

命 令 書

申立人 茨城県取手市西一丁目37番1号
江戸川学園取手中・高等学校教職員労働組合
代表者 執行委員長 X₁

被申立人 東京都江戸川区東小岩五丁目22番1号
学校法人 江戸川学園
代表者 理事長 Y₁

上記当事者間の茨労委平成18年（不）第2号及び茨労委平成19年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年10月2日第749回、同月16日第750回、同年11月20日第751回及び同月27日第752回公益委員会議において、会長公益委員片桐章典、公益委員野阪滋男、同小泉尚義、同鎌田耕一及び同内田一廣が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、取手中・高等学校の校長を通じて、同校の教職員に対し、申立人への加入の有無を問い質すこと、組合員に不利益が及ぶことを暗示的に発言すること、教職員が出席する集会において申立人を威嚇、ひぼう、中傷する発言をすること、あるいは、申立人組合員に対し、賞与を差別支給することなどにより、申立人の弱体化を図り、その運営に対する支配介入をしてはならない。
- 2 被申立人は、平成18年冬期賞与の支給について、申立時に申立人の組合員であった X₁、 X₂、 X₃、 X₄、 X₅、 X₆、 X₇、

X₈, X₉, X₁₀及び X₁₁の支給月数を別表1記載の月数に準じて是正し, 是正後の支給月数による支給額と現実の支給額との差額を各人に支払わなければならない。

- 3 被申立人が, 申立人から平成18年5月17日付けで申入れのあった団体交渉に, 同年11月16日に至るまでの間, 正当な理由なく応じなかったこと, 及び平成19年1月26日実施予定であった団体交渉を, 正当な理由なく中止したことは, 労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であることを確認する。
- 4 申立人のその余の申立ては, これを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は, 被申立人学校法人江戸川学園(以下「被申立人」という。)が, 被申立人が経営する江戸川学園取手中・高等学校(以下「取手校」という。)において, 申立人江戸川学園取手中・高等学校教職員労働組合(以下「申立人」という。)に対して行った以下の行為のうち, ①が労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号に, ②が労組法第7条第2号に, ①, ③, ④及び⑤が労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして, 平成(以下特に元号の記載のない場合は, 平成とする。)18年8月21日(18年(不)第2号事件)及び19年2月20日(19年(不)第2号事件)に申し立てられた事件である(以下それぞれ「18年事件」, 「19年事件」という。)

- ① 被申立人が, 申立人の組合員であった X₁(執行委員長), X₂(副執行委員長), X₃(副執行委員長), X₄, X₅, X₆, X₇, X₈, X₉, X₁₀及び X₁₁(以下それぞれ「X₁」, 「X₂」, 「X₃」, 「X₄」, 「X₅」, 「X₆」, 「X₇」, 「X₈」, 「X₉」, 「X₁₀」, 「X₁₁」という。この11名を併せて以下「X₁ら11名」という。), X₁₂

及び X₁₃（以下それぞれ「X₁₂」、「X₁₃」といい、X₁ら11名と併せた13名を以下「本件組合員」という。）に対し、18年冬期賞与について差別的な支給をしたこと。

- ② 被申立人が、申立人が申し入れた団体交渉を正当な理由なく拒否したこと。
- ③ 取手校の Y₂ 校長（校長就任の前後を問わず、以下「Y₂校長」という。）が、会議等において「組合は認められない。つぶしてやる。ガンだ。」
「不穏当な教師集団を私は許さない。」等の発言したこと。
- ④ 被申立人が、X₁₀ に対し出勤停止処分をしたこと。
- ⑤ 被申立人が、X₉ に対し退職を強要したこと。

第2 請求する救済の内容（要旨）

- 1 被申立人は、申立人組合員に対する嫌がらせなどをして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、本件組合員のうち、18年冬期賞与の現実の支給額が基準月数による支給額を下回るX₁ら11名について、その差額分に相当する金銭を、同賞与の未払い分として支払え。
- 3 被申立人は、本命令書受領後1週間以内に、下記内容の謝罪文を申立人らに交付し、かつ、縦1メートル×横2メートルの木版に明瞭に同文を楷書で墨書し、被申立人の正門に30日間掲示しなければならない。

謝 罪 文

当法人は、貴組合に対し、正当な理由なく団体交渉を拒否し、貴組合の正当な労働組合活動を理由にして2006年12月支給の賞与につき組合員に対する差別的な支給を行い、組合員である X₁₀ 教諭に対して停職処分をし、同じく X₉ 教諭に対して退職を強要し、さらに、校長において教職員の組合への加入を妨害する言動をとるという行為を行いました。これらの

行為は、憲法及び労働組合法の保障する労働組合活動の自由を著しく侵害した違法な不当労働行為であり、当法人はこれにより貴組合及び組合員らに対して大変ご迷惑をかけたことを深くお詫び申し上げます。

当法人は、今後一切貴組合に対する不当な支配介入や組合員に対する不利益取扱いをしないことを誓います。

第3 争点

- 1 Y₂校長の教職員に対する嫌がらせ発言があったか否か。発言があった場合、当該発言は、被申立人の申立人に対する支配介入に当たるか。(争点1)
- 2 被申立人のX₁ら11名に対する18年冬期賞与の支給は、同人らに対する不利益取扱い及び申立人に対する支配介入に当たるか。(争点2)
- 3 申立人が申し入れた団体交渉に係る被申立人の対応は、団体交渉拒否に当たるか。(争点3)
- 4 被申立人のX₁₀に対する出勤停止処分は、申立人に対する支配介入に当たるか。(争点4)
- 5 Y₂校長によるX₉に対する退職強要があったか否か。退職強要があった場合、当該退職強要は、被申立人の申立人に対する支配介入に当たるか。(争点5)

第4 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人は、肩書地に主たる事務所を置く学校法人であり、同地に江戸川学園女子中・高等学校を、千葉県流山市に江戸川大学及び江戸川大学総合福祉専門学校を、茨城県取手市に取手校を設置している。
- (2) 申立人は、取手校に勤務する教職員により17年7月31日に結成された

労働組合で、18年事件申立時の組合員数は26名である。

なお、申立人は、茨城県私立学校教職員組合連合（以下「私教連」という。）に加盟している。

2 申立人結成前の労使関係等

- (1) 昭和55年、取手校に労働組合（以下「旧組合」という。）が結成され、1か月ほどで解散した。当時同組合の書記長であったY₂校長は、同組合の解散に際し、趣意書への組合員の印を集める役割を担った。

【甲22, Y₄証言, Y₂証言】

- (2) 昭和63年、Z₁が取手校の校長に就任した（以下「Z₁元校長」という。）。 【甲22】

- (3) 12年4月、Y₃は、取手校の中等部教頭に就任し、16年4月、副校長制の導入により、中等部副校長となった（以下「Y₃中等部副校長」という。）。 【争いのない事実】

- (4) 16年7月、被申立人の理事会は、Z₁元校長を解任し、金融機関出身であるZ₂を取手校の校長代行に選任した。 【甲22, 乙3】

- (5) 16年8月、Y₂校長は、取手校の高等部副校長に就任した。【甲22, 乙5】

- (6) 16年9月、Z₂は、取手校の校長に就任した（以下「Z₂前校長」という。）。 【甲22】

- (7) 17年度になって、Z₂前校長は、取手校の部室で財布の盗難事件が起きた際に、生徒にうそ発見器を付けるよう指示するなどした。このため、X₂は、このような職場の状況に不安を持ち、私教連と連絡を取るとともに、他の教諭に対し労働組合の結成を呼び掛け、10名ほど賛同者が集まった段階で、X₁に執行委員長への就任を要請し、X₁はこれを引き受けた。

なお、少なくともZ₁元校長の在任中から、取手校で職員会議は行われておらず、すべて校長が決定して教職員に伝達するトップダウンで学校運営が行われていた。 【甲22, X₁証言】

3 17年7月の申立人結成時から18年3月末までの労使関係等

(1) 17年7月31日、申立人の結成大会が開催された。参加人数は、11、12名であった。【甲22、X₁証言】

(2) 18年1月12日、申立人は、被申立人及びZ₂前校長に対し、組合結成を通知するとともに、団体交渉を申し入れた。

なお、同月ころ、当時高等部副校長であったY₂校長は、申立人が結成され、活動を始めたことを知った。【甲22、乙5、X₁証言、X₃証言、Y₂証言】

(3) 18年3月16日、取手校は、労働基準法に定める労働者の過半数を代表する者を選出する選挙（以下「過半数代表者選挙」という。）を行った。同選挙には、X₁とZ₃教諭が立候補し、8：2の得票比率でX₁が選出された。

なお、当時高等部副校長であったY₂校長は、選挙に際して、Z₃教諭に立候補するよう働き掛けた。【甲22、Y₂証言】

(4) 18年3月17日及び同月23日、団体交渉が行われ、被申立人はZ₂前校長及びZ₄事務長（以下「Z₄前事務長」という。）が出席し、交渉の結果、給与規定の作成等について合意がなされた。

なお、当時高等部副校長であったY₂校長は、団体交渉には関与せず、後で団体交渉が行われたことを聞いたが交渉内容は聞いておらず、他の教員も、団体交渉が行われたこと及び交渉内容について知らなかった。

【甲22、乙3、5、X₁証言、Y₂証言】

(5) 18年3月末、当時高等部副校長であったY₂校長は、高等部職員室において、⁽⁷⁷⁾A教諭に対し、「君は組合に入っているのか。」と質問した。

【甲22、X₁証言、Y₂証言】

(6) 18年3月末、Z₂前校長は退職し、Z₄前事務長は取手校から被申立人本部に異動した。【甲22、乙3、乙4の1】

4 18年4月のY₂校長就任時から同年5月17日付けの団体交渉申入れ前ま

での労使関係等

- (1) 18年4月、Y₂校長は、取手校の校長に就任した。また、Y₂校長は、高等部3年の物理の授業を受け持った。

同じ時期に、Y₄は、取手校の高等部副校長に就任した（以下「Y₄高等部副校長」という。）。また、Y₅は、取手校の事務長に就任した（以下「Y₅事務長」という。）。このころ、Y₄高等部副校長は、Z₂前校長在任時に申立人が結成されたことを知った。

なお、Y₂校長、Y₃中等部副校長、Y₄高等部副校長（この2名の副校長を併せて以下「両副校長」という。）及びY₅事務長のいずれも、Z₂前校長及びZ₄前事務長から申立人との団体交渉での合意事項等について引継ぎを受けなかった。X₁は、このことを、同月中にY₅事務長から聞いた。

【甲22、乙3、4の1、5、Y₄証言、Y₅証言】

- (2) 18年4月上旬、Y₂校長は、校長室において、⁽⁷⁷⁾B教諭に対し、「君は組合に入っているのか。」と質問した。 【甲22、X₁証言】

- (3) 18年4月上旬、Y₂校長は、⁽⁷⁷⁾C教諭が新年度の業務配置について不満の声を漏らしたのを聞き、校長室において、同教諭に対し、「組合に入るんじゃないぞ。」と発言した。 【甲22、X₁証言】

- (4) 18年4月上旬、⁽⁷⁷⁾D教諭が子供の入学式出席のため休暇届を提出したところ、Y₂校長は、校長室において、同教諭に対し、「教員というものは、自分の子供の入学式や卒業式には出られないものだ。」「その考えは組合的だ。」と発言した。 【甲22、X₁証言】

- (5) 18年4月上旬、Y₂校長は、校長室において開催された学年部長会議において、出席者全員に対し、「まさか、この中に組合に入っている者はいないだろうな。もし、いたとするなら、学年部長を替わってもらいな。」と発言した。

なお、学年部長会議とは、校長、中等部及び高等部の副校長2名並びに中

等部及び高等部の各学年の学年部長6名が出席する会議である。

【甲22, X₁証言, 争いのない事実】

- (6) 18年4月, X₃は, 数学の授業を担当していたクラスの生徒に対し, ゴールデンウィーク期間の課題として魔方陣の作成を出題した。また, この後, 同様に夏休み期間の課題として正多面体の作成を出題した。これらのX₃の取組は, 数学担当の教員の間で一定の評価を得た。 【甲23, X₃証言】

5 18年5月17日付けの団体交渉申入れ時から同年9月22日の団体交渉実施までの労使関係等

- (1) 18年5月17日, 申立人は, 同日付け「申し入れ」と題する文書により, 被申立人理事長及びY₂校長に対し団体交渉を申し入れた(以下「5月申入れ」という。)。同文書は, X₁, X₂, X₃及びX₉が, 校長室においてY₂校長に提出しようとしたが, Y₂校長は, 「組合との話は副校長を通じて行う。」と述べて, 受取りを拒否した。このため, 同日, X₁は, 高等部職員室において, Y₄高等部副校長に当該文書を提出した。

なお, 5月申入れの交渉事項は, 「3月の団体交渉において合意された, 給与規定の作成および教職員に対する開示または配付をされたい。」「学校長による不当労働行為をやめられたい。」「前年度の紫峰寮における学習監督, および高等部3学年の9時学習に関して時間外手当を法令で定められている計算方法によって支給されたい。」の3項目及びこれ以外の2項目の合わせて5項目であった。 【甲1, 22, X₁証言】

- (2) 18年5月20日ころ, Y₂校長は, 団体交渉について, Y₄高等部副校長を通じて, 「今は新年度で忙しいから, 6月に入ってから行う。」と, X₁に回答した。 【甲22, 乙3, 乙5, Y₂証言, 争いのない事実】

- (3) 18年6月上旬, X₁は, Y₄高等部副校長に対し, 団体交渉の日程調整を申し入れた。これに対し, Y₂校長の指示を受けたY₄高等部副校長は, 高等部職員室において, X₁に対し, 「まだ忙しいから夏休みに入ってから

だ。」と回答した。申立人は、この際に、「また、団体交渉をやるとしても、中等部と高等部の二人の副校長が組合側の話を聞き、それを学校長に伝えたあとで判断する形態である。」との回答もなされたとしている。

なお、取手校では、6月に、塾に対する説明会や中等部の修学旅行が行われた。

【甲22, Y4証言, Y2証言, 争いのない事実】

- (4) 18年6月12日, X₁及びX₂は, 龍ヶ崎労働基準監督署(以下「龍ヶ崎労基署」という。)に対し, 取手校の時間外勤務に対する賃金の未払い及び給与規定の不存在が労働基準法違反であるとして, 申告をした。

【甲22, Y2証言, 争いのない事実】

- (5) 18年7月6日, Y₂校長は, 校長室において開催された部長ミーティングにおいて, 出席者全員に対し, 「組合は, 認められない。つぶしてやる。ガンだ。」と発言した。

なお, 部長ミーティングとは, 学年部長会議の出席者のほか, 教務部長, 管理部長, 生徒指導部長等の部長職が出席し, 月曜日及び木曜日の始業前に開催される会議である。

【甲22, X1証言】

- (6) 18年7月7日, Y₅事務長は龍ヶ崎労基署に出頭し, 同労基署から, 取手校における給与規定の作成及び届出並びに過去2年間の時間外勤務に係る未払賃金の支払いについて, 是正勧告を受けた。

【X1証言, X3証言, 争いのない事実】

- (7) 18年7月10日, Y₂校長は, X₃と, 同人が所属する中等部1年の学年部長であるZ₅(以下「Z₅部長」という。)を校長室に呼んで, X₃の担任であるクラスの生徒が提出した校長講話の感想文の漢字の間違いが未点検であることなどについて指導した。その際Y₂校長は, X₃に対し, 「これが組合員のやる事か」などと発言した。

【甲2, X3証言, Y2証言】

- (8) 18年7月12日, 校長室において, Y₂校長は, X₃及びZ₅部長から生徒が財布を紛失したことについて報告を受けた際, 生徒が事情を書面に記

録していないことや、X₃が当該生徒の父兄に連絡していないことに関し、X₃を指導した。

また、翌日、Y₂校長は、X₃から前日の件に係る父兄への連絡について報告を受けた際、父兄とのやり取りをX₃が書面に記録していないことなどに関し、「君は人のことを批判するが、基本ができていない」とX₃を指導した。

【甲2, X₃証言】

- (9) 18年7月14日、Y₂校長は、校長室において教員アンケートの結果面談を行った際、X₂に対し、「戦力外だな。」「組合活動頑張るんだな。」と発言した。

【甲3】

- (10) 18年7月21日、X₁は、Y₄高等部副校長に対し、「当事者能力のない二人の副校長との交渉は団体交渉とは言えないものであるが、それでも良いので日程調整してもらいたい。」と要請した。

これに対し、翌22日、Y₄高等部副校長は、X₁に対し、校長の返答として、組合員名簿の提出を要求したが、申立人は提出しなかった。

なお、申立人は、当該組合員名簿提出要求は団体交渉を行う条件としてなされたとしている。

【甲22, X₁証言, 争いのない事実】

- (11) 18年7月25日、取手校は夏休みに入り、同月下旬、同校は長野県内のホテル等において中等部3年と高等部2年を対象として集中的に学習指導する勉強合宿を行い、Y₂校長も当該合宿に参加した。

【甲22, 23, X₃証言, Y₂証言】

- (12) 18年8月21日、申立人は、当委員会に対し、5月申入れに係る団体交渉応諾等を請求内容とする不当労働行為の救済申立て（18年事件）を行った。

- (13) 18年8月下旬、Y₂校長は、両副校長及びY₅事務長に対し、申立人との団体交渉には、同人らが対応するよう指示した。

なお、同人らの団体交渉における具体的な権限については、明らかにされ

ていなかった。

【乙3, 4の1, 5, Y₄ 証言, Y₅ 証言, Y₂ 証言】

- (14) 18年9月13日付けで、申立人は、組合通信第1号を発行した。同文書は、「団体交渉の開催決定」と題し、団体交渉の日時、場所、交渉担当者のほか、交渉事項として5月申入れの交渉事項が記載され、文末には、「参観希望の先生は9月20日（水）までにX₁またはX₂までお伝え下さい。なお、組合員以外の先生方でも結構です。」と記載されていた。また、同文書の欄外には「加入希望者は、お近くの組合員にお申し出ください。」と記載されており、当該文言は、この後発行された第5号まで及び第8号から第10号までの組合通信にも同様に記載されていた。

【甲17の1～17の5, 17の8～17の10, Y₄ 証言】

- (15) 18年9月19日、申立人は、同日付け「申し入れ」と題する文書により、団体交渉を申し入れた（以下「9月申入れ」という。）。同文書は、X₁が、高等部職員室において、Y₄ 高等部副校長に提出した。

なお、当該申入れの交渉事項は、変形労働時間制に係る労働基準法違反についてなど3項目であった。

【甲22】

- (16) 18年9月22日午後5時から、カンファレンスルームにおいて団体交渉が行われ、被申立人側は両副校長及びY₅ 事務長、申立人側は交渉員としてX₁、X₂及びX₃が出席した。また、7名が傍聴した。

この団体交渉では、9月申入れに係る3項目について交渉が行われ、このうち2項目について合意がなされた。一方、5月申入れに係る5項目については被申立人側が回答を準備していなかったことから交渉は行われず、申立人側が「あなたたちは、理事長の代理として決定権をもって出席している。回答はこの場で判断できるはずだ。」と抗議し、被申立人側が「申し訳ないが、3号の回答に関しては次回に行く。」と回答するなどのやり取りがあった。

なお、被申立人は、申立人から申入れのあった交渉事項について、Y₅ 事

務長が社会保険労務士や被申立人本部に問い合わせるなどして調査のうえ回答を作成し、これをもってY₂ 校長と事前協議を行い、更に両副校長を交え協議して、団体交渉に臨んだ。団体交渉の場では、被申立人側はY₅ 事務長が、申立人側はX₁ が中心となって話し合いをした。また、団体交渉の期日はY₂ 校長が決定し、団体交渉が行われた際に、その場で次回の団体交渉の日程が決定されることはなかった。また、こうした対応は、同日以降の団体交渉についても同様であった。

また、被申立人側の出席者は、団体交渉の出席者を記録し、Y₂ 校長に報告していたが、すべての団体交渉においてそのようにしたわけではなかった。

【甲17の2、22、乙4の1、X₁ 証言、Y₄ 証言、Y₅ 証言】

6 18年9月25日から同年12月8日の同年冬期賞与支給前までの労使関係等

(1) 18年9月25日付けで、申立人は、組合通信第2号を発行した。同文書は「団体交渉開催」と題し、同月22日に行われた団体交渉の結果が記載されていた。 【甲17の2】

(2) 18年10月以降、嘱託教員であったX₁₁ は、学生寮担当の嘱託職員となった。 【乙5の4、Y₅ 証言】

(3) 18年10月7日及び8日、取手校の文化祭である紫峰祭が開催され、X₃ が顧問を務める吹奏楽部は、オーディトリウム（大ホール）での発表部門において、1位の表彰を受けた。 【甲23、X₃ 証言】

(4) 18年10月12日、18年事件について当委員会の第1回事情聴取が行われ、当委員会は、当事者双方に対し次回期日までに速やかに団体交渉を行うことを、被申立人に対し団交申入事項について回答を用意したうえで当該団体交渉に臨むことを、それぞれ要請した。

(5) 18年10月13日付けで、申立人は、組合通信第3号を発行した。同文書は、「茨城県労働委員会による第1回事情聴取」と題し、同月12日の事

情聴取の内容等について、「不当労働行為に該当する学校長の言動に関しての陳述書を書いてくださる先生方を募っています。」等と記載されていた。

【甲17の3】

- (6) 18年10月16日、取手校の教職員に、給与規定が配付された。【甲22】
- (7) 18年11月16日午後7時から、視聴覚室において団体交渉が行われ、被申立人側は両副校長及びY₅事務長、申立人側は、交渉員としてX₁、X₂及びX₃が出席した。また、多くの教諭が傍聴した。

この団体交渉では、5月申入れに係る項目について交渉が行われ、Y₂校長の発言に関して、申立人側が「『君は組合に入っているのか。』『組合は潰してやる』等の発言は不当労働行為に該当しますが、そのような発言はないということですか。」と質問したのに対し、被申立人側が「ないと思います。」と回答し、申立人側が「そのような返答であるなら、県労働委員会での対応も考えなければなりません。」と述べるなどのやり取りがなされた。

【甲17の4, 22, X₁証言】

- (8) 18年11月24日付けで、申立人は、組合通信第4号を発行した。同文書は、「団体交渉開催」と題し、同月16日に行われた団体交渉の結果が記載されていた。

【甲17の4】

- (9) 18年11月30日午後7時から、視聴覚室において団体交渉が行われ、被申立人側はY₃中等部副校長及びY₅事務長、申立人側は交渉員としてX₁、X₂及びX₃が出席した。また、多くの教諭が傍聴した。

この団体交渉では、9月申入れに係る交渉事項等について交渉が行われ、変形労働時間制に係る法律違反に関して、被申立人側が「詳細を把握していませんので返答できません。」と回答し、申立人側が「返答できない人が団交に出ていること自体、不誠実である。」と述べるなどのやり取りがあった。

この団体交渉において、Y₃中等部副校長がX₁に対し、後から入室してきた者が組合員であるかどうか聞いたところ、X₁は、団体交渉にはだれで

も出席でき、組合員とは限らない旨回答した。

なお、申立人は、この団体交渉の席上で、「申し入れ」と題する文書により、被申立人に対し、団体交渉を申し入れた。当該申し入れの交渉事項は、賞与の支給基準月数の説明及び賞与に係る査定廃止の2項目であった。

【甲17の5, 22, 乙3, X₁証言, Y₄証言, Y₅証言, 争いのない事実】

- (10) 18年12月4日、朝会において、Y₂校長は、全教職員に対し、夏期賞与の基準月数は2.29か月であること及び冬期賞与の基準月数は2.86か月であること並びに査定について質問等がある者は自分のところに直接聞きにくるよう伝えた。

なお、基準月数とは、賞与の基準となる支給月数のことである。

【甲17の6, 17の7, 20, 22, 23, Y₂証言】

7 18年12月8日の同年冬期賞与の支給時から19年1月24日までの労使関係等

本件審査における書証及び証言においては、「評定」及び「査定」の用語が必ずしも明確に区別されていない。そこで、この命令書においては、勤務評定報告書に係るものには「評定」、Y₂校長の評価も含む最終的な評価に係るものには「査定」を用いる。

- (1) 18年12月8日、被申立人は、取手校の教職員に対し18年冬期賞与を支給した。当該賞与に係る評定期間は、18年6月1日から同年11月26日までであった。また、当該賞与の基準月数は2.86か月であったが、非常勤職員及び嘱託職員については、より低額（Y₅証言によれば、「一種の気持ち程度」）が支給された。

当該賞与における本件組合員の支給月数は、X₁₃は基準月数を上回り、X₁₂は基準月数と同月数であったが、X₁ら11名はいずれも基準月数を下回った。また、本件組合員以外に、申立人組合員であることが明らかになっていない組合員がいたが、これらの者は、平均すると概ね基準月数に近い月数で

あった。

なお、被申立人が提出した書証により明らかとなった14年から18年までの本件組合員に対する支給月数及び基準月数は、別表2のとおりであった。

【甲22, 26, 乙2, 4の1, 5, X₁証言, Y₅証言, Y₂証言】

- (2) 取手校においては、賞与について、取手校の給与規定において期末手当として規定されており、本俸、教職調整手当、教員特別手当、担任手当及び教科研究手当の合計額に各教職員の支給月数を乗じた額（扶養家族がいる場合は更に扶養手当額に2.1を乗じたものを加えた額）が支給された。そして、各教職員の支給月数を決定するのは、Y₂ 校長であった。

具体的には、両副校長が各自に所属する全員について、また、学年部長、教科部長等の各部長（以下これらを総称して「部長ら」という。）が自分が担当する部に所属する者について評定を行い、それぞれが勤務評定報告書を作成した後に、Y₂ 校長が、両副校長の勤務評定報告書を基準とし、部長らの勤務評定報告書を勘案して各人の支給月数を算定した。しかしながら、Y₂ 校長による最終的な各教職員の支給月数の決定方法については、明らかでない。

なお、Y₂ 校長が、両副校長及び部長らの勤務評定報告書を基にして、どのように最終的な支給月数を決定しているかについては、Y₂ 校長以外の取手校の教職員には知らされておらず、また、各教職員の最終的な査定結果及び理由が、評定担当者である副校長に対して明かされることもなかった。

【甲17の6, 17の7, 22, 乙4の1, 5, Y₄証言, Y₅証言, Y₂証言】

- (3) 勤務評定報告書には、評定項目、評定合計、評定平均、評定順位及び特記事項の欄が設けられていた。このうち評定項目は、「職務の状況」及び「特性、勤務の状況」の二つの大項目に分かれており、前者には「ホームルーム経営」等四つの、後者には「江戸取教師としての姿勢・勤務状況」の小項目が設けられていた。また、部長用の勤務評定報告書には、それぞれの小項目

に更に五つないし六つの評定要素が設けられており，例えば「ホームルーム経営」の小項目には，「担任としての掌握力」等の五つの評定要素が設けられていた。そして，部長らは，自分が担当する部に関係する小項目について，評定要素ごとに評定を行った。

評定は10点法で，標準を5点とし，被評定者全員の平均が5になるように評定することとされていた。また，特記事項は，具体的に記入することとされていた。

なお，被申立人は，Z₁元校長の在任中の一度を除けば，19年夏期賞与の支給直前に部長用の勤務評定報告書を職員室の黒板に張り出すまでは，これらの評定項目や評定要素を教職員に開示したことはなかった。

【乙2，5，X₁証言，Y₄証言，Y₅証言，Y₂証言】

- (4) 18年12月8日午前9時30分ころ，Z₆教諭（以下「Z₆」という。）は，校長室を訪れ，Y₂校長に対し自身の査定内容を聞いたところ，Y₂校長から，資料がないので昼休みに来るように言われた。

同日午前11時35分ころ，Z₆は，再度校長室を訪れ，Y₂校長が昼食中であつたため外で待たされた後，Y₂校長に対し自身の査定内容について質問した。この質問に対しY₂校長は，「いろいろな上司の査定の結果こうなってしまった。君はこの学校に向いていないから，やめた方がいいのではないか？」と回答し，具体的に内容を教えてほしい，なぜ教えてもらえないのかと質問を重ねるZ₆に対し，「この評定では，来年度は厳しいといっているんだ。とにかく，江戸取の先生にはあっていない。」「内容については，君がショックを受けるから教えられない。」「(査定した人の) プライバシーの問題がある。」といったことを回答するとともに，Z₆があいさつをしないことなどを述べ，継続して勤務したいのであれば，決意文を提出するよう求めた。

【甲20，X₁証言】

- (5) 18年12月11日付けで，申立人は，組合通信第5号を発行した。同文

書は、「団体交渉開催」と題し、同年11月30日に行われた団体交渉の結果が記載されていた。【甲17の5】

- (6) 18年12月19日、視聴覚室において団体交渉が行われ、被申立人側はY₃ 中等部副校長及びY₅ 事務長、申立人側は交渉員としてX₁、X₂ 及びX₃ が出席した。また、多くの教諭が傍聴した。

この団体交渉では、同年11月30日付けの申入れに係る2項目について交渉が行われたが、合意には至らなかった。

なお、申立人は、この団体交渉の席上で、被申立人に対し「申し入れ」と題する文書により団体交渉を申し入れたが、被申立人側出席者は、同文書を受け取らなかった。【甲22, X₁ 証言】

- (7) 18年12月21日午後1時40分ころ、校長室において、Y₂ 校長は、Z₆ に対し、Z₆ の上司であるZ₇ 同席のもと、勤務状況及び態度が悪いことなどから試用期間を1年間延長し専任講師として勤務することを命じるとともに、そのための書類を作成するよう指示した。これに対し、Z₆ は、「考えさせてください。」と回答した。

その後、査定が低い理由が分からないと当該書類を作成できない旨述べたZ₆ に対し、Z₇ 及びもう1名の上司は、評価が低い理由として、名札を付けていないこと、あいさつをしないことなどを挙げた。

【甲20, X₁ 証言, Y₂ 証言】

- (8) 18年12月25日、18年事件について当委員会の第2回事情聴取が行われ、当委員会は、当事者双方に対し、冬期賞与の査定問題について他の諸課題に優先して団体交渉を行うよう要請した。

- (9) 18年12月27日、申立人は、同日付け「申し入れ」と題する文書により、被申立人理事長に対し団体交渉を申し入れた。同文書は、X₁ が、中等部職員室において、Y₃ 中等部副校長に提出した。

なお、当該申入れの交渉事項は、「12月支給の賞与に関して、査定項目、

計算式を明示し、各教職員の個別の項目別査定内容を、文書を持⁽⁷⁷⁾って各教職員に説明されたい。」等の3項目であった。【甲4, 22】

(10) 18年12月28日、同月27日付けで、申立人は、組合通信第6号を発行した。同文書は、「ボーナスについて」と題し、同月8日の冬期賞与の支給について、支給月数の計算方法の紹介とともに、「ちなみに、基準支給月数が2.86ヶ月と12月4日の職員朝会で発表されましたが、夏に発表しなかった点を是正するように組合の申し入れ事項として要求した結果なのです。」「マイナス査定の方は、その結果を私たちにお知らせ下さい。メモで渡して頂いても口頭でも結構です。今後の対応を検討したいと思います」等と記載され、同文書の末尾に冬期賞与支給月数を記載し、当該部分を切り離して申立人に報告できるような体裁となっていた。

申立人は、当該組合通信を勤務時間外に教職員の机上に配付したが、副校長により回収された。【甲5, 17の6, 17の7, 22】

(11) 19年1月12日ころ、事務室において、Y₅事務長は、X₁に対し、団体交渉を同月26日に行う旨を伝えた。【甲22, 乙4の1】

(12) 19年1月19日、申立人は、同日付け「申し入れ」と題する文書により、被申立人理事長に対し団体交渉を申し入れた。同文書は、X₁が、中等部職員室において、Y₃中等部副校長に提出したが、Y₃中等部副校長は、「組合の件の書類は事務長が担当しているので事務長に渡してもらいたい。」と述べて、当該文書の受取りを拒否した。このため、同日、X₁は、事務室において、Y₅事務長に当該文書を提出した。

なお、当該申入れの交渉事項は、18年12月28日に配付した組合通信を副校長が回収したことへの抗議及び謝罪要求、18年冬期賞与の全員に対する基準月数での支給並びに査定撤廃など4項目であった。【甲5, 22】

(13) 19年1月25日夕方、X₁は、Y₅事務長に対し、翌日予定されている団体交渉に私教連の役員が出席することを伝えた。これに対し、Y₅事務

長は、私教連役員の出席人数を質問し、X₁は3名前後である旨回答した。

【甲22, X₁証言】

8 1999年1月26日の団体交渉中止時から同年2月20日の1999年事件申立て前までの労使関係等

- (1) 1999年1月26日朝、Y₅事務長は、Y₂校長に対し、同日予定していた団体交渉に私教連の役員が出席することを伝えた。Y₂校長は、団体交渉を中止することを決定し、Y₅事務長が、午前11時ころ、X₁に対し、団体交渉を中止することを伝えた。

同日午後0時30分ころ、X₁は、私教連の中央執行副委員長であるX₁₄(以下「X₁₄」という。)に対し、電子メールにより、団体交渉が中止となったことを伝えた。

ところが、同日午後5時ころ、X₁は、X₁₄から私教連の役員数名が既に取手校に向かったとの連絡を受け、その旨及び来校する私教連の役員的人数が前日伝えた人数より多くなることをY₅事務長に伝えた。

なお、X₁は、来校する私教連の役員的人数や氏名をすべて把握していたわけではなかった。

同日午後6時ころ、私教連の役員4名(以下「私教連役員ら」という。)は、取手校に来校した。同人らは、取手校の事務室窓口において、Y₄高等部副校長及びY₅事務長と会ってあいさつし、Y₅事務長と名刺交換したが、Y₄高等部副校長は自身の名刺を出さなかった。私教連役員らはY₂校長との面会を求めたが、Y₅事務長は面会の取り次ぎを断った。また、私教連役員らは、中等部教員室を訪れ、Y₃中等部副校長との面会を求めたが、同人は面会を断った。その後、私教連役員らは、玄関口において偶然Y₂校長と会い、あいさつなどをした。

なお、同日、被申立人は、取手校の中等部第2回入試合格者の入学手続きを締め切った。

【甲8, 12, 22, 乙4の1, X₁証言, 争いのない事実】

(2) 19年1月27日朝、Y₂校長の指示により、取手校の外来者入口に、
「…要件の内容によっては、取り次ぎをお断りする場合があります。許可なく校内への立ち入りを禁止します。」との掲示が張り出された。

また、同日付けで、申立人は、組合通信第7号を発行した。同文書には、冒頭に、組合通信の回収による再配付である旨などが記載され、続いて18年12月27日付けの組合通信第6号の内容が再度掲載された。

【甲17の7，争いのない事実】

(3) 19年1月29日、Y₂校長は、全教職員が出席する朝会において、「不穏当な教師集団が存在することが世間に広まることによって生徒募集に悪影響がある。不穏当な教師集団を私は許さない。」という旨の発言をした。

【甲11，22，Y₂証言】

(4) 19年2月7日午後5時ころ、Y₂校長は、校長室において、X₉、X₁、X₃、X₁₃及びX₁₂に対し、「君たちは私教連の指示で動く人間になってしまったんだろう。」「私教連が乗り込んできたことは、ぱっと広がっている。場合によっては中等部の入学予定数が300を大きく割り込むかもしれない。」などと発言した。

【甲8，X₁証言，X₃証言】

(5) 19年2月8日付けで、申立人は、組合通信第8号を発行した。同文書は、「雇用問題に関して」と題し、「現在、2名の先生に関する雇用問題が発生しています。」「今年度の新校長は、多くの先生方に始末書や進退伺いを強要しています。今回、顧問弁護士や私教連と話す中での彼らの反応は、一様にそんなことは世間では通用しない、というものでした。始末書を出す必要のない事項がほとんどです。先生方におかれましては、今後始末書や進退伺いを要求された場合、組合員でなくても『組合と相談します』と即答を避けてください。そのような対応をしていかなければ、雇用問題が続発します。さて、組合費は月三千円です。公然化している先生は3分の1で、3分の2は非公然です。明るい職場をつくるため多くの先生方の加入をお願いしま

す。」と記載されていた。

【甲17の8】

- (6) 19年2月9日、申立人は、同日付け「申し入れ」と題する文書により、被申立人理事長に対し団体交渉を申し入れた。同文書は、X₁が、事務室において、Y₅事務長に提出した。

なお、当該申し入れの交渉事項は、Y₂校長が教職員に対し始末書、進退伺及び退職願の提出強要を頻発したことへの抗議など3項目であった。

【甲6, 22】

- (7) 19年2月20日、18年事件について当委員会の第3回事情聴取が行われた。申立人は、その際、当委員会に対し、18年12月27日付け、19年1月19日付け及び同年2月9日付けの申し入れに対する団体交渉応諾等を請求内容とする不当労働行為の救済申立て（19年事件）を行った。

同日、当委員会は、19年事件を18年事件と併合して審査することとした。

9 19年2月26日以降の労使関係等

- (1) 19年2月26日付けで、申立人は、組合通信第9号を発行した。同文書は、「停職3ヶ月処分」と題し、「この停職処分を決定した先生がかつてクラス担任であったとき、厳しい指導のクラス運営であったため、本校最初の退学者を出し、かつ自殺未遂の生徒を二人も出しています。しかし、その先生は停職にはなっていません。」「学校長の判断の結果もあるという要因を隠蔽し、末端の教員にすべての責任を押しつけるということを許してはいけません。」「前回の配布後、新たな組合加入がありました。今回もお願いします。」などと記載されていた。

【甲17の9】

- (2) 19年3月下旬、取手校は、過半数代表者選挙を行った。同選挙には、X₁と特別活動部のZ₈部長（以下「Z₈部長」という。）が立候補し、7:3の得票比率でX₁が選出された。

【甲22, X₁証言, Y₄証言, Y₂証言】

- (3) 19年3月31日、X₂は退職した。

【争いのない事実】

(4) 19年4月2日、部長ミーティングにおいて、Y₂校長は、「7：3体制はおまえたちの責任だ。」と発言した。【甲22, X₁証言】

(5) 19年4月11日付けで、申立人は、組合通信第10号を発行した。同文書は、「変形労働時間制と三六協定」と題し、変形労働時間制と三六協定に関する問題点などが記載されていた。【甲17の10】

(6) 19年4月12日、カンファレンスルームにおいて団体交渉が行われ、被申立人側は両副校長及びY₅事務長、申立人側は交渉員としてX₁、X₃及びX₆が出席した。交渉事項は、18年12月27日付け、19年1月19日付け及び同年2月9日付けの申入れに係る計10項目であった。

この交渉では、団体交渉の時間を30分と区切らないことや、団体交渉で合意された事項に関する確認書を作成することが取り決められた。また、18年冬期賞与の支給について、申立人側が賞与の査定項目、計算式の明示及び各教職員個別の項目別査定内容の文書による説明を求めたのに対し、被申立人側が「査定項目は、副校長に個別に聞きに来れば説明する。」と回答し、申立人側が「各教職員がどのように査定されているのかという説明をすべきである。」と述べると、「個別の内容は答えられない。」と回答した。さらに、申立人側が全員に対する基準月数による支給を求めたのに対し、被申立人側は「仕事をやっている先生とそうでない先生とで差をつけるべきである。」と回答し、申立人が同じ学校法人が経営している他校では査定は行われていない旨を述べると、被申立人側は「各学校ごとで制度が違っていても良い。」と回答した。また、査定撤廃については、被申立人側の、「一般企業では査定は普通である。」との回答に対し、申立人側が、「査定が恣意的に行われている。」と述べるなどのやり取りがなされた。【甲4～6, 22, X₁証言】

10 X₁₀ の出勤停止処分とその後の経緯

(1) 18年9月7日、中・高等部陸上部の顧問であったX₁₀は、高等部2年の女子部員1名（以下「女子部員」という。）から陸上部を辞めたいとの相談

を受けた。X₁₀ が女子部員にその理由を聞いたところ、女子部員は、他の女子部員4名（以下「部員ら」という。）から嫌がらせを受けていること（以下「陸上部いじめ問題」という。）などを挙げた。取手校が後日行った調査によれば、このとき、女子部員はX₁₀ に対し、部員らに事実関係をたずよなことはしないでほしい旨伝え、X₁₀ は了解した。

なお、女子部員は、嫌がらせの内容として、数名一緒に走っていた際に、後方を走っていたある部員からスピードを落とすように言われたこと、試合に向かう列車内で、ある部員が家で作ってきたクッキーを他の部員たちと食べた際に、女子部員が外されたことなどを主張した。

【甲9, 22, 乙4の1, X₁ 証言, Y₅ 証言, Y₂ 証言】

(2) 18年9月8日、X₁₀ は、部員らから、いじめについて事実関係を聴取したが、部員らは、いじめはしていないと主張した。そこでX₁₀ は、部員らに対し、女子部員を含めた5名で話し合うよう伝え、同月23日、女子部員と部員らは、陸上部の部室内において話し合った。女子部員は、このとき部員らに誇大妄想だと言われた。

なお、X₁₀ は、この話合いには参加せず、同月25日、部員らの1名から、話合いの結果、互いに誤解が解けたとの報告を受けた。しかし、女子部員は、この日から欠席をし始め、やがて自殺までのめかす状況になり、X₁₀ は、同月28日に女子部員の母親に電話した際、同人から、同月23日の話合いにおいて、女子部員が部員らから2時間近く責められたとの話を聞いた。

【甲9, 22, 乙4の1, X₁ 証言, Y₅ 証言, Y₂ 証言】

(3) 18年10月中旬以降、X₁₀ , 女子部員のクラス担任であるX₁ 及びクラブ活動を統括しているZ₈ 部長は、陸上部いじめ問題について、部員ら及び陸上部の他の部員に対する調査を行ったが、いじめの事実は確認できなかった。

同年11月5日、X₁₀ , X₁ 及びZ₈ 部長は、女子部員、その父親及び叔

父と会い、いじめは確認できなかった旨の調査結果を報告したところ、同人らから調査継続を要望され、同月17日にもX₁₀及びZ₈部長が女子部員の父親及び叔父と会い、同月5日以降の調査結果として、やはりいじめは確認できなかった旨を報告したが、同人らから再び調査継続を要望された。

【甲9, 22, 乙4の1, X₁証言, Y₅証言】

- (4) 18年11月下旬, X₁₀及びX₁は, Z₈部長に対し, これ以上調査を行ってもいじめの事実は確認できないと予想されるため, 公的な第三者機関に調査を依頼するべきであると提案した。Z₈部長は, この提案を校長に報告し, 女子部員の父親にも伝えたが, 父親は反対した。

なお, 女子部員は, 取手校に対しA4判で67枚に及ぶ文書を提出し, いじめの事実があったことを訴えた。また, 女子部員の母親は疲弊し, 女子部員が取手校に提出した文書の中には, 女子部員の母親のコメントとして, 子供と共に楽になりたい旨の記述があった。女子部員の父親も, 取手校に対し, いじめの事実があったことを訴える文書を1, 2枚提出した。

【甲9, 22, 乙4の1, X₁証言, Y₅証言, Y₂証言】

- (5) 18年11月下旬, Y₂校長は, 陸上部いじめ問題の調査について, Z₈部長及び生活指導部のZ₃部長に再度調査を行わせることとした。これに対し, 部員らの父兄が, 取手校に強く苦情を言ってきたことから, 陸上部いじめ問題の調査は行き詰まった。そこで, 同年12月, Y₂校長は, 陸上部いじめ問題について, 臨床心理士のZ₉(以下「Z₉臨床心理士」という。)に対応を依頼した。

【甲9, 22, 乙4の1, X₁証言, Y₅証言, Y₂証言】

- (6) 19年1月下旬ころまでに, 取手校は, 陸上部いじめ問題について, 被害女子部員が不満を抱いている原因がX₁₀の対応にあったことを, Z₉臨床心理士の調査の結果により把握した。

なお, X₁₀の対応とは, 女子部員が, X₁₀に対し, 陸上部いじめ問題について部員らに事実関係をただすようなことはしないよう依頼し, X₁₀がそれ

を了解したにもかかわらず、部員らから事実関係を聴取してしまったことであつた。

そして、女子部員の両親は、X₁₀ の謝罪と処分を求めるようになり、取手校に対し、X₁₀ の退職を条件に問題を収束させたい旨を申し入れた。

申立人は、この後の経緯について、同年2月上旬に、X₁₀ が、Z₉ 臨床心理士からX₁₀ からの謝罪があれば女子部員は納得するようだと聞き、Y₂ 校長に対し女子部員宅へ謝罪に行く旨を申し出たが、Y₂ 校長が退職願の提出を謝罪に行くための条件としたため、謝罪を断念したとしている。

【甲9、17の9、18の1、19の1、22、乙4の1、X₁ 証言、Y₅ 証言、Y₂ 証言】

- (7) 前記8(5)で認定のとおり、19年2月8日付けで、申立人は、組合通信第8号を発行した。同文書には、「先生は、部活内でのいじめは顧問の責任であるから退職に相当するとして退職願を強要されたものです。この件に関してはいじめの事実はどの先生の調査によっても確認されていません。この先生も退職願の提出は拒否しましたが、それに対し学校長から『出せないなら進退伺いだ』と言われました」「一旦進退伺いを出してしまうとそれを根拠に退職を強要してくるものと考え、拒否しました。この件に関しても顧問弁護士に相談しましたので対応していきます。」とも記載されていた。

【甲17の8】

- (8) 前記8(6)で認定のとおり、19年2月9日、申立人は団体交渉を申し入れたが、申入事項の一つは、「退職願および進退伺の提出を強要し、精神的に追いつめた教員に対し、学校長は謝罪した上、適切な法令上の手続きをとられたい。」というものであつた。

なお、同月5日、X₁₀ は、気分障害との診断を受けていた。

【甲6、18の1、19の1、22】

- (9) 19年2月14日、X₉、X₁₀、申立人及び私教連は、弁護士2名を代理人として、Y₂ 校長に対し、通知書（以下「校長あて通知書」という。）を

内容証明郵便により発送した。同通知書においては、X₁₀ について、退職強要が全く理由がないものであるからこれを撤回すること及び度々の退職強要により心身に不調をきたしたことについて、労働災害給付の申請手続きをとることが要求されていた。また、Y₂ 校長が、取手校の教職員に対し、ささいなことで始末書、進退伺、退職願等の提出強要や退職強要を行っているとして、そのような学校運営方針を直ちに改めるよう併せて要求されていた。

【甲10, 19の1, 22】

- (10) 1999年2月15日、女子部員の両親ら3名は、取手校を訪れ、Y₂ 校長に対しX₁₀ の解雇を求めた。これに対しY₂ 校長は、X₁₀ の解雇はできないが、何らかの処分はするのでその内容は自分に一任してほしい旨回答した。
- なお、同日、校長あて通知書が配達された。

【甲9, 17の9, 19の2, 22, X₁ 証言, Y₅ 証言, Y₂ 証言】

- (11) 1999年2月16日、Y₂ 校長は、X₁₀ の出勤停止3か月の処分を決定し、Y₃ 中等部副校長及びZ₈ は、X₁₀ の自宅を訪れ、療養中のX₁₀ に対し、口頭により出勤停止3か月の処分を伝えた。

なお、その後、女子部員から取手校に対し、来年度からは登校したいとの申し出があった。

【甲9, 22, 乙4の1, Y₂ 証言】

- (12) 前記8(7)で認定のとおり、1999年2月20日、申立人は、当委員会に対し1999年事件の申立てを行い、その中で、特段の理由がないX₁₀ への退職強要（その後、出勤停止処分に変更）は組合運営に対する支配介入である旨を主張した。

- (13) 1999年2月22日、X₉ , X₁₀ , 申立人及び私教連は、校長あて通知書の発送の際と同じ弁護士2名を代理人として、被申立人に対し、通知書（以下「被申立人あて通知書」という。）を内容証明郵便により発送した。同通知書の内容は、被申立人の対応を1週間以内に文書で回答するよう求めた点を除けば、校長あて通知書とほぼ同様であった。【甲10, 18の1, 19の1, 22】

(14) 前記9(1)で認定のとおり、19年2月26日付けで、申立人は、組合通信第9号を発行した。同文書には、「本日の朝会で停職3ヶ月処分の理由は、いじめ問題で顧問の対応が悪かったから、という説明でしたが、そもそもいじめは確認されていません。また、その他にも意図的に説明していない部分が多くあります。一例を挙げると、生徒の保護者が来校した際、顧問の退職を要求したとありましたが、それ以前に、顧問が謝罪してくれればよいという場面がありました。その時、顧問は謝罪に行きたいと学校長に申し出ましたが、学校長は『退職願を出さないに行かせない』という指示をし行かせませんでした。それを保護者は顧問が謝罪に応じないと解釈してしまい、結果としてさらにこじれてしまったのです。」とも記載されていた。さらに、停職期間中に給与が支給されない場合は、カンパ要請の計画があるとして、全教職員に協力を求める内容なども記載されていた。【甲17の9】

(15) 19年3月、X₁₀は、Y₂校長に対し、他校へ転出することを理由として退職願を提出し、退職した。

なお、X₁₀の退職にあたって、X₁は相談を受けなかった。

【甲9、17の10、22、乙4の1、X₁証言】

(16) 前記9(5)で認定のとおり、19年4月11日付けで、申立人は、組合通信第10号を発行した。同文書には、「陸上部顧問の先生に関しては、3月2日(金)に本人から退職届が出され、他校へ転出されるということになりました。この件に関しては満足すべき結果とはならず自己批判するものでもあります。」との記載もあった。【甲17の10】

(17) 前記9(6)で認定のとおり、19年4月12日、団体交渉が行われ、X₁₀に対するY₂校長の謝罪等について、被申立人側が「X₁₀先生は自発的に退職願を出している。」と回答したのに対し、申立人が「校長が退職に追い込んだのは明らかである。」と述べるといったやり取りもなされた。【甲6、22】

11 X₉の退職に至る経緯

- (1) 18年6月15日から同年9月5日までの間に、Y₂校長は、3度にわたりX₉に始末書を提出させた。

なお、始末書の提出を求めた理由は、X₉の授業中に生徒の私語が多いこと、手紙を回していた生徒が延べ17名いたことなどによる指導力不足、校内模擬試験の試験範囲の伝達を誤ったこと、クラス内でのいじめ問題の発生という担任としての指導力不足等であった。 【甲10, 22, Y₂証言】

- (2) 18年9月末、Y₂校長は、X₉を、中等部2年のクラス担任から外し副担任とした。

なお、担任から外した理由は、前記(1)の不祥事や、同月、X₉の担任のクラスにおいて暴力行為があり、生徒2名に転校勧告をするに至ったことなどであった。 【乙4の1, Y₂証言】

- (3) 18年11月14日、Y₂校長は、X₉に対し、進退伺の提出を求めた。

なお、進退伺の提出を求めた理由は、X₉の授業中に、生徒1名が漫画を読みゲームをしたことであった。

これに対し、翌15日、X₉は、Y₂校長に進退伺を提出した。

なお、X₁が知る限りは、Y₂校長の就任以前には、生徒の行動に問題があったことを理由として教員に進退伺の提出を求めるということはなかった。

【甲10, 22, X₁証言】

- (4) 18年12月21日、Y₃中等部副校長は、X₉に対し、来年度は専任講師に降格となる旨伝えた。

翌22日、Y₂校長は、X₉に対し、来年度は専任講師に降格させることを伝えるとともに、身分変更願の提出を求めたが、X₉は、これに応じなかった。

なお、申立人は、この際にX₉が身分の変更を自ら願い出ることはできないと返答したのに対し、Y₂校長が、進退伺を受理しているので退職願を提出するよう求めたとしている。

【甲10, 18の1, 19の1, 22, 乙4の2, Y₅証言, Y₂証言】

(5) 18年12月27日, X₉及びX₁は, Y₂校長に対し, X₉の教諭としての雇用継続を申し入れたが, Y₂校長は, これを拒否した。【甲10, 22】

(6) 19年1月5日, X₉は, 親と相談した結果であるとして, Y₂校長に退職願を提出した。【乙4の2, Y₅証言, Y₂証言】

(7) 19年2月5日, 校長室において, X₉及びX₁は, Y₂校長に対し, 進退伺及び退職願の撤回を文書により申し入れた。これに対し, Y₂校長は, X₉に対し, 「自分の問題なのだから, 組合の委員長を連れて来る必要がない。」と述べて, 撤回の申入れを拒絶した。

その後, Y₃ 中等部副校長は, 別室にX₉を呼び出し, 「組合のような第三者を介さず個人で直接校長に情熱を伝えれば専任講師として学校に残れる可能性がある。」と話した。【甲10, 22, 乙4の2, Y₅証言, Y₂証言】

(8) 前記8(4)で認定のとおり, 19年2月7日午後5時ころ, X₉, X₁, X₃, X₁₃及びX₁₂は校長室を訪れたが, その際Y₂校長に対し, 再度, X₉の進退伺及び退職願の撤回を文書により申し入れた。Y₂校長は, X₉らに対し, 退職願は自発的に提出されたものであると主張し, X₉らは, Y₂校長に対し, 退職願は強要によって提出したものだと言った。X₉らは, 当該申入文書を校長室の中央テーブルに置いて退室し, その後, X₉とX₁は, 被申立人あてにX₉の進退伺及び退職願を撤回する旨の内容証明郵便を発送した。

同日午後6時ころ, 両副校長は, 郵便局から戻ったX₉を会議室に呼び出した。Y₃ 中等部副校長は, X₉に対し, 「校長先生はX₉先生自身の気持ちを知りたい。それ次第で白紙に戻すこともあると言っている。これから一緒に校長室に行きましょう。」と話し, Y₄ 高等部副校長は, X₉に対し, 「専任講師であっても頑張れば教諭に戻れる。頑張っていれば私たちが伝えます。今ここで一人で決めなければ状況は好転しない。組合の力で解決しよ

うとすれば、校長は絶対に認めない。そういう人だ。そういう形で残ったとしても白い目で見られる。私とも敵になりますよ。」と話した。

【甲8, 10, 22, X₃証言】

(9) 前記8(5)及び10(7)で認定のとおり、19年2月8日付けで、申立人は、組合通信第8号を発行した。同文書には、「先生は、始末書を3枚提出させられたことを理由に進退伺いを提出させられ、進退伺いを根拠に次年度、講師に自ら希望するように強要され、これを拒否すると今度は従わないなら退職願を出せと強要されたものです。いったんは断ったものの、学校長および副校長からの精神的圧迫に堪えかね1月上旬に退職願を提出してしまいました。」とし、顧問弁護士と相談した結果、強要された退職願は無効であるとして、X₉の雇用継続に向け活動していく旨も記載されていた。【甲17の8】

(10) 前記8(6)及び10(8)で認定のとおり、19年2月9日、申立人は団体交渉を申し入れたが、申入事項の一つは、「退職願を強要し提出させた教員に対し、学校長は謝罪した上、それが無効であることを確認されたい。」というものであった。【甲6, 22】

(11) 前記10(9)で認定のとおり、19年2月14日、校長あて通知書が発送された。同通知書には、始末書提出強要をはじめとした一連の行為は人事権を著しく乱用した違法な業務命令であり、これに応じて提出されたX₉の退職願は強迫による意思表示であるので取消の意思表示をする旨及びX₉について来年度以降も教諭の地位にあることの確認をすることを要求する旨も記載されていた。【甲10, 19の1, 22】

(12) 前記8(7)及び10(12)で認定のとおり、19年2月20日、申立人は、当委員会に対し19年事件の申立てを行い、その中で、特段の理由がないX₉への退職強要は組合運営に対する支配介入である旨を主張した。

(13) 19年2月21日、X₉がY₂ 校長に同月16日に子供が生まれたこと及びその子供は介護が必要であることを報告したところ、Y₂校長は、X₉

を教諭に戻すと告げ、けじめをつけるため決意文を提出することを指示した。

同月下旬、X₉は、Y₂校長に、決意文及び育児休業願を提出し、Y₂校長は、X₉に19年4月までの有給休暇の取得及び同年5月から翌年2月までの育児休業の取得を認めるとともに、復職の際には教諭としての身分を保障する旨を伝えた。 【甲10, 22, 乙4の1, Y₅証言, Y₂証言】

(14) 前記10(13)で認定のとおり、19年2月22日、被申立人あて通知書が発送された。同通知書には、校長あて通知書と同様、X₉の退職願の取消の意思表示等が含まれていた。 【甲10, 18の1, 19の1, 22】

(15) 前記9(5)及び10(16)で認定のとおり、19年4月11日付けで、申立人は組合通信第10号を発行した。同文書には、「退職強要を受けていました先生については学校長のご配慮により今年度も教諭としての継続雇用と育児休業が認められました。」との記載もあった。 【甲17の10】

(16) 前記9(6)及び10(17)で認定のとおり、19年4月12日、団体交渉が行われ、X₉に対するY₂校長の謝罪と退職願の無効確認について、被申立人側が「X₉先生については解決している。」と回答したのに対し、申立人側が「謝罪がされていない。」と述べるといったやり取りもなされた。 【甲6, 22】

(17) 19年6月中旬、X₉は、Y₂校長に対し、子供の看病のため転居したいとして退職願を提出し、退職した。

なお、X₉は、退職にあたって、X₁に事前に相談をせず、X₁がX₉の退職の事実を知ったのは、X₉が退職願を提出するために来校した当日であった。 【乙4の1, X₁証言, Y₅証言】

第5 判断

1 争点1 (Y₂校長発言) について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人主張の要旨

- (ア) 18年3月末、当時取手校の高等部副校長であったY₂校長は、高等部職員室において、^(マ)A教諭をわざわざ呼び出し、「君は組合に入っているのか。」と質問し、また、校長就任後の同年4月上旬、校長室において、^(マ)B教諭に対し、同じ質問をした。
- (イ) 18年4月1日、18年度の業務配置が発表され、その内容について^(マ)C教諭が不満の声を漏らしたことを聞きつけたY₂校長は、校長室において、同教諭を呼び出し、「おまえはまさか組合員か。」というどうかつのなか、「組合に入るんじゃないぞ。」と発言した。
- (ウ) 18年4月上旬、Y₂校長は、校長室において、自分の子供の入学式に出席するため休暇届を提出するために入室した^(マ)D教諭に対し、「教員というものは自分の子供の入学式や卒業式には出られないものだ。」という話のなか、「その考えは組合的だ。」と発言した。
- (エ) 18年4月上旬、Y₂校長は、校長室において行われた学年部長会議において、「まさか、この中に組合員はいないだろうな。もし、いたとするなら、学年部長を替わってもらいな。」と発言した。
- (オ) 18年7月6日、Y₂校長は、校長室において行われた部長ミーティングにおいて、「組合は認められない。つぶしてやる。ガンだ。」と発言した。この発言は、同年6月12日にX₁及びX₂が、龍ヶ崎労基署に対し、学園における時間外賃金の不払いや、給与規定の不存在について申し立てたことにより、同年7月7日、龍ヶ崎労基署から是正勧告を受けるために呼び出されていることを背景としている。
- (カ) 19年1月29日、Y₂校長は、全教職員が出席する朝会において、「不穏当な教師集団が存在することが世間に広まることによって生徒募集に悪影響がある。不穏当な教師集団を私は許さない。」と発言した。
「不穏当な教師集団」とは、明らかに申立人を指している。この発言は、

同年1月26日に中等部の第2回入試合格者の入学手続が締め切られたところ、手続者の数が、Y₂校長の期待する数以下であった理由として述べられたものであるが、同日夜、申立人の上部団体である私教連の役員4名が来校し、Y₂校長にあいさつをしたことに対しY₂校長が憤っていることを背景としている。Y₂校長は、「学校運営にとってマイナス」となる可能性があるとして申立人を評価していたのであり、「不穏当な教師集団」という表現を用いることで、そこに申立人が含まれることがこれを聞いていた教職員に認識されることを自覚していたことは明らかである。

(キ) Y₂校長は、かつて旧組合の書記長を務め、ほどなくして当該組合が解散することとなった際に、解散の事務の一部を担ったと証言している。Y₂校長は、当該組合が労組法でいう労働組合だとも理解しておらず、そもそもどういう目的で作ったかということも認識していなかったと証言しているが、この証言からは、同人の労働組合一般に対する理解の乏しさがうかがえる。そればかりか、Y₂校長が当該組合の書記長を経験した点に関する「やっぱり組合と、これから発展しようとする学校とは合わないということですね。」等の証言からは、同人の反組合的態度を推認することもできる。Y₂校長の労働組合に対する認識は、労働組合本来の役割を理解しない偏った認識であり、このような認識を持っている使用者が労働組合に対して嫌悪感を有しているのは自然である。よって、Y₂校長が申立人に対して嫌悪感を抱き、反組合的態度をとってきたことは明らかである。

また、被申立人は、発言について否定しているが、否定する根拠となる具体的な内容を挙げることはできておらず、信用性がない。Y₂校長の証言はあいまいで前後矛盾し、その供述態度も真しなものとは言えないなど信用できないものであるのに対し、申立人の主張はいずれも具体

的かつ一貫し、信用できるものである。

- (ク) したがって、前記(ア)ないし(カ)のY₂校長の発言は存在し、申立人に対する支配介入に当たることは疑いないものというべきである。

イ 被申立人主張の要旨

- (ア) Y₂ 校長が副校長であったころの^(アア)A教諭に対する発言や、校長になってからの^(アア)B教諭、^(アア)C教諭及び^(アア)D教諭に対する発言については、各教員の名前が伏せてあり、具体性に欠けるから、これを一々支配介入行為に当たるかどうかは検討しようがない。この意味で、支配介入として取り上げる問題ではない。いずれにしろ、これらの発言の有無はともかく、どうかつ、威嚇のたぐいの言動とは言えない。
- (イ) 18年4月の学年部長会議及び同年7月6日の部長ミーティングでの校長発言については、そもそもこれらの発言は、いわば管理職同士の発言である。よって、組合員に向けられた発言ではないので、組合員をしてどうかつしたり、組合の運営に影響を与えようとする発言でもない。
- (ウ) 19年1月29日の職員朝会でのY₂校長の「不穏当な教師集団」との発言は、生徒募集に一番関心を持ち、かつ懸念する校長ならではの見解を表明したに過ぎず、組合員の組合活動を非難した訳でもなく、どうかつしているものでもなく、威嚇した訳でもない。そして、これにより、組合活動が影響を受けた事実もない。
- (エ) 以上の次第で、Y₂校長の発言は、いずれも事実関係つまり発言自体の有無について申立人の立証が不十分であったり、仮に発言があったとしても、支配介入として救済の対象となるような事実関係とは言えないので、当該事項に係る申立人の請求は、棄却されるべきである。

(2) 当委員会の判断

ア 発言の有無について

申立人が主張する前記(1)ア(ア)のうちBに対するものないし(オ)のY₂

校長の発言については、発言の有無自体に争いがあるが、当委員会は、以下の理由により、前記第4. 4(2)ないし(5)及び5(5)で認定のとおり、各発言はいずれもあったものと認める。

前記(1)ア(ア)ないし(ウ)のY₂ 校長の各発言は、Y₂ 校長による報復を防ぐためとして、発言された教諭の名前が伏せられており、確かに、被申立人が主張するように、具体性に欠けることは否めない。

しかし、申立人は、これらの発言を不当労働行為であるとして発言後速やかに団体交渉事項として取り上げ、抗議している（前記第4. 5(1)）。一方、被申立人は、当該事項が話し合われた団体交渉において、一切具体的な反論を行っていない（前記第4. 6(7)）。また、本件審査においても、被申立人は、答弁書では「一切事実無根」とのみ主張し、発言者とされるY₂ 校長の陳述書では発言自体や発言内容を否定する記述があるのみで、その主張を裏付ける具体的な立証は行われず、審問におけるY₂ 校長の証言も、陳述書では否定した前記(1)ア(ア)の発言について一部認めたり、同(ウ)及び(エ)の発言について一部を認めながら、その趣旨を争うなど、一貫性を欠くものであった。

以上のことを考え合わせると、Y₂ 校長の各発言の事実は、あったものと認めるのが相当である。

イ 不当労働行為の成否について

被申立人は、前記第4. 3(5)4(2)ないし(4)については、どうかつ、威嚇のたぐいの言動とは言えないとし、同(5)及び5(5)については組合員に向けられた発言ではなく、同8(3)については単なる校長としての見解の表明であるとして、いずれも支配介入には当たらないと主張する。よって、以下判断する。

使用者の言論が不当労働行為に該当するかどうかは、言論の内容、発表の手段、方法、発表の時期、発表者の地位、身分、言論発表の与える影響

などを総合して判断し、当該言論が組合員に対し威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼすような場合は支配介入となるというべきである（プリマハム事件・最高裁第二小法廷昭和57年9月10日判決）。また、支配介入の不当労働行為が成立するためには、使用者側に主観的要件すなわち不当労働行為意思が存することを要するというべきであるが、この不当労働行為意思とは、直接に組合弱体化ないし具体的反組合的行為に向けられた積極的意図であることを要せず、その行為が客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることの認識、認容があれば足りると解すべきである（日本アイビーエム事件・東京高裁平成17年2月24日判決）。

発言者であるY₂校長は、取手校の最高責任者として、教職員の人事・労務管理や賞与に係る査定において、広範な裁量権を有していたことが認められる。そのような立場を背景として発せられたY₂校長の各発言の内容を検討してみると、個人に対する発言は、組合加入の有無を確認したり、加入を抑制するものであり（前記第4.3(5)4(2)ないし(4)）、会議等における発言は、組合加入の有無の確認に加え、組合員であれば部長職を解任するといった不利益に扱うことをうかがわせるものや、正面から組合の存在を否定するものである（前記第4.4(5)5(5)）。このように、組合加入の有無の確認のみである前記第4.3(5)及び4(2)以外の発言は、反組合的な発言であることは明白である。そして前記第4.8(3)の発言について、Y₂校長本人も審問において「不穏当な教師集団」という言葉が労働組合のことであると受け止められる可能性があることを認識していたことを認めていることを総合すると、Y₂校長は、申立人に対し不快感、嫌悪感を有し、それを一連の各発言においてあらわにしていたものと認められる。

たとえば被申立人が主張するように、「君は組合に入っているのか。」等の

発言が、どうかつ、威嚇のたぐいの発言ではないとしても、取手校の最高責任者として広範な裁量権を有する校長に組合加入の有無を問われれば、その質問の意図を不審に思うのは自然な感情と言える。また、「組合は認められない。つぶしてやる。ガンだ。」等の発言が管理職に対し発せられたものであったとしても、時をおかずしてすべての教職員に伝わることは容易に推測でき、非管理職である教職員に対し直接発言されたものでないということをもって、申立人に対する影響がないとは言えない。そして、「不穏当な教師集団を私は許さない。」の発言については、校長としての単なる見解の表明であるといっても、当該発言は立場上申立人に対する理解、配慮、円満な労使関係の構築に対する意思が全く感じられないものであり、当該発言を聞いた申立人組合員及び非組合員に対し心理的な圧迫を加えることの認識、認容があったものと言わざるを得ない。

したがって、Y₂校長の各発言はいずれも、申立人組合員及び申立人組合員以外の教職員に対する威嚇的效果を有し、申立人の組織、運営に影響を及ぼす支配介入であり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認められる。

2 争点2（18年冬期賞与差別支給）について

(1) 当事者の主張

ア 申立人主張の要旨

- (ア) 18年冬期賞与について、被申立人は、組合員ないし組合活動に参加していると認識していた者に対して、正当な組合活動を理由に、他の教員と比較して平均して顕著に低く査定をし、差別的な支給を行った。
- (イ) 申立人が賞与差別として名前を挙げている組合員は、いずれも複数回団体交渉に参加したとか、X₁と一緒に校長室に行って話をしたとか、外から見ても組合活動に参加しているように見える人を選んでいるものである。また、組合員ではなくて傍聴に来た者が2名いたが、学校側の

交渉員と対面して組合員と同じ向きに座って参加しているものであるから、傍聴に参加した教員が組合に加盟しているかどうか正確な認識はなかったとしても、むしろ出席した者は皆組合員とみなして、これを低い査定にするとすることは十分考えられることである。

(ウ) X₁ 及び X₃ については、確かに両教諭の賞与が、かつて低かった時期はあったが、これは Z₁ 元校長の時代に、両教諭が同校長に対して堂々と意見を言うなどしたために Z₁ 元校長から嫌悪されたことが原因となっていたものであり、両教諭の教員としての職務が低く評価されたものではない。X₃ については、クラス運営、部活動の指導及び教科指導に熱心に取り組む、十分な成果を挙げ、周囲からもその取り組みが評価されている。両教諭とも、18年冬期賞与になって基準より低くなる理由は、組合活動以外には考えられない。

(エ) 最終的に査定結果を決めるのは Y₂ 校長であり、その査定の結果ないし理由について副校長に知らされることはなかった。このように、Y₂ 校長が最終的にどのような査定をして賞与を支給したかについては検証のしようのない仕組みになっていたのであるから、組合員に対して差別的な支給をするかどうかは校長の規範意識次第である。

Y₂ 校長は組合を敵視する意識を有していたことから、Y₂ 校長が組合員とみられる教員を低く査定したとみるのが合理的である。

(オ) これまで、被申立人から、査定の低い教員に対してなぜ査定が低いかについて具体的な説明がなされたことはない。また、Y₂ 校長が、申立人に対して嫌悪感を抱き、これを弱体化させたいという不当労働行為意思を有していたことは明らかであるが、本件審査手続において、低査定となった業務上の理由について、具体的な主張立証はない。

(カ) したがって、この低査定については、組合活動を理由としたものとみる以外にはないものであり、速やかな救済がはかられるべきである。

イ 被申立人主張の要旨

- (ア) Y₂校長は、18年4月に校長に就任しており、同年夏期賞与の査定
当時は、校長就任の慌ただしさで査定の詳細を把握していなかったし、
同年冬期賞与については、組合員であることを理由として賞与支給率の
査定について差別的扱いをしたり、マイナス査定をした事実はない。
- (イ) 申立人は、自らの結成と存在は明らかにしたものの、だれが組合員で
あるかについては秘していた状況にあり、組合員名簿が開示されたのは
18年冬期賞与の支給の7か月後のことである。また、団体交渉に出席
する者が組合員であるかどうかにつき、X₁はだれでも出席できると説
明し、さらに、組合通信で組合員以外にも参加を求めているのであり、
団体交渉に出席しているかどうかで組合員は峻別できない。以上の次第
で、被申立人は、18年冬期賞与の査定時（18年11月ころ）と支給
時（同年12月上旬）に、だれが組合員であるか把握しておらず、把握
できる状況にもなかった。仮に、ある程度の想定が可能だったとしても、
これは不確定要素を含んでのことであり、不確定要因を査定の要素とす
ることなどできるはずはない。
- (ウ) 過去の支給状況から、組合員であることを理由として差別的査定があ
るのかを検討すると、次のとおりである。
- a 本件組合員のうち、18年冬期賞与の支給率が低い教諭は、過去に
おいても概して低査定となっており、組合結成以前から低査定である。
- b X₁₃は基準月数より高査定であるし、X₁₂は基準月数と同じであり、
X₁は18年夏期賞与につき、基準月数と同じ支給率であったし、同
年冬期賞与は、さほど低査定ではない。
- c X₂は、18年冬期の支給率が減っているが、それは各部長の評価
も低く、積極的に生徒教育にあたらぬ等が評価されたものであり理
由がある。

d X₃は、18年夏期と冬期で比較すると低くなっているが、元々低査定で推移しており、その後は吹奏楽部における取組が当時の校長に高く評価されたこと、ロングホームルームに関する作業を怠ったことなど、査定が高くなったり低くなったりした理由が分かっている面がある。

e X₁₁は、本人の強い希望があつて嘱託職員から嘱託教諭に引き上げたものの、生徒父兄、教員間の評判が悪かつたため、再び嘱託職員に変更した経緯があり、また、嘱託であるから給与や賞与の支給体系が違ふのであつて基準月数との比較対象外である。

f X₄は、教員としての指導力、生徒の評判等教師として評価が低く、賞与査定でも低査定とならざるを得ないのが実情である。

(エ) したがつて、18年冬期賞与の支給率は組合員であることを理由としたとは到底言えないものであるから、当該事項に係る申立人の請求は棄却されるべきものである。

なお、申立人の求める救済内容は個々人の賞与の差額支給を求めるものであるから個別的救済申立てと言えるため、退職者は救済対象から外れる。

(2) 当委員会の判断

取手校における18年冬期賞与の支給について、申立人は、不当労働行為意思を有するY₂校長により組合活動を理由とする低査定がなされたと主張し、被申立人は、当該賞与に係る査定時にY₂校長はだれが組合員であるか把握していなかつたので差別できるはずがなく、査定は客観的事実に基づくもので、組合員であることを理由として低く行つたものではないと主張する。よつて、以下判断する。

ア 取手校における査定の実態について

本件組合員各人に対する賞与支給に係る差別的取扱いの有無を判断する

に先立って、まず、取手校における査定の実態について検討する。

取手校では、Y₂校長が、両副校長及び部長らが作成する勤務評定報告書を勘案のうえ、最終的に各教職員の支給月数を決定している。しかし、Y₂校長が最終的にどのように支給月数を決定しているかについては、副校長や部長も含め、Y₂校長以外の教職員はだれも知らされておらず、また、各教職員の最終的な査定結果及び理由が、評定担当者である副校長に対して明かされることもなかった（前記第4.7(2)）。

また、査定結果について質問等がある者は、直接Y₂校長に個別に聞きに行くこととされており（前記第4.6(10)）、個別にY₂校長に聞きに行かない限り、被査定者は自身の査定結果を知ることはできない。しかも、自身の勤務評定内容を聞きに行ったZ₆に対するY₂校長の対応は前記第4.7(4)で認定のとおりであって、査定の結果及び理由が十分に説明されたとは認め難い。このように、取手校においては、被査定者本人に対する結果の開示が、適正になされていたとは言えない。

なお、Y₂校長は、Z₆に対する上記説明に関して、本件審問において、前記第4.7(4)に掲げる内容の発言をしていない旨及びZ₆の質問に対しきちんと回答している旨を主張しているが、自身が実際にどのような説明を行ったかについては明らかにしておらず、当該主張は採用できない。

さらに、申立人は、18年冬期賞与が支給された同年12月中に、査定項目及び計算式の明示並びに各教職員の個別の項目別査定内容の各教職員への説明について団体交渉を申し入れ（前記第4.7(9)）、19年4月に団体交渉が行われたが、被申立人は、同団体交渉において、これらの申入事項のうち、前者については「査定項目は副校長に個別に聞きにすれば説明する。」として開示せず、後者については「個別の内容は答えられない。」と回答している（前記第4.9(6)）。その後、評定項目については、19年夏期賞与の支給直前に部長用勤務評定報告書が職員室の黒板に掲示

されたが、18年冬期賞与支給に関しては、勤務評定項目は教職員に周知されていない（前記第4.7(3)）。

以上のとおり、当該査定の実態には不透明な部分が多くあり、査定がY₂校長の主観に基づいて恣意的に運用されうる状況にあったものと言わざるを得ない。

イ 組合員であることの認識について

次に、18年冬期賞与の査定時に被申立人が本件組合員を組合員であると認識していたか否かについて当事者間に争いがあり、このことは賞与差別支給の前提条件であるため、この点について判断する。

前記1で判断したとおり、Y₂校長は、校長就任の前後から申立人を意識した発言を繰り返しており、また、18年7月には組合員名簿の提出を申立人に要請している（前記第4.5(10)）。これらのことから、同人が組合員の把握を意図していたものと推認できる。そのような状況の中、18年5月、X₁、X₂、X₃及びX₉は、Y₂校長に団体交渉を直接申し入れており（前記第4.5(1)）、加えて、X₁、X₂及びX₃は、当該申入れ後18年12月までに行われた3回の団体交渉においても交渉員として前面に出ているのであって（前記第4.5(16)6(7)(9)）、Y₂校長は、少なくともX₁、X₂、X₃及びX₉の4名については、申立人組合員であると認識していたものと認められる。

また、被申立人は、だれが組合員か把握していなかったとしつつも、「団体交渉の場に出席する者は何時も同じ顔ぶれである。」（被申立人準備書面(2)）との主張にあるように、団体交渉の参加者がある程度特定されていることを認識していたことがうかがえる。また、被申立人が、本件組合員各人について、組合員であると認識していなかったという個別具体的な反論を一切していないことを併せて考えると、被申立人が、本件組合員のうちX₁、X₂、X₃及びX₉の4名以外の者についても、申立人組合

員であると認識していたものと認めるのが相当である。

なお、被申立人は、不確定要因を査定の要素とすることはできない旨主張するが、前記アで判断したとおり、取手校における査定は恣意的に運用を行うことが可能なものであり、団体交渉への参加を査定の要素とする余地があったことは否定できない。

ウ X₁ら11名各人の支給月数と基準月数との格差状況及びその合理性について

本件組合員の18年冬期賞与の支給月数は、X₁₂は基準月数と同月数、X₁₃は基準月数を上回っているが、X₁ら11名はいずれも基準月数を下回っており（前記第4.7(1)）、本件組合員を全体としてみると、本件組合員以外の者（組合員であることが被申立人に認識されていない組合員及び組合員以外の者）に比して低く査定されている。

通常、不当労働行為審査における格差の合理性の判断にあたっては、いわゆる大量観察方式が用いられることが多い。しかし、本件においては、本件組合員以外の者についての賞与の支給率等の疎明がないことから、当該方式を採ることはできない。このため、以下においては、X₁ら11名について、18年冬期賞与の支給状況と、それ以前の支給状況を比較することにより、18年冬期賞与における支給格差が合理的なものか否かを検討し、判断することとする。

14年から18年までの取手校における賞与の基準月数を100パーセントとした場合の、X₁ら11名の各期ごとの支給率をみると、別表3のとおりとなる。Y₂校長は、就任直後の18年夏期賞与の査定においては「査定の詳細を把握していなかった」（前記(1)イ(ア)）のであるから、同人が主体的に自らの意思を反映させて査定を行ったのは、同年冬期賞与の査定からであると考えるのが自然である。そこで、X₁ら11名について、14年夏期から18年夏期までの賞与の支給における、基準月数に対する

支給率の平均値（以下「従来支給率」という。）を算出し、18年冬期の支給率との差を比較すると、別表4のとおりとなる。この表からは、X₁ら11名各人に対する支給率が、程度の差はあれ軒並み低下していることが明らかである。当該支給率低下について、被申立人主張のとおり合理的な理由があったか否かにつき、以下各人ごとに判断する。

なお、被申立人は、退職者は救済対象から外れる旨主張しているが、本件審査中に退職した組合員は、いずれも本件申立てに係る権利利益を放棄する旨の意思表示をしていないのであるから、申立人は当該組合員が組合員資格を喪失したか否かにかかわらず救済を求めることができる（旭ダイヤモンド工業事件・最高裁第三小法廷昭和61年6月10日判決）。

また、本件審査の過程において、申立人は、賞与差別について救済を求める者の範囲を本件組合員からX₁ら11名に変更しており、この変更により、X₁₂及びX₁₃は救済を求める者から除外されている。この際、申立人は、当該2名に係る不当労働行為の成立の主張についても、事実上撤回したものと解釈されるため、以下ではX₁ら11名に対する不当労働行為の成否について判断するものである。

(ア) X₁について

X₁の支給率は、14年冬期、17年の夏期及び冬期並びに18年夏期は100パーセント（以下パーセントを省略する。）以上であり、従来支給率は96.84と、ほかの本件組合員に比して高い方であったところ、18年冬期は82.52と低下した。

被申立人は、X₁の18年冬期賞与について、「さほど低い査定ではない。」と主張しているが（前記(1)イ(ウ) b），具体的な査定内容及びその理由は明らかにしていない。

(イ) X₂について

X₂の従来支給率は、17年冬期及び18年夏期の2期の平均ではあ

るが89.91であったところ、18年冬期の支給率は54.55と大幅に低下した。

被申立人は、X₂について、「各部長の評価も低く、積極的に生徒教育にあたらぬ等が評価されたものであり理由がある。」と主張しているが（前記(1)イ(ウ)c）、各部長の具体的な評価内容やその要因事実、積極的ではないとする生徒教育の具体的な態様は明らかにしていない。

(ウ) X₃ について

X₃の支給率は、別表3の期間中、最低で42.57、最高で105.68と差が激しく、従来支給率は80.32であったところ、18年冬期は54.55と大幅に低下した。

申立人は、X₃の18年冬期賞与の査定について、高く評価されてしめるべきであるという事実をいくつか挙げ、低く査定される理由は組合活動以外には考えられないと主張しているが（前記(1)ア(ウ)）、被申立人は、これらの事実に対する反論を行わず、X₃の過去の査定の高低の理由が明らかであると主張するのみで（前記(1)イ(ウ)d）、18年冬期賞与に係る具体的な査定内容及びその理由は明らかにしていない。

(エ) X₁₀ について

X₁₀の支給率は、14年冬期、15年夏期及び冬期、16年冬期並びに17年夏期に100以上であり、17年冬期以降は100を下回ったものの、従来支給率は95.67と、X₁同様ほかの本件組合員に比して高かったところ、18年冬期は68.53と大幅に低下した。

X₁₀については、18年秋口に起きた陸上部いじめ問題に深く関与したという経緯があるが（前記第4.10）、被申立人は同問題と賞与査定に関連性を主張しておらず、結局のところ、18年冬期賞与に係るX₁₀の具体的な査定内容及びその理由は明らかにされていない。

(オ) X₉ について

X₉の支給率は、16年冬期から18年夏期にかけて各期ごとに上昇し、従来支給率は69.99であったところ、18年冬期は40.56と大幅に低下した。

X₉については、18年度に入りいくつかの不祥事があり（前記第4.11）、同年9月にはクラス担任を外された経緯があるが、被申立人は一連の不祥事と賞与査定との関連性を主張しておらず、結局のところ、18年冬期賞与に係るX₉の具体的な査定内容及びその理由は明らかにされていない。

(カ) X₄ , X₅ , X₆ , X₇ , X₈ について

X₄ 及びX₆ の支給率は、別表3の期間中おしなべて低く、従来支給率はX₄ が55.44、X₆ が57.30であった。X₅ の支給率は、14年夏期ないし15年冬期は100以上であったが、16年夏期以降下降し、従来支給率は、86.24であった。X₇ の従来支給率は、17年冬期及び18年夏期の2期の平均ではあるが69.65であった。X₈ の支給率は、15年冬期以降は大きな変動がなく、従来支給率は77.16であった。

そして、18年冬期賞与の支給率は、これら5名のうち、X₄ , X₅ , X₆ 及びX₇ の4名については全員が54.55、X₈ は68.53であり、程度の差はあれ、従来支給率と比べていずれも低下した。

被申立人は、X₄ について、「教員としての指導力、生徒の評判等教師として評価が低く、賞与査定でも低い査定とならざるを得ない」と主張しているが（前記(1)イ(ウ)f）、その具体的内容については何ら疎明がなく、X₄ 以外の4名については、18年冬期賞与に係る具体的な査定内容及びその理由は明らかにされていない。

(キ) X₁₁ について

被申立人は、嘱託の給与や賞与の支給体系は専任教諭のそれとは異なる

るとしつつも、嘱託の給与及び賞与の支給にあたり準拠すべき基準について何ら具体的な疎明をしていない。よって、便宜上、X₁₁についても基準月数に対する支給率を基に算出すると別表3のとおりであり、支給率は15年夏期及び16年夏期を除けば大きな変動がなく、従来支給率は58.56であったところ、18年冬期賞与の支給率は24.48であり、大幅に低下した。

被申立人は、X₁₁について、嘱託職員から嘱託教諭に切り替えたものの、生徒父兄、教員間の評判が悪かったため再び嘱託職員に変更した経緯があったことを主張している（前記(1)イ(ウ)e）。しかしながら、18年冬期賞与に係るX₁₁の具体的な査定内容及びその理由は明らかにされていない。

以上(ア)ないし(キ)でみたとおり、18年冬期賞与におけるX₁ら11名の支給率低下に関する合理的な理由については立証がない。

エ 不当労働行為の成否について

取手校における18年冬期賞与の支給については、その査定が恣意的な運用によりなされ、X₁ら11名に対して、一律ではないにしろ従来支給率より低く支給されたものである。前記1(2)アのY₂校長の組合嫌悪の発言と併せて総合的に判断すれば、X₁ら11名の勤務成績を理由とするものではなく、同人らの組合活動を理由として不当に低く支給したものであると言わざるを得ない。

したがって、X₁ら11名に対する18年冬期賞与の支給は、組合活動を行ったことを嫌悪してなされた不利益取扱いであるとともに、申立人組合員の組合活動意思を萎縮させ、その組合活動一般を抑圧ないし制約し、もって申立人の運営について支配介入するというものであり、労組法第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認められる。

なお、申立人は、X₁ら11名全員について現実の支給額と基準月数に

よる支給額との差額の支払いを求めているが、X₁ら11名の従来支給率を勘案すると、当該請求内容は必ずしも適当であるとはいえない。また、X₁₁については、基準月数が適用されない嘱託職員であることから、そもそも基準月数による支給を求めるのは相当でない。よって、当委員会は、X₁ら11名に対する救済内容としては、各人の個別の従来支給率に応じた支給月数に準じて支給月数を是正し、是正後の支給月数による支給額と現実の支給額との差額を支払うことをもって足りると判断する。

3 争点3（団体交渉拒否）について

(1) 当事者の主張

ア 申立人主張の要旨

(ア) 申立人の5月申入れに対し、Y₂校長は「組合との話は副校長を通じて行う。」と述べて書面の受取りを拒否した。申立人がY₄高等部副校長に同書面を提出したところ、Y₂校長は、業務多忙を理由に、団体交渉は6月に入ってから行う旨をY₄高等部副校長を通じて回答した。同年6月上旬に、申立人が団体交渉の日程調整をY₄高等部副校長を通じて申し入れたところ、Y₂校長は、業務多忙を理由に、団体交渉は夏休みに入ってから行う旨を、また、団体交渉を行うとしても、両副校長が組合側の話を聞き、それを校長に伝えたあとで判断する形態である旨を、Y₄高等部副校長を通じて回答した。同年7月21日に申立人がY₄高等部副校長に日程調整を申し入れたところ、Y₂校長は、「組合員の名簿を提出すれば団体交渉に応じる。」とY₄高等部副校長を通じて回答したが、この回答の内容は、被申立人には誠実に団体交渉に応じようという姿勢が全く欠落していることをあらわしている。

結局、団体交渉が持たれたのは同年9月22日であった。学校が忙しいとはいえ、このように長い期間団体交渉が持てなかったことには到底合理的な理由はない。

(イ) 19年1月26日には団体交渉が予定されていたが、前日25日に私教連役員が参加する旨をX₁が事務長に伝えたところ、26日当日になって、校長が団体交渉を中止すると通告してきた。被申立人は、参加者の氏名が判明しているかどうかにかかわらず、上部団体である私教連が参加することだけを理由として団体交渉を中止したものである。

被申立人は、申立人が参加する役員の氏名を教えなかったからとか、団体交渉の当日になってから人数が増えたからとかいう理由で中止したように主張しているが、事実と反する。X₁が人数の増加を被申立人に伝えたのは団体交渉当日の夕方5時ころのことであって、既に午前中には団体交渉中止の連絡を受けていたので、人数が増えたことは団体交渉中止の理由とは無関係である。

なお、仮に被申立人の主張のような事情があったとしても、団体交渉を拒否する正当な理由に当たるとは到底言えない。

(ウ) 本件申立て以降、被申立人は団体交渉には応じるようになった。しかし、これまでの団交には校長が出席することはなく、両副校長及びY₃事務長のみが出席し、あらかじめ申立人が申し入れた事項に対する回答はするものの、事前に申し入れた事項を超えて話をしようとする、次回までに検討するという回答にしかならない。団体交渉に出席する者は、その場で判断して決することのできる権限を有していなければ誠実な団体交渉とは言えない。校長が経営上の決定権を有しているにもかかわらず校長が出席しないときは、出席する者に権限を委任する等の措置をしなければ実質的に意味ある交渉はできない。ところが被申立人はそのような委任をすることもなく、決定権を有する校長は一度も出席しないという対応を続けているものであって、明らかに誠実に団交に応ずる義務に違反している。

イ 被申立人主張の要旨

(ア) 5月申入れについては、被申立人の校長、副校長及び事務長の全員が新たに就任した時期であること、新年度は学校行事が重なっていたこと、これに校長の個人的事情も加わってしまったこと等の事情があり、開催が遅れたのである。

なお、Y₄ 高等部副校長は、団体交渉を行い組合の話を知りたいと校長の判断を仰ぐとは回答していないし、組合員名簿を提出するよう要請したが、交換条件として団体交渉に応じるとは発言していない。

(イ) 19年1月26日の団体交渉の中止については、当日になって、予定されていた私教連役員2名の出席に加えて、新たに追加で2、3名の役員出席がある旨聞かされ、かつその追加役員の名前が判明しなかったことが原因である。外部からだれが来るか判らないような団体交渉は、学内の安全管理と生徒の視線を無視して開催できず、中止とせざるを得なかったのである。

(ウ) 団体交渉は両副校長及びY₅ 事務長が対応しており、ペンディングとなった項目は次回開催時には回答を励行している。何ら団体交渉拒否の事実はない。

(2) 当委員会の判断

前記第4. 4ないし9で認定した団体交渉に係る経過を踏まえ、申立人は、19年5月、18年事件及び19年事件の両事件の請求する救済の内容について、団体交渉応諾の請求を取り下げるとともに、新たにポストノーティスを請求に加えた。そして当該ポストノーティスの文中で団体交渉を拒否したことの謝罪を求め、①5月申入れから団体交渉が行われるまで長期間を要したこと、②19年1月26日実施予定の団体交渉を上部団体の出席を理由に中止したこと、③実施した団体交渉に、権限のない交渉担当者を出席させたことの3点が団体交渉拒否に当たると主張した。一方、被申立人は、①及び②にはそれぞれ正当な理由があり、また、③についても、団体交渉が形式的

であったとの事実はなく，団体交渉は問題なく行われていると主張する。よって，以下判断する。

ア 前記①について

5月申入れに係る団体交渉が最初に行われたのは，18年11月16日であり（前記第4.6(7)），申入れから実施まで約半年が経過している。この間，被申立人は，業務多忙を理由に，申立人の督促に対し団体交渉の実施を度々延期し，18年度初回となった同年9月22日の団体交渉でも，回答が準備できていないことを理由に当該申入れに係る団体交渉項目に関する交渉を行わなかった（前記第4.5(16)）。

被申立人主張のとおり，取手校において業務多忙等の諸事情があったにせよ，都合のよい日程を提案するなどの団体交渉実施のための配慮があつてしかるべきである。しかしながら，被申立人にはそのような努力をした形跡は認められず約半年が経過したのであつて，申立人に対して誠意ある態度をとったものとは到底言えない。また，Y₂校長が両副校長及びY₅事務長に団体交渉への対応を指示したのは18年8月になってからであり（前記第4.5(13)），このことから，被申立人に，申立人の団体交渉申入れに真しに対応しようとする姿勢が欠けていたことがうかがえる。

さらに，18年9月22日の団体交渉については，同月13日付けの組合通信第1号で，5月申入れの申入事項について行うものとして報じられているが（前記第4.5(14)），この事実からは，当該団体交渉の日程が少なくとも同月13日以前に決定され，交渉事項についても，5月申入れの申入事項が予定されていたことがわかる。それにもかかわらず，同年9月22日の団体交渉において，5月申入れに対する回答を「準備していない。」として当該申入れに係る交渉を行わなかった被申立人の交渉態度は，誠実さに欠けるものである。

なお，Y₄高等部副校長は，18年7月に，団体交渉の日程調整を要請

したX₁に対し組合員名簿の提出を要請している（前記第4.5(10)）。これが団体交渉実施の条件であったか否かについては争いがあるが、当時の労使関係からするに、そのような場で被申立人が組合員名簿の提出を要請すれば、それが団体交渉実施の条件であると申立人が受け取る可能性が高いことは被申立人においても十分に予見可能であったはずであり、被申立人の当該要請は、団体交渉開催をめぐる状況の悪化につながる、問題のある行為であったと言わざるを得ない。

イ 前記②について

19年1月26日に予定されていた団体交渉が中止された経過については、前記第4.7(13)及び8(1)で認定したとおりである。

Y₂校長は申立人に対して不快感、嫌悪感を持っていたと認められ（前記1(2)イ）、団体交渉実施を遅延させた後ようやく応じるようになっていたという状況であったところ（前記ア）、申立人に加えて私教連も出席するという情報を得た時点で、更なる不快感、嫌悪感を覚え、そのことが団体交渉中止の判断の大きな要因となったものと推認される。また、仮に、前記(1)イ(イ)で被申立人が主張するような中止の理由及び事実関係であったとしても、氏名不詳の2、3名の団体交渉出席を拒否すれば足りたのであって、団体交渉そのものを取りやめる正当な理由にはならない。

ウ 前記③について

Z₂前校長在任時は、申立人との団体交渉には被申立人はZ₂前校長及びZ₄前事務長が出席して対応しており、当時副校長であったY₂校長は、団体交渉に関与せず内容も承知していなかった（前記第4.3(4)）。そして、Y₂校長は、校長就任後も自らは団体交渉に出席せず、両副校長及びY₅事務長に出席を指示している（前記第4.5(13)）。このことから、Y₂校長は、団体交渉への対応について、前任の校長の方式を踏襲せず、同人自らの判断によって、対応の方針を決めたことが認められる。しかし、

Y₂ 校長は、両副校長及びY₅ 事務長に団体交渉への対応を指示するにあたり、委任する具体的な権限については明らかにしなかった（前記第4. 5 (13)）。そのようななか、指示を受けた両副校長及びY₅ 事務長は、事前に前記第4. 5 (16)で認定のとおりの手順をとり、団体交渉当日は前記第4. 5 (16), 6 (7)及び(9), 7 (6)並びに9 (6)で認定のとおりに対応をしている。

団体交渉は、問題を話し合いによって解決しようとするものであるから、交渉権限のある者が出席すればよく、必ずしも組織の最高責任者が出席しなければならないわけではない。しかし、当該事項につきある程度決定権限のある者が出席するのでなければ交渉は成立しない。よって、最終妥結権までは必要ないとしても、相当程度交渉を任された権限のある者が出席する必要がある。

本件で行われた団体交渉の態様をみるに、18年9月22日の団体交渉において5月申入れの申入事項が先送りされたことや（前記第4. 5 (16)）、同年11月30日の団体交渉において変形労働時間制違反の件について回答できなかったこと（前記第4. 6 (9)）、そして団体交渉において、次の団体交渉の日時を決めたことは一度もなかった（前記第4. 5 (16)）ということからしても、両副校長及びY₅ 事務長は、事前にY₂ 校長が了承した回答内容を組合に伝えることを主たる役割としていたことが認められ、そのため十分な交渉をなし得なかった面があることは否定できない。

しかしながら、被申立人は、結果的に申立人からの団体交渉申入れのすべてについて応じ、計5回の団体交渉を行っている。そして実施された団体交渉においては、団体交渉の所要時間を30分と区切らないことや合意事項に関する確認書を作成することが取り決められる（前記第4. 9 (6)）など、一定の交渉成果があがっていることが認められるのであって、両副校長及びY₅ 事務長が、全く当事者能力のない交渉担当者であるとま

で認められるものではない。

なお、18年6月に、団体交渉の日程調整を申し入れたX₁に対し、Y₄ 高等部副校長が、団体交渉を行うとしても両副校長が組合側の話を聞きそれを学校長に伝えたあとで判断する形態である旨を述べたか否かについて争いがあるが、仮にそのような事実があったとしても、被申立人の交渉担当者が全く当事者能力がないとまでは認められないという前記判断が覆るものではない。

また、申立人は、組合通信第6号において、18年12月4日にY₂ 校長が全教職員に対し賞与の基準月数を明らかにしたことは申立人の申入れの成果である旨を記述している（前記第4.7(10)）ことからみても、当該申入れが結果的に効を奏しているということも認められ、申立人の申入れが全く形式的な扱いをされているとは言えない。

エ 不当労働行為の成否について

以上、被申立人の前記アの行為は、申立人の団体交渉申入れに対する正当な理由のない引き延ばしであり、前記イの行為は、正当な理由もなく予定されていた団体交渉を中止したものであって、それぞれが労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められる。

一方、前記ウについては、行われた団体交渉が誠実さを欠いていたとは認められない。

4 争点4（X₁₀ 出勤停止処分）について

(1) 当事者の主張

ア 申立人主張の要旨

陸上部いじめ問題がX₁₀ の出勤停止処分の理由とされているが、陸上部内でのいじめは発生していない。取手校では、いじめがあれば、いじめた生徒は処分対象となっているにもかかわらず、陸上部いじめ問題については、いじめたと指摘されている生徒は処分等の指導は行われていない。

X₁₀ について、被申立人が処分の理由として主張するような事実が部分的には存在したとしても、X₁₀ が組合員でなかった場合は、これほどまでに重い処分には至らなかったことは十分に推定できるものである。そのような意味で、X₁₀ に対する処分は、不当労働行為と認めるべきものである。

イ 被申立人主張の要旨

陸上部いじめ問題は、X₁₀ が、1名の女子部員と複数の部員らとを話し合わせ、この結果いじめ問題が拡大し、解決を困難にしてしまったことに責任があり、客観的に見ても取るべき措置ではなかったといえ、誤った生徒指導の責任は取るべきことは当然である。

したがって、X₁₀ を3か月の停職処分としたのは、組合員であることを理由とした不利益取扱処分とか支配介入の問題では全くなく、客観的根拠と理由のある処分である。

(2) 当委員会の判断

Y₂ 校長は、X₁₀ に対し出勤停止3か月の処分を行っている（前記第4. 10(11)）。この処分につき、申立人は、X₁₀ が組合員であったために必要以上に重い処分となったと主張し、被申立人は、客観的根拠と理由のある処分であると主張するので、以下判断する。

当該処分の行われた経緯についてみると、X₁₀ は、女子部員から最初に相談を受けた際に、部員らには口外しないで欲しい旨の要望を受けていたにもかかわらず、両者を直接話し合わせるという対応をとっている（前記第4. 10(1)(2)）。この対応は、事がいじめ問題であることを考えれば、いささかこまやかさに欠けるものであったことは否定できない。

また、申立人は、そもそもいじめの事実がなかったのであって、X₁₀ の処分事由は存在しない旨主張するが、X₁₀ の責任は、女子部員の相談に対する対応に求められるものであって、仮にいじめの事実がなかったとしても、女子部員とその家族らに心痛を与えたこと（前記第4. 10(2)(4)）など、その

対応は適切でなかったものと認められる。

次に、処分の相当性についてであるが、X₁₀の処分決定の前日に女子部員の両親ら3名が来校し、Y₂校長に対しX₁₀の解雇を要求したのに対し、Y₂校長は、何らかの処分はするのでその内容は自分に一任してほしいと回答し、翌日、要求されたものよりも軽い出勤停止3か月の処分を行っている（前記第4. 10(10)(11)）。先に述べたとおり、X₁₀の対応が女子部員の不登校やその家族らの心痛など周囲に波紋を広げていったことを勘案すると、当該処分が相当性に欠けるものであるとまでは言えない。

これらの事実を総合すると、確かに、X₁₀が申立人組合員として被申立人に認識されていたことは認められる（前記2(2)イ）ものの、X₁₀が組合員であったために、不当に重い処分がなされたという申立人の主張は是認することはできず、X₁₀に対する処分が支配介入の不当労働行為に当たるとは認められない。

5 争点5（X₉退職強要）について

(1) 当事者の主張

ア 申立人主張の要旨

18年12月22日、X₉は、Y₂校長から来年度は専任講師であるとの通告を受け、身分変更願の提出を求められた。X₉が身分の変更を自ら願い出ることにはできないと返答したところ、Y₂校長は、進退伺を受理しているので退職願を提出するよう求め、特段の理由もなく退職を強要した。

X₉の授業中に遊びは横行していない。遊びは一部の生徒に限定されており、また、同様の理由などで始末書を要求された教員は、X₉以外にも約10名いる。X₉について、被申立人の主張するような事実が部分的には存在したとしても、X₉が組合員でなかった場合は、これほどまでに重い措置には至らなかったことは十分に推定できるものである。そのような意味で、X₉に対する措置は、不当労働行為と認めるべきものである。

イ 被申立人主張の要旨

被申立人がX₉に対して組合員であることを理由として退職強要した事実はない。一度、X₉が任意に退職願を提出してきたことがあっただけであり、これも撤回を認めたが、最終的には、X₉自身の個人的理由で退職したのである。

X₉は、18年中において、担任していた生徒間に、いじめ問題が頻発したり、授業中の生徒の行動（まじめに授業を受けず、遊びが横行していた）に問題があった。X₉の不祥事は再三で、そのたびに被申立人は、始末書を徴して反省と改善を求めているが、反省の兆候もなく、改善の気配もなかったことから、進退伺の提出を求めた。被申立人は、X₉が組合員であることを知らなかったし、組合員であることを理由に始末書や進退伺の徴求をしたものではない。

(2) 当委員会の判断

X₉は、19年6月中旬に退職している（前記第4.11(17)）。申立人は、この退職に至るまでの経緯で、Y₂校長によるX₉に対する退職強要がなされ、それが不当労働行為であると主張しているが、当該退職強要自体の有無につき争いがあるため、まずこの点について判断する。

Y₂校長がX₉に対し教諭から専任講師への降格を告げると同時に身分変更願の提出を求めたのに対し、X₉はこれに応じなかった（前記第4.11(4)）。申立人は、この際に、Y₂校長がX₉に対し進退伺を受理しているので退職願を提出するよう求め、X₉に退職を強要したと主張している。

そこでX₉の退職までの経緯をみると、X₉は、退職強要があったとされる18年12月22日の5日後にX₁を伴ってY₂校長に教諭としての雇用継続を申し入れている（前記第4.11(5)）にもかかわらず、その直後の年明け早々には退職願を提出している（前記第4.11(6)）。退職強要がなされ、それに反発しているのであれば、このようにあっさり退職願を提出する理由

が不明であり、しかも退職理由が「親と相談した結果」であったとする被申立人の主張に対し、申立人からの具体的な反論はない。

また、当該退職願の提出から1か月後に、この退職願の撤回に向けての説得が、Y₃ 中等部副校長あるいは両副校長から二度にわたりなされており（前記第4. 11(7)(8)）、当該説得はY₂ 校長の指示によるものであると推認できる。この一連のやり取りからすれば、X₉ の退職については、退職願の受理はY₂ 校長の本意ではなかったことがうかがえる。そして、これら一連のやり取りのあった同月中に、X₉ から、同人に介護を必要とする子供が誕生した旨の報告を受けたY₂ 校長は、同年4月までの有給休暇及びその後20年2月までの育児休業の取得を認め、さらに、復職時の身分を教諭とすることも約束している（前記第4. 11(13)）。

その後、申立人も、組合通信においてY₂ 校長の判断を評価する内容の記事を掲載する（前記第4. 11(15)）などして問題が収束したが、X₉ は、事前にX₁ に相談することもなく、転居を理由に突然退職している（前記第4. 11(17)）。

以上の経過を総合すると、Y₂ 校長による退職強要の事実があったものとは認め難く、したがって不当労働行為は成立しない。

6 救済方法について

申立人は、謝罪文の交付及び掲示を求めている。しかし、本件においては、被申立人が教育機関であることその他諸般の事情を考慮し、謝罪文の交付及び掲示はいずれも相当でないと思料する。

なお、前記3(2)ア及びイで判断したとおり、5月申入れから団体交渉が行われるまで長期間を要したこと及び19年1月26日実施予定の団体交渉を中止したことは不当労働行為であると認められるところ、申立人は、この点に関して謝罪文の交付及び掲示のみを求めている。については、これらの不当労働行為についての被申立人の責任を明確にし、今後の労使関係の健全な運営に資す

るため、申立人の求める謝罪文の交付及び掲示に代え、主文において第3項のとおり確認することとする。

第6 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成20年11月27日

茨城県労働委員会

会長 片 桐 章 典

別表1

氏名	是正支給月数
X1	2.77
X2	2.57
X3	2.30
X4	1.59
X5	2.47
X6	1.64
X7	1.99
X8	2.21
X9	2.00
X10	2.74
X11	1.67

※ 平成18年冬期賞与の基準月数(2.86)に、別表4の各人の従来支給率(①の数値)を乗じて得た数値

別表2 取手校における賞与支給に係る基準月数及び本件組合員の支給月数(単位:月)

…下記※該当期

	14年		15年		16年		17年		18年	
	夏期	冬期								
基準月数	2.44	2.70	2.20	2.96	2.29	2.86	2.29	2.86	2.29	2.86
X1	2.20	2.70	2.04	2.46	1.79	2.82	2.50	3.42	2.29	2.36
X2	1.40	1.40	1.40	1.40	1.20	1.40	2.00	2.77	1.90	1.56
X3	1.80	2.30	1.64	1.26	1.19	2.70	2.42	2.71	2.29	1.56
X4	1.00	1.50	1.24	1.66	1.19	1.60	1.20	2.21	1.20	1.56
X5	2.50	2.70	2.44	2.96	2.09	2.48	1.50	1.54	1.50	1.56
X6			0.98	1.66	1.05	1.60	1.30	2.07	1.30	1.56
X7							0.45	2.36	1.30	1.56
X8	1.80	2.70	2.04	2.06	1.79	1.99	1.79	1.79	1.60	1.96
X9					0.81	1.60	1.40	2.16	2.00	1.16
X10	2.20	2.70	2.44	2.96	2.09	2.86	2.40	2.19	2.00	1.96
X11	1.40	1.50	1.64	1.66	1.49	1.60	1.30	1.40	1.30	0.70
X12	1.80	2.30	2.04	2.46	2.09	2.38	2.39	2.84	2.29	2.86
X13					0.81	1.60	1.40	2.66	2.09	3.06

※ 初賞与(X6平成15年夏期, X9及びX13平成16年夏期, X2及びX7平成17年夏期)は、基準月数より低支給が通例

※ 嘱託教諭, 嘱託職員(X11)及び非常勤講師(X2平成14年夏期ないし平成16年冬期)は、基準月数の適用外

別表3 基準月数に対するX1ら11名の支給率(単位:パーセント)

…下記※該当期

	14年		15年		16年		17年		18年	
	夏期	冬期								
基準月数	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
X1	90.16	100.00	92.73	83.11	78.17	98.60	109.17	119.58	100.00	82.52
X2	57.38	51.85	63.64	47.30	52.40	48.95	87.34	96.85	82.97	54.55
X3	73.77	85.19	74.55	42.57	51.97	94.41	105.68	94.76	100.00	54.55
X4	40.98	55.56	56.36	56.08	51.97	55.94	52.40	77.27	52.40	54.55
X5	102.46	100.00	110.91	100.00	91.27	86.71	65.50	53.85	65.50	54.55
X6			44.55	56.08	45.85	55.94	56.77	72.38	56.77	54.55
X7							19.65	82.52	56.77	54.55
X8	73.77	100.00	92.73	69.59	78.17	69.58	78.17	62.59	69.87	68.53
X9					35.37	55.94	61.14	75.52	87.34	40.56
X10	90.16	100.00	110.91	100.00	91.27	100.00	104.80	76.57	87.34	68.53
X11	57.38	55.56	74.55	56.08	65.07	55.94	56.77	48.95	56.77	24.48

※ 初賞与(X6平成15年夏期, X9平成16年夏期, X2及びX7平成17年夏期)は, 基準月数より低支給が通例

※ 嘱託教諭, 嘱託職員(X11)及び非常勤講師(X2平成14年夏期ないし平成16年冬期)は, 基準月数の適用外

別表4 基準月数に対するX1ら11名の支給率の変化(単位:パーセント)

	従来支給率① (14年夏期ないし18年夏期の 支給率の平均値)	18年冬期支給率	支給率差(②-①)
基準月数	100.00	100.00	0.00
X1	96.84	82.52	14.32
X2	89.91	54.55	35.36
X3	80.32	54.55	25.77
X4	55.44	54.55	0.89
X5	86.24	54.55	31.69
X6	57.30	54.55	▲ 2.75
X7	69.65	54.55	15.10
X8	77.16	68.53	▲ 8.63
X9	69.99	40.56	29.43
X10	95.67	68.53	27.14
X11	58.56	24.48	34.08

※ 平均の算出には, 基準月数より低支給が通例である初賞与及び非常勤講師時のものは除算