

## 命 令 書

申 立 人 横浜市神奈川区泉町 6 番地 6 高須ビル 2 0 1 号  
全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合  
執行委員長 A

同 藤沢市本藤沢一丁目 1 1 番 2 3 号  
全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合三共自動車学  
校支部  
支部長 B

被 申 立 人 藤沢市本藤沢一丁目 1 1 番 2 3 号  
株式会社シオン学園  
代表取締役 C

上記当事者間の神労委平成 1 7 年（不）第 1 8 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 1 9 年 6 月 1 5 日第 1 3 9 1 回公益委員会議において会長公益委員小西國友、公益委員関一郎、同藤井稔、同高荒敏明、同盛誠吾、同神尾真知子及び同水地啓子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合三共自動車学校支部組合員 D に対する平成 1 7 年 4 月 2 0 日付け停職処分及び同年 1 0 月 3 0 日付け停職処分がなかったものとして取り扱い、上記停職処分がなかったならば支給されたであろう賃金相当額に年率 5 分相当額を加算した額の金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人らに手交しなければならない。

### 記

当社が、貴組合員 D に対して行った平成 1 7 年 4 月 2 0 日付け停職処分及び同年 1 0 月 3 0 日付け停職処分は、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神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合

執行委員長 A 殿

全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合三共自動車学校支部

支部長 B 殿

株式会社シオン学園

代表取締役 C

3 申立人らのその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

本件は、被申立人が、申立人組合員D平成16年12月14日付け、平成17年4月20日付け及び同年10月30日付けで停職処分としたことは不当労働行為であるとして、平成17年12月9日に救済申立てのあったものである。

請求する救済内容は、次のとおりである。

- 1 被申立人は、平成16年12月14日付け5日間の停職処分、平成17年4月20日付け10日間の停職処分及び同年10月30日付け10日間の停職処分がそれぞれなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 陳謝文の掲示

### 第2 認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 被申立人

被申立人である株式会社シオン学園（以下「会社」という。）は、昭和51年11月6日に設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、指定自動車教習所である三共自動車学校を経営している。従業員数は、平成19年1月31日現在63名である。会社には、労働組合として、申立人である全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合三共自動車学校支部のほかに神奈川県自動車教習所労働組合三共自動車学校支部があ

る。

**【乙91、第1回審問F証言】**

(2) 申立人

ア 申立人である全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合（以下「本部組合」という。）は、神奈川県内の自動車交通事業に関連する労働者で組織される労働組合であり、組合員数は、平成19年2月19日現在約1,700名である。

イ 申立人である全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合三共自動車学校支部（以下「支部組合」という。）は、会社の従業員で組織される労働組合であり、本部組合の下部組織であり、組合員数は、平成19年2月19日現在18名である。

(3) D

支部組合の組合員であるDは、平成7年12月2日付けで嘱託職員として会社に採用され、平成11年4月1日に正社員となった。当初は主に自動二輪車の教習指導を担当していたが、平成14年1月以降は普通自動車の教習指導を担当している。結審日（平成19年3月19日）現在、教習第二課に所属しており、習熟指導員及び高齢者指導員の資格を有している。

**【甲8、乙63、乙72、乙80】**

2 Dの入社から正社員採用まで

(1) 平成7年11月10日、Dは、会社の経理責任者であったE主任の紹介により、会社のC代表取締役（以下「C社長」という。）の採用面接を受けた。Dは、平成7年12月2日付けで嘱託社員として会社に採用され、自動二輪車の教習指導等を担当した。

このときのDの本給は、17万6000円であった。

**【乙63、乙68、第3回審問C証言】**

(2) 平成10年ごろからDは、E主任に対して正社員になりたい旨の相談を持ち掛けるようになり、E主任は、Dの意向をC社長に伝えた。Dは、平成11年4月1日に正社員となり、このことはE主任を通じてDに告げられた。

このときのDの本給は、19万0620円であった。

**【甲8、乙67～68、第3回審問C証言】**

3 Dの組合加入と賃金是正交渉

(1) Dの組合加入

平成12年4月14日、Dは、支部組合に加入した。

平成12年4月ごろ、Dは、株式会社フジプランニング（C社長が代表取締役を務める別会社）の事務所に出向き、C社長に対し労働組合に加入したことを報告した。これに対し同社長は、今までとは違った付き合い方になる旨の話をした。

【甲8、甲11、乙67、第4回審問C証言】

(2) 賃金是正交渉

ア 平成12年7月13日、支部組合と会社との間で団体交渉が開催された。組合側の出席者はB支部長及びF書記長ほか2名で、Dは出席していなかった。

この団体交渉において、支部組合は、Dの本給は正社員となった時点で22万3200円となるはずであり、19万1620円との差額は、会社と自交総連神奈川三共自動車学校支部（昭和63年に、支部組合と神奈川県自動車教習所労働組合三共自動車学校支部とに分裂した。）との間で昭和56年5月11日に締結された労使協定（以下「昭和56年協定」という。）に基づき今後3年間で是正されるべきだと主張したが、会社は応じなかった。

昭和56年協定は、昭和54年に三共自動車学校が開設された際、当初の従業員と新たに採用された従業員との間に本給の格差が生じたためこれを解消する目的で締結され、第9項として次のとおり定めたものである。

「9 新規採用者の賃金是正については下記の通りとする。

本給を新・旧同額にするため、指導員、事務員（女子）について来年度以降3年間で残りの差額を均等割にし相当額を毎年是正する。」

なお、この協定には締結後に採用される従業員の取扱いについての明確な了解事項はなかったが、昭和61年から平成2年までに採用された従業員16名（2名は中途退社）については、採用時に在籍していた従業員との本給の格差が4年間程度で是正されていた。

【甲10、甲20、甲27、1回審問F証言、第2回審問F証言】

イ 平成12年7月から平成13年6月にかけて、支部組合と会社とは、数回の団体交渉においてDの賃金是正問題を議題としたが、合意には至

らなかった。その後、しばらくの間、この問題が団体交渉で取り上げられることはなかった。

**【甲21、甲27】**

ウ 平成15年1月28日、支部組合と会社との間で団体交渉が開催された。組合側の出席者はB支部長及びF書記長ほか3名であり、Dは出席していなかった。

この団体交渉において、会社は、今回限りという条件でDの賃金を是正するが、その後は就業規則に従ってもらいたいと提案し、このことについて支部組合が約束できるのならば解決のため努力するなど述べ、支部組合は、前向きに受け止めるなどと回答した。

また、次の団体交渉を平成15年2月21日に開催することが合意された。

**【甲10、甲22-1、第1回審問F証言】**

エ 平成15年2月21日、支部組合らと会社との間で団体交渉が開催された。組合側の出席者はB支部長、F書記長、本部組合の書記長ほか2名であり、Dは出席していなかった。

この団体交渉において、会社は、前回の交渉における発言を撤回し、これに対して組合側は、前回の交渉経過を全く無視したもので法的手段で対応せざるを得ないなどと発言した。

なお、これ以降、団体交渉においてDの賃金是正問題は話し合われていない。

**【甲10、甲22-2、第1回審問F証言】**

オ 平成15年6月13日、Dは、会社を相手取って賃金の是正を求める訴訟を横浜地方裁判所に提起した。

裁判においてDは、次のとおり主張し、未払い賃金として本給、一時金及び残業代の是正分124万6288円等の支払いを求めた。

(ア) Dは、昭和56年協定に基づき、会社に対し賃金差額分について債権を有する。

(イ) 仮に昭和56年協定がDに適用がなかったとしても、会社がDの賃金格差を是正しなかったのは、Dが支部組合に加入したことを理由とするものであるから、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たり、不法行為を構成する。

これに対して会社は、昭和54年7月の三共自動車学校設立当時、引継いだ従業員と新規に採用した従業員との間に賃金の格差があったため、協定締結時までに新規に採用された従業員の賃金を是正することに合意したものであって、Dのように昭和56年以降に採用された者には昭和56年協定の適用はない、また、Dの賃金を増額しなかったのはDが労働組合に加入したことを理由とするものではないと主張した。

なお、支部組合のB支部長は、原告側の証人として法廷で証言した。

【甲12～13、甲26、第1回審問F証言】

#### 4 Dに対する懲戒処分とその経緯等

##### (1) 15年戒告処分までの労使の状況

ア 平成15年8月2日、Dは、教習生の教習原簿の時限数を記載する欄に「3」と記入した後、これを二重線で消して「2」と訂正したが、訂正した場合に必要とされている管理者の押印を求めなかった。

【乙4の1～2、乙32、第2回審問D証言】

イ 平成15年10月16日、Dは、教習生の教習原簿の「申し送り事項等」欄に「8～18の項目 教習指導? D」などと記載した。G課長（平成16年12月から副管理者を兼務。以下「G副管理者」という。）及びH課長（平成16年12月から副管理者。以下「H副管理者」という。）はDに対し、「申し送り事項等」の欄に書くべき内容ではないと注意をしたところ、双方で言い争いとなった。

H副管理者は、この件について、平成15年10月17日付けで報告書を作成し、G副管理者も報告書を作成した。

【乙5、乙6の2、乙7、第2回審問D証言】

ウ 平成15年10月31日、会社は幹部会を開催し、Dに対して戒告処分を下すことを決定した。

なお、会社は、この幹部会を開催する以前にDから事情聴取を行わなかった。

【乙1、乙82、第4回審問C証言】

エ 平成15年11月5日、会社はDを戒告処分（以下「15年戒告処分」という。）とし、C社長は同日付けの戒告書をDに手渡した。この戒告書には「教習業務の遂行につき、上司の指示に従わないばかりか、これに反抗し、あまつさえ上司を誹謗する等し、職場の秩序を著しく阻害し

た。よって、就業規則第23条及び第24条により戒告する」などと記載されていた。直後に支部組合は、この戒告書を会社に返却した。

なお、会社の就業規則は、別紙のとおり。

**【乙2、乙31、乙33、第1回審問F証言】**

(2) 16年停職処分までの労使の状況

ア I指導員は、「教習指導中に、無線室にいたDが「オー！」と叫び、こちらをにらみつけられ教習生共々驚き」、「何でもねえよ！」と言われ非常に不愉快な思いをしました」、「教習生に「あの人が先生なの？」と思われるのは三共のイメージダウンにつながると思われます」などと記載した平成16年3月10日付けの報告書を作成した。

**【乙8】**

イ 平成16年3月18日、Dは、J検定係長（以下「J係長」という。）が自動二輪車で教習指導中、教習生を先導してD車の側方を通り過ぎた際に、危険行為であるとして指導中の同係長に対し「あのさー」などと声を掛け停止させようとした。直後のインターバル（教習時間の間の10分間の休息时间）の際にも、DはこのことでJ係長に対し強い口調で注意し、両者で言い争いになった。

J係長は、この件について、平成16年3月18日付けの報告書を作成し、「このような特異な言動又は行動をとるような職員は、三共の将来を脅かすと思いここに報告します」と記載した。

**【甲18、乙9、第1回審問D証言、第5回審問J証言、第6回審問J証言】**

ウ 平成16年6月22日、会社は、支部組合員であるK指導員に対し同日付けの停職処分書を交付した。停職処分書には、「教習業務の遂行につき、職員として相応しくない行動を行い、学校の名誉・信用を傷つけるような行動を行った。よって、就業規則第13条の2の(3)及び第17条(11)により、下記の期間、就業規則第23条(3)の停職処分とする。」、「処分の期間 平成16年6月23日～平成16年6月27日までの5日間」などと記載されていた。

**【甲6】**

エ L指導員は、「自動二輪車の教習指導中、教習生が教習指導中のDの車の前を横切ったところ、Dが運転席の窓を開けて」、「生徒を止めとけよ！バカヤロー」と怒鳴りつけた」、「教習生にも聞こえており、か

なりのプレッシャーを与えた」、「三共自動車学校のイメージを悪くしている」などと記載した平成16年7月6日付けの報告書を作成した。

#### 【乙10】

オ 平成16年7月6日、本部組合及び支部組合は、当委員会に対し不当労働行為の救済を申し立てた（以下「16年12号事件」という。）。請求する救済内容は、賃上げ・一時金に関する誠実団交実施と、前記ウのK組合員の停職処分がなかったものとして取り扱うこと等であった。

カ 平成16年11月16日、Dは、無線教習（無線付きの教習車に教習生のみが乗車し、教習指導員の無線による指示に従って運転する教習）指導中に無線車の監視を怠ったため、X教習生が車を停止させ合図していることに気付かず、教習が7～8分間中断した。このとき、別の教習生を指導していたJ係長は、X教習生の車が停まっていることに気づき、事務所にいたG副管理者及びM検定課長（以下「M課長」という。）に報告し、G副管理者がX教習生の対応をした。このことにより50分の教習時間が確保されず、X教習生は教習をやり直すことになった。

Dは、このことを、平成16年11月17日付け書面により管理者に報告した。この書面には、G副管理者から教習生が車のガラスを曇らせ停まっているから教習を中断して予約を取り直してもらえと言われ、教習生の所に行き謝った、教習生から、「停まって手を上げてたのに気づいてくれなかったと言われたので、また、どうもすみませんでしたと言ってから、5分も6分も止まってしまったので教習が成立しないのでこの教習は中断してあらためて予約を取り直して下さいと言うと、ダメなんですかと言われ、また私がどうもすみませんと言うとハイわかりましたと言った」、「教習に目をはなしたことに深く反省しております。どうもすみませんでした。」などと記載されていた。

X教習生は、平成16年11月19日付けの「無線教習中断の経緯」と題する書面を作成した。この書面には、「19時10分技能教習開始」、「走行中後部窓（リアウインドウ）がくもりはじめ、走行を開始後15分程で車内からの後方の確認が極めて困難な状況になる。走行に危険を感じ車の停車を判断」、「車を駐車スペースに停車させる」、「停車後、車内から本校舎2階に向って手を上げて合図を送る。5分程反応がなく」、「停車から約7～8分後、G氏が車まで来る。事情を説明し、ま



もなく指導員が車まで来る」、「19時40分技能教習中断」などと記載され、X教習生の教習生番号が記され、署名押印がされていた。また、この書面には教習コースの図面が添えられており、その上に走行した経路や停止位置が詳細に記されていた。

G副管理者、M課長及びJ係長もこの件についての報告書を作成し、会社に提出した。

【甲4、乙12～16、第1回審問D証言、第2回審問D証言、第5回審問J証言、第6回審問J証言】

キ 平成16年11月18日、N指導員（後に教習第二課長。以下「N課長」という。）は、教習指導中教習生が指示に従わないため教習を中断する旨告げたところ、同教習生とトラブルになり、怪我を負わされたなどとする報告書を作成した。また、この件に関しO指導員は、同月30日付け報告書で、同教習生は女性指導員の言うことを聴かないためN課長に代わってもらったなどとする報告書を作成した。L指導員も、N課長は生徒に対し無抵抗の状態であったなどとする報告書を作成した。

【乙86の1～3】

ク 平成16年12月2日、Dは、インターバルの際に他の指導員数名とともに黒いジャンパーを着ていたところ、C社長から制服で教習業務に従事するよう注意を受けた。

【乙30、第2回審問D証言】

ケ 平成16年12月9日、会社は幹部会を開催し、Dに対して停職5日間の処分を下すことを決定した。

なお、会社は、この幹部会を開催する以前に、Dに対して事情聴取を行わなかった。

【乙82、第4回審問C証言】

コ 平成16年12月14日、C社長は、Dに対し5日間の停職処分（以下「16年停職処分」という。）を告げ、同日付けの停職処分書を手渡した。停職処分書には、「教習業務の遂行につき、職員として重大な過失及び怠慢により、学校の名誉・信用を傷つけ損害を与えるような行為を行った。よって、就業規則第24条の(4)により、下記の期間、就業規則第23条(3)の停職処分とする。」、「処分の期間 平成16年12

月15日～平成16年12月19日までの5日間」などと記載されていた。この際、C社長は、Dに対し平成16年11月16日のX教習生の教習中断について注意した。

停職処分とされたことに伴い、Dの平成16年12月分給与から1万1719円が、また、平成17年1月分給与から4万6876円が、いずれも「欠勤控除」として減額された。このときのDの本給は19万7120円であった。

なお、会社は、平成16年12月9日の幹部会開催以降、同月14日にC社長がDを呼び出すまでの間、同人に対して事情聴取を行わなかった。

**【甲1-1、甲16-3～4、乙30～31、第4回審問C証言】**

サ Dに対して停職処分を行った平成16年12月14日、会社は、N課長を戒告処分とした。

**【乙1】**

シ 平成16年12月22日、支部組合は、Dの停職処分に対する抗議申入書を会社に提出した。抗議申入書には、同じ教習生とのトラブルであってもK指導員（組合員）とN課長（非組合員）の処分に大きな違いがあるとした上、今回のDの件については教習生とのトラブルではなく、無線教習中に教習生との連絡が遅れたことにより、教習が欠落した事が原因で結果的に教習が中断されたもので、これを理由に5日間の出勤停止処分は到底納得のいくものではない、処分撤回を申し入れるなどと記載されていた。

**【甲1-2】**

(3) Dの控訴提起等

ア 平成17年1月27日、横浜地方裁判所は、Dが提訴していた賃金是正訴訟について、D側の主張を全面的に退ける判決を言い渡した。Dは、同年2月9日、東京高等裁判所に控訴した。

控訴に当たりDは、原審の事実誤認を主張したほか、原審が、「会社（社長）と控訴人の「黄犬契約」を認定し、その後控訴人がこの「黄犬契約」を守らず労働組合に加入したため、社長が「今後の付き合い方が変わる」と述べ、報復を示唆したことを認定した」のに「原告が原告所属組合に加入したことを理由に被告が原告の賃金格差是正を図らなかつ

た事実を推認するに足りない」と判断したことは理解に苦しむものである」などと主張した。

【甲13、甲25-1～2、乙88】

イ 平成17年2月14日、支部組合らは、当委員会に係属していた16年12号事件の申立てを取り下げた。

(4) 17年4月停職処分までの労使の状況

ア 平成17年3月1日付けでP指導員は、同年1月中旬の出来事として、教習指導中Dが、教習生が横にいるにもかかわらず「おい、なんで停めさせないんだ」と威圧的な態度で言ってきたなどとする報告書を作成した。

【乙17】

イ 平成17年3月10日、Dは、教習指導中に、自動二輪の教習を受けていたY教習生が優先車両の進路妨害を行ったことについて、Y教習生の指導に当たっていたQ指導員に対し、「わかっているのかよ」などと強い口調で注意した。この際、Q指導員は、Y教習生に対し、「17時27分、二輪クランク出口、114号車。以上を覚えておいてください」と告げた。

この件についてQ指導員は、平成17年3月12日付け報告書を作成した。報告書には「一時停止したY教習生に「今のは明らかに進路妨害に当たりますよ」と説明を始めた矢先に、後方から来たD指導員に妨害された」、「恫喝的な言動によりY教習生はその後の教習において明らかに運転が萎縮して本来の教習が出来なかった」などと記載されていた。

Y教習生は、卒業生アンケートに、「3月10日8時限目17：27、クランク出口にて、4輪の教官が、2輪の担当教官に向かい、強い口調でバッシングがあり、できれば、生徒のいない校内での場で話した方が良いのではないかと感じた。それは、実際、現場でそのやり取りをまのあたりにすると、その後の教習において、気分の悪いものとなり」、「個人的なバッシングになってしまいますが、教官以前に人間的な問題なんだと感じます。」などと記載した。

【乙19、乙21-1～2、第1回審問D証言、第5回審問Q証言】

ウ 平成17年4月13日、会社は幹部会を開催し、Dに対して停職10日間の処分を下すことを決定した。

なお、会社は、この幹部会を開催する前に、Dに対して事情聴取を行わなかった。

**【乙82、第4回審問C証言】**

エ 平成17年4月20日、C社長は、Dを社長室に呼び、教習指導中の指導員を中傷したことはないか、他の職員との問題で気付いたことがあれば直接言わず上司を通して言うようになどと注意したが、Dは指摘された事実を認めなかった。その後、C社長はDに対し10日間の停職処分（以下「17年4月停職処分」という。）を告げ、同日付けの停職処分書を手渡した。停職処分書には、「教習業務の遂行につき、会社の再三の指導に反し職員として相応しくない言動を行った。よって、就業規則第17条の(3)・同第24条の(6)により、下記の期間、就業規則第23条(3)の停職処分とする。」、「処分の期間 平成17年4月21日～平成17年4月30日までの10日間」などと記載されていた。

停職処分とされたことに伴い、Dの平成17年5月分給与から8万2033円が「欠勤控除」として減額された。このときのDの本給は19万7620円であった。

なお、会社は、平成17年4月13日の幹部会開催以降、同月20日にC社長がDを呼び出すまでの間、同人に対して事情聴取を行わなかった。

**【甲2-1、甲16-2、乙31、第4回審問C証言】**

オ 支部組合は、平成17年4月22日付けの「D指導員に対する処分撤回要請書」を会社に提出した。この要請書には、「事実を正確に把握し、どういう理由やいきさつでそうなったか等、弁明の機会すら与えず一方的に処分するのは全くの不当行為と言わざるを得ない」、「何の具体的な証拠も示さず処分をしてきたことは、組合としても納得できません」、「強く抗議するとともに早急に撤回することを要請します」、「この件に関し早急に団体交渉を行うよう申し添えます」などと記載されていた。

また、支部組合は、平成17年5月7日付けの「D指導員に対する処分撤回要請書」を会社に提出した。この要請書には、「会社の再三の指導とあるが、それは何時・誰が・どのような指導をしたのか」、「職員として相応しくない言動とは何か、就業規則第17条(3)と24条の(6)について、平成17年5月14日（土）までに具体的に内容を示し文書

回答するよう申し入れる」などと記載されていた。

さらに、Dも、平成17年7月6日付けの「停職処分理由説明について」と題する書面を会社に提出し、説明を求めた。

なお、会社は、これらの書面に対して回答をしなかった。

**【甲2-3～5、第4回審問C証言】**

(5) 17年10月停職処分までの労使の状況

ア 平成17年6月25日ごろ、Dは、C社長から新校舎への移転準備のため自分達の使用している机を洗うよう指示されたが、従わなかった。R指導員は、平成17年10月21日付けで「新校舎移転に伴う指導員室の机の掃除について」と題する書面を作成し、同年6月25日に芳谷指導員が、机を洗わなくていいのか問いかけたところ、Dが「やらなくていい」と返答したのを近くで聞いたなどと記載した。

**【乙22、第2回審問D証言・第3回審問C証言】**

イ 平成17年7月31日、Dは、無線教習終了後、無線教習車の無線スイッチを切り忘れた。翌日Dは、このことについてG副管理者から指摘を受けた。

**【乙30、第2回審問D証言、第3回審問G証言】**

ウ 平成17年8月18日、Dは、教習終了後、教習車の鍵を持ち帰った。Dは、このことをS指導員に伝えたが、上司には報告しなかった。

この件について、M課長は平成17年8月19日付けの報告書を作成し、「朝8時40分頃、113号車担当のS指導員より113号車のキーをD指導員が持って帰ってしまったのでスペアキーを貸して下さいと言ってきたのでスペアキーをS指導員に渡しました。朝、S指導員にD指導員から113号車のキーを持って帰ったと、連絡が入ったそうです。」などと記載した。

**【甲23、乙23、乙32、乙51、第1回審問D証言、第2回審問D証言、第3回審問C証言】**

エ 平成17年8月26日、会社の教習コースの信号機の電球が切れていた。T指導員（支部組合員）がこのことを会社の事務所に報告し、N課長らが電球を交換した。

この件について、N課長は平成17年8月26日付けの報告書を作成し、Dらが電球交換を終えたN課長らに対し、交換しなければ、教習中

止か発禁（都道府県公安委員会から仮免許証等発行禁止の処分を受けること。）なのにと発言したなどと記載した。

【乙26、第5回審問N証言、第6回審問N証言】

オ R指導員は、平成17年10月14日付けで「D指導員の件」と題する書面を作成し、同月12日にDが「下手じゃないのに駄目にしやがって!」、「生徒は金を損している」、「よくあんなんで指導員をやっているな!」と発言した、私に対する嫌みが始まったと気づいた、多大な精神的苦痛を受けているなどと記載した。

【乙24】

カ J係長は、平成17年10月15日付けで報告書を作成し、同月12日に自動二輪車の教習生がDの教習車の側方を通過してしまったことに関し、インターバル時間中にDが、「まったくよー二輪の指導員はどこ見てんのかねーしっかりしろよ。まあ上の者がしっかりしてねーからなー」、「聞こえるように言ってんだよーまあ余計なことをいうとまた出勤停止になっちまうけどよー」と発言したなどと記載した。

【乙25】

キ 平成17年10月ごろ、C社長が指導員室のブラインドを開けるよう指示したことに対し、Dは、なぜ自分ばかり注意するのかななどと反論し、指示に従わなかった。C社長は、同年7月ごろから指導員室のブラインドを開けるようDに指示をしたことが度々あった。

【甲18、甲23、乙30】

ク 平成17年10月19日、会社は幹部会を開催し、Dに対して停職10日間の処分を下すことを決定した。

なお、会社は、この幹部会を開催する以前に、Dに対して事情聴取を行わなかった。

【乙81～82、第3回審問C証言、第4回審問C証言】

ケ 平成17年11月1日、C社長は、Dを社長室に呼び、机を洗わなかったこと、窓を開けなかったこと、教習車の鍵の返し忘れを上司に報告しなかったこと、同僚に聞こえるように悪口を言っていたことなどを注意した後、Dに対し10日間の停職処分（以下「17年10月停職処分」という。）を告げ、同年10月30日付けの停職処分書を手渡した。停職処分書には、「教習業務の遂行につき、会社の再三の指導に反し職員

として相応しくない言動を行った。よって、就業規則第17条の(1)(9)(11)により、下記の期間、就業規則第23条(3)の停職処分とする。」「処分の期間 平成17年11月1日～平成17年11月10日までの10日間」などと記載されていた。

停職処分とされたことに伴い、Dの11月分給与から11万7190円が「欠勤控除」として減額された。このときのDの本給は19万7620円であった。

なお、会社は、平成17年10月19日の幹部会開催以降、C社長がDを呼び出すまでの間、Dに対して事情聴取を行わなかった。

【甲3-1、甲16-3、甲23、乙31、乙76、第4回審問C証言】

コ 支部組合は、平成17年11月2日付けの「D指導員に対する処分撤回要請書」を会社に提出した。この要請書には、「これらの理由は他の職員にも該当する事柄であり、何もD氏だけが」、「到底納得できるものではない」などと記載されていた。

【甲3-3】

## 5 不当労働行為救済申立て後の状況

東京高等裁判所は、平成18年7月20日、原判決を取り消し、会社に対し、Dに給与等の格差が是正されなかったことによる損害として124万6288円及びこれに対する遅延損害金を支払うよう命じた。

この判決は、Dに対して昭和56年協定の適用は認めなかったものの、「被控訴人（会社）は控訴人（D）に対し、その採用時に組合に加入しないように求め、その旨の書面を差し入れさせ、控訴人が平成12年4月14日に控訴人所属組合に加入する直前に、被控訴人代表者に対しその旨告げたところ、被控訴人代表者は、控訴人に対し、今後の付き合い方が変わる旨言ったことからすると、被控訴人は、控訴人が組合に加入したことから、これを嫌忌して、その給料格差を解消していないものと推認せざるを得ない。したがって、被控訴人が上記のように控訴人につき格差を解消しなかったのは、不当労働行為に当たり、不法行為になるものというべきである」、「その後控訴人についてだけ合理的理由なく格差を解消していないから、上記のように長期間格差を解消していないのは、全体として不当労働行為として評価すべきである。」、などの判断を示した。

会社は、平成18年9月22日、最高裁判所に上告及び上告受理の申立て

をした。

【甲24、乙87】

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 Dの懲戒処分の不利益性について

##### (1) 当事者の主張

###### ア 申立人の主張

停職処分は賃金カットを伴い、これによってDが被った不利益は、残業代も含めて合計33万1220円に及ぶ。

###### イ 被申立人の主張

会社は、Dに対して経済的不利益処分をしていない。残業をしていないのに残業代を請求するのは不合理である。

##### (2) 当委員会の判断

前記第2の4の(2)のロ、(4)のエ及び(5)のケで認定したとおり、会社がDに対して行った16年停職処分、17年4月停職処分及び17年10月停職処分は、いずれも賃金の減額を伴う懲戒処分であり、不利益性が認められる。

#### 2 Dの懲戒処分の不当労働行為性について

##### (1) 当事者の主張

###### ア 申立人の主張

(ア) Dに対する懲戒処分は、社長の「組合嫌い、D組合員嫌い」を動機とする不利益取扱である。

(イ) Dが、入社時に組合には入らないと会社と約束（黄犬契約）しながらその後組合に入ったこと、そのことを裁判で暴露的に証言したことに対する報復措置として懲戒処分が行われた。

(ウ) 教習生とのトラブルによる教習中断について、組合員Kは5日間の停職処分としたが、非組合員Nは、より本人に問題があったにもかかわらず一番軽い戒告処分とした。明白な組合員差別であり、特にDが狙われ、11か月の間に3度も懲戒処分を受けた。

(エ) 組合は、Dの賃金是正について会社と粘り強く交渉をしたが、会社は一旦は今回限りとの条件付きで解決のため努力すると回答したものの、その後回答を撤回した。やむなくDは、組合の支援の下、訴訟を



提起したところ、その後3回にわたって5日又は10日の停職処分が突然告知された。

- (オ) Dの処分について、事前に本人に対し弁明の機会を一切与えていない。
- (カ) Dの処分理由のほとんどが不当労働行為の救済申立てがあつて初めて指摘されたことである。会社は管理職や非組合員に指示しDの一挙手一投足を監視させ、逐一報告させていた。
- (キ) 組合がDの処分に抗議し、撤回を迫り、その問題で団交を申し入れても、C社長は一度としてこれに応じなかった。

#### イ 被申立人の主張

- (ア) 本件懲戒処分に対する組合の主張は、いずれも「思い込み」による不当労働行為性の主張であつて、その根拠を欠く。Dに対する本件懲戒処分は、D自身の言動、態度等に起因するものである。

(イ) 社長は、採用時の面接の際「組合に入るな」などといったことはない。黄犬契約の事実は存在しない。

- (ウ) 本件懲戒処分は、D個人の問題であり、個人に対する懲戒である。

Kは、アンケート等により教習生の評判が悪いので何度も呼んで指導し戒告処分としたがそれでも直らず、教習生と胸ぐらをつかみ合ったため5日間の停職処分とした。Nについては、初回だったこと、教習生の性格に起因することだったので警告書処分とした。NはDと同じ教習中断であっても、管理者に対して直ちに自己申告している。組合員・非組合員の差別を考えていない。例えば非組合員である者を懲戒解雇している。

- (エ) Dに対する停職処分は、訴訟事件とは全く関係はない。3回の停職処分の前にも、Dは職場の秩序を著しく阻害したとして戒告処分を受けており、これら一連の処分履歴をみれば明らかとなっており、Dは著しく遵法精神が欠如し、反省の色もなく、職場秩序を乱し続けているのである。そこには会社の一片の不当労働行為意思も存在しない。

(オ) いずれの処分もDに対して弁解の機会を与えてなされた。Dは事実を争わずに、常に反抗的態度を示していた。

- (カ) 報告書は、本人が事実に基づき書いている。職員間・教習生間で噂程度の情報が入った場合、本人に確認し、その行為が軽易な場合は注

意処分としている。

(キ) 教習時間外は団交しないと拒否したのは組合の方である。懲戒処分は、D個人に対する懲戒である。組合の行為は、集団で抗議し、正しいことも曲げようとするものだった。

(2) 当委員会の判断

ア 前記第2の3の(1)及び(2)で認定したとおり、Dは、平成12年4月に支部組合に加入し、支部組合は同年7月以降平成13年6月まで団体交渉でDの賃金是正問題を取り上げ、一時期中断したものの、平成15年1月から再びこれを取り上げ、同年2月に交渉が決裂するまで中断を含め約2年半もの長期間賃金是正問題について交渉を行った。このように、支部組合が、粘り強く同人の賃金是正を求めたのは、単に一組合員の労働条件の改善を求めただけではなく、昭和61年から平成2年までに採用された指導員の賃金が一応是正されていた実績を踏まえ、賃金是正問題は、昭和56年協定に基づいて支部組合と会社との間で守られるべき「協定事項」として重要視していたからであると考えられる。また、会社も、この間継続して賃金是正問題の交渉に応じ、一旦は妥協案を示すなどしたのは、昭和56年協定の存在や協定後にも賃金を是正してきた経緯を少なからず意識していたためであると推測される。その後、平成15年2月に交渉が決裂したことから、同年6月13日にDが未払い賃金の支払いを求めて提訴し、その後は支部組合も団体交渉では賃金是正問題を取り上げていないのであって、この問題についての会社と支部組合の紛争は、団体交渉から裁判に手段を変えて継続していったとみられる。

このような経過の中で、前記第2の4の(1)のエ、(2)のコ、(3)、(4)のエ及び(5)のケで認定したとおり、会社は、Dに対し、15年戒告処分(平成15年11月5日付け)、16年停職処分(平成16年12月14日付け)を行ったのであり、また、平成17年1月27日の原告敗訴の一審判決を受けてDが同年2月9日に控訴した後に、17年4月停職処分、17年10月停職処分を行っている。このように、Dに対する会社の懲戒処分は、Dの裁判とまさに時期的に重なっているのであって、提訴をきっかけに会社が支部組合に対する対応を変化させたことがうかがわれる。

イ Dに対する一連の懲戒処分の理由とされた同人の言動のうち、最初の懲戒処分である15年戒告処分の理由として被申立人が主張するものは、同年2月、8月、10月の事案であるところ、前記第2の3の(2)のエ及びオで認定したとおり、この時期は、団体交渉でDの賃金是正問題が決裂し、Dが提訴した時期と重っているが、Dの言動はこのころから突如として問題にされ始め、一方、17年10月停職処分後は、C社長は当委員会の審問において「私には報告として上がってきていません」と証言するなど、平成17年12月の本件申立て以降は問題とされなくなっている。このように、会社がDの言動を問題とした期間は、労使間紛争の進行と連動していることがうかがわれる。

ウ 前記第2の4の(2)のア、イ、エ、カ、(4)のア、イ及び(5)のア、ウ、エ、オ、カで認定したとおり、Dの処分理由とされた事実に関しては、会社従業員や教習生から数多くの報告書等が作成されている。このうち、X教習生は自らの無線教習の中断について報告する書面を作成しているが、X教習生は、教習中断に対して苦情を述べるのではなく、時刻や時間を記して中断の経緯を冷静、かつ、客観的に報告しており、添付の図面には教習コース上に走行経路や停止位置が詳細に記されているのであって、この書面が作成されるに当たっては会社側からの何らかの助言又は指導があったことがうかがわれる。また、Q指導員は、教習中にDとトラブルになった際、教習生に対し、「17時27分、二輪クランク出口、114号車。以上を覚えておいてください」と告げ、指導員のトラブルを敢えて教習生に記憶させている。さらに、報告書の中には、P指導員が約1か月半前のDの威圧的な言動を報告したものや、R指導員が約4か月前にDが机を洗わなくてよいと発言したことを報告したものも含まれており、こうしたことからすると、会社は従業員に指示し、教習生を巻き込みながらDの処分理由を集めさせたものと推認される。

エ また、前記第2の4の(2)のケ、コ、(4)のウ、エ及び(5)のク、ケで認定したとおり、一連の報告事項に関して、会社は、その都度Dから事情を聴くことをせず、同人に懲戒処分があり得ることを事前に警告することもしないまま、いきなり幹部会に諮って懲戒処分を決めている。C社長が懲戒処分通告の日にDに注意をしている事実は認められるが、会社が本件申立てにおいて主張した処分理由のうちの一部を取り上げてい

るに過ぎず、具体的に事実を指摘し教育指導したとは到底言い難い。また、前記第2の4の(4)のオで認定したとおり、17年4月停職処分後に支部組合及びDが「職員として相応しくない言動とは何か」などと、具体的な処分理由の説明を会社に求めたにもかかわらず、会社はこれに応じていない。こうした会社の姿勢からすれば、Dに反省を求め改善を促したというよりも、一定期間処分の理由を積み重ねては懲戒処分を繰り返してきたものと考えざるを得ない。

以上アからエまででみたことから、会社は、Dの賃金是正を求める支部組合と長い間団体交渉を行ってきたところ、賃金是正交渉が法廷闘争に転じたことで支部組合を嫌悪し、賃金是正問題の当事者であり裁判の原告であるDを対象として懲戒処分を繰り返したものとして、不当労働行為性が推認される。

### 3 Dに対する懲戒処分の合理性について

#### (1) 16年停職処分

##### ア 当事者の主張

##### (ア) 被申立人の主張

Dの処分は、すべてDの言動・行動・勤務態度が原因で起きている。

- a I指導員の教習指導中に叫び声を上げ睨みつけた。Dのあまりにも品性のない行為は技能教習に悪影響を及ぼすなどした。
- b J指導員の教習指導を妨害するかのごとくコースに進入し、指導中にもかかわらず同指導員に停止を命じ話しかけた。これは先輩指導員のアドバイスではなく、明らかに嫌がらせを繰り返しているとしか思えない。
- c L指導員の教習指導中に罵声を浴びせ、その声が教習生に聞こえたことからその後の教習に影響を与えた。
- d 無線教習指導中に目を離したことから教習生が走行不能になっていたことに気付かず、教習を中断させ再度教習をやり直してもらおうという事態を招来し、教習生に多大な不信感を与えた。
- e 制服を着用せず、社長が注意をしたら口答えをした。
- f 教習中断等について社長が注意したところ、反省の姿は全く見受けられず、反抗的な態度をとった。

##### (イ) 申立人の主張

Dが処分書を受け取った時に告げられた理由は無線教習を中断させた件だけであり、Dは深く反省し翌日報告書を提出している。重過失であったとしても停職処分は重すぎる。

懲戒事由としてDが行ったとされている行為と同じような行為は他の指導員も行っているが、Dのように処分された者はいない。

#### イ 当委員会の判断

(ア) 前記第2の4の(2)のケで認定したとおり、Dは、無線教習指導中に教習車の監視を怠ったため、教習車が停止し教習生が合図を送っていたことに数分間気付かず、結果として教習が中断することになり、この教習生の教習は後日やり直すことになった。これは、D側の原因によって落ち度のない教習生に直接迷惑をかけた事案であり、日ごろ顧客である教習生へのサービスを重視してきた会社がDの上記事案について就業規則第24条(4)の「職務上の重大な過失または怠慢により学校に損害を与え、または学校の信用を毀損した場合」に該当するものとして扱ったことにはやむを得ない事情があったものと認められる。

(イ) 前記第2の4の(2)のイ、エ及びエで認定したとおり、Dが教習指導中のJ係長に対し声をかけて停止を求めたことや、I指導員の報告書及びL指導員の報告書において教習指導中に教習生の目の前で行われたDの言動が取り上げられていたことからすると、会社が、そのようなDの言動が教習生に対して何らかの心理的影響を与えたものと判断し、就業規則第24条(4)に該当するものとして扱ったことが不合理であるとは言えない。

(ウ) 前記2の(2)のウ及びエで判断したように、会社は従業員に指示してDの処分理由を集めさせたものと推認され、また、処分に当たって事前にDに弁明の機会を与えたとは言いが、そうした事情があったとしても、上記(ア)及び(イ)のとおりD自身に処分される相応の理由があったと認められる以上、会社がこれに対して5日間の停職処分としたことをもって合理性がないとまでは言えない。

なお、申立人は、Dと非組合員である他の従業員との間で処分に不均衡がある旨主張するが、本件の処分理由と同様の指導員の過失による教習中断や教習指導中の言動、あるいはそのことを理由とする処分

の有無についての疎明はなく、申立人らの主張は認められない。

(2) 17年4月停職処分

ア 当事者の主張

(ア) 被申立人の主張

Dの処分は、すべてDの言動・行動・勤務態度が原因で起きている。

- a P指導員の教習指導中、教習生のいる前で威圧的な言動を行い、教習生に不信感を募らせた。
- b Q指導員の教習指導中、同指導員が指導していた教習生がDの前を通過したことに激怒し、威圧するように警音器をならすなどして円滑な教習を阻害した。
- c Q指導員が指導していた教習生が優先車両に対する進路妨害をしたことに対し、同指導員に恫喝的な発言をした。この件は、教習生のアンケートに苦情として記され、教習生の会社に対する信頼が著しく損なわれた。
- d 平成17年4月20日にC社長が社長室に呼んで教習指導中の言動について注意した際、反抗的な態度をとった。

(イ) 申立人の主張

停職処分理由とされた「暴力又はこれに類する行為」に、少なくともDの言動が該当しないのは明白である。Dが故意に他の職員の業務を妨害したこともない。他の指導員の指導の仕方が危険であったため、それを注意したに過ぎず、注意された本人が自分の業務を妨害されたと受け取ることの方が常識に反する。停職処分が一番重い10日間というのは異常である。

イ 当委員会の判断

- (ア) 前記第2の4の(4)のア及びイで認定したとおり、Dは教習中のQ指導員に教習生の目の前で強い口調で注意し、このことに関し教習生は、卒業生アンケートに「強い口調でバッシングがあった」、「教官以前に人間的な問題」などと書いており、また、P指導員が提出した報告書も教習指導中に教習生の目の前で行われたDの言動を問題としているのであるから、会社が、Dの言動が他の職員の業務を妨害したと判断し就業規則第17条(3)に、就業中教習生に暴行又はこれに類する行為をしたと判断し就業規則第24条(6)にそれぞれ該当するも

のとして扱ったことが不合理であるとまでは言えない。

(イ) その一方、16年停職処分時の処分理由とされた教習中断のように、D側の原因によって直接教習生に損害を与える行為はなかったのであって、何らかの懲戒処分が必要であったとしても、会社が就業規則上停職処分としては最も重い10日間を選択したことに合理的理由があったとは考え難い。また、16年停職処分との比較においても、停職期間が5日間より重い10日間とされているところ、仮に被申立人の主張する処分理由のとおりの事実がすべて存在したとしても、それらが停職期間を倍増したことに相当するだけの重大なものであったか否かは疑わしい。

(ウ) 被申立人は、平成17年4月20日、C社長がDを社長室に呼んで注意した際、同人が反抗的態度を取ったことを処分理由の一つとして主張するが、前記第2の4の(4)のウ及びエで認定したとおり、事前に幹部会議で処分の内容が決定されており、C社長の注意の後速やかに「停職処分書」が交付されているのであるから、当日のDの態度が理由で処分が決定されたとは考え難い。

(エ) 以上のことから、Dに懲戒処分を受けるべき何らかの理由があったとしても、会社が10日間の停職処分としたことに合理性があったとは認められない。

### (3) 17年10月停職処分

#### ア 当事者の主張

##### (ア) 被申立人の主張

Dの処分は、すべてDの言動・行動・勤務態度が原因で起きている。

a 新校舎への引っ越しに当たり、指導員室の机を洗うように指示したが従わなかった。

b 無線教習車の無線スイッチを切らずに放置したためバッテリーが上がり、翌日の教習に支障を来したが、一言の謝罪の言葉もなかった。

c 喫煙場所を守らず、注意したら反発した。

d 教習車の鍵をキーボックスに戻さず自宅に持ち帰り、翌日の同僚の指導員の教習に迷惑をかけたが、上司に対して報告は全くなかった。

e ブラインドを上げるよう指示したが、素直に従わず、反抗的態度であった。

f インターバル時間中に、指導員控室において大きな声で他の指導員の批判をした。近くには教習生もおおり、このような品位にかける指導員の振る舞いにより教習生の会社に対する信頼も著しく損なわれた。また、同日のインターバル中にはR指導員に対する批判を行ったが、同指導員に対するいじめともとれる個人攻撃は以前にもあった。

g 卒業生のアンケートで職員名を挙げて問題を指摘した者が126名おり、このうち3件はDに関するものであった。

h 社長室に呼んだ際、U常務を睨みつけるようにし、今にも手を上げるような気配を感じた。

#### (イ) 申立人の主張

机を洗わない、教習車の鍵の返し忘れを報告しない、同僚に聞こえるように悪口を言ったなどの些細なことで、しかも指導員としての業務と関係ないことで、停職処分としては最も重い10日間というのは常軌を逸している。このようなことで懲戒処分となった従業員は誰もいない。

#### イ 当委員会の判断

(ア) 17年10月停職処分の理由とされたもののうち、指導員室の机を洗わなかった、教習車の無線のスイッチを切らなかった、喫煙場所を守らなかった、教習車の鍵を持ち帰った、インターバル中に大声で他の指導員の批判をしたなどとするものは、仮に事実そのとおりであったとしてもいずれも軽微な規律違反であって、16年停職処分時の処分理由とされた教習中断のような事案は含まれてはいない。したがって、Dが就業規則第17条に定められた職場規律である「職場の秩序を乱さないこと」、「職場の整理・整頓に努め清潔に保つこと」、「職員としてふさわしくない行為をしないこと」に違反したとしても、10日間の停職が相当であったとは認められない。

(イ) 卒業生のアンケートにDの問題点を指摘するものがあつたとしても、それ自体は就業規則上の懲戒事由とはされておらず、D以外に卒業生のアンケートの記載により何らかの懲戒処分を受けた者がいたと



の疎明もないのであるから、卒業生のアンケートにDの問題を指摘する記載があったからといって、このことを理由に懲戒処分としたことに合理的理由は認められない。

(ウ) 以上のことから、仮にDに懲戒処分を受けるべき何らかの理由があったとしても、会社が10日間の停職処分としたことに合理性があったとは認められない。

#### 4 不当労働行為の成否

前記1の(2)、2の(2)、3の(2)のイの(エ)及び(3)のイの(ウ)で判断したとおり、会社がDに対して行った16年停職処分、17年4月停職処分及び17年10月停職処分は、不利益な取扱いであり、会社が、支部組合を嫌悪し、賃金是正問題の当事者であり裁判の原告であるDをことさらに対象として行ったものであると推認される所、16年停職処分を別として、17年4月停職処分及び17年10月停職処分には合理性が認められないのであるから、これらの処分は、Dが労働組合の組合員であり、労働組合の正当な行為をしたことを理由として行われた労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱いであると判断する。

さらに、Dに対するこれらの懲戒処分は、賃金是正問題で会社と対立関係にあった支部組合らとその手段を団体交渉から裁判に移したことを契機として、訴訟当事者であるDに対して不利益を課し、ひいては支部組合らの活動を阻害又は萎縮させる効果を有すると認められるものであることから、労働組合法第7条第3号にいう支配介入にも該当すると判断する。

#### 5 救済の方法

会社がDに対して行った17年4月停職処分及び17年10月停職処分は、不当労働行為であると認められるので、主文第1項のとおり命ずることとし、今後同様の行為が繰り返されるおそれがないとは言えないので、主文第2項のとおり命ずることとする。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成19年7月4日

神奈川県労働委員会

会長 小西 國 友 ，

## 別紙 会社の就業規則（抜粋）

### 第17条（職場規律）

職員は、次の各号を守り、校務に精励しなければならない。

- (1) 職場の秩序を乱さないこと。
- (2) (略)
- (3) 他の職員の業務を妨害しないこと。
- (4)～(8) (略)
- (9) 職場の整理・整頓に努め、常に清潔に保つこと。
- (10) (略)
- (11) その他学校の内外を問わず、職員としてふさわしくない行為をしないこと。

### 第23条（懲戒の方法及び種類）

懲戒は、次の各号の一もしくは二以上を合わせて行うものとし、内容が決定するまで当該職員の出社を禁止することがある。

- (1) 戒告 始末書を提出させ、もしくは戒告書を与えて、将来を戒める。
- (2) (略)
- (3) 停職 10日以内の出社を禁ずるとともに、その間欠勤扱いとして、賃金を支払わない。
- (4)～(6) (略)

### 第24条（戒告・減給・停職・昇給停止・降職）

学校は、職員が、次の各号の一に該当するときは、戒告・減給・停職・昇給停止または降職に処する。

- (1) 正当な理由なく、遅刻、早退を繰り返し、または欠勤を重ねるとき。
- (2) この規則および付属の諸規則に定める届出・手続きを再三にわたり怠るとき。
- (3) 過失により事故または災害を発生させ、学校に重大な損害を与えたとき。
- (4) 職務上の重大な過失または怠慢により学校に損害を与え、または学校の信用を毀損した場合。
- (5) 学校の内外を問わず不正または不法な行為をなし、学校に損害を与え、

または学校の信用を毀損した場合。

- (6) 学校構内、施設内または就業中、他人に暴行またはこれに類する行為をなした場合。
- (7) 前節に定める服務規律に違反した場合であって、その事案が軽微なとき。