



命 令 書

大阪市北区

申立人 N
代表者 執行委員長 D

大阪府泉南郡熊取町

被申立人 P
代表者 理事長 E

上記当事者間の平成26年(不)第9号事件について、当委員会は、平成27年1月14日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同平覚、同高田喜次、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 申立人組合員1名に対する職種変更及び配置転換の撤回並びに教育職員としての職場を複数提案すること
- 2 配置転換による給与体系の変更により生じた賃金の差額補償及び教育職員の給与体系への復帰
- 3 謝罪文の提出及び掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要
本件は、被申立人が、申立人組合員1名の職場内での言動を理由として、同人の職種を教育職員から事務職員に変更の上配置転換したことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。
- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実及び当委員会に顕著な事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 P (以下「法人」という。)は、肩書地に事務所を置き、
Q (以下「高校」という。)、 R (以下「中学」という。)等を設置し、運営する学校法人であり、その教職員数は本件審問終結時約600名である。

イ 申立人 N (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約260名である。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 昭和63年4月1日、法人は、 F (以下、同人が組合に加入する前も含めて「 F 組合員」という。)を専任講師として採用し、平成2年4月1日、英語の専任教諭として採用した。

(甲20の1、甲21、証人 F)

イ 平成24年5月30日、組合、 F 組合員及び法人の三者は、 F 組合員の配属先及び職種に関し、同24年度から、中学校・高校図書室(以下「図書室」という。)において司書教諭として勤務すること、学校長の指導のもと業務に専念し、生徒、教職員等、法人の関係者とトラブルを起こさないこと、などの内容の合意書(以下「合意書」という。)を締結した。

F 組合員が勤務する図書室には、同人の他、申立外人材派遣会社から司書として派遣されている女性の派遣職員 G (以下「 G 司書」という。)、女性の非常勤講師 H (以下「 H 講師」という。)、男性の非常勤講師1名が勤務していた。

(甲2、甲17、証人 F 、証人 J)

ウ 平成25年6月21日午後4時頃、 F 組合員は、同日に図書室カウンターにおいて、同人が生徒及び H 講師に対し声をかけた内容について、 G 司書からセクハラなどと言われたとして、高校及び中学校長 K (以下「校長」という。)のもとへ出向き報告した。

(甲21)

エ 平成25年7月12日、 F 組合員、 G 司書、校長等との間で、同年6月21日の F 組合員の言動について話し合い(以下「7.12話し合い」という。)の場が持たれた。

(乙1、証人 F)

オ 平成25年7月26日、校長は F 組合員に対し、同月25日付け「誓約書」と題する書面(以下「7.25誓約書案」という。)を提示し、異論があればそれも含めて、同月末までに文書を提出するよう求めた。

(甲3、甲21、証人 F)

カ 平成25年8月3日、校長は F 組合員に対し、口頭で、同月22日までに反省的な文書を提出するよう再度求めた。

(甲21、証人 F)

キ 平成25年8月6日、F 組合員は校長に対し、同日付けの文書(以下「8.6文書」という。)を提出して、7.25誓約書案について、期日までに作業を終了させることができないので、再度、延期を申し入れるとした上、7.25誓約書案に対する意見を表明した。

(甲4、証人 F)

ク 平成25年8月22日、法人は、F 組合員に対して同年9月1日付けで人事異動発令を行うことを、法人内の稟議(以下、この稟議に係る書類を「8.22稟議書」という。)によって決定した。なお、8.22稟議書には異動事由として「教職員に対する不適切な発言があったため」と記載されていた。

(乙3)

ケ 平成25年9月2日、法人は F 組合員に対し、同月1日付けで、事務職員への変更、法人事務局総務部施設担当勤務を命じた(以下「本件異動発令」という。)

(甲5)

コ 組合は法人に対し、平成25年9月7日付け「団体交渉申入書」により、本件異動発令の撤回について団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れ(以下「9.7団交申入れ」という。)、同月30日、組合と法人との間で、団交が開催された(以下「9.30団交」という。)

(甲6、甲14)

サ 平成25年10月29日、組合は法人に対し、同日付け「要求書」と題する書面(以下「10.29要求書」という。)及び同月7日付け「団体交渉を受けての意見書」と題する書面(以下「10.7意見書」という。)を送付し、本件異動発令の撤回等を求めた。

なお、10.7意見書は、F 組合員が組合書記長あて提出したものであり、参考のためとして10.29要求書に添付されたものである。

(甲7、甲8)

シ 平成25年11月11日、法人は組合に対し、同日付け「回答書」と題する書面(以下「11.11回答書」という。)を送付し、F 組合員の処遇について、今回の配置転換以上の手立てがない旨回答した。

(甲9)

ス 平成26年2月10日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(平成26年(不)第9号事件。以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

本件異動発令は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 法人は、本件異動発令の理由について、 F 組合員のセクシャルハラスメント的言動の問題とその後の真摯な反省がない旨主張するので、まず、平成25年6月21日の F 組合員の不適切発言について反論する。

ア G 司書指摘の「おねえさん」発言について

(ア) F 組合員の「おねえさん」発言については、同人が「日常的というのは、それはないと思います。どうしても名前が出てこない場合に言ったかもしれません。」と証言しているとおり、あったとしても数度である。

図書室での F 組合員と G 司書の日常会話は、日常的な社交辞令、挨拶ぐらいで、余り雑談とか世間話はしない状態だった。したがって、日常的に「おねえさん」発言はなかった。

(イ) 7.12話合いは、実質的には G 司書、 F 組合員から事実の確認をする場だった。 G 司書が満足するものであったかどうかは別として、 F 組合員は指摘された「おねえさん」の不適切発言について謝罪している。

(ウ) F 組合員は、10.7意見書では「今回の場合、私は氏名失念が原因であり、それに対する G 氏の激怒が発端ですが、不快といわれるのならば不適切ではあったと認め、謝罪し、今後は改めます。」と謝罪と改善表明をしている。

G 司書の指摘後、 F 組合員は、反省も謝罪もしており、不適切発言もない。

イ H 講師に対する「ご指名です。テーブル～です」発言について

(ア) 図書室の生徒閲覧・自習用テーブルは、テーブルにA、B、C・・・となっており、生徒から H 講師が指名される。したがって、客観的には、 H 講師に対する「ご指名です。テーブル～です」があながち間違っているわけではなく、この発言がセクハラ、パワハラであるかといえばそうではないと言える。また、 F 組合員は謝罪を表明している。

(イ) F 組合員は、この発言について、平成25年6月24日に H 講師と一度だけ話合い（以下「6.24話合い」という。）をし、 F 組合員が「申し訳ございません」、「申し訳ありません。気をつけます」と謝罪し解決している。

G 司書が校長にこの発言を報告したのは、平成25年6月21日であるが、その当日を含め前後に、 H 講師からの校長への申告、報告は一度もなかった。したがって、法人事務局総務部長 J が、証人尋問で「……、この発言

が H 先生は問題発言であると F さんの方に抗議していたこと」と証言したような事実はない。 J 証人は、証人尋問で、校長から聞いたと答えている。であれば、校長の推測か、G 司書が校長に嘘の報告をしていると推認できる。

ウ 法人の主張する、いわゆる「セクシャルハラスメント的言動」とその対応

(ア) F 組合員の不適切発言を、法人はセクシャルハラスメントであるとは断定していない。法人は「セクシャルハラスメント的言動」と主張しており、J 証人も「断定した事ではない」としている。

また、F 組合員は、不適切発言の指摘を受けて以降は、反省をして謝罪する意思を表明し謝罪をしている。

(イ) こうした経過にもかかわらず、法人は「解雇を回避するための唯一の手段として、事務職員への変更と管理室への異動を命じた」と主張している。

F 組合員は、組合と相談しながら、8.6文書で「不適切」と反省的な文書を書き、謝罪を表明し、「F 誓約書」の約束をしているにも関わらず、詰めの話合いによる労使関係を大切にしたい解決を法人が一方的に放棄したのが、本件異動発令であった。この強権的辞令発動は、F 組合員が常に組合の組合員として職場にあり、事あるごとに組合と相談し対処をしていたことを嫌悪したあらわれである。

(2) 法人の組合嫌悪

ア 平成25年7月26日、校長は F 組合員に対し、7.25誓約書案を提示し、異論があればそれも含めて、同月末までに文書を提出するよう求めた。同月29日、F 組合員が校長に「誓約書」提出の延期を口頭にて申し入れ、校長は、これを了解した。

F 組合員に対して校長の態度が急変したのは、平成25年8月3日である。同日、校長より F 組合員に口頭指示があり、同年7月26日の「異論があればそれも含めて、今月末までに文書を提出せよ」から、同年8月3日の「8月22日までに反省的な文書を提出するように、これは指示・命令である」に急変した。

7.25誓約書案を受け取った F 組合員が、組合と相談の上、可能な範囲の「F 誓約書」提出内容を検討しようとした矢先であり、校長は、F 組合員に急変の理由も述べなかった。

平成25年8月3日の校長の F 組合員への業務命令は「誓約書」の内容をめぐる組合との交渉などを嫌悪した法人理事長らの判断によるものと容易に推認でき、この結果、校長の解決努力が消滅したのである。

組合は、F 組合員から相談を受け「不適切な発言」であり「謝罪」をするように指導やアドバイスを続け、「不適切」なことについて直ちに改めるようにして

きた。8.6文書で提出延期を申し入れ、法人の対応を待つ中で、「反省的」な「F 誓約書」を検討していたのである。

一方的な人事異動の発令は、労使関係のある職場での問題解決を図らず、組合嫌悪の態様としての強硬策であった。

イ 校長は、F 組合員に手交した7.25誓約書案に“してはならないこと”として「6. 企業名の入った組合闘争の標語入りTシャツを勤務時間中に着たりする。」などを記載している。F 組合員が着用していたトレーナーには「S 俺らが正義じゃ」、「まけへんで！！ S 」と記載があるが、同人は組合活動として行った事実はない。にもかかわらず、7.12話合いの中で初めてG 司書からの発言を受けて校長が見解を述べ、「組合活動である」と決めつけたが、G 司書の主張をそのまま取り上げただけで、何らの裏づけ、事実確認も行っていない。

F 組合員が「組合活動ではない」と主張しているのに、G 司書の報告を受け、誓約書に書かせようとする校長の行為そのものが、組合嫌悪の表れである。また多くの教諭が授業にジャージ・トレーナーで、それも文字、絵入りで授業をしている事実があり、問題にならず処分の対象にもなっていない。

ウ 7.12話合いの前提は、G 司書報告による組合員であるF 組合員に対する決めつけであった。

(ア)「おねえさんと日常的に言う」について

日常的ではないのは、前記(1)ア(ア)記載のとおりである。

(イ)「独り言を止めるようにお願いしたときに、高笑いされた。」について

F 組合員は、G 司書から「ぶつぶつ言うな」という罵声をあびた。「ぶつぶつ」の意味が「独り言」だとわかったのは、7.12話合いである。

(ウ) G 司書が「レコーダーを突き付けられた。生徒も見ている。」について

F 組合員は、過去暴力教諭から暴行を受けたため自己防衛のためにレコーダーを持っている。暴力教職員対策のため、スマートフォンや携帯電子機器と同様、私物として併用していただだけである。

(エ) H 講師が問題発言ですとF 組合員に抗議したことについて

H 講師がF 組合員に対し、問題発言ですと抗議した事実はない。G 司書の報告を受けた校長が、H 講師に事実確認・調査をした事実もない。

エ 8.22稟議書における本件異動発令の理由については、F 組合員の処分ありきのものであった。

(ア) 法人は、8.22稟議書において、F 組合員が合意書に違反した事実があったとし、J 証人は、F 組合員は学校長の指導のもと業務に専念し、生徒、教職員等、法人の関係者とトラブルを起こさないこと等を約した合意書に違反

した旨証言している。

しかし、合意書締結日から現時点まで、「不適切発言」問題があったにせよ、F 組合員は校長の指導のもと業務に専念していた。「不適切発言」については、組合も F 組合員から相談を受け、校長の指導のもとに謝罪・改善の方向にあったのに、法人理事会の急変指示・命令により、校長の指導を離れたのである。よって、F 組合員の合意書違反は成立しない。

(イ) 法人は、F 組合員の行った言動が「生徒、保護者への悪影響が懸念される」としている。しかし、今日まで生徒、保護者から何の訴えも苦情もない。また法人が、経済的不利益をうけたとの事実もない。F 組合員は、「不適切発言」の指摘後、謝罪と改善を行っているので懸念は発生しない。

(ウ) したがって、8.22稟議書における本件異動発令の理由については、F 組合員の処分ありきの組合嫌悪態様の何物でもない。

(3) 本件異動発令に伴う不利益について

ア 本件異動発令によって生じる不利益となる最大の点は、英語専任教諭として採用されたにもかかわらず、F 組合員がその可能性が無くなることである。

法人は、F 組合員が「学園事務局総務部の管理室勤務ということであれば、生徒の前にはもう立てないということ」であることを認めている。

本件異動発令は、F 組合員の英語教師からの完全追放と教諭としての地位身分を奪うという不利益をもたらす。

イ F 組合員の事務職としての今後の昇給額は今のところ未定であるが、仮に平均的な昇給として4号俸加算があったと想定すると、1年勤続加算で3,576円の昇給である。

教育職であれば、今後4年間は毎年1万円以上の昇給になるなど、昇給の格差による不利益は歴然としている。

(4) F 組合員の不適切発言については、組合としても F 組合員に対し、G 司書、H 講師両氏に謝罪をし、今後改めることを指示し取り組んできた。

組合の基本的な考えは、問題点の生じた組合員の行為は、事実確認をし、反省すべき点は反省し場合によっては謝罪させ、今後改めるということである。

法人の一方的な本件異動発令は、校長のみの判断ではなく法人理事会らの組合嫌悪から生じたものであり、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる不当労働行為である。

2 被申立人の主張

(1) 本件異動発令には合理的理由があること

ア F 組合員は、同じ職場に従事する G 司書に向かって日常的に「おねえさん」

と呼び、かつ生徒の前でも同様に振る舞っていた。

F 組合員はこの発言についてあくまで名前を思い出せなかったことから「おねえさん」呼びをしていたとし、名前を思い出せなかったことに対しては反省していると述べる。しかしながら一方で、F 組合員は G 司書以外の女性及び男性に対しては同様の状況で「おねえさん」、「おにいさん」といった呼びかけを行うことはないとも述べ、「おねえさん」発言が特定の人物である G 司書に対してのみ行われていたものであること、及びかかる発言にセクシャリティの観点が含まれていたことは明白である。そればかりか、男性に対しては「おにいさん」との呼びかけを行わないとの審問での F 組合員の発言に対し、ジェンダーを入れ替えたなら「おにいさん」と普通は呼ぶのではないかとの最終的な確認を行った労働側参与委員の質問に対してまでも、F 組合員は正面から答えることなく曖昧な回答に終始したのであり、全く反省が見られない。

その上で、F 組合員は、かかる発言について G 司書が不快に思ったことについては認識しているものの、7.12話合い、10.7意見書及び審問を通じて、「おねえさん」については丁寧語・敬語としての正しい使用方法であるとの詭弁ともいえる主張を繰り返し、G 司書に対して真摯な反省の念を示すどころか、更年期障害ではないか等とすら主張しているものであり、全く反省がないと評価せざるを得ない。

イ また、F 組合員は、周囲に生徒がいる状況で H 講師に対して「ご指名です。テーブル～です」という発言をしている。

そもそも、生徒が教員を呼ぶことを「ご指名」と表現する必要はない。それにもかかわらず、F 組合員はかかる表現しか手段がなかったかのような弁解に終始し、また一応は謝罪の弁を述べるものの H 講師がなぜ不快に思ったかについては分からないとするなど、自らを正当化する態度を続けている。

ウ 更に、F 組合員は、これらの発言を行った同日、G 司書に対してレコーダーを示すなどしているところ、レコーダーを示すということは発言を日常録音しているということを暗示する意図であると考えられる。また、F 組合員は、レコーダーを学園内で常時持ち歩き生徒にもそれを見られていることについて認めている。

かかる行為は G 司書をはじめ周囲の教職員・生徒に心理的な負担をもたらすものであり、教育に携わる者として明らかに不適切な行動であるが、F 組合員はこの点についても自己防衛のためと言ってはばからない。

エ このように、F 組合員の言葉の上での謝罪・反省は処分を回避するための方便にすぎず、ひたすら自己弁護に終始し真摯な反省が窺われないことは明白であ

る。

F 組合員は、謝罪により問題は解決したように述べるが、同人が発言の問題性を認識できていない以上、今後も同種の言動を繰り返す恐れは非常に高い。図書室という生徒との接触のある学校教育の現場に F 組合員を配置しておくことは、生徒、保護者に対して悪影響を及ぼす蓋然性が高く、教育機関である法人としては、これを是認できないのである。

なお、組合は実際に生徒や保護者から苦情が出てはいないことを強調するが、実際に上記発言が生徒の前で行われており、かつ生徒の前で何度かレコーダーを見られており、学園内で録音を行っている可能性も否定できないという状態にある以上、法人としては実際に苦情が出る前にこれを予防するための措置をとる必要がある。

そこで、F 組合員の行った具体的言動をふまえ、同人の業務適性にも配慮した上で、解雇を回避するための唯一の手段として、事務職員への変更と管理室への異動を命じたのであり、本件異動発令はもとより合理的理由のある相当なものであって、同人が組合員であることとは何の関係もない。

本件異動発令が、F 組合員の労働組合の組合員であるという地位に着目してなされた組合員への差別的対応でないことは明らかである。

(2) 法人が F 組合員に不利益のないよう最大限の努力をしていること

ア 組合は、教職員から事務職員へ変更になることにより、給与が低くなる不利益があると主張する。

しかしながら、人事異動に伴い、異動後の職種に対応した給与となることは当然であり、本件異動発令が合理的理由のある相当なものであることは前述のとおりである。

このように、給与の減少は F 組合員において甘受しなければならない事項ではあるものの、法人においては、本件異動発令による同人の不利益を限りなく小さくするため、教員時における給料の直近上位の取扱いとしている。

イ F 組合員一人のためにかかる例外的な配慮を行っていることからしても、法人が組合員への差別的対応をする意図がないことは疑いの余地がない。

(3) 以上により、本件異動発令は、F 組合員が労働組合の組合員であるという地位に着目してなされた組合員への差別的対応ではない。本件申立ては、F 組合員が自らの言動により招いた本件異動発令につき、その原因を自らが組合員であることに転嫁させようとしているのに他ならないのであって、本件申立ては当然に棄却されるべきである。

第5 争点に対する判断

争点（本件異動発令は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 教職員の異動及び給与等について

ア 法人は、教職員の異動及び給与等について、その就業規則（以下「就業規則」という。）において、次のように規定している。

「(目的及び効力)

第1条 この規則は、 P (以下「学園」という) 専任の教育職員、事務職員及び技能用務職員（以下教職員という）の就業に関する事項を定める。 」

「(異動)

第6条 教職員には、業務上の都合により配転、転勤、派遣、出向等の異動並びに職種の異動を命じることがある。

2 前項の異動を命ぜられたときは、正当な理由なくこれを拒むことはできない。 」

「(遵守事項)

第22条 学園においては、次の各号を守らねばならない。

(1) 所定の服装あるいは社会人として業務遂行に相応しい服装をし、所定の記章を着用すること。また勤務中は喧騒にわたる行為をしないこと。

(略) 」

「(給与)

第41条 教職員の給与は、別に定める給与規定により支給する。 」

イ 法人は、教育職員と事務職員及び技能用務職員とで、給与規定を別に定め、異なる本俸表を適用することとしている。

昇給については、いずれの職員に対しても、職員が現に受けている号俸を受けるに至ったときから12か月を下回らない期間を良好な成績で勤務したときは、4号上位の号俸に昇給させることができるとされている。

(乙2、乙6、乙7、証人 J)

(2) F 組合員の図書室勤務に至る経過

ア 昭和63年4月1日、法人は、 F 組合員を専任講師として採用し、平成2年4月1日、英語の専任教諭として採用した。

(甲20の1、甲21、証人 F)

イ 平成18年4月1日、教育職員として副担任業務を行っていた F 組合員は、事務職員として法人施設課管理室への配置転換命令を受けた。これを機に、その後、 F 組合員は組合に加入するとともに、大阪地方裁判所に対し、配置転換命令の

無効確認を求める訴訟を提起した。

(甲1、甲21)

ウ 平成20年6月6日、大阪高等裁判所において、F 組合員と法人の間で、①同21年4月1日から「入試対策室」に配置換えする、②同22年4月1日から2年間に限り、「入試対策室」兼任で英語の非常勤講師に任ずる、③ F 組合員の職種を、同24年4月1日より、事務職員から教育職員に変更する。ただし、F 組合員の「非常勤講師」としての職務状況に鑑みて、法人の生徒、保護者、同僚教師などとトラブルを起こすなど、教育職員に復帰させることが問題であると認められる場合はこの限りでない、ことなどを内容とする和解が成立した。

(甲1)

エ 平成24年1月、法人は、F 組合員に対し、同人がトラブルを引き起こしたとして、大阪高等裁判所での和解が無効である旨通告したが、同人を司書教諭とすることで合意した。その結果、同年4月1日、F 組合員は、入試対策室から図書室に異動した。

オ 平成24年5月30日、組合、F 組合員及び法人の三者は、F 組合員の職種及び給与等について、①平成24年度の就業場所は図書室とする、②同24年度の職種は、司書教諭とし、図書担当(司書教諭)の指導のもと、司書業務に付随する業務に専念する、③同24年度の給与は、高等学校中学校教諭給与表の20号俸を適用する、④同25年度の職種等については、同25年2月末日までに法人及びF 組合員で協議し、決定する、⑤ F 組合員は、学校長の指導のもと業務に専念し、生徒、教職員等、法人の関係者とトラブルを起こさないこと、などの内容で合意書を締結した。

(甲2、証人 F、証人 J)

(3) 本件異動発令に至る経過

ア 平成25年6月21日の昼休み、図書室の受付カウンターにおいて、F 組合員は生徒に対し、「図書は私、イトレはおねえさん」(以下「6.21発言(i)」)という。)と声をかけた。なお、おねえさんとは、G 司書を指し、イトレとは、生徒用自主学习教材の名称である。

さらに、F 組合員は H 講師に対し、「ご指名です。テーブル～です」(以下「6.21発言(ii)」)といい、「6.21発言(i)」と併せて「6.21 F 発言」という。)と声をかけた。F 組合員は、本件申立ての審問において、6.21発言(ii)の「～」の箇所について、アルファベットを言ったのは確かだが、どのテーブルだったか曖昧で「～」の箇所を何と言ったかは記憶にない旨証言した。

なお、図書室には、6人掛けの生徒閲覧・自習用テーブルが10台程度設置され

ており、どのテーブルかが特定できるよう、アルファベット表記のある机上札が各テーブル上に置かれている。カウンター内への生徒の立入りは禁止されており、生徒はカウンターの外側から用事のある職員に声をかけ、職員は声をかけた生徒のいるテーブルのところに行き対応することになっている。

(甲18、甲21、乙1、証人 F)

イ 平成25年6月21日午後4時頃、F 組合員は、G 司書から「おねえさんはセクハラです。ぶつぶつ言うな。あなたの話を聞いていると鬱になる。病院に行っている」と言われたとして、校長のもとへ報告に出向き、校長に対し、G 司書が「鬱になるとか言っていた。本人には言っていないが、更年期障害か。間に入って欲しい」と述べた。これに対し、校長は「おねえさん発言はよくない」と述べた。

(甲21)

ウ 平成25年6月22日、校長がF 組合員に対し、G 司書が6.21 F 発言をセクハラと言っていることについて、組合の意見はどうか聞いてくるよう述べたのに対し、同月24日、F 組合員は校長に対し、6.21 F 発言の「おねえさん」、「ご指名です」はどちらもよろしくないが、セクハラというのは難しい旨、謝罪して今後は改めるようにという旨の組合の見解を伝えた。

(甲21)

エ 平成25年6月24日、F 組合員とH 講師との間で6.24話合いが行われ、次のような会話があった。

F 組合員がH 講師に対し、「セクハラをやってませんね」と尋ねた。H 講師が、どんなぐらいがセクハラなのかということにもよるが、F 組合員がいつも何番テーブルというのがすごく嫌であった旨述べたところ、F 組合員は、申し訳ない、冗談は今度から気を付ける旨述べた。

F 組合員が、何番テーブルと、おねえさんに渡してください、と自分が言ったことで、G 司書からセクハラであると注意を受けたので、校長に入ってもらって説明を受けた旨、第三者のセクハラに詳しい人に聞いたところ、よろしくはない発言だがセクハラは成立しないとのことであった旨述べたところ、H 講師は、嫌な気持ちになったら全てセクハラだとテレビで言っていたのを見たことがあり、それは違うのかと述べた。これに対し、F 組合員は、組合の書記長に聞いたところ、これはセクシャリティの視点は入っていないとのことであった旨述べ、H 講師は、よくわからないがそうなのかと述べた。

F 組合員は、この件は校長に通っているのも、もし何かあったら校長に聞いてほしい旨、申し訳ない、今後こんな冗談は言わない旨、G 司書から「おねえ

さんはセクハラです、ぶつぶつ言うな、あなたの言うことを聞いていると鬱になる」とか言われ、そこまで言われるとややこしいことになると思って校長に話を通してあるから、もし何かあったら、H 講師に第三者として聞いてもらいたい旨述べた。

(証人 F)

オ 平成25年7月12日、7.12話合いが行われた。当日の出席者は、校長、教頭 L、G 司書の派遣元会社部長 M (以下「M 部長」という。)、G 司書及び F 組合員の5名であった。

7.12話合いでは、①6.21 F 発言、②平成25年6月21日に F 組合員が G 司書に対しレコーダーを突きつけたとする件 (以下「6.21レコーダー問題」という。)、③ F 組合員が勤務中に着用していたトレーナーの件、④ F 組合員がパソコンに新聞を被せて G 司書の仕事を中断させたとする件、等について、以下のような会話 (このうち、F 組合員の発言を「7.12 F 発言」という。) がなされた。
(ア) まず、校長が F 組合員に対し、6.21 F 発言及び6.21レコーダー問題について確認したところ、次のようなやりとりがあった。

「校長：H 先生に生徒のいる前で『ご指名です。何番テーブルです』と G さんに『おねえさん、生徒が呼んでいるよ』といったことは、間違いのないね。(F に向かっていう) もう一つ、G さんが脅威に思っているのは、いつも君がレコーダーを持っていて G さんに突きつけることです。普通の職場でそのようなことをするのは、まずあり得ない。この前君を呼んだとき、G さんは非常に精神的なショックを受けている。君は正職員、G さんは派遣職員、また君は男性で G さんは女性、そのような立場でこのような発言はだめだと26日に伝えた。これらに対して G さんへの謝罪は必要だ。そのうえで付け加えることがあれば話し合うということです。まず、このことに関して間違いありませんね。(F 認める) 22日に『事実が違えば N へ行け』といった。24日に君が来て『おねえさんはセクハラになる』といった。

F : 違いますよ。 N は『おねえさんはよろしくない』、『何番テーブルはあまりよろしくない』といった。

校長 : いずれにしても教育現場ではふさわしくない、ということですね。そして26日にレコーダーのことについて、よくないことだと君に伝えた。

F : レコーダーの所持については納得できない。これは危険物でもないし。

校長 : ならば、第三者に聞きなさい。常識的に正しいことがどうかを。言葉については間違いのないね。そして、レコーダーについて君はよくないこ

とだと思わないということやね。

M : 録音することはさておいても、これ見よがしに見せるということについてはどうですかね。 G はそのことについて、恐怖も感じている。

F : 音楽も入っているし。必要な道具だ。

M : それをこれ見よがしに見せるのは、威嚇にならないですか。一般常識から見て、よくないですよ。

F : これは、セクハラにならないですよ。

M : そうじゃなくてハラスメントですよ。 」

(イ) 校長が、改めて6.21発言(i)について確認したところ、次のようなやりとりがあった。

「校長 : G さんに『おねえさん』といったのは事実だね。

F : 日常的にいていたわけではない。

G : 一度だけではないでしょ。

F : 申し訳ない、覚えていない。私は記憶力が悪い。名前が飛んでしまうんだ。 」

(ウ) 引き続き、校長が、平成24年6月26日に6.21レコーダー問題について、よくないことだと F 組合員に伝えた旨述べたのに対し、 F 組合員が、レコーダーは危険物でもないし納得できない旨述べたことについて、次のようなやりとりがあった。

「校長 : レコーダーで相手にプレッシャーをかけたことに対して、悪いことをしたと思っているのか、わびをする気持ちがあるのか、そのことをはっきりとさせる場だ。そのことを素直に謝れよと忠告している。

F : レコーダーは別件。

校長 : レコーダーはセクハラではない。でもパワハラにはなる。

F : 話を改ざんされたとか、いろんな経験を持っているので、離せない。

G : だったら、私にこうやって見せましたよね。6月21日に廊下で。私は、それはものすごく怖かったし、気分が悪かったです。

F : 私も気分が悪かったですよ。セクハラとかいわれてね。

G : いったのは、 H 先生です。私は一切行っていません。

校長 : 『おねえさん』といったことに対して、 G さんに申し訳がないのか、それとも普通のことなのかどっちや。

F : 呼称が出てこなかったことは申し訳ない。

校長 : 呼称とは。

F : 人の名前、或いは職場の慣行上先生とよぶべきだった。この点について

ては、申し訳ない。ただ、記憶が飛んだだけであって、それほどの悪意があったわけではない。しかし、あとでぶつぶついうなどか鬱になるといので、校長に入ってもらいましょうといった。

校長：もう一度言うよ。この内容は全部録音している、この内容を第三者や第四者が聞いたとき、どう判断するか。 N に持って行ってもよい。

F：はい。冗談にせよ、H先生には申し訳ないと思っている。」

(エ) また、F組合員が勤務時間中に着用していたトレーナーについて次のようなやりとりがあった。

「G：生徒がいるとき、負けるな S の俺らが正義のトレーナーを着て、日の丸闘争勝利の扇子、ふんぞり返ってカウンターに座っていた。私は思わず、『なんていう格好ですか』といったのを覚えていますか。私は生徒の味方です。生徒に対して横暴ではないですか。

F：私は S の支援者です。

G：職場でそのようなことをしてもいいのですか。

校長：勤務時間中の組合活動はだめ。

F：組合活動ではない。」

(オ) 続いて、F組合員が、パソコンに新聞を被せてG司書の仕事を中断させるとして、次のようなやりとりがあった。

「G：パソコンでの仕事ができなくていやだった。でも、怖くて言えなかった。朝からパソコンを起動して席を外したときは、『仕事してるんかこれは』、『はい、してます』、『しゃあないなあ』といわれるので、いやだった。仕方ないので、先生がコピーをする午前中は我慢してパソコンでの仕事をあきらめた。本当はしたかった。でも我慢してパソコンでの仕事をしていると、横でコピーの仕事をしながら、私が一番困っている独り言をぶつぶつと言って、気持ちが悪かった。

F：記憶にない。新聞を読むのが私の仕事。

G：覚えていないでしょうが、かなり差別的な発言や相手が聞いて不快に思う発言をぶつぶつとされている。それがいやで去年の夏からしんどくなったんです。それを私は6月21日の6時間目がはじまってからだと思いません。

F：違う。14時15分です。

G：はい。それでいいです。何週間も前から独り言がずっと続くので、1年半我慢してきましたが、もう耐えれなくなりました。精神がおかしくなってきた。(略) 金曜の昼休み、先生がカウンターに座っておられたの

で、別のところで仕事をし、生徒がイートレを出しに来たことに気づきませんでした。そのとき先生に『おねえさん、生徒ですよ』といわれました。それは初めてではなく、前々からいやでした。それでいわれるたびに『おねえさんなんて・・・』と独り言のようにつぶやき、精一杯の不快感を表していました。聞こえなかったのか、たいしたことがないと思われたのか、直らなかったので、もし今度いわれたら、また記憶にないといわれるのがいやなので、その場でいおうと決心していました。だから、その日に生徒の前でしたけども、『先生、おねえさんて、私 G なので、G と言ってください』生徒には『なあー』と冗談っぽくいいました。

F : いや違うなあー。もっととげとげしい言い方だった。

G : まあ、腹が立っていたので、とげとげしくなるでしょう。

F : これは怒っているなと思い、無視していた。

G : それはわかっています。

F : 脚色がある。

G : 更新のたびにいつているので、面談の記録にあると思います。5時間目も我慢した。6時間目は我慢ができなくなって、『先生いい加減独り言をやめてください』といいました。そうすると『何をさっきからいらいら、かりかりしてるんですか。当たらないでください』とおっしゃるので、私はもうここではやっていけないと思いました。それで、先生に『病院へも行ってるんです』といいました。そうすると先生は笑われました、『わははははは』と、それも椅子にのけぞりながらです。それで私は侮辱されたと感じました。

F : それは違うね。あなたが病院とか言い出したから、校長に入ってもらおうといった。

G : 笑ったんですよ、先生。

F : 笑ったことは記憶にないです。

G : またですね。それで私は腹がたったので。

F : そういう敵対的な物の言い方はよくないですよ、だから校長に入ってもらいましょう、といったんです。 」

(カ) 再び、6.21 F 発言について、次のようなやりとりがあった。

「校長：事実はだいたいあっているな。だから、いろんなプレッシャーをかけたことを含めて事実としてあるやろ、F さん。

F : 申し訳ない。そこまでの問題とっていなかった。おねえさんは不定

代名詞、女性の代名詞として使った。申し訳ない、それほど悪気はなかった。」

「校長：要するに H さんに『何番テーブルご指名ですよ』つづけて『おねえさん』ということには連動性がある。

F：別です。

校長：一緒や、同じ職場でいってるんやから。

F：H 先生は記憶がある。名前を呼んだからね。私にも言わせて欲しい。確かによろしくない。H 先生にも冗談でコミュニケーションのレベルで言うたんやけど、『おねえさん』も先ほど言ったように不定代名詞としていった。悪意はないです。よく使ってしまう。She、Lady の意味合いで使っている。申し訳ない。セクシャリティーの観点はございません。その意図もない。だからこれをセクハラと申し立てるのは間違っている。あなたがとげとげしい物の言い方なら、双方応酬になってしまう。円満な解決をするならもうちょっと穏やかな言葉を使った方がいいのではないですか。」

(キ) また、6.21レコーダー問題について、F 組合員は、他の教員からの自分への振る舞いにより普通の環境ではないため、日常的にレコーダーとカメラを持っている旨述べたことについて、次のようなやりとりがあった。

「F：G さんに圧力をかける意図はない。

M：今後 G さんに対してしないということですね。

F：G さんに対してはね。他にはそういう人がいるんでね。

M：G さんに対しては、今後そういう態度を改めてもらえますね。

F：そういうことです。」

「校長：自分のことを言われてるんやで。わかっているの。G さんがレコーダーのことを含めてプレッシャーを感じ精神的に参ったということやで。

F：お互い様です。

M：お互い様とはどういうこと。

F：申し訳ないが G さんには関係ない。今回セクハラと聞いたから校長に入ってもらいましょ、ということです。」

(乙1、証人 F)

カ 平成25年7月26日、校長は F 組合員に対し、7.25誓約書案を提示し、異論があればそれも含めて、同月末までに文書を提出するよう求めた。

7.25誓約書案には、F 組合員が校長宛てに誓約する内容として、次のとおり記載されていた。

「このたび、私は、平成25年7月12日に確認されたように、私の職場である図書室におきまして、下記のごとき相手の人格を無視したような言動により、同じ職場に勤務する職員等に対して大変不愉快な思いをさせてしまいましたことを心より反省しております。

今後は、このような言動（類似する言動を含む）を厳に慎み、校長の指導のもと業務に専念し、学園の関係者とこのようなトラブルを起こさないことを固く誓約いたします。

記

1. 同室の女性司書に向かって『おねえさん』と呼ぶ。
2. 同室の女性司書のパソコンに新聞を被せて仕事を中断させる。
3. 同室の女性司書にレコーダーを突き出し威嚇するような行為をする。
4. 同室の非常勤講師に向かって生徒のいる前で、『～番テーブルさん、ご指名です』と言う。
5. 人に聞こえるぐらいの声で度々、独りごとを言う。
6. 企業名の入った組合闘争の標語入りTシャツを勤務時間中に着たりする。
7. 日の丸入りの扇子をこれ見よがしに振り回す。

以上」

なお、平成25年7月29日、F組合員は校長に対し、口頭で、文書提出の延期を申し入れた。

（甲3、甲21、証人 F ）

キ 平成25年8月3日、校長はF組合員に対し、口頭で、同月22日までに反省的な文書を提出するよう再度求めた。

（甲21、証人 F ）

ク 平成25年8月6日、F組合員は校長に対し、8.6文書を提出した。

8.6文書には、次のとおり記載されていた。

「去る7月26日に貴殿より提出を求められた『誓約書』について、8月22日までに文書提出とのことですが、期日までに作業を終了させることはできません。

再度、延期を申し入れます。

尚、2013年(平成25年)7月25日の『誓約書』案について、下記の通り私は、考えていますのでここに表明をしておきます。

- ①『おねえさん』と呼ぶ件について、不適切な発言であったと認識しております。
- ②パソコンについては、『仕事を中断させる』意図はありません。
- ③レコーダーについては、突き出してはならず、威嚇はしていません。個人的なことで、持っているだけです。

④『I先生、ご指名です、テーブルAまで』については、不適切な発言であったと思います。

⑤独り言については、新聞記事や外国語について、声を出していることもあります。職場のみなさんが、問題があるということであれば、やめます。

⑥企業名の入ったトレーナーや日の丸入り扇子については、今後使用しないようにします。

尚、このトレーナーは、組合闘争とは無関係のものです。

上記①、④について、不適切な発言だと思いますが、セクハラとの認識はありません。」

(甲4、証人 F)

ケ 平成25年8月22日、法人は、F 組合員に対し、就業規則第6条に基づき、法人内の稟議によって本件異動発令を決定した。

なお、8.22稟議書には、下記の記載があった。

(ア) 異動事由として「教職員に対する不適切な発言があったため」として、F 組合員のセクハラ発言等があった事実、合意書違反があった事実に基づき、7.12 話し合いを行った上で、F 組合員からセクハラの手方相手に謝罪する場を与えたにもかかわらず、その場で謝罪するどころか、さらにセクハラの手方相手に精神的なダメージを与えるに至った旨、この間、校長を通じ、組合にも相談するよう示唆したにもかかわらず、組合からの申入れもなかった旨、セクハラ言動の問題と、その後の真摯な反省がないという事実を踏まえつつ、図書館という学校教育の現場に F 組合員を配置しておく生徒、保護者への悪影響が懸念されることから、同人の業務適性にも留意した上で、事務職員への変更と管理室への異動を命じる旨記載されていた。

(イ) 異動先として「法人事務局総務部(管理室)」、給与について「教育職員給料表 81号俸」から「事務職員給料表 4 等級③ 165号俸」に適用を変更する旨記載されていた。

法人は、F 組合員の給与については、教育職員の本俸月額「81号俸 418,775円」の直近上位の額に相当する事務職員の本俸月額「165号俸 421,143円」を適用、算出したものであり、平成26年4月には、本俸月額「169号俸 424,719円」を適用し昇給させ、今後の昇給幅については、同じ間差で上げていくとしている。

なお、F 組合員が、仮に事務職員ないし教育職員として、毎年12か月を下回らない期間を良好な成績で勤務したと仮定し昇給していく場合の本俸月額をみると、次のとおりである。

	平成25年4月	平成26年4月	平成27年4月	平成28年4月	平成29年4月	平成30年4月	平成31年4月
事務職員	421,143	424,719	428,295	431,871	435,447	439,023	442,599
教育職員	418,775	429,678	440,408	450,822	461,084	470,944	478,940

(甲10、甲11、乙3、乙5、乙6、乙7、乙8、証人 J)

コ 平成25年9月2日、法人は F 組合員に対し、同月1日付け「辞令」と題する書面を交付し、本件異動発令を行った。

同書面には、「 P 事務職員 に変更する 法人事務局 総務部 施設担当 勤務を命ずる」と記載されていた。

(甲5)

(4) 9.7団交申入れ以後の経過

ア 組合は法人に対し、9.7団交申入れを行い、平成25年9月30日、組合と法人との間で、9.30団交が開催された。その内容は、次のとおりである。

組合は法人に対し、ある程度修復すれば、F 組合員を元の職場に戻せると考えており、6.21発言(i)、7.12話合いでの態度、8.6文書での認識が問題で、これらの問題がクリアされればよいか尋ね、同人の職種の変更は大きな労働条件変更の問題であり、給与の不利益変更になると思われる旨述べた。

法人は、女性職員におねえさんとは、飲み屋でいるような、女性を嘲笑するようなセクハラ発言であって女性蔑視、人権侵害行為であり、今後生徒・保護者の前に F 組合員を出せない旨、F 組合員は文書・言葉では謝っているが、心から謝っているようには思えない旨、同人の独り言やレコーダーを持っていることで、G 司書が病気になって診断書を提出している旨、今後生徒・保護者ともトラブルを起こさないところとして施設課管理室に異動させた旨、日常的な明らかに大きな、合意書に反するトラブルである旨述べた。

F 組合員は、自分は謝るべきところは謝っている旨、8.6文書は、十分反省的な内容を含んでいる旨、日常的にというのが平成25年6月21日より前に批判や指摘を受けたことがない旨、自分は G 司書の上位権限者ではない旨述べた。また、組合は、G 司書が F 組合員に指示を出す状態ならば、いわゆる労働者派遣法に違反する状態であって、法人側にも勘違いがあり適正な人事配置ではないように思う旨述べた。

なお、G 司書が法人に提出した平成25年8月2日付け精神保健指定医の診断書には、同人の病名は抑うつ状態で、職場環境などのストレスにより同年6月28日より通院中である旨、同年8月1日から同月30日まで自宅療養が必要である旨

記載されていた。

(甲6、甲14、乙4)

イ F 組合員は組合に対し、10.7意見書を提出し、組合から法人に対し本件異動発令が早期に撤回されるよう申入れを行うことを依頼した。

10.7意見書には、F 組合員は、すでに7.12話合いの場で口頭で謝罪を済ませており、8.6文書においても、不適切なものに関しては反省的な文言にて表現しているが、法人や G 司書の主張と異なるものに対しては意見として抗弁する旨記載した上で、①6.21発言(ii)については、H 講師からの抗議はない旨、この発言自体にセクシャリティの視点は存在せず、H 講師との間で謝罪も示談も済ませ誤解は解かれている旨、この発言に関しては、G 司書に直接謝罪する必要も、法人に誓約する必要もないと考えている旨、②6.21発言(i)については、「おねえさん」という言葉自体は姉妹を意味する「ねえ」に接頭辞「お」、接尾辞「さん」を付加した基本的には丁寧語・敬語の範疇であり、自分は年齢・親族関係を不問で、不定女性代名詞として、「おねえさん」を使用することがあり、同様に「おにいさん」もジェンダーを入れ替えるだけで、同じことと考えている旨、今回の場合、氏名失念が原因であり、それに対する G 司書の激怒が発端だが、不快といわれるのならば不適切ではあったと認め、謝罪し、今後は改める旨、しかしながら「飲み屋でいるような、女性を嘲笑するような」という法人の発想・解釈には、到底同意できず、セクハラ冤罪であり、人権侵害とは針小棒大、強引な申立てだと感じている旨記載されていた。

(甲8)

ウ 平成25年10月29日、組合は法人に対し、10.29要求書及び参考のため添付するとして10.7意見書を併せて送付した。

10.29要求書において、組合は、F 組合員の労働条件の不利益変更になるようなことを認める訳にはいかず、本件異動発令を撤回し、司書教諭と同等の地位若しくはそれ以上の地位の職場を複数用意し提案することを要求するとともに、同人の勤務職場については、「出来るだけ生徒たちとの接触が少ない職場」であっても了解するつもりであるとして、法人の回答を求めた。

(甲7)

エ 平成25年11月11日、法人は組合に対し、10.29要求書に対する回答として、11.11回答書を送付した。11.11回答書には次のとおり記載されていた。

「2013年6月21日に Q 図書室で発生いたしました今回の問題となっているトラブルは、9月30日に行いました団体交渉においても申し上げましたとおり、全て F 氏の言動に起因するものでございます。

その言動の一つとして、同じ職場に従事する女性司書に向かって日常的に『おねえさん』と呼び、しかも生徒の前でも同様に振る舞い、女性非常勤講師には、『ご指名です。テーブル～です。』というようなハレンチな発言もしています。このようなセクシャルハラスメント的言動は、学校職員として許されるべきものではありません。その上、同司書は、このような F 氏の日常的な言動により精神疾患にも陥りました。

その一方で、F 氏の『意見書』を拝見しますと、7月12日に校長室で行った話し合いの場における彼自身の発言と同様に、自己弁護の色が濃く、反省の色が見られず、相手への責任転嫁をも含まれている始末です。

今回の配置転換は、本学園が、F 氏のセクシャルハラスメント的言動という大きな問題と、それに対する真摯な反省がないことという事情を踏まえましても、なお、F 氏の雇用確保のために、どうにか勤務できる部署を見つけるとの配慮をして収めたものでございます。また、担当する部署の賃金等になることも当然のことであります。

したがって、学園といたしましては、9月に決定した F 氏の配置転換について、これ以上の手立てがございません。』

(甲9)

2 本件異動発令は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

(1) 組合は、6.21 F 発言に不適切な点はあったが、F 組合員は反省し謝罪しているにもかかわらず、法人が本件異動発令を行ったことは、法人の組合嫌悪から生じたものであり、同人が組合員であるが故の不利益取扱いである旨主張するのに対し、法人は、本件異動発令は合理的理由のあるものであり、組合員であるという地位に着目して行った差別的対応ではなく、F 組合員に不利益のないよう最大限の努力をしている旨主張する。

(2) 本件異動発令により F 組合員に不利益が生じたかについてみると、前記1(2)ア、(3)ケ(イ)、コ認定によると、本件異動発令の結果、同人は英語専任教諭として採用されたにもかかわらず、事務職員への職種変更により教諭としての身分を失うこと、さらに、同人の給与の取扱いについて、事務職員の給料表の適用になるものの、法人は、当初、教育職員時の本俸月額直近上位の額に相当する本俸月額を適用していることが認められ、法人が一定の配慮をしているとはいえるが、事務職員として昇給していく場合、教育職員でいる場合と比較すると、将来に向けて昇給額が低くなるということがそれぞれ認められ、本件異動発令により F 組合員に不利益が生じることは明らかである。

したがって、このような不利益変更を伴う本件異動発令が組合員であるが故に行われたものであるか否かについて、具体的に検討する。

(3) まず、本件異動発令の理由についてみる。

ア 法人は、本件異動発令の理由として、6.21 F 発言等の言動について真摯な反省が窺われず、今後も同種の言動を繰り返す恐れが非常に高いことから、図書館という生徒と接触のある職場に F 組合員を配置しておくことは、教育機関である法人としては是認できない旨主張する。

イ 前記1(1)ア認定のとおり、法人の就業規則には、「教職員には、業務上の都合により配転、転勤、派遣、出向等の異動並びに職種の異動を命じることがある。」「前項の異動を命ぜられたときは、正当な理由なくこれを拒むことはできない。」と定められていることから、法人は、業務上の必要がある場合には、人事異動を命じることができる。前提事実及び前記1(2)ウからオ認定によると、F組合員は、同人が、生徒、教職員等とトラブルを起こさないことを、二度にわたって、法人に対し約することで教育職員として図書室に勤務するに至ったことが認められる。

6.21 F 発言は、このような経過のある中で G 司書及び H 講師に対して行われた不適切発言であるのみならず、前記1(3)ア認定によると、同発言は、図書室において、生徒の前で行われたことが認められ、高等学校、中学校という教育現場において行われた発言であることを鑑みると、F組合員を生徒と接触の多い職場に配置しておくことは是認できないと法人が判断したことをもって不当とはいえない。

ウ この点、組合は、6.21発言(i)については、日常的な発言ではなく、あったとしても数度であり、7.12話合いにおいて、G 司書に対し謝罪している旨、10.7意見書では謝罪と改善表明をし、G 司書の指摘後、F組合員は、反省も謝罪もしており、不適切発言もない旨、6.21発言(ii)については、客観的には、間違った発言ではなく、セクハラ、パワハラではない旨、6.24話合いで H 講師に謝罪し解決している旨主張する。

確かに、6.21発言(i)について、F組合員は、G 司書に対し申し訳ないと発言していることは認められるが、その内容をみると、前記1(3)オ(イ)、(ウ)、(4)イ認定のとおり、7.12話合いで、「一度だけではないでしょ。」との G 司書の問いかけに対し、F組合員は、「申し訳ない、覚えていない。私は記憶力が悪い。名前が飛んでしまうんだ。」「呼称が出てこなかったことは申し訳ない。」と答え、10.7意見書においては、「おねえさん」という言葉自体は基本的には丁寧語・敬語の範疇であり、自分は年齢・親族関係を不問で、不定女性代名詞として、「お

ねえさん」を使用することがあり、今回の場合、氏名失念が原因であり、それに対する G 司書の激怒が発端だが、不快といわれるのならば不適切ではあったと認め、謝罪し、今後は改める旨、しかしながら「飲み屋でいるような、女性を嘲笑するような」という法人の発想・解釈には、到底同意できず、セクハラ冤罪である旨記載していることが認められる。

また、6.21発言(ii)については、前記1(3)エ、(4)イ認定のとおり、6.24話合いにおいて、F 組合員は、H 講師に対し、申し訳ない、冗談は今度から気を付ける旨述べたことが認められるが、10.7意見書において、この発言自体にセクシャリティの視点は存在せず、H 講師との間で謝罪も示談も済ませ誤解は解かれている旨、この発言に関しては、G 司書に直接謝罪する必要も、法人に誓約する必要もないと考えている旨記載していることが認められる。

このような F 組合員の対応をみると、6.21発言(i)については、G 司書に「おねえさん」といった頻度は記憶力が悪いので覚えていない、「おねえさん」という言葉自体は基本的には丁寧語・敬語の範疇であるとし、不快といわれるのならば不適切ではあったと認め、謝罪し、今後は改めるとしながら法人の解釈には到底同意できず、セクハラ冤罪であるとし、6.21発言(ii)については、H 講師への謝罪で解決しており法人に誓約する必要はないとするものであり、F 組合員に真摯な反省がなく、同人は今後も同種の言動を繰り返すおそれが非常に高いと判断した旨の法人の主張は理解できるところである。

エ したがって、法人が、F 組合員に対し、本件異動発令を行ったことには相当の理由があるといえる。

(4) 次に、組合は、法人の組合に対する嫌悪の表れとして①校長の態度が急変したこと、②7.25誓約書案で“してはならないこと”として、「組合活動ではない」と主張している内容を書かせようとしたこと、③7.12話合いの前提は、G 司書報告による F 組合員に対する決めつけであったこと、④8.22稟議書における本件異動発令の理由は F 組合員の処分ありきのものであったことを挙げ、本件異動発令は、法人の組合嫌悪から生じたものである旨主張するので、それぞれについてみる。

ア 校長の態度が急変したこと。

前記1(3)カ、キ認定のとおり、平成25年7月26日、校長は、F 組合員に対し、7.25誓約書案を提示し、異論があればそれも含めて、同月末までに文書を提出するよう求めたこと、同年8月3日、口頭で、同月22日までに反省的な文書を提出するよう再度求めたことが認められる。

組合は、これをもって校長の態度の急変であるとし、組合との交渉などを嫌悪した法人理事長らの判断によるもので、この急変の結果、校長の解決努力が消滅

した旨、一方的な本件異動発令は、労使関係のある職場での問題解決を図らず、組合嫌悪の態様としての強硬策であった旨主張する。

しかしながら、校長が F 組合員に対し、平成25年8月3日の発言で反省的な文書を提出するよう発言したといっても、同年7月26日に提示した7.25誓約書案がすでに反省的な内容を含むものであり、異論は認めないと発言したわけでもないので、同年8月3日の発言を捉えて校長の態度が急変したとはいえない。また、校長は、当初、平成25年7月末までとしていた文書提出期限を、同年8月22日までに延期した上で、文書の提出を求めているにすぎず、これらの発言から、本件異動発令により、校長が一転して組合嫌悪の態様としての強硬策をとったとはいえない。

イ 7.25誓約書案で“してはならないこと”として、「組合活動ではない」と主張している内容を書かせようとしたこと。

組合は、F 組合員がトレーナーの着用については「組合活動ではない」と主張しているのに、G 司書の報告を受け、誓約書に書かせようとする校長の行為そのものが、組合嫌悪の表れである旨主張する。

確かに、前記1(3)オ(エ)、カ認定のとおり、7.12話合いにおいて、F 組合員が勤務時間中に着用していたトレーナーについて、校長が勤務時間中の組合活動はだめと述べたのに対し、F 組合員が組合活動ではないと述べたこと、7.25誓約書案に、F 組合員が厳に慎むことを校長宛てに誓約する内容として、「企業名の入った組合闘争の標語入りTシャツを勤務時間中に着たりする。」の記載があることが認められる。

しかしながら、何らかのスローガンの入ったトレーナーの着用が組合活動に当たるかはともかくとして、前記1(1)ア認定のとおり、就業規則第22条によれば、教職員は「所定の服装あるいは社会人として業務遂行に相応しい服装」をするよう規定されているところ、学校職場で勤務中に着用する衣服について法人が意見を持つこと自体を否定することができないのは当然であり、法人は、F 組合員に異論があればそれも含めて、文書を提出するよう求めているのであるから、校長の行為そのものが、組合嫌悪の表れであるとはいえない。

ウ 7.12話合いの前提は、G 司書報告による F 組合員に対する決めつけであったこと。

組合の主張は、①6.21発言(i)の「おねえさん」発言は日常的ではなかったこと、② F 組合員は G 司書から、独り言を止めるようお願いされたのではなく、「ぶつぶつ言うな」という罵声をあびたこと、③ F 組合員は G 司書にレコーダーを突きつけてはおらず、過去暴力教諭から暴行を受けたため自己防衛のため

に持っていただけであること、④6.21発言(ii)で H 講師が F 組合員に抗議した事実はないことなどを挙げ、これら事実とは異なる G 司書の報告を7.12話合いの前提としたのは、法人が組合を嫌悪するが故であるとの主張と史料する。

しかしながら、前記1(3)イ認定によると、7.12話合いは、そもそも、G 司書の F 組合員への訴えをきっかけとして、F 組合員の要請により開かれたものであって、G 司書の訴えをもとに7.12話合いが進行するのは F 組合員にとっても自明のことであったといえる。したがって、仮に、G 司書の訴えに事実と異なる点があったとしても、それをもって、7.12話合いの前提が、組合を嫌悪するが故の法人の決めつけであったとはいえない。

なお、上記①の主張については、前記1(3)オ(イ)認定によれば、7.12 F 発言として、「おねえさん」といった頻度は記憶力が悪いので覚えていない旨述べたことが認められることから、信憑性に欠けるものといわざるをえない。

また、上記③の主張についても、前記1(3)オ(キ)認定によれば、7.12話合いにおいて、6.21レコーダー問題について G 司書に圧力をかける意図はないとする F 組合員に対し、M 部長が「今後 G さんに対してしないということですね。」と問いかけたところ、F 組合員は、「G さんに対してはね。他にはそういう人がいるんでね。」と答え、さらに、M 部長が「G さんに対しては、今後そういう態度を改めてもらえますね。」と述べたところ、F 組合員は「そういうことです。」と答えたことが認められることから、少なくとも、F 組合員が G 司書に対してレコーダーを見せたことは容易に推認でき、F 組合員は G 司書にレコーダーを突きつけてはおらず、自己防衛のために持っていただけである旨の組合の主張自体にわかに信用できない。

エ 8.22稟議書における本件異動発令の理由について

組合は、① F 組合員の「不適切発言」については、組合も F 組合員から相談を受け、校長の指導のもとに謝罪・改善の方向にあったのに、法人理事会の急変指示・命令により、校長の指導を離れたのであるから、F 組合員の合意書違反は成立しないこと、② F 組合員の行った言動で生徒、保護者から何の訴えも苦情も、法人が経済的不利益を受けたとの事実もなく、F 組合員は、「不適切発言」の指摘後、謝罪と改善を行っているので、生徒・保護者に悪影響があるとの懸念は発生しないことを挙げ、これら8.22稟議書における本件異動発令の理由については、F 組合員の処分ありきの法人理事会の組合嫌悪態様である旨主張する。

前記1(3)ケ(ア)認定のとおり、8.22稟議書には、F 組合員に合意書違反があった事実に基づき、7.12話合いを行った上で謝罪する場を与えたにもかかわらず

ず、その場で謝罪しなかった旨、図書館という学校教育の現場に同人を配置しておくこと生徒、保護者への悪影響が懸念される旨の記載が認められる。

しかしながら、6.21 F 発言等の言動について真摯な反省が窺われず、F 組合員は今後も同種の言動を繰り返すおそれが非常に高いと判断した旨の法人の主張が理解できるものであることは前記(3)判断のとおりであるから、8.22稟議書に記載のこれらの点を捉え、法人理事会の F 組合員の処分ありきの組合嫌悪態様であったとはいえない。

オ したがって、組合が主張するいずれの点についても、法人が組合を嫌悪している証左になるとは認められず、組合の主張は採用できない。

(5) 以上のとおりであるから、本件異動発令は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとはいえず、本件申立てを棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成27年2月6日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印