

# 命 令 書

申 立 人 派遣ユニオン  
執行委員長 X 1

被申立人 学校法人石川学園  
理 事 長 Y 1

上記当事者間の都労委平成25年不第113号事件について、当委員会は、平成27年6月16日第1636回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同水町勇一郎、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同平沢郁子、同野田博、同菊池馨実、同櫻井敬子、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人学校法人石川学園は、朝礼において、申立人派遣ユニオン及びその組合活動を批判し、中傷する発言をするなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人法人は、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、被申立人法人内の教職員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

派遣ユニオン

執行委員長 X 1 殿

学校法人石川学園

理事長 Y 1

当法人が、平成25年9月13日、同月30日及び11月18日の朝礼において、貴組合及び貴組合の組合活動を批判し、中傷したことは、東京都労働委員会において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、文書を交付した日又は掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人法人は、前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 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

X 2 (以下「X 2」という。)は、被申立人学校法人石川学園(以下「法人」という。)が設置する専修学校横浜デザイン学院(以下「学院」という。)で平成20年4月1日から非常勤講師、21年4月1日からは常勤講師として勤務していた。

24年11月27日、法人は、X 2に対し、同人の勤務態度不良等を理由として、12月31日付けでの解雇(以下「本件解雇」という。)を通告した。

12月6日、X 2は申立人派遣ユニオン(以下「組合」という。)に加入し、組合が本件解雇の撤回を求めたところ、法人は、25年1月11日の団体交渉で、本件解雇を撤回した。

その後、9月12日、組合がハラスメント相談窓口に関する団体交渉を申し入れたところ、同月13日、同月30日及び11月18日における教職員が参加する朝礼の場で、Y 1 理事長兼学院長(以下「Y 1 理事長」とい

う。)及び Y 2 事務局長(以下「Y 2 事務局長」という。)が、「大切な時期に・・・団体交渉を持ってくることで自分がいったいどうなのかなと・・・。」、「労働組合みたいなことをやるのはやめてほしいよ。」、「組合とか外部の組合とかろくでもないのやっている。」、「自分のことしか考えないわがままなやつがいるわけですよ。」等の発言を行った(以下、併せて「本件発言」という。)

本件は、本件発言が組合の運営に対する支配介入に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の要旨

- (1) 法人は、朝礼において組合を中傷するなどの支配介入を行わないこと。
- (2) 謝罪文の手交及び掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 被申立人法人は、肩書地において、学院及び杉之子幼稚園を運営する学校法人であり、本件申立時の学院における従業員数は、常勤と非常勤の教職員を併せて約100名である。

学院には、高等専修学校である高等課程と専門学校である専門課程とが設置され、専門課程には、本科であるファッションデザイン科、ビジュアルデザイン科、マンガ科及び総合日本語科と別科である日本語学科とがある。学院長はY 1 理事長が兼任していた。また、学院の事務を取り仕切る立場にあったのはY 2 事務局長であり、同人は団体交渉における法人側交渉員であった。

【乙21・22】

- (2) 申立人組合は、契約社員や派遣労働者等を中心に構成されるいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約300名である。

### 2 X 2 の勤務状況

- (1) X 2 の雇用契約と職務内容

X 2 は、20年4月1日から21年3月31日まで、高等課程及び専門課程の非常勤講師として、デッサン等の講義を担当していた。

21年4月1日、X 2 は、常勤講師として、法人と1年間の雇用契約を

締結した。当時の X 2 の職務内容は、教務部課長補佐、高等課程デザイン科主任となっていた。22年4月1日以降、X 2 と法人とは、4月1日から翌年3月31日までの1年ごとの雇用契約を更新してきた。

【乙6・7・8・9・10】

(2) X 2 の問題行為

① 22年3月の問題行為

22年3月19日、X 2 は、法人に対し、教職員回覧の書類に不必要な書き込みをしたことについて、以下の要旨の「詫び状」を提出した。

ア 重要書類に不必要な書き込みをしたことは軽率な行為で、大変申し訳ないことをした。

イ 今後は気を引き締めて軽率な行動や発言を控える。

【乙13】

② 23年2月の問題行為

23年2月15日、X 2 は、法人に対し、以下の要旨の「詫び状」を提出した。

ア 2月9日の職員会議の席上、Y 1 理事長の発言を遮ったことが不遜であるとして、Y 1 理事長から退席を命じられた。

イ 2月10日、Y 1 理事長から呼び出され、他にも目に余る点がある、目上や上長に対しての礼節に欠けた態度や仕事に対する泣き言や消極性など、職員として不適正かつ社会人として常識に欠けているなどと指摘を受けた。

ウ Y 1 理事長を始め他の職員の意気を削ぐような非礼の態度の数々をお詫びする。気を引き締め、軽率な判断と発言を控えた慎重な行動をすべく努力する。

【乙13】

(3) X 2 の解雇に至る経緯

24年11月9日、自由な服装で勤務を行うカジュアルデーであったことから、X 2 がネクタイを着用しないスーツ姿で勤務していたところ、Y 1 理事長は、X 2 を理事長室に呼び、「何だ、その服装は。」、「だらしない。」、「クビだ。」などと叱責した。

なお、Y1 理事長は、従前にも、女性職員の服装について、「キャバクラで働くようなかっこうしやがって。」「そんなやつはキャバクラで働けばいい。」、男性職員の服装について、「何だ、そのベルトは。」などと叱責したことがあった。

【1審p4・44】

(4) X2 に対する解雇通知

11月27日、法人は、X2 に対し、以下の要旨を内容とする解雇通知書により、本件解雇を通告した。

- ① 勤務態度や服装等について口頭で注意を喚起してきたが、一向に改善させようとする姿勢が見えない。
- ② これは、教職員就業規則第11条「サービスの原則」及び第12条「遵守事項」に抵触する行為であるが、それ以前に社会人としての常識であり、当然に身に付けておくべきものである。
- ③ 数々の指導に対する詫言状が提出されているが、同じ過ちを繰り返し、今回は反省の態度さえ見せていない。反省の言葉と具体的な行動があるものと期待していたが、一切なかった。
- ④ 以上の理由により、12月31日をもって解雇とする。

なお、法人の定める教職員就業規則には、以下の規程がある。

第11条（サービスの原則）

教職員は、学園の基本理念の実現に向け、業務の正常な運営を図るため、関係法令、諸規則を守り、所属長の指示・命令に従い、職場の秩序の保持に努め、また、所属長は、教職員の人格を尊重して適切な指導を行い、相互の協力により日常生活を通じて教育目的遂行のため、誠意と愛情を持って職務を全うすること。

2 教育機関に従事する者として、常識と品位を保ち、服装その他身嗜みを整え、明るく澁刺とした態度で勤務に努めること。

（以下略）

第12条（遵守事項）

職務に当たって常に次の事項を守り、職務に精励しなければならない。

(1)ないし(3) (略)

(4) 職場の秩序維持、安全衛生に関する義務

① 職場の秩序・維持及び安全衛生に関し、決められている  
学園の諸規則並びに上司の指示・命令に従うこと。

#### 第35条 (解雇)

次の各号のいずれか1つに該当するときは解雇する。

(1)ないし(2) (略)

(3) 第11条(サービスの原則)、第12条(遵守事項)に定める事項に  
しばしば違反し、注意しても改まらないとき。

(4)ないし(8) (略)

【乙5・12・13、1審p5】

### 3 X2の組合加入と労使関係等

(1) 12月6日、X2は組合に加入し、同月8日、組合は、法人に対し、X2の組合加入を通知するとともに、本件解雇の撤回を求める「団体交渉申入書」を交付した。

【甲1、1審p5、p18～19】

(2) 12月27日、25年1月8日及び同月11日に団体交渉が開催された。

これらの団体交渉には、組合側から X3 書記長及びX2が、法人側からY2事務局長及び Y3 教務部長が出席した。

その結果、組合と法人とは、1月11日付けで、以下の要旨を内容とする協定書を締結した。

① 法人は、本件解雇を撤回する。

② (略)

③ 法人は、X2に対し、1月15日から同月23日まで7日間の出勤停止処分を行う。

④ないし⑧ (略)

⑨ 法人は、速やかに、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの苦情相談窓口を設置する。

(以下略)

【乙15、1審p5・13・19】

#### 4 本件解雇の撤回以降の状況

##### (1) 横浜デザイン学院ユニオンの結成

25年3月9日、組合は、法人に対し、組合の下部組織として横浜デザイン学院ユニオンを結成し、X2が執行委員長に就任したことを通知するとともに、1月11日付協定書で定められたセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントの苦情相談窓口を早急に設置することなどを求める「春闘要求書」を交付した。

##### (2) 団体交渉に至る経緯

組合は、法人に対し、春闘要求に関する団体交渉を3月28日午前11時から開催すること及び3月18日午後5時までに諾否を回答することを要求した。

Y2事務局長は、団体交渉の開催日を4月5日以降にするよう求めるとともに、具体的な候補日は法人から提案する旨を述べた。しかし、4月5日までに法人からの候補日の連絡がなかったため、組合が抗議した結果、団体交渉は同月22日に開催されることとなった。

4月18日、法人は、X2に対し、雇用契約の変更を通知し、同人はデザイン科主任を外され、役職手当が2万円から1万2千円に減額された。

【甲2・3、乙11、1審p6・20】

##### (3) 団体交渉におけるやり取り

4月22日に開催された団体交渉の席上、法人は、組合に対し、杉之子幼稚園に勤務するA職員をハラスメントの相談員に任命したこと、及び相談者の保護や救済方法などの詳細は7月半ばまでに作成する旨を回答した。ハラスメントの相談窓口の設置については、6月25日開催の団体交渉においても協議が行われた。

【1審p6～7・20～21】

#### 5 本件発言

##### (1) 学院における朝礼

学院においては、月曜日から金曜日までの毎朝8時30分から15分程度、常勤教職員及びアルバイトの教員補助が参加する朝礼が行われる。

朝礼は、教職員が日替わりで司会進行を担当して3分間程度のスピー

チを行い、スケジュールの確認や事務局からの事務連絡などが報告された後、Y 1 理事長が 5 分程度の挨拶及び訓示を行い、最後に教育理念を唱和するのが通例となっている。

【乙22、1審p8・44】

(2) 9月13日の発言

① 発言に至る経緯

9月12日、組合は、ハラスメント相談窓口の詳細を策定する期限である7月半ばを相当期間経過したことから、法人に対して、この件に関する団体交渉を10月3日に開催するよう求める「団体交渉申入書」を交付した。

【甲4、1審p7～8・21～22・36～37】

② 発言内容

9月13日の朝礼におけるY 1 理事長及びY 2 事務局長の発言内容（以下、両者の発言を併せて「本件発言①」という。）は、以下のとおりである。

事務連絡の中で、Y 2 事務局長は、「昨日、また組合より団体交渉の連絡が来ました。10月にもう1回交渉したいということなんですが、4月、6月、そして今回。これにかなり時間取られているのは確かです。もちろんそのために費用もかなりかかっているのも事実なんですけれども、正直、やりたくないんです。この仕事のために、1週間から2週間とかなり（時間が）取られます。10月というと大事なものが三つ四つ入っているんですよ。教育委員会からの高等課程の調査の準備、10月25日は教員調査、これも文科省の方に提出しなければならない、Aさんの方で高等と専門のカリキュラムをやっている、10月1日には入学生が入ってくる。こういう大切な時期に、正直、X 2 さんおわかりだと思っんですけど、団体交渉持ってくることで自分がいったいどうなのかなと・・・。」と発言した。

これに対し、X 2 が「それはそれでしょう。」と発言したところ、Y 2 事務局長は、「ま、それはいいんだけど、この人数見れば分か



るとおり、やるのは誰かと。私しかいないじゃないですか。でね、すごく憤りを感じているのは確か。」と応答した。

このY2事務局長の発言を受けて、Y1理事長は、「Y2、もういい。・・・誰が稼いでんだとな。『小人閑居して不善をなす』と。暇な人間はろくなことしない。いいよそんなの。」と述べた。

そしてY2事務局長は、「まあ、やるかやらないかは、皆さんに相談させていただきたいと思えますけれども。」と述べた。

【甲8・11、1審p8～10・22・33～34・38～40・46～47・49】

(3) 9月30日の発言

9月30日の朝礼において、Y1理事長は、学校が学生の安全面等において責任を問われ得る旨を述べた上で、「学校で勤めてるってのは、労働者じゃないの。わりいけど。これはもっと尊い仕事ってことなんだよ。学校の中に労働観念を、労働組合みたいなことをやるのはやめてほしいよ。」と発言した（以下「本件発言②」という。）。

【甲9・11、1審p10・22・45・50～53】

(4) 9月13日及び同月30日の発言を受けた労使のやり取り

① 組合の抗議

10月10日、組合は、法人に対し、9月13日及び同月30日の朝礼において組合を誹謗中傷したことに抗議し、謝罪することを求める「抗議及び申入書」を交付した。

【甲5、1審p10～11・23・54】

② 組合の抗議に対する法人の回答

10月15日、法人は、組合に対して、「申入書に関するご返事の件」と題する書面を交付した。この書面には、「学校という教育現場には組合は不似合いと考えております。」、「職場全体が和の精神でがっちり固まった組織であれば、組合は必要ないと思っております。」、「ご丁寧に謝罪文まで考えていただき有難うございます。謝罪するつもりはありませんので、謝罪文のご教授は無用です。」などと記載されていた。

【甲6、1審p12・23】

③ 11月5日開催の団体交渉とその後のやり取り

11月5日の団体交渉で、Y2事務局長は、9月13日の発言について「忙しくて体調がおかしく、このようなことを話したかもしれない。」と述べたが、「謝罪するつもりはない。」と回答した。

組合が、「謝罪をしないのであれば、労働委員会で争うことにしましょう。」と述べたところ、Y2事務局長は、「理事長と相談して今週中に回答する。」と述べた。

後日、Y2事務局長は、組合に対し、謝罪できない旨を回答した。

【甲7、1審p23～24、37～38】

(5) 11月18日の発言

11月18日の朝礼において、Y1理事長は、学校が信頼を失うことは存亡の危機に至ることもある旨を述べた上で、「今、先生の力がすごく弱くなっている。それは何かというと、組合とか外部の組合とか、ろくでもないのやってるわけですよ。変な話だけど、自分のことしか考えないわがままなやつがいるわけですよ。」と発言した（以下「本件発言③」という。）。

【甲10・11、1審p11・24・31・46・53～54・56～57】

6 本件不当労働行為救済申立てとその後の状況

(1) 本件不当労働行為救済申立て

12月17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。

【当委員会に顕著な事実】

(2) X2の解雇

本件審査係属中の26年10月14日、法人は、X2のハラスメント等を理由として同人を解雇した。

11月25日、組合は、当委員会に対し、本件の審査係属中は、立証活動を困難にするようなX2の解雇を留保（撤回）するよう法人に勧告することを求める実効確保の措置申立てを行った。

27年1月26日、当委員会は、三者委員名義で、組合及び法人に対し、「本件が当委員会に係属していることに鑑み、労使双方とも紛争の拡大

防止に努められたい。」旨の口頭要望を行った。

なお、26年12月24日、X2は、解雇が無効であるとして横浜地方裁判所（以下「横浜地裁」という。）に労働審判（平成26年（労）第250号）を申し立てた。27年2月5日、横浜地裁は、X2が、法人に対し労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する旨の審判を行った。これに対し法人が異議を申し立てたため、本件結審日現在、横浜地裁において訴訟が係属中である。

【当委員会に顕著な事実】

### 第3 判断

#### 1 申立人組合の主張

X2は、法人におけるただ1名の組合員であり、ほぼ全教職員が集まる朝礼の場で、Y1理事長らに中傷され、やり玉に挙げられた。

朝礼におけるY1理事長及びY2事務局長の威圧的な発言により、法人に勤務する非組合員が組合との関わりを避けるようになり、非組合員の組合加入が阻害された。

Y1理事長らが、朝礼で、組合を中傷し、組合への嫌悪感を明らかにしたことは、組合活動に対する支配介入に当たる。

#### 2 被申立人法人の主張

(1) 使用者にも憲法上の権利として言論の自由が保障されており、使用者が、労働組合のあり方や活動に関する一般的見解として個人的意見を表明すること自体は直ちに支配介入の不法行為を構成するものではない。

使用者の言論が組合に対する支配介入に該当するのは、あくまでも、当該言論が組合員に対し威嚇的效果を与え、組合の組織・運営及び活動に影響を及ぼすような場合である。

本件発言は、過去の判例や命令と比較しても威嚇的效果を与えたり、組合の組織・運営及び活動に影響を及ぼすものではない。

(2) 本件発言は、何ら組合を中傷するものではないこと

Y1理事長は、自身の見解として、朝礼の場で「労働組合」についての否定的な意見を述べたにすぎず、組合を中傷したり、明示・黙示を問わず組合の信用を低下させる言動をしたことは一切ない。

- (3) 本件発言は、組合の組織及び運営に影響を及ぼすものではないこと  
本件発言は、組合の組織・運営には一切言及しておらず、組合の組織・運営に支障を生じさせるようなものではない。  
また、本件発言は、X2に対し脱退を働きかけたものでも、同人に不利益を示唆するものでもない。さらに、組合への新規加入を阻止するものでもない。
- (4) 本件発言は、組合の活動に影響を及ぼすものではないこと  
本件発言は、組合の活動について一切言及しておらず、組合の活動に支障を生じさせるようなものではない。  
本件発言①において、Y2事務局長が団体交渉の日程について法人側の事情も考慮してもらいたい旨の苦言を呈したことがあるのみである。  
また、法人は、団体交渉に誠実に応じており、その交渉内容等を朝礼の場を含め、団体交渉以外の場で言及したことはない。
- (5) 救済の必要性がないこと  
法人が朝礼の場において「労働組合」に言及することを自粛していること、本件審査手続において、本件発言に遺憾の意を示すこと等を内容とする和解に応ずる用意があることを明らかにしていることから、救済の必要性はない。

### 3 当委員会の判断

- (1) 法人は、使用者にも言論の自由があるとした上で、本件発言は組合を中傷するものではなく、組合の組織・運営及び活動に影響を及ぼすものではなく、支配介入に該当しないと主張するので、以下、本件発言についてそれぞれ検討する。

#### ① 本件発言①について

本件発言①は、組合が団体交渉を申し入れた翌日の朝礼における発言である。

この団体交渉の申入れについて、Y2事務局長は、「正直、やりたくないんです。」「こういう大切な時期に、・・・団体交渉持ってくること自体がいったいどうなのかなと・・・。」(第2、5(2)②)と述べている。この発言は、組合の団体交渉の申入れを批判するもの

といえる。

さらに、Y2事務局長は「すごく憤りを感じているのは確か。」と述べ（第2、5(2)②）、団体交渉を申し入れた組合及びX2に対して不満を持ち、「憤り」の感情を有していることを明言している。

そして、Y2事務局長の発言を受けたY1理事長も「『小人閑居して不善をなす』と。暇な人間は、ろくなことしない」と述べている（第2、5(2)②）。この発言は、X2が「小人」、「暇な人間」であり、団体交渉の申入れが「不善」であり、「ろくなこと」でないとして組合を中傷しているものといわざるを得ない。

このように、本件発言①は、日程調整に関する苦言にとどまらず、教職員の面前で組合の団体交渉の申入れを批判し中傷するとともに、朝礼に出席した教職員に組合への不信感を抱かせるものである。

#### ② 本件発言②について

本件発言②において、Y1理事長は、「労働組合みたいなことをやるのはやめてほしいよ。」と述べている（第2、5(3)）。この発言は、教職員の面前で組合とその活動を批判するとともに、教職員に組合への不信感を抱かせるものである。

#### ③ 本件発言③について

本件発言③において、Y1理事長は、「・・・組合とか外部の組合とか、ろくでもないのやってるわけですよ。・・・自分のことしか考えないわがままなやつがいるわけですよ。」と述べている（第2、5(5)）。この発言は、教職員の面前で、組合及びX2を「ろくでもない」、「自分のことしか考えないわがままなやつ」と中傷するとともに、教職員に組合への不信感を抱かせるものである。

(2) このように、本件発言は、組合及び団体交渉の申入れ等の組合活動を批判し、中傷するものであるとともに、朝礼に出席した教職員に組合への不信感を抱かせるものである。

そして、本件発言は、法人の代表者であり学院長であるY1理事長及び学院の事務全体を取り仕切る立場にあったY2事務局長が、教職員が多数参加する朝礼の場において行ったものである。

このような状況下において、組合を批判し、中傷することは、組合の活動を抑制するものであるし、教職員に組合への不信感を抱かせ、ひいては組合加入等を阻害し得るものであるから、組合の組織・運営や活動に対して影響を及ぼすものであることは明らかである。

これらのことから、法人の主張する使用者の言論の自由があるにしてもなお、本件発言は組合の運営に対する支配介入に該当する。

### (3) 救済の必要性について

法人は、朝礼の場において「労働組合」について言及することを自粛していること、本件審査手続において、本件発言に遺憾の意を示すこと等を内容とする和解に応ずる用意があることを明らかにしていることから、救済の必要性が失われたとも主張する。

しかし、和解協議において、本件発言に遺憾の意を示す意向を示したとしても、結果的に和解が成立しなかった以上、そのことを考慮する必要はなく、救済の必要性が失われたものとはいえない。また、朝礼において労働組合に言及することを自粛しているとしても、法人にはこれらの発言が法的に許されないものであるとの自覚がないのであるから、類似の行為の再発の虞がなくなったということとはできない。

### 4 救済方法について

以上のとおり、本件発言は不当労働行為に該当するが、その救済としては、本件発言が他の教職員が出席する朝礼の場において行われていることを考慮し、主文のとおり命ずるものとする。

## 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件発言は、労働組合法第7条第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27年6月16日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一