

## 命 令 書

申立人 X 1

被申立人 学校法人横濱學学園

上記当事者間の神労委平成15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、平成16年3月19日第1317回公益委員会議において合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

本件申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 認定した事実

##### 1 当事者

###### (1) 被申立人

ア 学校法人横濱學学園(以下「学園」という。)は、肩書地に事務所を置き、同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り、結審日(平成16年1月26日)現在における従業員数は、教諭40名、講師54名、その他の職員14名の計108名(うち横浜学園は88名)である。

イ 横浜学園は、女学校として100年以上前に創立され、女子を入学者として受け入れていたが、平成13年度から男女共学校となった。

ウ 横浜学園の創立者に始まり、現在の学園理事長Y 1(以下「Y 1 理事長」という。)及び横浜学園校長Y 2(以下「Y 2 校長」という。)に至るまで、学園の理事長及び校長には代々Y 3家出身者が就任してきた。

###### (2) 申立人

X 1は、横浜学園に音楽の講師として1年間勤めた後、昭和50年に音楽の専任教諭として採用され、平成14年12月20日付けで学園から懲戒解雇(予備的に普通解雇)を通告されるまで27年間勤続した。

##### 2 学園における労使事情

###### (1) 本件組合結成前の状況

ア 横浜学園教諭X 2(以下「X 2 教諭」という。)は、平成11年6月18日付け及び同年7月2日付けで学園理事宛に「伝統ある横浜学園の再生を希う一教職員『フェニックス』より」と

して、平成12年11月23日付けで学園理事及び横浜学園教職員宛に「伝統ある横浜学園の再生を希う一教職員『フェニックス』ことX2より」として、学園経営の問題点を指摘する文書を送付した。

イ X1は、職員会議において学校側から出される指導方針に対して意見を述べ、批判をしていた。生徒数の減少が続く中、横浜学園の将来展望に対しても意見を述べていた。

ウ 学園には、組合員2人の労働組合があり、そのうちの1人が退職する平成13年3月31日まで活動していた。学園は当該組合と真摯な交渉ができる関係にあった。

(2) 本件組合の結成からX2教諭の退職までの状況

ア X1とX2教諭は、平成12年11月20日に、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、X1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。

イ 本件組合は、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。)の配布等を通して学園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、本件組合の考え等のキャンペーンを続けた。組合ニュースの発行のほか、団交要求、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。

ウ 本件組合と学園は、平成13年3月に年度末一時金についての団体交渉を行った。その際、学園がもう一方の労働組合と先に交渉妥結したこと、団体交渉期日を急に変更したこと、新入生説明会の物品販売で混乱が起きたことなどが問題となった。

また、本件組合は、平成13年4月には春闘要求をまとめ、同年5月には、共学化について「未知への挑戦」と位置づけて五つの提言をし、教育活動を充実させるために必要な賃金・生活の問題を提案した。

エ 組合ニュースは、週に1回以上、時には数日間連続して学内の教職員室内で始業前又は休み時間中、各人の机の上に置く形で配布された。

オ 学園は、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もめたことはあったが、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。

カ 本件組合に新たに加入する教職員はいなかった。

キ X2教諭は平成10年度から平成13年7月に依願退職するま

で学級担任を委嘱されていたが、X 1 は平成9年度から平成13年度まで担任を委嘱されなかった。

ク 本件組合の代理人 X 3 弁護士は、平成13年3月30日付け「通知書」で Y 1 理事長に対し、年度末手当(一時金)に係る団体交渉の再開を要求するとともに、X 1 をクラス担任としない人事は不当労働行為又は権利の濫用であるとして再考を求める旨を通知した。

(3) X 2 教諭の退職から X 1 の組合ニュース再発刊までの状況

ア X 2 教諭は、平成13年6月21日に学園に対して退職の意思表示をし、本件組合を辞めた。

組合ニュースは、平成13年6月22日第72号で休刊となった。

なお、この組合ニュースには、「昨日、X 2 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、活動を休止致します。書記長 X 1」と記載されていた。

イ 本件組合の代理人 X 3 弁護士は、平成13年12月4日付け「通知書」で Y 2 校長に対し、X 1 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。

(4) X 1 の組合ニュース再発刊から別件訴訟結審までの状況

ア X 1 は、平成13年12月10日第73号から組合ニュースを再発刊した。

なお、この組合ニュースには、「X 1 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『通知書』を送付しました。」と記載されていた。

イ Y 2 校長は、平成13年12月14日付け文書で X 3 弁護士に対し、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し、X 1 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 X 1 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を回答した。

ウ X 1 の代理人 X 3 弁護士は、平成13年12月27日付け「再度の通知書」で Y 2 校長に対し、X 1 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。

また、X 1 はこの通知書に添付した「X 1 担任外しの理由に対する判断と考え」を平成14年1月9日付け組合ニュースに

掲載し、配布した。

なお、この組合ニュースには、「Y 2 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。

エ X 1 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、Y 2 校長が同日の朝会の席上で、今後組合ニュースを回収する旨の発言をした。

オ 学園理事(労務担当)Y 4 (以下「Y 4 理事」という。)は、平成14年1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。

X 1 は、本件組合委員長兼書記長名義の平成14年1月23日付け「抗議文及び通告書」でY 1 理事長に対し、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通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。

カ 横浜学園教頭Y 5 (以下「Y 5 教頭」という。)は、自己の机の前に段ボール箱を置き、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。

キ 学園代理人弁護士Y 6 (以下「Y 6 弁護士」という。)は、平成14年2月26日にX 3 弁護士と会い、生徒数増加に備えるためX 1 に対する担任の委嘱については前向きに検討するが、他の担任との連携・調和等に留意して欲しい旨の学園の意向を伝えた。

ク X 1 は、本件組合委員長兼書記長名義の平成14年3月3日付け「申し入れ書」でY 2 校長に対し、円満解決に向けての条件として「X 1 担任外し」の根拠になる問題点二十数項目を同月7日までに文書で提示すること、学校当局に事実誤認があれば平成13年12月14日付け文書での評価を撤回し謝罪すること、5年間の不当な差別待遇に対して慰謝料を支払うこと、文書提示を拒否する場合は直ちに法的手段に訴えること

を申し入れた。

- ケ Y 6 弁護士は、平成14年3月8日付け「御通知書」で X 1 に対し、X 3 弁護士から X 1 の委任を受けていない旨の回答を得たので今後 X 1 と直接交渉をすること、組合が消滅しているため X 1 個人との交渉である旨を通知した。
- コ X 1 は、本件組合委員長兼書記長名義の平成14年3月12日付け「申し入れ書」で Y 2 校長に対し、「X 1 担任外し」の円満解決意思を確認するため同月3日付けで申し入れた文書提示を同月16日までに行うこと、文書提示がない場合は同月20日に訴訟を起こすこと、訴訟に入れば学内の問題も学外にオープンになることを申し入れた。
- サ X 1 は、平成14年3月13日付け「申し入れ書」で Y 2 校長に対し、円満解決に向けての条件として「X 1 担任外し」の根拠になる問題点二十数項目を同月15日までに文書で提示すること、学校当局に事実誤認があれば平成13年12月14日付け文書での評価を撤回し謝罪すること、5年間の不当な差別待遇に対して慰謝料を支払うこと、文書提示を拒否する場合は平成14年3月20日に訴訟を起こすこと、訴訟に入れば学内の問題も学外にオープンになることを申し入れた。
- シ Y 6 弁護士は、平成14年3月15日付け「御通知書」で X 1 に対し、組合との間では交渉に応じないとし、前向きな話し合いが円満な解決にとって不可欠であり、慰謝料請求訴訟は法律上維持するのが著しく困難又は不可能である旨を通知した。
- ス 学園は、平成14年3月16日、X 1 に対して平成14年度の学級担任を口頭で委嘱した。
- セ X 1 は、平成14年3月20日、Y 2 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100万円を求める損害賠償請求の訴え(以下「別件訴訟」という。)を横浜地方裁判所に提起した。
- ソ X 1 は、平成14年4月22日付け及び同年6月17日付けの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記載し、配布した。  
また、平成14年6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学園幹部の対応の矛盾について記載し、配布した。  
なお、平成14年4月22日付け組合ニュースの見出しには「将

来ビジョンも示されず ただただ労働強化を強いられるだけ」と、同年6月17日付け組合ニュースの見出しには「施設も教師も足りない これから益々進む労働強化」と、同月28日付け組合ニュースの見出しには「夏の一時金2.05昨年同率 職場の声は「異議あり」」と記載されていた。

タ X 1 は、平成14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別件訴訟の公判内容や被告であるY 2 校長の主張立証に対するX 1 の考えを掲載し、配布した。

なお、平成14年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、同年7月19日付け組合ニュースの見出しには「学校の不当性が益々あきらかになりつつある」と記載され、同年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」が要約・抜粋として掲載され、同月17日付け組合ニュースの見出しには「校長の証拠とした事例は至るところで事実の歪曲、脚色等がなされている」と、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。

チ X 1 は、平成14年2月15日付け、同年10月21日付け及び同年11月13日付け各組合ニュースに学園の財政公開や情報開示について記載し、配布した。

なお、平成14年2月15日付け組合ニュースの見出しには「100周年収支決算報告 この内容が会計報告の名に値するのでしょうか」と、同年11月13日付け組合ニュースの見出しには「Y 4 理事『評議委員の名前は教えない』 2年前Y 7 教頭はすぐ教えたのに何かがあったのでしょうか」と記載されていた。

ツ Y 6 弁護士は、平成14年10月1日付け「警告書」でX 1 に対し、本件組合は消滅したのでX 1 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Y 2 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、平成14年10月31日付け「御通知書」で、X 1 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となりうることを再度警告した。

テ 別件訴訟は、平成14年11月18日に当事者尋問が行われ、結審した。

X 1 は、「原告の反対尋問での被告校長の答え及び組合の意見」との見出しの平成14年11月26日付け組合ニュースを配布した。

なお、この組合ニュースには、「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)」と記載されていた。

Y 6 弁護士は、平成14年11月28日付け「警告書」でX 1 に対し、X 1 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。

### 3 本件解雇

#### (1) X 1 の担任学級生徒に対する指導の状況

ア X 1 は、平成14年4月に高等学校3学年D組の担任となった。X 1 は生徒の自主自立・自治活動と父母との連携を重視するとして、父母懇談会を月平均1回開催し、「学級通信」を1学期に6号ずつ出した。

イ 平成14年4月9日付け「学級通信」第1号には、自律の力を身に付ける、学習に主体的、積極的に取り組む、クラス全員が切磋琢磨するという担任の指導方針が示され、同月11日付け第2号には学級委員及び各委員が決定したことや週番の任務と役割が掲載され、出席簿を取りに行って出欠確認を取ることが週番の仕事とされていた。

ウ X 1 は、個別面接で男女交際のあり方について指導したことや、指導の上で必要だと判断した場合に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ことがあった。

また、いわゆる茶髪指導では、生徒に下校を命じた場合には担任が保護者に連絡を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があった。

#### (2) 生徒の作文提出から担任委嘱取消までの状況

ア 平成14年11月26日、X 1 の担任する3学年D組の生徒代表6名が29枚(29名分)の作文を持って、Y 5 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、すぐに担任を交替して欲しいと述べ、Y 5 教

頭は、その理由を聞きながら作文を受け取った。

生徒の作文の内容は、担任であるX1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。

イ Y4 理事及びY5 教頭は、平成14年11月27日の午後2時30分から3時10分まで事実確認のためX1と面談した。X1は、Y5 教頭が生徒の作文及び発言を7項目にまとめた内容について事実関係を認め、教育的配慮で行ったことで特別なことではない旨の主張をした。Y5 教頭は、X1に生徒と話し合うよう指導した。

ウ Y5 教頭は、平成14年11月28日の午後3時30分から4時20分まで生徒代表6名と面談し、問題解決に向けての経過を報告した。その際生徒から、同日5校時に登校してきた不登校生徒とX1が話し合う中で、X1が叱責し、当該生徒が下校してしまう事件があったことが報告された。

エ Y2 校長、横浜学園副校長Y8（以下「Y8 副校長」という。）、Y5 教頭、教頭代理及びY4 理事は、平成14年11月29日の午後5時30分から6時15分まで事実確認のためX1と面談した。X1の希望で学年主任が立ち会った。X1は学校側のでっち上げであると主張し、生徒の作文の閲覧及び代表生徒の氏名を教えるよう求めた。X1の主張に対し、Y8 副校長が学校としての措置を考えると発言した。

オ 学園は、X1に生徒の作文の原本を見せることを拒否した。また、外部に提出しない方針とした。

カ X1は、平成14年12月2日の朝、生徒が作文を提出した問題の経過とそれに関わる意見を記載した同日付け「意見書」をY2 校長宛に提出した。Y5 教頭は、この文書を見たが、これに基づき内部調査はしなかった。

キ 学園では、一般に生徒や保護者から学級担任である教員に対する苦情が出た場合、担任をすぐに外すことはなく、できるだけ教員本人の意見を聞いたり事実を確認しながら指導している。苦情の多くは生徒1人又は数名からのものであり、本件のように担任学級の生徒全員（欠席者を除く）から苦情が出されたことは一度もなかった。

また、疾病や退職などの場合を除き、学園が学級担任の委嘱を取り消したことも本件以外にはなかった。

ク Y2 校長は、平成14年12月2日の午後3時30分に、X1に対し、口頭で、理由を説明せず学級担任の委嘱の取消しを通告

した。

(3) 担任委嘱取消から本件解雇までの状況

ア 学園は平成14年12月3日に担任交替を生徒に報告したが、担任委嘱取消に納得しないX1は、出勤停止を命じられるまで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。クラス生徒及び新しい担任は混乱したが、X1はY5教頭らに退室を指示されても従おうとしなかった。

学園は平成14年12月6日付けで担任委嘱取消に係る「職務命令」と題する校長名の文書をX1に交付し、X1は同日付けでY2校長に「抗議文」を提出した。

イ 学園は、平成14年12月7日に臨時保護者会を開催し、担任の交替について説明した。

ウ 学園は、平成14年12月9日付けで、「懲戒処分が決定するまで、当分の間、出勤停止を命じます。」と記載された「業務命令」と題する理事長名の文書をX1に交付した。また、同日、音楽科目の成績伝票を同月17日までに郵送するようY5教頭が口頭でX1に命じた。

エ X1は、平成14年12月10日の朝出勤し職員玄関から入ろうとしたが、Y5教頭らに阻まれたため、退去した。X1は、同日付け「抗議文」でY2校長に対し、出勤停止命令、成績物郵送命令等の一連の対応について抗議した。

オ 学園は、平成14年12月11日付け「三年D組の書類等早期引渡しについて」と題する校長名の内容証明郵便でX1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通知した。

カ Y5教頭は、平成14年12月12日付け「成績評価の作成等に関して」と題する文書でX1に対し、同月14日午後1時30分から2時30分までを必要書類の持ち出しの時間として指定するので来校するよう通知した。X1は、同月13日付け「抗議文」でY2校長に対し、300名を超える生徒の成績を二、三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分近くにY5教頭に電話で抗議し、評価作成を拒否した。

キ 学園は、①女子生徒に対するセクハラ、②生徒のプライバシー事項公開、③出席簿の管理を生徒に任せきりにしたこと、④生徒・保護者との対立、⑤保護者・生徒への夜間の電話など担任として不適格であること、⑥単位未修得者を多数出し、⑦指導方法が誠実性を欠くなど音楽担当としても不適切であること、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関係書類を引き渡さず、⑪成績伝票を郵送しない

などの業務命令無視、⑫無関係な話題を持ち出すなど職員会議を混乱させたこと、⑬別件訴訟におけるフェニックスなる匿名文書の内容への賛同表明、⑭組合員が1人になった後の組合ニュース配布、⑮別件訴訟の提起などの平穩秩序妨害、⑯従来から言動が独善的で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などを理由として、平成14年12月20日付けでX 1を懲戒解雇(予備的に予告手当を支給して懲戒によらないで即時に解雇)した(以下「本件解雇」という。)

ク 平成14年12月20日付け「解雇通知書」には、「学校法人横浜学園は、貴殿に対し、告知・聴聞の機会を与えた上で、下記の事実を認定した。よって、これらは、主位的には、就業規則第72条(懲戒解雇に関するもの)第4号、第5号、第7号及び第12号にそれぞれ該当するので、貴殿を懲戒解雇し、万が一これが認められない場合に備え、予備的には、就業規則第4条(服務規律に関するもの)第2号、第3号、第4号、第6号、第11号、第17号及び第18号にそれぞれ違反するので、労働基準法第20条第1項本文に定める予告手当(ただし、懲戒解雇が認められるときには直ちに返還されたい)を支給して貴殿を即時、懲戒によらないで解雇する。」と記載されていた。

なお、学園が解雇通知書で主位的に懲戒解雇、予備的に普通解雇の意思表示をしたのは、学園の意思決定としては懲戒解雇で、裁判所等の第三者機関で懲戒解雇が認められない場合は普通解雇でいくという趣旨であった。

ケ 学園の就業規則の本件に関連する服務規律、解雇、解雇予告、退職金及び懲戒の規定は、次のとおりである。

「(服務規律)

第4条 職員はこの規律に定めるもののほか業務上の指示、命令に従い互に協力して学園の秩序を保持し定められた業務に専念し次の事項を守らなければならない。

〔(1)略〕

(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。

〔(5)略〕

(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。

〔(7)～(10)略〕

(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。

〔(12)～(16)略〕

(17) 学園の構内又は施設内で所定以外の文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。」

〔(解雇)〕

第40条 職員が次の各号の一に該当するときは解雇する。但し懲戒解雇については第71条<sup>(77)</sup>に定めるところによる。

〔(1)、(2)略〕

(3) 業務能率不良で向上の見込なく、就業に適しないと判断された場合

(4) 学園の業務上やむを得ない理由のある場合

〔(5)～(7)略〕

(8) その他前各号に準ずる場合

〔第2項 略〕

(解雇予告)

第41条 前条により解雇するときは30日前に予告するか、若しくは平均賃金の30日分を支給して解雇する。但し試用期間中の者で試用後14日を経てないものはその限りでない。

2 前項の予告日数は1日について平均賃金を支払った場合に於ては其の日数を短縮する。」

〔(退職金)〕

第49条 職員の退職又は解雇の場合は勤続年数及び在職中の功績、勤怠を考慮して退職金を支給する。

2 退職金の支給については別に定める。」

〔(懲戒)〕

第68条 職員に不都合の行為があったときは懲戒する。

(懲戒の種類・方法)

第69条 懲戒は譴責、減給、出勤停止及び懲戒解雇とする。但し学校に損害を与えたときは事情により損害賠償させる。

(1) 譴責は始末書を取り将来を戒める。

(2) 減給は始末書を取り1回につき平均賃金の半日分以内

を減給する。但し総額において当該支払期の総収入の10分の1を超えることはない。

- (3) 出勤停止は始末書を取り10日以内出勤を停止し、その期間の賃金は支給しない。
- (4) 懲戒解雇は退職金及び予告手当を支給せず即時解雇する。

[第70条、第71条 略]

(懲戒解雇)

第72条 次の各号の一に該当するときは懲戒解雇する。

[(1)～(3)略]

- (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

[(6)略]

- (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

[(8)～(11)略]

- (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」
- また、学園の退職金規定には次のように規定されている。  
「第2条 職員が引続き2年以上在職し、次の各号の一に該当して退職したときは本規定の定めるところにより退職金を支給する。

[(1)、(2)略]

- (3) 解雇されたとき(懲戒の場合は除く)」

コ 学園は、本件解雇に先立ち、平成14年12月16日付け理事長名の内容証明郵便でX 1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。X 1は、同月18日付けのY 1理事長宛「通告書」で仕上げのセレモニーに出向くほど愚かではないと拒否を通告し、同月20日に告知聴聞の会場に出向いたが弁明せず、解雇通知書の受領を拒否した。学園は同日、解雇通知書をX 1に郵送した。

サ 学園は、労働基準監督署の解雇予告除外認定を受けず、予告手当をX 1の給与振込先指定の銀行預金口座に振り込んだ。X 1は予告手当を法務局に供託した。

シ 学園は、就業規則第69条第4号に「懲戒解雇は退職金及び予告手当を支給せず即時解雇する。」と規定され、(財)神奈川県私学退職基金財団の運営規則第21条第1項に「退職者が懲戒免職の処分又はこれに準ずる処分を受けた場合」は資金

を給付しないと規定されていることから、X 1 に退職金を支給しなかった。

ス X 1 は、本件解雇以外に学園から処分を受けたことはなかった。

また、学園は、本件以外に教職員を懲戒解雇したことはなかった。本件以外で教職員を解雇した事例は、生徒数減少に伴う余剰教員の整理のため、昭和44年3月20日に13名、同年4月25日に1名の組合員を解雇したもので、それに関する不当労働行為救済申立てに対し当委員会は、昭和47年11月2日に14名全員の原職復帰等を命ずる命令を発した。

#### 4 X 1 と学園との係争事件

##### (1) 別件訴訟

X 1 は、平成14年3月20日に①平成9年から平成13年までの5年間にわたり原告を学級担任から外したことは教育権を侵害し人格を傷つけるものである、②平成13年12月4日付けでX 3 弁護士が担任不採用の理由を明確にするよう求めたのに対しY 2 校長が同月14日付けで回答した内容が原告を誹謗中傷し名誉を傷つけるものであるとして、Y 2 校長個人に対し100万円の損害賠償を求める訴えを横浜地方裁判所に提起した(平成14年(ワ)第960号 損害賠償請求事件)。平成15年2月26日に原告の請求を棄却する判決が出されたが、その理由は、①被告は平成9年から平成13年の間に原告を学級担任にする権限を有していなかった、②回答書がその性格上、原告を否定的に評価した内容となることはある程度やむを得ないし、公然性がないというものであった。X 1 は控訴せず、この判決は確定した。

##### (2) 仮処分命令申立て

X 1 は、平成14年12月24日に労働契約上の地位の保全及び賃金の仮払いを求めて横浜地方裁判所に仮処分命令の申立てをした(平成14年(ワ)第977号 地位保全等仮処分申立事件)。平成15年9月2日に債権者の申立てを却下する決定が出されたが、その理由は債務者がした懲戒解雇は就業規則の懲戒解雇事由に該当するものとして正当であって、解雇権の濫用には当たらないというものであった。この決定に対しX 1 は同月10日に即時抗告し、地位保全等仮処分申立却下決定に対する抗告事件が結審日現在、東京高等裁判所に係属中である(平成15年(ワ)第1730号)。

##### (3) 本案訴訟

X 1 は、平成15年4月11日に教務手帳等返還請求の訴えを横浜簡易裁判所に提起した。これに対し、学園は、同年6月13日に①教務手帳引渡し、②雇用契約不存在確認、③損害賠償を求

めて反訴を提起し、併せて訴訟物価格が90万円を超えること等を理由に本訴及び反訴の横浜地方裁判所への移送を申し立てた。横浜簡易裁判所は同月17日付けで横浜地方裁判所への移送を決定したが、X 1は同月23日に即時抗告をし、これに対し横浜地方裁判所は同年9月24日付けで抗告棄却の決定をした。これにより、教務手帳等返還請求事件の本訴及び上記①、②、③の反訴が結審日現在、横浜地方裁判所に係属中である(平成15年(ワ)第4044号)。

## 5 本件申立て

X 1は、本件解雇は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして①本件解雇の撤回、②原職復帰、③本件解雇から原職復帰までの間の賃金相当額に年5分の割合による金額を加算した金額の支払いを求めて平成15年1月6日に当委員会に救済を申し立てた。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 労働組合の結成行為又は労働組合の正当な行為の存否について

#### (1) 申立人の主張

本件組合は、組合ニュース等を通して、学校の経営体質に対する批判や、生徒急減期に向けての将来ビジョンに対する方向や、組合の考え等のキャンペーンを続けてきた。

申立人は1人になっても、組合員として規約に則って組合活動を行い、教育労働条件、賃金、教育政策・方針、学校の民主的運営などに意見を述べ提言をしてきた。本件組合は解散していないし、消えてもいない。新しく組合員が加入すればすぐに組合として成立するという待機の姿勢にあった。申立人は1人になっても積極的に要求実現と組合加入者を拡大することを目指してきた。これは本来労働者の権利として与えられた団結権の行使であって、正当な組合活動である。

組合員を複数にし、交渉権を獲得するため、組合ニュースで情報宣伝活動を続けた。組合ニュースは、平成12年11月の組合結成時より平成14年12月までの2年間で139号まで発刊を続けた。平均週一、二回、多いときには週三、四回発行した。

#### (2) 被申立人の主張

労働組合は主として労働者の経済的地位の向上を目的とするところ、本件組合はこれが副次的であり、主として被申立人の経営及び教育方針批判に集中していた。

本件組合は遅くとも平成13年7月、申立人の一人組合になったことから当然に消滅した。脱退により組合員が1人になった場合には、「労働組合としての実体を失って消滅」する結果になるから、申立人は本来、新たに労働組合結成のための情報宣

伝活動をすべきところ、これを消滅していないと装い、組合ニュースの発行番号も従前からの連番を付している。

本件は申立人が個人として申し立てたものであるから、そこで対象とされるべき不当労働行為は、申立人個人の新組合結成に向けられたものでなければならないが、申立人が行ってきた労働組合活動は消滅したはずの労働組合(一人組合)の拡大であって、申立人が個人として新組合を結成するためにしたものではない。また、組合活動といえるのは、主として組合ニュースの配布で、むしろ被申立人の理事長や校長等に対する個人攻撃が頻繁であり、本件組合は到底、保護に値するような組合性を有していない。

よって、本件組合には労働組合としての適格性がなく、本件申立ではこれに依拠するから、不適法として却下すべきである。

(3) 当委員会の判断

ア 却下の主張について

前記第1の2の(2)のア、イ、ウ、エ及びオ並びに(3)のアで認定したとおり、本件組合は、学園の経営や教育方針に係る情報宣伝活動及び教職員の労働条件改善に係る団体交渉を行っていたが、X2教諭の脱退により本件組合の組合員はX11人となった。

いったん結成された労働組合の組合員が減少し1人になった場合に労働組合として認められるか否かについては、組合員が1人のみとなったことにより労働組合としての実体を失って消滅したとする立場や、現に組合活動が行われ、組合員の復帰又は加入の可能性が全く消滅したとは認められない場合に組合の存在を認める立場など議論が分かれているところであるが、仮に否定する立場に立っても、残された1人が、組合員の獲得又は新規組合の結成を目指して活動する場合は、少なくとも労働組合法第7条第1号に規定する組合結成活動として保護されるべきであると考えられる。

労働委員会が不当労働行為救済申立てを却下するのは労働委員会規則第34条第1項各号の却下事由に該当する場合その他当事者適格を欠き、又は被救済利益が存在しないなど実体審理をするための前提条件を欠く場合に限られるところ、本件申立てはこれらのいずれにも明らかに該当するとは認められないから、被申立人の却下に係る主張は採用できない。

イ 組合ニュース配布行為の組合活動としての評価について

組合員がX1だけの一人組合になったことによっても、本件組合が必ずしも労働組合性を失ったとは言えないこと、またX1の1人だけの行為であっても、それが組織の維持・拡

大のためのもので、かつ労働組合本来の目的にかなうものと見なされる限りにおいて、組合活動と認められ得ることは、前述のとおりである。

そこで、本件においてX1が行った組合ニュースの作成及び配布行為が組合活動といえるか否かを見てみることにする。

前記第1の2の(4)のア、ウ、オ、ソ、タ、チ及びテで認定したとおり、組合ニュースの記事内容は大別して、学園における労働条件の改善に向けての情報宣伝活動と見なされるものと、X1個人に対する担任外し等の処遇問題又はその問題を巡る学園経営者との紛争ないし訴訟に関連したものの2つに分けることができる。

前者については、労働組合本来の目的にかなうものであると同時に、組織の維持・拡大に通じるものであり、一人組合の状況下においてもなお組合活動と認めることができる。しかしながら、後者については、教職員に共通性のある労働条件や職場環境の改善を図るというよりは、専らX1個人の処遇問題を取り扱い、個人の苦情の申立て又は個別紛争における意見若しくは主張の開陳の域を出ないものであり、他の教職員の共感を得て、組織の維持・拡大を目指すものとは到底認められないから、これを一人組合の状況下における組合活動又は組合の行為と認めることはできない。

また、前記第1の2の(3)のイ及び(4)のアで認定したとおり、X1が代理人を通じてY2校長に対して担任を委嘱しない理由の明示を求めた直後に組合ニュースが再発刊されたことから、本件組合が一人組合となった後休止していた組合ニュースの発行が復活した契機ないし目的は、X1が担任問題に関し学園(又はY2校長)に対して訴訟を提起する意思を抱くに至ったことと密接に関連していると推認されるところ、その後発行された組合ニュースのかなりの部分が担任委嘱問題及び別件訴訟関連記事で占められていたことから見ても、少なくとも一人組合になった後における組合ニュースの配布行為の主体は後者の記事内容の宣伝にあったものと認められ、かかる行為に組合活動性が認められないことは上述のとおりである。

## 2 不当労働行為の成否について

### (1) 申立人の主張

申立人が組合拡大のため、様々な活動を続ける中で、被申立人はこれを嫌悪し、組合拡大を恐れ、申立人を学校から排除するために、まず担任を解任し、職務命令、業務命令を盾に、そ

れを守らないことを口実に懲戒解雇を強行した。これは組合拡大を阻止するために、申立人の学校からの排除を目的とした恣意的解雇であり、解雇権の濫用である。

被申立人が、1人になったことを理由に組合消滅宣言を行い、これを理由にして組合ニュース配布を禁止するという違法行為を行い、全教職員に配布の度に回収を指示したことは、明らかな支配介入である。さらに組合ニュース配布禁止に違背したことを事由にして、申立人を懲戒解雇にした。解雇事由の中に“組合ニュースなるものを配布したこと”が一項であろうとも歴然と存在する限り、組合活動を理由にした不利益取扱であることは否定できない。

被申立人は、日ごろより学校当局に対し、その教育、経営方針を含めて意見を述べ、批判を続ける申立人を忌み嫌っていた。その申立人が組合を結成し、団体交渉や人権侵害の裁判の内容を含め、学校の体質や問題点を組合ニュース等で情宣活動を続けることを嫌い妨害を続け、さらに組合拡大を恐れ、それを阻止するため、クラスの生徒の不満を利用し、申立人を排除するために懲戒解雇した。職場に高まりつつあった学校批判の機運を鎮静化させ、組合拡大の阻止を意図し、学校批判を封じ、Y3家に歯向かうものは許さないという立場で、差別、見せしめの最たるものとして申立人を懲戒解雇とした。

被申立人は、その統治基盤の崩れを防ぐため、別件訴訟判決が出る前に申立人を職場から排除しようとしたものである。長期担任外しでの見せしめ嫌がらせ及び不当労働行為はその前哨で、判決期日が迫ってきたので、急きょ、授業料滞納や成績不振で卒業が危ぶまれる一部生徒(父母)を使い、直訴をやらせ、それを口実にして教師不適格をでっち上げ、懲戒解雇を断行したものである。

## (2) 被申立人の主張

本件はあくまでも個別労使紛争に関する問題であって、いわゆる民事紛争として司法判断に委ねられるべき問題である。

本件解雇は、一人組合の適格を問題にはしたが、その主たる原因は、申立人の性格や資質に関わるものであり、申立人が生徒たちとの信頼関係を破壊し、被申立人の学内秩序を著しく乱したことにあるから、何ら不当労働行為とは関係ない。

被申立人は、申立人が他の教職員から完全孤立していたことは明らかであったので、本件組合が拡大するなどという危機感を持ったことはないし、学級担任の委嘱取消しは組合活動とは全く関係がなく、申立人が教諭として生徒に対し極めて不適切な行動を繰り返し、保護者からも要望があったからである。本

件解雇の直接の契機は申立人が欠席者2名を除く学級全員から担任の委嘱取消しを求められたことで、申立人が被申立人の業務命令に服しないことを明確にするに至り懲戒解雇(予備的には普通解雇)にしたのであり、労働組合活動とは全く関係のないことである。

被申立人は、別件訴訟での自己の敗訴を恐れて申立人に不利益な処分をする必要性は全くなく、むしろ判決の結果を待って、申立人が被申立人やその理事長、校長等の名誉を著しく毀損した行為についてどのような措置が相当かを検討する必要があると考えていた。生徒の直訴はそのような中で発生したものであり、被申立人は申立人に対する措置の決定を早めただけである。

申立人が荣誉ある横浜学園をここまで侮辱するならば、もはや被申立人の学内にとどまる利益も必要性も全くなく、万が一学内にとどまれば、生徒を傷つけ、学内秩序を混乱の極みに陥れることは火を見るよりも明らかである。

(3) 当委員会の判断

ア 本件解雇に係る不当労働行為性について

申立人は、被申立人が組合ニュースの配布を禁止又は回収し、その配布行為を処分理由として本件解雇を行ったことが組合活動を理由とした不利益取扱であると主張する。

(ア) 前記第1の2の(4)のエ、オ、カ、ツ及びテで認定したとおり、学園幹部が教職員に対し、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旨を発言し、回収箱に入れるように指導しており、また、学園代理人がX1に警告文書を発しているが、これらはX1が担任委嘱問題に関する自己の考えや別件訴訟の内容を組合ニュースに掲載し配布したことに端を発して行われており、主として正当な組合活動とは評価できない組合ニュースの配布行為を中止させることを目的として行われたものと考えられる。

組合員がX1 1人となった以後の組合ニュースの配布行為は、組織の維持・拡大を目指すものとは認められない記事内容の宣伝活動に主眼が置かれていたことは前記1の(3)のイのとおりであり、明らかに正当な組合活動と評価できるのは前記第1の2の(4)のソで認定した教職員の労働強化問題や夏期一時金問題を取り上げた組合ニュースの作成・配布行為であると考えられるところ、これらに対し学園側がことさらに嚴重注意や警告を発したなどの事実は認められない。

以上のことから、X 1 が一人組合として行った活動の主体に組合活動性が認められない上に、正当な組合活動と見られる行為に対して示された学園側の嫌悪感は、僅少であったものと言わざるを得ない。

- (イ) 一方、前記第1の2の(4)で認定した事実及び両当事者の主張によれば、学園は、担任委嘱問題について別件訴訟まで提起し、これに関連して経営者個人や学園の経営に対する批判や攻撃を繰り返すX 1の行為を嫌悪し、何らかの処分を検討していたものと認められる。

また、前記第1の3の(2)のア、イ、ウ、エ及びク並びに(3)のア、イ、ウ、エ、オ、カ及びキで認定した事実から、担任交替を求める作文が生徒からY 5教頭に提出されると、学園は早期に解決するため、短期間の調査でX 1の担任継続が困難であると判断して担任交替を決定したが、X 1が担任解任に強く抗議して職務命令に従わない態度に出たため、学園は混乱する事態を收拾すべく出勤停止等の業務命令を発し、学校内の秩序を維持し、生徒や保護者の信頼を回復するために、本件解雇を行ったものと認められる。

- (ウ) 学園が行ったX 1に対する本件解雇は、前記第1の3の(2)及び(3)で認定した事実を見ると、その発端となった生徒たちの申入れから学級担任の解任、さらに出勤停止命令を経て懲戒解雇(及び予備的になされた予告手当を支払った上での普通解雇)に至る一連の経過において、学園がX 1を1日も早く学園から放逐しようとして、いかにも性急に事を運ぼうとしていたことが窺われるし、また、X 1の27年に及ぶ勤務歴にもかかわらず退職金を一切支給しないで直ちに解雇したことは、いささか酷に過ぎる感は否めない。

しかしながら、そうした学園側の対応は、上記(イ)のとおり、専ら、X 1個人による学園の経営又は経営者に対する批判や攻撃、そして上記一連の経過の中でX 1の行った行動や、それに対し学園側がとった処置に対するX 1の抵抗や抗議活動がもたらした学校内の混乱、さらには担任交替問題を巡ってX 1がこれからも引き起こすであろう同様な事態を避けようとする意図に基づくものであって、前記(ア)のとおり、組合組織の維持と拡大を目的とした、教職員の労働条件や学園の就労環境の改善に向けての主張や記事を掲載した組合ニュースの配布行為を理由としたものとは到底認められない。

したがって、学園がX1の正当な組合活動を嫌悪して本件解雇を行ったものとは認められず、本件解雇が労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断することはできない。

イ 支配介入について

申立人は、被申立人が組合消滅を宣言して組合ニュースの配布を禁止し、全教職員に回収を指示したことが支配介入に当たると主張する。

本件において、学園側による組合ニュースの配布禁止又は回収が主として正当な組合活動と評価できない配布行為を中止させる趣旨であったことは前記アの(ア)のとおりであり、これを組合員がX1 1人である本件組合の自主性や組織力を弱体化させる行為とは評価できず、かかる学園側の行為により教職員の組合加入が阻害されたなどの具体的な疎明もない。

また、組合員がX1 1人であり、前記第1の3で認定した事実から本件解雇に一定の理由が認められる以上、本件解雇により本件組合の組合員がいなくなったことをもって労働組合を壊滅させる行為と判断することもできない。

よって労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と判断することはできない。

3 まとめ

以上のとおり、学園がX1の正当な組合活動を嫌悪していた故に本件解雇をしたものであるとは認められず、労働組合法第7条第1号又は第3号に該当する不当労働行為であるとの申立人の主張はいずれも認められないから、本件解雇の撤回、原職復帰及びバックペイを請求する本件申立ては、理由がないものとして、棄却を免れない。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成16年3月31日

神奈川県地方労働委員会  
会長 松田 保彦 ㊞