

命 令 書 (写)

申立人 宮崎県北諸県郡三股町大字樺山1996番地
都城東高等学校教職員組合
執行委員長 X 1


被申立人 宮崎県北諸県郡三股町大字樺山1996番地
学校法人玉城学園
理事長 Y 1

上記当事者間の宮崎労委平成20年（不）第2号玉城学園不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成21年8月6日開催の第752回公益委員会議において、会長公益委員日野直彦、公益委員村田綜、同黒田民子、同宮田行雄及び同山崎真一朗が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、X 2 組合員に対し平成20年3月31日付けで行った懲戒解雇処分がなかったものとして取り扱い、同人を原職に復帰させるとともに、当該処分がなかったならば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、本命令書受領の日から1週間以内に下記の文書を手交しなければならない。

記

| | |
|---|---|
| | 年 月 日 |
| 都城東高等学校教職員組合 | |
| 執行委員長 X 1 様 | |
| | 学校法人玉城学園 |
| | 理事長 Y 1  |
| 当法人が X 2 組合員に対し平成20年3月31日付けで行った懲戒解雇処分は、労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当すると宮崎県労働委員会から認定されました。 | |
| 今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。 | |

- 3 被申立人は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に対し文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本事件は、学校法人玉城学園（以下「学園」という。）が、都城東高等学校教職員組合（以下「組合」という。）の X2 組合員に対し、平成20年3月31日付で懲戒解雇処分を行ったこと（以下「本件懲戒解雇」という。）が、労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当するとして、平成20年8月8日に組合から救済申立てのあった事件である。

2 組合が請求する救済内容

- (1) 学園は、本件懲戒解雇を取消し、X2 を原職に復帰させるとともに、懲戒解雇から復帰までの間の賃金相当額を同人に支払うこと。
- (2) 学園は、本事件の救済命令書交付の日から5日以内に、組合員への謝罪文を学園内に掲示し、30日間掲示を続けること。

3 争点

本件懲戒解雇は、X2 が組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人等

被申立人は、肩書地で都城東高等学校（以下「高校」という。）を設置・運営する学校法人であり、申立て時の教職員数は約80名である。

被申立人の代表者である理事長は、平成9年10月から平成21年3月までが Y2 で、同年4月以降は Y1 である。また、Y1 は、平成18年4月から理事長就任前の平成21年3月まで高校の校長であった。（以下、本事件発生当時の役職に従い、Y2 を「Y2 理事長」、Y1 を「Y1 校長」という。）

(乙12、乙34、争いのない事実)

(2) 申立人等

ア 申立人

申立人は、学園に勤務する教職員が、平成18年9月1日を発足日として結成した労働組合であり、平成20年3月31日時点の組合員数は29名である。

(争いのない事実)

イ X 2

X 2 (以下「X 2」という。)は、平成16年4月から学園に勤務し、平成16年度は講師として副担任を、17年度及び18年度は教諭として地歴科の教科担当及び学級担任を、19年度は教諭として副担任を務めた。

また、X 2は組合に結成当初から加入しているが、組合の役員であったことはない。

(乙12、争いのない事実)

2 学園における労使事情

(1) 組合設立の経緯

平成18年4月の職員会議において、Y 2理事長は、平成18年度の教職員の年間賞与を前年度実績の3.5か月分から2.5か月分以下に切り下げる旨の発表を行った。

学園は、同年6月30日に6月期賞与の支給を行ったが、その支給率は1か月分であり、前年度実績から0.5か月分引き下げられたものであった。

このような状況の下、教職員の間には労働組合設立の機運が高まり、同年9月1日を発足日として、X 2を含む教職員21名からなる組合が結成された。

(争いのない事実、当委員会に顕著な事実)

(2) 団体交渉等の状況(平成18年度)

平成18年11月、組合と学園との間で3回の団体交渉が行われ、組合は12月期賞与の上乗せ等を要求したが、学園は一切受け入れようとせず、交渉は合意に至らなかった。

なお、交渉には、組合側からは主に組合の役員が出席し、X 2は出席しなかった。

同年12月7日、学園は、当初の計画どおり1.5か月分を基準として12月期賞与を支給したが、組合役員のうち2名に対しては、当該支給率からさらに減額した額を支給した。

(争いのない事実、当委員会に顕著な事実)

(3) 組合役員4名の懲戒解雇処分とその後の経緯

ア 懲戒解雇処分及び団体交渉拒否

学園は、平成19年3月17日付けで組合役員4名に対する懲戒解雇処分を

行った。

組合はこれに対し、処分の撤回を要求する団体交渉の申入れを、同月19日付け、22日付け及び27日付けの3回にわたって行ったが、学園は応じなかった。

(当委員会に顕著な事実)

イ 当委員会への救済申立て

組合は平成19年4月26日、学園による当該懲戒解雇処分及びその後の団体交渉拒否が不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てを行った(宮崎労委平成19年(不)第1号 玉城学園不当労働行為救済申立事件(以下「平成19年事件」という。))。

当委員会は平成20年7月31日に一部救済命令を発し、学園に対して、①組合役員4名の懲戒解雇処分の撤回及び原職復帰(1名は再雇用による復帰)、②懲戒解雇から原職復帰(1名は再雇用による復帰)までの間の賃金相当額の支払い、③団体交渉の応諾、④今後同様の行為を繰り返さない旨の組合への文書交付を命じ、この命令は同年12月25日に確定した。

(当委員会に顕著な事実)

ウ 訴訟の提起

組合役員らは、平成19年10月1日、宮崎地方裁判所(以下「宮崎地裁」という。)に対し、労働契約上の地位確認等を請求する訴訟を提起した(平成19年(ワ)第877号 地位確認等請求事件)。

宮崎地裁は、平成20年11月28日に言い渡した判決の中で、組合役員4名の懲戒解雇処分が不当労働行為に該当するなどとして、処分は無効であると判断し、4名の労働契約上の地位を確認した。被告であった学園、Y2理事長及びY1校長は、この判決に対し控訴しなかった。

(甲20、甲26、争いのない事実)

(4) 団体交渉の状況(平成19年度)

平成19年11月から翌20年3月にかけて、組合と学園との間で4回の団体交渉が開催された。交渉議題は12月期賞与の支給率についてであったが、主張が対立し、合意に至らなかった。

なお、X2は交渉に出席しなかった。

(甲31～34)

3 本件懲戒解雇に至る経緯

(1) X2に対する平成18年6月2日付け停職処分

学園は、X2による以下のア～エの行為が玉城学園都城東高等学校服務規程(以下「服務規程」という。)第33条第2号及び第3号に該当するとして、

平成18年6月2日付けで同人に対し、同年6月5日から11日までの停職の懲戒処分を行った。

ア 平成17年5月に、1クラスの授業を、生徒の態度が悪いとして1週間行わなかった。

イ 毎日管理職に提出すべき学級日誌を、約2か月間提出せず、放置していた。

ウ 平成17年度中に処理すべき指導要録を、平成18年5月の第2週まで処理しなかった。

エ 平成17年度に担任をしていたクラスの生徒の成績通知票について、生徒宅に送付すべきところを、前期期末考査、後期中間考査、学年末考査の3回にわたり怠った。

なお、本事件申立て時の服務規程は、別紙のとおりである。

(甲2、甲29、乙4、乙5)

(2) X2に対する平成19年6月1日付け減給処分

ア 組合役員4名に対する懲戒解雇処分後の状況

(ア) 組合の抗議活動とX2によるビデオ撮影

学園が平成19年3月17日付けで組合役員4名の懲戒解雇処分を行ったこと(前記2(3)ア)に対し、組合は、同月19日の始業時刻前の午前7時45分から8時15分にかけて、学園の校舎玄関前で抗議活動を行い、応対したY1校長らに、処分の撤回を求める団体交渉申入書を渡そうとしたが、受取りを拒否された。X2はその様子を、Y1校長ら学園側の承諾がないままビデオ撮影した。

(イ) 抗議メール事件とX2の関与の疑い

平成19年3月27日、上記組合役員の懲戒解雇処分に関して抗議を呼びかける内容のメールが、学園卒業生の間に出回った。その文中に、連絡先としてX2の氏名及び携帯電話番号が記載されていたことから、メールを入手した学園側はX2の関与を疑い、同年4月3日及び4日に、Y2理事長及びY1校長らがX2に事情を聴取したが、X2は関与を否定した。

(甲2～甲4、甲6の1、甲29、乙10、乙24、
当委員会に顕著な事実)

イ X2に対する懲戒処分

学園は、上記ア(ア)及び(イ)に関して、X2の行為が以下の理由により服務規程第33条第1号から第5号に該当するとして、同人に対し、平成19年6月1日付けで、同年6月から8月までの減給の懲戒処分を行った。

(ア) 平成19年3月19日の組合による抗議活動に際し、X2がその様子を無断で一方的にビデオ撮影した行為並びに当該行為の依頼者及びビデオテープの提供先を学園側に教えなかったことは、肖像権に関わる問題であり、学園側の了解を得ていないものである。

(イ) 平成19年3月27日に卒業生の間を出回った、学園に対する抗議のメールには、卒業生からの連絡を受けるために、X2の氏名及び携帯電話番号が明確に記載されていた。卒業生を組合活動に関係させることはいけない。

(甲2、乙6)

(3) 傷病休暇及び病気休職

上記(2)イの懲戒処分を受けた後、X2には、それ以前からの不眠や不安感等に加えて、手足の震え等の症状が現れ、情緒不安定となったため、平成19年6月11日、A 病院を初めて受診した。そして、同月21日に反応性抑うつと診断され、同日から同年8月22日まで傷病休暇を取得した。

X2は、傷病休暇を終えて、同年8月23日から出勤したが、再度、A 病院による反応性抑うつとの診断の下、同月31日から同年10月22日まで傷病休暇を取得し、引き続いて、翌23日から平成20年3月31日までの間、病気休職した。

(甲6の1、乙12、乙31、乙38～乙40、第3回審問X2証言)

(4) 奨学金事務のミス

ア X2の事務処理ミス及び学園の対応

X2は、平成19年度は高校の奨学金事務を担当しており、宮崎県教育委員会の宮崎県育英資金（以下「宮崎県奨学金」という。）については、生徒から受け取っていた申請書類を、応募締切日である平成19年5月11日に宮崎県教育委員会に提出した。

しかし、財団法人鹿児島県育英財団（以下「育英財団」という。）が行う高等学校等の在学生に対する奨学金（以下「鹿児島県奨学金」という。）については、X2は、8名の生徒から受け取っていた申請書類を、応募締切日の同年5月31日までに育英財団に提出せず、高校内の自分の机に放置したままであった。

この事実は、X2が傷病休暇（上記(3)）に入った後の同年7月2日に、学園において判明し、学園は育英財団に対して奨学金申請の受付を依頼したが、認められなかった。このため学園は、上記8名の生徒に対し、1年度分の奨学金相当額である合計314万円を、鹿児島県奨学金に準じて、無利子かつ返済期間最長8年程度の条件で自ら貸し付けることになった。

なお、X 2 は、宮崎県奨学金の応募締切日翌日の同年5月12日に、1名の生徒から宮崎県奨学金の申請書類を受け取っており、この書類も同年7月2日、上記8名の生徒の申請書類と一緒に発見されたが、当該申請については、宮崎県教育委員会により受付が認められた。

(甲14、乙1、乙8、乙9、乙12～乙19、乙33、乙34)

イ 理事会での審議

平成19年7月18日、学園の理事会が開催され、議題の一つとして、上記アの奨学金問題の対応に必要な補正予算案等が審議された。

X 2 の処分については、同人が傷病休暇中であったこと（上記(3)）から、後日検討とすることで、Y 2 理事長及びY 1 校長を含む理事全員が一致した。

(乙28、乙34)

(5) テスト答案の未採点・未返却問題

ア X 2 によるテスト答案の未採点・未返却

(ア) 第1回県進学研模試及び中間テスト

高校では、平成19年6月13日から14日にかけて第1回県進学研模試が、また、同月18日から21日にかけて中間テストが行われ、X 2 は、答案の採点を行ったが、生徒に返却しなかった。

同年8月30日、生徒から高校の副校長に対し、答案が返却されていない旨の連絡があったため、Y 1 校長らがX 2 に答案の返却を命じ、X 2 は生徒に答案を返却した。

(イ) 第2回県進学研模試

高校では、平成19年8月21日から22日にかけて第2回県進学研模試が行われたが、X 2 は、同月30日までに答案の採点を行わなかった。

採点の期限は翌31日までであったが、その日からX 2 が傷病休暇に入った（上記(3)）ため、他の教諭がX 2 に代わって採点を行い、生徒に返却した。

(甲6の1、甲29、乙10、乙33)

イ 理事会への報告

平成19年8月31日、学園の理事会が開催され、議題の一つとして、上記アのテスト答案未採点・未返却問題がY 1 校長から報告された。

X 2 の処分については、同人が当日から傷病休暇に入っていた（上記(3)）ため、後日検討とすることで、Y 2 理事長及びY 1 校長を含む理事全員が一致した。

(乙29、乙34)

(6) 訴訟の提起及び当委員会審問の傍聴

ア 訴訟の提起

平成19年10月1日、X2は、組合役員らが宮崎地裁に提起した地位確認等訴訟（前記2(3)ウ）に、原告の一人として参加した。訴訟においてX2は、①学園が同年6月1日付けで行った減給処分（前記3(2)）が違法であるとして、当該処分の無効確認を求め、②Y2理事長及びY1校長から、職場における上下関係を悪用したパワーハラスメントを受けたとして、両名に対し慰謝料の支払いを求めた。

宮崎地裁は、平成20年11月28日に言い渡した判決の中で、上記①については、当該減給処分が不当労働行為に該当し無効であるとし、上記②については、パワーハラスメントの事実を認定して、Y2理事長及びY1校長にX2への慰謝料の支払いを命じた。被告両名は、この判決に対し控訴しなかった。

（甲20、甲26、争いのない事実）

イ 当委員会審問の傍聴

前記2(3)イのとおり、組合は平成19年4月26日に平成19年事件の申立てを行い、当委員会は、審査手続の一部として、同年9月から翌20年3月にかけて、7回の審問を実施した。

X2は、このうち、平成19年11月5日の第3回審問、同年12月5日の第4回審問、翌20年1月29日の第5回審問、同年2月28日の第6回審問及び同年3月17日の第7回審問の計5回を傍聴した。

なお、審問を傍聴した時期にX2は病気休職中であった（前記(3)）が、審問傍聴の可否に関する医師の判断は、「症状に悪影響を及ぼす「出勤」を差し控えさせたところのもので、他の行動を制限したものではない。」というものであった。

（乙31、争いのない事実、当委員会に顕著な事実）

(7) 本件懲戒解雇

ア X2の復職申し出

平成20年3月19日、X2は学園に復職願を提出し、同月27日に、就労に支障がない旨の医師の診断書を追加提出した。

（乙34）

イ 理事会における処分の決定

平成20年3月28日及び31日に、学園の理事会が開催された。議題の一つがX2の懲戒処分についてであり、X2からの復職願の提出を受け、それまで傷病休暇中又は病気休職中を理由に保留となっていた懲戒処分を検討

するものであった。

3月28日の理事会では、Y1校長から、X2の過去の行動が学園の服務規程に違反し懲戒事由に該当する旨の説明があったほか、X2が当委員会の審問を傍聴したこと（上記(6)イ）について、「異常な行動」と評価する説明が行われた。

Y1校長の提案により、議長のY2理事長がX2の懲戒解雇処分を諮ったが、この日の理事会では決定に至らず、3月31日の理事会で再度審議された結果、理事全員一致でX2の懲戒解雇処分が決定した。

なお、理事会で用いられた資料には、処分事由として以下の(ア)～(エ)が記載されていた。

(ア) 第1回目懲戒処分「停職7日間、平成18年6月5日より11日まで」（平成18年6月2日付）

理由1 平成17年5月中旬に3年10組の日本史の授業を、生徒の態度が悪いとあって1週間しなかった

理由2 毎日管理職に提出する学級日誌を、2ヶ月間ほど提出せずに放置していた。

理由3 指導要録を17年度中に処理してなく放置し、最終的に処理したのは18年5月の第2週であった

理由4 平成17年度に担任していた2年9組の成績を、前期期末考査、後期中間考査、学年末考査の3回にわたり生徒宅に発送せずに放置していた。等。

(イ) 第2回目懲戒処分「減給3ヶ月、平成19年6月より8月までの3ヶ月間」（平成19年6月1日付）

理由1 平成19年3月27日、原告4名（X1、X3、X4、X5）の懲戒解雇を不当とするメールが出回っていることに対して、X2教諭から説明を求めた。そのメールには、卒業生からの連絡を受けるためにX2教諭の携帯電話の番号やX2教諭の名前が明確に記載されていた。本校卒業生を組合活動に関係させることはいけない。

理由2 平成19年3月19日（月）、懲戒解雇になった4人が学校長の許可もなく20名余りの組合員とともに学校に不法侵入してきた。その時、X2教諭は事前の学校側の了解もなく無断で一方的にその様子をビデオで撮影した。また、誰から依頼されたのか、あるいは撮影後のビデオは誰に渡したのか一切教えなかった。肖像権にかかわる問題であり、了解を得てないビデオ撮影であ

る。

(ウ) 懲戒処分後日検討「鹿児島県、宮崎県の奨学金関係書類の放置」

理由 1 平成19年5月21日に8名の生徒から受け取った鹿児島県の奨学金の書類を放置し、5月31日締切になっても提出せず、7月2日（月）に発覚した。そのために応募が認められず、保護者から学校の責任だとの追及を受けた。理事会にはかり、学校が1年間だけ鹿児島県の奨学金8人分年間318万円を肩代わりすることによって、8名の保護者の了解を得た。

理由 2 宮崎県の場合も放置して書類は提出しなかった。宮崎県の場合は、締切期日は過ぎていたが、当局のご理解により書類の応募が認められた。

(エ) 懲戒処分後日検討「テスト答案未採点・未返却問題」

理由 1 生徒から副校長等への訴えにより、X2教諭が日本史のテスト答案を生徒に返してない事が発覚（8月30日）。

事情聴取したら、X2教諭は「前期中間テスト」「第1回進学研模試」「第2回進学研模試」のテスト答案を生徒に未返却または、未採点であることを認めた。

(乙30)

ウ X2への懲戒解雇辞令の交付

平成20年4月1日、学園はX2に対し本件懲戒解雇の辞令を交付した。辞令は同年3月31日付けであり、服務規程第33条第1号から第7号により懲戒解雇とする旨の記載がされていた。

(甲1、争いのない事実)

エ X2に対する事実確認

平成20年3月31日の理事会開催前に、Y2理事長及びY1校長らは、理事長室にX2を呼び出し、上記イ(ア)～(エ)の処分事由に記載されたX2の行為について、その有無等をX2に確認したが、学園が懲戒処分を検討していることは告知しなかった。

(甲29、第3回審問Y2陳述)

オ 懲戒処分の基準及び他の懲戒処分事例

服務規程第33条によると、学園の懲戒処分は、戒告、減給、停職及び懲戒解雇の4種類があるが、処分の選択に当たっての具体的な判断基準はなかった。

また、平成20年3月28日及び31日の理事会においてX2の懲戒解雇処分が審議された際、懲戒解雇とは異なり退職金が支給される服務規程第13条

の解雇（普通解雇）が検討されることはなかった。

なお、3月31日の理事会では、他の教員の体罰事件に対する懲戒処分も議題の一つとして審議された。同教員による2回目の体罰事件に関するものであったが、戒告処分とすることで、理事全員一致により決定した。

(甲12、乙4、乙30、第3回審問Y2陳述)

4 仮処分命令申立て及び訴訟の提起

X2は、平成20年7月22日、学園に対し、本件懲戒解雇が無効であるとして、労働契約上の地位の保全並びに給与及び賞与の仮払いを求める仮処分命令申立てを宮崎地裁都城支部に行った（平成20年（ヨ）第10号 地位保全等仮処分命令申立事件）。同支部は、同年10月17日付けで、給与の仮払いを命じる仮処分決定を行ったが、その理由の中で、平成19年6月1日付け減給処分（前記3(2)）は不当労働行為の疑いが極めて強く、当該処分的事实を総合考慮したという懲戒としての解雇は手続上の瑕疵があると判断した。

また、X2は、平成20年7月22日、学園に対し、本件懲戒解雇が無効であるとして、労働契約上の地位確認等を請求する訴訟を宮崎地裁に提起し、本事件の結審時点で同地裁において係争中である。

(甲19、争いのない事実)

5 当委員会への救済申立て

組合は、本件懲戒解雇が労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為であるとして、①本件懲戒解雇の取消し及び原職復帰、②懲戒解雇から原職復帰までの間の賃金相当額の支払い、③謝罪文の学園内掲示を求めて、平成20年8月8日に当委員会に対し救済を申立てた。

(争いのない事実)

第3 争点に関する当事者の主張

1 申立人（組合）の主張

(1) 学園は、本件懲戒解雇の処分事由として、前記第2の3(7)イ(ア)～(エ)のX2の行為を挙げているが、これらは、以下ア～エのとおり、いずれも懲戒事由には該当せず、本件懲戒解雇は客観的に合理的な理由を欠くものである。

ア 学園は、X2に対する平成18年6月2日付け停職処分（以下「平成18年停職処分」という。）の理由1～4（前記第2の3(7)イ(ア)）を本件懲戒解雇の処分事由に含めているが、過去の処分の対象となった行為を、新たな処分の対象として再び持ち出すのは、一事不再理・二重処罰の禁止の法理に反している。

イ 学園は、X2に対する平成19年6月1日付け減給処分（以下「平成19年

減給処分」という。)の理由1及び2(前記第2の3(7)イ(イ))を本件懲戒解雇の処分事由に挙げているが、理由1については、X2は当該メール事件に関与していないし、理由2については、X2のビデオ撮影は、正当な組合活動の一環として、組合の抗議活動の様子を撮影したものである。

また、学園がこれら理由1及び2を本件懲戒解雇の処分事由として再度持ち出すのは、一事不再理・二重処罰の禁止の法理に反している。

ウ 奨学金事務のミス(前記第2の3(7)イ(ウ))については、X2はそれまで奨学金事務の経験がなく、前任者からの引継も不十分であった上に、当時は反応性抑うつの影響で、業務多忙の中、複数の事務を行うのは非常に難しい状況であった。

また、生徒8名に対する学園からの貸付金は、将来的に返還されるべきもので、学園の確定的な損失には当たらない。

宮崎県奨学金については、放置していたとされる生徒1名からの申請書類がX2に提出されたのは、宮崎県教育委員会への応募締切日の翌日であり、X2の職務違反行為は存在せず、また、当該生徒の申請も最終的には応募が認められており、学園側に損失は生じていない。

エ テスト答案の未採点・未返却(前記第2の3(7)イ(エ))については、平成19年6月実施の第1回県進学研模試及び中間テストの方は、X2が傷病休暇に入る直前であり、答案の返却は不可能だった。同年8月23日に傷病休暇明けで勤務に復帰した後、生徒から指摘を受けるまで返却しなかったのは、反応性抑うつの影響で失念したためである。

また、他の教諭が代わりに返却すると、生徒が答えを書き直し、採点ミスを主張してきた場合に対応できないという不都合が生じるので、X2本人が返却する必要があった。

平成19年8月実施の第2回県進学研模試についても、X2は反応性抑うつの影響で、採点・返却ができる状態ではなかった。

(2) 学園は本件懲戒解雇の処分事由の一つとして、X2の正当な組合活動を理由とする平成19年減給処分を挙げており、また、X2が平成19年事件の審問を傍聴したことについて、「常軌を逸した問題行動」等の表現を用いて否定的評価を行っている。

これらの事実からは、学園の不当労働行為意思を推認することができ、上記(1)のとおり、本件懲戒解雇が客観的に合理的な理由を欠いていることを考え併せれば、本件懲戒解雇はX2の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであり、不当労働行為に該当する。

2 被申立人(学園)の主張

(1) X 2には、以下ア及びイのとおり、重大な職務違反行為があり、これらは服務規程第33条に定める懲戒事由に該当する。そして、以下ウのとおり、過去にも同種の職務違反行為を繰り返して懲戒処分を受けていることを考慮すれば、X 2に教員としての適格性はないと判断するのが相当であり、懲戒解雇処分を選択したのは使用者として合理的な対応である。

ア X 2は、前記第2の3(7)イ(ウ)のとおり、奨学金事務の処理を怠った。

奨学金事務は、受給希望の生徒から申請書類を集め、点検し、期日までに提出するだけの簡単な内容であり、経験や引継がなければできない種類のものではない。X 2は、申請書類を漫然と放置したまま、期限を徒過した。

X 2の事務処理ミスによって、学園の事務は混乱し、保護者の信頼が損なわれるとともに、生徒8名に対して計314万円の立替払いを余儀なくされるという損害を被った。

宮崎県奨学金についても、X 2は生徒1名の申請書類を放置しており、当該申請が、宮崎県教育委員会の配慮で結果的に応募を認められたとしても、学園の名誉を失墜させたことに変わりはない。

イ テスト答案の未採点・未返却（前記第2の3(7)イ(エ)）については、X 2の病気の影響を考慮しても、第1回県進学研模試及び中間テストの答案返却在日程的に不可能であったとはいえない。X 2は漫然と返却を失念したのであり、第2回県進学研模試に至っては採点すら行っておらず、ともに教員としての重要な職務を怠った。

ウ X 2は過去にも職務違反行為を繰り返し、停職処分を受けている（前記第2の3(7)イ(ア)）が、このとき処分の対象となった行為は、後の奨学金事務処理ミスや答案未採点・未返却と同種のものであり、正当化できる事情もないので、将来的にも同様の職務違反行為を繰り返すおそれがある。

(2) 本件懲戒解雇は、以下ア～ウのとおり、X 2が組合員であることや組合活動を行ったことを処分の理由とするものではなく、上記(1)のとおり、X 2に教員としての適格性がないと判断して行ったものであるから、不当労働行為に該当しない。

ア 本件懲戒解雇の処分事由は、奨学金事務処理ミスと答案未採点・未返却のみである。

イ X 2に対する平成19年減給処分の理由1及び2（前記第2の3(7)イ(イ)）については、X 2の行為は正当な組合活動の一環とは認められない。

理由1については、当該メール事件にX 2が積極的に関与し、学園卒業生を組合活動に巻き込もうとしたものである。

理由2については、組合の抗議活動を記録するために、組合員以外にY1校長らをビデオ撮影する必要性は認められないし、撮影方法も学園側を威嚇するようなものであった。X2は、学園側の承諾を得ずにこうしたビデオ撮影を行い、肖像権を侵害した。

ウ X2が平成19年事件の審問を傍聴したことは、処分事由ではない。

審問傍聴に対する学園側の否定的評価は、X2が、当時病気休職中で治療に専念すべきであるにもかかわらず、外出していた事実に向けられたものであって、組合活動に向けられたものではない。

第4 当委員会の判断

上記第3のとおり、組合は、本件懲戒解雇がX2の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであり、不当労働行為に該当すると主張する。これに対し学園は、本件懲戒解雇はX2の職務違反行為を基に、教員としての適格性を欠くと判断して行ったものであり、X2が組合員であることや組合活動を行ったことを処分の理由とするものではないから、不当労働行為に該当しないと主張する。

よって、以下において、本件懲戒解雇が労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いの要件を充たし、不当労働行為に該当するかについて検討する。

1 本件懲戒解雇の処分事由について

学園が本件懲戒解雇を検討し、決定した平成20年3月28日及び31日の理事会で用いられた資料には、前記第2の3(7)イ(ア)～(エ)のとおり、処分事由として4つの項目が記載されている。

このことについて、学園は、当委員会における本事件の審査の途中から、本件懲戒解雇の処分事由は奨学金事務処理ミス(上記ウ)及びテスト答案の未採点・未返却(同エ)のみであると主張している。そして、X2の過去の懲戒処分歴(同ア及びイ)については、平成18年停職処分(同ア)の方は、処分内容の決定に当たって考慮した事情の一つとして挙げているが、平成19年減給処分(同イ)については、そうした考慮の対象としての言及もない。

しかし、上記のとおり、理事会の資料には処分事由として平成19年減給処分も明記されているほか、学園は、本事件当初の答弁書では、「過去の非違行為を懲戒理由に挙げているのは、(中略)非違行為を重ねたことから推知される反省や矯正可能性などの情状面を重く見ているという趣旨である」と記載しており、その後、宮崎地裁都城支部の仮処分決定(前記第2の4)において平成19年減給処分の不当労働行為性が指摘されてから、上記のような主張の変更を行っている。

これらの事実からすれば、学園は、本件懲戒解雇に際して、奨学金事務処理ミス及びテスト答案の未採点・未返却を直接の処分事由とし、平成19年減給処分を含む過去の懲戒処分歴を量定面での考慮事由に加えて、処分を決定したものと判断される。

2 本件懲戒解雇の合理性について

上記1の判断を前提として、学園が主張する本件懲戒解雇の理由が客観的に合理的なものと認められるか検討する。

(1) 奨学金事務のミス

ア 前記第2の3(4)アで認定したとおり、X2は、鹿児島県奨学金の申請書類を応募締切日の平成19年5月31日までに育英財団に提出せず、高校内の自分の机に放置した。

イ この理由として組合は、X2の経験不足や前任者からの引継不十分を挙げるが、本件の奨学金事務がそれほど高度で困難な内容とは認められず、現にX2が、宮崎県奨学金の事務処理は同時期に行っていることから考えても、組合の主張は採用できない。

また、組合は、担当業務の時期的な集中や、反応性抑うつの影響も理由に挙げるが、業務集中の具体的な状況の疎明はなく、反応性抑うつの影響についても、減給処分を受けて症状が悪化し、診療所を初めて受診したのが同年6月11日であること（前記第2の3(3)）からすれば、それ以前からの症状を考慮したとしても、事務処理ミスの理由とまでは認められない。

結局のところ、鹿児島県奨学金の事務処理ミスの真の理由は、この問題について学園側がX2に事情を確認し、理事会報告用にまとめた資料（乙1、乙8）にあるとおり、X2が鹿児島県奨学金の事務処理を宮崎県奨学金より後回しにした結果、処理を忘れていたことにあると考えられ、単にX2の不注意によるものと認められる。

ウ そして、この結果として学園は、生徒8名に対し合計314万円を鹿児島県奨学金の条件に準じて自ら貸し付けざるを得なくなった。組合は、この貸付金について、将来的には学園に返還されるべきもので、確定的な損失には当たらないと主張するが、学園としては、本来想定していない業務を負担し、延滞等のリスクを伴う無利子かつ長期の貸付金を保有せざるを得なくなったばかりでなく、生徒及び保護者からの信用が少なからず損なわれる結果になったといえることができる。

エ 以上によれば、X2は奨学金事務処理上の過失により、学園に損害を与えたといえることができ、当該事務処理ミスは、客観的に見て懲戒事由に該当すると認められる。

オ なお、学園は、宮崎県奨学金の事務処理についても、X2が1名の生徒の申請書類を放置し、学園の名誉を失墜させたと主張するが、当該申請書類をX2が生徒から受け取ったのは、宮崎県教育委員会への応募締切日の翌日と認められ、この点を学園側は争っていない（甲18）。当該申請については、書類発見後の学園側の対応で、最終的に同教育委員会への応募が認められた事実があり、仮にX2が強く働きかけていれば、同様に認められた可能性も否定はできないが、そのことをもって、応募締切後に書類を受け取ったX2に職務違反行為があり、懲戒事由に該当するということとはできない。

(2) テスト答案の未採点・未返却

ア 前記第2の3(5)ア(ア)で認定したとおり、X2は、平成19年6月に実施された第1回県進学研模試及び中間テストの答案について、採点を行ったが、返却は同年8月30日に生徒から指摘があるまで遅延した。

遅延の理由について組合は、反応性抑うつの影響や、同年6月21日から8月22日まで傷病休暇を取得したことを挙げるが、X2が採点の方は行っていたことや、答案の返却作業自体の容易性を考えると、組合の主張する事情が答案返却を8月まで遅延させるほどの要因であったとは認められない。

また、X2本人は、本事件の第1回審問において、他の教諭が代わって返却したのでは、生徒が答えを書き直し、採点ミスを主張してきた場合に対応できないという不都合が生じると証言しているが、長期にわたる返却遅延を正当化するほどの重要な問題であるとは常識的に考えられない。

イ テスト答案の処理の問題について、学園は、このほかに、同年8月実施の第2回県進学研模試において、X2が答案の採点及び返却を行わなかった件（前記第2の3(5)ア(イ)）も、本件懲戒解雇の処分事由に含めている。

この件については、X2が採点期限日の8月31日から再び傷病休暇に入ったという事情はあるにしても、直前の約1週間は、授業も含めて教諭としての業務を行っていることや、傷病休暇に入った後でも、他の教諭に対応を依頼するなど、容易に取り得る解決手段が考えられるのに、そのような手段を尽くそうとした形跡が見られないこと（甲29）からすれば、X2の対応には落ち度があったものといわざるを得ない。

ウ 以上によれば、X2は、一連のテスト答案未採点・未返却問題に関して、教員として求められる職責を果たさなかったと認められ、こうした対応の落ち度は懲戒事由に該当するといえる。

(3) 本件懲戒解雇の合理性の有無

ア 上記(1)及び(2)で検討したとおり、X2による奨学金事務処理ミス及び答案未採点・未返却は懲戒事由に該当すると認められる。

また、過去2回の懲戒処分のうち、1回目の平成18年停職処分については、4つの処分理由（前記第2の3(7)イ(ア)の理由1～4）のうち3つ（理由2～4）について、X2は自らの職務上の怠慢を認め、学園に反省文を提出している。（甲29、乙26）

したがって、学園が、服務規程に基づき、X2の懲戒処分を検討したことは客観的にも合理性があると認められるが、懲戒処分の中で最も重く、労働者にとって極刑ともいえる懲戒解雇処分を選択したことの客観的合理性については、当該職務違反行為による結果の重大性のみならず、情状面等の考慮事情も含めて、なお検討を要する。

イ 学園が挙げる本件懲戒解雇の処分事由の中で、特に奨学金事務処理ミスに関しては、前記(1)ウで判断した結果の重大性からもX2の帰責性は大きく、また、平成18年停職処分を受けた約1年後に再び行った同種の職務怠慢であることを考慮すれば、学園がX2に対し相応に重い処分を科すのも、格別、不自然ではないといえる。

ウ しかし、懲戒解雇処分の選択の相当性となれば、本事件当時の状況を見ると、X2が平成19年減給処分を受けてから反応性抑うつを悪化させ、その後、長期の傷病休暇及び病気休職に至ったことは、前記第2の3(3)で認定したとおりであるのに、こうしたX2の病状を学園が情状面で考慮した形跡は認められず、また、他の教員に対する寛大とも思える懲戒処分（2回目の体罰事件を引き起こした教員に対し、最も軽い戒告処分を科している（前記第2の3(7)オ。））と比較しても、X2に対する懲戒解雇は処分の程度において過重なものといわざるを得ない。

加えて、本件懲戒解雇の決定の際、考慮された過去2回の処分歴のうち、2回目の平成19年減給処分は、処分理由の記載（前記第2の3(7)イ(イ)の理由1及び2）からも明らかなように、X2が組合活動に関係した行為を対象としており、X2の組合活動は本件懲戒解雇の理由ではないという学園の主張に対して、疑念を抱かせるものである。

エ 以上のことから、本件懲戒解雇は処分の程度において過重であり、処分理由の客観的合理性を欠くものといわざるを得ない。

3 学園の不当労働行為意思について

学園は、X2に対し懲戒解雇処分を行ったのは使用者として合理的な対応であり、X2が組合員であることや組合活動を行ったことを処分の理由とするものではないと主張する。

しかし、上記2で検討したとおり、本件懲戒解雇は処分理由の客観的合理性を欠いており、学園が単にX2の教員としての適格性のみを問題にしたのではなく、他の動機が存在していることが疑われるので、以下、検討する。

(1) 本件懲戒解雇の背景事情

本件懲戒解雇に至るまでの学園内の労使事情を見ると、前記第2の2で認定したとおり、組合と学園との間で、教職員賞与の削減問題に端を発する深刻な対立があったことが認められる。

学園は、賞与問題に関する組合側の要求を一切認めようとしなかっただけでなく、組合役員のうち2名の賞与を特別に減額する措置を実施し、さらには、組合役員4名に対し、軽微な事由による突然の懲戒解雇処分をもって臨んだ。

このような学園の態度からは、当委員会が平成19年事件の救済命令において判断したように、本事件当時、学園が組合活動に対する強い嫌悪感を有していたことがうかがえる。

(2) 平成19年減給処分の不当労働行為性

X2に対する平成19年減給処分は、前記第2の3(7)イ(イ)に挙げられた処分の理由1及び2からも明らかなように、X2が組合活動に関係した行為が対象とされている。

学園は、理由1に挙げられたメール事件への関与については、X2が組合役員の懲戒解雇に抗議する組合活動に学園卒業生を巻き込もうとした行為であると主張し、理由2のビデオ撮影については、組合役員の懲戒解雇に関し組合が行った抗議活動をX2がビデオ撮影した行為に対して、承諾を得ておらず肖像権を侵害するものであるとして、理由1及び2のいずれの行為も正当な組合活動とはいえないと主張する。

しかし、メール事件への関与については、X2本人が否定しているほか、関与の事実を認めるに足る十分な疎明はなく、学園の主張は採用できない。また、ビデオ撮影に関しても、X2による撮影行為は組合の抗議活動を記録する目的で行われた結果、学園側を代表し公の立場で対応したY1校長らが撮影対象の一部となったに過ぎず、撮影方法も特に不穏当さをうかがわせるような証拠はないことから、単に学園側の承諾を得なかったからといって、肖像権侵害に当たる不当なものであったということとはできない。

このように、学園側の主張は採用できないのみならず、処分事由となったX2の行為自体が、社会通念上、懲戒事由に該当するとはいえないことからすれば、当該減給処分は、組合役員の懲戒解雇処分と同様に、組合員に制裁を加えることによって、組合活動を威圧し封じ込めようとする学園側の意図

に基づくものであったと考えるのが相当である。

(3) 懲戒解雇処分決定に際しての学園の態度

本件懲戒解雇を検討し、決定した平成20年3月の2回の理事会では、病気休職中のX2が当委員会の審問を傍聴したことが問題視され、「異常な行動」として報告された（前記第2の3(7)イ）。当時のX2の病状については、前記第2の3(6)イで認定したとおり、かかり付けの医師が、症状に悪影響を及ぼす「出勤」以外の行動は制限しない旨の判断をしていたところであるが、理事会での報告の状況からは、学園側が上記の医師の判断を全く考慮しなかったか、あるいは、病状の確認すらしようともせず、X2の行動を厳しく批判した様子が見える。

また、これら平成20年3月の理事会は、処分対象となったX2の事務処理ミスが発覚して半年以上経過した後の開催であり、通常であれば冷静な議論を期待し得る時期であったにもかかわらず、処分の検討に当たって、X2が反応性抑うつ状態にあったという情状面が考慮されたり、懲戒解雇より軽い普通解雇が検討されたりすることはなく、他の懲戒処分事例との均衡も議論されないまま、理事全員一致で懲戒解雇処分が決定された（前記第2の3(7)オ）。

そして、理事会に先立ってX2に対し行われた事実確認（前記第2の3(7)エ）において、学園側は、懲戒処分の検討についてX2に告知せず、弁明の機会の付与も適切に行わずに、単に形式のみの告知・聴聞手続を実施したものと認めることができる。

以上のような学園側の態度からは、X2の懲戒解雇処分を既定事項として手続を進めようとする意図がうかがわれ、その背後にはX2に対する強い嫌悪の感情と排除の意志が見て取れる。

(4) 学園の不当労働行為意思の存否

上記(1)～(3)で検討したところに加え、前記2(3)で判断したとおり、本件懲戒解雇が処分の程度において過重と認められることを考え併せれば、学園は、かねてから組合の活動を嫌悪していたところ、X2が、組合活動を理由とした減給処分にもかかわらず、引き続き組合役員と同調しながら、学園側に対する訴訟の提起や労働委員会の審問傍聴という行動を取り続けたことに対して、嫌悪の感情を深くし、こうした悪感情が本件懲戒解雇の決定的な要因として作用したものと考えざるを得ず、それ以外の理由を見出すことはできない。そして、このような不当労働行為意思の下、学園は、X2の事務処理上のミスに乗じ、労働者にとって最も不利益性の強い懲戒解雇処分を報復的に科したものと判断するのが相当である。

4 不当労働行為の成否について

以上により、本件懲戒解雇は、X 2 が正当な組合活動を行ったことを理由とするものであり、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いに該当すると判断する。

5 救済方法について

(1) 上記4で判断したとおり本件懲戒解雇は不当労働行為であるが、処分事由とされたX 2の行為には、学園の懲戒事由に該当すると見られるものがある。しかしながら、当委員会が懲戒解雇に代わる懲戒処分を命じることは適当でないから、主文1のとおり命じる。

(2) 申立人は謝罪文の掲示を求めるが、本事件に関する諸般の事情を考慮すると、主文2の救済をもって足りると判断する。

第5 法律上の根拠

以上のとおりであるから、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成21年8月19日

宮崎県労働委員会

会長 日野 直彦 印

第二章 人事

（休職）

第8条 職員が次の各号の一に該当する場合には、これを休職にすることができる。

- 1 業務外の傷病のため、長期の休養を要する場合。
- 2 留学または、長期講習のため、職務を一時離れる場合。
- 3 刑事事件に関し起訴された場合。
- 4 やむを得ざる業務上の都合のある場合。
- 5 前各号のほか、特別の事情があり、休職させることが適当と認めた場合。

（休職期間）

第9条 前条に定める休職期間は、下記の通りとする。

- 1 前条第1項の第4号及び第5号の場合は、1年を超えない範囲でそれぞれ個々の場合について理事長の定める期間。
- 2 前条第2号及び第3号の場合は、休職理由が存続する場合。
- 3 前条第1号の期間（病気休職、特別休職、業務休職の期間）は理事長が特に必要ありと認めた場合においては更新することができる。

（復職等）

第10条 第8条第1号（病気休職）及び第2号（留学休職）の場合、休職事由が消滅した場合は、当然復職とする。

2. 第8条第3号（起訴休職）、第4号（業務休職）及び第5号（特別休職）の休職事由が消滅した場合において、復職させることが適当でないとき認めるときは自然退職となる。

（解雇）

第13条 職員が次の各号の一に該当する場合は、理事会を経て理事長が30日前に予告する。

- 1 正当な理由なく10日以上無断欠勤をなしたる場合。
- 2 他に暴行脅迫を加え、または、その業務を妨害したるとき。
- 3 業務上の、上司の指示命令に従わず、越権独断の行為をなし職場の秩序を乱す者。

- 4 正当な理由なくして、遅刻、早退を重ねる者。
 - 5 理事長の許可なくして、他に就職した者。
 - 6 刑事上の罪に該当するとき行為をなした者。
 - 7 本校の教育方針に背き、または、教育者として特に不適格と思われる者。
 - 8 勤務実績がよくない場合。
 - 9 心身の障害のため、職務の遂行に支障があり、また、これに堪え得ない場合。
 - 10 前9項に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合。
 - 11 学級数減少、予算額の減少、その他やむを得ない状態において業務縮小の止むなきとき。
 - 12 試用期間中のもので、正式採用されない場合。
 - 13 その他前各項に準ずる止むを得ない事由のある場合。
2. 次の各号のいずれかに該当する職員を即時解雇する場合は、平均賃金の30日以上予告手当を支払う。ただし、行政官庁（労働基準監督署長）の認可を得たときは、予告手当を支給しない。
- (イ) 教員たる職員の免許状を失効したときは、即時解雇する。
 - (ロ) 第7条1項の提出書類に虚偽の記載のあったときも、前項と同様とする。
 - (ハ) 職員が無免許運転または、飲酒運転を行って検挙されたとき。

第三章 勤務

(勤務時間)

第14条 職員の勤務時間は月曜日から金曜日までの8時20分から16時55分までとする。

2. (略)
3. (略)

(特別休暇)

第24条 特別休暇及びその期間は下記の通りとする。

- 1～3 (略)
- 4 負傷又は疾病の場合、最小限必要と認める日又は時間。
- 5、6 (略)

(特別休暇承認事項)

第25条 特別休暇を受けようとする場合は、事前に、やむを得ない事情がある場合は事後直ちに校長に届出て、その承認を受けなければならない。

2. 前項の場合、校長は、必要により証明書を提出させることがある。
但し、5日を超える傷病休暇を請求する場合は医師の証明を提出しなければならない。
3. (略)

第四章 勤務規律

(遵守事項)

第27条 職員の服務にあたって、下記の事項を守らなければならない。

- 1 学園の名誉を重んじ、職員としての品位を保つこと。
- 2 服務等諸規定及び上司の職務上の指示に忠実に従うこと。
- 3 勤務時間中は、担当する職務の遂行のみ専念する。
- 4 業務上の都合により理事長から職務の変更を命ぜられた場合は旧職務を引き継いだ上、新服務に専念する。
- 5 生徒指導、学習指導に当っては、綿密な計画をたてその効果を^{ママ}挙げるため、常に研修に努めること。
- 6～8 (略)

(承認事項)

第28条 職員は、下記の場合は、校長に届出て、理事長の承認を得なければならない。

- 1～6 (略)
2. (略)
3. 職員が学校施設内において、講習会、集会、演説会、放送をし、または文書、図形を配布、掲示しようとする場合は、あらかじめ起案文書により校長の許可を得て、理事長の承認を得なければならない。
また、外部に対する発送文書についても同様とする。

(禁止事項)

第29条 職員が、下記の各号の一に該当する行為をしてはならない。

- 1 職務上の地位を利用して自己の利益を図ること。
- 2 職務上の権限を^{ママ}超え、または、権限濫用して専断的行為をなすこと。
- 3 職務上知り得た秘密を漏らし、または、学園の不利益となるおそれのある

る事実を他に告げること。

第六章 表彰及び懲戒

(懲戒)

第33条 職員が次の各号の一に該当する場合には、これに対して懲戒処分として戒告、減給、停職、懲戒解雇の処分をすることができる。

- 1 学園の教育方針に違背する行為があった場合。
- 2 上司の職務上の指示に従わず、学園の秩序を乱した場合。
- 3 職務上の義務に違反し、または、サービスを怠った場合。
- 4 第4章に定めるサービス規律（遵守事項、承認事項、禁止事項登下校）に違反した場合。
- 5 職員及び一般職員としての品位を失い、学園の名誉を損ずる行為があった場合。
- 6 故意、または、過失により学校に損害をかけ、直接間接に学校の信用を傷つけた場合。
- 7 その他前各号に準ずる不都合な行為があった場合。

(処分 決定)

第34条 懲戒の方法は下記のとおりとし、行為の軽重、当該職員的情状等を考慮して、理事会がその処分を決定する。

- 1 戒告は、文書をもって将来を戒め、始末書を提出させる。
- 2 減給は3ヶ月以下の期間について、給料の月額額の10分の1以下の額を減ずるものとする。
- 3 停職は1ヶ月以内の期間を定めて、出勤を停止し、その職務に従事させない。また、停職期間中の給与は支給しない。
- 4 懲戒解雇は、予告を設けず、即時解雇し退職金を支給しない。一行政官庁（労働基準監督署長）の認定を得た場合は、予告手当を支給しない。

(乙4)