

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 鶴川高等学校教職員組合

上記当事者間の中労委平成25年(不再)第87号事件(初審東京都労委平成24年(不)第3号事件)について、当委員会は、平成26年12月3日第201回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員坂東規子、同鹿野菜穂子、同中窪裕也、同山下友信出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件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

本件は、学校法人明泉学園（以下「学園」という。）の次の行為が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、鶴川高等学校教職員組合（以下「組合」という。）が、平成24年1月6日（以下「平成」の元号を省略する。）、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に救済申立てを行った事案である。

- (1) 学園の運営する鶴川高等学校（以下「鶴川高校」という。）のHRクラス指導教員（以下「クラス担任」という。）であった組合の組合員A1（以下「A1」という。）が、23年11月2日の5校時、教室に入らない約10名の生徒（以下「本件生徒ら」ということがある。）に授業に出るよう指導した際、本件生徒らが感情的になり、A1との間でトラブル（以下「本件トラブル」という。）となったことを理由として、学園が、同月7日、同人をクラス担任から外す発令を行ったこと（以下「本件クラス担任外し」という。）
- (2) 学園が、23年11月7日、A1の担当クラスの生徒に、本件クラス担任外しの理由及び本件生徒らのA1に対する意見等を記載した「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「本件文書」という。）を配布したこと

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 本件クラス担任外しを取り消し、A1をクラス担任として取り扱うこと
- (2) 本件クラス担任外し及び本件文書の配布により、組合運営に支配介入しないこと
- (3) 誓約書の掲示

3 初審命令の要旨

都労委は、25年11月5日付けで、本件クラス担任外し及び本件文書

の配布は、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して、学園に対し、A1をクラス担任に就任させること及び文書掲示を命じることを決定し、同月28日に命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

4 再審査申立ての要旨

学園は、25年12月11日、初審命令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。

5 本件の争点

- (1) 学園が本件クラス担任外しを行ったことは、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か。
- (2) 学園が本件文書を配布したことは、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か。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点(1)（学園が本件クラス担任外しを行ったことは、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か。）について

(1) 学園の主張

ア 学園は、A1が23年11月2日の5校時に、以下の(ア)ないし(ウ)のとおり、クラス担任として相応しくない言動をしたこと、また、その前年度にもクラス担任として不適切な対応をしたことを考慮し、A1が生徒との信頼関係を崩したままの状態でクラス担任を続ければ、新たなトラブルや生徒の動揺を引き起こすおそれがあると判断し、クラス担任を外した。

本件クラス担任外しは正当な理由に基づくものであり、A1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のものでもなかった。

(ア) A 1 は、本件生徒らが退学した S 1 に最後の別れをしたいと希望し、わずかな時間の猶予を求めたにもかかわらず、「授業に出なさい」、「教室に入りなさい」と機械的、事務的な発言を繰り返し、生徒の願いに対し、相手の立場になって考え、同情・共感し、説得するなど、生徒らとの信頼関係を築く適切な対応をしなかった。

(イ) A 1 は、警察を呼ぶなどと生徒を脅し、混乱を大きくした。

また、A 1 の襟を生徒の S 3 がつかんだとき、他の生徒らは無関心であった、A 1 は、生徒につかまれても手を出さないようにしなければならぬと冷静に判断して、手を組んでいた、A 1 の近くには事務員と用務員がおり、A 1 一人ではなかった、A 1 には、その場にいた生徒らが過去に暴力を振るったことがあるとの認識はなかった、との事実を総合的に判断すれば、A 1 は、真に身の危険を感じていたわけではなかった。

したがって、A 1 が、警察を呼ぶとの発言をしたのは、生徒を挑発する意図に基づくものであったと思われる。

また、A 1 は、警察を呼ぶことにより、生徒に対する取調べ等が行われる事態に至り、鶴川高校の生徒全体に影響を及ぼすおそれがあることや、生徒との信頼関係に回復困難な亀裂を生じさせるおそれがあることなどを考慮していなかった。

(ウ) A 1 は、本件生徒らから、謝ってほしい旨何度も求められたのに対し、これを拒否し続け、最終段階で、「じゃあ、謝ります。」と口先だけの言葉を発することにより、本件生徒らの反感を買い、生徒との信頼関係を壊した。

イ 本件クラス担任外しは、A 1 がクラス担任として不適切である旨の B 1 副校長（以下「B 1 副校長」という。）の考えに基づき、B 2 理事長兼校長（以下「B 2 理事長兼校長」という。）が行ったものであ

り、教学上の理由に基づくものである。

本件は、成長期真っ只中で、精神的にも発達段階にある多感な女子高校生と教員との間で、信頼関係が成立しなくなった状況で、クラス担任を変えずに今後の学級運営を行わせるべきか、それとも交代すべきかという教育現場における判断の問題である。

この判断は、校務をつかさどり、所属職員を監督する立場にある学校長が副校長、教頭など校長を補佐する立場にある教員の意見を参考に行うものであり、学校教育に通暁したこれらの者の判断は、最大限に尊重されなければならない。

(2) 組合の主張

ア 学園は、これまで、クラス担任外しなど、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た。学園が、組合を嫌悪し、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。

組合は、かねてA1を一年契約の常勤講師（以下「常勤講師」という。）から正職員である専任教諭へ身分変更すること（以下「専任教諭化」ということがある。）や、A1への差額賃金の支給等を求める活動を行ってきた。

本件クラス担任外しは、組合の組合員であるA1を見せしめにしようとして行われた不利益取扱い、かつ、組合活動を萎縮させ、組合を弱体化しようとして行われた支配介入の不当労働行為に当たる。

イ 以下のとおり、A1をクラス担任から外す理由など全くない。

(ア) 23年11月2日の5校時に、本件生徒らは、退学したS1とお別れ会を開催しようとしていた。このお別れ会は、B3生徒指導部長（以下「B3生徒指導部長」という。）の単独の判断により行われることになっていた。

A 1 は、このような事情を知らされることもなく、学園から指示されていた同日 5 校時の校内見回りの担当であったことから、本件生徒らに、教室に入るよう求めたのであり、これは、業務指示に基づく適切かつ当然の行動であった。

- (イ) 学園は、A 1 が、本件生徒らから、わずかな時間の猶予を求められたのを突き放し、本件生徒らと退学した生徒とのささやかな交流を阻害したのは、教師として不適切な行動であった旨主張する。

しかし、そもそも、本件生徒らは、常態的に授業を放棄していた生徒たちであり、現に S 1 が立ち去った後も教室には入ろうとせず、校舎見回りを続けていた A 1 に 2 度目の暴行に及んだのである。

本件生徒らには、もともと短時間で教室に入る意思はなく、短時間授業をさぼったにすぎないという状況ではなかったとみるべきであるから、学園の上記主張は当たらない。

- (ウ) A 1 は、興奮した生徒らに囲まれ、詰め寄られたのであり、これは、客観的にみて何をされるか分からない状況であった。

このような場面で、教員が身を守り、生徒の暴力行為を抑止するために、「暴力を振るうのか」といって生徒を叱るのは当然の指導である。

さらに、A 1 が、「110 番通報してください」、「職員を呼んでください」ととっさに言ったのは、身を守るためのものとして、ごく自然な発言であったし、現にこの発言により、S 3 は、A 1 の襟をつかんでいた手を離すことになったのである。

- 2 争点(2) (学園が本件文書を配布したことは、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か。) について

- (1) 学園の主張

本件文書は、年度の途中でクラス担任が突然変わることへの生徒や保

護者の不安を解消するために配布したものであり、学校運営上相当なものであった。

また、本件文書には、組合の運営や活動に関する記載は全くなく、これを配布することにより組合の運営や活動に何らの影響も与えていない。

したがって、本件文書の配布は、A 1 が組合の組合員であるが故に行った不利益取扱いではなく、また、支配介入の不当労働行為にも当たらない。

(2) 組合の主張

本件文書には、単に A 1 をクラス担任から外す事実にとどまらず、A 1 を一方的かつ一面的に誹謗中傷する内容が殊更に書かれていた。

学園が、2年7組の生徒と保護者に、このような内容の本件文書を配布したことは、A 1 の教師としての誇り、名誉、情熱を大きく傷つける行為であり、生徒と教師の信頼関係の構築を最も大事にしなければならない学校においてあるまじき卑劣な行為であった。

したがって、本件文書の配布は、組合の組合員である A 1 を見せしめにしようとして行われた不利益取扱い、かつ、組合活動を萎縮させ、組合を弱体化しようとして行われた支配介入の不当労働行為に当たる。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者等

(1) 学園

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、3年1月からB 2が就任しており、17年4月か

らは鶴川高校の校長も兼務していた。

23年度の鶴川高校の教職員数は、教員61名、職員17名であり、このうち、クラス担任となる可能性のない校長、司書、養護教諭、非常勤講師を除く教員数は、38名（クラス数は20）であった。

(2) 組合

組合は、5年4月17日、鶴川高校の教職員が中心とな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に加盟している。

本件救済申立時（24年1月6日）、組合の組合員数は、12名であり、そのうち、学園に在職中の組合員は、9名であった。

ただし、その後、25年2月及び26年1月に2名が退職したことから、再審査終結時（同年8月25日）において在職中の組合員数は、7名である。

なお、学園には、組合のほかに、申立外明泉学園教職員組合（以下「明泉教組」という。）及び同テックユニオンの2つの教職員組合があり、両組合の23年度の組合員数は各3名であった。

(3) A 1

ア A 1は、組合結成とともに組合に加入し、8年から初審申立時まで、組合の会計担当を務めていた。

イ A 1は、3年4月、鶴川高校の常勤講師として学園に採用され、その後、1年ごとに雇用契約を更新されていた。

A 1は、クラス副担任になった11年度を除き、本件クラス担任外しが行われるまでの間、毎年クラス担任を務めており、22年度に、当時担任していたクラスの生徒が退学した件で、同生徒の保護者への報告を怠ったとする注意書の交付を受けたこと（ただし、同注意書の前提事実には争いがある。）があったが、23年4月から、引き続き、2年7組（生徒数36名）のクラス担任を務めていた。

2 クラス担任等

(1) クラス担任、クラス副担任及び学年付担任

学園におけるクラス担任は、受け持ちのクラスの生徒に対する指導全般やクラス運営等を行うことがその職務とされている。

このクラス担任と共に受け持ちのクラスの生徒を指導する者として、クラス副担任（HR指導副教員）が任命されることもある。

また、本件クラス担任外しの際、学園は、学年付担任という職を初めて設け、A1を学年付担任に任命したところ、学年付担任の職務は、受け持つ学年のクラス担任が不在である時に、その代行を行うこと等とされている。

(2) クラス担任に任命された組合の組合員数

組合の組合員のうち、クラス担任に任命された者の数は、別表のと通りの推移をたどっていた。

すなわち、組合が結成された5年度は9名、7年度には10名であったが、8年度に8名に減ってからは、しばらく減少傾向が続いた。

その後、16年度に9名に増えたが、19年度から21年度までの間は1名だけとなり、22年度に一旦3名に増えたものの、本件クラス担任外しがあった23年度に2名から1名に減少した後は1名のみとなっている。

(3) 本件クラス担任外しの前後の状況

学園は、23年4月、A1及び組合の組合員A2（以下「A2」という。）の2名をクラス担任にそれぞれ任命したが、同年11月7日、本件クラス担任外しにより、クラス担任は、A2 1名となった。

その後、学園は、本件クラス担任外し後の24年4月、A2をクラス担任に、A1を学年付担任にそれぞれ任命したが、A1に対し、学年付担任としての業務上の具体的な指示を出すことはなかった。

そして、25年度から、学園は、A2をクラス担任に、A1を学年付担任にそれぞれ任命している。

(4) 年度及び学期途中のクラス担任外しの前例

学園が、19年6月、クラス担任としての責任感が不足しているとして、1年7組のクラス担任であったC1（当時、明泉教組の副委員長兼書記長であった。）を年度途中でクラス担任から外した事例はある（ただクラス担任外しの根拠とされた事実関係については上記C1と学園の間に争いがあったことがうかがわれる。）が、そのほかには年度途中でクラス担任を解任した事例は見当たらない。

3 本件クラス担任外しに至る労使関係

(1) 第1次賃金訴訟

東京地裁八王子支部は、19年5月24日、一方的な賃金の切下げがあったとして、組合の組合員らが学園に差額賃金の支払を求めた訴訟（以下「第1次賃金訴訟」という。）において、組合員らの請求を認容する判決を言い渡した。

(2) 別件クラス担任外し等事件の都労委命令

都労委は、学園が団体交渉の実施を遅らせたこと、学園が力不足等を理由に組合員をクラス担任から外したこと、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等が不当労働行為に当たるとして、組合が救済申立てを行った事件（以下「別件クラス担任外し等事件」という。）につき、19年10月11日、団体交渉への誠実応諾、クラス担任外しや管理職不登用による支配介入の禁止等を命じる命令書を学園及び組合に交付した。

(3) 別件クラス担任外し等事件の再審査

学園は、別件クラス担任外し等事件に係る上記(2)の初審命令を不服として当委員会に再審査の申立てを行った。

当委員会は、別件クラス担任外し事件について、初審同様、学園の組合に対する不当労働行為があったと認め、21年2月18日付けで、上記再審査申立てを棄却した。

(4) 「立ち番」訴訟の提起

組合の組合員ら10名は、21年4月28日、授業時間帯に通学路やその周辺等に立つ「立ち番」を行うよう頻りに指示したことは、学園による指揮命令権の違法な行使ないし濫用に当たり、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て、東京地裁立川支部に提訴した（以下、同提訴に係る事件を「立ち番訴訟」という。）。

(5) 不履行通知

中労委は、学園が別件クラス担任外し等事件に係る上記(3)の命令を履行していないと判断し、21年12月18日、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）宛てに労働委員会規則第50条第2項による不履行通知を行った。

(6) 第2次賃金訴訟

東京地裁立川支部は、22年2月4日、組合の組合員ら9名が、一方的な賃金の切下げがあったとして、学園に差額賃金の支払を請求した訴訟（以下「第2次賃金訴訟」という。）で、同請求を認容する判決を言い渡した。

同支部は、同判決において、以下のとおり判示した。

「 組合は、学園に、賃金等について数多くの団体交渉を申し入れたが、団交回数は年間3回程度で、理事長のみが発言し、組合要求に対し用意した文書を読み上げ、2時間程度で終了宣言をするというもので、誠実な交渉・協議とは到底いえないものであったことが認められる。 」

「 学園には組合らに対する嫌悪又は組合差別の意図が認められ、その一表現として、学園の他の法人の教職員に対しては現在でも一時金が支給

されており、鶴川高校の組合の組合員ら以外の教職員に対しては、その多くを管理職とし、管理職手当等の名目で優遇した給料を支給している疑いがある。」

(7) 命令不履行による過料

東京地裁は、上記(5)の不履行通知を受け、22年6月29日、「学園は、いずれの団体交渉においても、予め準備した書面を読み上げる形での一方的な説明に終始し、組合の要求については、応じられない旨の結論を表明するのみで、組合からの具体的な質問に対して一切回答せず、不誠実な交渉態度を継続しているものと認められる。」旨述べて誠実団体交渉応諾命令については不履行があると認定し、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、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）は、22年12月27日、同抗告を棄却した。

なお、学園は、許可抗告の申立ても行ったが、東京高裁は、23年2月18日、これを許可しない旨決定した。

(8) 23年1月28日の団体交渉等

組合は、23年1月28日の団体交渉で、学園傘下の他大学等では、22年度の夏季・冬季一時金が支払われているのに、これらが鶴川高校で支払われていないことを問題とし、学園にその支払を要求したが、B2理事長兼校長は、同要求に応じないと回答した。

(9) 23年2月12日付け団体交渉申入れ

組合は、23年2月12日、「どこまでも不誠実団交を続けるB2理事長に抗議するとともに合理的根拠を示せない一時金ゼロ・定昇なしの撤回を求め至急継続団体交渉を行うよう申し入れる」と題する書面をもって、学園に団体交渉を申し入れた。

この申入れにおいて、組合は、年度末を控えているため至急協議しな

ければならない議題として、特に、「常勤講師 A 1 の定昇保障と専任教諭化」を挙げるとともに、「組合員を担任（HR 指導教員）につけること」等について大至急交渉するよう要求した。

また、組合は、上記書面で、「前回団交で理事長が読み上げた事項に関する反論を組合が述べたところ、それに対してまたもや前回読み上げた内容を繰り返し、合理的な説明はまったくないという不誠実極まりないものであった。」と述べ、B 2 理事長兼校長の団体交渉における態度を非難した。

(10) 23年3月10日付け団体交渉申入れ

組合は、23年3月10日、同日付けで「一時金支払い・定昇実施に関する団体交渉拒否は許されない ただちに支払うか団交を行うことを要求する」と題する書面によって、学園に対し、団体交渉を申し入れた。

組合は、上記書面において3項目を挙げ、その一つとして、「常勤講師 A 1 教諭の定昇保障と専任教諭化の問題は年度末を控えているので至急協議しなければならない。」と述べ、A 1 の専任教諭化等の問題について至急協議を行うよう要求した。

(11) 23年度雇用契約書締結時の組合による通知

組合は、学園と A 1 が 23 年度も期限付きで雇用契約を締結することになったことに合わせ、23年3月15日、学園に対し、A 1 の専任教諭化等の問題のみを取り上げた通知書を送付した。

組合は、上記通知書において、「組合員 A 1 は常勤講師として、授業だけでなく、担任を持ち、進路指導や研修旅行・修学旅行の引率を行い、各行事の準備、部活動の指導、校務分掌、募集業務、入試業務、入試問題作成など、専任と同様の仕事を行ってきた。業務内容は『専任』と同様であるにも関わらず『雇用調整のための臨時的雇用』とし、平成 10 年度以来定期昇給を停止され、手当等の削減により極めて低い賃金に抑

えられている。」などと述べ、担任を持つなど専任教諭と同様の仕事をしているのに、常勤講師の立場にとどめられているA1の専任教諭化等の問題につき、団体交渉で引き続き協議することを要求した。

(12) 職員室の変更

学園は、校長等の管理職及びクラス担任等のための職員室と、クラス担任ではない組合や他組合（明泉教組及び同テックユニオン）の組合員等が席を置く職員室を分けていたところ、23年4月、クラス担任等のための職員室を新たに建設した新校舎に移す一方（その名称も「HR指導教員室」に変更）、組合員等の職員室については、HR指導教員室とは別棟にある旧校舎（2号館）に移した（以下、同職員室を「2号館職員室」という。）。

(13) 第3次賃金訴訟提起

組合の組合員らは、23年4月13日、東京地裁立川支部に対し、21年度及び22年度に、定期昇給を行わず、一方的な賃金の切下げがあったとして、学園に差額賃金の支払を求める訴訟を提起した（以下「第3次賃金訴訟」という。）。

(14) 23年5月30日の団体交渉

組合は、学園が、上記(6)のとおり第2次賃金訴訟で敗訴した後、専任教諭については基本給を是正し、未払賃金に相当する約450万円を一時金という名目で専任教諭に支払ったが、常勤講師についてはこのような措置を講じなかったことから、23年5月30日に開催された団体交渉では、A1ら常勤講師の問題に焦点を当てて交渉に臨んだ。

組合は、学園に対し、専任教諭と同様の一時金として626万448円をA1に支払うよう要求するとともに、A1の専任教諭化を要求し、これに伴い、学園がA1の専任教諭化を認める場合の判断基準について質問した。

これに対し、B 2 理事長兼校長が、「A 1 先生は常勤講師です。したがって、定期昇給はありません。したがって、未払い賃金も発生しません。今後も定期昇給は考えておりません。」、「教諭が余剰になっていますので、よほど学校に貢献して下さっている常勤講師でない限りは、専任教諭への転換はありません。」と回答したことから、組合が、専任教諭化するための「よほどの貢献」の基準とはどういうものであるかを示すよう求めたところ、B 2 理事長兼校長は、「貢献という基準はあるんだけど、よほどというのを満足したのは見当たらない。数字で5、4、3、2、1は言えないんですよ。」、「貢献そのものが基準なんだね。具体的に一つ一つあげろと言われても困るんだけども、一言で言えば学校への貢献です。」、「よほど学園に貢献して下さっている常勤講師でない限りは専任教諭への転換はありません。これは、今日の回答でこれでとどめさせていただきます。」と述べるにとどまった。

(15) 23年9月27日の団体交渉

組合は、23年9月27日に開催された団体交渉において、A 1ら常勤講師の定期昇給が11年度以降停止されており、賃金差別が行われているとして、同年度からの差額賃金合計1224万1104円をA 1に支払うよう求めた。

さらに、組合は、A 1と同時期に採用された教員のうち、A 1と明泉教組所属の2名だけが常勤講師のままであることを指摘し、引き続き、A 1の専任教諭化を要求した。

しかし、学園は、「常勤講師は、正社員ではない。」旨述べて上記要求を拒否し、それ以上の具体的な回答を行わなかった。

4 本件クラス担任外し

(1) 退学した生徒の来校予定

S 1は、23年10月31日に鶴川高校を退学した生徒であったとこ

る、同年11月2日に同校に行く旨をS1のクラス担任であったB3生徒指導部長には事前に伝えていた。

そして、B3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ていたが、B2理事長兼校長、B1副校長、A1ら他の教職員には伝えていなかった。

なお、学園が、19年11月14日付けで施行した「19年度鶴川高校教務指導規程」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ており、呼び出す場合には、当該生徒を担当するクラスの教師の了解を得た後、書面にて学園の許可を得なければならない旨が規定されていた。

また、学園では、退学した生徒が校舎内に立ち入り、在校生と校舎内で交流することを原則として認めていなかった。

(2) 23年11月2日(水)の状況

ア 3校時(午前11時から午前11時50分まで)

A1は、23年11月2日午前11時10分頃、B4教頭(以下「B4教頭」という。)から、3校時の授業が始まっているのに校舎3階のコミュニケーションスペース「ミモザ」(以下「コミュニケーションスペース」という。)に2年生が大勢いるので見に行くよう指示を受けた。

そこで、A1が、教員T1と共に同スペースに向かったところ、担任するクラス(2年7組)の生徒S2がそこにいたので、声をかけ、教室に入るよう促した。

このとき、A1は、S2から、「S1が、仲間1人1人にお別れの手紙を寄越したので、今、返事を書いている。今日、S1が来る。」と言われたが、3校時の授業中であると説得してS2を教室に入らせた。

イ 5校時（午後1時30分から午後2時20分まで）の状況

(ア) A1は、5校時の校舎見回りの担当であったため、23年11月2日午後1時30分、校舎内の見回りを始めた。

なお、学園では、授業開始のチャイムが鳴っても教室に入らない生徒がいたため、B3生徒指導部長が指定した計画に基づき、クラス担任が交代で校舎見回りを実施しており、A1は、同日5校時の校舎見回りの担当となっていた。

(イ) A1は、同日午後1時32分頃、コミュニケーションスペースに約10名の本件生徒ら（A1が担任を務める2年7組の生徒はS2、S5及びS8の3名）が、集まっているのを発見した。

このとき、A1は、S1が来校するにしても、同スペースに来る予定であることまでは知らないまま、本件生徒らに、教室に入るよう繰り返し呼びかけた。

しかし、本件生徒らは、教室へ行こうとはしなかった。

(ウ) A1は、引き続き、教室に入るよう呼びかけつつ、S3の近くにあった椅子を片付けようとした。

このとき、A1は、S3が、「S1がここに来るんだ。お前はここから出ていけ。」と言って、椅子を押してきたため、窓際に押しやられた。

そのため、A1が、「暴力を振るうつもりか。」と言ったところ、S3から、上着の襟をつかまれ、胸ぐらをつかまれる状態となった。

そこで、A1が、「110番通報してください。」と声を上げ、付近にいた事務員及び用務員に、「職員を呼んでください。」と言ったところ、S3は、A1から手を離れた。

このとき、同スペースにいたS3以外の本件生徒らは、その多くが着席したままであって、S3とA1の状況について無関心な様子

であった。また、A 1 の言葉に応じて、警察に通報が行われたこともなかった。

- (I) その後も A 1 は、同スペース内にいる本件生徒らに対し、引き続き、教室に入るよう声をかけていたところ、同日午後 1 時 3 4 分頃、S 3 から腰に手を回され、S 3 が離れた後には S 5 から右腕をつかまれた。

そこで、A 1 が、S 5 から離れ、同スペース脇の階段付近に移動した際、近付いてきた S 5 から、今度は左手付近をつかまれた。S 5 は、しばらくして A 1 から手を離れたが、その後も、A 1 の近くに立っていた。また、その近くには、S 3 及び S 7 も立っていた。

- (オ) そして、A 1 が、同日午後 1 時 3 5 分頃、同スペース脇の階段付近に立っていた時、近付いてきた S 3 が、A 1 に手を伸ばしてきた。

このとき、S 7 が背後から S 3 の腰に両手を回し、S 3 を抱きかかえたが、S 3 がなおも手を伸ばしてきたため、A 1 は、S 3 に腕をつかまれた。

しかし、S 3 は、すぐに手を離し、A 1 も、S 3 から離れた。

- (カ) すると、同スペースに B 3 生徒指導部長が来たことから、A 1 は、B 3 生徒指導部長に対し、本件生徒らが授業に行こうとしないことや、S 3 に上着の襟をつかまれたことを報告した。

それから、A 1 は、再び同スペースを離れ、校舎内の見回りを続けた。

- (キ) 本件生徒らは、同日午後 1 時 3 6 分頃、S 1 に手紙を渡したり、S 1 と写真を撮るなどした。

そして、B 3 生徒指導部長と S 1 は、同スペースから立ち去った。

この間、A 1 は、同スペースから離れた場所で、校舎見回りを続けていた。

(ク) A 1 は、同日午後 1 時 4 3 分頃、校舎 1 階にある保健室に向かう生徒と共に階段を降りていたとき、S 3 から、「おい、待てよ、逃げるのかよ」と呼び止められた。

そこで、A 1 が、校舎 3 階にある同スペース横の階段踊り場付近へ戻ったところ、本件生徒らが、「お前のせいで、どうしてくれるんだ。」などと言って、A 1 の周囲に集まってきた。

A 1 は、S 1 が立ち去った後もまだ同スペースに残っていた本件生徒らに対し、授業に行くよう言ったが、本件生徒らから、「お前が悪いんだよ。お前のせいで手紙が渡せなかったじゃないか。S 1 が来ることは知っていただろ。」「手紙が渡せなかったじゃないか。謝れよ。」などと言われ、謝罪するよう要求された。

しかし、A 1 は、「来るのは知っていたけれど、手紙を渡すなんて知らなかったし、まして授業が始まってまでやること自体おかしいでしょう。」などと言って、本件生徒らの上記要求には応じなかった。

(ケ) この頃、B 4 教頭、募集部長 B 5（以下「B 5」という。）、教師 T 3 及び教師 T 4 が、校舎 3 階の階段付近に来て、A 1 の周囲に集まっている本件生徒らの近くに立った。

このとき、S 4 が、A 1 に、「今日が最後なのに、S 1 に手紙が渡せなかったじゃないか。謝れよ。代わりに渡せるのかよ。」と言った。

これに対し、B 5 が、「何人渡せなかったの。調べて渡そうか。」と言ったところ、S 4 は、B 5 ではなく、A 1 に対し、「なんでお前がやらないのか。この先生にやらせるのかよ。」と言った。

そして、本件生徒らは、A 1 に対し、「お前が沢山の先生達に迷惑をかけている。なぜ先生達に謝らないのか。」と言いだめた。

さらに、S 5 が、「お前の言うことはもう聞かないからな。」と言って、S 3 とともに A 1 につかみかかろうとしたため、T 3、T 4 や周囲の生徒らは止めようとしたが、このとき、S 5 の手が A 1 の右頬に当たった。

- (コ) この頃、S 1 を送っていった B 3 生徒指導部長が同スペースに戻ってきた。

そして、本件生徒らの事情聴取を行うため、同日午後 1 時 5 4 分頃、A 1、B 4 教頭、B 3 生徒指導部長及び B 5 は、同スペースにいた本件生徒らの一部とともに、校舎 2 階の英語教室に移動した。

B 3 生徒指導部長は、同教室において、本件生徒らに対し、「A 1 先生にこの時間の見回りを命令しているのは私だ。教員として授業に出させることが仕事です。」「今日 S 1 が来てお別れ会をすることは言ってない。A 1 先生は知らないのだから、言わなかった私が悪い。」「S 1 は今日は家に帰りたがっていた。だから帰した。また会えるはずだ。」などと説明した。

しかし、本件生徒らは、A 1 に対し、謝るよう言い続け、S 3 が、A 1 に椅子を当てようとするなど興奮した状態であった。

そこで、A 1 が、事態を収拾するため、「じゃあ、謝ります。」と言ったところ、本件生徒らが、「『じゃあ』はないだろう。」と言って反発し始めたため、B 3 生徒指導部長は、事情聴取を打ち切った。

- (カ) A 1 は、同日、病院で、「頭部・顔面打撲」「平成 23 年 11 月 2 日受傷。同日当院受診し、上記と診断した。諸検査に異常なく、3 日間程度の療養を要する見込み」との診断を受け、その旨記載された診断書（以下「本件診断書」という。）を病院から受け取った。

- (3) 23 年 11 月 4 日（金）の状況

ア A 1 による報告書提出及び調査要請

A 1 は、23 年 1 月 3 日が休日であったことから、同月 4 日午前 8 時 40 分過ぎ頃、B 1 副校長に対し、2 日前の本件トラブルの概略を口頭で報告するとともに、本件トラブルに関する報告書（以下「本件 A 1 報告書」という。）及び本件診断書の写しを渡した。

B 1 副校長が本件トラブルのことを初めて知ったのは、この A 1 の報告を受けたときであった。

イ 組合の団体交渉申入れ

組合は、23 年 1 月 4 日午前 9 時からの 1 校時開始前、B 2 理事長兼校長、B 1 副校長、B 4 教頭、B 6 校長補佐（以下「B 6 校長補佐」という。）及び B 3 生徒指導部長の 5 名に宛てた同日付けの団体交渉申入書を B 6 校長補佐に渡し、学園に対し、「1 月 2 日に行った対教師暴力について」を議題とする団体交渉を同日午後 4 時 20 分から鶴川高校内で実施するよう求めた。

組合は、上記団体交渉申入書において、「この問題は、これまで校内外で起こる生活指導上の問題について、きちんと向き合い、授業規律改善のための対策をとってこなかった学校運営、生活指導部の崩壊、長期に欠席していても進級、卒業可能とする現行『教務指導規程』やその運用の問題が未解決であること、校内で起こった問題を隠蔽する体制がその背景となっている。」などと述べ、本件トラブルは、学園による学校運営に問題があったことがその背景となっていると指摘するとともに、「本校では校内、学校近辺などでの喫煙、盗難、万引き、授業放棄、授業妨害、教員に対する暴言など様々な生活指導上の問題が毎日のように起こっている。昨年 9 月 22 日には、授業中、教員に対する暴力事件が発生するという事態に至った。これらの問題に対して、事実経過を調べ、指導を協議し、学校全体で生活指導に取り組む

よう要求しているが、全て無視されたままである。」などと述べ、本件トラブルについては、前年に起きた暴力事件のときのような対応ではなく、その事実経過と本件生徒らに対する指導内容を明らかにするよう求めた。

ウ 本件クラス担任外しの決定

B 2 理事長兼校長は、23年11月4日午後1時頃までに、B 1 副校長と電話で話し、この電話の中で、A 1 をクラス担任から外すことを決定した（本件クラス担任外し）。

B 2 理事長兼校長は、本件クラス担任外しの決定に当たり、A 1 の事情聴取は必要ないと判断し、これを実施しなかった。

エ 学園による事情聴取

B 4 教頭、B 3 生徒指導部長及びB 5 は、23年11月4日から同月7日までの間、本件生徒らの事情聴取を行うとともに、本件生徒らから、本件トラブルの事実関係やA 1 に対する思いなどを記載した意見書（以下「本件生徒意見書」という。）の提出を受けた。

オ B 2 理事長兼校長に対する書面の提出等

B 4 教頭、B 3 生徒指導部長及びB 5 は、23年11月4日、B 2 理事長兼校長に対し、本件生徒らのうち4名の本件生徒意見書の一部を抜粋した「記録書」と題する書面を連名で提出した。

また、B 3 生徒指導部長は、同日、B 2 理事長兼校長に対し、本件生徒意見書の一部を提出した。

しかし、本件トラブルの現場にいたT 3 及びT 4（両教員は別組合の明泉教組の組合員）は、本件トラブルについて学園から報告を求められなかった。

カ 後任人事の決定

B 2 理事長兼校長、B 1 副校長、学年主任、B 3 生徒指導部長、B

5らは、23年11月4日午後3時半過ぎ頃、校長室で協議し、A1の後任の教員を選定した。

キ B1副校長による報告書の提出

B1副校長は、23年11月4日、B2理事長兼校長に対し、本件トラブルについて、B4教頭、B3生徒指導部長らから報告を受けた内容をまとめた同日付け報告書（以下「本件B1報告書」という。）を提出した。

本件B1報告書には、B3生徒指導部長の報告内容として、「私が事件の現場（3階）から13時54分に2階のスペアメント（注：2階のコミュニケーションスペース）に8名の生徒とB4、A1ら計11名の居たところに出くわした。A1と生徒達が大声で言い合っていたので1年生の授業に迷惑がかかると思い、私はB4に英語教室を借り生徒8人と先生3名を入れました。私は何があったのか全く把握していないので生徒から話を聞きました。」旨記載されているとともに、B1副校長の所見として、A1のクラス担任交代の要否について、「学年の途中ではあるが、学級運営上一番大切な、教師と生徒の信頼関係が作れない状況を鑑み、この際HR指導教員の交代が必須であると思います。」との意見が記載されていた。

そして、本件B1報告書には、生徒による暴行の状況などについて本件A1報告書と異なる内容も記載されていたが、B1副校長が、こうした相異点についてA1に事実確認を行ったことはなかった。

また、B1副校長は、コミュニケーションスペースにおける本件トラブルの状況が撮影されていた防犯カメラの映像も確認していなかったほか、なぜ退学したS1を校内で多数の生徒が待ち受けていたかという本件の背景事情について、S1の担任でもあったB3生徒指導部長に確認していなかった。

(4) 23年11月5日(土)の状況

ア 組合の団体交渉申入れ

組合は、23年11月5日、B2理事長兼校長、B1副校長、B4教頭、B6校長補佐及びB3生徒指導部長の5名に宛てて作成した「11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る」という表題の団体交渉申入書により、学園に団体交渉を申し入れた。

組合は、上記団体交渉申入書において、「4日に、この問題についての団体交渉を申し入れたが、全く返答がない。」「理事、校長は団体交渉を無視し、事件を誠実に解決する姿勢はなく、安全・安心という学校生活の基本を崩壊させていると言える。」などと述べ、団体交渉に応じない学園の対応を非難した。

イ 学園の後任人事の通知

B1副校長は、23年11月5日、組合の組合員ではない前田伸一(以下「前田」という。)に対し、A1の後任として同月7日付けでクラス担任等に任命することを通知した。

(5) 23年11月7日(月)の状況

ア A1に対する人事異動の通知

B2理事長兼校長は、23年11月7日午前8時40分頃、HR指導教員室で授業の準備をしていたA1に近寄り、「はい、これ。」と言って、人事異動通知(以下「本件人事通知」という。)を手渡した。

このとき、B2理事長兼校長は、A1に対し、クラス担任から外す理由を説明せず、A1からの返答も待たずにすぐ立ち去った。

本件人事通知には、A1が、本件生徒らとトラブルを起こしたため、同日付けで、A1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。

イ 2年7組の生徒に対するクラス担任変更の口頭通知

B2 理事長兼校長は、23年11月7日朝のホームルームの時間、B1 副校長、B3 生徒指導部長、A1の後任の前田らとともに、2年7組の教室に赴き、同組の生徒に、クラス担任が変更となる旨を伝えた。

ウ 2年7組の生徒に対する本件文書の配布

学園は、23年11月7日夕方のホームルームの時間、「2年7組のHR指導教員（クラス担任）変更のお知らせ」と題する本件文書を2年7組の生徒に配布した。

本件文書の内容は、以下のとおりである。

「 2年7組の生徒の皆様・関係者の皆様

鶴川高等学校

校長 B2

教師と生徒とのトラブルが生じたので、混乱を收拾し、再発を防ぐために、平成23年11月7日付けで次のように校務分掌を変更します。

A1先生を2年7組のHR指導教員から解任し、2学年の学年付きのHR指導教員とします。

2年7組のHR指導教員にC2先生を任命します。2年7組のHR副指導教員にC3先生を任命します。（出席簿や通知表などの引き継ぎは今後、スムーズに行われます）

（変更理由）

平成23年11月2日（水）に次のようなことがありました。

1号館3階中央階段の上がり口にトパーズ（注：「ミモザ」の誤り）というコミュニケーションスペースが設けられています。

生徒同士の交流のための場所であって、2年生の生徒たちがクラス

の枠を越えて自由に交流することができます。この日は、ある生徒がやむを得ない事情で退学することになって、私物などを引き取りに来ておりました。この生徒のために生徒たちが「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り、A 1 先生が教室に入るよう促し、生徒たちは「1～2分待つてほしい」旨をお願いしたところ、A 1 先生は「授業に出なさい」と言って取り合わなかったようです。

そのため、そこにいた生徒11～12人(2年1組・2組・3組・4組・5組・7組)が感情的になってしまい、混乱が生じました。その後、生徒たちは学年主任にA 1 先生に対する気持ちを述べてくれました。

「A 1 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。」「クラスの生徒とのもめごとが多い。」「信頼されていない。」「生徒を差別する。」「生徒を良くしようとする指導を感じる事ができない。」「

「A 1 先生が担任だと私の心を開けない。」「A 1 先生が担任だとこの先が不安である。」「A 1 先生には反省心がない。」「担任を替えてほしい。」「このままでは私が学校をやめたい。」「

「A 1 先生は教員としておかしい。」「自分が被害者ぶる。」「1年生の時にA 1 先生と口げんかをしてA 1 先生に引っ張られ、右手をひっかかれるなどした。」「この先生からは愛の心を感じる事ができない。」「生徒の気持ちも少しは分かってほしい。」「よく教員としてここまで来たなと思う。」「

「A 1 先生はすぐに警察を呼んで下さいとか言い出す。」「A 1 先生は被害者ぶる。」「手を払ったらたまたま手が当たってしまった。」「叩いてはいない。」「

「2年4組のC4先生は生徒の話を聞いてくれる。」「A1先生は全く聞いてくれない。」「一方的な話をするばかりである。」「生徒が質問しても都合が悪くなるとすぐにとぼける。」「すぐに親を呼ぶと言い出して生徒を脅迫する。」

エ A1の職員室の移動

A1は、23年11月7日の2・3校時（午前10時00分～午前11時50分）、それまで席を置いていたHR指導教員室から、別棟にある2号館職員室へ移動した。

これにより、2号館職員室の構成は、組合の組合員8名、テックユニオンの組合員3名、明泉教組の組合員1名及び非組合員1名の計13名となった。

5 本件救済申立てに至る経緯

(1) 23年11月8日（火）の状況

組合は、23年11月8日、学園に対し、本件クラス担任外しは一方的な処分であるなどと抗議し、「A1を2年7組HR指導教員から一方的に外したこと」を議題とする団体交渉を同日午後4時20分から鶴川高校内で実施するよう申し入れた。

(2) 23年11月9日（水）

A1は、後任のクラス担任であるC2から、2年7組の生徒36名中28名が書いた文書を受け取った。

上記文書には、A1について、「よく話を聞いてくれる」、「生徒のこともしっかり見てくれていい先生」、「厳しいけど良い先生」などと、また、本件文書について、「(生徒らの意見は)のせるべきではない・・・怒ったときの意見だと思うので、あれは本心じゃない」、「一部の生徒の意見しか書かれていなかったのでA1先生の意見も載せてほしい」、「A1先生のことを悪く言いすぎだと思う」、「先生だけが悪いみたいだし。おか

しいと思う」、「校長の書いた紙、いいすぎ。みんなそんな事思っていない。」などと記載されているものがあった。

(3) 23年12月8日の団体交渉申入れ

組合は、23年12月8日、学園に対し、同日付け「団交申入書」をもって、「A1先生のHR指導教員解任の撤回と謝罪について」と「事実隠蔽の誹謗中傷文書『お知らせ』の撤回と、保護者・生徒への説明会開催について」を議題とする団体交渉を申し入れ、同月15日までに団体交渉を開催するよう要求した。

(4) 本件救済申立て

組合は、24年1月6日、都労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

6 本件救済申立て後の状況

(1) 24年1月27日の団体交渉

組合は、学園に対し、本件クラス担任外しが行われた後、本件クラス担任外しを議題とする団体交渉を17回にわたり申し入れた。

その結果、組合と学園の間における同議題に関する団体交渉は、24年1月27日に初めて開催されたものであったところ、同日の団体交渉では、以下のようなやり取りがあった。

組合が、本件クラス担任外しの問題を団体交渉で解決する意図があるか質問したが、B2理事長兼校長は、答えなかった。

組合が、本件トラブルについてどのような調査をしたのか質問したところ、B2理事長兼校長は、質問を繰り返すよう求めたり、組合の質問や発言をオウム返しにしながらメモに書きとめたりするだけで、質問に答えなかった。

組合が、A1から事情聴取をしたか質問したが、B2理事長兼校長は、質問をオウム返しにしたり、「A1先生は、私に報告してください

ませんでした。」などと述べるだけであった。

組合が、「A1が、教室に入らず授業を受けていない生徒を、教室に入りなさいと指導したことについてどう思うか。」と質問したが、B2理事長兼校長は、無言でメモをとり続けるだけで、質問には答えなかった。

組合が、本件クラス担任外しの理由や、本件クラス担任外しの就業規則上の根拠規定について説明を求めたところ、B2理事長兼校長は、組合の質問をオウム返しにしてメモには記載するものの、質問には答えなかった。

(2) 別の事件発生時の学園の対応

鶴川高校では、24年6月6日、生徒間の暴力事件が発生した。

そのため、B2理事長兼校長ら複数の教員は、同事件に関与した生徒7名の事情聴取を行った。

この事情聴取の際、上記生徒らが、B2理事長兼校長の腕をたたいたり、机を蹴飛ばしたり、椅子を投げたりするなどの暴力行為に及んだため、学園は、警察に通報し、その結果、警察官が同校に臨場する事態となった。

学園は、この暴力事件に関与した生徒7名のうち、3名に退学を勧告し、残りの4名に無期停学を言い渡した。

(3) 「立ち番」訴訟の判決

東京地裁立川支部は、「立ち番」訴訟について、24年10月3日、「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不当労働行為であって、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である。」旨判示し、学園及びB2理事長兼校長に対

し、原告一人当たり25万円ないし130万円の慰謝料の支払等を命じる判決を言い渡した。

学園は、同判決を不服とし、東京高裁に控訴したが、25年6月27日、控訴棄却の判決が言い渡され、同判決が確定した。

第4 当委員会の判断

1 争点(1) (学園が本件クラス担任外しを行ったことは、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か。)について

(1) 労組法第7条第1号に該当するか

本件において、A1は、年度途中であるにもかかわらず、11月に急遽クラス担任を外されており、不利益な措置を受けたと考えられる。

そこで、この本件クラス担任外しが、A1が組合の組合員であること等を理由として行われたものであり、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であるといえるかについて、以下、検討する。

ア 本件クラス担任外しの相当性

(ア) 本件クラス担任外しの理由について

学園は、前記(第3の4(5)ウ)のとおり、本件クラス担任外しは、「教師と生徒とのトラブルが生じたため、混乱を收拾し、再発を防ぐため」の措置であったとしており、このような措置が相当なものであるか否かについては、学校教育に通暁した校長らの判断が尊重されるべきである旨主張する。

しかし、本件トラブルは、後記(イ)のとおり、授業開始後も教室に入らず、それを注意したA1に対して粗暴な言動に及ぶなどした一部の本件生徒らの方にこそ、より大きな問題があったというべきである。

それにもかかわらず、学園は、問題行動の認められた本件生徒ら

の説明や意見をただ一方的に採用し、本件生徒らが集まるきっかけを作ったB3生徒指導部長も不問に付した上で、本件トラブルが発生したのはもっぱらA1個人の言動や資質によるものであると結論付けて事態の收拾を図ろうとしたのであるから、このような措置が適切なものであったとはいえない。

また、A1がクラス担任を務めていた2年7組の生徒は36名おり、そのうち、本件トラブルに関与した生徒は3名にすぎなかったのに、学園は、この3名の意見をもって、「A1は、担任するクラスの生徒との信頼関係を作ることができていなかった」と判断しているが、前記(第3の5(2))のとおり、同組にはA1の教師やクラス担任としての適性を肯定的に評価している生徒がいたことがうかがわれるところであり、学園の上記判断に相当な根拠があったとは考えられない。

さらに、教師と生徒との間にトラブルが発生したときに、年度の途中で、ごく一部の生徒の意見や希望に沿って教師をクラス担任から外すという対応は、学園にとって異例の措置であったと考えられるところであり、学園において、あえてそのような異例の措置を講じることとした理由が、トラブルの收拾を図り再発を防止する緊急の必要性という点だけにあったとは考え難い。

(イ) 本件トラブルの際のA1の言動について

本件トラブルは、前記(第3の4(2)イ)のとおり、本件生徒らが、授業中であるにもかかわらず、退学した元生徒に会って手紙を渡したいとして教室に入らなかったことから、A1が、教室に入るよう指導したことに端を発したものであったが、このA1の指導は、授業中に教室に入ろうとしない生徒の集団を見つけたときの教師の対応として当然の行為であったと考えられる。

さらに、当時、A 1 は、学園からの指示を受けて校舎見回りの業務に従事していた最中であり、およそ退学した生徒と在校生が B 3 生徒指導部長の了解の下に校内で会うことになっていたとも知らなかった（前記第 3 の 4 (2)イ(1)）のであるから、A 1 が上記のとおり本件生徒らを指導することになったのは、むしろ自然なことであったというべきである。

また、A 1 は、前記（第 3 の 4 (2)イ(ウ)）のとおり、本件トラブルのときに S 3 から、「出ていけ。」などと言われて椅子を当てられそうになった上、胸ぐらをつかまれたため、「110 番通報してください。」「職員を呼んでください。」と発言しているが、これは生徒から暴力を振るわれ、更なる暴力を振るわれそうになっている突発的な状況下でとっさに出た言葉として不自然なものであったとはいえない。

このことは、A 1 において本件生徒らが過去に暴力を振るったことがあると認識していたか否かにより異なるものではないと考えられるところであり、いずれにしても、A 1 による上記発言は、生徒の不相当な行動に端を発したものであって、A 1 が本件生徒らを挑発することまでを意図して発した言葉であったとは認められない。

さらに、A 1 は、前記（第 3 の 4 (2)イ(コ)）のとおり、本件生徒らから、S 1 に手紙を渡すことができなかった責任があるなどとして謝るよう求められた際、当初はこれに応じていなかったものの、B 3 生徒指導部長が本件生徒らをなだめようとしても収まらなかったため、事態を収拾する必要があると考え、「じゃあ、謝ります。」と言ったことから、この「じゃあ」という言い方に本件生徒らから反発を受けることとなったのであるが、結果的に本件生徒らは、B 3 生徒指導部長が立ち会う中、S 1 に手紙を渡したり、S 1 と共に

写真を撮ったりすることはできたものである。また、A 1において、授業中は教室に入るよう教師として当然の指導をしたのに、生徒から反抗されたからといって、その場で謝罪してとにかく事態を収めようという対応をとることは教師として納得し難いと思ったとしても、それ自体、不相当なことであるともいい難い。

そうすると、本件トラブルの際のA 1の言動に、学級を担当する教師の適性を疑わせるほどのものはなかったと認めるのが相当である。

(ウ) 学園による他の教師に対する措置について

本件トラブルは、B 3生徒指導部長が、学校にS 1が来て校内で在校生と会う予定となっていることを、A 1ら他の教職員に知らせていなかったことや、S 1と共にコミュニケーションスペースを離れてしまい、本件生徒らへの指導を行わなかったことも、その一因となっていたとみるのが相当であると考えられ、前記(第3の4(1))のとおり、学園では、退学した生徒と在校生が授業中に会うことは許されていなかったことも合わせ考えれば、B 3生徒指導部長にも本件トラブルの責任の一端はあったというべきである。

ところが、前記(第3の4(3)エ、オ)のとおり、B 3生徒指導部長は、本件生徒らの意見を聴取したり、A 1の後任のクラス担任を選ぶ協議に参加するなど、本件クラス担任外しを決定する側に回っていたというのであるから、このような学園によるB 3生徒指導部長に対する取扱いと比較してみた場合、A 1は、学園から、特に不利益に取り扱われたと見られても仕方がない。

(I) 小括

上記(ア)ないし(ウ)によれば、本件クラス担任外しは、もっぱら本件トラブルの收拾と再発防止を図るために行われたというよりは、

むしろ本件トラブル発生を契機に、A 1 を不利益に取り扱うことを意図して行われた措置であったというべきであり、本来的には校長らの判断が尊重されるべきであるとしても、やはり不相当な措置であったといわざるを得ない。

イ 本件クラス担任外しの手続の相当性

(ア) 判断経緯について

本件クラス担任外しは、前記（第3の4(3)ア、ウ）のとおり、B 2 理事長兼校長とB 1 副校長の2人の話合いにより、23年11月4日午後1時頃までの間に決定されたものであったが、B 1 副校長が本件トラブルの発生を知ったのは、同日午前8時40分頃のことであった上、上記決定は、電話による話合いの中で行われたものであった。

しかし、B 3 生徒指導部長らによる本件生徒らの事情聴取や、本件トラブルの事実経過に関する調査が、同日午後1時頃までの間にすべて整っていたとは考え難い（例えば、前記第3の4(3)エのとおり、本件生徒らの事情聴取を終えたのは同月7日のことである。）。

さらに、前記（第3の4(3)キ）のとおり、B 1 副校長は、本件A 1 報告書と本件生徒らの説明内容との間に相異点があったにもかかわらず、その点についてA 1 に確認しておらず、本件トラブルの状況を客観的に把握し得る防犯カメラの映像を確認したこともなかった。また、退学したS 1 を、なぜ校内で多数の生徒が待ち受けていたのかという点も、本件トラブルの背景事情として把握しておくべき事柄であったと考えられるが、この点について、B 1 副校長が確認したこともなかった。

そうすると、B 2 理事長兼校長とB 1 副校長は、本件トラブルの全容を把握しないうちに、本件クラス担任外しを決定したものであ

ったといわざるを得ない。

それにもかかわらず、B 1 理事長兼校長と B 2 副校長が、二人だけで、しかも、本件トラブルが発生したことを初めて知ったその日の早い時間帯に電話で本件クラス担任外しを決定したことは、クラス担任を年度途中で外すという異例の措置を行った事の重大さに照らせば、性急に過ぎる拙速な判断であったといわざるを得ない。

(イ) 通知方法について

前記(第3の4(5)ア)のとおり、B 2 理事長兼校長は、A 1 に本件クラス担任外しの通知を行う際、「はい、これ」と言って本件人事通知の書面を手渡すと、その場をすぐに立ち去っており、A 1 に対し、クラス担任から外す理由を説明したり、学園の教員を務めるに当たり留意すべき事項等の今後に向けた注意や指導をすることもなかった。

しかし、年度途中でクラス担任から外されることが教員にとって不利益な取扱いに当たることは明らかであり、このことを、B 2 理事長兼校長が分かっていなかったはずはないにもかかわらず、同人は、あえて上記のような方法で本件クラス担任外しの通知を行ったものであり、このような通知方法が相当であったとはいいい難い。

(ウ) 小括

上記(ア)及び(イ)のとおり、本件クラス担任外しは、性急に決定されており、事実調査と検討において不十分なものであった上、通知方法等の手続において不相当なものであったといわざるを得ない。

ウ 本件当時の学園と組合の関係

学園が本件クラス担任外しを実行したとき、学園と組合あるいは学園と A 1 の間には、次のような事情が存在していた。

(ア) 争訟の状況

組合は、前記（第3の3）のとおり、本件クラス担任外しが行われる前に、労働委員会に別件クラス担任外し等事件を、また、裁判所に立ち番訴訟及び各賃金訴訟をそれぞれ提起しており（立ち番訴訟の提起は21年4月28日、第3次賃金訴訟の提起は23年4月13日であった。）、そのうち、別件クラス担任外し等事件については、21年2月18日付けで不当労働行為であることを認める内容の命令が発出されていた。

また、22年2月4日に言い渡された第2次賃金訴訟の判決では、組合の組合員ら9名による差額賃金の支払請求が認められていただけでなく、「学園には組合らに対する嫌悪又は組合差別の意図が認められる」旨判示され、学園の組合に対する不当労働行為意思の存在を指摘されていた。

それにもかかわらず、学園は、上記命令に従わなかったことから、同年6月29日には、裁判所から過料の支払を命じられるという異例の事態に至っていた。

(イ) 本件クラス担任外し前の団体交渉の状況

組合は、前記（第3の3(8)、(14)、(15)）のとおり、23年1月28日、同年5月30日及び同年9月27日の団体交渉で、学園に対し、「A1は、常勤講師でありながら、クラス担任を長年続けているなど専任教諭と同様の仕事を行っているのに、A1と同時に採用された教員のうち、組合と明泉教組の組合員の計3名だけが専任教諭になっていない。」などと主張し、A1がクラス担任を長く続けていることなどを根拠に、組合として、A1の専任教諭化、定期昇給及び差額賃金等の支払を強く求めていた。

しかし、B2理事長兼校長は、「よほど学校に貢献している常勤講師でない限り、専任教諭への転換はない。」旨回答し、組合から、

その貢献度合いの判断基準を尋ねられても、これを全く明らかにしなかつただけでなく、「常勤講師については定期昇給はあり得ないので、未払賃金も発生しない。今後、定期昇給することも考えていない。」旨回答し、A 1 の専任教諭化については最初から検討の余地がないという態度に終始した。

(ウ) クラス担任への任命状況

前記(第3の3(3))のとおり、当委員会が、21年2月18日、別件クラス担任外し等事件について、学園による不当労働行為があったと認める内容の命令書を交付したところ、学園は、翌22年度において、組合の組合員のうち、クラス担任に任命する人数をそれまでの1名から3名に増加させる対応をとった。

学園が、元々、組合の組合員をクラス担任に任命することに消極的であったことからすれば、学園がクラス担任に任命する組合の組合員の数を増加させたのは、学園の不当労働行為を認定した当委員会の命令を意識し、これに沿った対応をせざるを得ないと考えたからであったことがうかがわれる。

(I) 本件クラス担任外しが行われた当時の状況

組合は、前記(第3の4(3)イ、(4)ア)のとおり、23年11月4日の午前9時からの1校時開始前に、本件トラブルへの学園の対応を議題とする団体交渉を同日午後4時20分から実施するよう申し入れ、その申入書において、「本件トラブルの背景には、学園の学校運営や問題を隠蔽する体質がある」旨指摘した。

ところが、学園は、組合の上記申し入れに回答しないまま、同日午後1時頃までの間にA 1をクラス担任から外すことを決定し、さらに、同日午後3時半過ぎ頃からの協議でA 1の後任を決定する一方で、同日に団体交渉を開催するよう要求する組合の申し入れには応じ

なかった（前記第3の4(3)ウ、カ）。

さらに、組合は、翌5日にも団体交渉の申入れを行ったが、これにも回答しないまま、学園は、同月7日、A1に本件クラス担任外しの決定を伝え、2年7組の生徒らには、後記2のとおり、不相当な内容の本件文書を配布した（同(4)ア、(5)ア、イ、ウ）。

(オ) 本件クラス担任外しの後に行われた団体交渉の状況

組合は、前記（第3の5(1)、(3)、同6(1)）のとおり、本件クラス担任外しが行われた後も、学園に、再三団体交渉を申し入れていたが、学園が、組合の団体交渉申入れに応じたのは、17回にわたる団体交渉の申入れを経た後であり、本件担任外しから2か月以上が経過した24年1月27日のことであった上、同日の団体交渉においても、学園は、組合からの質問に正面から答えず、その態度は不誠実なものであった。

(カ) 小括

上記(ア)ないし(オ)のとおり、本件トラブルが発生した当時、学園は、組合から提起された各訴訟で敗訴し、多額の金員の支払を余儀なくされていた上、組合が新たに提起した第3次賃金訴訟や立ち番訴訟への対応に当たらなければならない状況であった。さらに、裁判所から、学園は組合を差別している旨指摘されたり、労働委員会命令の不履行があるとして過料の制裁を受けるに至っていた上、組合との団体交渉においては、A1の専任教諭化や差額賃金の支払等を繰り返し要求されていた。このような状況であったことからすれば、学園は、対立的な組合の存在を嫌悪していたと考えられるところであり、組合によるA1の専任教諭化要求について、これを認める余地がないとの態度を示していたのも、こうした嫌悪感の表れの一端であったとうかがわれる。

さらに、学園は、本件トラブルの直後に、組合から、本件トラブルの背景には学園の問題を隠蔽する体質があるなどとして、本件トラブルの責任は学園にあると指摘されていたことから、学園の組合に対する嫌悪の情は相当強くなっていたものと認められるところであり、このことが、組合の組合員を対象として行った本件クラス担任外しの性急な決定にも影響を与えていたものと推認される。

エ 結論

以上からすれば、学園が、性急かつ不相当な方法で本件クラス担任外しを決定し、A 1 を殊更不利益に取り扱ったのは、本件トラブルの責任は全て A 1 個人にあったことにして、組合の組合員である A 1 をあえてクラス担任から外すことにより、学園の責任を追及しようとする組合活動を牽制するとともに、A 1 の専任教諭化等の要求を続けていた当時の組合の活動や組織に打撃を与えようと考えたからであったと認めるのが相当である。

したがって、本件クラス担任外しは、A 1 が、組合の組合員であることを理由として行われた不利益取扱いであり、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たる。

(2) 労組法第 7 条第 3 号に該当するか

本件クラス担任外しが、組合の組織や活動等に影響を与える行為であり、労組法第 7 条第 3 号に該当する行為であるといえるかについて、以下、検討する。

ア 上記のとおり、学園による本件クラス担任外しは、A 1 が組合の組合員であることを理由として行われた不利益な措置であり、学園は、本件クラス担任外しが行われた当時、A 1 の専任教諭化や立ち番訴訟、賃金訴訟等をめぐって組合の活動が積極的に行われており、組合に対する嫌悪感を強めていたことから、年度途中であるにもかかわらず、

あえてクラス担任から外すという不利益な措置を講じたものであると考えられる。

そうすると、本件クラス担任外しは、組合が積極的に活動することを困難にするものであっただけでなく、学園が、組合の存在を嫌悪していること、学園では、組合の組合員であることを理由に、殊更不利益な措置を講じることがあるということ、組合や教職員らに知らしめるものであったと認めるのが相当である。

イ したがって、本件クラス担任外しは、労組法第7条第3号の不当労働行為にも当たる。

2 争点(2) (学園が本件文書を配布したことは、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か。) について

(1) 労組法第7条第1号に該当するか

ア 前記(第3の4(5)ウ)のとおり、本件文書は、A1をクラス担任から外すことを内容とするものであっただけでなく、教師やクラス担任としての適性がA1にはないなどと生々しい言葉で非難する内容であった。

このような内容の文書が担任するクラスの生徒やその保護者に配布されれば、教師としての評価が下落し、将来的に、生徒やその保護者との間で信頼関係を構築することが困難となり得ることは明らかであると考えられる。

したがって、学園が本件文書を配布したことは、A1に対する職務上、精神上的の不利益な行為に当たる。

そこで、本件文書の配布は、A1が組合の組合員であること等を理由として行われた行為であって、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるといえるかについて、以下、検討する。

イ 前記(第3の4(5)ウ)のとおり、本件文書には、本件トラブルの状

況につき、「退学する生徒（S1）のためにお別れの手紙を書いていた本件生徒らに対し、A1は、授業開始のチャイムが鳴ったとして教室に入るよう指示し、1分ないし2分の猶予を求められてもこれに取り合わなかった」旨記載されていた。

しかし、前記（第3の4イ(ア)ないし(ク)）のとおり、本件トラブルの際、本件生徒らは、A1がコミュニケーションスペースにいるのを発見した時点で既に授業開始から2分間以上同スペースにいただけでなく、S1が同スペースを立ち去った後も8分間以上教室に入らず、全体で15分間程度は同スペースにとどまっていたのであるが、本件文書は、こうした本件生徒らの行動状況を読み取ることができない内容であった。

また、前記（第3の4イ(ウ)、(エ)、(オ)、(ク)、(ケ)及び(コ)）のとおり、本件トラブルでは一部生徒に粗暴な言動があったこと、S1が本件生徒らから離れたのは自らの意思によるものであって、A1が妨害したことによるものであったとはいえないこと、本件生徒らは、S1が立ち去る前に、手紙を渡したり、一緒に写真撮影をしていたこと、B3生徒指導部長が、S1は自らの意思で立ち去ったと伝えても本件生徒らの態度は改まらなかったこと等の事情が、本件文書には記載されていなかった。

そうすると、本件文書は、本件トラブルが、A1の対応に一方的な問題があって発生したもので、A1には教師としての適性に問題があるようにあえて印象付ける内容であったといわざるを得ない。

ウ さらに、前記（第3の4(5)ウ）のとおり、B2理事長兼校長は、23年11月7日、A1が担任を務める2年7組の生徒に、クラス担任変更の理由を伝えるものとして本件文書を配布しているが、本件文書には、本件生徒らが、本件トラブルにおけるA1の対応を非難する内

容や、A 1 の教師やクラス担任としての適性を疑問視する言葉が生々しく記載されていた。

しかし、年度途中でクラス担任を変更することになったからといって、このような内容を生徒やその保護者が目にする文書にあえて記載する必要性があったとは考え難い。

特に、学園は、本件クラス担任外しの後、A 1 に対し、学年付担任として、2 学年全体の指導に当たる可能性のある職務を命じていたのであるから、本件文書を配布すれば、A 1 が学園内で教師として一層苦しい立場に追い込まれるということは認識していたのに、あえて配布に及んだものと考えられる。

エ 加えて、前記 1 (1) のとおり、学園が、A 1 をクラス担任から外したのは、A 1 が組合の組合員であったことが理由であったと認められるところ、本件文書の配布は、本件クラス担任外しについて生徒と保護者に伝えるものであったから、本件クラス担任外しと同様の目的をもって行われた行為であったと認めるのが自然である。

オ 以上のとおり、学園による本件文書の配布が、本件クラス担任外しによって既に厳しい状況に立たされた A 1 を、一層苦しい状況に追い込むものであったことなどからすれば、本件文書の配布は、本件クラス担任外しと同様、組合の組合員であることを理由として行われたものであったと認めるのが相当である。

したがって、本件文書の配布は、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たる。

(2) 労組法第 7 条第 3 号に該当するか

本件文書の配布が、組合の組織や活動等に影響を与える行為であり、労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であるといえるかについて、以下、検討する。

ア 上記(1)のとおり、本件文書の配布は、A 1 が組合の組合員であることを理由として行われたものであったと考えられるところ、その内容からすれば、本件文書が配布されたことは、将来的に、A 1 が、学園の生徒やその保護者との間の信頼関係を構築することを困難にさせるものであった。

そうすると、本件文書の配布は、学園に勤務する教職員らに、組合に加入すると学園から殊更不利益な取扱いを受けることがあるということを知らしめるための行為であったというべきである。

イ したがって、本件文書の配布は、組合の組織や活動に打撃を与える行為であったと認めるのが相当であり、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為にも当たる。

3 救済方法について

本件における救済方法として、A 1 を鶴川高校のクラス担任に就任させることなどを命じた初審の判断は相当である。

学園は、遅くとも 27 年 4 月 1 日までに A 1 をクラス担任に就任させるべきである。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由はない。

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

平成 26 年 12 月 3 日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ㊞