

# 命 令 書

申 立 人 鶴川高等学校教職員組合  
執行委員長 X 1

被申立人 学校法人明泉学園  
理 事 長 Y 1

上記当事者間の都労委平成10年不第14号、同10年不第49号、同11年不第16号及び同12年不第31号事件について、当委員会は、平成19年8月28日第1448回及び19年9月4日第1449回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同永井紀昭、同小井土有治、同松尾正洋、同梶村太市、同横山和子、同荒木尚志、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人学校法人明泉学園は、申立人鶴川高等学校教職員組合から春闘要求など賃金、賞与等に関する団体交渉の申入れがあったときは、これに速やかに応じ、学園の回答の根拠を示して具体的に説明し、また、必要に応じて根拠となる資料を提示するなどして、誠実に交渉しなければならない。
- 2 被申立人学園は、申立人組合の組合員をクラス担任及び卓球部顧問ないし副顧問から外すことによって、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人学園は、申立人組合の組合員に対する下記懲戒処分がいずれもなかったものとして取り扱わなければならない。
  - (1) 組合員 X 2 に対する平成10年5月20日付嚴重注意
  - (2) 組合員 X 2 、同 X10 、同 X 8 、同 X 9 及び同 X 6 に対する10年5月21日付嚴重注意

(3) 組合員 X 2 、同 X 9 、同 X 6 、同 X 1 、同 X 3 、  
同 X 5 、同 X 4 、同 X 10 、同 X 7 及び同 X 11 に対する  
11年 8 月11日付嚴重注意

(4) 組合員 X 5 に対する11年 9 月25日付嚴重注意

4 被申立人学園は、申立人組合の組合員を管理職に登用しないことによって、  
申立人組合の運営に支配介入してはならない。

5 被申立人学園は、組合員に関する平成 8 年度の 3 月賞与から 9 年度の 3 月賞  
与までの 4 回の賞与及び10年度の 3 月賞与から11年度の 3 月賞与までの 4 回  
の賞与の計 8 回の各賞与について、以下の措置をとらなければならない。

(1) 一般教諭について

8 年度の 3 月賞与から 9 年度の 3 月賞与まで及び10年度の 3 月賞与の  
5 回の各賞与ごとに、2 等級格付者の部長ら、養護教諭及び司書に一般  
教諭（申立人組合の組合員、明泉教組組合員及び出産、病気などの休暇  
及び休業の実績のある者を除く。）を加えた勤務評価の平均を算出した  
上、これを下回らない範囲で、組合員の勤務評価を再査定し、再査定後  
の評価点により、成果比例配分率が適用される賞与については管理職等  
のそれを用いて再計算し、その支給額が既支給額を上回るときは差額を  
支払うこと。

11年度の 3 回の各賞与は、管理職等との成果比例配分率の格差に相当  
する差額ないし配当額の格差に相当する差額分を支払うこと。

(2) 常勤講師について

8 年度の 3 月賞与から 9 年度の 3 月賞与まで及び10年度 3 月賞与の 5 回  
の各賞与ごとに、常勤講師（申立人組合の組合員、明泉教組組合員及び出  
産、病気などの休暇及び休業の実績のある者を除く。）の勤務評価の平均  
を算出した上、これを下回らない範囲で、組合員 X 11 の勤務評価を再  
査定し、再査定後の評価点による支給額が既支給額を上回るときは差額を  
支払うこと。

(3) 各賞与において、組合員に支払うべき差額が発生したときは、各差額に年  
5 分に相当する金員を付加して支払うこと。

6 被申立人学園は、申立人組合に対し、本命令書受領の日から 1 週間以内に、

下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

鶴川高等学校教職員組合

執行委員長 X 1 殿

学校法人明泉学園

理事長 Y 1

当学園が貴組合の申し入れた平成9年度春闘に関する団体交渉に誠実に応じなかったこと、貴組合の組合員について、クラス担任及び卓球部の顧問ないし副顧問から外したこと、平成10年5月20日、同月21日、11年8月11日及び同年9月25日付懲戒処分を行ったこと、管理職に登用しなかったこと及び8年度の3月賞与から9年度の3月賞与まで、及び10年度の3月賞与から11年度の3月賞与までの計8回の各賞与において、勤務評価又は職階の仕組みを利用して不利益に取り扱ったことは、東京都労働委員会において、いずれも不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注；年月日は、交付の日を記載すること。)

- 7 被申立人学園は、第5項及び第6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。
- 8 10年度夏季賞与及び同年末賞与に関する申立てを却下する。
- 9 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内容の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、平成9年3月から12年3月の間に発生した事案について、10年3月から12年3月の間に4件の不当労働行為救済申立てがなされ、申立

人鶴川高等学校教職員組合（以下「組合」という。）が被申立人学校法人明泉学園（以下「学園」という。）に申し入れた9年度春闘要求に関する団体交渉において、学園が団体交渉の実施を6月11日まで遅らせ、また、回答の根拠を示さなかったことが不誠実な交渉態度に当たるか否か、力量不足等を理由に組合員がクラス担任を外されたことが不利益取扱いに当たるか否か、喫煙しながら部員の指導に当たったこと等により組合員が顧問ないし副顧問を外されたことが不利益取扱いに当たるか否か、組合員1名の組合結成以前の賃金格差について組合が是正要求をしたにもかかわらず、学園がこれに応じないことが不利益取扱いに当たるか否か、学園が組合員に対して行った懲戒処分に正当な事由があったか否か、学園には多数の管理職が存在する中で組合員が一切管理職になれないのは組合員を差別したものか否か、学園が8年度3月一時金（当事者は「3月一時金」というが、本件では以下「3月賞与」という。）から11年度3月賞与までの間の各賞与の支給に当たって、組合員に対して低い査定を行い、又は低い職階に位置付けて低額の支給を行ったことが不利益取扱いに当たるか否か等が争われた事案である。

## 2 審査の進行と請求する救済の内容の要旨

### (1) 審査の併合と請求する救済の内容の一部取下げ

当委員会は、都労委平成10年不第14号事件（10年3月17日申立て、以下「10年不14号」と表記し、他の事件表記も同様とする。）に後続の10年不49号（10年6月29日申立て）及び11年不16号（11年3月19日申立て）をそれぞれ併合して審査を進めた。12年不31号（12年3月27日申立て）については、16年10月6日に上記事件との併合を決定した。その際、組合は、請求する救済の内容を整理し、組合員の退職強要に関する団体交渉等に係る請求など数項目を取り下げて、下記(2)のとおり整理した。

### (2) 請求する救済の内容

9年度春闘に関する団体交渉に誠実に応ずること（10年不14号）。

組合員に対する8年度3月賞与、9年度夏季及び年末賞与（10年不14号）、9年度3月賞与（11年不16号）、10年度夏季、年末及び3月賞与並びに11年度夏季賞与（12年不31号）について、平均を下回らな

いよう再査定した上、また、11年度年末及び3月賞与（12年不31号）について所定の額に是正し、それぞれ既に支払った額との差額とこれに年5分の割合による金員を付加して支払うこと。

8年度から組合員 X 2 を、9年度から組合員 X 3 から3名をクラス担任から外すことによって、同人らを不利益に取り扱わないこと（10年不14号、11年不16号、12年不31号）。

9年度以降、組合員 X 2 及び同 X 4 に対して、卓球部顧問ないし同部副顧問から外すことによって、同人らを不利益に取り扱わないこと（10年不14号、11年不16号、12年不31号）。

組合員 X 2 に対する9年度ないし11年度の給与を是正し、既に支払った額との差額とこれに年5分の金員を付加して支払うこと（10年不14号、11年不16号、12年不31号）。

以下の懲戒処分（いずれも嚴重注意）を取り消すこと。

ア 組合員 X 2 に対する10年5月20日付処分（10年不49号）

イ 組合員 X 2 から5名に対する10年5月21日付処分（10年不49号）

ウ 組合員 X 2 から10名に対する11年8月11日付処分（12年不31号）

エ 組合員 X 5 に対する11年9月25日付処分（12年不31号）

組合員に懲戒処分をすることによって、組合運営に支配介入を行わないこと（10年不49号、12年不31号）。

専任教員を一般教諭と管理職等に分類し、組合員を管理職に登用しないことによって、組合運営に支配介入を行わないこと（12年不31号）。

陳謝文の掲示（10年不14号、10年不49号、11年不16号、12年不31号）

## 第2 認定した事実と判断

### 1 当事者及び労使関係等

#### (1) 当事者等

被申立人学園は、昭和35年に創立され、肩書地に法人事務局を置き、鶴川高等学校（以下「鶴川高校」という。）、鶴川女子短期大学ほか幼稚園及び専門学校を設置する学校法人である。学園の理事長には Y 1 （以下「Y 1 理事長」という。）が就任している。本件申立時の鶴川高校の教職員数は教員110名、職員17名である。

申立人組合は、平成5年4月17日に鶴川高校の教職員18名で結成され、東京私立学校教職員組合連合（以下「東京私教連」という。）に加盟している。本件申立時の組合員数は12名であるが、本件に係る組合員は、一般教諭である X 2 、 X 1 、 X 3 、 X 4 、 X 5 、 X 6 、 X 7 、 X 8 、 X 9 、 X 10 及び常勤講師である X 11 （以下それぞれ「X 2 」、「X 1 」、「X 3 」、「X 4 」、「X 5 」、「X 6 」、「X 7 」、「X 8 」、「X 9 」、「X 10 」及び「X 11」という。）の11名である。

なお、学園には、組合のほか申立外明泉学園教職員組合（以下「明泉教組」という。）と同テックユニオンとが併存している。

## (2) 学園における労使関係

### 組合結成と団体交渉の状況

昭和45年5月、学園の教職員18名が東京私学労働組合に加入し、鶴川高等学校分会（以下「旧組合」という。）を結成した。しかし、旧組合は、51年4月頃には組合員が X 13 （以下「X 13」という。）とX 2 の2名となり、事実上その活動を休止した。

X 13 とX 2 らが教職員に新組合の結成を呼びかけ、平成5年4月17日に旧組合を解散するとともに、組合員18名で本件申立人組合を結成した。組合結成後1、2年は、年間6ないし7回の団体交渉が行われたが、団体交渉では、学園側はY 1 理事長のみが発言し、しかも組合の要求に対して、お断りします、認めません、必要ありませんなどと答え、その理由も、根拠も示さなかった。組合が回答の根拠や資料を求めるようになると、団体交渉の回数は、年間3、4回に減少した。また、団体交渉の場所は、結成当初の数回は学園内で実施されたが、その後は一貫して町田教育会館など学外で行われている。

【甲84、1審46-53頁、14審23頁】

### 鶴川高等学校保護者懇談会の結成と学園の対応

5年4月の組合結成の際、組合は、生徒や保護者からも信頼される学園作りを目的として組合を結成した旨を保護者にも通知した。他方、同年4月に臨海学校の経費を徴収しながら、実施の直前になってこれ

が中止されたことから、生徒の保護者から学園に対して集めた金員の取扱いに対する疑問が提起された。このようなことがあって組合は、10月30日に「保護者と語る会」を開催した後、11月28日、組合員18名及び保護者60名とで「鶴川高等学校保護者懇談会」（以下「保護者懇談会」という。）を結成した。同懇談会は、翌6年2月には会則を設けて、会員から会費を徴収して、年1回の総会、役員会、講演会及び署名活動などの活動をしている。

一方、学園は、8年頃、鶴川高校の保護者組織である「鶴川高等学校父母会」を「鶴川高等学校保護者会」（以下「保護者会」という。）に名称を変更したことから、保護者懇談会と名称が類似するに至った。これに対して学園は、保護者に宛てた案内などにより、鶴川高等学校の名前を勝手に使用して迷惑しているが、学園とは関係ないことの周知を図っていた。そこで、保護者懇談会は、10年に名称を「こもれびの会」に変更して活動を続けている。

【甲84、110、112、1 審46-53頁、14審23頁、19審20頁、29審34頁】

#### 明泉教組の結成と不当労働行為救済申立て

6年10月に結成された明泉教組は、当委員会に対し、結成間もなくから不当労働行為救済申立てを行い、同組合は、7年不9号において不誠実団体交渉、組合員の懲戒処分及び6年度年末賞与の査定による取扱いを、8年不51号において7年度夏季及び年末賞与の、また、9年不47号において8年度夏季及び年末賞与の査定による取扱いをそれぞれ不当労働行為であるとして争い、当委員会は、12年1月14日に全部救済命令を交付した。

また、明泉教組は、その後も10年不51号において9年度夏季及び年末賞与の、11年不72号において10年度夏季及び年末賞与の査定による取扱いをそれぞれ不当労働行為であるとして争い、当委員会は、13年12月12日に全部救済命令を交付した。

学園は、上記命令をいずれも履行し、同命令は確定した。

【当委員会に顕著な事実】

組合役員の第2職員室への「隔離」

12年当時、鶴川高校の教員は、校長以下の教諭が51名、常勤講師（9年度までは専任講師と称していた。）12名と非常勤講師41名がおり、職員室は3つあった。職員室は、同一の建物の1階に校長以下の管理職と主として一般教諭が入った第1職員室、その2階に第2、第3職員室があり、第2職員室は非常勤講師が使用する職員室であった。明泉教組の4名の組合員とともに、一般教諭であり、組合の役員であったX2（執行委員長）、X6（書記長）、X8及びX3（いずれも執行委員）の4名は、10年度又は11年度に第1職員室から第2職員室に移動させられ、その後、第1職員室に戻っていない。

【甲101、16審3-4頁】

#### 就業規則の改定

学園には、10年当時、職員に適用される正職員就業規則と常勤講師や嘱託に適用される契約職員就業規則があった。両就業規則は、この頃から毎年改正されるようになり、特に、懲戒処分事由は年毎に増加していった。追加された懲戒処分事由には、組合員の行った行為あるいは別組合の組合員の行為に関わる事項が多数含まれていた。また、両就業規則とも本件に関する懲戒処分事由と懲戒の種類の規定は、ほぼ同じ定めとなっている。

本件に関連する懲戒処分に関する定めは以下のとおりである。

- ア 8年及び9年の正職員就業規則は、懲戒処分事由として、重要な経歴の詐称、学校に対する名誉及び信用の毀損、故意による業務の阻害又は妨害、無断欠勤など9項目（第63条）を定めていた。
- イ 10年4月1日施行の正職員就業規則では、懲戒処分を行う理由（第56条）を26項目に増やした。その中には、(3)法人役員・評議員・上司・同僚・保護者・卒業生・在校生・学園関係者・近隣者及びそれらの家族に対する失礼な行為又は不愉快を与える行為、(11)学園の物品を私物化しようとする行為及び職務上の地位を利用して利益を図ろうとする行為、(12)学園の秩序又は規律を乱す行為及び学園の風紀を乱す行為あるいは上司に無断の私用外出・不快な煮炊き・昼寝・無関係な漫画を読む等の行為、(13)就業時間中に労働組



合活動をしたり、他の学園の利益を図ろうとする行為、(14)学園施設・設備・物品を労働組合活動のために使用する行為、(18)職員朝会などの会議の議事進行を妨害する行為などが追加された。

また、同規則第6条の禁止事項には、(3)学園の秩序又は規律を乱すこと、競合する他の学園の利益を図ること、(4)職務上の地位を利用して、自己の利益をはかること、また、学園の物品を私物化することなど4項目を定めた。

ウ 11年4月1日施行の正職員就業規則は、第56条の懲戒処分を行う理由の項目数に変化はなかったが、内容及び表現が変更された。その中には、(1)学園等の信用を傷つけたとき又はその虞れのある行為をしようとしたとき、あるいは誹謗虐待したとき、(2)学園等の名誉を傷つけたり、評判を落とすような行為あるいは不品行その他教育者として、もとの行為をしたとき。理事長又は校長の許可を得ないで、職場内外に役員・教職員・保護者・旧保護者・卒業生・在校生の個人情報について仮名であってもビラ・チラシ等の印刷物に掲載する行為又これらの印刷物を配付する行為、(4)学園等の指示又は公示文書の指示に違反する行為又は服従しない行為、(8)理事長又は校長等の許可を得ないで、職場内外にビラ・チラシあるいは職員・学生・生徒・園児について記載した印刷物を配付したとき、及び保護者・卒業生・在校生にスピーカーや大声で悪口・中傷を聞かせる行為、(12)(10年4月施行の就業規則に同じ)、(18)職員朝会などの会議の議事進行を妨害する行為及び学園で開かれる行事や会議等の秩序又は規律を乱す行為。学園への嫌がらせや不評判となる行為及びその虞れのある行為、(23)生徒指導・授業等の指導力について保護者又は学園等・学生・生徒・園児・同僚・部下から批判される行為、(25)学園等の活動に対して、非協力的な態度を示すことや非協力的な態度をとるように教唆すること。批判的な言動を行うことや非建設的な内容の文書を配付すること、(26)第5条又は第6条に違反する行為の定めがあった。

また、第6条の禁止事項は、項目数自体に変化はなかったが、内

容を追加した項目があった。

エ 12年4月1日施行の正職員就業規則は、懲戒処分を行う理由を34項目に、13年4月1日施行のそれは42項目に増えた。

オ 懲戒処分の種類と手続（第57条）について、10年4月1日以降施行された正職員就業規則では、いずれも懲戒処分は「理事長又は校長が行う。」こととともに、懲戒の種類を(1)注意（口頭）、(2)嚴重注意（書面）、(3)訓告（口頭）、(4)戒告（書面）、(5)譴責（書面）、(6)減給（月給の10分の1の範囲内）、(7)出勤停止（最長1か月）及び(8)懲戒解雇（書面）と定めている。

【 につき 乙17、114、115、116、117、32審11-27頁】

### (3) 学園の賃金体系

給与は、基本給と手当からなり、手当は実績による時間外勤務手当、休日勤務手当等の勤務手当と、調整手当、管理職手当及び通勤手当等のその他の手当からなっていた。10年4月、学園は、給与規程を設け、給与は基本給と諸手当とに整理し、諸手当は従前の勤務手当とその他の手当を一本化した。そして、校長、副校長及び教頭は1等級に格付けされ、管理職手当が支給される管理職及び養護教諭を含めた教諭は2等級に格付けされている。ちなみに、基本給に調整手当を加えた額が賞与支給の算定基礎となる。

【乙16、17、114、115、116、26審47-48頁】

## 2 9年度春闘要求に関する団体交渉について

### (1) 認定した事実

9年3月5日の団体交渉の席上、Y1理事長は、組合からの要求が出るのに先んじて、6月7日に9年度春闘要求に関する団体交渉を行うことを提案した。これに対して組合は、次回の団体交渉をベースアップの実施前に行うよう要求したが、同理事長はこれを受け入れなかった。

#### 9年度春闘要求に関する団体交渉に至る経過

3月25日、組合は学園に対し、賃金を東京私教連水準に引き上げること、夏季、年末及び3月賞与の要求等を内容とする9年度春闘要求

書を提出した。4月9日、組合は学園に対し、9年度春闘要求に関する団体交渉を同月26日までに開催することを求め、17日には「これまでのいい加減な態度と団交拒否、団交引き延ばし、不誠実団交を絶対に許しません。」との申入れを行い、5月6日には同月16日までに、5月13日には同月23日までに、さらに5月21日には同月30日までにそれぞれ団体交渉を行うよう繰り返して申入れを行った。しかし、学園は、検討中とか、当初提案の6月7日に実施する旨の回答を行い、組合の申入れに応じなかった。この間、組合は、4月26日までに団体交渉が開催されなかったことを理由に、同月28日午前8時50分から9時までの時限ストライキを実施した。他方、5月27日、学園は組合に対して、自らが提案していた6月7日の団体交渉よりも遅い同月11日の団体交渉実施について諾否を求めた。これに対して組合は、5月29日付書面により、これに抗議するとともに、改めて6月7日の団体交渉の開催と1週間前までに要求に対する文書回答を要求したが、学園はこれに応じなかった。6月3日、組合はやむを得ず6月11日の団体交渉には応ずる旨を回答した。

【甲1-3、46、65、66、1審46-71頁、3審2-15頁、4審20-24・32-39頁、5審20-40頁】

#### 9年度春闘要求に関する6月11日の団体交渉

6月11日の団体交渉でY1理事長は、事前に準備した「団交記録書」を読み上げる形で、賃金については8年度と9年度の初任給額及び鶴川高校の教職員69人分の8年度と9年度の平均賃金額を口頭で回答した。また、学園は、賞与について、5年度から9年度の生徒数の変遷を説明し、概ね生徒が半減していることから、賞与を支給できる状況にないとしながら、夏季1.5か月、年末1.6か月の支給とし、3月賞与については生徒募集の状況を見極めた後に決めたいと話した。その後、これらの回答内容を記載した「団交記録書」を配付すると同時に、給料表、9年度賞与の支給基準、勤務評価基準等の資料を配付した。しかし、上記回答及び資料は、既に6月7日に掲示されていた内容であり、決定済みの文書であった。これに対して組合は、生徒数の減少だけでは、何の根拠にもならないとの異議を述べた。次回の団体

交渉日程について、学園は9月10日を提案し、組合はこれに応ずると回答するとともに、同期日前の6月18日の団体交渉の開催を申し入れたが、Y1理事長は、「無理です。」と答え、春闘の団体交渉は2年に1回でいいと思うなどと述べて、これに応じなかった。

【甲7、8、乙31、33、35、1審46-71頁、3審2-15頁、4審20-24・32-39頁、5審20-40頁】

#### その後の団体交渉の実施状況

組合は、6月21日に文書で9月10日の団体交渉を受けることを表明すると同時に、その前に9年度春闘要求に関する団体交渉を6月27日までに開催するよう申し入れた。また、同文書で組合は、学園の夏季賞与の特別加算に関する文書に「既に1.5カ月で組合との団交も了えました」と記載されていたことについて、組合は一切了解・承知してもないし、これから交渉が始まるところであると抗議した。しかし、学園は団体交渉に応ぜず、6月11日の次の団体交渉は、学園が提案した9月7日に開かれた。

ところが、9月7日の団体交渉は、組合員 X 12 の退職に係る問題が緊急課題となり、9年春度闘要求に関する交渉は行われなかった。その後、団体交渉は、12月10日と10年3月19日に開催されたが、いずれも、他の議題を中心に交渉が行われた。

【甲4、1審46-71、3審2-15、4審20-24・32-39頁、5審20-40頁】

#### 学園の財政状況

本件申立て前後の学園の総資産は、8年度末時点で145億円余であり、9年度末時点で151億円余となり、10年度末時点で155億円余に増えていた。また、学園における学納金、補助金など学園の資産として帰属する帰属収入に対する人件費の割合は、5年度から7年度までは37%前後であったが、8年度は42.4%、9年度は42.9%となったものの、東京都内の私立高校234校の平均は61.6%であった。

【甲38-41、1審12-25頁】

#### 本件申立て後の団体交渉の状況

##### ア 10年度春闘要求等に係る団体交渉

- a 組合は、10年3月19日に賃金、賞与についての査定差別の廃止とともに、具体的な賃金、賞与等に関する10年度春闘要求書を提

出し、4月25日の給与支給日までに文書回答と団体交渉を行うよう要求した。しかし、学園がこれに回答しなかったため、4月25日、組合は5月1日に団体交渉を行うよう緊急団体交渉申入書を学園に提出したものの、団体交渉は、Y1理事長が3月19日の団体交渉で一方向的に指定した7月6日まで行われず、その団体交渉でY1理事長は持参した文書を読み上げる形で回答したに止まり、実質的な協議ができず、妥結に至らないまま17日に夏季賞与が支給された。これに対して組合は、7月17日付文書で、同月6日の団体交渉では何らの前進もない中で賞与を支給したことは組合軽視、団体交渉無視であるなどと抗議し、夏季賞与の団体交渉が継続中であること、賞与の支給は一方向的であり、妥結までの一部支給であること、妥結に向けた団体交渉に応ずることなどの確認を求める申入れを行った。

- b その後も学園は、組合からの団体交渉申入れに応ぜず、ようやく11月28日に団体交渉が開催された。この団体交渉で、組合が夏季賞与の差別支給の根拠と年末賞与での差別の廃止を求めたのに対し、学園は、その根拠を示すことなく、Y1理事長が持参した文書を一方的に読み上げるに止まった。また、組合は、この団体交渉で下記cの賃金の引下げ問題について、その根拠や説明を求めたが、学園は、これに一切回答しなかった。そこで組合は、12月4日付けで年末賞与の支給日前に同賞与と賃金の引下げ問題に関する団体交渉を同月14日又は15日に行うよう申し入れたのに対し、学園はこれに回答をしなかった。そのため組合は、12月17日付文書で、11月28日の団体交渉で夏季賞与の大幅に低い査定を行った根拠等についての回答がなかったことを抗議するとともに、同日付文書で年末賞与を含む10年度賞与問題及び賃金の引下げ問題に関する団体交渉申入れを行った。学園は、組合との交渉が妥結しないまま、翌18日に年末賞与を支給したが、同日、組合は夏季賞与と同様の抗議と確認の申入れを行った。11年3月27日に行われた団体交渉においても、Y1理事長は持参した文書を読み上

げるに止まり、10年度の賞与問題は合意するに至らなかった。そして、3月賞与は妥結に至らないまま、3月31日に支給された。

なお、組合は、10年度中に団体交渉申入れ、抗議文又は質問状の提出を23回行ったが、学園が団体交渉に応じたのは上記の3回のみであった。

- c 他方、後に組合員が訴訟を提起することになる10年度のベースアップを実施せず、定期昇給のみとすること、調整手当を8%から5%に切り下げることなどを含む新たな賃金引下げを学園が提起したことから、11月28日の団体交渉以降、この賃金の引下げ問題が団体交渉の中心的な交渉議題となった。

【アにつき 甲36、172、174-179、206、37審5-13頁】

#### イ その後の状況

11年度春闘要求等に係る交渉も同様の経過を辿っており、賞与問題が妥結することはなく、組合は賞与の支給後直ちに組合軽視、団交無視などと抗議し、賞与の団体交渉は継続中であること、賞与の支給は妥結までの一部支給であることなどの確認を求める申入れを10年度と同様に行ったが、学園はこれに応じなかった。結局、本件労使間において、賞与についての交渉が妥結したことは一度もなかった。

ちなみに、本件申立て後においても、12年度から17年度の間、組合からの年間20回以上の団体交渉申入れに対し、学園は概ね年3回応じているのみである。その数少ない団体交渉においてY1理事長は、持参した文書を一方的に読み上げる対応を繰り返し、時には数十分にわたってこれを行うことがあり、また、14年3月18日の団体交渉ではX2に対して「X2座れ、X2座れ、お手、お手。」などと個人を揶揄することが一度ならずあった。

【甲205、37審5-38頁、38審2-14頁】

#### (2) 当事者の主張

##### 申立人組合の主張

9年度春闘要求については、9年3月25日、組合が要求書を提出し、

団体交渉開催を申し入れた。組合は第1回交渉をベースアップ実施前に行うよう再三要求したが、学園がこれを引き延ばして6月11日となった。学園に組合との団体交渉によって労働条件を決めるという姿勢は全くなく、ベースアップや夏季賞与を団体交渉前に一方的に決定し、通告した。

9年度以降、団体交渉の回数は著しく少なく、学園が年3、4回に制限し、団体交渉でY1理事長は、用意した文書を読み上げるだけで、それ以外の回答は全く場当たりの回答に終始し、納得できる資料の提出や説明などは一切なく、交渉とは関係のないことに時間を費やすなどしている。Y1理事長は、このように数少ない団体交渉を自ら混乱させる一方で、賃金、賞与の削減と差別支給を一方的に行っている。その結果、春闘要求や賞与に関し、9年度の春闘要求を含めて一度も妥結できなかったことがない。

#### 被申立人学園の主張

9年度春闘要求に関する団体交渉は、6月7日から11日に変更したが、この変更は組合の了承を得ているものである。6月11日の団体交渉で学園は、組合の給与改定要求に対し、初任給を含むアップ額、アップ率を数字で示すとともに、生徒募集の結果が目標を大幅に割り込んでいる状況から組合員にも生徒募集の協力を要請した。賞与については、生徒数が5年度以降の5年間で概ね半減している状況を数字で示し、財政状況が厳しい中ではあるが夏季1.5か月、年末1.6か月を回答し、3月賞与は10年1月からの生徒募集状況をみて回答する旨述べた。上記団体交渉では、資料も交付するなどして応じているので、団体交渉拒否には当たらない。また、9年度春闘要求に関する団体交渉は、既に10年を経過しており、救済の必要性はない。

#### (3) 当委員会の判断

学園は、組合から要求のない段階で9年度春闘要求に関する団体交渉の日時を指定し、組合のベースアップの実施前の団体交渉要求を一貫して拒み、6月11日の団体交渉では既に決定していた事柄を組合に伝えるだけであった事実が認められる(① ないし )。組合員にとっ

て最も重要な労働条件というべき賃金や賞与について、組合が要求を提出しているにもかかわらず、学園が2か月半以上も団体交渉に応じなかった理由を何ら疎明していないことからすれば、学園の対応は、明らかに誠実性を欠くものであったと評価せざるを得ない。また、6月11日の団体交渉についてみると、学園は、(1) に認定した程度の学園の財政状況も具体的に説明せず、生徒数の減少について、一応、数値を示して説明してはいるものの、既に決定し、校内に掲示までした内容と資料をそのまま組合に提示したにすぎないのであり、交渉によって組合を説得し、その理解を得ようとする対応とは到底いえないことからすれば、交渉そのものについても誠実であったということとはできない。確かに、6月11日の団体交渉において合意に至らなかった事柄を後の団体交渉で協議していないこと(1)は、組合にも一端の責任はあると考えられるが、ごく限られた回数の団体交渉では時々に応じた優先すべき交渉議題があるところであって、その責めの大半は学園が負うべきであるといわざるを得ない。

以上のとおり、9年度春闘要求に関する団体交渉に関する学園の対応は、不誠実な交渉態度というべく、団体交渉拒否に当たる。

また、本件申立て後においても、学園と組合との団体交渉は、年間3回程度にすぎず、団体交渉の開催に至る経緯、交渉の内容が誠実になったとも認めることができないことからすれば、日時の経過によって救済の利益が失われたとする学園の主張は採用できず、主文第1項のとおり命ずるのが相当である。

### 3 組合員に対するクラス担任外しについて

#### (1) 認定した事実

##### 生徒数及びクラス数等の減少

鶴川高校でのクラス担任は、通常、1年生の担任は次年度には2、3年生へ順次持ち上がる方法がとられていた。そして、クラス担任の決め方は、6、7年度には「クラス担任希望票」を全教員に配付し、本人の希望を考慮していたが、その後、8年度以降は学園長(理事長)、校長、教頭及び補佐教頭で構成する校長室と学年主任会が意見



調整した上で、学園長が決定していた。

本件申立てに至る頃、鶴川高校では下表のとおり、生徒数は減少を続け、それに伴ってクラスの数も減少していた。生徒数の減少は、入学後の退学等があるものの、新入生が平成の初頭は千数百人台であったのが、7、8年度には700人台に、9年度から11年度には500人から600人程度に減少したことが大きく影響している。また、入学後に退学あるいは転校する生徒は、7年度から10年度の入学生をみると、毎年各学年で30名弱おり、8年度及び10年度の新入生が2年生になる際は、いずれも54名が退学等をしている。ちなみに、在校生が退学等によって減少したことにより、当該学年のクラス数が減少したことの疎明はない。

(単位：人)

	3年度	5年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度
生徒数	3,934	3,737	2,697	2,224	1,901	1,786	1,610
教諭数	67	58	55	55	55	54	51
講師数	18	25	19	16	16	14	12
計	85	83	74	71	71	68	63
クラス	不明	不明	6クラス減	7クラス減	7クラス減	不明	不明

注：外に非常勤講師がいる。

【甲84、乙28、60、104、31審3・17・32-33・35頁】

#### X 2 をクラス担任としなかった理由と関連する事実

X 2 は、昭和41年4月、社会科の専任教諭として学園に採用され、42年度からクラス担任となった。しかし、旧組合結成後の47年度から平成5年度までクラス担任となることはなかったが、6年度及び7年度にクラス担任に就いた。学園は、X 2 を次のア、イの理由で8年度からクラス担任から外したが、これに関連するウの事実がある。

ア 学園は、7年度から能力別クラス編成を導入するため、6年10月から12月頃、各学年の学年会において担任教諭に理解と協力を要請した。しかし、3年生の担任であったX 2 は、能力別クラス編成が生徒の差別につながるとしてこの方針に反対し、協力しなかった。そのため、学園は、X 2 の7年度の担任を能力別クラス編成実施に

影響の少ない1年生とした。ちなみに、能力別クラス編成は、7年度の新1、2年生から実施され、9年度には中止された。

イ X2は、6年度3年生の担任中、就職や進学のために必要な重要書類である生徒の「調査書」の記載に記載漏れや誤りがあり、また、同人がクラスを担任していた期間、担任生徒の成績一覧表の作成に当たり、集計ミスが多く、訂正だらけになり、クラス担任として必要な事務処理能力が不足していた。また、当時の学年主任からは、X2は風紀違反者の呼出しなどに関し、生徒への伝達事項を怠りがちであった旨の報告があった。

ウ X2以外にも能力別クラス編成に反対していた教員がおり、また、上記イに関して、同人が作成した記載漏れのあったことが分かる調査書は存在せず、また、当時の集計表はあるものの、同人の集計ミスによる訂正だらけの表は残っていない。また、X2が担当したクラスでは、卒業旅行の参加申込みを期限までに提出しない者がおり、服装や髪型等の風紀定期指導を受けず、再度呼び出された生徒が複数いたが、他のクラスにもそのような生徒は存在した。

【甲84、乙62、63、104、15審14-21頁、31審33-35頁、33審27-33頁】

#### X3をクラス担任としなかった理由と関連する事実

X3は、昭和60年4月、音楽科の専任教諭として学園に採用され、62年度から平成8年度までクラス担任であったが、9年度から14年度まではクラス担任に就かなかった。学園は、X3を次のア、イの理由で9年度からクラス担任から外したが、これに関連するウの事実がある。

ア X3が1年14組の担任であった8年11月頃、学校内へのポケベルの持込みは禁止していたにもかかわらず、Y2 補佐教頭（当時、以下「Y2 補佐教頭」という。）は、X3のクラスの壁新聞に「ポケベル新情報」との記事が掲載されているのを発見した。そこで、Y2 補佐教頭がX3に注意をしたところ、X3は、壁新聞は国語科のX6に任せている旨を話し、記事を作成した生徒に適切な措置をとらずに放置した。

イ X3は、背部が大きく開いているため背中が広く人目に触れるような洋服やかなり短いミニスカートを着用するなど、派手な服装で教壇に立つことが多かった。このことに関して、生徒に対する髪形や服装の指導の際、生徒から「先生だって派手な服装をしているじゃないですか。」と言われ、あるいは生徒の保護者からの苦情もあった。

ウ 鶴川高校でのクラス担任は、特別なことがない限り、1年生から2年生、3年生と持ち上がる方法が取られていた。X3は、従前、クラス担任を1、2、3年生と持ち上がる形で3回繰り返していた。8年度の1年生が9年度の2年生に上がる時、クラス数の変動がなかったにもかかわらず、X3は担任から外れたが、その際、学園は、その理由を一切説明せず、また、8年度中に同人の担任としてのやり方や力量に問題があることを指摘することはなかった。

壁新聞に関し、X3は、教科担任の監督により作成したものをクラス担任が勝手に外すのは教育的配慮に欠けると考えて、これを撤去しなかった。また、X3は、8年度において同人の服装に問題があると指摘されたことはなく、背部が大きく開いていた服は演奏会用であり、学校に着ていったことはなかった。さらに、学園は、X3を8年度に引き続いて、9年度も生徒の服装等の指導を行う生徒指導部の部員に指名していた。

【甲127、乙103、104、18審2-4・16-17頁、25審8-17頁、28審19-32頁、31審36-37頁、33審20頁】

#### X6をクラス担任としなかった理由と関連する事実

X6は、6年度から8年度までクラス担任であったが、9年度から14年度まではクラス担任に就かなかった。学園は、X6を次のア、イの理由で9年度からクラス担任から外したが、これに関連するウの事実がある。

ア 8年11月頃、上記アの壁新聞「ポケベル新情報」の記事に関し、Y2補佐教頭は、X3とともに、壁新聞の作成を指導したX6にも、同記事が適切を欠くものであるから、その対応策を講ずるよう指示したが、X6は「せっかく、生徒が作成したものをつぶすようなこ

とはできない。」などその指示に従わなかった。

イ X6は、8年度は1年5組の担任であったが、同クラスからの退学者は8年度に最も多い8名に達し、クラス担任としての力量不足があった。

ウ 壁新聞の作成は、チームを組んで各自が分担しながら一つのテーマをまとめる国語科の「実践国語」の一環として行われたものであり、他にもポケットベルを取り扱った壁新聞があったが、これを指導した教員が担任を外されたとの疎明はない。また、X6は、ポケットベルを取り扱ったチームが処分を受けて学校に復帰したチームであったことから、その取組みを評価して発表させた。しかし、X6は、Y2補佐教頭から上記アの指示を受けた際、これらのことを同補佐教頭に話さなかった。

なお、Y2補佐教頭は、X6に対して注意する際、上記壁新聞を取り外し、ポケットベルの部分に×印を付けていた。また、同補佐教頭は国語科の教員全員にも注意したが、このことが他の教員の低査定理由となったとの疎明はない。

また、X6は、8年度に1年生の担任となったが、担任したクラスには留年した生徒がおり、学年部長から「1日でも休むようだったら切った方がいい。」と言われていた。また、授業中に教室を抜け出して喫煙する生徒などがおり、その都度学年部長に報告、相談し、保護者との面談及び家庭訪問などを行った。そして、X6は、1年間かけてクラスとしてのまとまりを作り上げた。この間、X6が、担任としての力量やクラス運営について問題があるとの指摘や注意を受けることはなかった。

他方、当時、学園には、問題の多い生徒には退学を勧めるという方針もあり、8年度に1年生15クラス中3クラスで8名の退学者が発生し、全体で54名の退学者が生じた。

なお、8年度に8名の退学者を出し、9年度に担任を外れたZ1は、10年度にはクラス担任に復帰している。

【甲94、乙104、17審21-37頁、20審12-14・15-22頁、29審18-20頁、31審37-38頁】

#### × 7 をクラス担任としなかった理由と関連する事実

× 7 は、昭和58年に体育科の専任教諭として学園に採用されたが、平成元年に一旦退職した後、3年に再び体育科の専任教諭として学園に採用され、6年度から8年度までクラス担任に就いた。学園は、× 7 を次のア、イの理由で9年度からクラス担任から外したが、これに関連するウの事実がある。

ア 学園は、8年7月2日の職員朝会で各担任に対し「鶴川高等学校保護者会のお知らせ」を生徒に配付するよう指示した。そのお知らせには、注意として、「『鶴川高等学校保護者懇談会』というまぎらわしい名称で・・・集会を行う者がおりますが、本校で許可したものではありません・・・出席に伴う事故・不利益について、本校は責任を負いかねます。」などとの記載があった。× 7 は、担任の2学年10組の生徒に配付する際、上記部分を削除し、空白にして配付した。

イ 学園は、8年度中に保護者からクラスの生徒に対する進路指導に関して、× 7 が3年生の担任になることに不安がある旨のクレームを受けた。

ウ 8年5月の保護者会の総会で、保護者懇談会の会員が発言すると、学園は発言者の名前やクラス担任の名前を聞くなど嫌がらせ的な行為があった。そのため× 7 は混乱を避けるため、保護者懇談会に関する記載部分を削除した。また、当時、クラス担任がクラスの事情を考慮して、配付用文書に加筆あるいは修正を加えて生徒に配付することがあった。ちなみに、保護者懇談会の結成及び活動については、前記1(2)のとおりである。

× 7 は、8年度に2年生の担任中、他の担任よりも早い5月ないし6月に進路希望を聞く個人面談を行い、また、2学期には卒業生の中から進学した大学生、就職した者の体験談を聞く機会を設け、あるいは進路に関する新聞記事の切抜き、意見や感想を書き込む特別のノートを作成させるなどした。学園は× 7 に対して、保護者からのクレームの内容を確認することはなく、また、進路指導の改善の指示や指導をしたことはなかった。

(2) 当事者の主張

被申立人学園の主張

鶴川高校の生徒数は、6年度から9年度にかけて約3,200名から約1,900名に減少し、その間、クラス数も毎年連続して減少した。このようにクラス担任に就くことが年々厳しくなっており、担任となる教諭は相対的に、より適格な者を選任することとなり、その結果、相対的に力量の劣る者は担任を解かれ、又は担任に任命されないことになる。X2ら4名をクラス担任にしなかったのには相応の理由（前記(1)ないし各ア、イ）があり、相対的に力量不足と判断された結果、担任を解かれたのであり、同人らが組合員であるか否かとは全く無関係である。付言すれば、X2は16年3月31日をもって定年退職しており、また、X3は、15年度以降はクラス担任となっており、いずれも本件の救済を受ける利益を失っている。

なお、クラス担任に就かないことによる経済的、精神的及び組合活動上の不利益も全くなく、そもそも、X2らには不利益な取扱いそのものが存在しない。

申立人組合の主張

組合員に対するクラス担任外しは、学園が力量不足と指摘する点はいずれもその根拠に欠け、クラス担任を外す理由とはなり得ない上、通常、クラス担任は1年生から3年生まで持ち上がるところ、X2らはその途中で外されたのであり、かつ、組合員だけがこのような措置を受けているのであるから、組合員であることを理由とした組合に対する差別攻撃の一環である。

(3) 当委員会の判断

前記(1) 認定のとおり、鶴川高校では本件申立ての前後、生徒数の減少とともに、クラス数の減少が認められる。8年度の1年生のように退学者が54名も発生すると、場合によってはクラス編成を変更し、次年度にはクラス数が減少することも考えられないわけではないが、そ

の疎明はなく、クラス数の減少の主たる理由は、新入生の減少による  
ところと考えられる。そうすると、3年生の担任だった教員が次年度  
に1年生を担当することができなくなることはあっても、X2ら4名  
は、いずれも担任生徒が1年から2年に、2年から3年に進級する際  
に担任を外れているのであるから、以下、相応の合理的な理由が存在  
するか否かを検討する。

#### X2をクラス担任から外した理由について

学園は、X2が能力別クラス編成に反対し、協力しなかったことから  
担任として不適任としたと主張しながら、7年度に新1、2年生に  
導入した能力別クラス編成の1年生の担任とし、翌年度に至って担任  
を外すという矛盾がみられる。学園は、1年生は能力別クラス編成に  
影響が少ないと主張しているが、これを認めるに足りる疎明はない。  
また、X2の事務処理能力についても、学園が摘示する記載漏れや集  
計ミス、訂正が具体的な事実であったことを認めるに足りる疎明はな  
く(1)ウ)、しかも、8年度からクラス担任を外すに当たって、い  
ずれも6年度に係る上記の事柄を摘示するものとなっている。そうす  
ると、学園は、X2が7年度に学園が指摘した事項を改善したのか否  
かの主張も疎明もすることなく、あえて古い事柄を持ち出してまで、  
X2を8年度のクラス担任から外す理由としたものとみられ、こうし  
た取扱いは、X2を狙い撃ちする別の意図を窺わせ、学園の主張する  
理由に客観的な合理性を認めることはできない。

#### X3をクラス担任から外した理由について

学園はX3に対し、同人が9年度に担任に就けないことの原因を一  
切説明せず、また、クラス担任であった8年度において、担任として  
の力量ないし同人の服装について注意や指導を行った事実もない。ま  
た、壁新聞に関するY2補佐教頭からの注意に対して、X3が生徒か  
ら作成の経緯、意図などを聴取することなく、何ら措置をとらなかつ  
たことは問題なしとしないが、国語科の授業の一環として作成した壁  
新聞をクラス担任であるX3が一方的に外すのは、教育的配慮に欠け  
ると考えたことは理解できないわけではない。そして、ポケットベル

を扱った壁新聞がほかにもあった(1)ウ)ことも考慮すれば、学園が前記(1)ア、イを理由にX3を、9年度のクラス担任から外したことは、その客観的な合理性に疑問が残るところである。

X6をクラス担任から外した理由について

壁新聞に関してX6は、Y2補佐教頭からの注意を単に拒むだけでなく、実践国語の実施意図、作成の経緯あるいは取り外すことによる処分を受けた生徒に対する影響等の説明があつてしかるべきではあるが、他方、Y2補佐教頭も、その作成の意図、経緯あるいは取り外すことの生徒に対する影響等への配慮に欠けていたことに加えて、他にポケットベルを扱った壁新聞の作成を監督した教員が担任を外されたとの疎明がないことを考慮すれば、一方的にX6のみを責めるのは均衡を欠き、かつ、公正を欠くものといわざるを得ない。

また、X6のクラスから退学者を多く出したことについて、留年した生徒を含め問題が生じた生徒については、学年部長に報告し、相談しているところであり、また、保護者との面談等も行っていることからすれば、同人の担任としての力量に問題があつたとはいいい切れない。それにもかかわらず、X6に一方的に非があるとする学園の主張は採用することができない。結局、学園は、学園の一方的な見解に基づいて、殊更にX6をクラス担任から外したとの疑いを抱かざるを得ない。

X7をクラス担任から外した理由について

X7が「鶴川高等学校保護者会のお知らせ」の一部を削除して生徒に配付したことに責められるべき点があるのは当然であるとしても、同人が削除した部分は、保護者懇談会に関する記載部分であり、同懇談会が組合員と保護者との任意の団体であるにもかかわらず、学園が学校の名称を勝手に使用し迷惑しているなどと非難していたことからすれば、同人の対応が学園の挑発に乗せられた観を否めず、同人のみを責めるのは酷にすぎるといわざるを得ない。また、進路指導について、X7に対して保護者からのクレームがあつたとしても、同人は2年生の担任として早い時期に個人面談を行い、卒業生の体験談及び特別のノートの作成などを行っているのであり、現に、学園は同人に対



し、進路指導の改善や指導をした事実は認められない。これらのことからすれば、学園の主張は、一方的かつ一面的にすぎないものであって、X7をクラス担任から外す合理的な理由とはいえない。

ところで、学園は、9年度の春闘に係る団体交渉以外でも、組合と誠実に交渉を行う姿勢を見せることなく(1(2))、また、組合要求を認めず、その根拠も示さないという対応をとっていることからすれば、組合を軽視し、組合の存在自体を否認する学園の姿勢が窺われるというべきである。そして、X2ら4名の組合役員を第2職員室に移したこと(同(2))は、管理職らのいる第1職員室から隔離した観を認めない。さらに、後記のとおり、賞与において低査定理由とされた組合員らの行為を就業規則の懲戒処分事由に次々に追加していく(1(2))対応が認められる。これらの事情から学園が組合ないし組合員を快く思わず、嫌悪しているであろうことは容易に推認することができる。

以上を併せ考えれば、X2ら組合員にも責められるべき点がないわけではないが、学園は、学園が組合員の力量不足と指摘する事柄について、当該本人から事情を聴くこともなく、また、それらについての適切な指摘や指導を行うこともなく、一方的かつ一面的な学園の見解に基づいて、クラス担任を外したとみるのが相当であって、学園の摘示する理由は、合理性を欠き、また、他の教員又は他の組合員との均衡を欠き、かつ、整合性を欠くものといえることができる。このことは、X2らが学園の嫌悪する組合員であることを理由とするものと推認されるのであって、同じクラス数の中で担任を差し替える形でクラス担任を外されているのであるから見せしめであり、同人らを担任から外すことにより、他の教員や生徒との接触の機会を減らし、組合の影響力の縮減を狙った組合運営に対する支配介入といわざるを得ない。

#### 4 X2、X4に対する卓球部顧問外しについて

##### (1) 認定した事実

X2及びX4の卓球部顧問ないし副顧問就任

X2は、昭和41年度に卓球部副顧問に就任し、翌42年度から平成8

年度まで同部の顧問を務めた。X 4 は、平成元年度から 8 年度まで卓球部の副顧問を務めた。この間、卓球部は多摩地域の大会で優勝や上位に入賞するまでになった。

【甲 84、85、11 審 5-33 頁】

#### X 2 らの卓球場での喫煙

学園には専用の卓球場があり、X 2 及び X 4 は、卓球部の部員が練習中に卓球場の窓際に置いた机の付近で、窓を開けて喫煙することがあった。この喫煙について、本件が発生するまで X 2 らが学園から注意を受けたり、是正の指導を受けたりすることはなかった。しかも、この場所で練習を見に来た他の教員や校長が喫煙することもあった。ちなみに、12 年 10 月頃にも、運動部ではベンチの脇などに灰皿を置いて顧問の教員が喫煙していることがあったが、これらの教員が顧問を外されたとの疎明はない。

8 年 5 月 11 日、P T A 総会で卓球部員の保護者から、卓球場において X 2 が卓球部員の練習中に喫煙しながら指導をしているそうだが、教育上好ましくないのではないかという意見が出された。このことが契機となり、Y 1 理事長は X 2 に対し、同年 6 月頃、初めて喫煙をやめるように話したところ、X 2 はこれを了承し、その後卓球場において喫煙することはなくなった。また、X 4 は、Y 2 補佐教頭から生徒の健康上も好ましくないのではないかという話があった以降、卓球場での喫煙をしなくなった。

【甲 84、85、乙 97、104、11 審 34-37 頁、15 審 25-26 頁、23 審 10-11 頁、29 審 12-14 頁】

#### X 4 の引越しの際の部員の手伝い

X 4 の自宅は、度々卓球部のクリスマス会や卒業生を送る会の会場となっていた。X 2 は、2 年生及び 3 年生の部員に対し、8 年 5 月 4 日に X 4 が引っ越すことになったことから、よかったら手伝ってもらえないかと話したところ、手伝わせてほしいと自ら進んで手伝った部員もいた。当日、部員らは、X 4 が用意した昼食を挟んで午前 10 時頃から午後 2 時頃まで引越しの手伝いをした。

上記 5 月 11 日の P T A 総会で喫煙の意見を述べた保護者から、X 2

が8年5月4日に予定されていたX4の引越しのため、卓球部員を吉祥寺駅に集合するよう指示し、その手伝いをさせたことについて、教職員が生徒に私的な引越しを手伝わせるのはよくないとの苦情が出された。ちなみに、PTA総会で発言した保護者の子供は、X4の引越しの手伝いには参加していない。

【甲84、85、86-88、乙97、104、11審38-39頁、15審26-27頁、29審15-17頁、30審9-10頁】

X2及びX4の卓球部顧問及び副顧問外し

学園は、9年度の卓球部の顧問及び副顧問からX2及びX4を外し、別の教員を充てた。

なお、学園では、生徒会部が部活動の全般を担当していたことから、クラブ活動の部の顧問はその生徒会部の意見を尊重して校長室が決定していた。

【31審39-40頁】

## (2) 当事者の主張

被申立人学園の主張

部の顧問や副顧問に就かなかつたとしても何ら不利益は存在しないのはクラス担任の場合と同様である。X2及びX4は、卓球部員であった生徒の保護者からの8年5月11日の報告がきっかけで喫煙をしながら卓球部員の指導に当たっていたことが発覚した。また、同年5月4日に卓球部副顧問を務めていたX4の私宅の引越作業を卓球部員である生徒に手伝わせ、後日、この件で卓球部員である生徒の保護者から苦情を受けた。このように顧問等に就けなかつたことには理由があり、両名が組合員であるか否かとは全く無関係である。

申立人組合の主張

鶴川高校では顧問、副顧問への就任及び退任は本人の希望に基づいて行われているところ、本人の意思に反し、しかもX2とX4による卓球部の長年の実績を無視して、PTA総会における保護者からの苦情に乗じて、組合攻撃の一環として卓球部の顧問、副顧問を外したものである。

## (3) 当委員会の判断

学園が卓球部の顧問、副顧問を外した理由の一つである喫煙については、確かに、生徒の前での喫煙は教育上の配慮に欠けることは否定することができない。しかし、X2らは、所定の場所で窓を開けるなど一定の配慮をしていたことが窺え、また、その指摘があった後は、両名とも卓球場での喫煙をやめたと認められる(1)。他方、卓球部では見学に来た他の教員が同じ場所で喫煙することもあり、また、12年10月頃に至っても、運動部では顧問の教員が喫煙していることが認められる。これらのことからすると、X2らは8年度の早い時期に卓球場での喫煙をやめているにもかかわらず、9年度から顧問等を外される一方で、それから数年を経過してもなお、喫煙をしていた他の運動部の顧問の教員が、X2らと同様の顧問外しの取扱いを受けた事実の疎明はない。

X4の引越しの手伝いに関しては、顧問の教員が部員である生徒に手伝ってくれないかと提案すれば、部員が断り難いことは想像できないわけではない。しかし、PTA総会で発言した保護者の子供は、卓球部員であったが、X4の引越しの手伝いには参加していないことも加味すれば、手伝いが強制的であったとは考え難く、自ら進んで手伝いを申し出る生徒もいたものであり(1)、学園が主張するように「手伝わせた」というのは当たらない。そうだとすれば、引越しの手伝いは、生徒の任意の協力とみるのが相当であって、X2らを顧問等から外す理由とすることの妥当性は見出し難い。

以上のとおり、学園は、X2らを他の喫煙者と別異に取り扱い、また、保護者の苦情に乗じて適切な調査をすることなく、あるいは引越しを「手伝わせた」と一方的に決めつけて、X2及びX4を卓球部の顧問及び副顧問から外したというべきである。このことは、学園が、X2らが組合員であることを理由として、長年培ってきた同人らと部員との信頼関係を消滅させる取扱いであると同時に、他の教員や生徒との接触の機会を減らし、組合の影響力の縮減を狙った組合運営に対する支配介入といわざるを得ない。

## 5 X2に対する賃金差別について

(1) 認定した事実

X 2 の昇給経過

X 2 が採用された昭和41年4月当時の給与体系は、5等級区分であり、教諭は3等級に格付けされていた。当時の新規採用教諭の基本給は3等級1号俸であった。そして、51年度に等級区分を3区分に変更し、一般教諭は2等級となり、X 2 は2等級5号俸に格付けされた。その後、52年度及び53年度にそれぞれ3号俸昇給して、2等級11号俸になった後は、毎年1号俸昇給して、平成9年度には2等級30号俸となった。

【甲84、乙110、15審33-35頁、31審41-46頁、34審5-6・12・27頁】

他の教諭の昇給

X 2 よりも1年早く就職したZ 2 は、51年度に2等級8号俸に格付けされ、52年度に11号俸、53年度に2等級14号俸になり、その後は、毎年1号俸昇給した。また、X 2 よりも7年後に就職したZ 3 は、51年度に2等級4号俸に格付けされ、52年度に6号俸、53年度に2等級8号俸になり、その後は、毎年1号俸昇給した。

この結果、51年度から53年度の間、1年早く就職したZ 2 とX 2 との3号俸の格差に変化はみられず、また、通常、毎年1号俸昇給していることからすれば、7年後に就職したZ 3 との格差は7号俸あってしかるべきところ、3号俸にすぎないまま推移していた。

【乙121、37審26-29頁】

勤続年数と号俸との関係

勤続年数15年の時点でX 2 は2等級14号俸であり、Z 2 は16号俸、Z 3 は18号俸になっており、また同様に20年の時点でX 2 は2等級19号俸であり、Z 2 は21号俸、Z 3 は23号俸にそれぞれ格付けされていた。また、上記3名以外で、同人らより以降に採用された教諭には、勤続15年の時点で2等級19から23号俸に達する者がおり、勤続20年の時点では2等級24から28号俸に達する者がいた。51年度以前から在職する教諭のうち、15年及び20年勤続の時点でX 2 の号俸を下回る者はいなかった。

#### X 2 の基本給是正要求と学園の対応

組合は、組合結成時から X 2 及び X 13 に対する旧組合時代の差別是正を求め、6年5月9日の団体交渉では、X 2 らの基本給が旧組合の組合員であったが故に他の教員と比較して低いことを指摘して、その是正を求めた。また、その後の団体交渉でも組合は、X 2 の賃金が他の教員と比較して著しく低いことを指摘し是正を求めた。しかし、Y 1 理事長は、「私に聞かれても分かりませんね。」、「30年前のことについては分かりません。」などと述べて、X 2 の基本給は是正されないままとなった。

【甲206、37審29-33頁】

#### 学園による旧組合時代の X 2 に対する処遇

X 2 は、組合が結成されるまでの間、病気や産前産後の休暇など長期の休暇を取得することはなかった。

昭和45年5月、旧組合が結成された後の47年度から、組合が結成された後の平成5年度までクラス担任となることがなかった。また、48年度当初、職員室の移動がなされた際、旧組合の委員長 X 13 と X 2 の机と椅子が職員室になく、探してみると、同人らのそれは、不要品等を保管する部屋に捨てられていた。

X 1 は、就職後、X 2 及び X 13 と話をすると、組合に入っているのかを確認され、X 5 も周囲の教員から X 13 、X 2 にあまり近づかないほうがいいと言われた。

【甲84、92、93、206、37審29-30頁】

#### 特別昇給

学園では、通常、1年間を経過することにより、特別な事情がなければ、1号俸昇給する。しかし、学園は、7年度に中途採用者の基本給の是正を目的に数名の教諭に対して、2号俸から6号俸の特別昇給を実施したが、X 2 はこの対象にはならなかった。

【甲210、乙104、153、154、38審44-45頁、40審33-34頁】

#### (2) 当事者の主張

#### 申立人組合の主張

昭和51年度に賃金等級区分が改められる以前に就職した者には、勤続15年で2等級22号俸又は23号俸、勤続20年で27号俸又は28号俸となっている者がいる。しかし、X2は、勤続15年で2等級14号俸、勤続20年で19号俸である。X2は、長期の休暇などがなく、低い号俸とされる合理的な理由は全くない。他方、X2は、旧組合の時代から激しい差別を受けていたことからすれば、X2の低い号俸は、組合員であることを理由とする差別的な処遇の結果であるといわざるを得ず、51年度以前に存在していた格差が是正されずに存続している。

組合は、平成6年5月の団体交渉でX2の基本給と旧組合との関係を指摘して是正を求めたのに対し、学園はX2の号俸を是正せず放置したのであるから、旧組合時代の賃金問題を含め、現組合員X2に対する不当労働行為となる。他方、学園は7年度に中途採用の教員の号俸を是正しているのであるから、X2に是正措置をとれない理由はなく、これを行わないのは、同人が組合員であるが故の差別である。

なお、是正の程度については、組合員以外で最も低い昇給経過を辿った者との号俸の差が4号俸であることから、少なくともこれと同じ号俸に是正されるべきである。

#### 被申立人学園の主張

X2は昭和41年4月に教諭として採用され、他の新規採用教諭と同様に基本給を3等級1号俸に格付けしたものと推定される。その後、51年度に等級区分を変更した結果、X2の基本給は2等級5号俸に格付けされ、53年度には2等級11号俸となり、それ以降、毎年度1号俸ずつ昇給して平成9年度には2等級30号俸に至った。X2は、他の教員と同じ昇給をしているのであって、学園の昇給に関する規定に反する扱いを受けているものでない。

中途採用者が、給与を比較的低く決定されていたところ、その勤務ぶり、人物も特別昇給に相応しいと認められて、特別昇給を実施したことはあるが、その他の教員に対しては全て1号俸の昇給に止まるのであり、X2もこれら大多数の教員と同じ扱いとなっている以上、不

利益な取扱いに該当しないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

昭和51年度に等級区分が3区分になる際、X2は2等級5号俸に格付けされたのに比べ、1年早く就職したZ2が3号俸上位の8号俸に格付けされ、7年後に就職したZ3はX2よりも1号俸低いだけの4号俸に格付けされていること(1)が認められる。そして、勤続期間と号俸との関係を見ると、勤続15年でX2が2等級14号俸であるのに比べ、Z2、Z3をはじめ、Z3よりも後に就職した教諭は19ないし23号俸に達し、いずれも上位の号俸に格付けされていた(1)ことが認められる。そうすると、51年度に等級区分が変更される際、X2は相対的に低位に格付けされたといえることができる。

また、52年度及び53年度に号俸の調整と思われる措置がとられているが、X2は各年度3号俸昇給していることからすれば、上記措置によって、格差が生じたとはいえ、その後は他の教諭と同様に昇給しているのであるから、等級区分が3区分になってからの昇給に格差は生じていないといえることができる。

組合は、旧組合時代の差別が現在に及んでいるという。確かに、上記(1)認定のX2に対する学園の対応からすれば、学園が旧組合時代からX2及びX13らを嫌悪していたことが窺え、学園がX2の基本給を低く抑えたとしても不自然とはいえない面がある。

しかしながら、X2が学園に教諭として、41年に採用されて以来、51年度に至るまでの間の昇給経過さえ明らかになっていないなど、実際にX2の基本給が学園の差別によって低位に置かれていたと認めるに足りる疎明はなく、したがって、X2の基本給が低かったことは、組合員であるが故の不利益な取扱いとまでは推認することができない。

なお、組合が組合結成後にX2の号俸の是正を申し入れた際、労使関係上の対応として、Y1理事長が調査することもなく「わからない」(1)の一言で切って捨てるような対応には責められるべき点がないわけではないが、上記判断に照らせば、学園が是正措置を採らなかったとしても、これを問責することはできない。また、学園は、



7年度に中途採用者について特別昇給を実施(1) )しているが、この特別昇給の趣旨、目的からして、X2の号俸の是正をしなかったとしても、上記判断は変わらない。

## 6 組合員に対する懲戒処分について

### (1) 認定した事実

#### X2に対する10年5月20日付嚴重注意処分

10年5月18日、X2は、学園の掲示板から「平成10年度校務分掌図」、「一般職等勤務評価票B」の他賞与の細部取扱方針など掲示文書8枚(いずれもB4版の用紙に8ポイントから10.5ポイントの文字が印刷されていた。)を取り外し、これを印刷した上、掲示文書を元に戻すとともに、印刷した文書を組合員及び組合員以外の教職員に配付した。X2は、これまでも掲示板の掲示文書を複写したことがあった。上記掲示板の前には印刷機があり、近くでみるのが難しい位置に掲示してあった。また、学園は、過去にはこのような文書を教員に配付していたが、経費の節減を理由に掲示に切り替えた。

これに対して学園は、5月20日付けでX2に対し、同人が同月18日に印刷機で印刷したのは学園の物品を私物化する行為であり、就業時間中の組合活動であるとし、また、インク代、電気代及び紙代は盗みに当たるとして、就業規則第56条11号、13号、14号及び第6条4号並びに第57条2号を適用して嚴重注意とする懲戒処分を行った。上記処分の発令は、X2が生徒募集のため出張中であったため、不在の同人の机上に懲戒処分書を置いて行った。この処分に当たって学園は、X2から事実確認を行ったことはなく、また、同人に対する注意や指導を行ったこともない。

【甲24-30、84、118、乙114、120、16審19-23頁、32審28-32頁、33審34-41頁】

#### X2ら5名に対する10年5月21日付嚴重注意処分

ア 10年5月21日、職員朝会の前の朝8時40分頃、上記処分を知ったX2、X10、X8、X9及びX6は、「抗議文と申し入れ」を持参して職員室から校長室に行こうとしたとき、Y1理事長がカメラと録音機を持参して職員室に入ってきた。同理事長の椅子は、校長、

教頭及び補佐教頭ら4名の中に置いてあった。X2らは、上記文書をY1理事長に渡し、処分の撤回を求めると、同理事長は、「どうぞ、おっしゃってください。どうぞ、おっしゃってください。」といいながら、その状況をカメラに納め、録音を始めた。また、Y1理事長は、近くにいたY3教頭(当時、以下「Y3教頭」という。)に写真を撮らせるなどした。その最中に始業時刻である8時50分からの朝会が始まるチャイムになると、Y1理事長は「朝会を妨害しないでください。」と大声を上げ、チャイムがなり終わってY3教頭が朝会の開会を宣言すると、X2らは、自席に戻った。

イ 職員室は普通の教室より広いため、朝会ではマイクを使って説明や報告を行っていた。同日の朝会が終了した後、X2は、Y1理事長の席から遠かったため、普段より大きな声で「皆さん、聞いてください。」と述べた上、同理事長に対して、掲示されている文書や就業規則の改定についての説明を求めた。しかし、Y1理事長は、これに応えず、マイクを持ってX2の近くに移動し、顔を近づけたため、X2は、他の教員に「皆さん、今、理事長が私の顔1センチのところまで近づけてきました。皆さん。」と言うと、同理事長は無言のまま職員室を出て行った。また、職員朝会中に生徒が職員室に入ろうとしたとき、X2が生徒は入るなと制止した。

なお、職員朝会とその後のY1理事長とX2とのやり取りが9時からのホームルームに支障を及ぼした事実の疎明はない。そして、ア及びイの間を通じて、X2以外の組合員がいかなる発言をしたかは明らかになっていない。

ウ 5月21日午後、学園は、同日付けでX2、X10、X8、X9及びX6に対し、5名が職員朝会の開始を妨害し、職員朝会中にX2及びX8は大声を上げ、退出するY1理事長にX2が怒鳴り、X8がやじを飛ばしたとして、就業規則第56条3号、12号、18号及び第6条3号並びに第57条2号を適用して嚴重注意とする懲戒処分を行った。Y1理事長は、同日、職員室で懲戒処分書を交付した。

なお、5月21日の職員朝会での態度を理由に明泉教組の組合員Z

4、同 Z 5 が同日付けで懲戒処分を受け、また、これに抗議した同 Z 6 も同日付けで懲戒処分を受けた。

【 につき 甲31、33-35、84、114、乙85、114、16審24-28頁、32審32-36頁、33審41-50頁】  
組合員10名に対する11年8月11日付嚴重注意処分

ア 11年7月13日の団体交渉で Y 1 理事長は、11年度の賞与について「これからは減点方式ではなくなった。」と説明した。これを受けて組合は、7月19日付けの組合ニュースで賞与に関する学園の回答として、「賞与が限定方式でなくなった」と記載し、教職員に配付した。同月21日、誤りに気付いた組合は、同月21日、「限定」を「減点」に訂正する旨の「訂正のお願い」を教職員に配付した。

これに対して学園は、文書で7月21日の「訂正のお願い」に関して、組合が「事実を歪曲し教職員全員に誤解を与えた」として、抗議するとともに、謝罪文の提出を組合に求めた。しかし、同月24日、組合は学園に対し、上記文書について「いわれなきことであり、断固抗議する。」との抗議文を提出した。

イ その後も学園は、組合に謝罪文の提出を要求したりした後、11年8月11日、X 2、X 9、X 6、X 1、X 3、X 5、X 4、X 10、X 7及びX 11の組合員10名に対し、上記アの事実を捉えて、「学園の意図をねじ曲げ、……学園に不信感と誤解をあたえ」たとして、就業規則第56条1号、2号、4号、8号、12号、25号、26号及び第57条2号を適用して嚴重注意とする懲戒処分を行った。また、常勤講師であるX 11には、同内容の定めがある契約職員就業規則を適用して、同じく嚴重注意の懲戒処分を行った。

【 につき 甲162-164、166、169、乙114、115、156、37審16-21、38審19-24頁、40審2-5頁】  
X 5 に対する11年9月25日付嚴重注意処分

ア 11年9月9日、X 5 は、同月16、17日に行われる「授業および部活動の参観のお知らせ」を配付するよう指示された。しかし、X 5 が担任の2年12組は、9月16日から18日まで伊豆への研修旅行が既に予定されていた。

X 5 は、上記お知らせを配付することによって生ずる生徒と保護

者の混乱を避けるため、配付を控えていたところ、同月13日に学年部長から配付したかとの問合せがあった。そこでX5は、学年部長に混乱を招く虞があることを述べると、同部長は「とにかく配付してください。」と答えた。X5は、研修旅行の指導、確認等もあって、翌14日の帰りのホームルームで事情を説明した上、上記お知らせを生徒に配付した。

イ 11年9月25日、学園はX5に対し、Y1理事長、校長及び教頭同席の下に、「学校と保護者を結ぶクラス担任としての役割を意図的に放棄した」として、就業規則第56条4号、12号、18号、23号、25号及び第6条3号並びに第57条2号を適用して嚴重注意とする懲戒処分を行った。

ウ これに対して組合は、X5がクラス担任としての役割を意図的に放棄したことは全くなく、生徒、保護者に何らの混乱もなく、X5への懲戒処分は意図的な言いがかりであると学園に文書で抗議した。

【 につき 甲207-209、乙115、156、37審21-26、40審5-6頁】

## (2) 当事者の主張

### 被申立人学園の主張

組合員に対する以下の懲戒処分には処分の根拠となる事実があり、学園は、就業規則に基づいて適正に処分したのであって、組合攻撃のために行ったものではない。

ア X2に対する10年5月20日付処分については、10年5月18日、同人が第1職員室内の公示用掲示板から8枚の掲示文書をはがし、それを印刷したことは、学園の印刷機を無断で使用し、学園の印刷用紙、インク及び電気エネルギーを盗用したことになるのであるから、同人の行為は、就業規則の懲戒事由に該当し、処分に違法性はない。

イ X2、X10、X8、X9及びX6に対する10年5月21日付処分については、10年5月21日の職員朝会の開会を教頭が宣言した前後にX2ら5名がY1理事長らを取り囲み、X2が「おい、理事長。」などと怒声を浴びせてその開始を妨害し、終了後も大声やヤジを飛ばし、また、教職員に声をかけようとした生徒にX2が「生徒は入

るな。」と怒鳴った。X 2ら5名の関与の程度には違いがあるものの、職員朝会の開始を妨害し、理事長を侮辱し、教育的配慮を欠く言動を行い、学園の秩序、服務規律を乱すものであるから、就業規則に違反しており、処分は適正である。

ウ 組合員10名に対する11年8月11日付処分については、組合が団体交渉でのY 1理事長の発言を歪めた組合ニュースを配付し、教職員に誤解を与えたことになるから、学園は、組合から謝罪文の提出を求めた。しかし、組合は誤りがあった事実までをも否定し、断固抗議する旨の抗議文を提出したため、学園は、組合ニュースが組合名で発行されていることを根拠に、組合員10名を処分したものである。

エ X 5に対する11年9月25日付処分については、11年9月9日の職員朝会で授業及び部活動の参観に関する保護者宛の文書配付を指示された同人が、2度目の注意を受けても、まだ配付しなかった。研修旅行と授業参観日が重なったとしても、混乱を避けるため、できるだけ早く事情を説明して配付すべきところ、X 5の対応は、当初から配付しないことにする、と考えていたものと解さざるを得ない。

申立人組合の主張

学園は、極めて曖昧かつ主観的で、広範な行為を懲戒の対象にできるように就業規則を改正した。そして、実際にそれを適用して懲戒処分を行ったが、それらの処分は全く合理的な理由がなく、専ら組合攻撃のためになされたものであって、明らかな不当労働行為である。

ア 10年5月20日付けのX 2に対する処分については、X 2が取り外した校務分掌は本来個々に配付されるべきものであり、実際、それまでは教職員に配付されることが多く、かつては掲示文書をコピーしても問題とされることはなかった。また、X 2に対する事実確認も説明も指導も一切なく、本人が不在の机上に懲戒処分書を置いておくという異常な方法がとられた。

イ 10年5月21日付けのX 2ら5名に対する処分については、職員朝会の前、上記のX 2の処分についてY 1理事長に整然と抗議を行い、掲示文書の説明を求めたにすぎない。ところが、学園はこの事実を

歪曲してX 2ら5名に懲戒処分を行ったものである。当日は、X 2らが管理職教員に取り囲まれた状態で抗議したのであり、しかもY 1理事長は、テープレコーダーとカメラを持参して撮影したりして、組合員を挑発していた。

ウ 11年8月11日付けの組合員10名に対する処分については、11年7月13日の団体交渉に関する組合ニュースの記載は単純な誤記であり、また、組合が誤りに気付き、同月19日付けで自ら訂正文書を全教職員に配付しているのであって、職場に混乱が生ずることもなかった。この処分は組合の正当な宣伝活動に対する介入でもある。

エ 11年9月25日付けのX 5に対する処分については、授業参観及び部活動の参観の当日、同人のクラスは研修旅行中であったことから、一旦、配付を留保していたが、学年部長からの指示で配付したものである。配付が遅れたことによる混乱等は全くなく、生徒や保護者との信頼関係に問題が生じたこともなかったのであるから、懲戒処分の対象となることはない。

### (3) 当委員会の判断

4回にわたる組合員に対する懲戒処分について、その根拠、処分の合理性の有無、処分の相当性等について、以下、検討する。

10年5月18日にX 2が取り外した掲示文書は、校務分掌図ないし賞与の支給や査定に関する文書であり、かつては教員に配付されていた文書であった(1)。これらが細かい活字で見にくい場所に掲示されていたとしても、X 2が学園に何らの断りもなしに取り外し、印刷したことについては責められるべき点がないわけではない。しかし、校務分掌図は本人の分担のみならず、関係する部ないし係、あるいはその構成員などを掌握しておく必要もあると考えられ、また、賞与に関する文書についても学園における処遇、労働条件に関するものであることからすれば、教職員に十分周知されるべきものであったということが出来る。

学園は、X 2の行為を学園の物品を私物化する行為、就業時間中の組合活動、また、インク代、電気代及び紙代は盗みに当たるとして、

嚴重注意処分とした(1) )が、掲示文書の状態、掲示板の位置などからすれば、学園の周知、伝達が十分とはいえない面があり、また、学園は同人が組合活動として行ったと一方的に決め付けているだけであり、掲示文書の内容が業務上の必要性、あるいは教職員として十分承知してしかるべきものであることを考慮すれば、行為の非違の程度も軽微であるといわざるを得ない。しかるに、学園は、X 2 から事実関係の確認も行わず、このことに関する注意や指導もなしに処分していることは手続的にも慎重かつ公正を欠くものといわざるを得ない。結局、10年5月20日付けのX 2 に対する懲戒処分は、軽微な事柄を殊更に問題視したもので、学園の一方的な見解に基づく相当性を欠いた処分ということができる。

X 2 に対する上記懲戒処分に対し、X 2 ら5名が始業前に抗議をした際の状況は(1) アで認定したとおりであり、学園は組合員が「おい、理事長。」などと罵声を浴びせるなどして職員朝会の開会を妨害したと主張するが、職員朝会が遅れるなどの支障が生じたとの疎明はなく、むしろY 1 理事長が持参したカメラと録音機を使用して「どうぞ、おっしゃってください。」などと組合員を挑発していたことが認められる。職員朝会終了後のX 2 とY 1 理事長とのやり取りも、マイクを使って会議をしている事情を考えれば、遠くの席にいたX 2 が大きな声で質問したとしてもやむを得ないところである。また、学園は、写真や録音があったにもかかわらず、これらを一切証拠として提出せず、X 2 以外の具体的発言を明らかにしておらず、処分を受けた組合員が大声を上げ、ヤジを飛ばし、あるいは生徒を怒鳴ったと主張していることも、直ちには信用することができない。これらのことからすれば、職員朝会前後のトラブルは学園側にも相応の責任があったと考えられる。加えて、X 2 らの行為によって、職員朝会又はその後のホームルームに支障を及ぼした事実は認められないのであるから、学園が10年5月21日付けでX 2、X 10、X 8、X 9 及びX 6 に対して行った嚴重注意処分は、学園の一方的な見解に基づいたもので、処分理由の存否自体に疑問を残すものである。

組合ニュースに「減点方式」とすべきところ、「限定方式」と誤って記載したことについては、これに気付いた組合が訂正の文書を配付したことが認められる(1)ア)。組合ニュースの誤りに関し、組合が学園を混乱させるなどの意図はみられず、それだからこそ、直ちに訂正しているのであって、通常の組合の情宣活動として組合の対応に何ら責められるべき点はないというべきである。上記の組合ニュースの誤りの内容、程度及び既に自ら訂正していることからすれば、学園が事後に至ってこのことに関する謝罪を求めたことに対して、組合が抗議したのは当然と考えられ、学園の行為自体が組合に対する介入行為とみられてもやむを得ない。そうすると、学園が11年8月11日付けでX2、X9、X6、X1、X3、X5、X4、X10、X7及びX11に対して行った嚴重注意処分は、処分理由自体が根拠のないものといわざるを得ない。

11年9月9日に授業参観等の文書の配付を指示され、X5は14日にこれを配付したが、学園は、X5が文書を配付しないことにすると考えていたとして、11年9月25日付けでX5に対して嚴重注意処分を行った。しかし、授業参観等とクラスの研修旅行とを同日に設定する学園の不手際も文書配付の遅れの一因となっていると考えられ、この事情からX5が文書の配付を躊躇したことにも理由があるといえる。しかも、X5は、結局は参観日前にこの文書を配付しているのである。学園がX5は当初より文書を配付しないことにすると考えていたというのも、学園が一方向的にそのように考えただけであって、クラス担任の役割を意図的に放棄したともいえず、X5にのみ責任を押し付けるものであって、処分理由の根拠が薄弱であるといわざるを得ない。

以上のとおり、学園による上記各懲戒処分は、軽微な事柄を殊更に問題として取り上げるものであったり、処分理由の根拠を欠きあるいは薄弱であったり、いずれも処分の根拠と処分の合理性、処分の相当性を欠くものといえることができる。これらの処分は、賞与の低査定理由にも援用されており、3(3)のとおり、学園が組合ないし組合員を嫌悪している事情に照らせば、組合員であるが故の不利益取扱いで



あると同時に、組合に対する嫌がらせとしての側面を有し、その弱体化を企図した、組合運営に対する支配介入にも当たる。

## 7 管理職への登用差別について

### (1) 認定した事実

#### 鶴川高校における管理職

鶴川高校では、教員を管理職、養護教諭及び司書、一般教諭並びに常勤講師の4つの職階に区分している。そして、平成10年度の鶴川高校の校務分掌によれば、学園長、校長、教頭、補佐教頭、各校務分掌のスタッフ部門を除く部長・副部長及び委員長・副委員長を管理職と位置付けていた。以下、本件においては、学園長以下、副部長及び副委員長までを「管理職」といい、これに養護教諭及び司書を加えたとき「管理職等」といい、また、部長・副部長及び委員長・副委員長を「部長ら」ということとする。

また、14年度には、管理職として主幹、主任が設けられ、一部の部長、副部長までを主幹とし、一部の副部長及び図書室長を主任とした。このうち、各部の部長又は委員長は、その各担当業務を統括管理し、所属部員を監督する立場にあり、副部長及び副委員長は部長及び委員長を補佐するものとされている。

管理職への登用は、その地位と責任に適するか否かを勤務評価等職務の実績に基づいて、校長と理事長とが協議し、理事長が最終決定することとされている。また、管理職への登用は、管理職に欠員が生じた時、あるいは特別に功績があった時に行われる。部長らの処遇は、一般教諭との間に基本給の差異はないが、管理職には管理職手当が支給され、また、賞与の支給においても優遇措置が講ぜられている。ちなみに、管理職には、常勤講師から登用されることはなく、一般教諭から登用されている。

また、司書及び養護教諭は、本件が発生した当時、管理職ではなかったが、鶴川高校では、同人らが保健室ないし図書室の全てを一人で切り盛りしなければならないことから、一般教諭とは労働の質及び責任が異なるとして別の取扱いを受けている。

賞与の勤務評価の際は、管理職と養護教諭及び司書を「管理職等」として1つの職階として取り扱い、他の一般教諭及び常勤講師の事実上3つの職階によって勤務評価を行っていた。

【甲188、乙156、39審15頁、40審15-16頁】

#### 鶴川高校の管理職登用の実態

ア 9年度の職階別人数は、管理職等が21名、一般教諭が32名であった。一般教諭32名のうち労働組合の組合員（申立人組合員10名及び明泉教組組合員2名）以外の20名中13名（後にテックユニオンに加入する2名を含む。）は、10年度から14年度の間管理職に登用されたものの、申立人組合員10名と明泉教組組合員2名から管理職に登用された者はいなかった。そして、14年2月頃にテックユニオンが結成された後の14年4月の時点では、管理職は27名に増え、一般教諭は22名に減少した。14年度に管理職とされた27名は、校長、教頭、補佐教頭、部長及び副部長を含め14名を主幹に、また、13名の副部長及び図書室長を主任に位置付けた。また、一般教諭は、22名中18名が労働組合の組合員で占められていた。組合員である一般教諭18名には、13年度に管理職であった3名が含まれ、2名はテックユニオンに加入した後に副部長の職を解かれ、1名は組合に加入した後に副部長を解かれた者である。

【甲188、189、192、乙152、35審8-16頁、40審9-12頁】

イ 公立の高等学校における鶴川高校の管理職に相当する職は、校長、副校長、教務主任、進路指導主任、生活指導主任及び学年主任であり、通常は8名であるところ、鶴川高校では、専任教諭に占める管理職の比率が高く、賞与支給の際の専任教諭全体に対する一般教諭の比率は、8年度が60.0%、9年度が60.4%、10年度が57.4%、14年度が43.8%、15年度が51.1%、16年度が48.9%、17年度が56.1%であり、これを逆にみれば、管理職等に区分される者は、専任教諭全体の概ね40%を超え、年度によっては50%を超えることもあった。

【甲188、190、乙18-20、35審8-16頁、35審18頁】

ウ 教員以外の事務職員及び労務職員については、16年度には主幹として事務長、同次長及び2名の次長補佐が、また、主任に用務主任

が設けられ、その下に一般職員2名と常勤嘱託6名がいた。

17年度には事務職員と労務職員が区分され、事務職員は、事務長、事務次長に変更はなかったが、次長補佐が課長に変わり、16年度に一般職員であった2名が主査としての係長になり、7名中6名が役職者に位置付けられた。また、労務職員は、主幹として用務主任であった者が用務課課長に、3名が主査として用務課係長になり、6名中4名が役職者になった。

ちなみに、学園は、15年3月12日付掲示文書で事務職員と労務職員について、主査を管理職とし、その下に主任、一般職員等を置くことを明らかにしていたが、16年度に用務主任が設けられ、翌17年度には事務職員、労務職員ともに主査が設置された。

【甲188、192、35審17-22頁、40審13頁】

## (2) 当事者の主張

### 申立人組合の主張

通常、私立高校の管理職は、校長・教頭（副校長）、教務主任、進路指導、生活指導の主任など数名であることが多いところ、学園の管理職の数は異常に多く、教諭全体の半数近くに達し、しかも17年度には事務職員8名中6名が、労務職員6名中パートタイマー2名以外は全員管理職に位置付けられている。また、学園では9年度に一般教諭であった者のうち13名が14年度までに管理職に登用されたが、労働組合員は誰も管理職に登用されなかった。さらに、14年2月にテックユニオンが結成されると、これに加入した管理職2名の教諭が降格されている。これらのことから、学園では、労働組合の関係者を登用せず、学校本来の業務目的から離れて管理職登用が行われていることが明らかである。そして、学園はこのことを賞与の組合差別の道具としているのであるから、組合の組織運営に対する支配介入に該当する。

### 被申立人学園の主張

教員を管理職教員、一般教諭及び常勤講師に区分していることは、その職責、職務内容、雇用形態などの差異に基づくものであり、使用者がどのような人事組織を構成し、職責や職務内容をどのように分担

させるかは専らその専権に帰属するものである。管理職への登用は、その管理・監督の地位と責任に適する者であるかを勤務評価等職務の実績に基づき、校長と理事長とが協議し、理事長が最終決定している。この管理職の登用や解任については、その職責や職務内容との関係で適任であるか否かの点だけで判断しているものであり、労働組合員であるか否かの点は全く判断に当たって考慮していない。

### (3) 当委員会の判断

学園が主張するように、一般的にはどのような人事組織を構成し、職責や職務内容をどのように分担させて、鶴川高校を運営するかは使用者の権限に属する事項であるということができ、管理職の数の多寡それ自体が不当労働行為云々の問題を生ずることはないと考えられる。

しかしながら、学園が管理職を登用するに当たって、組合が主張するように、勤務評価の公正を欠き、あるいは労働組合員であるか否かによって差別するなど登用の手続に適正を欠くような場合、又は管理職への登用それ自体が鶴川高校の運営を離れて、別の目的をもってなされているとみられる場合には、不当労働行為の問題が生ずることがあるというべきである。そこで、以下、これらの点について検討する。

学園は、管理職への登用はその管理・監督の地位と責任に適する者であるかを勤務評価等職務の実績に基づき、校長と理事長が協議し、理事長が最終決定しているという(1)。しかしながら、既に判断したとおり、X2ら4名に対してクラス担任を外したこと、X2らを卓球部顧問などから外したこと、申立人組合員に対して懲戒処分を科したことがいずれも学園の正当な措置とはいえず、不当労働行為に該当し、また、学園の上記措置に関連する事実は、後記賞与の支給に当たっての低査定理由とされているのである。そうすると、学園は上記措置に関連する事実を低査定理由としているのであるから、学園の行った勤務評価を容易に信用することはできないというべきである。

学園では、9年度に一般教諭であった32名のうち13名が14年度までに、管理職に登用されたものの、申立人組合員を含む労働組合員が管理職に登用された者はいなかったこと、及び14年2月頃結成されたテ

ックユニオンに加入した管理職は、14年度にはその職を解かれている（(1) ア）ことが認められる。これら9年度から14年度までの管理職への登用の実態からすれば、労働組合員であるか否かによって、登用に格差があることが明らかである。加えて、労働組合に加入したことが明らかになると管理職の職を解いていることを考慮すれば、労働組合員であれば管理職に登用せず、その地位に置かないとの学園の方針が窺える。よって、学園の管理職の登用や解任に当たって、労働組合員であるか否かは考慮していないとの主張は信用することができない。

学園における管理職等の数は、養護教諭及び司書の2名が加わるとしても専任教諭全体の約4割から5割に達し（(1) イ）、その多くが部長らであったことが認められる。このように概ね2人に1人が管理職等である状況の中で、部長らには、それぞれ部長の部業務の統括、副部長の部長の補佐という役割のあることが認められる（(1) ）けれども、学園は、管理職への登用についての具体的な基準や勤務評価の方法を明らかにしていない上、概ね2人に1人が管理職等である状況、とりわけ部長らの数が多いことからすれば、学園の管理職等の登用及び解任は、管理職としての職務と責任の面よりも、処遇としての側面がより反映された運用とみざるを得ない。

部長らは、一般教諭と基本給は変わらないものの、管理職手当が支給され、賞与の支給では一般教諭に比べて優遇措置（(1) ）がある中で、申立人組合員に対する勤務評価が上記のとおり容易に信用できない上、学園が管理職への登用についての具体的な基準や勤務評価の方法を明らかにしていないことも考慮すれば、申立人組合員の勤務評価を低く行い、申立人組合員は管理・監督の地位と責任に適するものではないとして、新たに部長らに登用しなかったものと推認することができる。また、学園の労働組合員であれば管理職に登用しない方針の下で、管理職が労働組合に加入したことが判明すると、これを解任することによって、労働組合員を管理職の地位に置かない方針を維持しているものと考えざるを得ない。

これらを総合すれば、鶴川高校における管理職への登用の実態は、

本来の学校運営の趣旨を離れて、管理職になることの利益を示唆し、申立人組合員を含む労働組合員である限り管理職に登用されないことを現実に示しつつ、現に申立人組合員を管理職に登用しないことによって、申立人組合の影響力の縮減、弱体化を企図した組合運営に対する支配介入といわざるを得ない。

## 8 賞与と組合員に対する査定理由

### (1) 認定した事実

組合結成以降の組合員の賞与における勤務評価の傾向

組合結成後の平成5年度の夏季及び年末賞与における組合員の勤務評価が一様に低下した。例えば、X3の勤務評価は概ね100点であったところ、5年度夏季賞与が80点、年末賞与が85点に、同様にX6は95点、90点に、X1は68点、90点に、X10は63点、90点に評価された。しかし、翌6年に明泉教組が結成されると、6及び7年度の2年間に限って組合員の勤務評価は、長期の休暇など特別の事情がない限り、100点以上となった。ところが8年度以降、組合員の勤務評価は再び低く査定されるようになった。

【甲89、108、17審14-15頁、18審13・47-48頁、19審12・47頁】

8年度3月賞与から9年度3月賞与の間の4回の賞与

#### ア 8年度3月賞与の概要

a 8年度3月賞与については、8年2月16日から9年2月15日までを評価対象期間とし、表1のとおり、AからRまで18段階で勤務評価が行われた。その方法は、「態度」として上司や同僚に対する挨拶、学園のイメージを傷つける行為の有無、上司の指導に対する不服従など5項目、「貢献度」として生徒募集に積極的か、短大の式典に協力的か、学園の経済活動への寄与など5項目の着眼点を設けた。校長と理事長が着眼点を念頭に置いて、それぞれが評価を決定した上、校長の評価を下回らない範囲で、理事長が総合調整を行って評価区分を決定した。例えば、X10の評価は、校長及び理事長とも「J」であったが、ソフトボール部の顧問として頑張ったので、理事長が「I」に調整した。

8年度3月賞与において学園は、管理職等、一般教諭及び常勤講師の3つの職階ごとに評価した整理表を証拠として提出している。しかし、それぞれの職階の査定における標準的な評点の差異、職階ごとの着眼点の差異など具体的にいかなる評価を行ったのかは明らかでない。

表1 評価区分と支給額 (単位：万円)

区分	金額	区分	金額	区分	金額	区分	金額	区分	金額
A	50	E	30	I	15	M	5	Q	0.5
B	45	F	25	J	13	N	3	R	0
C	40	G	20	K	10	O	2		
D	35	H	17	L	7	P	1		

なお、学園が賞与において、勤務評価を明確に職階別にグループ分けしていることを明らかにしたのは、10年8月1日に掲示した同年7月15日付文書が初めてであった。

【甲22、乙5、18、95、22審10-22・34-37頁、26審12-13・22頁】

- b 8年度3月賞与の支給実績は、一般教諭のうち、8年5月から産休を取得していたX5及びX8を除く31名の平均支給額は118,258円であり、専任講師16名のそれは74,375円であった。上記支給額には、特別加算として一般教諭9名に2万円から7万3千円が、常勤講師4名に3万円又は6万円が加算されていた。ちなみに、組合員で特別加算を受けた者はX10(2万円)のみであった。

【乙5、18、95、22審40-43頁】

- c 組合員に対する勤務評価は、一般教諭ではX10がI(支給額15万円)、X9及びX4がK(同10万円)、X6、X7、X1、X2及びX3がL(同7万円)、X5及びX8はR(同0円)とされ、専任講師のX11はL(同7万円)とされた。学園は、低評価の理由を後記のとおり明らかにした。ちなみに、組合は、X10、X5及びX8が低い評価を受けたとは主張していない。

【乙18、95】

## イ 9年度夏季賞与の概要

- a 9年度夏季賞与については、8年11月16日から9年6月1日までを評価対象期間とし、勤務評価を加味して、「総支給額 = 基礎額 × 成果比例配分率 × 勤務評価率 × (1 - 欠勤減算率)」によって

算出された額が支給された。基礎額は基本給と調整手当とを合わせた額であり、成果比例配分率（通常の支給月数に当たるものであり、以降の夏季及び年末賞与においても同様である。）は教諭及び常勤講師とも1.5であり、また、勤務評価率は50%から140%であった。実際には、基礎額を前年度のそれを用いて、特別加算を実施して、実質的には成果比例配分率を1.9まで引き上げた。

【乙7、10、94、22審18頁、27審1-4頁】

- b 勤務評価は、校務分掌上の部長、教頭、校長及び学園長（理事長兼務）が行い、評価は、能力、成績、態度及び貢献の4項目について、それぞれ3ないし4の着眼点を設定して実施された。

この頃から、評価者は、勤務評価の実施に当たり、誰が誰を査定するかを主とする打合せを行うようになり、その際、学園長から勤務評価票をよく読んでから行うよう指示された。評価点は、各項目について、失格、不可、やや可、可、やや良、良、やや優、優を0から7の8段階で評価した。評価者は上記4項目について、評価者ごとに各5点、15点、20点の持点があり、各自が4項目の評価点を記入し、4人の合計が評価点となるが、最後に学園長が総合調整して最終評価点を決定した。その際、評価点が60点未満の場合は一律に60点に調整していた。ちなみに、評価者が評価に当たってメモ等を所持していても、これを学園が保管することはなく、勤務評価票には結果だけを記載していた。

学園は、勤務評価を管理職等、一般教諭及び常勤講師の3つの職階ごとに評価したとして、その整理表を証拠として提出した。しかし、それぞれの職階の勤務評価における標準的な評価点の差異、職階ごとの着眼点の差異など具体的にいかなる評価を行ったのかは明らかでない。

その結果、9年度夏季賞与における評価点は、一般教諭32名の平均が87.34点となり、専任講師16名のそれは93.43点であった。

【乙8-10、19、94、22審10-22頁、26審13-14頁、30審11-12頁】

- c 特別加算は、勤務評価に連動して13,883円から179,226円が支給



され、支給額自体は特別加算により前年並みとした。

【乙7-10、94】

- d 組合員に対する評価は、X 9 及び X 10 が 100 点、X 1 が 90 点、X 7 が 85 点、X 4 が 80 点、X 3 及び X 6 が 70 点、X 2 が 60 点であった。また、専任講師の X 11 のそれは 100 点であった。学園は、評価点が平均を下回った X 4、X 3、X 6 及び X 2 について低評価の理由を後記力のとおり明らかにした。

【乙19、22審23頁、23審29頁】

ウ 9 年度年末賞与の概要

- a 9 年度年末賞与については、9 年 6 月 2 日から同年 11 月 15 日までを評価対象期間とし、勤務評価を加味して、「総支給額 = 基礎額 × 成果比例配分率 × 勤務評価率 × ( 1 - 欠勤減算率 ) 」によって算出された額が支給された。成果比例配分率は教諭及び常勤講師とも 1.9 とした以外、夏季賞与の支給基準と同じであった。

【乙7、20、94、22審24-28頁】

- b 勤務評価の評価者及び配点方法は夏季賞与と変わらなかったが、評価は、能力、成績、態度及び貢献の 4 項目について、各 5 項目の着眼点を設定して実施された。評価点は、各項目について不可、可の中間、可、良の中間、良、優の中間、優、非常に優れているを 1 から 8 の 8 段階で評価した。

その結果、9 年度年末賞与における評価点は、一般教諭 32 名の平均が 86.88 点となり、専任講師 16 名のそれは 91.63 点であった。

【乙11-13、20、94、22審26-34頁】

- c 組合員に対する評価は、X 10 及び X 4 が 95 点、X 1 及び X 9 が 93 点、X 5 が 86 点、X 3 が 75 点、X 6 が 74 点、X 7 が 73 点、X 2 が 58 点、X 8 が 55 点であった。また、専任講師の X 11 のそれは 95 点であった。学園は、評価点が平均を下回った X 2、X 8、X 3、X 6 及び X 7 について、低評価の理由を後記力のとおり明らかにした。

【乙20、94、22審34頁】

エ 9年度3月賞与の概要

- a 9年度3月賞与については、9年2月16日から10年2月15日までを評価対象期間とし、表2のとおり、AからXまで22段階で勤務評価を行った。その方法は、「態度」として、挨拶ができるか、会議に出席しているか、会議等の秩序を乱していないか、服装が派手すぎないか、販売する物品を持ち込んだかなど11項目の着眼点を、また、「貢献」についても、上司の指導に従うか、担任として退学者を抑制しているか、部活動・募集活動・進路指導で良い成績をあげたかなど17項目の着眼点を設けていた。評価は、校長と理事長が評価した上、理事長が総合調整を行って最終的な評価を決定した。

学園は、勤務評価を管理職等、一般教諭及び常勤講師の3つの職階ごとに評価したとして、その整理表を証拠として提出した。しかし、それぞれの職階の評価における標準的な評点、職階ごとの着眼点の差異など具体的にいかなる評価を行ったのかは明らかでない。

表2 評価区分と支給額 (単位：万円)

区分	金額	区分	金額	区分	金額	区分	金額	区分	金額	区分	金額
A	50	E	32	I	24	M	16	Q	8	U	1
B	45	F	30	J	22	N	14	R	6	X	0
C	40	G	28	K	20	O	12	S	4		
D	35	H	26	L	18	P	10	T	2		

【乙11、94-96、22審44-46頁】

- b 学園が明らかにした9年度3月賞与は、一般教諭については32名の平均支給額は136,563円であり、専任講師16名のそれは93,750円であった。上記支給額には、特別加算として一般教諭は32名中15名に2万円から14万円が、常勤講師16名中6名にも同額が加算されていた。他方、組合員に対する9年度3月賞与は、一般教諭の9名の平均支給額は75,555円であり、専任講師のX11の支給額は14万円であったが、特別加算を受けた者は専任講師のX11(6万円)のみであった。

【乙95、148、22審46-47頁】

- c 組合員に対する評価は、一般教諭ではX1がP(支給額10万

円)、X 6、X 10、X 9 及び X 4 が Q (同 8 万円)、X 7、X 5、X 2 及び X 3 が R (同 6 万円)、X 8 が T (同 2 万円)であり、また、専任講師の X 11 が N (同 14 万円)であった。学園は、低評価の理由を後記力のとおり明らかにした。

【乙95】

オ 組合員に対する勤務評価の共通点等

- a 2 回の 3 月賞与については、校長と理事長の評価は同一であり、夏季及び年末賞与については、組合員ごとに持点が同じ評価者であれば、各評価項目には全く同じ評点が記載されていた。
- b 9 年度年末賞与で X 5 は、学園長の評価の合計が 26 点のところ、28 点で計算され、これが最終の評価点に反映されていた。
- c 9 年度年末賞与で学園は、X 2 と X 6 の低査定の理由として、後記力<18>のみを挙げているが、X 2 の評価は 58 点、X 6 の評価は 74 点となった。
- d 9 年度年末賞与で X 5 は、後記力<24>を考慮されて、全ての評価者が態度に関する持ち点「5」のうち「4」と評価し、最終評価は平均に近い 86 点となった。しかし、3 月賞与では同じ後記<24>を理由に「R」と評価され、平均を大幅に下回った。

【乙18-20、96、27審52頁、25審8-16頁】

カ 8 年度 3 月賞与から 9 年度 3 月賞与までの低査定の理由等

学園が組合員に対して低査定とした理由とそれに関連する事実は、以下のとおりである。

<1> 8 年 5 月 25 日の職員会議を欠席

対象賞与と評価 8 年度 3 月賞与 X 2 (評価区分 L)、X 7  
(L)

低査定の理由

8 年 5 月 25 日の職員会議において、毎年生徒に行う Y G 性格検査等の監督者(教諭及び専任講師)に対する研修が予定されていたが、同日、X 2 は休日出勤の代休を取得し、X 7 は年次有給休暇を取得し、職員会議を欠席した。

#### 関連する事実

学園は、当日のX 2 及びX 7 の代休又は年次有給休暇を認めており、また、同日の職員会議にはX 2 から11名が休暇等で欠席したが、X 2 及びX 7 以外の者にこのことを理由に低い査定を行ったかは明らかでない。また、このことを Y 4 補佐教頭がY 1 理事長に報告した趣旨は、職員会議の欠席者が多いことを知らせるためであった。

【甲120、乙5、30、80、97、23審3-10・21頁、29審7-10頁、30審2-4頁】

#### <2> 8年6月、部活動の指導中の喫煙及び転居の手伝い

対象賞与と評価 8年度3月賞与 X 2 (L)、X 4 (K)

#### 低査定の理由と関連する事実

卓球部顧問外しの4(1) 及び に同じ。

#### <3> 8年9月19日、署名文書の配付

対象賞与と評価 8年度3月賞与 X 2 (L)

#### 低査定の理由

8年9月19日、X 2 が授業時間中に生徒に対して私学助成の署名について説明し、関連文書を配付したため、翌20日に同人を学園長室に呼び、厳重に注意した。

#### 関連する事実

X 2 は、生徒からの求めに応じて私学助成に関する説明をしたことはあった。また、学校内で私学助成に関する文書を配付したことはなかったが、生徒からの要望で授業終了後にその生徒に渡したことがあった。

【乙97、98、13審4-5頁、16審30-32頁、23審12頁】

#### <4> 8年11月22日、進路指導に関する苦情

対象賞与と評価 8年度3月賞与 X 7 (L)

#### 低査定の理由と関連する事実

クラス担任外しの3(1) イ及びウに同じ。

#### <5> 8年度に退学者8名発生

対象賞与と評価 8年度3月賞与 X 6 (L)

低査定の理由と関連する事実

クラス担任外しの3(1) イ及びウに同じ。

<6> 8年12月6日午後、水にぬれた鮭の搬入

対象賞与と評価 8年度3月賞与 X6(L)、X7(L)

9年度夏季賞与 X6(評価点70)

低査定の理由

8年12月6日午後、学校見学の中学生やその保護者がいる中で、X6とX7は、水にぬれた鮭20匹ほどを玄関から職員室に搬入した。これを見たY1理事長は、魚屋の真似をやめて、魚を直ちに学外へ出し、汚れた廊下を掃除するよう注意した。

関連する事実

この鮭は、組合員以外の教員を含む教員10数名が共同購入したものであり、また、当日は期末テスト後の自宅学習日であり生徒は学校にいなかった。

【乙97、17審37-38頁、20審23-25頁、23審16-18・22・39-40頁】

<7> 8年11月頃、壁新聞

対象賞与と評価 8年度3月賞与 X6(L)、X3(L)

低査定の理由と関連する事実

クラス担任外しの3(1) ア・ウ及び同 ア・ウに同じ。

<8> 8年7月2日、保護者会のお知らせの改ざん

対象賞与と評価 8年度3月賞与 X1(L)、X7(L)

低査定の理由と関連する事実

クラス担任外しの3(1) ア・ウに同じ。また、X1に対する低査定の理由と関連する事実はX7の3(1) ア・ウに同じ。

<9> 8年6月、倒立前転禁止の違反

対象賞与と評価 8年度3月賞与 X7(L)

低査定の理由

8年6月、体育の授業で頸椎の負傷及び足首の捻挫などが発生していたため、体育科主任が体育実技のマット運動における倒立前転を禁止する指示を出した。しかし、X7は、「できる

生徒にはやらせてもよい。」と言った。

#### 関連する事実

倒立前転はマット運動の基礎技能種目であったが、Y1理事長は、教頭の相談を受けて事故防止策を検討することもなく、倒立前転の禁止を指示した。倒立前転をしないようにという話があったとき、X7は、「運動能力があり、きちんと補助をつければ、できる生徒にチャレンジさせてもよいのではないか。」と述べ、その後もX7自身が補助して倒立前転を授業に取り入れているが、事故は発生していない。

【乙97、14審6-18頁、23審26-28頁、29審25-27頁】

#### <10>派手な服装等

対象賞与と評価 8年度3月賞与 X3(L)

#### 低査定の理由と関連する事実

クラス担任外しの3(1)イ及びウに同じ。

#### <11>8年度、生徒募集活動に対する消極的な対応

対象賞与 8年度3月賞与 X9(K)

#### 低査定の理由

8年度、X9は、年度を通じて生徒募集活動に消極的であり、中学校の訪問回数が少なく、また、職員室でクラスの生徒が増えると負担になる、一生懸命生徒を集めなくてもよいという趣旨の発言をした。

#### 関連する事実

X9の発言内容は、Y4 補佐教頭が生徒募集に関する報告の中で記憶に残った部分をまとめたものである。他方、X9は、担任指導及びクラブ活動の指導は非常に熱心であり、1クラス30人位が理想だとか、行き届いた教育環境のためクラス数を増やしてほしい旨を述べたことはあった。8年度においてX6は、X9と同じ地区の生徒募集を担当し、中学校の訪問回数がX9よりも少なかったが、低い査定を受けた理由になっていない。また、X9と同じ訪問回数のZ7が低査定の対象になったか否かは明

らかでない。

【甲91、乙101、102、24審8-12頁、30審24頁】

<12>保護者懇談会に関する苦情

対象賞与と評価 8年度3月賞与 X4(K)

低査定の理由

保護者懇談会が会合や会費徴収の通知をしたことが契機となり、9年2月初めから、保護者からの苦情があり、PTA役員から適切な対処を求められた。

関連する事実

保護者懇談会は会員からは会費の徴収を行っていたが、学園がその実情を調査したことはない。また、保護者懇談会については、1(2)の事実がある。

【乙101、24審12-13頁、29審34頁、30審8頁】

<13>9年2月19日、職員朝会の進行を阻害

対象賞与と評価 9年度夏季賞与 X2(60)、X6(70)

9年度3月賞与 X2(評価区分R)、X6(Q)

低査定の理由

9年2月19日の職員朝会において、Y3教頭は保護者からの保護者懇談会についての苦情の趣旨の書簡を教職員に回覧し、保護者に迷惑がかかっており、ひいては明泉学園の評価を貶めるので、保護者懇談会なる私的な団体に関わっている者は自粛されたい旨を指示したところ、X6及びX2は、大声でY3教頭に罵声を浴びせ、職員朝会の円滑な進行を著しく阻害した。

関連する事実

保護者懇談会は、現に年1回会計報告を行っていたにもかかわらず、学園は、同懇談会の使途不明金は先生が着服などと組合員の実名が入った上記書簡の写しを2月19日の職員朝会に配付していたが、この内容に関する事実関係を調査していなかった。また、学園からこの書簡についての説明もなかったことから、X2が配付の趣旨等について質問した。また、X6らがY3教頭に

罵声を浴びせたとすることについても、第25回審問では、学園側証人は「例えば『職員会議を開け』っていいますと、周りの者が立ち上がって同じような言葉をだす。」と証言するに止まり、X 6 及び X 2 の具体的な発言内容を明らかにしなかった。

【甲114、乙97、103、16審9-11頁、23審32-33・41頁、24審28-29頁、  
25審28-29頁、28審53-57頁、30審21-23頁】

#### <14> 9年2月20日付嚴重注意処分

##### 対象賞与と評価

9年度夏季賞与 X 2 (60)、X 4 (80)、X 3 (70)、X 6 (70)

9年度3月賞与 X 2 (R)、X 4 (Q)、X 3 (R)、X 6 (Q)

##### 低査定の理由

8年度3月賞与における<12>及び<13>保護者懇談会に関する苦情に関連して、X 2らは、9年2月20日付けで嚴重注意処分を受けた。

##### 関連する事実

保護者懇談会に関する苦情に関連して、8年度3月賞与において、低査定の理由とされたのはX 4のみであったにもかかわらず、同一の根拠に基づく上記嚴重注意処分は、当時の組合員10名に対して行われた。また、Y 1理事長は、懲戒処分に当たって、X 2らの具体的な発言内容の報告は受けていなかった。

【甲85、94、127、乙97、101、103、23審30-33・38-41頁】

#### <15> 9年5月28日、職員朝会の秩序混乱

対象賞与と評価 9年度夏季賞与 X 2 (60)

9年度3月賞与 X 2 (R)

##### 低査定の理由

9年5月28日の職員朝会の席上、Y 3教頭が学費滞納者への通知について説明している最中、X 2は、「月謝滞納者はテストを受けさせないと言っていたのに、今回からは受けさせるんだってよ。」などと大声で叫び、職員朝会の秩序を乱した。

##### 関連する事実



当日の朝会日誌には、議事に混乱があったことの記載はなく、職員朝会に支障は生じなかった。

【乙81、97、101、23審29-30頁、24審30頁、29審32-33頁、30審20頁】

<16> 9年5月29日、就業時間中に職員室で組合文書を作成

対象賞与と評価 9年度夏季賞与 X2(60)

9年度3月賞与 X2(R)

低査定の理由

9年5月29日、X2が就業時間中に第1職員室で組合文書をワープロで作成している旨の報告を受けたY1理事長が同職員室に行くと、X2は慌ててワープロ画面を隠した。学園は、6月2日、X2に厳重に注意した際、同人はこれからも行う旨の発言をした。

関連する事実

本件審査の終盤に至って学園は、「X2 教諭に対する譴責の制裁について」という文書を提出し、6月2日の注意が譴責処分であることを明らかにした。しかし、この文書には組合ニュース等の組合文書であることを確認したとの記載はなく、また、譴責処分に伴う始末書をX2から徴したか否かは明らかでない。当時、X2は、毎日のように社会科の授業のためのプリントをワープロで作成しており、6月2日にY1理事長に教材や資料作成をやめることはできない旨を話した。

【甲84、乙155、16審34-36頁、23審36-38頁、29審37-38頁、38審28-29頁、39審16-18頁、40審6-9頁】

<17> 9年5月30日、生徒募集情報誌の無断持出し

対象賞与と評価 9年度夏季賞与 X2(60)

9年度3月賞与 X2(R)

低査定の理由

X2は、9年5月30日、募集委員長が作成した生徒募集活動に従事する教職員向けの募集情報誌「邁進第1号」の初稿ドラフトを無断で持ち出し、鶴川高校の印刷機で印刷した。

関連する事実

学園は持出しの経緯等事実関係を確認していないが、「邁進第1号」は印刷済みの状態で、印刷機の付近に置かれていたものの1部をX2が持ち出したものである。ちなみに、「邁進第1号」はその後全員に配付された。

【甲84、乙82、97、16審33-34頁、23審33-36頁、29審37頁】

<18> 9年10月4日、職員会議の議事の進行妨害

対象賞与と評価

9年度年末賞与 X2(58)、X6(74)、X8(55)

9年度3月賞与 X2(R)、X6(Q)、X8(T)

低査定の理由

9年10月4日、職員会議の席上、文化祭と体育祭の係分担について説明した際、警備の配置について、X2は、X6及びX8らとともに大声で発言し、職員会議の議事進行を妨害した。

関連する事実

職員会議の席上、体育科教諭(明泉教組組合員)から、「体育科の教師を警備係にするのは差別ではないか。」との発言があり、X2もこれに関連して質問をした。第25回審問で学園側証人は、「確か『差別をやめろ』とか『校長は責任を取れ』とかそういう内容だったんじゃないかと思います。」と証言したが、この発言が組合員であるのか否かも特定していなかった。

また、この会議において、夏休み中の9年8月に『私教連という組合の「金とSEX」』と題し、組合員らの実名入りのピラが鶴川高校の内外で撒かれたことについて、組合は、鶴川高校に徹底した調査を要求していたが、同校からは何らの発表もなかったところ、このことに関連して組合員でない教諭が発言したことから、X2、X6及びX8らが、人権侵害、名誉毀損であるなどと指摘し、早急に調査を行うよう要求した。これに対して、校長らは收拾案を示すこともなく、X2らが要求する調査を「できるだけやってみましょう。」と答えるに止まった。しかし、その後、調査結果の報告等はされていない。

<19> 9年10月14日、担当業務の放棄

対象賞与と評価 9年度年末賞与 X 3 (75)

9年度3月賞与 X 3 (R)

低査定の理由

9年10月14日午後3時からの生徒募集説明会に先立って、X3は、午前11時頃から各々が指示された係分担に従って準備を行った。X3は、来校・来会者に湯茶、コーヒーを供するための準備をする「お茶係」の担当であったが、この担当業務を早々に放棄して、音楽室でピアノを演奏しながら歌を歌っていた。

関連する事実

X3が担当したお茶係は、茶碗、灰皿、湯沸し等の準備が済むと一旦解散になり、指定の時間に戻るようになっていた。その間は、昼食や教材研究に充てられており、X3も指定の時間にはお茶係の業務を行った。

<20> 9年7月16日、業務指示に対する非協力

対象賞与と評価 9年度年末賞与 X 3 (75)

9年度3月賞与 X 3 (R)

低査定の理由

X3は、9年度の校務分掌として生徒指導部に所属していたが、7月16日、Y2補佐教頭は、全校生徒に配付する生徒指導部が関連するプリントの印刷をX3に指示したところ、同人は、「前回も私がやりました。今度はほかの者に頼んでください。」などと言って拒否し、協力しなかった。

関連する事実

X3は、接近した時期にY2補佐教頭から同じ印刷を依頼され、1時間以上を要して、これを行っていた。また、Y2補佐教頭は、印刷を依頼した際にはX3の都合や予定を確認しておらず、9

年度年末賞与の査定の際にも確認をしていなかった。この時期は、クラス担任を持つ教員も通知表の提出が終わっており、他に生徒指導部の部員もいた。

【甲127、乙103、18審19-20頁、25審20-21頁、28審47-49頁】

<21> 9年8月、無許可の合宿

対象賞与と評価 9年度年末賞与 X 7 (73)

9年度3月賞与 X 7 (R)

低査定理由

9年8月、鶴川高校では、学校施設外でクラブ活動の合宿を行うには、必ず生徒会部長、教頭を経て校長の許可を要することとしていたが、学校施設外での合宿を事実上認めてはいなかった。しかし、X 7は、この許可を得ず、顧問をしているバスケットボール部の合宿を新潟県内で行った。

関連する事実

X 7は、合宿を実施するに際し、Y 3教頭に都立稲城高等学校と合同の合宿を行う旨を話したが、同教頭がこれを許可しない趣旨の発言をしたことはなく、合宿の前後にこのことに関して学園から注意を受けることはなかった。また、X 7は、保護者に手紙を出して、希望者を募った上、事故に対する損害保険をかけるなどした上で合宿を実施した。ちなみに、X 2は卓球部顧問のとき、校長の許可を得ず、Y 3教頭了解を得て群馬県や千葉県内で合宿を行ったことがあった。

【甲120、乙101、14審9-22頁、15審30-31頁、24審25頁】

<22> 9年10月、施錠管理に非協力

対象賞与と評価 9年度年末賞与 X 8 (55)

9年度3月賞与 X 8 (T)

低査定理由

9年10月、英語科主任は、他の英語科の教諭が中学校訪問に出かけ、英語科の教諭でその予定のなかったX 8に対し、外国人講師室の出入口の施錠と鍵の管理を臨時の当番として要請し

たところ、X 8 は「私は鍵を預かる自信がない。」などと言って、施錠管理に協力しなかった。

#### 関連する事実

鍵の管理は、2名の英語科教員が当番で管理することになっていたが、当日は2名とも中学校訪問に出かけていた。

【乙101、24審18-21頁、30審17頁】

#### <23> 9年6月から10月頃、外国人講師との雑談

対象賞与と評価 9年度年末賞与 X 8 (55)

9年度3月賞与 X 8 (T)

#### 低査定の理由

9年6月から10月頃まで、X 8 は、頻繁に外国人講師らを引き留め、職員室で業務と関係のない雑談を繰り返していた。そして、このことで外国人講師らの授業の準備を妨害し、外国人講師らを派遣している人材派遣会社からは、鶴川高校に対し、派遣契約違反に当たる旨の警告があった。

#### 関連する事実

学園は、査定当時、X 8 と講師の話の内容はわからないまま低査定の理由としたが、本件審査に当たって、初めてこれを確認した。英語科主任は、講師は次の仕事もあるから時間どおり帰れるようにとX 8 に注意した。

【乙101、24審21-25頁、30審18-20頁】

#### <24> 議事録の書忘れ等

対象賞与と評価 9年度3月賞与 X 5 (R)

#### 低査定の理由

鶴川高校は、9年度2学期(9月)から、X 5 に2年14組のクラスを担当させた。ところが、学年会の議事録の書忘れ、生徒への伝達事項を失念することがあった。これに対して、学年主任が注意をしたが、改善されなかった。

#### 関連する事実

学年会の議事録の作成は1週間程度遅れたが、このことによ

る具体的支障及び他の具体的な伝達事項の失念は明らかにされなかった。一方、X 5 は、他のクラス担任から、年度途中での担任を引き受けたことについて、感謝され、励ましを受けた。

【甲93、乙103、14審33-35頁、25審23-25頁、28審40-42頁】

<25>中学校の教諭が来校した際の不適切な対応

対象賞与と評価 9年度3月賞与 X 9(Q)

低査定の理由

生徒募集活動には、中学校訪問の他、中学校側から進学指導のために担当教諭が鶴川高校を訪れることがあり、これに応接することも含まれる。9年12月中旬頃、X 9の担当する区域の中学校の教諭が来校した際、これを迎えた同人の応接態度全般が極めて横柄かつ尊大であり、不適切な対応であった。

関連する事実

上記の現場に居合わせたY 1理事長は、来校者に失礼を詫びることもなく、X 9に注意することもしなかった。X 9は、担当地区である川崎市内の中学校の出身であることから、当時の教師や同級生、知人の教師が多く、また、11年には川崎市内の中学校で「卒業を前にした3年生に語る」という講演会の講師を務めるなど生徒募集に寄与していた。

【甲91、乙97、23審47-48頁、29審27頁】

<26>生徒募集に関する消極的な発言

対象賞与と評価 9年度3月賞与 X 9(Q)

低査定の理由

9年12月初旬頃、X 9は、第1職員室内で生徒募集に関して「そんなに頑張って生徒を集めなくてもいい。そのほうが1クラス当たりの生徒数が減って担任が楽になるから。」などと言った。

関連する事実

上記内容の口頭報告を受けたY 1理事長は、X 9が誰に対して上記発言をしたのかも確認していなかった。X 9は、教育条件の

整備を望むという意味で1クラス当たりの生徒数は30人位が理想だとの趣旨の発言はしたことがある。

【甲91、乙97、23審48-50頁、29審28-31頁】

<27> 9年12月中旬頃、理事長に対する暴言

対象賞与と評価 9年度3月賞与 X10(Q)

低査定の理由

9年12月中旬頃、X10は、就業時間中に学園長室に入ろうとするY1理事長に「理事長」と叫びながら、閉めようとしているドアを開けて入室し、退出を求める同理事長に大声で「先日の団交でのあなたの発言はなんだ。」などと言った。

関連する事実

9年12月中旬頃、職員室から出たX10と、玄関から入ってきたY1理事長とが会い、X10が「理事長先生お話しがあります、5分で結構です。」と言ったところ、同理事長は「忙しいんだ、話す時間はない。」と言って、学園長室に入り、すぐにリュックを肩にかけて出てきたので、X10は再度、話があると問いかけたが、同理事長は話すことはないと言って出て行った。

【甲121、乙97、18審49頁、21審7-9頁、23審41-43頁】

<28> 少ない中学校訪問

対象賞与と評価 9年度3月賞与 X10(Q)

低査定の理由

X10は、9年度を通じての中学校訪問件数は僅か2件で、他の教諭に比べて極端に少なく、最低の訪問件数であった。ちなみに、同じ地区を担当する最高の者は244件であり、X10の次に少ない者でも84件であった。

関連する事実

X10は、週18時間の授業を持ち、部の顧問を務めていたので、中学校訪問は定期試験の期間の1、2日しかとれなかった。また、同人は持病のため、欠勤することがあり、また、外出できないこともあった。X10は、中学校の訪問は少なかったが、中

学校の教師の名簿を作成し、また、中学生又はその保護者が来校した際には時間をかけて丁寧な説明を行っていた。

【甲121、乙97、18審49-50頁、21審9-12頁、23審45-47頁】

#### <29>理事長に対する挨拶

対象賞与と評価 9年度3月賞与 X1(P)

低査定の理由

9年度中に小田急電鉄の電車内でX1がY1理事長の前にも、全く挨拶しようとしなかった。また、10年1月下旬、鶴川高校内でX1とY1理事長が行き合ったとき、目礼もしなかった。

関連する事実

X1は、車を使用することが多く、通勤その他で電車を利用することはほとんどなかった。しかし、X1は気がつかなかったが、車を使用しなかった7年冬頃、Y1理事長から「X1先生は赤いコートがとてもお似合いですね。」と言われたことがあった。ちなみに、X1が挨拶に関して注意を受けたことはなかった。

【甲92、乙97、19審22-23頁、23審50-51頁】

#### 10年度の3回の賞与

##### ア 10年度夏季賞与の概要

- a 10年度夏季賞与については、9年11月16日から10年6月15日までを評価対象期間とし、勤務評価を加味して、「総支給額 = 基礎額 × 成果比例配分率 × 勤務評価率 × (1 - 欠勤減算率) + 特別加減算額」によって算出された額が支給された。成果比例配分率は、管理職等、一般教諭及び常勤講師とも1.9であった。

【乙156、39審2-3頁】

- b 勤務評価は、理事長及び校長を中心に管理職が、能力、成績、態度及び貢献の4項目について、それぞれ5項目の着眼点を設定して行われた。勤務評価率は0%から90%であり、その標準を60%とした。また、勤務評価は、管理職等、一般教諭及び常勤講師の3つの職階ごとにそれぞれの適格性及び信頼性を有するかの



観点から行われた。

そして、一般教諭29名の評価の平均は73.31点であり、また、常勤講師14名のそれは80.50点であった。

【乙122、123、137、140、156、39審3-4頁】

- c 特別加算は、一般教諭は29名中9名に2万円から20万円が、常勤講師は14名中4名に1万円から4万円が支給された。ちなみに、組合員に特別加算を支給された者はいなかった。

【乙140、156】

- d 組合員に対する評価は、一般教諭ではX4が82点、X5及びX7が77点、X1が74点、X3が73点、X9が69点、X10が66点、X6が60点、X8が56点、X2が42点であった。また、専任講師ではX11が87点と評価された。

【乙137、140】

#### イ 10年度年末賞与の概要

- a 10年度年末賞与については、10年6月16日から10年11月15日までを評価対象期間とし、勤務評価を加味して、「総支給額 = 基礎額 × 成果比例配分率 × 勤務評価率 × (1 - 欠勤減算率) + 特別加減算額」によって算出された額が支給された。成果比例配分率は管理職等が2.0、一般教諭が1.9及び常勤講師が1.8であった。

【乙125、156、39審5-6頁】

- b 勤務評価は、理事長及び校長ら管理職が、能力、成績、態度及び貢献の4項目について、それぞれ10項目の着眼点を設定して行われた。勤務評価率は0%から90%であり、その標準を50%とした。また、勤務評価は、管理職等、一般教諭及び常勤講師の3つの職階ごとにそれぞれの適格性及び信頼性を有するかの観点から行われ、組合員への勤務評価は、Y1理事長はじめ12名の管理職によって行われた。評価者の持ち点は、理事長が15点、校長、教頭及び補佐教頭が各10点、その他の管理職が5点であった。10年度年末賞与の勤務評価票(乙第142号証)(以下「年末勤務評価票」という。)の記載は、1枚の用紙に各評価者が鉛筆で記載し

ていたが、一部が消されて、書き直されている部分があるなど作成経過と記載内容につき、疑義が存した。

そして、一般教諭29名の評価の平均は68.79点であり、また、常勤講師14名の評価の平均は80.71点であった。

【乙125-127、138、142、150、156、35審25-29頁、39審6-9頁】

- c 特別加算は、一般教諭29名中9名に4万円から20万円が、常勤講師14名中1名に3万円が支給された。

【乙141、156】

- d 組合員に対する評価は、一般教諭ではX4が82点、X5及びX7が77点、X1が74点、X3が73点、X9が69点、X10が66点、X6が60点、X8が56点、X2が42点であった。また、常勤講師ではX11が87点と評価された。

【乙138、40審22頁】

#### ウ 10年度3月賞与の概要

- a 10年度3月賞与については、10年2月16日から11年2月15日までを評価対象期間とし、勤務評価を行い、その評点により「最優」から「劣」まで11段階で評価し、その評価に相当する額から欠勤による減算率を乗じた額が支給された。

【乙128-130、156】

- b 勤務評価は、理事長及び校長を中心に管理職が、能力、成績、態度及び貢献の4項目について、それぞれ10項目の着眼点を設定して行われた。勤務評価は、表3のとおり、管理職等、一般教諭及び常勤講師の3つの職階ごとに行われ、それぞれの評価ごとに支給額が定められていた。

そして、一般教諭29名中、欠勤等による不支給者3名を除く26名の支給額の平均は32,300円であり、また、常勤講師14名中、1名を除く13名の支給額の平均は18,500円であった。ちなみに、10年度3月賞与においては、特別加減算の措置はなかった。

表3 勤務評価と支給額

勤務評価	管理職等	一般教諭	常勤講師
------	------	------	------

最優	20万円	10万円	8万円
優	18	9	7
やや優	16	8	6
良	11	7	5
やや良	9	6	4
可	7	5	3
やや可	6	4	2
やや不可	5	3	1
不可	4	2	0.7
やや劣	2	1	0.5
劣	0	0	0

【乙129、143、156、39審10-13頁】

- c 組合員に対する評価は、一般教諭はX6、X7、X10、X1、X9、X4、X5、X3及びX2が「やや不可」（支給額3万円）、X8が「劣」（同0円）であり、また、常勤講師はX11が「やや可」（同2万円）であった。ちなみに、X8は、10年9月25日から病気で欠勤し、その日数が130日以上となり、10年度3月賞与は支給されなかった。

【乙130、143、156】

エ 10年度夏季、年末及び3月賞与の低査定理由等

学園が組合員に対して低査定とした理由とそれに関連する事実は、以下のとおりである。

学園は、10年度の夏季及び年末賞与について、申立期間を徒過した申立てであるとして、夏季賞与については具体的な査定理由を<30>、<31>以外明らかにしていない。また、学園は、3月賞与について差別は存在しないとして、同賞与についても具体的な査定理由を明らかにしていない。

<30>10年5月20日、掲示文書を印刷したことに伴う懲戒処分

対象賞与と評価 10年度夏季賞与 X2(42)

低査定理由と関連する事実

組合員に対する懲戒処分の6(1)に同じ。

<31>10年5月21日、職員朝会の混乱による懲戒処分

対象賞与と評価 10年度夏季賞与 X2(42)、X8(56)

## 低査定の理由と関連する事実

組合員に対する懲戒処分の6(1)に同じ。

オ 年末賞与については、学園が提出した年末勤務評価票を子細に検討すれば、不自然な削除部分、書直し、加筆（甲第191号証）が存在するなど、以下の事実が認められる。

<a> 10年7月18日の終業式を欠席したことについて、部長らの管理職は、5点満点中、X2には「3点」と評価し、X6及びX3については「4点」と異なる評価をした。

<b> Y1理事長は15点満点で評価を行ったが、そのうち同理事長が授業参観をした際の生徒ないし授業の状況を評価の根拠にされた組合員が6名いた。Y1理事長は、X2については同人が寝ていた生徒に対し起きなさいとか、起こしてあげなさいなどと注意を喚起しているにもかかわらず、「10点」と評価し、一方で同様の事態を放置していた組合員5名については「12点」と評価した。

また、評価の対象となったY1理事長の11月2日の授業参観は、X3に対するそれは4時間目終了時の12時40分からであり、X4に対するそれは5時間目終了5分前の14時であり、また、X6、X5、X2及びX7の4名の授業参観を6時間目の14時37分から15時2分の25分間に行い、その間、3号館、2号館及び体育館を移動した。

<c> 部長らの評価には、評価の具体的根拠が空白のままであり、評価点のみを記載するものがあり、その中には、X2には「3点」と評価し、X6、X7、X1及びX9には「4点」と評価したものがあつた。また、Y5校長は、評価の具体的根拠を示さず、落ち着いた授業ではなかったとして、10点満点中、X6、X5、X7、X10及びX3を「8点」と評価した。

<d> 5名の管理職は、X6、X7、X5、X1、X9、X4及びX3に対して、「再テストをするなど指導熱心である。」、「顧問として生徒指導を細やかにしていた。」、「部活動の指導をよくやっており、文化祭でその成果を披露した。」などと、少なくとも減点する評価をしていないにもかかわらず、10点満点中「8」とか、

5点満点中「4」と評価したものがあつた。

<e> 上記<a>において「4」と評価しながら、具体的根拠が空白のままである評価者に対し、別の評価者が「-1の理由がほしい」とか、「x」とコメントし、また、上記<d>の減点する評価をしていない評価者には「-1の理由になっていない」、「-1の理由を」などとコメントしていることがあつた。

<f> X6の年末勤務評価票のY2補佐教頭欄の枠外には「8」の文字が消されていることが認められた。また、X5についても校長の欄とY3教頭の欄の枠外に「8」の文字が消されていることが認められた。

<g> 例えば、X1に対する評価者は、「再テストをするなど指導熱心である。」、「一見指導熱心に見えるが、時間など考えずダラダラと物事をすすめる。」、空白であるものなど種々ありながら、いずれも持ち点5点中評価点は「4」であつた。他にもX1と同様の評価がなされている組合員がいた。そして、X2を除き、各組合員に対する評価は、評価者の持ち点と同じであれば、同じ評価点となつていた。

【<a>から<g>につき、甲191、192、乙142、146、35審30-33・37頁、40審20-32頁】

## 11年度の3回の賞与

### ア 11年度夏季賞与の概要

a 11年度夏季賞与については、10年11月16日から11年6月15日までを対象期間とし、「総支給額 = 基礎額 × 成果比例配分率 × (1 - 欠勤減算率)」によって算出された額が支給された。成果比例配分率は、管理職等が1.7、一般教諭が1.6及び常勤講師が1.5であつた。11年度夏季賞与では、勤務評価は実施されず、管理職等、一般教諭及び常勤講師の職階区分ごとの一律支給となつた。また、11年度夏季賞与では、一般教諭及び常勤講師に一律5千円の特別加算が行われた。

【乙132、149、156、39審13-14頁】

b 組合員に対する賞与は、一律に基本給と調整手当の1.6か月分に

5千円が加算された額が、また、X11には同様に1.5か月分に5千円が加算された額が支給された。

【乙149】

イ 11年度年末賞与の概要

- a 11年度年末賞与については、11年6月16日から11年11月15日までを対象期間とし、「総支給額 = 基礎額 × 成果比例配分率 × (1 - 欠勤減算率)」によって算出された額が支給された。成果比例配分率は、管理職等が1.8、一般教諭が1.6及び常勤講師が1.4であった。同賞与では、勤務評価は実施されず、管理職等、一般教諭及び常勤講師の職階区分ごとの一律支給となった。また、11年度年末賞与では、特別加算は行われなかった。ちなみに、組合員に管理職等に属する者はいなかった。

【乙136、156、39審14頁】

- b 組合員に対する賞与は、X2、X6ら一般教諭の組合員には基本給と調整手当の1.6か月分が、また、X11には同様に1.4か月分が支給された。

【乙156】

ウ 11年度3月賞与の概要

- a 11年度3月賞与については、11年2月16日から12年2月15日までを対象期間とし、「総支給額 = 配当額 × (1 - 欠勤減算率)」によって算出された額が支給された。配当額は、管理職等が3万円、一般教諭が2万円及び常勤講師が1万円であった。11年度3月賞与においては、勤務評価は実施されず、管理職等、一般教諭及び常勤講師の職階区分ごとの一律支給となり、特別加算は行われなかった。ちなみに、組合員に管理職等に属する者はいなかった。

【乙136、159、39審14-15頁】

- b 組合員に対する賞与は、一般教諭には2万円が、また、常勤講師のX11には1万円が支給された。

【乙159】

(2) 当事者の主張

## 申立人組合の主張

- ア 学園の査定制度は、減点の基準等が全くなく、主観的評価で採点しているとしかいいようがない。10年度の年末勤務評価票からは、個別の査定理由を慎重に検討した痕跡は全くなく、理事長の独断的な認定であって、公正な評価とはいえず、結局は理事長のさじ加減で一律に減点されている。また、他の賞与における個別の査定理由は、教育活動に関しては事実を歪曲し、さらに、正当な職員会議での発言等を取り上げて低い評価とし、加えて、組合活動についても事実を歪曲して低い評価としていることが特徴となっている。他方で、学園は、組合員が日常の授業、クラブ活動、生徒指導等において積極的な活動をし、多くの生徒や父母の信頼を得てきていることを査定に反映させていない。
- イ 学園は、本件賞与の全てにおいて、3つの区分にわけて賞与の査定を行っていると主張している。しかし、職階別の査定が明らかになったのは10年8月1日の掲示文書が初めてであり、この間、そのような査定は行われてはいないから、差別の是正に当たっては、職階別の成果比例配分率を採用すべきではない。加えて、この掲示以降、学園は賞与を職階別に支給し、「管理職等」の支給月数や額について、「一般教諭」「常勤講師」より高い水準の支給をするようになったが、組合員を一切「管理職」に登用せず、管理職配置において組合差別を行い、賞与における組合差別を隠蔽している。
- ウ 学園は、旧組合に引き続いて、組合に対しても組合結成直後から組合嫌悪の姿勢をあらわにし、不誠実団交、校務分掌差別、賞与差別、組合攻撃等を繰り返した。賞与については、一時期、査定が改善されたことはあったものの、8年度から再び組合差別が強まり、10年度の夏季・年末賞与の前後で一貫している。10年度の夏季及び年末賞与支給における組合差別は、それぞれ独立して行われているものではなく、一貫して組合員を差別するという学園の継続する意思により行われた継続する行為に該当する。組合は、夏季賞与においても、年末賞与においても、一方的な支給への抗議と差別の是正

を求めている。また、11年度においても前年同様の抗議と申入れを行っている。

エ 5年4月の組合結成以前、学園がX2、X13に近いと評価していたX9、X5以外の組合員の賞与の査定率は、ほぼ100%であり、組合結成後も3月賞与は7年度まで教員の間で大きな差はなかった。しかし、5年度の夏季賞与から組合員の査定率は急激に落ち込んだことから、組合が差別に嚴重に抗議したところ、一時期は非組合員の教員と同等に修正された。しかし、8年度3月賞与以降、学園は組合員に対し、低い査定率での差別的支給を行った。組合員の教育活動等の内容が組合結成時点以前とそれ以外の時期で違いがあるわけではない。そうである以上、組合差別がなく、査定を公平に行った場合、100%の査定が行われるはずであるから、差別の是正は、その金額との差額を支給すべきである。

なお、二次的には、公平な査定を受けていない明泉教組組合員及び育児休業等別の理由で査定率が低い特別の事情のある教職員を除外した全教員の平均査定による金額との差額を支給すべきである。

被申立人学園の主張

ア 学園は、本件申立てより前から、教員をその職責、職務内容、契約形態、給与体系の違いなどから管理職教員、一般教諭、養護教諭及び司書教諭、常勤講師の4グループに分け、評価点（人事考課率）もこの4グループの相互の違いを認識した上、それぞれのグループ毎に公平、適正に評価が行われるようにしている。実際には、管理職教員と養護教諭及び司書教諭を同一のグループとして取り扱っている。

職責、職務内容、雇用形態の違いにより、各職階に対して期待し、要求するものは異なっている。つまり、管理職に対しては学校の方針に対する協力的な態度及び積極的な貢献度を重視し、一般教諭に対しては能力と成績を重視し、常勤講師に対しては職責を軽くするなど、評価（人事考課）について、重視すべき項目やその程度に差を設けることにしているのである。学園における前記管理職はその



職責や職務内容において、一般教員と明らかに異なる実態にあり、管理職は単なる名目のみで、その実態が伴わないなどの特別な事情があるとはいえないのであるから、職階別に評価査定することに違法性や不当性はない。

9年度及び10年度は勤務評価（人事考課）を採用しているものの、組合が差別支給であると主張するものの大部分は標準以上の評価となっており、例外的に標準より低い評価となったケース（9年度年末賞与、10年度夏季賞与の×2及び×8）は、その理由があり、評価は適正になされている。また、職階区分毎の平均評価点より低位である者についても、その理由があり適正に評価されていることは明らかである。また、3月賞与についても、評価者は他の賞与と異なるものの、差別的査定は行っていない。

イ 11年度夏季及び年末賞与については、一定の成果比例配分率により、勤務評価（人事考課）を採用せず、かつ、特別加算についても夏季は一律5,000円を支給し、年末は実施していないのであるから、差別支給がないことは明らかである。ちなみに、成果比例配分率が管理職教員等、一般教諭、常勤講師の職階区分によりわずかな差があるが、これは合理的なものであり、差別支給に該当しない。

ウ 10年度夏季賞与の支給日は10年7月17日、同年度年末賞与のそれは10年12月18日であるところ、これらの賞与にかかる救済申立ては、12年3月27日であって、いずれも行為の日から1年を経過している。

エ 以上のとおり、10年度までの賞与における勤務評価は適正に評価されており、11年度は差別自体が生じる余地がなく、組合の組合差別の主張は失当である。また、10年度の夏季及び年末賞与に関する申立ては、行為の日から1年を経過しているから却下を免れない。

### (3) 当委員会の判断

申立期間の徒過の有無について

組合は、10年度の夏季賞与及び年末賞与の支給に係る学園の行為について、同賞与の前後を通じて一貫して組合員を差別するという継続する意思の下で行われたものである旨主張する。

確かに、10年度夏季賞与の支給日は10年7月17日であり、同年度年末賞与は同年12月18日の支給であった（2(1) ア a、b）のであるから、これらの賞与に係る申立てが12年3月27日であることからすれば、いずれの賞与の支給日からも1年を経過していることが明らかである。しかし、10年度の賞与について、2(1) ア認定のとおり、組合は、夏季及び年末賞与が未妥結の状態にあると認識し、その解決を求めて、抗議や団体交渉申入れを繰り返して行っていた事実が認められる。これに対して学園は、団体交渉に3回は応じたものの、他の団体交渉申入れに応じなかった理由は明らかにしておらず、しかも、開催された団体交渉では、Y1理事長が持参した文書を一方的に読み上げるに止まり、到底誠実な対応ということはできない内容であったと認められる。他方で、後に組合員が訴訟まで提起することになる賃金の切下げ問題（2(1) ア c）を学園が惹起したことは、組合に賞与を含む春闘要求問題に加えて、賃金の切下げ問題の解決という重い課題を課すことになり、組合内部に混乱を持ち込んだものとみることができる。

上記のとおり、組合は、賞与問題の交渉による解決に真摯に対応しようとしているのに対し、学園は、10年度賞与の団体交渉において不誠実な対応をとり続け、新たに賃金の切下げ問題まで提起して、組合を混乱に陥れていることが窺われる。この両者の対応に鑑みれば、学園の上記対応を抜きにして、組合の本件救済申立時期の遅れのみを問題とするのは、著しく衡平を欠くことは否定し難い。

しかしながら、上記賞与は、勤務評価の妥当性はともかく、それぞれ予め勤務評価を含む支給基準が示され上で、それぞれ上記日時に既に支給された1回限りの行為とみざるを得ない。他方、上記賞与に関して、組合に上記の事情が認められるとしても、このことをもって1年以内に申立てをすることができない特段の事情とはいいい難い。そうすると、上記賞与の支給について継続する行為に当たるということはできず、10年度夏季賞与及び年末賞与に関する申立ては、申立期間を徒過したのものとして却下せざるを得ない。

学園が摘示する低査定の理由について

ア 学園は、組合員に低い査定を行った理由として、8年度及び9年度の4回の賞与については、(1) 力に認定した<1>ないし<29>を、10年度の賞与については、(1) エに認定した<30>及び<31>を摘示し、他に10年度年末賞与については年末勤務評価票を提出した。

イ 上記<1>ないし<31>の理由には、本件で争う他の事項と共通するものがあり、それらは既にその当否を判断したところである。すなわち、<2>については卓球部顧問外しの4(1) 及び に同じであり、<4><5><7><8><10>についてはクラス担任外しの3(1) ないし に同じであり( X 1はクラス担任外しの対象ではないが、X 7のクラス担任外しの理由の一つと同一である。)、<30><31>については組合員に対する懲戒処分の6(1) 及び に同じであって、これらは、いずれも適正な理由とはいえないと判断した。そうすると、上記8項目(<2><4><5><7><8><10><30><31>)については、賞与においても低査定の理由とすることは妥当でない。

ウ 上記8項目を除く査定理由について、以下のとおり判断する。

<1> 8年5月25日の職員会議の欠席について

X 2とX 7は、職員会議を欠席しているが、同人らは学園が認めた代休又は年次有給休暇を取得して欠席したのであるから、低査定の理由とはなり得ない。

<3> 8年9月19日、署名文書の配付について

X 2は、生徒から私学助成に関する説明を求められて、この説明をしたこと、生徒の要望で私学助成の文書を渡したことはあったと認められる。しかし、X 2は社会科の教師であることからすれば、上記説明が授業の上で全く必要ないともいえず、また、同人が生徒の要望で文書を渡したことをとらえて、学園がこれを配付と称して、殊更に低査定の理由とするのは、根拠が薄弱で相当性を欠くといわざるを得ない。

<6> 8年12月6日午後、水にぬれた鮭の搬入について

X 6とX 7の行為は、生徒がいなかったとしても、責められるべき点がないわけではないが、教員10数名が共同購入した鮭が納品され、

それを運んでいた際の出来事であり、その実情を調べることもなく、その作業をしていた組合員だけを低い査定としたものであり、相当性を欠く理由といわざるを得ない。さらに、X 6 は 8 年度 3 月賞与及び 9 年度夏季賞与で査定理由とされながら、X 7 は 8 年度 3 月賞与だけで査定理由とされる矛盾や不均衡が生じており、低査定とする根拠は薄弱といわざるを得ない。

<9> 8 年 6 月、倒立前転禁止の違反について

学園が生徒の安全を配慮して特定の種目の実技を禁止することも首肯することができないわけではないが、倒立前転が基礎技能種目である上、学園が十分な事故防止対策を検討した上で禁止したとも窺えないことからすれば、X 7 が十分な配慮の下に、やむなくこれを行ったことを一方的に低査定の理由とするのは酷にすぎるといわざるを得ない。

<11> 8 年度、生徒募集活動に対する消極的な対応について

X 9 は、担任指導及びクラブ活動の指導は非常に熱心であったことからすれば、1 クラス 30 人位が理想だと述べることも首肯することができる。学園が摘示する同人の言動は、発言の対象、時期も特定されない具体性を欠くものであり、直ちには信用することができない。また、中学校の訪問回数が少なかったことについても、同じ地区を担当し、X 9 よりも訪問回数の少ない X 6 は査定理由とされていない不均衡があり、低査定とする根拠は薄弱といわざるを得ない。

<12> 5 年 11 月結成の「保護者懇談会」に関する苦情に端を発して、  
<13> 9 年 2 月 19 日、職員朝会の進行阻害と、<14> 9 年 2 月 20 日付嚴重注意処分に至る一連の行為について

<12>の段階においては、保護者懇談会が、いわば組合員及び一部の保護者で組織した任意の団体であるところ、保護者からの苦情を鵜呑みにして、格別の調査も行わず、低査定の理由付けとした観を否めない。加えて、同懇談会の活動に関して X 4 だけが低査定の根拠とされることの不可解さが解消されていない。また、<13>の職員朝会の進行阻害について、学園は、X 6 と X 2 が大声で Y 3 教頭に

罵声を浴びせ、職員朝会の円滑な進行を著しく阻害したというが、同人らの具体的言動を明らかにせず、かえって、学園が組合員の名譽を傷つけかねない、事実関係が不確かな書簡を配付するなど、全く配慮を欠く事態があった事実が認められるのであるから、組合員が多少声を荒げたとしてもやむを得ないともいえる。さらに、<14> 9年2月20日付嚴重注意処分については、上記<13>の状況が認められる上、<12>の場合と同様に、組合員10名に対してなされた嚴重注意処分でありながら、低査定の理由とされたのは、X2、X4、X3及びX6だけであることにも矛盾があり、学園の恣意的な評価であることを窺わせる。また、鶴川高校の保護者組織である鶴川高校父母会は、8年頃に保護者会に名称を変更したことから（1(2)）、5年11月に結成された保護者懇談会と名称が類似するに至ったのであり、組合員が関与し、先に結成された同懇談会のみを責める学園の態度は一方的にすぎるといわざるを得ない。

<15> 9年5月28日、職員朝会の秩序混乱について

学園が摘示するX2の言動を否定するに足りる疎明はないが、朝会日誌によっても、X2の発言により職員朝会が混乱したり、支障が生じた事実は認められないのであり、些細な一言をもって低査定の理由とするのは根拠が薄弱であるといわねばならない。

<16> 9年5月29日、就業時間中の組合文書作成について

X2がワープロを使って文書を作成していたことは確かであるとしても、学園が摘示する事実においても、当時の制裁の文書にも組合文書であることを確認できる記載はない。それにもかかわらず、学園は、組合文書を作成していたことを前提に低査定の理由としたのであるから、確かな根拠に基づいて査定したとはいえない。

<17> 5月30日、生徒募集情報誌の無断持出しについて

X2は、確かに全員に配付する前に募集情報誌「邁進第1号」を入手しているが、本来、同情報誌は全員に配付されるものであり、X2が学園を不利な立場に追い込むとか、不正な意図をもって行ったとも考えられないのであるから、余りにも些細な事柄を低査定の

理由とするものであって、根拠が薄弱であり、相当性を欠くものである。

<18> 9年10月4日、職員会議の議事の進行妨害について

X 2 は、文化祭と体育祭の係分担について質問したことはあったが、X 2、X 6 及び X 8 らがどのような発言をしたのかも特定されていない。また、これとは別に、組合は夏休み中に撒かれた『私教連という組合の「金とSEX」』と題する、組合員らの実名入りのピラについての調査を要求していたが、学園が調査結果を発表しなかったことから、X 2 らが早急な調査を要求したものと認めることができる。これが組合員あるいは学園の教員の人格や名誉にも係わることであれば、学園としても調査し、対策を講ずる必要があったと考えられるところ、これを放置しているとみられるのであるから、職員会議という場所の是非はともかく、組合員が多少声を荒げたとしても、低査定の理由として、組合員のみを責めるのは酷にすぎるといえるべきである。

<19> 9年10月14日、担当業務の放棄について

X 3 は、生徒募集説明会の係分担に従って行動していたとみるのが相当であり、学園が摘示する理由は、一時点の状況をとらえただけであって、低査定の理由にはならない。

<20> 9年7月16日、業務指示に対する非協力について

X 3 は、近接した時期に Y 2 補佐教頭からの指示で印刷を手伝ったことがあり、同補佐教頭は X 3 の都合も確認しないまま、7月16日に再度印刷の指示をしている。生徒指導部員は X 3 だけではなかった上、また、同人の都合も確認しないまま、結果だけをとりえて、低査定の理由とするのは一方的にすぎ、妥当性を欠くものといわざるを得ない。

<21> 9年8月、無許可の合宿について

鶴川高校では学校施設外のクラブ活動には校長の許可が必要であったところ、X 7 が行ったバスケットボール部の合宿は、同人が Y 3 教頭には話をしていたのであるから、同教頭との暗黙の了解のもとで実施されたとみることができる。現に学園は、この合宿に関し

て注意や中止の要請を行っていないことからすれば、X7は、賞与の査定段階で唐突に低査定の根拠とされたのであって、上記学園の対応を何ら考慮することなく、同人にのみ責めを負わせるのは相当性を欠くものである。

<22> 9年10月、施錠管理に非協力なことについて

鍵を管理する当番の二人が不在であったことから、英語科主任がX8にその代替を依頼したことには理由があったと考えられる。しかし、些細な事柄を殊更に取り上げていると考えられ、低査定の理由としては根拠が薄弱といわざるを得ない。

<23> 9年6月から10月頃、外国人講師との雑談について

学園は、X8と講師の話の内容そのものが分からないまま、二度の賞与において、低査定の根拠としていたことを認めている。そうだとすれば、X8に外国人講師を授業時間外に引き留めた責任の一端はあるとしても、学園の低査定の根拠が事実調査に基づいた適正なものでなかったことを如実に示すものというべきである。

<24> 議事録の書忘れ等について

X5は、9年度2学期からクラス担任に就いたばかりの時期の事柄ではあるが、学年会の議事録の作成を忘れたのではなく、その作成が遅れたことが認められる。しかし、そのことによる支障は明らかになっていないし、また、X5が他にどのような伝達事項を失念したのか明らかになっていないことからすれば、低査定の理由とする根拠としては薄弱といえることができる。

<25> 中学校の教諭が来校した際の不適切な対応について

学園が摘示するX9の応接には、Y1理事長が居合わせており、同理事長が来校者に失礼を詫びることもなく、X9に注意することもなかったことが認められることからすれば、学園の摘示する理由を直ちには信用することができず、低査定の根拠としては薄弱というべきである。

<26> 生徒募集に関する消極的な発言について

学園は、X9が8年度3月賞与の査定理由と同趣旨の発言をした

という。既に、<11>で判断したように、X 9 が担任指導及びクラブ活動の指導は非常に熱心であったことから、1クラス30人位が理想だと述べることも首肯することができ、反面、学園が摘示するX 9の言動は、どのような場で、誰に対する発言かも不確かなものにすぎないから、直ちには信用することができないことは、8年度3月賞与の場合と変わらず、低査定の根拠としては薄弱といわざるを得ない。

<27>9年12月中旬頃、理事長に対する暴言について

学園は、X 10がY 1理事長に対して暴言をはいたという。しかし、団体交渉が終了した直後のことならともかく、団体交渉から日数が経過した時点での言動としては、学園の摘示する事柄は唐突で、不自然な観を否めず、これに対して同じ状況についてのX 10の陳述は、より具体的で、理事長と教師との関係上のやり取りとしても自然であるとみることができるのであるから、学園が低査定の根拠とする理由は、直ちには信用することができず、低査定の根拠としては薄弱であるというほかない。

<28>少ない中学校訪問について

9年度におけるX 10の中学校訪問件数が極端に少なかったことは確かであるが、同人には持病があり、欠勤することがあり、また、外出できないこともあったことに加えて、授業時間や部活動との関係もあって、中学校訪問が少ない結果となったと考えられる。他方、X 10は、中学校の教師の名簿作成など別の面で生徒募集に貢献している面も認めることができる。そうすると、中学校訪問の数だけを取り上げて低査定の理由としたことは、一面的にすぎ、根拠が薄弱といわざるを得ない。

<29>理事長に対する挨拶について

学園は、X 1が電車内であるいは鶴川高校内でもY 1理事長に挨拶しなかったという。しかし、X 1は、通勤その他で電車を利用することはほとんどなかったことからすると、時期も特定されない電車内での挨拶については直ちには信用し難い。また、鶴川高校内で出会った際、X 1が挨拶しなかったとしても、その際の両人及び周辺の状況



も何ら明らかになっていないのであるから、Y1理事長の一方的な認識に基づく査定であった観を否めない。

エ 10年度の年末勤務評価票については、(1) オに認定した<a>ないし<g>の疑問点や誤り、及び勤務評価の対象に関する問題点など年末勤務評価票上の問題点が存在する。

すなわち、10年度の年末勤務評価票は、単純な計算ミスがあり、確認作業を怠っているとみられること、評価の根拠と評価点の整合を欠く評価を行っている例が多々みられること、組合員の大多数の場合、評価の根拠はどうであれ、評価者の評価点は一致している不自然さがあることを認めることができる。他方、評価者の票の枠外に数字が消された跡があり、評価者がその数字と同じ評価点として例があること、また、根拠が空白であったり、減点する評価をしていない評価者に対して、5点とすべきである旨のコメントをするならともかく、「-1の理由がほしい」、「-1の理由を」などとコメントしていることは、1点減点することを前提としてその理由を探していたことを窺わせるものである。

そうすると、10年度年末賞与の勤務評価は、合理的根拠に基づいて適正に評価されたものとは到底いうことができない。

なお、10年度3月賞与については、学園は、差別は存在しないとして、同賞与についても具体的な査定理由を明らかにしていない(1)エ)が、10年度年末賞与までの勤務評価の実態に照らせば、これを改めて適正に行う必要があると考える。

オ 11年度における賞与については、勤務評価が排除され、基本的には管理職等、一般教諭及び常勤講師の職階区分ごとの一律支給となったことから、査定による差別の余地はなくなったものの、管理職等、一般教諭及び常勤講師の間には、夏季賞与で各0.1か月、年末賞与で各0.2か月、3月賞与で各1万円の格差が生じた(1)イ)。

当委員会は、既に7(3)及びイ)において、組合員を含む労働組合員であるか否かによって、管理職の登用に格差があり、学校運営の趣旨を離れて、労働組合員であれば管理職等に登用せず、その地位

に置かない方針が窺えるのであるから、組合員を管理職に登用しないのは不当労働行為に当たると判断したところである。しかも、11年度の賞与においては、職階区分ごとに明らかな格差を設けていることが認められる。このことと上記判断を併せ考えれば、学園が組合員を差別して管理職等に登用せず、他方で学園が賞与の支給において管理職等と一般教諭との間に格差を設けているのであるから、学園の11年度における賞与の支給は、組合員であるが故の差別的取扱いといわざるを得ない。

カ 以上、8年度の3月賞与から9年度の3月賞与までまでの4回の賞与及び10年度の3月賞与の支給における勤務評価は、卓球部顧問及びクラス担任外し、懲戒処分根拠理由とも一部重複しているが、学園が摘示した低査定理由は、適正な根拠となり得ない事項であったり、些細な事柄でその相当性を欠くものであったり、学園の一方的な見解に基づく独断であるなどいずれも査定の根拠としては不十分であったというほかない。また、10年度の年末勤務評価票により、勤務評価自体が杜撰な制度運営を行われていたことも明らかである。そして、組合員が低査定の根拠とされ、しかも非組合員もかかわっていると考えられる事柄（(1) カ<1>、<5>、<6>、<7>）について、組合員と非組合員ではそのことに対する学園の対応が異なっているとみられることも併せ考え、前記のとおり学園が組合員を嫌悪していることを加味すれば、学園は、組合員であるが故に、低い査定を行って、組合員を不利益に取り扱ったといわざるを得ない。また、11年度の賞与については、上記オのとおりであり、8年度の3月賞与から9年度の3月賞与まで及び10年度の3月賞与から11年度の3月賞与までの賞与の支給は、組合員に対する不利益取扱いに当たる。

しかし、11年度における常勤講師の賞与については、管理職等及び一般教諭との間に格差があるものの、雇用契約の形態が異なること、常勤講師が管理職には登用されていない実態があることを考慮すると、この格差を組合員であるが故の差別とまでは断定することが

できないから、この部分に関する申立ては棄却せざるを得ない。

#### 賞与に係る不利益取扱いの救済について

賞与の不利益取扱いについての救済は、管理職の登用に当たって組合員が差別されていることを考慮して、一般教諭については、下記アのとおり処理するものとし、常勤講師については、一般教諭と契約形態が異なり、常勤講師が管理職には登用されていない実態を考慮すれば、常勤講師の範囲での救済措置とならざるを得ないから、下記イのとおり処理するものとし、下記ウを併せて、主文第5項のとおり命ずることとする。

#### ア 一般教諭について

9年度の夏季及び年末賞与のそれぞれは、勤務評価について、1) 管理職等に含まれる2等級格付者の部長ら(校務分掌上の部長、副部长、委員長及び副委員長)と養護教諭及び司書に一般教諭を加えた評価点の平均値(組合員、明泉教組組合員及び出産、病気などの休暇及び休業の実績のある者を除く。)を算出し、2) 組合員の勤務評価を、上記の平均値を下回らない範囲で再査定し、3) 成果比例配分率が管理職等と一般教諭が異なるときは、管理職等のそれを用いて、再査定後の評価点で再計算し、その額が既支給額を上回るときは差額を支払うものとする。

8年度から10年度までの3月賞与は、上記1)と同様に平均値を算出し、組合員の勤務評価を上記の平均値を下回らない範囲で再査定し、再査定後の評価点による支給額が既支給額を上回るときは差額を支払うものとする。

11年度の賞与は、管理職等との成果比例配分率の格差に相当する差額分(夏季賞与で0.1か月、年末賞与で0.2か月)及び3月賞与の管理職等との配当額の格差に相当する差額分(1万円)を支払うのが相当である。

#### イ 常勤講師について

8年度の3月賞与から9年度の3月賞与までの4回の賞与及び10年度の3月賞与の各賞与について、常勤講師の評価点の平均値(X

11、明泉教組組合員及び出産、病気などの休暇及び休業の実績のある者を除く。)を算出し、X11の勤務評価を上記平均点を下回らない範囲で再査定し、再査定後の評価点による支給額が既支給額を上回るときは、差額を支払うものとする。

ウ 各賞与及び組合員に差額が発生したときは、各差額に年5分に相当する金員を付加して支払うものとする。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、学園が、組合の申し入れた平成9年度春闘に関する団体交渉に誠実に応じなかったことは労働組合法第7条第2号に、申立人組合の組合員をクラス担任及び卓球部の顧問ないし副顧問から外したこと並びに組合員を管理職に登用しなかったことは同法同条第3号に、組合員に対して10年5月20日、同月21日、11年8月11日及び同年9月25日付けで懲戒処分を行ったことは同法同条第1号及び第3号に、8年度の3月賞与から9年度の3月賞与まで及び10年度の3月賞与から11年度の3月賞与までの各賞与において組合員を不利益に取り扱ったことは同法同条第1号にそれぞれ該当するが、10年度の夏季賞与及び年末賞与は同法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に該当し、その余の事実は同法第7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条並びに同法第27条第2項及び同規則第33条を適用して、主文のとおり命令する。

平成19年9月4日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三