

命 令 書

平成18年(不再)第10号

再 審 査 申 立 人 学校法人大成学園

平成18年(不再)第14号

再 審 査 被 申 立 人

平成18年(不再)第14号

再 審 査 申 立 人 東京私立学校教職員組合

平成18年(不再)第10号

再 審 査 被 申 立 人

平成18年(不再)第14号

再 審 査 申 立 人 学校法人大成学園大成高等学校教職員労働組合

平成18年(不再)第10号

再 審 査 被 申 立 人

主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

学校法人大成学園（以下「学園」という。）は、①学校法人大成学園大成高等学校教職員労働組合（以下「組合」という。）の副執行委員長X1（以下「X1」という。）を平成15年9月1日付け（以下、平成の年号を省略する。）で普通解雇し（以下「本件解雇」という。）、②組合の組合員を15年10月から同年12月にかけての学園の生徒募集業務、16年度入試問題作成業務及び入試委員業務（以下、これらの業務を合わせて「本件入試業務等」という。）に就かせず、③組合員に対して、学園の入試日程等に当たる16年1月22日、同年2月10日、同月12日及び同月13日を指定して自宅研修命令（以下「本件自宅研修命令」という。）を発出した。

本件は、学園の上記①ないし③の行為が不当労働行為に当たるとして、東京私立学校教職員組合及び組合（以下「組合ら」という。）から、上記①については15年12月12日に、上記②及び③については16年3月1日に、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済申立てがあった事件である。

2 初審において請求した救済の内容の要旨

- (1) 学園は、X1に対する本件解雇の意思表示を撤回し、同人を原職に復帰させること。
- (2) 学園は、15年9月1日以降、X1が受け取るはずであった賃金相当額を支払うこと。
- (3) 学園は、組合員を本件入試業務等から排除しないこと。

(4) 学園は、組合員に対して本件自宅研修命令を発出しないこと。

(5) 陳謝文の手交及び掲示（上記(1)、(3)、(4)に関して）

3 初審命令の要旨

初審東京都労委は、18年3月1日、(i)上記1の①に関しては不当労働行為の成立を認め、X1に対する本件解雇がなかったものとしての取扱い並びに原職復帰及びバックペイを命じ、(ii)同1の②及び③に関する救済申立ては棄却した。

4 再審査申立ての要旨

(1) 学園は、18年3月1日、上記3の(i)に係る初審命令の取消し及び同部分の救済申立てを棄却することを求めて再審査を申し立てた。

(2) 組合らは、18年3月16日、上記3の(ii)に係る組合らの救済申立てを棄却した部分(ただし、陳謝文の手交及び掲示のうち、本件解雇に関する部分は除く。)の取消し及び同部分の救済申立ての認容を求めて再審査を申し立てた。

第2 当事者の主張要旨

1 学園の主張

(1) 本件解雇について

ア 初審命令の判断枠組みについて

X1には生徒に対する体罰を隠蔽する卑劣な行為があるなど、学園が本件解雇を判断するに当たっての客観的事由が存在する一方、組合嫌悪とされる事実については、本件解雇の数か月から数年前の事であって関連性がないにもかかわらず、初審命令は、本件解雇が過重との理由を挙げて学園が組合弱体化を意図したものとしており、乱暴な判断である。

イ 本件解雇を巡っての組合の対応について

組合は、体罰に関する X1 への事情聴取が行われていた 2 か月余りの間、X1 の体罰とそれに関する事情聴取について、団体交渉の交渉事項として触れることがなく、そのことに抗議することもなかった。これは、組合が X1 の問題を組合の問題としていなかった証拠である。

ウ 体罰に関する他の事例との比較について

初審命令は、過去の大成高等学校及び公立高等学校における体罰に対する処分例と均衡を欠き苛酷過ぎるというが、学園は、X1 が体罰を否認し隠蔽したことを問題として解雇したものであるにもかかわらず、この点を看過し、体罰の隠蔽行為について適切な評価を行っていない。

エ 本件解雇を巡っての学園の対応について

本件解雇は、学園が X1 に対して面談を行い、X1 に事実を述べる機会を付与していたにもかかわらず、X1 が虚偽の弁明を続けて隠蔽しようとしたので、X1 に対する信頼関係が破壊され、教師として教壇に立たせることができないと判断して行ったものであり、学園の行為は正当である。

(2) 本件入試業務等及び本件自宅研修命令について

ア 組合員を生徒募集業務に就かせなかったことについて

学園は、生徒募集業務の学校説明会において、教員が赤リボン及び赤腕章（以下「赤腕章等」という。）を着用すれば、入学希望者に不安を抱かせることになるなどから、組合に対して、その業務遂行中の赤腕章等の不着用について確認を求めたのに、組合が拒否したので組合員をその業務に就かせなかったものである。

イ 組合員を 16 年度入試問題作成業務に就かせなかったことについて

16 年度の入試問題作成業務は例年より 1 か月程遅れて始まったが、国語科及び数学科の組合員の担当主任は、遅れたことについて管

理職の責任を問題とするのみであった。そこで、学園は、同主任らに責任を持って期限に間に合わせることができるか確認を求めたところ、その確認が得られなかったため、責任者の校長が外注を決断し、16年度の入試問題の作成を業者に委託したものである。

ウ 組合員を入試委員に就かせなかったことについて

学園は、組合による学校説明会での赤腕章等の着用などの業務妨害行為などからみて入試妨害が懸念されたので、組合に対し日常的に業務命令に服して妨害行為を行わないことの約束を求めたが、組合が期限後に拒否する旨回答してきたので、組合員を入試委員に任命できない旨通告したものである。

エ 本件自宅研修命令について

本件解雇以降の組合による学校説明会での赤腕章等の着用などの業務妨害行為などから、学園が入試業務において再度妨害行為がなされるとの恐れを抱くことは自然であり、入試業務を保全するために行った本件自宅研修命令は正当なものである。

2 組合らの主張

(1) 本件解雇について

学園は、組合が X1 の体罰問題を団体交渉等で取り上げなかったと主張するが、組合は、X1 の解雇により初めて学園が不当労働行為意思の下に同人を解雇したことを知り、抗議を始めたものである。

また、本件解雇に関する初審命令の判断は、適切かつ正当である。

(2) 本件入試業務等及び本件自宅研修命令について

ア 初審命令の判断枠組みについて

初審命令は、本件入試業務等及び本件自宅研修命令についての不当労働行為の成立を否定するが、組合員が X1 の解雇撤回を求めて行った組合活動が目的において正当なものであったことは

明らかであるから、これを理由に不利益取扱いを行うことは不当労働行為となる。

イ 組合員を生徒募集業務に就かせなかったことについて

組合が学校説明会で赤腕章等を着用して X1 の解雇撤回を求めることは、その目的と相まって正当な組合活動に当たり、これを外すよう求めること自体が不当労働行為であり、これにより学園に多少のマイナスが生じたとしても、それは X1 に対して不当労働行為を行った学園が甘受すべきである。

また、学園の15年10月15日付け文書による赤腕章等の着用中止の要請は、回答期限を翌日の午前9時までとしており、同月18日に予定された学校説明会の円滑な実施のためではなく、組合活動抑制の不当労働行為意思からなされたことは明らかである。

ウ 組合員を16年度入試問題作成業務に就かせなかったことについて

学園が当初より入試問題作成業務から組合員を排除する意図であったことは、第1回入試問題作成会議が1か月程度遅れたこと、そして、第2回入試問題作成会議でY4教頭兼理事（以下「Y4教頭」という。）が組合員のX9に対し、「8割くらい国語と数学は外注するつもりでいた。」と答えていることから明らかである。

エ 組合員を入試委員に就かせなかったことについて

組合が裁判所に15年11月13日に提出した上申書は、学園の仮処分命令の申立てを受け、その趣旨に反する行為をしないことを表明したものであり、同月16日に行ったデモ行進は、上記上申書や同月14日付けの仮処分決定に反する行為ではない。また、組合のビラ貼付等は、同年10月半ば過ぎ頃までであり、学園が同年11月21日付けで組合に日常的に業務命令に従うことの約束を求めてきた時点では、入試妨害を懸念する状況にはなかった。学園は、同月21日午後

5時過ぎに、上記約束の諾否について同月26日までに回答するよう組合に求めてきたところ、組合が回答期限を一日延期して欲しい旨求めたのに対して、Y4教頭は、当初同意していたのに、後から延長できない旨連絡してきた。学園が業務上の必要性もなく組合員を入試業務から排除したことは、以上の経緯に照らして明らかである。

オ 本件自宅研修命令について

組合は、16年1月中旬以降すべての抗議活動を終息し、学園に対してその旨を表明していたのであるから、初審命令が組合の学校説明会等における抗議活動を根拠に、本件自宅研修命令に合理的理由があったとする判断は誤りである。しかも、同月20日には東京地方裁判所八王子支部（以下「八王子支部」という。）で和解が成立しており、この時点で組合員を自宅研修として拘束する必要性は消滅していた。さらに、初審命令は、非組合員も自宅研修命令の対象とされていたことを不当労働行為が成立しないことの根拠とするが、本件自宅研修命令は組合員を学園から排除するために行われたのであるから、非組合員が対象となっていることは不当労働行為の成否とは関係のない事柄である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 学園は、肩書地において大成高等学校を設置・運営する学校法人で、本件初審結審時における教職員数は約40名であった。
- (2) 東京私立学校教職員組合は、東京都内の私立学校（主として高等学校）に勤務する教職員で組織された労働組合で、本件初審結審時における組合員数は約200名であった。

組合は、15年3月24日に結成され、大成高等学校の教職員

で組織された労働組合であり、本件初審結審時における組合員数は11名で、東京私立学校教職員組合に加盟している。

- (3) 再審査申立外X1は、昭和54年4月1日、学園に教員として雇用され、同55年4月からは学級担任を持ち、商業科担当教員（本件解雇時は情報科担当教員）として、また、男女バスケットボール部の顧問として、本件解雇通知を受けるまでの24年間にわたり、学園から何らの処分も受けることなく、生徒の指導に当たってきた。

15年9月1日、学園は、X1に対して普通解雇の通知を行ったが、その時点で、X1は、教科主任、学級担任の職務を担当し、男女バスケットボール部の顧問であり、組合結成以来副執行委員長の地位にあった。

2 労使関係の推移

(1) 組合結成の経緯

ア 学園が設置・運営する大成高等学校は、明治30年に創立された高等学校であるが、本件初審申立ての10数年以前においては、少数の生徒達が校内でけんか、恐喝、いじめ、盗みなどのトラブルを起こし、他の多くの生徒達に迷惑をかけ、十分な教育が受けられない状態であった。そこで、教員らが一丸となって生徒の指導、教育に力を入れ、教育環境の向上のために力を尽くした結果、学園では教育環境が整備され、校内も落ち着き、生徒を進学させる中学校からも評価されるようになった。

イ Y1（以下「Y1」又は「Y1理事長」という。）は、11年4月に学園の理事、更に12年4月には学園の常任理事に就任して生徒募集業務の責任者となり、入試判定基準の運用のあ

り方を見直す方針を示した。

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

さらに、Y1は、13年5月に行われた職員会議において、入試判定基準の適用面での改善の余地があるかを検討して欲しい旨の提案をした。その内容は、入試判定基準の適用の仕方を、①今までどおり厳格に適用する、②基準の解釈に幅を持たせるなど多少緩めて適用するのいずれかについて、教員の意見を問うものであった。これに対して、その後組合結成を担ったX2（以下「X2」という。）、X3（以下「X3」という。）らが、「現状の判定基準を変えるべきでない。」「何年もかかって判定基準を確立し、ようやく入学者が安定してきた。」「判定基準を甘くすると入学者の質が落ち、学校の教育環境が悪化する恐れがある。」などと主張して、入試判定基準を緩めることに強く反対した。

なお、Y1は、大成高等学校の卒業生で、民間企業に勤務したことはあったが、教員の経験はなかった。

ウ 14年4月、Y1は、理事長に就任した。そして、理事長、校長、教頭、教務主任、生活指導主任及び事務長で構成する運営委員会において、Y1理事長は、ルーズソックスを禁止することに反対し、従来禁止されていた生徒の携帯電話の所

持を認めることを提案した。これに対して、後に組合結成に関わり組合員となった当時教務主任の X 4（以下「X 4」という。）と生活指導主任の X 5（以下「X 5」という。）らは、将来の学校の存続を危うくするものであるとして反対し、Y 1 理事長と対立した。

エ 15年3月10日、Y 1 理事長は、校内人事を発表した。この人事の内容は、①Y 2 校長兼理事を再任しないこと、②X 4 を教務主任から、X 5 を生活指導主任から外し、進路指導主任、図書主任も変更するなど、主要人事を一新するものであった。

同月12日、この人事を不満とする教員らは、Y 1 理事長に対して説明を求めたところ、同理事長は説明には応じたものの、人事は撤回しない旨述べた。

オ 15年3月24日、上記人事を不満とする教員10名は組合を結成し、執行委員長にX 2、副執行委員長にX1を選任した。

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

(2) 組合結成後からの団体交渉経過等

ア 15年4月1日、大成高等学校の校長として Y 3（以下「Y 3 校長」という。）が着任した。同人は、8年から都立高校の校長を歴任し、また、東京都教育委員会に在籍していたこともあった。

15年4月23日、組合は、上記要求事項のうち、人事に関

する要求、組合活動に関する基本的要求を交渉事項として、同年5月7日を開催期日とする団体交渉を申し入れた。これに対し、同年4月30日、学園は、人事の撤回要求については、管理運営事項であり撤回に応じる考えはない旨を、組合活動に関する要求については、同年5月14日に予定されている理事会の結果を組合で検討してもらい、必要があれば再度団体交渉を求めるよう回答した。

イ 15年5月28日、第1回団体交渉が開催された。席上、学園は、組合が要求した人事の撤回要求に関しては団体交渉事項とすることを拒否し、また、職員室内への組合掲示板の設置要求に関しては、職員室など生徒が出入りする場所への設置は不適當であると回答し、組合事務所の設置要求に関しては、スペース的な問題で応じられないと回答した。

ウ 15年6月10日、第2回団体交渉が開催された。席上、組合は、今回の人事については従来行っていた校務分担希望の事前聴取がないと抗議したが、学園は、校務分担の決定に当たり、必ずしも事前に希望を聴取しなければならないものではなく、その実施の有無は学園側が必要性を考慮して判断すべきものである旨回答した。また、組合事務所及び組合掲示板についての組合要求にも応じなかった。

エ 15年7月2日、第3回団体交渉が開催された。席上、学園は、人事及び組合事務所について、前回と同じ回答を行い、組合掲示板については、職員室に付設された印刷室に設置を認める提案を行った。これに対し、組合は、組合掲示板の設置場所について職員室内を要求し、話し合いは進展しなかった。

オ 15年6月25日、Y3校長は、職員会議において、新校舎

内に新設する予定だった書道教室を既存校舎に配置するという案を発表した。これに対し、組合は、書道担当教員である組合員のX4に対する不利益取扱いであるとして反発した。

カ 15年7月16日、第4回団体交渉が開催されたが、学園側は、Y3校長が体調不良との理由で、また、Y1理事長も都合がつかないとの理由で欠席し、Y4教頭が出席した。席上、学園は、新校舎配置計画について同月17日午前中までに提示する旨回答した。

ところが、同期日までに、学園が新校舎配置計画を提示しなかったため、組合は、再度Y4教頭に対して提示を求めたところ、Y4教頭は、Y1理事長に確認した上で、同月18日に提示する旨回答した。しかし、同日、学園は、新校舎配置計画を示さなかった。

キ 15年7月28日、第5回団体交渉が開催された。席上、Y1理事長は、新校舎配置計画については、すべて学園が決めることで、書道教室移転はもう決まっており、変えるつもりはない旨回答した。

3 本件解雇に至る経過

(1) 生徒Z1からの相談及びX1に対する面談等

ア 15年5月14日の放課後、Y3校長は、2年生の生徒Z1から、主にバスケットボール部の活動内容に関する相談を受け、同人から「部活での事」と題するメモを渡された。このメモは、大学ノート1頁(32行)のものであり、記載内容は、主にバスケットボール部におけるX1の指導方法への不満とX1の顧問からの交替を求めるもので、体罰に関しては、「昨年、練習メニューで外周があり、タイム内に入れなかった自分をなぐる・ける

・はたくをしてきました。」と1行半記載されていた。

なお、生徒Z1から相談された際、Y3校長は、部活のことなので様子を見ようとの考えから、中間試験が終わったら仲間と意見交換をした上で、X1に対して要望したらどうかなどと助言しただけで、体罰については何も聴かなかった。

イ 15年5月21日、Y3校長は、職員会議において、教員に対し、体罰は絶対にあってはならないなどと訓示し、「大成高校教員のサービスの厳正について」と題する文書を配布した。同文書には、「残念ながら大成高校教員として一部不適切な姿勢と対応、義務の不履行といわれても仕方がないようなものが見られます。」等と記載されていた。また、Y3校長は、教員らの質問に対し、「過去については問えない。」「今後は処分もあり得る。」「部活の件で1件調査中のものがある。」などと述べた。

同年6月9日、組合は、学園に対し、上記文書は組合員の言動を対象とした警告文であり、組合員が生徒に対して暴力を行っているとの誤解を抱かれかねない内容である旨の抗議文を交付した。

ウ 15年6月10日、Y3校長は、同年5月14日の助言後の状況について生徒Z1から話を聞こうと考え、再度同人を呼び出した。その際、生徒Z1は、①同年6月6日にX1に呼ばれて部活を辞めるか、髪の毛を切るかと言われ、部活を辞める方を選んだこと、②同年5月12日に職員室前の廊下でX1に髪型について指導された際、X1から頬を叩かれ、髪を掴まれ、2度拳骨で頭を叩かれたことなどを述べた。

上記②の陳述に係る体罰については、以下の事実が認められる。すなわち、X1は、同日の放課後、職員室前において、生徒Z1に対

し、頭髪、教室、部活での態度等について説諭した。これに対し、生徒Z1は、緊張感も有さず、X1のことを無然として聞き入れず、まともに返答することさえしなかった。そこで、X1が反省するまで部活を休部するよう告げると、生徒Z1は、ますますふてくされた態度をとった。X1は、生徒Z1の上記のような態度にかつとなり、生徒Z1の右頬と左頬を交互に2回ずつ平手で叩き、更に拳で頭部を叩いた。

エ 15年6月20日、Y3校長は、X1を校長室に呼び出し、約10分間にわたりY5副校長及びY4教頭と共に面談した。Y3校長は、X1に対して、同年5月12日に生徒Z1に対して体罰をした事実はあるか聞いたところ、X1は、はっきり記憶はないがバスケットボール部を辞めたいといってきた、生徒Z1の態度、言葉遣いが悪い、頭髪に自分でハサミを入れてきたので指導・注意した、殴ったかどうか分からない、はっきりした記憶がない旨述べた。

同年6月20日、X1は、組合員に対し、上記の面談を受けたことを伝え対応を相談したところ、組合員から慎重に対応した方がいい旨の助言を受けた。

なお、Y3校長は、上記面接に先立つ同月17日から同月20日のうちのいずれかの日において、X1を校長室に呼んで、生徒Z1への体罰について5分ほど確認しており、その際、X1は、記憶にない旨答えていた。

オ 15年6月23日、Y3校長は、同月20日のX1の対応について、もう一度生徒Z1を呼んで確認することとして、同生徒を呼び出し、約10分間にわたり話を聞いた。その際、Y3校長は、生徒Z1に対して、X1が殴ったかどうか覚えていな

いと言っている旨伝えたところ、生徒Z1は、殴っていて、覚えていないというのは許せない旨述べた。

カ 15年6月30日、Y5副校長及びY4教頭は、X1を呼び出し、約20分間にわたり面談した。その際、Y5副校長は、X1の体罰について同年7月2日に理事会が開かれることになっており、懲戒のための賞罰委員会にかける前の話し合いがなされると思う旨述べた。X1は、体罰については記憶にない、そういう認識はない、そういうことをした事実はないなどと述べ、更に今回の件で学校を混乱させたので、2学期から学級担任及び部活顧問を外してもらうことを要望した。

この面談の内容については調書が作成され、Y5副校長及びY4教頭はX1に対し署名押印することを求め、X1はこれに署名押印した。この調書には、X1に対する質問事項の外、「以上のとおり、相違ありません。」という文言及びX1の職名と氏名があらかじめ印刷されていた。

なお、同月2日には理事会が開催されており、Y3校長より、X1教諭の生徒（2年F組 生徒 Z1）に対する暴力行為（指導上の）に関する面談内容について報告が行われた。そして、暴力行為は法律違反であり重要な問題なので慎重に対応すること、X1に対しては何らかの処分をしなければならない可能性が十分あることが確認された。

学園の寄付行為の規定によると、学園の理事会は7人の理事で構成され、その招集は随時理事長が行うとされていた。また、理事会の議決を要する事項は、①予算、決算に関する事項、②収益を目的とする事業に関する重要な事項、③学園が設置する学校の校長・副校長の任免に関する事項、④その他学園の業務に関する重要事項な

どとされていた。

(2) 他の生徒及びX1に対する面談

ア 15年7月6日、校長室において、Y5副校長及びY4教頭は、生徒Z1に対して、約20分にわたりX1の体罰などについての3回目の事情聴取を行った。生徒Z1は、従前の事情聴取の際と同内容のことを述べるとともに、生徒Z2や生徒Z3もX1から殴られている旨述べた。

なお、この事情聴取には生徒Z1の母親も同席しており、その内容について調書が作成され、生徒Z1及びその母親はこれに署名押印した。この調書も、生徒Z1に対する質問事項の外、「以上のおとおり相違ありません。」という文言があらかじめ印刷されていた。

同月7日、上記事情聴取を受けて、Y1理事長、Y3校長、Y5副校長、Y4教頭が集まり、X1の体罰の件について会議を行った。そして、X1に対して体罰の事実を申し出る機会を与えることなどを決定した。

イ 15年7月14日、Y5副校長は、X1を進路指導室に呼び出し、約10分にわたり生徒に対する体罰などについて面談した。その際、同副校長は、「殴ったことを認め、謝罪すれば、学園としての処置も軽くなる、例えば、生徒指導で言えば『嚴重注意』ぐらいですむと思うがどうか。」「学園としては、規定により、賞罰委員会を立ち上げ、学園としての処分がなされると思うが、どうか。」と尋ねたところ、X1は、体罰は行っていない旨述べた。

ウ 15年7月24日、Y3校長は、出張直前に生徒Z3から話を聞いたところ、生徒Z3は、①14年12月のバスケットボール部

の練習試合でパスミスをした際、X1から両頬を叩かれたこと、
②15年6月初め頃、バスケットボール部を辞めるかどうか体育館のトイレで友達と相談していた際、X1が来て体育館に連れ戻され、膝を蹴られたことなどを述べた。

同年7月24日、Y4教頭は、生徒Z3の両親の同席の下、再度生徒Z3に対して事情聴取を行った。生徒Z3は、上記と同様のことを述べた。後日、この事情聴取の内容について調書が作成され、生徒Z3及び両親がこれに署名押印した。

上記①の陳述に係る体罰については、以下の事実が認められる。すなわち、生徒Z3は14年12月の練習試合において、気を抜いたプレーを繰り返した。X1は、試合に出場できない3年生の感情からも、このようなプレーは好ましくないと考え、生徒Z3の両頬を平手で叩いた。

これに対して、生徒Z3の上記②の陳述内容については、トイレでX1に殴られたとの生徒Z4の陳述内容（下記カ）や15年6月にX1に叩かれたとの生徒Z5の陳述内容（下記キ）と部分的に符合しているようにもみえるが、X1は、15年4月にトイレで生徒Z4を叩いたことを認める（下記カ）一方、同年6月2日から9日まで自主練習のほかに練習はなく、同月2日以降の練習に生徒Z3が参加したこともX1が指導したこともなかった旨具体的に述べていること等からすれば、15年6月の事実としてはこれを認めることはできず、15年4月の事実としてはあり得たものと思料する。

エ 15年7月25日、Y4教頭は、生徒Z2からX1の体罰などについて事情聴取を行った。生徒Z2は、①1年生の時に10回ほど叩かれたこと、②部活動の外周ランニングの際に、平手で7回叩かれたことなどを述べた。その際、生徒Z2は、X1から叩かれ

たことについて、部員が20人もいるのだから、たまには手を出さなければチームは引っ張っていけないと思う旨述べた。

なお、この事情聴取には生徒Z2の母親も同席しており、その内容について調書が作成され、生徒Z2の母親がこれに署名押印した。

上記①及び②の陳述に係る体罰については、14年頃、X1は、生徒Z2がバスケットボール部の練習の手抜きをしているのを見たので、同生徒に注意する際、複数回頬を叩いたことがあったことが認められる。

オ 15年7月28日、Y3校長及びY4教頭は、校長室で約20分にわたりX1と面談した。X1は、生徒Z3及び生徒Z2に対する体罰について、「やっていない。」「生徒が千回殴られたと言ってもやっていない。」「私の指導は全力でやっている。信念に従ってやった。殴ったと言われるのは心外だ。」などと述べた。

なお、この面談の内容について調書が作成されたが、X1の署名押印はなかった。

カ 15年8月1日の午前中、Y5副校長及びY4教頭は、上記エの生徒Z2に対する事情聴取の際に名前が挙がった生徒Z4からX1の体罰などについて事情聴取を行った。生徒Z4は、①14年11月頃のバスケットボール部での外周ランニングの際、X1に真面目にやっていないと言われ、頬を平手で殴られたこと、②生徒Z5、同Z2、同Z3と一緒に、トイレでバスケットボール部を辞めるかどうかの話をしていた際、X1が中に入ってきて、全員殴られたことなどを述べた。

なお、この事情聴取には、生徒Z4の母親も同席しており、その内容について調書が作成され、生徒Z4及びその母親は、同年

8月20日にこれに署名押印した。

上記①の陳述に係る体罰については、以下の事実が認められる。すなわち、X1は、14年11月頃、バスケット部の練習の際、鎖骨骨折のためタイム計測を任せた生徒Z4が、生徒Z1と生徒Z2の練習の手抜きを手助けしたと判断し、複数回叩いた。

これに対して、上記②の陳述内容については、15年6月にトイレでX1に膝を蹴られたとの生徒Z3の陳述内容（上記ウ）や15年6月にX1に叩かれたとの生徒Z5の陳述内容（下記キ）と部分的に符合しているようにもみえるが、X1は、15年4月にトイレで生徒Z4を叩いたことを認める一方、同年6月2日から9日まで自主練習のほかに練習はなく、同月2日以降の練習に生徒Z3が参加したこともX1が指導したこともなかった旨具体的に述べていること（上記ウ）等にかんがみると、15年4月の事実として認めるべきであり、同年6月の事実としては認めることはできないと思料する。

キ 15年8月1日の午後、Y5副校長及びY4教頭は、上記カの生徒Z4の事情聴取で名前が挙がった生徒Z5から事情聴取を行った。生徒Z5は、①同年4月頃、上履きでコンビニに行ったことでX1から腿を蹴られたこと、②同年6月初め頃、生徒Z3がバスケットボール部を辞めるといふ相談をしていた際、X1が来て全員叩かれたこと、③今までに10回ぐらい殴られたことがあるが、自分が叱られるようなことをしたのだから、仕方がないことなどを述べた。

なお、この事情聴取の内容については、後にワープロで調書が作成されたが、生徒Z5の署名押印はなかった。

上記①及び③の陳述に係る体罰については、以下の事実が認め

られる。すなわち、①については、同年4月頃、生徒Z5が上履きのままコンビニエンスストアにいったことを注意する際、その腿を足蹴にしたことが認められ、また、③については、X1が生徒Z5を10回ではなく1回叩いた事実を認めており、その限度で体罰の事実を認めることができる。

これに対して、上記②の陳述内容については、15年6月にトイレでX1に膝を蹴られたとの生徒Z3の陳述内容（上記ウ）やトイレでX1に殴られたとの生徒Z4の陳述内容（上記カ）と部分的に符合しているようにもみえるが、X1は、15年4月にトイレで生徒Z4を叩いたことを認める（上記カ）一方、同年6月2日から9日まで自主練習のほかに練習はなく、同月2日以降の練習に生徒Z3が参加したこともX1が指導したこともなかった旨具体的に述べていること（上記ウ）等からすれば、15年6月の事実としてはこれを認めることはできず、15年4月の事実としてはあり得たものと思料する。

ク 15年8月14日午前10時30分頃、Y3校長は、X1に対し、複数の生徒からの事情聴取により芋づる式に体罰の事実が明らかになり、弁明の機会を与えるという意味で事情聴取を行いたいとして、出校するよう電話連絡した。これに対し、X1は、校長が生徒にそう言わせているのだろう、出校の条件として同僚の教員が同席するなら行ってもいいなどと述べた。Y3校長は、同僚の教員の同席は認められないが、身内の者か、弁護士ならば同席を認める旨を述べ、また、出校しないということは、弁明の機会を放棄することになるがいかと確認したところ、X1は「結構です。」と答えた。

ケ 15年8月下旬、Y1理事長とY3校長は、X1の解雇を検討し、

同人らのみでX1を普通解雇とすることを決定した。

なお、同人らは、X1の普通解雇を決定する際、大成高等学校における過去の体罰の事例や公立学校等における体罰に対する処分の事例、程度について調査したことはなかった。

(3) 本件解雇通知

15年9月1日、学園は、X1に対して、同日付けの解雇通知書により、普通解雇の旨言い渡した。同通知書には、「解雇事由に該当する具体的事実」として、①14年11月頃、同年12月頃、15年4月頃、同年5月12日、同年6月初め頃に、X1が生徒に対して体罰を行ったこと、②バスケットボール部所属の5名の生徒がX1から体罰を受けたと証言しているにもかかわらず、X1が体罰の事実を認めなかったこと、③X1は、校長らからの再三再四の指導や助言、更には同年5月21日の校長による「サービスの厳正について」の指導にもかかわらず、体罰についての認識が改まっていないこと、④これらにより、学園は、X1が教員としての資質を著しく欠いており、学園がX1を信頼して生徒の教育を委ねることが不可能になったと判断したこと、以上のことから、学園とX1との間の継続的な信頼関係が崩壊したことが本件解雇の理由である旨記載されていた。

(4) 学園の就業規則

14年4月1日に施行された学園の就業規則には、職員に関する退職及び定年退職並びに諭旨退職及び懲戒解雇の定めがあったが、普通解雇についての定めはなかった。

なお、懲戒に関する就業規則の規定は次のとおりであった。

「(懲戒の基準)

第47条 職員が次の各号の一に該当するときは、所定の手続きを

経てこれを懲戒する。

- 1 服務上の規則を守らず、勤務成績不良のとき
- 2 服務上の義務に故意または重大な過失により違反したとき
- 3 学校教育法第11条ただし書きに違背したとき
- 4 その他職員としての名誉を著しくき損する行為のあったとき

(以下5から7まで省略)

(懲戒の種類)

第48条 職員に対する懲戒は次のとおりとする。

- 1 戒告 始末書を提出させ将来を戒める。
- 2 減給 始末書を提出させ将来を戒めた上、本棒の100分の10を限度として減俸する。
- 3 諭旨退職 依願退職を認めるものとする。
- 4 懲戒解雇 行政官庁の認定を経て即時行うものとする。

(表彰・懲戒の方法)

第49条 第44条による表彰及び第47条による懲戒のうち同条第2号以下については、賞罰委員会の協議を経て学園これを決定する。ただし、事情により賞罰委員会が成立しないとき、および第47条第1号については、学園これを決定する。

(賞罰委員会)

第50条 賞罰委員会は、そのつど学園、職員代表同数の委員をもって組織する。その運営は内規により定める。 」

本件解雇当時及びそれ以前において、賞罰委員会が組織されたこと

はなく、内規も存在しなかったが、学園は、16年7月になって賞罰委員会の委員を選任し、その委員により内規を作成した。

(5) 学園及び他の公立学校における体罰とこれに対する処分等

ア 学園では、過去において、教員による生徒に対する体罰が全くなかったとは推認できないが、実際に生徒に対する体罰を理由にして懲戒処分が付された事例や普通解雇に付された事例はなかった。

イ 埼玉、神奈川、東京、栃木などの公立の小・中・高等学校における体罰と、これに対する処分事例としては、以下のものがある。

〈埼玉県の実例〉

① 事件・事故の概要

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

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

処分内容	懲戒処分（減給3か月）
処分年月日	15年11月27日
職名・年齢・性別	教諭・33歳・男性
校種	県立高等学校
発生年月日	15年9月26日

② 事件・事故の概要

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

さらに、事故後、同生徒の負った傷害への適切な対応と校長への報告を怠った。

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

③ 事件・事故の概要

14年6月17日の1時限終了後の休み時間であった午前10時10分頃、当該教諭は、同校の体育館管理室において、第1学年女子生徒7名に対し、1時限目の体育の授業における服装について口頭で注意しながら、ソフトボール用のバットのグリップエンドで同生徒7名の頭頂部を4回ずつ叩いた。その結果、同生徒7名の頭頂部にこぶを生じさせた。

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

発生年月日 14年6月17日

〈神奈川県の記事〉

④ 事件・事故の概要

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

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

処分内容 懲戒処分（減給3か月）

処分年月日 16年3月26日

職名・年齢・性別 教諭・48歳・男性

校種 公立中学校

⑤ 事件・事故の概要

15年10月7日の遠足の帰り道、当該教諭は、何度注意しても危険な行為をやめなかった男子児童を指導した際、次の行為を行い、負傷させた。

- ・ 横断旗のプラスチック柄で児童の頭部を1回叩いた。
- ・ 児童の両肩を持って、足を払い、路上に倒した。
- ・ 児童の両足首を両手で持ち、逆さ吊りにしたまま横断歩道を渡り、その後持っていた足首を放した。

- ・ 児童の着ていたパーカーの襟首を持って起こし、右平手で左頬を1回叩いた。
- ・ 児童に覆い被さって、両手を押さえ、「顔を見せろ。おまえには負けないぞ。」と言った。
- ・ 児童がパーカーの下に着ていたTシャツの襟首を持って、瞬間的に首を圧迫した。

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

⑥ 事件・事故の概要

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

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

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

〈東京都の事例〉

⑦ 事件・事故の概要

15年8月9日午後1時30分頃、当該教諭は、体育館での女子バレー部の練習中、緩慢なプレーをしていた1年生の左頬を右平手で1回叩き、また、同月28日午後4時頃、体育館での女子バレーの練習中、セッターとしてのミスが多く集中力が欠けていたため、1年生の左頬を右平手で1回叩き、さらに、同年10月3日、午後3時30分頃、理科室において自転車で2人乗りをしていた1年生の指導をしていた際、その中のバレー部員4名の左頬を右平手で1回ずつ叩いた後、生徒1名に対し、左頬を1回叩いた。

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

〈栃木県の事例〉

⑧ 事件・事故の概要

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

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

(6) 卒業生及び保護者からの上申書等

大成高等学校の卒業生及び保護者から下記4(1)エの八王子支部平成15年(ワ)第2254号事件に関して、裁判官に提出された上申書等には、X1について、「授業や部活に一生懸命で、私達のことを真剣に考えてくれた生徒思いの先生」「たくさん、叱られました。今でもつき合いがあるというのは、生徒にとって信頼の厚い先生」「無遅刻、無欠席、無早退を強く勧めていました。」「少しでも茶髪はだめで何度、注意されてもなおっていないければ呼び出されて帰されたこともありました。」「授業中に私語や居眠りを許さず授業を進めていく先生でした。」などと記載されていた。

(7) X1の組合活動等

X1は、15年3月24日の組合結成に参加して副執行委員長に就任し、以下のとおり、積極的に組合活動等に取り組んだ。

ア X1は、組合結成後に行われた15年5月28日、同年6月10日、同年7月2日、同月16日及び同月28日に計5回開催されたすべての団体交渉に副執行委員長として出席し、積極的に発言していた。

イ X1は、組合の会議では、副執行委員長として組合運営を主導した。また、組合内では、生徒募集の方針、校長などの校内人事、書道教室の設置などを巡り、Y1理事長の方針に反対する主張をしていた。

ウ 15年5月17日のPTA総会において、同年3月の人事について何故交替させる必要があったのか、前校長の解任理由が明確でないとして、その解任理由は何かなどを問い質す発言をした。

エ 15年6月11日、Y3校長が不在で開催された職員会議に

において、同校長からの伝言として、Y4教頭が「今年の募集委員は業務命令で全員にやってもらう。」と発言したのに対し、X1は、「募集業務は業務命令という形はとらなくても問題はない。何故、そのようにするのか。長年の労使慣行を無視するのはおかしい。」と強く主張し、Y4教頭と対立した。

さらに、同月18日の職員会議においては、Y3校長に対して、上記同様の趣旨の発言を行うとともに、「話し合いもなくこれからもこのような一方的なことが続くと、法人と教員との信頼関係がぎくしゃくし大成高校の発展のマイナスになるので困る。」と抗議した。

4 本件解雇後の労使関係と本件入試業務等など

(1) 本件解雇に対する組合活動の活発化

ア 15年9月3日、組合は、学園に対して、交渉事項を本件解雇、団体交渉場所を大成高等学校小会議室として団体交渉を申し入れたところ、学園は、団体交渉場所を東京都労委、団体交渉日を同月8日とする申入れを行い、結局同8日に東京都労委で団体交渉を行うことになった。しかし、同日の団体交渉は、組合と学園との間で傍聴人の人数の調整がつかず、開催されなかった。

イ 15年9月9日、組合は、午前8時45分から午後0時30分の半日ストライキを行い、職員室内の組合員の机の上に、高さ約60センチメートルの筒状の物に「X1教諭の不当解雇を撤回せよ」などと記載した幅約10センチメートルの紙を貼付した工作物を設置し、「団結」と記載した赤リボンを着用した。また、同月15日、組合は、支援者を含め約50名でY3校長の自宅を訪れ、同校長の家族に抗議文等を手渡した後、付近の広場で集会等を行った。

ウ 15年9月17日、学園は、組合に対して、職員室内の机の上に設置した工作物の撤去、勤務中の赤リボン等の着用、生徒へのビラ等の配布を止めることを文書で求めた。学園は、その後も再三再四これを求めたが、組合は聞き入れなかった。

なお、生徒へのビラ配布は、同月2日以降ほぼ毎日行われたが、ビラの記載内容は、主にX1の解雇の不当性を訴えるとともに、学園の経営体制を非難するものであった。

エ 15年9月19日、学園は、X1を被告として、八王子支部に対して雇用契約不存在確認の訴え（八王子支部平成15年(ワ)第2254号）を提起した。

17年9月21日、同支部は、学園が提起した雇用契約不存在確認請求とX1が提起した地位確認等反訴請求に関する併合事件について、学園の本訴である雇用契約不存在確認の訴えは、確認の利益を欠くとしてこれを却下した。そして、X1の反訴請求のうち、学園に対する雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認の訴えは理由があるとして、これを認容した。そのうえで、判決は、X1の賃金請求権は失われなないとして、本俸等については、15年10月から17年5月までの未払い賃金・賞与等の合計額及び同年6月から判決確定に至るまでの毎月の賃金額の支払いを命じ、これについて仮に執行できるとした。

学園は、この判決を不服として東京高等裁判所に控訴したが、18年1月26日、同裁判所は、学園の控訴を棄却した。さらに、学園の上告及び上告受理申立てに対して、同年6月20日、最高裁判所は、学園の上告を棄却し、本件を上告審として受理しないとの決定を行った。

オ 15年9月22日、組合は、三鷹産業プラザにおいて、保護者説明会を開催した。この説明会には、150名余りの保護者が参加し、組合は、これまで行ってきた組合活動について説明した。

これに対し、学園は、同月30日、保護者に対して、本件解雇の経緯や学園の考え方を説明した文書を郵送した。

カ 15年10月2日、組合は、午前中、半日ストライキを行った。このストライキの際、組合員は、授業中の校内の廊下を赤旗を掲げ、上記赤リボンに加え、「団結」と記載した赤腕章を着用して練り歩いた。

また、組合は、文化祭の前日の同月3日に、当初予定していた半日ストライキを延長して終日（午前8時45分～午後4時）ストライキを行った。その日、学園のグラウンド内では生徒約100人が人文字を作り、卒業アルバム用の空中撮影を行っていたが、組合員5名は、人文字の近くで、赤腕章等を着用したまま、赤旗5本を振った。その結果、人文字の映像に、組合員の姿も映ってしまい、学園は業者に依頼して画像の修正処理を行った。

キ 15年10月9日、学園では体育祭が開催されたが、組合員は「X1教諭の解雇撤回」と胸部に大書きした黄色のTシャツを着て、赤腕章等を着用した。学園は、組合員に対し、シャツを脱ぐよう文書で指示したが、組合員は、学園の指示を無視して着用を続けた。

ク 15年10月11日、学園は、保護者会を開催した。この保護者会は、学園の全校生徒912名の保護者のうち231名が参加し、約5時間にわたり行われた。Y1理事長ら学園側及

びX2委員長ら組合側が出席する中で、保護者らは、組合に対しては、生徒へのビラ配布等の停止を要望し、学園に対しては、X1の解雇の撤回と上記エの訴訟の取下げなどを要望した。

ケ 15年10月13日（体育の日で休日）、組合は、その支援者を含め約20名でY1理事長の自宅に赴いたところ、同理事長が不在であったため、抗議文を自宅ポストに入れ、自宅前でハンドマイク等を用いてX1の解雇撤回を要求する集会を約40分間行い、最後にシュプレヒコールを行った。

同月15日、学園は、組合の上記行動に対して抗議文を交付したところ、組合は、「当組合は、自宅における抗議活動も正当な組合活動であると認識している。また、今後も当組合が必要と判断した時期に、必要と考える対象者に向けて抗議活動を行う。」などとする文書を学園に交付した。

コ 15年10月15日頃、学園は、卒業アルバム用の教員の集合写真や部活動写真などの写真撮影を行ったところ、組合員が赤腕章等を着用したまま撮影に臨んだので、学園は赤腕章等を取り外すよう指示した。これに対し、組合員は、これを聞き入れずに撮影終了まで着用し続けた。なお、学園は、業者に依頼して赤腕章等が写った画像の修正処理を行った。

(2) 生徒募集業務に関する申入れとその後の経過

ア 15年10月中旬頃、学園は、同月18日に開催を予定していた第1回学校説明会において、募集委員として学校説明を担当させる予定であった組合員X6及び同X7に対して、同説明会において赤腕章や赤リボンを外すことの確認を求めたが、両名は、自分たちだけでは回答できないと述べた。

そこで、学園は、同月15日、組合に対し、①生徒募集業務が学園にとって非常に重要であること、②生徒募集業務遂行中の赤腕章等の着用、机上設置物、ビラ配布などの組合活動を中止するとの確認を組合に求めていること、③同月16日午前9時までにその確認がない限り、組合員に募集委員をやってもらうわけにはいかないことなどを記載した「平成16年度生徒募集業務遂行に当たって（申し入れ）」と題する文書を交付した。

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

同日、学園は、組合の抗議文に対して、生徒募集業務中に赤腕章等を着用しないようにとの申入れを受け入れてもらえないことが明確になったので、「不本意ながら貴組合員に募集活動をしてもらうわけにはいかないことになりました。」と記載した文書を交付した。

同月17日、組合は、「何ら話し合いも行わず、一方向的に組合員を業務から外さんとする法人の行為は断じて認められない。今後の抗議活動は、当組合が必要と判断すれば実行する。」などと記載した文書を学園に交付した。

イ 15年10月16日、組合は、三鷹市公会堂で抗議集会を行った。同集会には、学園のPTA役員が出席しており、終了間際になって、同役員が前に進み、Y3校長を支持し組合の活動を批判する演説を始めた。これに対し、X2執行委員長は「マ

イクを返して演説を止めてください。」と何度も制止したが、同役員は演説を止めなかった。組合は、同集会終了後、三鷹市公会堂周辺をデモ行進した。

ウ 15年10月18日、学園は、中学生と保護者を対象とした第1回学校説明会を大成高等学校の体育館で開催した。説明会の開始直後、赤腕章を着用した組合員6名が説明会場の体育館に入ろうとしたので、Y4教頭がこれを制止しようとして体育館入口付近で小競り合いとなった。その後、組合員数名が赤腕章を着用していないからとして体育館の中に入ったが、組合員らは再度赤腕章を着用して参加者の後ろ側を歩くなどした。

エ 学園では、15年10月20日から中間試験の期間に入っていたが、組合は、同月21日に、X1の解雇撤回を求めて午前8時45分から同8時55分、同9時35分から同9時50分、同10時15分から同10時30分、同10時55分から同11時、同11時25分から同11時30分、同11時55分から同12時の6回にわたり、5分から15分刻みの断続的な時限ストライキを行った。その際、組合員は、中間試験の休み時間中に、校内でハンドマイクを用いて演説を行った。

オ 15年10月21日と同月23日の両日、学園は、視聴覚教室において、学習塾関係者を対象とした学校説明会を開催したが、その際、組合員は、両日とも赤腕章等を着用して入室し、閉会まで傍聴し続けた。なお、学園では、従前このような説明会には、教員が参加するものとされていた。

同月27日、学園は、組合に対して、上記中学生と保護者を対象とした入学希望者に向けた学校説明会及び学習塾関係者を対象とした学校説明会における組合の行為について抗

議するとともに、「生徒募集活動に関しては、腕章・リボンなどを着用せず、労使間の問題を部外者に知らしめるような行為を一切行わない」ことを約束すれば、いつでも募集委員になっていただくと記載した文書を交付した。

カ 15年10月30日、同月31日の両日、組合は、午前中に半日ストライキを行い、生徒登校時及び休み時間中に校内でハンドマイクを用いて演説を行うなどした。

なお、組合は、同月31日に、職員室のドアや窓ガラスに「不当解雇撤回」「校長辞任要求」などと印刷したビラ30数枚を合成接着剤を使って貼り付け、学園がこれらの紙を剥がしても、更に紙を貼るなどした。また、同年11月に入ってから職員室の窓ガラスにビラが貼られることがあった。

(3) 16年度入試問題作成業務に関する経過

ア 15年11月7日、学園は、Y4教頭、国語科主任の組合員X8、数学科主任の組合員X9、英語科主任の非組合員X10及び教務主任の組合員X6の5名をメンバーとして、16年度入試問題作成のための第1回入試問題作成会議を開催した。

席上、X9が、例年10月に第1回会議が開催されていたのに、同年度の会議の開催が1か月遅れていることについて、管理職の責任を問う旨の発言を行った。Y4教頭は、メンバーに対して、期日までに入試問題を完成させることができるかなどと質したところ、X9は、期日までには入試問題を完成させる旨発言し、X8は、国語科は素材を選んだりする関係で初稿の納期を延ばせないかとの発言をした。さらに、X9は、印刷業者に対する初稿出しを同年12月19日位にできないかなどと提案した。これに対してY4教頭が、「難しいのであれば外部業者

に入試問題作成を依頼することを考えるしかない。」と述べたところ、X8は、今から外部業者に頼むことこそ無理なのだから、初稿納期を同月19日でなくても可能な限り延ばせないかと再提案し、Y4教頭は業者に確認する旨回答した。

イ 同15年11月12日、学園は、上記アと同様のメンバーで第2回入試問題作成会議を開催した。

席上、Y4教頭は、前回の第1回入試問題作成会議で問題となった業者の初稿納期の確認について、同年12月19日では対応が難しいとのことであったこと、Y3校長の意向として、全力で入試問題の作成業務に取り組むことができないのであれば、国語科と数学科の入試問題の作成については外部業者に発注することも考えている、最近の組合の活動を見ていると入試問題作成業務とバッティングする恐れがあり、やってもらえるか安心できない、納期までに入試問題の作成ができるか確認したいなどと発言した。これに対し、X9は、入試問題作成会議の遅れと管理者の責任を追及するとともに、入試問題の作成を期日までにやらないとは言っていない、入試問題の作成と組合活動は別の問題である、これからどうなるのかについて責任は持てないなどと述べた。

なお、組合は、同年11月12日の午前中にストライキを行っており、組合員は、職員室の窓等に合成接着剤を使ってB4版のビラ20数枚を貼付した。このため、Y4教頭は、これらのビラを剥がす作業に追われていた。

ウ 同15年11月14日朝、Y3校長は、職員室でX9に対して、「入試問題はきちんと責任を持って作ってくれるのですか。」と声をかけ、12月初旬の期限に間に合わせることができるかの確

認をしたところ、X9は「作問の指示が遅れたのは、そちらの責任だから私は何ともいえません。」と答えた。これに対し、Y3校長が「じゃ、責任は持ってもらえないのですか。」と再度確認すると、X9は「責任はそっちにあります。」と答えた。そこで、Y3校長は「時間もないので、それでは結構です。今回は外注にしますから。」と告げたが、同人は特に異議を述べることはなかった。

同日、Y3校長は、X8に対しても上記と同様の確認を行ったところ、同人の答えもX9と同様であったので、X8に対して「じゃ外注します。作問は結構です。」と告げたが、同人は特に異議を述べることはなかった。

また、同日、Y3校長は、非組合員X10に対しても上記の趣旨の確認を行ったところ、同人からは期日に間に合わせるとの確認を得た。

そこで、学園は、非組合員X10の担当する英語科については入試問題の作成を同人に依頼することとし、組合員X9の担当する数学科及び同X8の担当する国語科についての入試問題の作成は外部業者に発注することとした。

(4) 入試委員選任に関する経過

ア 15年11月に入り、組合は、同月4日から同月15日までの間、「不当解雇撤回」及び「Y3校長の辞任」を要求項目として、ほぼ1日おきに半日ストライキを行った。このストライキに際して、組合は、休み時間中に校内でシュプレヒコールを行った。また、同月4日、6日、12日には、職員室内のドアや窓ガラスにY3校長の辞任を要求するビラを合成接着剤等で貼付した。

イ 15年11月4日、学園は、今後予定されている学校説明会等の生徒募集業務において、組合が妨害活動を行うことが懸念されるとして、組合員を債務者として、八王子支部に業務妨害禁止の仮処分（八王子支部平成15年(㊦)第372号）を申し立てた。

同月13日、組合は、同支部に対して、①同月16日、同月29日、同月30日、同年12月6日の日程において債権者（学園）の申立書にある行為（学校説明会、校舎見学、個別相談会などの生徒募集業務について、大声を発するなどして喧噪状態を作出すること、赤腕章等を着用すること、組合旗、横断幕など組合活動を表すものを掲げることなど）を行う意思、予定をもっていないこと、②債権者の強い危惧を真摯に受け止め、学校説明会場付近において殊更に滞留するなどの行為は行わず、説明会を妨害する行為を行わないなどとする上申書を提出した。

同月14日、八王子支部は、組合員に対し、学校説明会が予定されている同月16日、同月29日、同月30日、同年12月6日の日時に、学園内並びに学園に隣接する道路及びその付近で、①大声を発するなどして喧噪状態を起こさないこと、②赤腕章を着けたり、横断幕など組合活動を表すものを掲げたりしないこと、③デモ行進をし、又は学校に隣接する道路において多数者で滞留しないことなどを命じた。

ウ 15年11月16日の日曜日午後2時頃、組合は、X1の解雇撤回を求め、三鷹産業プラザで集会を開き、その後、JR中央線三鷹駅から大成高等学校に至る三鷹通を赤腕章を着けた組合員を先頭に、組合旗、不当解雇撤回と記載された横断幕を掲げ

て、シュプレヒコールを繰り返しながらデモ行進した。学園では、そのほぼ同時刻に、学校説明会が開始されるところであった。

エ 15年11月21日、学園は、組合に対して、入試委員は新入学生徒を選抜するために、入試監督、採点、面接、判定会議、入試発表を担当するもので、組合員に入試委員を担当してもらうに当たっては、「学園側からの業務命令には日常的に服し、決して違反することなく、また業務妨害を行わないこと」を約束して、入試委員を担当していただけたらと考えており、同月26日までにその約束がない場合は、入試委員を担当してもらうわけにはいかない旨を記載した「入試委員について」と題する文書を交付した。

オ 15年11月26日、組合は、学園に対して、上記文書の回答期限を1日延期するよう申し入れたが、学園は、組合に対して、期限の延期については、上記文書を同月21日（金）に手交しており、組合内で十分検討できる時間も考えて同月26日としたもので、組合の主張を受け入れるわけにはいかないし、組合員に入試委員を担当させることはできない旨回答した。その主な理由は、①入試委員は十分に信頼のおける人でないと担当させられないこと、②学園が約束するよう申し入れたのは、日常的に就業規則を守り、就業中は業務命令に従い業務に専念してもらうというもので、社会通念上も極めて当然のことであること、③組合の対応には誠実さが感じられないことなどが挙げられていた。

これに対し、組合は、同月27日付け文書により、①組合員を生徒募集業務に復帰させること、②（例年に比べ）大きく遅

れた入試問題作成業務開始について意見を述べた組合員を入試問題作成業務から除外したことに抗議すること、③組合員が入試監督・採点・面接・判定会議・入試発表の業務を実施する日程において、特段組合活動を行う意思はなく、赤腕章の着用等一見して受験者に組合活動と認識されるものを着用する意思がないので組合員を入試委員の業務から除外しないよう通知した。

学園は、同日付け文書により、①15年10月18日、同月21日、同月23日、同年11月16日に組合の行った生徒募集業務の妨害行為を繰り返している事実がある状況では、生徒募集業務に復帰させることはできないこと、②学園が国語科及び数学科担当の組合員に入試問題を担当させなかったのは、問題作成に責任を持つとの明確な確認が得られなかったためであること、③赤腕章等を着用しないことを約束してもらわない限り、募集委員・入試委員を担当してもらわないわけにはいかない旨回答した。

カ 15年11月28日、学園は、組合員を債務者として、八王子支部に対して、①学校業務の妨害を行わないこと、②経営者個人宅への要請行動を行わないことなど業務妨害禁止等の仮処分（八王子支部平成15年(ワ)第403号）を申し立てた。

なお、16年1月19日、上記事件について、当事者間で和解が成立した。和解内容は、X1の解雇に関する本案訴訟の一審判決言渡しまでの間、組合員は、①学校の授業時間中及びその前後30分間、学校敷地内及び学校敷地から50メートルの範囲内で、拡声器を使用するなどして大声を挙げないこと、②学校敷地内で赤腕章等を着用しないこと、③学校敷地内で組合活動を示す組合旗・横断幕を設置したり、掲げたりしないこと、

④ Y 1 理事長及び Y 3 校長の自宅に赴き、面会強要しないこと、
⑤ Y 1 理事長及び Y 3 校長の自宅から半径 5 0 メートルの範囲
内で拡声器を使用したり、大声を挙げるなどして、同理事長及
び同校長を非難し、演説を行い、シュプレヒコールをしたりし
ないことなどであった。

キ 1 5 年 1 2 月 8 日、組合は、学校敷地ないし施設内で、①生
徒対象のビラ配布を停止すること、②赤腕章等の着用を停止す
ること、③ビラ貼付を停止すること、④机上の工作物の設置を
中止すること、⑤組合旗・横断幕の設置を中止することを決定
し、その旨学園に通知した。

ク 1 5 年 1 2 月 1 1 日、東京都労委において、あっせん員立会
いの下で、組合側 1 5 名、学園側 7 名が出席し、団体交渉が
行われた。議題は主に X1 の解雇問題であったが、労使双方
の主張は平行線を辿った。

ケ 1 5 年 1 2 月 1 2 日、組合は、本件解雇について、東京都労
委に対して不当労働行為救済申立て（東京都労委平成 1 5 年不
第 1 1 0 号）を行った。

(5) 本件自宅研修命令に関わる経過

ア 1 6 年 1 月 1 9 日、学園は、入試委員を担当しない専任教諭
及び常勤講師の全員を対象に、入試期間中、自宅を研修場所と
する研修命令を発出した。その内容は、①研修期間は、同月 2 2
日、同年 2 月 1 0 日、同月 1 2 日及び同月 1 3 日の 4 日間、②
研修内容は「あなたの専門教科の指導を通して本校生徒の学
力を向上させる具体的な工夫について」、③報告書の提出期
限は、同月 1 6 日、④当該研修の日の出勤簿表示は「研修」と
すること、⑤「やむを得ず、研修のため自宅を離れる場合には

学校からの緊急連絡に対応できるようにしておくこと」とされていた。

なお、上記研修期間のうち、16年1月22日は推薦入試日であり、同年2月10日は一般入試日、同月12日はその合格発表日であった。また、この自宅研修命令は組合員ばかりでなく、入試委員を担当しない非組合員も対象とされていた。

イ 16年1月21日、学園と組合は、午後6時から同7時まで、校舎内において自宅研修命令問題について団体交渉を行った。

席上、組合が、研修場所を自宅に特定する理由を質すと、学園は、入試委員が入試業務に専念するためと回答した。また、学園は、部活動や調査書の作成などの業務があっても出勤してはならず、自宅研修命令に違反すれば、処分もあり得る旨述べた。

ウ 16年3月1日、組合は、本件入試業務等から組合員を排除したこと及び組合員に対して本件自宅研修命令を発したことについて、東京都労委に対して不当労働行為救済申立て（東京都労委平成16年不第11号）を行った。

5 その後の労使関係等

(1) 17年1月24日、組合は、学園が組合員全員に対して16年度夏期賞与について「マイナス査定」したこと及びX2執行委員長に対して、校長を批判する内容の組合ニュースを生徒の見えるところに置いたことを理由に戒告処分を行ったことは不利益取扱い及び支配介入に当たるとする不当労働行為救済申立て（東京都労委平成17年不第4号）を行った。この事件については、現在、東京都労委に係属中である。

(2) 17年2月10日、組合は、学園が組合員10名に対して発し

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

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

同年6月9日、東京都労委は、上記事件（東京都労委平成17年不第6号及び同第39号）を併合して審査することを決定した。この事件についても、現在、東京都労委に係属中である。

第4 当委員会の判断

1 本件解雇について

(1) X1の体罰について

ア 学園は、X1の生徒に対する体罰について、生徒やX1自身に対して事情聴取などを行ったところ、X1が体罰の事実を否認し、虚偽の弁明を続けて隠蔽しようとしたので、X1に対する信頼関係が破壊され、教師として教壇に立たせることができなくなったと判断して普通解雇に付したと主張する。

イ 前記第3の3(3)認定のとおり、解雇通知書でのX1の解雇理由は、①体罰をしたこと、②体罰をした事実を認めないこと、③体罰についての認識が改まっていないことから、教員としての資質を著

しく欠いており、信頼することができなくなったというものである。

まず、同3(1)、(2)認定のとおり、学園が解雇理由として主張するX1の体罰の事実のうちにはこれを認定できるものもあるが、それらは、Y3校長が15年5月21日の職員会議において責任を問えないと表明した同日以前の事実である。それにしても、X1が生徒に対して認定された体罰を行っていたことは事実であって、このような生徒に対する体罰がいかなる場合であっても許されないことは当然である。そのうえ、本件では、上記のような事実があったにもかかわらず、X1は、学園による数回の面談において、当初は記憶にないとのあいまいな態度をとり、以後は一貫して体罰の事実を否定する態度に終始しており、このようなX1の態度は、同人が教員であることを考慮すると非難されても仕方のない行為であることは当然であって、このことが学園のX1に対する信頼関係を相当程度に損なわしめたであろうことは推測するに難くない。したがって、学園が、X1のこのような態度を理由にして何らかの処分を行ったとしても、その処分が適正な手続により決せられ、社会通念上相当なものであれば、そのこと自体については首肯できないわけではない。

ウ 学園は、本件において上記主張の理由により、X1を普通解雇に付したというのであるから、以下においては、学園が本件解雇を行うに至った経緯や手続、本件解雇の相当性、本件解雇の当時における労使関係の状況等を考察し、X1に対する普通解雇が相当なものといえるか、それとも学園の不当労働行為意思の下に行われたものであるかについて検討することとする。

(2) X1の体罰に関する調査について

ア 同3(1)ア認定のとおり、X1の体罰に関する調査は、15年5月14日にY3校長が生徒Z1から相談を受けたことを契機に行われた

ものであったが、同日の相談内容をみると、Y3校長は生徒Z1から主にバスケットボール部の活動内容に関する相談を受けていたというものであり、その際、同校長は生徒Z1からX1の体罰については何も聴かずに、中間試験が終わったら仲間と意見交換をした上で、X1に対し要望したらどうかなどと助言をただけであった。また、相談の際にY3校長が生徒Z1から渡されたという「部活での事」と題するメモの記載内容をみると、主にバスケットボール部におけるX1の指導方法への不満とX1の顧問からの交替を求めたもので、X1の体罰に関しては、全体の32行中1行半において、「昨年、練習メニューで外周があり、タイム内に入れなかった自分をなぐる・ける・はたくをしてきました。」というものであった。

これらのことからすれば、生徒Z1からの相談があった時点においては、Y3校長も生徒Z1もX1の体罰については、特に大きな問題とはみていなかったものと思料される。

イ 同3(1)イ認定のとおり、Y3校長は、生徒Z1から相談のあった1週間後の15年5月21日の職員会議において、教員に対して体罰はあってはならないなどと訓示し、サービスの厳正に関する文書を配布した。その際、同校長は、教員からの質問に対して、「過去については問えない。」「今後は処分もあり得る。」と述べた外「部活の件で1件調査中のものがある。」として、教員による体罰を学園として問題視する姿勢を示したが、事前にはX1に対して事実関係を確認したり、注意する等の措置をとっていない。

次いで、同3(1)ウ認定のとおり、同校長は、同年6月10日に、同年5月14日の助言後の状況について話を聞こうとして、再度生徒Z1を呼び出して事情聴取を行ったところ、生徒Z1は、同

年6月6日の退部のことや、同年5月12日の体罰のことを述べたが、そこで述べられた体罰が同月14日の2日前の出来事であったというにもかかわらず、このことをその際には問題としていなかった。

ウ しかるに、同3(1)エ認定のとおり、Y3校長は、生徒Z1の相談から1か月を過ぎた同年6月下旬頃になって、初めてX1と面談し、生徒Z1に対する体罰についての事情聴取をしている。このような学園の行為は不自然というべきである。

(3) 本件解雇の手續の相当性について

ア 次に、学園の本件解雇に当たっての手續についてみると、同3(1)、(2)認定のとおり、学園は、生徒Z1だけではなく、その事情聴取から明らかになった他の生徒に対しても事情聴取を行うとともに、X1自身に対する面談も数回にわたって行い、更には同人に対して弁明の機会を与え、X1に対する本件解雇を決定している。このことからすれば、学園は、本件解雇を一応適正な手續に従って行ったものとみられないでもない。

イ しかしながら、本件解雇の手續を仔細にみると、同3(1)カ及び(2)認定のとおり、学園は、生徒Z1からの事情聴取で指摘されたX1の体罰の問題について、15年7月2日に理事会を開催し、処分の可能性があることを確認し、その後も生徒やX1からの事情聴取を続けていたにもかかわらず、その結果を集約して、処分の程度や内容を審議するための理事会を開くことなく、同年8月下旬にはY1理事長とY3校長の2人だけでX1を本件解雇に処することを決定しており、その際には大成高等学校における過去の体罰の事例や近隣地域の高等学校等における体罰に対する処分の事例、程度についての調査も行っていない。このことは、決定されたのが教員の解雇という

学園及びその構成員にとっての重大事であり、学校教育法第11条が定める体罰をめぐる基本方針に係わる問題であったことを考えると、性急な手続であったといわざるを得ない。

さらに、同3(3)認定のとおり、X1の解雇通知書に挙げられた「解雇事由に該当する具体的事実」には、Y3校長が15年5月21日の職員会議において「過去については問えない。」としていた同日以前の14年11月頃、12月頃、15年4月頃、同年5月12日の体罰の事実が挙げられており、本件解雇は、Y3校長の訓示内容等と矛盾する方針で行われている。

ウ 以上のことからすれば、X1に対する本件解雇は、懲戒解雇ではなく普通解雇であったとしても、教員を解雇してその生活の糧を奪うという重大な問題について、過去の体罰に対する処分等について調査もせず、また、理事会等の学園の機関などに諮ることもなく、しかも、Y3校長が責任を問えないとして表明していた過去の事実をも理由に行われており、手続的にみた場合、相当性が疑わしいというべきである。

(4) 本件解雇の理由の相当性について

ア 次に、本件解雇が理由の面で相当なものであったかについてみると、同3(1)ウ、(2)ウ、エ、カ、キ認定のとおり、学園が解雇理由として掲げるX1の体罰の事由については、Y3校長が15年5月21日の訓示の中で「過去については問えない」としていた同日以前については7回ほどの体罰の事実が認められるが、同日以降についてはその事実を認めることは証拠上十分ではない。

同3(3)、(5)認定のとおり、学園は、15年9月1日付けでX1を懲戒解雇ではなく普通解雇としたものであるが、大成高等学校においては、これまで体罰を理由に懲戒処分や解雇処分を行った例はな

く、また、埼玉、神奈川、東京、栃木などの公立の小・中・高等学校の例をみても、本件とほぼ同程度ないしは本件より悪質な体罰の事案であっても、その処分の程度は、せいぜい停職1か月又は減給1か月ないし数か月程度であった。

また、X1のこれまでの学園における教員としての勤務状況をみると、同1(3)認定のとおり、X1は、本件解雇に至るまでの24年間学園から処分を受けたことがなく、23年間商業科等の担当教員、学級担任として生徒に対する教育、生活指導を行い、男女バスケットボール部での顧問としての指導に熱心に取り組んでいた。そして、同3(1)、(2)認定のとおり、本件解雇においてX1が体罰を行ったとされる5名の生徒に対する体罰も、いずれもバスケットボール部の部員に対して、練習態度や生活態度等について指導を行っていた際のものであり、しかも、生徒の側にも言葉遣いが悪いことや練習に当たっての態度に問題があると考えられる行動もあった。このような事情にかんがみると、体罰という暴力自体は決して許されることではないにしても、X1が体罰を行った事情には、生徒に対する指導の熱心さの余りに行き過ぎた面があったとも考えられる。そして、X1のこのような熱心な態度については、同3(2)エ、キ及び(6)認定のとおり、生徒の側からも一応の理解を得ていたものといえる。

以上のことからすれば、X1が生徒に対する体罰を否定する態度に終始していたという事実があったとしても、学園がX1を普通解雇としたことは、事実を認定し難い非違行為を理由とするものが含まれており、また、処分としての均衡を明らかに欠いており、この点でも不相当なものであったといわざるを得ない。

イ 次に、学園は本件解雇の理由として、X1が学園による面談の中で体罰を行った事実を隠蔽したことを挙げ、教員としての資

質を欠き、また学園との信頼関係を破壊したと主張するので、この点についてみることにする。

同 3 (1)、(2) 認定のとおり、学園は、生徒 Z1 や他の生徒に対する事情聴取の結果を踏まえ、X1 に対しても数回にわたり面談を行っている。そこで、X1 に対する面談の方法をみると、学園は、これらの面談の際に、X1 に対して、どのような目的で、いつの時点の、どのような行為（体罰）について事情聴取するのか、Y 3 校長が職員会議で発言していた 15 年 5 月 21 日以前の体罰の事実を除くのか、あるいはこれらをも含めて問題とするのかなどを具体的に示した上で行っていたわけではなく、ただ過去の体罰の事実の有無を聴取しようとする態度に終始している。特に、同年 6 月 30 日及び同年 7 月 14 日の X1 に対する面談の際には、Y 5 副校長は、同年 5 月 12 日及びそれ以前の体罰について、Y 3 校長の発言内容に反して、就業規則に規定する賞罰委員会の設置と懲戒処分が行われることをほのめかし、また、事実を認めれば処分が軽くなるなどと述べ、X1 が体罰の事実を認めるよう誘導して聞き出そうとしており、その方法は妥当なものとはいえない。

同 2 (1) イないしオ、(2) ア及び同 3 (1) イ、(7) 認定のとおり、当時の学園では、生徒指導のあり方や入試判定基準などの学園の運営をめぐって Y 1 理事長と教員間で対立し、同理事長が学園の運営に係る主要ポストの人事異動を行ったことを契機に組合が結成され、X1 が組合の副執行委員長に就任して積極的に組合活動に取り組んだ。このような状況のなかで、15 年 4 月に上記人事異動で退任した校長に替わって新校長として着任した Y 3 校長は、同年 5 月 21 日の職員会議において、「大成高校教員のサービスの厳正について」と

する文書を配布して、「残念ながら大成高校教員として一部不適切な姿勢と対応、義務の不履行といわれても仕方がないようなものが見られます。」等と訓示した。そして、学園は、同年6月下旬以降、X1に対する面談を行ったが、その際に、上記のように過去の体罰の事実についてその有無を問うとして、X1に対し次第に処分を前提とした調査であることを明らかにしていった。このような状況において生徒に対する体罰の有無の調査をされたX1としては、生徒が訴える過去の体罰の全体に対して責任を問われ、その結果解雇処分などの厳しい処分を受けるかもしれないとの恐怖心と危惧感を抱いたであろうことは容易に推認できるのであり、同人が同年6月20日の面談やその後の面談において、当初のあいまいな態度から次第に自らの行為を否定する対応をするようになったのも、同人の心情からすれば無理からぬ側面もあったと考えられる。したがって、X1の面談における対応については、学園が解雇をもって対応するほど、X1が教員としての資質を著しく欠き、X1と学園との間の信頼関係が破壊されたとまではいうことはできない。

(5) 学園における労使関係について

以上のように、学園による X1 に対する本件解雇の適法性が疑われる中で、14年から15年当時にかけての学園における労使関係をみると、同2(1)認定のとおり、本件解雇の約1年半前の14年4月に、Y1が学園の常任理事から理事長に就任したが、当時の学園においては、後に組合の結成に関わった教務主任や生活指導主任などの教員とY1理事長との間で生徒指導など学園の運営をめぐる意見の相違があり、対立した関係にあった。その後、15年3月に、Y1理事長が、校長のほか、学園の運営に深い関わりのある主要ポストの教務主任や生徒指導主任等を交替させる人事異動を行ったところ、これに反発し

た教員を中心に人事異動の白紙撤回を要求して、同月24日に組合が結成されるに至った。そして、同2(2)認定のとおり、組合結成後も、組合は、引き続き団体交渉等において上記人事異動の撤回等を要求したが、学園は人事については管理運営事項であるとしてこれを拒否し続けたことから、学園における労使関係は、この人事異動問題を契機として、一挙に対立関係を深めていった。とりわけ、同3(7)認定のとおり、X1は、副執行委員長として団体交渉に出席し、積極的に発言したり、Y3校長などが出席した職員会議の場で、学園の運営に直接関わる生徒募集業務のあり方について意見を述べるなどしており、学園は、生徒指導のあり方など学園の運営の根本問題をめぐって学園と対立する組合の活動を嫌忌していたものと認められる。

(6) 不当労働行為の成否について

以上のとおり、学園がX1を普通解雇に付したことは、手続の点でも理由の点でもいかにも不相当なものであったと考えられるのであって、このことと当時の学園と組合間における対立した労使関係の状況を合わせ考慮すると、本件解雇は、組合の学園運営に関わる活動を嫌忌していた学園が、組合の要職である副執行委員長に就いていたX1に関する体罰の事実とそれに関する学園の面談におけるX1の態度に藉口して、普通解雇という過去に例もなく通常では考えられない重い処分を付することにより、組合を弱体化すべく同人を学園から放逐したものと思料される。したがって、このような学園の行為は、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たる。

(7) その余の学園の主張について

なお、学園は、学園がX1に対して体罰に関する事情聴取を行っていた間に、組合はこのことを団体交渉で触れることなく、抗議もなかったのであるから、この問題を組合の問題としていなかった証拠であ

ると主張する。

しかしながら、組合も主張するように、当時の組合にとっては X1 が体罰を理由にどのような処分が行われるか不明であったことから、事の成り行きを見守っていたとも考えられ、しかも、組合は、X1 に対する解雇通告の 2 日後にはこの問題を議題とする団体交渉を申し込むなどしているのです。X1 に対する学園の行為について組合が問題としていなかったとはいえ、学園の主張は採用できない。

2 組合員の本件入試業務等からの排除及び本件自宅研修命令について

(1) 本件解雇後の労使関係について

ア 前記第 3 の 3 (1)ないし(3)認定のとおり、組合は、15 年 9 月 1 日付けで X1 が解雇されるまでの間、副執行委員長という組合の要職にあった X1 が学園から生徒に対する体罰の疑いをもたれ、同年 6 月下旬の面談以来、たびたび事情聴取を受けていたことに対して、団体交渉の場などで学園に対して面談の経過や内容について質すことをせず、その成り行きを静観していた。

イ しかし、同 4 (1)認定のとおり、X1 が学園から普通解雇されるや、組合は、その 2 日後の 15 年 9 月 3 日に団体交渉を申し込んだほか、①同月 2 日からは、X1 の解雇撤回等を要求する内容を記載したビラを登校途中の生徒に配布し (同 4 (1)ウ)、②同月 9 日からは、職員室の各組合員の机の上に「X1 教諭の不当解雇撤回」と記載した高さ約 60 センチメートルの工作物を設置したり、「団結」と記載した赤リボンを着用し (同 4 (1)イ)、③同年 10 月 2 日からは、赤リボンに加えて赤腕章を着用し (同 4 (1)カ)、④同月 31 日からは、職員室のドアや窓ガラスに「校長辞任要求」などと印刷したビラを貼付した (同 4 (2)カ)。組合のこれらの行為は、結局同年 12 月上旬まで行われた (同 4 (4))

キ)。

また、組合は、⑤同年10月2日のストライキに際しては、授業中に校内の廊下を赤旗を掲げて練り歩き、更に翌3日にグラウンドで行われていた卒業アルバム用の生徒による人文字の空中撮影中に、その近くで赤旗5本を振って撮影を妨害し(同4(1)カ)、⑥同月9日の体育祭においては、「X1教諭の解雇撤回」と胸部に大書された黄色のTシャツを着用して臨み(同4(1)キ)、⑦同月15日頃の卒業アルバム用の教員の集合写真等の写真撮影の際には、赤腕章等を着用したまま撮影に臨み(同4(1)コ)、⑧同月21日の中間試験の際には、5分から15分刻みに断続的な時限ストライキを行い、中間試験の休み時間中に校内でハンドマイクを用いて演説する(同4(2)エ)など、生徒をも巻き込んだ活動を行うようになった。

さらに、学園の重要行事であった16年度の生徒募集業務においては、⑨同15年10月18日に行われた中学生と保護者を対象とした学校説明会において、組合員が赤腕章を着用して出席し、殊更参加者の後ろを歩き回り(同4(2)ウ)、⑩同月21日と23日の両日に行われた学習塾関係者を対象とした学校説明会においても、組合員が赤腕章等を着用して入室し、閉会するまで傍聴し続けた(同4(2)オ)。

しかも、⑪同年9月9日には、支援者を含め約50名でY3校長の自宅を訪れ、同校長の家族に抗議文等を手渡した後、付近の広場で集会等を行い(同4(1)イ)、⑫同年10月13日には、支援者を含め約20名でY1理事長の自宅を訪れ、自宅前でハンドマイク等を用いて集会を行った上、最後にはシュプレヒコールも行う(同4(1)ケ)など、学園幹部の個人の自宅やその家族

に対してまで組合活動の対象範囲を広げている。

このように、組合は、X1の解雇以降は学園に対してX1の解雇の撤回を要求し、これを認めない学園に対する要求の示威活動の日を追ってエスカレートさせた。このような組合の活動に対し、学園は、たびたび抗議するとともに、その中止を求めたが、組合は、これらの行為は正当な組合活動であり、X1の解雇撤回まで続けるなどと主張して、聞き入れることはなかった。

ウ 上記にみた組合員によって行われた行為の影響について検討すると、教員でもある組合員は、赤腕章等を着用して卒業アルバム用の写真に映ったり、さらに、ストライキ中ではあったが、授業中に廊下を練り歩いたりするなど生徒を巻き込んで激しい組合活動を行っている。このような行為が多感な時期にある高校生の心理面に大きな影響を与え、落ち着いて勉学する雰囲気損ない、彼らに学校に対する不信感、不安感を起こし、大きな動揺を与えるであろうことは容易に推測できることである。それ故、教育者でもある組合員には、労使間の対立を教育の場に持ち込んで、その力を借りて学園に対してX1の解雇の撤回を実現しようとする姿勢ではなく、教育者としてしかるべき見識を持って、自らの組合活動の結果がどのような影響を与えるかについて教育的に配慮し、組合活動との全体的な調和を図っていくよう努めていく責務があるというべきである。

また、学園が行った学校説明会等は、学園の生徒募集活動の中で大きな役割を果たしており、そのような重要な場に教員が赤腕章等を着用して傍聴したりする行為は、大成高等学校の受験希望者である中学生とその保護者に対して、学園の運営実態について不安を抱かせ、受験希望者が大成高等学校の受験を取りやめるということも十分予想できるのであって、その態様から判断して大成高等学校の受験希望者を

減少させ、もって学園にダメージを与えるという不当な目的をもって行ったとの疑いを抱かざるを得ない。

さらに、組合のY3校長やY1理事長の自宅付近での集会は、それらの者の私生活の平穩を乱す行為というべきである。

エ したがって、上記のような組合活動は、X1の解雇の不当性を広く訴えて同人の解雇撤回を求めるという目的や、ストライキ中の行為も含まれていることを考慮に入れても、手段・態様上の相当性を超えており、正当な組合活動の範囲を逸脱したものであったといわざるを得ない。

(2) 本件入試業務等及び本件自宅研修命令について

上記のように組合と学園との対立が激しさを増した前後の時期に、学園は、組合員を本件入試業務等に就かせず、また、学園の入試日程に合わせて本件自宅研修命令を発出しているので、以下においては、学園によるこれらの行為が不当労働行為に当たるか否かについて検討することとする。

ア 組合員を生徒募集業務に就かせなかったことについて

(ア) 組合は、学校説明会で赤腕章等を着けてX1の解雇撤回を求めることはその目的と相まって正当な組合活動に当たり、仮に学園に多少のマイナスが生じたとしても、それはX1に対して不当労働行為を行った学園が甘受すべきであると主張する。

しかしながら、上記(1)のとおり、組合は、X1の解雇撤回を求めて様々な活動を行っているところ、これらの行為が正当な組合活動の範囲を逸脱したものであることは上記判断のとおりである。また、上記1のとおり、X1の解雇は不当労働行為と判断されるものであることを考慮すると、X1の解雇撤回を求める運動は目的上は正当なものであったが、そうであるからといって、組合が、X1の解雇撤

回を求める手段・態様において許容される範囲を超えて組合活動を行い、その結果生じた事態を学園に甘受させようとするのは適切な態度とはいえない。

- (イ) 組合は、学園の15年10月15日付け文書による赤腕章等の着用中止の要請は、回答期限を翌日の午前9時までとしており、同月18日に予定された学校説明会の円滑な実施のためではなく、組合活動抑制の不当労働行為意思からなされたことが明らかであると主張する。

しかしながら、組合が上記(1)のような激しい抗議活動を行っていたことからすれば、学園が組合の活動により、大成高等学校の生徒募集業務に深刻な影響を受けるとの懸念を抱いたとしても無理からぬ面があったといえる。そして、前記第3の4(2)ア認定のとおり、同月中旬頃、学園が、学校説明を担当させる予定であった組合員のX6及び同X7に対し、同月18日に予定していた第1回学校説明会において赤腕章等を外すことの確認を求めたところ、同人らが自分たちだけでは回答できないと述べたので、再度同月15日に回答期限を同月16日として、学園が組合に対して生徒募集業務遂行中の赤腕章等の着用、机上設置物、ビラ配布などの組合活動の中止の確認を求めたものであって、このような学園の行為は、生徒募集業務を円滑に運営管理するための業務上の必要から行ったものと認められる。

また、同4(2)ア認定のとおり、組合は、回答期日の同月16日に抗議文をもって「当組合はいかなる時でも当組合副委員長X1 教諭に対する不当解雇撤回と裁判取下げが行われるまで、正当な抗議の姿勢を崩さないことを明言する。・・

・当組合の抗議活動を理由に一方的に募集業務から組合員を外すという主張は認められるものではない。」と回答している。以上の経緯からすれば、学園が、生徒募集業務中に赤腕章等を着用しないようにとの申入れを組合が拒否したものと受け取り、上記の組合員に生徒募集業務を担当させないとしたことはやむを得ない措置であったというほかない。

(ウ) 以上のとおり、学園が組合員に生徒募集業務に就かせなかったのは、学園の運営上極めて重要な同業務が組合の激しい抗議行動によって妨害されることに危惧を抱き、同行動に対する対抗行為として、業務上の必要性から行った措置といえるから、不当労働行為に当たるということはできない。

イ 組合員を16年度入試問題作成業務に就かせなかったことについて

(ア) 組合は、学園が当初より入試問題作成業務から組合員を排除する意図であったことは、第1回入試問題作成会議が1か月程度遅れ、第2回入試問題作成会議でY4教頭が組合員のX9に対し、「8割くらい国語と数学は外注するつもりでいた。」と答えていることから明らかであると主張する。

(イ) 同4(3)認定のとおり、学園は、組合員の国語科主任のX8と数学科主任のX9及び教務主任のX6の外、非組合員の英語科主任のX10とY4教頭の計5名を構成メンバーとして、16年度の入試問題作成会議を例年に比べて約1か月遅れの15年11月7日に開催している。しかしながら、このように入試問題作成会議の開催が遅れたのは、上記(1)のとおり、当時の学園において、X1の解雇問題をめぐって、組合と学園との労使関係の対立が激化の一途を辿り、校長を初めとする管理職らがその対応に追われたことが有力な要因であったと推認され

るのであって、学園が当初から組合員を入試問題作成業務から排除する目的で同会議を1か月遅らせて開催したと認めることはできない。

また、第2回目の入試問題作成会議におけるY4教頭の「8割くらい国語と数学は外注するつもりでいた。」との発言内容を前提とした主張については、証拠により認定できる事実は前記第3の4(3)イのとおりであって、Y4教頭が未だ組合員に対して納期までに入試問題の作成ができるかの確認をしている時期に、組合員のX9に対して上記のような発言をしたとは考えられず、同教頭は両教科の外注の可能性について言及したにとどまると考えるのが自然であるから、これを認めることはできない。

- (ウ) ところで、入試問題作成会議におけるY4教頭と担当者間のやり取りをみると、Y4教頭は、期日までに入試問題を間に合わせるができるか否かについて担当者の考えを質しているのに対し、組合員のX9らは、そのことよりも主に入試問題作成会議が遅れて開催されたことについて管理者の責任を追及する姿勢をもって対応している。これに対し、Y4教頭は、第2回入試問題作成会議において、最近の組合の活動を見ていると入試問題作成業務とバッティングする恐れがあり、やってもらえるか安心できないなどとしながらも、第1回入試問題作成会議に引き続いて、確実に期日までに入試問題の作成ができるかについて確認している。さらに、その2日後に、Y3校長も組合員のX9及び同X8に対して「入試問題はきちんと責任を持って作ってくれるのですか。」などと念を押して確認していたが、同人らは、「作問の指示が遅れたのは、そちらの責任だから私は何とも言えません。」とか、

「責任はそっちにあります。」などと述べ、入試問題作成という学園運営上の重要な業務について担当教員として積極的に協力する姿勢を示していない。このような事情からすれば、当時入試問題の早急な作成を迫られていた学園としては、上記のような態度をとり続ける組合員に対して、入試問題作成について協力が得られるか危惧して、期限に間に合わなくなるかもしれないとの懸念を抱き、組合員のX9及び同X8の担当科目の入試問題作成を外注化することを決定したことには無理からぬものがあったと考えられる。

(エ) したがって、学園が、組合員のX9及び同X8を16年度入試問題作成業務に就かせなかった行為をもって、不当労働行為に当たるということはできない。

ウ 組合員を入試委員に就かせなかったことについて

(ア) 組合は、組合が八王子支部に15年11月13日付けで提出した上申書は、学園の仮処分命令の申立てを受け、その趣旨に反する行為をしないことを表明したものであり、かつ、同月16日に行ったデモ行進は上申書の趣旨や仮処分命令に反する行為ではないし、また、組合のビラ貼付等にしても同年10月半ば頃までであるから、学園が同年11月21日の時点で、組合による入試妨害を懸念する状況にはなかったと主張する。

しかしながら、同年9月のX1の解雇以降の労使関係については、上記(1)のとおりであって、組合の抗議活動の中には、同年10月中・下旬に行われた学校説明会に赤腕章等を着用して傍聴するなど、学園が入試業務等に対する妨害行為を危惧したとしても無理からぬものもかなり含まれていたことが認められる。

さらに、前記第3の4(4)ア認定のとおり、学園が16年度入

試の入試委員を選任する直前の同15年11月当時をみても、組合は、同月4日から同月15日までの間、「不当解雇撤回」及び「Y3校長の辞任」を要求項目としてほぼ1日おきに半日ストライキを行い、休み時間中に校内でシュプレヒコールを行ったほか、職員室内のドアや窓ガラスにビラを合成接着剤等で貼付していた。また、同4(4)イ、ウ認定のとおり、同月16日には、学園において学校説明会が開始される時刻に、JR中央線三鷹駅から大成高等学校に至る三鷹通をシュプレヒコールを繰り返しながらデモ行進を行っている。そして、このデモ行進は、学園の八王子支部への仮処分申立てに対し、組合が同月13日に同支部に提出した学校説明会を妨害する行為を行わない旨の上申書の内容や、同月14日に八王子支部が、学校説明会が予定されている日時にデモ行進をしないこと、学校に隣接する道路において多数者で滞留しないことなどを命じた仮処分決定の内容と抵触するとされても仕方がない行為であった。

このような状況では、入試委員に関する文書を組合に交付した同年11月21日の時点で、学園が、組合による入試妨害を懸念する状況になかったとはいえないのであって、同4(4)エ認定のとおり、学園が同日付けで組合に対して、学園の業務命令に日常的に服し、入試委員の担当を命じられた場合には業務妨害を行わない旨の約束を求めたことも領けるものである。

- (イ) また、組合は、学園が入試委員の担当を命ずるに当たって、一定事項の業務妨害行為をせず、業務命令に従うことの約束を求める書面を同年11月21日午後5時過ぎに組合に交付し、同月26日ま

でに回答を求めたところ、組合が回答期限を一日延期して欲しい旨求めたのに対して、Y4 教頭は、当初これに同意していたのに、後から延長できない旨連絡してきたのであって、このことから学園が、業務上の必要性もなく組合員を入試業務から排除したことは明らかであると主張する。

しかしながら、同 4 (4) エ認定のとおり、入試委員の業務は、入試監督、採点、面接、判定会議、入試発表を担当するものであって、学園の運営にとって極めて重要な業務であるから、上記(1)のような当時の労使関係の状況の下では、学園がこの業務を組合員に担当させることができるかについて相当の危惧感を持ったであろうことは容易に推認される場所である。また、前記第 3 の 4 (4) オ認定のとおり、学園が組合に対する回答期限を一日延期することを認めなかったことは頑なな態度とみられなくもないが、上記(ア)のとおり、組合が自ら裁判所に提出した上申書や、裁判所の命令と抵触するとされても仕方のないような行為をするなど、組合による当時の活動は、学園側の組合に対する信頼関係を疑わせる行為であったと考えられる。したがって、学園にしても、上記回答期限まで 5 日間を設けていたのに、更に 1 日延ばすよう求めた組合の対応に誠実さが感じられないと考えたのも無理からぬものがあり、学園が回答期限の延長を拒否したことをもって、業務上の必要性もなく組合員を入試業務から排除したとまでいえるものではない。

- (ウ) 以上のとおり、学園が組合員を入試委員に就けなかったことは、組合による入試妨害を懸念する状況にあった中で、業務上の必要性に基づく判断によるものであったといえるから、

この学園の行為をもって、不当労働行為に当たるといふことはできない。

エ 本件自宅研修命令について

- (ア) 組合は、16年1月中旬以降すべての抗議活動を終息し、学園に対してその旨を表明し、しかも、同月20日には八王子支部で和解が成立していたのであるから、この時点で組合員を自宅研修として拘束する必要性は消滅していた、などと主張する。
- (イ) 前記第3の4(5)認定のとおり、本件自宅研修命令は、16年1月下旬から2月中旬にかけての日程で行われる学園の入学試験期間中の4日間について、入試委員を担当しない専任教諭及び常勤講師の全員に対し、組合員、非組合員の区別なく命じられたものであるが、学園は、その理由について、本件解雇以降の組合による学校説明会での業務妨害行為などから、入試業務を保全するために行ったと主張しており、このことから、学園が本件自宅研修命令発出の真の対象としたのは、非組合員ではなく組合員であったと考えられる。
- (ウ) そこで、15年11月中旬頃までの入試業務等学園の業務に対する組合活動の状況をみると、同4(2)ウ、オ認定のとおり、組合は、学園の重要行事であった15年10月中・下旬の学校説明会において、組合員が赤腕章等を着用して出席し、殊更参加者の後ろを歩いたり、終了するまで傍聴し続けるなど、生徒募集業務に関し、学園に対して業務妨害ともみられる様々な抗議活動を行っており、これらの行為が正当な組合活動の範囲を逸脱したものであり、学園が組合による入試業務等に対する妨害行為と認識しても無理からぬものであったことは、上記2の(1)及び(2)ウのとおりである。

(エ) また、本件自宅研修命令が発出された当時の労使関係については、前記第3の4(4)認定のとおり、組合は、15年11月頃までX1の解雇撤回を求めて、相変わらず激しい組合活動を行っていたが、同年12月8日に至り、学校敷地ないし施設内でのビラ配布、ビラ貼付、赤腕章等の着用の停止、机上の工作物、組合旗・横断幕の設置の中止を決定してその旨学園に通知しており、この時期、組合は、従前のような激しい組合活動はしていなかったことが認められる。そして、本件自宅研修命令と同じ日の16年1月19日には、学園が組合員を債務者として八王子支部に申し立てていた業務妨害禁止の仮処分申立事件について、学園と組合員の間において、本案訴訟の一審判決言渡しまで、学校敷地内で赤腕章等を着用しないこと、組合旗・横断幕を設置しないことなど、組合が従前からの激しい組合活動を暫定的に自粛することを内容とする和解が成立しており、学園としては、この和解成立を機に、従前ほど入試妨害を伴う組合活動が行われることを危惧する必要性はなくなっていたとも考えられる。

しかしながら、上記(1)のような激しい組合活動が行われていた中で、前記第3の4(4)イ、ウ、カ認定のとおり、組合は、15年11月16日にJR中央線三鷹駅から大成高等学校に至る三鷹通でデモ行進を行っているが、この行為は、組合が自ら同月13日に裁判所に対して提出した上申書や、裁判所の同月14日付けの組合に対する仮処分命令と抵触するとされても仕方のない行為であった。このような組合の対応により、学園が以後の組合の行動に不信感を持ったとしても無理からぬものといえるのであって、学校経営における入試業務の重要性を考慮すれば、学園が、なお組合員による妨害的行為がなされるかも

しれないとの懸念を抱き、入試業務を慎重かつ確実に遂行するため、同年の入試に限って、組合員による業務妨害的行為を未然に防ぐ措置として本件自宅研修命令を発したとしても、その行為を責めることはできないというべきである。

- (オ) 以上のことに加え、同4(5)認定のとおり、本件自宅研修命令が、特に組合員に過大な負担を課すものではなく、組合員に対してだけ殊更に不利益を与えたものでなかったことをも合わせ考えれば、同命令は、入試業務を円滑に進めるという学校運営上の不可欠の要請に応じるために業務上の理由からやむを得ず採った措置と考えるのが相当であるから、この学園の行為をもって、不当労働行為に当たるということはできない。

以上のとおりであるから、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成19年10月3日

中央労働委員会