

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 学校法人明泉学園

再審査被申立人 S 1 高等学校教職員組合

## 主 文

- I 初審命令主文第5項を次のとおり変更する。
  - 5 再審査申立人は、本件申立てに係る再審査被申立人の組合員（常勤講師であるAを除く。）に関する平成8年度3月賞与から平成9年度3月賞与までの4回の賞与及び平成10年度3月賞与から平成11年度3月賞与までの4回の賞与の計8回の各賞与について、以下の措置をとらなければならない。

- (1) 平成8年度3月賞与から平成9年度3月賞与まで及び平成10年度3月賞与の5回の各賞与ごとに、2等級格付者の部長ら、養護教諭及び司書に一般教諭（再審査被申立人及び明泉学園教職員組合の組合員、並びに出産、病気などの休暇及び休業の実績のある者を除く。）を加えた勤務評価の平均を算出した上、これを下回らない範囲で上記各組合員らの勤務評価を再査定し、再査定後の勤務評価に基づき、平成10年度3月賞与については管理職等の支給区分を用いて、各賞与額を再計算し、既支給額との差額を支払うこと。
- (2) 平成11年度夏期賞与及び年末賞与について管理職等の成果比例配分率を用いて算出した額と既支給額との差額及び同年度3月賞与について管理職等の配当額と既支給額との差額を支払うこと。
- (3) 上記各差額について各賞与支給日から支払済みまで年5分に相当する金員を付加して支払うこと。

## II その余の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

- (1) 再審査被申立人S1高等学校教職員組合（以下「組合」）は、主にS1高等学校（以下「S1高校」）に勤務する教職員によって組織された労働組合であり、再審査申立人学校法人明泉学園（以下「学園」）は、S1高校を設置する学校法人である。

組合は、平成10年3月17日（以下、平成の元号は省略する。）、東京都労働委員会（以下「都労委」）に対し、学園の以下の行為が不当労働行為に当たるとして救済申立てをした（都労委10年(不)第14

号)。

ア 9年度春闘要求に係る団体交渉(以下「団交」)に誠実に対応しなかったこと

イ 組合員B(以下「B」)に対する退職強要問題に係る団交に誠実に対応しなかったこと

ウ 組合員C(以下「C」)、同D(以下「D」)、同X(以下「X」)、同E(以下「E」)、同F(以下「F」)、同G(以下「G」)、同H(以下「H」)、同A(以下「A」)及び同I(以下「I」)に対する8年度3月及び9年度夏期賞与において低額の支給をしたこと

エ C、D、X、E、F、G、H、A、I、組合員J(以下「J」)及び同K(以下「K」)に対する9年度年末賞与において低額の支給をしたこと

オ 校務分掌において組合員らをスタッフ部門担当から排除したこと

カ 8年度及び9年度においてCを、9年度においてF、G及びHをクラス担任から外したこと

キ 9年度においてCを卓球部顧問から、Eを同部副顧問から外したこと

ク Cの9年度給与の支給に際し、給与格差を是正しなかったこと

(2) 組合は、10年6月26日、都労委に対し、学園の以下の行為が不当労働行為に当たるとして救済申立てをした(都労委10年(不)第49号)。

ア Cに対し10年5月20日付けで書面による嚴重注意処分(以下「嚴重注意」)としたこと

イ C、I、J、D及びGに対し10年5月21日付けで嚴重注意としたこと

(3) 組合は、11年3月19日、都労委に対し、学園の以下の行為が不当

労働行為に当たるとして救済申立てをした（都労委11年（不）第16号）。

ア C、D、X、E、F、G、H、A、I、J及びKに対する9年度3月賞与において低額の支給をしたこと

イ 10年度においてC、F、G及びHをクラス担任から外したこと

ウ 10年度においてCを卓球部顧問から、Eを同部副顧問から外したこと

エ Cの10年度給与の支給に際し、給与格差を是正しなかったこと

(4) 組合は、12年3月27日、都労委に対し、学園の以下の行為が不当労働行為に当たるとして救済申立てをした（都労委12年（不）第31号事件）。

ア C、D、X、E、F、H、G、A、I、J及びKに対する10年度夏期賞与において低額の支給をしたこと

イ C、D、X、E、F、H、G、A、I及びKに対する10年度年末賞与から11年度3月賞与までの5回の賞与において低額の支給をしたこと

ウ 11年度においてC、F、H、G、A及びIをクラス担任から外したこと

エ 11年度においてCを卓球部顧問から、Eを同部副顧問から外したこと

オ 組合員を管理職に登用しないこと

カ Cの11年度給与の支給に際し、給与格差を是正しなかったこと

キ C、D、X、E、F、H、G、A、I及びKに対し11年8月11日付けで厳重注意としたこと

ク Kに対し11年9月24日付けで厳重注意としたこと

(5) 都労委は、上記(1)の申立てに、(2)、(3)の申立てを併合して審理を

進めていたが、16年10月6日、(4)の申立ても併合した。同年11月12日、組合は、(1)イ、オ、(4)ウのうちI、Aに係る申立てを取り下げ、都労委は最終的に申立事実を以下のとおり整理した。

ア 組合が申し入れた9年度春闘要求に関する団交において、団交の実施を9年6月11日まで遅らせ、また、回答の根拠を示さなかったこと

イ 8年度からCを、9年度からF、G及びHをクラス担任から外したこと

ウ 9年度からCを卓球部顧問から、Eを同部副顧問から外したこと

エ Cの組合結成以前の賃金格差を是正しないこと

オ 組合員に対し上記(2)ア、イ、(4)キ、クの嚴重注意をしたこと

カ 組合員を管理職に登用しないことにより差別したこと

キ 8年度3月賞与から11年度3月賞与までの各賞与の支給に当たり、組合員に対し低査定を行い、または低い職階に付して低額の支給を行ったこと

## 2 本件において請求する救済の内容の要旨

(1) 9年度春闘要求に関する団交に誠実に応ずること

(2) 組合員に対する8年度3月賞与ないし11年度3月賞与までの各賞与の再査定ないしは是正、並びに既支給額との差額及び年5分の付加金支払

(3) Cら4名をクラス担任から外すことによる不利益取扱いの禁止

(4) C及びEを卓球部顧問ないし副顧問から外すことによる不利益取扱いの禁止

(5) Cの9年度ないし11年度の給与是正、並びに既支給額との差額及び年5分の付加金支払

(6) 組合員に対する懲戒処分取消し

- (7) 組合員に懲戒処分をすることによる支配介入の禁止
- (8) 専任教員を一般教諭と管理職等に分類し、組合員を管理職に登用しないことによる支配介入の禁止
- (9) 陳謝文の掲示

### 3 初審命令の要旨

都労委は、19年9月4日付けで、上記1(5)キの申立事実のうち10年度夏期及び年末賞与に係る部分は申立期間を徒過しているとして却下し、11年度賞与のうち常勤講師であるAに係る部分及び1(5)エの申立事実については不当労働行為に当たらないとして棄却したが、その余の申立事実は不当労働行為に該当するとして、学園に対して以下の内容の救済を命じ、19年10月11日、初審命令書を両当事者に交付した。

- (1) 賃金、賞与に関する団交申入れに対する誠実団交応諾
- (2) 組合員をクラス担任、卓球部顧問ないし副顧問から外すことによる支配介入の禁止
- (3) 組合員に対する懲戒処分がなかったものとしての取扱い
- (4) 組合員を管理職に登用しないことによる支配介入の禁止
- (5) 組合員に対する8年度3月ないし9年度3月賞与まで及び10年度3月賞与の再査定、並びに既支給額との差額及び年5分の付加金支払
- (6) 一般教諭である組合員に対する11年度賞与の管理職等との差額支払及び年5分の付加金支払
- (7) 文書手交

### 4 再審査申立ての要旨

学園はこれを不服として、19年10月23日、初審命令のうち救済を命じた部分の取消し及び救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた。

なお、組合から再審査申立てはなく、上記初審命令において却下、棄却された申立事実については、本件再審査の対象ではない。

## 5 本件の争点

- (1) 学園の9年度春闘要求に係る団交への対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- (2) C、F、G及びHをクラス担任から外したことが労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。
- (3) Cを卓球部顧問から、Eを同副顧問から外したことが労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。
- (4) 組合員に対する以下の懲戒処分が労組法第1号、第3号の不当労働行為に当たるか。
  - ア 10年5月20日付けCに対する嚴重注意
  - イ 10年5月21日付けC、G、I、J及びDに対する嚴重注意
  - ウ 11年8月11日付けC、D、G、I、F、H、X、K、E及びAに対する嚴重注意
  - エ 11年9月25日付けKに対する嚴重注意
- (5) 組合員を管理職に登用しなかったことが労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。
- (6) 組合員に対する8年度3月賞与から11年度3月賞与までの各賞与の査定及び支給(10年度夏期、年末賞与及び11年度常勤講師分を除く。)が労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。
- (7) 救済方法の相当性

賞与の再査定及び差額支払の方法として、管理職等を加えた者の勤務評価の平均を算出し、これを下回らない範囲で組合員の勤務評価の再査定及び差額支払を命じたことの相当性

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 学園の主張

(1) 9年度春闘要求に係る団交について（争点(1)）

初審命令は、学園の団交での対応について、根拠を示すことなく、Y理事長（以下「Y理事長」）が持参した文書を一方的に読み上げるに留まったと認定するが、学園は、団交事項について事前に資料を準備するなどして回答内容を検討した上で団交に臨み、組合に資料も示して説明している。

9年度春闘要求は、9年3月25日、組合から学園に文書（甲1）でされたが、その要求項目は極めて多項目であり、同年4月9日に初めて当該要求に関する組合の団交申入れがされた（甲65）。

初審命令は、組合がベースアップ実施前に第1回交渉を行うよう再三要求したと認定しているが、ベースアップの実施は4月1日であり、上記団交申入時には既に実施済みであった。組合は、3月5日の団交でベースアップ前の団交開催を何度も要求したとか、3月25日付け春闘要求書を提出して団交を求めたと主張するが、3月5日の団交時にはベースアップの具体的要求は全くされておらず、3月25日付け春闘要求書はあくまで要求書に過ぎず、団交申入れではない。

また、初審命令は、6月11日の団交で学園が示した文書は、既に決定し、校内に掲示された内容と資料であったとし、組合に理解を得ようとする対応とは到底いえないと判断しているが、ベースアップは既に4月1日に実施され、その後の4月9日に初めて団交申入れがされたのであるから、4月1日時点で決定していたことについて、学園に何ら責められるべき点はなく、むしろ組合の団交申入時期が適正でなかったことが原因である。

(2) クラス担任外しについて（争点(2)）

ア S1高校では、クラス担任について、1年生の担任が順次2、3年生へ持ち上がるという方式は採られていない。また、組合は、Y理事

長の決定によって学年途中で担任を外されたのはC、G、F、Hという組合員ばかりであると主張するが、年度の終了に際し、次年度担任としなかつただけであり、そのような教職員は組合員に限られていたわけではない。

イ クラス担任から外れることによって、他の教職員や生徒と接触する機会がことさら減少することはないが、仮に減少しても、就業時間中に組合活動をすることは就業規則上禁止されているのであるから、これによって組合の影響力に変化を生じることには直結するものではない。ましてや、生徒を巻き込むような組合活動は教育機関では極めて不適切であるから、仮に生徒との接触の機会が減少したとしても組合の影響力は何ら変化はない。

したがって、クラス担任外しは、組合運営に対する支配でないことは明らかであり、また組合に対する介入にも該当しない。

なお、クラス担任を持たないことによって何ら不利益はなく、「不利益取扱い」の不当労働行為にも該当しない。

ウ S1高校では、生徒数の減少に伴いクラス数も減少していたが、教職員数の減少ができていない状況であった。教職員数がクラス数を上回る場合には、担任として適正か否かを学校管理者等が相対的に判断しなければならず、クラス数を上回る教職員数が大きいほどクラス担任に任せられる確率は減少し、不適切と判断される理由はより広範に及ぶことになる。

エ 学園がCら4名をクラス担任から外したのは以下の理由からであり、同人らが組合員であるか否かとは無関係である。

(ア) Cについて

学園では、7年度から能力別クラス編成を導入するため、各担任に理解と協力を求めたが、Cはこれに反対し、協力しなかつた。

また、Cは、6年度の3年生の担任中、就職や進学のために必要な重要書類である生徒の「調査書」の記載に記載漏れや誤りがあり、担任生徒の成績一覧表の作成に当たっても集計ミスが多く、クラス担任として必要な事務処理能力が不足していた。

さらに、当時の学年主任から、Cは生徒への伝達事項を怠りがちであったとの報告があった。具体的には、卒業旅行の参加申込みを期限までに提出しない者がいたクラスはCが担任を務めるクラスだけであり、服装等の定期指導を受けずに呼び出された生徒については他のクラスにもいたものの、Cのクラスが他のクラスに比べ圧倒的多数に及んでいた。

(イ) Fについて

8年11月ころ、Z1補佐教頭（以下「Z1補佐教頭」）は、Fの担当するクラスの壁新聞に、学内への持ち込みが禁止されていたポケットベルに関する記事が掲載されていることを見つけ、Fに注意したが、同人は記事を作成した生徒に適切な措置をとらずに放置した。

また、Fは、背部が大きく開いている洋服や短いミニスカートを着用するなど派手な服装で教壇に立つことが多く、生徒指導に当たり、生徒から「先生だって派手な服装をしているじゃないですか。」などと言われたり、生徒の保護者からの苦情があった。

(ウ) Gについて

8年11月ころ、Z1補佐教頭は、上記(イ)の壁新聞の記事に関連して、壁新聞の作成を指導したGにも、記事の内容が不適切であるから対応策を講じるように指示したが、同人はその指示に従わなかった。

また、Gが8年度に担当したクラスの退学者が、学年で最も多い

8名に達し、クラス担任としての力量不足があった。

(エ) Hについて

Hは、職員朝会で生徒に配付するように指示されたS1高校学校長Z2（以下「Z2校長」）作成名義の「S1高等学校保護者会のお知らせ」を生徒に配付するに当たり、「注意」として記載された4行を削除して配付した。

また、8年度中に、Hの進路指導が不十分であるとして、保護者から、Hが3年生の担任になることに不安がある旨のクレームを受けた。

(3) 卓球部顧問等外しについて（争点(3)）

ア 部の顧問や副顧問に就かないことによって、組合の影響力に変化が生じるものではなく、組合運営に対する支配介入となるものではないことは上記クラス担任に任じられないことに関して述べたのと同様である。

イ 学園は、以下の理由から、C及びEを卓球部の顧問等から外したものであり、同人らが組合員であるか否かとは無関係である。

すなわち、C及びEは、8年5月11日に開催されたPTA総会で、卓球部員であった生徒の保護者から、卓球部員の練習中に卓球場で喫煙しながら指導していることが報告された。

また、同年5月4日にEの私宅の引越作業を卓球部員に手伝わせ、後日、この件で卓球部員の保護者から苦情を受けた。

(4) 懲戒処分について（争点(4)）

ア Cに対する10年5月20日付け嚴重注意

10年5月18日、Cが第1職員室内の公示用掲示板から8枚の掲示文書をはがし、それを印刷したことは、学園の印刷機を無断で使用し、学園の印刷用紙、インク及び電気エネルギーを盗用したことにな

るから、同人の行為は、就業規則の懲戒事由に該当し、処分に違法性はない。

初審命令は、これらの文書は教職員に十分周知されるべきものとしているが、すでに掲示することで十分周知されていた。また、Cは、配付した相手は組合員10名とその他に2、3名と証言し、その2、3名については名前すら明らかにしない。このことからすれば、Cの行為は、まさに組合員のための組合活動として行われたものといわざるを得ない。

イ C、I、J、D及びGに対する10年5月21日付け嚴重注意

10年5月21日、職員朝会の開会を教頭が宣言した前後にCら5名がY理事長を取り囲み、Cが「おい。理事長」などと怒声を浴びせてその開始を妨害し、終了後も大声や野次を飛ばした。また、Cは、教職員に声をかけようとした生徒に「生徒は入るな。」と怒鳴った。

Cら5名の関与の程度には違いがあるものの、職員朝会の開始を妨害し、理事長を侮辱し、教育的配慮を欠く言動に及び、学園の秩序、服務規律を乱したものであるから、就業規則に違反しており、処分は適正である。

ウ 組合員10名に対する11年8月11日付け嚴重注意

組合が団交でのY理事長の発言を歪めた組合ニュースを配付し、教職員に誤解を与えたことから、学園は、組合からの謝罪文の提出を求めた。しかし、組合は誤りがあつた事実までを否定し、断固抗議する旨の抗議文を提出したため、学園は、組合ニュースが組合名で出されていることを根拠に、組合員10名を処分したものである。

エ Kに対する11年9月25日付け嚴重注意

Kは、11年9月9日の職員朝会において、学園から同人が担任するクラスの生徒に対し、「授業および部活動参観のお知らせ」を配付

するよう指示され、配付文書を受け取った。この通知内容は、同月16日、17日に行われる授業参観と部活動参観を保護者に知らせる内容であった。このような文書は、配付を指示された当日に生徒に配付することとされていることは従前から教職員は十分知悉していたのだが、Kは9月9日当日に配付しないばかりか、同週内にも配付せず、翌週13日に学年部長と2学年主任から別々に速やかに配付するように注意、指示されながら、同日にも配付しなかった。さらに、翌14日の朝、上記2名から個別に再度配付を指示されたところ、すぐに配る旨返事しながらそれをせず、結局、同日の下校時に配付したものである。このKの行為は、業務上の指示に反するものであり、学園が従前行ってきた保護者への連絡方法を乱すものであって、当然非違行為として処分の対象とされなければならない。

(5) 管理職への登用について(争点(5))

どのような人事組織を構成し、その職責や職務内容をどのように分担させ、高校を運営していくのかは、学園が権限を有するものであり、これは従業員への介入を許さない使用者としての専権事項である。そして、具体的に誰をどの職務の責任者とするかを判断するに際しては、単に教科指導や生徒指導の能力という観点だけではなく、理事会や校長が決定し、指示する学校運営に関する事項に対し、積極的に参加、協力するか等の観点により重要とされる。学園の本件管理職への登用や解任は、このような観点に基づき行ったものであり、組合員であるか否かの観点から行ったものではない。

(6) 賞与について(争点(6))

ア 学園は、本件申立てより前から、教職員を管理職教員、一般教諭、養護教諭及び司書及び常勤講師の4グループに分け、それぞれのグループ毎に勤務評価を行ってきた。職責、職務内容、雇用形態の違いに

より、各職階に対し、期待し、要求するものは異なってくるから、勤務評価について重視すべき項目や程度に差を設けることにしているのである。

イ 8年度3月ないし10年度3月賞与については、勤務評価を採用しているが、組合が差別支給と主張するものの大部分が標準以上の評価となっており、例外的に低い評価となった者については、下記のとおり、低査定の理由があるから、学園の勤務評価が適正にされていることは明らかである。

ウ 各組合員の低査定の理由について

(ア) C、H 8年度3月賞与

8年5月25日の職員会議において、毎年生徒に行うYG性格検査等の監督者に対する研修が予定されていたが、Cは休日出勤の代休を取得し、Hは年次有給休暇を取得し、職員会議を欠席した。

査定に際し、年休取得がどの程度であるか、代休や年休取得した日に予定されていた業務がどのようなものであり、従業員として出勤し、参加すべき必要性があったのか等を考慮することは、事業に対する貢献度や態度として当然評価の対象とされる。

(イ) C、E 8年度3月賞与

保護者から喫煙、引越しの手伝いに関する苦情があった。卓球部顧問外しの理由と同じ。

(ウ) C 8年度3月賞与

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

Cの担当教科は地理であり、私学助成との間には何ら関連性はなく、地理の授業中に私学助成の話をする必要性は全く存在し

ない。

(エ) H 8年度3月賞与

保護者から進路指導に対する苦情があった。クラス担任外しの理由と同じ。

(オ) G 8年度3月賞与

担任したクラスから8名の退学者が発生した。クラス担任外しの理由と同じ。

(カ) G、H 8年度3月賞与 G 9年度夏期賞与

8年12月6日午後、学校見学の中学生やその保護者がいる中で、GとHは水に濡れた鮭20匹ほどを玄関から職員室に搬入した。これを見たY理事長は、魚をただちに学外へ出し、汚れた廊下を掃除するように指示した。

このような行為は、事情の如何を問わず教職員として配慮すべきことに欠けていることは事実であって、査定において低査定とされる事由に該当するものである。

(キ) G、F 8年度3月賞与

Fの担任するクラスの壁新聞に、学内への持ち込みが禁止されているポケットベルに関する記事が掲載されていたことから、Z1補佐教頭が、FおよびGに対応策を採るように指示したが、何もしなかった。クラス担任外しの理由と同じ。

(ク) X、H 8年度3月賞与

X及びHは、保護者会のお知らせ文書を改ざんして配付した。Hに係るクラス担任外しの理由と同じ。

(ケ) H 8年度3月賞与

8年6月、体育の授業で頸椎の負傷および足首の捻挫などが発生していたため、S1高校としては、体育の授業でマット運動の実技

指導をする際、倒立前転は行わないことをY理事長とZ3教頭（以下「Z3教頭」）で決定し、その決定を体育科主任から体育担当教員に指示していた。仮に事故発生という事態が生ずれば、学園は責任を免れることはできないのであって、学園に所属する担当教員は、学園が決定したこの指示に全面的に従わなければならないものである。従って、当該指示に反し、以降もこれを続けたHを査定において低く評価したことは正当である。

(コ) F 8年度3月賞与

Fの服装が派手であるとして、生徒や保護者から苦情があった。クラス担任外しの理由と同じ。

(カ) D 8年度3月賞与

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

(キ) E 8年度3月賞与

組合が関与する保護者懇談会が、会合や会費徴収の通知をしたことが契機となり、保護者からの苦情があり、PTA役員から適切な対処を求められた。

(ク) C、G 9年度夏期、3月賞与

9年2月19日の職員朝会で、Z3教頭が保護者からの保護者懇談会についての苦情の趣旨の書簡を教職員に回覧し、保護者懇談会なる私的な団体に関わっているものは自粛されたい旨を指示したところ、GおよびCは、大声でZ3教頭に罵声を浴びせ、職員朝会の円滑な進行を著しく阻害した。

(ケ) C、E、F、G 9年度夏期、3月賞与

上記(シ)、(ス)に関し、Cらは9年2月20日付けで厳重注意を受けた。

(ウ) C 9年度夏期、3月賞与

9年5月28日の職員朝会の席上、Z3教頭が学費滞納者への通知について説明している最中、Cは、「月謝滞納者はテストを受けさせないと言っていたのに、今回からは受けさせるんだってよ。」などと大声で叫び、職員朝会の秩序を乱した。

(ク) C 9年度夏期、3月賞与

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

(ケ) C 9年度夏期、3月賞与

9年5月30日、Cは募集委員長が作成した生徒募集活動に従事する教職員向けの募集情報紙「邁進第1号」の初稿ドラフトを無断で持ち出し、S1高校の印刷機で印刷した。

(ツ) C、G、J 9年度年末、3月賞与

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

(テ) F 9年度年末、3月賞与

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

(ト) F 9年度年末、3月賞与

Fは、9年度の校務分掌として生徒指導部に所属していたが、同年7月16日、Z1補佐教頭は、全校生徒に配付する生徒指導部が関連するプリントの印刷をFに指示したところ、同人は、「前回も私がやりました。今度は他の者に頼んでください。」などと言って拒否し、協力しなかった。

(チ) H 9年度年末、3月賞与

S1高校では、学校施設外でクラブ活動の合宿を行うには、必ず生徒会部長、教頭を経て校長の許可を要することとしていたが、学校施設外での合宿を事実上認めていなかった。9年8月、Hは、この許可を得ず、顧問をしているバスケットボール部の合宿を新潟県内で行った。

(ニ) J 9年度年末、3月賞与

9年10月、英語科主任は、他の英語科の教諭が中学校訪問に出かけ、英語科の教諭でその予定のなかったJに対し、外国人講師室の出入口の施錠と鍵の管理を臨時の当番として要請したが、Jは一旦は了解しながら、皆が出かける際になって「私は鍵を預かる自信がない。」などと突然言い出し、施錠管理に協力しなかった。

(ヌ) J 9年度年末、3月賞与

9年6月から10月ころまで、Jは、頻繁に外国人講師らを引き留め、職員室で業務と関係のない雑談を繰り返していた。このことで外国人講師らの授業の準備を妨害しているとして、外国人講師らを派遣している人材派遣会社から、S1高校に対し、派遣契約違反に当たる旨の警告を受けた。

(ネ) K 9年度3月賞与

S1高校は、9年度2学期（9月）から、Kに2年14組のクラ

スを担任させたが、学年会の議事録の書き忘れ、生徒への伝達事項の失念があった。これに対し、学年主任が注意したが、改善されなかった。

(/) D 9年度3月賞与

中学校側から進学指導のために担当教諭がS1高校を訪れることがあり、生徒募集活動には、これに応接することも含まれる。9年12月中旬、Dの担当する区域の中学校の教諭が来校した際、これを迎えたDの応接態度全般が横柄かつ尊大であり、不適切な対応であった。

(ハ) D 9年度3月賞与

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

(ヒ) I 9年度3月賞与

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

(フ) I 9年度3月賞与

Iは、9年度を通じての中学校訪問件数はわずか2件で、他の教諭に比べて極端に少なく、最低の訪問件数であった。ちなみに同じ地区を担当する者で最も多い者は244件であり、Iの次に少ない者でも84件であった。

(ヘ) X 9年度3月賞与

Xは、9年度中に電車内でY理事長の前にも全く挨拶しようとしなかった。また、10年1月下旬、S1高校内で同理事長と行

き会ったにもかかわらず、目礼もしなかった。

エ 10年度3月の賞与について

初審命令は、10年度3月賞与については査定理由を明らかにしていないから改めて適正に行う必要があるとするが、組合員への支給額と平均支給額との間に差はないのであるから、そもそも不利益取扱いがあったことの疎明がないのであって、改めて勤務評価を行う必要はない。

オ 11年度夏期、年末賞与について

11年度夏期、年末賞与については、一定の成果比例配分率により、勤務評価（人事考課）を採用せず、かつ、特別加算についても夏期は一律5000円を支給し、年末は実施していないのであるから、差別支給がないことは明らかである。初審命令は、11年度の賞与について、査定による差別の余地はないと判断しながら、組合員を管理職に登用しないことが不当労働行為であるとして賞与の支給についても差別的取扱いであると判断している。しかしながら、上記のとおり、管理職に登用しないことは不当労働行為に該当しないものであるから、賞与支給に差別的取扱いがあったことにはならない。

(7) 救済方法について（争点(7)）

初審命令は、9年度夏期及び年末賞与の救済方法として、一般教諭については、部長らと養護教諭及び司書に一般教諭を加えた評価点の平均との差額を支払うこととし、その他の賞与についても管理職等と同様に支給することを命じている。

しかし、管理職と一般教諭における職務と責任は異なるものであり、賞与は、支給対象期間中に現に勤務した個々の教職員の職務内容、責任等に基づき支給されるものであって、現実に管理職として職務を遂行しておらず、管理職として重い責任を負っていない組合員に、これらの職

務と責任を遂行した管理職と全く同じ扱いを命じる初審命令は救済方法として極めて適正さを欠く。

## 2 組合の主張

### (1) 9年度春闘要求に係る団交について（争点(1)）

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

学園は、組合の団交申入時期が遅かったと主張するが、組合は、9年3月5日の団交において、ベースアップ前の団交開催を何度も明確に要求していたが、Y理事長はその場においてこれを拒否して、同年6月7日を指定した。組合はその後3月25日には春闘要求書を提出して団交を求め、4月9日にも団交申入れを行い、その後抗議文を含め8回の団交申入れを行っている。

Y理事長は、団交の場では、用意した文書を読み上げるだけで、それ以外の回答では全く場当たりの回答に終始し、納得できる資料の提出や説明などは一切なく、交渉とは関係のないことに時間を費やすなどしており、春闘要求や賞与に関し、9年度の春闘要求も含めて一度も妥結できなかったことがない。

### (2) クラス担任外しについて（争点(2)）

ア 学園では、通常、1年生の担任が次年度は2年生に、次々年度は3年生に順次持ち上がる方式がとられていた。

イ クラス担任外しを行って生徒や教職員との接触をさせず、さらに職員室からも排除して別室に移すことは、教員としての本来業務・教育活動をさせず、やりがいを奪い、教師としての力量を高めていく機会を奪うものである。組合員に対するこのような取扱いは、他の教職員

には「見せしめ」となり、組合員への接触を回避させるという効果を持つもので、支配介入そのものであって、団結権の侵害である。

ウ 5年から現在までの担任と組合員との関係の推移をみると、8年以降担任から外れている教職員に占める組合員比率が大きく増え、9年には担任を持っている教職員の中に占める組合員比率を上回るようになったことが分かる。担任外しが組合攻撃の手段とされていることは、このことから明白である。

エ 学園がCらをクラス担任から外した理由として主張する点は、いずれもその根拠に欠け、クラス担任を外す理由にはならない。

(ア) Cについて、

「調査書」の記載に記載漏れや誤りがあったような事実は全くなく、管理職やその他の教職員の指導応援のもとに不備のないように作り直したという点も事実無根である。また、卒業旅行の参加申込みについても、Cはただちに未提出者の保護者とも連絡を取るなどして対応しており、学年会議においてこの件について問題になったこともなく、何らの支障も来していない。服装等の定期指導の点についても、学園の主張は教育指導途上の一時点の状況のみをとらえCを非難するもので、全く失当である。

なお、学園が挙げているのは6年度における事情であり、Cは翌年度は担任とされているのであるから、これらが8年度においてCを担任から外す理由となり得ないことは明らかである。

(イ) Fについて

Fは、当時から現在に至るまで服装についての注意や指導を受けたことはなく、8年度当時もそれ以降も生活指導部に所属し、風紀指導を任じられている。また、背部が大きく開いた服を学校内で着用したことはなく、学園が主張する理由自体が事実でない。

Fを担任から外した9年度は、受け持つ学年が1年から2年になる年であり、その学年のクラス数は減少していない。2年担任には、産休取得予定の教職員まで担任にするなど、担任となる者が不足していた。このようにFを担任から外した理由は組合員であること以外には存在しない。

(ウ) Gについて

実践国語の授業において、壁新聞を作成し、校内に貼り出すことは、当時の国語科主任、学年部長に許可を得ており、その意義は、学園も認識していた。

ところが、Z1補佐教頭は、その中の1作品がポケットベルについて扱っていることが問題であるとして、指導担当者に事情を聞くことなく、生徒が多数見ている朝の登校時間にその新聞を壁からはがし、その作品にバツ印をつけた。その後、Z1補佐教頭は、はがした新聞を誰が作成させたのかと非難するのみであり、その作品を作成した生徒の取組状況などについて、事情説明を求めることはなかった。

また、学園が、その他の教科担当が指導した新聞にもポケットベルを扱ったものがあつた事実を知らなかったのは、その内容に問題があると考えたことよりも、教科指導したGとそのクラス担任であるFを攻撃するための材料に過ぎなかったことを証明する事実である。

(エ) Hについて

「S1高等学校保護者会のお知らせ」に「注意」として記載された部分は、敵意に満ちたものであつた。Hは、保護者懇談会は生徒の成長を中心として、保護者と教師が本音で語り合う場が欲しいという保護者の願いから作られた自主的な有志の会であり、同会につ

いて「学校に対立する得体の知れない組織」であるかのように宣伝することは、保護者を不安にし、いたずらに混乱を招くものであり、子供の成長のために活動されている保護者を敵視し、心を踏みにじる行為であると考え、削除したものである。

(3) 卓球部顧問等外しについて（争点(3)）

S 1 高校では顧問、副顧問への就任及び担任は本人の希望に基づいて行われているところ、本人の意思に反し、しかもCとEによる卓球部の長年の実績を無視して、PTA総会における保護者からの苦情に乗じて、組合攻撃の一環として卓球部の顧問、副顧問を外したものである。

S 1 高校においては、クラブ活動は長年顧問として携わっていた多くの組合員によって支えられてきた。組合員らはその中で生徒や同僚の教職員らの信頼を得、組合の影響力を拡げてきたのである。それに対し、学園はこれを嫌って、委員長（当時）のCが長年関わってきた卓球部の顧問をまず外したものであって、これは組合の影響力の縮減を狙った支配介入以外の何ものでもない。

(4) 懲戒処分について（争点(4)）

以下の主張を加えるほか、初審命令第2の6(2)②申立人組合の主張欄に記載されたとおりであるから、これらを引用する。

ア Cに対する10年5月20日付け嚴重注意

Cが取り外した文書には、学校業務、教職員の生活や権利、一時金の支給基準や労働条件に関する重大な内容が記載されており、文書の数も多く、情報量も多かった。それらが見にくい場所に掲示されているだけでは、周知として十分であるとはいえない。しかも、学園はこれらの文書を従前は教職員に配付していたのである。これらの事情を考慮すれば、「軽微な事柄を殊更に問題視したもの」との初審命令の判断が正しいことは明白である。

イ Kに対する11年9月25日付け嚴重注意

Kが文書配付を躊躇したのは、文書に記載された授業及び部活動の参観の日程が、Kが担任しているクラスの伊豆研修旅行の日程と全く重なっており、文書を配付することで保護者と生徒に混乱を招いてしまうのではないかと考えたためである。しかも、9月14日には躊躇しながらも学年部長らの指示に従って文書を配付し、生徒や保護者らの混乱もなかったのであるから、非違行為として処分を受けるような問題ではなかった。

(5) 管理職への登用について（争点(5)）

9年度以降の管理職への登用をみると、組合及び別組合の組合員は一切登用されておらず、後にテックユニオンを結成した教職員も登用されていない。逆にそれ以外の教職員は間もなく定年を迎えるなど例外的な事情のある3人を除き、全て管理職に登用されている。また、既に管理職であった2名の者が、14年2月にテックユニオンが結成され、そのメンバーであることが公然化すると、同年4月には管理職から一般教諭に降格された。このように管理職の登用から組合員が排除されている実情がある以上、学園の側でこれらの登用は組合員か否かではなく、別の公正な評価の結果であることを具体的に主張、立証しない限り、組合員であることを理由とする差別であると考えらるべきである。

学園は、組合の本件申立てを受けて、不当労働行為であることを隠蔽しつつ、組合員らに対する処遇差別を続けるため、本来であれば組合員らとの比較対象となるべき一般教諭を「管理職」とし、それらの者に対しては一時金の支給基準も組合員ら「一般教諭」より高いものとし、月例賃金においても組合員ら「一般教諭」にも支払われる基本給は据え置き又は切り下げとする一方、「管理職」には管理職手当を支給すること

とした。したがって、「管理職」から組合員を排除することは、低い処遇を押し付ける不利益取扱いになると同時に、組合員である限り「管理職」には登用されないことを示すことによって組合の影響力の縮減、弱体化を図る支配介入であるといわざるを得ない。

(6) 賞与について (争点(6))

以下の主張を加えるほか、初審命令第2の8(2)①申立人組合の主張欄に記載されたとおりであるから、これらを引用する。

ア 8年度3月賞与から9年度3月賞与について

(ア) C及びHの職員会議欠席について

学園は何らの留保もせずに代休や有給休暇を認めた以上、それを査定において不利益に取り扱うことは休日や有給休暇を保障した法の趣旨に反し許されない。しかも、そもそも同日の休暇取得、職員会議の欠席には本来何の問題もなく、C、H以外の休暇取得者が当日の休暇取得を理由に低い査定を受けたという事実もない。

(イ) Cの署名文書の配付について

組合としては私学助成の課題を重要なものと考えていたが、Cがそれを授業の中でことさらテーマとして扱ったり、生徒たちをその運動に巻き込もうとしたりした事実は一切なく、あくまで生徒からの質問を受けて答えたり、保護者に言われて文書を求めてきた生徒にそれを渡したりしたに過ぎない。

(ウ) GとHの鮭搬入について

鮭は冷凍され一尾ずつビニール袋に梱包されていたものであって、「水に濡れた」状態ではなかった。職員用玄関前のトラックで品物を確認して受け取り、注文した教職員に渡すために職員用玄関から職員室に運び入れたのであるが、その際廊下を少し濡らしてしまったのはビニール袋の外側の結露によるものである。それもすぐ

に気がついて拭き取っており、支障は生じていない。その間は時間にして1分程度のことであり、事情の如何を問わず教職員として配慮すべきことに欠けていたと非難されるようなものではない。この件が問題とされるのであれば、搬入作業をした者のみではなく、共同購入を行った教職員全員について実情を調査した上で査定を行うべきである。

(エ) Hの倒立前転禁止違反について

倒立前転という種目は「基礎技能種目」であり、中学の時点でほとんどの生徒が行っている。H以外の教職員の授業で事故が生じたことがあったが、補助を生徒に行わせていた。それに対し、Hは、生徒の一人ひとりの運動能力に配慮し、できると思われる生徒にはH自身が補助をしてやらせており、Hの授業では全く事故は生じていない。Hが、十分な配慮の下にやむなくこれを行ったことを一方的に低査定の原因とすることは許されない。

(オ) Cの9年5月28日の職員朝会における言動について

そもそもCが大声で野次をとばしたという事実自体が全く存在しない。学園は、当時、Cが発言したり意見を述べたりすれば、すべて「大声で暴言を吐いた。」「野次を飛ばした。」「職場秩序を混乱させた。」などとして攻撃の材料としており、これもその一つである。

(カ) Cの9年5月29日の就業時間中の組合文書作成について

Cが当時作成していたのは授業で使用する教材であって、組合文書であるというのはY理事長の勝手な思いこみ、ねつ造である。

(キ) Cの生徒募集情報紙の無断持出しについて

Cは、既に印刷されたもので、いずれ配付されると思って1枚持って行ったにすぎず、実際にその後配付されている。

- (ク) C、G及びJの9年10月4日の職員会議の議事進行妨害について

当日の職員会議では、Cは、体育祭の係分担について、別組合の組合員が警備係とされたことについて、質問と改善を求める意見を述べた。学園においては、当時、組合員への差別といやがらせを目的として、学校行事の係分担などから組合員を排除することが横行しており、これに対して、組合員が意見を述べると、「暴言を吐いた。」「職場秩序を乱した。」などと攻撃の材料とした。本件もまさにその一例である。

- (ケ) Fの業務指示に対する非協力について

当時、S1高校は全校43クラス、生徒数1901名であって、全クラス分の印刷作業を一人で行うと1、2時間を要する作業となる。学園においても、このような仕事の場合は、通常、事前に印刷日時を確認し、担当者間の公平に配慮した上、協力を得られるかどうかを確認するか、時間を調整するか、急ぎの場合には何人かに声を掛けて時間に余裕のある人を探し、印刷作業を行っていた。F以外の生徒指導部員は当時29名おり、かつ、当日は「生徒自宅学習日」であったため、担任となっている生徒指導部員であっても印刷作業を行う時間を取ることは可能であった。

- (コ) Hの無許可合宿について

Z3教頭は保健体育科の教職員であり、高校生の運動部にとっての合宿の必要性や重要性は誰よりも理解していたため、事実上合宿が行われることについては認めていた。Hも、「強化練習」という形で、参加申込書、日程、保険、参加費用などの詳細なプリントを作成し、それらをZ3教頭に見せた上で「事故のないように」と口頭ではあるが承認を受けていた。

(㉞) Jの9年10月の施設管理への非協力について

この外国人講師室施設問題では、当時何ら問題は生じておらず、その件でJが注意を受けたり、指導されたなどという事実は全くなかった。実際、学園にとっても「些細な事柄」だったのである。Jは英語科の教職員としてはもっとも熱心、まじめであり、教材作りや教材研究にも多くの時間を費やし、また、外国人講師へのアドバイスなどにも力を注いでいたのであって、学校運営に非協力的であった事実は全くない。

(㉟) Jの9年6月から10月ころの外国人講師との雑談について

Jは、外国人講師が学校の設備や制度、授業の内容、生徒たちの英語力や実践の状況など、必要な情報を求めて質問してきたのに対し、持ち前の英会話力を活かして丁寧かつ親切にアドバイスしたものである。本来は学園が行うべき情報提供をJが補ったものであって、高く評価されこそすれ、低査定の理由になるようなものではない。なお、当時派遣会社から契約違反の警告があったとの事実は教職員らには知らされておらず、Jもこの点について注意や指導を受けたことは一切ないのであって、学園の主張は前提事実自体が極めて疑わしいといわざるをえない。

(㊱) Kの議事録の書き忘れ等について

議事録をいつまでに作成するか、明確な基準があるわけではなく、担当教員は通常自分の都合の良いときに議事録を作成していたのであって、作成時期は各自まちまちであった。もちろん、何日以内に作成しなければならないという指示があれば、それに間に合うように作成作業を優先することになるが、そのような指示もないもので、議事録作成の遅れ（基準がないので、なにをもって「遅れた」と評価するのも不明確である。）を低査定の理由とするのは妥当性が

ない。

(セ) XのY理事長に対する挨拶について

Xは、当時、子供の保育園への送り迎えのために自動車がなければ到底通勤できない状況であった。放課後部活動を指導した後、バスや電車を乗り換えて保育園に向かうのでは、閉園時間に間に合わないため、雪の日も車で通勤していたほどである。したがって、当時、電車の中でY理事長と一緒にすることはなかった。

イ 10年度3月賞与について

組合員への支給額と平均支給額との間に差がないという学園の主張は、管理職等、一般教諭及び常勤講師の階層毎に評価が行われ、支給額が定められたことを前提に、一般教諭のみの平均支給額を算定し、それと組合員への支給額とを比較しているもので、その点から是正されるべきものである。部長等と養護教諭及び司書に一般教諭（但し、組合員、明泉教組組合員及び出産・病気などの休暇及び休業の実績のある者を除く。）を加えた評価点の平均との差額を算定するならば、組合員への支給額がそれよりも低いことは明白であって、不利益取扱いがあったことは明らかである。

ウ 11年度夏期、年末賞与について

管理職に登用しないことが不当労働行為に該当することは上記(5)のとおりであり、学園の主張は理由がない。

(7) 救済方法について（争点(7)）

S1高校における「管理職」のうち、部長ら及び養護教諭及び司書は實際上管理職としての職務や責任を負っているものではなく、賃金や一時金などの処遇上そのような階層とされているにすぎない。学園は、組合員をそのような処遇から排除するという不当労働行為を行っているのであるから、その救済方法として同じ処遇を行うことを命じるのは当然

である。

### 第3 認定事実

当委員会が証拠により認定した事実は、以下のとおりである。

#### 1 当事者等

- (1) 学園は、肩書地に法人事務局を置き、S1高校のほか、S1女子短期大学、同付属幼稚園及びS12専門学校を設置する学校法人であり、再審査終結時の教職員数は約190名(うちS1高校の教職員数約80名)である。

Y理事長は、学園の創設者Z4の子であり、昭和57年11月25日、学園の理事に就任した後、元年4月1日、S1女子短期大学学長に、3年1月5日、学園の理事長(学園長も兼務)にそれぞれ就任した。初審申立当時、S1高校の校長は、Y理事長の弟であるZ2校長であったが、13年度はZ3教頭が、14年度はZ1補佐教頭が、15年度及び16年度はZ5補佐教頭(以下「Z5補佐教頭」)がそれぞれ校長となり、17年度以降はY理事長が校長も兼務している。

- (2) 組合は、5年4月17日、S1高校の教職員18名によって結成された労働組合であり、東京私立学校教職員組合連合(以下「東京私教連」)に加盟している。初審申立時の組合員数は12名、再審査終結時の組合員数は11名である。

なお、S1高校の教職員には、雇用契約の内容に応じて、専任教諭、常勤講師(9年度までは専任講師と呼称。以下、時期を問わず「常勤講師」)及び非常勤講師の種別があるが、組合員については、常勤講師であるAを除き、いずれも専任教諭である(ただし、Jは11年に、Cは16年に、Kは20年にそれぞれ学園を退職した。)

- (3) 学園には、別組合として、明泉学園教職員組合(6年10月31日結成、以下「明泉教組」)及びテックユニオン(14年2月結成)が存在

する。

## 2 学園における労使関係の経緯

- (1) 昭和45年5月11日、学園の教職員18名が東京私学労働組合に加入し、S1高等学校分会を結成したが、同分会は、51年4月ころまでには組合員が分会長及びCの2名のみとなり、事実上活動休止状態となった。

Cらは、S1高校の教職員に新たな労働組合の結成を呼びかけ、5年4月17日、旧組合の解散と同時に、組合員18名により組合が結成された。

- (2) 組合は、5年4月19日、組合の結成を学園に通知するとともに団交申入れを行い、同年5月14日、第1回団交が開催された。組合結成後2年間は、年に6回から7回程度の団交が開催されていたが、その後は年に3、4回に減少した。なお、学園は、第4回団交以降、学園内での団交開催を拒否するようになり、それ以後は、組合が手配した町田教育会館などの学外の会場で団交が開催されている。

団交では、学園側はほぼY理事長のみが発言し、組合から申し入れられた団交事項について、あらかじめ準備した文書を一方的に読み上げる形で回答が行われ、組合の要求に対しては、お断りします、認めません、必要ありませんなどと答えるのみで、その理由や具体的根拠が示されることはなかった。なお、これまでの団交において、労使間で合意の成立した事項は存在しない。

- (3) 組合は、組合結成の際、S1高校の生徒の保護者に対し、S1高校をよりよい学校にするために組合を結成した旨の通知を郵送した。組合は、5年10月31日、「保護者の皆様と語る会」を開催し、同年11月28日、組合員18名と保護者60名とで「S1高等学校保護者懇談会」（以下「保護者懇談会」）を結成した。保護者懇談会は、保護者と教職

員並びに卒業生・在校生が協力し、豊かな教育（教育条件）づくりを目指すことなどを目的として、会則を設けて、会員から年2000円の会費を徴収し、年1回の総会、役員会、講演会及び公費助成を求める署名活動などの活動をしている。

一方、学園には、S1高校の保護者組織として「S1高等学校父母会」が存在したが、8年ころ、同会の名称が「S1高等学校保護者会」（以下「保護者会」）に変更され、保護者懇談会と名称が類似するに至った。

学園は、保護者宛の文書等に、保護者懇談会について、S1高校の名称を勝手に使用されて迷惑していること、学園が許可したものではないことを記載することによって、その周知を図っていた。

保護者懇談会は、10年から「こもれびの会」に名称を変更して活動を続けている。

#### (4) 明泉教組の結成と不当労働行為救済申立て

明泉教組は、7年から9年にかけて、都労委に対し、学園の不誠実団交、組合員に対する懲戒処分及び6年度ないし8年度賞与における低査定について救済申立てを行った。都労委は、これらを併合した上、11年11月2日、全部救済命令を発した（都労委7年(不)第9号、8年(不)第51号、9年(不)第47号）。

明泉教組は、10年及び11年にも、9年度及び10年度賞与における低査定について救済申立てを行い、都労委は、これらを併合した上、13年11月20日、全部救済命令を発した（都労委10年(不)第51号、11年(不)第72号）。

学園は、再審査を申し立てることなく上記各命令を履行し、同命令は確定している。

#### (5) 別件民事訴訟の経過

組合の組合員ら10名は、東京地方裁判所八王子支部に対し、学園が

10年度から実施した就業規則ないし労使慣行の不利益変更が違法であるとして、変更前の就業規則に基づく賃金の支払いを求める民事訴訟を提起した。同支部は、学園の就業規則変更の合理性があるとは認められず違法無効であるとして、組合員らの請求を認める判決を言い渡した。同判決に対し、学園が控訴したが、20年1月24日、東京高裁裁判所は、認容額を若干減額したものの、ほぼ原判決を維持する内容の判決を言い渡した。これに対し、学園は上告しなかったことから、組合員らの勝訴判決が確定した。

### 3 9年度春闘要求に関する団交について

- (1) 組合は、9年3月5日に開催された8年度第4回団交の席上において、9年度昇給に関してベースアップ実施前に団交を開催することを求めたが、Y理事長は次回団交を6月7日（以下、年の記載のない日付は9年である。）に開催することを提案した。組合は、それでは遅すぎるとして、再度ベースアップ実施前に団交を開催するよう求めたが、Y理事長は約束はできないなどと述べ、明確な回答をしなかった。
- (2) 組合は、3月25日、学園に対し、賃金を私教連組合員の平均賃金並に引き上げること、賞与を年間7.5か月分支給することなどを要求する内容の9年度春闘要求書を提出した。組合は、4月9日、9年度春闘要求に関する回答を同月25日までに書面で行うとともに、同月26日までに団交を開催することを求め、さらに、同月17日にも、「これまでのいい加減な態度と団交拒否、団交引き延ばし、不誠実団交を絶対に許しません。」などと記載された文書により、団交の開催を求めた。

しかしながら、学園はこれに応じず、団交が開催されないまま、同月25日、ベースアップ後の4月分給与が支給された。組合は、これに抗議して、同月28日午前8時50分から午前9時までの時限ストライキを行うとともに、5月6日には同月16日までに、同月13日には同月

23日までに、同月21日には同月30日までに、それぞれ団交を開催することを申し入れた。これに対し、学園は検討中と回答するのみで、上記各団交申入れに応じなかった。

学園は、5月19日、組合に対し、前回団交で提案していた6月7日の団交開催に応じる旨を通知していたが、5月27日になって、6月11日に団交を開催することを提案し、その諾否を求めた。組合は、これに抗議して、当初予定の同月7日に団交を開催することを求めたが、学園が応じないことから、同月3日、やむを得ず同月11日の団交開催を了承する旨の回答をした。

(3) 6月11日の団交について

6月11日午後6時から午後8時20分ころまでの間、町田教育会館において、9年度春闘要求を議題とする9年度第1回団交が開催された。組合側の交渉担当者は、組合の委員長であったCのほか、東京私教連のL副委員長など合計9名であった。これに対し、学園側の交渉担当者は、Y理事長のほか、Z2校長、Z3教頭、Z6顧問弁護士の4名であったが、団交においてはY理事長のみが発言し、その他の者が発言することはなかった。

冒頭、団交開催が遅れたことに関連して、次回団交期日の決定方法に関するやりとりがなされ、組合側が予め次回期日を協議することを求めたが、Y理事長は団交終了時に提案するとしてこれに応じなかった。その後、組合側から、学園のこれまでの対応に関する不満や抗議がなされ、少子化の進む中でS1高校が存続していくためには、正常な労使関係の構築が必要であることなどが述べられた。

その後、9年度春闘要求に関する議題に移り、組合からの質問に対し、Y理事長は、事前に準備した「団交記録書」と題する書面（甲48）を読み上げる形で、8年度及び9年度における初任給の額、S1高校の教職

員69名分の平均賃金額を口頭で回答した。さらに、賞与について、5年度から9年度の生徒数の変遷を説明し、概ね生徒が半減していることから賞与を支給できる状況にないが、夏期1.5か月、年末1.6か月を成果比例配分とし、3月賞与については生徒募集の状況を見極めた後に決めたいなどと答えた。その後、これらの回答内容を記載した上記「団交記録書」に加え、9年度の給料表、9年度賞与の支給基準、勤務評価基準等について記載された文書（乙35の1～6）を組合に交付した。ただし、これら学園の回答及び文書はすでに決定済みのものとして6月7日までにS1高校校内の掲示板に掲示されていたものであった。

組合は、定期昇給を含まないベースアップ額を明らかにすることを求めたが、学園は額を計算していないとして回答せず、次回団交で明らかにすることになった。また、組合は、生徒数の減少だけでは回答の根拠にならないとして、次回団交までに、具体的な財務数値に基づいた根拠を示すように求めた。

組合は、学園に対し、次回期日を1週間後の6月18日とすることを提案したが、Y理事長は9月10日を提案した。組合は、同日の団交開催については了承するが、夏期賞与支給前にも団交を開催するように重ねて求めたが、Y理事長は、春闘に関しては2年に1回でいいと思うなどと述べて、組合の要求に応じなかった。

#### (4) その後の9年度団交の状況

ア 組合は、6月21日付け文書により、9月10日の団交開催を受諾するとともに、6月27日までに9年度春闘要求に関する団交を開催することを改めて申し入れた。また、学園が同月19日に配付した夏期賞与の特別加算に関する文書に、「既に1.5か月で組合との団交も了えました」と記載されていたことについて、組合は一切了解・承知しておらず、これから交渉が始まる場所である旨抗議し

た。さらに、組合は、7月1日にも、夏期賞与支給前の同月4日に団交を開催することを申し入れた。

しかし、結局、学園は組合の団交開催要求に応じないまま、7月9日、夏期賞与を支給し、前回の団交でY理事長が提案した9月10日まで団交の開催に応じなかった。

イ 9月10日の団交は、町田教育会館において、午後6時から午後8時20分まで行われたが、前回の団交後に発生したBの退職問題が緊急の議題となり、9年度春闘要求に関する議題は協議されなかった。団交では、Bに対する退職強要の有無などを巡って、組合と学園の主張が真っ向から対立したが、Y理事長は、終了予定時刻の午後8時を過ぎると、次回団交期日として12月10日を提案し、そのまま退出しようとした。その際、Y理事長は、これを止めようとしたBの夫ともみ合いになって一緒に転倒し、Y理事長及び同人らの下敷きになったFがそれぞれ軽傷を負った。

ウ 12月10日、9年度第3回団交が開催されたが、同日の団交では、まず、上記9月10日の団交終了時に発生した騒動の件及び夏休み中の校内に組合員を誹謗中傷するビラ（甲23、以下「謀略ビラ」）が撒かれた件などが議題となり、その後、12月6日付けで配付された10年度の給与に関する文書（甲52）に関するやりとりがされた。新入生が減少する見込みであり、S1高校の財政が悪化していることからベースアップを行わないとする学園に対し、組合は、学園の人員費依存率は東京都の私立高校の平均値に照らすと極めて健全であるなどと主張した。午後8時を過ぎたころ、Y理事長は、次回団交期日として10年3月19日を提案し、予定時間の2時間が経過したとして退出した。

エ 10年3月19日、9年度第4回団交が開催されたが、同日の団交

では、常勤講師である組合員の雇用問題、春休み中の休暇取得の問題、10年度給与の問題など、多数の議題が取り上げられ、9年度春闘要求に関する議題としては、9年度3月賞与について、Y理事長から、11月11日付け公示文書（甲105の5）に記載された支給額表のとおり、個人の勤務評価に基づいて支給する予定である旨の説明がされた程度であった。組合が、10年度春闘要求に関する団交を同年4月中に開催することを求めたのに対し、Y理事長は、次回団交期日として同年7月6日を提案し、そのまま退出した。

(5) その後の団交経過

ア 組合は、10年3月19日、学園に対し、賃金、賞与額に関する10年度春闘要求書を提出し、早期の団交開催を要求したが、学園は、前回の団交でY理事長が提案していた同年7月6日まで団交開催に応じなかった。

同日の団交においても、Y理事長はあらかじめ準備した書面を読み上げる形で回答するにとどまり、組合との間で実質的な協議を経ることなく、同月17日、10年度夏期賞与が支給された。

組合は、夏期賞与の一方的支給及び組合員に対する査定差別について抗議するとともに、再三にわたって早期の団交開催を要求したが、学園は、同年11月28日まで団交開催に応じなかった。

同日の団交においても、Y理事長はあらかじめ準備した書面を読み上げる形で回答するにとどまり、組合は、年末賞与支給前に再度団交を開催するように申し入れていたが、学園はこれに応じることなく、組合との実質的な協議はされないまま、同年12月18日、10年度年末賞与が支給された。

組合は、年末賞与の一方的支給及び組合員に対する査定差別について抗議するとともに、早期の団交開催を繰り返し申し入れたが、学

園は11年3月27日まで団交開催に応じなかった。

同日の団交においても、Y理事長は従前の対応を繰り返すのみであり、組合との実質的な協議はされないまま、同月31日、10年度3月賞与が支給された。

イ 11年度春闘要求に係る団交についてもほぼ同様の経過を辿った。その後も学園は、組合からの年間20回以上の団交申入れに対し、概ね3回程度の開催に応じているのみであり、開催された団交においても、Y理事長があらかじめ準備した学園の決定事項を一方的に読み上げるという対応に終始しており、組合が求める学園の財務資料等の具体的根拠を示した回答を行うことはなかった。

#### (6) 学園の財政状況

初審申立て前後の学園の総資産は、8年度末時点で145億円、9年度末時点で151億円余、10年度末時点で155億円余であった。また、学園における帰属収入（学校法人の全ての収入のうち負債とされない収入）に対する人件費の割合は、5年度から7年度までは37パーセント前後であったが、8年度は42.4パーセント、9年度は42.9パーセントとなった。ただし、8年度の東京都内の私立高校234校の平均は61.6パーセントであった。

#### 4 クラス担任外しについて

##### (1) クラス担任の決定方法等について

S1高校では、従前、1年生のクラス担任が、次年度には2年生の、次々年度には3年生のクラス担任に順次持ち上がる方式が原則とされていた。6、7年度においては、全教職員に「クラス担任希望票」を配付して、本人の希望を考慮した上で、クラス担任を決定していたが、8年度以降は、学園長（理事長）、校長、教頭及び補佐教頭で構成される校長室と学年主任会が意見調整した上で、学園長が決定する方式が採られ

るようになった。なお、クラス担任には、クラス担任手当が支給されていた。

S1高校では、3年度の3934名をピークとして、生徒数が減少を続け、7年度の生徒数は2697名、8年度は2224名、9年度は1901名であった。生徒数の減少に伴ってクラス数も減少し、7年度から8年度にかけて7クラス、8年度から9年度にかけて7クラスがそれぞれ減少した。なお、生徒数の減少は、主に新入生の数が減少していることに基づくものと認められ、在校生の退学あるいは転校によって当該学年のクラス数が減少したことを認めるに足る証拠はない。

(2) 学園のクラス担任外しの理由に関連する事実について

学園がCら4名をクラス担任から外した理由に関連して、以下の各事実が認められる。

ア Cについて

Cは、昭和41年4月、社会科の専任教諭として学園に採用され、昭和42年度からクラス担任となったが、昭和47年以降5年度までクラス担任から外された。その後、6年度に3年生のクラス担任となり、7年度に1年生のクラス担任となったが、8年度からクラス担任を外され、以後クラス担任になっていない。

学園は、7年度から能力別クラス編成を導入するため、6年10月から12月ころ、各学年の学年会においてその説明を行ったが、Cは、能力別クラス編成が生徒の差別につながるとして、この方針に反対していた。なお、C以外にも能力別クラス編成に反対する教職員は多数存在した。能力別クラス編成は、7年度の新1、2年生から実施され、9年度からは中止されている。

Cが6年度に担任したクラスには、卒業旅行の参加申込みを期限までに提出しなかったり、風紀定期指導を受けずに再度呼び出された

生徒が、他クラスよりも多く存在したが、これらのことについて、管理職等から、Cの教育指導に問題がある旨の指摘がされたことはなかった。

#### イ Fについて

Fは、昭和60年4月、音楽科の専任教諭として学園に採用され、昭和62年度からクラス担任となった。8年度には1年生のクラス担任を務めていたが、9年度からクラス担任を外された。その後、15年度及び16年度はクラス担任になったが、17年度以降クラス担任を外されている。

Fは、8年度までにクラス担任を1、2、3年生と順次持ち上がる形で3回繰り返していたが、8年度の1年生が9年度の2年生に進級する際にクラス担任から外された。その際、学園から、その理由についての説明はなく、8年度中に、管理職等から、Fの指導方法や力量に問題があるとの指摘がされたことはなかった。

Fは、8年11月ころ、Z1補佐教頭から、Fが担任するクラスの生徒が作成した壁新聞に、学内への持ち込みが禁止されているポケットベルに関する記事が掲載されているとの指摘を受けた。しかし、Fは、教科担任の監督により作成された壁新聞をクラス担任が勝手に外すことは教育的配慮に欠けると考え、教科担任に任せてある旨回答し、特段対処しなかった。なお、同壁新聞は、Gが教科担任をする実践国語の授業の一環で作成されたものであり、問題とされた記事には、ポケットベルの新機種を紹介する内容が記載されていた。

Fは、8年度中に服装や身なりに関して管理職から特段の指導を受けたことはなかった。学園は、9年度も8年度に引き続いて、Fを生徒の服装や身なりの指導に当たる生活指導部の部員に任命した。

#### ウ Gについて

Gは、2年、国語科の専任教諭として学園に採用され、同年からクラス担任となった。8年度には1年生のクラス担任を務めていたが、9年度からクラス担任を外された。その後、15年度ないし17年度にクラス担任になったが、18年度以降再びクラス担任を外されている。

Gは、8年度までにクラス担任を1、2、3年生と順次持ち上がる形で2回繰り返していたが、8年度の1年生が9年度の2年生に進級する際にクラス担任から外された。その際、学園からは、その理由についての説明はなく、8年度中にGの指導方法や力量に問題があるとの指摘がされたことはなかった。

上記イ記載のとおり、Z1補佐教頭は、8年11月ころ、Fに対し、同人のクラスの生徒が作成した壁新聞に、ポケットベルに関する記事が掲載されていることを指摘したが、Fは教科担任に任せてあるとして特段対処しなかった。Z1補佐教頭は、生徒らが見ている前で、壁新聞をはがし、該当記事にバツ印を付けたうえで、壁新聞の作成を指導したGを含む国語科教員を学園長室に呼び出した。これに対し、Gは、Z1補佐教頭が生徒が努力して作成したものを一方的にはがしたことに抗議した。なお、Z1補佐教頭がはがした壁新聞の他にもポケットベルに関する記事が掲載された壁新聞があったが、Z1補佐教頭がこれを調査したり、問題にすることはなかった。

8年度にGが担任したクラスからは8名の退学者が出た。当時、学園では、問題の多い生徒には退学を勧めるという方針もあり、8年度は、1年生15クラス中3クラスで各8名の退学者が出た。なお、Gの他に、8年度に8名の退学者を出したクラスの担任2名のうち1名は、9年度もクラス担任についており、もう1名は9年度のクラス担任を外れたが、10年度にクラス担任に復帰した。

## エ Hについて

Hは、昭和58年、体育科の専任教諭として学園に採用され、元年に一旦退職した後、3年に再び体育科の専任教諭として採用され、遅くとも5年度にはクラス担任となった。8年度には2年生のクラス担任を務めていたが、9年度にクラス担任を外され、以後クラス担任にはなっていない。

学園は、8年7月2日の職員朝会で、各クラス担任に対し、「S1 高等学校保護者会のお知らせ」と題する文書を生徒に配付するように指示した。同文書には、注意として、『S1 高等学校保護者懇談会』というまぎらわしい名称で・・・集会を行うものがありますが、本校で許可したものではありません・・・出席に伴う事故、不利益について、本校は責任を負いかねます。」と記載されていた。これに対し、Hは、保護者懇談会は、教師と保護者が本音で語り合うための有志の会であり、学園と対立する得体の知れない組織であるかのように宣伝することは、保護者を不安に陥れ、意欲ある保護者の活動を妨害するものであると考えて、上記部分を削除して空白にした上で、クラスの生徒に配付した。

Hは、8年度に2年生のクラスを担当中、他のクラス担任よりも早い5月ないし6月に進路希望を聞く個人面談を実施し、2学期には卒業生の中から進学した大学生、就職した者の体験談を聞く機会を設けたり、進路に関連する新聞記事の切り抜きや意見や感想を書き込む特別のノートを作成させるなどの進路に関する指導を行った。学園は、保護者からHの進路指導に関するクレームが出ていることについて、同人に対し、直接進路指導の内容を確認したり、同人の進路指導について特段の指示や指導を行ったことはなかった。

## (3) その他の事情について

7年度1年生のクラス担任であった教職員のうち、8年度にクラス担任から外された者は、産休等の事情がある者を除いてCの他に1名が存在したが、同人は副担任に選任された。また、8年度1年生を担当した教職員のうち、9年度クラス担任から外された者は、F及びGの他に1名が存在したが、同人は後に労働組合に加入した。8年度2年生を担当した教職員のうち、9年度にクラス担任から外された者は、産休等を除くとHのみであった。

上記Cら4名がクラス担任から外された後、年度によってばらつきはあるものの、組合員の中にクラス担任を外される者が増加しており、19年度以降は、在職中の組合員9名のうち1名を除いてクラス担任から外れている。

12年当時、S1高校の教職員数は、校長以下の専任教諭が51名、常勤講師が12名、非常勤講師が41名在籍していた。これに対し、職員室は3室存在し、同一の建物内の1階に校長以下の管理職と主として一般教諭が入った第1職員室が、2階に第2、第3職員室があり、第2職員室は非常勤講師が使用する職員室であった。学園は、10年度からG及びJを、11年度からC及びFを、それぞれ第1職員室から第2職員室に移動させた。当時、Cらのほかに、明泉教組の組合員4名が第2職員室に配置されていたが、その後、組合員がクラス担任から外されるたびに第2職員室に移動させられるようになった。

Y理事長が校長に就任した翌年の18年度からは、第2職員室の場所が第1職員室とは別の建物に移され、18年度は組合員のうち8名が、19年度からは9名が第2職員室に配置されており、20年度に同職員室に配置されている12名中11名が組合又は別組合の組合員である。

学園は、19年11月14日付けで、「19年度S1高校教務指導規程」と題する文書を公示したが、その中には、授業時間外に一般教諭や

常勤講師が生徒を呼び出したり、会ったりすることを原則として禁止し、呼び出す場合には学級担任の了解を得た後、書面にて校長室教員の許可を得なければならない旨の規程が置かれた。

#### 5 卓球部顧問、副顧問外しについて

(1) Cは、昭和41年度に卓球部副顧問に就任し、翌42年度から8年度まで同部の顧問を務めた。Eは、元年度から8年度まで卓球部の副顧問を務めた。この間、卓球部は着実に実力を高め、多摩地域の大会で優勝や上位入賞を繰り返すようになるなど、優秀な成績を挙げてきた。

(2) 卓球部顧問等外しの理由に関連する事実について

学園が、Cらを卓球部顧問等から外した理由に関連する事情として、以下の事実が認められる。

ア C及びEは、卓球場の窓際に置かれた机の付近で窓を開けて喫煙することがあった。

8年5月11日に開催されたPTA総会において、卓球部員の保護者の一人から、Cが卓球部員の練習中に喫煙しながら指導していることが教育上好ましくないのではないかとの意見が述べられた。Y理事長がZ2校長とともに、Cに事実を確認したところ、同人は上記のとおり窓際に喫煙していたことを認め、以後、卓球場で喫煙することは止めた。また、Eも、Z1補佐教頭から、練習中に喫煙することは生徒の健康上も好ましくないのではないかとの指摘を受け、卓球場での喫煙を止めた。

C及びEは、上記問題が起こるまで、卓球場での喫煙について学園から注意や指導を受けたことはなく、卓球部の練習を見に来た管理職や他の教職員が同様に喫煙することもあった。また、その後も屋外で活動が行われる運動部では、ベンチの脇などに灰皿が置かれ、部活動中に顧問の教職員が喫煙することがあった。

イ 卓球部では、クリスマス会や歓送迎会などの会場として、Eの自宅をたびたび利用していた。8年5月4日、Eが自宅の建て替えのために引っ越すことになり、Cの呼びかけにより、卓球部員の一部がこれを手伝った。当日、卓球部員らは、Eが用意した昼食を挟んで午前10時ころから午後2時ころまでEの引越しの手伝いをした。

上記PTA総会において、Cの喫煙について意見を述べた保護者から、上記卓球部員に引越しの手伝いをさせたことについても苦情が述べられた。この点についても、Y理事長がCに事実を確認したところ、同人は、上記のとおり引越しの手伝いをさせた事実を認めた。

なお、上記苦情を申し立てた保護者の子はEの引越しを手伝っておらず、その他の保護者からの苦情はなかった。

- (3) 学園は、9年度の卓球部の顧問及び副顧問からC及びEを外し、別の教職員を充てた。
- (4) 16年度には、S1高校の部活動は31部存在したが、17年度にY理事長が校長に就任すると、部活動を制限するようになり、翌18年度にかけて、部活動の顧問（指導員）のほとんどを管理職へと変更するとともに、部活動の統廃合によってその数を減少させた。16年度には8名の組合員が部活動の顧問等を務めていたが、17年度から18年度にかけていずれも顧問等から外され、現在、18部にまで減少した部活動の顧問を3人の管理職で分担している。

## 6 組合員に対する懲戒処分について

- (1) 学園には、10年当時、定年まで雇用期間の定めのない教職員に適用される正職員就業規則と有期雇用契約の常勤講師や嘱託職員に適用される契約職員就業規則とが存在していた。これらの就業規則は、10年ころから毎年度改訂されるようになり、特に懲戒処分事由について、年々、詳細な規定が置かれるようになった。新たに追加ないし内容が具体化さ

れた懲戒処分事由には、組合員の行った行為又は別組合の組合員の行った行為に関する事項が多数含まれていた。

本件に関連する懲戒処分に関する定めは以下のとおりであるが、正社員就業規則と契約職員就業規則で内容に特段の相違はなかった。

ア 8年及び9年の正社員就業規則は、懲戒処分事由として、重要な経歴の詐称、学校に対する名誉及び信用の毀損、故意による業務の阻害又は妨害、無断欠勤などの9項目（第63条）を定めていた。

イ 10年4月1日から施行された正社員就業規則では、懲戒処分を行う理由（第56条）が26項目に増やされ、その中には、法人役員・評議員・上司・同僚・保護者・卒業生・在校生・学園関係者・近隣者及びそれらの家族に対する失礼な行為又は不愉快を与える行為（3号）、学園の物品を私物化しようとする行為及び職務上の地位を利用して利益を図ろうとする行為（11号）、学園の秩序又は規律を乱す行為及び学園の風紀を乱す行為あるいは上司に無断の私用外出・不快な煮炊き・昼寝・無関係な漫画を読む等の行為（12号）、就業時間中に労働組合活動をしたり、他の学園の利益を図ろうとする行為（13号）、学園施設・設備・物品を労働組合活動のために使用する行為（14号）、職員朝会などの会議の議事進行を妨害する行為（18号）などが追加された。

また、禁止事項（第6条）として、学園の秩序又は規律を乱すこと、競合する他の学園の利益を図ること（3号）、職務上の地位を利用して、自己の利益をはかること、また、学園の物品を私物化すること（4号）などの4項目が定められた。

ウ 11年4月1日から施行された正社員就業規則では、懲戒処分を行う理由（第56条）の項目数に変更はなかったが、内容及び表現が変更されたものがあつた。その中には、学園等の信用を傷つけたと

き又はその虞れのある行為をしようとしたとき、あるいは誹謗中傷したとき（1号）、学園等の名誉を傷つけたり、評判を落とすような行為あるいは不品行その他教育者として、もとの行為をしたとき。理事長又は校長の許可を得ないで、職場内外に役員・教職員・保護者・旧保護者・卒業生・在校生の個人情報について仮名であってもビラ・チラシ等の印刷物に掲載する行為又これらの印刷物を配付する行為（2号）、学園等の指示又は公示文書の指示に違反する行為又は服従しない行為（4号）、理事長又は校長等の許可を得ないで、職場内外にビラ・チラシあるいは職員・学生・生徒・園児について記載した印刷物を配付したとき、及び保護者・卒業生・在校生にスピーカーや大声で悪口・中傷を聞かせる行為（8号）、学園の秩序又は規律を乱す行為及び学園の風紀を乱す行為あるいは上司に無断の私用外出・不快な煮炊き・昼寝・無関係な漫画を読む等の行為（12号）、職員朝会などの会議の議事進行を妨害する行為及び学園で開かれる行事や会議等の秩序又は規律を乱す行為。学園への嫌がらせや不評判となる行為及びその虞れのある行為（18号）、生徒指導・授業等の指導力について保護者又は学園等・学生・生徒・園児・同僚・部下から批判される行為（23号）、学園等の活動に対して、非協力的な態度を示すことや非協力的な態度をとるよう教唆すること。批判的な言動を行うことや非建設的な内容の文書を配付すること（25号）、第5条又は第6条に違反する行為（26号）などの定めがあった。

エ 12年4月1日から施行された正職員就業規則では、懲戒処分を行う理由が34項目に、13年4月1日から施行された正職員就業規則では、さらに42項目に増やされた。

オ 10年4月1日以降に施行された正職員就業規則では、懲戒処分は

「理事長又は校長（等）が行う」とされ（第57条）、懲戒処分の種類として、口頭での注意（1号）、書面による嚴重注意（2号）、書面による訓告（3号）、書面による戒告（4号）、書面による譴責（5号）、月給の10分の1の範囲内の減給（6号）、最長1か月の出勤停止（7号）、書面による懲戒解雇（8号）の8種類が定められていた。

(2) Cに対する10年5月20日付け嚴重注意について

Cは、10年5月18日、学園の掲示板から、10年度の校務分掌図、勤務評価票のひな形、10年度賞与の細部取扱方針などについて記載された掲示文書8枚（甲118、いずれもB4版の用紙に8ポイントから10.5ポイントの文字が印刷されたもの）を取り外して印刷した上で元の場所に戻し、印刷した文書を組合員及びその他2、3名の教職員に配付した。なお、上記掲示板の前には、裁断機が置かれており、掲示文書に近づいて見ることが困難な状態であった。

Y理事長は、Cの上記行為を現認した管理職から教頭を通じて報告を受け、Cの上記行為は、学園の物品を私物化する行為及び就業時間中の組合活動に当たり、さらに、インク代、電気代及び紙代の盗みに当たるとして、就業規則56条11号、13号、14号及び6条4号並びに57条2号を適用して、同月20日付けで嚴重注意の懲戒処分とした。学園は、同処分をするに当たって、Cから事実の確認はしておらず、処分の通知については、出張中で不在であった同人の机上に懲戒処分書を置くことによって行われた。

従前、学園では、Cが取り外して印刷した文書のようなものは、教職員に配付していたが、経費節減を理由として配付しなくなった。Cは、上記5月18日以前にも、掲示文書を取り外して複写することがあった。

(3) Cら5名に対する10年5月21日付け嚴重注意について

10年5月21日、Cに対する上記懲戒処分を知ったC、I、J、D及びGは、不当な懲戒処分であるとして、「抗議と申し入れ」と題する文書を持参して、同日午前8時40分ころ、職員室の校長席に向かった。そのころ、Y理事長がカメラとテープレコーダーを携えて校長席の隣に座ったことから、Cらは、Y理事長に上記文書を手渡し、上記懲戒処分の撤回を求めた。Y理事長は、「どうぞ、おっしゃってください。どうぞ、おっしゃってください。」などと言いながら、組合員らの状況をカメラで撮影し、録音を始めた。さらに、Y理事長は、近くにいたZ3教頭にもカメラを渡して、写真を撮らせるなどしていたが、午前8時50分に始業時間を告げるチャイムが鳴り始めると、突如、「朝会を妨害しないでください。」と大声を上げた。Cらは、チャイムが鳴り終わり、Z3教頭が職員朝会の開会を宣言したことから、それぞれ自分の席に戻った。

職員朝会終了後、Cは、普段より大きな声で、「皆さん、聞いてください。」と述べた上で、Y理事長に対し、掲示された文書や就業規則の改定についての説明を求めた。Y理事長はこれに答えることなく、マイクを持ってCの背後まで移動し、Cの顔にマイクや顔を近づけてきたため、Cは、「皆さん、今、理事長が私の顔1センチのところ近づけてきました。」などと訴えた。その後、Y理事長は無言のまま、職員室から退室した。そのようなやりとりをしている際に、生徒2名が職員室のドアを開けて入室しようとしたことから、Cは、「生徒は入るな。」と言って、これを制止した。

学園は、同日午後になって、C、I、J、D及びGに対し、同人らがY理事長及びZ3教頭を取り囲んで職員朝会の開始を妨害し、職員朝会中にC及びJが大声を上げ、退出するY理事長にCが怒鳴り、Jが野次を飛ばすなど険悪な雰囲気を生じさせたとして、就業規則56条3号、

12号、18号及び6条3号並びに57条2号を適用して、同日付けで嚴重注意の懲戒処分をした。Y理事長は、同日、職員室において、Cらに懲戒処分書を交付した。

学園は、同日午後、明泉教組の組合員2名に対しても、職員朝会中の態度が悪かったことを理由として、同日付けで嚴重注意の懲戒処分を行った。これに対し、Y理事長から懲戒処分書を受け取った明泉教組の委員長が、Y理事長に激しく抗議したことから、さらに同委員長に対しても、同日付けで嚴重注意の懲戒処分を行った。なお、明泉教組の組合員に対する上記各嚴重注意については、都労委によって不当労働行為に当たると判断され、これらをなかつたものとして扱うことを命じる旨の救済命令が確定している（都労委11年(不)第31号）。

(4) 組合員10名に対する11年8月11日付け嚴重注意について

11年7月13日に開催された団交において、Y理事長は、11年度の賞与に関し「賞与が減点方式でなくなった」と説明した。これに対し、組合は、上記「減点方式」を「限定方式」と勘違いして、同月19日付け組合ニュースの中で、11年度賞与に関する学園の回答として、「賞与が限定方式でなくなった」と記載し、教職員に配付した。組合は、同月21日、上記誤りに気付き、「限定」を「減点」に訂正する旨の「訂正のお願い」と題する文書を教職員に配付した。

学園は、組合に対し、上記「訂正のお願い」に関して、「事実を歪曲し教職員全員に誤解を与えた」として抗議するとともに、謝罪文を求める旨の文書を交付した。組合は、7月24日、学園から交付された文書について、「いわれなきことであり、断固抗議する」との抗議文を提出した。

学園は、上記抗議文に対して、7月26日、再度謝罪文の提出を求める文書を組合に交付した後、同年8月11日、C、D、G、X、F、K、

E、I、H及びAの当時の組合員全員に対し、学園の意図をねじ曲げ、学園に不信感と誤解をあたえたとして、就業規則56条1号、2号、4号、8号、12号、25号及び26号並びに第57条2号を適用して、嚴重注意の懲戒処分とした。なお、常勤講師であるAについては、契約職員就業規則にある同内容の規定を適用した。

(5) Kに対する11年9月25日付け嚴重注意について

Kは、11年9月9日の職員朝会において、同月16、17日に実施される授業及び部活動参観を保護者に知らせる内容の文書を生徒に配付することを指示された。しかしながら、Kの担任するクラスでは、同月16日から18日まで伊豆への研修旅行が予定されており、同クラスの授業を参観することは不可能であった。Kは、上記文書を配付することによって、保護者と生徒に混乱を招くのではないかと考え、その配付を躊躇していたところ、同月13日の放課後、学年部長から、上記文書を配付したかについて確認された。Kは、学年部長に対し、上記のとおり混乱を招くおそれがあることを説明したが、とにかく配付するように指示された。

Kは、生徒に事情を説明した上で上記文書を配付しようと考えたが、翌14日の朝のホームルームでは、研修旅行前の指導や確認等により時間がとれなかったため、同日帰りのホームルームにおいて、事情を説明した上で、上記文書を生徒に配付した。

学園は、9月25日、Kが速やかに文書を配付しなかった行為は、学校と保護者を結ぶクラス担任としての役割を放棄したものとみなさざるを得ないとして、就業規則56条4号、12号、18号、23号、25号及び第6条3号並びに57条2号を適用して、嚴重注意の懲戒処分とすることとし、同月25日、Kを学園長室に呼び出し、同人から事実確認等を行うことなく、就業規則違反により懲戒処分に付する旨を告知し、

懲戒処分書を交付した。

これに対し、組合は、Kが意図的に担任としての役割を放棄したことはなく、何ら生徒、保護者に混乱は生じていないとして、上記懲戒処分は、組合員に対する意図的な不当労働行為であるから嚴重に抗議し、直ちにこれを撤回し、Kに謝罪することを申し入れる旨の抗議文書を提出した。

## 7 管理職への登用差別について

- (1) S1高校では、非常勤講師を除く教職員について、管理職、養護教諭及び司書、一般教諭並びに常勤講師の4つの職階に区分されていたが、毎年度のように管理職の範囲が変更されていた。6年度の校務分掌図によれば、校長、教頭及び部長のみが管理職とされていたが、7年度の校務分掌図では、新たに補佐教頭及び委員長が管理職に加えられた。8年度は管理職の範囲に特に変更はなかったが、9年度の10年1月10日付け校務分掌図では、スタッフ部門を除く副部長、副委員長が管理職に加えられ、10年度の10年4月1日付け校務分掌図では学園長が、同年5月25日付け校務分掌図では副委員長補佐が管理職に加えられた。

なお、本件初審申立当時、養護教諭及び司書は管理職とされていなかったが、これに準じた取り扱いがされていた（以下、管理職と養護教諭及び司書を併せて「管理職等」）。

14年度からは、管理職として主幹、主任の区分が設けられ、部長及び一部の副部長が主幹とされ、残りの副部長及び図書室長が主任とされた。

管理職への登用は、管理職に欠員が生じたとき、あるいは特別に功績があった時に行われるとされ、校長と理事長が、その地位と責任に適するか否かを勤務評価等職務の実績に基づいて協議し、理事長が最終決定することとされている。これまで常勤講師が管理職に登用されたことは

なく、いずれも専任教諭から登用されている。

S 1 高校では、教職員の給与は基本給と手当からなるが、校長、副校長及び教頭が 1 等級に格付けられ、その他の管理職等は一般教諭とともに 2 等級に格付けられており、同一の等級にあれば、管理職であっても一般教諭であっても基本給の取扱いに差異はなかった。しかし、管理職には基本給の他に管理職手当(9 ないし 1 1 年度においては上限 8 万円。ただし、特例として 1 5 万円までが可能とされていた。)が支給され、また、下記 8 記載のとおり、1 0 年度年末以降の賞与からは、管理職等に対し一般教諭及び常勤講師よりも明示的に優遇して支給されるようになった。

- (2) 公立の高等学校において管理職とされるのは、校長、副校長、教務主任、進路指導主任、生活指導主任及び各学年主任の 8 名が通常であるが、S 1 高校では、公立高校はもちろん、他の私立学校と比較しても、極めて多数の者が管理職とされており、9 年度以降の S 1 高校における管理職等の人数及び専任教諭に占める管理職等の割合の変遷は、下記の表 1 記載のとおりであった。

	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
教諭数	5 3	5 4	5 2	5 0	5 1	4 9	4 7	4 1	4 1
管理職	2 1	2 3	2 5	2 4	2 5	2 7	2 3	2 1	1 8
比率	3 9. 6%	4 2. 6%	4 8. 1%	4 8. 0%	4 9. 0%	5 5. 1%	4 8. 9%	5 1. 2%	4 3. 9%
一般教諭	3 2	3 1	2 7	2 6	2 6	2 2	2 4	2 0	2 3

表 1 専任教諭に占める管理職の割合

- (3) 上記表 1 記載のとおり、9 年度当時、専任教諭 5 3 名のうち、管理職等が 2 1 名、一般教諭が 3 2 名であったが、管理職等に組合及び明泉教組の組合員はいなかった。1 0 年度ないし 1 4 年度にかけて、上記一般教諭 3 2 名のうち 1 3 名(後にテックユニオンに加入する 2 名を含む。)が管理職に登用されたが、組合及び明泉教組の組合員 1 2 名(組合 1 0 名、明泉教組 2 名)の中に管理職に登用された者はいなかった。

14年4月時点の管理職は27名、一般教諭は22名であったが、同年2月にテックユニオンが結成されていたことから、一般教諭22名中18名が別組合も含めた労働組合の組合員で占められていた。一般教諭の中には、13年度には管理職であった者が3名含まれていたが、うち2名はテックユニオンに加入した後に副部長の職を解かれた者であり、うち1名は副部長の職を解かれた後、組合に加入した者である。

- (4) S1高校の教職員以外の事務職員及び労務職員については、16年度には事務長、事務次長及び2名の次長補佐が主幹とされ、用務主任が主任とされ、その下に一般職員2名と常勤嘱託6名が存在した。17年度には、事務職員と労務職員が区分され、事務職員については、次長補佐が課長に変更され、一般職員2名が係長として主査とされたことから、7名中6名が役職者に位置づけられた。また、労務職員については、用務主任が用務課課長に、3名が用務係長として主査とされたことから、6名中4名が役職者とされた。

## 8 賞与について

### (1) 学園における賞与制度の変遷

学園では、本件当時、各年度ごとに夏期、年末、3月の3回の賞与が支給されていた。賞与の支給方法については、毎年度のように細かな変更が加えられたが、5年度ないし10年度については、概ね夏期及び年末賞与では基礎額（基本給及び諸手当の合計額）に成果比例配分率（通常の支給月数に当たるもの）及び人事考課率（勤務評価及び欠勤減算）を乗じた額を、3月賞与では勤務評価に基づく一定額を支給することとされた。10年度夏期賞与から、勤務評価について職階毎に異なる観点から行われることが明示され、同年度年末賞与から、管理職等、一般教諭及び常勤講師の各職階毎に成果比例配分率や配当額に明確な差が設けられるようになった。11年度においては、勤務評価は行われず、各職

階毎に一律の基準による賞与が支給された。

(2) 本件各賞与支給の概要

ア 8年度3月賞与について

8年度3月賞与は、評価対象期間を同年2月16日から9年2月15日として、AないしRの18段階の評価区分を設け、下記表2のとおり、評価区分に対応する金額を賞与として支給することとされた。学園が8年度賞与の支給方法について公示した文書(乙5)には、常勤講師について専任教諭よりも低額とする旨が記載されていたが、管理職等と一般教諭との間に差異を設ける旨の記載はなかった。

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

表2 勤務評価と支給額

(単位：万円)

勤務評価の方法については、職員としての態度として、上司や同僚への挨拶、学園のイメージを傷つける行為の有無、上司の指導に対する不服従の有無など5項目の、職員としての貢献度として、生徒募集に積極的か、短大の式典に協力的か、学園の経済活動に寄与し

たかなどの5項目の着眼点が設けられ、Z2校長とY理事長が各教職員の勤務評価に基づき評価区分を決めた上で、Y理事長が特別加算の有無を検討して、最終的な評価区分を決定した。

8年度3月賞与では、一般教諭9名が2万円ないし7万3000円の、常勤講師4名が3万円又は6万円の特別加算を受けたが、組合員で特別加算を受けた者はI（2万円）のみであった。

8年度3月賞与における組合員の評価区分及び支給額については、一般教諭では、Iが当初のJ（支給額13万円）から特別加算によりI（同15万円）、D及びEがK（同10万円）、G、H、X、C及びFがL（同7万円）、K及びJはR（同0円）であり、常勤講師のAはL（同7万円）であった。

8年度3月賞与は、9年3月19日に支給され、その支給実績は、一般教諭のうち8年5月から産休を取得していたK及びJを除いた31名の平均支給額が11万8258円であり、常勤講師16名の平均支給額が7万4375円であるが、学園は、管理職等に対する支給額を明らかにしないことから、全教職員の平均支給額は不明である。

なお、明泉教組及び組合の組合員を除外した一般教諭の平均支給額は13万8380円（小数点以下切捨て）であり、一般教諭である組合員（K、Jを除く。）の平均支給額は8万7500円であった。

#### イ 9年度夏期賞与について

9年度夏期賞与は、評価対象期間を8年11月16日から9年6月1日として勤務評価を行い、「総支給額＝基礎額×成果比例配分率×人事考課率（勤務評価）×（1－欠勤減算率）」という計算式によって算出された額を支給することとされた。なお、同賞与についても、学園が公示した文書（乙7～9）には、管理職等と一般教諭との間で

取扱いに差異を設ける旨の記載はなかった。

上記基礎額は基本給及び調整手当の合計であり、成果比例配分率は、通常でいう支給月数に当たるもので、具体的には専任教諭、常勤講師とも1.5と定められた。欠勤減算率は、欠勤日数毎に5ないし90パーセントの範囲で一定の減算率が定められていた。

勤務評価の方法については、校務分掌上の部長、教頭、校長及び学園長（理事長）により、能力、成績、態度及び貢献の4項目について、それぞれ3ないし4の着眼点を設定して行われた。具体的には、各項目について、分母を5点として、失格（0点）、不可（1点）、やや可（2点）、可（3点）、やや良（4点）、良（5点）、やや優（6点）、優（7点）の8段階によって評価され、評価者4名の分母の合計が100点となるように、評価者の地位や評価項目によって、その2ないし4倍の分母（それに伴って持ち点も2ないし4倍）が割り振られていた。各評価者が4項目の点数を分子として記載し、その分子の合計点が評価点とされたが、最終的にY理事長が総合調整して最終評価点を決定した。学園が事前に公示した文書（乙7）によれば、人事考課率は勤務評価によるとされ、勤務評価が50点以下であっても人事考課率50パーセントが保障され、人事考課率は50パーセントから140パーセントとされていたが、Y理事長の最終調整により、評価点60点以下の場合には一律60点に調整された。

組合員の評価点は、一般教諭については、I及びDが100点、Xが90点、Hが85点、Eが80点、F、G及びKが70点、C及びJが60点であり、常勤講師のAは100点であった。

9年度夏期賞与における一般教諭32名の評価点の平均は87.34点であり、常勤講師16名の平均は93.43点であるが、学園

は管理職等について評価点を明らかにしないことから、全教職員の平均は不明である。

なお、明泉教組及び組合の組合員を除外した一般教諭の評価点の平均は94.5点であり、一般教諭である組合員の評価点の平均は78.5点であった。

9年度夏期賞与は、同年7月9日に支給された。上記のとおり、同賞与における成果比例配分率は1.5であったが、事実上前年度並みの支給額となるように、前年度の基礎額及び成果比例配分率（専任教諭2.0、常勤講師1.9）に基づいて算出された額との差額が特別加算された上で支給された。

#### ウ 9年度年末賞与について

9年度年末賞与は、評価対象期間を同年6月2日から同年11月15日として勤務評価を行い、成果比例配分率を1.9として、同年度夏期賞与とほぼ同様の計算式によって算出された額を支給することとされた。なお、同賞与の支給に当たって学園が公示した文書（乙11）には、常勤講師を専任教諭よりも低額にする旨の定めが削除されており、管理職等と一般教諭及び常勤講師との間で取扱いに差異を設ける旨の記載はなかった。

勤務評価の評価者及び配点については、9年度夏期賞与と同様であったが、着眼点が細分化され、能力、成績、態度及び貢献の4項目について、それぞれ5つの着眼点が設けられた。評価の方法にも若干の変更があり、各項目について、不可（1点）、可の中間（2点）、可（3点）、良の中間（4点）、良（5点）、優の中間（6点）、優（7点）、非常に優れている（8点）の8段階によって評価することとされた。その他、欠勤減算率の最大値がそれまでの90パーセントから100パーセントへ引き上げられた。なお、同賞与においても、

人事考課率は50パーセントから140パーセントとされ、50点以下の評価点を受けた者については、一律50点に調整された。

組合員の評価点は、一般教諭については、I及びEが95点、X及びDが93点、Kが86点、Fが75点、Gが74点、Hが73点、Cが58点、Jが55点であり、常勤講師のAは95点であった。

9年度年末賞与における一般教諭32名の評価点の平均は86.8点であり、常勤講師16名の平均は91.63点であるが、学園は管理職等について評価点を明らかにしないことから、全教職員の平均は不明である。

なお、明泉教組及び組合の組合員を除外した一般教諭の評価点の平均は94.1点であり、一般教諭である組合員の評価点の平均は79.7点であった。

9年度年末賞与は同年12月17日に支給された。同賞与では、一般教諭6名に5000円ないし1万5000円の、常勤講師2名に5000円又は1万円の特別加算がされたが、組合員の中に特別加算をされたものはいなかった。

#### エ 9年度3月賞与について

9年度3月賞与は、評価対象期間を同年2月16日から10年2月15日として、AないしXの2段階の評価区分を設け、下記表3のとおり、評価区分に対応する金額を賞与として支給することとされた。なお、同賞与についても学園が公示した文書（乙11）には、管理職等と一般教諭及び常勤講師との間に差異を設ける旨の記載はなかった。

表3 評価区分と支給額

(単位：万円)

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

勤務評価の方法については、態度についての着眼点として、挨拶ができるか、会議に出席しているか、会議等の秩序を乱していないか、服装が派手すぎないか、販売する物品を持ち込んだかなどの11項目、貢献についての着眼点として、上司の指導に従うか、担任として退学者を抑制しているか、部活動・募集活動・進路指導で良い成績をあげたかなどの17項目が設けられ、Z2校長とY理事長が各教職員の勤務評価に基づき評価区分を決めた上で、Y理事長が特別加算の有無を検討して、最終的な評価区分を決定した。

9年度3月賞与では、一般教諭15名及び常勤講師6名が2万円ないし14万円の特別加算を受けたが、組合員で特別加算を受けた者はA（6万円）のみであった。

9年度3月賞与における組合員の勤務評価区分及び支給額については、一般教諭では、XがP（支給額10万円）、G、I、D及びEがQ（同8万円）、H、K、C及びFがR（同6万円）、JはT（同2万円）であり、常勤講師のAは当初のQ（8万円）から特別加算によりN（同14万円）であった。

9年度3月賞与は、同年3月24日に支給され、その支給実績は、一般教諭32名の平均支給額が13万6563円であり、常勤講師16名の平均支給額が9万3750円であるが、学園は、管理職等に対する支給額を明らかにしないことから、全教職員の平均支給額は不明である。

なお、明泉教組及び組合の組合員を除外した一般教諭の平均支給額は18万2500円であり、一般教諭である組合員の平均支給額は6万8000円であった。

#### オ 10年度夏期賞与について

学園の公示文書（乙122、123）によれば、10年度夏期賞与については、評価対象期間を9年11月16日から10年6月15日として勤務評価を行い、9年度とほぼ同様の計算式（これまでの計算式に特別加減算額が付加された。）によって算出された額を支給することとされていた。なお、同賞与における成果比例配分率は、管理職等、一般教諭及び常勤講師とも1.9とされた。

勤務評価の方法については、Y理事長始め10名の管理職が、能力、成績、態度及び貢献の4項目について、それぞれ5つの着眼点を設定して行われた。学園の公示文書（乙122）によれば、勤務評価率は

0パーセントから90パーセントとされ、標準は60パーセントとされていた。なお、同賞与から、勤務評価について、管理職等、一般教諭及び常勤講師の3つの職階毎に異なる観点から行われることが公示文書（乙123）に明記された。

組合員の評価点は、一般教諭については、Eが82点、K及びHが77点、Xが74点、Fが73点、Dが69点、Iが66点、Gが60点、Jが56点、Cが42点であり、常勤講師のAは87点であった。

10年度夏期賞与における一般教諭29名の評価点の平均は73.31点であり、常勤講師14名の平均は80.50点であるが、学園は管理職等について評価点を明らかにしないことから、全教職員の平均は不明である。

なお、明泉教組及び組合の組合員を除外した一般教諭（産休、病欠等により欠勤減算を受けた1名を除く。）の評価点の平均は83.81点であり、一般教諭である組合員の評価点の平均は67.6点であった。

10年度夏期賞与は同年7月17日に支給された。同賞与では、一般教諭9名について2万円から20万円が、常勤講師4名について1万円から4万円が特別加算されたが、組合員の中に特別加算を受けた者はいなかった。

#### カ 10年度年末賞与について

10年度年末賞与については、評価対象期間を同年6月16日から同年11月15日として勤務評価を行い、同年度夏期賞与と同様の計算式で算出された額を支給することとされたが、成果比例配分率は、管理職等が2.0、一般教諭が1.9及び常勤講師が1.8とされた。

勤務評価の方法については、10年度夏期賞与とほぼ同様であったが、着眼点が細目化され、各項目についてそれぞれ10個の着眼点が設定され、勤務評価率は0パーセントから90パーセント、標準は50パーセントとされていた。実際の勤務評価は、Y理事長はじめ12名の管理職によって行われ、評価点の持ち点は、Y理事長が15点、Z2校長、教頭及び補佐教頭が各10点、その他の管理職が各5点であった。なお、同賞与における勤務評価票には、各評価者毎に評価の具体的根拠を記載する欄が設けられていた。

組合員の評価点は、一般教諭については、G、H、I、X、D、E及びFが72点、Cが55点、Jが20点であり、常勤講師のAが86点であった。

10年度年末賞与における一般教諭29名の評価点の平均は68.79点であり、常勤講師14名の評価点の平均は80.71点であるが、学園は管理職等について評価点を明らかにしないことから、全教職員の平均は不明である。

なお、明泉教組及び組合の組合員を除外した一般教諭（産休、病欠等により欠勤減算を受けた3名を除く。）の評価点の平均は83.85点であり、一般教諭である組合員（Jを除く。）の評価点の平均は70.11点であった。

10年度年末賞与は同年12月18日に支給された。同賞与では、一般教諭9名について4万円から20万円が、常勤講師1名について3万円が特別加算されたが、組合員の中に特別加算を受けた者はいなかった。

#### キ 10年度3月賞与について

10年度3月賞与は、評価対象期間を同年2月16日から11年2月15日として、「最優」から「劣」までの11段階の評価区分を設

けて勤務評価を行い、下記表4のとおり、管理職等、一般教諭及び常勤講師の各職階と評価区分に対応する金額から欠勤による減算率を乗じた金額を支給することとされた。

表4 勤務評価と支給額 (単位：万円)

勤務評価	管理職等	一般教諭	常勤講師
最優	20	10	8
優	18	9	7
やや優	16	8	6
良	11	7	5
やや良	9	6	4
可	7	5	3
やや可	6	4	2
やや不可	5	3	1
不可	4	2	0.7
やや劣	2	1	0.5
劣	0	0	0

勤務評価については、理事長又は理事長が指名する管理職が行うとされ、「可」を標準として加算ないし減算を行うものとされた。

10年度3月賞与における組合員の勤務評価区分及び支給額については、一般教諭については、G、H、I、X、D、E、K、F及びCが「やや不可」（支給額3万円）、Jが「劣」（不支給）であり、常勤講師のAが「やや可」（同2万円）であった。なお、Jは、10年9月25日から病気で欠勤したため、欠勤減算により10年度3月賞与が不支給となった。

10年度3月賞与は、11年3月19日に支給されたが、特別加算は行われなかった。その支給実績は、一般教諭29名の平均支給額

が2万8965円であり、常勤講師14名の平均支給額が1万7142円であるが、学園は、管理職等に対する支給額を明らかにしないことから、全教職員の平均支給額は不明である。

なお、明泉教組及び組合の組合員を除外した一般教諭（不支給である3名を除く）の平均支給額は3万5333円（少数以下切捨て）であり、一般教諭である組合員（Jを除く。）の平均支給額は3万円であった。

#### ク 11年度夏期賞与について

11年度夏期賞与は、対象期間を10年11月16日から11年6月15日までとして、「総支給額＝基礎額×成果比例配分率×（1－欠勤減算率）」の計算式によって算出した額を支給することとされ、勤務評価は実施されなかった。

成果比例配分率は、管理職等が1.7、一般教諭が1.6、常勤講師が1.5とされた。

11年度夏期賞与は、同年7月19日に支給されたが、一般教諭及び常勤講師に一律5000円の特別加算が行われ、組合員についても、一般教諭については基礎額の1.6か月分に5000円が加算された額が、常勤講師のAについては1.5か月分に5000円が加算された額が支給された。

なお、管理職等について特別加算が行われたのか否かについては不明である。

#### ケ 11年度年末賞与について

11年度年末賞与は、対象期間を同年6月16日から同年11月15日までとして、同年度夏期賞与と同様の計算式によって算出された額を支給することとされ、勤務評価は実施されなかった。

成果比例配分率は、管理職等が1.8、一般教諭が1.6、常勤講

師が1.4とされた。

11年度年末賞与は、同年12月20日に支給されたが、特別加算は行われず、組合員についても、一般教諭については基礎額の1.6か月分が、常勤講師のAについては1.4か月分が支給された。

コ 11年度3月賞与について

11年度3月賞与は、対象期間を11年2月16日から12年2月15日までとして、配当額に欠勤減算率を乗じた額を支給することとされ、勤務評価は実施されなかった。

配当額は、管理職等が3万円、一般教諭が2万円、常勤講師が1万円とされた。

11年度3月賞与は、12年3月10日に支給されたが、特別加算は行われず、組合員についても、一般教諭には2万円が、常勤講師のAには1万円が支給された。

(3) 組合員に対する勤務評価の傾向

組合結成直後の5年度夏期及び年末賞与において、組合員に対する勤務評価は一律に100点未満に低下した。その後、6年及び7年度の2年間については、長期の休暇などの特別の事情がない限り100点以上とされたが、8年度ないし10年度においては、ほぼ一律に再び100点未満とされた。

(4) 学園の主張する低査定の理由に関連する事実について

学園は、各職階毎の勤務評価の平均を基準として一部の組合員が低査定となっていることを認め、その者の低査定の理由について上記第2の1(6)ウ記載のとおり主張するが、学園が主張する組合員の低査定の理由に関連する事情として、以下の各事実が認められる。

ア C及びHに係る職員会議の欠席

8年5月25日の職員会議において、毎年度生徒に行っているYG

性格検査等に関する研修が予定されていたが、同日、Cは休日出勤の代休を取得し、Hは年次有給休暇を取得し、職員会議を欠席した。学園は、C及びHの代休又は年次有給休暇取得を事前に承認していた。同日は生徒の休業日であったことから、Cらを含め11名の教職員が欠席した。Z5補佐教頭は、欠席者が多かったことから、Y理事長に報告したが、C及びH以外の教職員について、同日の職員会議欠席を理由として低査定とされた事実を認めるに足りる証拠はない。

イ C及びEに係る卓球場での喫煙及び引越しの手伝い

この点に関する事実認定は、上記5(2)ア及びイ記載のとおりである。

ウ Cに係る私学助成署名文書の配布

8年9月19日、Cは、1年生のクラスで地理の授業をしている際に、組合が行っている私学助成運動に関する質問を受け、その趣旨等について説明するとともに、署名文書の配付を希望した生徒に対し、文書を交付した。Y理事長は、Z3教頭からZ2校長を経て報告を受け、同月20日、Cを学園長室に呼んで注意した。

エ Hに係る進路指導に関する苦情

この点に関する事実認定は、上記4(2)エ記載のとおりである。

オ Gに係る担任クラスからの退学者8名発生

この点に関する事実認定は、上記4(2)ウ記載のとおりである。

カ G及びHに係る鮭搬入行為

8年12月6日午後、G及びHは、組合員以外の教職員を含む教職員10名が共同購入した冷凍の鮭が配達されたことから、これを玄関から職員室まで搬入した。その際、鮭が入っていたビニール袋に付着していた水滴が廊下に垂れた。Y理事長はその場に通りかか

り、Hらに対し、魚屋の真似を止めて、鮭を直ちに屋外に搬出し、汚れた廊下を掃除するように注意した。なお、当日は期末テスト後の自宅学習日であり、生徒は校内にいなかったが、学校見学の中学生や保護者の来校はあった。

キ G及びFに係る壁新聞

この点に関する事実認定は、上記4(2)イ及びウ記載のとおりである。

ク X及びHに係る保護者会のお知らせの改ざん

この点に関する事実認定は、上記4(2)エ記載のとおりである。Xも自己の担任するクラスでHと同様の行為に及んだ。

ケ Hに係る倒立前転禁止違反

倒立前転はマット運動の基礎技能種目とされているが、S1高校では体育の授業で頸椎の負傷及び足首の捻挫などが発生したため、8年6月ころ、Y理事長は、体育科主任を通じて、体育科教員に対し、授業で倒立前転をさせることを禁止する指示を出した。これに対し、Hは、「運動能力があり、きちんと補助をつければ、できる生徒にはチャレンジさせても良いのではないか。」などと意見を述べ、その後も自己が担当する体育の授業において、自ら補助について生徒に倒立前転を行わせていた。なお、Hの担当する授業では倒立前転による事故は発生していなかった。

コ Fに係る派手な服装等

この点に関する事実認定は、上記4(2)イ記載のとおりである。

サ Dに係る8年度生徒募集活動への消極的対応

Dは、職員室において、1クラス30人くらいが理想であるとか、クラス数を増やして欲しい旨を発言したことはあったが、積極的に生徒募集をする必要はない旨の発言をした事実を認めるに足りる証

拠はない。S 1 高校では、生徒募集活動の一環として教職員による中学校訪問を実施していたが、Dの8年度における中学校訪問件数は37回であった。同一地区を担当する他の教職員の訪問件数は、多い者から順に、169回、123回、37回(D)、37回、32回(G)であったが、最も訪問件数が少ないGは、このことを8年度3月賞与の低査定の理由にされていなかった。また、Dと同じ件数の者について、このことを理由に低査定とされた事実を認めるに足りる証拠はない。

シ Eに係る保護者懇談会に関する苦情

保護者懇談会が総会開催や会費徴収の通知をしたことに関して、9年2月2日付けで、Z2校長に対し、「S1高等学校を心配している保護者」を名乗る者からの匿名の手紙が送付された。同手紙には、保護者懇談会の活動に対する疑問が述べられるとともに、PTA総会及び保護者会の開催通知には、保護者懇談会がS1高校とは無関係の団体であることを明記すること、保護者懇談会からの通知を正式な校納金と勘違いするおそれがあるから善処することを求める旨が記載されていた。

さらに、同月20日、PTA会長から、Z2校長に対し、PTA役員の名による保護者懇談会の活動に対する苦情と適切な対応を求める手紙が交付された。

ス C及びGに係る9年2月19日の職員朝会の妨害

Z3教頭は、9年2月19日の職員朝会において、上記シの同年2月2日付けの匿名の手紙を複写して、教職員全員に配付するとともに、保護者に迷惑がかかっているのを、教職員が保護者懇談会に関わることを自粛するよう指示した。上記手紙には、C及びXが徴収した会費を着服しているのではないかとの疑惑も記載されていたこ

とから、C及びGは、学園が何らの事実確認を行うことなく、同手紙の写しを全教職員に配付したことに強く抗議し、誤解を正すために保護者懇談会の活動内容について説明した。

なお、学園の立証によっても、当日のC及びGの具体的発言内容については明らかではない。

セ C、E、F及びGに係る9年2月20日付け嚴重注意

学園は、9年2月20日付けで、上記シ記載のとおり、保護者懇談会に関する苦情があったことを理由として、Cら組合員10名に対し、嚴重注意とした。

ソ Cに係る9年5月28日の職員朝会の妨害

Cは、9年5月28日の職員朝会の席上で、Z3教頭が学費滞納者への通知について説明したことに対し、「月謝滞納者はテストを受けさせないと言っていたのに、今回からは受けさせるんだってよ。」などと笑いながら発言した。なお、同発言によって職員朝会の議事に支障をきたすようなことはなかった。

タ Cに係る就業時間中の組合文書作成

Cは、9年5月29日、第1職員室で就業時間中にワープロで組合文書を作成していた。Y理事長がその旨の報告を受けて、第1職員室に行ったところ、Cが慌ててワープロのふたを閉じて立ち上がったことから、Y理事長は、Cに対し、就業時間中に組合文書を作成することは止めるように注意した。

さらに、Y理事長は、同年6月2日、Cを学園長室に呼び出し、就業時間中に組合文書を作成したことにより譴責処分とすることを告げた。これに対し、Cは「授業時間ではない。休み時間にはこれからもやるよ。」などと述べた。

チ Cに係る生徒募集情報紙の無断持ち出し

Cは、9年5月30日、印刷機の側に置かれていた生徒募集活動に関する文書「邁進第1号」1枚を無断で持ち出した。なお、同文書は6月1日付けで教職員全員に配付された。

#### ツ C、G及びJに係る9年10月4日の職員会議の妨害

C及びJは、9年10月4日の職員会議の席上、体育祭の係分担について、明泉教組の体育科教諭から、「係分担について露骨な差別はしないほしい。」などとの発言がなされたことに関連して、「体育祭で体育の教員が係に入っていないのはおかしいのではないか。」などと発言した。

その後、明泉教組の組合員から、夏休み中の校内に謀略ビラが撒かれたことに関する学園の調査の進捗状況を問い質す発言がされたが、Z2校長は、職員会議の議題ではないとして閉会を告げた。これに対し、C、G及びJは、引き続き謀略ビラの問題について、「学校としてどのように対処するのか。」、「学校閉鎖中なのだから学校関係者が関与している可能性もある。」、「管理責任が問われている。」などと発言し、学園の対応を強く要求した。Z2校長らは、Cらの発言を無言で聞いていたが、最終的に「できるだけやってみましょう。」と回答し、散会となった。

その後、学園から調査結果の報告等はされておらず、上記職員会議を最後に職員会議は行われなくなった。

#### テ Fに係る担当業務の放棄

Fは、9年10月14日午後3時から開催された生徒募集説明会において、来校者に湯茶やコーヒーを提供するお茶係を割り当てられていた。当日、Fは、他のお茶係の者と午前中から集合し、湯飲み茶碗、灰皿及びお盆等の道具類の準備を終えた後、再集合の時間を決めて一旦解散となった。その間、他の教職員は、昼食や自己の業

務を行っており、Fは音楽室でピアノを弾くなどして過ごしたが、再集合時間には遅れずに戻り、お茶係の業務を行った。

#### ト Fに係る業務命令への非協力

Fは、9年度の校務分掌として生徒指導部に所属していた。同年7月16日、生徒指導部長であったZ1補佐教頭が、全校生徒に配付する生徒指導部関係の文書の印刷をFに指示した。Fは、近接した時期にZ1補佐教頭から同一の文書の印刷を頼まれ、1時間以上をかけてこれを行ったことがあり、個人的な嫌がらせであると感じたことから、「前回も私がやりました。今度は他の者に頼んでください。」などと言って拒否した。当時、クラス担任を持つ教職員も通知表の提出が終わっており、Fの他に余裕のある生徒指導部員もいた。

#### ナ Hに係る無許可の合宿

S1高校では、学校施設外でのクラブ活動の合宿を実施する場合には、生徒会部長、教頭を経て校長の許可を得て行うこととされていたが、学校施設外での合宿を事実上認めていなかった。Hは、9年8月、校長の許可を受けることなく、顧問をしていたバスケットボール部の合宿を新潟県内で実施した。Hは、学園では施設外での合宿が認められていないことを認識していたことから、自主的な合宿として、保護者に手紙を出して希望者を募り、傷害保険を掛けるなどしたうえで合宿を実施した。

Hは、合宿の前後において、このことで学園から注意や指導を受けたことはなかった。

Cも、顧問をしていた卓球部で、校長の許可を受けずに群馬県や千葉県内で合宿を行ったが、このことについて学園から指導や注意を受けたことはなかった。

#### ニ Jに係る施設管理への非協力について

9年10月、鍵の管理を行う当番の教職員が中学校訪問に出かけて留守であったことから、英語科主任が、英語科教師で予定のなかったJに対し、外国人講師室の出入口の施錠と鍵の管理を臨時の当番として要請した。これに対し、Jは、「私は鍵を預かる自信がない。」などと言って拒否した。

#### ヌ Jに係る外国人講師との雑談

9年6月ころから10月ころまでの間、Jは、勤務終業後の外国人講師らを引き留め、職員室で頻繁に会話をを行った。このことについて、外国人講師らを派遣している人材派遣会社から、派遣契約違反に当たる旨の申入れがあった。

#### ネ Kに係る議事録の書忘れ等

Kは、9年度2学期から2年生のクラス担任となった。同年11月6日の学年会の議事録を1週間程度後に作成したことがあったが、このことにより特段の支障が生じたことを認めるに足りる証拠はない。この点、学園の立証によっても、その他のKの伝達事項の失念等については具体的に明らかにされておらず、Kが学年主任から特段の指導、注意を受けていた事実も認められない。

なお、Kは、10年度もクラス担任に選任された。

#### ノ Dに係る中学校教諭への不適切な対応

生徒募集活動には、中学校訪問の他、進学指導のためにS1高校を訪れる中学校教諭への応接も含まれる。

Dは、9年12月中旬ころ、同人の担当する地区の中学校教諭が来校した際に、学園長室で応接をした。Y理事長は、その現場に居合わせたが、Dの応接態度について来校者に失礼をわびたり、Dの応接態度について注意したことはなかった。

#### ハ Dに係る9年度生徒募集活動への消極的態度

上記サ記載のとおり、Dは、職員室において、1クラス30人くらいが理想であるとか、クラス数を増やして欲しい旨を発言したことはあったが、積極的に生徒募集を行う必要はない旨の発言をした事実を認めるに足りる証拠はない。

ヒ Iに係る理事長に対する暴言

Iは、9年12月中旬ころ、たまたま廊下でY理事長を見かけ、数日前に行われた団交に関する話をしようと呼び止めたが、同人がこれに応じることなく学園長室に入ろうとしたことから、「先日の団交でのあんたの発言はなんだ。」などと発言した。

フ Iに係る生徒募集活動への消極的態度

Iの9年度における中学校訪問件数は2回であり、教職員の中で最も少なかった。なお、Iと同じ地区を担当する者で最も多い者は244回であり、Iの次に少ない者は84回であった。

Iは、週に18時限の授業を持ち、部活動の顧問をしていたため、中学校訪問件数は少なかったが、中学校の所在地や校長及び教頭の住所録を作成したり、来校した中学生の学校案内を丁寧に行うなどしていた。しかし、Y理事長は、Iの上記生徒募集活動について認識していなかった。

ヘ Xに係る理事長に対する挨拶

Xは、9年当時、通勤には車を使用しており、電車を利用することはほとんどなかった。Xは、挨拶に関して、Y理事長から注意を受けたことはなかった。

(5) 組合員の勤務評価について

ア 学園から提出された組合員の勤務評価票によれば、8年度及び9年度の3月賞与については、各人について校長と理事長の評価は全て同じ評価が付けられており、夏期及び年末賞与については、持ち点

が同じ評価者については、各評価項目に全く同じ点数が記載されていた。

イ 10年度年末賞与においては勤務評価票に各評価者毎の評価理由が記載されていたが、学園から提出された組合員の勤務評価票からは、以下のとおり、不自然な削除部分、書き直し、加筆部分が認められた。

(ア) 部長ら管理職は、10年7月18日の終業式を欠席したことを理由として、Cには5点満点中3点を付け、G及びFについては4点を付けた。

(イ) Y理事長は、15点満点で評価したが、授業参観をした際の生徒ないし授業の状況を評価の理由にされた組合員が6名存在した。このうち、Cについては、寝ていた生徒に対し起きるように注意を喚起していたにもかかわらず10点と評価し、他方で、寝ている生徒を放置していた組合員5名については12点と評価した。

また、Y理事長が評価理由とした10年11月2日の授業参観は、Fについて4時間目終了時の12時40分、Eについて5時間目終了5分前の14時から、G、K、C及びHの4名について6時間目の14時37分から15時2分までの25分間に行われるなど、極めて短時間の間に行われた。

(ウ) 部長らの評価欄には、評価の具体的根拠が空白のままで評価点のみを記載しているものがあり、その中には、Cに5点満点中3点と評価し、G、H、X及びDには4点と評価したものがあつた。また、Z2校長は、具体的根拠を示すことなく、落ち着いた授業ではなかったとして、G、K、H、I及びFについて10点満点中8点と評価した。

(エ) G、H、K、X、D、E及びFの勤務評価票について、積極的評

価が記載され、消極的評価が記載されていないにもかかわらず、10点満点中8点とか、5点満点中4点と評価されているものがあった。

(ウ) 上記(ウ)及び(エ)記載の具体的根拠が空白であるものや消極的評価が記載されていない勤務評価票について、「-1の理由が欲しい」、「×」、「-1の理由となっていない」、「-1の理由を」などのY理事長のコメントが記載されているものがあった。

(カ) GのZ1補佐教頭の評価、KのZ2校長及びZ3教頭の評価はいずれも8点であったが、勤務評価票の同人らの記入欄の枠外に、当初鉛筆で記載されていた「8」の文字が消された形跡がそれぞれ認められた。

(キ) Cについて、Z2校長及びZ3教頭が10点満点中7点、Z5補佐教頭及びZ1補佐教頭が10点満点中5点と評価していることを除けば、各組合員に対する評価は、記載されている評価理由がまちまちであるにもかかわらず、持ち点が同じ評価者については、全員が同じ点数を付していた。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点(1)について(不誠実団交)

(1) 当委員会も、学園の9年度春闘要求に係る団交への対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると判断するが、その理由は以下のとおりである。

(2) まず、9年度春闘要求に係る団交が開催されるまでの経緯についてみるに、前記認定事実第3の3(1)(2)記載のとおり、組合が8年度第4回団交時に、ベースアップ実施前の団交開催を求めたにもかかわらず、Y理事長は6月7日を次回期日として提案し、組合の早期の団交開催の要

求に明確な回答をしなかったこと、組合は3月25日に9年度春闘要求書を提出するとともに、4月9日に同月25日までの団交開催を求めたが、学園はこれに応じなかったこと、組合はその後も数度にわたって早期の団交開催を申し入れたが、学園はこれに応じることなく、逆に当初提案していた6月7日を一方的に変更し、同月11日になってようやく団交開催に応じたことが認められる。

このように、組合が8年度第4回団交で早期の団交開催を申し入れてから団交が開催されるまでに2か月以上が経過しており、その間に、組合との団交を経ることなく、9年度の昇給内容が決定され、ベースアップ後の給与が支給されている。

この点、Y理事長は、4月、5月は学園の行事が忙しく団交に応じることは無理であったと供述するが（初審④Y23、24頁）、前記認定事実第3の3(3)(4)記載のとおり、9年度第2回ないし第4回団交についても、自らが提案した2か月以上先の期日まで団交開催に応じていないことに照らすと、Y理事長の供述を信用することはできない。

さらに、6月11日の団交におけるY理事長の対応についてみるに、前記認定事実第3の3(3)記載のとおり、同人は、組合の9年度春闘要求に対し、予め準備した書面を読み上げる形で一方的に学園の回答を告げるのみであったこと、組合側に提示された資料は、すでに6月7日までに決定済みの事項として掲示されていたものであったこと、組合からの昇給額の詳細等に関する質問に答えられず、次回までに回答することになったが、他方で、組合からの早期の団交開催を拒否し、3か月以上先の9月10日を次回期日として提案したことなどが認められる。

その後、組合は改めて夏期賞与支給前の団交開催を申し入れたが、学園は、結局、自らが提案した9月10日まで団交開催に応じず、9年度夏期賞与についても、組合との交渉を経ることなく、学園が一方的に決

定し、支給している。

学園のこれら一連の対応は、形式的には団交の開催に応じているものの、団交事項について合意の達成に努めるべく組合と実質的に協議・交渉する姿勢があるとは到底認められず、不誠実と評価せざるをえない。

よって、学園の9年度春闘要求に係る団交への対応は、実質的な団交拒否として、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

- (3) これに対し、学園は、①団交事項について事前に資料を準備するなどして回答内容を検討した上で団交に臨み、組合に資料も示して説明している、②組合から団交申入れがあったのは4月9日であり、同月1日のベースアップ決定前に団交が開催されなかったのは、組合の団交申入れが適正でなかったことが原因である旨主張する。

しかしながら、①については、上記のとおり、学園が6月11日の団交において示した回答及び資料は、いずれもすでに決定済みのものとして、6月7日までに校内に掲示された文書や内容であって、Y理事長から、それ以上の説明や具体的根拠が示された事実を認めることはできない。また、②についても、初審命令はベースアップ後の給与支給前の団交開催に応じなかったことを問題にしているのであって、上記のとおり、組合は3月5日に開催された8年度第4回団交において、ベースアップ実施前の団交開催を求めていた上、4月9日にも同月25日までの開催を求めていたのであるから、これに応じなかった学園側の対応に問題があることは明らかであり、学園の主張はいずれも失当である。

## 2 争点(2)について (クラス担任外し)

- (1) 当委員会も、学園がCら4名をクラス担任から外したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たると判断するが、その理由は以下のとおりである。
- (2) まず、学園は、組合員がクラス担任から外されたとしても、その組合

活動に何ら影響はないから、そもそも不当労働行為の問題は生じない旨主張する。

しかしながら、学園では、クラス担任に担任手当が支給されていた上、クラス担任の業務は、教科指導以外の生徒指導全般やクラス運営等にたずさわる業務であり、多くの教職員にとってやりがいを感じずる業務であるとともに、教職員としてのキャリアを積む上でも重要な業務であるから、クラス担任に就くことを希望する教職員にとって、クラス担任から外されることによって精神的不利益を受けることは明らかである。

そして、組合員であること等を理由にクラス担任から外されることになれば、これが組合員及びその他の教職員に対する見せしめとなって、同人らに組合活動に参加することを萎縮させる効果をもたらすことになるから、その意味において組合の組織、運営に不当に介入するものといえ、支配介入の不当労働行為が成立する余地がある。

そこで、以下、Cら4名がクラス担任から外されたことが、同人らが組合員であること等を理由として行われたものと認められるか否か、検討する。

### (3) Cら4名をクラス担任から外したことの合理性の有無について

#### ア 共通する事情

前記認定事実第3の4(1)記載のとおり、S1高校では、従前、1年生のクラス担任が2、3年生のクラス担任に順次持ち上がるという方式が原則とされていた。

これに対し、学園は、再審査において、4年度から5年度の実例を挙げて、クラス担任が持ち上がるという原則はとられていなかった旨主張する。しかしながら、証拠(甲230)によれば、学園が指摘する5年度については、常勤講師を3年生の担任に就けないという方針の影響から持ち上がらない者が多く出たが、6年度ないし9年度につい

ては、退職者や産休取得中の者などを除くとほとんどの者が持ち上がっていることが認められる。また、Z2校長名義の「平成7年度のクラス担任希望票について」と題する文書（甲231）には、持ち上がりを基本とする旨明記されており、組合員らのクラス担任の状況（甲84、37～39頁）に照らしても、少なくとも本件で問題となる8、9年度当時には、クラス担任は持ち上がりが原則とされていたものと認められる。

さらに、学園は、Cらのクラス担任外しの根拠の一つとして、生徒数の減少に伴いクラス数が減少していることを主張する。しかしながら、前記認定事実第3の4(1)記載のとおり、生徒数の減少は新入生の減少を主な要因とするものと認められ、本件で問題となる8、9年度において、学年が持ち上がる際にクラス数が減少した事実は認められない。この点、Cら4名は、クラス担任を外される直前の年度において、1年生又は2年生のクラス担任に就いていたことが認められ、上記のとおり、クラス担任は持ち上がりが原則とされていたことに照らすと、S1高校全体としてクラス数が減少したとしても、そのことがただちにCら4名をクラス担任から外した根拠として意味を持つものとはいえない。

したがって、Cら4名について、上記持ち上がりの原則に反して敢えてクラス担任から外す理由があったといえるのか、学園の主張する各人に対する理由について、慎重に吟味する必要がある。

#### イ Cについて

学園は、8年度にCをクラス担任から外した理由として、①能力別クラス編成に反対したこと、②担任としての事務処理能力が不足していたこと、③生徒への伝達事項を怠りがちであったことを主張する。

しかしながら、①については、能力別クラス編成に反対した教職員

はC以外にも多数存在したことが認められる上、能力別クラス編成が実施された7年度において、Cはその対象となった新1年生のクラス担任に選任されている。さらに、能力別クラス編成は9年度には中止されたが、Cは8年度以降も一貫してクラス担任から外されている。

また、②についても、Cは、自己の担任としての事務処理に問題はなく、管理職等から特段の指摘を受けたことがなかった旨供述しており（甲84、初審⑫C22、23頁）、学園が主張する6年度の調査書や成績一覧表に記載漏れや誤りが多かったという点についても、当該文書等は証拠として提出されておらず、この点に関するZ5補佐教頭の証言も曖昧で（初審・Z530～33頁）、そもそも学園の主張する事実を認めることができない。

③については、前記認定事実第3の4(2)ア記載のとおり、Cが6年度に担任したクラスには、卒業旅行の参加申込みを期限までに提出しなかったり、風紀定期指導を受けずに再度呼び出しを受けた者が他クラスよりも多かったことが認められるが、このことからただちにCが伝達事項を怠ったと評価することもできず、これらの点について同人が管理職等から特段の指摘や指導を受けた事実も認められない。

さらに、学園の主張する①ないし③の理由については、いずれも6年度中の事情であるところ、上記のとおり、Cは7年度にクラス担任に選任されており、6年度中の事情に基づいて、同人を8年度のクラス担任から外すことは、不自然といわざるを得ない。

これらの事情に照らすと、学園がCについて主張する事情は、いずれも同人をクラス担任から外す理由として合理性があるとはいえない。

#### ウ Fについて

学園は、9年度にFをクラス担任から外した理由として、①不適切

な壁新聞に対処しなかったこと、②派手な服装等について苦情があったことを主張する。

この点、①については、前記認定事実第3の4(2)イ記載のとおり、Fは、Z1補佐教頭から、ポケットベルに関する記事が掲載された壁新聞について指摘を受けたにもかかわらず、クラス担任として特段の対処をしなかったことが認められる。しかしながら、同壁新聞は、実践国語の授業の一環として作成されたものであって、Fが、クラス担任が対処すべきではなく、教科担任の判断に委ねようと考えたことも、あながち理解し得ないものではない。これに対し、Z1補佐教頭は、生徒が見ている前で壁新聞をはがした上、当該記事に×印をつけるなどしており、同記事が学内への持込みが禁止されているポケットベルに関するものとはいえ、単にその新機種を紹介するものに過ぎなかったことに照らすと、その対応はやや過剰といわざるを得ない。また、ポケットベルを扱った記事は他のクラスの生徒が作成した壁新聞にも掲載されていたが、Z1補佐教頭がこれを調査したり問題にした事実には認められない。

また、②については、Fの服装に関するZ1補佐教頭の証言は曖昧であって、生徒や保護者から苦情があった事実については、これを認めるに足りる証拠がない。これに対し、Fは、派手な服装で教壇に立っていたことを否認しており、同人が8年度に服装等について注意や指導を受けた事実も認められないことに照らすと、そもそも学園が主張するように、Fの服装等に大きな問題があったとは認められない。

これらの事情に加えて、Fがクラス担任から外される際、学園からその理由についての説明を受けておらず、また、8年度中に、管理職等からその指導方法や力量に問題があると指摘を受けたことはなかったことを併せ考えると、学園がFについて主張する事情は、いずれも

同人をクラス担任から外す理由として合理性があるとはいいい難い。

#### エ Gについて

学園は、9年度にGをクラス担任から外した理由として、①不適切な壁新聞に対処しなかったこと、②担任するクラスから多くの退学者を出したことを主張する。

しかしながら、①については、上記ウで述べたとおり、Z1補佐教頭の当該壁新聞への対応はやや過剰であったといわざるを得ず、教科担任として直接指導に当たったGが、これに抗議することも理解し得ないものとはいえない。また、上述のとおり、Z1補佐教頭が、他の壁新聞について調査したり、問題にした事実も認められない。

また、②については、8年度の1学年は特に退学者が多く、Gのクラスの他にも8名の退学者を出したクラスが2クラス存在していたことが認められる。当時、S1高校では、問題のある生徒には退学を勧める方針が採られており、Gに対し、管理職等から、クラス担任としての指導方法や力量に問題がある旨の指摘がされた事実も認められないことに照らすと、そもそも学園が、退学者が多いことをクラス担任の指導の問題と捉えていたとは考えがたい。

これらの事情によれば、学園がGについて主張する事情は、いずれも同人をクラス担任から外す理由として合理性があるとはいいい難い。

#### オ Hについて

学園は、9年度にHをクラス担任から外した理由として、①保護者会開催通知の文書の一部を削除して配付したこと、②進路指導に関して保護者からの苦情があったことを主張する。

まず、①については、前記認定事実第3の4(2)エ記載のとおり、Hが、学園から配付を指示された通知文書から、保護者懇談会に関する注意が記載された部分を削除した上で、生徒に配付した事実が認め

られる。

確かに、校長作成名義の文書が無断で一部削除して配付する行為には問題があるといえるが、Hが削除した部分は、保護者会開催の通知とは直接関係のない部分であって、保護者懇談会に積極的に関わっていた組合員が、同部分について、保護者を不安に陥れ、意欲ある保護者の活動を妨害するものと受け止めることもやむを得なかったといえる。また、Xも、Hと同様に一部を削除して配付したが、同人は9年度もクラス担任とされており、このことを理由にHをクラス担任から外した旨の学園の主張には疑問を感じざるを得ない。

そして、②については、前記認定事実第3の4(2)エ記載のとおり、Hは他の担任よりも早い時期から進路希望を聞く個人面談を実施し、卒業生の体験談を聞く機会を設けたり、生徒に進路に関する特別のノートを作成させるなどの指導を行っていたことが認められる。これに対し、Y理事長は、保護者からHの進路指導に不安がある旨のクレームを受けたと供述するが（初審・Y22～23頁）、Hに対し、上記クレームがあったことを告げて、進路指導の状況を確認したり、特段の指示や指導を行うこともしなかったというのであって、このようなY理事長の対応は不自然かつ不適切といわざるを得ない。

これらの事情に照らすと、学園がHについて主張する事情は、いずれも同人をクラス担任から外す理由として合理性があるとはいえない。

#### (4) 不当労働行為の成否について

上記(3)記載のとおり、学園がCら4名をクラス担任から外した理由として主張する事情は、そもそも証拠上これを認めるに足りないか又は些細な事を敢えて取り上げていると評価せざるを得ないものであって、いずれも持ち上がりの原則に反して同人らをクラス担任から外す理由と

して合理性があるとはいえない。

そして、前記認定事実第3の4(1)記載のとおり、学園は、6、7年度においては、本人の希望を考慮してクラス担任を決定していたが、8年度以降、校長室と学年主任会が意見調整した上で、学園長（Y理事長）が決定する方式を採るようになり、その最初の年度である8年度に、当時組合の委員長として組合活動の中心であったCがクラス担任から外され、さらに翌9年度に、F、G及びHの3名の組合員がクラス担任から外されたことが認められる。

この点、前記認定事実第3の4(3)記載のとおり、7年度1年生のクラス担任であった教職員のうち、8年度にクラス担任から外された者は、産休等の事情がある者を除けば、Cの他にも1名存在するが、同人は副担任に選任されたこと、8年度に1年生を担当した教職員のうち、9年度にクラス担任から外された者は、F及びGの他にも1名存在するが、同人は後に労働組合に加入したこと、8年度に2年生を担当した教職員のうち、9年度にクラス担任から外された者は、産休等を除くとHのみであったことがそれぞれ認められる。

そして、Cらがクラス担任から外された8、9年度当時の労使事情をみても、上記1でも述べたとおり、学園の組合との団交における対応は不誠実なものであったと認められ、さらに、下記3及び6(4)シないしセで述べるとおり、C及びEが卓球部顧問等から外されているほか、組合が積極的に関わっていた保護者懇談会の活動に関して、組合員10名に対する厳重注意が行われるなど、学園と組合の関係は決して良好とはいえない状況にあった。

これらの事情に照らすと、学園は、組合の存在及び活動に嫌悪感を有しており、Cらが組合員であること等を理由として、敢えて持ち上がりの原則に反してクラス担任から外したことが窺われる。

さらに、Cら4名がクラス担任から外された後も、前記認定事実第3の4(3)記載のとおり、年度により増減はあるもののクラス担任から外される組合員が増加しており、特にY理事長の校長就任の翌年度の18年度には、多くの組合員がクラス担任から外され、19年度以降、クラス担任を持つ組合員はわずか1名となっている。

クラス担任から外れた組合員は、管理職やクラス担任を持つ教職員とは別の第2職員室に配置されるようになり、18年度には第2職員室の場所も別の建物に移され、19年度以降は、第2職員室に配置されている教職員12名のうち11名が組合又は別組合の組合員となっている。

また、学園は、19年度には、原則として教職員が授業以外で生徒と接触することを禁止する旨の規程を定めたほか、部活動顧問からも組合員を排除し、わずか3名の管理職に分担させるに至ったことも認められる。

これらその後の一連の学園の対応をみても、学園が、別組合も含めた労働組合の存在及びその活動を嫌悪し、労働組合の組合員を非組合員の教職員や生徒からできる限り隔離して、その活動の拡大を阻止したいとの認識を有していることが窺われ、結局、Cらのクラス担任外しについてもこれと同様の意図で行われたと認めるのが相当である。

したがって、Cらのクラス担任外しについては、同人らが組合員であること等を理由として行われたものと認められ、また、同人らが、持ち上がりが原則とされる中、これに反する形でクラス担任から外されていることに照らすと、他の組合員及び教職員に対する見せしめ的な効果があったと認められる。

よって、学園が、Cらをクラス担任から外したことは、クラス担任を希望する者に対して、組合活動に参加することを萎縮させるという意

味で、組合の組織及び活動に不当に介入するものと評価されることから、支配介入の不当労働行為に当たる。

### 3 争点(3)について(卓球部顧問等外し)

(1) 当委員会も、学園がC及びEを卓球部顧問等から外したことは労組法第7条第3号の不当労働行為に当たると判断するが、その理由は以下のとおりである。

(2) 学園は、部活動の顧問等から外すことについても、そもそも不当労働行為の問題は生じない旨主張する。しかしながら、部活動等の課外活動は、高等学校における教育活動の一環として重要な意義を有しており、多くの教職員にとって、部活動の顧問等に就くことは、クラス担任と同様にやりがいを感じられる業務であるとともに、教職員としてのキャリアを積む上でも重要な業務といえるから、顧問等に就くことを希望する者にとって、これを外されることによって精神的不利益を受けることは明らかである。

したがって、クラス担任と同様に、組合員であること等を理由に部活動の顧問等から外された場合にも、支配介入の不当労働行為が成立する余地が認められる。

(3) C及びEを卓球部顧問等から外したことの合理性の有無について

学園は、Cらを卓球部顧問等から外した理由として、①指導中に卓球場で喫煙していたこと、②卓球部員に引越しの手伝いをさせたことを主張する。

この点、①については、前記認定事実第3の5(2)ア記載のとおり、C及びEが卓球場内で喫煙していたことが認められ、そのこと自体は、生徒の健康や教育にとって望ましくない行為であったといえる。

しかしながら、他方で、卓球場での喫煙について、これまで特に問題視されておらず、管理職を含む他の教職員も同所で喫煙していたこと、

学園からの指摘を受け、Cらは直ちに卓球場での喫煙を止めたこと、その後も屋外の部活動において指導中に喫煙する教職員がいたことが認められ、卓球部員の保護者からの苦情があったとはいえ、翌年度からただちにCらを顧問等から外すことは、余りに過剰な対応といわざるを得ない。

また、②については、前記認定事実第3の5(2)イ記載のとおり、Cが卓球部員らにEの引越しの手伝いを呼びかけ、卓球部員らが引越しの手伝いをした事実が認められる。この点、卓球部員らに強制的に手伝いをさせたと認めるに足りる証拠はないものの、生徒に私的な引越しの手伝いをさせた行為については、やや配慮を欠いた面があったことも否定し得ない。しかしながら、学園は、上記喫煙について意見を述べた保護者から併せて苦情を受けたということのみから、Cらや引越しを手伝った卓球部員らに何ら事情を確認することなく、ただちにCらを顧問等から外す理由としているものであって、かかる学園の一方的な対応には疑問を感じざるを得ない。

これらの事情に加えて、前記認定事実第3の5(1)記載のとおり、Cらは、長期にわたり卓球部顧問等としてその指導に当たり、その間、卓球部が着実に実力を付けて、優秀な成績を挙げてきたことも併せ考えると、なおさら学園の一方的な対応には疑問があるといわざるを得ず、Cらを卓球部顧問等から外したことに合理性があるとはいえない。

#### (4) 不当労働行為の成否について

上記2(4)で述べたとおり、当時の労使事情は決して良好なものとはいえ、Cが8年度に、F、G及びHが9年度にそれぞれクラス担任から外されたこと、その後、組合員のほとんどがクラス担任から外され、第2職員室に配置されていること、部活動顧問についても、組合員の全てが顧問等から外され、管理職3人で全ての顧問を分担するに至ってい

ることなどの事情に鑑みると、Cらを卓球部顧問等から外したことにしても、学園が、組合の存在及び活動を嫌悪し、組合員をできる限り非組合員や生徒から隔離したいとの意図から行われたものと認めるのが相当である。

以上によれば、学園が、Cらが組合員であること等を理由として、同人らを卓球部顧問等から外したことは、クラス担任同様、Cらが卓球部顧問等から外されることを見せつけることによって、組合の組織及び活動に不当に介入するものと評価されることから、支配介入の不当労働行為に当たる。

#### 4 争点(4)について（懲戒処分）

(1) 当委員会も、本件各嚴重注意は、いずれも労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たると判断するが、その理由は以下のとおりである。

(2) 学園の主張する懲戒理由の合理性について

ア Cに対する10年5月20日付け嚴重注意について

学園は、Cが職員室内の掲示文書を勝手に取り外して、これを印刷し、組合員らに配布したことは、学園の物品を私物化する行為及び就業時間中の組合活動に当たり、さらに、インク代、電気代及び紙代の盗みに当たるから、就業規則上の懲戒事由に該当し、Cを嚴重注意としたことに違法性はない旨主張する。

この点、前記認定事実第3の6(2)記載のとおり、Cが掲示文書を取り外し、これを印刷して組合員らに配付したことが認められるが、他方で、掲示されていた文書は、校務分掌や賞与制度の内容等、教職員の労働条件に関係する重要事項が記載されたもので、従前、このような文書は教職員に配付されていたことが認められる。さらに、掲示板の前には裁断機が置かれて、掲示文書に近づいて見ることが困難で

あったことに照らすと、Cがこれを印刷して配付しようと考えたことも理解しうる。また、上記のとおり、掲示文書が教職員の労働条件に関係する重要事項が記載されたものであって、学園もその内容を教職員に周知するために掲示しているのであるから、これを印刷して組合員その他の教職員に配付したことを、ただちに組合活動と評価することは相当でない。しかも、同文書の印刷に要したインク代、電気代及び紙代は些少な額であったと推測され、これを盗みとしてことさらに問題視することは過剰な感を否めない。

これに対し、Y理事長は、上記Cの行為を現認した管理職からZ2校長を通じて報告を受け、本人を呼んで直接事情を確認したり、弁明の機会を与えることなく、ただちに嚴重注意とすることを決定し、その通知も、出張中で不在のCの机上に書面を置くことで済ませているものであって、かかる一連の学園の措置は余りに性急かつ手続的適正を欠くものと評価せざるを得ない。

これらの事情に照らすと、Cに対する10年5月20日付け嚴重注意については、その合理性に疑問がある。

#### イ Cら5名に対する10年5月21日付け嚴重注意について

学園は、Cら5名が、職員朝会の開始前後にY理事長を取り囲み、Cが「おい、理事長。」などと怒声を浴びせて、職員朝会の開始を妨害し、終了後も大声や野次を飛ばしたこと、生徒に「生徒は入るな。」と怒鳴ったことを嚴重注意の理由として主張する。

しかしながら、前記認定事実第3の6(3)記載のとおり、Cらは、上記アの嚴重注意に抗議するため、Y理事長に抗議文書を手渡し処分撤回を求めたに過ぎず、始業を告げるチャイムが鳴り終わり、Z3校長が職員朝会の開催を告げるとそれぞれ自分の席に戻ったことが認められる。また、職員朝会終了後、学園の掲示文書に関する説明を求

めたが、Y理事長がCの背後に来て顔やマイクを近づけたため、Cがこれに抗議し、このようなやりとりの際に生徒が職員室に入ろうとしたため、Cがこれを制止したことが認められ、学園の主張する経過とは異なるものである。

これに対し、Y理事長は、初審審問において、上記学園の主張に沿う供述をしているが（初審・Y32～38頁）、上記「おい、理事長。」との発言以外については、Cらの罵声や野次の具体的内容をほとんど供述しておらず、また、同人がカメラやテープレコーダーを持参して職員朝会に臨み、Cらの言動を記録するなど明らかに不自然な行動を取っていたことに照らすと、同人の供述をそのまま信用することはできない。

よって、上記アの懲戒処分に抗議する意味においてCらが多少乱暴な発言をした可能性は否定できないものの、上記認定される事実経過に照らすと、学園が主張するように、職員朝会の開始を妨害したり、大声で野次を飛ばしたと評価することはできない。

よって、Cら5名に対する10年5月21日付け嚴重注意についても、その合理性に疑問があるといわざるを得ない。

#### ウ 組合員10名に対する11年8月11日付け嚴重注意について

学園は、組合が団交でのY理事長の発言を歪めた組合ニュースを配布し、教職員に誤解を与えたことについて謝罪を求めたが、組合は誤りがあった事実までを否認し、断固抗議する旨の抗議文を提出したことから、組合員10名を嚴重注意としたと主張する。

この点、前記認定事実第3の6(4)記載のとおり、組合は、団交の際にY理事長が「賞与が減点方式でなくなった」と発言したことについて、「減点方式」を「限定方式」と誤って記載した組合ニュースを教職員に配付したが、2日後に誤りに気付き、ただちに訂正する旨の

文書を配布したこと、これに対し、学園は、「事実を歪曲し教職員全員に誤解を与えた」として、組合に謝罪を求める文書を交付したが、組合は、「いわれなきことであり、断固抗議する」との文書を提出して、謝罪に応じなかったことが認められる。

そこで検討するに、学園は、組合が誤りのあった事実までを否認した旨主張するが、組合が学園に提出した抗議文書（甲164）をその文言に沿って読めば、組合が否認しているのは、「組合側が事実を歪曲し、教職員全体に誤解を与えた」との点であることは明らかである。

また、学園の立証によっても、組合の誤りによって教職員に誤解を与え、何らかの支障が生じた事実は認められず、そもそもこのような些細な誤記について、組合がただちに訂正文書を配布したにもかかわらず、謝罪を求める学園の対応にこそ問題があるといわざるを得ない。

したがって、組合が謝罪を拒否し、学園に抗議したことは当然のことであって、このことを理由として行われた組合員10名に対する11年8月11日付け嚴重注意については、その合理性が認められない。

#### エ Kに対する11年9月25日付け嚴重注意について

学園は、Kが、職員朝会で配付を指示された授業及び部活動参観の通知文書を速やかに生徒に配付しなかったことは、業務上の指示に反するもので、保護者との連絡方法を乱すことから、同人を嚴重注意したと主張する。

この点、前記認定事実第3の6(5)記載のとおり、Kは、11年9月9日に配付を指示された授業及び部活動参観の通知文書について、配付を躊躇し、同月13日に学年部長から配付を指示された後も、同月14日の帰りのホームルームまで配付しなかったことが認められ、かかるKの行為については、不適切であったといわざるを得ない。

しかしながら、他方で、Kが同文書の配付を躊躇したのは、授業及

び部活動参観の日程が、同人のクラスの研修旅行の日程と重なっていたことから、同文書を配付することによって保護者や生徒に混乱が生じることを危惧したためであり、14日の帰りまで配付しなかったことについても、研修旅行の準備等で忙しく、上記混乱を避けるための十分な説明を行う時間が確保できなかったためであったと認められる。そして、学園の主張立証によっても、上記文書の配付が遅れたことにより、保護者から苦情を受けた等の特段の支障が生じた事実は何ら認められない。さらに、このような事情が認められるにもかかわらず、学園は、Kに事情を確認したり、弁明の機会を与えることなく、ただちに嚴重注意としており、その手続の性急さには疑問が感じられる。

これらの事情に照らすと、Kに対する11年9月25日付け嚴重注意についても、その合理性に疑問があるといわざるを得ない。

### (3) 不当労働行為意思について

上記(2)で述べたとおり、本件各嚴重注意については、いずれもその合理性に疑問が感じられる。

そして、上記(2)ウの組合員10名に対する嚴重注意については、そもそも組合ニュースの作成及び配布という同人らの組合活動を理由として行われたものであるから、処分に合理性が認められない以上、同人らに対する不利益取扱いに当たるとともに、組合活動に対する不当な介入として、支配介入の不当労働行為に当たる。

また、前記認定事実第3の6(1)記載のとおり、学園は、10年ころから、就業規則を毎年のように改訂するようになったが、新たに追加又は内容が具体化された懲戒事由には、組合又は別組合の組合員が行った行為に関する事項が多く含まれていたことが認められ、組合員を懲戒処分にすることを意識して、就業規則の改訂を行っていたことが窺われ

る。そして、上記(2)イで述べたとおり、Y理事長がカメラや録音テープを持参して職員会議に臨み、Cらの行為を記録していたこと、上記(2)アないしエのいずれについても、通常であれば敢えて懲戒理由とされないような行為を取り上げ、組合員に対する事情確認や弁明の機会を与えることなくただちに嚴重注意に付することが決定されていること、上記1ないし3で述べたとおり、学園が組合との団交において不誠実な態度に終始しており、Cら組合員を、その希望に反して一方的にクラス担任や卓球部顧問等から外したことなどの諸事情を併せ考えると、上記(2)ア、イ及びエの嚴重注意についても、学園は、Cらが組合員であること等から、同人らに不利益を与える意図を持って、敢えて上記各行為を取り上げ嚴重注意に付したものと認めるのが相当である。

#### (4) 結論

以上によれば、本件各嚴重注意については、いずれも組合員に対する不利益取扱いに当たるとともに、組合員を敢えて懲戒処分に付することによって、他の組合員又は非組合員に対する見せしめ的な効果を企図したものであることから、組合に対する支配介入の不当労働行為に当たる。

#### 5 争点(5)について (管理職登用差別)

(1) 当委員会も、学園が組合員を管理職に登用しないことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たると判断するが、その理由は以下のとおりである。

(2) まず、学園は、人事組織の構成や各職階の職責及び職務内容の分担等をどのように定めるかについては、使用者である学園の専権事項であり、自由に決定することができる旨主張する。

この点、確かに、如何なる範囲の者を管理職として、その職責及び職務内容を如何に分担させるか等については、使用者が自由に決定すべき

事項であって、学園には広い裁量が認められる。しかしながら、学園が、管理職制度を組合員を差別するための手段として利用し、組合員を差別することによって組合の運営に不当に介入するものと評価される場合には、支配介入の不当労働行為が成立する余地がある。

そこで、以下、学園における管理職制度について、組合員を差別するための手段として利用されていたと認められるか、検討する。

### (3) 学園における管理職制度の概要について

前記認定事実第3の7(1)(2)記載のとおり、S1高校では、非常勤講師を除く教職員を、管理職、一般教諭、養護教諭及び司書並びに常勤講師の4つの職階に区分しており、このうち管理職の範囲が6年度以降たびたび変更され、10年度までに、従前の校長、教頭及び部長のみから、補佐教頭、委員長、副部長、副委員長及び副委員長補佐までが管理職に加えられるに至った。さらに、養護教諭及び司書についても管理職に準じた取扱いがされており、その結果、表1記載のとおり、S1高校の専任教諭に占める管理職等の割合は4割ないし5割に達していたことが認められる。

これに対し、一般に公立高校で管理職とされるのは、校長、副校長、教務主任、進路指導主任、生活指導主任及び各学年主任の8名が通常であって、他の私立高校における取扱いと比較しても、S1高校では極めて多数の者が管理職とされていたことが認められる。

この点、元管理職であった組合員Mは、副部長又は委員長として管理職とされた者は、管理職としての職務内容も責任もほとんど有していなかった旨の陳述書(甲219)を提出しており、上記のとおり、S1高校では専任教諭の2人に1人が管理職という状況にあったことに照らすと、上記Mの陳述内容のとおりの実態であったと推認される。

管理職等の処遇については、1等級に位置付けられる校長等の一部

の管理職を除いて、管理職等の大半は一般教諭と同じ2等級に位置付けられ、同一の給料表の適用を受けていた。しかしながら、管理職等には基本給とは別に管理職手当が支給され、また、10年度年末賞与からは、賞与の支給額も、明示的に一般教諭よりも優遇されるようになった。

これらの事情に照らすと、S1高校においては、その職責や職務内容を考慮して管理職の範囲を拡大したというより、主として処遇面で一般教諭よりも優遇することを意図して管理職の範囲を拡大したものと理解することが相当である。

#### (4) 学園における管理職制度の運用について

前記認定事実第3の7(1)記載のとおり、管理職への登用は、校長と理事長が、その地位と責任に適するか否かを勤務評価等に基づいて協議し、理事長が最終決定することとされていた。

しかしながら、下記6で述べるとおり、学園の組合員に対する勤務評価は必ずしも適正に行われていたとは認めがたく、その結果を重視することはできない。また、学園は、管理職に登用する際の具体的基準について、上記の内容以上に明らかにしていないことから、客観的かつ明確な基準があったとは認めがたい。したがって、管理職の登用については、Y理事長による主観的かつ恣意的運用も可能であったといえる。

そして、S1高校における管理職の登用の実態をみるに、前記認定事実第3の7(3)記載のとおり、9年度には専任教諭53名のうち管理職等21名であったが、管理職等には別組合も含めて労働組合の組合員は一人も存在しなかったこと、その後14年度にかけて、一般教諭32名のうち13名が管理職に登用されたが、その中に一人も労働組合の組合員はいなかったこと、14年2月にテックユニオンが結成されたが、同組合の組合員となった管理職2名が同年4月に一般教諭に降格されたこと、同年4月時点の一般教諭22名のうち実に18名が労働組合の組合

員で占められていたことがそれぞれ認められる。これらの事情に照らすと、管理職の登用に当たり、労働組合の組合員であるか否かについては全く考慮していない旨の学園の主張を採用することはできない。

(5) 不当労働行為の成否について

すでに上記1ないし4で述べたように、学園は組合との団交において不誠実な態度に終始し、Cら組合員に対しても、クラス担任や卓球部顧問等から外したり、些細な事実を取り上げて嚴重注意とするなど、組合を嫌悪し、組合員に対する不利益な取扱いを多数行っていたことが認められる。このような学園の一連の行為に加えて、上記(3)、(4)のとおり、S1高校における管理職の範囲が、組合結成後に徐々に拡大され、一般教諭との区別がその職責や職務内容の相違よりも処遇面で異なる取扱いをすることを意図して設けられているものと理解されること、管理職の登用について明確かつ客観的な基準が存在せず、Y理事長による主観的運用が可能であると認められること、実際の運用状況をみても、労働組合の組合員は一切管理職に登用されておらず、逆に労働組合に加入した管理職が一般教諭に降格された例が存在することなどの事情を併せ考えると、学園は、労働組合の組合員を非組合員と差別し、処遇上不利益に扱う意図をもって、管理職制度を運用していたものと推認される。

したがって、このような学園の管理職制度の運用は、組合員であれば管理職に登用されず、処遇上不利に取り扱われることを、組合員又は他の教職員に示すことによって、組合及び組合活動への参加を萎縮させることを企図したものといえ、組合運営に対する支配介入に当たる。

6 争点(6)について (賞与差別)

- (1) 当委員会も、組合員に対する各賞与における低査定又は低額支給は、常勤講師であるAに関する部分を除いて、いずれも不利益取扱いの不当労働行為に当たると判断するが、その理由は以下のとおりである。

(2) 学園における賞与制度の概要と低査定の有無について

ア 学園の賞与制度は、前記認定事実第3の8(1)記載のとおり、毎年度のように変更されていたが、本件で問題となる8ないし11年度についていえば、10年度までは概ね夏期及び年末賞与では基礎額（基本給及び諸手当の合計額）に成果比例配分率（通常の支給月数に当たるもの）及び人事考課率（勤務評価及び欠勤減算）を乗じた額を、3月賞与では勤務評価に基づく一定額を支給するとされていたこと、10年度夏期賞与から、勤務評価が職階毎に異なる観点から行われることが明示され、同年度年末賞与から各職階毎に成果比例配分率や配当額に明確な差が設けられるようになったこと、11年度には勤務評価が行われず、各職階毎に一律の基準によって賞与が支給されたことが認められる。

イ この点、学園は、勤務評価における低査定が問題となる8年度3月賞与ないし10年度3月賞与について、各職階毎の勤務評価の平均を基準として、一部の組合員についてはこれよりも低い勤務評価を受けていることを認めるものの、上記平均とほぼ同様以上の勤務評価を受けている組合員についてはそもそも低査定を受けた事実が認められない旨主張する。

確かに、本件においては、各職階毎の平均を基準とする限り、組合員らの勤務評価の平均が極端に低いということはできず、組合員の中には各職階毎の平均よりも高い勤務評価を受けている者も存在する。

ウ しかしながら、上記5で述べたとおり、学園における管理職制度については、管理職の範囲を拡大して、非組合員の多くを管理職に登用することによって、管理職に登用されない労働組合の組合員を処遇面で不利益に取り扱う意図をもって運用されていたと認められ、勤務評価の高い非組合員については、その大半が管理職等に位置付けられて

いたと推認される。

エ また、学園は、本件申立てより前から職階毎に別の観点で勤務評価を行っていたから、職階毎の勤務評価によって低査定の有無を判断すべきである旨主張するものの、証拠上、9年度3月賞与までは管理職等と一般教諭との間で勤務評価の方法に差異を設ける旨が記載された文書は一切認められないこと、学園から具体的にどのような差異を設けていたのかについて十分な主張立証がされていないことに照らすと、以前から管理職等と一般教諭との間で異なる取扱いがされていたと認めることはできない。

さらに、当時、明泉教組及び組合から、賞与における低査定について毎年度のように不当労働行為救済申立てがされていたことに照らすと、学園が10年度夏期賞与において職階毎に異なる視点から勤務評価を行うことを文書上明示し、さらに、11年度賞与から職階毎の格差のみを残して勤務評価を取り止めたことについて、労働組合の組合員に対する賞与差別を隠す意図で行われたのではないかとの疑念すら感じられる。

オ これらの事情に照らすと、職階毎の勤務評価の平均に基づいて低査定の有無を判断した場合には、本来比較の対象とされるべき非組合員が管理職等として比較の対象から外されることになり、学園の管理職制度を利用した組合員差別を見過ごすことにもなりかねず、少なくとも月例給与において同じ2等級として扱われる管理職等については、組合員との比較の対象に含めるべきである。

カ また、本件においては労働組合の組合員であるが故の低査定の有無が問題とされており、明泉教組については、8年度ないし10年度の賞与における低査定が不当労働行為に当たる旨の都労委命令が確定していることに照らすと、組合及び明泉教組の組合員を除いた非組合員

の勤務評価の平均を基準として、各組合員の低査定の有無を判断すべきである。

キ したがって、本件では、2等級格付者である管理職等を含めた非組合員の勤務評価の平均と各組合員が受けた勤務評価を比較して、低査定の有無を判断すべきことになるが、学園は、管理職等の評価点及び評価区分を明らかにしないことから、上記管理職等を含めた非組合員の勤務評価の平均を明らかにすることはできない。

しかしながら、一般教諭に限っていえば、本件で問題となる各賞与について、管理職等を含める前の段階で、すでに非組合員の勤務評価の平均よりも組合員らの勤務評価の平均が低いことが認められ、さらに、Y理事長が、管理職等に一般教諭よりも賞与を優遇して支給していたことを認める供述をしていること（初審・Y47頁、初審⑩Y14頁）及び上記のように学園が管理職等の勤務評価を明らかにしないことを併せ考えれば、本件申立てに係る各組合員について、いずれも管理職等を含めた非組合員の平均と比較して低査定を受けていたと判断することが相当である。

ク ところで、常勤講師については、前記認定事実第3の7(1)記載のとおり、これまで管理職等には登用されていなかったことが認められ、組合員であるが故に管理職への登用差別を受けていたと認めることは困難である。また、常勤講師と専任教諭とでは雇用契約の態様が異なり、前記認定事実第3の8(2)ア記載のとおり、賞与においても、以前より専任教諭とは異なる取扱いがされる場合があったことに照らすと、一般教諭と同様に低査定の有無を判断することは相当とはいえず、常勤講師の勤務評価を基準として低査定の有無を判断せざるを得ない。

この点、Aの勤務評価については、前記認定事実第3の8(2)記載

のとおり、8年度3月賞与でL、9年度夏期賞与で100点、同年末賞与で95点、10年度3月賞与で「やや可」の勤務評価を受けており、他の常勤講師よりも高いか、又はほぼ遜色のない勤務評価を受けていたことが認められる。

そうすると、他にAの勤務評価が不当に低いことを認めるに足りる証拠もない以上、同人については、そもそも学園から低査定を受けた事実を認めることができないというべきである。

(3) 賞与における勤務評価の方法について

ア 8年度3月賞与ないし10年度3月賞与における勤務評価の方法については、前記認定事実3の8(2)アないしキ記載のとおり、毎年度細かな変更が加えられていたが、概ね夏期及び年末賞与については、職員の能力、成績、態度及び貢献の4項目について、複数の着眼点を設けて、Y理事長ら管理職数名が各自の持ち点の範囲内で点数を付け、その合計点を評価点とするものとされた。また、3月賞与については、職員の態度及び貢献の2項目について、複数の着眼点を設けて、Y理事長及びZ2校長が評価区分を決定するものとされた。そして、いずれについても、最終的には、Y理事長が特別加算等の必要性を考慮した上で、最終決定することとされ、夏期及び年末賞与における持ち点についても、常にY理事長に最も多くの持ち点が配分されていた。

イ そして、上記着眼点については、9年度から10年度にかけて細分化される傾向にあり、とりわけ9年度3月賞与から新たに加えられた着眼点の中には、「会議等にきちんと出席しているか。会議等の秩序を乱していないか。職場秩序の維持に努めているか。」「服装が派手すぎたり、言葉遣いが粗暴であったりすることがあるか。」「学園の敷地内で許可なく物品を販売しているか。もしくは販売する物品を持ち込んだか。」「生徒・保護者の自宅に学校の住所録等を利用して、

学校とは無関係の催し等の案内を送付したか。」、「保護者会・PTAから苦情があるか。」、「生徒のケガ等には細心の注意を払っているか。上司の禁じた行為を続けてはいないか。」、「許可なく、生徒を学園外に引率してはいないか、あるいは、学園外に宿泊させてはいないか。」、「クラス担任として退学者を抑制しているか。」、「組合活動、署名運動、政治運動、社会運動に生徒や保護者・卒業生を巻き込んではいないか。」、「校長室発行文書を生徒・保護者にきちんと配付したか。」、「募集説明会・学校説明会の準備・実施・参加をきちんとしているか。」など、本件において、学園が組合員の8年度3月及び9年度賞与における低査定の理由として主張している事情を意識したものと推認される事項が多数みられた。

ウ 勤務評価における評価点又は評価区分は、上記項目及び着眼点をふまえて項目毎あるいは総合的に決定されており、10年度年末賞与を除いて学園から証拠として提出された勤務評価票に評価理由の記載はなかった。

エ 以上の事実に照らすと、学園の賞与における勤務評価においては、Y理事長の決定権限が大きかったと認められ、評価の方法についても、各項目毎又は総合的に評価点ないしは評価区分が決定されるに過ぎず、勤務評価票には10年度年末賞与を除き何ら評価理由が記載されていないことに照らすと、主観的かつ恣意的な評価が行われた可能性を否定し得ないものであったと認められる。

#### (4) 学園の主張する低査定の理由について

上記のとおり、学園は職階毎の平均を基準として低査定の有無を判断していることから、一部の組合員についてのみ低査定の理由を主張している。しかしながら、そもそも学園の判断基準が採用できないことは上記(2)で述べたとおりであって、学園が低査定の理由を明らかにしてい

ない組合員については、そのこと自体をもって、低査定に合理的な理由がないと判断すべきである。

そこで、以下では、学園が低査定の理由を明らかにしている組合員について、学園の主張する低査定の理由が合理的といえるか否かについて検討する。

#### ア C及びHに係る職員会議の欠席

学園は、C及びHが性格検査等に関する研修が予定されていた職員会議を欠席したことを、同人らの8年度3月賞与における低査定の理由として主張する。

しかしながら、同人らは、事前に代休ないしは年次有給休暇を取得することの承認を得た上で欠席したものであること、同時の職員会議については11名の欠席者がいたが、Cら以外の者について低査定の理由とされた事実を認めるには足りないことに照らすと、同事実を低査定の理由とすることに合理性があるとは認められない。

#### イ C及びEに係る卓球場での喫煙及び引越しの手伝い

学園は、Cらを卓球部顧問等から外した理由として主張した事情を、同人らの8年3月賞与における低査定の理由として主張する。

まず、卓球場で喫煙をしていた事実については、生徒の健康上、教育上も不適切な行為であり、卓球部員の保護者からの苦情もあったことが認められる。

しかしながら、これまで特段問題視されていなかったこと、注意を受けてすぐに止めていることなどに照らすと、敢えてこれを取り上げて賞与における低査定の理由とすることに合理性があるとはいえない。

次に、Eの引越しの手伝いをさせた事実については、上記3(3)で述べたとおり、やや配慮を欠いた面があったといわざるを得ないが、

卓球部員らに強制したと評価されるようなものではなく、引越しを手伝った生徒の保護者からの苦情はなかったことに照らすと、これを賞与における低査定の理由とすることに合理性があるとはいえない。

#### ウ Cに係る私学助成署名文書の配布

学園は、Cが授業中に組合が行っている私学助成運動に関する説明を行い、署名文書を配布したことを、同人の8年度3月賞与における低査定の理由として主張する。

この点、Cが、地理の授業中に、組合が行っている私学助成運動の説明を行ったことは不適切であったといわざるを得ない。

しかしながら、前記認定事実第3の8(4)ウ記載のとおり、これは生徒からの質問を受けて行われたものであって、署名文書についても授業後に希望者にのみ配付したに過ぎないことに照らすと、このことをもって、ただちに賞与における低査定の理由とすることに合理性があるとはいえない。

#### エ Hに係る進路指導に関する苦情

学園は、Hをクラス担任から外した理由として主張した保護者からの進路指導に関する苦情を、同人の8年度3月賞与における低査定の理由として主張する。

しかしながら、上記2(3)オで述べたとおり、Hは進路指導に関しては積極的に取り組んでいたことが認められるのであって、単に保護者からの苦情があったからといって、何らその実情を調査することなく、賞与における低査定の理由とすることに合理性があるとはいえない。

#### オ Gに係る担任クラスからの退学者8名発生

学園は、Gをクラス担任から外した理由として主張した8名の退学者の発生を、同人の8年度3月賞与における低査定の理由として主張

する。

一般に担任するクラスから退学者を多く出したことについては、その指導能力に原因があると認められる場合には、賞与における低査定とされることもやむを得ないと思われる。

しかしながら、上記2(3)エで述べたとおり、当時、S1高校では、問題のある生徒には退学を勧める方針をとっており、Gについても特段の注意や指導を受けていないことなどに照らすと、そもそも学園が、退学者が多いことをクラス担任の指導の問題と捉えていたとは考えがたく、このことをGの賞与における低査定の理由とすることに合理性があるとはいえない。

#### カ G及びHに係る鮭搬入行為

学園は、Gらが、就業時間中に濡れた鮭を玄関から職員室まで搬入した行為について、Gの8年度3月及び9年度夏期賞与、Hの8年度3月賞与における低査定の理由として主張する。

前記認定事実第3の8(4)カ記載のとおり、当日は生徒は校内にいなかったと認められるものの、就業時間中に校内の廊下で鮭を搬入する行為が不適切であったことは否定できない。

しかしながら、搬入された鮭は非組合員を含む教職員10名が共同購入したものであって、搬入にわずかな時間を要したに過ぎないこと、廊下に垂れた水滴もすぐに拭き取られたことなどが認められ、このような些細な事実を捉えて、敢えて賞与における低査定の理由とすることに合理性があるとはいえない。

さらに、搬入行為に及んだGらのみについて低査定の理由とする点についても疑問を感じざるを得ない。

#### キ G及びFに係る壁新聞

学園は、Gらをクラス担任から外した理由として主張した壁新聞へ

の対応を、Gらの8年3月賞与における低査定の理由として主張する。

この点、上記2(3)ウ、エで述べたとおり、Gらは、Z1補佐教頭の壁新聞に関する指摘に対処しなかったことが認められるものの、他方で、Z1補佐教頭の同壁新聞への対応はやや過剰なものであったと認められ、他方で、学園が他の壁新聞を調査し、問題にした事実が認められないことに照らすと、これをただちにGらの賞与における低査定の理由とすることに合理性があるとはいえない。

#### ク X及びHに係る保護者会のお知らせの改ざん

学園は、Hをクラス担任から外した理由として主張した保護者会の通知文書の一部を削除して配付したことを、X及びHの8年度3月賞与における低査定の理由として主張する。

この点、上記2(3)オで述べたとおり、X及びHが、校長作成名義の文書の一部を削除して配付したことが認められ、そのこと自体全く問題がないとはいえない。

しかしながら、削除したのは保護者会の通知とは直接関係のない記載部分であって、かつ、その内容が保護者懇談会に積極的に関与する組合員にとって活動を妨害するともとれる内容であったことに照らすと、このことを賞与における低査定の理由とすることに合理性があるとはいえない。

#### ケ Hに係る倒立前転禁止違反

学園は、Hが体育科主任からの倒立前転禁止の指示に従わなかったことを、同人の8年度3月賞与における低査定の理由として主張する。

この点、倒立前転は基礎技能種目とされており、Hの授業では事故は起きていなかったことが認められ、Hが教育的観点からその禁止に反対していたことは理解しうるが、生徒の安全に関する配慮は、学園の運営にとって重大な事項であり、実際に頸椎や足首を負傷する事故

が発生したことを考慮して、学園が倒立前転を禁止したことにも合理性が認められる。

したがって、学園の方針に自らの判断で従わないことは問題といわざるを得ず、これが賞与における低査定の理由とされることもあり得るものといえる。

コ Fに係る派手な服装等

学園は、Fをクラス担任から外した理由として主張した同人の派手な服装等を、同人の8年度3月賞与における低査定の理由として主張する。

しかしながら、上記2(3)ウで述べたとおり、そもそもFが派手な服装等をしていた事実や保護者や生徒等からの苦情があった事実を認めることができない。

サ Dに係る8年度生徒募集活動への消極的対応

学園は、Dの8年度における中学校訪問件数が少なかったこと及び同人が職員室で積極的に生徒募集をする必要はない旨の発言をしたことを、同人の8年度3月賞与における低査定の理由として主張する。

前記認定事実第3の8(4)サ記載のとおり、Dの8年度における中学校訪問件数は37回であったが、同一地区で最も訪問件数が少なかったGについては、8年度3月賞与における低査定の理由として主張されておらず、また、Dと同一件数であった教職員について、このことが低査定の理由とされたことを認めるに足りる証拠はない。

また、Dの発言に関するZ5補佐教頭の供述は伝聞にすぎず、発言の時期についても8年度中という以上に明確にされていないのであって、Dが上記趣旨の発言をしたことを明確に否定していることに照らすと、そもそもDが上記発言をした事実を認めることはできない。

シ Eに係る保護者懇談会に関する苦情

学園は、保護者懇談会が会合や会費徴収の通知をしたことに関して、保護者からの苦情があったことを、Eの8年3月賞与に関する低査定の理由として主張する。

前記認定事実第3の8(4)シ記載のとおり、保護者懇談会が総会開催の通知や会費徴収の通知をしたことに関して、Z2校長に対し、上記通知への善処を求める旨の匿名の手紙が送付されたり、PTA役員の名による同趣旨の手紙が交付された事実が認められる。

しかしながら、保護者懇談会については、前記認定事実第3の2(3)記載のとおり、そもそも5年11月に組合が関与して組織された任意の私的団体であって、8年ころ、学園が、S1高等学校父母会の名称を保護者会に変更したことに伴って、両者の名称が類似するに至ったことが認められる。よって、苦情があったことについて、組合員らのみを一方的に責めることは相当でない。

また、保護者懇談会に関する苦情を受けたことについて、なぜEのみが低査定の理由とされるのか学園から十分な説明はなく、このことからその合理性について疑問を感じざるを得ない。

#### ス C及びGに係る9年2月19日の職員朝会の妨害

学園は、職員朝会において、Z3教頭が上記シの匿名の手紙を教職員に示して、保護者懇談会に関わることを自粛されたい旨を述べたところ、C及びGが大声で罵声を浴びせ、職員朝会の進行を妨害したことを、同人らの9年度夏期及び3月賞与における低査定の理由として主張する。

前記認定事実第3の8(4)ス記載のとおり、学園は、上記匿名の手紙の写しを全教職員に配付していたが、同手紙には、C及びXの名前を挙げて、徴収した会費を着服しているのではないかとの疑惑も記載されていたことから、C及びGは、何らの事実確認を行うことなく、

全教職員に配付した学園の行為に強く抗議するとともに、誤解を正すために保護者懇談会の活動について説明したものと認められる。

これに対し、学園は、Cらが大声で罵声を浴びせたと主張するが、その立証によっても、罵声の具体的内容について明らかではなく、採用することはできない。

上記認定を前提とすれば、C等の発言は、学園の対応に対する当然の抗議ないしは釈明であったと認められ、職員朝会の進行を妨害したと評価することはできない。

セ C、E、F及びGに係る9年2月20日付け嚴重注意

学園は、上記保護者懇談会に関する苦情に関連して、Cら組合員10名が9年2月20日付けで嚴重注意とされたことを、C、E、F及びGの9年度夏期及び3月賞与における低査定の理由として主張する。

この点、保護者懇談会と保護者会の名称が類似するに至ったことについては、学園の方が後で名称変更を行ったものであることに照らすと、保護者等からの苦情に関して組合員のみを問うことは相当とはいえない。

したがって、保護者懇談会の通知に関する苦情が出たことをもって、ただちに組合員を嚴重注意とすることに合理性があるとはいえず、嚴重注意を受けたことを賞与における低査定の理由とすることにも合理性があるとはいえない。

また、組合員10名が嚴重注意とされたにもかかわらず、低査定の理由とされているのはCら4名のみであって、この点についても疑問を感じざるを得ない。

ソ Cに係る9年5月28日の職員朝会の妨害

学園は、Cが職員朝会の席上で、Z3教頭の説明に対し、「月謝滞

納者はテストを受けさせないと言っていたのに、今回からは受けさせるんだってよ。」などと大声で叫んだことを、Cの9年度夏期及び3月賞与における低査定の理由として主張する。

前記認定事実第3の8(4)ソ記載のとおり、Cが笑いながら上記発言をしたことが認められる。この点、Cの発言は、少なくともZ3教頭まで聞こえる程度の声量で行われたものと認められ、その言い方も、上司の説明に対する発言として不適切であったといわざるを得ない。

しかしながら、Cの発言によって議事の進行に支障をきたすようなこともなかったことに照らすと、敢えて上記発言を捉えて賞与における低査定の理由とまですることに合理性があるとはいえない。

#### タ Cに係る就業時間中の組合文書作成

学園は、Cが就業時間中に組合文書を作成していたことを、同人の9年度夏期及び3月賞与における低査定の理由として主張する。

前記認定事実第3の8(4)タ記載のとおり、Cが就業時間中に組合活動に関する文書を作成していたことが認められる。

これに対し、組合は、Cが作成していたのは社会科の授業のためのプリントである旨主張し、Cもその旨供述する。

しかしながら、Cは、Y理事長が来た際に、わざわざワープロのふたを閉めて立ち上がっていることが認められ、また、その場で、組合文書の作成を止めるよう注意されたにもかかわらず、授業のためのプリントを作成していた旨弁明した事実も認められない。また、Cは、理事長室に呼ばれた際、教材や資料作成を止めることはできないと答えた旨供述するところ、そもそも組合文書の作成をしたか否かが問題であるにもかかわらず、このような発言をすることは不自然であって、結局、Cの供述を信用することはできない。

よって、上記認定を前提とすれば、Cが就業時間中に組合文書を作

成したことは不適切であったといわざるを得ず、さらに、理事長室に呼ばれて注意された際、「休み時間にはまたやるよ。」などと述べていることに照らすと、これが賞与における低査定の理由とされることもあり得るものといえる。

#### チ Cに係る生徒募集情報紙の持ち出し

学園は、Cが生徒募集活動に関する文書の初稿ドラフトを無断で持ち出して印刷したことを、同人の9年度夏期及び3月賞与における低査定の理由として主張する。

前記認定事実第3の8(4)チ記載のとおり、Cが、印刷機の側に置かれていた生徒募集活動に関する文書1枚を無断で持ち出したことが認められる。なお、学園は、Cが持ち出した文書は初稿ドラフトであったと主張するが、この点に関するY理事長の供述は伝聞に過ぎず、Cが初稿ドラフトを持ち出したと判断した理由について曖昧であることから、これを採用することはできない。

もちろん、すでに印刷済みのものであっても、配付前の文書を無断で持ち去る行為は不適切といわざるを得ないが、同文書が2日後には教職員全員に配付されていることに照らすと、Cの上記行為をもって敢えて賞与における低査定の理由とすることに合理性があるとはいえない。

#### ツ C、G及びJに係る9年10月4日の職員会議の妨害

学園は、C、G及びJが、職員会議の席上で、体育祭の警備の配置について大声で発言し、職員朝会の議事進行を妨害したことを、Cらの9年度年末及び3月賞与における低査定の理由として主張する。

この点、前記認定事実第3の8(4)ツ記載のとおり、C及びJは、職員会議の席上で、体育祭の係分担について、明泉教組の組合員から露骨な差別をしないで欲しい旨の発言があったことに続いて、「体育

祭で体育科の教員が係に入っていないのはおかしいのではないか。」などと発言したこと、その後に明泉教組の組合員から、謀略ビラに対する学園の対応を問い質す発言があり、C、G及びJも、学校の対応を強く求める発言をしたことが認められる。

学園は、Cらの発言によって議事進行が混乱した旨主張するが、C及びJが体育祭の係分担について意見を述べたことはあったものの、学園の立証によっても、Cらの発言により議事進行が妨害されたとまで評価することはできない。

また、謀略ビラに関しては、その内容が組合員らの実名を挙げて誹謗中傷する悪質なもので、夏休み中の校内に撒かれるなど、学園関係者の関与も疑われていたことに照らすと、Cらが強く学園の対応を迫ったことにも理由があると認められる。そして、学園も、最終的にはできるだけ調査をすることを回答している。

よって、上記Cらの発言をもって低査定の理由とすることに合理性があるとはいえない。

#### テ Fに係る担当業務の放棄

学園は、Fが生徒募集説明会のお茶係の業務を放棄したことを、同人の9年度年末及び3月賞与における低査定の理由として主張する。

しかしながら、Fがお茶係を放棄したことに関するZ1補佐教頭の供述は曖昧であって、採用することができない。むしろ、Fの供述等の証拠によれば、前記認定事実第3の8(4)テ記載のとおり、Fは午前中に集合して道具類の準備を終え、一旦解散となった後に音楽室でピアノを弾くなどしていたが、再集合時間には遅れずに戻り、お茶係の業務を行っていたことが認められる。

したがって、そもそも学園が低査定の理由として主張する事実自体を認めることができない。

#### ト Fに係る業務命令への非協力

学園は、FがZ1補佐教頭から依頼された文書の印刷を拒否したことを、同人の9年度年末及び3月賞与における低査定の理由として主張する。

この点、前記認定事実第3の8(4)ト記載のとおり、Fは、Z1補佐教頭から生徒指導部関係の文書の印刷を依頼されたが、これを拒否したことが認められる。

Fは、Z1補佐教頭から近接した時期に同一の文書の印刷を頼まれ、1時間以上をかけてこれを行ったことがあったことから、個人的な嫌がらせであると感じ、拒否した旨供述するが、Z1補佐教頭が嫌がらせの目的で印刷を依頼したとまで認めることはできず、別の業務で手が離せなかったというような事情も認められない以上、FがZ1補佐教頭からの依頼を拒否したことは不適切であったといわざるを得ない。

しかしながら、他に余裕のある生徒指導部員の教職員がいたことに照らすと、このような些細な事実を捉えて敢えて賞与における低査定の理由とすることに合理性があるとはいえない。

#### ナ Hに係る無許可の合宿

学園は、Hが校長の許可を得ることなく学外で合宿を行ったことを、同人の9年度年末及び3月賞与における低査定の理由として主張する。

前記認定事実第3の8(4)ナ記載のとおり、Hは、校長の許可を受けることなく、新潟県内で部活動の合宿を行ったことが認められる。

組合は、Hは、Z3教頭に対して、事前に合宿を行うことを告げている旨主張するが、仮にそのような事実が認められるとしても、校長の許可を得たことにはならない。Hは、S1高校では校外での合宿が

事実上認められていないことを認識しており、同人が保護者に手紙を出して希望者を募り、傷害保険を掛けるなどした上で合宿を行っていることを考慮しても、S1高校の方針に違反する行為であることを知りながら行われたもので、不適切であったと評価せざるを得ない。

そして、生徒の部活動については学園が最終責任を負っていることに照らすと、校外での合宿を事実上禁止していたことが明らかに不合理であったともいえず、Hの行為は、賞与における低査定の理由になりうるものといえる。

## ニ Jに係る施錠管理への非協力

学園は、Jが外国人講師室の施錠管理に協力しなかったことを、同人の9年度年末及び3月賞与における低査定の理由として主張する。

前記認定事実第3の8(4)ニ記載のとおり、当日は、当番の教職員が中学校訪問で留守であったことから、英語科主任が、予定のないJに対し、臨時の施錠と鍵の管理を依頼したが、Jが自信がないとしてこれを拒否したことが認められ、Jの行為が非協力的と評価されることもやむを得ない面がある。

しかしながら、このような些細な事実を敢えて賞与における低評価の理由とすることに合理性があるとはいえない。

## ヌ Jに係る外国人講師との雑談

学園は、Jが、頻繁に外国人講師を引き留めて雑談していたことで、人材派遣会社から警告を受けたことを、Jの9年度年末及び3月賞与における低査定の理由として主張する。

この点、Jが外国人講師と話していた内容は定かではないが、前記認定事実第3の8(4)ヌ記載のとおり、Jが頻繁に勤務時間終了後の外国人講師らと話をしていたことから、人材派遣会社から派遣契約違反に当たる旨の申入れがあった事実が認められる。

しかしながら、その後もJが外国人講師等を引き留めていたとの事実も認められず、このように些細な事実を捉えて敢えて低査定の理由とすることに合理性があるとはいえない。

#### ネ Kに係る議事録の書忘れ等

学園は、Kが学年会の議事録を書き忘れていたり、生徒への伝達事項を失念することがあったことを、Kの9年度3月賞与における低査定の理由として主張する。

しかしながら、前記認定事実第3の8(4)ネ記載のとおり、Kが学年会の議事録を1週間程度後に作成したことがあった事実は認められるものの、このことによって特段の支障が生じたことを認めるに足りる証拠はない。また、伝達事項の失念等については、学園側証人のZ1補佐教頭は何ら具体的な供述をしておらず、Kが学年主任から特段の指導、注意を受けていた事実も認められない。さらに、Kが、10年度にもクラス担任に選任されていることに照らすと、そもそも学園が低査定の理由として主張する事実自体を認めることができない。

#### ノ Dに係る中学校教諭への不適切な対応

学園は、Dが来校した中学校教諭に不適切な応接態度であったことを、同人の9年度3月賞与における低査定の理由として主張する。

しかしながら、Y理事長は、あごを突き出してふんぞり返っているような状態であったと供述する一方で、Dの応接態度を注意したり、来校者に失礼をわびるなどの対応をとっておらず、Y理事長の上記供述をそのまま採用することはできない。

よって、学園が低査定の理由として主張する事実自体を認めることができない。

#### ハ Dに係る9年度生徒募集活動への消極的態度

学園は、Dが、9年12月ころにも職員室内で積極的に生徒を集め

る必要はないとの趣旨の発言をしたことを、同人の9年度3月賞与における低査定の理由として主張する。

しかしながら、この点に関するY理事長の供述は他の管理職からの伝聞に過ぎず、Dが誰に対してどのような場面で上記発言をしたのか等について、何ら供述されていない。これに対し、Dは、上記の趣旨の発言をしたことを否認しており、そもそも学園が主張する事実自体を認めることができない。

#### ヒ Iに係る理事長に対する暴言

学園は、Iが、就業時間中に、理事長室に強引に入室し、Y理事長に対し、「先日の団交でのあなたの発言はなんだ。」などと発言したことを、同人の9年度3月賞与における低査定の理由として主張する。

この点、組合は、Iが上記発言をした事実自体を否認する。しかしながら、前記認定事実第3の3(4)ウ記載のとおり、12月10日に開催された団交におけるY理事長の態度が不誠実であったこと、I自身、Y理事長に団交に関する話をするために呼び止めたが、同人がこれに応じなかったことを認める供述をしていること（初審⑱I49頁、初審・I7～9頁）に照らすと、Iが上記発言をしても何ら不自然な状況ではなく、学園が主張する事実のうち、少なくとも前記認定事実第3の8(4)ヒ記載のとおり、IがY理事長を呼び止めたが、同人がこれに応じないため、同人に対し、「先日の団交でのあなたの態度は何だ。」などと発言した事実が認められる。

これを前提とすると、Iの発言は不適切であったといわざるを得ないが、Iの呼びかけを無視したY理事長の対応にも問題があることに照らすと、このような些細な事実を敢えて賞与における低査定の理由とすることに合理性があるとはいえない。

#### フ Iに係る生徒募集活動への消極的態度

学園は、Iの9年度における中学校訪問件数が少ないことを、同人の9年度3月賞与における低査定の理由として主張する。

前記認定事実第3の8(4)フ記載のとおり、Iの中学校訪問件数は、他の教職員と比較して極めて少なかったことが認められ、このことが生徒募集活動に対する態度を判断する一つの指標とされることは否定できない。

しかしながら、生徒募集活動は中学校訪問のみによって完結するものではなく、その裏方的な作業や、来校者に対する応接等も当然に含まれるところ、Iは、中学校の所在地や校長等の住所録を作成したり、来校した中学生への説明を丁寧に行うことなどの活動をしていたことが認められる。

これに対し、Y理事長は、Iのこれらの活動について何ら認識しておらず、単に中学校訪問件数のみに基づいて、生徒募集活動に消極的であると判断しているものであって、このような評価方法に合理性があるとはいえない。

さらに、Iは週18時限の授業を持ち、部活動の顧問も務めていたことから、中学校訪問の時間をつくるのが困難であったことが認められ、Iの中学校訪問の件数が少ないことをもって、賞与における低査定の理由とすることに合理性があるとはいえない。

#### へ Xに係る理事長に対する挨拶

学園は、XがY理事長に挨拶をしなかったことを、Xの9年度3月賞与における低査定の理由として主張する。

しかしながら、前記認定事実第3の8(4)へ記載のとおり、9年度当時、Xは通勤で車を使用し、電車を利用することはほとんどなかったことが認められ、XがY理事長から、挨拶について注意を受けた事実も認められないことに照らすと、そもそも学園が主張する事実自体、

明確なものとはいえない。

さらに、仮にXがY理事長に挨拶しないことがあったとしても、その場で注意すれば足りる程度のことであり、このような些細なことを敢えて賞与の低査定の理由とすることに合理性があるとはいえない。

以上に照らすと、わずかにCに関する上記タの事実及びHに対する上記ケ、ナの各事実については、一応賞与における低査定の理由となりうる余地があるものと認められるが、その他の学園の主張については、いずれも低査定の理由とされている事実自体を認めることができないか、あるいは低査定の理由とすることに合理性があるとはいえないものである。

(5) 不当労働行為の成否について

ア 上記1ないし5で述べたとおり、学園は組合との団交において不誠実な態度に終始しており、Cら組合員をクラス担任や卓球部顧問等から外したり、些細な事実を取り上げて組合員らを嚴重注意としたり、組合員を管理職に登用しない運用をしていることが認められ、これらの事実からは、学園が、組合及び組合員を嫌悪し、組合員を処遇上不利益に取り扱う意図を有していたことが認められる。

上記学園の組合又は組合員に対する一連の対応については、いずれもY理事長が中心となって行われたものと認められ、その後の労使事情をみても、Y理事長が校長に就任した翌年度の18年度以降、ほとんどの組合員がクラス担任や部活動顧問から外され、ほぼ労働組合の組合員のみが別建物に移された第2職員室に配置されるなど、Y理事長が、労働組合及びその組合員に強い嫌悪感を抱いていることが窺われる。

イ また、学園が主張する低査定の理由に関しても、組合が積極的に関わっている保護者懇談会に関する事実が低査定の理由とされたり、新

たに追加された勤務評価の際の着眼点には、明らかにそれまでの組合員の行為を意識したと思われる事項が多数認められるなど、学園が、組合員の行動をことさら問題視し、その勤務評価を低く査定したいとの意図を有していたことが窺われる。

ウ さらに、組合員らに対する勤務評価の変遷をみても、前記認定事実第3の8(3)記載のとおり、組合員全員に共通した一定の傾向が認められ、このことは勤務評価に当たって組合員であることが考慮されていることを窺わせる事情といえる。

エ そして、本件では、各組合員の陳述書（甲84、85、91～94、120～122）及び初審審問における証言から、同人らが教職員として少なくとも他の教職員と遜色のない指導能力や勤務実績を挙げていたことが認められるのに対して、学園が組合員らの低査定の理由として主張する事実は、上記(4)で述べたとおり、その大半について当該事実そのものを認めることができないか、敢えて賞与における低査定の理由とすることに合理性があるとはいえないものであって、組合員の多くが合理的な理由がないにもかかわらず、低査定を受けている。

オ ところで、本件では、上記(4)で述べたとおり、C及びHに関して、学園の主張する低査定の理由の中には、一応低査定の理由となりうる事実が認められる。

しかしながら、学園の勤務評価の方法については、上記(3)で述べたとおり、Y理事長の権限が大きく、各項目毎又は総合的に評価が決定されるに過ぎないことから、主観的かつ恣意的な評価が行われた可能性を否定し得ないものであったと認められる。

そして、学園から証拠として提出された各組合員の勤務評価票（乙19、20、142）をみても、前記認定事実第3の8(5)ア及びイ記載のとおり、一部の例外を除いて、持ち点が同じ管理職についてはいずれも

同じ評価点が付されており、10年度年末賞与における勤務評価票(乙142)には、不自然な削除部分、書き直し、加筆部分が認められるなど、各組合員に対する勤務評価が適正に行われていなかったことが窺われる。

さらに、各組合員の低査定の理由と評価結果を照らし合わせてみても、組合員によって学園の主張する低査定の理由の数はまちまちであって、同一の理由が複数の組合員について主張されていながら、各組合員の評価結果が異なっていたり、複数の組合員について同様に認められる事実が、特定の組合員のみについて低査定の理由とされるなど、学園の主張する低査定の理由と各組合員の評価結果が必ずしも結びついておらず、一定の合理的な基準に基づいて勤務評価が行われたものとは認めがたい。

C及びHに関しても、一応低査定の理由となりうる事実が認められる賞与と、そのような事実が認められない賞与の各勤務評価を比較しても、明らかな差異は認められず、同人らはいずれの賞与においてもほぼ同様に低査定を受けている。

カ これらの事情に照らすと、C及びHについて、学園の主張する低査定の理由の中に一応低査定の理由となりうる事実が認められるとしても、学園が真実これらの事実を適正に考慮して同人らの当該賞与における勤務評価を行ったものと判断することはできない。

むしろ、上記で述べたとおり、Y理事長が労働組合及びその組合員に対する強い嫌悪感を有しており、賞与における勤務評価においても、そのY理事長の権限が大きく、主観的かつ恣意的評価が行われた可能性を否定できないものであったこと、勤務評価の際の着眼点の設定や学園の主張する低査定の理由等から、学園が組合員を低く査定したいとの意図を有していたことが窺われること、組合員全体の勤務評価に

一定の傾向が認められること、学園の主張する低査定理由と各組合員の評価結果との間に整合性が認められず、C及びHがいずれの賞与においてもほぼ同様に低査定とされていることに照らすと、C及びHについても、同人らが組合員であり、とりわけCについては委員長として組合活動の中心であったことから、同人らに経済的不利益を与える意図をもって、敢えて上記各行為を取り上げ、これに藉口して低査定としたものと判断するのが相当である。

キ よって、勤務評価が行われた8年度3月賞与から9年度3月賞与までの4回の賞与と10年度3月賞与について、各組合員に対する低査定はいずれも組合員であること等を理由とした不利益取扱いであると認められる。

(6) 11年度賞与について

上記(2)アで述べたとおり、11年度賞与においては勤務評価は行われておらず、各職階毎に一律の基準ないしは金額が支給されている。

しかしながら、上記5で述べたとおり、学園は、組合員を処遇上不利に扱う意図を持って管理職制度を運用し、その結果、組合員は管理職等に登用されずに処遇上差別されていたのであるから、一般教諭である組合員に対し、管理職等よりも低額の賞与を支給することそれ自体が、組合員であること等を理由とする不利益取扱いに当たるといわざるを得ない。

(7) 結論

以上より、常勤講師であるAについては、低査定を受けた事実が認められないことから、各賞与における査定が不当労働行為に当たるとはいえないが、その余の一般教諭である組合員については、各賞与における低査定又は低額支給は、いずれも不利益取扱いの不当労働行為に当たる。

7 争点(7)について (救済内容)

学園は、初審命令が、上記6の賞与差別に係る救済方法として、一般教諭である組合員に対し、2等級格付者である管理職等を含めた勤務評価の平均を下回らない範囲内での賞与の再査定ないしは管理職等に支給された賞与額との差額支払を命じたことに対し、管理職と一般教諭における職務と責任は異なるものであり、現実に管理職として職務を遂行し、管理職として重い責任を負っていない組合員について、管理職と全く同じ扱いを命じる初審命令は救済方法として適正さを欠くと主張する。

しかしながら、上記5で述べたとおり、S1高校においては、その職責や職務内容というより、主として一般教諭よりも処遇面で優遇する意図で管理職の範囲が拡大されてきたものと理解され、労働組合の組合員を管理職に登用しないこととあいまって、管理職制度が組合員の処遇を不利益に扱う意図で運用されていたことが認められる。

また、学園においては、少なくとも9年度3月賞与までは、賞与の支給に関して管理職等と一般教諭との間に差異はなかったことが認められ、その後に差異が設けられたこと自体、労働組合の組合員に対する処遇差別の意図に基づくものであったことが窺われる。

そして、組合員の一部について一応賞与の低査定をされる余地のある事実が認められるものの、同人らの日常の勤務実績及び指導能力については、少なくとも他の教職員と遜色のないものであったことが認められる。

さらに、学園の主張立証によっても、本件各賞与における勤務評価の合理的基準等は何ら明らかになっておらず、一定の評価や支給額を明示した上での再査定及び差額支払を命じることは困難であり、他方で、何ら基準を示すことなく再査定及び差額支払を命じるのみでは、組合員らが受けた不利益を実質的に回復することは困難である。

これらの事情に照らすと、本件賞与差別についてより実効性のある救済を図るためには、一般教諭である組合員について、基本給において同等に

扱われる２等級格付者である管理職等を含めた非組合員の勤務評価の平均を下回らない範囲内での再査定ないしは管理職等への支給額との差額支払を命じることが相当というべきであり、基本的にその旨を命じた初審命令の救済方法が不適正とはいえない。

ただし、上記６（２）クで述べたとおり、常勤講師であるＡについては、そもそも学園から低査定を受けた事実を認めることができず、各賞与における査定が不当労働行為に当たると判断することはできないから、主文記載のとおり、初審命令を一部変更することとする。

## 第５ 結論

以上より、上記の点を除いた学園の再審査申立てには理由がないから、これを棄却することとし、労組法第２５条、同法第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２１年２月１８日

中央労働委員会