

# 命 令 書

申立人 X 6  
代表者 執行委員長 X 1

申立人 X 2

被申立人 Y 5  
代表者 理事長 Y 1

上記当事者間の平成29年(不)第49号及び同30年(不)第34号併合事件について、当委員会は、令和2年7月8日及び同月22日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人X 6に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。  
記

年 月 日

X 6

執行委員長 X 1 様

Y 5

理事長 Y 1

当法人が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

## 記

- (1) 平成29年11月10日付け、同月13日付け、同月17日付け、同月20日付け及び同年12月20日付けの団体交渉申入れに対する対応（2号該当）。
  - (2) 平成29年11月20日、法人が、組合執行委員長及び組合員1名をY 6 高等部・中等部教育職員懲戒委員会懲戒委員から解任したこと（3号該当）。
  - (3) 平成30年5月15日に開催された団体交渉における貴組合員 X 2 氏の解雇に係る対応（2号該当）。
- 2 申立人らのその他の申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名の原職復帰並びに賃金相当額及び年5分の遅延損害金相当額の支払
- 2 組合員1名の解雇についての謝罪文のホームページへの掲載及び申立人X 2への手

交

- 3 組合員2名に対する懲戒委員からの解任措置についての誓約文のホームページへの掲載及び申立人X6への手交
- 4 団体交渉拒否及び不誠実団体交渉についての誓約文の掲示板への掲示及び申立人X6への手交

## 第2 事案の概要

### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①組合員1名の懲戒手続等に係る団体交渉申入れに応じなかったこと、②申立人執行委員長及び組合員1名を懲戒委員会の懲戒委員から解任したこと、③団体交渉において、組合員1名の自宅待機命令について誠実に回答しなかったこと、④組合員1名を解雇したこと、⑤団体交渉において、組合員1名の解雇について誠実に回答しなかったこと、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を含む。）

#### (1) 当事者等

ア 被申立人Y5（以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、Y6、Y6高等部（以下「高等部」という。）、Y6中等部（以下「中等部」といい、高等部及び中等部を併せて「高等部・中等部」という。）、Y6初等部（以下「初等部」という。）等を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3,500名である。

なお、法人は上記学校とは別に、Y7（以下「Y7」という。）、Y8（以下「Y8」といい、Y7及びY8を併せて「Y7・Y8」という。）などの学校も運営している。

イ 申立人X6（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、高等部・中等部及び初等部の教員で構成される組合であり、その組合員数は本件審問終結時18名である。

ウ 申立人X2（以下、同人が組合に加入する前も含め「X2組合員」といい、組合とX2組合員を併せて「組合ら」という。）は、平成24年4月に高等部・中等部の国語科の教諭となった。また、同時期から組合に加入している。

#### (2) 法人における諸規定について

ア 法人の「Y6高等部、中等部及び初等部教育職員就業規則」（以下「就業規則」という。）には、解雇基準等について、別紙1のとおり規定されていた。

イ 法人の「職員懲戒規程（就）」（以下「懲戒規程」という。）には、懲戒事由等について、別紙2のとおり規定されていた。

ウ 法人の「Y6高等部・中等部教育職員懲戒委員会要項」（以下「懲戒委員会要項」という。）は、別紙3のとおり規定されていた。

エ 法人の「Y5事務専決規程」（以下「事務専決規程」という。）には、校長等の専決事項等について、別紙4のとおり規定されていた。

#### (3) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成22年4月、高等部・中等部及び初等部が開校した。また、同月7日付けで、組合は、法人に対し、組合を結成したことを通知した。

イ 平成24年4月1日、X2組合員は、法人に採用され、高等部・中等部で国語科

の教諭として勤務を開始した。また、X 2 組合員はこれとほぼ同時期に組合に加入した。

ウ 平成26年3月27日付けで、法人は、X 2 組合員に対し、「懲戒処分書」と題する文書（以下「26.3.27懲戒処分書」という。）を交付し、体罰17件や教員に対する不適切な発言等を理由として、1か月間の停職という懲戒処分（以下「26.3.27懲戒処分」という。）に処した。

エ 平成29年3月30日、組合の書記長及びX 2 組合員は、所轄の労働基準監督署（以下「労基署」という。）を訪問し、法人に時間外労働及び休日労働に関して労働基準法違反があるとして、同日付けで「労働基準法違反事件申告書」（以下「29.3.30労基署申告書」という。）を提出した。

オ 平成29年10月24日、当時の高等部・中等部の校長であった Y 2 （以下「Y 2 校長」という。）は、X 2 組合員に対し、同人の生徒指導に関して調査委員会を立ち上げるとして、口頭で、自宅待機を命じた（以下、この自宅待機命令を「本件自宅待機命令」という。）。なお、X 2 組合員は、この時点で中等部3年生の3クラスのうちの1クラスを担当し、また、これら3クラスの国語の授業を担当していた。

カ 平成29年11月6日、Y 2 校長は、校務運営委員会において、X 2 組合員の件について高等部・中等部教育職員懲戒委員会（以下「懲戒委員会」という。）を設置する旨述べた。なお、校務運営委員会とは、週1回校長室で開催するもので、高等部、中等部の校長、教頭、学年主任や生徒指導主任などの各主任教諭、事務長が参加し、校務に関する事柄を校長が諮問し、参加者で協議する場である。

キ 平成29年11月9日、第1回懲戒委員会（以下「29.11.9第1回懲戒委員会」という。）が開催された。懲戒委員会の委員（以下「懲戒委員」という。）は、Y 2 校長に加え、中等部及び高等部の教頭兼副校長であったY 4（以下「Y 4 副校長」という。）、中等部教頭、生徒指導主任の教諭、人権教育主任の教諭、及び組合執行委員長X 1（以下「X 1 委員長」という。）だった。

なお、X 1 委員長は、Y 2 校長から組合から1名選出するように依頼されて、組合が選出した委員であり、人権教育主任の教諭であるX 4（以下「X 4 組合員」という。）は組合員であった。

ク 平成29年11月10日付けで、組合は、法人に対し、「要求書」と題する文書（以下「29.11.10団交申入書」という。）を提出し、懲戒委員会要項の内容に関する団交を早急に行うよう要求するなどした（以下、この団交申入れを「29.11.10団交申入れ」という。）。

ケ 平成29年11月13日、第2回懲戒委員会（以下「29.11.13第2回懲戒委員会」という。）が開催され、調査部会（以下「調査部会」という。）を設置することが決定された。

また、同日付けで、組合は、法人に対し、「団体交渉申し入れ書」（以下「29.11.13団交申入書」という。）を提出し、Y 2 校長の懲戒手続違反疑惑を議題とする団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「29.11.13団交申入れ」という。）。

コ 平成29年11月17日付けで、組合は、法人に対し、「団体交渉申し入れ書」（以下「29.11.17団交申入書」という。）を提出し、Y 2 校長の懲戒手続違反疑惑を議題とする団交にただちに応諾するよう申し入れた（以下、この団交申入れを

- 「29.11.17団交申入れ」という。)
- サ 平成29年11月20日、第3回懲戒委員会（以下「29.11.20第3回懲戒委員会」という。）が開催された。Y2校長は、29.11.20第3回懲戒委員会の開催前に、X1委員長を懲戒委員から解任した。また、同校長は、29.11.20第3回懲戒委員会においてX4組合員を懲戒委員から解任した。
- シ 平成29年11月20日付けで、組合は、法人に対し、「『抗議』と『警告』」と題する文書（以下「29.11.20団交申入れ」という。）を提出し、懲戒委員会の適正手続の逸脱について、直ちに団交に応じることを要求した（以下、この団交申入れを「29.11.20団交申入れ」という。)
- ス 平成29年11月29日付けで、組合は、法人に対し、「12月6日の団体交渉の議題および事前の資料請求の申し入れ」と題する文書（以下「29.11.29追加申入れ」という。）を提出し、同年12月6日に開催する団交の議題を①過去の残業代の支払について、②賞与について、及び③勤怠管理システムの導入について、とすること、並びに資料提供などを申し入れた。
- セ 平成29年12月6日、組合と法人は、団交（以下「29.12.6団交」という。）を開催した。法人からは、理事長、常務理事1名及び総務局長のY3（以下「Y3総務局長」という。）が、組合からはX1委員長と書記長が出席した。
- ソ 平成29年12月20日付けで、組合は、法人に対し、「要求書」と題する文書（以下「29.12.20団交申入れ」という。）を提出し、X1委員長及びX4組合員の懲戒委員の解任を撤回することを要求するとともに、「将来のこととして」として、懲戒手続を議題とする団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「29.12.20団交申入れ」という。)
- これに対し、同月22日付けで、法人は、「要求書（2017年12月20日付け）に対する回答」と題する文書（以下「29.12.22回答書」という。）を組合に送付した。
- タ 平成29年12月21日、法人総務局人事課の職員が、X1委員長に対し、団交の日程について組合の都合を尋ねる内容の電子メール（以下「29.12.21法人メール」という。）を送付した。その後、組合と法人総務局人事課職員でメールをやり取りし、同30年1月30日に団交を行うことを双方同意した。
- チ 平成29年12月25日、組合らは、①法人がX2組合員の懲戒手続等に係る団交申入れに応じなかったこと、②X1委員長及びX4組合員を懲戒委員から解任したこと、などが不当労働行為に該当するとして、不当労働行為救済申立てを行った（平成29年(不)第49号事件。以下「29-49事件」という。)
- ツ 平成30年1月26日付けで、組合は法人に対し、同月30日の団交に、2件の議題を追加することを要求する旨等を記載した、「抗議及び要求書」と題する文書（以下「30.1.26要求書」という。）を提出した。
- テ 平成30年1月30日、組合と法人は、団交（以下「30.1.30団交」という。）を開催した。
- ト 平成30年3月12日、懲戒委員会は、「懲戒委員会審議結果に関する答申書」（以下「30.3.12懲戒委員会答申書」という。）をY2校長に提出した。同月13日、Y2校長は、法人に対し、懲戒委員会の結果が出たので報告する旨記載した表紙に、30.3.12懲戒委員会答申書を資料として添付した「懲戒委員会結果報告書」（以下「30.3.13懲戒委員会報告書」という。）を提出した。

ナ 平成30年4月4日付けで、法人の理事会小委員会（以下「理事会小委員会」という。）は、X2組合員に対し、「理事会小委員会への意見書提出について」と題する書面（以下「30.4.4小委員会文書」という。）を送付した。

これに対し、同月17日付けで、X2組合員の代理人弁護士は「意見書」（以下「30.4.17意見書」という。）を提出した。

ニ 平成30年4月26日付けで、法人は、X2組合員に対し、「解雇通知書」と題する文書（以下「30.4.26解雇通知書」という。）を交付し、同日付で同組合員を解雇した（以下、この解雇を「本件解雇」という。）。

ヌ 平成30年5月2日付けで、法人は、X2組合員に対し、「解雇理由証明書」と題する文書（以下「30.5.2解雇理由証明書」という。）を送付した。

30.5.2解雇理由証明書には、解雇理由として、就業規則の第13条第3号及び第11号の規定に該当したためである旨と、当該規定に該当すると認めた事項として、①平成29年6月7日の生徒Aに対する指導、②同年9月21日の生徒Bに対する教科書貸与にかかる行為、③同月の生徒Cらに対する席替え時の指導、④同28年度及び同29年度の生徒Dに関する指導、⑤同27年度から同29年度の生徒Eの苦情の申立てと診断書に関する件、⑥同28年10月の生徒Fに次時限の授業を受けさせなかった行為、⑦生徒に対して、大声で怒鳴る、過度にいじる（ちゃかす）などの言動、⑧前記の①から⑦について、保護者及び生徒からの苦情が多数寄せられたこと、⑨同26年3月のX2組合員に対する懲戒処分後、再度前記①から⑦の行為を繰り返したことが記載されていた。

なお、30.5.2解雇理由証明書などの当事者間でやり取りした書面には、生徒名は実際の氏名が明記されていたが、本件命令書の中では、関係する生徒の氏名については、「生徒A」などの形で記載している。

ネ 平成30年5月15日、組合と法人は、団交（以下「30.5.15団交」という。）を開催し、本件解雇に係る交渉を行った。

ノ 平成30年6月13日、組合らは、①30.1.30団交において、X2組合員の自宅待機命令について誠実に回答しなかったこと、②X2組合員を解雇したこと、③30.5.15団交において、本件解雇について誠実に回答しなかったこと、などが不当労働行為に該当するとして、救済申立てを行った（平成30年(不)第34号。以下「30-34事件」といい、29-49事件と併せて「本件申立て」という。）。

### 第3 争 点

- 1 29.11.10団交申入れ、29.11.13団交申入れ、29.11.17団交申入れ、29.11.20団交申入れ及び29.12.20団交申入れに対する法人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。
- 2 平成29年11月20日、法人が、組合執行委員長及び組合員1名を懲戒委員会懲戒委員から解任したことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 30.1.30団交におけるX2組合員の自宅待機命令に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 4 法人が、平成30年4月26日付けでX2組合員を解雇したことは、同組合員が労働組合の正当な行為をしたが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、29-49事件の不当労働行為救済申立てを行ったことを理由として行われた報復的不利益取扱いに当たるか。また、このことは、法人による組合に対する支配介入に当たるか。

5 30.5.15団交におけるX2組合員の解雇に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。

#### 第4 争点に係る当事者の主張

1 争点1 (29.11.10団交申入れ、29.11.13団交申入れ、29.11.17団交申入れ、29.11.20団交申入れ及び29.12.20団交申入れに対する法人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。) について

##### (1) 申立人の主張

法人は、平成29年11月6日以降、X2組合員に対する懲戒手続を推し進めようとした。これに対して、組合は、以下のとおり、繰り返し、法人に対して、X2組合員に対する自宅待機や懲戒手続に関する団交の開催を要求し続けたが、法人は、組合からの団交申し入れをことごとく無視し、一切これに応じなかった。この団交拒否は何ら理由のないものであり、明白な不当労働行為である。

##### ア 29.11.10団交申入れ

懲戒委員の選出がどのような選出方法によるのかも不明であったため、組合は、懲戒委員会要項の内容に関する団交を申し入れた。この29.11.10団交申入れに対して、法人は団交に応じなかった。法人の労務担当の事務方トップであり労働組合との窓口であるY3総務局長は、上記申し入れに対して「校内で議論してください」と発言して、法人として団交に応じない意思を明確にした。

しかし、懲戒委員会要項は学校長ではなく法人が策定する規程であるから、懲戒委員会要項の内容に関しては、校内で議論すべき事項ではなく、法人の団交拒否には何ら理由がない。

##### イ 29.11.13団交申入れ

組合は、Y2校長による懲戒手続が懲戒委員会要項に違反するのではないかという疑惑を議題とする29.11.13団交申入れを行った。すなわち、Y2校長は、校務運営委員会において、懲戒委員会の委員の選定について、学校長の専決で決定すると述べたが、その方法は、明らかに規定に違反するものであった。そこで、組合は、Y2校長による手続違反を議題とする団交の開催を申し入れるとともに、団交が開催されるまでは懲戒委員会の進行を停止させることを要求した。これに対して、法人は、一切応答せず、団交も開催されることはなかったし、懲戒委員会の進行が停止されることもなかった。

##### ウ 29.11.17団交申入れ

29.11.17団交申入れで、組合は、重ねて、Y2校長による懲戒委員会の手続違反を直ちに停止させること、及び、懲戒委員会構成員以外の学外者を関与させないことを求めて、団交を申し入れた。この団交申入れに対して、Y3総務局長は、X1委員長に対して、電話で、「X1委員長自身が懲戒委員であるので、懲戒委員会の場で意見をしたらどうですか」と述べて、団交に応じるつもりがないことを表明した。しかし、組合は、あくまでも法人が制定した規定に違反していることを問題にして、法人に対してY2校長の違法行為を停止するよう命じることを求めていたのであり、上記Y3総務局長の応答は、団交を拒否する正当な理由には当たらない。

##### エ 29.11.20団交申入れ

平成29年11月20日、Y2校長がX1委員長を懲戒委員から解任したことを受け

て、組合は、同日付の29. 11. 20団交申入書で、抗議し、直ちに団交に応じることを要求した。しかし、これに対しても、団交は開催されなかった。

なお、29. 12. 6団交は、賞与に関する交渉であり、交渉時間も30分に限定されたものであって、X 2組合員に対する自宅待機や懲戒手続に関する団交ではなかった。

オ 29. 12. 20団交申入れ

組合が改めて申し入れた29. 12. 20団交申入れに対しても、法人は、29. 12. 22回答書により「要求には応じかねます」と拒否した。

なお、30. 1. 30団交は、組合からの団交申入れを受けて開催されたものではなく、法人からの29. 12. 21法人メールによって申し入れられたものである。実際にも、30. 1. 30団交においては、X 2組合員に対する自宅待機や懲戒手続については、一切、交渉の議題とされなかった。争点3の主張で、後述するとおり、団交の終了間際にX 1委員長が「X 2教諭の自宅待機、これ早急に解かれるべきだと考えていますんで、それはぜひお願いしたい」と述べたものの、Y 3総務局長は、交渉に応じる意思がないことを明確にした。

(2) 被申立人の主張

29. 11. 10団交申入れ、29. 11. 13団交申入れ、29. 11. 17団交申入れ、29. 11. 20団交申入れ及び29. 12. 20団交申入れに対し、法人が応じなかったなどという事実はない。

ア 29. 11. 10団交申入れ

そもそも、懲戒委員の選任は、懲戒委員会要項に基づいてなされているものであり、委員の選任は校長の専決事項である。そこで、Y 3総務局長は、組合に対し、懲戒委員会の設置は、法人総務局の関与すべき事項ではなかったことから、校内に設置された懲戒委員会で意見してもらったほうがいいのではないかと提案する意見を伝えたにすぎず、団交に応じなかったわけではない。

イ 29. 11. 13団交申入れ

法人は、組合との団交について、理事長、常務理事3名、高等部・中等部校長、初等部校長、理事、総務局長、初等中等教育事務局長、総務局次長、人事課長等、法人の役員及び関係部局の責任者等を出席させている。したがって、組合に限らず労働組合から団交の申入れがあった場合、学内での出席者の日程調整に相応の日数を要する。法人は、29. 11. 13団交申入書を受取るや、直ちに学内で団交の日程調整に取り掛かったが、結論を組合に伝えるまでの間に、次々に組合から、さらなる要求書等が届いた次第であった。

ウ 29. 11. 17団交申入れ

29. 11. 17団交申入書を受け、Y 3総務局長が、X 1委員長に架電し、その内容の確認を行った際に、X 1委員長から、X 2組合員について開催される懲戒委員会の委員構成について団交で議題としたい旨の提案があった。そこで、Y 3総務局長は、X 1委員長に対し、懲戒委員会は当該学校内において議論をする場であり、X 1委員長自身が懲戒委員であるから、懲戒委員会の場で委員として意見をしたらどうか、と提案をした。これは団交を拒否したのではなく、あくまで提案にすぎない。

エ 29. 11. 20団交申入れ

上記の後、組合からは、29. 11. 20団交申入書が提出された。これらの経過を踏

まえ、法人は、組合と日程調整を行い、29.12.6団交を行った。

オ 29.12.20団交申入れ

29.12.20団交申入れについては、29.12.20団交申入書の最下段に「将来のこととして」との付記があったことから、法人は、まずは29.12.20団交申入書にある書面回答の要求を優先させることとし、29.12.22回答書による文書回答を行ったものである。なお、実際には、その後、30.1.30団交を開催した。

2 争点2（平成29年11月20日、法人が、組合執行委員長及び組合員1名を懲戒委員会懲戒委員から解任したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 組合は、平成29年11月6日に法人に対し、同月7日にY2校長に対して、懲戒手続や調査手続についての規程やルールを明らかにするように申入れを行った。しかし、Y2校長は、規程やルールを明らかにすることなく、同月8日の職員会議において、懲戒委員会メンバーはY2校長が一方的に指名するという方針を明らかにした。

同月9日の29.11.9第1回懲戒委員会において、X1委員長及びX4組合員は、Y2校長に対して、委員の選定方法が校長の専権であるのはおかしい、規則に則って選定すべきだと意見した。組合は、同月10日付けで法人に対し、懲戒委員会要項の内容について団交で協議・確認することを要求したが、法人は懲戒手続に関する団交を拒否した。同月13日、29.11.13第2回懲戒委員会が開催され、事実の調査のために外部の弁護士を参加させるということが議論され、Y2校長が専決で選んだメンバーで懲戒手続が強行されようとしていることから、組合は、同日、改めて法人に団交開催を申し入れたが、これに対して返事はなかった。同月17日の朝礼の席で、Y2校長がある法律事務所の弁護士を関与させると発言したが、この法律事務所は法人側の立場で労務問題を取り扱ってきており、このような法律事務所の弁護士を懲戒手続に関与させることは中立公正な人選とはいえないため、同日、法人に懲戒手続に関する団交開催を申し入れたが、これに対しても法人からの回答はなかった。

イ 平成29年11月20日の校務運営委員会終了後の夕方に、X1委員長は、Y2校長から校長室に呼び出され、考え方が違う人には懲戒委員をやってもらうことはできないという理由で、第3回の懲戒委員会である29.11.20第3回懲戒委員会には出ないでくださいと、懲戒委員からの解任を一方的に通告された。X1委員長は、話し合いを求めたが、Y2校長は「議論するつもりはない」の一点張りで、遂には大声で「出て行ってください！」とX1委員長を怒鳴りつけ、退室させた。

また、X4組合員も、29.11.20第3回懲戒委員会の開始直後に、X1委員長の懲戒委員からの解任について質問したところ、Y2校長が、X1委員長が懲戒委員の選任について疑義を挟み、議事進行を妨げたことが解任理由だと説明したので、Y2校長に対して、「じゃあ、私も解任ですか」と質問したところ、解任された。

X1委員長及びX4組合員が解任され、非組合員の教諭2名が懲戒委員に補充選任され、結局、懲戒委員会及び調査部会から組合員は完全に排除された。

ウ Y2校長は、懲戒委員会の委員を選任するにあたって、X1委員長に対して、組合から1名選んで欲しいと打診した。つまり、Y2校長は、懲戒委員会を組織



するにあたって、組合の意見を反映するために、組合の枠を設けたことになる。ところが、X 1 委員長及び組合が、Y 2 校長に対して、懲戒委員の選任方法についての疑義を投げた結果、X 1 委員長が懲戒委員に就任して 2 週間ほどで委員から一方的に解任され、選任方法について同意見だった X 4 組合員も解任された。その後、組合員以外の教員が懲戒委員会に補充選任されたことで、組合は懲戒委員会で組合の意見を反映する場を失ってしまった。また、懲戒委員から解任された後、法人に対して、団交を要求したが、懲戒委員解任を議題とする団交は行われなかった。

X 2 組合員の懲戒事由の有無を調査及び検討することは、組合員の不利益取扱いにも直結する重要な事項である。一旦、法人が懲戒委員会に組合の枠を設けた以上、組合の意見を反映して、懲戒事由の有無等について議論することが想定されており、X 1 委員長及び X 4 組合員の懲戒委員からの解任は、組合の存在を軽視し、その活動を弱体化させるものであり、支配介入にあたる。

また、法人は、X 1 委員長が懲戒委員の選出は Y 7・Y 8 の規定に倣い選挙によるべきであるなどと執拗に主張したため、Y 2 校長において X 1 委員長が懲戒委員としての任務を全うすることは困難であると判断し解任した旨主張するが、この X 1 委員長の主張は X 1 委員長個人の見解ではなく、組合の主張であり、Y 2 校長は、組合の考えを主張する X 1 委員長及び X 4 組合員を解任しており、X 1 委員長及び X 4 組合員が組合に所属する組合員であることを理由に排除しているのは明らかである。X 1 委員長及び X 4 組合員の解任は、組合の存在を軽視し、その活動を弱体化させるものであり、支配介入にあたる。

## (2) 被申立人の主張

ア 懲戒委員会要項には、懲戒委員会の構成について「校長」「教頭」「教諭から選出された者 4 名」とのみ規定されており、事務専決規程からしても、法人の併設校における懲戒委員会の設置や懲戒委員の任免は、校長の専決事項である。当時、高等部・中等部の校長であった Y 2 校長は、懲戒委員会の設置にあたって、過去の懲戒事例を参考に、教頭、副校長、生徒指導主任の教諭、人権教育主任の教諭（X 4 組合員）、X 1 委員長を懲戒委員に選任した。

イ 平成 29 年 11 月 9 日に開催された 29. 11. 9 第 1 回懲戒委員会では、Y 2 校長は、今後の審議の進め方等を議論する予定にしていたが、冒頭から、X 1 委員長が、①懲戒委員会要項は、就業規則の一部であるにもかかわらず組合に事前に示されず団交での議論も経ていないため無効である、②教諭から選出する 4 名については、Y 7・Y 8 に倣い選挙を行うべきであるとの 2 点を強く主張し、時間切れに終わった。

平成 29 年 11 月 13 日に 29. 11. 13 第 2 回懲戒委員会が、同月 16 日に第 1 回調査部会が開催された後、同月 20 日午後 4 時 45 分から 29. 11. 20 第 3 回懲戒委員会が開催された。29. 11. 20 第 3 回懲戒委員会の開会に先立ち、X 1 委員長が、Y 2 校長に対し、懲戒委員の選出は校長の専決ではなく、Y 7・Y 8 の規定に倣い、選挙によるべきであるなどと繰り返し発言するとともに、懲戒委員会要項に基づいて設置された懲戒委員会は違法である旨を主張した。そこで、Y 2 校長は、X 1 委員長が違法であるとの見解を有しながら、一方で懲戒委員としての任務を果たすことなどできないと判断し、X 1 委員長を懲戒委員から解任した。

そして始まった29. 11. 20第3回懲戒委員会の冒頭、X 4組合員から、自分もX 1委員長と同じ考えを持っているとの発言があった。そこで、Y 2校長は、X 4組合員についても、違法であるとの見解を有しながら、一方で懲戒委員としての任務を果たすことなどできないと判断し、懲戒委員から解任した。

ウ 以上のとおりであり、Y 2校長は、X 1委員長及びX 4組合員について、両名の発言から、懲戒委員としての任務を果たすことができないと判断して、解任したものであり、両名が組合の組合員であることを理由に解任したわけではない。

そもそも懲戒委員の選任は、Y 2校長の専決事項であり、X 1委員長やX 4組合員についても、懲戒委員会の委員として任務を果たすことを期待して任命したにもかかわらず、X 1委員長は、懲戒委員の選出は校長の専決事項ではなく、Y 7・Y 8の規定に倣い、教員間の選挙によって選出すべきであるなどと主張した。それはY 2校長によって選任されたという自身の立場そのものすら否定するという自己矛盾に満ちた発言であった。また、合理的理由も何ら示さずに、高等部・中等部には独自の懲戒委員会要項が存在するにもかかわらず、Y 7・Y 8の規定に倣うべきである旨、Y 2校長が設置した懲戒委員会は違法である旨等主張した。そこで、Y 2校長は、X 1委員長が懲戒委員としての任務を果たすことができないと判断したものである。X 4組合員についても、自分もX 1委員長と同じ考えを持っているとの発言があったことから、Y 2校長は、X 1委員長と同様に判断したものである。

3 争点3 (30. 1. 30団交におけるX 2組合員の自宅待機命令に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

30. 1. 30団交は、29. 12. 21法人メールによって、法人側から開催を持ちかけたものであった。その後、組合は、30. 1. 26要求書を発出し、Y 2校長が組合との事前協議を経ずに土曜日の勤務を不利益変更することを企図していること等について抗議するとともに団交の議題に追加するように要求した。

30. 1. 30団交の前半では組合が30. 1. 26要求書で追加して要求した2点について、後半では、未払となっている過年度分の時間外割増賃金の清算の前提としての時間外労働時間の算定方法や、変形労働時間制の導入について交渉された。そして、その後、X 1委員長が「X 2教諭の自宅待機、これ早急に解かれるべきだと考えていますので、それはぜひお願いしたい」と述べて、X 2組合員に対する自宅待機を解除することについて協議を求めた。ところが、Y 3総務局長は、「これは一旦大阪府の労働委員会に投げられていますので、土俵が変わっているとわれわれは認識していますので」、「そこでやってみましょう。はい。そういうことでここで終了しましょう。」と発言して、交渉に応じる意思がないことを明確にした。

組合が労働委員会に不当労働行為救済を申し立てたことは、法人が団交を拒否する正当な理由にあたらぬことは明らかであり、法人の交渉拒否は明白な不当労働行為である。Y 3総務局長は、組合が不当労働行為救済申立てをしたことを理由に、X 1委員長が求めたX 2組合員の自宅待機の解除については、団交に応じる意思がないことを明確にしたのであり、また、それを理由に、この日の団交を打ち切ったのである。なお、X 1委員長は、「わかりました」と応答したが、その趣旨は、X 2組合員の自宅待機については団交で取り扱わなくてもよいと了解するものでは

ない。実際にも、組合は、その後も、繰り返し、法人に対して、X 2 組合員の自宅待機や懲戒手続について団交の開催を要求し続けている。

## (2) 被申立人の主張

30. 1. 30 団交において、法人側出席者が、団交を拒否するような発言をした事実はない。30. 1. 30 団交では、その 4 日前に組合から提出された 30. 1. 26 要求書の内容に関する議論が行われ、その後、未払残業代と変形労働時間制導入に関する議論が行われた。そして、終了予定時刻を大幅に超過した時点で、唐突に、X 1 委員長から、X 2 組合員の自宅待機について早急に解かれるべきとの発言がなされた。これに対し、法人側出席者が、「大阪府労働委員会に土俵が変わっていると認識している」、「組合側が労働委員会での解決を選択されたのではないのか」との趣旨の見解を述べたところ、X 1 委員長は「わかりました。」と呼応したにとどまり、それ以上の発言はなく、その直後に団交も終了となった。

法人において、労働委員会に係属していることを理由に X 2 組合員の自宅待機や懲戒手続に関する団交を拒否したことはなく、上記見解を述べたところ、組合から特段異論が唱えられることもなかったにすぎない。そもそも、団交終了予定時刻を大幅に超過して初めて、X 2 組合員の自宅待機に言及したという組合の姿勢こそ、X 2 組合員の自宅待機問題を 30. 1. 30 団交で解決すべき、あるいは議論すべき議題として捉えていなかったことの証左にほかならない。

なお、X 2 組合員の自宅待機や懲戒手続に関する団交には、30. 1. 30 団交の次の開催となった平成 30 年 3 月 16 日の団交のほか、その後の団交においても、たびたび交渉がなされている。

- 4 争点 4 (法人が、平成 30 年 4 月 26 日付けで X 2 組合員を解雇したことは、同組合員が労働組合の正当な行為をしたが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、29-49 事件の不当労働行為救済申立てを行ったことを理由として行われた報復的不利益取扱いに当たるか。また、このことは、法人による組合に対する支配介入に当たるか。) について

## (1) 申立人の主張

X 2 組合員の解雇の真相は、X 2 組合員が労働時間の問題で労基署に 2 回申告したこと、労働時間の問題で団交の場で先頭に立って法人を追及していたこと、労働委員会に不当労働行為救済申立てを行ったことなど、労働者、労働組合の組合員として正当な行為をしたことを理由とするものというほかない。法人が不当労働行為意思を有していたことが明白であり、本件解雇は労働組合法第 7 条第 1 号及び第 4 号の報復的な不利益取扱いに当たり、また、組合との関係でも労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に当たる。

以下、詳述する

### ア X 2 組合員による「労働組合の正当な行為」

X 2 組合員は、平成 24 年 4 月 1 日、採用と同時に組合に加入し、現在に至るまで、書記を務める。組合は、同 22 年 4 月 1 日に高等部・中等部及び初等部が開校した当初から労働時間の適正な管理や長時間労働の是正、時間外手当の適正な支払を法人に求めており、同 24 年 3 月 8 日及び同 29 年 4 月 20 日、組合の取組に基づき労基署が法人に労働時間について是正指導を行った。X 2 組合員は、議論をリードしたり、組合報を起案したりするなどして、組合のこのような取組の中心的

役割を果たしており、同29年4月20日の是正指導は、X2組合員と組合の書記長が申告したものであった。

その是正指導後も、目立った改善がなかったため、X2組合員は、平成29年7月以降の団交や事務折衝だけでも、「社会に問うしかない」、「だましていないですか監督官を」、「労基に行きます」、「法廷闘争になるのかもしれませんが」、「理事長書類送検されるかもしれない」、「マスコミや大阪府下の私学の労働組合との間で大々的に取り上げられてしまう」などと発言して法人側に厳しく迫り、パソコンの作動記録に基づき労働時間を算出することや給与規則10条に定める教育職員調整手当の記載が固定残業代の規定として無効であることを厳しく主張していた。

組合と法人は、同29年9月27日の事務折衝で、同年10月27日に時間外手当の問題等について団交をもつこととしたが、法人のY2校長は、その3日前の同月24日、X2組合員に対し、自宅待機を命じた。

同年12月25日、組合とX2組合員は、大阪府労働委員会に対し、本件自宅待機命令につき不当労働行為救済申立てを行った。さらに、X2組合員は、同30年3月13日、労基署に再度の申告を行い、同年4月3日、同署は、法人に是正指導をし、主要紙によって大きく報道された。

#### イ X2組合員に対する不利益取扱い

法人は、X2組合員に対し、同29年10月24日、本件自宅待機命令を出し、その後、一度も復帰させないまま、同30年4月26日、本件解雇を通知した。

#### ウ 法人の不当労働行為意思

使用者側が不利益処分を行う場合、その内心や動機は、外側からうかがい知れないため、外部的事実から正当な権利行使や組合活動への報復などの真の理由を推認することになる。そのような外部的事実は、①組合活動と不利益処分の時間的近接性、②使用者の嫌悪的態度、③非組合員、過去の例との均衡、④処分根拠の合理性、⑤労働者の権利行使や組合活動への影響などが挙げられるので、以下、詳述する。

##### (ア) 時間的近接性

前記ア記載のとおり、未払の残業代について激しい交渉が予想される団交の3日前に本件自宅待機命令が出されており、X2組合員の労働組合員としての活動と極めて時間的に近接している。

法人は、一方で、X2組合員の自宅待機や懲戒手続に関して団交拒否を続けながら、他方では、X2組合員を排除した状態で未払時間外割増賃金問題（未払分の大幅削減と変形労働時間制の導入）を強引に進めようとした。このような法人の態度から、X2組合員に対する自宅待機やそれに続く解雇に当たっては、X2組合員を未払時間外割増賃金問題の交渉から排除するという明確な不当労働行為意思があったことが容易に推認される。

##### (イ) 法人の組合嫌悪的態度

平成29年10月24日から同30年5月30日までの間、法人は、X2組合員の懲戒手続、自宅待機命令、本件解雇に関する団交に応じなかったり、不誠実な回答を行った。また、組合が法人に対し懲戒手続における調査対象や本件解雇の根拠となった事実関係を明らかにするよう求めても、頑なに回答を拒否し続けた。

このこと自体、法人の組合嫌悪意思の強い表れである。そのほかにも、法人側による組合嫌悪の発言が次のとおり繰り返されてきた。

- a 平成29年4月22日、Y2校長は、労基署に申告をした組合書記長に対し「なぜ労基署にまで行かねばならなかったのか」「そんなにお金欲しいのかと法人ではとられている」と述べた。
- b 平成29年6月27日、法人理事長は、団交で、「団体交渉の場があったじゃないかと。なんで労基署に駆け込む前にやっていただけなかったのか、私は逆に先生に言いたい」と発言した。
- c 平成29年10月31日、労働安全衛生委員会の集まりが終わったあとで、組合員1名が法人常務理事に本件自宅待機命令がX2組合員にとって「極めて報復的に見える」と告げると、法人常務理事は、「報復的に見えるのはわかっている。」と言った。
- d 平成30年5月30日、法人内の3つの組合が法人と団交を行った際、法人理事長は、X2組合員が自宅待機を命じられただけで3人の弁護士を代理人にし、労働委員会に申し立てたと非難するような発言を行った。

(ウ) 非組合員との均衡がとれていないこと

以下の事例と比べると、X2組合員に対する本件解雇は著しく均衡を失っており、不合理である。

a Y7・Y8の事例

法人が設置するY7・Y8で、以下のようなことがあった。

- (a) 平成16年、ノートの提出を巡り不満を言っていた生徒の顔面を教員が殴るなどし、さらに、座らせたうでん部やわき腹を蹴り、罰金10万円の刑事罰が科されるという出来事があったが、法人は、譴責にとどめた。
- (b) 平成18年、同じ教員が体育の授業中に指示に従わなかった生徒の顔面を殴り、クラス全員を地面に正座させるという事件があったが、法人は、1か月の停職処分にとどめた。
- (c) 平成27年10月、中学2年生の英語の授業で授業態度の悪い生徒に対し、教員が大声で「窓から放り出すよ」と言う出来事があったが、法人は、校長による口頭注意で終わらせた。

b 高等部・中等部での事例

高等部・中等部で以下のような事例があった。

(a) 懲戒委員を務めたK教諭による次のケース

①平成24年4月、不適切な対応で精神的に生徒を追い詰めた結果、不登校となり、その後、退学したケース、②同年、日本拳法部で生徒の顔面を平手で殴打（ビンタ）し、口頭注意にとどまったケース、③日本拳法部の部員に丸刈りを強要し、保護者から抗議を受けた行為、④同29年9月16日、隣の部屋まで聞こえるほど大声で生徒を怒鳴りつけた行為、⑤別の教諭に対し、パワーハラスメントを行ったことについて、同29年4月頃、組合に対し相談があり、同年6月の話し合いの席で、激高したケース。

(b) その他のケース

①懲戒委員を務めたL教諭が水泳部で13階までエレベーターを使わない行為、②平成25年4月、男性教員が女子生徒（当時中学2年生）に体

罰をし、校長の口頭注意にとどまったケース、③同26年1月、女性教員が女子生徒（当時中学3年生）に体罰をし、校長が口頭注意をしたケース、④同年5月、男性教員が男子生徒（当時中学3年生）に体罰をし、校長が口頭注意をしたケース、⑤同28年11月、男性教員が男子生徒（当時高校2年生）に体罰を行い、校長が口頭注意をしたケース。

c Y4副校長による事例

Y4副校長は、令和元年10月17日の高等部・中等部の始業式で、校歌を歌わなかった生徒に対し、マイクを用い、「何や、今の学歌斉唱」、「諸先輩方の魂だ、それをないがしろにするとはい言語道断、許さん」などと大きな声で叱った。実際、叱る必要があれば、大きな声で叱ることも必要であり、Y4副校長も、それを実践したといえる。

(エ) 本件解雇（それに先立つ手続も含む。）に合理性がないこと

a 本件自宅待機命令が不合理であったこと

本件自宅待機命令を出すにあたり引き合いに出された生徒Eの件は、平成29年4月の進級時にX2組合員の担当外のクラスに生徒Eを配置することで学校として対応済みであったにもかかわらず、同年10月に突如、生徒Eの保護者から手紙が届いたとされている。その申し出がなぜこの時期になされたのか極めて疑問があり、その手紙には日付がなく、Y4副校長は届けられた時期を鮮明に覚えていないと証言し、生徒Eの保護者からの訴えが本件自宅待機命令を行う前にあったのかどうかすら、全く不明確なものとなった。

当該手紙の内容自体も、X2組合員が高等部に一緒に上がるという話を聞いたから夏休み明けに学校に行けなくなる日が多くなったというものであり、X2組合員に何ら責任のない生徒間の噂話を端緒とするものであったうえ、X2組合員を高等部の担任にはしないということでも十分対応可能であった。この手紙に書かれた生徒Eの体調も、その原因が生徒Eの家庭環境に起因する可能性があることや、生徒Eが自傷的なふるまいに出るようなことをうかがわせるような記載がないこと、X2組合員の生徒Eに対する直接的な指導を問題とするものでないことが、手紙の内容自体から明らかであった。

本件自宅待機命令の理由も変遷した。当初は、事実関係の調査のためとされていたが、平成29年10月に調査が終了するや、生徒の被害拡大防止とされ、同30年3月16日に本件申立てで問題となっている生徒が卒業してしまうと、整理の期間が必要であることや、教育現場が混乱することを理由とするようになり、自宅待機命令を漫然と継続した。

これらのことからすれば、生徒Eの件は、本件自宅待機命令の口実に利用されたにすぎず、本件自宅待機命令に合理的根拠があったとは、到底いえない。

b 本件解雇に先立つ懲戒手続も不合理であったこと

本件申立てで、法人は、生徒Aの供述を直接録取した書面など、本件解雇の基礎となる事実関係の直接証拠を何ら提出しなかった。そのような状況で、法人は、Y4副校長を証人申請し、採用された。しかし、Y4副校長は、本件解雇の根拠となる事実関係の聞き取りが行われたとされる調査部会で、生徒Aの学校でのヒアリングに一度立ち会ったのみで、生徒A以外の生徒のヒ

アリングに全く立ち会わなかったのであり、理事会小委員会で本件解雇の決定が出た際にも同席しておらず、法人がX2組合員を普通解雇とするにあたり、前提とした事実関係をどのように確認したかについて、具体的な証言を全くできなかった。

Y7・Y8では懲戒委員は教員の互選によるが、Y2校長は独断で懲戒委員を選んだ。組合が懲戒手続について団交を申し入れても、法人は応じず、最終的に組合のX1委員長及びX4組合員を懲戒委員から解任し、組合員のいない状況で、懲戒委員会を組織し、新任の懲戒委員が誰かも明らかにしなかった。法人は、調査対象となっている具体的な事実関係について、調査対象となっていた11項目が記入されている簡単なメモを示すだけで、具体的内容を明らかにしなかった。このメモも、一度目のヒアリングの最初にX2組合員が調査対象となっている事実関係の告知を求め、1時間ほど押し問答になった末、ようやく交付されたものだった。調査対象とされた事項も、試験範囲の間違いや採点ミスなど、すでに決着済みの事項や他の教員では何ら問題とされていない事項まで含まれていた。

平成30年2月20日にX2組合員が懲戒委員会に呼び出され、4件について懲戒事由ありと判断されたことを告げられた際も、Y2校長は、「ここは質問を受け付ける場ではない」と述べ、何らそのような判断に至った理由を説明することもなかった。

c 本件解雇が不合理であること

(a) Y4副校長の証言は無意味

法人の証人であるY4副校長は、自分ならX2組合員がしたような対応をしないということしか本件申立ての審問で述べなかった。単なる意見であり、どういう事実認定をして、どうして普通解雇を選択したのか、Y4副校長は何ら証言しなかった。Y4副校長の陳述書の信用性も著しく低い。

(b) 生徒Aの件

生徒Aは、給食中に禁止されているパソコンを使ったので、X2組合員は、生徒Aを注意し、生徒Aは素直にパソコンを片付けたが、ふざけた態度をとったので、X2組合員は生徒Aを注意した。しかし、生徒Aはその後教室に戻り大声で笑った。X2組合員は、2回も注意されたのに、さらに大声で笑うと反省していないように思われるということを生徒Aに理解させる必要があると考え、生徒Aを廊下に呼び出して注意した。生徒Aは「僕は悪くない」と答え、X2組合員が理由を聞いても、生徒Aは理由を言わず、自分は悪くないの一点張りだったので、X2組合員は、時間をかけてでも生徒Aを指導する必要があると考えた。X2組合員は、三度目の注意をした時は大きな声だったが、その後は、諭すように指導した。生徒Aはエレベーター前のスペースまで移動した。X2組合員は生徒Aが他の生徒に指導を受けていることを見られたくないとの思いから移動したと弁護士から聞いた。

X2組合員は生徒Aが壁にもたれようとしたときは指導をしたが、生徒Aがエレベーター前のスペースまで移動しようとしたこと自体は、注意しなかった。この指導中、X2組合員が生徒Aを叩いたり、蹴ろうとしたり、

胸ぐらをつかんだり、胸を突いたり押したり、引っ張ったりしたことはなく、生徒Aが泣いたり、生徒Aと怒鳴りあいになったことはなかった。防犯カメラの映像でX2組合員が生徒Aのほうに腕を伸ばしているのは、指導中であるにもかかわらず教室に戻ろうとした生徒Aを制止した様子や、指差しのジェスチャーをしながら生徒Aを指導した様子をとらえたものに過ぎない。

生徒Aがエレベーター前のスペースに入り、防犯カメラに映らなくなった状況で、X2組合員がエレベーターの方向に手を伸ばしているのは、防火扉に生徒Aが接触すると警報機が鳴るので、手を伸ばして接触しないよう注意していた様子をとらえたものである。X2組合員が片足をあげたのも、生徒Aが防火扉に接触しそうになったので、生徒Aと防火扉の間に踏み込もうとしたところ、生徒Aが防火扉から離れたので、その場に踏みとどまった様子をとらえたものである。調査部会のヒアリングでは、懲戒委員が見せたい場面を飛ばし飛ばしで見せたただけだったので、防火扉のことを思い出せなかったものの、補充書には記載した。

生徒Aの指導が長引き5時間目の授業が始まり、X2組合員は、一旦指導を打ち切り、放課後、もう一度話そうと生徒Aに告げたが、生徒Aは逃げるのかと言った。そのころ、他の2名の教諭も現場に来たので、生徒Aに対する指導を継続することになった。Y2校長も現場に来て、生徒Aに校長室でしゃべろうと伝えたが、生徒Aは、知らない先生と話をしたくないと答えた。Y2校長は午後1時30分頃と午後2時前の二度、現場に来たが、一度目にX2組合員に授業に行くよう指示したことはなかった。Y2校長が二度目に来た時、生徒Aも指導をいったん終えることを受け入れ、生徒Aに対する指導は終わった。

別の教諭が生徒Aを教室に連れて行く前に、生徒Aが疲れた顔をしていたので、生徒Aにトイレで顔を洗ったらどうかと勧めた。生徒Aは泣いていなかった。

以上のX2組合員の証言に反する生徒AやY2校長の供述を録取した直接証拠は何ら存在しない。平成29年7月20日、Y2校長は、同席した教諭らにも聞き取った結果、X2組合員が生徒Aの体に触れる瞬間を目撃しておらず、生徒Aの主張することは何もなかったと判断したとする文書をX2組合員に渡した。それにもかかわらず、生徒Aの件が本件解雇理由の1つとされたものであるが、Y4副校長は、生徒Aが調査部会に供述をしたときの状況や、その供述が変遷した状況を何も証言しなかった。防犯カメラの映像上も、X2組合員が生徒Aに暴行を働く様子は映っていない。

X2組合員は生徒Aの指導について、現在は、生徒Aの論理を丁寧に聞いておけばよかったと考えており、指導の在り方について、X2組合員を指導するなりすれば、改善は可能だったといえる。

#### (c) 生徒Bの件

生徒Bは、ルールに違反したことを理由に他の教諭に取り上げられたタブレット端末を奪い取ったため、X2組合員が休憩時間に注意したところ、タブレット端末をX2組合員に戻した。しかし、国語の授業が始まって冒



頭、生徒Bはタブレット端末を返すよう主張し出し、教材を忘れたので返してほしいと言いだした。X2組合員がそれでも返せないというと、生徒BはX2組合員が授業で使用する教材を貸すように要求し出した。X2組合員は生徒Bに授業を受けてもらうことを優先し、教材を貸すことにした。生徒Bのせいで10分くらい授業の開始が遅れていた。X2組合員は、生徒Bに教材を貸すにあたり、1メートルほどの距離からフリスビーを投げるような格好で、生徒Bの机の上に教材が載るように投げたところ、教材は、生徒Bの机の手前でばらけて落ちたが、ばらけた教材が生徒Bにあたることはなかった。X2組合員や周りの生徒が教材を拾って、X2組合員が教材を生徒Bに貸そうとしたが、生徒Bはいりませんと答えた。

X2組合員はこの件をすぐに当時の教頭に報告したところ、教頭はそうですかと述べただけで、特に注意を受けることはなかった。

以上のとおり、生徒Bの件は、授業妨害のレベルに達しており生徒Bの態度に大きな問題があった。X2組合員は、最終的に生徒Bの要望に応じ、教材を貸す際、机に投げて渡そうとしただけであり、生徒Bに対する暴行の意図など全くなかった。

X2組合員は生徒Bの件について、現在は、教材を手渡すなど別のやりかたがあったと考えており、X2組合員を指導すれば、改善は可能だったといえる。

#### (d) 生徒Cの件

終礼の挨拶をするために教室の生徒が起立したままの状況で、まず、生徒Hが特定の席がいいと言いだし、X2組合員が数分かけて同人を指導し終わったところ、生徒Cが生徒Hと目配せをして、自分も特定の席がいいと言いだした。X2組合員は、生徒Hや同人と意を通じた生徒Cのわがままをたやすく認めてはいけなないと考え、厳しい叱責を行うことになった。録音が途切れた後、X2組合員は、怒りっぱなしではいけないと考え、もう一度席替えのルールを話しながら、生徒Cの主張は要望として聞いておくという感じで話をまとめるとともに、X2組合員が嘔む（言いよどむ）ことによって教室に笑いが起こり、収束した。

X2組合員は、生徒Hや生徒Cに対するこの日の指導の件を当時の教頭に報告した。教頭は、「そういうことまだ言ってますか。」と述べただけで、特に注意や指導はなかった。

X2組合員は、生徒Cの件に関する録音を調査部会のヒアリングで聞かされなかった。保護者集会において一部しか録音を流さなかったため誤解した保護者もいるのではないかと指摘する生徒アンケートもある。

X2組合員は生徒Cの件について、現在は、大きな声で叱るのではなく、もっと態度で示すべきだったと考えており、X2組合員を指導すれば、改善は可能だったといえる。

#### (e) 生徒Dの件

X2組合員は、生徒Dの表情が暗いと生徒Dの母から相談された。生徒Dは、X2組合員の聞き取りに対し、「入らんといてください」と述べた。X2組合員が他の生徒に事情を聞いたところ、生徒Qに原因があることが

分かったので、生徒Qに対し、生徒Dに謝ったらどうかと指導し、生徒Qも分かりましたと答えていた。X2組合員はこの顛末を生徒Dに伝えなかったが、生徒Dが介入しないでほしいと述べており、また、生徒Qが謝れば解決すると考えることも合理的であるから、生徒Dに顛末を伝えなかったことや、後に、生徒Dから聞かれた際に説明しなかった理由を伝えたX2組合員の対応に何ら問題はない。

(f) 生徒Eの件

生徒Eの件は、直接生徒Eに対する指導が問題とされたものではなく、中学3年生への進級時に担任を変えるということで対応済みであり、また、生徒Eの症状がX2組合員の指導に起因するかどうかも明確でない。

(g) 生徒Fの件

Y4副校長は、要旨「生徒Fさんが自分のことを心配してくれないとか、寄り添ってくれないというようなことで、学校や教員に対して不信感を抱いて不登校にならなくてよかったなと思う」と証言したが、生徒Fがそのような心境になっていないということであれば、普通解雇を選択する必要までなかったと考えられる。

(h) 「ちやかす」などの点

保護者の手紙や生徒アンケートに書かれているX2組合員の言動について、事実であれば、独立した懲戒理由や解雇理由とされていたはずであるが、結局、懲戒事由に該当するとされたのは4項目で、普通解雇事由とされたのは生徒Aから生徒Fに関する6項目のみであった。Y4副校長は、これら6項目以外の点は、裏付けがないことを認めた。

裏付けがないだけでなく、平成29年10月31日の保護者集会に際しては、保護者間で「大げさに言ってください」などというやりとりがあったとされ、「保護者側の発言などにうそや盛りこみがあった」等とする生徒アンケートもあった。このような作為を指摘する声が法人に寄せられていたことや、保護者の手紙は生徒からの伝聞に基づくもので過誤が入り込む危険がないとはいえないことも考慮すると、保護者の手紙の内容をたやすく信用することはできないというべきであった。

X2組合員の指導に肯定的な生徒アンケートや保護者の手紙も相当程度存在した。指導を受けた生徒やその友人、保護者がX2組合員に対する反発心からX2組合員に対する批判を書くことは無理からぬところもあるが、当事者的立場にない中立的な生徒や保護者のなかには、X2組合員の指導を肯定する意見も少なくなかった。

ちやかすといった行為を解雇事由とした法人の判断は、裏付けをとっていない点、大げさに書かれた可能性を看過した点、X2組合員の指導に肯定的な意見を十分に考慮しなかった点で不合理である。

(i) 前回の処分との関係

X2組合員は、前回は、多くの体罰が問題となっている事例でも、減給等にとどまっている事例が多かったので、事実関係を争わなかった。

(j) 本件解雇時に具体的な解雇理由を明示しなかったこと

法人は、本件解雇を通告する際、就業規則の条項だけを記載した解雇通

知書をX2組合員に渡しただけで、解雇理由の説明もせず、就業規則の当該条項の内容及び当該条項に該当するに至った具体的な事実関係を明記した解雇理由証明書の交付を求められても、箇条書き程度の書面を交付しただけで、解雇の具体的理由を明示せず、本件解雇後の30.5.15団交でも、説明を拒否した。

調査部会でのヒアリングは懲戒委員が知りたい場面の確認しかなく、また、調査部会の結論が出た後に具体的な調査結果を聞かされる機会もなかったため、X2組合員は、本件解雇の具体的理由が分からず、提訴及び不当労働行為救済申立てをして初めて法人が考える解雇理由の具体的内容が分かった。

法人が頑なに説明を回避し、本件解雇時及びこれに近接した時期に法人が本件解雇の具体的な理由を説明できなかったことは、本件解雇に合理的根拠がなかったことの証左に他ならない。

(k) 改善の機会が与えられていないことや解雇以外の選択肢が考慮されていないこと

生徒アンケートには、X2組合員の指導に肯定的な意見のほか、X2組合員の復帰を求める意見、X2組合員の授業等を評価する意見、X2組合員に対する処分に疑問を呈する意見も多く存在した。X2組合員の授業を受けたいと願う生徒の声も較量し正当・公平な評価を求める保護者の意見もあった。

生徒アンケートには、言われたくないことを言われたとする意見、関係のない話を授業中にするという意見、言葉遣いがきつい、横柄とする意見等、X2組合員の指導を問題とする意見も一定数あるが、このような意見に対しては、生徒の受け止め方をX2組合員に理解させ、今後は、生徒の受け止め方にも配慮した言動を行わせることも可能であった。また、X2組合員の指導を問題とする生徒たちが当初求めていたのは、高校進学時にX2組合員に担任を持ちあがりさせないことにとどまり、解雇まで求めるものではなかった。

X2組合員は、特別支援教育コーディネーターの資格を有し、特別な支援の必要な生徒の指導に積極的にあたっていた。法人が平成26年度から導入した評価制度でも、制度導入以来、X2組合員は非常に高い評価であるa評価を受けてきた。

法人は、このようなX2組合員の貢献・評価に加え、X2組合員の復職を望む生徒の声も相当数存在したことを十分に考慮し、X2組合員に対し、一部の生徒から寄せられた批判的な思いを踏まえた改善を促し、生徒との関係を修復する機会を設け、それでも担任を続けることができないと判断される場合は、他の学年の担任にすることも可能であったにもかかわらず、配置転換等の考慮も一切なせず、X2組合員を自宅待機命令後、一度も復帰させないまま解雇した。本件解雇に合理的な根拠があるとは到底いえない。

なお、X2組合員が行っていた私立学校の人権関係の研究会における幹事校・副幹事校としての仕事は、同研究会の組織活動であり、研修ではな

かった。当該研究会の企画等の活動に携わることにより人権意識が涵養されることはあるかもしれないが、法人がこのような意図を明らかにし、X2組合員に当該研究会の担当を任せたとすることはなかった。

(1) X2組合員や組合への影響

本件自宅待機命令により、X2組合員は、生徒との接触を避けるため、団交に出席できず、日常的な組合員のフォローもできなくなった。組合にとっても、X2組合員の知見に頼ることができない部分が出てきたり、組合員が平成30年度の春までに20名も脱退したり、組合総会の出席率が下がったり、役員就任を固辞する動きが出るなど、大きなダメージを受けた。

エ 支配介入該当性

本件解雇は、労働時間の問題で、先頭に立って法人を迫っていたX2組合員を職場から排除することによって、組合を弱体化させるだけでなく、法人に意見すれば、X2組合員のような処遇を受けるのではないかと組合の組合員を萎縮させるものであり、組合との関係でも、労働組合法第7条第3号の支配介入にあたる。

(2) 被申立人の主張

ア X2組合員をその組合活動を理由に解雇したものではないこと

後述するとおり、X2組合員の指導について複数の生徒や保護者から苦情が寄せられたことから、Y2校長において懲戒委員会を立ち上げ、調査部会による調査を行った。その調査結果を踏まえ、法人は、X2組合員が教員としての適格性を著しく欠いていると判断し、普通解雇に至ったものである。

イ X2組合員を自宅待機にした経緯について

Y2校長は、平成29年4月、高等部・中等部校長に就任し、同月中旬、生徒の声を集めて学校や生徒を知り、学校運営に生かすという趣旨で、職員室の前に目安箱を設置していた。その後、目安箱には、X2組合員の指導に対する苦情の手紙が、生徒及び保護者から複数投函された。

同年9月下旬、X2組合員を高等部に持ち上がりさせないで欲しい旨が記載された署名文書が、ある生徒からY2校長に届けられた。署名は、全部で3クラスある中等部3年生の各クラスから集められたものであり、その数はA組24名、B組17名、C組8名であった。なお、いずれのクラスも39名ずつ在籍していた。

同年10月上旬、所轄庁である大阪府教育庁私学課からY2校長に対し、同年6月7日に発生した生徒Aに対するX2組合員の指導の件で、実名で電話があった旨の連絡があり、あわせて、適切な指導についての指示があった。なお、この生徒Aの件については、同年6月中旬にも、大阪府教育庁私学課からY2校長に対し、同課に匿名投書があった旨連絡があり、併せて適切に対応するよう指導があったものである。

同年10月12日、中等部3年生の生徒らが、カナダへの研修旅行に出発した。X2組合員は、その引率教員の1人であった。Y2校長は、空港まで、同旅行の見送りに出向き、生徒らが出発し、その場を離れようとしたところ、同様に見送りに来ていた中等部3年生の保護者のうち、8名の保護者らから、「話を聞いてもらいたい」との申し出があった。そこで、Y2校長は、空港内の喫茶店にて、保護者らと話をすることとした。保護者らからは、約1時間半にわたり、X2組合

員の、日頃の授業や指導時の言動についての苦情が伝えられ、校長による指導及び改善が要求された。

同月15日、Y2校長宛に、生徒Eの母親から手紙及び診断書が届けられた。また、カナダへの研修旅行からの帰国日である同月20日までに、Y2校長の元に、複数の保護者から、X2組合員の生徒指導及び授業での言動について改善を求める手紙が送付ないし提出された。また、空港での出迎えの前に、また話をする時間を設けてほしいとの要望もあった。そこで、Y2校長は、中等部3年生が研修旅行から帰国する同月20日、16名の保護者と、帰国予定時刻の前に空港の喫茶店で約1時間にわたり、話をした。

当時、他県の中学校2年生の生徒が、担任や副担任からの過度な叱責を受け続けたこと等を理由に飛び降り自殺した件が、連日、新聞やテレビで報道され、教育現場における指導のあり方や学校の対応が社会問題化していた。Y2校長は、X2組合員に対して、複数の生徒及び保護者から、授業や指導時の言動についての苦情ないし申し入れがなされていることに鑑み、その実態を調査する必要性があるうえ、仮に申し入れの内容が事実であった場合には、生徒の心身に極めて重大な悪影響を及ぼしかねない状況である以上、事実関係が明らかになるまで、X2組合員を生徒に接触させるべきではないと判断し、カナダの研修旅行から帰任後、X2組合員を自宅待機とするとともに、同人の生徒指導や授業での言動について、速やかに調査を実施すべきと判断し、同月24日、X2組合員に対し、自宅待機を言い渡した。

#### ウ 解雇に至る経緯について

Y2校長は、懲戒委員会要項に基づいて懲戒委員会を設置した。懲戒委員会では、調査部会が設置され、その中で、平成29年6月7日の生徒Aに対する指導、や、三者懇談での「学校はブラック企業」との発言など11点について調査が行われ、その結果については調査報告書に取りまとめられた。

懲戒委員会は、平成30年3月12日、30.3.12懲戒委員会答申書を取りまとめ、これをもって、Y2校長に対し、懲戒委員会としての結論を報告した。Y2校長は、上記答申書を添付した30.3.13懲戒委員会報告書をもって、委員会結果を、法人理事会に報告した。法人は、同月14日開催の常任理事会、翌15日開催の理事会で審議を行い、さらに理事会小委員会を経て、最終的に、同年4月26日開催の理事会において、同日付けでX2組合員の普通解雇を決定した。

#### エ X2組合員に対する普通解雇の有効性について

(ア) X2組合員の指導等における不適切な言動等が就業規則上解雇に相当し、普通解雇が社会通念上相当であることについて

X2組合員は、生徒に対する不適切な指導や暴言や暴力といった事象が認められ、X2組合員が教員として必要な適格性を著しく欠くことは明らかである。また、保護者や生徒から多数の苦情を受けており、X2組合員に対する信頼が喪失していることや、過去に生徒や他の教員に対する体罰・暴言・ハラスメントを含む不適切な言動を理由に懲戒処分を受けているにもかかわらず、再び生徒に対する暴言・暴力が繰り返し行われていること、前回の懲戒処分後、法人は、X2組合員について人権教育に関する研修を受けさせるなどしていたにもかかわらず、生徒の人権を蔑ろあるいは軽視する言動に及んでいることに鑑み

ると、X2組合員については教員としての適格性を著しく欠き、これについて今後改善の見込みは皆無と言わざるを得ず、同人を普通解雇とすることはやむを得ない。以下、詳述する。

a 生徒Aに対する指導

(a) 平成29年6月7日、X2組合員は生徒Aに対し、2回指導し、その後、生徒Aは教室へ入り、自席の椅子に戻る際、他の生徒から笑われ「怒られてたなあ。」などと言われるなどしたことから思わず笑ってしまった。X2組合員は、生徒AがX2組合員から指導を受けたにもかかわらずきちんと受け止めていないと思い、教室から出るように指示し、廊下につれて出た。そして、廊下に出てから、X2組合員は生徒Aに対し、なぜ笑うのかを聞いたが、生徒Aは、「ふざけてるわけじゃないです」などと言い訳めいたことを言い、すぐにはきちんとした説明ができなかった。X2組合員は生徒Aが笑った理由を追及したり、「指導を受けて教室へ戻る者はその注意をきちんと受け止めることが大切で大きな声で笑うと指導を受け止めていないと思われる」などと叱責したりし、他方、生徒Aは、周囲の者に笑わされたものであること、笑ったことは反省しているということ、ここまで怒られることに納得いかないなどということをやりとりがなされた。

そのやりとりの口調は、X2組合員が大声で怒鳴り、それに対し生徒Aも自分の言い分を聞いてもらおうとして大声で発言し、そのためX2組合員がさらにかぶせるように大声で怒鳴るといったような状況であり、X2組合員は断続的に大声で怒鳴るといった状況だった。そのため、怒声が聞こえてくることに驚いた、隣の会議室で作業をしていた保護者が2人の様子を見に来るといったような状況もあり、またY2校長及び別の教諭2名が様子を見に来るといった状況だった。

X2組合員と生徒Aの位置関係は、教室から廊下へ出てきたあと、X2組合員が生徒Aの腕を押し（又は突い）たり、生徒Aに対し詰め寄るようにして生徒Aが後ずさりしたりしながら、廊下を徐々に東方向で移動していき、生徒Aが、X2組合員に指導されている姿を他の生徒に見られたり後で笑われたりするの嫌で、エレベーターホールの方へ行ったことから、それ以後は2人の位置関係はエレベーターホール付近へ移動し、同所でやりとりをするという状況だった。

X2組合員は、生徒Aに対し、上記のとおり廊下で引っ張るようにしたり腕を押し（又は突い）たりしたほか、エレベーターホール付近へ移動した後、別の教諭が来るまでの間に、足を上へ引き上げて前方（生徒Aの方）へ振り出すようにして蹴った（ただ、そのとき、生徒Aがよけたので、X2組合員の足は生徒Aの身体をかする程度だった。）。

その後、X2組合員は怒鳴ったり有形力を加えようとしたりはしていないが、生徒Aとの間で、かみあわないやりとりを繰り返した。X2組合員は、午後1時30分に5時間目の授業が始まった後、いったんやりとりを打ち切って放課後に話をしようと言い、また、2人の近くに来ていた教諭1名が授業へ行くことを促したりしたが、生徒AがX2組合員から頭ごなし

になぜここまで怒られなければならないのかということに納得しておらず、X2組合員に対し「逃げるのか」などと言ってX2組合員と話しをすることにこだわり、X2組合員はこれに応じて、午後2時過ぎまでやりとりを続けた。

午後2時3分頃、Y2校長がX2組合員に対し授業へ行くように指示し、別の教諭が生徒Aを引き取り、泣いていた生徒A（生徒Aは廊下でX2組合員と大声で怒鳴り合っていたときから泣いており、その後もずっと泣きながらやりとりをしていた）をトイレへ連れて行って顔を洗わせ、生徒Aはまだ泣いていたことから、同教諭は別の教室で生徒Aと話をし、落ち着かせた。

- (b) X2組合員が、生徒Aの方に足を振り出すという行為自体、有形力の行使に他ならず、少なくとも刑法の暴行罪の構成要件に該当する由々しき行為である。午後1時10分ころから午後2時すぎまでの約1時間にわたり、隣の会議室で作業をしていた保護者が様子を見るために廊下に出てきたり、Y2校長を呼びに行かざるを得ないような大声を出し、さらには有形力の行使に及び、生徒Aが泣いているにもかかわらず対応を継続していたこと自体、もはや指導の範囲内と言えるはずがない。

X2組合員は本来、自らが授業を行うべきクラスを放置し、自らの職責を放棄したものであり、その点も、教員としての優先順位を誤っているとしか言いようがない。組合らが主張する「生徒Aの特性」について、生徒Aの保護者からかかる申告はなく、また、法人に在籍する他の教諭は把握していないほか、X2組合員から報告を受けたこともない。なお、仮に生徒Aに何らかの特性があり、その特性をX2組合員が把握していたのであれば、X2組合員の対応は、明らかに指導として不適切である。現に、当日の放課後、Y2校長がX2組合員に「あの指導は正しいですか。」と尋ねたところ、X2組合員は「間違いでした。」と発言している。

組合らは、X2組合員が生徒Aを蹴ろうとしたことはないとも主張するが、そうだとすれば、何のために生徒Aの方に向かって至近距離から足を上げ下げしたのか、全く不可解である。X2組合員は、とっさに、生徒Aが防火扉に触れるのを防ぐために行ったものと弁解するが、そうであれば、生徒Aと防火扉の間に右手や右足を入れるべきであるが、X2組合員は、生徒Aに向かって左足を振り上げており、防火扉との接触を防ぐ行為としてはあまりにも不自然かつ不合理である。X2組合員が、右手を壁に添えたのはX2組合員が行おうとしていた足を振り上げる動作をより正確に、あるいは強い力で行おうとするためであったと考えるのが自然である。また、X2組合員は、その直前の体勢から上体をほぼ動かすことなく、足だけを90度引き上げており、この動作からも、X2組合員が「踏み込もうとして足を上げかけた」ものではないことは明らかである。なお、平成29年12月21日の調査部会による聞き取りの際に、X2組合員からは防火扉に関する発言は一切なかった。

組合らは、別の教諭に第5時限の担当クラスに行ってもらい、生徒に自習するよう伝えてもらっているため、X2組合員が担当授業を放置したわ

けではない旨主張するが、正当な理由なく、X2組合員が担当クラスの授業を実施しなかったこと自体が、「放置」に該当する。また、X2組合員はY2校長から生徒Aに対する指導をやめ、授業へ向かうよう制止されたにもかかわらず、X2組合員は「ここでは終われない」などと述べ、授業を「放置」し続けた。

生徒Aを指導している間、X2組合員は腕時計で時刻を二度も確認したにもかかわらず、本来、自らが授業を行うべきクラスを放置し、自らの職責を放棄したものである。その点も、教員として、指導の際に当然保持すべき冷静さを欠き、かつ教員としての優先順位を誤っているとしか言いようがない。かかる点から、平成29年6月7日のX2組合員の言動は、教員として不適切な言動であり看過できないものであることに疑いの余地はない。

b 生徒Bに対する教科書貸与にかかる行為

(a) 平成29年9月21日、6時間目の国語の授業において、生徒Bは突然、X2組合員に対し、自分のタブレット端末を返してほしいと要求したが、X2組合員は、その要求を拒否した。その後、生徒Bは、国語の教科書（用語活用ノート）を忘れてきていたことから、X2組合員に対し、「先生の教科書を貸してください」などと言った。X2組合員は、教科書を貸すことも拒否したところ、生徒Bは、X2組合員に対し悪態をつくような発言をし始めたため、X2組合員はこれに腹を立て、感情的になって、教卓付近から、生徒Bの机に向けて、左手で教科書を横投げ（下投げ）で投げつけた。すると、教科書の小口がぱさっと開き、中にはさんでいたプリント類が散らかり、教科書及びプリント類が生徒Bの周辺に落ちた。その際、教科書が生徒Bの顔や身体に当たったかどうかは不明である。X2組合員は、他の生徒の手助けも受けて、教科書やプリント類を拾い、生徒Bに教科書を差し出したが、生徒Bは「いりません」と言って、教科書を借りようとしなかった。そのため、X2組合員は、教科書を引っ込めた。

(b) 理由の如何を問わず、教師が生徒に対して、生徒の身体に接触する可能性がある態様で物、それも教材を投げること自体、極めて問題があると言わざるを得ない。また、生徒Bの座席は前方2列目であり、教壇から近接しており、すぐに手渡しできる距離にいた生徒Bに対して、教材を投げる必要性は皆無であった。仮に生徒Bの言動が発端としても、X2組合員が生徒Bに対し、感情的になって教材を投げつけたのは、単なる個人的な腹立ちを生徒に対しぶつけるだけの所作にすぎず、何ら教育的効果も指導的意味合いもなく、全く合理性を欠く行為であるばかりか、有形力の行使である点において暴行罪の構成要件にも該当するものであり、指導方法として不適切な行為であったことは明らかである。

以上のとおりであり、X2組合員の生徒Bに対する対応は、教員として不適切な言動であり看過できないものであることに疑いの余地はない。

c 生徒Cらに対する席替え時の指導

(a) X2組合員の担当するクラスにおいて席替えは、生徒が番号札を引くという抽選で座席を基本的に決定した上で、X2組合員が生徒の視力や人間



関係等を考慮して座席の調整をするというやり方が行われていた。平成29年9月、X2組合員が「明日、席替えの抽選をやるか」と提案したとき、生徒Hが特定の席を指定して、「僕はそこがいいです」等と要望した。そのとき生徒Cも「僕はそこがいい」等と特定の座席を要望したり、「端の席は見えにくいから嫌だ」等と言ったりした。

X2組合員は、生徒Cがその要望の発言をしたとき、生徒Hとアイコンタクトをしながら、生徒Hに乗じて発言しているものと感じ、「(自分の希望する席に座りたいのは)他の人も同じであり、それはわがままだ」などと指導していたが、生徒Cに対し「お前はHが言っているから、それに便乗して言っているんやろう」などと言い、「いそぎんちゃく」「くっついてるだけやろ」というようなことを言い始め、「せやけど、そこは嫌ですわとか、ここは嫌ですわとかなあ、みんな、ほな、そうやんけ。ここ見にくいなあとか言いながら、我慢してるやん。それで抽選やってんのちゃうの。もう、そんなんやったら、1人の学校に行ってくれや。お前のわがまま聞いてくれる学校に行ってくれや。ちゃんかコラ、調子のんなよ。人がみんなの意見聞いて、いろんな調整して、こっちもな、ああだ、こうだ、言われながらやってんねんやんけ。最初に言うたけど、ちゃんと満足する学校なんかあるかい。みんな7割くらいでがまんしといてくれや」などと極めて激しく激昂して大声で怒鳴った。

- (b) X2組合員は、生徒Cらに対して、特定の座席を指定するような個人的要望を聞くことはできないことを冷静に説明・説得したり、座席が決定された後に生徒間の個別的話し合いなどで解決していくというような解決方法を生徒に提案するなどの指導を行うべきであったにもかかわらず、声を荒げて生徒を威圧してその要望や発言を抑え込もうとしたり、「一人の学校に行ってくれや」などと突き放したり見放したりするような発言をしたり、「ちゃんかコラ、調子のんなよ」などといったおよそ教育の場において使用すべきでない乱暴な暴言を吐いたりしたりしたものである。

中学生という精神的に未熟な集団において、わがままとも言える個人的要求がなされることは一般的に起こりうる事象であるが、教員は、かかる個人的要求をうまく調整したり指導したりするなどして、その集団をまとめるべき存在である。教員が、威圧的言動によってその個人的要求を抑え込もうとすること自体、教員としてあるまじき言動である。本件において、かかる威圧的言動によらなければ、生徒Cの個人的要求を抑えることができないというような事情はない。現に、X2組合員発言時、生徒Cは反抗的言辞を述べることなく、黙って聞いている。

組合らは、保護者会において、一部を恣意的に切り取った録音をY2校長が再生することにより、保護者に誤解を与えた旨主張するが、事実ではない。保護者会では、Y2校長が制止したにも関わらず、出席者の意向として、ある保護者が音声を再生したものであった。なお、組合らは、この録音されている発言のあと、「X2組合員が言い淀み、教室で生徒の間に笑いが起こった」と主張するが、法人の知るところではない。仮に笑いが起こっていたとしても、X2組合員による発言の不当性が否定されるもの

ではない。

生徒Cの保護者は、平成29年10月31日に実施した保護者集会において、「私はこの音声を初めて聞いた時に、あまりに理不尽な内容、あと、声の荒げ方にとっても驚きました。ただ、前の席を希望しただけなのに、このようにとても威圧的な声で、我が侘だ、転校しろ、と罵声を浴びせられました。この罵声は、まだ軽いレベルだそうです。」「子どもたちは、発言しないように、怒鳴られないように、萎縮しながら、怯えながら授業を受けているのが現実です。」「くり返し過去を中傷する言動も日常に繰り返されていたそうです。」「もうこれ以上、精神的に追い詰められることがないように、X2先生の行き過ぎた叱責から子どもを守りたい。ただそれだけです。今、保護者が声を上げないと、現高校2年生の体罰の時のように、X2先生は、すぐに戻ってきてしまいます。」との悲痛な叫びを上げており、X2組合員による罵声により生徒Cが精神的に追い詰められた状態となっていたことが浮き彫りとなった。

前述のとおり、「一人の学校に行ってくれや」などと突き放したり見限るような発言をしたり、「ちゃんかコラ、調子のんなよ」などといったおおよそ教育の場にそぐわない乱暴な言葉を用いることは、教員として不適切な言動であり看過できないものであることは明らかである。

d 生徒Dに対する指導

- (a) 生徒Dが中学2年生のとき、生徒Dの母親からX2組合員に対し「娘と話をしてやってほしい」との電話があった。そこで、X2組合員は生徒Dと話をしたが、生徒Dはなかなか悩みなどを話そうとせず、生徒Qともめているということを述べたが、詳細については「言いたくない」というばかりだった。X2組合員は、別の生徒から、事情を聞いた上で、生徒Qと話をし、生徒Qの態度に問題があるのではないかと話をしながら、「Dさんに謝ったらどうか」と言ったところ、生徒Qがこれを了解した。

X2組合員は、生徒Qが生徒Dに対し謝ったかどうか全く確認しなかったが、生徒Qが謝ったものと思いこんでおり、その1週間後くらいに行われた席替えで、抽選の結果に基づいて生徒Qと生徒Dを隣同士の席に決定した。その後、生徒Dらは中学3年生に進級したが、文化祭のことについてもめ事が生じた際に、生徒DがX2組合員に対し、上記の席替えのことについて尋ねてきたことから、X2組合員は、上述の経過について当たり障りのない範囲で説明した。その際、生徒DがX2組合員に対し、生徒Qに対して上述のような指導・助言をするなどしたのだったら、そのことを生徒Dへ知らせてほしかったなどと言ったのに対し、X2組合員は「当時は、Dさんは、私に対していい感情を持っていなかったでしょう。私が説明をして素直に聞けたかどうかということがわからなかったでしょう。だから話さなかった」などという趣旨の発言をした。

- (b) 生徒Dに関するX2組合員の言動はその主観や生徒との関係性如何によって生徒を公平に扱わない教員だという不信感や不安感だけを与えることになるものであって、教員として非常に不適切なものだったと言わざるを得ない。X2組合員の「当時は、Dさんは、私に対していい感情を持っ

ていなかったでしょう。私が説明をして素直に聞けたかどうかということがわからなかったでしょう。だから話さなかった」などという趣旨の発言は、その主観や生徒との関係性如何によって生徒を公平に扱わない教員だという不信感や不安感だけを与えることになるものであり、かつ、生徒Dが自分に対していい感情を持っていなかったと認識していた旨を当該生徒Dに伝えるというものである。

当該X2組合員の言動は、生徒や保護者の心情への配慮を完全に欠いているばかりか、教員としてあるべき姿（各生徒を公平に取り扱い、生徒や保護者からの信頼を得る）に著しく反しているものである。

e 生徒Eの苦情申立てと診断書に関する件

- (a) 生徒Eは、平成28年度、中学2年生のときにX2組合員が担任するクラスに所属していた。X2組合員が生徒E以外の生徒に対してではあるが、頻繁に、授業中に理不尽と思われるような理由で怒鳴ったり、けなしたり馬鹿にしたりするように怒ったりする中で、生徒Eは同27年度の半ば頃からX2組合員の怒声等を聞くのがつらく、精神的にまいり始めた。同28年度には、X2組合員の姿があるかもしれないと思うだけで吐き気やめまいがして、職員室やその前を通ることもしにくくなり、同29年1月からは発熱、吐き気、めまい、下痢などの体調不良を生じて登校できないとか、登校しても早退をすることなどが多くなった。

平成29年度に中学3年生に進級してからは、クラス担任が別の常勤講師に変わったり、X2組合員が授業中に怒鳴ることが少なくなったりしたことから、頑張って登校するようになったが、夏休み前後頃にX2組合員が翌年度に高等部を担当するとの話を聞いたことで、再び欠席することが多くなった。

- (b) X2組合員の言動が生徒Eの体調不良のそもそもの端緒であり、それがその後も尾を引いている最大の要因となっていることは否定し難い事実である。また、生徒Eの母親からY2校長宛の手紙の記載から生徒EがX2組合員の言動がトラウマとなり、X2組合員の存在自体によって精神的不調が生じていることが伺える。

組合らの主張によると、X2組合員がこの生徒Eの主治医と直接電話で話したのが平成29年2月14日とのことであるが、その際、X2組合員は、自分の発言が生徒に精神的不調を来たしうるものであると認識したはずであるのに、同年4月以降も、生徒Aの件、生徒Bの件、生徒Cの件で、いずれも他の生徒の面前あるいは他の生徒からも認識できる状況で声を荒げ、あるいは教員としてあるまじき不適切な暴言を用いて指導していたものであるから、明らかに教員として不適切な言動が看過できないとしか言いようのない状況であった。

なお、組合らは、X2組合員による他の生徒らへの指導等がストレスとなって精神的不調が生じた生徒は他には一切いないなどと主張するが、生徒からのアンケートには「人によっては精神的に苦しいことを言っていました」、「私は本当にストレスで毎日学校に行くのが辛かったです」、「怒られた人の中で、泣いている、泣きかけている人もいた」、「点数をバラさ

れている人がいて、かわいそうだなと思いました」等、X2組合員の指導を苦痛に感じていた者も散見されるのであり、組合らの主張は失当である。

生徒Eは、その後、ほとんど休むことなく登校できており、特に、X2組合員が自宅待機となった日以降、出席状況が著しく改善し、平成30年度（高校1年次）は皆勤であった。

f 生徒Fに次時限の授業をうけさせなかった行為

- (a) 生徒Fは、平成28年10月15日（と推測される）のX2組合員が担当する国語の授業に関し、予習の宿題をしたノートを忘れて提出できなかった。そのため、翌日の朝のショートホームルーム終了後、X2組合員にそのノートを提出したが、X2組合員から「点検簿を持っていないから後にしてくれ」と言われた。そこで、同日3時間目のX2組合員担当の国語の授業の後に提出しに行ったところ、X2組合員から「態度が悪い」、「自己中や」などと言われたり、過去のことも持ち出されたりして怒られ、4時間目の英語の授業が始まってからも25分から30分くらいずっと怒られるという不当な言動をされた。

生徒Fの以上のような苦情申立てに対し、X2組合員は事実関係を否定しているが、生徒Fは、厳密なルールどおりではないながらも、朝から予習の宿題のノートを提出しようとするなどしていたものであり、そのようなノートのことで生徒Fが泣いて4時間目の授業に出ることができなかったこと、X2組合員から指導を受け、ショックのために泣いていたり授業に出ることを拒んだりしている生徒をひとり放置したこと、廊下を映すビデオカメラにその姿がなかったからといってX2組合員は生徒Fが授業に出たのだらうと安易に思いこんだことが認められる。

- (b) ノートの提出のことで生徒Fが泣いて4時間目の授業に出ることができないほどの態様での指導を授業間のわずかな10分間の休憩時間に行うのが、果たして指導のあり方として適当なのか、甚だ疑問である。また、X2組合員からの指導により、ショックのために泣いていたり授業に出ることを拒んだりしているような生徒をひとり放置し、廊下を映すビデオカメラにその姿がなかったから授業に出たのだらうなどと安易に思い込んで所在を確認しなかったという点も、生徒の心身の安全に対する意識の欠如の現れであり、教員の対応として適切さを欠くと言わざるを得ない。

生徒Fをその場に残して立ち去ったことについて組合らは、X2組合員が生徒Fに対して「先生はここにいない方がいいか」と尋ねたところ、生徒Fが頷いたため、X2組合員はその場に生徒Fを残して職員室に戻り、当時の学年主任に顛末の報告をしたところ、同学年主任が「良いんじゃないですか。」と了解したと主張する。そもそも、その学年主任の発言内容については不知であるが、この発言をもって、「組織として、問題はないと判断された」との評価はあまりに論理飛躍し過ぎている。仮に同学年主任が「良いんじゃないですか。」と述べたとしても、その前提としてX2組合員が事実関係を正しく伝えているかどうかは不明であるうえ、同学年主任の発言は同人の個人的見解であり、法人や管理職（校長、教頭ら）の見解ではない。

組合らは、X2組合員が生徒Fをその場に残したことは対応として誤りではなかったと主張するが、ショックのために泣いていたり授業に出ることを拒んだりしているような生徒をひとり放置し、廊下を映すビデオカメラにその姿がなかったから授業に出たのだろうなどと安易に思い込んで所在を確認しなかったという点は、生徒の心身の安全、特に精神面への影響に対する意識の欠如の現れであり、教員の対応として適切さを欠くと言わざるを得ない。

防犯カメラを確認したというのは、結果として、生徒Fの身に何も起こらなかったことから言える結果論にすぎず、また、物理的に危険にさらされなければそれでよいと考えていたのであれば、前述のとおり、教員として生徒の精神面への影響に配慮すべきであるのにその意識すら持っていないわけであるから、現時点でなお、教員としての適格性を欠いていることの現れである。

生徒Fの件は、Y2校長が平成29年10月に受け取った生徒の保護者からの手紙の中に記載があったことにより、初めて発覚した。約1年半前の出来事とはいえX2組合員の指導方法に大きな問題があったことから、調査対象、さらには解雇事由となったのである。

g 生徒に対して大声で怒鳴る、過度にいじる（ちゃかす）などの言動

(a) 生徒に対するアンケート結果等によれば、X2組合員が、生徒のことを過度にいじる、理不尽な言動をする、特定の生徒に対して暴言を言う、感情的に怒るといった認識を生徒たちが持っていることが明らかとなった。

「授業中に生徒を過度にいじる。（同じメンバーばかり）」、「クラス全員の前で『こいつは今までで一番最悪の学級委員や』と、私をどなりつけることが多々ありました。（中略）後期になっても、1日に5回は、『お前ちょっと来い』とろうかに呼ばれ、なにかしらおこられました。全然大したことないことでもすぐにどなられたりしました。」などである。

なお、アンケート結果の中には、X2組合員に肯定的なものも含まれていたが、このことによって、X2組合員の言動が正当化されるものではない。

(b) 生徒に対して大声で怒鳴る、過度にいじる（ちゃかす）ような言動が、教育的意図を持って行ったとは到底考えられないが、仮に教育的意図を持ったものであったとしても、その意図が生徒に全く伝わっておらず、むしろ反発を招いたり、苦痛を生じさせていることは生徒に対するアンケート及び生徒、保護者からの苦情により明らかである。過去のある一つの出来事についての単発的、あるいは継続性ないし常習性のない言動であれば、今後、改善も見込めるかもしれないが、X2組合員は、長期間にわたり、複数の生徒に対し、継続的（むしろ、日常的）にかかる言動を行っていたものであり、こうした一連の行為は、X2組合員が教員としての適格性を明らかに欠くことを示すものである。

高等部・中等部は中高一貫教育を標榜し、公立中学校との比較においても教員との人間関係が長期間にわたり継続する。加えて、法人が設置するY6への内部進学に際して、教員による評価（いわゆる内申点等）が影響

するのではないかと生徒・保護者が危惧し、必要以上に萎縮することも懸念される。そのように、自分から発信することができない弱い立場にある生徒に対して、X2組合員が、一方的に不適切な言動を繰り返していたことは由々しき事態である。

h 保護者や生徒からの苦情が多数寄せられたこと

- (a) 保護者や生徒から、X2組合員の日頃の生徒指導及び授業等での言動に関して苦情や申入れが多数あったことについては、前述の、X2組合員を自宅待機とした経緯のとおりである。

目安箱に投函された手紙は、「話がそれると10分ほど授業をけずるところや、本人が個人的に話したことをバラそうとするなど、見ていても、もちろんされても良い気持ちではないです。」「最近担任のX2先生の言動があまりにも度が過ぎており私を含め一部の生徒がかなりおびえていてすごく困っています。私自身、X2先生に授業中に『大阪のおばちゃん』などと言ってクラスの前で笑い者にされています。」などであった。

また、平成29年10月12日、中等部3年生の生徒らのカナダへの研修旅行の見送りに来ていたY2校長に対し、保護者らから、約1時間半にわたり、X2組合員の、日頃の授業や指導時の言動についての苦情が伝えられ、校長による指導及び改善が要求された。

同月15日、Y2校長宛に届けられた、生徒Eの母親からの手紙には、「X2先生に会うのが嫌だから学校に行きたくないと泣きじゃくる息子の姿を見るのは親として辛すぎます。」などと記載されていた。手紙と一緒に診断書も提出されている。

ほかにも、カナダへの研修旅行からの帰国日である同月20日までに、Y2校長の元に、複数の保護者から、X2組合員の生徒指導及び授業での言動について改善を求める手紙が送付ないし提出されてきた。

くわえて、保護者からの要望を受け、Y2校長は、中等部3年生がカナダの研修旅行から帰国する同月20日、16名の保護者と、帰国予定時刻の前に空港の喫茶店で約1時間にわたり、話をした。

その後も複数の保護者から、Y2校長に対し、X2組合員の日頃の言動等についての苦情や申し入れを内容とする手紙やメールが送付された。

- (b) この点、組合らは、本件アンケートについて、その実施自体が不適切であり、X2組合員を解雇に追いやるための材料集めに過ぎないと主張するが、かかる主張は失当である。平成29年10月31日開催の保護者集会に欠席した保護者もおり、本件アンケートを実施することは当該保護者集会における保護者からの強い要望であった。懲戒委員会調査部会が調査を進めるうえでの材料を客観的に収集する必要性に止まらず、複数の生徒、保護者から、X2組合員の言動に苦情や申し入れが寄せられている以上、調査を行うことは当然のことであり、本件アンケートを実施することは適切であった。また、本件アンケートは、回答の誘導や先入観を抱かせないために、無記名かつ自由記述方式にしているうえに、「気になること」だけでなく「学校に伝えたいこと」を「自由に記入してください」と明記している点

からも、否定的な意見のみを吸い上げる意図をもって本件アンケートを実施したものではないことは明らかである。

本件アンケートの結果について本件アンケート結果の中には、X2組合員に肯定的なものや好意的なものも含まれていたが、このことによって、X2組合員の言動が正当化されるものではない。また、X2組合員に対して肯定的な意見が記載されたアンケートの中にも、X2組合員が暴力的であることや指導方法に問題がある旨を記載したアンケートが多数ある。注意や指導をする正当な理由がある場合に、教育的意図を持って、適切な態様で、教員が指導を行うこと自体を否定するつもりは毛頭ない。しかし、アンケート内容、及び、保護者や生徒から、X2組合員の日頃の生徒指導及び授業等での言動に関して苦情や申入れが多数あったことから明らかにおり、X2組合員の言動が、教育的意図ないし指導的意味合いを持っていたとは考え難く、また、仮に教育的意図ないし指導的意味合いを持っていたとしても、その意図等が生徒には伝わっておらず、態様としても不適切である。教員が生徒に対して教育的指導をする場合は、当該生徒に指導の意図を理解させ、自主的な反省を促すべきであるところ、X2組合員から指導を受けた生徒は、一方的かつ高圧的な指導に対して反発する意見を有しており、指導の意図が伝わっていないことは明白である以上、X2組合員の指導方法は不適切であったと言わざるを得ない。

また、組合らは、Y2校長が、保護者らに働き掛けて、X2組合員を解雇するための材料を集めたかのように主張するが、これも事実と反する。平成29年10月30日の保護者集会の冒頭で、Y2校長は、「校長の立場としては、中立的、それから客観的な立場であるとうご理解いただきたいと思えます。本日頂戴した意見をそのまま事実であるものと認定することはできません。」と述べ、保護者集会での保護者らの発言をそのまま鵜呑みにはしないことを明らかにした。また、客観的事実に反する発言や単なる悪口等が出ないように、Y2校長は、「噂や伝聞に基づくご発言ではなく、具体的な事実を踏まえてご発言いただきますよう、お願い申し上げます。」と保護者らに伝えた。さらに、Y2校長は、保護者の意見を聴取するための集まりであることを伝えたいと、司会進行を保護者に依頼し、保護者集会は保護者主導で進行しており、Y2校長が保護者の発言内容に介入したこともない。そして、Y2校長は、「私自身の考えは、やはり、校長としては、やはり、教員ですので、教員をまず守ることが私の仕事です。ただ、子どもを守ることはそれ以上に大切なことなので、本当に板挟みです。」と述べていたものである。保護者集会でのY2校長のかかる発言内容からしても、Y2校長が保護者らに働きかけをしていないことは明白である。なお、Y2校長は、平成29年4月1日に高等部・中等部の校長に就任したばかりであり、それ以前は大学の外国語学部教授としての職務に専念していたため、中等部の保護者とは何の接点もなく、保護者を扇動するほど保護者との間に人間関係は形成されていないし、X2組合員に対する私的感情もない。

- i 前回の懲戒処分後も、教員として不適切な言動を繰り返し行ったこと

(a) X 2 組合員は、着任初年度の平成24年度と同25年度に、担当した学年（中等部1年生、中等部2年生）の生徒に対して、体罰と暴言を行っており、平成24年10月に当時の校長から、同25年11月には当時の教頭から、それぞれ注意指導を受けたが、行動が改まることはなく、同25年度には他の教員に対しても不適切な言動をするようになった。

法人は、X 2 組合員の暴言・暴力に関して懲戒委員会を開催し、同26年3月27日付けでX 2 組合員を停職1か月の懲戒処分とした。

その懲戒処分の対象行為は、体罰（本人が体罰を認めたもの）17件、体罰の疑いがあるもの（複数の目撃証言により事実と認定したもの）2件、暴言（本人が暴言を認めたもの）5件、本人が他教員に対する不適切な言動を認めたもの（ハラスメントを含む）6件であった。

その中には、生徒（中学生）に対しては、たたく、蹴る、足を踏みつける、胸ぐらを掴む、といった体罰に及び、発熱を座薬で抑えて登校していた生徒に対しては「お前はケツの穴に座薬を自分でぶちこむような女やからな。」と授業中に他の生徒の面前で発言したというもの、女性教員（常勤講師）に対しておよそ教育の場において使用すべきでない乱暴且つ下品な暴言を吐いたものも含まれていた。平成25年度、中等部2年次の学年主任であったX 2 組合員は、中等部2年B組担任であった当該女性教員（常勤講師）に対し、「主任が専任にするかどうか、担任をもっている中から選ぶらしいぞ。俺が管理職に報告するんやからな」とも発言している。

(b) 以上のとおりの事実関係で懲戒処分を受けたにもかかわらず、なおも、生徒への授業や指導時に不適切な言動を、継続的（むしろ、日常的に）繰り返した点に鑑みれば、X 2 組合員がこれ以上、言動を改めることなど不可能であり、教員としての適格性を著しく欠くと判断することはやむを得ないものである。

なお、組合らは、過去の懲戒処分の前提事実については、一部事実に反するものもあったが、早期復職のために、事実を争わなかったなどと、今になって主張している。しかしながら、X 2 組合員が提出した平成26年3月18日付「X 2 に対する懲戒委員会決議に関する不服申し立てについて」には、処分内容（処分の程度）に関する不服が記載されているにすぎず、非違行為の認定に関する不服や反論は一切記載されていない。言うまでもなく、停職期間を判断するにあたって、どのような非違行為があったのかは重要な前提事実になるものであるから、早期復職のために争わなかったとする組合らの弁明が、明らかに不自然であることは論を待たない。結局、組合らは、争いのない事実であるはずの過去の懲戒処分についていまさら自己擁護のための虚偽の弁明を並べ立てているとしか言いようがない。

(イ) 弁明機会の付与

法人は、X 2 組合員に対して、平成29年12月21日に、調査対象となる11項目を伝え、まず2項目について詳細な聞き取りを行った。その後、平成30年1月9日には、X 2 組合員から、「『2017年12月21日の聞き取り』における発言の修正と追加及び懲戒手続きの是正に関する申し入れ」と題する書面が提出された。次に、平成30年1月9日に、残りの9項目について詳細な聞き取りを行っ



た。聞き取り調査後の同年1月22日には、「『2018年1月9日の聞き取り』における発言の修正と追加及び懲戒手続きの是正に関する申し入れ」と題する書面が提出された。聞き取りに要した時間は、両日合わせて8時間55分であった。さらに、平成30年2月20日に開催された懲戒委員会には、X2組合員も出席し、懲戒処分の検討対象となった4項目について弁明の機会が付与された。また、理事会小委員会は、X2組合員に対して、30.4.4小委員会文書を交付し、意見書提出の機会を付与した。X2組合員は、同月18日に30.4.17意見書を提出している。以上のおり、法人はX2組合員に対して、十分弁明の機会を付与している。

なお、組合は、X2組合員の総合評価がa評価であった旨主張するが、同28年度の高部・中部の教員のうち約43%がa評価を受けており、X2組合員がa評価を受けたことは何ら特筆すべきことではない。

(ウ) 小括

法人は、X2組合員の日頃の生徒指導及び授業等での言動が、就業規則第13条第3号（「前2号のほか、その職に必要な適格性を欠くと認められるとき。」）及び第11号（「その他前号に準ずるやむを得ない事由のあるとき。」）の規定に該当し、普通解雇相当との判断に至ったため、平成30年4月26日付けでX2組合員を普通解雇としたのである。

以上のおりであり、本件解雇は、客観的で合理的な理由があり、社会通念上も相当であり、また、手続においても違法不当な点はなく、有効である。

オ 本件解雇が不当労働行為に該当しないことについて

(ア) 法人は、組合と団交を継続的に行っており、未払賃金についても、平成29年度及び同30年度分については、組合との合意が成立し、支払済みである。同27年度及び同28年度分についても、法人提案額に同意したのに対しては支払ったうえで、組合の間では、現在も引き続き交渉中である。

そもそも、X2組合員を、労働組合活動を理由に解雇にする必要性すらない。

なお、団交や事務折衝ではX2組合員だけではなくX1委員長も多数発言しており、法人においては、X2組合員が率先して議論をリードし続けているとの印象は持っていないし、法人理事長やY2校長が、組合が労基署への是正申告をしたことについて嫌悪する発言をしたことはない。

自宅待機中であってもX2組合員が団交に出席することは可能であり、法人がX2組合員の出席を拒んだという事実はない。現に、29.10.27団交の席上、法人理事長はX2組合員の団交出席に問題ない旨の認識を示している。

(イ) 組合らは、上述の理由でX2組合員が普通解雇とされたことは、法人の他の併設校であるY7・Y8で発生した教員による過去の不適切な指導の事案と比べて重きに失しているとして、法人が、X2組合員について、その組合活動を理由に解雇した旨を主張するようである。

しかしながら、Y7・Y8は、X2組合員が所属していた高部・中部分とは異なる併設校である。また、当該Y7・Y8での懲戒事案は、平成16年及び同18年のもので、今から10年以上も前のものであるうえ、当該教諭は、停職1か月の懲戒処分を受けた後、生徒に対する暴言や暴力が問題となったことはなかった。したがって、背景事情や社会情勢も異なるのに、X2組合員の件と単

純に比較することは全くもって失当である。

(ウ) 前述のとおり、法人がX2組合員について普通解雇やむなしとの判断に至ったのは、もっぱら、X2組合員の生徒への授業、指導時の言動が、教員としての適格性を著しく欠くと判断したことによる。すなわち、法人は、X2組合員による労働組合活動や大阪府労働委員会への関連事件の申立てを理由に、X2組合員を解雇したものではない。そのことは、解雇に至る経緯の中で、X2組合員に対して行われていた懲戒手続の中で、調査対象となった11項目からも明らかである。

なお、組合らは配転等を通じて解雇を回避することは容易であった旨主張するが、上記のとおり、教員としての適格性を欠くと判断した者を他の学年や併設校に配置換えすることなどできるはずがない。

したがって、X2組合員を普通解雇としたことは、労働組合法第7条1号の不利益取扱いにも同条4号の報復的取扱いにも該当しない。

5 争点5 (30.5.15団交におけるX2組合員の解雇に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

30.5.15団交の冒頭で、Y3総務局長は、法人の提案を先にしたい旨述べ、X1委員長は、X2組合員の解雇問題を先に、時間を限定せずに交渉するよう主張し、Y3総務局長は、X2組合員の解雇問題については45分に限定して交渉に応じるが、その後は、36協定の締結と未払時間外割増賃金の清算という法人側の提案する議題について交渉することを主張した。

まず、X2組合員に対する解雇について交渉され、組合側からは、解雇理由が不明確であるので明らかにすることを求めた。しかし、法人側は、「先生自身はわかっていらっしゃる」、「全部をお伝えすることはできないので」、「基本的には解雇理由証明書に書いてあることが認定の内容だというふうにご理解いただければいいと思うんですけれども」などとはぐらかして、解雇理由を明らかにすることを拒否した。さらに、法人は、「法人としては結論を出したわけですから、司法の場で争いましょうと言っておられるわけですから、この団体交渉でそれを蒸し返して、何が生まれると思うんですか。」、「団体交渉をやる場というのは、交渉事というのは決めていかないと、その段階を過ぎたことを、根掘り葉掘りやったってひっくりかえることがないことをやったって意味がないじゃないですか。」と発言して、解雇問題について誠実に交渉に応じる姿勢がないことを明確にした。他方で、法人は、「ですからこれまで何回も片方で、超勤問題、やりながら、組合がごっちゃにして議論をするから全て止まっているわけですから、いい加減やはり解決にむけて努力していきませんか、そっちを尊重してくださいと言っているわけですよ。」と発言して、X2組合員の自宅待機や懲戒手続、さらには解雇について組合が団交を求めていることを非難した。

結局、法人は、解雇理由となった個々の具体的な事実を一切明らかにしないまま、「時間ももう超えている」、「ここで、7時になりましたので、ここで中断して。重大な提案があるので。」などと発言して、予定された時間が経過したという理由で交渉を打ち切った。

以上のような法人の交渉態度は、およそ誠実な交渉態度とは言えず、不当労働行

為であることは明らかである。

法人は、30.5.15団交において、組合が繰り返し要求しているにもかかわらず、具体的な解雇理由を説明することすらせず、したがって、解雇理由が客観的かつ合理的なものかどうかを議論しようとしなかった。組合が不当労働行為救済申立てをしていることや、X2組合員が解雇を争う訴訟を提起しようとしていたことは、法人が誠実に団交に応じなくてもよい理由にならないことは明らかである。

## (2) 被申立人の主張

30.5.15団交において、X2組合員から、解雇理由として認定した事実を教えるよう要求があった。しかしながら、平成29年12月21日及び同30年1月9日のX2組合員に対する聞き取り調査において、解雇の根拠と判断した具体的な事実関係について詳細な説明をしていたことから、法人は、30.5.2解雇理由証明書に記載していることが認定の内容であると回答し、併せて解雇に係る経緯について説明した。

法人はX2組合員に対して解雇の根拠と判断した具体的事実を伝えていたにもかかわらず、X2組合員らから解雇の理由を答えるよう何度も求められたことから、法人理事長は、組合らに対して、「司法の場で争いましょうと言っておられるわけですから、この団体交渉でそれを蒸し返して、何が生まれると思うんですか。」と尋ねた。もともと、当該発言は、単に、訴訟提起や労働委員会への申立をしている状況で、団交で具体的に何を交渉しようとしているのか、X2組合員らの意図を確認するための発言にすぎず、訴訟提起等を理由に団交を拒否する趣旨の発言ではない。

以上のとおり、30.5.15団交における法人の対応は、不当労働行為に該当しない。

## 第5 争点に対する判断

争点1から争点5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) 平成28年頃までの経緯について

ア 平成26年3月27日付けで、法人は、X2組合員に対し、26.3.27懲戒処分書を交付し、26.3.27懲戒処分を行った。

26.3.27懲戒処分書には、懲戒規程第3条第1号から第3号及び第6号に該当する行為があったことを理由として、下記のとおり懲戒処分に処す、として、次の記載があった。

「懲戒処分の種類及び内容

停 職 （職員懲戒規程第6条）

停職期間は平成26年3月28日から平成26年4月27日の1ヵ月とする。

懲戒処分に付すべき理由

貴殿は、着任初年度の平成24年度から2年間、担当した学年の生徒に対して、体罰を17件、体罰の疑いがあるもの2件及び暴言5件を行った。また、本年度には教員に対してハラスメントを含む不適切な発言を行った。これらの行為は、①『学校教育法』（昭和22年3月31日、法律第26号）第11条が禁ずるところの『体罰』に該当することは明白で、重大な反社会的行為であるということができ、②本学の教育職員としての職務上の義務に違反し、③本学の信用を傷つけ又は名誉を汚したものであり、職員懲戒規程第3条第1号から第3号及び第6号に該当する。」

なお、26. 3. 27懲戒処分に先立ち、同年3月25日付けで、懲戒委員会が当時の校長に提出した答申書には、①「事実の認定」として、X2組合員が「着任初年度の平成24年度から2年間、担当した学年の生徒に対して、体罰と暴言を行っていた。また、本年度には教員に対してハラスメントを含む不適切な発言も行っていた。」と、②「(1) 本人が体罰を認めたもの」として、「平手打ちを行った」、「足を蹴った」、「頭をたたき眼鏡が飛んだ」などの17の行為が、③「(2) 体罰の疑いがあるもの(複数の目撃証言により事実と認定したもの)」として2つの行為が、④「(3) 本人が暴言を認めたもの」として5つの行為が、⑤「(4) 本人が他教員に対する不適切な言動を認めたもの(ハラスメントを含む)」として6つの発言が、⑥「結論」として、X2組合員が着任以来管理職から二度にわたる指導を受けていたにもかかわらず、その後も体罰・暴言を繰り返し行っていることが判明し、よって懲戒の対象となる行為に該当すると判断する旨、等が記載されていた。

また、当該懲戒処分の決定に先立ち、同月18日付けで、X2組合員は、不服申立てを行っていたが、それは処分案が著しく重いという点に関してであり、事実については争っていなかった。

イ 平成28年4月、X2組合員は、組合の書記に就任した。

ウ 平成28年5月21日付けで、組合は、法人に対し、「職場環境改善に関する要求書」と題する文書(以下「28. 5. 21要求書」という。)を提出した。28. 5. 21要求書には、①高等部・中等部における管理運営等の件、②教育職員の評価制度に関する要求、③就業規則等の業務改善に関する件、④主任の兼務の件、などの項目ごとに、多くの要求事項が記載してあり、③の中には「時間外労働の時間の正確な把握」等の要求事項があった。

また、同日、組合は、高等部・中等部に対し、「申し入れ書」と題する文書(以下「28. 5. 21申入書」という。)を提出した。28. 5. 21申入書には、表現は異なっていたが、28. 5. 21要求書と同様の内容の要求が記載してあった。

同月23日、X2組合員を含む組合員らと当時の高等部・中等部の校長は、28. 5. 21要求書及び28. 5. 21申入書に関して話し合いを行い、同月24日、組合と法人との間で、28. 5. 21要求書に関する団交(以下「28. 5. 24団交」という。)が開催された。当該団交には、X2組合員も出席した。

同年6月30日、28. 5. 21要求書における趣旨・要求項目を踏まえ、高等部・中等部における職場環境について、検証・協議するための「高等部・中等部に関する課題検討会」が、法人側と組合側から数名が出席して開催され、その後、同年7月25日、同年8月10日にも開催された。これらの検討会のメンバーには、X2組合員も含まれていた。

同年10月31日、法人は、上記検討会を踏まえた法人の考え方をまとめた同年9月30日付けの文書を組合に交付した。

## (2) 本件自宅待機命令に至るまでの経緯

ア 平成29年1月頃、30. 5. 2解雇理由証明書に記載のある生徒Eは、中等部2年生のX2組合員が担任するクラスの生徒であったが、発熱やめまいなどで登校できなくなり、2月頃から心理カウンセリングを受診するようになった。生徒Eは、中等部3年生に進級すると、X2組合員とは別の教諭が担任するようになった。

イ 平成29年3月30日、組合書記長及びX2組合員は、所轄の労基署を訪問し、同名らを申告人として、29.3.30労基署申告書を提出した。

29.3.30労基署申告書には、申告内容として、①高等部・中等部において、教育職員を対象とする36協定（労働基準法第36条に基づく労使協定）を締結していないので、時間外労働または休日労働をさせることは許容されない旨、②始業・終業時刻の確認を全く実施していない旨、③時間外労働の割増賃金の支払が行われていない旨、等について速やかに法人を厳正に指導するよう求める旨が記載されていた。

ウ 平成29年4月、それまで法人の運営する大学の教授であったY2校長が高等部・中等部の校長に就任した。同月中旬、Y2校長は、生徒の声を集めるための「目安箱」を職員室の前に設置した。

なお、Y2校長は、その後、同31年4月に高等部・中等部の校長を退任し、Y4副校長が代わって校長に就任した。

エ 平成29年4月20日、労基署は、法人に対し、36協定が締結されないまま時間外労働が行われていること等について、是正勧告書及び指導票を交付して、是正勧告等を行った。同月25日付けで、組合は、この労基署の是正勧告についての事務折衝を法人に求めた。

同月27日、法人は、教育職員の日常的な勤務状況の把握と勤務時間の管理を徹底すべく「出勤簿・業務日報」を策定した旨及び同年5月からこの様式を使用する旨を高等部・中等部及び初等部の校長に通知した。翌28日、Y2校長は、高等部・中等部の臨時職員会議を開催し、この決定を各教員に伝達した。

同年5月10日、組合と法人は、事務折衝を行い、過去分の未払の時間外割増賃金等について協議した。当該事務折衝には、組合側からは、X1委員長、組合書記長及びX2組合員が出席し、法人からはY3総務局長等が出席した。

オ 平成29年6月7日昼頃、30.5.2解雇理由証明書に記載のある生徒AとX2組合員とのやり取りが行われた。X2組合員は、生徒Aに対し給食の時間中のパソコンの使用を注意し、その後、注意をされた後にふざけた態度を取ったとして、廊下に呼んで、また注意をした。

その後、教室に戻った生徒Aが説諭された後なのに笑いながら戻ったとして、昼休み中の午後1時10分頃、X2組合員は、生徒Aを教室から連れ出し、廊下において指導を行った。これに対し、生徒Aは、自分は悪くない旨を主張し、昼休みは午後1時30分までであったが、指導は午後2時頃まで続いた。X2組合員は午後1時30分から始まり同2時20分に終了する5時間目に担当授業があったので、別の教諭に、自分の受け持ちのクラスに自習をしておくよう伝達してほしい旨依頼した。

この指導の間、X2組合員と生徒Aは、廊下を教室の出入口付近から生徒Aの後方にあたるエレベーターホールの方に移動して行った。この二人の様子を映した防犯カメラの映像には、廊下において、X2組合員が片手を上げて、生徒Aの腕もしくは胸の付近をつかんだり、押したりしているように見える場面や、生徒Aがエレベーターホールに入り、防犯カメラの死角になっている地点で、X2組合員が生徒Aのいるエレベーターホールの方角に向けて、右手を前に出したり、左膝を腰の高さまで上げてから、左足を前に出したりする様子が映っていた。

午後2時過ぎにY2校長がエレベーターホール付近に来て、授業に戻るように述べ、X2組合員と生徒Aのやり取りは終了した。この指導が終わるまでの間に、Y2校長を始めとして、何人かの教諭や会議のために来校していた保護者がエレベーターホール付近に来て、2人のやり取りを見守ったり、声をかけたりした。

なお、後日、生徒Dの保護者から目安箱に手紙が投函された。その手紙には、同年6月7日に学校の会議に行っていたが、その日のX2組合員の罵声が耳から離れない旨、昨年、自分の娘も何回も廊下に出されてあれをされて泣いて帰ってきたことがあったので、あんなにひどかったのかと胸が苦しくてあの夜は眠れなかった旨、娘が、X2組合員のあの行動は日常に色々な生徒がされていると述べており、高等部にはX2組合員を受け入れて欲しくない旨等が記載されていた。

カ 平成29年6月中旬、法人の所轄庁である大阪府教育庁私学課は、高等部・中等部に対し、同課に生徒Aの件についての匿名の投書があった旨の連絡を行い、適切に対応するように指導した。これを受けて、高等部・中等部は、防犯カメラの映像を改めて確認し、Y2校長が、生徒Aに対し、体罰の有無について質問をしたところ、生徒Aはこれを否定した。

キ 平成29年6月27日、組合と法人は、団交（以下「29.6.27団交」という。）を開催した。29.6.27団交には、組合からX1委員長、X2組合員等が、法人から理事長、Y3総務局長、Y2校長等が出席した。

29.6.27団交では、労基署の是正勧告や残業について、交渉が行われ、X2組合員は、X1委員長とともに多数の発言を行った。なお、X2組合員が、組合を信頼してもらって、同年4月20日付けの労基署の是正勧告書、指導票及び是正報告書を、組合に提供してほしい旨述べたのに対し、法人理事長が、そこまで言うなら、団交の場で交渉できるのに、なぜ労基署に駆け込む前に自分たちに訴えかけてもらえなかったのか、逆に言いたい旨述べた。これに対し、X2組合員は、ずっと団交の度に労働時間の把握をしてくれと言っていた旨述べた。

その後、休憩時間後に、法人は、是正報告書を組合に提示し、内容を説明し、その後回収した。

ク 平成29年7月14日、組合と法人は、団交（以下「29.7.14団交」という。）を行い、法人がいわゆる固定残業代であると主張する教育職員調整手当の取扱いや過去の超過勤務手当の実態確認や支払等について交渉を行った。29.7.14団交には、組合からX1委員長及びX2組合員等が出席し、X2組合員は、X1委員長とともに多数の発言を行った。法人は、組合に対し同年4月20日付けの労基署の指導票の内容及び法人による改善報告書の内容を開示した。

なお、教育職員調整手当については、法人の給与規則の第10条第1項には、「教育職員調整手当」として、「教育職員調整手当は、高・中・初等部就業規則第26条に規定する時間外及び休日勤務に対する手当として、その勤務の多寡にかかわらず、本俸の8%相当額を一律に支給する。」と規定されていた。

ケ 平成29年7月20日付けで、Y2校長は、X2組合員に対し、平成29年6月7日の生徒Aとのやり取りについて記載した文書（以下「29.7.20校長文書」という。）を提出した。29.7.20校長文書は、X2組合員からの求めに応じて作成されたものであり、①生徒Aからの聞き取りから事件性はないものと判断し、大阪府教育庁私学課に事件性は認められないと報告した旨、②教諭2名からの聞き取りを行い、

X 2 組合員が生徒Aの体に触れる瞬間は目撃していないと聞いたので、生徒Aの言うとおり、そういうことはなかったと判断した旨等が記載されていた。

コ 平成29年7月28日、組合と法人は、団交（以下「29.7.28団交」という。）を行い、過去の勤務実態の調査方法等について交渉した。29.7.28団交には、組合からX 1 委員長やX 2 組合員などが、法人から理事長やY 3 総務局長、Y 2 校長等が出席した。

29.7.28団交では、X 2 組合員は、X 1 委員長とともに、法人が主張を譲らないなら、残業時間の記録をもって労基署に行く旨、裁判所の判断を仰ぎたい旨など、多くの発言を行った。

サ 平成29年9月頃、30.5.2解雇理由証明書に記載のある生徒CらとX 2 組合員とのやり取りが行われた。

X 2 組合員は、席替えで特定の席を要望した生徒Cに対し、それはわがままであるとして、「もう、そんなんやったら一人の学校に行ってくれや。お前のわがまま聞いてくれる学校に行ってくれや。ちゃんかコラ、調子のんなよ。」などの言葉により、大声で叱責した。

シ 平成29年9月8日、組合は、法人に対し、時間外勤務等に関して団交を申し入れた。

ス 平成29年9月21日頃、30.5.2解雇理由証明書に記載のある生徒Bに関する出来事が起こった。X 2 組合員は、教科書を忘れたので貸してほしいという生徒Bに対し、1メートルほど離れた場所に座っていた生徒Bの机の方向に教科書を投げ、それが、その机の手前に落ち、教科書の間挟んであったプリントが散らばり、X 2 組合員がそれを拾って渡そうとしたが、生徒Bは要らない旨答えた。翌22日、生徒Bの保護者からX 2 組合員に、生徒Bが、X 2 組合員が怖かったと言っている旨の電話があった。

セ 平成29年9月26日及び翌27日、組合と法人は、時間外勤務の問題について、事務折衝を行った。これらの事務折衝には、組合から、X 1 委員長、組合副委員長及びX 2 組合員が、法人からY 3 総務局長、総務局次長が出席した。X 2 組合員は、X 1 委員長とともに、法人の労働時間管理に問題があると主張して、多数の発言を行った。

Y 3 総務局長は、今後については、組合の主張を法人役員に伝え、次回を団交にするのか、事務折衝にするのかは、その感触をみて考える旨述べた。

その後、後記ツ記載のカナダへの研修旅行への出発までに、法人から組合に団交を行いたい旨の連絡があり、同年10月27日に団交を開催する予定となった。

ソ 平成29年9月下旬、生徒Dや生徒Gが、X 2 組合員が高等部に持ち上がることに反対する旨の署名集めを行った。同月29日、生徒Dの担任教諭は、生徒Dに対して、署名を集める際に、断りにくい生徒に対し、強要しないよう注意を行った。

同時期、生徒の保護者から、Y 2 校長に、X 2 組合員を高等部に持ち上がりさせないで欲しい旨が記載された署名文書が届けられた。

また、この頃までに、生徒Dや生徒Gやそれ以外の1名から、目安箱に、X 2 組合員の問題点を訴える手紙が3通投函された。内容は、X 2 組合員は、間違った事実に基づいて、一方的に謝罪を求めることがある旨、X 2 組合員がこのまま高等部に持ち上がることに反対している生徒も少なくない旨、2年生のとき、毎

日、1日3回は呼び出されてストレスで学校に行きたくなかった旨、高等部もX2組合員が持ち上がるのであれば登校拒否になるかもしれない旨、最近担任のX2組合員の言動の度が過ぎており、自分も含めた生徒がかなり怯えていて困っている旨、自分も授業中に「お前らは人の悪口を言うのが趣味やろ」とありもしない事実をでっちあげられ、バカにされ、学校に行くのが嫌になった時期もあった旨、等であった。

タ 平成29年9月27日付けの生徒Gの保護者からの手紙（以下「29.9.27保護者手紙」という。）がY2校長に届いた。

29.9.27保護者手紙には、担任のX2組合員について報告させていただくとして、①怒り方に度が過ぎ生徒をバカにした暴言、心を傷つける注意に先生の愛を感じず、ただ気が済むまで怒鳴り散らしているだけで、異常事態の連続が毎日であり生徒の心が壊れてしまう旨、②生徒を威圧し心を傷つける発言、一人の人格を見下し人間として扱わない先生は不必要である旨、③以前にもX2組合員が問題になったそうだが何故そのときに退職してもらわなかったのか、生徒のため学校のためにX2組合員を辞めさせてほしい旨、等が記載されていた。

チ 平成29年10月上旬、大阪府教育庁私学課から高等部・中等部に連絡があった。大阪府教育庁私学課は、生徒Aの件で、今度は実名で電話があった旨を高等部・中等部に伝え、併せて、適切な指導を行うよう指示した。

ツ 平成29年10月12日、中等部3年生の生徒114名が、X2組合員を含む教員9名の引率で、カナダへの研修旅行に出発した。

同日、空港に見送りに行ったY2校長は、生徒らが出発した後、生徒の保護者8名からの話を聞いてほしいとの要望を受けて、空港内の喫茶店で保護者らと話し合い（以下「29.10.12話し合い」という。）を行った。29.10.12話し合いの内容は、主として、X2組合員の生徒指導及び授業中の言動に関する苦情及びY2校長からX2組合員への指導による改善要求であった。

テ 平成29年10月15日頃、生徒Eの母親からY2校長宛ての手紙（以下「29.10.15保護者手紙」という。）が、同月13日付けの医師による診断書を添えて届けられた。

29.10.15保護者手紙には、①息子のことで相談があり手紙と診断書を送付した旨、②現在中学3年生の生徒Eが中学2年生の1月から登校を拒否するようになり、理由は担任の教師であるX2組合員がしょっちゅう大声で怒鳴り続けて怒るのでそれを聞くのがすごく辛いと泣きながら話した旨、③中学3年生になって担任を別の教師に変えてもらい、学校に行ける日も増えて、症状も改善していたが、夏休み頃からまた調子が悪くなったので、その理由を聞くとX2組合員が高等部に一緒に上がるという話を聞いたからと言っていた旨、④X2組合員が高等部に上がらないように生徒たちが署名活動を始めたと聞き、微力ながら自分も生徒の力になりたいと思い手紙を書いた旨、⑤X2組合員に会うのが嫌だから学校に行きたくないと泣きじゃくる息子の姿を見るのは親として辛く、X2組合員をこの学校からどうか辞めさせてほしい旨、等が記載されていた。

ト 平成29年10月19日付け及び同月20日付けで、以下の3通の手紙が目安箱を通じたりして、Y2校長に届けられた。

(ア) 平成29年10月19日付けの、中等部3年生の生徒の親からの手紙には、①同年



6月7日に校内の委員会の会議で学校にいたところ、ある生徒がX2組合員にすごい剣幕で怒られている姿を目撃した旨、②その怒り方は尋常じゃないぐらいひどく、会議をしていた扉越しでも聞こえてくるぐらい大声であった旨、③会議室から廊下に出た時に、X2組合員が当該生徒を壁際まで追い詰めて壁に手を押し当て、生徒の間近で罵声を浴びせるような感じで長い間怒っている姿を見た旨、④その怒り方は本当に酷くて、直接怒られていない自分でさえもその声を聴いて心臓がバクバク高鳴り、手が震えだした旨、⑤伝聞だが、X2組合員の怒り方があまりにも教育的指導から逸脱していて、威圧的で、罵声を浴びせ、執拗なまでに長時間にわたって子供たちを追い詰めて怒るらしい旨、心が傷ついてトラウマになり学校に来られなくなった子もいるらしい旨、教科書を忘れた生徒はX2組合員が机に教科書を投げつけ、それが跳ね返って顔に当たったらしい旨、⑥他府県の生徒が担任らの叱責を苦に飛び降り自殺した新聞記事を見て、このままでは心折れた生徒たちの中で被害者がでるかもしれないと恐怖を覚えた旨、⑦一度保護者達の声の聴く時間を設けてほしい旨、及び保護者集会を開かせてほしい旨、等が記載されていた。

(イ) 平成29年10月20日付けの、生徒Bの親からの手紙には、①同年9月22日、生徒Bが国語の時間中にX2組合員に教科書を忘れたので貸してくれるよう頼んだところ、「お前に貸す教科書なんかないわ。ふざけるな。」などクラス全員の前で暴言を浴びせた後に国語の教科書を生徒Bの顔に教壇から投げつけた事実がある旨、②帰宅した生徒Bが、もうX2組合員のクラスは嫌だ、学校に行きたくないと泣いていたので、次の朝、X2組合員に確認の電話をするとX2組合員は、たまたま机に強く置き過ぎて跳ね返ったのが生徒Bの顔に当たっただけ、と軽く流し、生徒Bにそのことを言うと、ショックを受け「また先生、話を作ってる」と言った旨、③生徒Bが中等部2年生の3学期の段階で「お前みたいなのを引き取ってくれる先生はおらんからな。お前の担任は俺しかおらん。」と言われた旨、④そのとおり3年生になってX2組合員が担任であり、さらに来年も高等部に上がるといった噂もあるようで、これ以上生徒Bの心に傷を負わすわけにはいかない旨、⑤このようにX2組合員からの脅迫やパワーハラスメントのような言動は許すわけにはいかず、この学校の子供たちへの悪影響を考えてX2組合員には退職していただくようお願いする旨、等が記載してあった。

(ウ) 平成29年10月20日付けの、生徒Cの親からの手紙には、①生徒Cが席替えの際に目が悪いので前の席を希望する発言をしたら「わがまま」だと激しい叱責を受け、「調子にのるな、わがままを聞いてもらえる学校に行け、人生七割は我慢しとるんじゃ。」と、とても感情的な罵声をあびた旨、②生徒Cが、発言の事で怒られているのに1年も前の過去の触れてほしくない嫌な事を、何度も何度も、みんなの前で言われるのが一番悔しい、嫌だ、と涙を流して訴えた旨、③X2組合員の罵声の録音があり、それを聞いた時は、あまりに理不尽な内容や、大人でも身震いがする程の声の荒げ方に言葉を失った旨、中学生が長期にわたり、日常的に罵声を聞き続け、耐え我慢している子ども達の精神状態がとても心配で、罵声に慣れてしまっている現状に危機感を感じる旨、④萎縮した学校生活ではなく自由でのびのびと充実した高等部・中等部での6年間にする

ために、X 2 組合員の過度な叱責から子ども達を守らなければならない旨、⑤ 現在高等部 2 年生になっている生徒への体罰に続き二度目である旨、これ以上子ども達が精神的に追いつめられることがないような学校作りをお願いする旨、⑥ 常習的な叱責、感情的な言動、繰り返し過去を中傷する言動、精神的に追い詰められるような言葉の暴力、の X 2 組合員に教職を辞めてほしい旨、等が記載されていた。

ナ 平成29年10月20日金曜日、中等部 3 年生が、カナダでの研修旅行から帰国した。同日、生徒らの到着より前に、Y 2 校長は、それ以前に保護者らから X 2 組合員の指導に関して話し合いの機会を設けてほしい旨の要望を受けていたため、16名の保護者らと空港の喫茶店で話し合い（以下「29. 10. 20話し合い」という。）を行った。

なお、この海外研修旅行中、生徒GがX 2 組合員の方にカメラを向けた行為に関して、X 2 組合員と生徒Gの間でもめたことがあった。

ニ 平成29年10月24日火曜日の午前中、Y 2 校長は、X 2 組合員を校長室に呼び出し、教頭同席のもと、X 2 組合員に対し、同人の生徒指導に関し調査委員会を立ち上げる旨述べ、本件自宅待機命令を行い、校内への立入を禁止した。なお、同月23日月曜日は、台風接近により高等部・中等部は、休校となっていたため、同月24日は、X 2 組合員にとってカナダでの研修旅行から帰国して初めての出勤日であった。

また、Y 2 校長は、同日付けで、中等部 3 年生の保護者宛てに「お知らせ」と題する文書（以下「29. 10. 24通知文」という。）を配付した。29. 10. 24通知文には、① 諸般の都合により X 2 組合員は本日より担任業務及び授業担当など中等部での業務を全て休ませてもらう旨、② 担任業務の代行者名と国語科授業は、進度に遅れがないよう対応に努める旨、③ 本件に関して同月31日の午後 7 時から中等部 3 年生の保護者を対象とした緊急の集会を開催するので、出席をお願いする旨、等が記載されていた。

ヌ 平成29年10月24日付けで、組合は、高等部・中等部に対し、「申し入れ書」と題する文書（以下「29. 10. 24申し入れ書」という。）を提出した。同文書には、① 緊急の保護者集会を開催するのであれば、具体的な対応には慎重を期することを要求する旨、② 調査委員会を立ち上げる際には、構成員に組合員を必ず参加させるとともに、その人選については組合に一任することを申し入れる旨等が記載されていた。

### (3) 29. 11. 20第 3 回懲戒委員会に至るまでの経緯

ア 平成29年10月27日、組合と法人は、法人の大学のキャンパス内にある会館において、団交（以下「29. 10. 27団交」という。）を開催した。法人からは、理事長や常務理事、Y 3 総務局長らが出席し、組合からは、X 1 委員長や書記長らが出席した。X 2 組合員及びY 2 校長は、出席しなかった。なお、大学のキャンパスと高等部・中等部とは、所在地が異なっている。

予定されていた29. 10. 27団交の議題は、超過勤務手当の支払方法等であったが、組合は、法人に対し、団交に入る前に、要求書を用意してきたので提出したいと述べて、「国語科 X 2 教諭の自宅待機に関する要求書」と題する文書（以下「29. 10. 27自宅待機解除等要求書」という。）を提出した。29. 10. 27自宅待機解

除等要求書には、X2組合員に対する本件自宅待機命令の解除を要求する旨及びY2校長の懲戒処分を要求する旨が記載されており、組合は、当該要求書提出後、本件自宅待機命令について主張を行い、法人がこれに対応した。

このため、団交終了の直前に、法人は、用意していた超過勤務手当等に関して、勤怠管理システムの導入や過去の超過勤務手当の支払、変形労働時間制の導入等の法人の案を記載した回答書である「『初等部・中等部・高等部教育職員の労働環境の改善』に対する法人回答要旨」と題する文書を組合に手交し、組合は、ひとまず預かって帰る旨を述べて受領し、団交は終了した。

この団交において、次のようなやり取りがあった。

(ア) X1委員長が「本来X2が出てきて、」と述べたのに対し、法人理事長が「いやいや、組合活動をとめてませんやん、そんなことを。」と述べた。X1委員長が「十分止めているじゃないですか。」と述べ、理事長が「なんですか。」とたずねたのに対し、X1委員長が「申告者ですよ。申告者ですよ。」と答えた。法人理事長が「申告者であろうが、だから、団交に出てこられたらいいじゃないですか。」と述べ、X1委員長は、「情報が非対称なまま、自宅待機を命ぜられます、それで組合活動に関わると言う事は、個人の身に何か起こるのではないかと、当然、職員の中で不安が、共有されるわけですから、それは抑制的なものにどうしてもなってしまうと言う、ことになります。」と述べた。

なお、組合は、29.10.27団交以前に法人に対して、X2組合員の団交出席について問い合わせ等を行っていない。

(イ) 法人常務理事が、法人側が一生懸命考えた、超過勤務手当等に関する提案をとにかく聞いてほしい旨、その上で組合に反論があれば聞く旨、組合が聞く耳持たないというのでは話が進まない旨を述べたところ、X1委員長が、「蒸し返す訳ではないけれど、X2に対しての対応はこういうことです。執行部の委員をやっています。これを元に戻していただいて、執行部の仕事ができる状態にさせていただきたいというのはひとつあります。」と述べた。

これに対し、法人理事長は、「だからね、組合活動を妨害するのでも何でもない、出てきていただいたらいいんじゃないですかね。」と述べ、法人常務理事は「別に謹慎処分を命じているわけではないので、出てきていただいたらいいんじゃないんですか。」と述べた。

X1委員長は、「同じことですよ。だから、Y2校長来ていただいたら、現場の管理者としてY2校長の意味合いは大きいと思いますので、最初に理事長がおっしゃったように、今年度の状況を現認しているのはY2校長です。その話になるはずですから、当事者がいないと。」と述べた。これに対し、法人理事長は、29.10.27自宅待機解除等要求書も受け取ったので、本件自宅待機命令の問題は次回ちゃんとやる旨、本日の団交は、法人が考えたことを4つほど伝えたのに、何故それを拒否するのか、と述べた。

イ 平成29年10月31日、保護者集会（以下「29.10.31保護者集会」という。）が開催され、約80名の保護者が出席した。

29.10.31保護者集会において、Y2校長は、①一部の保護者からX2組合員の教育指導の方法について意見や要望が出たこと及び生徒がX2組合員に関する署名を集めていることを踏まえ、事実関係の調査の必要があると判断した旨、②

この機会にX2組合員の教育指導のあり方についての意見や情報があれば、学校側に教えて欲しい旨等述べ、趣旨説明を行った。それに対して、保護者による意見交換がなされた。

なお、同日、Y7・Y8の教諭である別組合の副委員長が、法人常務理事と会話する中で、極めて報復的に見える旨述べたのに対し、法人常務理事が報復的に見えるのはわかっている旨述べたことがあった。

ウ 平成29年10月から11月にかけて、複数の保護者からY2校長に宛てて、以下のような手紙が届けられた。

(ア) 日付は記載されておらず、「下記のような事案を見聞きするにおよびX2先生の退職を希望します。」として、①自分の連絡不十分に起因する出来事について一方的に生徒を責め、他の生徒がその点を指摘しても矛を収めず叱責を続ける、②テストの出題範囲を間違った連絡をする、③同じような事案でも許す生徒と叱責する生徒がいる、④毎日のように「お前ちょっと来い！」と生徒を呼んでは叱責していたなどのX2組合員の問題行動を列記するとともに、自分の娘はかなりしんどかったようで、クラブがなければ学校に行っていなかったと思う旨、2年生の最後の終了式の日は「やっと終わる」と思ったそうで、そんな生徒をこれ以上出さないことを望む旨、それ以外にも、国語の授業の後、生徒FがX2組合員に呼ばれ次の英語の授業に出席できなかった旨、娘たちが来なかった生徒Fを心配して教室に戻ると生徒Fは泣いており英語の時間中、叱責されていたとのことであった旨、海外研修旅行中の生徒GがX2組合員をカメラで「写した」か否かで押し問答をした件、などが記載された手紙。

(イ) 平成29年11月1日付けの、29.10.31保護者集会を受けて娘に話を聞いて、娘の意見としては、①X2組合員は、授業がわかりやすく、抽象的な事を具体化させて説明してくれる旨、担任としても委員会とかの決め事を結果がいい方向に向かうようしてくれている旨、②席替えについて、その生徒の言い分やふてくされた態度を見て先生が切れるのも仕方がないと思った旨、③胸ぐらをつかむ事については、先生に対する生徒の態度やタメロがひどすぎる旨、④暴力は、実際には見たことがない旨、⑤悪いところは、カッとなるとそのまま思ったことを言う、たまに人を馬鹿にした言い方をする、旨等が記載された手紙。

(ウ) 日付は記載されておらず、調査委員会や聞き取り調査の方法、X2組合員の現在高等部2年生に関しての暴力事件、大阪府教育庁私学課への報告、等について意見や質問をし、回答を求める手紙。

(エ) 平成29年11月6日付けの、アンケートの方法について意見を述べるとともに、保護者集会の意見が鵜呑みにされる傾向に懸念を表し、X2組合員に好意的な生徒も存在するため、彼らにX2組合員に感謝の気持ちを伝える機会を与えるべきだと考える旨等が記された手紙。

(オ) 日付は記載されておらず、29.10.31保護者集会を受けて、娘に聞いた内容として、①生徒Cの席替えの件でも暴言は日常茶飯事ではなく、「時々」であり、また生徒Cが自己中心的な言い分をしたからである旨、②生徒Bの件も、生徒BのX2組合員に対する態度が横柄で問題があったようである旨、③自分の娘はX2組合員に担任してもらっているが、一度も暴言暴力を受けておらず、逆に今回被害を受けたと申し出ている全ての生徒に日頃から迷惑しているが、仕

返しが怖くて我慢している旨、等が記載されている手紙。

(カ) 日付けは記載されておらず、自分の子は、X 2 組合員は嫌いではなく、生徒をきちんとみている旨、公平に判断してほしい旨、等が記載されている手紙。

(キ) 平成29年11月10日付けの、生徒Bの親からの、①生徒Bは「X 2 先生が戻ってくるなら学校に行けない」と言っている旨、②生徒Bは、以前X 2 組合員から「Bの顔が気持ち悪い」と皆の前で言われたことをすごく気にしてそれ以来、人からの目をものすごく気にするようになり、さらにクラスメートからも「笑った顔を気持ち悪い」と時々言われているようで、X 2 組合員の何気ない言葉がいじめを助長していると思う旨、③中等部2年生の3月の段階でX 2 組合員から「お前みたいな奴を引き受けてくれんのは俺だけやからな、来年も俺がお前の担任や」と言われそのようになった、そのような人事を子どもにいうのはいかななものかと思う旨、④子どもたちが登校拒否にならないよう配慮してほしい、併せてX 2 組合員の復職がないようどうかお願いする旨、等が記載された手紙。

(ク) 平成29年11月15日付けの、娘から日頃からX 2 組合員について生徒の人格を否定するような暴言で叱責しクラスの雰囲気が悪いと聞いており、行き過ぎた指導がないか危惧していたところ、29. 10. 31保護者集会で、X 2 組合員が生徒へ暴言・暴力をふるい現在謹慎中と聞き、さらに別の保護者からX 2 組合員が過去二度にわたり同様の不祥事を起こし処分を受けていた事実を聞き及び、このように同じ過ちを繰り返し、教職に不適と言わざるを得ない教諭が中等部に在籍し、娘の担任を任されていることに失望している旨、教育者としての適性を欠く教諭は中等部から除籍してもらい、校風にふさわしい別の教諭を娘のクラス担任にしてほしい旨、等が記載された手紙。

(ケ) 平成29年11月20日付けの、①29. 10. 31保護者集会で皆をあおるように発言していた保護者の娘から自分の娘が被害を受け、そのため、29. 10. 31保護者集会では意見できなかった旨、②X 2 組合員の行き過ぎた指導については、語気が荒く、子供を萎縮させてしまうことは事実だと思うが、娘によると、発表した保護者の娘はX 2 組合員に対して普段から失礼な態度と言葉を投げており、聞いていても嫌だと普段から言っていたので、娘は仕方ないと思っているようである旨、等が記載された手紙。

エ 平成29年11月6日、Y 2 校長は、校務運営委員会において、X 2 組合員に係る懲戒委員会を立ち上げる旨等述べた。

同日付けで、組合は、法人に対し、懲戒委員会の設置の根拠等について、書面での回答を要求する旨記載した「申し入れ書」と題する文書を提出した。また、同月7日付けで、組合は、高等部・中等部に対し、「要求書」と題する文書を提出し、懲戒委員会の設置理由等について、書面での回答を要求した。

オ 平成29年11月8日、Y 2 校長は、職員会議において、懲戒委員会は、副校長、教頭、生活指導担当、人権担当、その他1名で構成する旨述べた。組合員であるX 4 組合員は、人権教育主任の教諭としての立場で懲戒委員に選任された。

その後、Y 2 校長は、X 1 委員長に連絡し、組合から懲戒委員として1名選任して欲しい旨述べた。これを受けて、組合は、懲戒委員にX 1 委員長を選任し、

その旨 Y 2 校長に伝えた。

カ 平成29年11月 8 日、法人は、学内システムに、別紙 3 記載の懲戒委員会要項を掲載した。

キ 平成29年11月 9 日、29. 11. 9 第 1 回懲戒委員会が開催された。懲戒委員会の委員は、Y 2 校長、Y 4 副校長、中等部教頭、生徒指導主任の教諭、人権教育主任の教諭である X 4 組合員及び X 1 委員長の 6 人であった。

29. 11. 9 第 1 回懲戒委員会では、その冒頭で、X 1 委員長が、①懲戒委員会要項は就業規則の一部であるにもかかわらず、事前に組合に示されず、団交での議論も経ていないため無効である旨、②懲戒委員会要項第 3 条第 3 号にある「教諭から選出された者」の「4 名」については Y 7・Y 8 にならい選挙を行うべきである旨、等を主張し、その件についてのやりとりが行われた。当該やりとりのみで、約 1 時間が予定されていた懲戒委員会の終了予定時間となり、29. 11. 9 第 1 回懲戒委員会は終了した。

なお、Y 7・Y 8 では、懲戒委員会の委員は、校長、教頭以外は、教員の中から選挙で選ばれる方式をとっていた。

ク 平成29年11月10日付けで、組合は、法人に対し、29. 11. 10 団交申入書を提出した。29. 11. 10 団交申入書には、①同月 8 日付けで懲戒委員会要項が学内システムの連絡欄に掲載されたが、これは、組合に対しての提示・協議が行われてこなかったものであり、特に委員の選出方法については不明である旨、② Y 2 校長は、「慣例に従って、副校長、教頭、生活指導担当、人権担当、その他 1 名で構成する」旨を職員会議で明言したが、懲戒委員会要項の第 3 条において、そのような記載はなされておらず、このような状況で管理職による一方的な委員の指名により懲戒委員会の開催を強行するのであれば、「管理職による専横」に該当すると考えている旨、③懲戒委員会要項に対しても疑念があり、このような問題は懲戒委員会要項の内容がつまびらかにされていなかったことから生じており、実際、同月 8 日の職員会議でも議案の審議に入る前に 1 時間以上紛糾するという事態を引き起こしている旨、④そこで、こうした問題を解決するため、懲戒委員会要項の内容に関する団交を早急に行うことを要求する旨等が記載されていた。

その後、Y 3 総務局長は、X 1 委員長に対し、29. 11. 10 団交申入書について、校内で議論して欲しい旨、X 1 委員長は懲戒委員だから懲戒委員会で意見を言えればいい旨の発言を行った。

ケ 平成29年11月13日、Y 2 校長は、校務運営委員会において、懲戒委員の選定については、懲戒委員会要項に記載がないため、学校長の専決で決定する旨述べた。

なお、別紙 4 記載の事務専決規程第 8 条第 2 号には、「所管学校の委員会委員の任免又は委嘱及び解嘱に関すること。」は「校長等」が専決する旨が規定されていた。

コ 平成29年11月13日、29. 11. 13 第 2 回懲戒委員会が開催された。

29. 11. 13 第 2 回懲戒委員会では、懲戒委員間の互選により Y 2 校長が懲戒委員会の委員長に選出された。また、Y 2 校長は、教頭を副委員長に指名した。

Y 2 校長は、①同年 6 月 7 日の生徒 A に対する指導、②生徒 B、生徒 C、生徒 E の親からの手紙に記載してある事実、等について調査の必要があるとして、事実関係の調査のために調査部会を設置することを提案し、この提案は、多数決で

了承された。X 4 組合員は、人権教育主任という立場で調査部会の構成員に選任された。

なお、29. 11. 13 第 2 回懲戒委員会の中で、X 1 委員長は、再度、懲戒委員の選定方法が Y 2 校長の専権ということや、懲戒委員会要項が組合との協議を経ていないことがおかしい旨を主張し、X 4 組合員がこれに賛成し、議論となった。

サ 平成29年11月13日付けで、組合は、法人に対し、29. 11. 13 団交申入書を提出し、29. 11. 13 団交申入れを行った。

29. 11. 13 団交申入書には、同日の校務運営委員会において Y 2 校長は懲戒委員会の構成にあたり委員の選定について学校長の専決で決定する旨述べた旨に続き、以下のような記載があった。

「『Y 6 高等部、中等部及び初等部教育職員就業規則』の第61条2において、『懲戒については、職員懲戒規程による。この場合において、職員懲戒規程第4条第1項イ中『高等学校及び中学校』とあるのは『高等部・中等部及び初等部』に、『Y 7・Y 8 教育職員懲戒委員会』とあるのは『高等部・中等部教育職員懲戒委員会』又は『初等部教育職員懲戒委員会』に、それぞれ読み替えるものとする。』とあります。

従って、上位規程の定めに則り『Y 7・Y 8 教育職員懲戒委員会要項』に則った委員選出手続きを実施すべきであることは明白です。そこで、Y 2 校長の懲戒手続き違反疑惑を議題とする団体交渉を申し入れます。

なお、Y 2 校長は懲戒手続きを無視する、違法であると言わざるを得ない状態で懲戒審査を強行していることから、団体交渉が開催されるまでは懲戒委員会の進行を停止させるよう命じることを要求します。」

シ 平成29年11月16日、第1回調査部会が開催された。同日の調査部会では、X 2 組合員の同年6月7日の生徒Aに対する指導に関して、両名が映った防犯カメラの映像が再生されるなどした。

この後、調査部会は、同月17日、同年12月7日、同30年1月9日、同月12日、同月17日と、計6回開催された。

ス 平成29年11月17日、職員の朝礼において、Y 2 校長は、調査部会のメンバーに外部の法律事務所の弁護士を選任する旨述べた。

同日、組合は、法人に対し、29. 11. 17 団交申入書を提出し、29. 11. 17 団交申入れを行った。29. 11. 17 団交申入書には、①29. 11. 13 団交申入書に記載してあるのと同様の根拠から「上位規程の定めに則り『Y 7・Y 8 教育職員懲戒委員会要項』に則った委員選出手続きを実施すべきであることは明白」である旨、②同日の職員朝礼の場で Y 2 校長から調査部会に関する報告がなされ、その際、懲戒委員会の一任を受け、（略：法律事務所名）法律事務所の弁護士を同席させる旨が伝えられたが、懲戒委員会において一任されておらず、Y 2 校長は、虚偽の発言を行っている旨、この事務所は以前に併設校の法律相談を担当していた事務所であり、公平公正の観点からも検討が必要であることは明白である旨、③この行為は懲戒委員会要項の第6条2の「調査部会の構成、運営その他必要な事項については、委員会が定める。」に明らかに違反するので、Y 2 校長の「懲戒手続違反」を議題とする団交に直ちに応諾することを申し入れる旨、等が記載してあった。

この29. 11. 17 団交申入書を受領した Y 3 総務局長は、趣旨確認のため、X 1 委

員長に架電した。この電話の中で、団交において、懲戒委員会の委員構成を議題として交渉したいと主張するX1委員長に対し、Y3総務局長は、X1委員長自身が懲戒委員であるため、懲戒委員会の場で懲戒委員として意見したらどうかとの旨述べた。

セ 平成29年11月20日、29.11.20第3回懲戒委員会が開催された。

29.11.20第3回懲戒委員会の開催の前後で、次のような出来事があった。

(ア) 29.11.20第3回懲戒委員会開催より前に、Y2校長は、X1委員長を校長室に呼び出し、X1委員長の、懲戒委員の選出は校長の専決ではなく、Y7・Y8の規定に倣い選挙によるべきである旨及び懲戒委員会要項に基づいて設置された懲戒委員会は違法である旨の主張に関し、意見の違う人は懲戒委員としてはおけないから懲戒委員から解任する旨述べ、X1委員長を懲戒委員から解任した。

(イ) 29.11.20第3回懲戒委員会が始まった直後、X4組合員が、Y2校長に何故、X1委員長が解任されたのか理由を質問した。Y2校長は、X1委員長が懲戒委員の選任について疑義を挟み議事進行を妨げたことが解任理由である旨述べた。X4組合員は、自分もX1委員長と同意見であるが、自分も解任するのかとY2校長に質問し、Y2校長はX4組合員を懲戒委員から解任した。

(ウ) その後、29.11.20第3回懲戒委員会において、調査部会設置の報告、生徒への聞き取り方法についての報告、調査部員の増員等についての報告等がなされた。

(4) 調査部会が懲戒委員会に結果を報告するに至るまでの経緯

ア 平成29年11月20日付けで、組合は、法人に対し、「『抗議』と『警告』」と題する29.11.20団交申入書を提出し、29.11.20団交申入れを行った。

29.11.20団交申入書には、①組合は、X2組合員に関する懲戒委員会の適正手続の逸脱について、再三にわたって団交を申し入れてきたが、法人は、Y3総務局長に電話を入れさせただけで、全く応じる姿勢がない旨、②一方で、Y2校長は、X1委員長を懲戒委員から一方的に解任した旨、新たに「校長による委員の選別をやめさせること」を要求に付加する旨、③就業規則等の規程から懲戒委員会の運営及び適用は、上位規程であるY7・Y8の要項に則ってなされなければならないことは当然である旨、④Y7・Y8では平成15年の同校の労働組合との団交において、当時法人総務局長であった法人理事長は「教諭から選出された者4名に関しては、選挙により選出する」ことに合意したはずであり、実際Y7・Y8はそのようにしているとの報告を受けている旨、⑤しかし、Y2校長は規程にないことは全て校長の専決事項と公言をはばかり、適正手続を著しく欠く行為である旨、⑥Y2校長は、X1委員長以外に、Y2校長の懲戒委員会運営に疑義を示した人権担当のX4組合員も解任した旨、組合員2名を懲戒委員から排除するのはまさに不当労働行為であり、重大な人権侵害であり、パワーハラスメントである旨、⑦Y3総務局長は、X1委員長に対し、団交拒否の意思を伝えて、X1委員長が懲戒委員なのだから、その場で意見を言えばよいとして、懲戒委員会活動を通じてのY2校長の違法運営の是正を提案したが、それも不可能になった旨、⑧Y2校長の逸脱行為を高じさせた原因は法人の団交拒否にあり、責任重大であり断固抗議する旨、⑨直ちに団交に応じることを要求する旨記載されてい



た。

イ 平成29年11月22日付けで、組合は、法人に対し、「『抗議』と『警告』」と題する文書（以下「29. 11. 22抗議書」という。）を提出した。29. 11. 22抗議書には、①ようやく昨日になって、Y 3 総務局長から団交実施を前提にした電話連絡を受けた旨、②Y 2 校長は、一方的にX 1 委員長を懲戒委員から解任し、その後、X 4 組合員も解任した後に懲戒委員会を強行しており、この行為は、懲戒委員会要項にある「教諭から選出された者 4名」の定員さえも無視している旨、③組合員の委員を排除し、懲戒委員会を強行するY 2 校長の行為は不当労働行為に当たる旨、④したがって29. 11. 20第3回懲戒委員会は違法であり、その決定についても違法状態でなされたものである旨、⑤次回の団交時にY 2 校長及び法人理事長の責任を認め、違法に行われた29. 11. 20第3回懲戒委員会の無効を確認することを求める旨等が記載してあった。

ウ 平成29年11月24日、高等部・中等部は、中等部の3年生に対し、「中等部3年生対象 緊急アンケート」と題するアンケート用紙を配付した。この生徒へのアンケート用紙の冒頭には、「※このアンケートはみなさんの思っているところを十分に吸い上げるため、無記名で行います。」、「X 2 先生の授業中や授業外などその他の場面について、気になることや学校に伝えたいことがあれば、自由に記入してください。『いつ』『どこで』『誰が』など具体的な事象を挙げるができるなら、それも記入してください。自分のことでも他人のことでも結構です。」と記載されていた。

その後、このアンケートに対しては、回答が103通提出され、回答には、X 2 組合員に対して、好意的な意見、批判的な意見及び中立的な意見があった。

エ 平成29年11月25日付けで、組合は、法人に対し、「団体交渉要求書」（以下「29. 11. 25団交申入書」という。）を提出した。29. 11. 25団交申入書には、①先般、法人から、高等部・中等部の教員に対して「出退勤の記録方法」についての説明を臨時職員会議で行う旨の連絡を受けた旨、②「出退勤記録の記録方法」を議題とする団交を速やかに申し入れる旨、記載されていた。

同月27日、法人は、臨時職員会議において、高等部・中等部及び初等部の教育職員に対し、時間外勤務や休日勤務が必要な業務が生じた際には「超過勤務申請書」を作成し、副校長等に申告してほしい旨や、指紋認証等を用いた新たな「勤怠管理システム」等を同年12月1日より試行的に導入したい旨などを通知した。

オ 平成29年11月29日付けで、組合は、法人に対し、29. 11. 29追加申入書を提出した。29. 11. 29追加申入書には、①29. 12. 6団交の団交議題を、(i)過去の残業代の支払について、(ii)賞与について、(iii)勤怠管理システムの導入について、とすること、②当初、組合は、法人人事課長に賞与の交渉に限るように伝えたが、同月27日の法人の過去の残業代の支払に関する説明を踏まえ、交渉の速やかな進展を検討したい旨、③他にも組合が速やかな団交の開催を要求する事項は山積するので、それらの交渉事項のための日程調整をただちにされたい旨、今回法人が指定した同年12月6日は設定があまりに急で組合が十分な時間を確保することが困難であり、組合の示す質問事項に対する回答書面を交付することを要求する旨、29. 12. 6団交は午後6時30分を目処に終了せざるを得ないことを申し入れる旨等が記載されていた。

カ 平成29年11月30日、法人は、生徒Eに対して、アンケート（以下「生徒Eアンケート」という。）を行い、同年12月11日、生徒Eは、これに対し、回答を提出した。生徒Eアンケートには、次のような記載があった。

「今もしんどい気持ちがありますか？」という質問には、最近はやさしい姿を見ていないのでだいぶましであるが、思い出したりするとしんどくなる旨記載されていた。また、「何か他に伝えたいことがあれば、自由に記入してください。」との質問には、職員室の前を通る度にX2組合員の姿があるかもしれないと思うだけでしんどくなって吐き気がしたりめまいがした旨、高等部でもX2組合員がいると考えると9階に行けなくなるので姿はもう見たくない旨記載されていた。

キ 平成29年12月6日、組合と法人は、29.12.6団交を開催した。29.12.6団交では、賞与について、妥結した後、過年度の超過勤務手当の支払についての協議を行い、法人は、超過勤務手当の支払についての法人提案に係る計算方法について文書を提出して説明した。なお、29.12.6団交は予定されていたとおり、午後6時に開催され、約30分で終了した。

ク 平成29年12月19日、教頭は、X2組合員に対し、同月21日に聞き取りを行うので、高等部・中等部に来校してほしい旨記載した電子メールを送信した。

ケ 平成29年12月20日付けで、組合は、法人に対し、29.12.20団交申入書を提出し、29.12.20団交申入れを行った。

29.12.20団交申入書には、①X1委員長及びX4組合員が懲戒委員を解任された旨、②Y2校長は要項にないことは校長の専決事項であることを主張し、その懲戒委員会運営に法令遵守の精神を見いだすことは困難である旨、③Y2校長に適正手続を履行させ、X1委員長及びX4組合員の両名の懲戒委員の解任を撤回し、懲戒委員として復帰させることを要求する旨、④この要求に対し、法人が速やかに応じない場合、組合は法的措置を取らざるを得ない旨、⑤この要求には書面での回答を要求し、回答期限は12月22日17時迄とする旨、等が記載してあり、最後に、⑥「また、将来のこととして、懲戒手続き、とりわけ本校懲戒委員会要項の運用及び懲戒委員の選出方法を議題とする団体交渉を要求する。」と記載されていた。

コ 平成29年12月20日付けで、X2組合員は、Y2校長に対し、電子メールを送付した。当該電子メールには、「聞き取り」に対し、適切な対応を可能とするために、下記の質問に文書で通知してほしいとして、①懲戒委員会の構成員を教えてください旨、懲戒委員会の委員のうち「教諭から選出された者 4名」の選出方法を教えてください旨、②調査部会がX2組合員に対して確認したい事象及びその事象に関する証拠を個別具体的に提示してほしい旨、等の11項目の質問が記載してあった。

これに対し、同日、Y2校長は、①懲戒委員会の設置は懲戒委員会要項に基づいて適切に設置されたものであり、その手続経緯についてX2組合員に通知する必要はないので回答しかねる旨、②同月21日の調査において質問したい事項については当日伝える旨等を記載した文書を電子メールで送付した。

サ 平成29年12月21日、法人の総務局人事課長は、組合に対し、29.12.21法人メールを送信した。29.12.21法人メールには「貴組合との団体交渉について、法人メンバーのスケジュール等を確認したうえで、下記のとおり日程をご提案させてい

たきます。つきましては、貴組合のご都合をお聞かせいただきますようよろしくお願いたします。」として、同30年1月18日が提案されていた。なお、29.12.21法人メールには、団交の議題に関しての記載はなかった。

その後、法人と組合は、団交の日程調整について電子メールでやりとりを行い、団交開催日は、同年1月30日とすることが合意された。なお、この日程調整のやりとりの電子メールにも、議題に関する記載はなかった。

シ 平成29年12月21日付けで、X2組合員は、再度、Y2校長宛てに、「聞き取り」には言い間違いや記憶違いが起こらないように文書を用意したいが、「聞き取り」を受ける事象の通知を受けていないため、正確に対応するための記録や記憶の整理ができない等として、複数の項目の質問に文書で通知してほしい旨記した文書を電子メールで送付した。

同日、X2組合員の代理人弁護士らも、X2組合員から懲戒手続に関して委任を受けた旨や文書で正確に回答したいので質問事項を文書で明確にしてX2組合員に交付してほしい旨等を記載した「受任通知兼申入書」を、法人及び高等部・中等部に対し、ファクシミリで送付した。

また、組合も、同日、法人及び高等部・中等部に対し、X2組合員に対する懲戒事由及び証拠の明示は必須である旨等記載した「適正手続き遵守の申し入れ」と題する文書を提出した。

ス 平成29年12月21日、調査部会によるX2組合員に対する事情聴取（以下「29.12.21事情聴取」という。）が行われた。

29.12.21事情聴取において、冒頭、X2組合員が調査項目について書面で提出することを主張したため、調査部会は、X2組合員に対し、11項目の調査対象事項が記された書面（以下「29.12.21調査部会メモ」という。）を手交した。

29.12.21調査部会メモに記載されていた11項目は、①平成29年6月7日の生徒Aに対する指導、②三者懇談での「学校はブラック企業」発言、③「3年C組は自分の好きな生徒を22名入れた」発言、④生徒Bに対する教科書貸与、⑤生徒Cらに対する席替え時の指導、⑥生徒Dに対する指導、⑦生徒Gらに対する「人の悪口を言うのが趣味やろ」発言、⑧生徒Eに係る診断書、⑨カナダでの写真撮影に係る生徒Gに対する呼び出し、⑩生徒Fに次時限の授業を受けさせなかった件、⑪試験範囲間違い・得点計算間違い、であった。

29.12.21事情聴取では、上記のうち、「①平成29年6月7日の生徒Aに対する指導」、及び「⑤生徒Cらに対する席替え時の指導」に関して、詳細な事情聴取が行われた。①に関しては、調査部会は、X2組合員に対して、同日の防犯カメラの映像を示して質問した。

セ 平成29年12月22日付けで、法人は、組合に対し、29.12.22回答書を提出した。

29.12.22回答書には、29.12.20団交申入書の、Y2校長に適正手続を履行させ、X1委員長及びX4組合員の両名の懲戒委員の解任を撤回し、懲戒委員として復帰させることという要求については、懲戒委員会の設置は懲戒委員会要項に基づいて適切に設置されたものであるもので、要求には応じかねる旨記載されていた。

ソ 平成29年12月22日、第4回懲戒委員会が開催された。この委員会には、X1委員長及びX4組合員に代わり、2名の教諭が懲戒委員に選任されて、出席した。

タ 平成29年12月25日、組合らは、当委員会に対し、法人が①懲戒手続に係る団交

申入れに応じなかったこと、②X 1 委員長及びX 4 組合員を懲戒委員から解任したこと、等が不当労働行為に当たるとして、29-49事件の申立てを行った。

チ 平成30年1月9日、調査部会によるX 2 組合員に対する事情聴取（以下「30. 1. 9 事情聴取」という。）が行われた。30. 1. 9事情聴取において、調査部会は、29. 12. 21 調査メモの11項目のうち、29. 12. 21事情聴取において聴取を行った①及び⑤の項目を除く9項目に関して事情聴取を行った。

また、同日、X 2 組合員は、調査部会に対し、同日付けの「『2017年12月21日の聞き取り』における発言の修正と追加及び懲戒手続きの是正に関する申し入れ」と題する文書（以下「30. 1. 9補充文書」という。）を提出した。

30. 1. 9補充文書には、29. 12. 21事情聴取におけるX 2 組合員の記憶が明確でなかったために不十分な発言があったので発言の修正と追加をし、また、懲戒手続きの是正を申し入れるとして、次の記載があった。

(ア) 生徒Aに対する指導の問題について、①29. 12. 21事情聴取では、エレベーターホールに勢いよく駆け込んだところの動画の状況について、「あなたは何をしていたんですか、ということはいわからない。」と発言したが、落ち着いて指導当時の記憶をたどると、事実は、次のとおりである旨、②防火扉は体などが当たるとけたたましく警報が鳴る構造であるところ、姿勢が安定しない生徒Aが危うく防火扉に衝突しそうになったため、X 2 組合員は、とっさの判断で生徒Aの身体と防火扉の間に割り込もうと大股で廊下からエレベーターホールへと踏み込んだのであり、その際、X 2 組合員自身の身体も防火扉に触れないように片手を伸ばして半分の状態になって割りこもうとしたため、X 2 組合員自身の身体も大きく振られるようになったと思う旨、③生徒Aにしてみれば、それを「殴ろうとした」、「蹴ろうとした」、「胸ぐらをつかもうとした」かのように誤って認識したのかもしれない旨、生徒Aが「はたかかれたと、蹴られたと、蹴ったんだけど、自分が避けて当たらなかった」と発言しているのは、生徒A自身には防火扉に当たるような動作をしたという自覚等がなかったためにX 2 組合員から叩かれそうになったり蹴られそうになったと誤解したのだと思う旨、④その日の指導の際に、後から行き過ぎた指導だったと批判されても、そうではなかったことが証明できるようX 2 組合員は意図的に廊下に設置されている防犯カメラに自分の姿が映りこむようにしていたこと、⑤生徒Aは他の生徒から「変わり者」と思われるような行動が目立ち、学級担任として行動修正できないか苦慮しており、厳しい口調での指導が「一方的にならざるを得なかった」背景には、卒業後の社会生活において許容されることが困難となる可能性がある行動に関して現段階での修正が望ましいと考えたこと、等が記載されていた。

(イ) 席替え問題に関する生徒Cらに対する指導について、発言力が弱い立場の生徒が発言できるようにするための配慮が必要な状態であり、そのために教員側の毅然とした態度が必要だと考えていた旨、なぜこのように力が入り大きな声で畳みかけるように発言してしまったのかについては、この学年の生徒と向き合う中での指導であった旨、席替え時のX 2 組合員の発言について録音があると聞いたが、このような大きな声での指導はその時だけであり、日常的にこのような声量で指導に当たっている訳ではない旨等が記載されていた。

- (ウ) 校内で大きな声で指導する教員はX 2組合員以外にも少なからず存在する旨、とうてい懲戒処分に相当し得ない事項に関してまでX 2組合員だけが問題として取り上げられ、懲戒委員会にかけ調査部会を開催すること自体が不利益取扱い（ハラスメント行為）である旨等が記載されていた。
- ツ 平成30年1月22日付けで、X 2組合員は、調査部会に対し、「『2018年1月9日の聞き取り』における発言の修正と追加及び懲戒手続きの是正に関する申し入れ」と題する文書（以下「30.1.22補充文書」という。）を提出した。
- 30.1.22補充文書には、30.1.9事情聴取において、X 2組合員の当時の記憶が明確でなかったために不十分な発言があったため、発言の修正と追加をし、また、懲戒手続の是正を申し入れるとして、次のような記載があった。
- (ア) 今回の調査部会の調査に当たり個別の事象に関しては話した通りであるが、その背景には次のようなクラスの事情があるとして、①当該クラスは、複雑な人間関係に配慮しつつ生徒それぞれの特性に応じたアドバイスを行うこと等の担任のコーディネーターが特に必要なクラスである旨、②大きな課題があるクラスであり、ルールを厳格にする場面と生徒の状況に柔軟に対応する場面と相容れない場面が共存することがあり、担任の判断で運営してきた部分が多くあった旨、等。
- (イ) 調査部会のメンバーである弁護士の質問に関して、当該弁護士が独自の指導観に基づいた発言をしており、生徒の状況やクラスの状況、学校の状況を把握していない第三者が独自の指導観に基づいて質問することがあると、この調査でX 2組合員の指導の意図を正確に把握してもらえるのか疑問である旨、当該弁護士の聞き取り姿勢は当該弁護士の主観に基づいたものである旨、等。
- (ウ) 生徒への聞き取り内容について、事実と違う証言があるようであり、本件自宅待機命令以降のどのタイミングで聞き取りがなされたかにより、証言内容が変わっていく旨、生徒間で語りあうことにより、記憶が事実と違うように育っていくことがあり、このような状況下での聞き取り証言は事実を把握する上で大きな問題であるとする旨。
- (エ) 生徒Eの不登校・不安障害の原因がX 2組合員にあるかのような取扱いは到底承服できない旨、30.1.9補充文書で書いた校内での体罰や不適切な生徒指導に加えて、①約6年前、当時の教頭が入学式での宣誓を勧めた生徒が、その後不登校になり、その年の年末に退学した件、②教諭1名が現在高校3年生の生徒が中学1年生の当時、平手打ちの体罰を行ったが、簡単な口頭注意で済んだ件、を申告する旨。
- (オ) 今後の生徒指導については大きな声での指導はしないなど、生徒に誤解を与えるようなことを避ける為に十二分に配慮するように努める旨。
- (カ) 30.1.9事情聴取及び29.12.21事情聴取は、X 2組合員が暴力教師であるとの先入観を持って行われており、様々な点において教員の権利を侵害するものと思料する旨、教員の懲戒手続に関する国際的規範が示す方法に則って調査するよう是正を申し入れる旨。
- テ 平成30年1月26日付けで、組合は、法人に対し、30.1.26要求書を提出した。
- 30.1.26要求書には、①Y 2校長が労使慣行を無視し、一方的に土曜日の全日勤務化を進めようとしているとして、法人に、Y 2校長に対して就業規則の変更は一

方的にはできないことを指導する等を強く要望するとともに抗議する旨、②このY2校長の労働組合軽視の問題及び就業規則の変更に関して、30.1.30団交の議題として追加することを要求する旨、③組合が入手した法人役職者が発信したとされる電子メール等に理事及び事務職員としての不適切な業務遂行に関する記載がなされており、到底看過できないので、この件を30.1.30団交における第一の議題として追加することを要求する旨、等が記載されていた。

ト 平成30年1月30日、組合と法人は、30.1.30団交を開催した。30.1.30団交では次のようなやり取りがあった。

(ア) 冒頭で、法人は、団交の時間を午後6時から午後7時半とすることに協力をお願いしたい旨、団交に先立って30.1.26要求書について、組合から趣旨等を説明してほしい旨述べ、X1委員長が説明を行った。その後、30.1.26要求書に記載の電子メール等の件について交渉が行われた。

(イ) その後、組合と法人は、過去2年間の未払の超過勤務手当の精算や変形労働時間制の導入等の教員の労働時間管理などについて交渉を行った。

(ウ) 法人のY3総務局長が「時間がきましたので」と述べた後、X1委員長が「一点だけ」と言って変形労働時間制に関しての質問を行い、これに関してやり取りがあった。

(エ) 前記(ウ)のやり取りが終わり、法人常務理事が、「それはわかりました。」と答え、Y3総務局長が「はい、そういうことで。」と述べた。その後、X1

委員長が「あとね、10月27日の時に見えましたが、X2教諭の自宅待機、これ早急に解かれるべきだと考えていますんで、それはぜひお願いをしたい。」と述べたところ、Y3総務局長が「これは一旦大阪府の労働委員会に投げられていますので、土俵が変わっているとわれわれは認識していますので。」と述べた。また、法人常務理事が「そちらがそれを選択された、我々の答弁書もそちらに行っていますね。」と述べ、X1委員長は「わかりました。」と述べ、法人常務理事が「それに対して反論されるわけですよ。」と続けた。

それに続いて、Y3総務局長が「そこでやっていきましょう。はい。そういうことでここで終了しましょう。」と述べて、団交は終了した。

ナ 平成30年2月8日付けで、調査部会は、懲戒委員会の委員長であるY2校長に対し、「調査報告書」と題する文書(以下「30.2.8調査報告書」という。)を提出した。30.2.8調査報告書には、懲戒委員会から委託されたX2組合員の「生徒に対する11個の問題事象」に関する調査について調査結果を報告するとして、以下の内容が記載されていた。

(ア) 「平成29年6月7日の生徒Aに対する指導について」として、X2組合員を含む教諭4名及び生徒Aを含む生徒3名からの聴取内容、X2組合員から提出された文書、保護者から提出された文書並びにビデオ録画等から、次の事実が認められるとして、時刻を明示して、生徒AとX2組合員の同日のやり取りが記載されていた。そして、①生徒Aが笑った理由をきちんと聞くことなく頭ごなしに怒鳴りつけ、その後のやりとりも生徒Aが弁解を聞いてもらおうとしたいにもかかわらず、冷静に弁解をきくこともせず、生徒Aに張り合うように大声で怒鳴って怒鳴り合いをし、5時間目が始まった後にも生徒Aを授業に

参加させず長時間にわたりかみあわないやり取りを繰り返したものである旨、②程度としては軽いものではあったが生徒Aの腕を押し（又は突い）たり、蹴ったりもしている旨、③この一連のX2組合員の行為は教員としての指導裁量を大きく逸脱するものであり違法な行為だったというべきである旨が記載されていた。

- (イ) 「生徒Cらに対する席替え時の指導」として、X2組合員及び生徒Cを含む生徒3名からの聴取内容、X2組合員から提出された文書並びに録音データ等から次の事実が認められるとして、X2組合員が「明日、席替えの抽選をやるか」と提案したとき、生徒Hと共に、同人とアイコンタクトして座席の指定をした生徒Cに対し、X2組合員が、「それで抽選やってんのちゃうの。もう、そんなんやったら一人の学校行ってくれや。ちゃんかコラ、調子のんなよ」などと極めて激しく激昂して大声で怒鳴った旨、X2組合員は、冷静に説明・説得したりして指導すべきだったが、生徒C及び生徒Hに対し声を荒げて威圧してその要望や発言を抑え込もうとしたり「一人の学校に行ってくれや」などと突き放したり見放したりするような発言をしたり、「ちゃんかコラ、調子のんなよ」などといったおよそ教育の場において使用すべきでない乱暴な暴言を吐いたりしたりしたものであって、これは、教員の指導裁量を大幅に逸脱しているもので違法な行為であるというべきである旨記載されていた。
- (ウ) 「生徒Bに対する教科書貸与」として、X2組合員及び生徒Bを含む生徒9名からの聴取内容から次の事実が認められるとして、X2組合員が生徒Bに教科書を投げたことについて、その投げた教科書が生徒Bの顔や身体にあたったかどうかについては事実認定することができない旨、生徒Bの言動にも問題があったといわざるを得ない旨、しかしながら、X2組合員が生徒Bに対し、感情的になって教科書を投げつけたというのは、単なる個人的な腹立ちを生徒に対しぶつけるだけの所作に過ぎず、なんら教育的な意味合いがなく、全く合理性を欠く行為であって、教員としての指導裁量を逸脱するものであり、違法な行為である旨記載されていた。
- (エ) 「生徒Gらに対する『人の悪口を言うのが趣味やろ』発言」について、生徒Gからの苦情申し立てにある「お前ら、人の悪口を言うのが趣味やろ」との発言の事実があったかどうかを事実認定するのは困難であるといわざるを得ない旨、ただ、生徒に対するアンケートの中で、多くの生徒から、X2組合員が生徒をばかにするような発言をする、過度に生徒をいじる（ちゃかす）などといった問題が指摘されている旨、X2組合員は生徒らの指摘・苦情申し立てを真摯に受け止め、生徒に対し教育的な意味合いが十分に伝わるような説明の仕方や話し方をすべきものであると考えられる旨、記載してあった。
- (オ) 「カナダでの写真撮影に係る生徒Gに対する呼び出し」として、カナダ旅行において、X2組合員がカメラをX2組合員の方に向けていた生徒Gに対し「俺を映したやろ」といい、「映してない」といった生徒Gとそのことで押し問答し、その押し問答の中で生徒Gが泣いていた旨、これは大人気なさを感じさせる所作であるというほかない旨、等が記載してあった。
- (カ) 「生徒Dに対する指導」として、①生徒Dから、前期の学級委員をしたが、X2組合員から「こいつは今までで一番最悪の学級委員や」などと怒鳴られた

り、後期の学級委員の選出時に「前期の失敗をいかして後期の学級委員は推薦制にする」などと言われたとして苦情申立てがあったが、その発言の状況、経過などが具体的でないなどの理由から当該苦情申立てにかかる事実があったかどうかの事実認定をすることは困難である旨、②避難訓練のときにブランケットを持って運動場に出て行ったところ、X2組合員から「あかんやろ、なめとんか」などと言われ、その後もぐちぐちと怒られるなどしたとの苦情申立てについても、明確な証拠が認められず、これに係る事実があったかどうかの事実認定をすることは困難である旨、③生徒Dが中学2年生の時、同人の保護者からの依頼で、X2組合員は生徒Dと話をしたが、同人が詳細を話そうとしなかったため、X2組合員は、他の生徒の話から、生徒Dと関係がこじれていた生徒Qと話をし、「生徒Dに謝ったらどうか。」と言い、生徒Qは了解したが、X2組合員は謝ったかどうかの確認はしなかったところ、生徒Dが中学3年生に進級した後に、文化祭のことでめ事があった際にX2組合員と話をし、生徒Qとそのような経緯があったならそのことを知らせてほしかったという生徒Dに対し、X2組合員は「当時は、生徒Dは、私に対していい感情を持っていなかったでしょう。私が説明をして素直に聞けたかどうかということがわからなかったでしょう。だから話さなかった。」などという趣旨の発言をした旨、X2組合員は、生徒Dの悩みについて対応をとり、そのことを適切に生徒Dに伝えたり、生徒Qとのめ事がなくなったか気にかけて尋ねるなどすべきであったものが、それを適切に行わず、上記の趣旨の発言をするというのは、生徒DにX2組合員はその主観や生徒との関係性如何によって生徒を公平に扱わない教員だという不信感や不安感だけを与えることになりえるものであって、教員としての言動としては非常に不適切なものだったといわざるを得ない旨、等が記載されていた。

(キ) 「生徒Fに次時限の授業を受けさせなかった件」として、予習の宿題ノートの提出の件で、X2組合員から、「態度が悪い」などと言われ、過去のことも持ちだされたりして怒られ、4時限目の英語の授業が始まってからも30分ぐらいずっと怒られるという不当な言動をされたという生徒Fからの苦情の申立てについては、そのような不当な言動があったかどうかを事実認定することは困難といわざるを得ないが、X2組合員の供述どおりであったとしても、生徒Fが泣いて4時限目の授業に出ることができないような指導の仕方を授業間の休憩時間に行うのが指導のあり方として適当なのか、疑問があるし、また、X2組合員から指導を受け、ショックのために泣いていたり授業に出ることを拒んだりしているような生徒をひとり放置し、廊下を映すビデオカメラにその姿がなかったからといって安易に授業に出たのだろうなどと思い込んだという点も教員の対応として適切さを欠くと考えられるものである旨記載されていた。

(ク) 「生徒Eにかかる診断書」として、①生徒Eからの苦情申立てとして、中学1年生及び2年生のときにX2組合員のクラスに所属しており、X2組合員が生徒E以外の生徒に対してではあるが、頻繁に授業中に理不尽と思われるような理由で怒鳴ったり、けなしたり馬鹿にしたりするように怒ったりする中で、中学1年生の半ば頃からX2組合員の怒声を聞くのがつらく、精神的にまいり



始めた、中学2年生のときはX2組合員の姿があるかもしれないと思うだけで吐き気やめまいがして、1月からは発熱、吐き気、めまい、下痢など体調不良を生じて登校できないことが多くなった、中学3年生に進級してからはクラス担任が別の教諭に変わったり、X2組合員が授業中に怒鳴ることが少なくなったりしたことから頑張って登校するようになったが、夏休み前後にX2組合員が翌年度に高等部を担当するとの話を聞いたことで再び欠席することが多くなったと生徒Eが供述、苦情申立てをしている旨、②生徒Eの登校困難の原因がX2組合員ひとりにあると認められるものではないが、生徒に対するアンケート結果等をみれば、X2組合員に対し、生徒のことを過度にいじる、理不尽な言動をする、特定の生徒に対し暴言を言うなどする、感情的に怒るなどといった認識・不快感を持つ生徒が相当数認められ、X2組合員の生徒に対する言動に種々の問題があったことは否定しがたい旨、状況を総合的に勘案すれば、X2組合員の言動が生徒Eの登校の困難さに影響を与えていた側面があることは認めざるを得ないものと思われる旨、記載されていた。

(ケ) 「三者懇談での『学校はブラック企業』発言」として、生徒からX2組合員が国語の授業中や保護者を交えた三者懇談の場で、「学校はブラック企業だ」との発言をした旨の苦情申立てがなされているが、この苦情申立てにかかるようなX2組合員の発言があったかどうかは事実認定することが困難である旨、記載があった。

(コ) 「『3年C組は自分の好きな生徒を22名入れた』発言」として、①生徒の保護者から三者懇談において、X2組合員が自分の好む生徒を自分の担任するクラスへ集めたようなことを発言した旨の苦情申立てがなされているが、やりとりの内容などが具体的でないので、苦情申立てにかかるようなX2組合員の発言があったのかどうか等を事実認定することは困難である旨、②生徒から中学2年生のときの年度末に、まだ3年生のクラス編成が決まっていけないのに、X2組合員が生徒らに対し「お前みたいなのを引き取ってくれる先生はおらんから。お前の担任は俺しかおらん。」などと発言したとの苦情申立てがなされているが、これについてもX2組合員が不当な発言をしたのかどうか事実認定することは困難である旨、記載してあった。

(サ) 「試験範囲間違い・得点計算間違い」として、生徒の保護者から、X2組合員の国語のテストの漢字の出題にミスがあった旨の苦情申立てがなされているが、その後の対応を見ると適切なものであると考えられるため、苦情申立てに対して、X2組合員の行為が不当なものであったとは認められない旨、記載してあった。

(5) 懲戒委員会の結果が理事会に報告されるに至るまでの経緯

ア 平成30年2月14日付けで、組合は、法人に対し、「要求書」と題する文書（以下「30.2.14団交申入書」という。）を提出した。30.2.14団交申入書には、①30.1.30団交において、組合がX2組合員の自宅待機命令の解除を申し入れたがY3総務局長が団交議題にすることを拒否した旨、これは新たな不当労働行為であり、抗議する旨、②懲戒手続に関する団交を要求する旨、③X2組合員の自宅待機命令を直ちに解除すること及びX2組合員の懲戒手続に関する団交を求める旨が記載してあった。

イ 平成30年2月15日付けで、X2組合員及びその代理人は、法人及び高等部・中等部に対し、「申入書」と題する文書（以下「30.2.15申入書」という。）を提出した。30.2.15申入書には、X2組合員に対し同月20日に行われる懲戒委員会に出頭するという要請があったが、同日の手續が調査であるのか弁明の機会の付与であるのかを明確にすることなどを要求する旨記載されていた。

同月15日付けで、高等部・中等部は、X2組合員及びその代理人に対し、「回答書」と題する文書（以下「30.2.15回答書」という。）を提出した。30.2.15申入書に回答するとして、X2組合員に対して同月20日の懲戒委員会への出席を求めたのは、懲戒手續等における弁明の機会の付与の趣旨である旨等が記載されていた。

ウ 平成30年2月20日、懲戒委員会（以下「30.2.20懲戒委員会」という。）が開催された。30.2.20懲戒委員会において、Y2校長は、X2組合員に対し、口頭で、①平成29年6月7日の生徒Aに対する指導、②生徒Bに対する教科書の貸与、③生徒Cらに対する席替え時の指導、④生徒Dに対する指導、の4件について懲戒事由があると判断した旨述べた。

エ 平成30年2月21日付けで、X2組合員及びその代理人は、法人及び高等部・中等部に対し、「申入書」（以下「30.2.21申入書」という。）を提出した。

30.2.21申入書には、①30.2.20懲戒委員会において、4件の事案について、懲戒事由ありと判断した旨伝えられたが、これだけでは、懲戒委員会がどのような事実を認定したのか全く不明である旨、②30.2.20懲戒委員会では、予定している懲戒処分の内容と理由も一切告知されていない旨、③これまで、告知・聴聞の手續の保障がまったく無視されたまま一方的に懲戒手續が強行されており、適正手續違反であることが明らかであるといわざるを得ない旨、④改めて、懲戒委員会が懲戒処分の対象としようとしている4つの事案について、同委員会が認定した具体的事実関係とそれを裏付ける証拠、懲戒委員会として予定している処分内容とその処分を選択した理由について文書により開示したうえでX2組合員に弁明の機会を付与することを強く求める旨、等が記載してあった。

オ 平成30年2月21日付けで、組合は、法人及び高等部・中等部に対し、「抗議文」（以下「30.2.21抗議文」という。）を提出した。

30.2.21抗議文には、①30.2.20懲戒委員会では、懲戒事由にあたる対象事実やその根拠となる証拠等が示されないまま告知され、弁明機会の付与等の必須の手續を欠く懲戒審査は無効であると言わざるを得ない旨、②X1委員長及びX4組合員の懲戒委員解任は公平な運用によってなされたものではなく、懲戒委員の中に組合員を加えたとの理事長やY2校長の言に反する委員構成の懲戒委員会は適切な運営がなされているとはいえない旨、③今後行われる団交に先立ち懲戒委員会及び審査を行うことは不当労働行為に当たり、同月22日に予定されている懲戒委員会は行ってはならない旨、強く抗議する旨、等が記載されていた。

カ 平成30年2月21日付けで、高等部・中等部は、X2組合員及びその代理人に対し、「回答書」（以下「30.2.21回答書」という。）を提出した。

30.2.21回答書には、30.2.21申入書に回答するとして、①X2組合員らは、懲戒対象事由が明確でないと主張するが、これまでに調査部会が行った聞き取り調査において、11項目の内容について既に十分な内容の説明を行い、これについて

X 2 組合員から詳細に主張をもらった旨、また、30. 1. 9 補充文書及び30. 1. 22 補充文書を受理している旨、②したがって、X 2 組合員及び代理人弁護士は、懲戒委員会が調査対象としている事実について既に十分把握しており、これ以上の説明を行う必要はないと思料する旨、③については、既に伝達しているとおり同月22日午前10時に来校することをお願いする旨、④調査報告書等を含む全ての証拠書類は開示しない旨及び懲戒手続の全体的なスケジュールは未だ確定したものが無いので回答できない旨、等が記載されていた。

キ 平成30年2月22日、懲戒委員会（以下「30. 2. 22 懲戒委員会」という。）が開催された。30. 2. 22 懲戒委員会において、Y 2 校長は、X 2 組合員に対し、同日4件の事案に対する懲戒処分案について検討したが、懲戒委員会要項の定めに基づく議決に至らなかった旨を述べた。

ク 平成30年2月28日付けで、組合は、法人に対し、「要求書」と題する文書（以下「30. 2. 28 要求書」という。）を提出した。30. 2. 28 要求書には、30. 2. 22 懲戒委員会が強行されたが、その際にY 2 校長からX 2 組合員に対し議決に至らなかった旨の告知があった旨、法人に対し、懲戒委員会の議事を尊重し、懲戒審査を終え、Y 2 校長に即座にX 2 組合員の自宅待機を解除することを命令するよう、強く求める旨等が記載してあった。

ケ 平成30年2月28日付けで、Y 2 校長は、中等部3年生の保護者に対し、X 2 組合員に係るその後の経過を報告するための集会を同年3月6日に開催することを通知した。

同年3月1日付けで、組合は、法人に対し、同月6日の保護者集会においては、一部の保護者による強いX 2 組合員非難の発言の誘導が想定され、法人がY 2 校長に対しX 2 組合員に対する誹謗中傷等を阻止せず、放置、黙認しないよう警告すること等を要求する旨記載された文書を送付した。

同月3日付けで、法人は、組合に対し、懲戒委員会の議を経た校長からの意見具申が現在のところ届いていないので書面回答の要求には、答えかねる旨記載された文書を送付した。

同月5日付けで、組合は文書で、これに抗議し、誠実に回答することを要求した。

同月6日付けで、法人は、組合に対し、答申をとりまとめるため懲戒委員会は今一度の開催を必要としている状況であり、報告を怠っているものではない旨校長に確認した旨、保護者集会開催についても卒業式を前に保護者に状況を説明する機会が必要であり、適切なものであることを確認している旨等を回答する文書を送付した。

同日付けで、組合は、法人に対し、校長に対し今夜の保護者集会で不適切な説明をしないよう文書で指導することを要求する文書を提出した。

また、平成30年3月5日付けで、X 2 組合員及びその代理人は、法人に対し、「申入書」と題する文書を提出し、懲戒処分に付す案を議決しなかった懲戒委員会の結果を尊重してX 2 組合員に対する懲戒処分を付さないことを早期に決定すること及びX 2 組合員に対する自宅待機命令を早期に解除することを要求した。

同月6日付けで、法人は、X 2 組合員及びその代理人に対し、懲戒委員会の議

を経た校長からの意見具申は届いていないので、見解等を示す状況にはない旨回答する文書を提出した。

コ 平成30年3月6日、保護者集会が開催され、Y2校長は、X2組合員に係る経過を報告した。

同月8日、組合は、法人に対し、文書を提出した。当該文書には、Y2校長が一部の保護者によるX2組合員を犯罪者扱いする発言に対し制止せず、訂正も求めなかったこと等についてY2校長の懲戒処分や法人の謝罪や再発防止策等を要求する旨等が記載されていた。

サ 平成30年3月12日、懲戒委員会は、30.3.12懲戒委員会答申書をY2校長に提出した。同月13日付けで、Y2校長は、法人に対し、30.3.12懲戒委員会答申書を添付資料として、「懲戒委員会を開催し、別紙のとおり委員会結果がでましたので、ご報告いたします。」と記載された表紙のついた、30.3.13懲戒委員会報告書を提出した。

30.3.12懲戒委員会答申書には、次の記載があった。

(ア) 「Ⅰ 経緯」として、①X2組合員の指導方法について、平成29年10月までに複数の保護者及び生徒から、看過できない申し入れが相次いだことから、X2組合員に対し校長が同年10月24日に自宅待機を命じるとともに、保護者集会を同月31日に開催した旨、②既に校長のもとに寄せられていた申し入れ、保護者集会における発言、及びその後の保護者からの申し入れなどについて、校長から懲戒委員会に付議され、委員会において調査、関係者の事情聴取を行うとともにX2組合員の懲戒処分に関して必要な協議を行った旨、記載されていた。

(イ) 「Ⅱ 事実の認定」の項には、①懲戒委員会は、次の11項目について調査部会を設置し、関係者に対する調査を行うとともに、以下の事実を認定した旨、③当該11項目のうち、以下4件について、X2組合員の指導内容に不適切な行動があったことを事実認定し、懲戒事由に該当することを確認した旨、が記載されていた。なお、ここに挙げられた11項目は、29.12.21調査部会メモに記載されていた11項目と同じ事項であった。

(ウ) 「以下4件」として、次のような記載があった。

a 平成29年6月7日の生徒Aに対する指導

平成29年6月7日午後1時10分頃、X2組合員は生徒Aを廊下に連れ出して叱責し、その後午後1時25分頃まで廊下で断続的に大声で怒鳴る（怒鳴り合う）という状況が続き、X2組合員が生徒Aに対して、引っ張るようにしたり、腕を押し（又は突い）たりしたほか、エレベーターホール付近へ移動した後、足を上へ引き上げて生徒Aの方へ振り出すようにして蹴った、午後2時過ぎまでやり取りを続けた旨の事実の認定に続け、「懲戒委員会による判断」として、X2組合員の一連の行為は、時間的に長時間に及んでいること、生徒に対し有形力を行使していること、授業開始時刻後も指導を継続していること（したがってX2組合員自身も授業を行っていないこと）など、いずれも教員としての指導裁量を大きく逸脱する不適切な行為であり、懲戒規程第3条第3号に定める「職務上の義務に違反し、または職務を怠ったとき。」に該当する旨、記載されていた。

b 生徒Bに対する教科書貸与

平成29年9月21日、国語の授業において、生徒Bの悪態をつくような発言に立腹し、X2組合員は、教卓付近から生徒Bに向けて教科書を投げつけた旨の事実の認定に続けて、「懲戒委員会による判断」として、教科書を投げつけるというのは明らかに個人的感情の発露としてなされた行為であって何ら教育的意味合いがなく、教員としての指導裁量を大幅に逸脱する不適切な行為であり、懲戒規程第3条第3号に定める「職務上の義務に違反し、または職務を怠ったとき。」に該当する旨、記載されていた。

c 生徒Cらに対する席替え時の指導

平成29年9月、X2組合員が翌日の席替えを提案したときの、X2組合員の生徒Cに対する発言内容と極めて激しく激昂して大声で怒鳴ったことを事実認定し、「懲戒委員会による判断」として、X2組合員は生徒に対して声を荒げて威圧してその要望や発言を抑え込もうとしたり、「一人の学校に行ってくれや」などと突き放したりするような発言をしたり、およそ教師として生徒に対して使用すべきでない極めて粗暴な言動が含まれるなど、教員の指導裁量を大幅に逸脱する不適切な行為であり、懲戒規程第3条第3号に定める「職務上の義務に違反し、または職務を怠ったとき。」に該当する旨、記載されていた。

d 生徒Dに対する指導

平成28年、当時中学2年生であった生徒Dの生徒Qとの人間関係について悩みを把握したにもかかわらず、それについて対応をとることも、対応した内容について生徒Dに伝えることも、その後どうなったのかを生徒Dに尋ねることもしなかった旨、同29年、生徒Dから当時対応した内容について伝えておいてほしかったと言われたことに対し、当時生徒DはX2組合員に対し良い感情を持っていなかったから、X2組合員が説明して素直に聞けたかどうかわからなかったので話さなかった旨述べたことを事実認定し、「懲戒委員会による判断」として、生徒の悩みを把握したにもかかわらず一切その解消を試みようとしなかったこと及び平成29年の発言は、生徒Dに対し、X2組合員は主観や生徒との関係性如何によって生徒を公平に扱わない教員だという不信感や不安感だけを与えることになるものであって、教員としての言動として非常に不適切な行為であり、懲戒規程第3条第3号に定める「職務上の義務に違反し、または職務を怠ったとき。」に該当する旨、記載されていた。

(エ) 「Ⅲ 特記事項」の項には、管理職から二度にわたる指導を受けていたにもかかわらず、その後も体罰・暴言を繰り返して行っていたことが判明したため、平成26年3月に停職1か月の懲戒処分を受けている旨、今回の事案は、体罰・暴言により懲戒処分を受けたことのある教諭が、再度、授業等の場面で不適切な行為に及んだものであり、懲戒規程第3条に規定されている懲戒の対象となる行為に該当する旨記載されていた。

(オ) 「Ⅳ 懲戒処分案」の項には、①第6回懲戒委員会までの審議内容をもとに第7回懲戒委員会において懲戒事由ありと認定して上記(ウ) a から d の4件の事案に対する懲戒処分案の採決を行った旨、②採決の結果は、懲戒解雇に賛成した者が3名、停職に賛成した者3名となり、懲戒委員会要項第5条に定め

る出席委員の4分の3以上にあたる、出席6名のうち5名の賛成が得られなかったため、いずれの懲戒処分案も議決するには至らなかった旨、③しかし、委員6名の共通意見として、少なくとも現中等部3年生が高等部を卒業するまでの3年間は学校現場に復帰させるべきではないとの意見で一致している旨、④また、そもそも不適切な指導を繰り返すX2組合員が教員としての職に必要な適格性を有しているかどうかという視点においては、全ての委員が一致して「適格性を欠く」とも判断している旨、⑤調査部会におけるX2組合員の態度やその後に提出された書面から反省の様子は見られず、常に弁解に終始し、生徒に対する謝罪の言葉は無く、さらには生徒・同僚教員の非を引き合いに出し責任転嫁をする有様であった旨、⑥保護者及び生徒からの高等部・中等部の教育に対する信用を著しく傷つけた行為は、今後も改善される見込みは非常に低く、X2組合員を再度、学校現場に復帰させることは極めて困難であることは全委員の共通する認識である旨、等が記載されていた。

(6) 本件解雇に至るまでの経緯

ア 平成30年3月13日付けで、X2組合員ほか1名は、所轄の労基署に対し、法人が初等部及び高等部・中等部の教育職員を対象とした36協定を未締結のまま時間外労働をさせたこと等について、申告書（以下「30.3.13申告書」という。）を提出した。

イ 平成30年3月15日、30.3.13懲戒委員会報告書を受けて、同日開催の理事会の決議により、理事会小委員会が設置された。理事会小委員会のメンバーは、常務理事3名、理事3名が委員となっており、また、オブザーバーとして監事が、特別委員として弁護士が入っていた。その後、理事会小委員会は、同日、同月22日、同月29日、同年4月19日の4回開催された。

ウ 平成30年3月16日、組合と法人は、団交（以下「30.3.16団交」という。）を開催した。30.3.16団交では、X2組合員に対する自宅待機や懲戒手続一般について協議が行われた。

組合が、同年2月22日に懲戒委員会が懲戒処分に関して議決に至らなかったと聞いているので、早期にX2組合員の自宅待機を解除すべきであると主張するのに対し、法人は、懲戒の種類が解雇、停職、減給、譴責の4種類あり、そのどれにするかは懲戒委員の4分の3に当たる5名の賛成が得られなかったが、懲戒の対象となる行為はあると判断されたので、過去にも4分の3の議決が得られなかった案件があり、その前例にならい、理事会のもとに小委員会を設置したので、その決定が理事会で議決されるまで待つてほしい旨を述べた。

また、組合が、調査部会の報告書をX2組合員に対して示してほしい旨主張したが、法人がそれは難しい旨を返答した。

その後、懲戒委員会要項や校長の専決事項の範囲などについてのやり取りが行われた。

エ 平成30年3月23日付けで、組合は、法人に対し、「警告及び要求書」と題する文書（以下「30.3.23要求書」という。）を提出した。30.3.23要求書には、労働基準法違反申告者であるX2組合員に対する報復的懲戒処分の強行を直ちに止めることを要求する旨等が記載されていた。

また、同月25日付けで、X2組合員及びその代理人は、法人に対し、「申入書」

(以下「30.3.25申入書」という。)を提出した。30.3.25申入書には、①X2組合員に対する懲戒処分は明らかに適正な手続を欠いたまま強行されようとしている旨、②現時点ではX2組合員が担当していた中等部3年生は既に卒業しておりX2組合員が生徒らと接触すること自体がない状況であること等から、自宅待機命令を継続することは許されない旨、③X2組合員に対する自宅待機命令を直ちに解除することや懲戒委員会が認定した4つの出来事について懲戒委員会が認定した事実及びその根拠とした証拠をすべて開示すること等を要求する旨等が記載されていた。

オ 平成30年3月23日、所轄の労基署が法人に対して、36協定を締結せずに時間外労働を行わせていたなどの内容で、是正勧告を行った。このことは、同年4月3日及び4日に新聞報道された。

カ 平成30年3月31日付けで、組合は、法人に対し、「団体交渉要求」と題する文書(以下「30.3.31団交申入書」という。)を提出した。30.3.31団交申入書には、①懲戒委員会の議事録の開示を求め、説明の団交を求める旨、②懲戒に関するY2校長の理事会への意見具申の開示と説明を求める旨、等が記載してあった。

キ 平成30年4月4日付けで、法人の理事会小委員会の委員長は、X2組合員に対し、「理事会小委員会への意見書提出について」と題する30.4.4小委員会文書を提出した。

30.4.4小委員会文書には、理事会小委員会は、30.3.13懲戒委員会報告書を踏まえ、爾後の取扱いを審議するため同年3月15日開催の理事会で設置が承認されたものである旨、30.3.13懲戒委員会報告書においては、懲戒委員会における「事実の認定」及び「懲戒処分案」について、概括下記のとおり報告されているが、X2組合員において下記について申し述べたいことがある場合は、同年4月18日までに書面をもって、提出してほしい旨記載されており、「記」として、以下のような記載があった。

(ア)「事実の認定」として、懲戒委員会として、以下の4件について、X2組合員の指導内容に不適切な行動があったことを事実認定し、懲戒事由に該当することが確認されているとして、「1 2017年6月7日の生徒Aに対する指導」、「2 生徒Bに対する教科書貸与」、「3 生徒Cらに対する席替え時の指導」、「4 生徒Dに対する指導」が記載されていた。

(イ)「懲戒処分案」として、懲戒処分案については、懲戒委員会において懲戒解雇及び停職の2案が提起されたが、いずれの案も懲戒委員会要項に定める出席委員の4分の3以上の賛成が得られなかったため議決に至らなかったことが報告されている旨が記載されていた。

ク 平成30年4月5日、組合と法人は、事務折衝(以下「30.4.5事務折衝」という。)を開催した。30.4.5事務折衝では、変形労働時間制等について協議が行われた。

ケ 平成30年4月16日、組合と法人は、団交(以下「30.4.16団交」という。)を開催した。30.4.16団交においては、教育職員調整手当等について交渉が行われた。

コ 平成30年4月17日付けで、X2組合員の代理人は、法人に対し、30.4.17意見書を提出した。30.4.17意見書には、X2組合員の懲戒手続について意見を述べるとして、次のような記載があった。

(ア)「違法な懲戒手続による懲戒処分は無効であること」として、①違法に選ば

れた懲戒委員による懲戒手続は無効である旨、②自宅待機命令時に調査対象事実を告知しなかったこと、調査時に調査対象事実を告知しなかったこと、など告知を欠く調査手続は違法であること、③懲戒委員会が議決に至らなかったことを尊重すべきであること、④意見具申前の不服申立ての機会が与えられておらず違法である旨、⑤保護者・生徒の声を恣意的に利用した不公正さがある、などの主張が記載されていた。

(イ) 「不当労働行為」として、法人がX2組合員の自宅待機命令を解かず、現在も自宅待機命令を継続している主たる動機・原因は、労働時間管理の問題及び未払残業代について、X2組合員を関与させることなく、職場から排除し、同人を長期間不利益が伴う状態に置くことにより、組合の組織内の動揺や弱体化を発生させる意図に基づくものであったことが強く推認される旨の主張が記載されていた。

(ウ) 「懲戒処分の恣意性・不当性」として、およそ懲戒処分の対象とならない行為を対象とする恣意性・不当性がある旨、比例原則違反、平等原則違反がありX2組合員を狙い撃ちにした恣意性・不当性がある旨の記載があった。

平等原則違反に関しては、高等部・中等部において、過去に教員による生徒への体罰やそれに類するような事案がX2組合員の把握している限りでも6件あり、法人の別に運営するY7・Y8においても複数の体罰事案が発生しているが、当該教員に対して懲戒処分はなされていない旨の記載があった。

(エ) X2組合員が懲戒手続について意見を述べるに当たり、次のことを明らかにすることを求めるとして、①懲戒事由ありとされた4項目について具体的事実を明らかにすること、②懲戒委員会が事実認定に至った根拠となる証拠及び調査部会の調査報告書の内容を明らかにすること、③30.3.13懲戒委員会報告書の内容を明らかにすること、④生徒や保護者に対するアンケート結果についてX2組合員を擁護するものを含めてすべて明らかにすること、の4項目が記載してあった。

サ 平成30年4月25日付けで、X2組合員の代理人は、法人に対し、30.4.17意見書において明らかにすることを求めた4点について対応を要求する旨記載した「申入書」と題する文書（以下「30.4.25申入書」という。）を提出した。

シ 平成30年4月26日、法人において理事会が開催され、同日付けで、理事会小委員会は、法人に対し、「Y6中等部教育職員（X2）に関する校長からの報告書に対する検討結果について（報告）」と題する文書（以下「30.4.26理事会小委員会検討結果報告書」という。）を提出した。30.4.26理事会小委員会検討結果報告書には、30.3.13懲戒委員会報告書を受けて設置された理事会小委員会における検討結果は、以下のとおりであるとして、次の記載があった。

その後、法人理事会において、同日付けで、X2組合員の解雇が承認された。

(ア) 「当委員会の判断」の項には、X2組合員を就業規則第13条第3号及び第11号により解雇することが至当である旨記載されていた。

(イ) 「事実と理由」の項には、理事会小委員会は、30.3.12懲戒委員会答申書及び録画や録音を含む関連資料を精査し、以下のとおり判断したとして、次の記載があった。

a 「懲戒委員会が懲戒事由に該当するとして事実認定した事項」として、懲



戒委員会は、調査部会が調査対象とした11項目のうち、①平成29年6月7日の生徒Aに対する指導、②生徒Bに対する教科書貸与、③生徒Cらに対する席替え時の指導、④生徒Dに対する指導、の4項目について、X2組合員の指導内容に不適切な行動があったことを事実認定し、いずれも懲戒規程第3条第3号に定める「職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき」に該当するとしているが、理事会小委員会としては懲戒委員会の判断に加え、①の「平成29年6月7日の生徒Aに対する指導」に関しては、明らかに教育目的を逸脱した行為であり、X2組合員の足が生徒Aに当たったか否かに関わらず、暴行罪に該当する可能性が高いものであると確認した旨。

b 「懲戒委員会が懲戒事由に該当するとしなかった事項」として、aの4項目以外の7項目については懲戒委員会は懲戒事由にあたるものとしての認定は行わなかったが、理事会小委員会としては、以下の2項目については、X2組合員の教育職員としての指導力が欠如し、職務遂行上必要な適格性を欠くことを判断するに至る行為であることを確認した旨、2項目として①生徒Eに係る診断書及び②生徒Fに次時限の授業を受けさせなかった件があるとして、①については、X2組合員の言動と生徒Eの病気発症との間の因果関係は認めざるを得ず、この結果、X2組合員は生徒Eと保護者からの信頼を完全に失ったと判断する旨、②については、X2組合員の指導のあり方、その後の対応について教育職員の対応として適切さを欠くと判断する旨。

c 「調査部会による調査報告書から共通して見られる点」として、30.3.13懲戒委員会報告書に記載の複数項目に渡って、X2組合員が、生徒に対し、大声で怒鳴る、生徒に対して過度にいじる（ちゃかす）などの言動も見られ、X2組合員の言動が仮に教育的意図を持ったものであったとしても生徒にそれらが伝わっていないことは生徒に対するアンケートや生徒からの苦情により明らかであり、こうした一連の行為は、X2組合員が教育職員としての適格性を欠くものであると判断する旨。

d 「保護者及び生徒から苦情が多数寄せられた点」として、前記aからcに係るX2組合員の言動に対して保護者及び生徒から苦情が多数寄せられた旨、こうした点から、X2組合員の保護者、生徒からの信頼は失われているものと判断する旨。

e 「X2教諭に対する2014年3月の懲戒処分」として、X2組合員は、高等部・中等部に平成24年4月に任用された後、同年10月及び同25年11月にそれぞれ管理職から、体罰を行ったことに対して指導を受けた。しかしながら、その後も問題行為が認められたことから停職1か月の26.3.27懲戒処分を受けている旨、再度、類似の問題行為を繰り返していることを非常に重く受け止める必要がある旨、加えて、懲戒処分を受けた後の同26年5月からは80回以上の人権関係の研修、行事に参加しているにもかかわらず、X2組合員がこうした問題行動を起こしていることも踏まえて判断する必要がある旨。

(ウ) 以上のことから、①前記(イ) aに記載の4つの事項が懲戒事由に該当するだけでなく、前記(イ) bからdに記載の事実を照らすと、X2組合員は、生徒及び保護者だけでなく使用者との信頼関係を大きく破壊し、教育職員としての適格性に欠けているといわざるを得ない旨、②加えて前記(イ) eに記載のとおり、

懲戒処分を受けているにもかかわらず、再度、類似の問題行為が繰り返されたことは由々しき事態であり、もはや、生徒・保護者及び使用者との信頼関係の維持、回復を全く期待することはできない旨。

以上の次第で、X 2 組合員は就業規則第13条第 3 号及び同条第11号に該当し解雇することが至当である旨記載されていた。

ス 平成30年 4 月26日付けで、法人は、X 2 組合員に対し、30. 4. 26解雇通知書を手交し、本件解雇を行った。

30. 4. 26解雇通知書には、次の記載があった。

「 貴殿を Y 6 高等部、中等部及び初等部教育職員就業規則第13条第 3 号及び第11号により2018年 4 月26日付で解雇することを通知します。

解雇予告手当については、2018年 5 月 2 日付にて給与口座への振り込みにより支払います。 」

セ 平成30年 4 月26日付けで、法人は、X 2 組合員及びその代理人に対し、「回答書」と題する文書（以下「30. 4. 26回答書」という。）を提出した。

30. 4. 26回答書には、30. 4. 25申入書について、次のとおり回答するとして、①懲戒事由ありとされた 4 項目の具体的事実関係については X 2 組合員に対し既に伝えている旨、②根拠となる証拠及び調査部会の調査報告書の内容は開示しない旨、③30. 3. 13懲戒委員会報告書は開示しない旨、④生徒や保護者に対するアンケートの結果は開示しない旨等が記載されていた。

ソ 平成30年 4 月27日付けで、組合は、法人に対し、「団体交渉要求書」を提出し、X 2 組合員に対する解雇の即時撤回を議題とする団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「30. 4. 27団交申入れ」という。）。

タ 平成30年 4 月29日付けで、X 2 組合員の代理人は、法人に対し、「通知書」と題する文書（以下「30. 4. 29通知書」という。）を内容証明郵便で送付した。30. 4. 29通知書には、① X 2 組合員と法人との雇用契約が現在も存在することの確認、労務提供の受入れ、及び、法人で X 2 組合員が労務提供を再開するまで従前と同様の賃金の支払、を求める旨、②30. 4. 26解雇通知書の記載だけでは解雇の根拠とされた事実関係が全く不明なため、解雇理由の証明書を要求する旨、等が記載されていた。

チ 平成30年 5 月 2 日付けで、法人は、X 2 組合員に対し、「解雇理由証明書」と題する文書（以下「30. 5. 2解雇理由証明書」という。）を送付した。

30. 5. 2解雇理由証明書には、「本法人が、2018年 4 月26日付で貴殿に通知した解雇については、下記の理由によるものであることを証明する。」として、「記」以下に、次の記載があった。なお、生徒名は実際の氏名が記載してあった。

#### 「1 解雇理由

貴殿の行為が『Y 6 高等部、中等部及び初等部教育職員就業規則』第13条第 3 号及び第11号の規定に該当したため。

2 上記就業規則第13条第 3 号及び第11号に該当すると認めた事項は次の（1）から（5）などである。

（1）懲戒委員会が懲戒事由に該当するとして事実認定した事項

①生徒 A に対する指導（2017年 6 月 7 日）

②生徒 B に対する教科書貸与にかかる行為（2017年 9 月21日）

③生徒Cらに対する席替え時の指導（2017年9月）

④生徒Dに対する指導（2016年度及び2017年度）

(2) (1)以外の事項

①生徒Eの苦情申し立てと診断書に関する件（2015年度から2017年度）

②生徒Fに次時限の授業を受けさせなかった行為（2016年10月15日頃）

(3) 生徒に対して、大声で怒鳴る、過度にいじる（ちやかす）などの言動

(4) 上記(1)から(3)について、保護者及び生徒からの苦情が多数寄せられたこと

(5) 2014年3月の貴殿に対する懲戒処分後、再度上記(1)から(3)の行為を繰り返したこと

以上」

ツ 平成30年5月15日、組合と法人は、30.4.27団交申入れに関して30.5.15団交を開催し、X2組合員の解雇や未払残業代について交渉を行った。なお、30.5.15団交には、X2組合員も出席した。30.5.15団交では、次のようなやり取りがあった。

(ア) 法人は、団交の時間について1時間半を目途に終了する予定であるが、できれば前半後半に分けて法人の提案を先に交渉したい旨述べた。これに対し、組合は本件解雇を不当労働行為と考えるので、こちらをまず扱ってほしい旨述べ、法人もこれまで延びてきたが法人からの提案がしたく45分は欲しいので先にやりたい旨述べたが、最終的に、X1委員長が「一応目安ということにしませんか。」と述べ、法人がそれでは45分を目処ということで組合から始めることに同意した。

(イ) 解雇の撤回を求めるという組合の主張に対し、法人理事長は、昨年6月の騒動を見聞した生徒父母から、このままではX2組合員の指導を受けることはできない、高校へ持ち上げるなら他校への進学を考えざるを得ない等の訴えや署名活動があり、現場の判断で自宅待機とし、一部の父母は警察へも相談へ行き、地元警察から事情説明を求められたがそれは拒否し教育現場で解決したいとして対応してきた旨、懲戒委員会も解雇3名、停職3名で四分之三の合意形成に至らなかった旨、そこで理事会の経営責任でこの問題を解決しないといけなないので小委員会という前例もある委員会を作り、弁護士に法的アドバイスも受けて同年4月26日の理事会で懲戒解雇ではなく過去6年に2回にわたり、このようなことを惹起したということを含めて就業規則第13条の3号及び第11号を援用して、理事会の全員の賛成をもって決定した旨を述べた。

(ウ) X1委員長が、30.5.2解雇理由証明書を見たが、具体的な生徒の名前が何人か出ているが、それが解雇理由なのかどうなのか、特に生徒に教科書を貸与したのがなぜ解雇理由になるのか全く理解ができない旨述べた。これに対し、法人理事長は、総合的に勘案した旨、懲戒解雇ではなく普通解雇に当たるという判断である旨述べた。

これに対しX1委員長が、もらったものでは適格性に欠けるということになっているが、X2組合員の教員評価はずっとa評価であるのに、なぜ適格性に欠けるのか、と質問したのに対し、法人常務理事は、事実関係は調査部会のやり取りの中でX2組合員自身は分かっている旨述べた。X2組合員は、調査では、質問には応じたが、事実認定については後日聞いてくださいと言われて、

その後何も教えてもらえずにきた旨述べた。法人常務理事は、4つの事由については懲戒委員会として懲戒事由に該当するという認定をしたと伝えている旨、基本的には解雇理由証明書に書いてあることが認定の内容だと理解してほしい旨述べた。

なお、X2組合員は、組合の主張したとおり、平成26年度、同27年度、同28年度の総合評価は5段階評価の最上位のa評価であった。ただし、総合評価は相対評価ではなく、同28年度において、a評価であったものは、教員の4割以上いた。

(エ) X2組合員が、「私の主張がどこまで認められているのかという事ははっきりしていないし、例えば何月何日に誰それがどういう風に思っているのかということも知らされていないまま来ています。」と述べたのに対し、法人常務理事が「全部をお伝えすることはできないので。」と述べた。X2組合員が、「調査部会の報告書なり、懲戒委員会で認定された事実を教えていただけないのかという事はずっと申し上げています。」と述べたのに対し、法人常務理事は「基本的には解雇理由証明書に書いてあることが認定の内容だというふうにご理解いただければいいと思うんですけれども。」と述べた。X1委員長が、理解するのは難しい旨、どういうふうに判断したのかと質問したのに対し、法人常務理事は「そこは総合的な判断です。結論としてこーゆー判断ですというふうにお伝えしています。」と述べた。

(オ) その後も、組合と法人の間で、解雇理由についてやり取りが続く中で、組合が、調査部会で流されたX2組合員が大声で叱責したという部分の録音について示して欲しい旨、編集されているように感じる旨述べたのに対し、法人理事長は、「だから、団体交渉でも法人としては結論を出したわけですから、司法の場で争いましょうと言っておられるわけですから、この団体交渉でそれを蒸し返して、何が生まれると思うんですか。」と述べた。組合は、自分たちは解雇の撤回を求めて団交を要求している旨述べた。これに対して、法人理事長は、理事会で32人が全員挙手で決めたものを団交でひっくり返すのは考え難い旨述べた。組合が、反対意見はなかったのか質問したのに対し、法人理事長は、全くなかった旨述べた。

(カ) その後、解雇の判断根拠や資料を示すことなどについて組合と法人の間で交渉が続いている中で、法人常務理事が「もう45分過ぎていますよ。」と述べた。組合が「いやいや」というのに対し、法人常務理事は「このままずっとこれで終わるつもりですか。」、「続きはやってもいいですから、とりあえず。」と言い、組合が録音は聞かせてもらえるのか、X2組合員を擁護する声は届いているのか、などを質問し、法人理事が、そういうものも含めて総合判断した旨述べた。その後もやり取りがあり、法人が1時間たったので、重大な提案があるのでここで中断してほしい旨述べ、組合が1、2分休憩したらどうかと述べ、交渉は一旦中断した。

(キ) 休憩後、法人が超過勤務手当に関する提案をし、これに関する交渉が行われ、交渉は終了した。

テ 平成30年5月17日、X2組合員は、大阪地方裁判所に、法人を被告として、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求める訴えを提起した。

ト 平成30年6月13日、組合らは、当委員会に対し、法人が、①30.1.30団交において、X2組合員に対する本件自宅待機命令について誠実に回答しなかったこと、②本件解雇を行ったこと、③30.5.15団交において、本件解雇について誠実に回答しなかったこと、などが不当労働行為に当たるとして、30-34事件の申立てを行った。

(7) 法人における他の処分事例等

教員が問題行動を起こしたり、それに対する処分が行われたり、行われなかったりした例として、以下の事例があった。

ア 高等部・中等部において、次のような事案があった。

(ア) 平成24年4月、中等部に入学した成績優秀な生徒に対し、当時の教頭が、入学式で宣誓をするように勧め、当該生徒は承諾したが、入学式の前日、当該生徒は、午前中の健康診断を欠席し、当時の教頭は、当該生徒に宣誓を辞退させるよう当時の生徒指導責任者の教諭に指示し、当該生徒は宣誓をしなかった。その後、当該生徒は、不登校となり、退学した。なお、当該生徒は、中等部進学以前から不登校の傾向があった。この件について、当該教頭及び生徒指導責任者の教諭に対して不利益処分は行われなかった。

(イ) 水泳部の顧問である教諭は、水泳部の部員全員に対し、校舎が13階建てであるところ、エレベーターの使用を禁止したことがあった。当該水泳部の顧問の教諭に対して、不利益処分は行われなかった。

(ウ) 前記(ア)における生徒指導責任者の教諭が、顧問をしている日本拳法部の生徒に対し、頭髪を丸刈りにするように命じたが、保護者からの抗議により、丸刈りにしなかったことがあった。この件について、当該教諭に対して不利益処分はなされていない。

イ 法人の別の併設校であるY7・Y8において、次のような事案があった。

(ア) 平成16年7月、法人は、Y8の教諭を、担任する生徒に対し、体罰を行ったとして、始末書の提出という譴責の懲戒処分に処した。

同18年3月、法人は、上記教員について、体育の授業中、生徒の態度を不満として、クラス全員の前で、生徒の前髪をつかみ顔を平手で複数回殴打し、これに続いてクラス全員を正座させ、生徒がその指示に従わなかったということをもって、再び生徒の頭部を複数回殴打したとして、1か月の停職という懲戒処分に処した。

(イ) 平成27年10月、Y8の非常勤の女性の教員が、校舎の2階で中学2年生の授業中に、態度が芳しくない生徒1名に対して、「窓から放り出すよ」と大声で述べたことがあった。当該教員に対する措置は当時の校長による口頭注意であった。なお、当該教員は、同28年3月に退職した。

2 29.11.10団交申入れ、29.11.13団交申入れ、29.11.17団交申入れ、29.11.20団交申入れ及び29.12.20団交申入れに対する法人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

(1) 組合らは、法人が組合からの懲戒手続に関する団交申し入れをことごとく無視し、一切これに応じなかった旨主張し、法人は、団交申し入れに法人が応じなかった事実はない旨主張するので、以下、検討する。

(2) まず、それぞれの団交申し入れとそれに対する対応について検討する。

ア 29. 11. 10団交申入れについて

前記1(3)ク認定によれば、29. 11. 10団交申入れの要求事項は、懲戒委員会要項の内容及びY2校長による懲戒委員の選出方法についてであることが認められるところ、このような懲戒手続に関する事項が、組合員の労働条件その他の待遇に関する事項として義務的団交事項に当たることは明らかである。

前記1(3)ク認定によれば、29. 11. 10団交申入れについて、Y3総務局長がX1委員長に対し、校内で議論して欲しい旨、X1委員長は懲戒委員だから懲戒委員会で意見を言えばいい旨の発言を行ったことが認められるところ、法人は、当該発言は、提案を述べただけであり、団交に応じなかったわけではない旨主張する。しかし、法人が団交に応じる旨の返答を行ったり、団交に応じた事実が認められないのであるから、法人は当該団交申入れに対し応諾をしなかったものといわざるを得ない。

イ 29. 11. 13団交申入れ、29. 11. 17団交申入れ及び29. 11. 20団交申入れ

前記1(3)サ、ス、(4)ア認定によれば、①組合は、29. 11. 13団交申入れで、「Y2校長の懲戒手続き違反疑惑」を議題とする団交を申入れたこと、②その4日後に、29. 11. 17団交申入れで同じ事項について重ねて団交を申入れたこと、③さらにその3日後に29. 11. 20団交申入れで、同事項について直ちに団交に応じることを要求していたこと、が認められる。そして、これら団交申入れの要求事項が義務的団交事項に当たることは、上記ア判断と同様である。

法人は、29. 11. 13団交申入れについては、日程調整に日数を要し、その間、次々と組合からさらなる要求書が届いた次第であった旨主張し、最終的に組合と日程調整を行い、29. 12. 6団交を行った旨主張する。

しかし、前記1(4)キ認定によれば、法人が団交を行ったと主張する29. 12. 6団交においては、30分の交渉時間の中で、29. 11. 13団交申入れ、29. 11. 17団交申入れ及び29. 11. 20団交申入れにおいて組合が要求していた「Y2校長の懲戒手続き違反疑惑」に関しての交渉が行われた事実は認められない。そして、その後も、29-49事件申立てまでに、当該議題について団交が行われた事実の疎明はない。

以上の経緯からすれば、29. 11. 13団交申入れ、29. 11. 17団交申入れ及び29. 11. 20団交申入れに対して、法人が団交に応じたものとは認められない。

ウ 29. 12. 20団交申入れ

前記1(4)ケ認定によれば、29. 12. 20団交申入れには、「また、将来のこととして、懲戒手続き、とりわけ本校懲戒委員会要項の運用及び懲戒委員の選出方法を議題とする団体交渉を要求する。」と記載されていたことが認められ、29. 12. 20団交申入れの団交議題もそれまでの4回の団交申入れ同様に義務的団交事項であったといえる。なお、「将来のこととして」という記載はあるが、それまでの4回の団交申入れの経緯からして、これが団交申入れでなかったとみることはできない。

法人は、29. 12. 20団交申入れに対しては、書面回答を優先させたが、その後、30. 1. 30団交を開催した旨主張する。しかしながら、前記1(4)テ、ト認定によれば、30. 1. 30団交では29. 12. 20団交申入れにおいて要求された事項についての交渉が行われたとは認められず、法人の主張は採用できない。

エ 前記1(6)ウ認定によれば、最終的に、懲戒手続一般に関する協議が行われた

のは、30.3.16団交においてであると認められる。

(3) 以上のことからすれば、法人は、29-49事件の申立てがあった平成29年12月25日までの間、29.11.10団交申入れ、29.11.13団交申入れ、29.11.17団交申入れ、29.11.20団交申入れ及び29.12.20団交申入れで組合が要求していた懲戒委員会要項の運用及び懲戒委員の選出方法に関する団交に一貫して応じていないことが認められ、また、法人が団交に応じていないことの正当な理由も認められない以上、このような法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 平成29年11月20日、法人が、組合執行委員長及び組合員1名を懲戒委員会懲戒委員から解任したことは、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下、判断する。

(1) 組合らは、法人が一旦懲戒委員会において組合の意見を反映するために組合の枠を設けた以上、組合の意見を反映して懲戒事由の有無について議論することが想定されており、X1委員長及びX4組合員を組合の考えを主張するがために解任したことで、組合は懲戒委員会で組合の意見を反映する場を失っており、このことは組合の存在を軽視し、その活動を弱体化させるものであり、支配介入に当たる旨主張する。一方、法人は、事務専決規程からすると、高等部・中等部における懲戒委員の任免は校長の専決事項であること、及び、Y2校長は、X1委員長及びX4組合員の発言から、懲戒委員会は違法であるとの見解を有しながら一方で懲戒委員としての任務を果たすことなどできないと判断し、両名を懲戒委員から解任したのであり、両名が組合員であることを理由に解任したわけではない旨主張するので、以下、検討する。

(2) まず、懲戒委員の解任は、校長の専決事項といえるかについてみる。

前提事実によれば、①懲戒委員会要項の第3条には「委員会は、次の者をもって構成する。」として、校長、教頭及び教諭から選出された者4名と規定されていたが、その選任方法については規定が存在しないこと、②事務専決規程第8条には、「校長等は、次の事項を専決する。」とされており、当該事項の一つとして「所管学校の委員会委員の任免又は委嘱及び解嘱に関すること。」と規定されていたこと、が認められる。これらのことからすれば、高等部・中等部において、校長には、懲戒委員を解任する権限があったといえる。

しかし、懲戒手続は労働者の地位や労働条件に重大な影響を与えるものであるから、懲戒委員の選任及び解任には公平性が求められる。特に解任については、校長の意に添わない等の理由で自由に解任することは許されないことと考えられる。従って、懲戒委員の解任は、校長の権限であるといえるとしても、一度選任された懲戒委員については、校長による解任が当然に許され、一切の法的評価を受けないことにはならない。つまり、懲戒委員の解任は、校長の自由裁量ではなく、一定の限界に服するといえる。

そうだとすれば、懲戒委員の解任が組合活動の弱体化などにつながるものである場合には、支配介入の不当労働行為に当たるといえる。そこで以下、X1委員長及びX4組合員の解任が不当労働行為に当たるかを検討する。

(3) 前記1(2)ヌ、(3)オ、キ、コ、セ(ア)、(イ)認定によれば、①組合からの29.10.24申入書には、調査委員会を立ち上げる際には構成員には組合員を必ず参加させるとともに、その人選については組合に一任することを申し入れる旨が記載されていた

こと、②平成29年11月8日、Y2校長は、人権教育主任の教諭としてX4組合員を懲戒委員に選任し、その後、X1委員長に組合から1名懲戒委員を選任するよう依頼し、組合はX1委員長を選任したこと、③29.11.9第1回懲戒委員会において、X1委員長が懲戒委員会要項の無効や懲戒委員の選任は選挙によるべきである旨主張し、そのやり取りのみで29.11.9第1回懲戒委員会は終了したこと、④29.11.13第2回懲戒委員会では、懲戒委員会委員長の選出や副委員長の指名、調査部会の設置等が決定されたこと、また、同委員会においてもX1委員長とX4組合員が懲戒委員の選定方法や懲戒委員会要項の正当性についての疑義を主張し、議論になったこと、⑤29.11.20第3回懲戒委員会の直前にY2校長が、X1委員長を校長室に呼び出し、懲戒委員会が違法であるとのX1委員長の主張に関し、意見の違う人は懲戒委員としては置けないから懲戒委員から解任する旨述べてX1委員長を懲戒委員から解任したこと、⑥29.11.20第3回懲戒委員会が開催された直後、自分もX1委員長と同意見である旨述べたX4組合員をY2校長が懲戒委員から解任したこと、が認められる。

これらのことからすれば、Y2校長がX1委員長とX4組合員を懲戒委員から解任したのは、両名が第1回及び第2回の懲戒委員会において、懲戒委員会の存在そのものについて疑義を述べていること、また、29.11.9第1回懲戒委員会では、ほとんど議事が進行しなかったことが背景にあると考えられ、懲戒委員会の成立自体が違法という考えを持ちながら、委員としての職責を果たすことはできないとY2校長は考えて、解任した旨の法人の主張は、一定、理解できないものではない。

- (4) しかしながら、前記1(3)ク、サ、ス、セ認定のとおり、①29.11.20第3回懲戒委員会が開催されるまでの間、組合は、別途法人に対し、29.11.10団交申入書、29.11.13団交申入書及び29.11.17団交申入書で懲戒委員の選出方法を含めた懲戒手続に関する団交を申し入れたこと、②29.11.10団交申入書に関して、Y3総務局長がX1委員長に対し、団交ではなく、校内で議論して欲しい旨、X1委員長は懲戒委員だから懲戒委員会で意見を言えばいい旨の発言を行ったこと、③29.11.17団交申入書に関してX1委員長に架電した法人のY3総務局長が、X1委員長に対して懲戒委員会の場で懲戒委員として意見したらどうかと述べたこと、④29.11.20第3回懲戒委員会の開催の前後で、Y2校長が、X1委員長及びX4組合員を、懲戒委員の選任について意見を主張したことを理由として懲戒委員から解任したこと、が認められ、また、前記2判断のとおり、29.11.20第3回懲戒委員会が開催されるまでの間、法人が懲戒手続に関する団交に応じた事実は認められない。

これらのことからすれば、法人は、一方で、組合に対して、懲戒委員の選任方法等に関する組合としての主張を、団交の場ではなく懲戒委員会の場で行うべきだと述べておきながら、他方で、組合が法人の態度に従って懲戒委員会の場でこれを主張したことを理由に、懲戒委員にしておけないとして、X1委員長及びX4組合員を解任するという矛盾した行動をとったといえ、法人は、これら一連の行為によって、懲戒委員の選任方法等に関して、組合が自らの見解を主張する機会を一方的に奪ったものと認められる。

- (5) また、前記1(3)セ認定によれば、Y2校長は、それ以前になんら警告や予告を行うことなく、29.11.20第3回懲戒委員会の直前にX1委員長を突然懲戒委員から解任し、また、同懲戒委員会開始直後に、委員の選任に関してX1委員長と同意見



であると述べただけのX 4 組合員も解任したことが認められる。

このことに加えて、前記1(3)コ認定によれば、29.11.13第2回懲戒委員会においても、懲戒委員の選定方法について議論があったが、調査部会の設置が決定されるなど、まがりなりにも、議事が進行していたことを考え合わせると、Y 2 校長の、当該措置は、拙速かつ強引なものであったと言わざるを得ない。

- (6) 以上のことを総合的にみれば、平成29年11月20日、法人が、X 1 委員長及びX 4 組合員を懲戒委員から解任したことは、懲戒委員会の違法を主張する組合に対して、一旦組合員2名を懲戒委員に選任しておきながら、同人らが懲戒委員として議論に加わる機会を突然一方的に失わせる対応を取ったという点で、組合を軽視した対応であり、かつ、組合活動を弱体化させるものと言わざるを得ず、組合に対する支配介入といえ、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

- 4 30.1.30団交におけるX 2 組合員の自宅待機命令に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

- (1) 組合らは、30.1.30団交において、X 1 委員長がX 2 組合員の自宅待機の早期の解除について協議を求めたところ、Y 3 総務局長が交渉に応じる意思がないことを明確にし、それを理由にこの日の団交を打ち切っており、このような法人の対応が不誠実団交に当たる旨主張し、法人は、団交終了時刻を大幅に超過した時点でX 1 委員長の当該発言があり、法人側出席者が見解を述べ、X 1 委員長が「わかりました」と呼応したにとどまり、団交を拒否したわけではない旨主張するので、30.1.30団交における交渉の経緯について検討する。

- (2) 前記1(4)サ、テ、ト認定によれば、①30.1.30団交は平成29年12月21日に法人総務局人事課長から組合に送信された29.12.21法人メールの後、複数のメールのやり取りを経て同30年1月30日に団交を開催することが決定されて、開催されたこと、②組合による30.1.26要求書には、法人役職者の発信した電子メールの件などを30.1.30団交の議題として追加する旨が記載されていたこと、③30.1.30団交においては、約1時間半、30.1.26要求書に記載の電子メールの件や教員の労働時間管理などについて交渉を行い、Y 3 総務局長が「時間がきましたので」と述べた後に、X 1 委員長の変形労働時間制に関しての質問に対するやり取りがあったこと、④そのやり取りが終わった後に、X 1 委員長が「あとね、10月27日の時に見えましてけれど、X 2 教諭の自宅待機、これ早急に解かれるべきだと考えていますんで、それはぜひお願いをしたいと。」述べたのに対し、Y 3 総務局長や法人常務理事が、この問題は労働委員会でやっている旨述べたところ、X 1 委員長が「わかりました。」と述べ、団交が終了したことが認められる。

これらの経緯からすれば、そもそも、X 2 組合員の自宅待機の解除という事項が30.1.30団交の団交議題として予定されていたものとはみられないのであり、X 1 委員長の発言は、30.1.30団交で交渉終了後に、X 2 組合員の自宅待機の早期の解除を「お願い」したものであったということができ、これをもって、組合の主張するように協議を申し入れたものとみることはできない。そのため、組合が不誠実団交に当たると主張するやり取りは、30.1.30団交の団交議題に係る交渉には当たらず、そもそも、不誠実団交を主張する対象には当たらない。

- (3) 以上のとおりであるので、30.1.30団交におけるX 2 組合員の自宅待機命令に係る

法人の対応は、不誠実団交に当たらず、よって、この点に関する組合らの申立てを棄却する。

- 5 法人が、平成30年4月26日付けでX2組合員を解雇したことは、同組合員が労働組合の正当な行為をしたが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、29-49事件の不当労働行為救済申立てを行ったことを理由として行われた報復的不利益取扱いに当たるか。また、このことは、法人による組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

- (1) 組合らは、本件解雇は、X2組合員が、労働時間の問題で労基署に2回申告したこと、労働時間の問題で団交の場で先頭に立って法人を追及していたことなど労働組合の正当な行為をしたことを理由として行われた不利益取扱いに当たるとともに、29-49事件の不当労働行為救済申立てを行ったことを理由として行われた報復的不利益取扱いに当たると主張し、法人は、本件解雇は、X2組合員の指導について生徒や保護者から苦情が寄せられたことから、懲戒委員会調査部会の調査結果を踏まえて、X2組合員が教員としての適格性を著しく欠いていると判断して普通解雇に至ったものである旨主張する。

そこで、法人が本件解雇を行った理由が、X2組合員が労働組合の正当な行為をしたこと等の「故をもって」であったといえるか否かについて判断する。

- (2) まず、本件解雇に至る経緯と組合活動との時間的近接性についてみる。

ア 組合らは、未払残業代について激しい交渉が予想される29.10.27団交の開催予定日の3日前に本件自宅待機命令が行われたという時間的近接性を法人の不当労働行為意思推認の一つの根拠として、本件自宅待機命令は、X2組合員を29.10.27団交に参加させないために行われたものである旨主張する。

そこで、本件自宅待機命令に至る経緯についてみれば、前記1(2)ソからニ認定によれば、①平成29年9月下旬、生徒らがX2組合員が高等部に持ち上がることに反対する署名を集め、その後、生徒の保護者からその署名文書がY2校長に届けられたこと、②同時期までに、生徒3名から目安箱にX2組合員の指導が原因で登校拒否になりかねなかった旨等の、X2組合員の問題点を訴える手紙が3通届いたこと、③同月27日付けで生徒の保護者から、X2組合員の指導を問題視し、退職を求める手紙が届いたこと、④同年10月上旬、法人の所轄庁である大阪府教育庁私学課から法人に対し、生徒Aの件で実名で電話があったとして、適切な指導を行うよう指示する連絡があったこと、⑤同月12日、海外研修旅行の見送り時に、8名の保護者とY2校長が空港で話し合いを行い、そこで、保護者らはX2組合員の生徒指導や授業中の言動に関し苦情等をY2校長に述べたこと、⑥同月15日頃、生徒Eの母親からの手紙がY2校長に届き、それには同月13日付けの診断書を添えた上で、生徒Eの不安障害の原因はX2組合員が怒鳴る様子などを見聞きしたことにある旨、X2組合員に会いたくないから学校に行きたくない旨と生徒Eが訴えている旨、X2組合員を退職させてほしい旨等が記載されていたこと、⑦同月19日及び20日に、生徒の親らから、X2組合員の指導に関しての苦情を記載した3通の手紙が目安箱を通じて届き、うち2通にはX2組合員の退職を求める旨記載されていたこと、⑧同月20日、海外研修旅行の出迎えに先立ち、Y2校長と保護者がX2組合員の指導に関して29.10.20話し合いを行ったこと、⑨X2組合員が海外研修旅行から帰ってから初出勤の日である同月24日に、Y2

校長が本件自宅待機命令を行ったこと、が認められる。

これらのことからすれば、Y2校長は、生徒や保護者からの苦情が多数届いていたこと、海外研修旅行の前後の29.10.12話し合いや29.10.20話し合いでX2組合員の指導について話し合われたことを受けて、本件自宅待機命令を行ったとみて不自然な点はなく、29.10.27団交を3日後に控え、当該団交にX2組合員を出席させないことを目的としたものとみることはできない。

また、本件自宅待機命令は、教師としての業務を停止するものであって、X2組合員の組合員としての活動を禁止するものではないから、X2組合員が団交に出席できなくなるものではない。

このため、本件自宅待機命令は、X2組合員を29.10.27団交に参加させないために行われたものである旨の組合の主張は採用できない。

イ また、本件解雇とX2組合員の組合活動の時期的な関係についてもみる。

前記1(4)タ、(6)ア、オ、ス認定によれば、①平成29年12月25日、組合らが29-49事件の申立てを行ったこと、②同30年3月13日付けで、X2組合員ほか1名が所轄の労基署に30.3.13申告書を提出したこと、③同月23日、所轄の労基署が法人に対して是正勧告を行い、同年4月3日及び4日にこのことが新聞報道されたこと、④同年4月26日に法人は本件解雇を行ったこと、が認められ、これらのことからすれば、確かに、29-49事件の申立てや労基署への30.3.13申告書の提出等の事実と、本件解雇は時期的に近接しているといえる。

しかし、上記ア判断のとおり、そもそも生徒や保護者からの多数の苦情等が本件解雇に至る端緒となっており、法人がかかる苦情等の発出を差配したと認めるに足る証拠は存在しない。その後の手続についても、前記1(3)キ、コ、シ、セ、(4)ス、ソ、チ、ナ、(5)ウ、キ、サ、(6)イ、キ、シ、ス認定によれば、①平成29年11月9日に29.11.9第1回懲戒委員会が、同月13日に29.11.13第2回懲戒委員会が、同月20日に29.11.20第3回懲戒委員会が、同年12月22日に第4回懲戒委員会が開催されたこと、②同年11月16日に第1回調査部会が開催された後、同30年1月17日まで6回の調査部会が開催されたこと、③同29年12月21日及び同30年1月9日にX2組合員に対する29.12.21事情聴取及び30.1.9事情聴取が行われたこと、④同年2月8日付けで調査部会は懲戒委員会に対し30.2.8調査報告書を提出したこと、⑤同月20日に30.2.20懲戒委員会が開催され、X2組合員に対し4件の懲戒事由があるとの判断が伝えられたこと、⑥同月22日に30.2.22懲戒委員会が開催され、X2組合員に対し、懲戒委員会が懲戒処分案について議決に至らなかったと告げられたこと、⑦同年3月12日に懲戒委員会がY2校長に30.3.12懲戒委員会答申書を提出し、同月13日にY2校長は法人に30.3.13懲戒委員会報告書を提出したこと、⑧同月15日、30.3.13懲戒委員会報告書を受けて理事会小委員会が設置され、理事会小委員会は、同日、同月22日、同月29日、同年4月19日の4回開催されたこと、⑨同年4月4日に、理事会小委員会はX2組合員に対し、申し述べたいことがあれば書面を提出してほしい旨を記載した30.4.4小委員会文書を提出したこと、⑩同月26日に理事会が開催され、これに対し理事会小委員会がX2組合員の解雇が至当である旨を記載した30.4.26理事会小委員会検討結果報告書を提出し、同日理事会はX2組合員の解雇を承認したこと、⑪同月26日に本件解雇が行われたこと、が認められる。このように、法人は、本件自

宅待機命令以降、懲戒委員会を立ち上げ、調査部会によって調査を行い、懲戒委員会が懲戒処分について議決に達しなかった旨を理事会に報告し、これを受けた理事会が理事会小委員会を開催した後に、その報告を受けてX2組合員の解雇を承認している。これら一連の流れは、意図的に滞留することも、意図的に性急に行われることもなく粛々と進行していたと認められる。

このため、本件解雇に至る法人の手続が、上記労基署への申告などX2組合員の組合活動の影響を受けて行われたものとみることができず、上記の時期的な近接性をもって、法人の不当労働行為意思を推認する根拠とすることはできない。

(3) 次に、本件解雇という処分が非組合員に対する処分と均衡がとれていない旨の組合らの主張についてみる。

組合らは、X2組合員に対する本件解雇は非組合員における事例と比べると著しく均衡を失っており不合理である旨主張して、様々な例を挙げる。しかしながら、それらの多くは、詳細な事実関係が不明なものであり、事実として認定できない。

また、前記1(7)ア記載の事例についても、これらの内容と、30.5.2解雇理由証明書記載の事項及び本件解雇を比較して、本件解雇が著しく均衡を失っており不合理であると判断できるものではない。

さらに、前記1(7)イ(ア)認定の体罰事案は、10年以上前の事案であり、かつ、取り巻く状況も異なるものであり、非組合員に対する事例として比較対象になるものでもない。また、前記1(7)イ(イ)の事案は、単独事案であり、30.5.2解雇理由証明書記載の複数の事項を総合判断して行われた本件解雇と比較することはできない。

なお、前記1(1)ア記載のX2組合員自身に対する26.3.27懲戒処分に関しては、前記1(6)シ(イ)e認定のとおり、法人は、X2組合員が過去に26.3.27懲戒処分を受けながら再度類似の行為を行ったことを本件解雇の判断理由の一つとしているのだから、単純にこれと比較して処分が重きに失すると判断することはできない。

そもそも、本件解雇は、懲戒処分として行われたものではなく、前提事実及び前記1(6)ス、チ認定のとおり、「その職に必要な適格性を欠くと認められる」等の理由によりなされた普通解雇であるので、個別の懲戒事案と比べること自体が適切ではない。組合の主張する事案の中には、本件解雇と同様に、複数の保護者や生徒からの指導に対する苦情が相次いだという事例は認められない。

以上のとおりであるので、本件解雇が非組合員に対する処分と比べて均衡を欠くという組合の主張も採用できない。

(4) さらに、本件解雇の合理性についてみる。

ア 組合らは、本件自宅待機命令に合理的根拠があったとはいえないとして、生徒Eの保護者からの手紙について縷々主張するが、前記(2)判断のとおり、本件自宅待機命令が行われる以前に、生徒Eに限らず生徒や保護者からの苦情が複数来っていたことが認められるのであるから、Y2校長が本件自宅待機命令を行ったことが不合理であるとまではいえない。

イ 組合らは、本件解雇に先立つ懲戒手続も不合理であった旨主張する。

確かに、Y2校長が本事案の状況においてX1委員長及びX4組合員を懲戒委員から解任したことは、前記3記載のとおり、支配介入行為と判断される。しかし、委員交代後の懲戒委員会は停職3名、懲戒解雇3名に分かれたものの、懲戒

処分相当という点では一致していること、その後開催された理事会において普通解雇が決議されていることから、上記支配介入行為と普通解雇との間に相当因果関係は認められないことに鑑みれば、本件解雇が組合活動等の「故をもって」なされたものであるとはいえない。

また、組合らは、法人がX2組合員に、調査対象事項の具体的な内容を明らかにしなかった旨主張するが、前記1(4)ス、チ、ツ認定によれば、①平成29年12月21日に29.12.21事情聴取が行われ、そこにおいて、調査部会はX2組合員に11項目の調査対象事項を記した29.12.21調査部会メモを手交したこと、②29.12.21事情聴取においては、生徒A及び生徒Cらに関する事項について詳細な事情聴取が行われ、防犯カメラの映像を示しての質問も行われたこと、③同30年1月9日にX2組合員に対する30.1.9事情聴取が行われ、調査部会は29.12.21事情聴取で聴取した以外の項目について事情聴取を行ったこと、④同日、X2組合員が調査部会に30.1.9補充文書を提出したこと、30.1.9補充文書には、生徒Aの問題と生徒Cらの問題についてX2組合員の立場による主張が具体的事実即して記載されていたこと、⑤同月22日にX2組合員は調査部会に対し30.1.22補充文書を提出したこと、30.1.22補充文書には「個別の事象に関しては話した通りである」として、クラスの背景事情や生徒の聞き取り内容が事実と違う証言があるようであるなどの意見が記載されていたこと、が認められる。これらのことからすれば、29.12.21事情聴取及び30.1.9事情聴取においては、一定、具体的な事象をX2組合員に示して行われたと推認され、そうだとすれば、懲戒手続が不合理であったとまで判断することはできない。

ウ 組合らは、本件解雇が不合理であったとして、30.5.2解雇理由証明書に記載の解雇理由となった事項のそれぞれについて、法人の事実認定や判断の誤りを主張する。

(ア) まず、事実認定についてみる。

前記認定1(4)ナ認定によれば、①平成30年2月8日付けで調査部会は、30.2.8調査報告書をY2校長に提出したこと、②30.2.8調査報告書には、「生徒に対する11個の問題事象」のそれぞれについて、調査部会が、X2組合員を含む教諭や当該生徒らからの聴取内容、X2組合員や保護者から提出された文書、ビデオ録画等を検証したものであることとして認定結果が記載されていたこと、③30.2.8調査報告書には11個の事象のうちいくつかについては事実認定することができない旨、もしくは、X2組合員の行為が不当なものとは認められない旨の記載があったこと、が認められる。

これらのことからすれば、法人の行った事実認定は、一定丁寧な手続を経て、公平に行われていたものということができ、法人が不合理な事実認定を行っていたとまではいえない。

(イ) 次に、本件解雇に至る判断の経緯についてみる。

前記1(5)サ、(6)イ、シ、ツ(オ)認定によれば、①平成30年3月12日付けで、懲戒委員会は30.3.12懲戒委員会答申書をY2校長に提出したこと、②30.3.12懲戒委員会答申書には、i) 生徒A、生徒B、生徒Cら及び生徒Dに対する指導の4件についてX2組合員の指導内容に不適切な行動があったことを事実認定し、懲戒事由に該当することを確認した旨、ii) 懲戒処分案の項に

は、第6回懲戒委員会までの審議内容をもとに第7回懲戒委員会において懲戒事由ありと認定して、懲戒処分案の採決を行ったが、採決の結果は懲戒解雇に賛成した者3名、停職に賛成した者3名で懲戒委員会要項に定める出席委員の4分の3以上の賛成が得られなかったため議決には至らなかった旨、iii) しかし委員6名の共通意見として3年間は学校現場に復帰させるべきではないとの意見で一致している旨、iv) 全ての委員が一致してX2組合員は教員としての適格性を欠くと判断した旨、v) X2組合員を再度学校現場に復帰させることは極めて困難であることは全委員の共通する認識である旨、が記載されていたこと、③同月13日、Y2校長は法人に対し、30.3.12懲戒委員会答申書を添付資料として、30.3.13懲戒委員会報告書を提出したこと、④同月15日、法人は、30.3.13懲戒委員会報告書を受けて、常務理事3名、理事3名による理事会小委員会を設置し、理事会小委員会は4回開催されたこと、⑤同年4月26日に理事会小委員会は理事会に、理事会小委員会の検討結果を報告するものとして、30.4.26理事会小委員会検討結果報告書を提出したこと、同報告書にはX2組合員は生徒及び保護者だけでなく使用者との信頼関係を大きく破壊し、教育職員としての適格性に欠けているといわざるを得ない旨、就業規則第13条第3号及び同条第11号に該当し解雇することが至当である旨等が記載してあったこと、⑥同日、法人理事会がX2組合員の解雇を承認したこと、⑦30.5.15団交において、法人理事長は、本件解雇は理事会で全員が挙手で決定し、反対意見はなかった旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすれば、法人は、調査部会で一定調査を行った上で、懲戒委員会、理事会小委員会、理事会のそれぞれにおいて、複数名で審議し、結論を出しているといえる。結論として、X2組合員が「その職に必要な適格性を欠く」等とした判断自体を明確に不合理なものであったといえるような事情は認められない。

- (5) 以上のとおり、本件自宅待機命令がX2組合員を29.10.27団交に参加させないために行われたものであるとは認められず、また、本件解雇が非組合員と比べて不均衡な扱いであるとも認められず、さらに、本件解雇の判断自体が不合理であったとも認められないのであるから、当該時期において、組合と法人が時間外労働の扱いを巡って対立していたこと、X2組合員が労基署に申告を行ったこと、組合の主張する法人の組合嫌悪的態度などを考慮しても、本件解雇が、X2組合員が労働組合の正当な行為をしたことの「故をもって」なされた不利益取扱いであるとも、29-49事件の不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする報復的不利益取扱いであるともいえず、また、組合に対する支配介入であるともいえない。

このため、この点に関する組合らの申立ては棄却する。

- 6 30.5.15団交におけるX2組合員の解雇に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

- (1) 組合らは、30.5.15団交において、法人がX2組合員の解雇理由となった個々の具体的事実を明らかにしないまま予定された時間を経過したという理由で交渉を打ち切っており、このような交渉態度は不誠実団交の不当労働行為に当たる旨主張し、法人は、X2組合員には聞き取り調査において解雇の根拠とした具体的な事実関係について詳細な説明をしていたことから解雇理由証明書に記載していることが認

定の内容である旨回答し、併せて解雇に係る経緯について説明したのであり、法人理事長の発言は団交を拒否する旨の趣旨の発言ではないから不当労働行為はない旨主張するので、以下、検討する。

- (2) 前記1(6)ツ認定によれば、30.5.15団交において未払残業代及び本件解雇に関して交渉が行われたことが認められ、これらが義務的団交事項であることについて、当事者間に争いはない。
- (3) そこで、法人が、解雇理由となった個々の具体的事実を明らかにしていないという組合の主張についてみる。

前記1(6)チ、ツ(ウ)、(エ)、(オ)認定によれば、①30.5.2解雇理由証明書には、解雇理由として就業規則の該当条項と、該当すると認めた事項が「生徒Aに対する指導(2017年6月7日)」などの形で記載されていたこと、②30.5.15団交において、X1委員長が、X2組合員がなぜ適格性に欠けるのか、と質問したのに対し、法人常務理事は事実関係は調査部会のやり取りの中でX2組合員自身は分かっている旨述べたこと、③同団交において、X2組合員が調査では質問に応じたが事実認定については教えてもらえずにきた旨述べたのに対し、法人常務理事は基本的には解雇理由証明書に書いてあることが認定の内容だと理解してほしい旨述べたこと、④同団交において、X1委員長が調査部会の報告書や懲戒委員会で認定された事実を伝えてほしい旨述べたのに対し、法人理事が基本的には解雇理由証明書に書いてあることが認定の内容である旨、判断は総合的な判断である旨述べたこと、⑤同団交において、組合が調査部会で流されたX2組合員の大声の叱責の録音を示してほしい旨述べたのに対し、法人理事長が、司法の場で争うことになったので団交でそれを蒸し返して何が生まれると思うのかと述べ、理事会で決定したことを団交でひっくり返すのは考え難い旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすれば、法人は、30.5.15団交において、司法の場で争うことになったことは団交で協議せず、また、本件解雇は理事会の決定によるものであるので、団交で覆されることは考え難いという前提のもと、組合に対し、本件解雇に至った経緯について、30.5.2解雇理由証明書の記載内容以上のことは極力述べないようにはしていたとみることができる。

しかし、組合員の解雇の当否が義務的団交事項である以上、使用者は、団交の実を上げるために、解雇の当否の裏付けとなる事実や資料を組合側に開示し、具体的な解雇理由の存否に関して、組合と実質的な交渉を行う義務がある。従って、使用者は交渉を行う前提として、解雇の根拠となった具体的事実や証拠を組合に提示する義務を負い、これを履行せずに団交を行った場合には、不誠実団交の責を免れない。

本件解雇の撤回を議題とする30.5.15団交においては、実のある交渉を行うためには、本件解雇の理由が組合らに具体的に示されることが必要であったといえるが、理事長ら団交出席者は、前記1(6)シ認定のとおり、理事会においてX2組合員の解雇を承認するに際し、理事会小委員会から30.4.26理事会小委員会検討結果報告書の提出を受けていたことが認められるのであるから、本件解雇の具体的理由を把握していたといえ、それにもかかわらず、その内容を30.5.15団交において組合に開示しなかったといえる。また、開示しなかった理由について、法人は、X2組合員には聞き取り調査において具体的な事実関係について詳細な説明をしていたこと

を主張するが、このことをもって、団交において説明をしない正当な理由とはなり得ないことはいうまでもない。

そうすると、30.5.15団交における法人の対応は、自らの主張の根拠を具体的に示し、組合やX2組合員が、理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たったものということとはできず、誠実団交義務を尽くしたということができない。

(4) 以上のとおりであるから、30.5.15団交における法人の対応は、不誠実団交に当たり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

#### 7 救済方法

組合らは、誓約文のホームページや掲示板への掲示をも求めるが主文1をもって足りると考える。

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。

令和2年8月31日

大阪府労働委員会

会長 宮崎 裕二 印

(別紙省略)