

命 令 書

申 立 人 埼玉県川越市
X 1 教職員組合連合
中央執行委員長 A1

埼玉県入間郡毛呂山町
X 2 高校教職員組合
執行委員長 A2

被 申 立 人 埼玉県入間郡毛呂山町
学校法人Y
理事長 B1

上記当事者間の埼労委平成26年（不）第1号Y 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年11月10日第905回公益委員会議、同月22日第906回公益委員会議及び同年12月12日第907回公益委員会議において、会長・公益委員小寺智子、公益委員野崎正、同島村和男、同藤本茂及び同設楽あづさが出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人学校法人Y は、下記の文書を本命令書受領の日から15日以内に申立人X 1 教職員組合連合及び同X 2 高校教職員組合に手交しなければならない（下記文書の中の年月日は、手交する日を記載すること）。

記

平成 年 月 日

X 1 教職員組合連合
中央執行委員長 A1 様
X 2 高校教職員組合
執行委員長 A2 様

学校法人 Y
理事長 B1

当法人が行った下記の行為は、埼玉県労働委員会において、労働組合法第7条第2号の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にします。

記

「A2 氏の懲戒処分に関して」を議題として行われた第1回団体交渉から第4回団体交渉までにおいて、貴組合からの平成25年3月29日実施の懲戒会議の議事録（備忘録を含む）の開示要求及びC 高等学校における体罰による懲戒事例に関する説明要求に対して、誠実に対応しなかったこと。

2 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事件の概要

本件は、生徒や保護者に対して行われた体罰に関するアンケートにおいて、申立人X2 高校教職員組合（以下「X2 組合」という。）の執行委員長であるA2 （以下「A2 」という。）から体罰を受けたことがある旨の回答があったことが発端となり、被申立人学校法人Y （以下「学院」という。）が、A2 に対して、平成25年4月1日に懲戒処分及び学級担任外しを行ったことは、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号の不当労働行為に当たるとして、また、X2 組合及び申立人X1 教職員組合連合（以下「X1 」といい、X2 組合及びX1 を「組合ら」と総称する。）と学院との間でA2 の懲戒処分について行われた団体交渉における学院の対応が、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、組合らが救済を申し立てたものである。

第2 申立人らの請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人は、A2 に対して行った平成25年4月1日付けの懲戒処分を取り消さなければならない。
- 2 被申立人は、A2 に対し、学級担任を外すなどの不利益取扱いをしてはならない。
- 3 被申立人は、申立人らが申し入れた団体交渉について、誠実に応じなければならない。

第3 争いのない事実

1 当事者

(1) 申立人

ア X1 は、昭和49年に結成され、肩書地に所在し、埼玉県内にある私立学校の教職員組合及び個人で加盟した組合員で構成される労働組合である。

イ X2 組合は、平成9年に結成され、肩書地に所在し、学院に勤務する教職員で構成され、X1 に加盟している労働組合である。

(2) 被申立人

学院は、埼玉県入間郡毛呂山町にあるC 高等学校、C 中学・高等学校（中高一貫）などを経営する学校法人である。

2 学院における懲戒処分

(1) 学院における就業規則には、懲戒処分の種類として以下の定めがある。

「第46条 前条の懲戒は次の6種とし、その一又は二を併科する。

- (1) 譴責 始末書を取り、将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を取り、1回について平均賃金の1日分の半額以内を減給する。但し、2回以上に亘る場合においては、当該給与支給期の給与総額の10分の1を超えない範囲において減給する。
- (3) 出勤停止 始末書を取り、10日以内の出勤を停止しその期間中の給与を支払わない。
- (4) 昇給停止 始末書を取り、定期に行う昇給を停止する。
- (5) 諭旨退職 退職願いを提出するよう勧告して、これをなさないときは、懲戒解雇する。
- (6) 懲戒解雇 解雇の予告をしないで即時解雇するが行政官庁の認定を受けないときは、労働基準法第20条第1項の解雇の手続きによる。」

(2) C 高等学校の教員に対する体罰を理由とした懲戒処分例として、減給処分及び出勤停止処分はあるが、昇給停止処分は平成25年4月1日にX2 に対して行われたことが初めてであった。昇給停止処分は就業規則上、出勤停止処分より1ランク重い処分である。

3 体罰に関するアンケート

(1) 学院は、埼玉県総務部学事課長（以下、埼玉県総務部学事課については「県学事課」といい、その長を「県学事課長」という。）の依頼に基づき、平成25年3月2日、C 高等学校の3年生とその保護者に対して、同月7日、1・2年生とその保護者に対して、「体罰の実態把握のための

アンケート」(以下「本件アンケート」という。)を実施した。

「体罰を受けたことがある」について「はい」と回答されたアンケート数は、生徒のものが8件、保護者のものが5件であった。

(2) 平成25年6月、学院は、上記(1)と同様のアンケートを、C 中学・高等学校(中高一貫)の生徒に対して実施した。

「体罰を受けたことがある」について「はい」と回答されたアンケート数は、1件であった。

4 本件懲戒処分等に至る経緯

(1) A2 は、平成元年に学院が経営する当時のC 高等学校に就職し、平成2年に専任教諭になり、現在まで学院に勤務している。また、A2 は、平成9年のX2 組合の結成に参加し、平成23年6月から3代目の執行委員長を務めている。

(2) 平成25年3月2日に行われた本件アンケートの中に、当時A2 が担任していた生徒が「A2 先生におこられている時に、先生になぐられた。10ぱつくらい、1月の初め」と記載したものがあつた。これを受けて、同日、B2 教頭(以下「B2 」という。)がA2 に確認したところ、A2 は、時期については12月初旬であるものの記載された事実を認めた。

(3) 平成25年3月21日、学院は、次年度もA2 を学級担任にする旨職員会議で発表した。

(4) 平成25年3月23日、B2 はA2 に対して、始末書の提出を指示し、同月27日、A2 は、B2 に対して、始末書を提出した。

始末書には、おおむね以下の内容が記載されていた。

「昨年の12月の初旬、2階の面談室前に於て(ママ)、私は担任を持つ3年D組の生徒〇〇〇〇(生徒の氏名が記載)君に対して手を挙げてしまいました。感情的になっていたために正確な回数を記憶してはお

りませんが、平手で〇〇（生徒の氏が記載）君の頭部を10回余り叩いたと思います。なぜこのような事を引き起こしてしまったのか、以下経緯を述べます。（中略）校長先生からは常に生徒を大事にする事、体罰は絶対に禁止するとのお話が繰り返しなされている中でこのような事を引き起こしてしまい、深く反省しております。もとより人格を以って生徒と接するべき教職にある者が、このように生徒に暴力を振って（ママ）しまったことは決して許されないことであると私自身痛感しております。（以下略）」

（5）平成25年3月28日、B3 事務局長（以下「B3 」という。）及びB4 教頭（以下「B4 」という。）が、A2 から直接事情を聴取した。

（6）平成25年3月29日、B1 理事長兼C 高等学校校長（以下「理事長・校長」という。）、B3 、B5 校長代行（以下「B5 」という。）、B6 教頭（以下「B6 」という。）、B4 及びB2 が出席して定例会議が開催された（以下「3.29会議」という。）。3.29会議において、A2 の体罰に係る懲戒処分について議論された。

（7）平成25年4月1日、学院は、A2 に対して、同日付けで就業規則第46条に基づき、「平成25年4月の定期昇給を停止する」旨の懲戒処分を行った。

また、同日、学院は、A2 に対して、学級担任を外すことを申し渡した。

（8）平成25年3月及び同年6月に行われたアンケートを契機として、懲戒処分を受けた者や学級担任を外された者はA2 だけである。

5 団体交渉等について

（1）X2 組合は、学院に対して、2013年（平成25年）4月2日付けで要求事項を「A2 氏の懲戒処分に関して」とする団体交渉を申し入

れた。

(2) 平成25年5月9日、第1回団体交渉が行われた。組合らは、A2 に対する懲戒処分の撤回を要求した。

(3) 平成25年6月20日、第2回団体交渉が行われた。組合らは、A2 に対する懲戒処分の撤回を引き続き求めた。

学院側の出席者から、「平成25年3月29日の懲戒会議の議事録はとっていない、録音もない」と発言があった。

(4) 平成25年7月19日、第3回団体交渉が行われた。組合らは、A2 に対する懲戒処分の撤回を要求した。

(5) 平成25年7月22日、X2 組合は、当委員会に対して、「団体交渉の促進」を調整事項とする労働争議のあっせん（以下「第1次あっせん」という。）を申請した。

(6) 平成25年8月19日、当委員会で、第1次あっせんの1回目の期日が設けられた。

(7) 平成25年9月26日、当委員会で、第1次あっせんの2回目の期日が設けられた。主張対立を理由として、第1次あっせんは打ち切られた。

(8) 平成25年9月30日、X2 組合は、学院に対し、要求事項を「(1) 就業規則の周知徹底に関して (2)A2 の懲戒処分に関して (3) その他」とする団体交渉を申し入れた。

(9) 平成25年10月15日、学院は、X2 組合に対し、「団体交渉申込に対する質問書」を配付した。当該書面は、3回の団体交渉が行われ、A2 の懲戒処分については議論が尽くされているし、あっせんも不調に終わっ

ていると記載され、X 2 組合がどのような方向性で議論をするつもりか書面で事前に回答を求めるものであった。

- (10) 平成 25 年 10 月 18 日、A2 及び X 2 組合の組合員である A3 が、B3 及び学院職員の B7 と面会をし、組合らは、団体交渉の即時再開を要求し、上記（9）の質問書について問い質した。これに対して、学院は、「質問は文書で出して欲しい」と述べ、「組合からの質問には文書で回答する」等と述べた。
- (11) 平成 25 年 11 月 16 日、学院は、X 2 組合に対し、「団体交渉申込に対する回答及び申入書」を交付した。
当該書面には、「団体交渉に応じることとします。」「団体交渉を整理する上で、本文書の中にいくつか文書にて貴組合に回答・説明を求めています。今後の団体交渉を促進する上で、是非とも求めに応じて下さい。」などと記載されていた。
- (12) 平成 25 年 12 月 16 日、X 2 組合は、当委員会に対して、「団体交渉の促進」を調整事項とする労働争議のあっせん（以下「第 2 次あっせん」という。）を申請した。
- (13) 平成 26 年 2 月 20 日、当委員会で、第 2 次あっせんの 1 回目の期日が設けられた。学院からの上記（9）及び（11）の質問事項に X 2 組合が団体交渉の場で回答すること、団体交渉を同年 3 月 12 日に開催することなどの合意書が締結された。
- (14) 平成 26 年 3 月 6 日、X 2 組合は、学院に対し、要求事項を「（1）就業規則の周知徹底に関して、（2）A2 氏の懲戒処分に関して、（3）中・高で実施した「体罰アンケート」結果の開示に関して、（4）その他」とする団体交渉を申し入れた。

(15) 平成26年3月12日、第4回団体交渉が行われた。組合らは、A2 に対する懲戒処分の撤回を要求した。

6 本件申立て及び物件提出命令申立て

(1) 平成26年3月31日、組合らは、当委員会に対し、本件救済を申し立てた。

(2) 平成28年1月29日、組合らは、当委員会に対し、本件アンケートのうち「はい」と回答された13通のアンケート用紙の提出を求めて、物件提出命令を申し立てた。

(3) 平成28年3月11日、当委員会は、上記(2)の申立てを却下した。

なお、その後、A2 と学院との間で行われている民事訴訟において、A2 が当該物件を入手した。そのため、当委員会に対して、当該物件が組合らから書証として提出された。

第4 争 点

- 1 学院が平成25年4月1日付けで行ったA2 に対する懲戒処分は、不当労働行為（労組法第7条第1号）に当たるか。〈争点1〉
- 2 学院がA2 を学級担任から外したことは、不当労働行為（労組法第7条第1号）に当たるか。〈争点2〉
- 3 学院の団体交渉における以下の対応は、不当労働行為（労組法第7条第2号）に当たるか。〈争点3〉
 - ①平成 25 年 3 月及び同年 6 月に実施したアンケートの原本を開示しないこと
 - ②平成 25 年 3 月に実施したアンケート結果について県学事課に提出した資料を開示しないこと
 - ③平成 25 年 3 月 29 日実施の懲戒会議の議事録（備忘録や懲戒会議開催に当たって学院が収集した書面も含む）を開示しないこと
 - ④C 高等学校における体罰による懲戒事例に関する資料を提出しな

いこと

⑤組合員に対する根拠のない誹謗中傷を行うこと

⑥A2 に対する平成 25 年 4 月 1 日付け懲戒処分や学級担任外しについて、
団体交渉において撤回しないこと

第 5 判 断

1 学院が平成 25 年 4 月 1 日付けで行った A2 に対する懲戒処分は、不当労働行為（労組法第 7 条第 1 号）に当たるか。（争点 1）

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合らの主張の要旨

学院は、平成 25 年 3 月及び同年 6 月に「体罰の実態把握のためのアンケート」を実施した。その結果、A2 は唯一懲戒処分を受けた。しかし、本件アンケートにおいて、生徒及び保護者から合計 13 件の体罰の訴えがあったことが判明した。学院は、A2 ほど教員名、行為、時期が明確なものはなかったとして、調査すら行わなかった。アンケートには、生徒氏名が記載されているから、生徒に確認すれば教員名や具体的な行為は判明できたにもかかわらず、学院はそれをしなかったのである。本件アンケートには、A2 よりも悪質な体罰行為が記載されたものもあった。学院は、理事長・校長が体罰厳禁を訴えてきた旨主張するが、A2 以外は何事もせずに不問に付している。これは平等取扱い原則に反する。

また、学院は、A2 に対する懲戒処分を昇給停止とした理由について、無抵抗の生徒の、頭部という急所を感情に任せて 10 回余り叩いたことを挙げている。しかし、懲戒処分を課すに当たっては、A2 の行為の動機、目的、生徒の対応、職責との関係、過去の非違行為の有無、日ごろの勤務態度、非違行為後の対応なども含めて総合的に検討されるべきところ、これがなされていない。学院のこのような対応は、相当性の原則に反する。

さらに、A2 に与えられた弁明の機会も形式的なものにすぎないなど、懲戒処分の発動に当たって本来踏むべき手続きが全くなされていなかった。

体罰を理由として行われた過去の懲戒処分を見ても、出勤停止処分や減給処分は課されているが、昇給停止となった処分は今までなかった。

学院は、平成9年のX2 組合結成当初から、非組合員を対象とした説明会や会合を開き、X2 組合に入らないよう話をしてきた。また、X2 組合の初代執行委員長のA4 (以下「A4」という。)や第2代執行委員長のA5 (以下「A5」という。)に対して、懲戒処分や意に沿わない異動を行うなどして、X2 組合の弱体化を図ってきた。

A2 はX2 組合が結成されて以来、組合員や執行委員として組合活動を続けてきた。団体交渉や職員会議で意見を述べることも多かったため、学院からは嫌悪される存在であった。

以上のように、A2 に対する懲戒処分は平等取扱い原則、相当性の原則、手続き的正義に反するものであり、組合員であることを理由とした不利益な取扱いである。したがって、学院が平成25年4月1日付けでA2 に対して行った昇給停止処分は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

イ 学院の主張の要旨

学院は、県学事課長から依頼されたことから、本件アンケートを実施した。体罰や教員の暴力を発見し、処罰するために包括的・探索的な調査を行ったわけではない。また、本件アンケートの結果、体罰を行った教員名及び体罰の内容について、具体的に示されていたのは、A2 の行為のみであった。A2 のように、生徒の頭を10回余り叩いた、という悪質な暴力行為について記載されたものはなかった。しかも、A2 も自ら生徒に対する暴行を積極的に認めたのである。アンケートを回答した保護者から学院に対して、連絡を希望する旨の記載があったものは調査したが、処分に該当するような行為は判明しなかった。したがって、A2 以外の教員を処分しなかったのは、ほかに懲戒処分の対象となる行為が確認できなかったからであり、A2 を組合員であることを理由とした差別的取扱いはしていない。

また、組合らは、懲戒処分について相当性を欠くと主張している。しかし本件では、A2 の行った行為は感情的な暴力であり、10回余り、急

所である頭部を叩いていることを看過すべきでない。

本件アンケートを契機として A2 に事実確認をし、A2 の書いた始末書を確認して非違行為を認定した。そして、直接 A2 から弁明等を聴いた。処分の決定は人事権者である理事長・校長が行っている。したがって、処分に至るまでの過程に問題はない。

もっとも、生徒に対する体罰や暴行の事案で見たときには、一番重い処分であることは確かであるが、体罰に関する重みが非常に注目されている時代と本件事案に即した適切な処分を選択した結果である。生徒の頭部を 10 回叩いた行為について昇給停止処分を行うことは、行為と処罰との均衡を失っているとまでは言えない。

学院は X 2 組合を嫌悪して処分等を行っているわけではない。平成 15 年の A4 の異動の問題以降労使関係は安定していた。このことは、A5 が証言しているとおりであり、また、X 2 組合が結成されて以来、一度も不当労働行為救済申立てがなかったことから、両者間に特に問題がなかったと言える。

したがって、学院が平成 25 年 4 月 1 日付けで A2 に対して行った昇給停止処分は、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たらない。

(2) 当委員会の判断

組合らは、A2 に対する本件昇給停止処分は不当労働行為である旨主張し、その理由として平等取扱い原則、相当性の原則、手続き的正義に違反するものであることを挙げている。これら組合らの主張は、本件昇給停止処分には合理性がないとの主張と解されるので、本件昇給停止処分が不当労働行為に当たるかどうかについて、まず、本件昇給停止処分の合理性について検討し、その後、X 2 組合と学院との労使関係を確認して、本件昇給停止処分が A2 が組合員であるが故になされたものであるかを検討する。

ア 本件昇給停止処分の合理性について

まず、懲戒処分の必要性について検討する。

A2 が平成 24 年 12 月に感情的になって生徒の頭部を 10 回余り叩い

たことは、当事者間に争いが無い。体罰は学校教育法第 11 条において禁止されている決して許されない行為であるから、A2 に対する懲戒処分の必要性は認められる。

次に、本件昇給停止処分が体罰を理由とする過去の懲戒処分より 1 ランク重い処分であることの合理性について検討する。

A2 による体罰が、過去の事例と異なり「校長先生からは常に生徒を大事にする事、体罰は絶対に禁止するとのお話が繰り返しなされている中で」起こったものであることは、A2 自身が始末書（乙第 2 号証）において認めている。A2 が感情的になって 10 回余り叩いたこと（乙第 2 号証）、本件昇給停止処分より A2 が被る不利益が月額 7,150 円の定期昇給が 1 年度限り見送られたにすぎないこと（甲第 10 号証）も考え合わせれば、本件体罰により、従前より 1 ランク重い本件昇給停止処分を行った学院の判断に、合理性がなく不相当な処分であったと見ることはできない。

次に、A2 に対する弁明の機会が形式的なものであったか検討する。

平成 25 年 3 月 28 日の事情聴取の記録（甲第 3 号証）によれば、B3 は A2 に対して、事情聴取の冒頭で「お話をあらためてしっかりと聞いた中で、あとは弁明の余地と申しますか、それを含めて伺いできたらと思って。」と述べており、また、15 分間におけるやりとりにおいて、A2 が「弁明をする余地は全くない」と述べていることも認められる。一方、事情聴取の間、B3 や B4 が、A2 の発言を制限したり、事情聴取を一方向的に打ち切ったりしたなどの事実は認められない。したがって、A2 に対する弁明の機会が形式的なものであったとは言えず、学院は、A2 に対して十分な弁明の機会を与えたとするのが相当である。

次に、他のアンケートについての体罰の有無を確認しないまま、本件昇給停止処分を行ったことの合理性について検討する。

本件アンケートの中には、A2 に関するアンケートと同様、「（部活や授業から容易に推測できるという観点から）教員、行為、時期が明確」なものがあつた。「E 部顧問に日常的になぐる、けるの暴行強制的に退部させられた」という悪質な態様が記載されたものもあつた（甲第 55 号証の 12）。すなわち、A2 の事例に比類する他の体罰があ

った可能性がある事案があったにもかかわらず、学院はA2 以外の「はい」と回答されたアンケート 12 件については、学院からの連絡を希望する旨が記載された保護者のアンケート（当該アンケートは部活動における選手の起用に関する内容であった）を除き、関係者に対する事実確認をしなかった（第4回審問B2 証言）。

したがって、他のアンケートについての体罰の有無を確認しないまま、A2 に対し、本件昇給停止処分を行ったことから、組合らが主張する平等取扱いの原則について判断するまでもなく、本件昇給停止処分には合理性が認められない。

イ X2 組合と学院との労使関係について

組合らは、A2 はX2 組合が結成されて以来、組合員や執行委員として組合活動を続けてきており、団体交渉や職員会議で意見を述べることも多かったため、学院からは嫌悪される存在であった旨主張する。

そこでまず、X2 組合結成当時の労使関係について確認する。

X2 組合と学院との間で、X2 組合が平成9年5月に結成された当時、団体交渉のルール、就業規則の周知方法、管理職職員の言動、組合員の解雇や転籍等の問題で対立関係にあったこと（甲第14号証、第2回審問A2 証言）、平成15年には、初代執行委員長長のA4 の転籍問題に関して対立関係にあったこと（甲第23号証から甲第28号証）は認められる。

しかしながら、いずれの問題も紛争当時に、学院と、X2 組合やA4 との間で協定書（甲第15号証、甲第18号証、乙第13号証）や確認書（甲第19号証、甲第20号証、乙第19号証）が締結されている。

むしろ、平成15年のA4 の転籍問題以来の約10年間、本件昇給停止処分が行われるまでは、訴訟のほか労働委員会における不当労働行為救済申立てや労働争議のあっせん申請はなく、第1回審問において、第2代執行委員長であるA5 が、「いろんな団交を重ねて行って、さっき言ったあっせんを経て、一つ一つ学校と、こう改善されていった労使間ですけれども」、「せっかく改善されていた労使間、安定していたんですけれども」と証言していることから、労使間での懸念事項はなくなり継続的かつ安定的な労使関係が維持されていたとするのが相当である。

その他、組合らは、不当労働行為意思を推認し得る事実があったとして、平成 25 年 2 月の職員会議の席上で、B5 が進める学校改革について、A2 が疑問を呈すると、B5 が激昂し、この報復として本件昇給停止処分を行った、平成 23 年に採用された新任職員に対して学院の管理職職員が X 2 組合からの脱退勧奨を行った、平成 24 年には複数の組合員に対して学院の管理職職員が脱退勧奨を行った旨主張している。

加えて、組合らは、本件昇給停止処分後においても、平成 25 年 11 月 7 日の職員会議において A2 が発言をすると B6 がそれを非難して制限した、平成 26 年 1 月に学院内でセクハラ行為が横行している中で X 2 組合の前副執行委員長に対してのみセクハラ行為を理由として 10 日間の出勤停止処分が行われた、平成 26 年 3 月 20 日に A6 常勤講師がある管理職から依頼を受けた同僚の常勤講師により X 2 組合からの脱退勧奨を受けた旨主張している。

しかしながら、これら組合らが主張する事実は、いずれも証拠上認定することができない。

ウ 不当労働行為の成否について

組合らは、本件アンケートに A2 以外にも 12 件の体罰を受けたと回答されたものがあつた中で、A2 だけに懲戒処分を実施したこと自体が、学院の不当労働行為意思の表われである旨主張するので以下検討する。

本件アンケートの実施から A2 による体罰の発覚に至る流れの概要は次のとおりである。

平成 25 年 3 月 2 日、生徒指導部長であつた B8 教諭は、同日に実施した 3 年生を対象としたアンケートについて、集計を行い、B2 の席に持参した。

そうしたところ、A2 は、自ら回収した担任のクラスのアンケートの内容を既に見ていたらしく、A2 が、アンケートについて話をしていた B2 と B8 教諭のほうに近寄ってきた。

そして、A2 は、B2 と B8 教諭に対し、「書かれちゃいました」と話しかけてきた。

そこで、B2 は「本当にやったの？」と A2 に尋ねたところ、A2 は「やりました」と答えたことが認められる（第 4 回審問 B2 証言）。

以上の流れから、学院から A2 にアンケートの記載内容について確認する前に、A2 から学院に自らの体罰行為について申告していることが認められる。したがって、A2 が組合員であることを理由に、学院が A2 に対して事後調査を行ったとは言えない。

もともと、A2 からの申告を受けたために、学院が、あえて A2 以外のアンケート 12 件について事後調査をしなかったとすれば、不当労働行為が成立する余地があるのでさらに検討する。

この点、学院は、教育現場への影響を考慮して、包括的・探索的な調査は行わない方針であったため事後調査をしなかった旨主張している。

本件アンケートは、大阪市立 F 高等学校において「部活動中の体罰が背景にあると考えられる高校生の自殺事案が発生するなど、教職員による児童生徒への体罰の状況について、文部科学省としては、大変深刻に受け止めて」いる（甲第 45 号証）ことから全国的な調査の一環として行われたものであり、学院においても、県学事課長からの通知（甲第 44 号証）により、「児童生徒に対する体罰の実態を把握し、体罰禁止の徹底を図るもの」であるということを理解していたはずである。同課長が同時に配付した「平成 24 年度体罰に関する実態調査を回答するにあたっての Q & A」では、「児童生徒からの体罰の訴えや保護者から体罰の実態把握のアンケートに体罰の訴えがあった場合、どのように対応するか」という問いに対して、県学事課は「体罰を行ったとされる教職員、被害を受けたとされる児童生徒を特定し、当該の教職員や児童生徒への事実確認はもとより、関係者（保護者や他の教職員等）からの事実確認をもとに、体罰か否かの判断をする」と回答している（甲第 44 号証）。

学院は、生徒や保護者に配付したアンケートの回答用紙には、わざわざ「質問項目①で、『はい』と答えた方については、改めて事実確認を行うことがあります」と記載しているのである（甲第 1 号証、甲第 55 号証の 1 から同 13）。

そうすると、学院の上記方針は、文部科学省及び県学事課長の考え方や並びに学院が自らアンケートの回答用紙に記載した趣旨と相反するものであり、その合理性は到底認められるべきものではない。

実際、平成 25 年 3 月 2 日（土）に 3 年生に対して行われた本件アン

ケートについて、翌登校日の同月4日(月)には、B2は「体罰を受けたことがある」について「はい」と回答した生徒を呼んで確認しようと思ったものの当該生徒が帰宅していたことから確認するのをやめて「無効」としており(甲第55号証の8、甲第56号証)、また、C 中学・高等学校(中高一貫)においては、組合らから体罰に関するアンケートを実施するよう要求されるまで、学院はアンケートすら実施していない(甲第7号証、甲第8号証)。このことからすると、学院には、本件アンケートを機会に学院内における体罰の実態を明らかにしようとする考えが希薄だったと言わざるを得ない。

当時、高校生が部活動の顧問からの体罰が原因で自殺するなど、教師による体罰が世間の耳目を集めている中、学院は、学院内における体罰の実態を明らかにしようとしたのではなく、むしろ世間からの批判を恐れ、体罰の実態から目を背けようとしていたとするのが相当である。

このことは、学院が、平成25年3月2日の時点でA2による体罰の事実を把握しておきながら、同月22日までに県学事課長に対して、体罰件数をゼロで報告していること(第4回審問B2証言)からも分かる。

すなわち、A2以外のアンケートについて事後調査をしなかった理由は、労使関係とは関係がなく、学院には、本件アンケートを機会に学院内における体罰の実態を明らかにしようとする考えが希薄だったためとなる。一方、A2に対しては、A2から申告があり、しかも被害生徒の保護者が教育関係者でB2と知り合いであった(第4回審問B2証言)ため、学院としては何もせず放置しておくことができないことから、A2だけに始末書の作成・提出や事情聴取を進め、本件昇給停止処分を実施したにすぎないとするのが相当である。

したがって、理事長・校長が自ら体罰厳禁と宣言しておきながら、本件アンケートを機会に学院内における体罰の実態を明らかにしなかった学院の対応は非難されるべきものではあるが、それは体罰撲滅に対する学院の姿勢の問題であると言え、A2だけに懲戒処分を実施したこと自体が、学院の不当労働行為意思の表われであるとまでは認定できない。

以上のとおり、A2に関するアンケート以外について体罰の有無を確認しないまま、A2に対し、本件昇給停止処分を行ったことには合理性

が認められないものの、継続的かつ安定的な労使関係が維持されていたこと、学院には本件アンケートを機会に学院内における体罰の実態を明らかにしようとする考えが希薄であり、A2 だけに懲戒処分を実施したこと自体が、学院の不当労働行為意思の表われであるとまでは認定できないことから、本件昇給停止処分が、学院の不当労働行為意思に基づいて行われたものであると認めることはできない。

したがって、本件昇給停止処分は、組合員であるが故になされた不利益処分、すなわち労組法第7条第1号の不当労働行為には当たらない。

2 学院が A2 を学級担任から外したことは、不当労働行為（労組法第7条第1号）に当たるか。〈争点2〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合らの主張の要旨

学院は、平成25年4月1日、本件アンケートの結果を基にA2 に対して昇給停止処分を付し、同日、同年3月21日に一旦決定し発表していた学級担任からA2 を外すことを申し渡した。しかし、今まで懲戒処分を受けた者が学級担任を外されたという論証は学院からはなされていない。まして、本件アンケートで、他にも体罰の訴えがあったにもかかわらずA2 だけが学級担任を外された。しかも、最初に学級担任としての決定が発表された3月21日には、既にA2 の体罰について学院の会議において議論されていたのである。

学級担任を担うことは生徒とより深く結びつくことになり、生徒の信頼も得ながら教育実践を進めていきやすい。A2 は平成11年以降平成25年3月までずっと担任を持ち続けており、それを外される精神的な不利益も大きい。

A2 が学院から嫌悪される存在であったことは、上記1(1)アのとおりである。

したがって、学院がA2 を学級担任から外したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

イ 学院の主張の要旨

学級担任を外す、という行為は、懲戒処分とは異なる人事上の対応で

ある。懲戒処分に伴って人事異動を行うことは業務上の必要性があれば当然あり得ることである。また、学級担任から副担任への変更が実質的に二重処分というわけではない。

平成 25 年 3 月 21 日に A2 を学級担任にするとして発表した。その時はまだ懲戒処分について十分議論していない段階だった。その後の懲戒処分の検討や昨今の状況等を踏まえて、学級担任から外すという判断をすることは、自然な対応である。A2 の行った、無抵抗の生徒の急所である頭部を感情に任せて 10 回余り叩く行為は、体罰を超えて暴力であり、学級担任を替えたことは極めて合理的な人事権の行使である。いわば、教育現場への影響等も考慮して教育的配慮から行ったものである。

したがって、学院が A2 を学級担任から外したことは、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

本件学級担任外しが不当労働行為に当たるかどうかについて、まず、本件学級担任外しが不利益取扱いに当たるかどうか検討し、当たる場合には、本件学級担任外しが A2 が組合員であるが故になされたものであるかを検討する。

ア 本件学級担任外しが不利益取扱いに当たるか

労組法第 7 条第 1 号の「不利益取扱い」については、当該職場における従業員の一般的認識に照らしてそれが通常不利益なものと受け止められるか否かによって判断されるべきであり、たとえ経済的不利益がなくても、精神的な不利益、生活上の不利益、組合活動への不利益があれば労組法第 7 条第 1 号の「不利益取扱い」に当たると言うべきである。

A2 は、平成 11 年以降平成 25 年 3 月まで学級担任を任され（甲第 30 号証）、平成 25 年 4 月以降についても、同年 3 月 21 日に職員会議の場で学級担任にするとして発表されている。

学級担任を外すことは、学院の就業規則の懲戒の種別に規定されていない事柄であるが、本件学級担任外しにより、生徒との結びつきが希薄

になり、生徒の信頼を得ながら教育実践を進める機会を奪われたことになり、また、職員会議の場で学級担任にすると発表されたのに、そのわずか 10 日余り後に学級担任から外されたのであるから、教育者としての社会的評価を損なうものと言える。よって、精神的な不利益を被ったと考えられる。

したがって、本件学級担任外しは労組法第 7 条第 1 号の「不利益取扱い」に当たる。

イ 本件学級担任外しは A2 が組合員であるが故になされたものか

そこで、本件学級担任外しが不当労働行為に当たるかどうかについて、まず、本件学級担任外しの合理性について検討し、その後、X 2 組合と学院との労使関係を確認して、本件学級担任外しが A2 が組合員であるが故になされたものであるかを検討する。

どの教員に学級担任を任すかというのは、教員の人事上の問題であり、学院においてその責任は理事長・校長にあるから、理事長・校長がその権限を濫用しない限りは合理的なものと言える。平成 25 年 3 月 21 日までに、B5 及び 3 名の教頭により、A2 を平成 25 年度も学級担任にするとした決定を、その後に、理事長・校長が、特に厳しくなっている教員の生徒に対する体罰への社会からの目や保護者の心情、3.29 会議の議論などを踏まえ、感情的になって生徒の頭部を 10 回余り叩くという体罰を行った A2 に対して、教育的配慮から、学級担任ではなく副担任に変えたとしても、その権限を濫用したとは言えず、合理的であると言える。

また、X 2 組合と学院との労使関係については、上記 1 (2) イで見たとおり継続的かつ安定的な労使関係が維持されていた。

したがって、本件学級担任外しは、組合員であるが故になされた不利益取扱いには当たらず、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為には当たらない。

3 学院の団体交渉における以下の対応は、不当労働行為（労組法第 7 条第 2 号）に当たるか。〈争点 3〉

①平成 25 年 3 月及び同年 6 月に実施したアンケートの原本を開示しないこ

と

- ②平成 25 年 3 月に実施したアンケート結果について県学事課に提出した資料を開示しないこと
- ③平成 25 年 3 月 29 日実施の懲戒会議の議事録（備忘録や懲戒会議開催に当たって学院が収集した書面も含む）を開示しないこと
- ④C 高等学校における体罰による懲戒事例に関する資料を提出しないこと
- ⑤組合員に対する根拠のない誹謗中傷を行うこと
- ⑥A2 に対する平成 25 年 4 月 1 日付け懲戒処分や学級担任外しについて、団体交渉において撤回しないこと

3－①平成 25 年 3 月及び同年 6 月に実施したアンケートの原本を開示しないこと

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合らの主張の要旨

A2 に対する懲戒処分の重さが適正かを評価するためには、懲戒処分の契機となったアンケートにおいて、ほかにどのような体罰が報告されているかを検討する必要がある。そのためには A2 以外のアンケートの開示が必須である。

そこで、組合らは、第 1 回から第 4 回までの団体交渉において、平成 25 年 3 月及び 6 月に実施された「体罰の実態把握のためのアンケート」に関する資料の開示を求めてきた。

しかし、学院は組合らの求めに応じず、A2 に関するもの以外のアンケートの具体的内容を一切明らかにしようとせず、アンケート自体の開示についても頑なに拒んでいる。したがって、学院がアンケートを開示しないのは、労組法第 7 条第 2 号で禁止する不誠実な団体交渉に当たる。

イ 学院の主張の要旨

組合らは、第 1 回から第 4 回までの団体交渉においてアンケートを提出するよう求めてきたと主張しているが、第 1 回の団体交渉から開示請求があったわけではなく、第 4 回の団体交渉において初めて開示請求が

あった。

学院は第4回団体交渉において、組合らの求める資料の開示はできないと、理由を付して回答している。つまり、アンケートには、A2 のように10回殴ったものはないこと、アンケートは懲戒処分をするに至った契機にすぎないことを説明した。

そもそも、アンケートには生徒のプライバシー情報が含まれており、第三者に開示することが想定されているものではなかったため、組合らに開示できる性質のものではなかった。

したがって、アンケートそのものを組合に対して開示しないことは労組法第7条第2号で禁止する不誠実な団体交渉に当たらない。

(2) 当委員会の判断

組合らは、学院が本件アンケートの原本を開示しないことが不誠実な団体交渉である旨主張する。しかし、使用者が負う誠実交渉義務とは、労働組合の要求に対し、これに応じたり譲歩したりする義務ではない。結局において労働組合の要求に応じたり譲歩したりできないとしても、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりするなどして、使用者の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して努力する義務のことである。

そこで以下、本件アンケートの原本を開示しないことについて、学院が、組合らが理解し納得することを目指して努力したか否かを検討する。

組合らは、2014（平成26）年3月6日付けの団体交渉申込書において、「（3）中・高で実施した『体罰アンケート』結果の開示に関して」としてアンケートの開示を要求した（乙第28号証）。この要求事項に基づき、第4回団体交渉において、組合らと学院との間で次のやりとりがあったことが認められる。

A2 が「アンケートを開示してくれって要求です。」と発言したところ、学院の代理人である弁護士のB9（以下「B9」という。）が「どういう労働条件と関係するんですか。」と聞いた。これに対し、X1のA7書記長（以下「A7」という。）が「A2先生の身分にかかわる処分が出たんでそれにかかわる労働条件です。」と説明し、これを受けてB9

が「A2 先生の体罰にかかわるこのアンケート結果については開示しますよ。」と回答した。そこでA2 が「私のやつは既にもらってます。」と述べたところ、B9 が「だったら十分じゃない。」と回答した。

それでも、A2 が「それ以外の全てのものを見たいんです。」と要求した。それを受けてB9 が「何度も言うように懲戒処分は、契機であって、」と言いかけたところ、A7 が「要するになかったんですか。」と述べた。B9 が「A2 先生のように10回ぶん殴ったっていうアンケートはありませんでした。」と答え、さらに「その他があったかどうかは関係ないでしょ。」と続けた。その後、B9 が「公平性の観点からすれば10回ぶん殴ったやつがいるんだったらそれは開示しますよ。」と述べたことに対して、当事者間で、「10回」という数が開示するかどうかに関係があるのか否かの議論となった。その後、A2 が「原本を出してください。」と述べた後、再び「原本を出してくださいって。原本を。」と述べたところ、B9 が「自分がね、暴行罪を犯してるっていうね、そういう犯罪者って意識があるのかね大体。」と答えた（乙第8号証、乙第31号証）。

以上を踏まえて検討する。

組合らが開示を求めたものは、本件アンケートの原本であり、原本に代わる資料の提出やその説明を要求するなどの議論には至らなかった。本件アンケートの用紙を見ると、生徒の氏名や部活動名、体罰についての有無だけではなく、家庭や学校への相談の有無や体罰の内容について記載するようになっている。また、保護者あての通知には、「回答内容につきましては、情報の管理とプライバシーへの配慮を徹底します。」と記載されている（甲第55号証の9から同13）。本件アンケートは、回答者のプライバシーに関することが記載されているものであり、その保護が極めて重要なものであることから、学院が積極的に開示できるような資料ではない。そして、自身が担当するクラスについて、本件アンケートの回収に携わっているA2 ならば、当然にその保護の重要性を思料できるはずである。すなわち、B9 の上記対応はやむを得ないものであり、学院は組合らが理解し納得するよう努力していると言える。

したがって、組合らの主張には理由がなく、労組法第7条第2号で禁止する不誠実な団体交渉に当たらない。

3-②平成 25 年 3 月に実施したアンケート結果について県学事課に提出した資料を開示しないこと

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合らの主張の要旨

団体交渉において、学院が県学事課に提出した資料の開示までは議論が及んでいないが、それは学院が本件アンケートの開示を拒んでいるからである。

したがって、学院が県学事課に提出した資料を開示することは学院の誠実交渉義務に含まれるので、学院がこれを開示しないのは、労組法第 7 条第 2 号で禁止する不誠実な団体交渉に当たる。

イ 学院の主張の要旨

組合らは、第 1 回から第 4 回までの団体交渉の中で、学院が県学事課に提出した資料を強く求めてきた、と主張するが、このような事実は存在しない。また、県学事課に提出した資料は統計的な数値なので、団体交渉の議題である A2 の懲戒処分とは関係がない。

したがって、労組法第 7 条第 2 号で禁止する不誠実な団体交渉に当たらない。

(2) 当委員会の判断

組合らは、学院が平成 25 年 3 月に実施したアンケート結果について県学事課に提出した資料を開示しないことが不誠実な団体交渉である旨主張するが、団体交渉において、当該資料の開示までは議論が及んでいないとも主張している。

使用者が負う誠実交渉義務とは、労働組合の要求や主張に対して、誠実に対応する義務である。

一件記録を精査しても、組合らが学院に対して、学院が県学事課に提出した資料の開示を要求した事実は認められない。

したがって、組合らの主張には理由がなく、労組法第 7 条第 2 号で禁止する不誠実な団体交渉に当たらない。

3-③平成25年3月29日実施の懲戒会議の議事録（備忘録や懲戒会議開催に当たって学院が収集した書面も含む）を開示しないこと

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合らの主張の要旨

組合らは、平成25年6月20日に行われた第2回団体交渉において、A2 に対する懲戒処分を検討した会議の議事録を開示するよう求めた。これに対し、学院は、処分を検討・決定した3.29 会議の議事録はないので開示できないと組合らの要求を拒絶した。

また、平成25年7月19日に行われた第3回団体交渉でも、組合らは3.29 会議の内容を明らかにするよう強く求めたところ、B6 は「議事録はないがそれなりの記録はある。」と発言した。それにもかかわらず、学院は組合らの要求を拒んだ。

A2 が体罰をしたことを認めているとはいえ、A2 の「叩いた」という説明と生徒のアンケートの「なぐった」という記載内容との間には食い違いが生じているので、A2 に対し懲戒処分を課す以上は、関係者に事実関係を調査した上で、過去の体罰の懲戒事例と本件とを比較検討するなどして慎重な判断が求められるはずである。よって、どのような経緯で A2 に本件懲戒処分が出されたかを知る上で、3.29 会議の議事録の開示は必須である。

したがって、学院が3.29 会議の議事録を開示しないのは、労組法第7条第2号で禁止する不誠実な団体交渉に当たる。

イ 学院の主張の要旨

A2 の懲戒処分について議論した3.29 会議について議事録を作成していない。したがって議事録が存在しない以上開示のしようがない。なお、組合らは「懲戒会議の議事録に加えて、備忘録や懲戒会議開催に当たって、学院が収集した書面についても、開示を強く求めてきた」と主張するが、そのような明示的な要求はなかった。

そして、議事録は存在しない、ということは団体交渉で組合らに対し繰り返し説明してきた。したがって、労組法第7条第2号で禁止する不誠実な団体交渉に当たらない。

(2) 当委員会の判断

使用者には誠実に団体交渉を行う義務があり、その内容については上記3-①(2)で述べたとおりである。

組合らは第2回及び第3回の団体交渉において議事録の開示を求めた、と主張している。本件が労組法第7条第2号で禁止する不誠実な団体交渉に当たるかどうかの判断に当たっては、第2回及び第3回の団体交渉における学院の対応、すなわち、議事録を開示しないことについて、学院が、組合らが理解し納得することを目指して努力したか否かについて検討する。

第2回団体交渉の議題は、A2 に対する懲戒処分の撤回に関してであった。組合らは、A2 が始末書を提出してすぐに懲戒処分が決定されたことについて公平性の点から問題がある、と主張していた。そして、懲戒処分の決定に当たって過去の処分例との比較がされたかを確認するために、第2回団体交渉において、学院に対して3.29会議の議事録の開示を求めた。その後、当事者間において、理事会の議事録の開示に関するやりとりがあった後、組合らからの3.29会議の会議時間の質問に対して、B4 が「午前中はずっとやっていた。」と回答した(甲第7号証)。

第3回団体交渉の議題も第2回団体交渉と同様、A2 に対する懲戒処分の撤回に関してであった。組合らが、学院に対して、A2 が体罰を行った経緯について、学院が調査を行っているのであれば、それを説明するように求めた後、X1 のA8 中央執行副委員長(以下「A8 」という。)が「議事録も何もない中でね、何を信じるんですか。」と述べた。これに対して、B6 が「議事録はないけれど、それなりの記録はありますよ。」と答えたので、A8 は「じゃあそれ見せて下さいよ。」と要求したところ、B6 は「何であんたに言わなきゃいけないのよ。」と発言している。A8 は「どういう議論があったか教えて下さいよ。」と尋ねたところ、学院の代理人である弁護士B10 は「正確な議事録がないっていうふうにおっしゃってるんじゃないですか。」と発言している。この発言に続いて、B6 は「何で言う必要があるんですか。」と発言している。その後、B4 が、平成25年3月28日に行ったA2 に対する事情聴取の内容を3.29会議で報告した旨述べた後に、当該生徒に対する調査内容についてのやりとりとなった(甲第8号証、乙第31号証)。

また、組合らは、懲戒会議の議事録に加えて、懲戒会議開催に当たって学院が収集した書面についても、開示を強く求めてきたと主張するが、一件記録を精査しても、組合らが、学院に対して、懲戒会議開催に当たって学院が収集した書面の開示を求めた事実は認められない。

以上を踏まえて検討する。

組合らが、3.29 会議の議事録の開示を要求したのは、3.29 会議において、過去の処分例と比較したかどうか、A2 が体罰を行った経緯が議論されたかどうかを知るためである。それにもかかわらず、学院の対応は、平成 25 年 3 月 28 日に行った A2 に対する事情聴取の内容を 3.29 会議で報告したことを説明した以外は、3.29 会議の議事録は存在しない、と繰り返すのみであった。そうすると、平成 25 年 3 月 29 日実施の懲戒会議の議事録の開示要求に対する学院の対応は、組合らが理解し納得するような努力をしなかったと言うべきである。

したがって、平成 25 年 3 月 29 日実施の懲戒会議の議事録（備忘録を含む）の開示要求に対する学院の対応は、不当労働行為に該当する。

3-④C 高等学校における体罰による懲戒事例に関する資料を提出しないこと

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合らの主張の要旨

組合らは、平等取扱い原則との関係から、体罰を処分理由とした過去の懲戒事例との対比において処分の量定の説明、あるいは過去の懲戒事例に関する資料の開示を当初から学院に求めてきた。しかし、学院は頑なにこれを拒否した。

過去の懲戒事例の処分に比べて A2 だけが著しく重い処分を受けている可能性があり、そのことを組合らが指摘している以上、過去の懲戒事例の処分結果に関する資料の開示も必須である。

したがって、C 高等学校における体罰による懲戒事例に関する資料を提出しないことは、労組法第 7 条第 2 号で禁止する不誠実な団体交渉に当たる。

イ 学院の主張の要旨

組合らは「過去の懲戒事例に関する資料の開示を強く求めてきた」と主張するが、第1回から第4回までの団体交渉の中で、組合らから明示的な要求がなされたことはない。また、学院は、本件懲戒処分と過去の懲戒処分との比較について、A2の暴力行為は理事長・校長が体罰厳禁と繰り返し注意指導する中で起きたものであること、その内容が感情的に生徒の急所である頭部を10回余りも殴ったものであること等から、過去の処分との均衡を失っていない旨繰り返し説明している。

したがって、労組法第7条第2号で禁止する不誠実な団体交渉に当たらない。

(2) 当委員会の判断

使用者には誠実に団体交渉を行う義務があり、その内容については上記3-①(2)で述べたとおりである。

本件が労組法第7条第2号で禁止する不誠実な団体交渉に当たるかどうかの判断に当たっては、団体交渉において体罰による懲戒事例に関する資料を提出しないことについて、学院が、組合らが理解し納得することを目指して努力したか否かを検討する。

第1回団体交渉において、A7は「過去の体罰によって懲戒を受けた方もいらっしゃいましたよね。そういうものとの比較としてそういうふうな判断がされてないじゃないですか。今回は特別重いじゃないですか。それを比較されたんですか。」と発言し、A2も「過去の本校の体罰における懲戒の中で昇給停止ってのはあったんですか。」と聞いている。これに対し、学院は即答はしなかったが、第2回団体交渉において、理事長・校長が「過去の体罰での処分では昇給停止は見当たらない。10年くらいはさかのぼっている。」と回答している(甲第6号証、甲第7号証、乙第31号証)。

第2回団体交渉において、A7と理事長・校長は過去の体罰事例について以下のやりとりをしている。

A7が「過去は知らない、知らないで判断したとしたらそれは問題。」と述べたところ、理事長・校長が「過去の事例は見ました。」と回答した。それを受けてA7が「知らないというのは違うんですか?」と述べたところ、理事長・校長が「どういう手続きで行ったのか、プロセスは知らない。」

処分内容は書面で残っている。見て確認している。」と回答した。さらに A7 が「前回のを見て、今回の処分を重くする理由は？」と尋ねたところ、理事長・校長が「私が校長になって、再三言ってきたことに従わなかった。」と回答した（甲第7号証）。

学院は、過去の体罰事例について書面で残っている範囲内で確認し、そのことを組合らに回答している。

第3回団体交渉において、組合らは過去の体罰事例について言及していない（甲第8号証）。

第4回団体交渉において、A2 が「（処分例に）比較して、私の処分が適正であるって事を逆に我々は学院側に説明していただきたい。」と発言したところ、B9 は「過去何年前に誰々先生にこういう処分をしてこうなった。こういう行為をしてこういう処分をした。で、今回の場合はこうだからこうだって、そんな事説明する必要ないじゃないですか。何故かと言えば、他の先生方のプライバシーをここでさらけ出すようなものであって、懲戒処分なんてね、そんな事できるわけないでしょう。」と回答している。そこで A2 が「学院側が処分を出しているわけですから、その比較して（ママ）、具体的な人名をあげなくていいですから、こういう事例と比べれば私は妥当だよ、という説明をしていただきたい。」と要求したところ、B9 は「校長先生が、何カ月かに1回体罰は厳禁だよって話を朝礼ですてるんですよ。」、「要するに10年や20年前と時代がもう全然変わってきている。で、他の学校やなんかでもそういう体罰の問題で新聞に出たり、大変な問題になっていると。」と返した上で、「生徒からのアンケートによって告発ですね。アンケートによって初めてわかった。」、「ということは発覚しなければそのまま黙ってるつもりだった。でしょ。」と発言している。また、学院職員の B7 は「過去の処分との、実態と比較ということがありまし（ママ）、確かに当校、我が校においては過去に事件が、体罰事件があって、実際何件かの懲戒処分を与えております。ただし、今までの過去の懲戒処分の事例を見ると、全てが教育的配慮の行き過ぎた教育的配慮から、びんた一発殴ったとかその、そういう話なんですね。ところが今回の事件はどうですか、」と述べている（乙第8号証）。このように、組合らは、体罰による懲戒事例に関する資料の提出までは要求していない

ものの、過去の体罰事例についての説明を求めた。組合らの要求に対して、学院は、話の矛先を異なる方向に向けていたり、事例を挙げててもそれに対する処分には言及していなかったりしたことが分かる。

過去の体罰による懲戒事例は、懲戒処分の相当性を検討する上で必要と考えられるので、組合らが学院に要求することには理由があると言える。これに対し、プライバシー保護の観点から説明できないとする学院の主張も一理あるが、組合らは具体的な人名は挙げなくて構わない、と譲歩する姿勢を示している。そうすると、学院は、組合らに対して、教員名を伏せた形で、懲戒処分の時期や懲戒内容が記載された資料を提示できたはずである。実際に、学院は「懲戒処分、人事上の指導（文書）歴一覧」と題する書面を本件審査においての証拠として当委員会あてに提出している（乙第15号証）。この資料は、対象者の名前を伏せて、懲戒処分の時期と懲戒内容が記載されたものである。よって、C 高等学校における体罰による懲戒事例に関する資料の提出要求に対する学院の対応は、組合らが理解し納得するような努力をしなかったと言うべきである。

したがって、C 高等学校における体罰による懲戒事例に関する説明要求に対する学院の対応は、不当労働行為に該当する。

3-⑤組合員に対する根拠のない誹謗中傷を行うこと

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合らの主張の要旨

平成26年3月12日、第4回団体交渉が開催された。B9はこの団体交渉において、「団体交渉を繰り返し行うのは、反省していない」、「自分で暴行しておいて、罪を犯しているのに、犯罪者としての認識があるのか」、「（反省）していない。何を自覚しているの。」、「よく生徒を指導できるよ」、「恥ずかしくないのか」、「団交の議題にすること自体がおかしい。反省していたら議題にならない」、人差し指をこめかみに当てながら「馬鹿か、大丈夫？ここ」と発言し、人格攻撃、組合攻撃に終始しているので、団体交渉が空転してしまった。

これらB9の発言は、組合員に対する根拠のない誹謗中傷であり、労組法第7条第2号で禁止する不誠実な団体交渉に当たる。

イ 学院の主張の要旨

組合らは、第4回団体交渉でのやりとりの発言の一部を、前後の文脈等無視し、不正確に切り取っているにすぎない。B9 は「馬鹿か」ではなく、「分かっているのか」と発言しようとし、「分かっ」と発声している。このことは組合らが第一東京弁護士会に対して、B9 を懲戒するよう求めた事件において、同会も確認し、弁護士としての品位を失うべきものとまで認定することはできない、としている。

したがって、B9 の発言は組合員に対する根拠のない誹謗中傷ではなく、労組法第7条第2号で禁止する不誠実な団体交渉に当たらない。

(2) 当委員会の判断

第4回団体交渉におけるB9 の発言について、組合らは根拠のない誹謗中傷であり、その発言自体が不誠実な団体交渉に当たると主張するので、各発言について検討していく。

ア 「団体交渉を繰り返し行うのは、反省していない」との発言について当該発言は、以下のやりとりの中での発言であることが認められる(乙第8号証、乙第31号証)。

上記3-④(2)で見たC 高等学校における体罰による懲戒事例に関する資料の提出要求でのやりとりが契機となって、A2 が生徒の頭部を10回余り叩いたことについて、組合らは、A2 が始末書を提出していることを踏まえて、A2 が反省している旨の発言を繰り返し、学院は、A2 は反省していない旨の発言を繰り返した後、B9 が「紙の上ではね、こうやって団体交渉で繰り返し繰り返しねえ、やってきたら本当に本人が反省してるとは思えないよね。」と発言した。これを受けて、A7 が「反省してるんですよ。」と述べたところ、学院職員のB7 が「まあいいですよ。反省しててもしてなくてもあまり関係ない話なんで」と発言したところ、反省の有無が懲戒処分に関係あるか否かのやりとりになったことが認められる。

B9 による「紙の上ではね、こうやって団体交渉で繰り返し繰り返しねえ、やってきたら本当に本人が反省してるとは思えないよね。」との

発言は、団体交渉を軽視する不穏当なものであって、不適切なものと言えるが、上記3-④(2)で認定したC 高等学校における体罰による懲戒事例に関する資料の提出要求における議論から外れた、A2 が体罰について反省しているか否かが、既に水掛け論になっている状況下での発言であることから、当該発言をもって、学院が、不誠実な団体交渉を行ったとは言えない。

イ 「自分で暴行しておいて、罪を犯しているのに、犯罪者としての認識があるのか」との発言について

当該発言がなされた経緯は、上記3-①(2)で認定したとおりであり、組合らが、平成25年3月及び同年6月に実施したアンケートの原本の開示を要求したやりとりの中で、B9 が「自分がね、暴行罪を犯してるっていうね、そういう犯罪者って意識があるのかね大体。」と発言したものである。

そして、当該要求における上記発言を含めた学院の対応が、不当労働行為に当たらないことは既に見たとおりである。

したがって、組合らの主張には理由がなく、労組法第7条第2号で禁止する不誠実な団体交渉に当たらない。

ウ 「(反省)していない。何を自覚しているの。」との発言について

当該発言は、以下のやりとりの中での発言であることが認められる(乙第8号証、乙第31号証)。

上記イのB9の発言の後、組合らが、B9が「暴行罪」という言葉を使ったことに抗議をした後、A7が「労働組合の団体交渉の場で私たちは公平性の事を問題にしてるっていうのは反省してるんですよ。教育的には反省してるんですよ。」と述べたところ、B9が「してないよ。」と答えた。それを受け、A7が「何でしてないって言えるんですか。」と述べたところ、B9が「こんな事をね、やって」と発言しているところで、A7が「これは労働組合の交渉をしてるんです。労働組合の交渉なんです。労働組合の交渉なんですよ。」と述べた。そして、B9が「この程度で済んで、この程度で済んでそれでもってまだうだうだ言ってるじゃない。」と述べたことに対し、A2が「うだうだ言ってるんだよ。」と述べたところ、B9が「うだうだ言ってるよ。一体、何自覚してんの。」

と述べたことが認められる。

そして、当該発言の後も、A2 が反省しているか否かのやりとりが続いたことが認められる。

そうすると、B9 による「うだうだ言ってるよ。一体、何自覚してんの。」との発言は、労使双方が感情的な発言を繰り返している中で発せられたものであること、A2 が体罰について反省しているか否かが、既に水掛け論になっている状況下での発言であることから、当該発言をもって、学院が、不誠実な団体交渉を行ったとは言えない。

エ 「よく生徒を指導できるよ」との発言について

オ 「恥ずかしくないのか」との発言について

エ及びオの発言は、以下のやりとりの中での発言であることが認められる（乙第8号証、乙第31号証）。

上記ウのやりとり後、B9 が「あなた、人を教育するようなそういうね、立場なんですよ。」と述べた後、組合らと学院との間で、A2 が反省しているか否かのやりとりが続いた。その後、B9 が「よくこれさあ、生徒をさあ、」と述べたことが認められる。

それを受け、A7 が「そういう言い方をするんじゃないって言ってるでしょ。」と述べたところ、B9 が「本当に恥ずかしくないのかね。」と述べたことが認められる。

そして、当該発言の後には、組合らが、B9 に対して「弁護士として恥ずかしくないんですか。」と発言し、それに対する B9 の応答があったことが認められる。

B9 による「よくこれさあ、生徒をさあ、」及び「本当に恥ずかしくないのかね。」との発言は、A2 が体罰について反省しているか否かが、既に水掛け論になっている状況下での発言であることから、当該発言をもって、学院が、不誠実な団体交渉を行ったとは言えない。

カ 「団交の議題にすること自体がおかしい。反省していたら議題にならない」との発言について

当該発言は、以下のやりとりの中での発言であることが認められる（乙第8号証、乙第31号証）。

上記エ及びオのやりとり後、組合らと学院との間で、A2 が反省して

いるか否か、議論をすりかえているか否かのやりとりが続いた後、A2 が「事実性についてはもうわかってるって言ってるじゃないですか。反省してますよ。じゃあこれ以上何をすればいいの私は。」と述べたところ、B9 が「これ以上何をすればいいって、こんなもん団交で議論にするのが、すること自体がおかしいよ。だって、反省してたらこんなものは議題にならないでしょ。」と発言したことが認められる。

B9 による「こんなもん団交で議論にするのが、すること自体がおかしいよ。だって、反省してたらこんなものは議題にならないでしょ。」との発言は、団体交渉が、労使双方が譲歩を重ねつつ労働者の待遇について合意を達成することを主たる目的とするものであることに鑑みると、不適切なものであると言えよう。

しかしながら、当該発言も、A2 が体罰について反省しているか否かが、既に水掛け論になっている状況下で発せられたものであり、しかも、この日の団体交渉に至るまで、3回の団体交渉と2回の労働争議のあわせんが行われており、その間、組合らは、懲戒処分の撤回を求め続け、それに対して、学院は、応じられない旨回答し続けている。

そうすると、当該発言をもって、学院が、不誠実な団体交渉を行ったとは言えない。

キ 「馬鹿か、大丈夫？ここ」との発言について

組合らは、B9 が「馬鹿か、大丈夫？ここ」と発言したと主張し、これに対し、学院はB9 が「分かっているのか」と発言しようとして「分かっ」と発声したと主張する。

この点、組合らが、第一東京弁護士会に対して、B9 を懲戒するよう請求した事件において、同会が、音声データを聞いた上で「分かっ」と発声し、語尾は発生されていない、と確認している（乙第34号証の2）。よって、B9 は「分かっ」と発言したと認めることができる。

したがって、組合らの主張には理由がなく、学院が、不誠実な団体交渉を行ったとは言えない。

3－⑥A2 に対する平成25年4月1日付け懲戒処分や学級担任外しについて、団体交渉において撤回しないこと

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合らの主張の要旨

体罰の実態把握のためのアンケートに関する資料、過去の体罰事例の処分結果に関する資料、懲戒議事録等が学院から示されれば、A2 に対する懲戒処分や学級担任外しが、事実確認をせずに拙速な手続きで決定した結果、他事例と比較して著しく重い処分であることが明らかになるはずである。それにもかかわらず、学院は組合らが求める一切の資料の開示を拒み、団体交渉において組合員に対する誹謗中傷を繰り返し、A2 に対する懲戒処分の撤回要求をはねのけている。

したがって、A2 に対する懲戒処分や学級担任外しを撤回しないこと自体が労組法第7条第2号で禁止する不誠実な団体交渉に当たる。

イ 学院の主張の要旨

学院は、A2 が生徒に対して頭部を叩く行為をしたことについて懲戒処分や学級担任外しを行ったのであり、これは教育機関として当然の判断及び処分を行っている。仮に懲戒処分を撤回すれば、学院として「体罰や暴力を認めた」ことになってしまい、教育現場は崩壊してしまう。したがって、団体交渉で懲戒処分の撤回を受け入れることはできない。

また、団体交渉において、使用者には労働組合の要求ないし主張を容れたり、それに対し譲歩したりする義務までではない。本件では、第1回から第4回までの団体交渉と2回のあっせんを行っており、十分な討議ののち双方の主張が対立し、意見の一致を見ないまま現在に至っている。学院から団体交渉を打ち切った事実もない。

したがって、労組法第7条第2号で禁止する不誠実な団体交渉には当たらない。

(2) 当委員会の判断

ア A2 に対する懲戒処分を撤回しないこと

組合らと学院との間で行われた第1回から第4回までの団体交渉の議題は、A2 の懲戒処分の撤回に関してであった。

組合らは、当該団体交渉において、A2 に対する懲戒処分や学級担任外しを撤回しないこと自体が労組法第7条第2号で禁止する不誠実な

団体交渉に当たる旨主張する。そこでまず、団体交渉において、A2 に対する懲戒処分を撤回しないこと自体が不誠実な団体交渉に当たるか否かを検討する。

使用者には誠実に団体交渉を行う義務があり、その内容については上記3-①(2)で述べたとおりであるから、団体交渉において、A2 に対する懲戒処分を撤回しないこと自体が不誠実な団体交渉に当たらないことは、明白である。

一方で、使用者は、結局において労働組合の要求に譲歩できないとしても、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりするなどして、使用者の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して努力する義務を負っているため、学院が、当該義務を履行したのか以下検討する。

第1回団体交渉での組合らの懲戒処分撤回の要求に対し、学院は、A2 の行為について、A2 本人及び該当生徒に確認を行ったこと、就業規則で定める懲戒事由に該当すること、管理職で合議したこと、最終的に理事長・校長が決定したことなどを説明している（甲第6号証）。

第2回団体交渉でも組合らは懲戒処分の撤回を要求し、これに対して理事長・校長は撤回しないと発言し、その理由についても体罰厳禁と言ってきた中でのA2 による体罰行為であり、弁護士や社会保険労務士と相談の上処分内容を決定したからである、と説明している（甲第7号証）。

第3回団体交渉で組合らは、適正な手続がとられていない上での二重、三重の処分であるとして、懲戒処分の撤回を要求している。これに対し、理事長・校長は懲戒処分の撤回はしない、と発言している。理由については、過度の体罰行為を行ったからである、と回答している（甲第8号証）。

第4回団体交渉で組合らは、懲戒処分について十分議論が尽くされているとは言えず、処分に公平性がないので撤回するよう要求している。これに対し、学院は、A2 による体罰は、感情的になって生徒を10回殴ったことから懲戒処分の撤回には応じられない旨繰り返し回答している（甲第9号証、乙第8号証）。

以上のとおり、組合らと学院との4回にわたる団体交渉において、学

院は懲戒処分について撤回できないことを回答し、理由も説明していると認められるため、組合らの主張には理由がない。

イ A2 に対する学級担任外しを撤回しないこと

次に、団体交渉において、A2 に対する学級担任外しを撤回しないこと自体が不誠実な団体交渉に当たるか否かを検討する。使用者には誠実に団体交渉を行う義務があり、その内容については上記3-①(2)で述べたとおりであるから、団体交渉において、A2 に対する学級担任外しを撤回しないこと自体が不誠実な団体交渉に当たらないことは、明白である。

そこで、学院が、学級担任外しについて、組合らが理解し、納得することを目指して努力したのか以下検討する。

組合らと学院との間で行われた第1回から第4回までの団体交渉の議題は、A2 の懲戒処分の撤回に関してであったが、組合らは、学級担任外しは懲戒処分に該当するとの認識に立って、第1回団体交渉において、二重処分は違法である旨の主張をした。これに対して、B3 は、学級担任を外した理由として「教育的配慮」と回答した（甲第6号証）。

第2回団体交渉及び第3回団体交渉では、組合らが、学級担任外しの撤回を要求することは無かった（甲第7号証、甲第8号証）。

第4回団体交渉において、学級担任外しについてやりとりがなされたが、組合らは、「学級担任外しは二重処分に当たる」、「学級担任を外すことは降格に当たる」と主張し、これに対して、学院は、学級担任外しは二重処分には当たらないこと、その理由として、就業規則の懲戒の規定にないことを説明している。また、学院は、学級担任外しは、降格には当たらないこと、手当等の賃金の減額がないことを説明している（乙第8号証）。

そうすると、学院は、組合らの要求に対して、学院の主張を組合らが理解し、納得することを目指して努力したと言える。

したがって、組合らの主張には理由がない。

第6 救済方法

3. 29会議における話し合いの内容については、本件審査における学院側証

人の証言などにより相当程度明らかになったと認められる。また、C
高等学校における体罰による懲戒事例についても、「懲戒処分、人事上の指
導（文書）歴一覧」（甲第57号証、乙第15号証）により相当程度明らかにな
ったと認められる。したがって、組合らからの当該要求事項について、団体
交渉を命じるまでの必要性は認められない。

一方、本件審査における学院の対応を鑑みれば、同様のことが再び繰り返
されるおそれは依然存すると言える。

以上を勘案し、主文1のとおり、文書の手交を命じるのが相当である。

第7 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基
づき、主文のとおり命令する。

平成28年12月12日

埼玉県労働委員会

会 長 小 寺 智 子 印