件組合の組合員であるAをあえてHRクラス指導担任から外すことにより当時の本件組合の活動や組織に打撃を与えようと考えたことによって行われたと認めるのが相当であり、Aが本件組合の組合員であることを理由として行われた労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号の不利益な取扱い及び同条3号の支配介入に当たる不当労働行為であると判断した。

(2) 被申立人は、平成27年1月15日、当裁判所に本件命令の取消しを求めて本案事件に係る訴えを提起した。

(3) 被申立人の本件命令の履行状況

申立人は、平成26年12月17日に本件命令の命令書の交付を受けて以降、今日に至るまで本件命令の事実認定、判断に誤りがあり、本件命令は違法であるから当裁判所に本案事件に係る訴えを提起して係争中であることを理由として本件命令を履行していない。

2 本件命令の適法性について

(1) 被申立人は、申立人が本件申立の前提とする本件命令の適法性について、概略、次のとおり主張する。

ア 本件高校の生徒は、中学校時代、あまり教員に相手にされず、優秀とは言えない生徒が多く、暴力や喫煙などの問題行動に及ぶ生徒への対応は十分に配慮しなければならない。

本件高校では、退学した生徒が校内に立ち入ることは原則として禁止されているが、Aは、本件生徒らから、退学したMAが間もなくミモザに来ること、MAに手紙を渡そうとしていること、その日が最後

であることなどを聞いたのであるから、本件生徒らに対して単に教室に入るよう指導することは、本件高校の生徒の特徴に照らしても不適切である。

また、ミモザには他の職員もおり、EH以外の本件生徒らはAとEHのやりとりに無関心であるなどAが「110番通報してください。」などと発言する必要はなく、この発言は極めて不適切なものであり、その発言が生徒に及ぼす影響を認識できなかったのであれば、そのこと自体適切さを欠くものである。

本件生徒らの謝罪の要求に対する「じゃあ、謝ります。」との発言も誠意を欠き、かえって本件生徒らに反抗的な感情を抱かせるだけであって、事態を收拾させる効果は到底期待できず、適切さを欠いている。

イ 本件命令は、本件生徒らがAに退学したMAが間もなく来ることを伝えたことを認定せず、Aと本件生徒らのトラブルは、本件生徒らが授業の開始時刻を過ぎているにもかかわらず教室に入らず、Aの指導に反抗したものであると誤った認定判断をし、本件高校の生徒の特殊性を看過してAの担任としての適格性についての判断を誤ったものである。

(2) そこで本件命令の適法性について検討する。

ア 一件記録等によれば、申立人が前記1(1)の本件命令において認定した事実を認めることができる。また、被申立人の主張する平成23年11月2日5校時、EHがAから教室に入るようとの指導を受け、Aに対して椅子を押し当てる前に本件生徒らが、Aに対して、退学したMAが間もなくミモザに来ることやMAに手紙を渡そうとしていること、その日が最後であることなどを伝えたことを認めるに足りる的確な証拠はない。

イ 被申立人は、Aが本件生徒らから退学したMAが間もなくミモザに来ることやMAに手紙を渡そうとしていること、その日が最後であることなどを伝えられたと主張するが、これが認められないことは前記アのとおりである。また、一件記録等によれば、本件高校では授業開始後も教室に入らずに廊下や多目的ホールで会話をしている生徒がいた状況を踏まえ、授業開始後は教室に入るよう指導すべく、生徒指導部長であるB1（以下「B1」という。）作成の校舎見回り当番表に従ってHRクラス指導担任が校舎見回りを行っており、同日5校時の校舎見回り当番を担当していたAは、同校時、校内を巡回中であつたこと、本件高校では退学者が校内に立ち入り在校生と交流することが原則として禁止されていたところ、B1はMAから同日の来校予定を伝えられていたが、これを他の教員には伝えていなかったため、教員間においてMAの来校予定に関する情報やMAへの対応に関する考え方が共有されておらず、そのため、Aも同日のMAの来校予定を知らなかったこと、Aが本件生徒らに教室に入るよう指導した時には既に

5校時の開始時刻を過ぎていたことが認められる。

上記の認定事実にかんがみると、Aにおいて、既に授業開始時刻を過ぎている状況の下で、本件生徒らに対して教室に入るよう指導したことは、校舎見回り当番の趣旨やこれに従事していたAの職責ないし立場、B1からMAの来校の件を聞かされていない状況に照らして、正当かつ当然の対応である。仮にAが本件生徒らから被申立人主張のとおり的事柄を伝えられていたとしても、本件高校では退学者が校内に立ち入り在校生と交流することを原則として禁止しており、また、既に5校時の開始時刻を過ぎていたことからすれば、教室に入るよう指導するのは、本件高校からみて正当かつ当然の指導であることに変わりなく、本件高校で原則として禁止されている退学者MAと本件生徒らの校内での交流を、しかも授業時間中に容認するような特別な対応を求めることは、教員、しかも校舎見回り当番に従事する者に対し、その被申立人自身が課した職責に反する対応を求めることになっており、被申立人の要求は不相当なものであるといわざるを得ない(仮に、Aが被申立人のいう特別な配慮を行えば、まさに職責違反の事実ありと咎め立てすることが可能になる)。教室に入るようにとの指導が正当かつ当然の指導である以上、前記特別な対応をしなかったことをもって不適切であるとも、担任としての適格性を欠くともいえない。

ウ 一件記録等によれば、Aは、校舎見回り当番の最中、本件生徒らに対し教室に入るようにとの指導をしたところ、これに反発したEHから椅子を押し当てられたことから、「暴力を振るうつもりか。」と発言し、更にEHから胸ぐらをつかまれたことから、「110番通報をしてください。」「職員を呼んでください。」と発言したことが認められる。

ここでAの上記言動の適否についてみるに、EHが前記Aの正当かつ当然の指導に反発し、Aに対して椅子を押し当て、さらに胸ぐらを掴む暴力に及ぶことには正当性は全くなく、AがEHから椅子を押し当てられたことに対して「暴力を振るうつもりか。」と発言したことは教員として正当な指摘ないししたしなめである。その後、さらにEHから胸ぐらを掴まれるという暴力を振るわれた状況は、周囲の反応に関わりなく、Aにおいて、EHから更なる暴力を振るわれるおそれのある緊迫した状況であると認識して然るべきものであって、このような状況下において、「職員を呼んでください。」と周囲に助勢を求める発言は、適切な言動の範囲にあるというべきものであり、また、即時の110番通報を求めたことの適否については議論の余地があるとしても、これをもって直ちに不適切な言動であるとまでいうことはできず、担任としての適格性を欠くともいえない。

エ また、一件記録等によれば、本件生徒らは、英語教室において、前記Aの指導によってMAに手紙を渡すことができなかつた者がいたこ

などを不服として、Aに対して謝罪を求めたこと、これに対してAは「じゃあ、謝ります。」との発言をしたことが認められる。

Aの上記言動の適否についてみるに、Aによる上記発言は、確かに、仮にAが謝罪すべき立場にあったとすれば、謝罪の仕方として誠意が窺われず、穏当でないなどの面があるといえるが、本件においては、Aの前記指導は、その立場に照らして正当かつ当然なものであり、かかる指導を行ったことについて謝罪をしなければならない理由はない。それにもかかわらず謝罪することは、Aが自身の行った正当かつ当然の指導について意に反して非を認めることを意味し、正当かつ当然の指導に対して本件生徒らから反抗されたからといって、その場で謝罪をして事態を収めるようとする対応をとることを納得し難いと思っただとしても、それ自体は不合理なこととはいえず、Aが前記発言をしたことをもって担任としての適格性を欠くということとはできない。

オ 以上のとおり、Aの本件生徒らに対する言動には、謝罪の仕方としてみれば穏当でないなどの面はあるものの、そもそもAが謝罪しなければならないような立場にはないのであるから、これをもって不適切な言動であるとはいえないのであって、担任としての適格性に疑問を抱かせるものともいえない。そうすると、本件解任は必要性、合理性を欠くとした本件命令の判断には、誤りはない。しかも、一件記録等によれば、本件解任は、B 2 副校長が平成23年11月4日午前8時40分ころに同月2日のAと本件生徒らのトラブルを知ってから僅か半日の間にAから直接事情を聴くことなく決定されたものであること、原告は、当時、本件組合の組合員が提起した複数の訴訟に敗訴し、新たに提起された訴訟への対応を迫られ、また、別件について発せられた救済命令に従わずに過料に処せられるなど本件組合と対立する関係にあり、本件組合との団体交渉においても、常勤講師であったAの専任教諭化等をめぐる対立が続いていたことなどが認められ、このような状況の存在を踏まえて、申立人において、本件解任は、Aが本件組合の組合員であることを理由にされたものであり、労組法7条1号の不利益な取扱い、同条3号の支配介入に当たるとした判断にも疑義はない。

3 緊急命令の必要性について

(1) 被申立人の主張の要旨

ア 本件命令は、本件解任が労組法7条3号の不当労働行為に当たるとするが、同号の不当労働行為に対して緊急命令を発令する必要性は、Aの個人的被害の救済の必要性の観点よりも、Aが本件解任によって、HRクラス指導担任に就いていないことによる本件組合の組織や活動への打撃の内容及び程度により、本件組合に対する侵害の除去、是正の必要性があるか否かの観点に重きを置いて判断されるべきものであるところ、本件においては、本件解任によって、本件組合の組合員数

の減少、本件組合の消滅等の事実はなく、他に本件組合の組織や活動自体への打撃は疎明されていない。

- イ 本件命令は、本件解任が労組法7条3号の不当労働行為に当たるともするが、同号の不当労働行為に対して緊急命令を発令する必要性は、本件解任によるAの個人的被害を救済する必要があるか否かの観点によって判断されるべきものであるところ、本件においては、HR指導教員に対する手当が平成21年度以降は支給されていないため、HR指導教員に就任することができない経済的損失はなく、よってその増大はない。また、本件高校では、平成27年4月1日時点において、校長及び副校長を除く本務教員（常勤講師及び専任講師）のうち担任に就いている者と担任に就いていない者の割合はほぼ同じであって、担任に就いていないことによって差別されているなどと精神的苦痛を抱く状況にはない。本件解任当時に在学していた本件生徒らは卒業しており、また、現在の在校生は本件解任の事実を知らないため、Aの精神的苦痛を増大させている状況も存在しない。
- (2) そこで緊急命令の必要性について検討する。

前記1(3)のとおり、被申立人は、本案事件において係争中であることを理由に今日に至るまで本件命令を履行していないところ、一件記録等によれば、被申立人は、平成21年4月1日以降、それまでHRクラス指導担任に支給していた月額1000円以下の担任手当の支給を廃止していることから、本件命令が履行されないことによる今後のAの経済的損失の増大は認めることができない。

しかしながら、HRクラス指導担任というのは、教科指導以外の生徒指導全般やクラス運営等に携わる教員として重要な業務であり、Aは、必要性、合理性のない本件解任によって担任として適格性を欠くとされてHRクラス指導担任を解任されて以降、HRクラス指導担任に就任できない状況が継続し、本来与えられるべき教員としての重要な業務を遂行する機会を逸することになるし、また、Aが教員としての適格性を欠くとの誤解を生徒、保護者に与え続けることになり、教員としての職務遂行に必要な生徒、保護者との信頼関係を構築することを困難にするなど、被申立人が本件命令を履行しないことによって職務上、精神上の不利益が増大するおそれがある。しかも、本件解任は、被申立人が組合員であることや正当な組合活動を理由に職務上、精神上の不利益を課す場合があることを知らしめて、本件組合の組織や活動を妨害し、あるいは、これに干渉するなどの効果を有するところ、被申立人が本件命令を履行せずAがHRクラス指導担任に就任できない状況が継続すると、組合員であることや正当な組合活動を理由として一度課された職務上、精神上の不利益は容易に回復できないとの印象を与え、前記の本件組合の組織や活動に及ぼす効果を増大させて、回復困難な状態に陥らせ、労組法の趣旨、目的に反する結果となることから、緊急命令の必要性があるとい

うべきである。

なお、学校教育法施行規則59条、104条1項に即して、本件高校の平成28年度の教員編成は、平成28年4月1日を待たずに行われるべきものであるところに、本件緊急命令を発令することは、これに従うべき被申立人の学校運営や生徒に対する一定の混乱を招来するものではあるが、それは、年度途中において、本件命令を維持する本案判決がされ、あるいはそれが確定する場合にも生じる混乱といえ、本件緊急命令の発令する必要性、相当性を左右するものではないというべきである。

第4 結論

以上によれば、本件緊急命令の申立てには理由があるからこれを認容し、主文のとおり決定する。

平成28年3月31日

東京地方裁判所民事11部

(別紙省略)