

命 令 書

申立人 L組合
代表者 執行委員長 F

被申立人 M法人
代表者 理事長 G

上記当事者間の令和4年(不)第25号、同年(不)第27号及び同年(不)第31号併合事件について、当委員会は、令和5年10月11日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同桐山孝信、同酒井貴子、同土谷喜輝、同西田昌弘、同福井康太及び同宮崎陽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、申立人に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

L組合

執行委員長 F 様

M法人

理事長 G

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) 貴組合員H氏に対して、令和4年5月20日付けで自宅待機を命じたこと。(1号及び3号該当)
- (2) 貴組合が令和4年5月17日付け団体交渉申入書及び同日付け分会要求書により申し入れた団体交渉に応じなかったこと。(2号該当)
- (3) 貴組合が令和4年6月9日付け団体交渉申入書により申し入れた団体交渉に応

じなかったこと。(2号該当)

- 2 申立人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 申立人組合分会長に対する自宅待機命令の撤回
- 2 団体交渉応諾
- 3 警告書の撤回
- 4 謝罪文の手交

第 2 事案の概要

本件は、①申立人が被申立人に対し、被申立人の職員が申立人組合に加入し分会を結成した旨を通知するとともに、団体交渉の申入れを行ったところ、被申立人は、申立人組合分会長に対し自宅待機を命じたこと、②申立人が被申立人に対し、賃金の支払や同分会長の懲戒解雇の撤回等に関する団体交渉の申入れを行ったところ、被申立人は、団体交渉の日程調整に一切応じず、事実上、団体交渉を拒否していること、③申立人が被申立人の本部に出向き、速やかに団体交渉に応じること等を求める申入れを行ったところ、被申立人は、申立人の行為について威力業務妨害事件として捜査機関への申告を検討する旨等記載した警告書を、申立人に対して送付したこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第 3 争 点

- 1 申立人は、本件申立てに関して申立人適格を有するか。
- 2 被申立人が申立人組合分会長Hに対し令和4年5月20日付けで自宅待機を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。
- 3-1 令和4年5月17日付け「団体交渉申入書」及び同日付け「分会要求書」による団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。
- 3-2 令和4年6月9日付け「団体交渉申入書」による団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。
- 4 被申立人が申立人に対し令和4年6月23日付け「警告書」を送付したことは、申立人に対する支配介入に当たるか。

第 4 認定した事実

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 当事者

(1) 被申立人M（以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、法人本部と同じ所在地にN（以下「静岡校」という。）を、和歌山県にP（以下「和歌山校」という。）を設置している学校法人であり、その教職員数は本件審問終結時25名である。なお、静岡校は、和歌山校の通信制コースのために使用されている。

(2) 申立人L（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約130名である。

なお、組合には、下部組織として、法人に勤務する教職員で構成するQ（以下「分会」といい、組合と分会を併せて「組合」ということがある。）がある。

2 雇用契約について

H（以下、「H分会長」又は「H副校長」という。）と法人との間で、令和4年2月21日を雇用契約日とし、就業場所を和歌山校とする雇用契約書（以下「本件雇用契約書」という。）が作成された。

なお、本件雇用契約書の「業務内容」の欄には「教諭・職員・常勤講師・非常勤講師・その他」との選択肢が記載されていたところ、これらのうち、「教諭」に印が付いていた。また、「具体的業務内容」には、「（副校長）」と記載されていた。

さらに、本件雇用契約書の「その他」の欄には、「校長が必要と認め命じられた業務を行うものとする。」との記載があった。

ところで、当時、和歌山校の校長は、法人の理事長であったJ（以下、理事長退任後も含めて「J理事長」という。）であり、本件申立てまでの間は、J理事長が、法人の理事長であり、かつ、和歌山校の校長でもあった。

3 法人の就業規則について

法人の就業規則には、別紙1の記載がある。

4 学校教育法の副校長に関する規定について

学校教育法第37条第4項には、「校長は、校務をつかさどり、所属職員を監督する。」、同条第5項には、「副校長は、校長を助け、命を受けて校務をつかさどる。」、同条第6項には、「副校長は、校長に事故があるときはその職務を代理し、校長が欠けたときはその職務を行う。この場合において、副校長が二人以上あるときは、あらかじめ校長が定めた順序で、その職務を代理し、又は行う。」との規定がある。

また、同条は小学校に関する規定であるところ、同法第62条に、同法第37条第4項から第17項までの規定は高等学校に準用する旨の規定がある。

なお、同法第60条第2項には、高等学校には、副校長を置くことができる旨の規定がある。

5 本件申立てまでの経緯について

(1) 令和4年(不)第25号事件申立てまでの経緯について

ア 令和4年1月28日又は同年2月上旬、J理事長の自宅で会議が開催され、少なくとも、当時、法人の専務理事であったK（以下、同人の役職にかかわらず「K理事」という。）、静岡校勤務で事務長のA（以下「A事務長」という。）、和歌山校の教頭のB（以下「B教頭」という。）、同校事務職員のC（以下「C事務職員」という。）は会議に参加した。また、この会議の場に、H副校長もいた。

また、同年3月に、和歌山校に関する会議が開催され、少なくとも、H副校長、A事務長、B教頭、C事務職員は、この会議に参加した。

ところで、本件審査において、法人は、K理事からA事務長に対して、同年3月に開催された会議の前に、議題予定として送付された資料として、「打ち合わせ内容」と題する書面（以下「4.3法人会議書面」という。）を書証として提出した。

4.3法人会議書面には、次のとおり記載されていた。

「 打ち合わせ内容

日時：3/8～3/11

場所：P

1. 年間予定の見直し 教職員の月間予定表
2. 教職員、生徒 内規、規則の見直し
3. 教員、通信、事務員の配置（実務内容確認）
4. 全日制及び通信制の営業計画（営業内容、方法はH先生から指導してもらう）
5. 留学生の受入体制（中国、フィリピン）
6. 4月から全員の日報（記入内容、管理体制）

イ 令和4年3月23日、H副校長は、J理事長に対し、電子メール（以下「4.3.23メール」という。）を送信した。

4.3.23メールには、事後報告となり申し訳ありませんが、本日、教職員3名に対する処分と処分内容を「通達」（以下「4.3.23通達」という。）として職員室内に掲示し、全職員に周知した旨等の記載があった。

また、4.3.23メールには、4.3.23通達が添付されていたが、その内容は、別紙2のとおりであった。

ウ 令和4年3月25日、H副校長は、J理事長及びK理事に対し、電子メール（以下「4.3.25メール」という。）を送信した。

4.3.25メールには、①先日、教務職員3名のそれぞれの事案に対して、「始末書」や「顛末書」の提出及び「業務改善指示」の処分をした旨、②本日は、3名の「始末書」、「顛末書」と、管理の場にいる私の「始末書」も添付して送付す

る旨等の記載とともに、(i)H副校長の「始末書」、(ii)B教頭の「始末書」及び「顛末書」、(iii)教員1名の「始末書」、(iv)教員1名の「始末書」2通、が添付されていた。

エ 令和4年4月28日、法人は、「給与遅延についてのお詫び」と題する教職員各位宛ての文書（以下「4.4.28法人文書」という。）を交付した。

4.4.28法人文書には、①4月末に支給予定の給与に関し支払が遅延していることを深くお詫びする旨、②事業承継先を探していたが、本年3月に正式に承継してくれる方が見つかり、3月末に寄付を受け、新学期からは新しい理事長が運営するとの約束をしていた旨、③しかし、仲介業者の不手際により4月末に延期され、末日に至っても寄付が困難な状況となった旨、④早急に仲介業者との問題を解決し、寄付を受け、教職員への送金をしたく動いている旨、⑤今しばらく待つてほしい旨の記載があった。

オ 令和4年5月10日、発信者名が「P」で、標題が「『教職員説明会』『保護者説明会』開催の申入書」である文書（以下「4.5.10文書」という。）がJ理事長に提出された。

4.5.10文書には、①年度初めから発生している就学支援金の還付遅れや職員給与の未払、度重なる事業譲渡の遅れについて、J理事長に現状の報告と説明を求める旨、②実際の事業資金についても開示を求める旨、③教職員及び保護者に安心してもらうためにも「P」は、J理事長に対して、教職員説明会及び保護者説明会の開催を求める旨、④説明会開催の受諾回答をもらえるまで、令和4年5月11日から同月13日の期間を和歌山校における教育活動の「部分的休止状態」とする旨、⑤「部分的休止状態」とは、正規授業科目の停止である旨等の記載があった。なお、4.5.10文書の末尾には、連絡先としてH副校長の氏名が記載されていた。

カ 令和4年5月11日、和歌山校の正規授業は行われなかった。

同日、H副校長は、和歌山校を取材で訪れた報道機関への対応を行った。

キ 令和4年5月12日、H副校長は、和歌山校において、報道機関対応を行った。

ク 令和4年5月13日、法人代理人弁護士は、H副校長に対し、「ご連絡」と題する文書（以下「4.5.13法人文書」という。）を送付した。

4.5.13法人文書には、①法人の教職員等から聴取りを行ったところ、H副校長は同月12日に和歌山校において報道機関対応をしたと聞き及んでいる旨、②その後、各種報道において、法人の見解とは異なる情報が報道される事態となっている旨、③法人としては、このような事態に対応するために、H副校長に対して、事実関係を速やかに確認する必要があると考えている旨、④H副校長の意見につ

き、本文書到達後速やかに書面にて回答するよう求める旨の記載とともに、質問事項として、以下の7項目が記載されていた。

- ① 法人では、教職員に対し、未払の給与は5月20日までに支払う予定であることを説明していたが、各種報道では、法人において適切な対応が取られなかったためにストライキを行った、との報道がなされている旨、H副校長が、このような説明を報道機関にしたのか、もしそうであれば、そのような事実と異なる説明をした理由を述べてほしい旨
- ② 教職員からは、「H副校長から、ストライキ実施については、5月10日に和歌山県から了承を得ていると説明を受けた。」との報告がある旨、しかし、和歌山県に確認したが、ストライキ実施について了承を与えた事実はないとのことであった旨、この点につき、H副校長は教職員に対し、上記の説明をしたのか、もし、上記の説明をしたのであれば、そのような事実と異なる説明をした理由を述べてほしい旨
- ③ H副校長が「ストライキ実施は教職員の総意ではない。」との発言をしたとの情報があるが、H副校長が、このような説明を報道機関又はその他第三者に行ったことはあるか、もし、そのような説明を行ったのであれば、そのような説明をした理由を述べてほしい旨
- ④ 教職員からは、「ストライキ実施に反対した教職員がH副校長から恫喝された。」との報告がある旨、H副校長がこのような言動を行った事実はあるのか、もしあれば、そのような言動を行った理由を述べてほしい旨
- ⑤ 教職員からは、「ストライキ実施の責任は自分がとるとH副校長から言われた。」との報告があるが、H副校長がこのような言動を行った事実はあるのか、もしあれば、そのような言動を行った理由を述べてほしい旨、また、現在、法人は事業承継を進めており、事業承継への影響や事業承継後の生徒募集への影響が懸念されるが、これらの点について、H副校長はどのように責任を取るつもりであるのか述べてほしい旨
- ⑥ 教職員からの報告に、令和4年5月11日、H副校長が資金を借りに行くと言って和歌山校から出て行ったとの報告があるが、このような事実はあるのか、もし、このような事実があったのであれば、何のための資金であり、誰に会いに行き、結局資金の都合はついたのか説明してほしい旨
- ⑦ 教職員からの報告に、ストライキについて生徒へ説明する際に、H副校長が「J理事長が資金を遣ってしまった」との説明を行ったとの報告がある旨、しかし、J理事長が資金を遣ってしまったとの事実はない旨、H副校長は生徒に対し、上記の説明を行った事実はあるのか、もしあるとすれば、そのような事

実と異なる説明をした理由を述べてほしい旨

ケ 令和4年5月17日、法人代理人弁護士は、H副校長に対し、「ご連絡」と題する文書（以下「4.5.17法人文書」という。）を送付した。

4.5.17法人文書には、①4.5.13法人文書を送付し、質問事項に対する速やかな回答を求めているが、未だに回答がない旨、②明日の午前中までに回答を求める旨、③H副校長が同月12日に法人の許可なく報道機関対応を行ったことを確認しているが、法人の教職員として、法人の許可のない行動は行わないよう警告する旨、④特に、法人の許可なく保護者会を開催しないよう警告する旨の記載とともに、4.5.13法人文書に記載されていた7項目の質問事項が記載されていた。

コ 令和4年5月17日付けで、組合は、法人及び法人代理人弁護士に対して、「労働組合加入通知書」（以下「4.5.17組合加入通知書」という。）、「団体交渉申入書」（以下「4.5.17団交申入書」という。）及び「分会要求書」（以下、「4.5.17分会要求書」といい、4.5.17組合加入通知書、4.5.17団交申入書及び4.5.17分会要求書を併せて「4.5.17団交申入書等」という。）を送付し、H分会長外1名が組合に加入したことを通知するとともに、団体交渉（以下「団交」という。）を開催するよう申し入れた（以下、4.5.17団交申入書及び4.5.17分会要求書による団交申入れを「4.5.17団交申入れ」という。）。

なお、4.5.17団交申入書等について、組合は、法人代理人弁護士に対しては、同年5月17日にファクシミリで送信し、同日、受領されている。また、法人に対しては、同月18日に電子メール及び簡易書留で送付し、簡易書留は、同月19日、受領されている。

4.5.17団交申入書等は、いずれも、組合と分会の連名で作成されており、分会長としてH分会長の氏名が記載されていたところ、各文書の内容は次のとおりであった。

(ア) 4.5.17組合加入通知書には、H分会長外1名が組合に加入したことを通知する旨、分会を結成した旨等の記載があった。

(イ) 4.5.17団交申入書には、団交を開催するよう申し入れる旨記載した上で、①日時として、令和4年5月23日から同月27日のいずれかの日で、労使双方が合意する日時、②要求事項として、(i)労働組合の結成を認め、不当労働行為を行わないこと、(ii)労働基準法、労働組合法等の労働諸法令を遵守すること、(iii)分会に対し、事務所及び掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な施設の利用を認めること、(iv)組合員に影響を与える問題について、事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行うこと、(v)団交への出席等の組合活動について、就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保障すること、が記載

されていた。

(ウ) 4.5.17分会要求書には、速やかに団交を開催し、円満に解決するよう申し入れる旨記載した上で、①遅配となっている教職員の賃金を含む未払賃金を速やかに支払うこと、②令和4年5月分賃金について、必ず同月末日までに支払うこと、③賃金の遅配・欠配に伴う不安を解消するため、法人の財務状況について、必要な資料を提供し、説明すること、④H分会長他組合員は、高等学校等就学支援金の還付の遅れに係る保護者への対応を行わなければならないことから、還付が遅れた経緯や今後の見通しについて説明すること、⑤事業承継について、(i)承継する人物を明らかにすること、(ii)いつ事業承継するのか明らかにすること、(iii)事業の承継後も、教職員の雇用を確保し、労働条件を不利益に変更しないこと、との記載があった。

また、4.5.17分会要求書には、①法人は、5月13日と本日の2回にわたり、H分会長に対して、4.5.13法人文書及び4.5.17法人文書を送付し、これに対する回答を明日の午前中までに行うよう求めている旨、②H分会長は回答する意思があるが、あまりに期間が短く、準備が間に合わない旨、③組合からH分会長に対し、組合と打合せの上で回答すべきである旨を伝え、明日の回答は保留するよう指示している旨、④その点、ご了承願いたい旨、⑤なお、H分会長の行為は、法人の賃金の遅配や、事業承継に係る情報がない中での将来への不安、高等学校等就学支援金の還付の遅れに係る保護者からの不満への対応に迫られる中でのものであり、組合としては法人から上記事項について説明を受けた上で、回答すべきであると考えていることを申し添える旨の記載があった。

サ 令和4年5月20日、法人代理人弁護士は、H分会長に対し、「自宅待機通知書」(以下「4.5.20自宅待機通知書」という。)を送付した。

4.5.20自宅待機通知書には、次のとおり記載されていた。

「貴殿はM法人(以下、「当学園」という)就業規則第56条第1項に該当するため、当学園は貴殿に対し、自宅待機を命じる。貴殿においては、本書面受領後、直ちに自宅待機をしなければならない。また、貴殿においては、自宅待機の際、自宅に業務に関連する物品及びデータ等を持ち帰ってはならない。

自宅待機の期間については、当学園から貴殿に対し改めて出勤を命ずるまでとする。

貴殿は、当学園就業規則第56条第1項の規定に従い、勤務時間中自宅に待機し、当学園が出勤を求めた場合には、直ちにこれに応じられる態勢をとるものとし、正当な理由なくこれを拒否することはできないものであることを十分に

留意されたい。

なお、本書面による自宅待機通知に反し、貴殿において当学園への出勤を行った場合には、そのこと自体が当学園就業規則第54条の懲戒処分の対象となることにも十分留意されたい。

以 上

【参考】

M 就業規則

(懲戒)

第54条(略)

(自宅待機、就業拒否)

第56条(略)

以 上

なお、H分会長は、後記(2)サ記載のとおり、令和4年6月3日付けで懲戒解雇となるが、4.5.20自宅待機通知書による自宅待機命令（以下「本件自宅待機命令」という。）から同年6月3日までの間、賃金は支給されていた。

シ 令和4年5月20日、組合は、当委員会に対し、H分会長に対する本件自宅待機命令が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（令和4年(不)第25号事件。以下「4-25事件」という。）を行った。

(2) 令和4年(不)第31号事件申立てまでの経緯について

ア 令和4年5月20日、法人代理人弁護士は、組合に対し、「ご連絡」と題する文書（以下「4.5.20法人回答書」という。）を送付した。

4.5.20法人回答書には、①当職らは、法人の代理人として連絡する旨、②4.5.17団交申入書等について、法人において検討したが、組合も承知のとおり、法人では、近日中に事業承継者からの寄付を受け、事業承継を行う予定としている旨、③そのため、現段階では、団交の内容に事業承継後の労働関係についても含まざるを得ないことから、仮に団交を行ったとしても立場上回答できない事情が多数ある旨、④そもそも、近日中に事業承継を行う関係から、組合が指定する期間においては対応可能な日程はない旨、⑤については、団交は、近日中に予定されている事業承継の後に、事業承継者との間で調整の上で行われるべきであると思料する旨、⑥なお、法人からH分会長に対し、事実確認を求める文書を交付しているが、これに対する回答が未だにない旨、⑦組合からは、(i)あまりに期間が短く、準備が間に合わない、(ii)組合としては法人から上記事項について説明を受けた上で、回答すべきであると考えていることを申し添える、との主張があるが、法人からH分会長に対する懲戒処分の可能性もありえ、前提となる事実関係の確認

は速やかに行う必要があるので、速やかに回答してほしい旨記載されていた。

イ 令和4年5月20日、組合は、法人に対し、「申入書（１）」（以下「4.5.20組合申入書その１」という。）及び「申入書（２）」（以下「4.5.20組合申入書その２」という。）を送付した。

(ア) 4.5.20組合申入書その１には、H分会長に対する本件自宅待機命令について抗議し、直ちに撤回することを求めるとともに、次のとおり申し入れるとして、①法人は、本件自宅待機命令の根拠として就業規則第56条第1項を挙げるが、(i) H分会長のどのような行為について、「本規則第53条及び第54条に該当し、本規則に反する違反行為があったと疑われる」と考えているのか、4.5.13法人文書及び4.5.17法人文書の①から⑦で記載されている行為全てが就業規則に反する違反行為の疑いがあるということであれば、その旨回答してほしい旨、そうでない場合や、それ以外にもある場合は、具体的に示してほしい旨、(ii) H分会長は、弁明の意思があるが、法人からの回答を待って対応する旨、(iii) 法人は、どのような必要があって、H分会長に自宅待機を命じたのか、具体的に説明してほしい旨、②組合は5月18日付けで団交を申し入れているが、H分会長に対して自宅待機命令が出されたことを踏まえ、(i) H分会長に対する自宅待機命令、(ii) H分会長に対する懲戒処分、について追加で協議したい旨の記載があった。

(イ) 4.5.20組合申入書その２には、4.5.20法人回答書に対する組合の意見を伝えるとして、①法人は、近日中に事業承継することを理由として、団交について、事業承継の後に、事業承継者との間で調整するよう求めているが、事業承継は法人内部の問題にすぎず、組合の関知するところではない旨、また、労働関係は現理事長と組合員の関係の問題ではなく、法人と組合員の関係の問題である旨、ついては、遅くとも5月27日までに、団交の開催日時及び場所について具体的に提案してほしい旨、②もっとも、法人の意見を尊重するなら、本件自宅待機命令は現理事長が決定して通知したことなので、これについては事業承継前に団交を開催して現理事長と協議することとし、事業承継後の事柄については改めて新理事長と協議することとしたい旨、その場合は、事業承継前に団交が開催できるように、5月27日を待たずに、速やかに団交の日時及び場所を提案してほしい旨、③法人は、「当学園からH氏に対する懲戒処分の可能性もありえ、前提となる事実関係の確認は速やかに行う必要があります」と記載しているが、法人は近日中に事業承継を予定しているとのことなので、拙速に進めることは止め、事業承継を行った後に、組合と協議の上で、懲戒処分を検討されるべきと考えるので、検討してほしい旨の記載があった。

ウ 令和4年5月26日、組合は、法人代理人弁護士に対し、文書（以下「4.5.26組合文書」という。）をファクシミリで送信した。

4.5.26組合文書には、①4.5.20組合申入書その2については回答期限が明日5月27日であるので対応してほしい旨、②なお、法人代理人弁護士が組合との交渉等について代理人となっているかどうか確認できていないので、回答書と併せて法人の委任状の写しを送付してほしい旨、③委任状の写しを送付されない場合は、代理人であることが確認できないので、法人代理人弁護士からの回答を法人の回答とは受け取れない旨、④また、今後、法人に直接連絡を取る他ないことになる旨の記載があった。

エ 令和4年5月26日、法人代理人弁護士は、「ご連絡(事実調査に関するお願い)」と題する教職員各位宛ての文書（以下「4.5.26調査文書」という。）を配付した。

4.5.26調査文書には、①法人では、令和4年5月11日に教職員によるストライキが行われ、このことについては、報道もなされ、教育機関においてストライキが行われることの是非という問題についても、耳目を集めている旨、②法人としても、同日のストライキの件については、教職員の意見を頂きながら、より良い学校運営を進めていく必要があると考えている旨、③このことは、事業承継が行われ、新事業者による運営が行われるようになった後も同様であると考えている旨、④そこで、教職員から(i)同日のストライキの経緯について知っている事情を教えてもらうとともに、(ii)今回のストライキの意見を、個別に書面で頂きたいと考えている旨、⑤については、上記(i)及び(ii)につき、書面の形式は問わないので、記名式の書面にて回答してほしい旨の記載があった。

本件審査において、法人は、4.5.26調査文書に対する回答として、8名分の回答書を書証として提出した。これによると、令和4年5月30日から同年6月3日頃の間、教職員から回答書が提出されていた。また、8名の回答書の中には、①「副校長からストライキについては、県（文化学術課）も容認している、このような状況下では仕方のないことだと理解を示してもらっていると言われ(略)ストライキも止むを得ないなと思いました。」、②「副校長からはこれは文化学術課からは許可は得ているという話であった。」、③「副校長からはこれは文化学術課も公認しているとのことであった。」、④「和歌山県庁はゴーを出しているからと言われ、意見を言うタイミングもなくその場は終わってしまった」、⑤「事務職員より会議の内容の説明を受けた際に今回のストライキは和歌山県文化学術課からの指示ということをお聞きしておりました」、⑥「明日ストライキを決行しますと副校長から言われました。(略)文化学術課からもGOされてるとも言われました。(略)次の日の職朝でも教職員の前でそのようなことを言ってい

ました。」、⑦「職員会議が行われた。そこでH先生は再び、ストライキを行うことは和歌山県も容認しているとのことで、ストライキに至った。」、⑧「授業停止については、事前にHさんより県に事を報告し、県も承知しているという認識だった」との記載があった。また、1名については、回答書の中に、「当日の5月11日のAM9時ごろに職員室に全教職員が集められ、ストライキを行うとH先生から、伝えられた。質問等がある先生は？と聞かれたので、挙手をして授業を行わないのはおかしい、授業も行ってあげてほしいと伝えると、『ふざけたことを言うな』と怒鳴られた、大声で聞き取りにくく何を言われたかが、あまり覚えていないが激昂された、一人の職員が止めに入ってくださり、その場はおさまったが、恐怖と呆れからもう何も言えなくなった、もう顔も見たくない、以前から、何かにつけ怒鳴り散らし、激昂するので、どんどん全教職員が、意見を言えなくなっていると思う。」との記載があった。

オ 令和4年5月27日、法人代理人弁護士は、組合に対し、「ご連絡」と題する文書（以下「4.5.27法人回答書」という。）を送付した。

4.5.27法人回答書には、法人の代理人として連絡する旨、4.5.20組合申入書その2を拝見した旨、法人の意見は4.5.20法人回答書に記載のとおりである旨記載されていた。

カ 令和4年5月30日、組合は、法人代理人弁護士に対し、文書（以下「4.5.30組合文書」という。）をファクシミリで送信した。

4.5.30組合文書には、①4.5.26組合文書にて法人の委任状の写しを送付するよう依頼したが、未だに送付されていない旨、②そのため、組合では法人代理人弁護士が法人の代理人であることを確認できず、また、仮に代理人であるとしても、組合との交渉等についてどの範囲で委任を受けているのか確認できない状態となっている旨、③したがって、4.5.27法人回答書を含め、今後、法人代理人弁護士から回答を受け取ったとしても法人からの回答とは認められない旨の記載があった。

キ 令和4年5月30日、組合は、法人に対して、「申入書（1）」（以下「4.5.30組合申入書その1」という。）及び「申入書（2）」（以下「4.5.30組合申入書その2」という。）を送付した。

(ア) 4.5.30組合申入書その1には、①4.5.20組合申入書その2にて、遅くとも同年5月27日までに団交の開催日時及び場所について具体的な提案をするよう求めていたが、未だに回答がない旨、②法人の代理人と称する弁護士らから、4.5.27法人回答書が送付されたが、組合からの請求にもかかわらず、法人からの委任状の写しの提供がないため、同書面は法人からの回答として受け取るこ

とはできない旨、③については、同年6月1日午後5時までに、代理人と称する弁護士からではなく、法人から団交開催の具体的な日時及び場所について提案することを求める旨、④また、4.5.17団交申入書及び4.5.17分会要求書では、5月分賃金の支払も要求事項として挙げているところ、これが遅配ないし欠配となるようなら、教職員の生活は直ちに行き詰ることになり、今後の学校運営にも甚大な影響を与えかねず、その意味で、このたびの団交は緊急を要するものである旨、⑤全ての協議事項について法人の準備が整わないとしても緊急性のある協議事項の協議について団交を先延ばしにすることは認められない旨、⑥したがって、5月分の賃金が所定支払日である同月末日に支払われず、6月1日午後5時までに団交開催の具体的な日時及び場所について提案がない場合にも、いたずらに団交開催を遅延しているものと判断し、事実上の団交拒否として不当労働行為救済申立てを行う旨、⑦また、必ずしも緊急性を要するとは言えない協議事項については事業承継後に改めて協議することもやむを得ないが、その場合は、事業承継の具体的なスケジュールを明らかにし、いつ団交申入れに対する回答をするのか6月1日午後5時までに回答してほしい旨、⑧事業承継の具体的スケジュールが決まっていなくてもかかわらず、法人が事業承継後の団交開催に固執する場合についても、いたずらに団交開催を遅延しているものと判断し、事実上の団交拒否として不当労働行為救済申立てを行う旨の記載があった。

(イ) 4.5.30組合申入書その2には、以下の点について、6月1日午後5時までに回答してほしい旨記載した上で、弁護士4名が法人の代理人と称しているが、法人が委任契約をしているのか否か、また、委任契約をしているとしても、法人がどのような委任をし、弁護士4名がどのような代理権限を有しているのか不明である旨、弁護士4名が代理人であるとするなら、委任契約書の写しを提供してほしい旨の記載があった。

ク 令和4年6月2日、組合は、法人に対し、「申入書」(以下「4.6.2組合申入書」という。)を送付した。

4.6.2組合申入書には、①4.5.30組合申入書その1及び4.5.30組合申入書その2について、同年6月1日を回答期限としていたが、法人からは何の連絡もなかった旨、②そこで、本日、組合書記長が法人本部に架電し、対応したA事務長に対して、4.5.30組合申入書その1及び4.5.30組合申入書その2を受領したことを確認した上で、回答がなかった事情を質したところ、A事務長は、代理人弁護士に全て任せており、代理人弁護士に確認の上、連絡すると約束した旨、③本日午後0時頃、A事務長から電話があり、4.5.30組合申入書その1及び4.5.30組合申

入書その2は代理人弁護士から回答する予定である旨告げられた旨、④そこで、組合書記長が、(i)代理人弁護士から回答するのであれば、法人からの委任状の写しを提供するのか否か、(ii)4.5.30組合申入書その1及び4.5.30組合申入書その2に記載している事項について、いつ回答するのかと質したところ、A事務長は、弁護士に確認の上、回答すると約束した旨、法人の回答は遅くとも明日の午後0時まで連絡を求める旨、⑤同年5月末日が支払日となっている5月分賃金が未払となっており、緊急に団交を開催する必要があるため、遅くとも同年6月10日までには団交を開催できるよう、日程の調整を求める旨の記載があった。

なお、同年6月3日、組合は、同日午後0時まで法人から連絡がなかったとして、法人本部に架電したところ、対応したA事務長は、弁護士に全て委任しているので、弁護士から改めて連絡する旨回答した。

ケ 令和4年6月3日、H分会長は法人に対し、「質問に対する『回答』」を送付した。

同文書には、4.5.13法人文書及び4.5.17法人文書に記載されていた7項目の質問事項に対する回答として、①メディアに対して、法人において適切な対応が取られなかったためにストライキを行った、との説明をした事実はない旨、②教職員に対して、5月10日に和歌山県からストライキの了承を得ているとの説明をした事実はない旨、③報道機関や第三者に対して「ストライキの実施は教職員の総意ではない」との発言をした事実はない旨、④ストライキに反対する教職員を恫喝した事実はない旨、⑤教職員に対して、「ストライキの実施の責任は私がとる」との発言をした事実はない旨、事業承継への影響や事業承継後の生徒募集への影響に関する責任については、そもそも「教育活動の部分的休止」の直接の原因は、教職員への4月分給与の未払が適切に是正されていなかったからであることから、法人にこそ責任がある旨、⑥令和4年5月11日に、遅配となっている教職員の賃金等について相談するために和歌山校から出て行ったことは事実である旨、⑦生徒に対し、「J理事長が資金を遣ってしまった」との説明をした事実はない旨等の記載があった。

また、同文書には、①4.5.20自宅待機通知書を受領して以降、自宅待機とされているが、どのような行為が懲戒事由に当たるのか知らされていない旨、②まずは、法人が懲戒事由に当たると考える行為を特定・明示し、かつ、その行為が就業規則の懲戒処分に係るどの条項に該当するかを明示してほしい旨、③これらのことを示してもらった上で、弁明したいと考えている旨の記載があった。

コ 令和4年6月3日、法人代理人弁護士は、組合に対し、「ご連絡」と題する文書（以下「4.6.3法人文書」という。）を送付した。

4.6.3法人文書には、令和4年5月30日付けファクシミリには、組合では法人代理人弁護士が法人の代理人であることが確認できず、また、仮に代理人であるとしても、組合との交渉等についてどの範囲で委任を受けているのか確認できない状態となっている旨の記載があるが、①当職らが、4.5.20法人回答書にて、「当職らは、M（以下「学園」といいます）の代理人としてご連絡差し上げます。」と記載し、代理人であることを明示していること、②法人において、組合からの連絡に対しては「弁護士に委任している」旨の回答を行っていることからすれば、当職らが法人の代理人の立場にあることは明らかである旨、③そもそも、組合は、同月17日付けファクシミリにおいて、法人宛ての書面を当職ら宛てに送付しているので、組合において、当職らが法人の代理人であることは十分に認識しているものと思う旨記載されていた。

サ 令和4年6月3日、法人代理人弁護士は、H分会長に対し、「懲戒解雇通知書」（以下「4.6.3懲戒解雇通知書」という。）を送付した。

4.6.3懲戒解雇通知書には、次のとおり記載されていた。

「貴殿の下記行為は、下記就業規則の定め違反しますので、当学園就業規則第54条(1)ないし(6)に基づき、本書面をもって、本日付で懲戒解雇処分いたします。

記

1 貴殿の行為

- (1) 令和4年5月11日、Pにおいて教職員の会議が行われた際に、Pにおいてストライキを行うことについて和歌山県が容認したという事実がないにもかかわらず、「和歌山県も容認している」等の虚偽の説明を行った行為。
- (2) 令和4年5月11日、Pにおいて教職員の会議が行われた際に、Pにおいてストライキを行うことについて反対意見を述べる教職員に対し、「ふざけたことを言うな」等と怒鳴りつけた行為。
- (3) 令和4年5月12日、Pにおいて、当学園の許可なく、報道機関対応を行った行為。

2 貴殿の行為が違反する就業規則の定め

- (1) 第54条(1)ないし(6)、第51条(2)、(3)、(7)、(9)、(13)及び(15)
 - (2) 第54条(1)ないし(6)、第51条(2)、(3)、(7)、(9)、(13)及び(15)
 - (3) 第54条(1)ないし(6)、第51条(2)、(3)、(7)、(9)、(13)及び(15)
- 以上」

シ 令和4年6月6日、組合は、当委員会に対し、4.5.17団交申入れに対する法人

の対応が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（令和4年（不）第27号事件。以下「4-27事件」という。）を行った。

ス 令和4年6月9日、組合は、法人に対し、「団体交渉申入書」（以下「4.6.9団交申入書」という。）を送付した（以下、この団交申入れを「4.6.9団交申入れ」という。）。

4.6.9団交申入書には、①法人に対しては、4.5.17団交申入書等を送付したが、団交の具体的な日時及び場所について一切調整に応じないとの対応を続けている旨、②改めて団交申入書を送付するので、遅くとも同年6月17日午後5時までに、組合と団交の日時及び場所について調整の上、具体的に提案するよう求める旨記載した上で、要求事項として、下記のとおり記載されていた。

「2022年5月17日付団体交渉申入書に記載している事項の他、以下の項目

①2022年4月分及び5月分の賃金の遅配について説明すること

②2022年6月分以降の賃金支払いの見通しについて説明すること

③上記の説明のために、法人の財務状況について、必要な資料を提供すること

④就業環境整備のためにも、高等学校等就学支援金の還付の遅れ等にかかり保護者への説明が不可欠であることから、理事長による保護者説明会開催の予定等を明らかにすること

⑤事業承継の予定があるのであれば、誰が承継するのか、また、いつ承継するのか等、具体的な資料を提供の上説明すること。及び、事業承継後も教職員の雇用を確保し、労働条件を不利益に変更しないこと。

⑥H分会長に対する懲戒解雇を直ちに撤回すること。」

セ 令和4年6月17日、法人代理人弁護士は、組合に対し、「ご連絡」と題する文書（以下「4.6.17法人回答書」という。）を送付した。

4.6.17法人回答書には、4.6.9団交申入書を拝見した旨、法人の意見は4.5.20法人回答書に記載のとおりである旨記載されていた。

ソ 令和4年6月22日水曜日、組合は法人本部を訪問し、A事務長に対し、「申入書」（以下「4.6.22組合申入書」という。）を手交した。

また、同日午後1時20分頃から午後1時50分頃までの約30分間、組合は、15人から20人程度の人数で、静岡校の校門前から、法人本部に向けて、拡声器を用いて呼びかけを行った。

(ア) 法人本部は、静岡校の1階、校門に面して、玄関の隣にあった。静岡校の2階には、和歌山校の通信制コースの授業を行う教室が設けられており、同教室は、法人本部の概ね真上に位置していた。

また、和歌山校の通信制コースの時間割によると、水曜日の午後0時50分か

ら午後1時40分まで3時間目の授業であった。

(イ) 4.6.22組合申入書には、下記のとおり申し入れるので、速やかに対応するよう求める旨記載した上で、①組合との団交に速やかに応じること、②H分会長に対する懲戒解雇を直ちに撤回し、速やかに復職させること、③教職員に対する令和4年4月及び5月分給与の遅配について謝罪するとともに、6月分給与を所定の給与支払日に確実に支払うこと、④教職員による立替金について、速やかに支払うこと、⑤滞納している私学共済事業団の共済掛金や退職金掛金を速やかに支払うこと、⑥和歌山校の経理状況について、資料を提供した上で、説明すること、⑦事業承継に関し、承継者を明らかにした上で、寄付金の額と入金予定、事業承継のスケジュールについて具体的に説明すること、との記載があった。

タ 令和4年6月23日、法人代理人弁護士は、組合に対し、「警告書」（以下「4.6.23警告書」という。）を送付した。

4.6.23警告書には、次の記載があった。

「 当職らは、M法人（以下、「当学園」といいます）の代理人としてご連絡差し上げます。

昨日午後1時頃、Nにおいて、貴支部の構成員により、のぼりを立て、拡声器を用いて大声を上げる等の行為（以下、「本件行為」といいます）が行われました。

Nにおいては、本件行為当時、通信制の生徒に対する授業が行われておりました。

N及びPのどちらにおきましても、生徒に対する授業が日々行われております。昨日の本件行為の際も、本件行為により生徒が畏怖し、授業の実施が妨げられました。本件行為は、生徒が平穩に授業を受ける権利を侵害したものと云わざるをえません。

貴支部としては、団体行動権の一環として本件行為を行っているとの認識を有しているのかもしれませんが、上記で指摘したとおり、生徒が平穩に授業を受ける権利を侵害する態様での団体行動は、正当性を欠き、違法性を帯びるものであると言わざるを得ません。

つきましては、今後、Nにおきましても、Pにおきましても、本件行為に類する行為が行われませんよう本書面をもって警告いたします。

本件行為につきましては、事案の重大性に鑑み、威力業務妨害事件として捜査機関への申告を検討いたしますし、今後同様の行為が行われた場合にも速やかに捜査機関への申告を行います。 」

チ 令和4年6月27日、組合は、当委員会に対し、①4.6.9団交申入れに対する法人の対応、②法人が組合に対し、4.6.23警告書を送付したこと、がそれぞれ不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（令和4年(不)第31号事件。以下、この事件を「4-31事件」といい、4-25事件、4-27事件及び4-31事件は併合して審査されたところ、これらを併せて「本件申立て」という。）を行った。

6 本件申立て後の経緯について

(1) 令和4年8月26日、法人の理事長に就任したDが、保護者各位宛てに「理事長就任のご挨拶」と題する文書（以下「4.8.26法人文書」という。）を配付した。

4.8.26法人文書には、「Mは、前理事長のもと事業承継を進めておりましたところ、この度、J氏が理事長を退任され、新たに私が新理事長に就任いたしました。これに伴い、Pの校長には(略：氏名)氏が就任し、事業承継が完了いたしました。」との記載があった。

(2) 令和4年10月5日、組合は、法人に対し、「団体交渉申入書」（以下「4.10.5団交申入書」という。）を送付した。

4.10.5団交申入書には、①4.8.26法人文書には、事業承継が完了したとされているが、これは事実なのか、②事実であれば、事業承継を理由に団交を先延ばしにしながら、事業承継した事実を組合に知らせないとの法人の対応は、組合を蔑ろにするものであり、抗議する旨、③併せて、法人として団交をこれ以上先延ばしにしなければならぬ事情はなくなったのだから、速やかに団交に応じるよう求める旨、④改めて団交申入れを行うので、速やかに応じるよう求める旨、⑤要求事項として、4.5.17団交申入書に記載の事項の他、(i)教職員の私学共済掛金、所得税、住民税が未納付となっている事情について説明し、未納状態を速やかに解消すること、(ii)H分会長に対する懲戒解雇が不当であったことを認め、謝罪し、バック・ペイを支払った上で、速やかに復職させること、⑥回答期限として、同年10月14日午後5時までに書面で行うこと、等の記載があった。

(3) 令和4年10月18日、組合は、法人に対し、「申入書」（以下「4.10.18組合申入書」という。）を送付した。

4.10.18組合申入書には、①組合は、4.10.5団交申入書において、同年10月14日までに回答するよう求めていたが、法人からは、本日時点で何の連絡もない旨、②法人が団交に応じる意思がないのであればその旨、応じる意思があるのであればその旨、同月21日までに組合に連絡するよう求める旨、③連絡がない場合は、団交に応じる意思がないものと判断する旨等の記載があった。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（組合は、本件申立てに関して申立人適格を有するか。）について

(1) 申立人の主張

ア 労働組合法第2条第1号の適用に当たっては、その者が加入することにより、使用者と対等の立場に立つべき労働組合の自主性が損なわれるかどうかの観点から、個別的に判断すべきである。

この点、組合は、法人の社内組合ではなく、実態としては地域合同労組であるから、仮にH分会長が法人の雇入解雇昇進又は異動に関して何らかの権限を持っていても、また、法人の労働関係についての計画と方針とに関して接することがあっても、その加入によって、組合の自主性が損なわれることがないのは明らかであるから、労働組合法第2条第1号が適用される余地はない。

イ 組合としては、法人の主張に対する反論は前記アで十分だと考えるが、念のために、法人が挙げている、H分会長が労働組合法第2条第1号の定める「監督的地位のある労働者」に該当する理由についても一応反論する。

(ア) 法人は、H分会長が副校長であることや、学校教育法第37条第4項及び第5項の規定をもって、同人が、労働組合法第2条第1号の定める「監督的地位のある労働者」に該当する旨主張する。

しかしながら、労働組合法第2条第1号の定める「監督的地位にある労働者」であるか否かは、学校教育法の抽象的な定めや、学校内での呼称にとらわれることなく、実態で判断すべきである。したがって、H分会長が、労働組合法第2条第1号の定める「監督的地位にある労働者」に該当するか否かについては、単に副校長であったというだけではなく、具体的にどのような職務を担い、どのような権限を行使したかによって判断しなければならない。

ところが、法人は、H分会長が担っていた職務について、学校教育法第37条第5項では、「副校長は、校長を助け、命を受けて校務をつかさどる。」と規定されており、これが、H分会長が法律上担っていた職務内容である等というだけで、H分会長が副校長としてどのような職務を担い、どのような権限をもっていたのか具体的に説明していない。また、法人は、本件審査において、「令和4年度 全日制校務分掌」と題する書面を書証として提出しているが、これを見てもH分会長の副校長としての職務分掌や職務権限は具体的には全く分からない。

(イ) 法人は、H分会長が、校長が不在の際には校長代理の職務を担っていた旨主張する。

しかしながら、そもそも、「校長の代理の職務」の内容は定かでないし、仮にそれが、法人がH分会長の職務内容として主張する「和歌山県との連絡や、生徒募集に関わる」職務を指しているのだとしても、具体性に欠けており、ど

のような職務権限を与えられていたかは不明である。

また、H分会長は副校長との役職に就いていたが、校長を代理する権限を与えられていなかった。

H分会長は、和歌山校の教職員の人事や予算の立案、予算執行の判断について、権限も与えられておらず、携わったこともなかった。これらについて判断が必要になった場合は、K理事、法人本部のA事務長、和歌山校のB教頭、C事務職員の4名で話し合い、J理事長の決裁を仰ぐこととなっていた。H分会長は、J理事長の指揮命令下で業務に従事していた。和歌山校での全ての教育活動、学校運営に対する最終的な責任、決裁権はJ理事長にあり、あらかじめ年間計画で決められている学校行事でさえ、実行するための企画立案、準備作業等すべてにおいてJ理事長の決裁がなければ何もできないのが現実であった。

(ウ) 法人は、H分会長が、学校に関わることの方針を決める会議に参加していた旨主張する。

しかしながら、和歌山校では、少なくとも、H分会長の入職以降、教職員の雇入解雇に係る会議や、査定についての会議、昇進又は異動に関する会議、賃金その他の労働条件に関する会議は一切行われていない。

法人は、令和4年2月の会議や同年3月の会議に関して主張するが、これらの会議が行われた日すら特定しておらず、会議の内容についても疎明していない他、会議が法人の組織運営上どのような位置付けとなっており、どの範囲の議案が付議され、どのような権限が付与されているのか、何の説明もしていない。

a 令和4年2月の会議について

法人は、「令和4年2月上旬」とするだけで、日を特定しておらず、日を特定する書証も提出していない。なお、H分会長が法人に就任したのは令和4年2月21日なので、2月上旬であれば就任前である。H分会長の記憶では、この会議が行われたのは法人への就任前の同年1月28日であった。

会議の内容は、和歌山校の年間行事計画等についての話である。法人は、会議の内容について、「今後の学園に関することは4名で方針を決め、理事長の決裁を得ることを決めた。」としているが、議事録も存在せず、その内容についての疎明はない。

なお、H分会長は法人への就任前であったので、オブザーバーとして参加したにすぎず、決定には加わっていない。

b 令和4年3月の会議について

法人は「令和4年3月8日から同月11日までの間」としているだけで、日は特定しておらず、日を特定できる書証も提出していない。なお、H分会長の記憶では、会議は、3月7日と同月13日の2回開催された。

会議の内容について、法人は、議事録は存在していないとしているのであるから、同月の会議で「教職員の雇入解雇、査定、昇進又は異動、賃金その他労働条件について」の協議を行い、決定したという疎明はしていない。また、法人は、令和4年3月の会議に先立って送付された資料として4.3法人会議書面を提出しているが、作成日も作成者も記載されていないメモ書きにすぎず、労働委員会に書証として提出するために後付けで作成された可能性も否定できない。仮に、法人が立証趣旨で記載しているように、会議に先立ってK理事がA事務長に送付した資料だとしても、会議において実際に列举されている議題について話し合われたことを証明するものでもないし、その具体的内容も不明である。しかも、4.3法人会議書面で列举されている議題には、法人が議題であったと主張する「教職員の賃金について」、「教職員の役職について」との議題は含まれていないのであるから、4.3法人会議書面は、むしろ法人の主張が信用できないことを証するものとなっている。

なお、H分会長の記憶では、3月7日の会議では、学校の年間行事計画の話合いが行われた。その関連で学校の定員充足率を高めるために入試広報部を設置すること等についても話合いが行われた。もっとも、この頃学校で新型コロナウイルス感染症のクラスターが発生したことから、3月8日以降はまともに会議を開催できる状態ではなくなった。3月13日に簡単な打合せが行われたが、この時はもっぱら学校の休業及び授業代替案等についての打合せであった。

(エ) 法人は、H分会長が、理事長の決裁のないまま教員Eを広報部長という役職に任命した旨主張するが、H分会長が、当該教員を広報部長に任命した事実はない。

法人は、H分会長がこれを行った日を特定していないし、これを証する書証も提出していない。そもそも校長を代理して、この行為を行ったのであれば、当然日付の入った辞令があるはずだし、当該教員に対して役職手当をつける等しているはずである。ところが、法人は、「現在書証は見当たっていない」というのである。法人が主張する事実そのものがなかったと断定するほかない。

事実は、組合が主張しているとおり、和歌山校には入試広報部という部署がなく、H分会長は着任後そのことについて教職員から相談を受けていたため、3月7日の会議で入試広報部の新設についても話題となり、J理事長にお伺い

を立てることになったということである。

(オ) 法人は、H分会長が、理事長の決裁のないままに、教諭らに対して始末書の提出や顛末書の提出を求める処分を行った旨主張する。

H分会長が教職員3名に始末書や顛末書の提出を求めたことはあるが、H分会長の行為は、就業規則に基づく懲戒処分といえるものではなかった。

a 就業規則では、「任命権者が処分を決定する。」（第55条）、「任命権者は理事長とする」（第7条）とされており、副校長にすぎないH分会長にはそもそも懲戒処分を決定する権限はない。さらに言えば、就業規則に定められている懲戒処分の種類は、訓戒、譴責、減給、出勤停止、昇給停止、降格、諭旨退職、懲戒解雇であり、「始末書」や「顛末書」の提出という処分はない。

したがって、H分会長が教職員3名に対して始末書の提出を求め、自らの始末書とともにJ理事長に送付した行為は、就業規則に基づく懲戒処分とはいえず、色々問題があったので皆で反省文を提出したにすぎないものである。

b なお、法人は、H分会長の行為について、仮に就業規則に基づく懲戒処分を行ったものではなかったとしても、「H分会長が統括的な地位でなければできない職務を自ら行っていた」という法人主張に何ら影響はない旨主張するが、H分会長の行為が就業規則に基づく懲戒処分でないとなれば、なぜ、H分会長の行為が統括的な地位でなければできないのか不明である。

また、法人のいう「統括的な地位」の意味が曖昧で、労働組合法第2条第1号との対応関係も不明である。

ウ 前記ア記載のとおり、組合は、法人の社内組合ではなく、実態としては地域合同労組であり、労働組合法第2条第1号が適用される余地はない。

しかも、H分会長は、法人の雇入解雇昇進又は異動に関して何の権限も持っていなかったし、法人の労働関係についての計画と方針とに関して接してもいなかった。なお、H分会長が労働組合法第2条第1号の定める「監督的地位にある労働者」に該当することについては、法人に立証責任があると思慮するが、上記のとおり、法人はこれについて一切疎明していない。

以上のとおりであるから、組合は、本件申立てに関して申立人適格を有している。

(2) 被申立人の主張

ア 労働組合法第2条第1号では、「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」及び「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組

合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者」が加入している労働組合は、労働組合法上の労働組合たりえないとされている。

法人の副校長であったH分会長を組合員とする組合は、労働組合法上の労働組合たりえず、不当労働行為救済申立てを行う資格がない。

イ 学校教育法第62条で準用される同法第37条第4項及び第5項の規定からすれば、法人の副校長であったH分会長が、「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」に該当することは明らかであるし、また、「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者」に該当することは明らかである。

ウ 実際にも、H分会長は次のような職務を行っていた。

(ア) H分会長が実際に担っていた職務内容は、副校長として、和歌山県との連絡や、生徒募集など生徒に関わることを行っていた。また、校長が不在の際には校長代理の業務を行っていた。

(イ) H分会長が実際に担っていた職務権限は、H分会長、A事務長、B教頭及びC事務職員の4名で会議を行って学校に係ることの方針を決め、その後、理事長の決裁を得ていたものであり、会議体の構成員としての職務権限を有していた。

a H分会長が就任後の令和4年2月上旬のJ理事長の自宅での会議（出席者は、J理事長、K理事、H分会長、A事務長、B教頭及びC事務職員）において、今後の学校に関することは4名で方針を決め、理事長の決裁を得ることを決めた。

b 令和4年3月8日から同月11日までの間にも、和歌山校にて会議（出席者は、H分会長、A事務長、B教頭及びC事務職員）を行い、①教職員の賃金について、②教職員の役職について、③就業時間をH分会長のみ他の教職員の勤務時間と異なる勤務時間とすることについて、④和歌山校の年間予定の見直し、⑤教職員の月間予定表について、⑥生徒について、⑦校内の内規・規則の見直しについて、⑧通信制について、⑨事務員の配置と実務内容確認について、⑩全日制及び通信制の営業計画について、⑪留学生の受入態勢について、⑫新年度からの日報の記入体制・管理体制について等、法人の運営に関する多数の事項について会議が行われた。

上記のとおり、令和4年3月の会議において、教職員の雇入解雇、査定、昇進又は異動、賃金その他労働条件については、①②⑨に含んだうえで網羅的に話し合われている。

また、令和4年3月の会議の前に、K理事からA事務長に議題の予定とし

て4.3法人会議書面が送られており、当該書面によると、上記④から⑫については事前に議題とすることが予定されていたことは明らかである。

(ウ) また、H分会長は、理事長の決裁のないままに教員Eを広報部長という役職に任命したり、教諭らに対して始末書の提出や顛末書の提出を求める処分を行っており、統括的な地位でなければできない職務を自ら行っていた。

なお、H分会長が行った始末書や顛末書を求める行為について、就業規則で定められている処分は、同第55条の訓戒であるが、H分会長の行為がこれに該当しなかったとしても、統括的な地位でなければできない職務を自ら行っていたとの主張には何ら影響がない。

エ 以上のとおりであるから、組合は、本件申立てに関して申立人適格を有していない。

2 争点2 (法人がH分会長に対し令和4年5月20日付けで自宅待機を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、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 法人は、H分会長の組合加入と組合による団交申入れを動機として、懲戒解雇の前措置として自宅待機を命じた。

イ H分会長は、本件自宅待機命令により、多大な精神的苦痛を受けた。

4.5.20自宅待機通知書では、本件自宅待機命令は懲戒処分決定までの前処置とされており、現にH分会長は令和4年6月3日付けで懲戒解雇された。H分会長の被った不利益は、何よりも懲戒解雇手続の対象とされたことであり、それによって将来への不安を含む多大な精神的苦痛を受けたことである。また、H分会長は、他の分会員や同僚から切り離されたこと、それまでの職務から切り離されたこと、それによって労働組合活動の権利を制限されたことによっても多大な精神的苦痛を受けた。

ウ 組合は法人に対し、令和4年5月17日に、H分会長の組合加入と分会結成を通知し、4.5.17団交申入書と4.5.17分会要求書を送付した。そして、その直後に、法人は、団交協議を行うことなく、事前に組合に対し何の連絡もなく、H分会長に自宅待機を命じた。このような経緯や、法人が現在に至るまで組合からの団交申入れに応じていないことは、法人の不当労働行為意思を推認させるものである。

エ 法人は、H分会長の一連の行動を踏まえて、適切に自宅待機命令を発出した旨主張するが、H分会長は、非違行為といえるような行為をしていない。

(ア) 法人は、ストライキに関して、H分会長が教職員会議において虚偽の説明を行った旨主張するが、そもそも私学の学校教員が授業計画をどのように設定す

るかについて、和歌山県の「容認」は不要である。そのことは一般に周知されているものであり、H分会長がそのような発言をするはずがない。

(イ) 法人は、H分会長がストライキを行うことに反対意見を述べた教職員に対し怒鳴りつけた旨主張するが、H分会長は法人が主張するような行為はしていない。

(ウ) 法人は、H分会長が報道機関対応を行った旨主張する。

しかし、H分会長は、当日和歌山校に報道陣が詰めかけ、J理事長もそれに対して責任者としての対応を行わなかったため、現場の副校長として、やむを得ず対応せざるを得ない状態に置かれたものである。この際の、H分会長のどの行為について許可が必要であり、かつ問題とされているのか、法人の主張は具体性を欠き、自宅待機命令の理由たりえない。また、法人は、A事務長がH分会長に対し報道機関対応を行わない旨の方針を伝えた旨主張するが、H分会長は、A事務長を含め誰からも伝えられたことはない。

オ 以上のおりであるから、法人がH分会長に対し、令和4年5月20日付けで自宅待機を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

また、法人の行為は、分会長であるH分会長を他の分会員及び教職員から切り離すことによって分会活動を妨げるとともに、分会員及び他の教職員に対して組合に加入すれば懲戒処分を受けるかもしれないとの恐怖を与えるものであり、労働組合法第7条第3号に違反する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 本件自宅待機命令は、H分会長の一連の行動を踏まえ、適切に発出されたものである。法人には不利益取扱いの意思もなく、支配介入の意思もない。

イ 本件自宅待機命令は、H分会長の一連の行動、すなわち、①令和4年5月11日、和歌山校の教職員会議において、同校においてストライキを行うことを和歌山県が容認しているとの事実がないにもかかわらず、「和歌山県も容認している」等の虚偽の説明を行った行為、②同日、和歌山校の教職員会議において、同校においてストライキを行うことに反対意見を述べる教職員に対し、「ふざけたことを言うな」等と怒鳴りつけた行為、③同月12日、和歌山校において、法人の許可なく報道機関対応を行った行為、を踏まえ、適切に発出されたものである。なお、報道機関対応を行わないという方針は、J理事長が判断した後、同月11日、多数の報道機関が和歌山校で取材がなされている際に、A事務長からH分会長に、電話で伝えたが、H分会長はこれに従わなかったものである。

法人は、和歌山校の教職員から口頭にて寄せられた情報等を総合的に考慮し、H分会長が上記の行為を行っていると思われることから、J理事長が本件自宅待

機命令発出の判断を行った。

ウ 以上のとおり、法人がH分会長に対し令和4年5月20日付けで自宅待機を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらず、また、組合に対する支配介入にも当たらない。

3 争点3-1（4.5.17団交申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）及び争点3-2（4.6.9団交申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

（1）被申立人の主張

ア 法人及び法人代理人は、団交申入れに対しては適切に対応を行っており、団交拒否には当たらない。

イ 組合が法人に対して団交を求め始めた令和4年5月17日頃は、法人においては、事業承継の交渉の最中であり、H分会長も和歌山校の副校長として、そのことを理解していたものである。

そのような中、組合は法人に対して団交を求めてきたものであるが、法人においては十分に検討を行った。その結果、事業承継前の運営者において団交を行ったとしても、そのことが事業承継後の運営者に（法的には）引き継がれることになり、事業承継への影響があることから、やむを得ず、事業承継後に団交を行う旨の回答をせざるを得なかったものである。

ウ なお、組合は、申立書内で、「被申立人代理人と称する弁護士」との表現を用い、法人と法人代理人弁護士の間の委任関係が不明であると主張しているようであるが、この点に関する法人の主張は、4.6.3法人文書に記載のとおりである。すなわち、法人においては組合からの問合せに対し、法人に委任している旨を回答しているし、そもそも、令和4年5月17日に法人代理人弁護士宛てにファクシミリを送付してきたのは組合であるから、その後主張を翻し、委任関係が不明であるとの主張を行うのは、矛盾挙動である。この点により団交についての協議が長引いたとしても、それは法人に帰責されるものではない。

（2）申立人の主張

ア 組合からの団交申入れに対し、法人は、具体的な日時の調整は一切応じず、事実上、団交を拒否している。

イ 法人は、「事業承継」を理由に挙げるが、そもそも、法人のいう「事業承継」とは、理事長交代のことであって、法人の法人格に何ら変更を加えるものではない。組合は、法人との団交を求めたのであって、J理事長個人との交渉を求めたわけではないのであるから、事業承継云々は団交に応じない正当理由にはなり得ない。

また、仮に組合の要求事項の一部の事項について、理事長交代を理由に協議を先延ばしにすることが許されるとしても、4.5.17分会要求書や4.6.9団交申入書に記載した事項のうち、賃金の遅配やH分会長に対する懲戒解雇の撤回等については、緊急性を要する事項である他、理事長交代の影響を受けるものではないから、先延ばしにすることは認められない。まして、組合は、4.5.30組合申入書その1において、必ずしも緊急性を要するとは言えない協議事項については事業承継後に改めて協議することとし、まずは賃金の遅配やH分会長の処分等緊急性を要する協議事項について協議したいと提案しているにもかかわらず、法人は「事業承継の後に」と回答するだけで、団交開催日時の調整に応じなかったのである。

加えて、組合が事業承継の具体的なスケジュールを明らかにするよう求めているにもかかわらず、これに一切答えていないのであるから、「事業承継の後に、事業承継者との間で御調整の上でなされるべき」との回答は、事実上、団交を無期限に延期するということではかない。

なお、組合は、法人の「事業承継」が終了した後の、令和4年10月5日に、法人に対して団交を申し入れたが、法人は一切回答しなかった。そして、組合は、同月18日にも法人に対し団交に応じるよう申し入れたが、法人は一切回答せず、法人は事業承継後も団交に応じていない。

以上からすれば、「事業承継」云々というのは、法人が団交を拒否するための単なる言い訳にすぎなかったわけである。

ウ 以上のとおりであるから、4.5.17団交申入れに対する法人の対応及び4.6.9団交申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たる。

4 争点4（法人が組合に対し4.6.23警告書を送付したことは、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 令和4年6月22日、組合は、法人本部に出向き、法人に対して団交に応じること等を申し入れた。組合の行為は正当な組合活動に当たるにもかかわらず、法人は組合に対して、同月23日、威力業務妨害事件として捜査機関への申告を検討する旨等記載した4.6.23警告書を送付し、あからさまな恫喝を行った。

イ 組合の令和4年6月22日の申入れ行動は、正当な組合活動である。

(ア) 組合は4.5.17団交申入れを行ったが、法人は1か月以上にわたって団交の日時及び場所の調整に応じようとせず、事実上拒否している。また、法人が組合との協議に応じないままH分会長の懲戒解雇を強行したことから、組合は4.6.9団交申入れを行ったが、法人は半月近くにわたって団交の日時及び場所の調整に応じようとせず、事実上拒否している。こうした状況の中で、令和4

年6月22日、組合は、法人本部に出向き、法人に対して速やかに団交に応じることを求める申入れを行ったのである。組合の行為が正当な労働組合活動に当たることは論ずるまでもない。

(イ) また、組合の申入れの態様は、下記のとおり、法人本部に向かって、音量も抑えてアピールを行ったものにすぎず、正当な組合活動であることは明白である。

a 組合は、令和4年6月22日、法人本部を訪れ、A事務長に4.6.22組合申入書を手交し、理事長に取り次ぐよう求めた。その際、法人本部に向かって、30分程度、拡声器を使用して、団交に応じるよう求める趣旨の呼びかけを行った。当日の申入れに参加したのは、15名程度であり、この内の代表2名がA事務長に4.6.22組合申入書を手交した。

b 組合は、静岡校の校門前から法人本部に向かって呼びかけを行ったのであり、校舎に向かって呼びかけたのではない。

また、大音量で呼びかけたのではなく、法人本部に声が届く程度の音量で、拡声器を使って呼びかけを行い、A事務長から音量を下げしてほしいとの要請があったので、さらに音量を下げた。

ウ 以上のとおり、法人の行為は、組合の正当な組合活動を妨害するものであり、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たることは明白である。

(2) 被申立人の主張

ア 法人は、組合の組合活動として限度を超えた行為に対して、生徒の学習環境を守るという観点から4.6.23警告書を発したのであり、支配介入には全く当たらないし、法人には支配介入意思は全くない。

イ 令和4年6月22日の組合の行為は、組合活動としての限度を超えたものであった。

(ア) 令和4年6月22日、組合は、20人程度の人数で、法人の静岡校の校門前より、校舎に向かい、拡声器を用いて大音量の音声を、午後1時20分頃から50分頃までの約30分間にわたって発し続けた。当時、静岡校では授業を受けていた生徒が複数いたが、新型コロナウイルス感染症対策もあり窓を開けて授業を行っていたため、組合らの発した大音量の音声は生徒らに直接聞こえ、生徒らは大音量の音声を聞いて不安を教職員に訴えることとなり、授業は中断せざるを得なかった。

(イ) 組合活動の正当性については、当然ながら限界があり、本件のように、約30分間に渡り、20人程度の人数で、法人の静岡校の校舎に向かって拡声器で大音量を発し続け、それにより複数の生徒に精神的苦痛や恐怖心を与えたものであ

り、複数の生徒に生じた結果の重大性に鑑みると、到底組合活動の正当性が認められるものではない。

ウ 以上のとおり、法人が組合に対し4.6.23警告書を送付したことは、組合に対する支配介入に当たらない。

第6 争点に対する判断

1 争点1（組合は、本件申立てに関して申立人適格を有するか。）について、以下判断する。

(1) 法人は、労働組合法第2条第1号の規定を挙げ、法人の副校長であったH分会長を組合員とする組合は、労働組合法上の労働組合たりえず、不当労働行為救済申立てを行う資格がない旨主張する。

そこで、H分会長が、労働組合法第2条第1号に規定する者に当たるかについて、以下検討する。

(2) 法人は、学校教育法第62条で準用される同法第37条第4項及び第5項の規定からすれば、法人の副校長であったH分会長が、労働組合法第2条第1号の「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」に該当することは明らかであるし、また、「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者」に該当することは明らかである旨主張する。

この点、前記第4.4認定によれば、法人が挙げる上記の学校教育法の条文において、副校長は、所属職員を監督する校長を助け、命を受けて校務をつかさどることなどが定められているところ、H分会長が、労働組合法第2条第1号に規定する者に該当するか否かは、労働組合の自主性を確保するという同条の趣旨に照らし、同人が実際に担っていた職務内容や有していた権限等を見て、判断すべきである。

(3) そこで、H分会長の職務内容や権限等についてみる。

ア まず、法人は、H分会長の職務内容について、副校長として、和歌山県との連絡や、生徒募集など生徒に関わることを行っていた旨、校長が不在の際には校長代理の業務を行っていた旨主張する。

しかしながら、和歌山県との連絡や生徒募集等の業務は、いわゆる管理監督者ではない者も行い得る業務であり、H分会長がこれらの業務を行っていたとしても、人事に係る重要事項について最終的な決定権限を持っていた、あるいは、これらの業務が人事上の機密に関するものであったとまではいえず、同人が組合員であることで、組合の自主性を阻害するとまではいえない。また、校長が不在の際のH分会長の業務については判然としないが、少なくとも校長を代理して、人

事に係る重要事項について最終的な決定権限を行使したとの疎明はない。そうすると、校長不在の際のH分会長の職務内容をみても、同人が組合員であることで、組合の自主性を阻害するとまではいえない。

したがって、この点についての法人の主張は採用できない。

イ 次に、法人は、H分会長の職務権限について、H分会長、A事務長、B教頭及びC事務職員の4名で会議を行って学校に係ることの方針を決め、その後、理事長の決裁を得ていたのであり、会議体の構成員としての職務権限を有していた旨、令和4年2月の会議において、今後の学校に関することは、H分会長、A事務長、B教頭及びC事務職員で方針を決め、理事長の決裁を得ることを決めた旨、同年3月の会議において、教職員の雇入解雇、査定、昇進又は異動、賃金その他労働条件について話し合われた旨主張する。

前記第4. 5(1)ア認定によると、①令和4年1月28日又は同年2月上旬、J理事長の自宅で会議が開催され、この会議の場に、H分会長もいたこと、②同年3月に、和歌山校に関する会議が開催され、H分会長は、この会議に参加したことは認められるものの、会議の具体的な内容については判然としない。また、法人は、4.3法人会議書面を書証として提出しているが、これは、議題予定としてK理事からA事務長に送付された資料であって、会議内容そのものを記載したものではない上、その記載内容をみても、教職員の雇入解雇、査定、昇進又は異動、賃金その他労働条件について協議されていたかは定かではない。その他、会議の具体的な内容についての疎明はない。

そうすると、H分会長が参加したこれらの会議が、教職員の雇入解雇、査定、昇進又は異動、賃金その他労働条件に関するものであったとまではいえないのであるから、かかる会議に参加したことをもって、H分会長が労働組合法第2条第1号に規定する者に該当するとはいえない。

ウ また、法人は、H分会長が、理事長の決裁のないままに教員Eを広報部長という役職に任命した旨主張するが、認めるに足る事実の疎明はなく、法人の主張は採用できない。

エ さらに、法人は、H分会長は、教諭らに対して始末書の提出や顛末書の提出を求める処分を行っており、統括的な地位でなければできない職務を自ら行っていた旨主張する。

(ア) 前記第4. 5(1)イ、ウ認定によると、①令和4年3月23日、H分会長は、4.3.23通達を職員室内に掲示し、処分と処分内容を全職員に周知したこと、②4.3.23通達には、B教頭を含む教員3名に対して、「処分」として始末書や顛末書の提出を求める旨の記載があること、③令和4年3月25日、H分会長がJ

理事長及びK理事に対して送信した4.3.25メールには、先日、教務職員3名のそれぞれの事案に対して、「始末書」や「顛末書」の提出及び「業務改善指示」の処分をした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ると、確かに、H分会長は、自ら「処分」との表現を用いて、教員3名に対して、始末書や顛末書等の提出を求めている。

しかしながら、前記第4.3認定のとおり、法人の就業規則第55条において懲戒処分の方法に関して規定されているところ、H分会長が教員3名に対して始末書や顛末書の提出等を求めた行為が、ここで定められた懲戒処分のいずれに該当するのか判然としない。また、同条において、懲戒処分は任命権者がその処分を決定する旨規定されていること、同規則第7条において、任命権者は理事長である旨規定されていることからすると、副校長であるH分会長には、懲戒処分を行う権限はなく、また、J理事長からH分会長に対し、懲戒処分を行う権限を与えたとする疎明はない。

これらのことからすると、H分会長が教員3名に対して始末書や顛末書の提出等を求めたことは、就業規則上の懲戒処分とみることはできず、教員3名の監督者の立場として行った事実上の行為であったとみるのが相当である。

そうすると、確かに、H分会長は人事に係る監督者の立場にあったとはいえるものの、人事に係る重要事項についての最終的な決定権限を有していたとはいえず、H分会長が組合員であることで、組合の自主性を阻害するとまではいえないのであるから、同人が、労働組合法第2条第1号に規定する者に当たるとはいえない。

(イ) なお、法人は、H分会長の行為は、就業規則第55条の訓戒処分である旨主張するが、仮に、訓戒処分であったとしても、前記(ア)判断のとおり、H分会長は、就業規則上の懲戒処分について最終的な決定権限を有していないのであるから、同人が、労働組合法第2条第1号に規定する者に当たるといえないことに変わりはない。

(ウ) また、法人は、H分会長の行為が法人の就業規則第55条に該当しなかったとしても、H分会長が統括的な地位でなければできない職務を行っていたとの法人の主張には何ら影響がない旨主張する。

法人の主張する「統括的な地位」がどのような地位であるのか不明であるが、仮に、労働組合法第2条第1号に規定する者という趣旨であったとしても、前記(ア)判断のとおり、H分会長には、就業規則上の懲戒処分について最終的な決定権限を有していたとはいえず、H分会長が組合員であることで、組合の自主性を阻害するとまではいえないのであるから、同人が、労働組合法第2条第

1号に規定する者に当たるとはいえない。

オ 以上のとおり、H分会長が実際に担っていた職務内容や有していた権限等からは、同人が、労働組合法第2条第1号に規定する者に当たるとはいえない。

(4) したがって、組合は、本件申立てに関して申立人適格を有しているといえる。

2 争点2（法人がH分会長に対し令和4年5月20日付けで自宅待機を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、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) まず、本件自宅待機命令の不利益性についてみる。

前記第4. 3、5(1)サ認定によると、①4. 5. 20自宅待機通知書には、就業規則第56条第1項に該当するため、自宅待機を命じる旨の記載があること、②就業規則第56条第1項には、就業規則に対する違反行為があったと疑われる場合で、調査又は処分決定までの前措置として必要があると認められる場合には、法人は職員に対し自宅待機命令を命ずることができるものとする旨規定されていること、が認められる。これらのことからすると、4. 5. 20自宅待機通知書を受け取ったH分会長が、懲戒処分のための前措置として自宅待機を命じられたと受け取り、精神的苦痛を感じていたといえる。

したがって、本件自宅待機命令によって、H分会長は精神的な不利益を被ったといえる。

(2) そこで、法人が本件自宅待機命令を発したことと、H分会長が組合に加入したこととの関連性についてみる。

前記第4. 5(1)カからサ認定からすると、①令和4年5月11日、和歌山校で正規授業が行われず、同月12日、H分会長は和歌山校において報道機関対応を行ったこと、②同月13日、法人代理人弁護士がH分会長に対し、同月11日及び同月12日のH分会長の言動に対する質問事項が記載された4. 5. 13法人文書を送付したこと、③同月17日、法人代理人弁護士がH分会長に対し、4. 5. 13法人文書に対する回答がないので、同月18日の午前中までに回答を求めるとして、4. 5. 13法人文書と同じ質問項目が記載された4. 5. 17法人文書を送付したこと、④同月17日付けで、組合は法人及び法人代理人弁護士に対し、4. 5. 17団交申入書等を送付し、H分会長が組合に加入したこと及び分会を結成したことを通知するとともに、4. 5. 17団交申入れを行ったこと、⑤4. 5. 17分会要求書には、H分会長は4. 5. 13法人文書及び4. 5. 17法人文書に回答する意思があるが、あまりに期間が短く、準備が間に合わない旨、組合からH分会長に対し、回答を保留するよう指示した旨の記載があったこと、⑥同月17日、法人代理人弁護士が4. 5. 17団交申入書等を受領したこと、⑦同月20日、法人代理人弁護士がH分会長に対し、4. 5. 20自宅待機通知書を送付し、本件自宅待機命令が発

せられたこと、が認められる。

これらのことからすると、法人は、H分会長の同月11日の行為及び同月12日の言動について、同人の組合加入が通知される前から問題視していたことがうかがえるものの、組合から、H分会長は調査に回答する意思を有しているが、期間が短く準備が間に合わない旨通知されていたにもかかわらず、その3日後に本件自宅待機命令を発している。このような法人の対応は、組合の要請を押し切った強引かつ性急なものであるといえ、H分会長の組合加入通知、分会結成通知及び4.5.17団交申入れと本件自宅待機命令は関連性があるといわざるを得ない。

(3) 次に、本件自宅待機命令の理由についてみる。

ア この点について、法人は、本件自宅待機命令は、H分会長による、①令和4年5月11日、和歌山校の教職員会議において、同校においてストライキを行うことを和歌山県が容認しているとの事実がないにもかかわらず、「和歌山県も容認している」等の虚偽の説明を行った行為、②同日、和歌山校の教職員会議において、同校においてストライキを行うことに反対意見を述べる教職員に対し、「ふざけたことを言うな」等と怒鳴りつけた行為、③同日、報道機関対応を行わないとの方針を伝えたにもかかわらず、同月12日、和歌山校において、法人の許可なく報道機関対応を行った行為、を踏まえ、適切に発出されたものである旨主張する。

イ 自宅待機命令については、前記第4.3認定のとおり、法人の就業規則第56条第1項では、就業規則第54条に該当し、就業規則に対する違反行為があったと疑われる場合で、調査又は処分決定までの前措置として必要があると認められる場合には、法人は職員に対し自宅待機命令を命ずることができるものとする旨規定されている。

また、前記第4.5(1)カからケ、(2)ケ認定によると、①令和4年5月11日、和歌山校で正規授業が行われず、同月12日、H分会長は和歌山校において報道機関対応を行ったこと、②4.5.13法人文書及び4.5.17法人文書に記載されたH分会長に対する質問事項の中には、(i)同月11日のストライキ実施に関する教職員に対する説明内容、(ii)ストライキ実施に反対した教職員に対する言動、(iii)報道機関への対応に関するものが含まれていたこと、③同月20日に本件自宅待機命令が発せられるまでに、H分会長は、4.5.13法人文書及び4.5.17法人文書に記載の質問事項には回答していないこと、が認められる。これらのことからすると、法人が、H分会長について、就業規則に反する違反行為があったと疑われる、と判断したことについては、理由がなかったとはいえない。

しかしながら、前記第4.5(1)サ認定のとおり、4.5.20自宅待機通知書には、H分会長は、就業規則第56条第1項に該当するため、自宅待機を命じると記載す

るのみで、同人のいかなる行為が理由で発せられたのかについては具体的な記載がない。

また、前記(2)判断のとおり、4.5.17分会要求書により、組合が、H分会長は調査に回答する意思を有しているが、期間が短く準備が間に合わない旨を法人に伝えた状況下において、法人は、この組合の要請を押し切って強引かつ性急に本件自宅待機命令を発したものとみることができる。さらに、法人は、H分会長を就業させた状態で、令和4年5月11日及び同月12日の同人の行為について調査または処分決定を行うとの手段も採り得たところ、なぜ自宅待機との手段を選択したかについて、法人からの主張も事実の疎明もない。

ウ 以上のことからすると、法人が、H分会長について、就業規則に違反する行為があったと疑われると判断したことについては理由がなかったとはいえないものの、法人の就業規則第56条第1項の「調査又は処分決定までの前措置として必要があると認められる場合」に該当するとして、自宅待機まで命じる必要があったかについては、疑問が残る。

(4) 以上のことを総合すると、本件自宅待機命令には、不利益性があるといえ、H分会長の組合加入とも関連性があるといわざるを得ず、自宅待機命令まで命じる必要があったかについては疑問が残るものであることからすると、本件自宅待機命令は、H分会長が組合員であるが故に発せられた不利益取扱いに当たるとみるのが相当である。

そして、H分会長は、分会の分会長であるところ、同人に自宅待機を命じたことにより、法人における分会活動を妨げるとともに、分会員が分会活動を行うことや他の教職員が組合に加入することを躊躇させ、もって、組合活動に影響を及ぼしたといえる。したがって、本件自宅待機命令は、組合に対する支配介入にも当たる。

(5) 以上のとおりであるから、法人がH分会長に対し令和4年5月20日付けで自宅待機を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入にも当たり、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。

3 争点3-1 (4.5.17団交申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)及び争点3-2 (4.6.9団交申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)について、以下判断する。

(1) まず、4.5.17団交申入れに対する法人の対応についてみる。

ア 4.5.17団交申入れに係る団交が開催されていないことについて、当事者間で争いはない。

イ この点について、法人は、事業承継前の運営者において団交を行ったとしても、

そのことが事業承継後の運営者に法的には引き継がれることになり、事業承継への影響があることから、やむを得ず、事業承継後に団交を行う旨の回答をせざるを得なかった旨主張するので、以下検討する。

ウ 前記第4. 6(1)認定によると、4. 8. 26法人文書には、J理事長が理事長を退任し、新理事長が就任した旨、事業承継が完了した旨の記載があり、かかる記載からすると、法人のいう「事業承継」があったとしても、運営主体である学校法人としては継続性が確保されるものであったといえる。

そして、前記第4. 5(1)コ(ウ)、(2)ア認定によると、4. 5. 17分会要求書の要求事項には、遅配となっている教職員の賃金を含む未払賃金の支払や、令和4年5月分賃金については、必ず同月末日までに支払うこと、といった、緊急性が高く、かつ、事業承継にかかわらず対応すべき事項が含まれている一方で、法人は、4. 5. 20法人回答書において、団交の内容に事業承継後の労働関係についても含まざるを得ないことから、仮に団交を行ったとしても立場上回答できない事情が多数ある旨、事業承継後に、事業承継者との間で調整の上、団交を行われるべきと思料する旨記載するのみで、4. 5. 17団交申入書及び4. 5. 17分会要求書に記載された要求事項のうち、どの議題については、事業承継前には協議することが困難であるかを組合に示すことなく、一括して、事業承継後に団交を行いたい旨回答している。

また、前記第4. 5(2)イ(イ)、オ認定によると、組合は、4. 5. 20組合申入書その2により、本件自宅待機命令は現理事長が決定して通知したことなので、これについては事業承継前に団交を開催して現理事長と協議することとし、事業承継後の事柄については改めて新理事長と協議することとしたい旨申し入れ、法人の回答を受けて、譲歩する姿勢を見せている。これに対し、法人は、4. 5. 27法人回答書で、法人の意見は4. 5. 20法人回答書に記載のとおりであると回答するのみで、組合に対して、団交に応じられない理由について、説明を補充する姿勢すら見せていない。

さらに、前記第4. 5(2)キ(ア)認定によると、組合は、4. 5. 30組合申入書その1で、①4. 5. 17団交申入書及び4. 5. 17分会要求書では、5月分賃金の支払も要求事項として挙げているところ、これが遅配ないし欠配となるようなら、教職員の生活は直ちに行き詰ることになり、このたびの団交は緊急を要するものである旨、②全ての協議事項について法人の準備が整わないとしても緊急性のある協議事項の協議について団交を先延ばしにすることは認められない旨、③必ずしも緊急性を要するとは言えない協議事項については事業承継後に改めて協議することもやむを得ないが、その場合は、事業承継の具体的なスケジュールを明らかに

し、いつ団交申入れに対する回答をするのか6月1日午後5時までに回答してほしい旨申し入れているが、これに対して法人が回答したとする疎明はない。

かかる経緯からすると、法人は、組合が申し入れた協議事項について、個別に、緊急性や事業承継への影響の有無を検討することなく、一律に、事業承継前の団交開催を拒んでいるとみざるを得ず、かかる法人の対応は、団交における説明責任を逃れ、団交開催を引き延ばすものといわざるを得ない。

加えて、本件申立て後ではあるが、前記第4.6(1)から(3)認定からすると、法人が保護者宛てに事業承継が完了したと通知した後、組合は4.10.5団交申入書で団交を申し入れているが、法人が団交に応じたとの疎明はない。

以上のことからすると、4.5.17団交申入れに対する法人の対応は、やむを得ないものとみることはできず、団交に応じなかったことにつき、正当な理由があったとはいえない。

エ なお、法人は、組合が法人に対して団交を求め始めた令和4年5月17日頃は、法人においては事業承継の交渉の最中であり、H分会長もそのことを理解していた旨主張するが、それをもって、法人の団交応諾義務が免ぜられるものではなく、前記ウ判断を左右するものではない。

オ 以上のとおりであるから、4.5.17団交申入れに対する法人の対応は、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。

(2) 次に、4.6.9団交申入れに対する法人の対応についてみる。

4.6.9団交申入れに係る団交が開催されていないことについて、当事者間で争いはない。

前記第4.5(2)ス認定によると、4.6.9団交申入書には、令和4年6月分以降の賃金支払の見通しについての説明、といった、緊急性が高く、かつ、事業承継にかかわらず対応すべき事項が含まれているといえる。これに対する法人の回答は、前記第4.5(2)セ認定のとおり、法人の意見は4.5.20法人回答書のとおりであるというものであるが、前記(1)判断のとおり、かかる回答は、組合との団交を引き延ばすものであって、4.6.9団交申入れに係る団交に応じなかったことにつき、正当な理由があったといえない。

以上のとおりであるから、4.6.9団交申入れに対する法人の対応は、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。

4 争点4 (法人が組合に対し4.6.23警告書を送付したことは、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) 法人は、組合活動として限度を超えた行為に対して、生徒の学習環境を守るとい

う観点から4.6.23警告書を発した旨主張する。一方、組合は、令和4年6月22日の申入れ行動は正当な組合活動であるにもかかわらず、法人は組合に対して、威力業務妨害事件として捜査機関への申告を検討する旨等記載した4.6.23警告書を送付し、あからさまな恫喝を行った旨、正当な組合活動に対する妨害である旨主張する。

(2) まず、法人が4.6.23警告書を発した経緯についてみる。

前記第4.5(2)ソ、夕認定によると、①令和4年6月22日水曜日、午後1時20分頃から午後1時50分頃までの約30分間、組合は、15人から20人程度の人数で、静岡校の校門前から、法人本部に向けて、拡声器を用いて呼びかけを行ったこと、②法人本部は静岡校の1階にあったこと、③静岡校の2階には、和歌山校の通信制コースの授業を行う教室が設けられており、同教室は、法人本部の概ね真上に位置していたこと、④和歌山校の通信制コースの時間割によると、水曜日の午後0時50分から午後1時40分まで3時間目の授業であったこと、⑤4.6.23警告書には、威力業務妨害事件として捜査機関への申告を検討する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ると、組合は、授業中に、校門から、静岡校の教室のある方向に向かって、拡声器を用いて呼びかけを行ったのであるから、組合の行動が組合活動として限度を超えていたか否かはともかく、法人が、組合の行動により授業の実施が妨げられたと判断したことには、相応の理由があるといえる。

そうすると、法人が、同日の組合の行動に対し、威力業務妨害事件として捜査機関への申告を検討する旨記載した4.6.23警告書を組合に送付したことは不当であったとはいえない。

(3) 次に、組合活動に対する影響についてみる。

前記第4.5(2)夕認定によると、4.6.23警告書には、令和4年6月22日の組合の行動に対して、威力業務妨害事件として捜査機関への申告を検討するとともに、今後同様の行為が行われた場合も速やかに捜査機関への申告を行う旨等が記載されているのであるから、同文書が組合に送付されたことにより、今後の組合活動に影響を与えたことは否定できない。しかしながら、4.6.23警告書で問題としているのは、組合活動全般ではなく、令和4年6月22日の組合の行動やこれと同様の行動であるのだから、組合活動への影響は限定的なものとみるのが相当である。

(4) 以上のことを総合して判断すると、法人が組合に対して4.6.23警告書を送付したことにより、組合活動に影響を与えたことは否定できないものの、令和4年6月22日の組合の行動に対するものとして不当なものであったとはいえず、また、組合活動への影響も限定的なものであったことからすると、組合に対する支配介入に当たるとまではいえない。

したがって、この点に関する組合の申立ては棄却する。

5 救済方法

組合は、分会長に対する自宅待機命令の撤回、団交応諾及び謝罪文の手交を求めるが、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5年11月10日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓

