

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
中央執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 組 合
執行委員長 A 2

被申立人 Y 1 法人
理事長 B 1

上記当事者間の都労委平成30年不第95号事件について、当委員会は、令和3年11月2日第1781回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同水町勇一郎、同稲葉康生、同卷淵真理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同田村達久、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 1 法人は、申立人 X 2 組合の組合員 A 3 に対する平成30年2月26日付「訓告書の措置」をなかつたものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人法人は、A 3 との雇用契約を30年4月1日以降更新したのものとして取り扱い、同人を原職又は原職相当職へ復帰させるとともに、30年4月1日から原職又は原職相当職に復帰させるまでの間の賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人法人は、申立人 X 2 組合の組合員 A 4 を、31年2月20日付けで再雇用し、令和2年2月20日付け及び3年2月20日付けで雇用契約を更新したも

のとして取り扱い、同人を復帰させるとともに、平成31年2月20日から同人が復帰するまでの間の賃金相当額を支払わなければならない。

4 被申立人法人は、申立人X2組合の組合員A5、同A6、同A2、同A7及び同A8の各担当教科の授業時間の割当てについて、非組合員と差別的な取扱いをすることにより、同人らを不利益に取り扱い、申立人X2組合の運営に支配介入してはならない。

5 被申立人法人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人X1組合及び同X2組合に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、B2高等学校にある全ての職員室（HR指導教員室を含む。）の教職員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X1組合

中央執行委員長 A1 殿

X2組合

執行委員長 A2 殿

Y1法人

理事長 B1

当法人が、平成30年2月26日に貴X2組合の組合員A3氏を「訓告書の措置」としたこと、同年3月31日にA3氏を雇止めにしたこと、貴組合の組合員A4氏を継続雇用しなかったこと、貴組合の組合員A5氏、同A6氏、同A2氏、同A7氏及び同A8氏の31年度の担当教科の授業時間数を前年度のそれより削減したことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。）

6 被申立人法人は、第1項ないし第3項及び前項を履行したときは、当委員会

に速やかに文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

(1) 被申立人 Y 1 法人（以下「法人」という。）は、法人が運営する B 2 高等学校（以下「B 2 高校」という。）で有期雇用の常勤講師として勤務する申立人 X 2 組合（以下「組合」という。）の組合員 A 3（以下「A 3」という。）に対し、同人に非違行為があったとして平成29年11月29日及び30年2月26日の2回にわたり訓告書を交付した（以下、前者を「29年11月29日付訓告書の措置」、後者を「30年2月26日付訓告書の措置」という。）。そして、2月27日、法人は、A 3 に対し、3月31日をもって雇用契約期間満了により雇用契約が終了する旨を通告し、3月31日、A 3 は雇止めとなった。

B 2 高校で無期雇用の専任教諭として勤務する組合員 A 4（以下「A 4」という。）は、満60歳の誕生日を迎える31年2月19日に定年退職となることから、30年11月9日、法人に対して継続雇用希望申出書を提出した。これに対し、法人は、11月12日及び30日に、A 4 の継続雇用を拒否する旨を回答した。31年2月19日、A 4 は定年退職となった。

31年4月、法人は、B 2 高校で無期雇用の専任教諭として勤務する組合員 A 5（以下「A 5」という。）、同 A 6（以下「A 6」という。）、同 A 2（以下「A 2」という。）、同 A 7（以下「A 7」という。）及び同 A 8（以下「A 8」という。）の5名の担当教科の授業時間数を前年度よりも減らし、不登校などにより教室で授業を受けることが困難な生徒のために設けられた特別教室である支援室の担当時間数を増加させた。

(2) 本件は、法人が、① A 3 に対して30年2月26日付訓告書の措置を行ったこと、②30年3月31日に A 3 を雇止めにしたこと、③ A 4 を定年退職後に継続雇用しなかったこと、④ A 5、A 6、A 2、A 7 及び A 8 の31

年度の担当教科の授業時間数を前年度のそれから削減したことが、それぞれ組合員であるが故の不利益取扱い及び支配介入に当たるかが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

組合及び申立人 X 1 組合（以下「X 1 組合」といい、組合と併せて「組合ら」という。）が、本件申立後、申立ての追加及び一部取下げを行った結果、結審時において組合らが請求する救済内容の要旨は以下のとおりである。

- (1) A 3 に対する30年2月26日付訓告書の措置を撤回すること。
- (2) A 3 に対する解雇（雇止め）を撤回して、同人を原職に復帰させ、30年4月1日から救済命令確定の日まで支給されるべき給与及び各支払日の翌日から支払済みまで年5分の割合による遅延損害金を支払うこと。
- (3) A 4 に対する30年11月30日付継続雇用拒否の回答を撤回し、31年2月20日以降同人を保健体育科の専任教員として復帰させ、同月20日から救済命令確定の日まで支給されるべき給与及び各支払日の翌日から支払済みまで年5分の割合による遅延損害金を支払うこと。
- (4) A 5、A 6、A 2、A 7 及び A 8 の各担当教科の授業時間数を30年度までと比べ著しく削減することによって、組合らの組合員を不利益に取り扱い、組合の運営に支配介入しないこと。
- (5) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人 X 1 組合は、都内における私立学校の教職員組合の連合体である。本件申立時における加盟組合数は約100で、組合も加盟している。
- (2) 申立人組合は、平成5年4月17日にB 2 高校の教職員を中心に結成された。本件申立時の組合員数は8名、そのうちB 2 高校に教員として在職していた者は、A 3、A 4、A 5、A 6、A 2、A 7 及び A 8 の7名であった。
- (3) 被申立人法人は、肩書地においてB 2 高校のほか短期大学や幼稚園等を運営する学校法人である。

B 2 高校は、法人を創立した B 3 が昭和36年4月に開設した女子高等学校である。B 3 の子である B 4（以下「B 4 校長」という。）が平成3年1月から法人の理事長を務め、17年4月からは B 2 高校の校長も兼務している。なお、令和3年8月からは、B 4 校長の子である B 1 が理事長となっている。

平成30年4月1日時点の B 2 高校の生徒数は854名であり、教員数は66名である。B 2 高校の教員には、無期雇用の専任教諭、有期雇用の常勤講師及び非常勤講師、定年退職後に継続雇用された再雇用常勤講師がおり、30年4月1日時点では、専任教諭が20名、常勤講師が19名、非常勤講師が24名、再雇用常勤講師が3名在職していた。

法人には、令和2年10月19日時点で、申立人組合のほかに申立外 C 1 組合があり、組合員数は1名である。

2 組合の結成等

A 4 は昭和57年に法人に採用され（その後一度退職し、平成3年に再度採用された。）、A 2 は昭和58年、A 6 及び A 7 は59年、A 8 は60年、A 5 は平成2年、A 3 は3年にそれぞれ法人に採用された。A 3 は、B 2 高校の有期雇用の専任講師（10年以降は常勤講師に名称変更された。）として勤務し、ほかの A 4、A 5、A 6、A 2、A 7 及び A 8 は B 2 高校の無期雇用の専任教諭として勤務していた。

5年4月、B 2 高校の教職員の一部の者が組合を結成し、A 3、A 4、A 5、A 6、A 2、A 7 及び A 8 の7名は、結成と同時に組合に加入した。

3 本件申立てに至るまでの労使関係等

(1) 5年の不当労働行為救済申立て（不誠実団交）

5年12月20日、組合は、団体交渉における法人の対応が不誠実であったとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（都労委平成5年不第64号。以下「5不64号」のように表記する。）を行った。

6年2月10日、組合と法人とは和解協定書を締結し、組合は申立てを取り下げた。

(2) 10年から12年までの不当労働行為救済申立て（クラス担任外し等）

10年3月から12年3月までの間に、組合は、法人が組合員を HR 指導

教員（以下「クラス担任」という。）や部活動顧問から外したことや懲戒処分としたこと等は不当労働行為に当たるとして、当委員会に4件の不当労働行為救済申立て（10不14号、10不49号、11不16号、12不31号）を行った。4件の事件は併合して審査され、19年9月4日、当委員会は、①9年度春闘に関する団体交渉における法人の対応は不誠実な交渉態度であり団体交渉拒否に当たる、②組合員をクラス担任及び卓球部の顧問ないし副顧問から外したことは支配介入に当たる、③組合員に対する10年5月20日、同月21日、11年8月11日及び同年9月25日付懲戒処分は不利益取扱い及び支配介入に当たる、④組合員を管理職に登用しなかったことは支配介入に当たる、⑤8年度の3月賞与から9年度の3月賞与まで、及び10年度の3月賞与から11年度の3月賞与までの計8回の各賞与において組合員を不利益に取り扱ったことは不利益取扱いに当たると判断し、一部救済命令を発出した。

これに対し、法人は再審査を申し立てたが、21年2月18日、中央労働委員会（以下「中労委」という。）は、上記⑤の賞与に関する救済命令について、一般教諭である組合員には、低査定又は低額支給を受けた事実が認められ、それは不利益取扱いに当たるが、常勤講師であるA3には低査定を受けた事実が認められず不利益取扱いに当たると判断することはできないとして命令を一部変更したものの、その余の申立てを棄却した。

上記中労委命令は確定したが、法人が命令の一部を履行しなかったため、中労委は東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に不当労働行為救済命令不履行通知を行った。22年6月29日、東京地裁は、法人を50万円の過料に処した。

法人はこれを不服として抗告したが、12月27日、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）はこれを棄却する旨決定した。これに対し、法人は許可抗告の申立てをしたが、23年2月18日、東京高裁は不許可決定をした。

(3) 16年の未払賃金請求訴訟（基本給切下げ等）

16年、B2高校の専任教諭であるA4、A5、A6、A2、A7及びA8を含む組合員10名は、法人が10年度以降に行った基本給の切下げ等

を内容とする就業規則の変更は不利益変更に当たりいずれも無効であるなどとして、法人に対して未払の基本給及び調整手当等の支払を求めて、東京地裁八王子支部に提訴した（平成16年（ワ）第1959号）。19年5月、東京地裁八王子支部は、全部認容判決を出した。

法人は控訴したが、20年1月、東京高裁は、被控訴人2名の請求については未払賃金額を一部減額する旨原判決を変更したものの、その余の請求については控訴を棄却し、同判決は確定した。

(4) 19年の未払賃金請求訴訟（調整手当の削減等）

19年、B2高校の専任教諭であるA4、A5、A6、A2、A7及びA8を含む組合員9名は、法人が10年度以降に行った調整手当の削減等を内容とする就業規則の変更及び法的拘束力を有する労使慣行の変更は労働条件の不利益変更に当たり無効であるとして、法人に対して未払賃金の支払等を求めて、東京地裁立川支部に提訴した（平成19年（ワ）第2444号）。22年2月、東京地裁立川支部は全部認容判決を出し、同判決は確定した。

(5) 21年の損害賠償請求訴訟（立ち番命令）

21年4月、組合員10名は、法人ないしB4校長が授業時間などに通学路やその周辺の指定された場所に立つ「立ち番」をするよう組合員に指示したことは、指揮命令権の違法な行使ないし濫用であり、組合員らの人格権及び団結権を侵害する共同不法行為であるとして、法人とB4校長に対して慰謝料等の支払を求めて、東京地裁立川支部に提訴した（平成21年（ワ）第1076号）。24年10月、東京地裁立川支部は、「立ち番」の指示は、「教育の出発地点というべき生徒とのコミュニケーションの機会、業務遂行を通じての自己研さんの機会、その他教師の職責を果たす重要な機会を奪い、適切な処遇を受ける地位をも失わせるなど、原告らの教師としての誇り、名誉、情熱を大きく傷つけるとともに、組合員である原告らを不利益に取り扱い、かつ、原告らの団結権及び組合活動を侵害するものであって、労働契約に基づく指揮監督権の著しい逸脱・濫用に当たる違法なものというべきであり、「原告らはこれにより多大な肉体的負担と精神的苦痛を被った」として、法人及びB4校長に対して慰謝料等の支払を命じる一部認

容判決を出した。

法人は東京高裁に控訴したが、控訴棄却判決が出され、同判決は確定した。

(6) 23年の未払賃金請求訴訟（定期昇給等）

23年、A 4、A 5、A 6、A 2、A 7及びA 8の組合員6名は、B 2高校において労使慣行となっていた定期昇給が、21年度以降組合員らに対し実施されなかったことは不当であるとして、法人に対して未払賃金等の支払を求めて、東京地裁立川支部に提訴した（平成23年（ワ）第1093号）。25年3月、東京地裁立川支部は全部認容判決を出し、同判決は確定した。

(7) 24年の不当労働行為救済申立て（A 3のクラス担任外し）

24年1月6日、組合は、法人がA 3をクラス担任から外したこと等が不当労働行為に当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（24不3号）を行った。25年11月5日、当委員会は、①A 3をB 2高校2年7組のクラス担任から外したこと並びに②「2年7組のHR指導教員（クラス担任）変更のお知らせ」を同組の生徒らに配布したことは不利益取扱い及び支配介入に当たると判断し、全部救済命令を発出した。

法人は再審査を申し立てたが、26年12月3日、中労委は同申立てを棄却した。

法人は東京地裁に不当労働行為救済命令取消訴訟を提起し、28年6月29日、東京地裁は棄却判決を出した。法人は控訴したが、12月14日、東京高裁は同控訴を棄却した。法人は最高裁判所（以下「最高裁」という。）に上告受理申立てをしたが、29年7月20日、最高裁は上告不受理決定を出し、判決は確定した。

なお、27年12月21日、中労委は東京地裁に緊急命令の申立てを行い（平成27年（行ク）第417号）、28年3月31日、東京地裁は、判決が確定するまで、法人は中労委命令に従ってA 3をB 2高校のクラス担任に就任させなければならない旨の緊急命令を発していた。

(8) 28年の損害賠償請求等訴訟（賃金格差等）

28年8月、A 3は、同人が専任教諭の地位にあった、また、仮に専任教

諭の地位になかったとしても、常勤講師の基本給について定期昇給する労使慣行が存在するなどとして、専任教諭賃金表の適用を受ける地位にあったことの確認、未払賃金の支払、不法行為に基づく損害賠償などを求めて、東京地裁に提訴した（平成28年（ワ）第29302号）。令和元年12月、東京地裁は、A3が25年度から29年度まで専任教諭の地位を有していたとは認められないとしたが、B2高校では10年度の時点で常勤講師について基本給が毎年度1号俸ずつ定期昇給する労使慣行が存在し、29年度まで法的拘束力を有するものとして存在していたとして、未払賃金の支払を命じる一部認容判決を出し、同判決は確定した。

4 B2高校における就業規則

(1) 就業規則の改定

B2高校には、無期雇用の教職員（以下「正職員」という。）に適用される就業規則（以下「正職員就業規則」という。）と有期雇用の教職員（以下「契約職員」という。）に適用される就業規則（以下「契約職員就業規則」という。）がある。両就業規則は、昭和63年度から平成17年度までは毎年改定され、18年度以降も、18年度、20年度、23年度、24年度、25年度、29年度、30年度（正職員就業規則のみ）及び31年度に改定されている。

(2) 25年度の実業規則の改定

ア B5門における朝の挨拶活動

23年11月2日、A3が生徒を指導した際に、生徒がA3の上着の襟をつかんで胸ぐらをつかんだり、生徒の手がA3の頬に当たったりして、A3が「頭部・顔面打撲による3日程度の療養を要する見込み」との診断を受けたことがあった。また、24年6月7日には、B4校長が学外で暴力事件を起こした生徒に事情聴取した際に、生徒がB4校長の腕をたたいたり机を蹴飛ばしたり椅子を投げたりするなどしたため、警察を呼ぶ事態となったことがあった。

組合員は、このようなB2高校の荒れた状況を改善するためにできることを話し合い、生徒が登校する際に朝の挨拶など声掛けをすることにより、生徒を励ますべく、24年11月以降、クラス担任ではなく、か

つ1時間目に授業を担当していない組合員の教員が、午前8時30分頃から8時50分頃までの間、B5門と呼ばれるB2高校の正門前において、登校する生徒に対して朝の挨拶や声掛けを行うようになった（以下「朝の挨拶活動」という。）。朝の挨拶活動に、組合の組合員以外の教員は参加しなかった。

朝の挨拶活動の実施について、組合員は、管理職であるB4校長やB6副校長（以下「B6副校長」という。）から事前に許可を得ることはしなかった。組合員が朝の挨拶活動をしていた時に、登校してきたB4校長が、就労時間内であるから職員室に戻って職務をするようにとA6及びA4に注意したことがあったが、その際、組合員は、学校の荒れた状況を止めるために活動をしている、一緒に挨拶をしましょうなどとB4校長に述べて、朝の挨拶活動を継続していた。

また、B2高校の職員室は、主に労働組合に加入している教員が使用する職員室と、クラス担任の教員やその他の教員、管理職が使用する職員室（HR指導教員室）などに分けられており、朝の挨拶活動を始めた当時、職員会議や学年会議など教員同士が集まって、学内の状況や挨拶活動について協議する場はなかった。

なお、B2高校では、教職員の始業時刻は午前8時30分であり、8時50分にホーム・ルームが始まり、9時から1時間目の授業が始まる。午前8時30分から8時50分までの間、教員は、職員室で教材の確認や教員間の連絡をしたり、生徒や保護者からの欠席の連絡を受けたりするなどの業務を行っていることが多い。

イ 禁止事項の追加

25年3月、法人は正職員就業規則及び契約職員就業規則を改定し、各規則が第32条で定める禁止事項に、以下の朝の挨拶活動に関連する規定を追加した。なお、禁止事項を定める両規則（25年度版）第32条は同じ内容となっており、同条の規定は別紙1-1のとおりである。

「(11) （従前からの規定に以下の文言を追加）上司等の指示がないにも拘わらず、校門などの施設で生徒を迎える挨拶などを行い、自己顕示欲を示すことを禁止する。」

「(29) 定められた授業時間割以外の時間帯に、HR指導教員の了解を得ないで生徒に働きかけをすること。」

「(30) 定められた授業時間以外の時間帯に、教務部長の了解を得ないで生徒に働きかけをすること。」

「(31) 定められた授業時間以外の時間帯に、生徒指導部長の了解を得ないで生徒に働きかけをすること。」

「(34) 登校後の教員は授業開始までは授業の教材研究などに努めるものとする。マナー指導の指示命令を受けている場合はこの限りではない。指示命令を受けていないのにもかかわらず、門の周辺・出入り口の周辺・廊下や事務室の周辺をうろつくことを禁止する。」

「(35) 授業時間以外に校舎内外で生徒に何らかの働きかけをする場合には、必ずHR教員の了解を得るほか、上司の了解を得なければならない。職員が、勝手に生徒を連れまわしたりしてはならない。交際を求めてはならない。授業に関連する内容に関しては教務部長の、部活動に関連する内容に関しては生徒指導部長の了解を得なければならない。マナー指導等については、担当表に示された場所・時間に行うものとする。職員が、勝手に場所・時間・方法を決めて、恣意的なマナー指導をしてはいけない。校舎内外の見回り表を勝手に作り上げて、それを実施してはいけない。」

(3) 「訓告書の措置」等の制裁規定

正職員就業規則及び契約職員就業規則には、教職員に対する制裁規定として、懲戒処分の規定のほかに、「注意書の措置」及び「訓告書の措置」の規定がある。

「注意書の措置」及び「訓告書の措置」は、懲戒処分にまで至らない非行について、理事長又は理事長が指名する者が決定するとされ、「訓告書の措置」は「注意書の措置」よりも重い措置であるとされている。

また、懲戒処分、「注意書の措置」又は「訓告書の措置」を受けた者は、昇給の対象者から除外し、継続雇用の対象者からも除外するとされている。

る。

5 A 3 に対する「訓告書の措置」

(1) A 3 の経歴等

A 3 は、3 年に契約期間を 4 月 1 日から 3 月 31 日までの 1 年間とする雇用契約を法人と締結して以降、30 年 3 月 31 日に雇止めされるまでの間、雇用契約を毎年更新していた。

この間、A 3 は、B 2 高校の常勤講師として、国語科の授業を担当し、クラス担任も務めていた。

また、A 3 は、5 年の組合結成と同時に組合に加入し、10 年頃から執行委員を務めている。

(2) A 3 のクラス担任外し及び復帰等

ア A 3 のクラス担任外しと復帰

23 年 11 月、法人は、A 3 をクラス担任から外した。

これに対し、組合は、前記 3 (7) のとおり、A 3 のクラス担任解任等は不当労働行為に当たるとして当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。当委員会は全部救済命令を発し、中労委は再審査申立てを棄却し、28 年 3 月 31 日、当該事件に関する緊急命令申立事件において、東京地裁は、法人は判決が確定するまで中労委の命令に従って A 3 を B 2 高校のクラス担任に就任させなければならない旨の緊急命令を発した。

28 年 4 月、A 3 はクラス担任に復帰し、1 年 5 組のクラス担任となった。

イ A 3 による損害賠償請求訴訟の提起

28 年 8 月、A 3 は、前記 3 (8) のとおり、法人に対して損害賠償請求等訴訟を提起した。

(3) 朝の挨拶活動を理由とする「訓告書の措置」

前記 4 (2) ア のとおり、組合は、24 年 11 月以降、午前 8 時 30 分から 8 時 50 分までの間、登校する生徒に対して朝の挨拶活動をしていた。A 3 も、23 年 11 月にクラス担任を外されてから 28 年 4 月にクラス担任に復帰するまでの間、月に 1 回から数回程度、不定期で朝の挨拶活動に参加してい

た。

法人は、A 3 に対し、朝の挨拶活動を行ったことを理由に、活動を行った 1 日につき 1 通の訓告書を、27 年 6 月 3 日に 13 通（以下「27 年 6 月 3 日付訓告書」という。）、12 月 24 日に 17 通（以下「27 年 12 月 24 日付訓告書」という。）、28 年 9 月 2 日に 16 通（以下「28 年 9 月 2 日付訓告書」という。）を交付し、「訓告書の措置」（以下 28 年 9 月 2 日付けのものを「28 年 9 月 2 日付訓告書の措置」という。）とした。措置理由として、27 年 6 月 3 日付訓告書には、26 年 9 月 16 日から 27 年 4 月 27 日までの間の計 13 日間、27 年 12 月 24 日付訓告書には、27 年 5 月 11 日から 10 月 20 日までの間の計 17 日間、28 年 9 月 2 日付訓告書には、27 年 10 月 22 日から 28 年 2 月 23 日までの間の計 16 日間、それぞれ午前 8 時 30 分から 8 時 50 分まで、A 3 が管理職の指示に反して B 5 門近くで生徒に挨拶するなどの行為をしたことが記載されていた。

(4) 29 年度雇用契約の更新

29 年 3 月 21 日、A 3 と法人とは、雇用期間を同年 4 月 1 日から 30 年 3 月 31 日までとする雇用契約（以下「本件雇用契約」という。）を締結し、A 3 は、29 年 4 月 1 日から 1 年 8 組のクラス担任となった。その年度（29 年度）の 1 年生の学年主任は、教員 3 年目の Z 1 であった。

なお、本件雇用契約では、A 3 の基本給は月額 25 万 4,400 円であること、賞与及び退職金は支給されないことが定められていた。

(5) 29 年 11 月 29 日付訓告書の措置

ア 弁明の機会

29 年 11 月 28 日、法人は A 3 に対し、非違行為について弁明の機会を与えるので同日午前 11 時に B 2 高校の第 3 応接室に出頭するようにと記載した「弁明の機会を与える件」と題する文書を渡した。この文書に、非違行為とされる具体的な事実の記載はなかった。

A 3 が A 5 及び A 2 と共に第 3 応接室に行くと、B 4 校長は、以下の内容が記載された書面を読み上げた。

「非違行為に関して弁明の機会を与える件

あなたは、次のような非違行為をしています。これについて弁明の

機会を与えますので、弁明してください。

- 1 2017年6月17日（土）に開催された体育祭の当日、担任をする1年8組のM（文書には実名が記載されていたが、本命令では代替呼称を使用する。）が大きなけがをしているのに、保護者への連絡が適切でなかった件
- 2 その夜、Mの母親に対して、「私が『1万円札を持たせました』から」と言って、お金で解決しようとした件
- 3 日常においても、Mや同じクラスのN（文書には実名が記載されていたが、本命令では代替呼称を使用する。）に対して冷たく差別的で嫌味^{ママ}の態度を取ってきたこと。
- 4 2017年6月26日（月）の放課後、1年8組のZ2、Z3、N、Z4、M、Z5（文書には実名が記載されていたが、本命令では代替呼称を使用する。）の6人に対して、「気持ち悪い」「気持ち悪い」と繰り返したこと。
- 5 2017年6月29日（木）、「○○○研修旅行の出欠票がまだ出ていない」旨の電話を職場で接客中のMの母親に直接電話連絡をし、その母親に不信感を与えたこと。
- 6 「何もしてあげないからね」とMに対して思いやりに欠ける言葉をかけたこと。
- 7 Mの母親に娘のホームルーム指導教員として不適任であると思わせたこと。
- 8 Nの母親にえこひいきがひどく不公平な教員であると思わせたこと。
- 9 体育祭の当日、1年8組の生徒たちが控えの席からトラックにはみ出しているにもかかわらず、控えの席にいるA3がそれを是正指導しなかったこと。」

B4校長が文書を読み上げ終わると、A3は読み上げられた内容について否定した。それに対し、B4校長は、改めて非違行為について説明したり行為ごとにA3の弁明を聴いたりすることもなく、その日の弁明の機会を終了させ、読み上げた同文書をA3に渡さなかった。

イ 訓告書の交付

29年11月29日、B 4 校長は、A 3 に対し、訓告書の内容を読み上げて交付した。この訓告書には、「貴殿の非違行為と思われる件については、弁明の機会を与え、Y 1 側は耳を傾けて聞きました。（しかしながら、貴殿がA 5 やA 2 を、室内に引き入れ、口を挟ませ、大声をあげさせたのは明らかな嫌がらせ行為でありました。）弁明の内容や態度を吟味した結果、注意書よりも重い訓告書の措置が妥当であると判断しました。その根拠は、Y 1 法人B 2 高校契約職員就業規則第37条によっています。ここに訓告書を手渡して与えます。」と記載されており、非違行為の具体的内容は記載されていなかった。

ウ 具体的事由及び根拠条文

法人は、29年11月29日付訓告書の措置の対象となった具体的事由及び根拠条文について、この訓告書に記載していなかった。しかし、法人は、本件手続において、29年11月29日付訓告書の措置の対象となった具体的事由は以下①ないし⑧のとおりであり、各事由は契約職員就業規則（29年度版）第37条第1項の各号に該当すると主張している。同就業規則第31条及び第37条の規定は別紙1－2のとおりである。

なお、以下①ないし⑧の具体的事由について、A 3 は、上記アの弁明の機会よりも前に、B 4 校長やほかの管理職、他の教員から、事情を聴かれたり、指導や注意を受けたりしたことはなかった。

① 体育祭の件

29年6月17日の体育祭において、A 3 の担任クラスのMがけがをした際、A 3 はMの母親の携帯電話に電話をしたが、留守電であったため、けがをしたことをメッセージに残しただけで、歩行が困難なMに1万円を渡し、何かあったらタクシーで帰るように言って下校させた。A 3 は、この件について、当日、学年主任のZ 1 や管理職に報告、説明、相談をせず、事後報告もしなかった。また、保護者に対して、「私が1万円持たせましたから。」とお金を強調するような言い方をするなど失礼な態度をとり、Mの母親から不満が寄せられた。

このことは、第37条第1項第5号「業務上の義務に違反した場合。」、同第8号「Y1の職員としてふさわしくない行為のあった場合。」及び同第9号「Y1の評判を落とした場合。」に当たる。

② Mへの注意の件

A3は、Mに対して、他のクラスの生徒を注意する場合とは異なり、見せ物のように大きな声で注意し、同人になぜ差別されなければいけないのかと不満を抱かせた。

これは、第31条第2項第58号の「生徒に対して、常に公平な姿勢で臨み、特別扱的な言動をすることを禁止する。」に違反し、第37条第1項第7号「就業規則に違反した場合。」及び同第8号「Y1の職員としてふさわしくない行為のあった場合。」に当たる。

③ Nへの注意の件

A3は、Nに対して、他のクラスの生徒に注意する場合とは異なり、にらんで「うるさい。」と言い、同人に注意の仕方や態度が他の生徒のときと違う、冷たいなどと不満を抱かせた。

該当条項は、上記②と同様である。

④ M、Nへの対応の件

29年6月26日、A3はMやNなど6名が教室で話していたところ、いきなり「何してんの、気持ち悪い。」と言い、Nが「気持ち悪いとはどういうことなのですか。」と尋ねても無視し、はぐらかすような対応をした。

該当条項は、上記②と同様である。

⑤ Mの母親の電話の件

29年6月29日、Mの母親から、職場で接客の仕事で、A3からMの制服や研修旅行の出欠票について電話が掛かってきたとして怒りの電話が学校にあった。

これは、第37条第1項第9号「Y1の評判を落とした場合。」に当たる。

⑥ Mの進学の話の件

Mと進学の話をしている際に、「どうするのですか、このままじ

や無理ですね。」、「まだ転学しないの。」などと冷たく嫌味な言い方をした。

該当条項は、上記②と同様である。

⑦ Mの母親の件

上記①②⑥のとおり、Mに対する差別的な言動によりMの母親に不信感を抱かせた。

該当条項は、上記⑤と同様である。

⑧ Nの母親の件

Nの母親が、来年度以降クラス担任を変更するように配慮を求めてきた。

該当条項は、上記⑤と同様である。

エ 事実関係

法人が29年11月29日付訓告書の措置の具体的事由として挙げた上記ウ①ないし⑧に関して、以下①ないし⑧の事実が認められる。

① 体育祭の件

29年6月17日土曜日、B2高校で体育祭が開催された。午後に行われたムカデ競争の決勝戦の際、出場していた1年8組のMが転倒して両膝と左肘に擦り傷を負い、保健室前の救護所で養護教諭による処置を受けた。クラス担任であるA3が、Mがけがをしたことを聞き、救護所に着いた時には処置は終わっていた。養護教諭の指示で、Mが松葉づえで帰宅することになったため、A3は、Mの緊急連絡先として緊急連絡カードに記載されていた電話番号に連絡をした。まずは、母親の携帯電話に電話をしたがつながらなかったため、留守電にMがけがをした旨のメッセージを残すとともに、次にMの母親の職場にも電話を掛けたが、母親と話すことはできなかった。そこで、A3は、Mに対して、1万円を手渡し、何かあったらタクシーで帰るように伝えて帰宅させた。Mは同じクラスの生徒数人と一緒に駅に向かった。A3は、自身が帰宅後、Mの母親の携帯電話に連絡し、Mのけがの様子や交通費として1万円をMに渡したこと、医療機関を受診する場合には医療費を学校に請求できることなどを

伝えた。なお、A 3 は、Mのけがについて、Z 1 や校長及び副校長に報告しなかった。

6月19日月曜日、Mは、松葉づえを使わずに登校し、A 3 に1万円を返した。

6月21日、Mの母親がMのけがの件でB 2 高校に電話をし、Z 1 が対応した。A 3 は、Mの母親から電話があったことについて知らされず、法人が後記(6)の仮処分申立手続で提出した、Z 1 が当時の状況を記した記録書を見て初めてMの母親が学校に電話を入れてZ 1 と話していたことを知った。

② Mへの注意の件

法人が主張する前記ウ②の事実等を認めるに足りる疎明はない。

③ Nへの注意の件

法人が主張する前記ウ③の事実等を認めるに足りる疎明はない。

④ M、Nへの対応の件

法人が主張する前記ウ④の事実等を認めるに足りる疎明はない。

⑤ Mの母親の電話の件

29年6月29日は期末試験の1日目であったが、Mは夏用の制服（以下「夏服」という。）を着用していなかった。B 2 高校では、1学期の期末試験は夏服で受験するという校則があり、ちょうど翌日の30日が制服付属品販売日であったことから、29日の昼頃、A 3 は、Mの母親に夏服の件を伝えようと、Mの母親の携帯電話に電話した。しかし、つながらなかったため、A 3 は、母親の職場に電話をしたところ、勤務中の母親と話すことができた。A 3 は、母親に、Mが夏服のワイシャツをなくしたとして着用しておらず、このままでは制服不着用で校則違反になってしまうこと、翌30日が制服付属品販売日であるから購入してほしいことを伝えるとともに、夏休みに行われる研修旅行の参加申込書の提出期限が過ぎているが未提出なので提出してほしいことを伝えた。

同日、Mの母親はB 2 高校に電話をして、A 3 が母親の職場に電話を掛けてきたことについて苦情を申し入れた。

⑥ Mの進学の場合

法人が主張する前記ウ⑥の事実等を認めるに足りる疎明はない。

⑦ Mの母親の場合

法人が主張する前記ウ⑦の事実等を認めるに足りる疎明はない。

⑧ Nの母親の場合

法人が主張する前記ウ⑧の事実等を認めるに足りる疎明はない。

(6) 仮処分の申立て

29年12月27日、A 3は「訓告書の措置」を理由にY 1から不利益処分を受けるおそれがあるとして、29年11月29日付訓告書の措置を受けなかったものとして取り扱われる地位にあることの確認を求めて、東京地裁に地位保全等の仮処分の申立てをした。30年2月22日、審尋が行われ、3月23日、東京地裁は、保全の必要性が認められないとして申立てを却下した。

(7) 30年2月26日付訓告書の措置

ア 弁明の機会

30年2月23日、法人はA 3に対し、同日午前11時20分から第3応接室において非違行為について事情を聴いたり弁明を聴いたりする機会を与える旨を記載した「あなたから事情を聴いたり、あなたの弁明を聴いたりする機会を与える件」と題する文書を渡した。この文書に非違行為とされる具体的な事実の記載はなかった。

A 3がA 5、A 2及びA 8と共に、指定された時間に第3応接室に行ったところ、B 4校長は、A 3の行為について記載された書面を読み上げただけで、読み上げた文書をA 3に渡さなかった。

イ 訓告書の交付

2月26日、B 4校長は、A 3に対して、訓告書を交付した。この訓告書には、非違行為とされる具体的事実として以下の六つの事由が記載されていた。

「(1) 2017年10月17日(火)の昼休み、あなたがホーム・ルーム指導教員となっている1年8組のO(この訓告書には実名が記載されていたが、本命令では代替呼称を使用する。)が『携帯電話を盗まれた』

と泣きながら訴えてきたことに対し、まったく取り合うことをしなかったこと。生徒に対する温かな配慮に欠け、職務を適切に果たしていなかったことなど。」（以下「携帯電話盗難の件」という。）

「(2) 2017年10月30日（月）の放課後、あなたは、ホーム・ルーム指導教員となっている1年8組の教室内にいたにも拘わらず、教室の外で行われていたいじめ事件に対して、それをとめようとしなければいか、『別の教室でやれば』と促し、本校の教員としては能力・資質に欠けていたことなど。」（以下「放課後の件」という。）

「(3) 2017年11月14日（火）の1時間目（9:00～9:50）の体育の授業の終了後に、1年8組のF（この訓告書には実名が記載されていたが、本命令では代替呼称を使用する。）の衣類が盗まれていたことについて、学年主任に報告だけすれば済むと思っている態度で、ホーム・ルーム指導教員としての責任感とか生徒のことを心配するという意識に欠けていて、本校の教育方針である愛の教育を元にした親身な指導をしなかったことなど。」（以下「衣類盗難の件」という。）

「(4) 2017年11月30日（木）の期末試験の1時間目（9:00～9:50）の生物基礎の試験監督であったあなたは、解答用紙に名前の書かれていないものがあつたのに、放置したこと。試験監督という職務にあれば、先ず第一に記名を確認すべきなのに、それを怠っていたこと。さらに、『名前を書かないのも試験の内』旨の発言をし、うそぶいて、反省心に欠けていたことなど。」（以下「期末試験の件」という。）

「(5) 2017年4月から2018年1月にかけて、あなたがホーム・ルーム指導教員をしている1年8組は授業中に立ち歩いたり、おしゃべりをしている生徒が多かったこと。ホーム・ルーム指導教員のあなたの授業がだらしない授業のひとつと言われてきたこと。1年8組の心ある生徒は、あなたでない、他の先生方に救いを求めていたこと。ホーム・ルーム指導教員としての自覚が欠如していたことなど。」（以下「クラス担任としての態度の件」という。）

「(6) あなたは他のホーム・ルーム指導教員との協力体制をとろうとしな

い態度であること。自分のクラスについても、生徒を掌握しようとする意識が低いこと。ホーム・ルーム指導教員室の1年生の教員卓の卓上の電話が鳴っても自ら受話器を取ろうとしないこと。居丈高で周囲の職員に冷淡であること。国語科の教員として後輩の教員にアドバイスをしないこと。本校教員としての意欲と能力と社会性に欠けていること。生徒に近寄りたがたい冷たい態度をとり嫌がられていることなど。」（以下「他のクラス担任との関係の件」という。）

A 3 は、上記訓告書に記載の内容について、弁明の機会よりも前に、B 4 校長やほかの管理職、他の教員から、事実を確認されたり、指導や注意を受けたりしたことはなかった。

ウ 根拠条文

法人は、30年2月26日付訓告書の措置の契約職員就業規則の根拠条文について、この訓告書には記載していなかったが、本件手続において、措置の対象となった各事由は以下①ないし⑥のとおり契約職員就業規則（29年度版）第37条第1項の各号に該当すると主張している。同就業規則第1条及び第37条の規定は別紙1-2のとおりである。

① 携帯電話盗難の件

第37条第1項第5号「業務上の義務に違反した場合。」及び同第8号「Y1の職員としてふさわしくない行為のあった場合。」に当たる。

② 放課後の件

上記①と同様である。

③ 衣類盗難の件

第1条第2項「次に示す『校訓』を尊重しなければならない。信仰・希望・敬愛・忍耐（信・望・愛・忍）」及び同第4項「この第1条の第1項・第2項・第3項を職員の遵守事項とするので、これに違反した（違反する恐れ）行為・態度を行った職員は、注意書の措置・訓告書の措置・懲戒処分等の措置の対象とする。」に違反し、第37条第1項第5号「業務上の義務に違反した場合。」、同第7号「就業規則に違反した場合。」及び第8号「Y1の職員としてふさ

わしくない行為のあった場合。」に当たる。

④ 期末試験の件

第37条第1項第5号「業務上の義務に違反した場合。」及び同第6号「業務を怠った場合。」に該当する。

⑤ クラス担任としての態度の件

上記④と同様である。

⑥ 他のクラス担任との関係の件

第37条第1項第1号「Y1の教育目的・教育理念に違背する行為があった場合。」、同第2号「B2高等学校の教育方針に従っていない場合。」及び同第8号「Y1の職員としてふさわしくない行為のあった場合。」に当たる。

エ 事実関係

法人が、30年2月26日付訓告書の措置の具体的事由として挙げた前記イ(1)ないし(6)に関して、以下①ないし⑥の事実が認められる。

① 携帯電話盗難の件

29年10月17日、5時間目が始まる前に、Oが、携帯電話が盗まれたとA3に訴えた。A3は、クラスの他の生徒のかばんの中を確認したが、Oの携帯電話は出てこなかった。5時間目の授業開始の合図が鳴ったため、A3はOに被害届の用紙を渡し、なるべく詳しく書くように指示した。A3は、Oの携帯電話が盗まれたことをZ1に報告した。

② 放課後の件

10月30日の放課後、1年8組の教室の前で1年7組の生徒たちが口論をしていた。A3は、生徒らに対し、話合いをするのであれば教室の中に入ってはどうか、担任代理の先生の立会いの下で話合いをしたらどうかと言い、生徒らを担任代理の教員のいるHR指導教員室に連れて行こうとしたが、生徒らは自分たちで話し合えるからと言って同行しなかった。

③ 衣類盗難の件

11月14日、Fが、体育の授業終了後に、ワイシャツが盗まれたとA3に訴えた。A3は、他の生徒が間違えてFのワイシャツを着てい

ないか確認し、教室内も探したが、見付からなかった。A 3は、Fに被害届を書かせ、被害届をZ 1に提出した。

④ 期末試験の件

11月30日、二学期の期末試験において、1時間目の生物基礎のテストの試験監督をしていたA 3は、無記名の解答用紙を無記名であることに気付かずに回収した。この無記名の解答用紙に生徒の出席番号は記載されていた。

A 3は、30年2月23日にB 4校長から呼出しを受けた際に、無記名であることに気付かずに解答用紙を回収したことについて謝罪した。

⑤ クラス担任としての態度の件

前記イの訓告書(5)の事実等を認めるに足りる疎明はない。

⑥ 他のクラス担任との関係の件

前記イの訓告書(6)の事実等を認めるに足りる疎明はない。

6 A 3の雇止め

(1) 雇止め

30年2月27日、法人はA 3に対し、「契約満了のお知らせ」と題する文書（以下「本件契約終了通知」という。）を渡し、3月31日をもって雇用契約期間の満了により雇用契約が終了する旨を伝えた。本件契約終了通知に、契約を更新しない理由は記載されていなかった。

3月3日、A 3は法人に契約更新の申込みをしたが、法人はこれを拒絶し、同月31日、A 3は雇止めとなった（以下「本件雇止め」という。）。

(2) 雇用関係存在確認等請求訴訟の提起

10月、A 3は、法人との間に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て東京地裁に提訴した（平成30年（ワ）第33577号）。

(3) 本件雇用契約における雇止め事由

本件雇用契約第1条には、契約を更新しない場合として以下のとおり合計33項目が記載されていた。

「(1)ないし(8) 略

- (9) 生徒に対して指導力がない。
- (10) 関係のないことについて、介入しようとする。
- (11) 授業を静粛に実施することができない。
- (12) 授業に対して投げやりな態度を取る。
- (13) 周囲と意思疎通に欠ける態度を取る。
- (14) 生徒・保護者からの批判が多い。
- (15)及び(16) 略
- (17) 業務に対して、率先してやろうとする気構えがない。
- (18) 業務に対して、消極的で意欲に乏しい態度を取る。
- (19) 動作が緩慢で、周囲に迷惑をかける。
- (20) 業務についてのミスを犯す。
- (21)及び(22) 略
- (23) ホーム・ルーム指導教員にも関わらず、指導力に欠け、周囲に迷惑をかける。
- (24)ないし(25) 略
- (26) 過去において懲戒処分・訓告書・注意書の措置を受けた者。
- (27) 職員でありながら、Y 1・学校の評判を落とすような行為をする。
- (28)ないし(32) 略
- (33) Y 1 法人 B 2 高校 契約職員就業規則に違反した場合。」

(4) 本件雇止めの理由

法人は、A 3を雇止めにした理由について、本件契約終了通知に記載していないが、本件手続において、A 3が①29年11月29日付訓告書の措置及び30年2月26日付訓告書の措置の対象となった行為を行ったこと、②両「訓告書の措置」を受けたこと並びに③27年10月22日から28年2月23日までの間の計15日間、午前8時30分から8時50分まで、管理職の指示に反してホーム・ルーム指導教員室で職務に専念せずB 5門近くで勝手に生徒に挨拶するなどの行為をしたことを理由に28年9月2日付訓告書の措置を受けたことが、本件雇用契約に規定している「更新しない場

合」に当たるため、A3を雇止めにしたと主張している。また、法人は、本件手続において、上記①ないし③は以下アないしエのとおり本件雇用契約第1条の各号に該当するとしている。

ア 29年11月29日付訓告書の措置の対象となった行為を行ったこと

① 体育祭の件

「(13) 周囲と意思疎通に欠ける態度を取る。」、「(14) 生徒・保護者からの批判が多い。」、「(17) 業務に対して、率先してやろうとする気構えがない。」、「(18) 業務に対して、消極的で意欲に乏しい態度を取る。」、「(20) 業務についてのミスを犯す。」、「(23) ホーム・ルーム指導教員にも関わらず、指導力に欠け、周囲に迷惑をかける。」及び「(27) 職員でありながら、Y1・学校の評判を落とすような行為をする。」に当たる。

② Mへの注意の件

「(33) Y1法人B2高校契約職員就業規則に違反した場合。」に当たる。

③ Nへの注意の件

上記②と同様である。

④ M、Nへの対応の件

上記②と同様である。

⑤ Mの母親の電話の件

「(27) 職員でありながら、Y1・学校の評判を落とすような行為をする。」に当たる。

⑥ Mの進学の件

上記②と同様である。

⑦ Mの母親の件

上記⑤と同様である。

⑧ Nの母親の件

上記②と同様である。

イ 30年2月26日付訓告書の措置の対象となった行為を行ったこと

① 携帯電話盗難の件

「(17) 業務に対して、率先してやろうとする気構えがない。」、
「(18) 業務に対して、消極的で意欲に乏しい態度を取る。」及び
「(33) Y 1 法人 B 2 高校契約職員就業規則に違反した場合。」に当
たる。

② 放課後の件

「(9) 生徒に対して指導力がない。」及び「(20) 業務について
のミスを犯す。」に当たる。

③ 衣類盗難の件

上記②と同様である。

④ 期末試験の件

「(20) 業務についてのミスを犯す。」に当たる。

⑤ クラス担任としての態度の件

「(9) 生徒に対して指導力がない。」、「(11) 授業を静粛に実
施することができない。」及び「(23) ホーム・ルーム指導教員にも
関わらず、指導力に欠け、周囲に迷惑をかける。」に当たる。

⑥ 他のクラス担任との関係の件

「(9) 生徒に対して指導力がない。」、「(13) 周囲と意思疎通
に欠ける態度を取る。」、「(17) 業務に対して、率先してやろうと
する気構えがない。」及び「(18) 業務に対して、消極的で意欲に乏
しい態度を取る。」に当たる。

ウ 両訓告書の措置を受けたこと

「(26) 過去において懲戒処分・訓告書・注意書の措置を受けた者。」
に当たる。

エ 28年9月2日に訓告書の措置を受けたこと

上記ウと同様である。

(5) A 3 の再就職

A 3 は、雇止めの後、30年7月1日から令和2年3月31日までの間、公
立小学校の一般職非常勤講師として採用され、特別支援教室専門員の業
務に就いた。2年4月1日からは、公立小学校の会計年度任用職員とし
て採用され、同じく特別支援教室専門員として勤務している。本件結審

日（3年7月16日）時点において、A3の任用期間は4年3月31日までとされていた。

特別支援教室専門員は、児童の時間割の調整や巡回指導教員等との連絡、教室や教具の調整など特別支援教室の円滑な運営に必要な業務を行っている。

A3の賃金は、月額19万4,400円である。一時金は、30年度及び31年度は支給されず、令和2年6月に12万6,360円、12月に23万3,280円が支給された。

7 本件不当労働行為救済申立て

平成30年12月18日、組合らは、法人がA3に「訓告書の措置」をしたこと及び同人を雇止めにしたことは不当労働行為に当たるとして、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

8 A4の継続雇用の拒否

(1) A4の経歴等

A4は、前記2のとおり、昭和57年に法人に採用された後一度退職し、平成3年、B2高校の専任教諭（正職員の教員）として採用され、保健体育科を担当してきた。

A4は、5年に組合が結成されると同時に組合に加入し、以後、組合の執行委員を務めている。

9年、法人は、A4をクラス担任から外し、同人は保健体育の授業のみ行うことになった。17年、法人はA4を3年生の体育実技の授業から外し、27年には体育実技の全ての授業から外し、それ以降、A4は保健の授業のみを行っていた。

(2) B2高校における継続雇用制度

正職員就業規則（30年度版）では、正職員は60歳の誕生日をもって定年退職となること、定年退職後も継続雇用（再雇用）される場合があることが定められている。正職員の教員（専任教諭）が定年退職後に継続雇用された場合、同教員は契約職員となる。契約職員の教員の契約期間は、契約職員就業規則（29年度版）で「1年間の契約更新を原則とする。」と定められており、継続雇用後に契約更新された場合も65歳の誕生日で

退職となる。継続雇用された教員が常勤（常勤教諭）になるか非常勤（非常勤講師）になるかは理事長が決定する。継続雇用により常勤講師になった教員の毎月の給与は、原則として勤務時間数に東京都の最低賃金単価を乗じた額とされ、定期昇給はなく、通勤手当、賞与、退職金等は支給されない。

正職員就業規則（30年度版）第44条では、「継続雇用を行わない者の選定基準」が示されており、「継続雇用希望の申出書を提出したが、継続雇用を行わない者の選定基準を示す。次の該当者は選定から外す。」として「(3)業務に適格性を欠き、労働意欲の無い者」、「(8)在職中に訓告書の措置を受けた者」など17項目が定められている。

また、同就業規則第45条では、経過措置が規定され、「継続雇用を行わない者の選定基準を摘要する場合の経過措置を次に示す。(1)平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して(2)平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して(3)平成34年3月31日までは63歳の人に対して(4)平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して」と定められている。

(3) 継続雇用の申出と法人の拒否回答

A 4 は、31年2月19日が60歳の誕生日であったことから、30年11月9日、法人に対し、継続雇用希望申出書を提出した。

11月12日、法人はA 4 に対し、同人は正職員就業規則第44条に規定されている継続雇用を行わない者の選定基準に該当するとして、継続雇用希望申出書に対して拒否する旨を記載した文書を交付した。

11月13日、団体交渉において、組合は、高年齢者雇用安定法により、正職員就業規則（30年度版）第44条をA 4 に適用して継続雇用を拒否することはできないこと、同就業規則第45条でも31年3月31日までは62歳以上の人に対してのみ第44条を適用して継続雇用を拒否できると定められていることを説明し、法人にA 4 の継続雇用を求めた。これに対しB 4 校長は、11月中に回答すると述べた。

11月30日、法人はA 4 に対し、同人は正職員就業規則（30年度版）第12条に規定されている解雇事由に該当するとして、継続雇用希望申出書に対して拒否回答する旨を記載した文書を交付した。ここに、具体的な解雇事

由は記載されていなかった。

31年2月19日、A4は定年により退職した。

3月31日、組合は、団体交渉において、A4の解雇事由を明らかにするように要求したが、法人は回答しなかった。

なお、法人は、A4の継続雇用希望の申出を拒否するまでは、定年退職する予定の専任教諭が継続雇用の希望を申し出たときに、それを拒否したことはなかった。

(4) 解雇事由及び根拠条文

法人は、上記(3)のとおり、当時、A4の解雇事由及び根拠条文を明らかにしてはいなかったが、本件手続において、A4の解雇事由は下記アないしオであり、各解雇事由は以下のとおり正職員就業規則第12条の各号に該当するとしている。正職員就業規則（29年度版、30年度版）第12条の規定は別紙1-3及び1-4のとおりである。

ア Uのけがの件

25年6月5日、体育実技の授業において、A4はUに対して準備運動としてスクワット運動をすることを指示し、同生徒がスクワットをしたところ右膝に痛みを覚えて養護室で様子を見る事態となった。A4の指導は不適切なものであり、6月18日、法人は同人に訓告書を交付した。

したがって、A4は、正職員就業規則（29年度版）第12条第3号「業務に適格性を欠き、労働意欲が無いと管理職や上司等が評価した者は解雇となる。」及び第6号「在職中の勤務成績が良好でない者は解雇となる。」に該当する。

イ 試験問題の誤配布の件

23年10月4日、中間試験において、A4は1年3組の1時間目の「国語総合」の試験の際に2時間目に行う予定の「英語基礎」の試験問題を配布した。A4は、事態発生後直ちに責任者である教務部長に事実関係を報告することなく、誤って配布した「英語基礎」の試験問題を回収し、「国語総合」の試験問題を配布して試験を続行した。A4の対応により公正な試験が実施できなかったものであり、25年6月19日、法人は同人に訓告書を交付した。

したがって、A 4 は、上記アと同様に、正職員就業規則（29年度版）第12条第3号及び第6号の解雇事由に該当する。

ウ 再試験問題の誤配布の件

27年7月3日、期末試験の再試験において、A 4 は2年生の生徒に1年生の試験問題と解答用紙を渡し、そのまま試験が実施されたため、生徒は2年生の試験を再度受けることになった。7月9日、法人は同人を戒告の懲戒処分とした。

したがって、A 4 は、上記アと同様に、正職員就業規則（29年度版）第12条第3号及び第6号の解雇事由に該当する。

エ 朝の挨拶活動の件

A 4 は、26年3月4日から30年12月20日までの間の262日間、教員の始業時刻である午前8時30分頃から8時50分頃にかけて、B 5門 付近で立ったり徘徊したりするなどした。A 4 の行為は、職務専念義務違反行為、就業規則に規定する禁止行為に該当する行為であり、26年11月27日に50通、27年6月3日に50通、12月24日に23通、28年9月2日に38通、9月4日に30通、29年12月26日に23通、同月27日に8通、31年2月5日に40通の訓告書を交付した。

したがって、A 4 は、正職員就業規則（30年度版）第12条第21号「その他、理事長・管理職・上司等の指示に従わず、そのためにトラブルを起こした者は解雇となる場合がある。また、理事長・管理職・上司等の指示を受けないで、勝手に行動を起こしたものは解雇となる場合がある。」に該当する。

オ 来訪者対応の件

28年12月8日、A 4 はB 2 高校を訪れた男性を職員室に入れた。A 4 の行為は、校長等の承認を得ないで職員以外の者をB 2 高校の施設に入れたものであり就業規則に規定する禁止行為に該当する行為である。12月9日、法人は同人に訓告書を交付した。

したがって、A 4 は、上記エと同様に、正職員就業規則（30年度版）第12条第21号に該当する。

(5) 事実関係

法人が主張するA4の解雇事由に関して、以下の事実が認められる。

ア Uのけがの件

A4は、体育実技の授業に、ストレッチ、有酸素運動、筋力トレーニング（スクワット等）の順で準備運動を行う「筋力サーキット」を取り入れていた。25年6月5日、A4は、体育実技の授業で通常どおり「筋力サーキット」を実施し、生徒はストレッチ、有酸素運動、スクワット等の筋力トレーニングを行った。その際、筋力サーキットを行っていたUが、A4に痛みを訴えたり保健室に行ったりすることはなかった。

6月12日、Uの親からUが体育実技の授業でけがをしたと法人に連絡があり、法人はA4に対し、学校に提出する事故報告書と学校安全委員会に提出する報告書を作成するように指示した。Uの親が提出した医師作成の書類には、災害発生年月日は25年6月5日、傷病名は右ジャンパー膝、診療実日数は1日、転帰の欄には治癒と記載されていた。A4はこの書類に従って事故報告書等を作成した。

6月18日、法人はA4に対し、「生徒の保護者から体育の教員 A4の準備体操にスクワットを取り入れているが、これが膝に障害を与えることになったので今後はやめてほしいとの申入れがあった。生徒に悪影響を与える行為を禁止する。」などと記載した訓告書を交付した。法人は、訓告書を交付する前に、A4に、筋力サーキットの実施方法や授業におけるUの様子等について事実確認をしたり指導や注意をしたりすることはしなかった。

A4は、その後の体育実技の授業において、Uにスクワットをやめるように指導した。Uは、スクワットを行わなかったが、それ以外の準備体操や中距離走などは特に問題なく行っていた。

イ 試験問題の誤配布の件

23年10月4日、A4は1時間目の国語総合の中間試験の試験監督をした。その際、A4は2時間目に行う予定の英語基礎の試験問題及び解答用紙を誤って生徒に配布した。試験開始から約2分後に、A4は自身が試験問題等を誤配布したことに気付き、すぐに回収して国語総合の試験問題及び解答用紙を配布し直した。A4は、試験時間を2分延長し、誤

配布した英語の試験問題等は、教科担当の教員に連絡して全て新しいものに取り替えてもらった。試験終了後、A 4 は B 6 副校長に試験問題を誤配布したことを報告し、B 6 副校長は以後気を付けるようにと述べた。

25年6月19日、法人は、A 4 に対し、「平成23年10月4日（火）に、

A 4 は試験問題を誤って配布した。本校では、これまでこのような失態はなかった。職員としてふさわしくない行為であった。」などと記載した訓告書を交付した。

ウ 再試験問題の誤配布の件

27年7月3日、1学期の期末試験の再試験において、監督者であったA 4 は、保健体育の再試験を受ける2年生のGに対して、1年生用の試験問題及び解答用紙を配布し、そのまま同試験を受けさせた。再試験の問題用紙及び解答用紙は、教科担任の教員が問題用紙に生徒の名前を記入して準備し、それを教科主任の教員がチェックし、次に学年主任の教員がチェックした上で再試験の監督者に渡される。Gの試験問題等は、保健体育の担任が不在だったため、体育主任から指示されてA 4 が準備し、体育主任と学年主任のチェックを経て、再試験の監督を行うA 4 が生徒に配布した。

7月7日、Gは2年生用の保健体育の試験を受け直した。

7月9日、法人は、再試験問題の誤配布について、A 4 を戒告の懲戒処分としたが、体育主任と学年主任は処分を受けなかった。法人は、A 4 を懲戒処分とする前に、A 4 に事実確認をしたり指導や注意をしたりしなかった。

エ 朝の挨拶活動の件

A 4 は、26年3月から30年12月にかけて、他の組合員と共に、午前8時30分から8時50分までの間、B 2 高校のB 5 門付近に立ち、登校する生徒に対し挨拶の声掛けをする朝の挨拶活動をしていた。B 4 校長が登校してきた際に、朝の挨拶活動をしているA 4 に対して、職員室に戻るよう注意したことがあり、これに対してA 4 は、他の学校では校長先生と一緒に立って挨拶をしていますから一緒に挨拶をしましょうなどと答えていた。また、組合は、法人に朝の挨拶運動の意義

を理解してもらうため、団体交渉の場で説明を行い、朝の挨拶活動について許可を求めたが、B 4 校長がこれに応じることはなかった。

法人は、A 4 に対し、朝の挨拶活動をしたことを理由に、活動を行った 1 日につき 1 通の訓告書を、26年11月27日に50通、27年6月3日に50通、12月24日に23通、28年9月2日に38通、9月4日に30通、29年12月26日に23通、12月27日に8通、31年2月5日に40通交付した。

オ 来訪者対応の件

28年12月8日、以前にB 2 高校のバドミントン部で指導をしていた別の高校に勤務する教員KがB 2 高校を訪れた。Kは、B 2 高校の正面玄関で事務員の指示に従い面会ノートに必要事項を記入し、事務員が、来客があるので玄関に来るようにA 4 に連絡した。A 4 は正面玄関に行き、Kと職員室に向かい、職員室内で話をした。そうしたところ、B 6 副校長と事務長が職員室に入ってきて、あなたは誰ですか、なぜここにいるのですかなどと述べ、Kは帰ることになった。B 2 高校では以前から、卒業生や業者などがB 2 高校を訪れた際には職員室で話をすることもあり、A 4 も職員室で来訪者と話をしていたが、それについて法人から注意を受けたことはなかった。

12月9日、法人は、A 4 に対し、「2016年12月8日（木）A 4 は、不審者のような男性をB 2 高等学校の職員室内に連れ込みました。これについては、就業規則に違反しています。ここに訓告書を与えます。」と記載した訓告書を交付した。Kが来訪した日以降、職員室のドアには、「校長の許可のない者の立ち入りを禁止する。（許可の無い者は不審者とみなす。）」と書かれた張り紙が掲示された。

(6) A 4 の再就職

A 4 は、31年2月19日にB 2 高校を退職した後、2月28日から令和3年3月31日までの間、公立特別支援学校に、産休代替教員として採用され、クラス担任として授業を行った。A 4 の賃金は、月額39万5,845円であり、一時金は、令和元年6月に50万1,036円、同年12月に90万300円、2年6月に101万7,154円、同年12月に97万3,406円支給された。

その後、A 4 は、3年4月5日から4年3月31日までの任用期間で、

公立特別支援学校に実習助手として採用され、実習の補助業務等を行っている。担任クラスは持っておらず、授業もメインでは行っていない。賃金は、月額28万8,378円であり、一時金の支給の有無は、本件手続において明らかになっていない。

9 別件不当労働行為救済申立て（平成31年申立て）

31年3月14日、組合らは、法人が団体交渉を拒否したこと、団体交渉に誠実に応じなかったこと、組合員をクラス担任や部活動顧問から外したこと、組合員を学校行事の会場における業務に就けなかったこと、組合員に対して多数の「訓告書の措置」や懲戒処分を発したこと等は不当労働行為に当たるとして、新たに当委員会に不当労働行為救済申立て（31不21号）を行った。

10 組合員の担当教科の授業時間数の削減

(1) B2高校の教員の業務

B2高校の教員には、担当教科の授業や新入生勧誘のための中学校訪問等の業務があり、クラス担任になると、そのほかに生徒指導や保護者との面談等の業務もある。正職員就業規則（30年度版）では、各教員の業務内容は理事長が決定すると定められている。

30年度にB2高校の教員として勤務していた組合員は、A5、A4、A6、A2、A7及びA8の6名であったが、31年度にはA4が定年退職となったため組合員は5名となった。組合員5名は、30年度及び31年度ともにクラス担任に選任されておらず、A2及びA5は国語科、A6は社会科、A7は理科、A8は芸術科の授業を担当していた。

(2) 支援室業務

B2高校では、不登校などにより教室で授業を受けることが困難な生徒のための特別教室を設置しており、同教室は支援室と呼ばれている。23年に新校舎が建てられて以降は、支援室1と支援室2の2室が設置されている。設置当初、支援室に担当の教員はおらず、常時鍵が掛けられており、クラス担任が必要とするときにのみ使用していた。

30年、支援室1及び支援室2に、1単位（1コマ）ごとに1名の担当教員が割り振られることになった。支援室1は、様々な事情から自身のクラスで授業を受けることができない生徒に別の教室で勉強する場を与えるこ

とを目的としたもので、常に開かれている。支援室1の担当教員は、支援室1に来た生徒の自習を支援し、その生徒の行動を記録してクラス担任へ報告しているが、自身の担当教科の指導は行わない。また、担当教員は、担当時間に利用する生徒がいない場合でも、支援室1に待機していなければならない。他方、支援室2は、問題行動を起こした生徒等を落ち着かせるなど様子を見るために必要な時にのみ使用されるもので、通常は閉められている。支援室2の担当教員は、生徒が支援室2を使用する時以外は、特段業務はなく、支援室2を担当する時間は自身の職員室で待機することとされている。支援室2は支援室1ほど使用されておらず、31年度に支援室2を担当していたA6、A5、A2及びA8は、支援室2を担当している時間に同室に呼び出されて業務を行ったことはなかった。

(3) 30年度及び31年度の担当の割当て

30年4月、法人は、30年度の教科授業及び支援室担当の割当てを発表した。当時、教科を担当していた教員（管理職であるB4校長及びB6副校長を除く。）は36名（そのうち組合員は6名）であった。初めて担当教員を割り当てることとなった支援室1及び支援室2については、1週間当たり支援室1は30単位、支援室2は15単位が設定された。

31年4月、法人は、31年度の教科授業及び支援室担当の割当てを発表した。教科を担当する教員は、30年度から退職及び採用により人の変動はあったものの計36名（そのうち組合員は5名）であった。支援室については、31年度は、1週間当たり支援室1は34単位、支援室2は34単位が設定され、教員に割り当てられた。

30年度及び31年度の両年度とも教科授業を担当していた教員は31名おり、この31名の30年度と31年度の担当教科の授業（単位認定されない土曜講座は除く。）の時間数、支援室の時間数及びその増減数（全て1週間当たり。）は別紙2のとおりである。

11 本件不当労働行為救済追加申立て

令和元年7月22日、組合らは、法人がA4の継続雇用を拒否したこと並びにA5、A6、A2、A7及びA8の平成31年度の担当教科の授業時間数を30年度と比べて削減したことが不当労働行為に当たるとして、本件追加申立

てを行った。

12 別件不当労働行為救済申立て（令和2年申立て）

令和2年9月4日、組合らは、法人がA6及びA7の継続雇用を拒否したことは不当労働行為に当たるとして、新たに当委員会に不当労働行為救済申立て（2不85号）を行った。11月24日には、A2の継続雇用を拒否したこと等は不当労働行為に当たるとして、追加申立てを行った。

13 雇用関係存在確認等請求訴訟における東京地裁判決

3年3月19日、東京地裁は、前記6(2)のとおりA3が提起した雇用関係存在確認等請求訴訟において、①A3に対する本件雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない、②本件雇止めは、A3が組合の組合員であるが故の不利益な取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たる、③A3は、30年11月16日、労働契約法第18条第1項に基づき期間の定めのない労働契約への転換申込みをしており、これによりA3と法人には有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の条件により期間の定めのない労働契約が締結されたものとみなされることになるなどと判断し、A3が法人に対して雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認するなどの一部認容判決を出した。法人は控訴し、本件結審日時点において東京高裁に係属中である。

第3 判断

1 法人が、A3に対して平成30年2月26日付訓告書の措置を行ったことが、組合員であるが故の不利益取扱い及び支配介入に当たるか。

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

(ア) 法人は、組合結成以来、組合を嫌悪し、不誠実団体交渉、組合員に対する賃金等の不利益取扱い、授業や担任、行事からの組合員の排除など、数々の不当労働行為を四半世紀にわたって間断なく継続してきた。不当労働行為について労働委員会や裁判所が何度断罪しても、それをかいくぐるように形を変えて組合と組合員に対する攻撃を緩めず、かえって攻撃を強めてきた。その究極の形がA3に対する29年11月29日付訓告書の措置、30年2月26日付訓告書の措置及び

雇止めである。組合結成以来、法人はB 2 高校からの組合員排除を企図し、それを実現する手段として、待遇改善の訴えを象徴する存在であるA 3 について、同人による無期転換申込権の行使を封殺して職場から排除することとし、29年11月29日付訓告書の措置、30年2月26日付訓告書の措置及び雇止めに至らしめたことは明白である。

法人は、これまで、組合を攻撃する手段として、就業規則を変更して懲戒処分の種類や理由を増やし、18年には懲戒処分に準ずる「訓告書の措置」等を新設するなどして、組合員に対する「訓告書の措置」を濫発してきた。「訓告書の措置」は、組合員に対する見せしめや排除の手段となってきたものであり、30年2月26日付訓告書の措置もその一環である。

- (イ) A 3 は、法人の不当労働行為によって23年にクラス担任から外されたが、労働委員会の手続と裁判を経て28年4月からクラス担任に復帰した。29年4月からA 3 は1年8組のクラス担任となったが、学年主任Z 1 は、A 3 に知らせることなく1年8組のMやNの指導を行うなどしてA 3 のクラス運営に介入し、MやNに指示して、クラス担任を変えてほしいという趣旨の紙を書かせたり、同生徒の母親にも同様の手紙を書かせたりし、自身もA 3 を非難する内容の記録書を作成して、A 3 にクラス担任の適格性がないことの裏付けを法人が集めるための行動を継続して行っていた。B 4 校長は、Z 1 の記録書に公証人の確定日付を取ることを指示し、それを基にA 3 に30年2月26日付訓告書の措置を出したのであるから、Z 1 の行動は、B 4 校長の不当労働行為意思に基づくものであったというべきであり、法人はA 3 を再びクラス担任から排除するために組織的に証拠を作り、30年2月26日付訓告書の措置を出したのである。
- (ウ) 法人が30年2月26日付訓告書の措置の対象とした事由のうち、①携帯電話盗難の件、②放課後の件、③衣類盗難の件、⑤クラス担任としての態度の件、⑥他のクラス担任との関係の件は、法人が主張する事実経過は認められず、A 3 に「訓告書の措置」とされる理由はない。また、④期末試験の件は、A 3 は無記名の解答用紙1通を無

記名であることに気付かず回収したが、当該解答用紙には出席番号が記入されており生徒の特定に支障はなかったのであるし、かかる単発の軽微な過誤は非違行為として「訓告書の措置」の対象とされるものではない。

また、法人は、上記①ないし⑥について、その発生日時においてあるいはその近接した時期において、A 3に事実確認をしたことはなかった。

したがって、30年2月26日付訓告書の措置は、客観的に合理的な理由がなく、違法・無効である。

- (エ) 法人は、2月23日、A 3に弁明の機会を与えているが、その場では、B 4校長が書面に記載されたことを全て読み上げただけで、行為ごとにA 3から弁明を聴くことはなく、その場でも事後的にもA 3に対し、読み上げの基になった書面を渡さなかった。そのため、A 3はどのような行為について弁明を求められたのか認識できず、弁明の機会は全く形だけであり、法人は訓告書に記載された事由があったと一方的に決め付けているだけである。
- (オ) 以上のとおり、30年2月26日付訓告書の措置は、組合の中心的構成員であるA 3を嫌悪し、同人が無期転換申込権を行使する前に、同人をB 2高校から排除するためになされた一連の行為であり、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる。

イ 被申立人法人の主張

- (ア) A 3には、①携帯電話盗難の件、②放課後の件、③衣類盗難の件、④期末試験の件、⑤クラス担任としての態度の件、⑥他のクラス担任との関係の件について、業務上の義務違反や法人の教員としてふさわしくない行為などがあり、各事由は「訓告書の措置」を行うことができる場合に当たる。

④期末試験の件については、A 3はわずかな注意を払いさえすれば氏名の書いていない問題用紙及び解答用紙が存在した事実を知ることができ、無記名のまま回収することは回避することができたのであるから、この過誤は軽過失ではなく重過失により犯したもので

あって、これに対する非難の程度は重い。したがって、過去に同様の過誤がなかったとしても「訓告書の措置」を執ることには相当性があると認められ、法人ないし理事長が裁量権を逸脱して行ったものと評価することはできない。

以上の次第であって、30年2月26日付訓告書の措置には理由があり、法人の人事権の行使として正当である。

- (イ) 法人は、組合員でない他の教職員について、30年2月26日付訓告書の措置の理由と同様の事由があった場合に「訓告書の措置」を執らなかったという事案は存在しない。
- (ウ) A3は、組合が結成された5年4月以降、本件手続で審問が実施された令和3年3月までの約20年もの長い期間中、組合の組合員数が決して多数であるとはいえない状況にあって、執行委員長や副執行委員長、書記長などの重要な役職に就いたことは一度もなく、組合の中心的な立場にあったものとは到底評価することはできない。
- (エ) よって、30年2月26日付訓告書の措置は、A3が組合の組合員であることを決定的な理由として行ったものであると認定することはできないのであり、不利益取扱いにも支配介入にも該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア 30年2月26日付訓告書の措置の各事由について

法人は、30年2月26日付訓告書の措置の対象事由として六つの事由を挙げている（第2.5(7)イ）ことから、各事由について検討する。

- (ア) まず、①携帯電話盗難の件は、A3は、Oから携帯電話が盗まれたとの相談を受けて、教室内の生徒のかばんの中を捜したり、Oに被害届を書くよう指示したり、学年主任に報告したりしており（第2.5(7)エ①）、訓告書に記載されているような、生徒の訴えに対し全く取り合うことをしなかったという事実（同イ）は認められない。

また、②放課後の件も、生徒の口論を見掛けたA3は、生徒らに対し、教室の中に入ることや担任代理の先生の立会いの下で話し合いをすることを提案するとともに、HR指導教員室に連れて行こうとしており（第2.5(7)エ②）、訓告書に記載されているような、い

じめ事件に対してそれを止めようとしなければ別々の教室でやればと促したという事実（同イ）は認められない。

さらに、③衣類盗難の件も、A 3は、Fからワイシャツ盗難の相談を受けて、教室内を捜し、Fに被害届を書かせて学年主任に提出しており（第2. 5(7)エ③）、訓告書に記載されているような、学年主任に報告だけすれば済むと思っている態度で親身な指導をしなかったという事実（同イ）は認められない。

以上のとおり、上記①ないし③の件について、A 3は教員として取り得る相応の対応をしていたといえ、これらの行為が、法人が主張するように契約職員就業規則（29年度版）第37条第1項第5号「業務上の義務に違反した場合。」、同条第7号「就業規則に違反した場合。」、あるいは同条第8号「Y 1の職員としてふさわしくない行為のあった場合。」に当たるとは認められない。

(イ) 次に、④期末試験の件は、A 3は、無記名であることに気付かずに解答用紙を回収しており（第2. 5(7)エ④）、試験監督を行う教員として職務上の過誤を犯したといえる。したがって、このA 3の行為は、形式的には法人が主張するように契約職員就業規則（29年度版）第37条第1項第5号「業務上の義務に違反した場合」及び同条第6号「業務を怠った場合」に該当する可能性がある。

しかし、「訓告書の措置」を受けた者は昇給や継続雇用の対象から除外される（第2. 4(3)）のであるから、昇給や継続雇用の対象から除外されるのもやむを得ない重大な違反行為でない限り、「訓告書の措置」とすることは相当とはいえない。A 3は、無記名の解答用紙を回収しているものの、当該解答用紙には生徒の出席番号は記載されており（第2. 5(7)エ④）、どの生徒のものか特定は可能で、結果的に実害が発生したという疎明もない。また、A 3のこの見落としは1回限りのものであるから、過誤の態様としては軽微であったといえる。加えて、30年2月23日にB 4校長から呼出しを受けた際、A 3は謝罪し（第2. 5(7)エ④）、反省の姿勢も見せていたのであるから、期末試験の件について「訓告書の措置」とすること

は相当とはいえない。

(ウ) そして、⑤クラス担任としての態度の件及び⑥他のクラス担任との関係の件については、訓告書に記載された事実及びそれに関連する事実があったとは認められない（第2.5(7)エ⑤⑥）。

(エ) 以上のとおり、六つの措置事由のうち①ないし③、⑤及び⑥の五つについては、訓告書に記載されたA3の行為（対応）があったとは認められず、契約職員就業規則（29年度版）が定める「訓告書の措置」の事由があるとはいえない。また、残り一つの④の措置事由も、「訓告書の措置」とすることが相当であるとはいえない。

イ 30年2月26日付訓告書の措置に至るまでの経緯

法人は、30年2月26日付訓告書の措置の六つの措置事由について、2月23日の弁明の機会よりも前に、A3に対して事実を確認したり、指導や注意をしたりしていない（第2.5(7)イ）。教員に問題行為があったと疑われる場合、学校としては、まずは当該教員に事情を聴き、事実関係の調査確認を行い、その結果、問題があったと認められるときには、当該教員に直接注意や指導をするのが通常であろうが、法人は、そのような過程を経ずに突然A3を「訓告書の措置」としており、法人の対応は不自然である。

また、法人は、訓告書を交付する3日前の2月23日に、何について聴くかも明らかにせずに突然弁明の機会を設けるとA3に通知し、その直後に弁明の機会を設け、さらにそこではB4校長が文書を読み上げただけで、A3の行為を記載した書面を同人に交付しなかった（第2.5(7)ア）。これでは、A3が、自身のどの行為が問題とされているのかを十分に理解した上で意見を述べることは困難であり、弁明の機会は形式的なものでしかなかったといわざるを得ない。

以上のような法人の対応をみると、法人は、A3の対応に問題があると考えたためにその改善を求め「訓告書の措置」を出したのではなく、「訓告書の措置」を出すためにA3の過去の対応を持ち出して処分したと疑わざるを得ない。

ウ 労使関係

A 3 は、5年の組合結成当時から組合に加入し、長期間執行委員として活動していた（第2. 5(1)）。組合は、法人を相手方として複数の不当労働行為救済申立てを行い、A 3個人も、法人を相手方として訴訟を提起しており（第2. 3）、A 3及び組合と法人とは、長期間にわたり係争関係にあり対立していたといえる。また、同じ当事者間で争われた不当労働行為救済申立手続や訴訟において、法人はA 3などの組合員及び組合に対して不当労働行為を行ったと認定され、確定したものもあり（第2. 3(2)(7)）、法人が組合に対し、長年にわたって不当労働行為を繰り返していたことは否定できない。

エ 小括

以上のとおり、30年2月26日付訓告書記載の六つの措置事由のうち五つについては、対象となるA 3の行為（対応）があったとは認められず、残り一つについても、「訓告書の措置」とすることが相当とはいえないものであった。この点に関連して、法人は、他の非組合員である教員に30年2月26日付訓告書の措置の理由と同様の事由があった場合に「訓告書の措置」を執らなかつたという事案は存在しないと主張するが、法人において30年2月26日付訓告書の措置と同様の事由が認められる非組合員の教員を「訓告書の措置」とした事案があったと認めるに足りる疎明はない。また、法人は、六つの措置事由についてA 3に事実関係を聴取したり、指導、注意をしたりすることもなく、A 3に与えた弁明の機会も形式的なものにすぎなかつた。このように、「訓告書の措置」を出すまでの法人の対応は不自然であり、「訓告書の措置」を出すために、それまでは問題にしてこなかつたA 3の過去の言動を持ち出して処分したと疑わざるを得ない。加えて、組合が結成されてから法人が30年2月26日付訓告書の措置を出すまでの20年以上の長期に渡り、A 3ら組合員及び組合と法人とが常に対立関係にあり、法人が組合及びA 3を含めた組合員に対して不当労働行為を繰り返してきたことを考慮すれば、30年2月26日付訓告書の措置は、法人が、組合を嫌悪し、A 3が組合員であることを理由に不利益に取り扱い、同時に組合の弱体化を企図して行ったものであったといわざるを

得ない。

よって、法人が、A 3 に対して30年 2 月26日付訓告書の措置を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たる。

2 法人が、30年 3 月31日に A 3 を雇止めにしたことが、組合員であるが故の不利益取扱い及び支配介入に当たるか。

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

(ア) 前記 1 (1)アのとおり、法人は、組合結成以来、組合を嫌悪し、数々の不当労働行為を行ってきた。

A 3 は、組合の方針の下、有期雇用の常勤講師と無期雇用の専任教諭の賃金差別を是正させるための裁判を提起していた。また、A 3 は、30年 3 月31日に雇止めにされず雇用契約が更新されていれば、同年 4 月 1 日以降に労働契約法第18条第 1 項に基づく期間の定めのない労働契約の締結を申し込む権利（以下「無期転換申込権」という。）を行使して期間の定めのない雇用契約になるはずであった。もし A 3 が雇止めされず、裁判で A 3 の主張が全面的に認められれば、A 3 は専任教諭と同じく無期雇用となりさらには専任教諭とほぼ同じ月例賃金になることとなり、組合が結成当時から法人に要求していた常勤講師の専任教諭化に近づくはずであった。法人は、この実現を阻止するために A 3 を排除することとし、同人が無期転換申込権を行使して期間の定めのない契約関係になる前に同人を雇止めにしたのである。

(イ) 法人は、雇止め事由として、A 3 の生徒への対応等の行為及び同人が過去に「訓告書の措置」を受けたことを挙げている。

しかし、A 3 の行為については、事実関係が認められないか、認められたとしても、法人が訓告書交付に先立つ弁明の機会よりも前に同人にこの点を指摘した事実はない。

また、A 3 が「訓告書の措置」を受けたことについては、前記 1 (1)アでも述べたとおり、訓告書の措置は違法・無効である。そして、

28年9月2日付訓告書の措置は、A3が朝の挨拶活動をしたことを理由としているが、これは法人が組合員の朝の挨拶活動に着目し、組合員に不利益な取扱いを行うことを意図して一方的に就業規則を変更し、正当な教育活動である朝の挨拶活動を禁止事項としたもので、「訓告書の措置」とする客観的・合理的な理由がない。

したがって、A3に対する雇止めについても、客観的合理的理由を欠き、社会的相当性がなく違法・無効である。

- (ウ) よって、本件雇止めは、組合の中心的構成員であるA3を嫌悪し、同人が無期転換申込権を行使する前にB2高校から排除することを目的になされた行為であり、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる。

イ 被申立人法人の主張

- (ア) A3に対する29年11月29日付訓告書の措置及び30年2月26日付訓告書の措置の対象となった行為並びに同人が両訓告書の措置及び28年9月2日付訓告書の措置を受けたことは、法人とA3が締結した本件雇用契約の「契約を更新しない場合」に該当するものであって、本件雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないときに当たらない。

29年11月29日付訓告書の措置も30年2月26日付訓告書の措置も、理由があり、法人の人事権の行使として正当である。

また、28年9月2日付訓告書の措置については、午前8時30分から8時50分までの勤務時間中にB5門にとどまって生徒に挨拶をしていた事実はA3も認めているところ、同時間帯は教員の勤務時間中であり、校長や管理職から特段の校務の指示がなければ教員は職員室に在室して業務を行わなければならないのであり、A3が職務を放棄したことは明白である。また、同時間帯は、クラス担任に限らず、常勤の教員全体が多忙な時間帯であり、この時間帯に職員室を留守にしてB5門に滞留することは、B2高校の業務に支障を生じさせたり他の教員の負担を増大させたりするものである。生徒に朝の挨拶の声掛けを行うことがB2高校における生徒に対する

教育として有益であるか否かや実施することとするか否かの判断は校長がするものであり、組合が判断し決定するものではない。組合は、朝の挨拶活動が教育活動として適法であることを前提として28年9月2日付訓告書の措置が違法である旨主張するが、組合の主張は前提を欠き失当である。

- (イ) 法人が、A3と同様に勤務時間中にB4校長の指示に反して朝の挨拶活動をした職員に対し、懲戒処分や「訓告書の措置」をしなかったという事実はない。
- (ウ) 前記1(1)イと同様、A3は組合において中心的な立場にあった者とは評価できない。
- (エ) よって、法人がA3を30年3月31日をもって雇止めにしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び支配介入に当たらない。

なお、仮にA3に対する雇止めが不当労働行為に当たるとしても、同人に対するバックペイの範囲は、同人が30年7月1日以降令和4年3月31日までの間に得た毎月19万4400円の賃金及び一時金の中間収入を控除した額を上限とすべきである。

(2) 当委員会の判断

ア 雇止め理由について

法人は、A3が①29年11月29日付訓告書の措置及び30年2月26日付訓告書の措置の対象となった行為を行ったこと、②両「訓告書の措置」を受けたこと並びに③27年10月22日から28年2月23日までの間の計15日間、午前8時30分から8時50分まで、管理職の指示に反してB5門近くで生徒に挨拶するなどの行為をしたことを理由に28年9月2日付訓告書の措置を受けたことが、本件雇用契約に規定している「契約を更新しない場合」に当たるため、A3を雇止めにしたと主張していることから、この点について検討する。

- (ア) 「訓告書の措置」の対象となった行為を行ったこと
 - a まず、29年11月29日付訓告書の措置の対象となった行為は八つあるが、そのうち、②Mへの注意の件、③Nへの注意の件、④M、Nへの対応の件、⑥Mの進学の件、⑦Mの母親の件、⑧Nの母親の件

の六つについては、法人が主張する事実及びそれに関連する事実があったとは認められない（第2. 5(5)エ②③④⑥⑦⑧）。

①体育祭の件については、A3の担任クラスのMが体育祭でけがをした際、A3は、同生徒の母親に電話をしたがつながらなかったため、同じクラスの生徒と一緒に帰るMに対して、何かあったらタクシーで帰るように伝えて1万円を渡したことが認められる（第2. 5(5)エ①）。このA3の対応について、Mは松葉づえを突いていたのであるから（第2. 5(5)エ①）、A3がMの母親と連絡が取れるまで学校で一緒に待っていることや自宅まで付き添ってMを送り届けるなど他の対応を取ることも考えられた。しかし、A3がMの様子を見て帰宅は可能と判断しつつも、何かあったときのことも考え、その時はタクシーも利用できるようにタクシー代として念のため1万円を渡したことも、生徒を無事に帰宅させるための教員の対応として必ずしも非難されるべきものではない。現にMは、タクシーを利用せずに帰宅できており、週明けの月曜日には松葉づえを使わなくても登校できるまでに回復していた（第2. 5(5)エ①）。それゆえ、仮にA3の当該対応が、法人が主張する本件雇用契約の「契約を更新しない場合」（第2. 6(4)ア①）に形式的には該当するとしても、これをもって雇止めとすることは重きに失し、相当ではない。

⑤Mの母親の電話の件については、Mの母親から法人にA3の電話に関して苦情の電話が掛かってきていたとしても、A3がMの母親に電話をしたのは、Mが6月29日の期末試験で夏服を着用しておらず、制服不着用により校則違反となる可能性があったため、母親に制服の購入をお願いする必要があったところ、翌30日に制服販売が予定されていたためその前日の29日のうちに母親に伝えた方が良く考えたからである（第2. 5(5)エ⑤）。また、A3は、母親の携帯電話に掛けてもつながらなかったため、職場に電話を掛けたのであり（第2. 5(5)エ⑤）、A3の対応には相応の理由が認められる。法人も、Mの母親から苦情の電話があった後に、A3にこの件について事情を聴いたり注意したりしていないのであるから（第2.

5(5ウ)、その当時、法人もA3の対応を特段問題視していなかったと思われる。そうすると、A3の対応に重大な問題があったとはいえ、これを理由に雇止めとすることは相当ではない。

b 次に、30年2月26日付訓告書の措置の対象となった行為は六つあるが、前記1(2)で述べたとおり、①携帯電話盗難の件、②放課後の件、③衣類盗難の件、⑤クラス担任としての態度の件及び⑥他のクラス担任との関係の件については、訓告書に記載された事実があったとは認められないことから、本件雇用契約の「契約を更新しない場合」(第2.6(4)イ①②③⑤⑥)にも該当しない。④期末試験の件は、前記1(2)のとおり、「訓告書の措置」とすることが相当とはいえないものであったことからすれば、本件雇用契約の「契約を更新しない場合」(第2.6(4)イ④)に該当し得るとしても、これを理由に雇止めとすることは相当ではない。

c したがって、29年11月29日付訓告書の措置及び30年2月26日付訓告書の措置の対象となったA3の14の行為のうち11の行為については、法人の主張する事実があったとは認められず、残りの三つの行為についても、本件雇用契約の「契約を更新しない場合」に形式的に該当し得るとしても同人を雇止めにするには相当とはいえない。

(イ) 29年11月29日付訓告書の措置及び30年2月26日付訓告書の措置を受けたこと

30年2月26日付訓告書の措置が不当労働行為に当たることは、前記1(2)で述べたとおりである。

また、29年11月29日付訓告書の措置も、前記のとおり、八つの事由のうち六つは、法人が主張する事実があったとは認められず、残り二つの事由も、①体育祭の件は、けがをしたMに対するA3の対応は、他にも執り得る対応があったとしても、その時点における状況から判断をした教員の対応として必ずしも非難されるべきものであったとはいえないし、⑤Mの母親の電話の件は、A3がMの母親の職場にまで電話をしたのには、前記のとおり、相応の理由が認め

られ、重大な問題があったとはいえないことから、これらを理由に「訓告書の措置」とするのは処分として過大であるといわざるを得ない。また、法人は、八つの措置事由について、弁明の機会を与えるまで、A 3に事実関係を聴取したり、指導、注意をしたりすることもなかった（第2. 5(5)ウ）。法人がかかるA 3の対応を問題であると重大視していたのであれば、これは法人の対応として不自然である。加えて、前記1(2)ウのとおり、組合結成以降、A 3ら組合員及び組合と法人とが常に対立関係にあり、法人が組合及びA 3を含めた組合員に対して不当労働行為を繰り返していることを考慮すれば、A 3に対する29年11月29日付訓告書の措置は相当であったとはいえない。

したがって、A 3が29年11月29日付訓告書の措置及び30年2月26日付訓告書の措置を受けたことは、両「訓告書の措置」が相当なものとは認められないことから、本件雇用契約第1条「契約を更新しない場合」の「(26) 過去において懲戒処分・訓告書・注意書の処分を受けた者」に実質的には当たらない。

(ウ) 28年9月2日付訓告書の措置を受けたこと

28年9月2日、A 3は、朝の挨拶活動をしたことを理由に「訓告書の措置」を受けている（第2. 5(3)）。

朝の挨拶活動については、当時の契約職員就業規則（25年度版）第32条において、禁止事項として「(11) 上司等の指示がないにも拘わらず、校門などの施設で生徒を迎える挨拶などを行い、自己顕示欲を示すことを禁止する。」や、「(34) 登校後の教員は授業開始までは授業の教材研究などに努めるものとする。・・・指示命令を受けていないのにもかかわらず、門の周辺、出入り口の周辺・廊下や事務室の周辺をうろつくことを禁止する。」などが規定され、8時30分から8時50分までの間に朝の挨拶活動をすることは禁止されていた（第2. 4(2)イ、別紙1-1）。そうすると、A 3が朝の挨拶活動を行ったことは、同契約職員就業規則に違反しており、「訓告書の措置」事由に該当し得る。

しかし、教員が生徒に朝の挨拶をすることは、24年度までは禁止されていなかった（第2.4(2)イ）。就業規則で朝の挨拶活動が禁止されるようになったのは、組合員が24年11月から継続的に朝の挨拶活動をするようになったため、法人が就業規則を改定して、25年度の実業規則から新たに禁止事項として規定したからである（第2.4(2)アイ）。確かに、B2高校において、午前8時30分から8時50分までの間は、教員には生徒の欠席の連絡を受けたり授業の準備をしたりするなど種々の業務があるところであるが、組合員は、クラス担任ではなくかつ1時間目に授業を担当していない者だけが朝の挨拶活動を行っており（第2.4(2)ア）、A3もクラス担任を外されている時に月に1回から数回程度、不定期に朝の挨拶活動を行っていただけである（同5(3)）。クラス担任でなくかつ1時間目に授業がなければ、朝の同時時間帯に生徒の欠席の連絡を受けたり授業の準備をしたりするために必ず職員室に待機しなければならないとまではいえず、A3が1時間目に授業がない日に朝の挨拶活動をしたことによって業務に支障が出たとは考えづらい。また実際に業務に支障が生じたと認めるに足りる疎明もない。組合員が朝の挨拶活動を始めたのは、校内で生徒が暴力をふるう事件が起きるなどしたため（第2.4(2)ア）、教員と生徒とのコミュニケーションを円滑にすることによりB2高校の状況を改善することができると考えたからである。それゆえ、朝の挨拶活動は、B2高校教員の教育活動として意義が認められる一方、これを禁止しなければならない理由は認められない。そうすると、法人が契約職員就業規則（25年度版）に朝の挨拶活動を禁止する事項を規定したことは、就業規則改定の経緯も踏まえると、組合員が朝の挨拶活動を始めたことを嫌悪し、組合員を狙い撃ちして組合員の行為を制限するために行ったものと強く疑われる。

以上からすれば、このような就業規則の規定に基づく28年9月2日付訓告書の措置に合理的理由はなく、朝の挨拶活動を理由にA3を「訓告書の措置」とすることは相当ではない。

したがって、A3が28年9月2日付訓告書の措置を受けたことは、

同措置が相当なものとは認められないことから、本件雇用契約第1条「契約を更新しない場合」の「(26) 過去において懲戒処分・訓告書・注意書の措置を受けた者」に実質的には当たらない。

イ 雇止めに至る経緯

A 3は、3年に採用されて以降、雇用期間を4月1日から3月31日までの1年とする雇用契約を毎年更新しており（第2. 5(1)）、30年4月1日に雇用契約が更新されていれば同年4月1日以降に無期転換申込権を行使することが可能であった。しかし、その前日である3月31日をもって雇止めになった（同6(1)）。

法人は、雇止めの理由として、29年11月29日付訓告書の措置及び30年2月26日付訓告書の措置の対象となった29年6月から11月にかけての14の事由と両「訓告書の措置」を受けたことを主張している。しかし、前記1(2)イや前記2(2)ア(イ)でも述べたとおり、法人は14の事由について弁明の機会よりも前にA 3から事実関係を確認したり、指導や注意をしたりするなどの対応を執っていなかった。それにもかかわらず、突然、11月と2月に「訓告書の措置」を続けて発出し、3月にはA 3を雇止めにした。このような法人の対応は不自然であるといわざるを得ない。また、法人は28年9月2日付訓告書の措置を出したことも雇止めの理由として主張するが、29年3月の雇用契約更新の際にこの点を問題にしていた事実もうかがえないところ、30年3月になって、28年の「訓告書の措置」の発出を理由にして雇止めにするのは不合理かつ不自然である。

これらの経緯をみれば、法人は、組合員であるA 3が無期転換申込権を行使する前に同人を雇止めとするために、必ずしも重大な問題とはいえないA 3の行為をあえて取り上げて、同人を「訓告書の措置」とし、その上で同人を雇止めにしたと考えざるを得ない。

ウ 労使関係

A 3及び組合と法人とは長期間にわたり対立関係にあり、法人がA 3ら組合員及び組合に対して不当労働行為を繰り返していたことは、前記1(2)ウで述べたとおりである。

エ 小括

以上のとおり、A 3 は、法人と長年対立関係にある組合の組合員であり、個人としても B 2 高校における待遇改善等を求めて法人を相手に訴訟を提起していた。その A 3 に、雇用契約が更新されれば無期転換申込権が発生することになる契約更新の直前のタイミングで、法人は、「訓告書の措置」を出すべき事情が認められないにもかかわらず、それまで A 3 に事実確認や指導等をしてこなかった同人の必ずしも重大な過誤とはいえない行為を取り上げて同人を「訓告書の措置」に付し、その上で、同人が「訓告書の措置」を受けたこと等を理由に雇止めとした。かかる経緯からすれば、法人は、組合員である A 3 を嫌悪し、同人が無期転換申込権を行使して無期雇用の教員となる前に B 2 高校から排除し、同人や組合の影響力を弱体化させるために同人を雇止めにしたとみざるを得ない。

したがって、法人が30年3月31日をもってA 3を雇止めとしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たる。

3 法人が、A 4 を継続雇用しなかったことが、組合員であるが故の不利益取扱い及び支配介入に当たるか。

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

(ア) A 4 は、5年の組合結成時から組合員として積極的な活動を行っていたが、8年にB 4校長からの組合脱退の働き掛けを拒否して以降は、9年にクラス担任から外され、17年にはバスケットボール部顧問と3年の体育実技担当から、その後複数の校務分掌から、27年には全ての体育実技担当から外され、最終的には保健の授業しか持てなくなった。このように、A 4 は、様々な差別・攻撃の対象となってきたのであり、法人は、A 4 の継続雇用についても根拠なく拒否したのである。

組合員の中で定年後の継続雇用を申し入れたのはA 4が初めてであったが、その後、他の組合員も続けて継続雇用を申し入れる予定

となっており、法人がA4の継続雇用を認めれば組合が活発に組合活動を行い法人での影響力を拡大することとなるため、法人は同人の継続雇用を拒否したのである。

- (イ) 法人が解雇事由として主張する事由は、正当な解雇事由には該当しない。

授業中のUのけがの件でも、A4の体育実技の授業に問題があったとか、Uに傷害を与えたという事実は認められない。

試験問題の誤配布の件は、誤配布の事実はあったものの、A4はこれに適切に対応し、試験に不公平が生じたり生徒が実力を発揮できなかつたりするなどの問題は生じていない。B6副校長もA4から報告を受けて「今後ないように」と述べただけであり、それを1年8か月も過ぎてから処分することは異常である。

再試験問題の誤配布の件は、これによりGに二度の再試験を受けさせることとなり、A4に反省すべき点はあったが、重大な事態には至らなかった。また、A4と一緒に試験問題を確認していた教科主任や学年主任にも責任があるにもかかわらず、法人はA4にのみ戒告処分という重い処分をしており、これは間違った処分である。

朝の挨拶活動の件は、法人が、組合員がB5門で生徒に朝の挨拶をしていることに着目し、組合員に対して不利益な取扱いをすることを意図して一方的に就業規則を変更して朝の挨拶活動を禁止事項としたものであり、生徒に対する声掛けという正当な教育活動に対する処分は不当労働行為である。

来訪者対応の件は、来訪者は過去にB2高校のバドミントン部の顧問をしていた他の高校の元教員であり、同人は事務室で通常に来訪者と同様の手続を執っていた。それまで、卒業生や業者、知人が訪問した際に校長等の承認なく職員室などで面談することは特に問題にされてこなかったのであり、A4が職員室で面談することは就業規則の禁止事項には当たらない。

- (ウ) よって、法人が根拠もなくA4の継続雇用を拒否したことは、A4の組合員としての組合活動を嫌悪して行ったものであり、組合員であ

るが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる。

イ 被申立人法人の主張

- (ア) 定年退職後の再雇用義務について、教職員が就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。）に該当する場合には、法人は当該教職員を再雇用しないことができる。正職員就業規則（30年度版）第12条には、教職員の解雇事由を規定しているところ、A 4 の、授業中のUのけがの件、試験問題の誤配布の件、再試験問題の誤配布の件、朝の挨拶活動の件、来訪者対応の件は全て解雇事由に当たる。A 4 は、保健体育科担当教員としての適格性が欠如しており、生徒の大切な試験でわずかな注意さえ払えば避けることのできる単純なミスをするなど教員としての職務遂行能力の点でも十分でない。加えて、校長が注意し禁止しているにもかかわらず、これに全く従うこともなく、教員らが日々の勤務を始める大切な勤務開始時に20分もの時間、従事すべき義務を怠ることを長期間にわたり多数回繰り返しているのであって、就業規則違反の情状は重い。以上の理由から法人はA 4 を定年後再雇用しなかったものであり、違法ではない。
- (イ) B 2 高校で定年後に再雇用された数名の教員には、A 4 と同様な事実関係はなく、「訓告書の措置」を受けたことがない教員であるし、B 2 高校における役職及び担当業務に欠くことができない者であるから、A 4 と異なる取扱いをすることには合理的な理由がある。
- (ウ) よって、A 4 を継続雇用しなかったことは、不利益取扱い及び支配介入に当たらない。

なお、仮にA 4 に対する継続雇用拒否が不当労働行為に当たるとしても、再雇用教員の身分は雇用期間を1年以内とする契約職員（常勤講師又は非常勤講師）であり、給与は原則として勤務時間数に東京都の最低賃金単価を乗じたものと就業規則で規定されていることから、労働委員会がA 4 に専任教員の身分で復帰することを命じ、就業規則に基づく賃金額を超えて支払を命じることは違法な行政処分である。また、A 4 は、31年2月末日から令和4年3月31日まで

の間、公立特別支援学校において産休代替教員又は実習助手として就労し、31年2月末日から3年3月31日までの間は月例賃金39万5,845円及び一時金も支給されているのであるから、バックペイの必要は認められない。

(2) 当委員会の判断

ア 継続雇用拒否の理由について

法人は、A4に解雇事由に相当する五つの事由があることを理由に同人の継続雇用を拒否したと主張しているため（第2.8(4)）、各事由について検討する。

(ア) Uのけがの件

25年6月12日、Uの保護者から、A4の体育実技の授業でUがけがをしたと学校に連絡があった（第2.8(5)ア）。しかし、Uが体育実技の授業中にA4に足の痛みを訴えたり保健室に行ったりしたことはなく、その後の体育実技の授業においても準備体操や中距離走を特に問題なく行っている（第2.8(5)ア）。また、医師作成の書類にも、診療実日数は1日で、Uのけがは治癒した旨が記載されていたのであるから（第2.8(5)ア）、Uに足の痛みがあったとしても軽微なものであったと認められる。法人は、A4がUに対してスクワットをさせたことが不適切な指導であったと主張するが（第2.8(4)ア）、A4はそれまで体育実技の授業でスクワットを含めた「筋力サーキット」を行ってきたものの、これまで生徒がスクワットによりけがをしたという事実の疎明はない。それゆえ、Uにスクワットをさせたことに問題があったとは直ちには認められないし、Uに足の痛みが生じたとしても軽微なものであったと認められることから、A4がUに不適切な指導をしたとまではいえない。

また、法人は、この件について、事前にA4から事情を聴くことなく同人を「訓告書の措置」としているが（第2.8(5)ア）、保護者から生徒が授業でけがをしたなどと連絡があった場合には、学校としては当時の状況を知っている教員から事情を聴くなどして、まずは事実関係を確認すべきであるのに、法人はA4に事実確認も、指

導や注意もせずに突然「訓告書の措置」に付している。これは、法人の対応として不自然であるといわざるを得ない。

そうすると、Uのけがの件を継続雇用拒否の事由とすることに合理的理由は認められない。

(イ) 試験問題の誤配布の件

23年10月4日、A4は、1時間目の試験に2時間目の試験問題及び解答用紙を誤って配布し、途中で誤配布に気付いたため、問題用紙等を回収した上で新しい問題用紙等を配布し直した(第2.8(5)イ)。確かに、試験問題の誤配布はA4の過誤であるが、A4は誤配布にすぐに気づき対応したことから、試験時間を2分延長したのみで済んでいる(第2.8(5)イ)。試験終了後にA4からこの件の報告を受けたB6副校長も、以後気を付けるようにと注意しただけで(第2.8(5)イ)、その後A4は「訓告書の措置」を受けるまでは法人からこの件について事実確認も、指導や注意も受けていたとは認められないのであるから、誤配布により特に大きな問題は生じなかったと認められる。

それにもかかわらず、法人は、誤配布から1年半以上も経った25年6月19日に同人を「訓告書の措置」としており(第2.8(5)イ)、この法人の対応は不自然極まりない。

そうすると、試験問題の誤配布の件を継続雇用拒否の事由とすることに合理的理由は認められない。

(ウ) 再試験問題の誤配布の件

27年7月3日、A4は、期末試験の再試験の試験監督をした時に、2年生のGに対して1年生用の試験問題及び解答用紙を配布した(第2.8(5)ウ)。その結果、Gは再試験を受け直すことになったのであるから(第2.8(5)ウ)、A4の過誤は軽微とはいえない。しかし、再試験問題は、教科担任の教員が試験問題及び解答用紙を準備し、その後教科主任及び学年主任がチェックした上で試験監督の教員に渡されることになっている(第2.8(5)ウ)。Gの試験問題は、不在だった教科担任の代わりに教科主任から指示されてA4が準備

したものであるが、試験開始前に、体育主任と学年主任がチェックしていることから（第2. 8(5)ウ）、誤配布の責任はA4だけでなく教科主任と学年主任の教員にもあるはずである。ところが、法人は、教科主任と学年主任の教員は処分せず、A4のみを戒告の懲戒処分としており、かかる対応は不自然である。

そうすると、再試験問題の誤配布の件について、A4に軽微とはいえない過誤があったとしても、継続雇用拒否の事由とするほどの重大な過誤であったかは疑問であり、これを継続雇用拒否の事由とすることに合理的理由は認められない。

(エ) 朝の挨拶活動の件

A4は、26年3月から30年12月にかけて、朝の挨拶活動をしていた（第2. 8(5)エ）。朝の挨拶活動は当時の正職員就業規則（25年度版、29年度版、30年度版）で禁じられていたが、前記2(2)ア(ウ)で述べたとおり、法人が朝の挨拶行為を禁止する規定を就業規則に設けたことは、組合員が朝の挨拶活動を始めたことを嫌悪し、組合員を狙い撃ちして組合員の行為を制限するために行ったものと強く疑われる。そうすると、A4が、朝の挨拶活動を禁ずる規定や法人の指示に従わなかったとしても、この点を継続雇用拒否の事由とすることに合理的理由は認められない。

(オ) 来訪者対応の件

28年12月8日、A4は、過去にB2高校で部活指導をしていた他高校の教員Kを、B4校長の許可を得ずに職員室内に入れている（第2. 8(5)オ）。

確かに、当時の正職員就業規則（25年度版）では、第32条に禁止事項として「(8) 校長や事務長の承認を得ないで、職員以外の者を敷地内、施設内、教室内、その他の室内に入れること。校長の承認を得ないで、外部の者を敷地内、施設内に入れること。」と規定されていた（別紙1-1）。しかし、当時、B2高校では、同条を厳格に運用してはならず、以前から卒業生や業者がB2高校を訪れた時に職員室内で話をするがあったこと、A4も過去に職員室で来訪

者と話をしても注意を受けることはなかったこと、Kは正面玄関で事務員の指示に従い面会ノートに必要事項を記入し、事務員がA4を呼んでいること（第2.8(5)オ）からすれば、B2高校では毎回その都度校長の承認を得ることなく来訪者を職員室内に入れていたと認められる。また、Kは、過去にB2高校で部活指導をしていた教員で（第2.8(5)オ）、学校と全く関係のない部外者ではないし、教員Kを職員室に入れたことにより大きな問題が生じたと認めるに足りる疎明もない。

そうすると、A4がKを職員室に入れたことを継続雇用拒否の事由とすることに合理的理由は認められない。

イ 継続雇用拒否に至る経緯

法人は、A4の継続雇用の申入れを拒否するまでは、定年退職予定の専任教諭が継続雇用の希望を申し出た時にそれを拒否したことはなく（第2.8(3)）、30年4月1日時点で法人には再雇用常勤講師3名が在職していた（同1(3)）。

30年11月9日にA4が継続雇用希望申出書を提出すると、法人は、同人が正職員就業規則（30年度版）第44条に規定されている「継続雇用を行わない者の選定基準」に該当するとして、継続雇用を拒否すると回答し、団体交渉で組合から、就業規則の適用を誤っていること、正職員就業規則第44条をA4に適用して継続雇用を拒否することはできないこと等を指摘されると、同人は正職員就業規則（30年度版）第12条に規定されている解雇事由に該当するとして、改めて継続雇用を拒否した（第2.8(3)）。また、法人は、拒否回答の文書に具体的な解雇事由を記載せず、組合が団体交渉でA4の解雇事由を明らかにするように要求しても、回答しなかった（第2.8(3)）。

このように、法人が、他の教員の場合とは異なり、A4については継続雇用を拒否し、その拒否の理由も変遷し、解雇事由を明らかにするように組合から要求されても回答しない、という不自然な対応をしている経緯をみると、法人は、A4に解雇事由があるから継続雇用を拒否すると判断したのではなく、同人の継続雇用を拒否するために解雇事由があ

ると組合に回答したものと疑わざるを得ない。

ウ 労使関係

A 4 は、5年の組合結成と同時に組合に加入し、以後、組合の執行委員を務めるなどして組合活動を行ってきた（第2. 8(1)）。組合は、法人を相手方として複数の不当労働行為救済申立てを行い、A 4個人も他の組合員と共に、法人を相手方として複数の訴訟を提起しており（第2. 3）、A 4及び組合と法人とは、長期間にわたり係争関係にあり対立していたといえる。そして、不当労働行為救済申立手続や訴訟において、組合員及び組合に対する法人による不当労働行為があったと認められており（第2. 3(2)(7)）、法人は長年にわたって不当労働行為を継続しているといえる。

また、A 4が組合に加入して以降、法人が、同人を、9年にクラス担任から外し、17年には3年の体育実技の授業から、27年には体育実技の全ての授業から外した事実も認められる（第2. 8(1)）。

エ 小括

以上のとおり、法人は、組合員であるA 4から継続雇用の申出がなされると、従前は専任教諭から継続雇用の申出があれば拒否したことがなかったにもかかわらず、過去の「訓告書の措置」発出の事実等を持ち出して継続雇いを拒否した。拒否する過程では、法人の説明が変遷したり継続雇用拒否の事由を明らかにしなかったりするなど不自然な対応をし、本件手続で法人が主張した継続雇用拒否の事由で「訓告書の措置」又は戒告の懲戒処分の対象となった行為も、継続雇用拒否の事由としては合理的理由が認められないものであった。加えて、A 4を含む組合員及び組合と法人が長年対立関係にあり、法人が不当労働行為を繰り返していることも考慮すると、法人がA 4の継続雇用の申入れを拒否したのは、組合員である同人を嫌悪し、同人をB 2高校から排除し、同人や組合の影響力を排除するためであったといえる。

したがって、法人がA 4を継続雇用としなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たる。

4 法人が、A 5、A 6、A 2、A 7及びA 8の31年度の担当教科の授業時

間数を前年度のそれから削減したことが、それぞれ組合員であるが故の不利益取扱い及び支配介入に当たるか。

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

B 2 高校教員の担当授業時間数を30年度と31年度とで比較してみると、31年度に教科の授業時間を大幅に減らされかつ支援室担当を大幅に増やされているのは、組合員以外にはいなかった。

組合員は、A 7以外の4名がクラス担任からも部活動顧問からも外され、組合員5名全員が校務分掌から外されていたことから、同人らは教科の授業を担当することによって、生徒や他の教員との接触を保ってきた。法人は組合員を特定のクラスの教科担当にすることによって、組合員が生徒や他の教員と接触する機会をできる限り縮減するようにし、これを隠蔽するためにまれにしか使用されない支援室2などの支援室の担当を組合員に集中して割り当てたのである。

よって、担当教科の授業時間の削減は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる。

イ 被申立人法人の主張

30年度に比べて31年度の担当教科の授業時間数が減少した教員は、非組合員でも13名もおり、その多くはA 8の減少数を大きく超えて減少しており、約半分の者はA 7の減少数より多く減少している。

法人は、25年度から支援室改革を進め、生徒により手厚い支援をするために、支援室1の総時間数を30年度の30単位（1単位50分）から31年度には34単位へ、支援室2の時間数を30年度の15単位から31年度には34単位へと増やした。そして、支援室2の対応は、特に経験豊かな教員を充てるのが適切であることから、支援室2には、定年後再雇用の教員のほかに、昭和58年採用のA 2、59年採用のA 6、60年採用のA 8、平成2年採用のA 5で担当させることにした。A 5よりも以前に採用された教員で31年度の支援室担当になっていないのは、専ら図書館の業務を行っている教員だけであるし、非組合員も多数、支援室担当となっている。

よって、組合員の31年度の担当教科の授業時間の減少は、不利益取扱い及び支配介入に当たらないことは明らかである。

(2) 当委員会の判断

ア 30年度及び31年度に教科を担当していた教員31名について、担当教科の授業時間数の増減を見てみると、組合員5名全員が31年度の授業時間数が前年度に比べて減少しているが、組合の組合員でない教員も14名は授業時間数が減少している（別紙2）。しかし、その減少数を見ると、A8は3単位、A7は6単位であるが、A5は12単位、A2は10単位、A6は12単位も減少している（別紙2）。一方、組合員でない教員は、2ないし4単位減少した者が多く、減少数が最も多い者でも8単位である（別紙2）。そうすると、総じて組合員は他の教員に比べて担当教科の授業時間の減少数が多いといえる。

イ さらに、支援室2の割当てを見てみると、支援室2の時間数は、30年度は15単位であったにもかかわらず、31年度は34単位まで増加しており、そのうち26単位はA5、A2、A6、A8の組合員4名に、残りの8単位は非組合員の再雇用教員1名に担当させている（第2. 10(3)、別紙2）。この点について、法人は、生徒へより手厚い支援をするために支援室2の設置時間を増やし、特に経験豊かな教員を支援室2に充てたと主張する。しかし、支援室1が常に担当教員が在室し開放されているとは異なり、支援室2は、通常は閉められていて、問題行動を起こした生徒等を落ち着かせるなど様子を見るために必要な時にのみ使用されるものであるところ、31年度に支援室2の時間数を前年度の倍以上に増やす必要があったという事情は認められない上、31年度に支援室2を担当していたA5、A6、A2及びA8は、支援室2を担当している時間に同室に呼び出されて業務を行ったことはなかった（第2. 10(2)）のであるから、実態として支援室2はほとんど稼働していなかったといえる。そうだとすれば、ほとんど稼働する可能性のない支援室2の34単位もの時間を、経験豊かな教員であると法人が主張する組合員4名及び再雇用教員1名だけに担当させる必要性があったとも認められない。

そして、支援室2の担当となった教員は、対象の生徒がいないときに

は特段業務はなく、支援室 2 を担当する時間は自身の職員室で待機することになっていた(第 2. 10(2))。このような実態からすれば、教員に支援室 2 を割り当てるということは、その時間は生徒指導を行わず職員室に待機しているように命じるのとほぼ同じであるといえ、法人が支援室 2 の時間数を増やしその多くを組合員 4 名に割り当てたのは、生徒により手厚い支援をするためではなく、組合員が生徒と接する機会を減らすために行ったものであったと考えざるを得ない。

ウ そして、A 5、A 6、A 2、A 7 及び A 8 は法人を相手方として複数の訴訟を提起しており、組合も法人を相手方として複数の不当労働行為救済申立てを行っており(第 2. 3)、A 5、A 6、A 2、A 7、A 8 及び組合と法人とは、長期間にわたり係争関係にあり対立していたといえる。また、これまでの不当労働行為救済申立手続や訴訟においては、組合員及び組合に対する法人による不当労働行為があったと認められており、確定したものもあり(第 2. 3(2)(7))、法人は長年にわたって不当労働行為を繰り返していたといえる。

エ 以上からすると、法人が、組合員の担当教科の授業時間数を前年度から減らしたことは、組合員を嫌悪し、組合員が生徒と接する機会を減らすために行ったものと認められる。教員にとって、生徒と接し、授業を行い、生徒指導をすることは、重要な教育活動であり、組合員からこの教育活動の場を奪うことは、組合員を不利益に取り扱い、組合の弱体化を図るものであるといえる。

よって、法人が、A 5、A 6、A 2、A 7 及び A 8 の 31 年度の担当教科の授業時間数を前年度のそれから削減したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たる。

5 救済方法

(1) A 3 について

ア 法人は、前記 2(2)のとおり、組合員である A 3 を嫌悪し、同人が無期転換申込権を行使して無期雇用の教員となる前に B 2 高校から排除し、A 3 や組合の影響力を排除するために同人を雇止めにしたのであるから、本件における救済としては、本件雇止めをなかったものとし

て取り扱い、原職又は原職相当職への復帰と賃金相当額の支払を命ずるのが相当である。

なお、本件雇止めをなかったものとするれば、A3には30年4月以降無期転換申込権が発生するところ、同人は、雇用関係存在確認等請求訴訟において、30年11月16日に無期転換申込みをしていることから（第2.13）、原職又は原職相当職への復帰については、主文第2項のとおりとするのが相当である。

イ 賃金相当額の支払について、法人は、A3が雇止め後に就労したことにより得た中間収入を控除すべきであると主張する。

A3は、雇止めの後の30年7月から、公立小学校に一般職非常勤講師又は会計年度任用職員として採用され、特別支援室専門員として勤務している（第2.6(5)）。A3の賃金は、月額19万4,400円であり、一時金は、30年及び31年は支給されなかったが、令和2年には6月に12万6,360円、12月に23万3,280円が支給された（第2.6(5)）。法人におけるA3の賃金は、本件雇用契約によると月額25万4,400円であり、賞与は支払われないこととなっていた（第2.5(4)）ことから、雇止め後の就労先でのA3の賃金は、この2年間の賃金でみると、法人在職時の賃金の9割弱に相当する。

しかし、雇止め後の就労先でのA3の業務は、公立小学校で特別支援教室専門員として児童の時間割の調整や巡回指導教員等との連絡、教室や教具の調整等を行うものであった（第2.6(5)）。再就職先は、学校という同業種ではあるものの、小学校の特別支援専門員と高校の教員とでは教育活動の内容が異なり、長年にわたりB2高校の教員として高校生に授業等の教育活動を行ってきたA3がその教育活動の場を奪われたことによる精神的打撃は大きいといわざるを得ない。

また、A3は、長年組合の執行委員を務めながら（第2.5(1)）、自身も原告となって常勤講師と専任教諭の賃金格差の是正のために訴訟を提起する（第2.3(8)）など常勤講師の処遇改善等を求める組合活動を行っていたが、本件雇止めにより、異なる学校で勤務しながらの活動を余儀なくされており、組合活動にも打撃があったものと認めら

れる。加えて、本件雇止めは、A 3 が組合員であることを理由に同人の雇用を失わせたもので、他の組合員へ与える萎縮効果も大きいものである。そうだとすれば、本件雇止めによる組合活動一般に対する制約的効果は大きく、A 3 が中間収入を得たことによりその効果が除去されたと考えることは困難である。

これら本件における一切の事情を総合的に考慮すれば、A 3 が雇止め後に就労したことにより得た賃金については、主文第 2 項のとおり、法人が支払うべき賃金相当額からこれを控除しないのが相当である。

なお、組合らは、賃金相当額に年 5 分の遅延損害金を付加して支払うよう求めているが、本件においては、年 5 分の割合の金員の付加までは命じないこととする。

(2) A 4 について

ア 法人は、前記 3 (2) のとおり、組合員である A 4 を嫌悪し、同人を B 2 高校から排除し、同人や組合の影響力を排除するために同人を継続雇用しなかったのであるから、本件における救済としては、A 4 を 31 年 2 月 20 日付けで再雇用したものと取り扱い、復帰と賃金相当額の支払を命ずるのが相当である。

なお、復帰については、法人では、再雇用教職員は契約職員となるどころ、契約職員の契約期間は契約職員就業規則（29 年度版）で「1 年間の契約更新を原則とする。」と定められている（第 2. 8 (2)）ことから、再雇用後も雇用契約が更新されることが予定されており、再雇用教員が雇用契約を更新されずに 1 年で雇用契約が終了していると認めるに足りる事実の疎明もない。したがって、再雇用後の A 4 の雇用契約は、令和 2 年 2 月 20 日付け及び 3 年 2 月 20 日付けで更新したものと取り扱うことが相当である。また、再雇用後に常勤（常勤教諭）になるか非常勤（非常勤講師）になるかは理事長が決定するとされている（第 2. 8 (2)）ことから、A 4 の復帰については、主文第 3 項のとおりとするのが相当である。

イ 賃金相当額の支払について、法人は、A 4 にバックペイの必要は認められないと主張する。

A 4 は、退職後、平成31年2月から令和3年3月31日までの間、産休代替教員として公立特別支援学校に採用された（第2. 8(6)）。A 4 の賃金は、月額39万5,845円で、一時金は、令和元年6月に50万1,036円、同年12月に90万300円、2年6月に101万7,154円、同年12月に97万3,406円支給された（第2. 8(6)）。また、A 4 は、3年4月5日から4年3月31日までの任用期間で、公立特別支援学校の実習助手として採用されており、賃金は月額28万8,378円で、一時金については本件手続においてその有無や金額は明らかになっていない（第2. 8(6)）。A 4 が、法人において継続雇用された場合、月額賃金は原則として勤務時間数に東京都の最低賃金単価を乗じた額とされ、賞与も支給されないことから（第2. 8(2)）、A 4 の退職後の就労先での賃金は、法人に継続雇用されて勤務した場合の賃金を上回るとみられる。

しかし、退職後の就労先でのA 4 の業務は、公立特別支援学校の教員である（第2. 8(6)）。そうすると、再就職先は、学校という同業種ではあるものの、公立特別支援学校の教員と高校の教員とでは教育活動の内容が異なり、長年にわたりB 2 高校の教員として高校生に授業等の教育活動を行ってきたA 4 がその教育活動の場を奪われたことによる精神的打撃は大きいといわざるを得ない。

また、A 4 は、長年組合の執行委員を務め（第2. 8(1)）、自身も他の組合員と共に原告となって専任教諭の待遇改善を求めて複数の訴訟を提起する（第2. 3）など専任教諭の待遇改善等を求める組合活動を行っていたが、継続雇用されなかったことにより、異なる学校で勤務しながらの活動を余儀なくされており、組合活動にも打撃があったものと認められる。加えて、A 3 に続いて、A 4 も組合員であることを理由に継続雇用を拒否され雇用を失ったことで、組合が大きな打撃を受けたことは想像に難くない。そうだとすれば、法人がA 4 の継続雇用を拒否したことによる組合活動一般に対する制約的效果は大きく、同人が中間収入を得たことによりその効果が除去されたと考えることは困難である。

これら本件における一切の事情を総合的に考慮すれば、主文第3項

のとおり、退職後に就労したことにより得た賃金については、法人が支払うべき賃金相当額からこれを控除しないのが相当である。

なお、組合らは、賃金相当額に年5分の遅延損害金を付加して支払うよう求めているが、本件においては、年5分の割合の金員の付加までは命じないこととする。

(3) 文書の交付及び掲示について

組合らは、陳謝文の掲示を求めている（第1. 2(5)）が、本件の救済としては、主文第5項のとおり文書の交付及び掲示を命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、法人が、①A3に対して平成30年2月26日付訓告書の措置を行ったこと、②30年3月31日にA3を雇止めにしたこと、③A4を定年退職後に継続雇用しなかったこと、④A5、A6、A2、A7及びA8の31年度の担当教科の授業時間数を前年度のそれから削減したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和3年11月2日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄