

命 令 書

申 立 人 東京私立学校教職員組合

申 立 人 学校法人大成学園大成高等学校教職員労働組合

被申立人 学校法人大成学園

上記当事者間の都労委平成 15 年不第 110 号及び同平成 16 年不第 11 号事件について、当委員会は、平成 18 年 1 月 24 日第 1410 回公益委員会議及び同年 2 月 7 日第 1411 回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人学校法人大成学園は、申立人ら組合員 X1 に対する平成 15 年 9 月 1 日付普通解雇をなかつ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) X1 を原職相当職に復帰させること。
 - (2) X1 に対して解雇から原職相当職に復帰するまでの間の賃金相当額を支払うこと。
- 2 被申立人は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要と請求する救済の内容

1 事案の概要

平成 15 年 3 月 24 日、被申立人学校法人大成学園(以下「学園」という。)では、Y1 理事長(以下「Y1」あるいは「Y1 理事長」という。)の人事方針に異を唱えて申立人学校法人大成学園大成高等学校教職員労働組合(以下「組合」という。)が結成された。

本件は、学園が①15年9月1日付けで組合副執行委員長 X1 を普通解雇したこと(以下「本件解雇」という。)、②組合員らを15年末から16年初めにおける学園の生徒募集業務、入試問題作成業務及び入試委員業務(以下、生徒募集業務、入試問題作成業務及び入試委員業務を合わせて「入試業務等」という。)から排除したこと、③組合員らに対して学園の入試日程に当たる16年1月22日、2月10日、同月12日及び同月13日の4日間について自宅研修命令を出したことが不当労働行為に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 学園は、15年9月1日付けで X1 に対して行った普通解雇の意思表示を撤回し、同人を原職復帰させること。
- (2) 学園は、15年9月1日以降、X1 が受取るはずであった賃金相当額を支払うこと。
- (3) 学園は、組合員を入試業務等から排除しないこと。
- (4) 学園は組合員に対し、以下のような自宅研修命令を発しないこと。

研修内容 (各教師の)専門教科の指導を通して、学園生徒の学力を向上させる具体的工夫について

研修場所 自宅(ただし、やむを得ず研修のため自宅を離れる場合には、学校からの緊急連絡に対応できるようにしておくこと)

研修報告 別紙報告書に研修内容をまとめて校長宛に提出すること。

- (5) 陳謝文の手交・掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人学園は、肩書地において大成高等学校を設置、運営する学校法人で、本件結審時における教職員数は約40名である。
- (2) 申立人東京私立学校教職員組合は、東京都内の私立学校(主として高等学校)に勤務する教職員で組織された労働組合である。

申立人組合は、大成高等学校の教職員で組織された労働組合である。本件結審時における組合員数は11名である。また、組合は、東京私立学校教職員組合に加盟している。

- (3) 申立外 X1(以下「X1」という。)は、昭和54年4月1日、学園に教員として雇用され、55年4月からは学級担任を持ち、商業科を担当する教員として、また、男女バスケットボール部の顧問として、本件解雇通知を受けるまでの23年間、学園に勤務した。その間、X1 は、学園から何らの懲戒処分も受けていない。

平成 15 年 9 月 1 日、学園は、X1 に対して普通解雇する旨の通知を行った。本件解雇の時点で、X1 は、教科主任、学級担任の職務を担当し、男女バスケットボール部の顧問であった。また、後記のように組合の副執行委員長でもあった。

2 労使関係の推移

(1) 組合結成の経緯

- ① 学園が運営する大成高等学校は、明治 30 年に創立された高等学校であるが、本件申立ての 10 数年以前においては、少数の生徒達が校内でけんか、恐喝、いじめ、盗みなどのトラブルをおこし、他の多くの生徒達が迷惑を受け、十分な教育が行えない状態であった。そこで、教員らが生徒の指導、教育に力を入れ、教育環境の向上のために力を尽くした結果、教育環境が整備され、校内も落ち着き、生徒を進学させる中学校からも評価されることとなった。
- ② 平成 12 年 4 月、Y1 は、学園の常任理事に就任し、生徒募集業務責任者となった。

13 年 2 月、14 年度入試判定会議において、Y1 は「少子化の時代にピアスの穴が開いているとか、髪の毛を茶色に染めたことがあるということで不合格にするのはおかしい。」と述べたところ、現組合員である者を中心とした教員らは、「本校のような学校では、きちんとした生活指導こそがすべての教育の原点である。」として Y1 の見解に反対した。

13 年 5 月に行われた職員会議において、Y1 は「入試判定基準の適用面での改善の余地があるかを検討してほしい。」と提案した。この提案に対して、現組合員を中心とした教員らは、「現状の判定基準を変えるべきでない。」「何年もかかって判定基準を確立し、ようやく入学者が安定してきた。」「判定基準を甘くすると入学者の質が落ち、学校の教育環境が悪化する恐れがある。」などと主張して、Y1 の入試判定基準の弾力化方針に異を唱えた。

14 年 4 月、Y1 は、学園理事長に就任した。Y1 理事長は、理事長、校長、教頭、教務主任、生活指導主任及び事務長で構成される運営委員会の場で、従来禁止されていた「携帯電話の所持を認めるべき」と述べ、さらに「ルーズソックスを禁止すべきでない。」とも主張した。この Y1 理事長の主張に対して、校長、教頭、教務主任及び生活指導主任らは、学校の将来の存続が危ぶまれるとして反対し、同理事長と対立した。

なお、Y1 理事長は、大成高等学校の卒業生で、民間企業に勤務したことはあるが教員経験はなかった。

- ③ 15 年 3 月 10 日、Y1 理事長は、15 年度人事を発表した。これは、Y2 校長兼

理事を再任しないこと、教員 X2(以下「X2」という。)を教務主任から、同 X3(以下「X3」という。)を生活指導主任から外すことに加え、進路指導主任、図書主任も変更するなど主要人事を一新することを内容とするものであった。

3月12日、この人事を不満とする教員らが Y1 理事長に説明と撤回を迫ったが、Y1 理事長は、説明には応じたものの 15 年度人事の撤回はしなかった。

3月24日、前記人事を不満とする教員らは、組合を結成し、執行委員長に教員 X4(以下「X4」あるいは「X4 委員長」という。)、副執行委員長に X1 が就任した。

なお、前記 X2 及び X3 も組合に加入した。

3月26日、組合は、学園に対して組合結成通告を行うとともに、組合活動に関する基本的要求(組合事務所・組合掲示板の貸与等)、人事に関する要求(15 年度人事の白紙撤回)及び情報公開に関する要求(大成高等学校の経理・財政の公開等)を行った。

(2) 組合結成後から夏休みまでの交渉経過

- ① 4月1日、大成高等学校の校長として Y3(以下「Y3 校長」という。)が着任した。

4月23日、組合は、前記要求事項のうち、組合活動に関する基本的要求及び人事に関する要求を交渉事項として、5月7日を開催期日とする団体交渉申入れを行った。学園は、人事の撤回要求については、管理運営事項であり撤回に応じる考えはないと回答し、組合活動に関する要求については5月14日に予定されていた理事会の結果を聞いたうえで改めて申し入れるようにと回答した。

- ② 5月21日、職員会議において学園は、「大成高校教員のサービスの厳正について」という Y3 校長名義の文書を教員らに配付した。

この文書には、「残念ながら大成高校教員として一部不適切な姿勢と対応、義務の不履行といわれても仕方がないようなものが見られます。」としたうえで、4月16日に配付した「平成15年校務分担」で示した業務は職務命令であり、違反があってはならないこと、体罰は学校教育法違反行為であり、絶対にあってはならないこと等が記載されていた。

居合わせた教員らが文書の内容に関して質問すると、Y3 校長は、「過去については問えない。」「今後は処分もあり得る。」と述べ、さらに「部活の件で1件調査中のものがある。」とも述べた。

6月9日、前記 Y3 校長名義の文書に対して、組合は、「組合員の言動を対象とした警告文」であり、また、暴力について等の警告文が並んでいること

により、「組合員が生徒に対して暴力を行っているとの誤解を抱かれかねない内容」となっているという趣旨の抗議文を学園に対して提出した。

③ 5月28日、第1回団体交渉が開催された。組合事務所、掲示板等組合活動に関する要求について話し合わせ、職員室内に掲示板を設置せよとの組合要求に対して、学園は、職員室など生徒が出入りする場所への設置は不適當であると回答した。また、組合事務所設置の要求に対しては、学園は、スペース的な問題で応じられないと回答した。

④ 6月10日、第2回団体交渉が開催された。席上、15年度人事の撤回要求に関連して、組合は、15年度人事においては、従来行っていた校務分担希望の事前聴取がないと抗議したが、学園は、校務分担の決定にあたり必ずしも事前に希望を聴取しなければならないものではなく、その実施の有無は学園側が必要性を考慮して判断すべきものであると答えた。

また、学園は、組合事務所及び掲示板についても組合の要求に応じなかった。

⑤ 7月2日、賃金アップ、一時金、諸手当の見直し、15年度人事及び生徒募集業務を交渉事項とする第3回団体交渉が開催された。

席上、学園は、15年度人事及び組合事務所については前回と同じ回答を行い、組合掲示板について職員室付設の印刷室に設置を認める提案を行ったが、組合は、あくまで職員室内を要求した。

⑥ Y3校長は、建設中の新校舎内に配置予定であった書道教室を新校舎に配置せず、既存校舎に設けると発表した。これに対し、組合は、書道担当教諭であるX2への不利益取扱いであると反発した。

⑦ 7月16日、第4回団体交渉が開催されたが、Y3校長は体調不良との理由により欠席し、Y1理事長も都合がつかないとの理由で欠席したため、学園側の出席者は、Y4教頭兼理事(以下「Y4教頭」という。)のみであった。席上、Y4教頭は、新校舎配置計画を7月17日午前中までに提示すると約束した。

しかし、7月17日午前中までに、学園は組合に対し、新校舎配置計画を提示しなかった。そこで、組合がY4教頭に提示を求めると、同人は、「Y1理事長に確認の上、明日の終業式に全教員に同時に提示する。」と述べた。X4委員長らは、Y1理事長に面談を求めたが、同理事長は理事長室に入ったまま施錠し、面談要求に応じなかった。

翌18日の終業式に、Y3校長は、体調不良のため出席せず、新校舎配置計画も示されなかった。職員朝礼で、非組合員のT教員が「秋に完成予定の新校舎の配置計画が未だに明らかにされていないのは納得できないので、臨時

職員会議を開いて頂きたい。」と提案したが、Y3 校長は、電話で T 教員に対して職員会議を開催する緊急性はないので開催を認めることはできない旨告げた。

これに対して、組合員を中心とした教員らは、「新校舎が完成間近なのに未だに配置計画すら提示されていないのはおかしい。」「校長が欠席でも教頭が代行して会議を開くことは今までもあった。なぜ、こんなに大切なことを、教員に何の説明もしないでにおいて職員会議まで開かせないというのか。」などと口々に述べた。

- ⑧ 7月28日、第5回団体交渉が開催された。席上、新校舎配置計画について、Y1 理事長は、「すべて学園が決める。書道教室移転はもう決まったことで変えるつもりはない。」と述べた。

3 本件解雇に至る経過

(1) 生徒 S からの訴えと X1 に対する事情聴取

- ① 15年5月14日の放課後、Y3 校長は、2年生の生徒 S から、昨年の練習中に X1 に体罰を受けたこと、信頼できないのでバスケット部の顧問を代えてほしい旨の訴えを受けた。その際、生徒 S は、同内容のメモを持参した。

5月21日、前記認定(2(2)②)のとおり、Y3 校長は、職員会議において「大成高校教員のサービスの厳正について」と題する文書を配付し、その際、教員の質問に答える形で、「過去については問えない」が、「今後は処分もあり得る。」と述べた。

- ② 6月10日、Y3 校長は、生徒 S を事情聴取した。生徒 S は、6月6日、X1 から呼ばれて部活を辞めるか、髪の毛を切るかと追求され、部活を辞める方を選んだこと、また、5月12日に職員室前で X1 に髪型について指導された際、X1 に頬を叩かれ、髪を掴まれ、2度拳骨で頭を叩かれたことを告げた。

- ③ 6月20日、Y3 校長は、Y5 副校長及び Y4 教頭と共に、生徒 S から訴えのあった事実について X1 を事情聴取した。

X1 は、「はっきり記憶はないが、バスケットを辞めたいと言ってきた。…殴ったかどうか分かりません。…殴ったと言われるのは残念な気持ちだ。…」などと述べ、体罰の事実を認めなかった。

同日、X1 がこの事情聴取について他の組合員らに告げ、対応を相談したところ、他の組合員らは「慎重に対応した方がいい。」と助言した。

- ④ 6月23日、Y3 校長は、生徒 S を事情聴取した。Y3 校長が、X1 が生徒 S を殴ったかどうか覚えていないと言っていることを伝えると、生徒 S は、「何度も殴っていて、覚えていないとは許せない。」と述べた。

- ⑤ 6月30日、Y5副校長及びY4教頭は、X1を事情聴取した。X1は、体罰について「記憶にない。」「そういう認識はない。」「そういうことをした事実はない」と述べ、同時に「5月中旬の職員会議で、校長が全体に『サービスの厳正について』を発表して注意しているので分かっている。」とも述べた。さらに、X1が今回の件で学校を混乱させたとして、2学期から自分を学級担任及び部活顧問から外すよう要望したところ、Y5副校長及びY4教頭は、これに対して何ら回答しなかった。

事情聴取の際、調書が作成され、X1は署名捺印することを求められたので、署名捺印した。この調書は、X1に対する質問事項、「以上のとおり、相違ありません。」という文章及びX1の職・氏名等があらかじめ印刷されたものであった。

(2) 他の生徒及びX1に対する事情聴取

- ① 7月6日、校長室において、Y5副校長及びY4教頭は、生徒S及びその母親に対して3回目の事情聴取を行った。生徒Sは、前2回の事情聴取の際と同様に述べ、さらに、生徒F及び同UもX1から殴られていることを話した。

事情聴取の際、調書が作成され、生徒S及びその母親は、これに署名捺印した。この調書も、生徒Sに対する質問事項、「以上のとおり相違ありません。」という文章等があらかじめ印刷されたものであった。

- ② 7月14日、Y5副校長は、X1を進路指導室に呼び出し事情聴取したが、同人は、体罰は行っていない旨答えた。

- ③ 7月24日、Y4教頭は、生徒U及びその両親を事情聴取した。生徒Uは、14年12月のバスケットボール部の練習試合でミスをした時、X1が両頬を殴ったこと、バスケットボール部を辞めるかどうか体育館のトイレで友達と相談していると、X1からさぼっていると注意されて体育館に呼ばれてローキックされたことなどを話した。

生徒Uに対する事情聴取の調書は、後にワープロで作成され、生徒U及びその両親が署名捺印した。

- ④ 7月25日、Y4教頭は、生徒F及びその母親を事情聴取した。生徒Fは、1年生のとき、X1から10回ほど叩かれたこと、部活動の外周ランニングの際生徒S及び生徒Oと共に叩かれたことなどを話した。さらに、生徒Fは、部員が20人もいるのだからたまには手を出さなければチームは引っ張っていけないと思うとも述べた。

生徒Fに対する事情聴取の調書は、後にワープロで作成され、生徒Fの母親が署名捺印した。

- ⑤ 7月28日、Y3校長及びY4教頭は、X1の事情聴取をした。X1は、生徒U及び生徒Fに対する体罰について「やっていない。」「生徒が千回殴られたと言ってもやっていない。」「私の指導は全力でやっている。信念に従ってやった。殴ったと言われるのは心外だ。」などと述べた。

この事情聴取の調書には、X1の署名捺印はない。

- ⑥ 8月1日、Y5副校長及びY4教頭は、7月25日の生徒Fの事情聴取で名前が挙げられた生徒O及びその母親を事情聴取した。生徒Oは、14年11月頃の外周ランニングの際、X1に頬を平手で殴られたこと、生徒Uがバスケットボール部を辞めるか、辞めないかで悩んでいる頃、偶然、トイレで一緒になった4名(M、F、O、U)が相談していると、全員がX1に殴られたことなどを話した。

この事情聴取の調書は、後にワープロで作成され、8月20日、生徒O及びその母親が署名捺印した。

- ⑦ 8月1日、Y5副校長及びY4教頭は、生徒Oの事情聴取で名前が挙げられた生徒Mを事情聴取した。生徒Mは、15年4月、上履きでコンビニに行ったことでX1に腿を蹴られたこと、生徒Uがバスケットボール部を辞めたいという相談を4名でトイレでしていたら、4名全員がX1に殴られたことなどを話した。

この事情聴取の調書は、後にワープロで作成されたが、生徒Mの署名捺印はない。

- ⑧ 8月14日午前10時30分頃、Y3校長はX1に電話して、生徒O及び生徒MもX1に体罰を受けたと言っていることについて事情聴取を行いたいので出校するよう伝えた。X1は「校長が生徒にそう言わせているのだろう。」と述べたり、出校の条件として他の教員の立会いを求めたりした。これに対して、Y3校長は、他の教員の立会いについては認めず、身内の人か弁護士ならば同席を認めると述べた。

さらに、Y3校長は、「生徒から事情聴取をしていて芋づる式に体罰の事実が明らかになる。弁明の機会を与えるという意味でも出校を促しているのだ。」「出校しないということは、弁明の機会を放棄することになるがいいか。」と聞いたが、これに対してX1は、「結構です。」と答えた。

(3) 本件解雇通知

9月1日、学園はX1に対して、本件解雇を通知した。

本件解雇通知書には、X1は、バスケットボール部所属の5名の生徒が同人より体罰を受けたと証言しているにもかかわらず、体罰の事実を認めなかったこと、また、X1は、校長らからの再三再四の指導や助言にもかかわらず、さらに

15年5月21日の校長による「サービスの厳正について」の指導にもかかわらず、体罰についての認識が改まっていないこと、これらにより、学園は、X1が教員としての資質を著しく欠いており、学園がX1を信頼して生徒の教育を委ねることが不可能になったと判断したこと、結論として、学園とX1との間の継続的な信頼関係が決定的に崩壊したことが本件解雇の理由である旨記載されていた。

(4) 学園及び他の公立学校における体罰とこれに対する処分等について

- ① 学園では、従来、教員による体罰が存在したことが推認されるどころ、懲戒処分に付せられた事例はなく、教員が体罰を理由として解雇された事例もない。
- ② また、埼玉、神奈川、東京、栃木などの公立学校における体罰とこれに対する処分事例が、以下のとおり認められる。

〈埼玉県の実例〉

i 事件・事故の概要

平成15年9月26日、帰りのショートホームルーム終了後、反対側から歩いてきた男子生徒の肩と当該教諭の肩とが強くぶつかった。当該教諭は、その行為を意図的なものと感じたため、職員室内に同生徒を連れて行き指導した。

その後、3時40分ころ小会議室で引き続き指導した際、当該教諭は、左平手で生徒の顔を1回叩き、次いで顔や頭をかばおうとする生徒の腕の上から左右の平手で15回程度叩いた。さらに両手で生徒の頭を押さえ、膝で顎を蹴り上げた。その結果、顔部打撲・頸椎捻挫の傷害を負わせた。

処分内容 懲戒処分(減給3月)

処分年月日 平成15年11月27日

職名・年齢・性別 教諭・33歳・男性

校種 県立高等学校

発生年月日 平成15年9月26日

ii 事件・事故の概要

当該教諭は、平成15年5月8日第3時限の体育の授業中であつた午前11時10分ころ、体育館内において、男子生徒に服装の乱れを正すよう指示したところ、同生徒が従わなかったため、同生徒の着衣を手でつかみ、服装の乱れを正そうとした際、同生徒が額で当該職員の額を押したため、同生徒に向かって顔を近づけ、当該職員の額を同生徒の鼻にぶつけた。その結果、同生徒に鼻骨骨折の傷害を負わせた。

さらに、事故後、同生徒の負った傷害への適切な対応と校長への報告を

怠った。

処分内容	懲戒処分(減給 3 月)
処分年月日	平成 15 年 6 月 12 日
職名・年齢・性別	教諭・37 歳・男性
校種	県立高等学校
発生年月日	平成 15 年 5 月 8 日

iii 事件・事故の概要

当該教諭は、1 時限終了後の休み時間であった午前 10 時 10 分ころ、同校の体育館管理室において、第 1 学年女子生徒 7 名に対し、1 時限目の体育の授業における服装について口頭で注意しながら、ソフトボール用のバットのグリップエンドで同生徒 7 名の頭頂部を 4 回ずつ叩いた。その結果、同生徒 7 名の頭頂部にこぶを生じさせた。

処分内容	懲戒処分(減給 1 月)
処分年月日	平成 14 年 10 月 24 日
職名・年齢・性別	教諭・46 歳・男性
校種	県立高等学校
発生年月日	平成 14 年 6 月 17 日

〈神奈川県的事例〉

iv 事件・事故の概要

当該教諭は、平成 12 年秋から 15 年 8 月ころまでの間、バスケットボール部の部活動指導の際、体育館で、男子生徒 5 名に対し、次の体罰を行った。

- ・右平手で左頬又は頭を 1 回叩く行為を数回行った。
- ・右平手で左頬を 1 回叩く行為を数回行った。
- ・右平手で左頬を 1 回叩いた。
- ・右平手で左頬か頭を強く叩くとともに、両手で生徒の両肩を押して突き飛ばした。
- ・かかとのあたりを 1 回蹴った。
- ・右手拳で頭を 1 回叩く行為を 4～5 回行った。
- ・右平手で左頬を 1 回叩いた。

処分内容	懲戒処分(減給 3 月)
処分年月日	平成 16 年 3 月 26 日
職名・年齢・性別	教諭・48 歳・男性
校種	公立中学校

v 事件・事故の概要

当該教諭は、遠足の帰り道、何度、注意しても危険な行為をやめなかった男子児童を指導した際、次の行為を行い、負傷させた。

- ・横断旗のプラスチック柄で児童の頭部を1回叩いた。
- ・児童の両肩を持って、足を払い、路上に倒した。
- ・児童の両足首を両手で持ち、逆さ吊りにしたまま横断歩道を渡り、渡った後、持っていた足首を突き放した。
- ・児童の着ていたパーカーの襟首を持って起こし、右平手で左頬を1回叩いた。
- ・児童に覆い被さって、両手を押さえ、「顔を見せろ。おまえには負けないぞ。」と言った。
- ・児童がパーカーの下に着ていたTシャツの襟首を持って、瞬間的に首を圧迫した。

処分内容	懲戒処分(停職1月)
処分年月日	平成15年12月22日
職名・年齢・性別	教諭・54歳・男性
校種	公立小学校
発生日	平成15年10月7日

vi 事件・事故の概要

当該教諭は、平成14年11月18日、持久走の練習に参加せずトランプをしていた男子児童5名を指導した際、左頬を右平手で1回ずつ叩いた。

また、平成15年4月22日から15年5月23日までの間に、9回にわたり、授業中に私語を止めなかったり、遊んでいた児童を指導した際、男子児童の頭をぶつけ合わせる、頭部を拳で叩く、頭を押さえつけて座らせる、腹部を蹴る、鼻を掴むなどの体罰を男子児童4名に行った。

処分内容	懲戒処分(減給1月)
処分年月日	平成15年10月28日
職名・性別	教諭・男性
校種	公立小学校

〈東京都の事例〉

vii 事件・事故の概要

平成15年8月9日午後1時30分ころ、当該教諭は、体育館における女子バレー部の練習中、緩慢なプレーをしていた1年生の左頬を右平手で1回叩き、また、同年8月28日午後4時ころ、体育館での女子バレーの練習

中、セッターとしてのミスが多く集中力が欠けていたため、1年生の左頬を右平手で1回叩き、さらに、同年10月3日、午後3時30分ころ、理科室において自転車で2人乗りをしていた1年生の指導をしていた際、その中のバレー部員4名の左頬を右平手で1回ずつ叩いた後、生徒1名に対し、さらに左頬を1回叩いた。

処分内容	懲戒処分(戒告)
処分年月日	平成16年3月25日
職名・年齢・性別	教諭・37歳・男性
校種	公立中学校

〈栃木県の事例〉

viii 事件・事故の概要

平成14年5月15日午後10時50分ころ、京都への修学旅行の際、当該校長は、宿泊先のホテルで、消灯時間を過ぎても別の部屋で遊んでいた女子生徒2名が引率の教諭2名が注意しても言うことを聞かないため、平手で顔を数回叩いた。さらに、翌16日午前0時ころにも、廊下で騒いでいた女子生徒3名を含む11名の頬を平手で数回叩いた。

処分内容	懲戒処分(減給3月)
処分年月日	平成14年7月16日
職名・年齢・性別	校長・59歳・男性
校種	公立中学校

(5) 卒業生及び保護者からの上申書等

本件審査中に、大成高等学校の卒業生及び保護者から提出された上申書等には、X1について、「授業や部活に一生懸命で、私達のことを真剣に考えてくれた生徒思いの先生」、「たくさん、叱られましたが、今でもつき合いがあるというのは、生徒にとって信頼の厚い先生」、「マニュアル通りにしか教えない先生やまた生徒に対して無関心の先生が多い中、X1先生は違います。」、「最近には、珍しいくらいの人間味のある先生」などと記載されている。

(6) 体罰の事実

本件審査の中で、前記(1)及び(2)に記載した生徒S、U、F、O及びMが述べた体罰が行われたことは、概ね認められる。

(7) X1の組合活動等

X1は、本件普通解雇されるまでに、以下のとおり、組合活動及び組合活動に関連した発言等を行い、学園もこれを認識していたことが認められる。

① 15年3月24日、組合結成に参加し、副執行委員長に就任した。

- ② 組合結成後、5月28日、6月10日、7月2日、7月16日及び7月28日に計5回開催されたすべての団体交渉に副執行委員長として出席し、積極的に発言した。
- ③ 5月17日、PTA総会において、15年度人事について何故交代させる必要があったのか、前校長の解任理由が明確でないとして、その解任理由は何かなどを問い質す発言をした。
- ④ 6月11日、Y3校長が不在で開催された職員会議において、同校長からの伝言として、Y4教頭が「今年の募集委員は業務命令で全員にやってもらう。」と発言したのに対し、X1は、「募集業務は業務命令という形はとらなくても問題はない。何故、そのようにするのか。長年の労使慣行を無視するのはおかしい。」と強く主張し、Y4教頭と対立した。
- ⑤ 15年5月ころ、Y3校長との面談の際、15年度自己申告書の記載方法に関して、同校長が「組合で統一して決めている指導目標の書き方はおかしい。」と述べ、X1は、これに反論した。

4 本件解雇後の労使関係と入試業務等

(1) 本件解雇に対する組合活動の活発化

- ① 15年9月3日、組合は学園に対して、本件解雇を交渉事項とする団体交渉申入れを行い、9月8日、当委員会で団体交渉が開催されることになった。
9月8日午後6時30分、当委員会における団体交渉の実施に当たり、組合は従来どおり傍聴人数の制限を行わないことを主張し、学園は傍聴人数を7、8名にすることを主張し、結局、団体交渉は開催されなかった。
- ② 9月9日、組合は、午前中(午前8時45分～午後0時30分)、半日ストライキを行い、職員室内の組合員の机の上に「不当解雇撤回」と記載した紙の工作物を設置したり、腕章・リボンの着用を始めた。
9月15日、組合は、Y3校長の自宅付近でハンドマイク等を使って集会等を行った。
- ③ 9月17日、学園は組合に対して、勤務中のリボン等の着用、職員室内の机上に設置した工作物の撤去、勤務中のリボン等の着用・生徒へのビラ等の配付を停止することを求め、その後も学園は再三再四これを求めたが、組合は聞き入れなかった。

なお、生徒へのビラ配付は、9月2日以降10月23日頃まで、ほぼ毎日行われた。

9月19日、学園はX1を被告として、東京地方裁判所八王子支部に対して雇用関係不存在確認の訴え(東京地裁八王子支部平成15年(ワ)第2254号)を

提起した。

9月22日、三鷹産業プラザにおいて、組合は、保護者説明会を開催した。150名余りの保護者が参加し、組合は、この間の組合活動について説明した。

9月30日、学園は生徒の保護者に対して、本件解雇の経緯や学園の考え方を説明した書面を郵送した。

- ④ 10月2日、組合は、午前中、半日ストライキを行った。ストライキの際、組合員は、校内を短時間の間、赤旗を掲げ腕章を着用して移動するなどした。

10月3日、文化祭の前日であり、当初、組合は、半日ストライキの予定であったが、これを延長して終日(午前8時45分～午後4時)ストライキを行った。また、同日、学園のグラウンド内における人文字撮影準備中及び同実施中、組合員5名が人文字の近くで赤旗を振ることがあった。

学園は、後に業者に依頼して人文字画像の修正処理を行った。

- ⑤ 10月9日に開催された体育祭において、組合員は「不当解雇撤回」と書かれた黄色のTシャツを着用した。学園は、書面によりこれを脱ぐよう指示したが、組合員は、これを無視して着用を続けた。

- ⑥ 10月11日、学園は、保護者会を開催した。この保護者会には、学園の全校生徒912名の保護者のうち231名が参加した。保護者会は5時間にわたり行われ、Y1理事長ら学園側及びX4委員長ら組合側が出席する中で、保護者らは、組合に対して「ビラ配付を止めてほしい。」と要望したり、学園に対しては「校長に利用された。1日も早く解雇を撤回して混乱を收拾し、裁判は取り下げてほしい。」などの意見を述べた。

- ⑦ 10月13日(体育の日で休日)、組合は、組合員及びその支援者を含め20名ほどでY1理事長の自宅に赴いた。Y1理事長は不在で、組合は抗議文を自宅ポストに入れたうえ、自宅前でハンドマイク等を用いてX1の解雇撤回を要求する集会を40分にわたって行い、最後にシュプレヒコールを行った。

10月15日、学園は、組合の上記行動に対して抗議文を交付した。これに対して、組合は、「当組合は、自宅における抗議活動も正当な組合活動であると認識している。また、今後も当組合が必要と判断した時期に、必要と考える対象者に向けて抗議活動を行う。」などと記載した回答書を交付した。

- ⑧ 10月15日頃、卒業アルバム用の教員の集合写真が撮影された。学園は、組合員に対して着用している腕章やリボンを取り外すよう指示したが、組合員は、これを聞き入れず腕章等を着用したまま撮影に臨んだ。さらに、組合員は、生徒の集合写真や部活動の写真撮影においても腕章等を着用して臨み、学園は、後に業者に依頼してアルバムの画像修正処理を行った。

(2) 生徒募集業務に関する申入れとその後の経過

① 10月半ば頃、学園は、同月18日に開催予定であった第1回学校説明会で説明を担当させる予定であった組合員X5及び同X6に対して、学校説明会においては腕章・リボンを外すことの確認を求めたが、両名は、自分たちだけでは回答できないと述べた。

② 10月15日、学園は組合に対し、「平成16年度生徒募集業務遂行に当たって(申し入れ)」と題する文書を交付した。この文書には、学園は、生徒募集業務が学園にとって非常に重要であること、生徒募集業務遂行中の腕章・リボン着用、机上設置物、ビラ配付などの組合活動を中止するとの確認を組合に対して求めていること、翌日の16日午前9時までにその確認がなされない限り、組合員に「募集委員をやっていただくわけにはいきません」と記載されていた。

10月16日、組合は学園に対し、「当組合はいかなる時でも当組合副執行委員長X1教諭に対する不当解雇撤回と裁判取下げが行われるまで、正当な抗議の姿勢を崩さないことを明言する。…当組合の抗議活動を理由に一方的に募集業務から組合員を外すという主張は認められるものでない。」などと記載した抗議文を交付した。

同日、学園は、組合の上記抗議文に対して、募集業務中に腕章・リボンを着用しないようにとの申入れが受け入れてもらえないことが明確になったので、「不本意ながら貴組合員に募集活動をしてもらうわけにいかないことになりました。」と記載した文書を組合に交付した。

組合は、この文書に対して、「何ら話し合いも行わず、一方的に組合員を業務から外さんとする法人の行為は断じて認められない。今後の抗議活動は、当組合が必要と判断すれば実行する。」と記載した文書を学園に交付した。

③ 10月16日、組合は、三鷹市公会堂で抗議集会を行った。集会に学園のPTA役員が出席し、集会終了間際になって、前に進み、Y3校長を支持し組合の活動を批判する演説を始め、X4委員長が「マイクを返して演説を止めてください。」と何度も制止したが止めなかった。集会終了後、組合員らはデモ行進を行った。

④ 10月18日、学園は、入学希望者に向けた第1回学校説明会を開催した。

説明会の開始直後、腕章を着用した組合員6名が説明会場の体育館に入ろうとしたので、Y4教頭がこれを制止しようとして体育館入り口付近で混乱状態になった。この後、組合員数名が一旦腕章を外して体育館の中に入ってから、再び腕章を着用した上で、参加者の後ろ側を歩くなどした。

⑤ 10月20日から学園では中間試験の期間に入った。

10月21日、組合は、X1の解雇撤回を求めて、午前8時45分から8時55分、午前9時35分から9時50分、午前10時15分から10時30分、午前10時55分から11時、午前11時25分から11時30分、午前11時55分から12時という5分から15分刻みの断続的ストライキを行った。さらに、休み時間中に校内でハンドマイクを用いて演説することもあった。

⑥ 10月21日、同月23日、視聴覚教室において、学園は、塾関係者を対象とした学校説明会を開催した。両日とも、組合員らは、腕章とリボンを着用して入室し、閉会まで居続けた。

10月27日、学園は組合に対して、前記入学希望者に向けた学校説明会及び塾関係者を対象とした学校説明会における組合の行為について抗議するとともに「生徒募集活動に関しては、腕章・リボンなどを着用せず、労使間の問題を部外者に知らしめるような行為を一切行わない」ことを約束すれば、いつでも募集委員になっていただくと記載した書面を交付した。

⑦ 10月30日、同月31日、組合は、午前中半日ストライキを行い、生徒登校時及び休み時間中、ハンドマイクを用いて演説を行うなどした。

31日には、組合は、職員室のドアや窓ガラスに「不当解雇撤回」「校長辞任要求」などと印刷した紙をボンドで貼り付けた。

その後、学園がこれらの紙を剥がしても、さらに、組合は紙を貼るなどの行動を行い、11月に入ってから職員室の窓ガラスにビラが貼られることがあった。

(3) 入試問題作成業務に関する経過

① 11月7日、Y4教頭、国語科主任の組合員X7、数学科主任の組合員X8、英語科主任の非組合員T及び教務主任の組合員X5の5名で16年度入試問題作成のための第1回会議が開催された。席上、X8が、例年に比べて入試問題作成の進捗状況が1か月も遅れていることに関して、管理職の責任を問う旨の発言を行うと、Y4教頭は、入試問題作成が遅れたのは私達だけの責任ではない、お互いさまだろうと述べた。

また、Y4教頭が期日までに入試問題を完成できるかと問いかけると、X8は、期日までには入試問題を完成させると答えた。

さらに、X7からは、国語科は素材を選んだりする関係で初稿の納期を延ばせないかとの相談があり、これを受けて、X8は、印刷業者に対する初稿出しを12月19日位にできないかとY4教頭に提案した。この提案に対してY4教頭は、「難しいのであれば外部業者に入試問題作成を依頼することを考えるし

かない。」と述べた。この Y4 教頭の発言に対して、X7 は、今から外部業者に頼むことこそ無理なのだから、初稿納期を 12 月 19 日でなくても可能な限り延ばせないかと再提案し、Y4 教頭は業者に確認してみると述べた。

- ② 11 月 12 日、16 年度入試問題作成のための第 2 回会議が開催された。会議の構成員は前回と同じであった。まず、Y4 教頭から Y3 校長の意向として、今のままでは X8 らに入試問題の作成を依頼することはできず、国語と数学については外部業者に発注するとの方針が示された。

X8 が Y4 教頭に対して「最初から外注するつもりでいたんですか。」と質すと、Y4 教頭は「8 割ぐらい国語と数学は外注するつもりでいた。」と答えた。さらに、Y4 教頭は、国語と数学の入試問題作成を外注する理由として「入試問題作成と組合活動がバッティングする」ことを挙げた。

- ③ 11 月 14 日朝、職員室で、Y3 校長は X8 に対して「入試問題はきちんと責任を持って作ってくれるのですか。」と確認したところ、X8 は、「作問の指示が遅れたのは、そちらの責任だから私は何ともいえません。」と答えた。さらに、Y3 校長は、「じゃ、責任は持ってもらえないのですか。」と再度確認すると、X8 は「責任はそっちにあります。」と答えた。そこで、Y3 校長は「時間もないので、それでは結構です。今回は外注にしますから。」と告げたが、同人は特に異議を述べることはなかった。

同日、Y3 校長は X7 に対しても上記の趣旨の確認を行ったが、同人の答えも X8 と同様であった。Y3 校長は、X7 に対して「じゃ外注します。作問は結構です。」と告げたが、同人は特に異議を述べることはなかった。

さらに、同日、Y3 校長は、非組合員 T に対しても上記の趣旨の確認を行い、同人からは期日に間に合わせるとの確認を得られた。

そこで、学園は、非組合員 T の担当する英語科については入試問題の作成を同人に依頼し、組合員 X8 の担当する数学科及び同 X7 の担当する国語科については入試問題の作成を外注することとした。

(4) 入試委員選任に関する経過

- ① 11 月 4 日から同月 15 日までの間、組合は、「不当解雇撤回」及び「Y3 校長の辞任」を要求項目としてほぼ 1 日おきに半日ストライキを行った。ストライキ中、組合はシュプレヒコールを行った。
- ② 11 月 4 日、学園は、その後に予定されていた学校説明会等の生徒募集業務においても、組合が積極的な妨害活動を行うことが懸念されるとして、組合員らを債務者として、東京地方裁判所八王子支部に業務妨害禁止の仮処分申立て(東京地裁八王子支部平成 15 年(ヨ)第 372 号)を行った。

11月14日、東京地方裁判所八王子支部は、学園の上記仮処分申立てについて、組合員らに対し、11月16日、同月29日、同月30日、12月6日に予定された学校説明会の日時に、学園に隣接する道路及びその付近で、大声を発するなどして喧噪状態を起こさないこと、腕章を着けたり、横断幕など組合活動を表すものを掲げたりしないこと、デモ行進をし、学校に隣接する道路において多数者で滞留しないことなどを命じた。

- ③ 11月16日午後2時頃、組合は、JR中央線三鷹駅から大成高等学校に至る三鷹通りをデモ行進した。ほぼ同時刻、学園では、学校説明会が開始される場所であった。

なお、②の仮処分決定が出される直前の11月13日、組合は、東京地方裁判所八王子支部に対して、「債権者(学園)の強い危惧を真摯に受け止め」、学校説明会を妨害する行為を行わない旨の上申書を提出している。

- ④ 11月21日、学園は組合に対して「入試委員について」と題する書面を交付した。この書面には、組合員に入試委員を担当してもらうに当たり、「学園側からの業務命令に日常的に服し、決して違反することなく、また業務妨害を行わないこと」を約束するよう申し入れ、11月26日までにその約束をしてももらえないと入試委員を担当させることはできないと記載されていた。

- ⑤ 11月26日、組合は学園に対して、「入試委員について」の回答期限を1日延期するよう申し入れた。

11月27日、学園は組合に対して、回答期限の延期には応じられないとして、i)入試委員は十分に信頼のおける人でないと担当させられないこと、ii)学園が約束するよう申し入れたのは、日常的に就業規則を守り、就業中は業務命令に従い業務に専念してもらうという社会通念上も極めて当然のことであること、iii)回答の検討には十分な時間的余裕があったこと、iv)組合の対応には誠実さが感じられないこと等を理由に組合員に入試委員を担当してもらうことはできないと通知した。

これに対して、組合は同日付文書により、i)組合員を募集業務に復帰させるよう申し入れ、ii)(例年に比べ)大きく遅れた入試問題作成業務開始について意見を述べた組合員らを入試問題作成業務から除外したことを抗議し、iii)組合員が入試監督・採点・面接・判定会議・入試発表の業務を実施する日程において、特段に組合活動を行う意思はなく、腕章・リボンの着用等一見して受験者に組合活動と認識されるものを着用する意思がないとして、組合員を入試委員の業務から除外しないようにと通知した。

これに対して、学園は同日付文書により、i)組合の行った生徒募集業務の

妨害行為等について抗議し、ii) 日常的に業務命令に従うこと、及び腕章等を外すことを約束してもらわない限り、募集委員・入試委員を担当してもらうわけにはいかないと回答した。

なお、この文書には、学園が国語科及び数学科担当の組合員に入試問題を担当させなかったのは、問題作成に責任を持つとの明確な確認が得られなかったためであるとも記載されていた。

⑥ 11月28日、学園は、組合員らを債務者として、東京地方裁判所八王子支部に対して、学校業務の妨害を行わないこと、経営者個人宅への要請行動を行わないことなど業務妨害禁止等の仮処分申立て(東京地裁八王子支部平成15年(ヨ)第403号)を行った。

⑦ 12月8日、組合は、学校敷地ないし施設内でのi) 生徒対象のビラ配付停止、ii) 腕章・リボン着用の停止、iii) ビラ貼付の停止、iv) 机上の工作物の設置中止、v) 組合旗・横断幕の設置中止を決定し、学園に通知した。

⑧ 12月11日、当委員会において、あっせん員立会いの下で、組合側15名、学園側7名が出席し、団体交渉が行われた。議題は主にX1の解雇問題であったが、労使双方の主張は平行線を辿った。

翌12月12日、組合は当委員会に対して、X1の解雇に関する本件不当労働行為救済申立て(都労委平成15年不第110号)を行った。

(5) 自宅研修命令に関わる経過

① 16年1月19日、学園は、入試委員を担当しない専任教諭及び常勤講師の全員を対象に、入試期間中、自宅を研修場所とした研修命令を出した。研修期間は、1月22日、2月10日、同月12日、同月13日の4日間、研修内容は「あなたの専門教科の指導を通して本校生徒の学力を向上させる具体的な工夫について」、報告書の提出期限は2月16日、当該研修の日の出勤簿表示は「研修」とするとされていた。また、「やむを得ず、研修のため自宅を離れる場合には学校からの緊急連絡に対応できるようにしておくこと」とも記載されていた。

なお、この自宅研修命令は組合員ばかりでなく、入試委員を担当しない非組合員も対象とされていた。

② 1月20日、学園が組合員を債務者として、東京地方裁判所八王子支部に申し立てていた業務妨害禁止の仮処分命令申立事件(東京地裁八王子支部平成15年(ヨ)第403号)について、当事者間で和解が成立した。

和解内容は、X1の解雇に関する本案訴訟の一審判決言渡しまでの間、組合員らは、i) 学校の授業時間中及びその前後30分間、学校敷地内及び学校敷

地から 50 メートルの範囲内で、拡声器を使用するなどして大声をあげないこと、ii) 学校敷地内で腕章・リボンを着用しないこと、iii) 学校敷地内で組合活動を示す組合旗、横断幕を設置したり、掲げたりしないこと、iv) Y1 理事長及び Y3 校長の自宅に赴き、面会強要しないこと、v) Y1 理事長及び Y3 校長の自宅から半径 50 メートルの範囲内で拡声器を使用したり、大声をあげるなどして、同理事長及び同校長を非難し、演説を行い、シュプレヒコールをしたりしないことなどであった。これは、ほぼ学園の申立ての趣旨に沿ったものである。

- ③ 1 月 21 日午後 6 時から 7 時まで校舎内において、自宅研修命令について団体交渉が行われた。

組合側が研修場所を自宅に特定する理由を質すと、学園側は、入試委員が入試業務に専念するためだと答えた。また、学園は、部活動や調査書の作成などの業務があっても出勤してはならないとした。さらに、自宅研修命令は業務命令だから、違反すれば、当然、処分はあり得るとも述べた。

- ④ 3 月 1 日、組合は当委員会に対して、入試業務等からの排除に関する本件不当労働行為救済申立て(都労委平成 16 年不第 11 号)を行った。

5 その後の労使関係等

- (1) 17 年 1 月 24 日、組合は、学園が組合員全員に対して 16 年夏期賞与について「マイナス査定」したこと及び X4 執行委員長に対して戒告処分を行ったことは不利益取扱い及び支配介入に当たるとする不当労働行為救済申立て(都労委平成 17 年不第 4 号)を行った。これについては、現在、審査中である。

- (2) 17 年 2 月 10 日、組合は、学園が組合員 10 名に対して発した同年 1 月 3 日付通告(16 年度のすべての校務分掌からの解任、同年 1 月 4 日から同年 3 月 31 日までの間における労務提供受領拒否、同期間における学園施設への立入り禁止)の撤回を求める不当労働行為救済申立て(都労委平成 17 年不第 6 号)を行った。

17 年 4 月 20 日、組合は、学園が組合員 10 名に対して発した同年 3 月 28 日付通告(17 年度のすべての校務分掌からの解任、同年 4 月 1 日から 18 年 3 月 31 日までの間における労務提供受領拒否、同期間における学園施設への立入り禁止)の撤回を求める不当労働行為救済申立て(都労委平成 17 年不第 39 号)を行った。

17 年 6 月 9 日、当委員会は、上記都労委平成 17 年不第 6 号及び同第 39 号の 2 件について併合して審査することを決定し、これについても、現在、審査中である。

- (3) なお、17 年 9 月 21 日、東京地方裁判所八王子支部は、学園が X1 を被告とし

て提起していた雇用関係不存在確認請求事件(4(1)③)及び X1 が学園を被告として提起した地位確認等反訴請求事件の併合事件について、本件解雇は無効であるとしたうえで、学園の訴えを却下し、X1 の請求を概ね認容する判決を行った。

学園は、この判決を不服として東京高等裁判所に控訴したが、18 年 1 月 26 日、東京高等裁判所は、学園の控訴を棄却するとの判決を行った。

第 3 判 断

1 本件解雇について

(1) 申立人の主張

組合員 X1 に対して平成 15 年 9 月 1 日付けでなされた普通解雇は、以下の理由により不当労働行為に当たる。

- ① 本件紛争の発端は、後に組合に結集することになる X1 ら教諭を学校運営から排除する意図をもって行われた 15 年度人事であった。この人事は全く合理性のないものであって、結局のところ、Y1 理事長の方針に強く反発した者を排除するためにのみ行われたものであった。

組合は、組合結成後、直ちに上記人事についての団体交渉を申し入れたが、学園は理事会の開催を理由に 5 月中旬以降にしかこれに応じない旨回答し、さらに、学園は、この人事について管理運営事項だから団体交渉の議題としないと主張するなど極めて不誠実な対応であった。

- ② 本件解雇が不当労働行為意思に基づいてなされたものであることは、この処分が相当性及び均衡を欠いている点から、明らかである。

過去に大成高等学校において生徒に対して体罰が行われたことがある(平成 6 年頃及び平成 9 年頃)が、当該教員は一切処分されていない。また、本件申立て後、非組合員の教員が生徒に対して体罰をふるったことがあるが、この教員も一切処分されていない。

したがって、これらの事例に比較すれば、X1 に対してなされた本件解雇が過重に過ぎ、かつ均衡を欠くものであることは明らかである。

なお、公立学校における体罰とその処分の事例をみると、体罰により生徒に傷害を与えた場合にさえ解雇処分がなされたことはなく、Y3 校長の自認するところによれば、私立高校は都立高校に比較して体罰を行った教員に対する不利益処分は軽いというのであるから、本件解雇が解雇権の濫用に当たり、不当労働行為意思によるものであることは更に明らかとなる。

- ③ 学園は、X1 が生徒に対する体罰を認めなかったことを様々に非難しているが、6 月 20 日に行われた事情聴取の際の X1 の対応は、この事情聴取が当該体

罰を学園側が知ったとされる5月14日から1か月以上も経過した段階で学園側が3人の立会いでものものしく行われたことから、やむを得ずとったものである。

さらに、6月20日以降の事情聴取は、X1を解雇しようという意図の下にその証拠集めとしてなされており、むしろX1に真実を語らせないよう追い込んでいく形でなされたものであるから、これに応じなかったX1が非難される筋合いはない。

- ④ 以上を総合すれば、X1に対する普通解雇が不当労働行為に当たることは明白である。

(2) 被申立人の主張

本件解雇は、以下に述べるとおり、客観的に合理的な理由に基づく社会通念上相当なものであり、不当労働行為には当たらない。

- ① X1は、5名もの生徒に対し、自己の感情の赴くまま安易かつ日常的に、多数回にわたり、「殴る、蹴る、はたく」という極めて悪質な体罰を行っていた。

加えて、X1は否定しているものの、15年5月21日、Y3校長が定例職員会議における訓示の中で体罰の絶対禁止について周知徹底を図り、同人もこの訓示の内容を十分認識していたにもかかわらず、その後6月に入ってから4名の生徒らをたたいたり、足蹴にしたのである。

このようなX1による生徒への体罰は、単なる暴力の行使であったことは明らかである。

- ② 本件解雇に至る過程において、学園は、生徒に対する体罰の事実が次々に発覚していく中、約2か月もの期間をかけて、6回にわたりX1と面談した上で事情聴取を行っており、幾度にもわたる十分な弁明の機会を付与した。

しかしながら、このように、学園が幾度にもわたる十分な弁明の機会を付与したにもかかわらず、X1は、曖昧なことを述べたり、3回目の途中からは明確かつ積極的に体罰を行ったことを否認した。さらに、8月14日のY3校長の出校要請に対し、X1は「結構です。」と述べ、自ら弁明の機会を放棄する途を選択したのである。

そして、X1が生徒達への体罰を否認し続けたことは、完全な虚偽であった。X1は、本件解雇に至るまで一貫して、このような虚偽の事実を、少なくとも3回目の面談以降においては明確かつ積極的に述べ、生徒達が嘘をついたこととしてまで自己の体罰を隠蔽しようとしたのである。それは、およそ教員としてあるまじき卑劣な自己保身のための行為であった。

- ③ 他の単純な体罰の事例との不均衡を問題とする組合の主張は、本件解雇理

由の誤った把握を前提とするものであり、失当である。

- ④ 以上述べたとおり、本件においては、X1 の教員としての適格性の欠如を裏づけ、学園と X1 との信頼関係を破壊せしめる十分かつ明白な事由が存しており、学園は、かかる事由に基づいて本件解雇の判断をしたものである。その判断は X1 が組合員であるか否か、組合の中心的な人物であるか否かなどということとは全く関係がない。本件解雇は、客観的に合理的な理由に基づく社会通念上相当なものであり、これが不当労働行為に当たらないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

- ①ア 学園は、X1 が自分の感情の赴くまま安易かつ日常的に、多数回にわたり、極めて悪質な体罰を行ったばかりでなく、15 年 5 月 21 日、Y3 校長が定例職員会議における訓示の中で体罰の絶対禁止について周知徹底を図り、同人もこの訓示の内容を十分認識していたにもかかわらず、その後 6 月に入ってから 4 名もの生徒らをたたいたり足蹴にしたのは単なる暴力の行使であり、これらの事実を解雇事由とすることは、十分合理性があると主張する。

イ 確かに、いかなる場合でも、教員の生徒に対する体罰が許されないことは当然である。したがって、15 年 5 月 21 日の Y3 校長による訓示以前において、X1 が 5 名の生徒に対して複数回にわたって軽微とはいえ体罰を行った事実(第 2.3(1)(2)(6))は、決して教育的理由などの言い訳が許されるものではない。

ウ 学園は、15 年 5 月 21 日の Y3 校長の訓示以降、6 月に入ってから、X1 が 4 名の生徒らをたたいたり、足蹴にしたと主張する。しかしながら、Y3 校長の訓示以降に、そのような事実があったことを認めるに足りる的確な疎明はない。

そして、このことと、同日、Y3 校長が、「体罰は学校教育法違反行為であり、絶対にあってはならない」ことを記載した文書を教員らに配付した際、居合わせた教員らの質問に対して「過去については問えない」、「今後は処分もありうる。」と答えたこと(第 2.2(2)②)を併せ考えれば、同訓示以前の体罰をとらえて本件解雇の理由とするのは相当ではない。

- ② 学園は、本件解雇に至る過程において、生徒に対する体罰が次々に発覚する中、約 2 か月もの期間をかけて、6 回にわたり X1 と面談した上で事情聴取を行っており、幾度にもわたり十分な弁明の機会を付与したにもかかわらず、同人が曖昧なことを述べたり、途中からは明確かつ積極的に体罰を行ったこ

とを否認し、さらに、8月14日の出校要請に対して「結構です。」と述べ、自ら弁明の機会を放棄したと主張し、さらに、同人が生徒が嘘をついたことにしてまで自己の体罰を隠蔽しようとしたことは、およそ教員としてあるまじき卑劣な自己保身のための行為であると主張する。

確かに、X1が「やっていない。」「生徒が千回殴られたと言ってもやっていない。」などと述べて(第2.3(2)⑤)、自己の体罰の事実を否認したことは教育者として恥ずべき行為である。

しかしながら、学園が15年3月に発表した15年度人事で主要人事を一新したことから、同月24日、教員の一部によって組合が結成され、X1がこの組合の副執行委員長に就任したこと(第2.2(1)③)、その後行われた団体交渉において学園が組合の要求に殆ど応じなかったこと(第2.2(2)③～⑧)、4月にはY3校長が着任し、5月に体罰絶対禁止の訓示をし、「今後は処分もあり得る。」等の発言をしていたこと(第2.2(2)①②)は前記認定のとおりである。このような状況の下では、上記X1の行為は、組合の副執行委員長であったことから、学園の行う事情聴取に警戒心を抱き、組合活動に対する報復としての処分を怖れるあまり自らを守るために行った行為とも考えられるので、同人の態度を強く非難することは酷ともいえる。

さらに、学園のX1に対する事情聴取は、生徒SからX1の体罰についての訴えを聞いて直ちにX1にその事実を質していないこと(第2.3(1)①③)、事情聴取の際、X1が今回の件で学校を混乱させたから自らを学級担任及び部活顧問から外すよう要望しても、これを無視して形式的な調書作成の手續を進行させていること(第2.3(1)⑤)、S以外の生徒に事情聴取の対象を広げる中で調書を後にワープロにより作成して署名捺印させていること(第2.3(2)③④⑥)などからすれば、必ずしも学園が様々な手段を講じてX1を説得し、同人に体罰を認めて反省する機会を与えたとはいえず、むしろ、体罰についての事実解明のための調査を超えて、X1に対して何らかの処分を行うための証拠作成という面が先行し、そのことが同人を体罰の事実について真実を述べ難い状況に陥らせたということもできる。

- ③ 学園は、他の単純な体罰の事例との不均衡を問題とする組合の主張は、本件解雇理由の誤った把握を前提とするもので失当であるとも主張する。

しかし、そもそも、学園では、過去に教員が体罰を理由として解雇された事例は認められず(第2.3(4)①)、埼玉、神奈川、東京及び栃木などの公立学校の事例(第2.3(4)②)をみても、本件と同程度の体罰や、傷害を負わせるなど本件より悪質とみられる体罰の事案であっても、その処分の態様は、

戒告、せいぜい停職 1 か月ないし数か月又は減給程度であることが認められる。これらの事例と比較するとき、本件解雇は、学校社会の通念に照らして著しく均衡を欠くものであり、たとえ懲戒処分でなく普通解雇であるとしても苛酷に過ぎるものである。

- ④ そこで、以下において、学園が X1 に対して、このような過去に学園に事例もなく、公立学校における事例と比較しても均衡を欠く苛酷な処分を敢えて課した理由について、更に検討することとする。

学園と組合及び X1 について、以下に述べるとおりの事実が認められる。

ア 12 年 4 月、現 Y1 理事長が常任理事に就任して以降、後に組合を結成する教員らは、様々の点で Y1 と対立したことが認められる。

すなわち、13 年 2 月の入試判定会議において、Y1 が「少子化の時代にピアスの穴が開いているとか、髪の毛を茶色に染めたことがあるということでは不合格にするのはおかしい。」と述べると、現組合員を中心とする教員らは「本校のような学校では、きちんとした生活指導こそがすべての教育の原点」として Y1 の見解に反対したこと、13 年 5 月の職員会議において Y1 が入試判定基準の弾力化方針を提案すると、現組合員を中心とした教員らは、「現状の判定基準を変えるべきでない。」「何年もかかって判定基準を確立し、ようやく入学者が安定してきた。」「判定基準を甘くすると入学者の質が落ち、学校の教育環境が悪化する恐れがある。」などと主張して同方針に異を唱えたこと(第 2. 2(1)②)が認められる。

さらに、14 年 4 月、Y1 は学園理事長に就任したが、理事長就任後、運営委員会の場で、従来禁止されていた「携帯電話の所持を認めるべき」と述べ、「ルーズソックスを禁止するべきでない。」と述べて、校長、教頭、教務主任及び生活指導主任らがこれに反対したこと(第 2. 2(1)②)が認められる。

そして、翌 15 年 3 月 10 日、Y1 理事長は、Y2 校長兼理事を再任しないこと、X2 を教務主任から外すことなどを内容とする平成 15 年度人事を発表し、同月 24 日、これを不満とする教員らにより組合が結成され、X1 は副執行委員長に就任した(第 2. 2(1)③)。

イ 3 月 26 日、組合は、学園に対して組合結成通告を行い、夏休みまでの間、組合活動に関する基本的要求、人事に関する要求及び情報公開に関する要求について 5 月 28 日、6 月 10 日、7 月 2 日、同月 16 日及び同月 28 日計 5 回の団体交渉が行われた。しかし、学園は、組合掲示板について組合の希望していない場所に設置を認めるとした以外、一切組合の要求に応じる姿

勢をみせず(第2.2(1)③(2)③～⑧)、組合を敵視していたことが窺われる。

さらに、7月16日に開催された第4回団体交渉で、学園側でただ一人出席したY4教頭は、新校舎配置計画を翌17日午前中までに提示すると約束しながら提示しなかったため、17日、組合のX4執行委員長がY1理事長に面談を求めたが、同理事長は、理事長室に施錠して面談に応じなかったこと、7月28日の第5回団体交渉で、新校舎配置について、Y1理事長は、「すべて学園が決める。書道教室移転はもう決まったことで変えるつもりはない。」などと述べ(第2.2(2)⑦⑧)、組合と対立したことが認められる。

ウ X1は、組合結成に参加し、結成当初から組合の副執行委員長に就任し、本件解雇されるまでの間に行われた組合と学園との団体交渉に副執行委員長としてすべて出席して積極的に発言したこと(第2.3(7)①②)、また、PTA総会、職員会議及びY3校長との面談等においても、学園の15年度人事や募集業務等について意見を述べ(第2.3(7)③④⑤)、学園と対立したことが認められる。

上記ア、イ及びウの事実からすれば、学園と組合及び組合副執行委員長の地位にあったX1とは、15年度人事を契機とした組合結成以降、団体交渉の場で対立したばかりでなく、PTA総会、職員会議及びY3校長との面談等においても対立を深めたことが認められ、したがって、学園は、組合及び組合副執行委員長であるX1を嫌悪していたことを推認することができる。

- ⑤ 以上のとおり、X1の生徒に対する体罰問題について、15年5月21日の校長訓辞以降、X1が体罰を行ったとの事実は認められないこと、学園では過去に教員が体罰を理由として解雇された事例は認められないこと、公立学校における事例と比較すると本件解雇は著しく均衡を欠く苛酷なものであること、及び学園が組合及び組合の副執行委員長に就任して積極的に発言等行っていたX1を嫌悪していたことを併せ考えれば、学園が本件解雇を敢えて行ったのは、X1が組合の副執行委員長の地位にあること故の不利益取扱いであるとともに、学園と対立を深めていた組合の役員をいわば見せしめとして解雇することによって組合弱体化を図った支配介入にも当たるといわざるを得ない。

2 組合員に生徒募集業務、入試問題作成業務及び入試委員を担当させなかったことについて

(1) 申立人の主張

- ① 生徒募集業務からの排除について

学園は、X1が解雇されて以降その撤回を求めて行った組合活動を理由に、

学園と組合員との信頼関係が失われたとして、組合員を生徒募集業務から排除したことを正当化しているが、生徒募集業務からの組合員の排除は、不当労働行為意思に基づいて行われた。

そもそも X1 に対する解雇が不当労働行為意思に基づいてなされたものであるから、その撤回を求める組合の活動は、その目的において正当なものである。

組合としては、学園との話し合いによって問題を解決しようと努め、団体交渉を求めるなどしたにもかかわらず、学園はこれを拒否し、15 年 9 月 19 日には早くも X1 を被告として雇用関係不存在確認訴訟を東京地方裁判所八王子支部に提起し、問題の拡大・激化を図ったのである。

したがって、その後に行われた組合の抗議活動等は、このような学園の不誠実な態度に対して必要な限度でやむを得ず行われたものであり、その態様において正当な組合活動の範囲に属するものである。

② 入試問題作成業務からの排除について

16 年度の入試問題作成のための会議が開催されたのが例年に比較して 1 か月遅れたことにも表れているが、そもそも、学園には、学園にとって重要な課題である入試問題作成を管理者として責任を持って進めようとする態度は全く見られなかった。

学園は、X8 ら組合員が入試問題を期限までに作成することを約束しなかったから入試問題のうち数学と国語については外注することに決定したと主張しているが、事実はそうではなく、当初から、学園は、組合員である X8、X7 が責任者である数学と国語については外注する意向であった。

X8 らとしては、真に入試問題を期限までに作成する意思も能力もあり、かつ、そのことを Y4 教頭らに表明していたのであるから、数学と国語の入試問題について外注した学園の措置は不当なものであり、X8 らが組合員であることを嫌悪し、組合員を学園の中核業務から外すためのみに行われた不当労働行為であることは明白である。

③ 入試委員からの排除について

学園は、15 年 11 月 21 日午後 5 時過ぎ、「入試問題について」と題する文書において、組合員を入試委員の業務に就かせるためには「学園側からの業務命令に日常的に服し、決して違反することなく、また、業務妨害を行わないこと」の約束を改めて行う必要があるとし、その約束を 11 月 26 日までに書面により回答することを求めた。

そして 3 連休後の 11 月 26 日朝、組合は、口頭及び書面により回答期限を

1日だけ延ばしてくれるよう要請し、交渉窓口折衝にあたっていたY4教頭も快諾していたにもかかわらず、同日夕方になってY4教頭は前言を翻し、回答期限の延長は認めない旨連絡してきたものである。しかし、入試日程全体からすれば、1日の回答期限の延期が認容できないような合理的理由は存在せず、この学園の対応が組合員を入試委員から外すための不当労働行為意思に基づいてなされたことは明白である。

また、組合は、11月27日朝、「入試期間中は組合活動は一切行わない。また組合活動とみなされるものを身につけたりしない。」と文書で回答しており、したがって、既にこの段階で、学園としては、組合員を入試業務から外す正当な理由は存在しなくなったはずである。それにもかかわらず、学園が組合員を入試委員から排除したのは不当である。

なお、本来の学園の要求は、入試業務を円滑に進めるという必要性に基づいてなされるべきであって、入試業務以外のすべての業務に関して絶対服従を求める学園の態度は、組合の活動すべてを抑圧しようとするものであり、過大な要求として正当化できないものといわざるを得ない。

(2) 被申立人の主張

- ① 入試業務等が、学園の存続の根幹をなす極めて重要な業務であることは論を待たない。特に少子化により私立学校の経営が厳しいことからすれば、入試業務等の重要性は一層増しているといえる。

かかる生徒募集等の業務を誰に担当させ、担当させないかは、学校運営に責任を負う学園が経営者としての立場から裁量的に判断すべき事項である。特に入試業務等の重要性及びやり直しがきかず失敗が許されないという特殊性に鑑みれば、経営者としての裁量を逸脱したなどの特別な場合は格別、入試業務等に関する学園の判断は最大限尊重されなければならない。

- ② 本件解雇以降、組合は、学園の業務に対する妨害行為を繰り返し行った。

すなわち、組合は、15年9月2日以降、本件解雇の撤回を求めて、学園を攻撃・中傷するビラを大成高等学校の生徒・保護者を対象に配付し始め、生徒に対するビラ配付は、同年10月23日頃までは殆ど毎日、その後も断続的に行われた。また、同年9月9日以降、組合員らは、生徒の出入りする職員室の机の上に「解雇撤回」など組合の主張を掲げた工作物を設置し、授業時間も含め、校内において腕章・リボンの着用を開始した。また、組合は、職員室内に貼り紙を行い、剥がされても再び貼った。

学園は、組合に対して、職員室内への工作物の設置及び授業時間を始めとした就業時間中の腕章等の着用を止めるよう強く求め、生徒に対するビラ配

付についても教育的観点から差し控えるよう何度も要請したが、組合は、これをことごとく拒否した。

さらに、組合員は、学園の制止要請を無視して、人文字撮影中のグラウンド内に立ち入って人文字近くで赤旗を振る妨害行動を行い、体育祭において組合の主張を胸部に印刷した T シャツを着用し、卒業アルバム用の教員の就業写真の撮影時において、腕章を着用するなどした。

募集業務・入試委員を担当させるかどうかの判断は、かかる状況を踏まえて行われたものである。

また、組合は、学園が団体交渉に応じなかったかのように主張しているが、全く事実と異なる。学園は、団体交渉の実現に向けて努めており、団体交渉の開催に当たり、無理な条件を付け、あるいは当然の求めを拒否したのは組合側である。

③ア 生徒募集業務を担当させなかったことについて

学園は、15年10月18日に予定されていた第1回学校説明会にあたり、同月15日付文書で、組合員に対して募集業務の重要性を訴えるとともに特に、生徒募集業務の遂行中、腕章等の着用、職員室内の工作物の設置、ビラの配付活動をしないよう求めた。しかし、かかる極く当然の最低限の申入れに対しても、組合は、これを拒否し、従前の妨害活動を継続する姿勢を明らかにした。

また、10月15日付文書の交付に先立ち、学園は、第1回学校説明会で説明を担当させる予定であった組合員 X5 及び同 X6 に対して説明会では腕章等を外すよう確認を求めたところ、同人らが自分達だけでは回答できないと述べたため、学園は、組合で検討して至急回答するよう伝えた。しかし、学園が10月15日付文書で改めて申入れするまで組合からの回答はなかった。

学園のかかる対応は、組合に学校説明会における腕章の着用について検討する時間と機会を与えるものであり、学園が組合員に募集業務を担当させることを真剣に検討していたことの証左である。

イ 入試問題作成業務を組合員に担当させなかったことについて

15年11月7日に行われた入試問題作成のための会議において、数学科の組合員 X8 は、会議の冒頭から「今頃なんですか。今からでは間に合いませんよ。何で今まで放置してきたんですか。管理者でしょう。責任はどうなっているんですか。」と管理者の責任を詰問する態度であった。さらに、11月12日の会議において、Y4 教頭から入試問題の作成を責任をもって期

限に間に合わすことができるかについて問われた際、X8は入試問題の作成は行うものの責任を持って期限に間に合わせるとは答えず、国語科の組合員X7もこれに同調する態度であった。さらに、11月14日、Y3校長自らX8及びX7に確認したところ、「遅れた責任は学校にあるんだ。学校にあるんだ。」と述べ、学園を非難するばかりであったので、Y3校長は、「もう時間もないので、それでは結構です。」「今回は外注にしますから」と述べたのである。

万一にも入試問題の作成が期限に遅れば、入試の実施において致命的な事態となるのであり、学園としてはできる限り慎重を期した判断を行う必要がある。したがって、入試問題の作成が期限に間に合わなくなるリスクがある以上、入試の実施に万全を期さなければならない学園が、確実性のある外部業者を利用し、かかるリスクを回避しようとすることは極めて合理的な判断というべきである。

外注するか否かのポイントは、期限までに責任を持って入試問題の作成を間に合わせることができるかどうかという点につきるのであって、その支障になる事由が組合活動か否かは学園の関心事ではない。

以上のとおり、学園が、組合員X8及び同X7に入試問題作成業務を担当させなかったことは、入試を確実に実施するための措置であって組合員を不利益に取り扱う意図など全く存在しない。

ウ 入試委員業務を組合員に担当させなかったことについて

学園は、入試委員を確定する必要があったので11月21日付文書により組合に対して、組合員に入試委員を担当してもらう条件として、日常的に業務命令に従い、業務妨害行為を決して行わないことを約束するよう求めたが、組合は、かかる当然の求めに応じることをも逡巡する態度で回答期限までに回答せず、回答期限をすぎた回答においても、日常的な業務妨害行為を行わないことという当然の事項の約束に応じなかった。学園は、かかる経緯から組合員に入試委員を任せることはできないと判断したものである。

組合は、学園の申入れ内容が生徒募集業務の際に比べ広範に過ぎると主張するが、学園が組合に対して11月21日付文書を発した時点で、既に学園の組合員への信頼は相当程度失われており、学園としては、同文書により組合員に入試委員という重要業務を任せることができるかどうか確認する必要があったのである。

また、組合は、組合の抗議活動を一部停止した後も、組合員に入試業務

を担当させなかったことは不当であると主張するが、学園としては、既に常勤講師・非常勤講師に入試業務への協力を依頼していたものであり、学園が改めて調整を強いられる理由はない。

(3) 当委員会の判断

① 生徒募集業務に従事させなかったことについて

ア 組合は、学園が、X1 の解雇撤回を求めて組合が行った組合活動を理由として、組合員に生徒募集業務を担当させなかったことを不当労働行為意思に基づく不当なものであると非難し、そもそも X1 の解雇が不当労働行為意思に基づいてなされたものであるから、その撤回を求める組合の活動は、その目的において正当なものであると主張する。

さらに、組合は、組合が学園との話し合いによって問題を解決しようとする努力、団体交渉を求めるなどしていたにもかかわらず、学園はこれを拒否し、X1 を被告とした雇用関係不存在確認訴訟を提起し、問題の拡大・激化を図ったのであるから、その後、組合が必要な限度でやむを得ず行った抗議活動は正当な組合活動の範囲に属するものであるとも主張する。

イ 確かに、前記(1. (3))における判断のとおり、学園が X1 を普通解雇したことは不当労働行為に当たるといわざるを得ず、また、組合が、X1 の解雇の不当性を問題にしているところ、団体交渉が開催されないまま(第 2. 4(1)①)、15 年 9 月 19 日、学園が X1 を被告として、東京地方裁判所八王子支部に対して雇用関係不存在確認の訴えを提起したこと(第 2. 4(1)③)が、同年 9 月から 10 月にかけて組合活動を激化させる結果を招いたともいえ、この時期の労使関係の混乱の責任が学園に全く無いわけではない。

ウ しかしながら、i)9 月 9 日、組合は半日ストライキを行い、職員室内の組合員の机の上に「不当解雇撤回」と記載した工作物を設置したり、腕章・リボンの着用を始めたこと(第 2. 4(1)②)、ii)9 月 15 日、組合は、Y3 校長の自宅付近でハンドマイク等を使って集会等を行ったこと(第 2. 4(1)②)、iii)9 月 17 日以降、再三再四、学園が組合に対して、職員室内の机の上に設置した工作物の撤去、勤務中のリボン等の着用・生徒へのビラ等の配付を停止することを求めたが、組合は、これを聞き入れなかったこと(第 2. 4(1)③)、iv)生徒へのビラ配付が 9 月 2 日以降、10 月 23 日頃までほぼ毎日のように行われたこと(第 2. 4(1)③)、v)10 月 2 日、組合は、半日ストライキを行い、ストライキの際、校内を短時間の間、赤旗を掲げ腕章を着用して移動したこと(第 2. 4(1)④)、vi)10 月 3 日(文化祭前日)、組合は終日ストライキを行い、グラウンド内の人文字撮影中、人文字の近くで赤旗を振っ

たこと(第2.4(1)④)、vii)10月9日の体育祭当日、組合員が「不当解雇撤回」と書かれた黄色のTシャツを着用し、学園がこれを脱ぐよう指示しても、これを無視して着用を続けたこと(第2.4(1)⑤)、viii)10月13日(休日)、組合員及び支援者20名ほどがY1理事長の自宅に赴き、自宅前でハンドマイク等を用いてX1の解雇撤回を要求する集会を40分にわたって行い、10月15日、学園が組合の上記行動に対して抗議文を交付すると、「当組合は、自宅における抗議活動も正当な組合活動であると認識している。また、今後も当組合が必要と判断した時期に、必要と考える対象者に向けて抗議活動を行う。」と回答したこと(第2.4(1)⑦)、ix)10月15日頃、組合員らは、卒業アルバム用の教員の集合写真、生徒の集合写真及び部活動の写真撮影において、腕章等を着用して臨み、学園が取り外すよう指示してもこれを聞き入れなかったこと(第2.4(1)⑧)などの事実からすれば、学園が組合の行う業務妨害ともみられる激しい抗議活動により、生徒募集業務を含む入試業務等が深刻な影響を受けるとの懸念を抱いたとしても無理からぬ面がある。

エ したがって、学園が15年10月18日に開催予定であった第1回学校説明会で説明を担当させる予定であった組合員X5及び同X6に対して、説明会において腕章・リボンを外すよう求めたこと(第2.4(2)①)、また、同年10月15日、学園が組合に対して、生徒募集業務遂行中の腕章・リボン着用、机上設置物、ビラ配付などの組合活動を中止するとの確認を求めたこと(第2.4(2)②)は、学園が生徒募集業務を円滑に運営管理するために業務上の必要から行ったものと認められる。

そして、学園の上記求めに対して、組合は、10月16日、「当組合はいかなる時でも当組合副執行委員長X1教諭に対する不当解雇撤回と裁判取下げが行われるまで、正当な抗議の姿勢を崩さないことを明言する。…当組合の抗議活動を理由に一方的に募集業務から組合員を外すという主張は認められるものではない。」と回答している(第2.4(2)②)のであるから、学園が募集業務中に腕章・リボンを着用しないようにとの申入れが組合によって拒否されたと受け取り、組合員に生徒募集業務を担当させないことを決定したことは、何ら責められるものではない。

オ 以上のように、学園が組合員に生徒募集業務を担当させなかったのは、学校運営に対する妨害活動ともみられる組合の過激な活動に対する防衛策とも認められることからすれば、業務上の必要性に基づく措置であり、不当労働行為とはいえない。

② 入試問題作成業務に従事させなかったことについて

ア 組合は、学園が入試問題作成を責任を持って進めようとする態度でなく、当初から、組合員である X8 及び X7 が責任者である数学科と国語科については入試問題作成を外注する意向であったとし、両名らが入試問題を期限までに作成する意思も能力もあり、かつ、そのことを Y4 教頭らに表明していたのであるから、数学科と国語科の入試問題について外注した学園の措置は不当なものであり、X8 らが組合員であることを嫌悪し、組合員を学園の中核業務から外すためのみに行われた不当労働行為であると主張する。

イ 確かに、学園の 16 年度の入試問題作成のための会議開催が 15 年 11 月 7 日と例年に比較して 1 か月以上遅れ、この遅れについて、X8 が管理職の責任を問う旨の発言を行い、X8 の発言に対して、Y4 教頭が、入試問題作成が遅れたのは私達だけの責任ではない、お互いさまだろうと述べたことが認められ(第 2. 4(3)①)、Y4 教頭のこの発言は、必ずしも、入試問題作成の責任者として相当なものとはいえない。

また、11 月 7 日の第 1 回会議において Y4 教頭が、X7 からの初稿出し延期の提案をまともに取り合わず、「難しいのであれば外部業者に入試問題作成を依頼することを考えるしかない。」と述べ(第 2. 4(3)①)、さらに、11 月 12 日の第 2 回会議において、X8 から「最初から外注するつもりでしたか。」と質されて同教頭が「8 割くらい国語と数学は外注するつもりでした。」と述べていること(第 2. 4(3)②)からすれば、当初から、学園は、入試問題作成の外部発注を目論んでいたとも疑われる。

しかし、X1 の解雇問題を巡って組合と学園との労使関係が険悪化の一途を辿っていた当時の事情を考慮すれば、学園が入試問題作成について組合員の協力が得られない場合を想定していたとしても特に不自然ではなく、この Y4 教頭の発言も、そのような想定に基づいて発せられたものということができる。

ウ 11 月 14 日朝、Y3 校長が「入試問題はきちんと責任を持って作ってくれるのですか。」と確認すると、X8 は「作問の指示が遅れたのは、そちらの責任だから私は何とも言えません。」と答え、これに対して同校長が「じゃ、責任は持ってもらえないのですか。」と再確認すると、X8 は「責任はそっちにあります。」と述べ、最終的に、Y3 校長の入試問題外注化の方針に対して、X8 及び X7 は特に異議を述べなかった(第 2. 4(3)③)。

要するに、Y3 校長と組合員 X8 らのやりとりは、期限までに入試問題作成を間に合わせるかどうかというよりも、入試問題作成の遅れ

の責任が労使いずれに存するかとの非難の応酬の様相を呈している。

エ したがって、入試問題作成の遅れについて強く非難された Y3 校長が、そのような非難を繰り返す X8 及び X7 に依頼したのでは、入試問題作成が期限内に間に合わなくなるとの懸念を抱き、組合員担当の入試問題作成を外注化すると決定したのもやむを得ないものと判断することができ、不当労働行為に当たるとまではいえない。

③ 入試委員を担当させなかったことについて

ア 組合は、学園が 15 年 11 月 21 日付「入試問題について」と題する書面の回答期限を同月 26 日として譲らず、1 日の回答期限の延期も認容しないことについて合理的理由は存在せず、この学園の対応が組合員を入試委員から外すための不当労働行為意思に基づいてなされたことは明白であると主張する。

また、組合は、15 年 11 月 27 日の朝、組合が「入試期間中は組合活動は一切行わない。組合活動とみなされるものを身につけたりしない。」と文書で回答しているのだから、この段階で学園としては、組合員を入試業務から外す理由は存在しなくなったはずであり、それにもかかわらず、組合員を入試委員から排除するのは不当であると主張する。

さらに、組合は、本来の学園の要求は、入試業務を円滑に進めるという必要性に基づいてなされるべきであって、入試業務以外のすべての業務に関して絶対服従を求める学園の態度は、組合の活動すべてを抑圧しようとするものであり、過大な要求であるとも主張する。

イ 15 年 11 月、学園が 15 年度入試のための入試委員を選任する直前、組合が、i) 11 月 4 日から同月 15 日までの間、「不当解雇撤回」及び「Y3 校長の辞任」を要求項目としてほぼ 1 日おきに半日ストライキを行ったこと(第 2. 4(4)①)、ii) 11 月 16 日午後 2 時頃(学園において学校説明会が開始される同時刻)、JR 中央線三鷹駅から大成高等学校に至る三鷹通りをデモ行進したこと(第 2. 4(4)③)などが認められるところ、15 年 11 月 14 日に東京地方裁判所八王子支部が組合員らに対して命じた仮処分決定の内容及び同年 11 月 13 日に組合が同支部に提出した学校説明会を妨害する行為を行わない旨の上申書(第 2. 4(4)②③)の内容からすれば、組合の行った前記 ii) の行為は、学園との信頼関係を失わせる行為であったといえる。

そればかりでなく、前記 2. (3)①において判断のとおり、組合は、15 年 9 月以降、X1 の解雇撤回を要求して激しい抗議活動を多数回にわたって行っており、その活動の中には学園が入試業務等に対する妨害行為と認識し

ても無理からぬものもかなり含まれていた。

このような状況であれば、学園が組合員に学園の経営の根幹をなす重要業務である入試委員の業務を任せるとどうかを書面により確認せざるを得ないと判断したこと、そして、書面による確認事項が「日常的に業務命令に従うこと」との一見して厳格な表現になったことも、やむを得ないといわなければならない。

ウ 確かに、15年11月27日付文書により、組合は、学園の文書に答える形で、「組合員が入試監督・採点・面接・判定会議・入試発表の業務を実施する日程において、特段に組合活動を行う意思はなく、腕章・リボンの着用等一見して受験者に組合活動と認識されるものを着用する意思がない」として、「組合員を入試委員の業務から除外しないように」と学園に通知し(第2.4(4)⑤)、さらに、同年12月8日、「学校敷地内ないし施設内での生徒対象のビラ配付停止、腕章・リボン着用の停止、ビラ貼付の停止、机上の設置物の中止、組合旗・横断幕の設置中止」を決定し、学園に通知した(第2.4(4)⑦)後においても、学園が組合に入試委員の業務を担当させないとの決定を維持し続けたのは、行き過ぎとみえないこともない。

しかしながら、既に、学園としては、前記イで挙げた理由により、組合員を信頼して入試委員を任せることはできないと判断し、組合員らを入試委員に組み込まない入試態勢を整備していたものと推認されることから、学園が改めて入試委員の組替えを調整すべきであったとまではいえない。

そもそも、組合の11月27日付文書は、「組合員を入試委員の業務から除外しないように」との申入れと共に「(例年に比べ)大きく遅れた入試問題作成業務開始について意見を述べた組合員らを入試問題作成業務から除外したことを抗議」する趣旨が述べられていること(第2.4(4)⑤)、組合の12月8日付通知も、学園が11月28日付で行った業務妨害禁止の仮処分申立て(第2.4(4)⑥)を受けて、仮処分命令を回避するためのものとも疑われることからすれば、この時点で、学園が、組合の入試業務等に対する妨害的行為が完全に止むものではないと判断し、入試委員から組合員を外すことを決定しても、これは、業務上の必要性に基づく判断であり、責められるものではなく、不当労働行為には当たらないといわざるを得ない。

④ 以上要するに、学園が組合員らについて、i)生徒募集業務に従事させなかったこと、ii)入試問題作成業務に従事させなかったこと、iii)入試委員を担当させなかったことは、入試業務等を円滑に進めるといふ学校運営上不可欠の必要性を確保するためにやむを得ず行ったものと認められるので、不当労働

働行為に当たるとはいえない。

3 自宅研修命令について

(1) 申立人の主張

学園が16年1月19日付けで組合員に行った自宅研修命令は、学園が団体交渉で自認したことからも明らかなように、組合嫌悪に基づくものである。

さらに、学園は、団体交渉の席上、本件自宅研修命令では組合員が自宅に在宅し、登校しないことを強要し、これに反した場合は処分すると表明しており、組合員には部活動のための連絡や3年生の調査票作成用務等の業務があったにもかかわらず、これらを行わせず組合員をひたすら校外に排除しようとする本件自宅研修命令が組合員に対する不利益取扱いの意図の下に行われたことも明らかである。

また、本件自宅研修命令では、組合員が外出する際には学園に連絡して申し出て、重ねて常に連絡がとれるように行き先や連絡体制を整えることまで命じられているが、そもそも組合員は入試業務全体から排除されているのであるから、学園が組合員と連絡をとる必要が生ずることはあり得ず、この命令は不当労働行為意思に基づく組合員への嫌がらせである。

なお、学園においては、従来、自宅研修命令は出勤簿上の処理の名称であって、自由な行動が認められており、本件自宅研修命令の合理性はない。

(2) 被申立人の主張

学園は、組合が学校説明会などの重要な業務を対象に妨害行為を行ってきた経緯から、16年度の入試日程において組合員による妨害行為がなされる懸念を抱かざるを得ず、入試業務の円滑な実施を確保するために自宅を研修場所とした研修命令により、組合員を校内に立ち入らせないこととしたものである。

一方、組合員においては、入試期間中に校内に立ち入る必要性は特に認められず、研修場所を原則自宅として、連絡方法が確保される場合には自宅外も例外的に認めるという扱いは、組合員にとって便宜かつ有利といえる。

また、研修内容も妥当であり、報告に量的な義務付けはなく、組合員に過大な負担を課すものでもない。本件の研修命令は、入試業務のない非組合員の常勤講師全員も対象者に含まれており、組合員だけに差別的に発せられた命令でもない。

以上のとおり、本件自宅研修命令は、万一にも支障があってはならない入試日程において組合員による妨害行為が行われるおそれがあったことから、受験生及び入試業務を担当する教員が業務に専念できる環境を整え、入試業務に万全を期するために自宅を研修場所として命じたものである。

また、研修自体は組合員に特段の不利益を課すものでない上、研修内容は極めて相当のものである。したがって、本件研修命令は極めて妥当な業務命令であり、不当労働行為に当たらない。

(3) 当委員会の判断

- ① 組合は、学園が16年1月19日付けで組合員に行った本件自宅研修命令は組合嫌悪に基づき、組合員には部活動のための連絡や3年生の調査票作成の業務があったにもかかわらず、組合員をひたすら校外に排除しようとするものであり、不利益取扱いの意図の下に行われたことは明らかであると主張する。

また、組合は、組合員が外出する際には、学園に申し出て常に連絡がとれるように行き先や連絡体制を整えることまで命じられているが、組合員は入試業務全体から排除されているのであるから、学園が組合員と連絡をとる必要が生ずることはあり得ず、本件自宅研修命令は、組合員への嫌がらせであるとも主張する。

- ② 確かに、本件自宅研修命令は、入試期間中、組合員を自宅に留め置くものであり、さらに「やむを得ず、研修のため自宅を離れる場合には学校からの緊急連絡に対応できるようにしておくこと」と付記されていること(第2.4(5)①)は、入試期間中、学園が殊更組合員を校外に排除する意図で行ったとみられないこともない。また、入試期間中、組合員が部活動のための連絡や3年生の調査票作成のための業務がある場合、本件研修命令は、これらの業務の遂行に支障が生ずる可能性がないとはいえない。

しかしながら、以下に述べるとおり、学園には、入試期間中、組合員らを学園から遠ざけておく必要があると考えた合理的理由があることが認められる。

すなわち、X1の解雇以降、組合は、学校説明会等の重要な入試業務等において学園に対して業務妨害ともみられる様々な抗議活動を行っていること(2(3)①ウ)から、学園が16年1月及び2月の入試日程に組合員による妨害的行為がなされるかもしれないとの懸念を抱き、学園にとって最重要業務ともいえる入試を守るために本件研修命令を発することにより、組合員を校内に立ち入らせず組合員による業務妨害的行為を未然に防ぐとの措置をいわば緊急避難的に採用したことには、十分な合理性がある。

また、本件研修命令の内容として、組合員が外出する際には、学園に申し出て常に連絡がとれるように行き先や連絡体制を整えておくことが命じられている点については、入試期間中、組合員が校内あるいは学園周辺で業務妨

害的な活動に及ぶのを避けるためにも、やむを得ず採用された措置であったといえる。

加えて、本件研修命令は、特に過大な負担を課すものではなく、入試委員を担当しない非組合員も対象とされていた(第 2. 4(5)①)のであるから、組合員だけを差別的に取り扱ったものとも認められない。

③ なお、学園が 16 年 1 月 19 日付けで組合員に自宅研修命令を発した翌日の 1 月 20 日、学園が組合員を債務者として、東京地方裁判所八王子支部に申し立てていた業務妨害禁止の仮処分申立事件について、当事者間で和解が成立し、ほぼ学園の申立ての趣旨に沿った和解内容が合意されたこと(第 2. 4(5)②)からすれば、この和解成立以降、学園としては、この和解成立を機に組合の入試妨害的活動をさほど恐れる必要はなくなったともいえるが、学校経営における入試業務の重大性を考慮すれば、慎重かつ確実に入試業務を遂行するため、和解の成立以降も自宅研修命令を継続したことについて、学園を責めることはできない。

④ 以上要するに、学園が 16 年 1 月 19 日付けで組合員に対して行った自宅研修命令は、入試業務等を円滑に進めるために、業務上の理由に基づいて行ったものと認められ、不当労働行為とはいえない。

4 結論

以上のとおり、学園が、①15 年 9 月 1 日付けで X1 を普通解雇したことは、同人が同年 3 月に結成された組合の副執行委員長の地位にあること故の不利益取扱い並びに組合の弱体化を意図した支配介入として不当労働行為に当たるが、②組合員に入試業務等を担当させなかったこと、及び③組合員に自宅研修命令を発したことは、学校運営の業務上の必要性に基づいて学園が行ったものであり、不当労働行為には当たらない。

なお、組合は、陳謝文の手交及び掲示を求めているが、本件の救済としては、主文の程度をもって足りると考える。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、学園が X1 を 15 年 9 月 1 日付けで普通解雇したことは、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当し、その余の事実については、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第 27 条の 12 及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 18 年 2 月 7 日

東京都労働委員会

会長 藤 田 耕 三 ⑩