

命 令 書

〔申立人 56年不第37号 56年不第133号 56年不第148号〕	松蔭学園教職員組合
57年不第105号	
〔申立人 56年不第37号〕	X 1
57年不第105号	
申立人 (56年不第133号)	X 2
申立人 (56年不第148号)	X 3

被申立人 学校法人 松蔭学園

主 文

- 1 被申立人学校法人松蔭学園は、申立人X 1に対する昭和55年4月の授業担当、クラス担任および校務分掌等の職務はずし並びに昭和61年8月30日付自宅研修命令がなかったものとして取り扱い、次の措置を講じなければならない。
  - (1) 同人を原職に復帰させること。
  - (2) 昭和55年4月以降同人が原職に復帰するまでの間、同人に支払われるべき賃金相当額とすでに支払われている金額との差額に年5分の割合による金員を付加して支払うこと。
- 2 被申立人学園は、申立人X 3に対する昭和56年11月20日付普通解雇がなかったものとして取り扱い、次の措置を講じなければならない。
  - (1) 同人を原職に復帰させること。
  - (2) 昭和56年11月21日以降同人が原職に復帰するまでの間、同人に支払われるべき賃金相当額を支払うこと。
- 3 被申立人学園は、申立人松蔭学園教職員組合の組合ニュース配布に干渉したり、申立人組合員の両親らに電話をするなどして組合員が申立人組合から脱退するよう勧奨してはならない。
- 4 被申立人学園は、前記第1項および第2項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 その余の申立は棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当 事 者

(1) 被申立人学校法人松蔭学園（以下「学園」という。）は、昭和16年に創設され、肩書地に幼稚園、女子の中学校および高等学校を設置する学校法人であり、56年3月（申立時）現在の教職員数は70名（専任教諭は40名）、生徒数は中学・高校併せて約1,500名である。

(2)① 申立人松蔭学園教職員組合（以下「組合」という。）は、学園に勤務する教諭によって55年4月6日に結成された労働組合で、組合員数は4名である。そして東京私立学校教職員組合連合（以下「私教連」という。）に加盟している。

② 申立人X1（以下「X1」という。）は48年4月、学園に高校の社会科専任教諭として採用され、授業担当、クラス担任および校務分掌のPTA係、教務係等を担当していたが、後記経緯により55年4月に授業担当等の職務はずし、56年4月に職員室内での隔離57年3月に「第三職員室」への隔離、さらに61年8月30日付で自宅研修命令を受けた。

X1は本件申立時には組合の執行委員で、57年9月より現在に至るまで委員長の地位にある。

③ 申立人X3（以下「X3」という。）は49年4月、学園に高校の家庭科専任教諭として採用され、授業担当、クラス担任および校務分掌の保健衛生係、備品・消耗品係等を担当していたが、後記経緯により56年11月20日付で解雇された。

X3は組合結成時より57年9月まで組合の委員長であった。

④ 申立人X2（以下「X2」という。）は45年4月、学園に高校の英語専任教諭とし採用され、授業担当、クラス担任および校務分掌の語学演習室の管理・運営係、備品・消耗品係、英検係等を担当している。

X2は本件申立時は組合の副委員長で、現在もその地位にある。

#### 2 組合結成に至る経緯と学園の対応について

##### (1) 学習会の活動

学園では49年ごろからX2、X1およびX3が中心になって教育・労働条件等の話合いの場とし隔週に「学習会」をもち、私教連の教育研究集会等にも参加したりした。学習会は53年ごろには若手教諭のほとんどが1度は参加したことがあるというまでになり、常時10数名が参加するくらい活発になった。そして、学習会の開かれる場所、出欠の有無等が職員室で話題になるような状況になった。そうした中から職員旅行の話がもちあがり、53年10月に箱根へ1泊旅行が初めて実施され20名近くが参加した（管理職2名も参加。学園は、主任、主事補および主事を管理職に処遇している。）。その後11月になってB1校長（以下「校長」という。）は、X2に対し、「あなたが若い先生に言わせて、旅行を計画したのだろう」とか「7月ごろからずっと行動を見てきたけれども、学校に

たてつくような行動が見られる」と言った。

(2) X 1 の産休明け後の伏況

- ① 学園で二度目の産休（53年9月2日～11月29日）を取ったのはX 1が初めてであり、53年11月30日が産休明け（12月まで授業担当がない）の出勤日であった。その日校長は、X 1が11月24日、「出生届」をもって校長に報告したときの態度を指して、「腰の低さが欠けていた」と注意した。さらに「24日の日にそうやって元気な姿を見せたのだから、……6週間全部休んだのもよくない」、「公立の先生の場合でも、同じ学校で二度産休を取らないようにしている」と言った。また、同日に補講（欠勤者や出張者がある場合の代講）が2時間必要であった。誰が補講を行うかは計画管理係（担当者は5名でX 1もその一人）と補教係が決めており、X 1は2時間とも補講を行った。そして12月2日にも補講が3時間必要であったが、X 1は1時間だけ補講を行った。数日後、X 1は、校長から「X 1さん全部行きなさい」と言われた。
- ② 12月23日X 1は、校長室（三学期より産休予定のH教諭が同席）で校長から「12月10日のボーナスを……受け取りに来たのはいけない、……6週間全部休んだのはよくない、産休を取る時……休みたいと申し出たのはよくない」と注意された。

(3) 時間割りボードの書直しについて

- ① X 1は54年1月（三学期）から週22時間の地理・日本史の授業を担当した。2月14日の朝、X 1は校長から「時間割ボードが薄くなっていくから、今日中に全部書き直しなさい」と言われた。「時間割ボード」とは、クラス、教諭の名前および時間割を一覧表（タテ1.40×ヨコ0.80m、「ボードの駒<木製で表面はプラスチック製、タテ2×ヨコ1cm>約900個」に教科名、クラス名が書いてある）にした表示板で職員室に設置してある。これを毎年3月末ごろに計画管理係が書き直していた（53年に内装工事が行われた際「駒」が薄くなったものと思われる）。X 1は一人では全部の書直しはできないと思い、計画管理係の責任者であるB 2主事に相談した。B 2主事が校長と話をした結果、クラス担任名だけを書き直せばよいということだったので、X 1は5時間目の空き時間を利用してボードの「駒」を40個ほど書き直したが校長には報告しなかった。
- ② 2月16日の朝、X 1は校長から「14日にあなたに命令したのだから責任者のB 2先生なんかに相談することは……上の者を突き上げたことになる」、「産休を二度取った人は人の倍働きなさい」、「今度のボードのような仕事ぶりではだめだから辞めてもらいたい」などと言われた。また、X 1は放課後校長室において、校長から「時間割ボードのことだけれども、それ以外に大体、産休明けからずっと態度が悪かったから、それを全部自分でよく反省して……」始末書を書くように言われた。理由は2月14日の指示に従わなかったこと、しかも自分が指

示を受けたのに、他人に指示されたような言い方で、B2主事のところに確認に行ったことが戒告に値するということだった。

(注) 就業規則第51条 懲戒処分は戒告、懲戒停職、懲戒解職の3種とする。

第1号 戒告は始末書を提出させて将来を戒める。

同第52条 左の各号の1に該当した時は戒告又は懲戒停職とする。

第3号 勤務怠慢、勤務不良又は正当な理由がなく無断欠勤5日に及んだとき。

- ③ 2月18日(日)の日直の日に、X1は薄くなったボード「駒」の1/3以上を書き直した。X1が校長に電話で日直の報告とボードの「駒」を書き直したことを報告したが、この時にも「始末書はどうなっているのか」と言われた。
- ④ 3月19日X1は、校長室において(B3家庭科主任が同席し、B4副校長<以下「副校長」という。>も途中から同席)、校長から「権利には義務が伴う、時間割ボードの仕事も義務である、始末書の内容を限定する」、「2月14日に仕事量のこと、やって見る前にケチをつけ、……仕事をやらなかったことを認めて始末書を書きなさい」と言われた。副校長からも「3月17日の新生オリエンテーションのあった日の定刻に上司に挨拶しないで帰ったことは許せない」と言われた。翌日にもX1は、副校長から「私もあなたを注目していた」と言われ、17日のことでも始末書の提出を求められた。さらに、副校長から「不当労働行為という言葉を知っていますか」と聞かれ、X1が「知っている」と回答したら、副校長が「こういうことは不当労働行為ではないんですよ」と言った。
- ⑤ 3月22日にもX1は校長から「始末書を書けという命令に従わないのなら、今月いっぱい辞めてもらう」とか「辞めないなら、授業も担任もすべて取り上げる」と言われた。
- ⑥ 3月24日、給料の支給日であったが、X1の給与袋には特別手当(入試手当0.2か月分)が入っていなかったため、X1が校長に「入っていないんですが」と言ったところ、校長は「自分の胸に聞きなさい」と言った。これ以後特別手当はX1には支給されなかった。その後X1は副校長に「……上司に命令された仕事は時間が何時になってもいいからやり遂げる……あなたは全然そういう姿勢がない」と言われた。
- ⑦ 3月31日学園は、53年11月から起きているX1問題(産休明け出勤後の仕事ぶり、2月14日の指示に従わなかったことおよびその始末書の件)について、X1と話し合ったが結論はでなかった。その後X1は、3月31日付、4月2日付で「時間割のコマについて」の報告書等を学園に提出したが、始末書は提出しなかった。
- (4) 一方、X3は54年2月ごろ、調理実習の授業が1時間伸びたことについて、事前に校長に許可をもらっていないことを校長から注意され

たうえ、始末書を出しなさいと言われた。ちなみに授業の変更については、事前にわかっている場合は校長に許可をもらうことになっているが、実習等で時間が延びた場合は、次の授業担当に断って予定を変更するのが従来からのやり方であった。また、校長から「私の言うことが聞けないのならば、実践女子大（X3の出身校）に引き取ってもらっていい」とか「3月いっぱいまで辞めることですね」などと言われた。X3は始末書を学園に提出した。

(5) 私学労組への個人加盟と学園の対応

- ① X2、X1およびX3に対する学園の対応が厳しくなって来たこと、54年3月ごろに学習会のメンバーの一人が校長から「若い人を誘うな」と言われたことがあったりして、学習会のメンバーが少なくなったことなどから3名は、身分に不安を感じた。そこで3名は、まず私教連傘下の東京私学労働組合（以下「私学労組」という。）に、X2およびX3は54年3月、X1は4月に個人加盟した。
- ② そして、X1らは私学労組の機関紙および「中小企業の労働組合」という本を読んだり、役員から組合結成の方法について指導を受け、学園内での組合結成の準備をしていた。

一方、54年11月12日校長は、X2に対し「10日にX1さんとコソコソ会っている……」、「バラバラに出て途中で3人、一緒になっているじゃないか」と言った。そして16日にも「3人でコソコソ集まったのは活動だ」、「(活動しないという約束の)始末書を書けというのが校長命令だから、従わなければ首だ」と言い、また「あなたの選ぶ道は三つある、始末書を書いて気持ちよく3月に辞めるか、始末書を書かないで気まずく3月までいて辞めるか、始末書を書いてお願いして4月からも働かせてもらうかのいずれかである」と言った。

(6) X1に対する仕事はずしの経緯

- ① 3月31日に学園は54年度校務運営の体制を発表した。その際、校長は「長幼の序を守り、権利を主張する傾向を押さえる教育を……宗教、思想は心の中は自由だが、行動、活動は遠慮するように」と発言した。また校長は、数名の主任とX3がいるところで、「(X1が)校長に対してとんでもない態度をとって、こんなにひどい人は知らない」と言った。

X1は、54年度に週23時間の地理・日本史の授業担当、クラス担任（商業科3年）および校務分掌のPTA係、計画管理係等を担当、クラブ顧問はバスケット部であった。

- ② 7月に、バスケット部員4名（1名は3年X1のクラス、3名は2年、関係する教員は5名）が万引き問題を起こして、風紀会がもたれた。そこで校長はX1に対して「(X1が)これ以上、考えられない程の勢いで反抗した」、「大体担任がまともなことも言えないからこういう問題が起こるんだろう」と非難した。X1以外の教員は始末書を

提出した。

- ③ 11月1日、X1が10月15日に病欠で休んだことに対して、学園より文書を出せと言われ、人間は生身であるから欠勤せざるをえない事もある云々との11月2日付「事情説明書」を学園に提出した。11月10日に校長は、B3主任、B5主任（学年主任）同席の上、X1に対し「この間、出した文書ではだめです」と言って始末書を提出するように言った。
- ④ 11月22日ごろX1が、生徒の誓約書（生徒が規則違反を繰り返すときに誓約書を書かせる）を校長のところに持って行ったところ、校長から「あなたの欠勤についての始末書と一緒になければ生徒の誓約書は受け取れない」、「あくまで始末書を出さないというなら来年3月で首です」と言われた。
- ⑤ 12月4日、X1は校長室に呼ばれ、校長から、副校長、B3、B5主任が同席の場で、産休明け以降のことおよびボード書き直し等10項目近くについて始末書の提出を命じられた。また副校長は「従うか、やめるか、法的手段に訴えるかの、どれか1つを選んでください」と言った。
- ⑥ 12月10日は冬の一時金の支給日であったが、X1には支給されなかった。学園よりこの間のことが決着がつかないから一応支給しないと説明があった。これ以降一時金はX1には支給されなかった。
- ⑦ 55年1月7日（三学期の初日）、X1は校長室において校長、副校長、B3、B5主任らと、始末書の件で話をした。そこで学園より三者択一（54年12月4日の発言）の回答を求められたが、X1は三つのどれも選ぶことはできないと回答した。校長は「就業規則に服さないということですね」と尋ねた。X1は「就業規則に従わないのでなく、今度のことは納得できないので始末書は書けない」と答えた。

そして副校長は、X1が担当している全生徒にX1についてのよいことと悪いこと両方を感想文に書かせて、3月上旬ごろまでに提出するようにとX1に指示した。これに対しX1は簡単な感想文を生徒に書いてもらったが、副校長には提出しなかった。3月25日、X1は副校長から理由を聞かれた。なお、学園に提出するために、生徒に担当教諭についての感想文を書いてもらった例はない。

### 3 X1に対する授業担当等の職務はずしと組合ニュース配布等に関連する学園の関与について（都労委昭和56年不第37号事件）

#### (1) X1に対する授業担当等の職務はずし

- ① 3月31日の朝会で、校長が55年度の新しい体制を発表したが、X1は担任にも学年付きにもなっていなかった。そこでX1が校長に「何をしたらよいのでしょうか」と聞いたら、校長は「あなたには仕事はありません」と答えた。また、校長は「いいかげんに権利ばかり主張して勤まるものでない……思想は左右に傾いてはいけない、外の集会や

研究会に出たり、活動してはいけない」と言った。その後に発表された時間割表にもX1の名前はなく、授業担当、クラス担任および校務分掌等の職務からはずされた。

- ② 4月1日、X1が校長に「皆さんと同じように仕事を与えてほしい」と言ったが、校長は、「権利ばかり主張して、就業規則に従わない者を普通に扱えますか」と言った。学園がX1を授業等からはずした理由は、ア．始末書を提出しないこと、イ．学園の命令を聞かないことが主なものであるとしている。そして、X1には教師としての適格性がないので大事な生徒をまかせられないからとしている。これは就業規則上の処分ではなく、校務運営上の措置であるとしている。なお、これまでX1が担当した授業内容、クラス担任としての学級運営等に問題があるという指摘は学園から一度もなかった。
- (2) 組合ニュース配布等に関連する学園の支配介入について
- ① 55年4月にX1は、授業担当、クラス担任および校務分掌等一切の仕事が学園より取り上げられてしまった。そうした中でX1ほか3名が、個人では学園に対応できないとして私学労組加盟1年後の55年4月6日に組合を結成した。(委員長X3、副委員長X2、書記長A1、執行委員X1)
- ② 4月7日、組合は学園に組合の結成を通告するとともに、(一)賃金に関する要求<6項目>(二)権利・労働条件改善に関する要求<15項目>(三)教育条件改善に関する要求<9項目>(四)婦人・教職員に関する要求<4項目>(五)学校運営の民主化に関する要求<3項目>についての「要求書」を学園に提出した。一方、組合は「組合結成にあたって＝職場の皆さんへ＝」と「私たちの要求……理事会提出(「要求書」と同内容)」および「組合ニュース(ゆきわり草)」の創刊号(4月6日、私達は松蔭学園教職員組合を結成し、要求書等を学園に渡しました。上部団体は私教連ですなどがその内容。)を発行し、それを職場に配布した。これに対し副校長は「生徒の目にふれ、教育的配慮にかける……」、「机は学校が各教師に貸与している……勝手にその上に置かないでほしい」とか「……机の占有権を侵害している……」と言い、組合に、ア．勤務時間中の組合活動を禁止すること、イ．学園が教育の場であることを配慮するようにと申し入れた。また、B3主任(学年主任)は、2年の学年会で組合ニュースを「好ましくないプリント」と発言した。
- 組合は、4月7日以降1年ぐらい毎日組合ニュース(ゆきわり草)を発行し、X1が就業時間前に教職員の机上に配布した。
- ③ 4月8日朝会で副校長が「新学期早々、ニュースを配ることはない。委員長答えなさい」と発言した。この「組合ニュース」の配布に対し教職員の一部から非常に迷惑しているという話もあった。
- また、組合は別棟になっている幼稚園(教職員10名、園児数は約200

名)の職員室にも組合ニュースを配布した。このことについて幼稚園の副園長から、かつてに職員室に入らないでほしい旨の抗議があった。

- ④ 4月9日、副校長がX3に対し、ニュースの配布は許可が必要であり、「内規に違反」すると言った。
- ⑤ 4月14日、組合ニュースの配布を議題とする臨時の職員会議が開かれた。副校長が「組合ニュースの配布は内規違反である」と説明し、「この件については組合と団交で話し合っていきたいと思っているが、あとで皆さんの意見を聞きたい」と発言した。これに対し組合は「組合と学園理事者の問題だから団体交渉でやりたい」と申し入れたが、副校長が「なぜ、上部団体が必要なのか」と発言し、校長も「組合については言いたいことが山程ある」と発言したりして、結局学園はこれに応じなかった。また数名の教諭から「職員室に箱を置いて、読みたい人だけ読むような方法はないか」との発言があり、それを副校長は容認した。その後組合は、職員会議を組合攻撃の場にしないよう「職員会の民主的運営について」学園に申し入れた。

(注)「内規」第36条 教職員は、学校長の許可なく学園構内または施設内で、集会、演説、放送、文書印刷物を配布、集金、貼紙、掲示、その他これに類する行為を行ってはならない。

- ⑥ 組合ニュースは当初多くの教職員が受け取っていたが、発行してから1か月後には教職員の半数近くが受け取らなくなり、1年後には非常に少数になってしまった(56年3月に受け取った人数は10数名であるが、3月末にほとんど退職している)ので、56年4月には組合ニュースの配布を中止した。

また、「校長や主任が組合ニュースを受け取る教職員は組合員だと言うので」と言って断ってきた者もいた。

- ⑦ 一方、5月上旬に女子の教諭20名近くがX1を励ます食事会を行った。また学園は5月28日、女子の教諭全員に対し「X1問題説明会」を行ったが、組合員4名は、副校長から「組合員は必要ないから、出席は認めない」と言われ、参加できなかった。
  - ⑧ X1は、5月以降職員室の中で居眠りをしたり、他の教諭の会話を「メモ」していた。このため、まわりの教諭は「なかなか冗談も言えない」と話したり、一緒に机を並べて仕事をしたくないと学園に申し出る教諭もあった。
  - ⑨ 一方、学園はX3の両親に組合のことで2回電話をした。1回目は6月ごろB3主任がX3の福島にある実家に「……仕事はきちんとやってもらっているけれども、組合を作ったりして、好ましくないことをやっている。やめるように言って下さい」と電話(母親対応)をし、2回目は11月に校長が6月と同様の電話(父親対応)をした。
- (3) 組合と学園の団交について
- ① 組合は、55年4月7日に「要求書」についての団交申入れを行った



が、第1回の団交が行われたのは5月1日であった。団交は6月ごろまでに4回行われたが、その後は団交が行われていないので、組合は当委員会に「団交促進（年末一時金について）」のあっせんを申請（55年都委争第143号、12月18日）した結果、56年1月9日に年末一時金の団交が開かれた。

- ② 55年5月中旬ごろ組合は、X1の職務はずし等について撤回するように学園に口頭で申し入れ、さらに7月1日付でX1の賃金等については正すべきとの「申入書」と7月22日、8月30日付でX1の賃金等の是正、授業担当、クラス担任等の職務はずしについての「団体交渉申入書」を学園に提出した。その後X1問題の団交が行われたのは56年3月9日であった。
  - (4) 56年3月23日に組合とX1は、X1の職務はずしと組合活動への干渉が不当労働行為であるとして救済申立（56不37）を行った。
  - (5) 3月23日の朝、X1は当委員会に行くので欠勤する旨を学園に電話で連絡した。翌日、X1が「欠勤届」を提出しようとしたところ、副校長から「そういうものは受け取れない」と拒否された。欠勤届の手続きは、就業規則第16条「病気又は事故により欠勤しようとする時は校長に対し事前に其の理由を届け出るものとする。但し、急病其の他やむをえない時にはできるだけ速やかに届出なければならない」により行われている。
- 4 X1に対する隔離問題と自宅研修命令および賃金等差別について（都労委昭和57年不第105号事件）

(1) 職員室内での隔離

- ① 56年4月より学園は、職員室の出入口の側、従前は作業台として使用していた場所に机を移動し、そこにX1を「隔離」した。X1が校長に「なぜ私はここなのでしょうかと」と聞くと、校長は「机の位置をなぜかと理由を聞く人はいません」と言って何も説明はしなかった。なお、学園は56年度もX1に授業等の職務をはずしていることは、55年度と全く同じ理由であり、56年度にX1を授業担当等につける状況は何ら出てこないとしている。X1は教材研究、本を読んだりなどして一日中（勤務は8:20～16:50まで）その席にいた。
- ② また、学園は、4～5月ごろに数回にわたりX1に対し、生徒と一切接触しないようにと注意した。X1は校長から「生徒に一切手を触れるな、学校に来るな」などと言われ、朝会に出席できないこともあった。
- ③ 6月11日、X1は副校長から「勤務時間中に組合員、他の教職員に話しかけるな」、「……仕事をやめさせるくらいの緊急の私用の話があるときは、俺に断ってやれ」と言われた。以後学園はX1が勤務時間中に他の教職員と接触することを禁止した。

(2) 「第三職員室」への隔離

- ① 11月10日、私教連、世田谷地区労の組合員が、世田谷区役所前で、

松蔭学園教職員組合を励ます会（発会式）に参加してくださいと書いたビラを配布した。この日は学園において来年度の中学の入学説明会を行っていた。また12月14日にも同様のビラを学園周辺で配布した。

- ② かつて56年2月の入試の日にX1が高校入試の仕事を何か手伝わせてほしいと言ったところ、副校長が弁当を食べて帰るように言い、さらに4月以降「あなたの仕事は弁当とトイレだ」と言ったため、組合がそのことを記事にしたことがあった。このため、57年2月20日と21日は高校の入試と合格発表の日で職員室を採点に使用するので、トラブルとか混乱が起きるといけないからという理由でX1は副校長から「自宅研修」を命じられた。
- ③ 2月23日夕方に「X1問題」等について、私教連等の組合員（約50名）が要請署名簿を手渡したいとして学園を訪れたことに対して、2月24日に職員会議が開かれ、教職員の仕事を妨げられると困るとして話し合われた。そこでA1組合員（以下「A1」という。）が「これはここで私たち組合のほうが、では来ないようにします、とかそういうことをここで答える内容ではない」と答えた。職員会議終了後にA1とI教諭（44年採用、保健体育、男、61年退職）が話し合いをしているところへ、X1が行き「一緒に話を聞かせてほしい」と言ったら、I教諭は「いや、一緒に話を聞くのはやめてもらいたい」と言った。さらにX1が「話を聞かせてほしい」と言うと、I教諭は「帰ってくれ」と言ってX1の肩を押した。そのためX1は転びかけてしまい「暴力はよしてほしい」と言った。I教諭は「暴力とはこういうものだ」と言い、なぐりかかろうとしたため、まわりの教諭らがこれを止めた。他の教諭から、あれを暴力ということはひどいじゃないかという発言があったり、副校長から「暴力という言葉は撤回してくれ」と言われたので、X1は「言葉は撤回します」と述べた。
- ④ 3月6日（土）午後2時半過ぎに、学園の最寄り駅（井の頭線池ノ上駅、小田急線東北沢駅）で私教連、世田谷・渋谷地区協の組合員が「X3の解雇、X1の仕事取り上げ」に抗議したビラを配布した。このビラ配布の件で生徒との間に若干のトラブルがあった。それを知った副校長が教職員に「そんなことを生徒が駅のところでやっているのはみっともない、それをやめさせに行きなさい」と指示した。
- そして、池ノ上駅から帰ってきたT教諭（45年採用、保健体育、男、元年退職）が、X1に対して「あれほど生徒には迷惑をかけないと言っていたのに、ひどいじゃないか、なぜ生徒を巻き込むようなことを、あなた方の問題で起こすのだ」と言った。X1は「私には関係ない、これは私教連がやっていることだから」としてT教諭とX1の間で数分間大声でやり取りをしているところに、副校長が入ってきて「二人ともやめなさい」と制止した。
- ⑤ 3月8日、X1が出勤したら職員室には同人の机がなく2階の「第

三職員室」(事務準備室<書類、ロッカー、文房具等が置いてある>の大きな部屋をロッカーと衝立てで仕切ってカーテンをした)へ「一人部屋に入るように」と副校長から言われ、「あなたが職員室にいると校務運営上差しさわりのある、職員室が混乱するから、ほかの部屋にいることを命令した」と説明された。X1は同日の職員会議に出席したいと述べたが認められず、それ以降、朝会、職員会議には全く参加できなかった。その後もX1は学園より「仕事をするな」と言われ、なにも仕事をしなかった。

- ⑥ また、「第三職員室」において昼休みにX2、A1およびX1が昼食をとったことがあった。翌日には学園から「入れるな」と注意を受け、他の教職員が入ることを禁止した。
  - ⑦ 11月30日、組合とX1は「X1の隔離」について不当労働行為であるとして救済申立(57不105)を行った。
- (3) X1への自宅研修命令(57不105、平成2年4月20日追加)
- ① X1は、仕事の取り上げ(55年4月)、「第三職員室」への隔離(57年3月)について60年12月に東京法務局人権擁護部に申立てを行った。そして61年春ごろ学園に対して調査が行われたことがあった。また、61年8月14日付の「毎日新聞」の「子どもと先生」でX1の仕事の取り上げ、「第三職員室」への隔離についての記事が掲載された。この新聞記事は生徒の間でも話題になり、8月25日の登校日には「第三職員室」を見にくる生徒がいた。

なお、ちなみにX1は61年9月に「隔離問題」についての損害賠償請求を東京地裁(61年<ワ>第11559号)に提訴した。(平成4年6月11日判決<容認>)
  - ② X1に対する57年3月8日「第三職員室」への隔離から約4年半後の61年8月30日、副校長はX1に対し「自宅待機」を命じた。
  - ③ 9月2日、改めて副校長はX1に対し「あなたには仕事をしてもらう予定がないので、学園に来ることはない」として、「自宅研修」を命じた。また、学園は「必要がある時には、連絡するから、かつてに学園に来るな」とも言い、X1へは研修の課題を何も与えなかった。
  - ④ 9月19日、X1は午前8時前に学園に行き、団交の申し入れに行ったら、副校長から「勝手に自宅を離れるな……学園に勝手に入るな」と言われた。
  - ⑤ そして、X1は学園から55年4月以降現在に至るまで、授業担当、クラス担任および校務分掌等の仕事を与えられていない。
- (4) 賃金等について
- ① X1の一時金、賃金については、「懸案の事項(始末書提出問題、職務取り上げ問題)が解決していないため、本日の段階では保留する。」ことが組合と学園の間で協定(一時金は56年1月、賃金は57年12月)されている。このため組合は、毎年X2、A1の賃金等の交渉時に懸

案問題の話合いを学園に要求した。しかし学園は、X 2、A 1については一定の賃金改定を行ったが、X 1についての話合いは行わなかった。その後も63年度の賃金、一時金（夏・冬）の協定が平成元年4月3日に締結され、X 2、A 1の賃金改定はなされたが「X 1については保留とする。」となっている。その後は賃金等について話合いがつかないため協定書が作成されていない。

② 以上のような経緯からX 1の賃金等について、賃金は55年4月から147,500円（54年の基本給）が毎月支給され、現在に至るまで同額が支給されているが、特別手当は54年3月から、一時金については54年12月からいずれも支給されていない。

5 X 1問題等についての申立（56不37）およびX 2の証言内容に関する学園の言動について（都労委昭和56年不第133号事件）

(1) X 2は、55年度の授業担当、クラス担任（普通科2年）および校務分掌の備品・消耗品係、英検係等を担当していたが、10月初め産休に入り、11月20日に出産した。

56年1月にX 2の私学共済「出産手当金」をめぐる問題が発生し、その後後記のとおり、同人の証言についての問題などとともに不当労働行為事件（56不133）として争われたが、出産手当金問題のみは、57年8月12日当委員会において、和解が成立し、58年1月11日組合とX 2は、その申立てを取り下げた。

(2) 56年3月25日午後7時ごろから約3時間、X 2は、副校長からX 1問題等の救済申立て（56不37、3月23日）の内容について尋ねられた。副校長は、申立書の「……担任クラスの生徒から非行が出たことについて、始末書を書かなければ生徒の処分をより重くすると言われ」などの部分を示し、「どういう経過で、処分が出て、なぜこういう話が出たのか、説明するように」と言い、「これは教育の問題だから」とも言った。（以上のことは、3月4日にX 2のクラスの生徒が通学定期券の不正使用で停学処分を受け、X 2も生徒の不正使用について指導上の落度があるとして始末書の提出を求められたため、X 2が3月18日に始末書を学園に提出したことを指している。）

翌26日の午前9時30分から11時までX 2は同じ問題で副校長と話し合った。副校長から「このまま、申立書が出てしまえば、学校は社会的に糾弾されるのだけれども、いいのか」と言われた。

(3) 7月6日、X 2は、当委員会における56年不第37号事件の第1回審問の組合側の証人になった。その後に審問でX 2が証言した内容（消耗品〈紙・ゴム印等〉の事務用品が非常に少ないこと、カーテン管理問題等）について、副校長から「消耗品等が常備されていないことは、係であるあなたの責任だ……係の仕事が十分にできていないから……」と言われた。

(4) 11月9日、組合とX 2は出産手当問題、別件の申立て（56不37）およ

びその証書内容に関する学園の言動に対して、不当労働行為の救済申立（56不133）を行った。（一部和解成立）

6 X 3 の解雇について（都労委昭和56年不第148号事件）

(1) ① X 3 は、56年度に週22時間の家庭科授業担当（1年、7クラス、2年、3クラス生徒数約500名、他に家庭科担当教諭は2名）、クラス担任（商業科2年）および校務分掌の保健衛生係、備品・消耗品係等を担当した。

② 5月6日、組合は56年の賃金に関する要求<6項目>ほか5件の要求<26項目>についての「要求書」を学園に提出した。その要求に対して団交が開かれたのは6月10日であった。

(2) 生徒の頭髪問題と「抗議文」について

① 6月19日、副校長が職員室に入って来て、校庭で体育の授業を受けている生徒の中に、頭髪違反の生徒がいるとして、「担任は誰か」と尋ねた。X 3 が名乗り出ると副校長が大声で「見に行ってこい」と命じた。これに対しX 3 は「副校長先生がご注意なさる生徒の指導の問題については、ここで話を伺うことができます」と述べた。すると副校長は「今、すぐに見に行かなければだめなのだ」と何度も言い、「命令に従えないのか」と言ったので、X 3 は体育の授業中の生徒の状況を見て、休み時間に生徒2名の頭髪を直してから、副校長のところへ連れて行った。

その件で昼休みと午後5時過ぎに副校長から話があった。そこで副校長は「なぜすぐに命令に従えなかったのか」と繰り返し言った。X 3 は「確かに、すぐに命令に従わなかったのは申しわけありませんでした」と謝った。X 3 は午後7時近くになってから「私が悪かった点は謝りましたし、もうこれ以上私としては申し上げることはありません」と言って、自分の席に戻った。その後、主任を含む他の教諭から「…自分のほうから終わりにして、席に戻ったのはよくない。副校長先生に対して、失礼だから、そういう態度を謝りなさい」とか、組合の要求に対して「そういったことは間違っている」とか「そういう人の机は明日から、職員室にないと思え」等と言い、さらにB 3 主任は「明日から学校に入れないわよ」と発言した。

② 6月27日の朝、組合は、去る6月19日X 3 に対して生徒指導のことをきっかけとして、長時間にわたる攻撃があったことは、不当であるとの「抗議文」を学園に提出した。そして朝会で、副校長が組合の「抗議文」を読み上げた。

③ 7月2日、職員会議でこの「抗議文」が話題になり、数名の教諭が「抗議文」の中に「……特に3回目の18時30分～21時までは、主任と数名の男性教師がX 3 をとりかこみ、『副校長にあやまれ』の合唱をくり返すなどは、経営者が主任を使って、組合攻撃をしたに他ならない事実……」と書いてある部分を訂正せよと強く組合に迫った。そし

て校長が「組合員に反省を促す、思想は左はいけない、ここでは一切いけません」と発言した。

- ④ 7月7日、臨時の職員会議が開かれ、議題は7月2日と同様の内容であった。そこでX3が「こういうことについて取り上げることはおかしい」と発言したのに対し、副校長が「大きな口をきくな」と言った。職員会議終了後に、組合員以外の全教職員が署名した「組合に対する署名運動趣意書」が組合に渡された。

その内容は以下のとおりである。

一、「松蔭学園教職員組合」という名称を変更すること。

一、組合の名のもとに出される教育的問題に関する要求については独断専行は慎むこと。

- ⑤ これに対し組合は、7月13日付の「松蔭学園の教職員のみなさまへ」として、学園をよくしたいそれが組合の願いです。皆さんからの意見は聞かせてもらいたいという趣旨と組合の名称については松蔭の教職員で結成した組合だから、それは応ずることができないなどと書いた文書を、また、7月14日付の「諸先生方へ」として抗議文の一部の表現に事実の確認がやや不十分な点があり、先生方に不愉快な思いをさせたことにつきお詫びいたしますという文書を提出した。学園には、その部分を削除する旨の「通告書」を7月14日に提出した。

- (3) 7月15日、X3が生徒の伝染病による欠席について「出校停止扱いにさせて頂きたいのですけれども……校長先生の印鑑を頂きたい」と言ったら、校長は「あなたのその言い方は何だ、もう自分で、出校停止扱いにするつもりだったなら、私に判こなんかもらいに来なくたっていいじゃないか」と言い、「あなたは権利を主張する人間だから、特に厳しくならざるを得ない、解雇するから、あなた達は裁判でもなんでもしたらいでしょう」とも言った。

#### (4) 成績評価問題の発生

- ① 7月23日、T教諭のクラス（商業科1年）の父母の個人面談をした際に、生徒の母親から、家庭科の成績評価（56年の一学期）のことで問い合わせがあったので、T教諭はそのことに関してX3に質問した。X3は指摘された生徒の成績評価（スカート製作）を教務手帳で確認したら、「計算違い」が判明したので、「たいへん申しわけありませんでした。……これは訂正します。」と謝った。ところがT教諭は「少し待ってくれ」と言った。これまで成績評価のことで父母から質問を受けたことは学園として一度もなかった。

なお、家庭科においては、被服実技中心の授業を行っており、レース編み、スカート、ゆかた等の作品を作っていた。

#### ② 成績評価の手順

ア 各教科担当が評点を出して（成績交換は試験終了後5日ぐらい）、その評点を見ながら評定（基準は内規による）を教務手帳に記入し

た上で個表（評定表）に転記する。

イ この個表をクラス担任に渡す。クラス担任は各教科担当より集まった教科ごとの成績を一覧表（評定記録表）に記入する。これによってクラスの「席次」を1番から最後まで順位（評定が間違っているとこの席次の順位が変わってくる）を学期（三学期になっている）ごとに作成する。この席次は、進学あるいは就職の際に影響してくることもある。

ウ 一覧表より通知表に転記して、それを生徒に渡している。学年末には、クラス担任が学籍簿（永久保存）転記し、捺印をして校長の認証を受けて終了する。

- ③ 「教務手帳」とは、年度の始めに学園から各教諭に渡しており、生徒の成績とか出欠席、生活態度等をそれに記録しておくもので、学園は補助簿（家庭調書、事務日誌等同類）的な扱いであるというが、教師個人の備忘録として自らが保管管理している。
- ④ 7月24日、T教諭はX3が「計算間違い」を認めた生徒について「何点から何点に訂正することと、X3教諭の署名と捺印をした文書を作ってくれ」と言い、X3の教務手帳を写した。これまで成績評価の間違ひがあった場合、教科担当とクラス担任との間で訂正し、生徒に謝って通知表を訂正していた。午後5時ごろX3は、T教諭、B3主任（家庭科主任）とその件について話し合った。B3主任「あなたの成績評価を教科主任として、見たいから教務手帳を貸しなさい」と何度も言ったので、X3は教務手帳（56年度分）を渡した。直ちに学園は、その教務手帳を判読し点検して、成績評価の間違ひであるとして27件を指摘した。X3は、これまでB3主任から家庭科の成績評価のことで問題にされたことも教務手帳の提出を命じられたこともなかった。
- ⑤ 7月25日、朝会でB3主任が「先日の『諸先生方へ』というあの文書では納得がいかない。組合からそういう文書を出してもらいたいのではなくて、X3個人から謝りの文書がほしいのだ」と発言した。校長も「一刻も早くかたをつけるように。素直でなくて生意気だ……そういう教師は教育の座から引きずり下ろすつもりである」と発言した。X3は、午前10時～12時の間校長室において、評価の「計算違い」について校長から叱責を受けた。さらに、X3は第二職員室において、副校長、B3、B5主任から、学園が作成した「一覧表」を点検させられた。その際X3は、作品未提出だから評点「29」の評定「1」、遅れて出した者は評点「30」の評定「2」を基本にして採点したと説明した。その一覧表は、「計算違い」11件と「評価方法が違う」16件（評点「29」の評定「1」が7件、評点「30」の評定「2」が9件）になっていた。X3は、「計算違い」についてはその場で点検して間違ひを認めた。「評価方法が違う」ことについては、「これは教科会で、もう一度話をさせて下さい」と言った。

- ⑥ 8月25日、夏休みの生徒の登校日に、X3は校長から成績評価のことで注意を受け、「大変なミスをしているのに……いつ本人が報告にくるかと思っていた……あなたは教師不適格である、何が組合委員長か。成績間違いについては私の責任で訂正し、その上であなたを処分します。」と言った。
- (5) 成績評価についての職員会議と「顛末書」の要求
- ① 8月31日（二学期の初日）に臨時職員会議が午後2時から6時まで開かれた。そこで副校長は、X3が作品の未提出者について、ペーパーテストを度外視して評点「29」の評定「1」、あるいは評点「30」の評定「2」をつけたと言い、「X3さんの成績評価は内規違反である。この点について、今日は話をしたい」と発言した。同会議ではX3の成績評価方法等の資料は全員に配布されなかった。数名の職員が「X3さんの評価は間違いだ」、「未提出者が多いということ自体、X3教諭の指導力不足ではないか」などと発言した。これに対しX3は、成績評価のつけ方について「授業は実技が多いので、未提出ということを重視して評価した」と説明し、「計算間違い」についてはほんとうに申しわけなかったとして謝ったが、「評価方法」については「これはもう一度教科会で話し合いを持たせてもらいたい」と発言した。一方、B3主任は「そんな打合わせをしていない、仮に提出物がない生徒の作品点がゼロになるということがあっても、……授業で作ってきた製作過程、試験の点数もあるだろう」と発言した。
- これまでに個人の成績評価方法が職員会議で取り上げられたことは一度もなかった。
- X3は、職員会議終了後に校長室に行き、授業に差しつかえますので教務手帳を返してもらいたいと申し出たが、校長は「教務手帳は当分預かっておきます」と行って返さなかった。
- ② 9月2日、定例の職員会議が開かれた。B3主任が「抗議文の件に関して、まだ納得していない」と発言した。X3は「組合としては、すでに学園に対して通告文でその抗議文に触れてある問題になった箇所についても訂正している……先生方に対してもわび状を組合としては出しているので、もうこの件はすでに決着がついている問題です」と反論した。
- ③ 9月3日、X3は8月31日に職員会議で取り上げられた成績評価の問題と9月2日の抗議文の問題について、学園からその間の経過と反省を含んだ「顛末書」を提出するように命じられた。これに対しX3は抗議文の件は決着がついていることであり、成績評価問題については採点方法が内規に違反しているかどうか教科会でもう一度話し合っ、考えないと顛末書は出せないと言った。
- ④ 9月4日朝、X3が校長に挨拶に行ったところ、「『顛末書』を持ってきたか」と言われ、X3が「持ってきません」と答えたら、「今日



は授業に行かせない」と校長が言った。そしてX3は授業を行わないで、顛末書を書いてそれを提出した。

- ⑤ 9月5日、X3は顛末書について学園から書直しを2回命じられた。一方「計算違い」があった生徒3名（評定「2」から「3」へ上る生徒が2名、評定「3」から「2」へ下る生徒の1名）に対して、第二職員室でB3主任とT教諭が立会って、X3が「私の計算間違いで、通知表を訂正しなければならない……ほんとうに申しわけなかった」と謝って、通知表の訂正を行った。その後X3は、校長室に印鑑を持ってくるように呼ばれた。校長から就業規則第52条第1号並びに第2号により、停職（9月7日～9月13日）を命ずる旨の「懲戒停職通知書」を渡されたが、X3は「これは受け取れません」と言って返した。これに対し校長は「処分するというのは、学園としての命令であるから、受けないのであれば解雇にするということも考えている」と言った。処分理由は、6月19日のいわゆる抗議文の件と7月23日以降の成績評価に関する件とされている。

（注）就業規則第52条 第1号 規律を乱し秩序を破り業務の運営を阻害し又は常軌を逸した行為のあったとき。

第2号 故意、怠慢、過失又は監督不行届によって事故を起こし或いはこれによって学園の信用を害し又は損害を生じたとき。

(6) 懲戒停職処分について

- ① 9月7日、私教連のA2書記長、A3執行委員およびX3は、副校長に面会を申し入れた。副校長とA3執行委員だけが会った。その結果、話し合いは今後も継続すること、その間X3は自宅待機とすること、今回出したような処分をこれ以上エスカレートしないことが話し合われた。再度9月10日に、副校長とA3執行委員とは交渉を行い、12日に電話で学園が出してきた処分に期間をプラス1日とすること、今回の停職処分を受ければ解雇はしないこと、過去の教務手帳などは調査しないこと、56年度分については調査するけれども処分はしないということが話し合われた。その際副校長は、個人的な見解として、懲戒処分はこれ以上はしないという趣旨の発言をしていた。また、教務手帳を提出させるとかさせないとかは学園の問題であり、組合と協議することではないと電話でやり取りしたことがある。
- ② そして、9月12日に校長は、X3に対し「懲戒停職通知書（9月7日～9月14日）」を渡した。その際に校長は、X3に対し過去3か年の教務手帳をこの次に出勤する16日に持ってくるように指示した。X3は、懲戒停職処分を受けて9月16日に出勤し、午前中は授業を行い、午後は当委員会における56年不第37号事件の第3回審問で組合側証人となっていたため、早退した。

(7) 教務手帳の提出

- ① 9月17日、X3は校長から「過去の教務手帳（3冊分）」を提出する

ように」と言われたが、X3は『合意』がありますから、納得がいかないから出しません」と言って教務手帳を提出しなかった。副校長から「そんなことを言うのだったら、停職処分を蹴ればよかったんだ。そうすれば解雇なんだよ」と言われた。

- ② 9月18日 X3は2時間目まで授業を行った後、校長に呼ばれ「教務手帳を何で出さないのか……3、4時間目の空き時間と昼休みを使えば……自宅に取りに戻れるじゃないか」と言われたが、「合意違反です」と反論した。このため校長は「教務手帳を出さないのだったら……午後の授業も出させない」と言った。X3は「何とか教務手帳を明日持ってくるから……午後の授業に行かせてもらいたい」と頼んだ。しかし校長から「今日、取りに戻らないとだめなんだ」と言われ、X3は午後の授業とクラス担任の終礼に行くことは認められなかった。
- ③ 9月19日朝、X3は、校長室に行き「昨日は過去の教務手帳を持ってくると言ったが……組合との合意があるわけだから、納得がいかないのだから教務手帳の提出は待ってほしい」と言った。これに対し校長は「持ってこないのだったら、もう学校から出て行くように」と言った。その後、校長、副校長が職員室に入ってきて、X3に「職員室から出て行けと言っただろう」と大声でどなった。X3は「そのことでもう一度話をしたいと思いますから、廊下で……待っています」と言い職員室を出た。（このときX3は妊娠4か月であった。）そして、X3は学園より就業規則第55条の規定により、9月19日から就業停止する旨口頭で言われた。

（注）就業規則第55条 法人は懲戒処分に該当する行為をしたものに対しては、必要に応じて懲戒処分を決定する以前に於いても本人の就業を差し止めることがある。

- ④ 9月25日、学園と組合との団交（双方がテープをとった。学園側は副校長、B6、B2主事、B7教諭＜労務担当＞の4名、組合側は私教連のA2書記長、A3執行委員、X3、A1の4名）が行われ、その結果教務手帳を出せば、就業停止は解くことが確認された。このため9月28日にX3は54、55年度分の2冊の教務手帳を学園に提出（X3がチェックした結果3件の評価誤りがあるとのメモを作成したものを含めて）した。これに対し校長は「過去3年分の教務手帳を出すと言っていたのに……2冊しか持ってこなかったじゃないか」とか「出すときの態度が素直じゃないんだ」と言って、X3の就業停止を撤回しなかった。

なお、これまでに学園は教務手帳の保管等について、指示も提出も命じることもなかったが、この問題が起きてから、校長が9月下旬の職員会議で教務手帳を保管しておくようにと指示した。

- ⑤ そして、学園は9月28日にX3が提出した教務手帳（以前の提出分を含む3冊）について、B3主任らが10月初旬にかけて調査を行った。

B 3主任は、X 3の作品未提出等について生徒に聞いている段階では、これらの評価ミスが解雇理由になるとは思っていなかったと述べている。

(8) その後、組合はこの件について学園に対し団交を申し入れた。しかし学園が団交に応じようとしないので、組合は当委員会に「団交促進（組合員の就労）」のあっせんを申請（56年都委争第99号、10月14日）した。その結果、10月26日団交を行ったが何ら進展はなかった。一方、11月16日の団交で、X 3の賃金問題が話し合わせ、学園は就業停止期間の賃金は支払うと回答したが、就業停止を解かないという態度は変えようとはしなかった。

(9) 解雇について

① 11月20日、X 3は校長室において、校長から就業停止期間中の賃金を渡された。そして校長は、「あなたを解雇することにしました」と言って、下記②③の事由により就業規則第43条第2号に該当するので、56年11月20日付をもって普通解雇する旨の「解雇通知書」と解雇予告手当（1か月分の賃金相当額）をX 3に渡した。

（注）就業規則第43条 法人は教職員が左の各号の1に該当するときは30日前に予告するか、30日分の給与に相当する金額を支給して解職することができる。

第2号 職務に適格性を欠くとき。

② 学園の挙げる解雇理由によると、54～56年度のX 3教諭の教務手帳を調査したところ、成績評価の誤り124件（54年度34件、55年度56件、56年度34件）が発見され、初歩的な計算ミスばかりでなく、成績評価基準を故意に無視し、或いは生徒に対する恣意的な取り扱いをしたとしか思えないものが多数あり、その中には評点の訂正に止まらず、通知表の訂正を要するものが3年間に限っても46件もあったとした。このため学園は、調査結果をみるとまさに常軌を逸しており、学園として驚きを禁じ得ない、今後X 3教諭に本学園の家庭科教諭としての正常な労務提供を期待することはできないので解雇したとしている。

③ この解雇理由を裏づけるものとして、学園が挙げる「具体的事実」は下記のとおりである。

ア 初歩的な計算ミスによる成績評定の誤り（17件）

（ア）平常点と考查点との平均を計算違いしたもの（15件）

（通知表の訂正を要するもの<6件>）

（イ）学年の成績を出す段階で計算違いしたもの（2件）

（通知表の訂正を要するもの<1件>）

イ 教務手帳から評定表へ転記する際に誤記したもの（6件）

（通知表の訂正を要するもの<1件>）

ウ 作品未提出者につき全て一様に平常点をゼロとしたうえで考查点を無視して評点を29ないし30点としたもの（53件）

家庭科においては中間考査に代えて平常点を期末考査と平均して最終評点を出すことになっているが、平常点は、学習態度、提出物、平常考査、出席状況などを総合勘案して決定することになっている。

(52.4.1付内規-(6))にも拘わらず、これを全く無視して作品未提出者につき全て一様に平常点をゼロとし、しかも期末(定期)考査の点数とは無関係に評点を29点または30点としたもの。

(通知表の訂正を要するもの<30件>)

エ 作品を期日に遅れて提出した者は、平常点、考査点に関係なく全て評点30点としたもの(16件)

(通知表の訂正を要するもの<8件>)

オ 作品を提出したにも拘らず、平常点をゼロとしたもの(18件)

カ 作品未提出にも拘らず提出扱いとされているもの(1件)

キ 評点算出の根拠が全く不可解なもの(4種類、件数多数)

(10) 成績評価誤りの具体的内容について

以上の具体的事実について、学園がその実例として指摘したものおよび「X3の反論」は以下のとおりである。

① 計算ミスによる評価の誤り(前記ア17件)

平常点と考査点との平均を計算間違いをしたもの(前記15件)

評点を出すには平常点と考査点とを足して二で割るのである。成績評価問題の発端になった生徒(56年、1年一学期)は、平常点55点、考査点74点であるから、その評点は65点であり評定は「3」が正しい評価であるところ、X3は評点30点、評定「2」と評価している。これは通知表の訂正を要するものである。

「X3の反論」 13件については計算間違いを認めるが、うち12件は停職処分の理由と重なる二重処分である。そして2件については教務手帳の判読ミスである。また、学年の成績を出す段階で計算間違いしたもの(前記2件)を認める。

② 転記間違い(前記イ6件)

教務手帳からクラス担任に提出する評定表へ転記する際に誤記があった事例である。

「X3の反論」 3件の誤記を認めるが、あとは誤記ではない。

③ 作品未提出者の評価誤り(前記ウ53件)

作品未提出について、全て一様に平常点をゼロとするに止まらず、考査点を無視して評点29の評定「1」、評点30の評定「2」と評価したものである。

No.32の生徒(56年、1年一学期)は、考査点が19点であるのに評点29点の評定「1」、No.30の生徒(56年、1年一学期)は、考査点66点であるのに評点が同じく29点の評定「1」をつけている。学園としては、生徒の評価を修正しなければならないところであるが、考査点はともかく、平常点については担当教諭以外にこれを評価することができず、

正しい評点とか評定を出すことはできない。

「X3の反論」 18件の教務手帳の判読ミスがあり、他は作品未提出に対する担当の考えである。9件は停職処分と重なる二重処分である。

④ 作品提出遅れの評価誤り（前記エ16件）

作品を期日に遅れて提出した生徒に対し、平常点をつけているのにこれを考慮せず、考查点も無視して一律に評点30の評定「2」と評価したものである。

No.81の生徒（56年、1年一学期）は、平常点65点、考查点59点で正しくは、評点62点、評定「3」になるところ、評点30点、評定「2」とされ誤った評価のまま通知表に記載されている。

「X3の反論」 6件の教務手帳の判読ミスがあり、他は作品提出に対する担当の考えである。5件は停職処分と重なる二重処分である。

⑤ 作品を提出したにもかかわらず平常点をゼロとしたもの（前記オ18件）

教務手帳に作品提出の印がついているにもかかわらず平常点がゼロとされているものである。

No.101の生徒（55年、1年一学期）のように平常点ゼロ、考查点42点とされ、そうであれば評点21点、評定「1」となるべきところ、評点30点、評定「2」となっている。例えばNo.95の生徒（55年、1年一学期＜考查点70点、評点35点で評定「2」となっている＞）とNo.107の生徒（54年、2年一学期＜考查点29点、評点15点で評定「1」となっている＞）については、考查点を単に二で割って評点を出しているし、No.105の生徒（55年、2年一学期＜考查点33点、評点33点で評定「2」となっている＞）は、考查点をそのまま評点にしている。

「X3の反論」 すべてが教務手帳の判読ミスである。1件は停職処分と重なる二重処分である。

⑥ 未提出なのに提出扱いしたもの（前記カ1件）

No.111の生徒（56年、1年一学期）は、一学期には作品を提出していないのに、平常点90点をつけている。

「X3の反論」 生徒の言い分のみで判断している。

⑦ 評定算出の根拠が不可解なもの（前記キ件数多数）

ア 平常点、考查点ともにほぼ同じなのに評定が「2」と「1」に分かれるもの

No.114の生徒（54年、2年二学期）は、平常点30点、考查点49点で評点29の評定「1」、No.115の生徒（54年、2年二学期）は、平常点30点、考查点40点で評点30の評定「2」のように逆転現象を起こしているものもある。

イ 同日、一緒に作品を提出したのに一人だけ作品点が認められなかったもの

3名の生徒（56年．1年一学期）のうち1名が、平常点0点、考查点56点で評点29の評定「1」となっている。

ウ 考查点の低い方に評定「2」、高い方に評定「1」がついているもの

No.119の生徒（54年．1年二学期）は、考查点39点で評点30の評定「2」、No.120の生徒（54年．1年二学期）は、考查点55点で評点29の評定「1」がついている。

エ 平常点がゼロなのに考查点より評点の方が高いもの

No.123の生徒（56年．1年一学期）は、平常点0点、考查点19点で評点29の評定「1」、No.124の生徒（55年．2年一学期）は、平常点0点、考查点2点で評点12の評定「1」がついている。

「X3の反論」 以上は教務手帳の判読ミスの典型例である。

- ⑧ 以上のように、X3は前記①計算ミスによる評価の誤り（17件）のうち12件、③作品未提出者の評価誤り（53件）のうち9件、④作品提出遅れの評価誤り（16件）のうち5件、⑤作品を提出したにもかかわらず平常点をゼロとしたもの（18件）のうち1件の計27件は停職処分の理由と重なる二重処分であると反論している。

(11) 成績評価方法について

- ① 学園の成績評価については「各教科・科目の学習の記録についての内規52.4.1」（「内規」は服務細則付則第2項の規定による）によって、基本的には処理されている。

ア その内容は以下のとおりである。

< 1. 成績評定に関する事項 >

(1)～(3)は略

(4) 評定（5段階法）と評点（100点法）との関連は、次のとおりとする。

5. （100～85点）、 4. （84～70点）、 3. （69～45点）、  
2. （44～30点）、 1. （29～0点）。

(5) 各科目の学年評点平均は、65～50点を基準とする。

(6) 評点は、定期考查（中間、期末考查）を主として、学習結果を総合的に考慮して決定する。ただし平常点（学習態度、提出物、平常考查、出席状況など）は、20点を限度として加減することができる。

（注－1） 体育、芸術、家庭、タイプの平常点は50点を限度とすることができる。

（注－2） 平常点の限度、内容については年度始めの各教科会において科目ごとに決めておくこととする。

(7) 中間、期末考查は均等に評価する。

中間考查の追試は行わない。ただし、見込み点を期末考查の50%で評価する。また、期末考查の追試験の評価は、その得

点の80%とする。

(8) 再試験の成績は、学年末の評点の中に加味することができる。

ただし、その学期の評点と30点との差までの限度とする。

イ この「内規」が作成される以前は、「各教科・科目の成績評価に関する事項」によって各教科会で決め実施していたが、平常点、平均点等の出しかたが学園として統一されたものがなく、各教員によって弾力的に運用されていたものを統一したものである。そして、「内規」が配布されたのは52年5月11日であり、51年7月に2回職員会議で検討されたことがある。

- ② 家庭科の成績評価方法について、学園は実技と授業の双方が行われる場合、中間考査にあたる平常点と期末考査点とを足して二で割ったものを評点とすると説明している。さらに、平常点は、作品のできるまでの過程をいくつかの段階にわけその評価を出し、これに完成した作品の作品点を加えて100満点で評価して点数を出しているという。B3主任の実際の評価方法は、作品について各段階ごとにA、B、C等の記号により教務手帳につけておいて、最終段階で調整し、それを点数化して出している。

これに対し、X3は、作品点と期末考査点とを足して二で割った点に平常点を50点の限度で加減して評点を決めるのが家庭科の評価方法であると反論している。

- ③ X3は、家庭科教諭Tとともに49年4月に採用されているが、同年7月上旬ごろに評価方法について、B3主任から家庭科は被服製作等の作品の点数と、期末考査のペーパーテストの点数とを足して二で割って評価を出すということ、作品を出さなかった生徒についてはペーパーテストがよくても評定「2」はやれないから「1」にすると指導された。例として、55年度に同じ学年をB3主任、X3およびT教諭の3名で担当したことがあり、二学期（55年9月）の始めごろ、一学期に評定「1」がついた生徒にX3とT教諭は、再試験を行うためB3主任に相談したところ「作品を出さなかった生徒はいない、評定「1」はいないので……そう決めたのだったらそれでやったらどうですか」と回答があった。
- ④ そして、一・二学期に評定「1」を取った生徒については、再試験の制度（有料）があり、学年末にその試験の成績が加味され救済されることになっている。

#### (12) 家庭科の教科会

- ① 教科会は毎年4月ごろと各学期の始めに行われているが、その年度、各学期の指導方針および進め方等を決めていた。しかし、各人がメモを取るだけで何も記録はないので、問題が起ったときには各人のメモを持ち寄ってそれを確認した。
- ② 52年5月ごろ「内規」が配布された後の教科会の話合いにおいて、

家庭科の成績評価方法については中間考査にかえて平常点とし、これと期末考査点とを平均して最終評点を出すこととし、平常点は授業中の作品、制作態度、作品提出の有無、作品点状況などを勘案して評価することと決まると学園は説明する。しかし、この話合いは極めて短時間で行われ、記録も残されておらず、その結果も報告すべき教務主任に報告されていない。

- ③ 学園は、ある教科で評価方法が内規に違反する問題が生じたら、教科主任が教科会を開いて、その旨を伝え、当該教師を指導・助言するとしている。しかし、学園は教科会も行わず、X3に対して指導も助言もしなかった。

(13) 教務手帳の扱いについて

- ① 教務手帳の扱いは、56年9月に保管についての話があるまでは各教諭個人に保管と処分が任されていたが、そのつけ方に不統一あるいは不備があるとして問題になったことはない。そして教務手帳の記入についても学園から何らの指導もなく、各教諭に任されているため、成績評価について個人によっていろいろな記号を用いたり、学年および学期によっても違うつけ方をしている。
- ② また、学園は教務手帳について、同じ教科の教諭が判読すれば、同じ条件でつけている限り大部分は読み取れるが、特に「平常点」については教科担当以外は評価ができず、それをあとから担当教諭以外の第三者が訂正することは事実上不可能であるとしている。

- (14) 学園は、9月28日にX3より54、55年度の教務手帳を提出させ、以前に提出していた教務手帳（56年度分）と合わせて3冊分を判読し、さらにB3主任が一部生徒から作品提出の確認をするなどの点検をして、初歩的な計算ミスによる成績評定の誤り等100件以上、通知表の訂正を要するものが46件あるとしている。

なお、X3は、学園が問題にしている54年度に10クラス、55年度に11クラスおよび56年度に10クラスの授業を担当（他に家庭科担当は2名）した。そして3年間（54～56年度）に約1,700名の生徒の成績評価を行ったが、その内約1,600名については内規どおりに評価を行っていたため、成績評価をめぐる問題への影響は全くない。

これまでX3は、成績評価の点数問題等で、生徒、父母、他の教員からの苦情があったり、教科会、職員会議等で問題になったことがなく、また格別指導、注意、処分等をされたこともなかった。

さらに学園は、X3を11月20日付で解雇するまで、X3に対し何らの説明も求めず、確認もしなかった。そしてX3が求めていた家庭科の教科会も一切行わなかった。

- (15) 56年のX3の賃金月額額は168,700円（賃金改定4.16%。55年は6.5% <161,800円>）であり、一時金は56年に夏1.3か月、冬なし。55年に夏1.8か月、冬2か月が支給されていた。



(16) 12月18日、組合とX3は、当委員会に対し解雇について不当労働行為の救済申立(56不148)を行った。そして、学園は57年2月に「雇用関係不存確認請求(57年<ワ>第1492号)」、X3は59年11月に「賃金請求反訴(59年<ワ>第1206号)」をそれぞれ東京地裁に提訴した。

7 審査の併合および分離について

(1) 本件審査の関連する事件は下表のとおり5件である。

(1) 56年不第37号(56.3.23)組合、個人1名申立	
① X1の授業担当等からの排除禁止	※
② 組合ニュース配布妨害等禁止	※
③ X1に対する54～元年度の賃金、一時金等の是正および差額の支払い(2.4.20追加)	※
④ X2、A1に対する56・57年度およびX3の56年度の賃金の是正、差額の支払い X2、A1に対する55～57年度およびX3の55・56年度の一時金の是正、差額の支払い(58.4.4追加)	(5)と併合
(2) 56年不第133号(56.11.9)組合、個人2名申立	
① X3に対する就業停止取消し、差別取扱い禁止(2.4.20取下)	
② X2に対する証言等を理由に糾問するなど不利益取扱い禁止	※
(3) 56年不第148号(56.12.18)組合、個人1名申立	
X3の解雇撤回および賃金相当額の支払い	※
(4) 57年不第105号(57.11.30)組合、個人1名申立	
① X1に対する61.8.30付自宅研修命令の取消し(2.4.20追加)	※
② X1に対する隔離禁止	※
(5) 2年不第56号(2.10.23)組合、個人4名申立	
4名に対する58～2年度の賃金、一時金の是正および差額の支払い	(1)④と併合

(2) 組合らは、表(1)③は58年3月8日にX1の54～57年度の賃金、一時金等の是正および差額の支払いの請求項目として追加し、58年4月4日に表(1)④のX2らの賃金差別是正についても追加した。また平成2年4月20日にX1の54～元年度の賃金差別是正の項目について追加・変更した。さらに平成3年5月2日に賃金差別是正を追加した。

(3) 当委員会は、表(1)～(4)の4件の事件について、58年1月11日の調査において併合することを決定した。そして平成2年4月20日組合は、表(2)①の事件を取り下げると同時に、表(1)④のX2らの賃金差別是正について分離を求める「上申書」を提出した。

組合は平成2年10月23日表(5)の事件を申し立てた。当委員会は、3年7月24日前記4件の併合事件から表(1)④の事件を分離し、これを表(5)の事件と併合したうえで、本件を結審した。したがって本件は、表(1)～(4)の中※印の事件について判断するものである。

## 第2 判 断

### 1 分離の申立ての却下について

#### (1) 被申立人の主張

申立人らが分離を求めている本件(56不37)の「賃金差別」事件について、申立人らは、その主張立証は別件(2不56)において行うといっているのであるから、別件の一部と重複申立てになると思われるので、申立人らの分離・命令を求める申立ては不適法であり、この申立てを認めて分離したことは、却下を免れない。

#### (2) 当委員会の判断

申立人らは、本件(56不37)の「賃金差別」部分のうちX1の分については本件で一部救済を求め、その職務はずし等懸案事項が未解決のため、不払いとなっている差別賃金について特に迅速な救済を得たいとして一部救済の申立てをしているのであって、不適法なものとはいえない。

### 2 組合ニュースの配布等に関連する学園の支配介入について(都労委昭和56年不第37号事件)

#### (1) 当事者の主張

##### ① 申立人の主張

##### ア 組合ニュース配布への干渉

組合結成後、組合は組合ニュース(ゆきわり草)を全教職員に配布していた。当初は全員が受け取っていたが、副校長の朝会(55年4月8日)での組合ニュースを配布することへの規制、職員会議(4月14日)でビラ配布は内規第36条に違反する旨の発言があったりしてからは、5月下旬ごろには半数近くが受け取らなくなり、1年後に少数になってしまったことは、学園の組合ニュース配布に対する干渉である。

##### イ 電話による脱退勧奨

学園がX3の両親に「(X3が)組合を作ったりして、好ましくないことをやっている。やめるように言って下さい」などと電話していることは組合活動に対する嫌がらせの言動である。

ウ 以上のように学園が組合ニュース配布に対する干渉をしたこと、およびX3の両親に電話で組合からの脱退を勧奨していることなどは、組合活動に対する支配介入である。

##### ② 被申立人の主張

学園は、組合に対して、学校長の事前の許可なく文書印刷物を校内で配布することは内規の規定に違反しており、職員室には生徒も出入りするので教育的な配慮もして欲しい、他の教諭からも抗議の声を耳

にしているので、他の教諭が提案しているように、職員室のどこかに箱などを置き、そこに入れて置いて読みたい人が読めるようにしてはどうかなどと話したにすぎない。

かかる学園の対応は、学園組織内における当然の規律を指摘したのであって、何ら不当視されるいわれのないものである。

## (2) 当委員会の判断

### ② 組合ニュース配布への干渉

ア 学園は、組合ニュースの配布が内規（学校長の事前の許可のない文書印刷物の校内での配布禁止条項）違反であったから、これに対し当然の行動をとったまでのことであるというが、当初、学園の関心はもっぱら組合ニュースを教職員の机上へ置くという配布方法が教育的配慮に欠けるものとして、その中止を求めることにあり、その根拠として内規違反を主張していたものであるところ、その後学園は、団体交渉の中で組合ニュースの配布と内規とのかね合いを図ろうとする姿勢もみられたが、結局団体交渉はもたれなかった。このようにまだ団体交渉によりこのルールがまとまっていない状態にとどまっているときに、学園が再び組合ニュースの配布を内規違反であるとして非難することは当を得ないというべきである。

イ 組合ニュースを教職員の机上に配布することの中止を求めていく推移の中で、組合ニュース創刊号が配布された翌日である4月8日の朝会、その後の14日の臨時職員会議において、学園の行った前記認定（第1、3、(2)、②、③、⑤）のような発言は、教職員全体に対し、学園が組合を快く思っていないこと、組合が教育的配慮に欠け、内規に違反する行為をしていることを印象づけ、併せて学園の意向ないし方針を明らかにし、これに対する協力を求める趣旨のものであったと言わざるを得ないのであって、これらは組合ニュース配布が内規違反であるというだけでとられた当然の言動とはみられない。

ウ 組合ニュースを受け取る教職員が1か月後に激減したことについては、学園の前記発言が大きな影響を及ぼしたものとみるのが自然である。またその後学園から、「組合ニュースを受け取る教職員は組合員だ」という働きかけのあったことが認められる。前記発言を受けてこのように言われれば、それは学園に逆らう者であると言われたに等しいから、組合ニュースの受領を拒否するのは当然であり、ついに組合ニュースの発行を中止せざるを得なくなったと認められる。

このようにみてくると、学園の朝会、臨時職員会議での発言および組合ニュースの受領拒否を仕向けた言動は、組合ニュース配布に対する干渉であると認めるのが相当である。

### ② 電話による脱退勧奨

さらに、55年6月にはB3主任が、11月には校長がそれぞれX3の両親に対して、「組合を作ったりして、好ましくないことをやっている。やめるように言って下さい」などと電話をしたことは、両親を通じてのX3に対する組合からの脱退勧奨である。

- ③ 以上学園が、組合ニュースの配布に対し干渉したことおよびX3の両親に電話をして組合から脱退するよう勧奨したことなどは、組合運営に対する支配介入である。
- 3 X1に対する授業担当等の職務はずし、隔離問題および自宅研修命令並びに賃金等差別について(都労委昭和56年不第37号、同57年不第105号事件)
- (1) 当事者の主張

① 申立人らの主張

ア X1に対する授業担当等の職務はずし

X1は49年ごろから学習会の中心的メンバーとして活動し、さらに54年4月から私学労組に加盟し、組合結成準備活動を行っていたが、学園は、X1に対して時間割りボード書直し問題、バスケット部員問題等に対する始末書の提出要求や生徒からの感想文提出を求め一方、X2に対して校長が「X1さんとコソコソ会っていた」とか「3人でコソコソ集まったのは活動だ」と発言していることなどからすると、X1の活動を十分知ったうえ、55年4月に何らの理由を示さずX1から一切の仕事を取り上げたことは、明らかに組合結成準備活動をしたX1を嫌い、同人を学園から排除する意図で行ったものである。

イ X1に対する職員室内および第三職員室への隔離

学園は56年4月、X1を職員室の出入口すぐ側の片隅へと席を移動させて1人隔離した。さらに学園は、57年3月にX1を第三職員室へ隔離したが、その理由としてその直前に起きたX1と他の教職員とのトラブルを挙げている。しかしこれは学園の組合攻撃がなければあり得なかったものであり、全くの口実にしか過ぎない。これら学園の措置はX1を特に孤立化させ、精神的苦痛を与え、同人を学園から排除することを目的としたものである。

ウ X1に対する自宅研修命令について

X1は、60年12月に「X1の隔離」について、法務局人権擁護部に申立てをしたため、61年春に学園への調査が行われた。また同年8月に毎日新聞がX1問題を掲載した。このため学園は61年8月30日に「自宅研修」を命じたものと思われる。この自宅研修命令は、X1を事実上解雇したと同様の状態に置くものである。

エ X1に対する賃金差別等

X1の賃金等については懸案事項が解決されるまでは保留にすることが協定されているため、賃金等の差別扱いは、同人に対する授業等の職場はずし以降一貫して継続しており、学園がX1に対して

一切の賃上げを行わないという態度に終始しているため、差別金額は年を経るごとに拡大していることは、X 1 に経済的な不利益を与えるためである。

② 被申立人の主張

ア X 1 問題は、54年 2月14日の時間割ボード書直し問題に端を發したものであり、その後学園からX 1 に対する約 1 年間に及ぶ説得にもかかわらず、誠に遺憾ながら同人の理解が得られず、学園からの就業上の指示には従えないという驚くべき意思表示がなされ、かつ X 1 も約束していた感想文の提出指示にも違背したため、これでは大切な生徒を任せる訳にはいかないと判断し、55年 3月時点において同人を授業、校務分掌から外すこととしたものである。なお、申立人らは、54年春時点にはX 1 らは私学労組に個人加盟しかつ55年始めには組合結成活動をしていたことを学園が知っていたというが、いずれも学園の関知したところではない。そして、労働組合の結成は、同人を授業、校務分掌から外すこととした後の55年 4月（学園への通告は 4月 7日）である。

イ 学園の X 1 に対する本件措置は、X 1 自身の教諭としての適格性ないし資質に由来するものであり、一般的には、解雇の対象とされるところ、敢えてかかる処置を取ることを控えてきたものであり、本件請求はすみやかに棄却されるべきものである。

ウ X 1 の賃金等が保留されているのは、労使交渉により協定書が締結され、これに基づいて行っているものであって、申立人らはそのことすら無視した主張をするが、何ら不当労働行為とされるいわれはない。

(2) 当委員会の判断

① 学習会活動から組合結成に至る経過と学園の対応について

前記認定（第 1、2）のとおり、申立人らは、49年ごろから教育・労働条件等の話合いの場として「学習会」をもち、私教連の研究集會等に参加し活動を行ってきた。そして、53年ごろにはこの学習会に10数名が参加し、場所、出欠等が職員室で話題になる状況になり、さらに同年10月に職員旅行を実施したところ20名近くの参加者があったことなどから、学園がこうした行動を好ましくないと見ていたことは、「学校にたてつくような行動がみられる」といった校長の X 2 への言動などからも推認される。また、54年 2月に始末書提出の発端となった時間割ボードの書直しは、年度末に全面的に書き改めるものであって、敢えてこの時期に校長が書直しを命じたこと、校長の「辞めないなら、授業も担任もすべて取り上げる」との発言および校長が X 3 に対して調理実習に関して始末書の提出を求めたことなど一連の校長らの言動は、学園が X 1、X 2 および X 3 らの活動に注目し、これを快く思っていなかったことの現れである。このため申立人らが、私学労

組に個人加盟し、私教連の指導を受けて組合結成の準備をしていたのであるが、54年3月に副校長の「こういうことは不当労働行為ではないんですよ」との発言、あるいは前記認定（第1、2、(6)、①）の54年3月31日に校長の「……心の中は自由だが行動、活動は遠慮するように」との発言からすると、学園は申立人らの活動が労働組合の活動に関わるとの認識をもちはじめていたと推認される。さらに54年11月に校長がX2に対して「3人でコソコソ集まったのは活動だ」と発言していること（第1、2、(5)、②）からみて、遅くともこの時期には、学園がX1ら3名の活動を労働組合結成に関わる活動であると認識していたものと推認せざるを得ない。

学園は、X1問題は組合結成以前のことであり、不当労働行為とは関係ないとも主張しているが、X1らが組合の結成準備をしていたこと、そして学園がそのことを認識していたであろうことは、上記判断のとおりであり、学園の主張は認め難い。

② X1の授業担当等の職務はずし

前記認定（第1、3、(1)）のように、学園は、X1を55年4月より授業担当、クラス担任等一切の職務からはずしたが、その理由として、始末書を提出しないことおよび学園の命令を聞かないことを挙げ、教師としての適格性がないと主張している。

しかし、54年3月に校長の「(X1が)とんでもない態度をとってこんなにひどい人は知らない」との発言、さらには7月のバスケット部員問題、12月の10項目近くの始末書提出要求、55年1～3月ごろの生徒からの感想文提出問題などからすると、かねてから学園がX1を嫌っていたことが窺えるのである。そして55年3月31日に校長が「……権利ばかり主張して勤まるものではない、……思想は左右に傾いてはいけない、活動してはいけない」と発言したことなどを併せ考えると、X1の活動に対する嫌悪の意図が推認される。学園が時間割ボード書直し問題に端を発して出した一連の始末書提出命令には無理が多く、また、これらに関連するX1の言動が学園の命令を聞かないとか就業規則に従わないという趣旨のものであったとは認められない。したがって、学園の挙げる理由には合理性がなく、X1に対する職務はずしはその組合活動を嫌ってなされた不利益取扱いである。

③ X1に対する職員室内隔離および「第三職員室」への隔離

X1が56年3月23日（56不37、申立の日）に欠勤したため翌日に欠勤届を提出しようとしたところ、副校長が「そういうもの受け取れない」と拒否し、56年4月には職員室内の入口近くの別の場所にX1を隔離した。そして56年度も授業担当等の職務は一切与えられず、1日中その席にいることを余儀なくされた。さらに、学園がX1を57年3月に「第三職員室」へ隔離したことは、他の教職員とのトラブルが原因であり校務運営上差しさわりのあるとしているが、前記判断（第2、

2、(2)、①) のとおり、もともと組合ニュース配布等に対する学園の言動、「X 1 問題」等についての私教連のビラ配布等に対する学園の対応から、他の教師と X 1 との間でいざこざが生じたものであって、X 1 を「第三職員室」に隔離する正当な理由はない。これら一連の隔離は、学園が X 1 の組合活動を嫌い、見せしめとして同人に精神的苦痛を与え、さらには学園外に排除せんとする意図によるもので不利益取扱いである。

④ X 1 に対する自宅研修命令

さらに、学園は、X 1 を「第三職員室」に隔離してから 4 年半後の 61 年 8 月に自宅研修を命令した。これは前記認定（第 1、4、(3)）のとおり、61 年春に X 1 問題について人権擁護部の調査が行われたり、8 月に毎日新聞が記事にしたことに対して、学園がその体裁を考えてとった措置とみられる。そして、この自宅研修命令は、研修の課題もなく、学内に入ることも禁止していることから、X 1 に他の教職員、生徒にも会わせない措置であって、X 1 を事実上学園から排除するための措置で不利益取扱いである。

⑤ 以上①～④を考慮すると、学園の X 1 に対する 55 年 4 月の職務はずし、56 年 4 月の職員室内隔離、57 年 3 月の「第三職員室」への隔離および 61 年 8 月の自宅研修命令は、X 1 の組合結成準備活動およびその後の組合活動を抑圧し、同人を学園外に排除するためにとられた措置で不当労働行為である。

⑥ X 1 に対する賃金等の差別について

ア 前記認定（第 1、4、(4)）のように、X 1 に対する賃金は 55 年 4 月当時の賃金月額 147,500 円が現在も支給されているが、当時 X 1 をめぐる労使間の懸案事項とされていた始末書提出問題および職務はずし問題が解決するまで X 1 の賃金等については保留することが労使間で確認されていた。しかしこの問題については、その後組合が学園に団体交渉による解決を求めた経緯もあるが、物別れのままに終わっている。そして学園は、この労使間の協定により X 1 の賃金は保留しているにすぎず、不当労働行為とされるいわれはないと主張している。

イ しかし、X 1 をめぐる始末書提出および職務はずし等が懸案とされた当時の事態は、その後自宅研修命令へと一層エスカレートしており、しかもその原因が学園にあること、そして本命令において、職務はずし問題そのものについても不当労働行為であることは前記判断⑤示すとおりである、そして、学園の行った X 1 に対する職務はずし、隔離、自宅研修命令が不当労働行為とされ、こうした状態がなかったとしてその回復を図るには、X 1 の賃金が長期にわたって支払われない状態をすみやかに解消すべであると思料する。

ウ したがって、55 年 4 月以降支払われていない X 1 の賃金・一時金

について学園は、各年度の賃金決定時において、職務はずし問題等がなければ、X 1 が受けるべきであった賃金・一時金を決定し、主文のとおり支払うべきが相当であると考える。

4 X 1 問題等についての申立て（56不37）およびX 2 の証言内容に関する学園の言動について（都労委昭和56不第133号事件）

(1) 当事者の主張

① 申立人らの主張

組合らが「X 1 問題等」について、当委員会に不当労働行為の救済申立て（56不37）を行ったことに対して、学園がその申立書の内容と証言の内容について詰問したことは、X 2 に対する嫌がらせであり、このことは労組法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

② 被申立人の主張

学園としては当該申立書を見て、申立人らの主張を初めて知ったのである。驚いた学園が、どういうことなのかをX 2 に確認したのが実情である。生徒処分に関する当該主張は、教育機関の学園として、その事実経過が看過できない性格の事項だったからである。X 2 への事情調査にあたって学園は、不当労働行為意思にかかわるような考えなり、意図は全く念頭になかったものである。

(2) 当委員会の判断

前記認定（第1、5、(2)、(3)）のとおり、3月25日、26日にわたってX 2 は副校長から、X 1 問題等の救済申立て（56不37、3月23日）の内容について質問を受けたことおよび7月に審問において証言した内容について副校長から言われたことなどは、その前後の事実関係も併せ考えると、X 2 に対する嫌がらせともみられるふしがないわけでもないが、これをもって直ちに労組法第7条第4号にいう不利益取扱いがあったとまでは認められない。

5 X 3 の解雇について（都労委昭和56年不第148号事件）

(1) 当事者の主張

① 申立人らの主張

X 3 の本件解雇理由とされている成績評価は、学園の内規を中心とする評価基準に適合している。しかも学園主張の内規の基準に依拠してなされたという教科会決定なるものは、その存在自身疑わしいだけでなく、仮にあったとしても内規の原則と甚だしく矛盾しており、その内容も不明確で一義的に定まらず、解雇の基準とは到底なり得ないものである。しかもX 3 の評価方法が実質的にはなんら右決定違反にならないことは、審問により明らかである。

したがって、学園が就業規則第43条第2号を適用してX 3 が家庭科教師としての適格性を欠くとしてなした本件解雇は、他の不当労働行為や解雇手続き違反を問うまでもなくその理由がないこと、あるいは解雇権の著しい濫用であることは明らかであるから、本件解雇がすで



に述べたように、学園の一貫した組合の存在ないし活動否認という不当労働行為意思によって、X 3 を学園から排除するために行ったものであることは明確である。

② 被申立人の主張

X 3 が行った生徒の成績評価は、家庭科教科会の取決め事項に違反し、ひいては学園の内規に著しく違反するものである。本件解雇（普通解雇）は、かかる教諭を学園の教諭として雇用継続することができないものとしてなされた誠にやむを得ざる処置というべく、何ら不当労働行為視されるいわれはないものである。

(2) 当委員会の判断

① 前記認定（第 1、3、(2)、①）のとおり、X 3 は55年 4 月組合の委員長となった。そして、組合はX 3 を中心に、学園に対する55年賃金等の要求書の提出、組合ニュース配布等に対する学園の言動への抗議、さらには56年 3 月に「X 1 問題等」について不当労働行為の救済申立て（56不37）、56年賃金等の要求書提出などの活動を行っていた。

② 前記認定（第 1、6、(2)、(3)）のように56年 6 月19日にX 3 が生徒の頭髪問題で副校長から「……命令に従えないのか」と何度か言われたこと、また主任を含む数名の教諭から批判されたことに対し、組合は学園に「抗議文」を提出した。これに対し学園は、6月27日の朝会あるいは7月2日、7日の職員会議においてこの抗議文を話題にして組合非難を行い、また、7月15日X 3 が生徒のために校長の決裁をもらおうとした際、校長は「……権利を主張する人間だから、特に厳しくならざるを得ない、解雇するから、あなた達は、裁判でもなんでもしたらよいでしょう」と言った。以上の言動は、学園による職員会議等を通じての組合攻撃であり、特に校長の言動は、X 3 の組合活動を封じようとするだけでなく、明らかにX 3 を学園外に排除することを念頭に置いていたとみざるを得ない。

③ そして、前記校長発言の直後である7月23日にX 3 の成績評価問題が発生した。学園は、従来成績評価について父母より質問を受けたことがなかったからというが、学園がX 3 に対して行った成績評価の訂正、教務手帳の取扱い等はずかしくなかったものである。学園は、X 3 に対し教務手帳の提出を命じ、その教務手帳を家庭科の主任が一方的に判読し、成績評価に問題があるとした。また、学園はX 3 から若干の説明を聞いただけで、改めてX 3 の確認を求めることなく、突如8月31日の職員会議において、副校長がX 3 の成績評価は内規に違反していると決めつけたうえで他の教職員の意見を求めたこと、さらに9月になってからも職員会議において、B 3 主任が組合の「抗議文」の件について「……まだ納得していない」と発言したこと、学園が成績評価問題と抗議文問題についてX 3 からの顛末書提出を要求したこと、そしてX 3 の顛末書提出を受けて9月5日に「懲戒停職通知書（9

月7日～9月13日)」をX3に交付しようとしたことなどは、X3に対する処分の手がかりを得た学園がX3への攻撃を一層強めたものとみざるを得ない。

- ④ また9月5日、学園がX3に対し懲戒停職処分を命じようとしたことから、9月7日、10日さらには電話により12日と副校長と私教連A3執行委員との間で、処分はこれ以上エスカレートさせないこと、当該処分を受ければ解雇はしないこと、教務手帳の提出云々は組合と協議することではないが、過去の教務手帳は調査しないことなどが話し合われた。X3はいったん同処分（処分日数は1日プラス）に服したが、さらに9月19日口頭による就業停止を命じられた。結局9月25日の団交で就業停止を解くことと引替えに教務手帳（54年、55年度分）を提出することとなった。

以上の労使間の話合いの経緯をみると、X3が停職処分日数を1日プラスしたうえで、同処分に服したことからすると、明確な合意があったとは言えないにしても、同処分に服し教務手帳を提出すれば、解雇などの処分にエスカレートさせないことについて、一定の了解があったと推認されるのである。そして、B3主任が提出された教務手帳を調査した時点で「評価ミスが解雇理由になるとは思っていなかった」と述べていることも上記推認を裏づけるものである。

- ⑤ 前記認定（第1、6、(9)）のとおり、学園は、X3の教務手帳を調査したところ成績評価に誤りがあったとして、X3を11月20日付で普通解雇にした。学園は、X3の成績評価方法が内規違反であり家庭科教科会の決定にも違反しているとして、このことを解雇理由に挙げ、教員としての適格性を欠けていると主張する。

そこでこの解雇理由について以下検討する。

ア 前記認定（第1、6、(11)、①）のように、学園の成績評価は基本的には内規によって処理されているが、具体的な評価方法は各教科の教科会で決め、その教科担当に任されているのが実情である。確かにX3の採点結果についてみると、学園が指摘するとおり、計算ミスによる評価の誤りおよび転記間違いがあったことが認められる。

イ 学園は成績評価の誤りがあったとして、X3の評価方法を問題にしているが、家庭科の成績評価の方法は、前記認定（第1、6、(11)、②）のように、学園とX3に相違がみられ、特に平常点と作品点の扱いについての対立がある。このことが作品未提出者と期限に遅れた作品提出者の評点に影響を及ぼすこととなる。ちなみにX3が問題とされた3か年間に担当した生徒約1,700名中の約100名について、評点に差異が生じうるものである。

ウ そこで両者の見解の対立は、結局のところ家庭科教科会の決定が学園主張のとおり存在したのかということになるが、同教科会の話

合いなるものは、極く短時間であり、その記録も残されていないこと、その結果も報告すべきである教務主任に報告されていないこと、さらにはX3がこの問題が生じて以降、同教科会の決定を確認したがいのため、再三家庭科教科会の開催を求めたが学園はこれを開催しなかったことなどからすると、学園のいう教科会の決定の存在は疑わしいので、直ちに内規に違反しているとはみられない。そして、X3の成績評価方法に問題ありとされるのは、内規にいう平常点に作品点を含めて取り扱うかどうかの相違によるものであり、X3を一方向的に非難するのは当たらない。

エ また、教務手帳について学園は同じ教科の教諭が同じ条件でつけていれば、大部分は判読することはできるとしているが、平常点は担当教諭以外では評価できないとしていることをみれば、学園がX3の教務手帳（3冊分）について、一方向的に読み取り、点検することには相当の無理があるといわざるを得ない。学園が評価の誤りとして挙げているもののうち、X3が恣意的な取扱いをしたとしているものについて、特にこのことが当てはまると考えられる。

オ 以上のことから、X3の成績評価方法が内規違反であり、家庭科教科会の決定にも違反していたとする学園の解雇理由については肯定できない。

⑥ 学園が解雇理由として挙げるX3の成績評価の一部については確かに問題はありますが、学園のいう成績評価方法についての教科会の決定なるものの存在自体疑問であり、X3が求めていた教科会での話し合いも、また同人の釈明の機会もないまま処分を解雇にエスカレートさせたことは、それに先立つ労使間の話し合いの経緯にもそぐわないものである。この経緯からすれば、学園は解雇、その他の処分はしないことを前提として、X3に教務手帳の提出を求めていたものというべきであって、本件解雇には無理なところがある。

⑦ 以上①～⑥を総合勘案すると、本件解雇の真の理由は、組合が56年6月生徒の頭髪問題に端を発して学園に「抗議文」を提出したことに対抗して、学園が朝会および職員会議の場において、かねてから嫌悪していた組合そして組合活動の中心であったX3に非難を集中し、X3の成績評価の一部誤りを奇貨として、X3を学園外に排除することにあつたと言ふべきである。以上、学園が行った本件X3の解雇は不当労働行為に該当するので、主文のとおり命令する。なお、申立人らは賃金の支払いについて利息相当分の付加を求めているが、主文の程度をもって足りるものと思料する。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人学園が、①申立人X1に対して授業担当等の職務をはずしたこと、職員室内あるいは「第三職員室」に隔離したことおよび昭和61年8月30日付で自宅研修を命じたこと、②申立人X3を昭和56

年11月20日付で解雇したことは、いずれも労働組合法第7条第1号に該当し、③申立人組合の組合ニュース配布に干渉したこと、申立人X3の両親に電話をして組合から脱退するよう勧奨したことは、同法同条第3号に該当する。しかし、④申立人X2に対する学園の言動は同法第同条第4号には該当しない。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成4年11月24日

東京都地方労働委員会  
会長 古山宏