

命 令 書

申 立 人 鶴川高等学校教職員組合
執行委員長 X 1

被申立人 学校法人明泉学園
理 事 長 Y 1

上記当事者間の都労委平成24年不第3号事件について、当委員会は、平成25年11月5日第1597回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員白井典子、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同平沢郁子、同栄枝明典、同菊池馨実、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人学校法人明泉学園は、申立人鶴川高等学校教職員組合の組合員 X 2 を被申立人学園運営の鶴川高等学校のHR指導教員に就任させなければならない。
- 2 被申立人学園は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、被申立人学園の教職員らの見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

鶴川高等学校教職員組合
執行委員長 X 1 殿

学校法人明泉学園

理 事 長 Y 1

当学園が、貴組合の組合員 X 2 氏について、平成23年11月 7 日に鶴川高等学校 2 年 7 組の HR 指導教員から外したこと、及び「2 年 7 組の HR 指導教員（クラス担任）変更のお知らせ」を同組の生徒らに配付したことは、東京都労働委員会においていずれも不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。）

- 3 被申立人学園は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

被申立人学校法人明泉学園（以下「学園」という。）の運営する鶴川高等学校（以下「鶴川高校」という。）において、申立人鶴川高等学校教職員組合（以下「組合」という。）の組合員 X 2 （以下「X 2」という。）は、平成23年度に、2 年 7 組の HR 指導教員（以下「クラス担任」という。）を務めていた。

23年11月 2 日、X 2 は、授業中であるにもかかわらず教室に入らない生徒約10名に、教室に入り授業を受けるよう指導した。その際、生徒の手が X 2 の頬に当たるなどした。

同月 7 日、学園は、X 2 に対し、クラス担任を外す旨発令した。そして同 7 日、学園は、X 2 の担当クラスの生徒らに、教師と生徒とのトラブルが生じたので混乱を收拾し再発を防ぐため担任を変更すること、生徒らは X 2 が事件を起こさせるよう仕向けたと感じていること等と記載した文書を配付した。

本件は、学園が、X 2 をクラス担任から外したことが、同人が組合員であ

るが故の不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に、そして、学園が上記文書を配付したことが、組合運営に対する支配介入に、それぞれ当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容（要旨）

- (1) X 2 に対する、23年11月7日付けの鶴川高等学校2年7組のクラス担任の解任を取り消し、同人をクラス担任として取り扱うこと。
- (2) X 2 をクラス担任から外したり、同人の名誉を毀損する文書を鶴川高等学校の生徒らに配付することにより、組合運営に支配介入しないこと。
- (3) 誓約書の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人学園は、昭和35年に創立され、肩書地において、女子校である鶴川高校、鶴川女子短期大学、鶴川女子短期大学附属幼稚園及び鶴川女子短期大学附属鶴川こども園を運営する学校法人である。学園の理事長には Y 1 （以下「Y 1 理事長」又は「Y 1 校長」という。）が就任しており、平成17年度からは同人が鶴川高校の校長を兼務することとなった。23年4月1日現在の鶴川高校の教職員数は教員61名、職員17名である。
- (2) 申立人組合は、5年4月17日に、鶴川高校の教職員が中心となって結成され、申立外東京私立学校教職員組合連合（以下「東京私教連」という。）に加盟する労働組合である。本件申立時の組合員数は12名で、うち在職中の組合員は9名である。

なお、学園には、労働組合として、組合のほかに、申立外明泉学園教職員組合及び同テックユニオンがある。

【乙51】

2 学園における労使関係等

- (1) 組合結成と常勤講師の専任教諭への身分変更要求

組合は、結成以降、一年契約の常勤講師（以下「常勤講師」という。9年度までは専任講師と称されていた。）の正職員である専任教諭への身分変更や、賃金等労働条件の改善を学園に対して要求してきた。

常勤講師は、雇用期間が1年とされ退職金の支給はなく、11年度からは

定期昇給がないが、クラス担任、校務分掌、部活動のいずれにおいても正職員である専任教諭と全く同様の仕事をしている。

【甲17～22】

(2) 別件クラス担任外し等に関する不当労働行為救済申立て

① 組合は、当委員会に対し、9年3月から12年3月の間に発生した事案について、10年3月から12年3月の間に4件の不当労働行為救済申立てを行い、(ア) 組合が学園に申し入れた9年度春闘要求に関する団体交渉において、学園が団体交渉の実施を6月11日まで遅らせ、また、回答の根拠を示さなかったこと、(イ) 力不足等を理由に組合員がクラス担任を外されたこと、(ウ) 喫煙しながら部員の指導に当たったこと等により組合員が卓球部の顧問ないし副顧問を外されたこと、(エ) 組合員1名の組合結成以前の賃金格差について組合が是正要求したにもかかわらず、学園がこれに応じないこと、(オ) 学園が組合員に対して懲戒処分を行ったこと、(カ) 学園には多数の管理職が存在する中で組合員が一切管理職になれないこと、(キ) 学園が8年度3月賞与から11年度3月賞与までの間の各賞与の支給に当たって、組合員に対して低い査定を行い、又は低い職階に位置付けて低額の支給を行ったことが、それぞれ不当労働行為であるとして争った(都労委平成10年不第14号事件、同平成10年不第49号事件、同平成11年不第16号事件、同平成12年不第31号事件。以下「別件クラス担任外し等事件」という。)

当委員会は、上記4件を併合の上、審査を進め、19年9月4日付けで、学園に対し、上記(ア)については団体交渉拒否に、上記(イ)、(ウ)、(カ)については支配介入に、上記(オ)については、組合員であるが故の不利益取扱いであると同時に、組合の弱体化を企図した組合運営に対する支配介入に、上記(キ)については、8年度の3月賞与から9年度の3月賞与まで及び10年度の3月賞与から11年度の3月賞与までの各賞与における不利益は組合員に対する不利益取扱いに、それぞれ当たると判断し、(ア)については賃金、賞与等に関する団体交渉誠実応諾、(イ)、(ウ)についてはクラス担任及び卓球部顧問ないし副顧問から外すことによる支配介入禁止、(オ)については懲戒処分がなかったもの

として取り扱うこと、(カ)については管理職に登用しないことによる支配介入禁止、(キ)については勤務評価の再評価と賞与差額の支払いを命じ、加えて、文書交付と履行報告を命じたが、上記(キ)のうち、10年度の夏季賞与及び年末賞与については申立期間を徒過したとして却下し、11年度の常勤講師の賞与については組合員であるが故の差別とまでは断定できないとして棄却した。また、上記(エ)についても、組合員であるが故の不利益取扱いとまでは推認することができない、として棄却した。

【甲1、当委員会に顕著な事実】

- ② 学園がこの命令を不服として、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査の申立てをしたところ、中労委は、21年2月18日付けで、初審命令の一部を変更し、賞与の再査定及び既支給額との差額支給を命じ、その余の申立ては棄却し、この再審査命令は確定した（中労委平成19年不再第58号事件）。

【甲2】

- ③ 中労委は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、21年12月16日、上記②の再審査命令につき、不当労働行為救済命令不履行通知を行った。その内容は、学園が、確定した命令のうち上記(ア)賃金、賞与等に関する団体交渉誠実応諾、(イ)、(ウ)クラス担任及び卓球部顧問ないし副顧問から外すことによる支配介入禁止、(カ)管理職に登用しないことによる支配介入禁止を履行していないというものであった。22年6月29日、東京地裁は、学園に、上記(ア)賃金、賞与等に関する団体交渉誠実応諾命令の違反が認められるが、(イ)、(ウ)クラス担任及び卓球部顧問ないし副顧問から外すことによる支配介入禁止命令に対しては、新たに組合員2名をクラス担任に就任させ、卓球部は廃部となっており違反とは認められず、また、(カ)管理職に登用しないことによる支配介入禁止命令にも違反が認められないとし、労働組合法第32条に基づき、学園を50万円の過料に処した。

学園は、これを不服として抗告したが、22年12月27日、東京高等裁判所は、これを棄却する旨決定した。

また、学園は、これに対し、許可抗告の申立てをしたが、23年2月18日、東京高等裁判所は、これを許可しない旨決定した。

【甲3-1～3-3】

(3) 組合役員第2職員室への「隔離」等

12年当時、鶴川高校には、校長以下の専任教諭が51名、常勤講師12名と非常勤講師41名がおり、職員室は3つあった。職員室は、同一の建物の1階に校長以下の管理職と主として一般教諭が入った第1職員室、その2階に第2、第3職員室があり、第2職員室は非常勤講師が使用する職員室であった。

別件クラス担任外し等事件の申立て以降も、組合員でクラス担任を外される者が増加し、19年度には、在職中の組合員9名のうちクラス担任となったのはX2のみとなった。その後、21年度までは、組合員でクラス担任となったのはX2のみであったが、21年2月18日付けで中労委が発した別件クラス担任外し等事件の再審査命令が確定し、学園は、22年度には新たに組合員2名をクラス担任に就任させた。

学園は、10年度から組合役員2名を、11年度には更に組合役員2名を、第1職員室から第2職員室に移動させ、当時、別組合の組合員4名も第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。なお、Y1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職員室と別の建物に移された。

また、学園は、19年11月14日付けで、「19年度鶴川高校教務指導規程」を施行したが、この中には、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、生徒と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、書面にて許可を得なければならない旨規定された。

【甲1p7・8、2p45・46、3-1、24、41、42、51-2】

(4) 組合員への「立ち番」の指示

21年4月28日、組合員ら10名は、学園ないしY1理事長が、授業時間帯等に通学路やその周辺等の指定された場所に立つ「立ち番」をするよう組

合員らに指示したことは、指揮命令権の違法な行使ないし濫用であり、組合員らの人格権及び団結権を侵害する共同不法行為であると主張し、学園とY1理事長に対し、慰謝料の支払い等を求めて、東京地裁立川支部に提訴した（平成21年（ワ）第1076号）。

24年10月3日、東京地裁立川支部は、学園とY1理事長に対し、「立ち番」の指示は、教師の職責を果たす重要な機会を奪い、教師としての誇り、名誉、情熱を大きく傷つけるとともに、組合員である原告らを不利益に取り扱い、かつ、原告らの団結権及び組合活動を侵害するものであって、労働契約に基づく指揮監督権の著しい逸脱・濫用に当たる違法なものというべきであり、不当労働行為に該当し、原告らは多大な肉体的負担と精神的苦痛を被ったとして、原告一人当たり25万円ないし130万円の慰謝料の支払い等を命じた。

【甲7、35】

3 本件クラス担任外し

- (1) X2は、3年4月に、鶴川高校の常勤講師として学園に採用され、組合結成とともに組合に加入し、採用以降1年毎に雇用契約を更新してきた。クラス担任は、生徒指導全般やクラス運営等に直接携わる教育上重要な業務を担うが、X2は、11年度は副担任を、その他の年度はクラス担任を務め、23年度は2年7組のクラス担任に就任していた。

学園は、22年5月14日に、X2に対し、担任をしていたクラスの生徒の退学に関して、「保護者がいじめについて報告をして下さいと求めたにもかかわらず、X2はそれを怠りました。」などとして、注意書を交付したことがある。

【甲36、45、乙1、1審p3・8・9】

- (2) 校内見回りの指示等

鶴川高校では、22年度1学期に、3年生が、1年生の喫煙について教員に報告し、1年生はその報復として3年生を脅して回るということがあった。

23年5月中旬頃、校内は、一部の生徒らが授業開始チャイムが鳴っても教室に入らず廊下や多目的ホールで会話をしている状況であった。

このため、学園は、まず、生徒を教室に入室させ、授業を受ける習慣を身につけさせることが必要であると判断し、5月16日以降、Y2 生徒指導部長(以下「Y2 生徒指導部長」という。)は、学年毎にクラス担任に、曜日と時間を指定して、校内見回りを行うよう指示した。

【甲9-1～9-8】

(3) 退学した生徒の11月2日の来校について

10月31日に退学した生徒S1は、11月2日に来校することになった。S1のクラス担任であり、かつ、学年主任のY2 生徒指導部長は、S1が来校することを、一部の生徒には伝えたが、教職員には伝えていなかった。

X2は、S1の退学日と退学理由は聞いていたが、他の教職員と同様に、S1が11月2日に来校することは知らされていなかった。

【1審p14・15】

(4) 11月2日の校内見回り

11月2日水曜日の5校時(午後1時30分から2時20分まで)、X2は校内見回りの役割を割り振られていた。

同日の3校時(午前11時から11時50分まで)の開始後10分間経過したころ、X2は、教頭から2年生がコミュニケーションスペース(校舎3階に設けられ、テーブルと椅子が置かれている。以下「コミュニケーションスペース」という。)に大勢いるので、2年生の先生はコミュニケーションスペースに行ってくださいと指示を受け、T1教員と共に、2年生が大勢集まっていたコミュニケーションスペースに向かった。X2は、担任をしているクラスの生徒S2に声をかけ、授業に出席するよう促した。S2は、「S1が来る。手紙を書いていた。」と言ったが、X2は、S2を3校時の授業中であると説得して教室に入らせた。

X2は、5校時開始のチャイム後、校内見回りを始め、コミュニケーションスペースに赴いたところ、2年生の生徒約10名がいたので、生徒らに教室に入るよう指導した。この時、2年生の校内見回り担当は、X2一人であり、この場に、他の教員はいなかった。

生徒らは、10月31日に退学した生徒S1が来校することを理由にX2の指導に従わず、生徒S3は、近くにあった椅子をX2の方に押しX2の上

着の襟をつかんだ。X 2 は、身の危険を感じ、110番通報を求める発言をし、付近に居合わせた現業職員に、誰か職員を呼んでくださいと助けを求めた。

その後、コミュニケーションスペースにいたS 3 が、校内見回りを続けていたX 2 を呼び止め、生徒らがX 2 の周辺に集まってきた。生徒らは、X 2 に対し、S 1 が学校に来るのは今日が最後なのに、X 2 が事情も聞かずに教室に入るよう指導したので、S 1 に手紙を渡すことができなくなったと抗議したが、X 2 は、改めて、授業時間中であるので授業に行くよう生徒らに呼びかけた。そこへ、教頭やT 2 教員、T 3 教員、T 4 教員が駆けつけてきた。生徒S 4 は、X 2 に、手紙をS 1 に渡せなくなったことについて謝罪を求めた。その際、生徒S 5 の手が、X 2 の右頬に当たり、その場にいた生徒らは「わざとじゃない。」などと言った。

その後、Y 2 生徒指導部長が現れ、X 2、教頭、T 2 教員、生徒S 2、同S 3、同S 6、同S 7、同S 8らと共に英会話教室に移動した。Y 2 生徒指導部長は、X 2 や生徒らに説明を求めたが、生徒たちが興奮し、動揺していたため、事情の確認を短時間で一旦打ち切ることにした。

同日、X 2 は、病院へ行き、脳外科の診察の結果「頭部・顔面打撲による3日間程度の療養を要する見込み」との診断を受けた。

【甲9-8、10、36、乙17、22、27、1審p40～59】

(5) 11月4日の事情聴取

11月4日の朝、X 2 は、副校長に同月2日の5校時の校内見回り当番中の出来事の概略を報告し、報告書と診断書の写しを渡した。

11月4日の朝、組合は、学園に対し、同月2日に校内で起こった事件についての事実経過と指導内容を明らかにするよう求めて、団体交渉を申し入れた。

11月4日、教頭、Y 2 生徒指導部長及びT 2 教員は、現場にいた生徒数名に事情聴取を行い、生徒らに意見書を提出させた。

11月2日に現場にいた10名の生徒がY 2 生徒指導部長らに提出した意見書には、「生徒に対して、恐はく、ちょうはつ」、「みんなで化しょうをしてS 1 を待っている時に、X 2 先生が注意してきててその注意がだんだ

んしつこくなり、生徒たちもだんだんイラついてきて」、「手をはらったら手があたっただけで、たたいたわけではない」、「S 1 がこの日最後だったから手紙を渡したかったのに、X 2 先生が妨害」、「うでをふったら、それがX 2 のほほをちよくげき。」、「X 2 先生が『けいさつをよぶ』と脅してきた」など11月2日の出来事についての記載や、「悪い子をよくしようとするしどうがかんじられない」、「担任を変えてほしい」、「X 2 は自分勝手すぎる」、「よく教員としてここまで来れた」、「きょうみがない（X 2 に）から別にどうでもいい。」などとX 2 に対する感情が記載されていた。これらの書面の多くに、生徒の署名と、「上記のとうり相違ありません。」との記載がなされていた。

一方、学園は、X 2 に対しては、11月4日も、同日以降においても、事情聴取をすることはなかった。

11月4日、副校長は、Y 1 校長に対し、同月2日の校内見回り中に起こった出来事について現場にいた教頭、Y 2 生徒指導部長、T 2 教員のほか、現業職員2名から状況報告を受けたが、学年の途中ではあるものの、教師と生徒との信頼関係が作れない状況に鑑み、クラス担任の交代が必須であると思うとの報告書を提出した。

【甲10～12、41、乙5～18、27、1審p24、2審p13・14、3審p31】

- (6) 11月5日、組合は、学園に対し、同月4日に団体交渉を申し入れたが返答が全くない、生徒、教職員にとって、安全で安心して学校生活を送ることが基本であるが、団体交渉の申入れを無視し、事実を誠実に解決する姿勢がないと抗議し、改めて団体交渉を申し入れた。

【甲41、43】

- (7) Y 1 校長は、生徒からの意見や副校長、教頭、Y 2 生徒指導部長及びT 2 教員の意見に基づき、X 2 をクラス担任から外すと判断し、11月7日、X 2 を含む2学年の教員に、人事異動に関する文書を渡した。

同文書には、X 2 が、担任をしているクラスの生徒及び他のクラスの生徒合わせて約10名とトラブルを起こしたため、11月7日付けで人事異動を行い、X 2 をクラス担任から外し、2学年の学年付担任とすること等が記載されていた。

X 2 は、同日から、クラス担任を外れることとなり、個別のクラスを持たない 2 学年の学年付担任となった。

鶴川高校に在籍する組合員は 9 名であったが、X 2 が担任から外されたことにより、23年度に、組合員でクラス担任に就任している者は、1 名となった。

【甲13、41、42、51、乙18、1 審p63・64、2 審 p 5、3 審p9～11、47、73・74】

(8) 11月7日、学園は、Y 1 校長名で、X 2 が担任をしていたクラスの生徒に、「2年7組のHR指導教員（クラス担任）変更のお知らせ」と題する文書(以下「クラス担任変更のお知らせ」という。)を配付した。

同文書には、教師と生徒とのトラブルが生じたので、混乱を收拾し、再発を防止するため、X 2 をクラス担任から外すこと及び新しいクラス担任の名前等が記載されていた。

また、同文書には、クラス担任変更の理由として、生徒が、退学した生徒に宛て「お別れの手紙」を書いていたところ、授業開始のチャイムが鳴ったので、X 2 が教室に入るよう促し、生徒が「1～2分待つてほしい」とお願いしたが取り合わず、生徒らが感情的になり混乱した旨が記載されていた。また、生徒らが X 2 に対する気持ちを学年主任に述べた発言として、生徒が書いた前記意見書から引用した「生徒を良くしようとする指導を感じるができない。」、「手を払ったらたまたま手が当たってしまった。」、「X 2 先生は生徒に対して脅迫をし、挑発をし、警察を呼ぶと言い出す。」、「生徒を怒らせて事件を起こさせるようにしむける。」等が記載されていた。

学園は、クラス担任変更のお知らせを配付するに当たって、X 2 に事前に記載内容の確認をしなかった。

【甲5～9、14、36、41、1 審p65・66、2 審 p 17、3 審 p 10～13】

(9) 11月8日、組合は、学園に対し、一方的なクラス担任外しであるとして抗議し、団体交渉を申し入れた。

【甲15】

(10) 12月8日、組合は、学園に対し、クラス担任外しとクラス担任変更のお知らせの撤回と謝罪等を求めて、団体交渉を申し入れた。

この団体交渉申入書で、組合は、校務上の「見回り当番」中に、授業開始後も教室に入らない生徒に授業を受けるよう、教員として極めて基本的な指導をしたX2が、暴力を受ける事件が起きたが、学園は、X2自身からは事情を聞かないまま、事件を口実にクラス担任から外し、保護者に向けてクラス担任変更のお知らせを配付した、これらのことは不当労働行為に他ならないと抗議した。

【甲16】

- (11) 12月20日、組合は、鶴川高校の保護者宛に、X2の担任外しを撤回し学校を正常化することを求めて、同日の午前10時から午後1時までストライキを行い、早急な解決を求めることと、学園では保護者会が開催されていないため「保護者のみなさんと語る会」を企画したこと等を知らせる文書を配付した。

【乙28】

- (12) 24年1月6日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 本件申立て後の経緯

- (1) 組合は、23年11月4日以降、19回にわたり団体交渉申入れを行ったが、24年1月27日に、X2のクラス担任外しについての団体交渉が初めて開催された。

団体交渉で、組合は、Y1校長に対し、X2から事情聴取をしたか尋ねたが、Y1校長は、「X2先生は、私に報告してくださいませんでした。」と答えた。

組合が、X2が副校長に報告書を提出したことを述べ、Y1校長に対し、副校長がこのことを報告をしなかったのかを尋ねたところ、Y1校長は、「『X2先生から事情を聞きましたか』って聞くから、私にX2先生から報告をしてくださいませんでした。」と答えた。

組合が、Y1校長に対し、校内見回りという役割を割り振られた時間に見回って、教室に入らず授業を受けない生徒に対して「教室に入りなさい。」とX2が指導したことは正しいと思うが、Y1校長はどう思うかと尋ねたが、Y1校長は答えなかった。

また、組合が、Y 1 校長に対し、X 2 をクラス担任から外す就業規則の根拠規定や、X 2 の問題点等を尋ねたが、Y 1 校長は、これにも回答しなかった。

組合は、Y 1 校長に対し、生徒に対してどのような指導をしたのか尋ね、職員会議を開いて共通認識を持つ必要があるのではないかと述べた。これに対し、Y 1 校長は、本校においては職員会議はないと答えた。

【甲41、44、2 審 p 17～19】

- (2) 6 月 6 日に、学校敷地外で鶴川高校の生徒が同校の他の生徒に暴力を振るった。同月 7 日、Y 1 校長をはじめ、複数の教員が立ち会い、生徒 7 名に対し、事実確認をする機会を設けたが、生徒が Y 1 校長の腕をたたいたりするなどの事態が発生し、学園は、警察に通報をし、警察官が学園に来た。

学園は、同校の他の生徒に暴力を振るった 3 名の生徒に退学を勧告し、残りの 4 名の生徒に無期停学を言い渡した。

【甲33、45、乙27、3 審p17～20、58】

第 3 判 断

1 申立人組合の主張

- (1) X 2 が業務指示どおりに、授業開始後に教室外に出て授業を受けない生徒に対し、授業に出るよう指導したところ、生徒が X 2 に暴力を振るった。学園は、X 2 が生徒とトラブルを起こしたとしてクラス担任から外したが、このようなことは、およそ教育機関という名の下ではあり得ない前代未聞の事態である。
- (2) 学園は、X 2 が、少しのことで警察を呼ぶ等と生徒を脅し、混乱させたものであると主張するが、10 名余りの生徒の行動から身の危険を感じた X 2 が身を守るためにとっさに「110 番通報してください。」と言葉を発したのは、周囲の教職員に助けを求めて口をついて出たもので、ごく自然なことである。
- (3) また、学園は、生徒や Y 2 生徒指導部長ら教員複数名からは事情聴取を行ったようだが、暴力を振るわれた X 2 からは一度も事情聴取を行っていない。学園が、X 2 から注意・指導を受けたことに反発する行動に出た生

徒に、反発の対象となっている教師に関する「悪感情」を言いたい放題に書かせること自体が、学園が、組合員を攻撃するために、生徒を利用してに等しいことであり、学校として絶対に行ってはならないことである。

- (4) 学園は、これまで、クラス担任外しや立番命令など、組合員を教育活動から排除することをもって、組合攻撃の手段としてきており、学園が組合活動に対する支配介入の姿勢を持っていることは明らかである。
- (5) 学園が、X2をクラス担任から外したことは、学園が常勤講師である同人の専任教諭への処遇改善や差額賃金の支給を求める等の活動を行ってきた組合を嫌悪し、同人が組合の組合員であったために行った不利益取扱いである。また、X2をクラス担任から外したこと及び教員としての名誉を毀損する文書を担任クラスの生徒及び保護者に配付したことは、組合を弱体化させようとした、組合への支配介入に当たる。

2 被申立人学園の主張

- (1) X2が、授業開始のチャイムが鳴ったにもかかわらず、教室に行かなかった生徒らに、教室に行くように指示したことは職務を遂行したものである。

しかしながら、生徒たちが退学した生徒に最後の別れをしたいと希望し1、2分待つてほしいと必死に少しだけの時間の猶予を求めたにもかかわらず、X2は、生徒の話聞いて、それに応じた適切な対応をせず、「教室に入りなさい。」とだけ繰り返し、生徒の行動に対し、警察を呼ぶように大声を発するなどの事態となった。X2には、生徒と真剣に向き合い、生徒の話聞いた上で適切な対応をすることや、生徒を信頼する姿勢が全く認められない。

- (2) 生徒たちの行動は身の危険を感じざるを得ないようなものではなかったが、X2は、警察を呼ぶなどと生徒を脅し、混乱を大きくした。

警察を呼ぶことにより、生徒に対する取調べ等の事態にも至るおそれがあり、当該生徒や関係する生徒、さらには生徒全体にまで及ぼす影響があることに、X2は全く配慮しておらず、生徒との信頼関係に回復困難な亀裂を生じさせる虞があることなどを考慮しなかった。

- (3) X2に対して学園が事情聴取を行っていないことは認めるが、同人は、

クラス担任として相応しくない言動をし、また、前年度にもクラス担任として適切でない対応をしたことがあったことも考慮し、同人が生徒との信頼関係を崩したままの状態でもクラス担任を続けることは、新たなトラブルと生徒の動揺を引き起こす虞があると判断し、クラス担任を外したものであり正当な理由に基づくものである。

- (4) したがって、学園が、23年11月7日にX2をクラス担任から外したことは正当な理由に基づくものであり、同人が組合員であるが故の不利益取扱いではなく、組合を弱体化させるためでもない。
- (5) また、学園は、学年の途中でクラス担任が突然変わることに生徒や保護者の不安を解消するために、その理由の説明が必要との判断で保護者宛に文書を配付したものであり、学校運営上相当なものである。配付文書には組合の運営や活動に関する記載は全くなく、文書配付により組合の運営や活動に何ら影響も与えておらず、申立人の主張には理由がない。

3 当委員会の判断

(1) X2のクラス担任外しについて

①ア 学園は、11月2日のX2の言動には、生徒と真剣に向き合い、生徒の話聞いた上で適切な対応をすることや、生徒を信頼する姿勢が全く認められないことが本件クラス担任外しの理由の一つであると主張するので、以下、その当否について検討する。

23年当時、鶴川高校は、一部の生徒らが、授業開始チャイムが鳴っても教室に入らず廊下や多目的ホールで会話をしている状況であったため、教員による校内の見回りが必要な状態であった(第2、3(2))。11月2日にX2が生徒に教室に入るよう指導したのは、授業開始チャイムが鳴っても教室に入らない生徒らを指導するために校内を見回るといふY2生徒指導部長から命じられた役割の遂行中に行ったことである(第2、3(2)(4))。そして、X2は、11月2日に、退学した生徒S1が来校すること、そのことをY2生徒指導部長が一部の生徒には伝えていたことを知らされていなかった(同(3))という事情が認められる。

また、現場にいた生徒が提出した意見書からは、X2が指導した際

に、複数の生徒が授業時間中に化粧をしていた事実（第2、3(5)）も窺われる。

このような状況からすれば、退学した生徒に最後の別れをしたいと生徒らが希望したという事情があったとしても、X2が、教室に入り授業を受けるよう指導したことは、校内見回りの役割を割り振られた教員としては、当然の対応であったといえる。

学園は、生徒らが退学した生徒との別れをすることへの配慮を校内見回りを命じた教員に期待するのであれば、当該教員にその旨を伝えておくべきであったといえるが、上記のとおり、X2は、退学した生徒S1が来校することすら知らされていなかったのであるから、一教員の判断で、例外的な対応を求めるのは酷に過ぎるというべきである。

イ 学園は、X2が警察を呼ぶ旨の発言をしたことも、クラス担任を外した理由として主張しているが、X2が110番通報を求める発言をした際の状況（生徒が約10名いたのに対して教員はX2のみであり、生徒が椅子をX2の方に押しX2の上着の襟をつかむなどX2が身の危険を感じても不思議ではない状況であり、実際にも、その後、生徒の手がX2の頬に当たり、X2が「頭部・顔面打撲による3日間程度の療養を要する見込み」との診断を受けていること。）（第2、3(4)(5)）と、24年6月7日にY1校長ら複数名の教員が7名の生徒に対応している際に学園が警察に通報し実際に警察官を呼んだという状況（同4(2)）とを比較考慮すれば、学園の上記主張は、均衡を失するものといわざるを得ない。

ウ 学園は、11月2日にX2から指導を受けた生徒に対しては、日を改めて事情聴取をしたにもかかわらず、X2に対しては事情聴取を行わず（第2、3(5)）、生徒らにクラス担任変更のお知らせを配付するに当たって、事情聴取をした際に生徒らが書いた意見書から引用したものを記載する一方、X2に対しては記載内容の確認さえしなかった（同(8)）。

仮に、校内見回りの役割遂行中のX2がクラス担任として不適切な対応をしたということならば、学園は、単にクラス担任から外すのみ

でなく、同人に対し、その理由を指摘し今後の生徒指導や見回りのあり方等について指導をすべきであったといえるが、このような指導をした形跡は見当たらない。

エ なお、学園は、X2が前年度にもクラス担任として適切でない対応をしたことがあったことも考慮して、クラス担任を外したとも主張する。

確かに、学園が、X2に対し、22年度中に、注意書を交付した事実（第2、3(1)）は認められる。しかし、学園が、その翌年度の23年度に、X2にクラス担任を命ずる際に、何らかの留保を付けたとの疎明もなく、また、同人をクラス担任から外した際にはこのことを理由としていないことも考慮すれば、後付けの理由といわざるを得ない。

オ 以上のとおり、学園が、X2の担任外しの理由としているものは、いずれも合理性に欠けることに加え、同人の担任を外すまでの手続についても不自然な面がみられるといえる。

② 別件クラス担任外し等事件の申立てに係る中労委命令について、東京地裁は、中労委の行った確定命令不履行通知を受けて、学園の行為は命令に違反していることが認められ処罰することが相当であるとして過料50万円に処すことを決定している（第2、2(2)）。

また、24年10月3日、東京地裁立川支部は、学園とY1理事長に対し、組合員らに「立ち番」を指示したことは、教師の職責を果たす重要な機会を奪い、教師としての誇り、名誉、情熱を大きく傷つけるとともに、組合員である原告らを不利益に取り扱い、かつ、原告らの団結権及び組合活動を侵害するものであって、労働契約に基づく指揮監督権の著しい逸脱・濫用に当たる違法なものというべきであり、不当労働行為に該当し、原告らは多大な肉体的負担と精神的苦痛を被ったとして、慰謝料の支払等を命じている（第2、2(4)）。

さらに、別件クラス担任外し等事件の申立て以降も組合員の中でクラス担任を外される者が増加し、19年度には、在職中の組合員9名のうちクラス担任となったのはX2のみとなり（第2、2(3)）、また、23年11月2日当時は、X2は、2名しかいなかった組合員であるクラス担任のう

ちの1名であった(第2、3(7))。

これらの状況からすると、組合ないし組合員と学園との対立が深まっていたことが窺われる。

そして、本件に関する学園の対応をみても、学園は、組合の度重なる申入れの後、本件申立て後に初めて団体交渉に応じたものの、この団体交渉において、本件クラス担任外しの経緯や根拠について、組合の質問に意味不明な発言をするなどともに答えていない(第2、4(1))。学園は、組合と誠実に交渉を行う姿勢を見せておらず、組合を軽視している学園の姿勢が窺われるというべきである。

以上からみれば、学園が組合ないし組合員を快く思わず、嫌悪していたであろうことは容易に推認される。

- ③ クラス担任は、生徒指導全般やクラス運営等に直接携わる教育上重要な業務を受け持ち(第2、3(1))、年度途中でクラス担任から外されることは、教員として不適格と宣告されたに等しく、教員としての自負や誇りを深く傷つけるものというべきである。

以上を考え合わせれば、本件クラス担任外しは、クラス担任を外されたことがない唯一の組合員であるX2に対し、学園が、トラブルが起きたことを奇貨とし、一方的かつ一面的な学園の見解に基づいて、殊更にクラス担任を外したとみるのが相当であり、同人が学園の嫌悪する組合の組合員であるが故になされた不利益取扱いといわざるを得ない。

また、本件クラス担任外しは、組合員であるX2を年度の途中で担任から外すことにより、他の教員や生徒との接触の機会を減らし、組合の影響力の低下を図った、組合の運営に対する支配介入にも当たるといえるべきである。

- (2) クラス担任変更のお知らせの配付について

学園は、クラス担任変更のお知らせを配付したことは、学年の途中でクラス担任が突然変わる事への生徒や保護者の不安を解消するために、その理由の説明が必要との判断で生徒ら宛に文書を配付したものであり、学校運営上相当なものであり、配付文書には組合の運営や活動に関する記載は全くなく、文書配付による組合の運営や活動に何ら影響を与えるもので

はないと主張する。

確かに、年度途中でクラス担任が突然変わる場合に、理由を含めて生徒や保護者に説明する必要があること自体は否定するものではない。

しかし、前記(1)で判断したとおり、本件クラス担任外しは、不当労働行為に当たるところ、上記文書は、クラス担任外しの理由について、生徒が書いた意見書から引用した言葉をX2に内容の確認もせずそのまま記載する（第2、3(8)）など、学園の一方的かつ一面的な見解を正当化し、組合員X2の教員としての適格性を殊更に疑わせる内容となっており、学園がこのような文書を配付したことは、本件クラス担任外しと一体として行ったものと評価するのが相当である。したがって、学園による本件文書配付は、本件クラス担任外しと同様に、X2が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合員の評判を落とすことにより組合の影響力の低下を図った、組合の運営に対する支配介入にも当たるといふべきである。

4 救済方法について

上記3(1)で判断したとおり、X2を23年11月7日にX2をクラス担任から外したことは不当労働行為に該当するので、主文第1項のとおり命ずることとする。

なお、X2をクラス担任に就任させる時期については、学校現場であることを考慮し、年度途中のクラス担任変更が望ましくない状況にある場合は、遅くとも26年4月1日までに行うべきである。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、学園が、23年11月7日にX2をクラス担任から外したこと、及びクラス担任変更のお知らせを配付したことは、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成25年11月5日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一