

## 命 令 書

申 立 人 総合サポートユニオン  
執行委員長 X 1

被申立人 学校法人橘学苑  
理事長 Y 1

上記当事者間の神労委令和3年（不）第7号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和4年10月28日第1733回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員橋本吉行、同中畷弘孝、同小野毅、同本久洋一及び同石崎由希子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、組合員X 3及び同X 4に対する令和3年3月24日付け諭旨退職処分及び同月31日付け懲戒解雇処分をなかったものとして扱わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

### 記

当法人が、貴組合員X 3及び同X 4に対して行った令和3年3月24日付け諭旨退職処分及び同月31日付け懲戒解雇処分は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

令和 年 月 日

総合サポートユニオン

執行委員長 X 1 殿

学校法人橘学苑

理事長 Y 1

- 3 その余の申立てを棄却する。

### 理 由

第1 事案の概要等

## 1 事案の概要

本件は、被申立人学校法人橘学苑（以下「法人」という。）が、①組合員X3（以下「X3」という。）に対する令和3年1月8日付け停職処分及び組合員X4（以下「X4」という。）に対する同月14日付け停職処分を行ったこと、②X3及びX4に対し、新たに懲戒処分を検討していることが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。

その後、法人は、令和3年3月24日に、X3及びX4を諭旨退職処分に、同月31日に同人らを懲戒解雇処分としたため、申立人総合サポートユニオン（以下「組合」という。）は、令和3年6月29日に、上記②を、法人が、X3及びX4に対し、令和3年3月31日付け懲戒解雇処分を行ったことが、同人らに対する労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の組合の運営に対する支配介入に該当する不当労働行為であるとして、請求する救済内容及び申立事実を変更した（以下「本件変更申立て」という。）。

## 2 請求する救済内容要旨

- (1) 法人は、X3に対して令和3年1月8日付けで行った停職7日間の懲戒処分をなかったものとして扱い、X3に対し、停職処分がなかったとすれば受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- (2) 法人は、X4に対して令和3年1月14日付けで行った停職6日間の懲戒処分をなかったものとして扱い、X4に対し、停職処分がなかったとすれば受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- (3) 法人は、X3及びX4に対して令和3年3月31日付けで行った懲戒解雇処分をいずれもなかったものとして扱い、同人らに対し懲戒解雇処分の日の翌日から復職する日までの間、懲戒解雇処分がなかったとすれば受けるはずであった賃金相当額をそれぞれ支払わなければならない。
- (4) 法人は、組合に対して、法人がX3及びX4に対して行った一連の懲戒処分によって組合が被った損害金30万円及びこれに対する年3分の割合による金員を加算した金員を支払わねばならない。
- (5) 陳謝文の掲示

### 3 争点

(1) X 3 に対する令和 3 年 1 月 8 日付け停職処分及び X 4 に対する同月 14 日付け停職処分は、同人らに対する労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

(争点①)

(2) X 3 及び X 4 に対する令和 3 年 3 月 24 日付け諭旨退職処分及び同月 31 日付け懲戒解雇処分は、同人らに対する労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点②)

## 第 2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人等

##### ア 組合

組合は、平成 26 年に結成された、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日（令和 4 年 6 月 20 日）現在の組合員は、200 名である。

##### イ X 3

X 3 は、平成 19 年 4 月に法人に無期雇用の教員として採用され、令和元年 11 月 5 日に組合に加入し、令和 3 年 3 月 31 日まで法人にて勤務していた。

##### ウ X 4

X 4 は、平成 16 年 4 月に法人に無期雇用の教員として採用され、令和元年 11 月 5 日に組合に加入し、令和 3 年 3 月 31 日まで法人にて勤務していた。

#### (2) 被申立人

法人は、昭和 26 年に設立された橘学苑高等学校や橘学苑中学校等（以下「学校」という。）を運営する学校法人であり、結審日現在の従業員数は、108 名である。

#### (3) その他

##### ア Z 1

申立外 Z 1（以下「法人内組合」という。）は、平成 29 年 2 月に結成され、法人の従業員を構成員とする労働組合である。同組合の執行委員長は X 4 が、副委員長は X 3 が、結成当時から結審日現在まで務めている。

なお、法人には、法人内組合が結成される以前から、法人の従業員を構成員とする別の労働組合が存在する。

#### イ 株式会社 Z 2

申立外株式会社 Z 2（以下「Z 2」という。）は、法人の諸施設を利用したカルチャーセンターの運営管理等を事業内容とする株式会社であり、法人敷地内でテニススクールである Z 6（以下「Z 6」という。）の運営などを行っている。

### 2 就業規則等の規定

- (1) 法人の就業規則第32条には、懲戒について、「教職員の表彰・懲戒については別に定める『表彰および懲戒規程』による。」と規定されている。
- (2) 法人の「表彰および懲戒規程」には、懲戒について次のとおり規定されている。

「（前略）

（懲戒）

#### 第3条

本規程第5条・第6条・第7条に該当する教職員を懲戒する。

ただし、懲戒は、理事長・法人事務局長・校長・副校長<sup>マ</sup>を持って構成する懲罰委員会（以下「委員会」という。）の審査を経てこれを行う。

- 2 委員会は前項の審査を行うに当たっては、関係者への事実調査、本人への確認を行った上行うものとする。なお、懲戒対象者の希望により、本人に弁明の機会を与えるものとする。
- 3 第1項の処分を行う場合において、その教職員に対し、処分理由を記載した説明書を交付するものとする。
- 4 前2項に規定するもののほか、第1項の審査に関し必要な事項は、懲罰委員会が定める。
- 5 第1項の規定にもかかわらず、緊急の必要がある場合、審査決定以前において臨機に就業を差し止めることがある。

（懲戒の種類）

#### 第4条

懲戒の種類は譴責・減給・停職・降格・降職・諭旨退職および懲戒解雇とする。

- (1) 譴責は本人に将来を戒める。

- (2) 減給は1回について平均賃金半日分以内を減給し将来を戒める。但し、その減給総額が、当該給与支払期の給与総額の10分の1を超えないものとする。
- (3) 停職は7日以内の期間を定めて本人の出勤を停止し、その従事していた業務を行わせず将来を戒める。なお、停職中の給与は支給しない。
- (4) 降格・降職は現資格、現職位を下位に下げて将来を戒める。
- (5) 諭旨退職は、退職願いの提出を勧告し、原則として自己都合による退職金を支払う。但し、事由により減額することがある。なお、これに応じない場合は懲戒解雇とする。
- (6) 懲戒解雇は予告期間を設けず即時解雇し予告手当、退職金は支給しない。

(譴責)

#### 第5条

次の各号の一に該当するときは、譴責に処する。

- (1) 勤務状況が不良で、指導または警告を行ったにもかかわらず改善しないとき。
- (2) 業務上の命令に従わず、警告を行ったにもかかわらず命令に従わないとき。
- (3) 橘学苑就業規則第一篇に違反し警告を行ったにもかかわらず改善しないとき。

(減給・停職・降格・降職)

#### 第6条

次の各号の一に該当するときは、減給・停職・降格・降職に処す。

- (1) 前条に掲げる行為が再度におよび反省の色がないとき。
- (2) 学苑の教育方針に違背する行為を行うか、または行わせたとき。
- (3) 故意または重大な過失により学苑に多大な損害を与えたとき。
- (4) 学苑内の物品を許可なくみだりに持ち出したとき。
- (5) 職務に関して不当の金品を受理し、または職場を利用して自己の利益を図ったとき。
- (6) 経歴を偽り採用されたとき。

- (7) 学苑の運営に関し不実の事項を流布宣伝したとき。
- (8) その他、前各号の一に準ずる程度の不都合な行為のあったとき。

(懲戒解雇)

#### 第7条

次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇に処する。但し、情状により諭旨退職とすることがある。

- (1) 正当な理由なく無許可欠勤が15日以上におよんだとき。
- (2) 暴力行為、脅迫行為により学苑の業務の遂行を妨害したとき。
- (3) 重要な経歴を偽り、または詐術を用いて採用されたとき。
- (4) 破廉恥罪に相当する刑事事件に関し、一審において禁固以上の有罪判決を受けたとき。
- (5) 教職員としていちじるしく品位にかける行為があり学苑の体面を汚したとき、および学苑の秩序をいちじるしく乱したとき。
- (6) 前条各号の一に該当し、情状きわめて悪質であるとき、またはこのため、学苑の業務運営上重大な損害を与えたとき。

(後略)

- (3) 法人の「服務規律規程」には、次のとおり規定されている。

「(前略)

#### 第2条

教職員は次のことを守らなければならない。

- (1) 業務上の秘密を守り他に漏らさないこと。
- (2) 学苑の名誉と職場の秩序を重んじ、教職員として品位を保ち教職員たるにふさわしい行動をとること。
- (3) 職制を守り業務上の上司の指示に従うこと。
- (4) 就業時間中は担当業務に専念すること。
- (5) 他の教職員・生徒等に対して、脅迫もしくは暴行を加える行為をしないこと。
- (6) 学苑の施設、設備、備品及び図書等を大切に取扱い、諸資材・消耗品及び経費の節約に努めなければならない。

(後略)

### 3 けん責処分に至るまでの経緯

- (1) 平成31年4月13日から同月14日にかけて、特定の報道機関が、法人

で大量の退職者が出ている旨の報道をしたことから、法人は同月20日に保護者会を開催し、X 3 及びX 4 は同保護者会に出席した。

同保護者会で、X 3 は、法人に対し、教員として働いていたZ 3（以下「Z 3 教諭」という。）の雇用等について質問をした。また、X 4 は、法人に対し、教員として働き、野球部の顧問をしていたZ 4（以下「Z 4 教諭」という。）の部費の会計問題等について質問した。X 3 及びX 4 は、法人が制止したものの同保護者会の様子をビデオカメラで撮影し続けた。

- (2) 神奈川県は、平成31年4月14日から令和元年5月24日にかけて法人の実態調査を行った。同月28日、同県は、①平成25年度から平成30年度に退職した69名の雇用契約書について労働基準法に係る問題点を確認し、神奈川労働局の助言・指導を受けて適切に対応するよう求めるとともに、教員の退職に際しては生徒への影響に配慮し、円滑な教育活動が行われるよう指導したこと、②法人施設内で実施するテニススクール等の運営に法令等に違反する内容は認められなかったが、テニススクールを優遇している等の保護者の意見を受け止め、学校の責任で適切に対応するよう求めたこと、③部活動の活動時間や部費の管理等に法令等に違反する内容は認められなかったが、保護者の意見を受け止め、学校の責任で適切に対応するよう求めたこと、④今後の対応として、同県は、今回の調査で対応を求めた事項について、法人に対応状況の報告を求めるとともに、生徒の教育環境に配慮し、適切な対応がなされるように、必要に応じ助言していくこと等を内容とする記者発表を行った。
- (3) 組合は、法人に対し、令和元年11月5日付けで、X 3、X 4 及び法人で教員として働いていたX 5（以下「X 5 教諭」という。）が組合に加入したことを通知した。
- (4) 令和元年11月11日、法人の学苑長兼校長であるY 2（以下「Y 2 学苑長」という。）は、職員会議で、組合の管理するツイッターの画面をスクリーンに映し出し、入学希望者が減ることが懸念される旨の話をした。同スクリーンに映し出されたツイッターの投稿は同月5日付けで、次のア及びイのとおりの内容であった。そのうち、次のイの文言には「”ブラック学校”にメス 橘学苑に労働基準監督署から『休日残業代』…学校法人橘学苑（神奈川県横浜市）に対して、5月27日付けで鶴見労働基準監督署が、残業代未払いなどで是正勧告ならびに

指導票を出してい…」の記載とともに、出版社のURLがリンク先として記載されていた。

ア 「本日、神奈川県横浜市にある『橘学苑』へ団体交渉の申し入れを行いました。在職教員3名が、不当な懲戒処分の撤回、長時間労働、残業代不払い等の改善に立ち上がりました。」

イ 「学校側は、これまで、学内の環境改善に取り組んできた教員たちに対して、報復的な懲戒処分を行おうとしています。なお、学校には、今年に入って、労働基準監督署から、労働基準法違反について、是正勧告も出ています。」

- (5) 法人は、令和2年2月6日付けで、X3及びX4を、けん責の懲戒処分（以下「本件けん責処分」という。）とした。X3に対する本件けん責処分の理由は、前記(1)の保護者会でZ3教諭の雇用に関係して労働審判が継続していること等について発言をしたことで、X4に対する本件けん責処分の理由は、前記(1)の保護者会等で撮影を禁止するよう注意したにもかかわらず会場の様子を撮影したことであった。

#### 4 停職処分に至るまでの経緯

- (1) X3、X4、X5教諭、法人内組合に加入し教員として働いていたZ5教諭（以下「Z5教諭」という。）を含む教員5名と保護者23名は、令和2年5月22日付けで、法人、法人事務局長であるY3（以下「Y3事務局長」という。）及びY2学苑長を被告として、横浜地方裁判所に損害賠償等請求訴訟（横浜地方裁判所令和2年（ワ）第2002号）を、提起した（以下「本件損害賠償等訴訟」という。）。

本件損害賠償等訴訟の訴状の「事案の概要」には、被告らに次のことを請求する旨が記載されていた。

##### ア 法人への請求

(7) Z2が運営するZ6に対する過剰な優遇と当該Z6に関わる会計が不正と評価できること、高校の教員の解雇又は雇止めを繰り返していること、当初の在学契約で原告保護者に説明していた条件を履行していないことによる債務不履行責任及び不法行為責任を追及する。

(イ) 保護者の一部に対する保護者説明会の実施を請求する。

(ウ) 平成31年4月20日ないし令和元年9月14日の保護者説明会において、原告保護者の名誉を棄損したことに対する名誉回復措置として謝罪広告の掲載を請求する。



- (エ) 令和元年9月14日実施の保護者説明会の録画映像の開示を請求する。
- (カ) 法人の財産目録等の開示を請求する。
- (キ) 高校の事務室や屋外施設等に防犯カメラが過剰に設置され、教員のプライバシーを侵害しているため、撤去を求める。
- (ク) 学校の人工芝グラウンドが整備されていないことから、擦過傷や捻挫が頻出しているため、安全配慮義務違反による不法行為責任又は債務不履行責任を追及する。

イ Y3事務局長及びY2学苑長への請求

- (1) 原告保護者と法人との交渉内において、学校の中心的役割を担っていたY2学苑長及びY3事務局長が原告保護者の名誉を棄損するような言動をとったことから、不法行為責任を追及する。
- (イ) 平成30年8月頃、Y3事務局長が原告教員の勤務表を無断で書き換え、不当に出勤記録の改竄を受けたことから、Y3事務局長に対し不法行為責任を問う。

また、同訴状には、高校の教員はこの5年間でおよそ100人が解雇されていること、法人からの評価が低くなるとすぐに解雇されることから不安定な状態での労働を強いられ、原告教員に対する職場環境配慮義務に違反していることから原告教員の損害が5万円を下らないこと、2号館の各フロアに水場及び手洗い場が設置されていないため、極めて不衛生な状況にあることが記載されていた。

- (2) 令和2年5月28日又は29日、X3及びX4は、東京新聞の記者からの本件損害賠償等訴訟に関する取材に対し、それぞれ電話により応じた（以下「本件取材」という。）。
- (3) 令和2年5月31日、東京新聞は、本件取材等を基にした、法人に関する記事（以下「本件記事」という。）をオンライン上で公開した。同記事には、「教員いじめ、部活動差別も… 6年で教員69人退職の学校を提訴」との見出しで、次の内容が記載されていた。

「横浜市鶴見区の学校法人『橘学苑』が運営する中高一貫校で、生徒の保護者23人と教員5人の計28人が学苑と幹部を相手取り、計約700万円の損害賠償を求め、横浜地裁に提訴した。

（中略）

学苑が行政から受けた補助金は十八年度決算で四億八千万円超。

I C T推進への補助金は十八、十九両年度で計千五百万円超に上

る。原告X3教諭(52)は取材に『多額の補助金を受け、私学とはいえ公共性は高い。現状は一部の経営陣の私物化が激しい。誰のための学校なのかを考え、正常な学校に戻したい』と訴えた。原告のX4教諭(40)は『不透明な経営を変えなければならない。生徒にも教員にも人生がある。不当な扱いを受けるのを看過できない』と語る。

(後略) 」

- (4) 令和2年6月5日、X3及びX4は、本件損害賠償等訴訟に関する記者会見を行った(以下「本件記者会見」という。)
- (5) 法人の懲罰委員会は、X3及びX4に対し、令和2年10月15日付けで、本件記事に関する事実確認及び弁明の機会を設ける旨を文書で通知した。
- (6) 令和2年10月22日、法人の懲罰委員会は、X3及びX4に対し、個別に本件記事に関する事実確認及び弁明の聴取を、概ね次のア及びイのとおり行った。法人側の出席者は、Y3事務局長、中高担当事務長兼副校長のY4(以下「Y4事務長」という。)及び外部弁護士であるY5(以下「Y5弁護士」という。)であった。

ア X3に対する事実確認及び弁明聴取の概要

X3は、記者から電話連絡が来たので本件取材を受けたこと、取材では、補助金が出ている学校法人であることや教育という公共性を考えた人事や運営をしてもらいたいという趣旨で発言しており、組合でも、そのことについては、ずっと活動してきている旨を述べた。

イ X4に対する事実確認及び弁明聴取の概要

X4は、記者から電話連絡が来たので、「組合の活動の一環」として本件取材に対応した旨を述べた。X4は、記者に対し、社会科の教員が同じ年度に4人ほど交代したこと、野球部やサッカー部の監督・顧問の急な解任や異動など人事に関し分からないことが多かったことから学校の運営について発言したが、団体交渉で話していた経営に関しては発言していない旨を述べた。

- (7) 法人は、X3に対し、令和3年1月8日付けで7日間の停職処分とする旨の通知書を出した。同通知書には、処分理由として、「本件新聞の一般的な読者の読み方をすれば、貴殿の当該発言は、一部の経営陣が行政から受領したICT推進関連等の補助金を不適切な用途に

執行しているとの趣旨と読み取ることができる。しかしながら、本学苑において、受領した補助金は適正に執行されており、実際には上記発言にあるような事実はないのであるから、上記発言は不実の事項といえる。」と記載されていた。また、同通知書には、「当該発言が、発行部数約44万部の本件新聞に掲載されたことからすれば、これを『流布宣伝した』に該当するものといえる。これは、『学校法人橘学苑 就業規則』第32条、『学校法人橘学苑 表彰および懲戒規程』第6条第7項に基づき、貴殿に対し7日間の停職を命じる。」と記載されていた。X3は、令和3年3月19日、同月22日、同月25日から27日まで、同月29日及び同月30日、停職となった。

- (8) 法人は、X4に対し、令和3年1月14日付けで6日間の停職処分とする旨の通知書を出した（以下、X3に対する停職処分と併せて「本件停職処分」という。）。同通知書には、処分理由として、「本件新聞の一般的な読者の読み方をすれば、貴殿の当該発言は、本学苑が行政からICT推進関連等補助金を受領しているにもかかわらず、不透明な経営をしている、すなわち、受領した補助金の使途が不明確であるとの趣旨と読み取ることができる。しかしながら、実際にはそのような事実はなく、上記貴殿の発言は不実の事項であるといえる。」と記載されていた。また、同通知書には、「当該発言が、発行部数約44万部の本件新聞に掲載されたことからすれば、貴殿はこれを『流布宣伝した』ものであるといえる。以上のとおり、『学校法人橘学苑 就業規則』第32条、『学校法人橘学苑 表彰および懲戒規程』第6条第7項に基づき、貴殿に対し6日間の停職を命じる。」と記載されていた。X4は、令和3年3月22日、同月25日から27日まで、同月29日及び同月30日、停職となった。

#### 5 諭旨退職処分及び懲戒解雇処分に至るまでの経緯

- (1) 組合は、法人に対し、令和2年7月3日付け及び同月4日付けで、X3、X4及びX5教諭が同4日にストライキをする旨の通告書を出した。同通告書には、非正規雇用の教員の雇止めの撤回、X3及びX4に対する懲戒処分の撤回等を求める旨並びにストライキの実施時間はX3及びX4が16時から17時30分まで、X5教諭が16時から19時までである旨が記載されていた。
- (2) 令和2年7月4日、組合は、JR鶴見駅付近で街頭宣伝を行い、「『橘学苑』は非正規雇用教員の使い捨て、生徒・保護者を蔑ろにする行為

をやめて下さい！ストライキも実施中！」と題するビラ（以下「ビラ①」という。別紙1参照）を法人の生徒を含む通行人に対して配布した（以下「R2.7.4ストライキ」という。）。ビラ①には、連絡先として、組合の私学教員支部である私学教員ユニオンの名称が記載され、非正規雇用教員が過去6年で100名以上退職していること、鶴見労働基準監督署から2年続けて行政指導を受けていること、改善を求めて声を上げる教員に対して不当な懲戒処分がなされていること、生徒や保護者を蔑ろにする姿勢等について記載されていた。

- (3) 令和2年7月7日、法人は、組合に対して、内容証明郵便を送付した（以下「R2.7.7内容証明」という。）。R2.7.7内容証明には、ビラ①の内容に抗議する旨の記載があった。
- (4) 法人内組合は、法人に対し、令和2年9月5日付けで、X3、X4、X5教諭及びZ5教諭が同日にストライキをする旨の通告書を出した。同通告書には、非正規雇用の教員の雇止めの撤回、X3及びX4に対する懲戒処分の撤回等を求める旨並びにストライキの実施時間はZ5教諭が9時30分から13時30分まで、X3、X4及びX5教諭は10時30分から13時30分までである旨が記載されていた。
- (5) 令和2年9月5日、組合及び法人内組合は、JR鶴見駅付近で街頭宣伝を行い、次のアからエまでのビラを法人の生徒を含む通行人に対して配布した（以下「R2.9.5ストライキ」という。）。なお、アには、私学教員ユニオンの名称が、イ及びエには、法人内組合の名称が、ウには、「橘学苑正常化委員会」の名称が、それぞれ記載されていた。
- ア 「『橘学苑』は非正規雇用教員の使い捨て、生徒・保護者を蔑ろにする行為をやめて下さい！」と題し、ビラ①と同内容のビラ（以下「ビラ②」という。別紙2参照）
- イ 「『生徒第一』と明言する本校で、生徒のみなさんは本当に『第一に考えられて、大切にされている』と実感できていますか。」と題し、杜撰な施設管理・維持がなされていること、生徒や教育活動に還元されない施設工事が行われていること、器物修理において保護者への高額請求がなされていること、学苑長兼校長が無責任な言動をとったことなどが記載されているビラ（以下「ビラ③」という。別紙3参照）
- ウ 「橘学苑正常化委員会から緊急のお知らせ」と題し、法人の負債が約17億円にのぼっていること、負債のうち、人件費が8億円にの

ばっていること、「サクラドーム」や「ハードコート」からあがった収益は、生徒の役に立つことなく、大部分が外部に流出していることなどが記載されたビラ（以下「ビラ④」という。別紙4参照）

エ 「労働組合ニュース 臨時vol.14」と題し、法人は、教員のみならず、生徒や保護者に対しても一方通行的な主張ばかりであること、何年間もの間、多くの教員が辞め、心を病んだ者もいることなどが記載されたビラ（以下「ビラ⑤」という。別紙5参照）

- (6) 法人は、法人内組合に対し、令和2年9月8日付け抗議文（以下「R2.9.8抗議文」という。）を出し、R2.9.5ストライキに抗議した。R2.9.8抗議文には、ストライキは労働者権利の保障範囲内の事項に即した目的で行われるもので、労働者の配置換え拒否等の人事に関する事項や経営判断事項は含まれないこと、R2.9.5ストライキで組合員らが法人の生徒に対してビラ③などが入った封筒を渡したことについて、生徒や保護者から抗議の声が寄せられていること、生徒を巻き込む行為に強く抗議すること、このような行為は法人の名誉毀損にも該当し得ることなどが記載されていた。
- (7) 組合及び法人内組合は、法人に対し、令和2年10月27日付けで、X3、X4、X5教諭及びZ5教諭が同日にストライキをする旨の通告書を出した。同通告書には、非正規雇用の教員の雇止めの撤回、X3、X4及びX5教諭への新たな懲罰委員会立ち上げの撤回などを求める旨並びにストライキの実施時間はX5教諭及びZ5教諭が15時40分から19時まで、X3は16時から19時まで、X4は17時15分から19時までである旨が記載されていた。
- (8) 令和2年10月27日、組合及び法人内組合は、JR鶴見駅付近で街頭宣伝を行い、次のア及びイのビラを法人の生徒を含む通行人に対して配布した（以下「R2.10.27ストライキ」という。）。なお、アには、法人内組合と私学教員ユニオンの名称が、イには法人内組合の名称が、それぞれ記載されていた。

ア 「『橘学苑』の教員がストライキを実施中！」と題し、非正規雇用教員が大量退職していること、労働基準監督署からは是正勧告を受けていること、保護者から提訴されていること、法人幹部が学校を私物化していること、校長からのパワーハラスメントがあることなどが記載されたビラ（以下「ビラ⑥」という。別紙6参照）

イ 「労働組合ニュース 跳梁跋扈する学苑」と題し、社会科教諭の

経歴詐称についてなどが記載されたビラ（以下「ビラ⑦」という。別紙7参照）

- (9) 組合及び法人内組合は、法人に対し、令和2年11月16日付けで、X3、X4、X5教諭及びZ5教諭が同日にストライキをする旨の通告書を出した。同通告書には、非正規雇用の教員の雇止めの撤回、X3、X4及びX5教諭への新たな懲罰委員会立上げの撤回などを求める旨並びにストライキの実施時間はZ5教諭が16時から19時まで、X3、X4及びX5教諭は16時25分から19時までである旨が記載されていた。
- (10) 令和2年11月16日、組合及び法人内組合は、学校の旧正門前及びJR新横浜駅付近で、ビラ⑦及び「労働組合ニュース 臨時vol.16」と題するビラ（以下「ビラ⑧」という。別紙8参照。）を学校の生徒を含む通行人に対して配布した（以下「R2.11.16ストライキ」という。）。ビラ⑧には、法人内組合の名称が記載され、「今の経営陣では学苑はもう沈没する」、「学苑は悪に染まりきろうとしている・・・立ち上がるのはもう今しかない」などと記載されていた。
- (11) 令和2年12月2日、法人は、生徒宛てに「お願い」と題する文書を配布した（以下「R2.12.2文書」という。）。R2.12.2文書には、令和2年7月から11月にかけて、一部の教員が自分達の考えを記載したビラを配っていること、ビラには学校を批判する内容が記載されており、法人は憂慮していること、ビラを配った教員達は法人を相手方として裁判を提起しており、法人は困惑していること、生徒は裁判のことを気にしないで欲しい等の記載があった。
- (12) R2.7.4ストライキ、R2.9.5ストライキ、R2.10.27ストライキ及びR2.11.16ストライキ（以下「本件ストライキ」という。）におけるビラ①からビラ⑧までの配布時間帯は、前記(1)、(4)、(7)及び(9)で認定したとおり、生徒が下校する時間帯であった。
- (13) 法人は、令和2年12月14日付けで、X4の代理人弁護士であるX6（以下「X6弁護士」という。）に対し、X4の退職勧奨通知書を出した。同通知書には、平成31年4月以降、X4は法人の運営方針等に反対の立場を明確にしており、本件損害賠償等訴訟の請求内容及び従前からの主張内容からすれば、法人が同人の主張を受け入れることはできず、令和3年3月末をもって退職するよう勧奨する旨が記載されていた。

(14) 法人は、令和3年2月6日付けで、X3の代理人であるX6弁護士に対し、X3の退職勧奨通知書を出した。同通知書には、前記(13)と同内容の記載のほか、懲戒処分の無効についても訴訟で争っており、複数の訴訟が係属している状況からすれば、法人とX3との間で信頼関係を再構築することは難しい旨が記載されていた。なお、前記第2の4(7)及び(8)で認定したとおり、令和3年1月8日にX3が、同月14日にX4が、それぞれ停職処分となっている。

(15) 法人の懲罰委員会は、X3及びX4に対し、令和3年2月10日付けで、本件損害賠償等訴訟の提起及び本件ストライキにおいて配布したビラに関する事実確認及び弁明の機会を設ける旨を文書で通知した。

(16) 令和3年2月18日、法人の懲罰委員会は、X3及びX4に対し、個別に本件損害賠償等訴訟及びビラ配布に関する事実確認及び弁明の聴取を行った。同委員会の法人側の出席者は、Y3事務局長、Y4事務長及びY5弁護士であり、聴取の概要は、要旨次のとおりであった。

ア X3に対する事実確認及び弁明聴取の概要

X3は、本件損害賠償等訴訟について、原告となった経緯、請求内容は原告5人の教員の共通の意見である旨を述べた。また、X3は、ビラについて、配布対象は通行人であり、組合活動として配布しており、自身も一部関与して作成した旨を述べた。

イ X4に対する事実確認及び弁明聴取の概要

X4は、本件損害賠償等訴訟について、原告になった経緯について答えたくない旨を述べた。また、X4は、ビラについて、配布対象は一般の人であり、その作成は組合として行っており、自身も一部関与していた旨を述べた。

(17) 法人は、X3及びX4に対し、令和3年3月24日付けで、諭旨退職処分に関する通知書を出した(以下「本件諭旨退職処分」という。)。同通知書には、主に次のア及びイのことが記載されていた。

ア 懲罰委員会の審査を経て審議を重ねた結果、就業規則第32条並びに表彰および懲戒規程第7条第1項(5)及び同(6)の懲戒事項に該当するため、諭旨退職処分とすることに決定した。退職願を令和3年3月29日までに提出することを勧告し、これに応じない場合は同月31日付けで懲戒解雇処分とする。

イ 処分理由は、次の(7)から(イ)までのとおりである。

(7) 法人に対して不当訴訟(本件損害賠償等訴訟)を提起し、その

訴訟を継続していること

- (イ) 令和2年9月5日に鶴見駅付近で、ビラ③、④及び⑤を通行人に配布したこと
  - (ロ) 令和2年10月27日に鶴見駅付近で、ビラ⑥及び⑦を通行人に配布したこと
  - (ハ) 令和2年11月16日に法人の旧正門付近及び新横浜駅で、ビラ⑧を通行人に配布したこと
- (18) X3及びX4は本件論旨退職処分に対して退職願を提出せず、令和3年3月31日、法人は、X3及びX4を懲戒解雇処分とした（以下「本件懲戒解雇処分」という。）。X3及びX4が本件懲戒解雇処分を受けたことにより、法人内に組合の組合員はいなくなった。

なお、本件懲戒解雇処分後、法人は、R2.9.5ストライキにおいて、総合サポートユニオン以外の他組合の組合員がビラを生徒に配布していたことを認識したが、そのことについて法人は問題視しておらず、他組合の組合員に対する事実確認及び弁明の機会の通知並びに懲戒処分は行われていない。

## 6 労使交渉の経緯

- (1) 令和元年12月、組合と法人とは初めての団体交渉を行い、その後、令和2年7月にかけて団体交渉が6回開催された。これらの団体交渉の議題は、残業代等の未払賃金の支払い、法人の離職者数について、雇止めされた教員の雇止め理由、X3及びX4に対する本件けん責処分等についてであり、出席者は、組合側がX2執行委員、X3、X4らで、法人側がY3事務局長、弁護士であるY6らであった。また、これらの団体交渉申入書は、組合及び法人内組合の連名であった。
- (2) 組合及び法人内組合は、法人に対し、令和2年11月20日付けで第8回団体交渉を文書で申し入れた。同申入書には、①Z4教諭が退職に至るまでに起きた諸問題、並びに社会科の教諭の度重なる休職及び退職により生じた教員の過重労働や生徒への悪影響について、理事会及び管理職がどのように責任を果たすのか回答を求めること、②教員の働き方の評価方法及び今後の法人を築く構想の明確な方向性を示すよう求めることなどが記載されていた。
- (3) 法人は、令和2年11月21日、組合及び法人内組合に対し、書面により、前記(2)の団体交渉申入書に記載されている質問事項は法人の役員及び管理職等の人事にかかわる事項であり、義務的団体交渉事項とは



いえないこと、法人の「学校改革，教育改革に関する基本方針」で運営の基本方針を示していること等の理由から、同団体交渉の申入れを受け入れることはできないことなどと回答した。

#### 7 懲戒処分に関する訴訟等の状況

X 3 及び X 4 は、令和 2 年 11 月 11 日付けで、法人を被告として、横浜地方裁判所に本件けん責処分の無効確認等を請求の趣旨とする訴訟（横浜地方裁判所令和 2 年（ワ）第 4467 号）を提起した（以下「本件懲戒処分無効確認等訴訟」という。）。また、X 3 及び X 4 は、令和 3 年 5 月 6 日付けで、同訴訟において、本件停職処分及び本件懲戒解雇処分の無効確認、同人らが法人に対する労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を請求の趣旨として追加する変更申立てをした。

#### 8 本件申立て及び申立て後の事情

- (1) 令和 3 年 3 月 24 日、組合は、本件申立てをした。
- (2) 令和 3 年 6 月 29 日、組合は、本件変更申立てをした。

### 第 3 判断及び法律上の根拠

- 1 X 3 に対する令和 3 年 1 月 8 日付け停職処分及び X 4 に対する同月 14 日付け停職処分は、同人らに対する労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。（争点①）

#### (1) 申立人の主張

ア 本件取材を受けたことは正当な組合活動であるところ、本件停職処分は、組合員の行った正当な意見表明に対する報復であり、不利益取扱いにあたる。

イ 法人は、本件取材を受けたことを組合活動として認識していたことは明らかである。

ウ X 3 及び X 4 に本件停職処分を受けるに値するような重大な事実があったとは到底言えず、同停職処分には客観的合理性も相当性もなく無効であり、組合活動への報復としてなされた処分であることを推認させる。

エ X 3 及び X 4 に対するかかる不当な処分は、職場内において組合活動が承認されないかのような職場風土を醸成するものであり、組合弱体化を意図し、組合の組織、運営に支配介入するものである。

オ プレスリリースを見た記者から、X 3 及び X 4 に連絡があり、二

人は組合員として本件取材に応じたものである。

(2) 被申立人の主張

ア 法人は、本件取材を受けたことが組合活動であると認識していなかったため本件停職処分は不当労働行為に当たらない。

イ 本件記事のいずれにおいても、X 3 及び X 4 が組合員として回答しているとの記載はなく、さらには、組合から、記事に記載された発言が組合からの意見表明である旨を示すその他の表現等もなされておらず、同人らが労働組合の正当な行為をしたとはいえない。

(3) 当委員会の判断

法人は、X 3 及び X 4 が本件取材を受けたことが組合活動であると認識しておらず、また、本件記事には組合の意見表明である旨の記載もないため、X 3 及び X 4 が本件取材を受けたことは、労組法第 7 条第 1 号の「労働者が（中略）労働組合の正当な行為」（以下「正当な組合活動」という。）に当たらないと主張するので、以下検討する。

この点について、組合は、①プレスリリース（組合が記者会見を行うという通知）を見た記者から、X 3 及び X 4 に連絡があり、同人らは組合員として本件取材に応じた、②本件取材を受け、意見表明したことは正当な組合活動であるところ、本件停職処分は、組合員の行った正当な意見表明に対する報復であり、不利益取扱いに当たると主張する。

しかしながら、①について、プレスリリースが証拠として提出されておらず、記者が組合のプレスリリースを見たうえで X 3 及び X 4 に連絡をしたか否かは、証拠上明らかではない。また、②について、前記第 2 の 4(3)で認定したとおり、本件記事の内容は保護者と教員が共同で提起した本件損害賠償等訴訟についてであるところ、組合は同訴訟の原告ではない。

そうすると、本件取材を受けたことは、組合の活動としてではなく、X 3 及び X 4 個人としての行為と考えざるを得ず、同人らに対する本件停職処分は、組合活動への報復であるとは認められない。

以上より、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いは成立しない。また、労組法第 7 条第 3 号の組合の運営に対する支配介入について、その他の主張も立証もなく、これも成立しない。

- 2 X 3 及び X 4 に対する令和 3 年 3 月 24 日付け諭旨退職処分及び同月 31 日付け懲戒解雇処分は、同人らに対する労組法第 7 条第 1 号の不利

益取扱い及び同条第3号の組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点②)。

(1) 申立人の主張

ア 組合員であっても、私人の立場で使用者を相手に訴訟提起する自由を有するのは当然であり、判例に照らしても本件損害賠償等訴訟が不当訴訟にあたらないのは明らかである。

イ ビラ配布は、労働組合に認められた基本的な団体行動権であり、一連のビラの表現内容や行動態様は、一般的な、穏当といえるものであり、組合活動として許される限界を逸脱するとはいえず、解雇理由たり得ない。

ウ そもそもビラの表現内容や行動態様は解雇理由として指摘されてもいないし、ビラ配布などに抗議、警告されてもいない。

エ 本件論旨退職処分及び本件懲戒解雇処分は、正当な組合活動に対する報復であり、組合弱体化を意図した支配介入にあたる。

(2) 被申立人の主張

ア 本件損害賠償等訴訟は、①教職員が大量に解雇・雇止め等されていること、②法人が校内に防犯カメラを設置したことで教職員のプライバシーが侵害されていること、③校内設備が不十分で、教職員が危険にされていることを請求の原因としているが、いずれも事実的・法律的根拠を欠いており、判例に照らして不当訴訟である。

イ ビラの内容の多くが、生徒又は保護者の要求を法人に伝えるもの及び法人経営陣の責任を追及するものであり、組合活動と評価できるものではないものが中心で、法人及び法人の管理職の名誉・信用を棄損する表現を用いているため、ビラ配布行為が正当な組合活動とはいえない。

ウ ビラを生徒に交付することは、正当な組合活動であるとはいえない。

(3) 当委員会の判断

法人は、本件論旨退職処分及び本件懲戒解雇処分の理由について、X3及びX4が法人に対して本件損害賠償等訴訟を提起し継続していること並びにR2.9.5ストライキ、R2.10.27ストライキ及びR2.11.16ストライキにおいてビラ③ないし⑧を配布したことを挙げているため、2つの処分理由について、不当労働行為が成立するか、以下検討する。

ア 本件損害賠償等訴訟を提起し継続していることについて

本件損害賠償等訴訟が不当訴訟かどうかはさておき、組合は、本件損害賠償等訴訟の原告になっておらず、また、組合が本件損害賠償等訴訟の提起に組織的に関与した事実は証拠上認められないから、そのかぎりにおいて、法人はX3及びX4を労組法第7条第1号の規定する労働組合の行為をしたことを理由として処分したとはいえない。したがって、そのかぎりにおいて、当該行為の正当性を問うまでもなく、本件処分は同号の定める不利益取扱いに該当しない。

イ ビラを配布したことについて

(ア) 前記第2の5(5)、(8)及び(10)で認定したとおり、ビラ③ないし⑧の内容は、確かにいずれも法人の社会的評価を低下させる懸念がないとはいえないが、特定の個人名を挙げて攻撃するものや、著しく過激な表現等は見当たらず、全体としては労働環境や経営方針に関する組合らの意見を一般に知らしめるためになされたものといえる。

一方、法人は、生徒にビラを配布することは、正当な組合活動であるとはいえないと主張する。確かに、学校内部における使用者と教員との対立にかかわる事項を生徒の目に触れされるべきでないという教育的配慮は一般的見地として首肯できないわけではない。しかし、既に判断したとおり、ビラ③ないし⑧の内容は組合らの意見を一般に知らしめるためのものであるし、また、前記第2の5(5)、(8)及び(10)で認定したとおり、ビラ③ないし⑧の配布は、法人の敷地外において、生徒のみならず一般人も配布の対象として手渡すという穏当な方法でなされたものに過ぎない。したがって、本件において教育的配慮を強調して組合活動の正当性を否定することは妥当ではない。

(イ) 前記第2の3(4)で認定したとおり、法人は、職員会議で組合のツイッター画面をスクリーンに映し出し、同画面を見せながら入学希望者が減ることが懸念される旨の話をしているが、そのような懸念を事前に組合に対して直接伝えるなどした事実は認められず、あえて組合の行為に対する懸念を教職員に知らしめている。また、前記第2の5(2)、(5)、(8)及び(10)で認定したとおり、組合は、令和2年7月4日から同年11月16日にかけて、ストライキ及びビラ配布を4回行っており、組合と法人の対立状況は厳しい

状況であった。さらに、前記第2の5(3)、(6)及び(11)で認定したとおり、法人は、R2.7.7内容証明、R2.9.8抗議文及びR2.12.2文書を発出し、組合のビラ配布に対して強く反発していたことが窺われる。以上の事実からすれば、法人は組合の活動が活発化することを警戒し、組合を疎ましく思っていたことが推認される。

(ウ) 前記第2の5(1)、(4)、(7)及び(9)で認定したとおり、組合による法人に対する一連のストライキ通知書の内容から、X3及びX4が組合の活動の中心であることが推認できる。そうすると、法人は、同人らを追い出せば法人内における組合の影響力を減殺できることを認識していたといえる。そして、前記第2の5(18)で認定したとおり、令和2年9月5日に行われたビラ配布において、同人ら以外の教員も参加していたにもかかわらず、そのことについて法人は問題視しておらず、同教員に対する事情聴取や懲戒処分などは行われていないこと、同教員とX3及びX4について、ことさら異なった取扱いをする事情が見当たらないことからすれば、X3及びX4を諭旨退職処分及び懲戒解雇処分としたのは、組合を嫌悪してのことといえる。

したがって、法人がX3及びX4を本件諭旨退職処分及び本件懲戒解雇処分としたことは、組合の組合員であることを理由として行った処分であり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するといわざるを得ない。

(エ) そして、X3及びX4が法人の労働者たる地位を失い組合の組合員が法人内部にいなくなったことにより、組合が法人内部で組合活動を行うことができなくなったことから、同条第3号の支配介入にも該当する。

### 3 不当労働行為の成否

(1) 前記1でみたとおり、X3に対して令和3年1月8日付け停職処分をしたこと及びX4に対して同月14日付け停職処分をしたことは、不当労働行為に当たらないと判断する。

(2) 前記2でみたとおり、法人が、X3及びX4に対して令和3年3月24日付け諭旨退職処分及び同月31日付け懲戒解雇処分をしたことは、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為に該当すると判断する。

### 4 救済の方法

前記 3 で判断したとおり、法人が、X 3 及び X 4 に対して令和 3 年 3 月 24 日付け諭旨退職処分及び同月 31 日付け懲戒解雇処分をしたことは、労組法第 7 条第 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当することから、主文第 1 項のとおり命ずることとする。

また、法人が今後も同様の行為を繰り返すことのないように、主文第 2 項のとおり命ずることとする。

よって、労組法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

令和 4 年 10 月 28 日

神奈川県労働委員会  
会長 浜 村 彰

(※別紙は省略)