

命 令 書

5

申 立 人 X 1

申 立 人 X 2 組合

執行委員長 A 1

10

申 立 人 X 3 組合連合

中央執行委員長 A 2

被申立人 Y

15

理事長 B 1

上記当事者間の新労委令和2年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、新潟
県労働委員会は、令和6年1月18日、第1795回公益委員会議において、会長 公益委員
櫻井英喜、公益委員 櫻井香子、同 田中恒彦、同 岩渕浩、同 目黒千早が出席して
20 合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Yは、申立人X 1 の解雇を撤回しなければならない。
- 25 2 被申立人Yは、申立人X 1 に対し、解雇日の翌日から復帰するまでの間に同人が受
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 被申立人Yは、本命令書受領の日から7日以内に、申立人X 1 に対し、下記内容の文
書を手交しなければならない。

記

	年 月 日
X 1 様	
	Y 理事長 B 1
当学園があなたを令和 2 年 3 月 31 日付けで解雇したことは、新潟県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にいたします。	

- 4 被申立人 Y は、本命令書受領の日から 7 日以内に、申立人 X 2 組合に対し、下記文書を手交するとともに、同一内容の文書を、A 2 版の白紙に楷書の黒い文字で大きく記載し、B 27 高等学校の教務室内に 10 日間掲示しなければならない。

記

	年 月 日
X 2 組合	
執行委員長 A 1 様	
	Y 理事長 B 1
当学園が貴組合の組合員である X 1 氏を令和 2 年 3 月 31 日付けで解雇したことは、新潟県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にいたします。	

- 5 被申立人 Y は、本命令書受領の日から 7 日以内に、申立人 X 3 組合連合に対し、下記文書を手交しなければならない。

記

		年 月 日
X 3 組合連合		
中央執行委員長 A 2 様		
		Y
		理事長 B 1
当学園が X 2 組合の組合員である X 1 氏を令和 2 年 3 月 31 日付けで解雇したことは、新潟県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にいたします。		

理 由

5

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

10

15

本件は、被申立人 Y (以下「被申立人」又は「学園」という。)が、令和 2 年 3 月 31 日付けで、B27 高等学校 (以下「本件高校」という。)の教員であり、申立人 X 2 組合 (以下「申立人組合」という。)の組合員である申立人 X 1 を解雇したこと (以下「本件解雇」という。)が、労働組合法 (昭和 24 年法律第 174 号。以下「労組法」という。)第 7 条第 1 号、第 3 号及び第 4 号に該当する不当労働行為であるとして、同年 12 月 23 日に申立人 X 1、申立人組合及び申立人 X 3 組合連合 (以下「申立人 X 3」といい、申立人 X 1、申立人組合及び申立人 X 3 を併せて「申立人ら」という。)から新潟県労働委員会 (以下「新潟県労委」という。)に対し救済申立てがなされた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

20

- (1) 学園は、申立人 X 1 に対し令和 2 年 3 月 31 日に行った解雇を撤回すること。
- (2) 学園は、申立人 X 1 を教諭に復帰させ、教諭の業務に就労させるとともに、令和 2 年 4 月 1 日から現職に復帰するまでの間の賃金相当額 (令和 3 年 1 月以降、

毎年1月に4号俸ずつ昇給させた後の金額)を支払うこと。

(3) 学園は、業務及び労働条件に関し、申立人X1を他の教職員と差別的に取り扱わないこと。

(4) 申立人らに対する謝罪文の手交及び掲示。

5

3 本件の争点

本件解雇は、労働組合の組合員であることを理由とした使用者による不利益取扱、労働組合の運営に対する支配介入及び労働委員会に対して申立てをしたことを理由とする不利益取扱に該当するか。

10

第2 主張の要旨

1 申立人X1の解雇が不当労働行為であることについて

(1) B28グループによる労働組合敵視について

(申立人らの主張)

15 被申立人を含む法人で構成するB28グループは、労働組合を敵視しており、労働組合が存在する、B29高等学校、B30高等学校、B31高等学校、本件高校の4校全てにおいて、組合つぶしが行われてきた。本件高校では、平成19年不当労働行為事件(後述)以降、一貫して組合つぶしが行われており、本件解雇も、B28グループの組合敵視政策の一環としてなされたものである。

20 (被申立人の主張)

否認する。B28グループ本部の意思形成と、別法人である被申立人が行った本件解雇にどのような関係性、関連性があるのかは明らかにされていない。

(2) 平成19年不当労働行為事件について

(申立人らの主張)

25 申立人組合、組合員ら及び申立人X3が平成19年に申し立てた不当労働行為事件について、新潟県労委は、

- ① 賞与査定における組合員差別
- ② 団体交渉ルールの一方的改編による団体交渉拒否
- ③ 組合掲示板からの掲示物撤去
- 30 ④ チラシ配布を理由とする懲戒処分

の4点を不当労働行為と認定した(以下「平成19年不当労働行為事件」という。))。

当事件は中央労働委員会(以下「中労委」という。)で和解が成立したが、和解後も、学園による組合敵視が解消されず、様々な差別的取扱が継続した。

(被申立人の主張)

平成19年不当労働行為事件において一部救済命令が出されたことは認めるが、その余は否認する。平成19年不当労働行為事件は中労委における和解により円満に解決して終了し、初審命令は失効した。この和解において、被申立人に不当労働行為があるとの判断は一切示されていない。

(3) 平成27年不当労働行為事件について

(申立人らの主張)

申立人X 1 は、被申立人に採用されて以降、強化指定部である女子D部の指導者として、部活動で注目を浴びる戦績を残してきたにもかかわらず、被申立人は、平成26年9月、組合からの申し入れ書により申立人X 1 が組合員であることを認識した後、強化指定部の監督が組合員であることを容認できないと考え、申立人X 1 を嫌悪し、集中して不当労働行為の的とした。

ア B 2 教頭の発言

(申立人らの主張)

平成26年10月21日、B 2 教頭は、申立人X 1 に対し「お前組合に入ったのか? いったいどういうことなんだ」「一体X 1 どういうことなんだ。お前いま組合に助けを求めている場合じゃないだろ。なにか苦しいことがあれば組合に助けてもらうのか」「減免が削られるよ、減免が認められなくなるんじゃないの」「先生がこんなことを組合に頼っていたら、(特待生) 粹なんてもらえないんじゃない。本部がD部に粹なんか認めないんじゃないの」「組合に入れば、本部から女子D部が強化指定部から外される。顧問からも外される」などと発言した。申立人X 1 は、同年3月に生徒への指導について保護者からクレームを受けており、同年9月には弁護士が来校し、申立人X 1 に弁明書への署名・押印を強要する事態に至っていた。B 2 教頭の発言は、保護者からのクレーム問題について、申立人X 1 が組合から助けてもらっていることを非難し、組合員でいると強化指定部の特待生粹(授業料の減免が受けられる生徒の粹)が認められなくなることを示唆することで、組合から脱退するよう圧力をかけるものである。

(被申立人の主張)

B 2 教頭が不当労働行為発言をしたとの点は否認ないし争う。B 2 教頭は、

申立人X 1 が、自らの責任追及がなされるおそれが生じるやいなや、組合に入
ったことを通知して、自らの個人的責任の問題ではなく、学園と組合の不当労
働行為の問題にすり替えて、自らの責任を棚上げしたことについて憤りを感じ、
責任を全うせず他者に頼ろうとする申立人X 1 の姿勢・在り方について苦言を
呈したのである。申立人X 1 が組合に加入したこと自体に苦言を呈したのでは
ない。

イ B 3 校長の発言

(申立人らの主張)

平成27年3月21日、B 3 校長は、申立人X 1 に懲罰委員会開催を伝えると同
時に、「組合に入って強化指定部なんて持てるわけないだろう」との発言を行っ
た。

(被申立人の主張)

否認ないし争う。

ウ けん責及び謹慎処分

(申立人らの主張)

被申立人は平成27年4月1日、以下の①から③の理由により、申立人X 1 を
けん責及び謹慎処分(以下「本件懲戒処分」という。)に付した。

① 平成26年1月19日、女子D部の遠征のためC 26高等学校(以下「C 26高校」
という。)に出かけた際、試合のセット間に、同部に所属するC 1 生徒(以
下「C 1 部員」という。)を同校のステージに立たせたうえで「新潟県男好
き代表」と呼んだ。

② 同年9月22日後の秋頃に部員らを「気持ち悪い」などと呼んだ。

③ 申立人X 1 によるC 1 部員への指導(食事に連れて行ったこと、深夜に
わたって施錠した車中で指導したこと等)について、隠蔽工作ととられる
行為(C 1 部員の母親に自己を弁護する内容の手紙を校長宛に書いてもら
うため、C 2 保護者会長とともにC 1 部員の母親を上越市内の喫茶店に呼
び出し、手紙の案となるメールを送り、意に反してB 3 校長宛の手紙を書
かせる)を行った。

しかし、被申立人の主張する処分理由は事実と反し、無効である。

(被申立人の主張)

懲戒処分事由が事実と反するという点は否認し、懲戒処分は無効であるとい

う点は争う。

エ 申立人X 1 を女子D部監督及び顧問から外したこと

(申立人らの主張)

被申立人は、申立人X 1 が組合員であることを認識した後、強化指定部の監督が組合員であることを容認できないと考え、女子D部から排除するため、平成27年4月1日付けで申立人X 1 を同部監督から外し、平成28年4月1日付けで同部顧問からも外した。部活動で成果をあげることが昨今では若手教員の生きがいであり、部活動の教員世界での評価を受けることになる。申立人X 1 を女子D部の監督だけでなく、顧問からも外し、Dの部活動に全く関与させなくすることは、申立人X 1 から教員としての生きがいを奪う、ひどい差別的な不利益扱いであった。

(被申立人の主張)

否認する。申立人X 1 の女子D部における指導については、保護者や部員らから苦情や抗議が寄せられていた。被申立人は部員らの人格的利益を守ると共に、学園と部員ら及び保護者との信頼関係を維持するという教育的な配慮から、これ以上申立人X 1 に同部の監督を続けさせるのは適切でないと判断し、平成27年3月9日に申立人X 1 を女子D部の監督から外した。その後の平成27年4月14日、女子D部員全員が、申立人X 1 によるD指導を拒絶するという異例の事態が発生したため、被申立人は申立人X 1 に今後女子D部に関わらないようにと注意した上、顧問から外した。中労委の命令においても、申立人X 1 を女子D部の監督から外したこと及び同部顧問から外したことは不当労働行為に該当しないとの判断が示されている。

(4) 中央労働委員会の和解協議

(申立人らの主張)

申立人X 1 に対して行われた不当労働行為について、申立人X 1 と申立人組合は救済申立てを行い、平成29年11月、新潟県労委は申立人X 1 を監督に戻すこと等を命じる一部救済命令を発出した(以下「平成27年不当労働行為事件」という。)。中労委における再審査においても、初審命令の内容をおおむね維持する方向で和解が勧められていた。しかし、被申立人は、中労委の和解勧告を拒否した翌日に、正当な理由なく、申立人X 1 を解雇した。

和解協議は、平成27年不当労働行為事件の一部救済命令が中労委でも維持され

る前提で行われており、本件懲戒処分 of 撤回、D部顧問就任と技術指導の保障など、被申立人が容認し難い事項が盛り込まれていた。被申立人は平成27年不当労働行為事件の救済命令の実効性を喪失させるために本件解雇を行ったのである。(被申立人の主張)

5 否認する。平成27年不当労働行為事件は中労委で和解協議がなされていたが、被申立人は、和解の譲れない前提として、申立人X 1 が不適切な言動を反省し、改善するよう、申立人X 1 の遵守事項を和解条項案に入れることを求めてきた。

10 令和2年2月25日、被申立人臨時理事会において、申立人X 1 が令和元年度以降も生徒に対し不適切な言動を行っていたことが新たに発覚した旨の報告がなされた。中労委において和解に向けて協議している最中であるにもかかわらず、申立人X 1 は問題行動を自制できていないことから、和解協議中とはいえ看過できず、調査を遂げた上で、厳格な措置を講ずる必要があると判断した。同年3月6日、被申立人の理事会は申立人X 1 には今後の改善が期待できないと判断し、中労委の和解勧告を拒否するとともに、申立人X 1 を解雇することに決めた。

15 (5) 元女子D部員による損害賠償請求について

(申立人らの主張)

20 令和元年度、申立人X 1 は本件高校の女子D部員に対し、部活動時間外にDの技術指導を行ったところ、被申立人はこれを問題視し、当該部員を女子D部内で孤立させ、退部を迫る等のパワハラ行為を行った。令和2年2月14日、当該生徒は、被申立人の行為により精神的苦痛を受けたとして新潟地方裁判所新発田支部に損害賠償請求訴訟を提起し、初審、控訴審ともに、被申立人の不法行為が一部認められた。

被申立人がこのような行為に及んだ背景には、組合に加入した申立人X 1 を嫌悪し、女子D部から排除しようとする不当労働行為意思がある。

25 また、本件高校のB 3 校長は、令和元年6月の女子D部保護者会において「学校として、X 1 先生を女子D、何があったとしても女子Dのほうに戻すという考えは全くありません」と発言した。本件解雇には、女子D部保護者会におけるB 3 校長の発言に整合性を持たせるとともに、元生徒が原告となった訴訟の審理が本格化する前に申立人X 1 を被申立人から排除しようという不当な動機、目的が推認される。

30 (被申立人の主張)

元生徒による損害賠償請求訴訟と本件解雇は全く関係がなく、申立人らの主張は失当である。また、当該生徒らが主張するパワハラ行為は存在しない。

被申立人は、平成27年4月15日に申立人X 1を女子D部の顧問から外し、女子D部に関わらないように注意した。申立人X 1が女子D部員であった当該生徒にDの指導を行うことは、被申立人の指導を無視する行為であるとともに、同部の結束や一体感を損ない、現顧問であるB 4教員やB 5教員の指導をないがしろにする行為である。

また、令和元年6月の緊急保護者会におけるB 3校長の発言は、録音されている限度で認めるが、当該保護者会は、顧問でもない申立人X 1が勝手に部員に指導をしていることを知った女子D部員の保護者が、部活動の規律やチームワーク等を乱すおそれがあるとの危機感を抱き、顧問のB 5教員に申し出て開催されたものである。当該保護者会においてB 3校長は、保護者を安心させるため、申立人X 1を監督にできないと判断するに至った理由や経緯を説明した。

(6) 他の教員への処分との比較について

(申立人らの主張)

これまで、被申立人においては、犯罪の構成要件に該当するような行為がなされても、非組合員によるものである場合、不処分であるか、異常に軽い処分がなされてきた。その一方で、申立人X 1は、通常であれば解雇に該当しないような理由で解雇がなされている。本件解雇まで、被申立人における解雇事案はこれまで一例もなく、申立人X 1はまさに組合員であるがゆえに解雇されたといえる。

(被申立人の主張)

否認する。申立人X 1のように不適切な言動を繰り返す教員はこれまでほかにいなかった。また、組合員でない教員に対してもけん責処分をした例はあり、厳格適切な対応をすることにおいて、組合員、非組合員の区別はない。

(7) 申立人X 1に対する監視について

(申立人らの主張)

本件解雇理由の一つとされる申立人X 1の試験監督中のスマートフォン操作について、非組合員であるB 5教員は、申立人X 1とは廊下を隔てた反対側の教室で試験監督をしていたにもかかわらず、わざわざ教室の窓越しから申立人X 1の様子をうかがうとともに、試験監督を中断し、隣の教室で試験監督中のB 6教員に監督を中断させ、申立人X 1のスマホ操作を確認させた。

また、申立人X 1の授業中の不適切言動について、B 3校長宛に提出された教員らの報告書からは、学園が非組合員である教職員に対し、申立人X 1の行動の監視や問題行動の報告を指示していたことが、容易にうかがわれる。

このように、申立人X 1の組合加入及び一連の組合闘争によって、申立人X 1は、学園から行動を逐一監視される立場となり、教員としての職務に集中できない状況にさらされていた。そのような監視の末に本件解雇がなされていることも本件解雇の不当労働行為性を裏付けるものである。

また、被申立人が提示する本件解雇の裏付けとなる証拠は申立人X 1を嫌悪する一部の生徒や、強化指定部の顧問など管理職の指示に忠実な教員を利用し、被申立人に有利な供述(その多くが事実と反する疑いが濃厚な内容を含んでいる)を誤導ないし誘導にて獲得したものである。

(被申立人の主張)

否認する。ただし、中労委での和解を成立させるに当たり、生徒を預かる教育機関たる被申立人としては、申立人X 1に改善が見られないにもかかわらず、安易に和解に応じて再び問題が発生してしまつては無責任の誹りを免れないため、申立人X 1の言動に改善が見られるかについて注視はしていた。

(8) 就業規定改定について

(申立人らの主張)

被申立人は、令和元年5月、就業規定中の教職員の遵守事項(9条)に、「相手方の望まない性的言動や業務の適正な範囲を超える言動により、他の職員又は生徒に不利益又は不快感を与え、就業環境や教育環境を害すると判断される行為をしないこと」や、「職務に関し、本学園又は第三者を欺き、若しくは業務上の損害を与えるような行為をしないこと」という規定を新設する等、これまでの就業規定にない行為まで懲戒対象を拡大する内容で、就業規定等の全面改訂を提案した。

改定に当たっては、労働者過半数代表者として、A 1教員(申立人組合の執行委員長)が選任され、就業規定等に係る団体交渉が行われた。しかし、被申立人はA 1教員の意見聴取を行わないまま、令和2年3月13日に、就業規定を労働基準監督署に提出した。このことは、労働基準法に違反するばかりではなく、申立人組合の委員長であり労働者過半数代表者でもあるA 1教員との協議を蔑ろにするものであり、被申立人の組合嫌悪・無視の姿勢の現れにほかならない。本件解雇は、このような組合嫌悪・敵視の姿勢を維持している中なされたものであること

から、不当労働行為に該当する。

(被申立人の主張)

否認する。被申立人は、過半数代表者に対し、適式に意見書の提出を求めている、意見書は、万一、就業規定等に反対であっても、反対である旨その理由等を明記すれば足りるものである。必ずしも、被申立人の制定した就業規定等について同意できる場合に限って意見書を提出するものではない。被申立人は就業規定等の改定の際、労働者過半数代表者から意見書を求めたものの、意見書が徴求できていない旨の上申書を作成した。この上申書を添付して、就業規定等を労働基準監督署に届出したことは相当であり、組合嫌悪や無視の姿勢を示すものではない。そして、このことが本件解雇を不当労働行為に当たるとする根拠にならないことは明白である。

(9) 本件解雇は労働組合の運営に対する支配介入に該当すること

(申立人らの主張)

本件解雇は、申立人組合の組合員である申立人X 1 を解雇することによって、他教師への見せしめとし、申立人組合への加入をけん制するためになされたという側面を持つ。よって、本件解雇は、申立人組合の組織力を損なうおそれのある行為であり、支配介入(労組法第7条第3号)に該当する。

(被申立人の主張)

否認する。

(10) 本件解雇は労働委員会に救済を申し立てたことを理由とする不利益取扱であること

(申立人らの主張)

平成27年不当労働行為事件において、新潟県労委は申立人X 1 を女子D部監督から外したことを不当労働行為と認定した。また、中労委における和解協議においても、申立人X 1 をD部顧問に就任させることを盛り込んだ和解勧告がなされた。以上のとおり、申立人らが新潟県労委に救済申立てをして以降、申立人X 1 を強化指定部から排除しようとする被申立人の目論見の達成は困難となっていた。そのため、被申立人は、申立人X 1 に対する従来からの嫌悪感を一層強め、本件解雇に及んだものである。以上の経緯からして、申立人X 1 の解雇は労組法7条4号に該当する不当労働行為である。

(被申立人の主張)

否認する。平成27年不当労働行為事件の中労委の和解勧告は、申立人X 1を強化指定部である女子D部顧問に戻す内容ではない。また、中労委は、申立人X 1を女子D部の監督や顧問から外したことを不当労働行為だと判断しておらず、学園に申立人X 1を強化指定部から排除しようとする目論見があったとの前提を取っていない。本件解雇は、教員としての適格性欠如を理由とするもので、救済申立てをしたことに対する報復として解雇したわけでない。

2 本件解雇には正当な理由があることについて

(1) 本件解雇通知記載の解雇理由について

ア 解雇理由 2 (1) 生徒C 3 に対する言動

(被申立人の主張)

申立人X 1は平成31年度の1年6組の数学Iの授業において、生徒C 3に対し「C 3さんの前髪、いいですね」「パリコレ学に出られますね」「その髪型いいですね」「そのリップ、ジャンプ力上がるんですか」「その髪型、コレカワに出られます」「流行にのっているメガネですね」「そう言えば、C 3さんが私に対して嫌がる顔をするのを見るのが好きです」等の発言を繰り返し行った。これらの発言は、生徒C 3に不快感、不安感、嫌悪感等を与え、学習意欲を失わせる恐れのあるものである。生徒C 3は申立人X 1の言動が原因で自傷行為を行うようになった上、令和元年の11月20日以降は申立人X 1の数学Iの授業に出ることができなくなった。申立人X 1の当該言動は生徒C 3に相当な心労を与え、生徒や保護者の教員に対する信頼、信用を失墜させるものである。

B 3校長は、申立人X 1の生徒C 3に対する言動は看過・放置できないと考え、数学科の主任を通し、別教室で他の教員が生徒C 3に対し特別の授業をすることを提案した。数学科の会議においてはC 3が申立人X 1の数学の授業に出られないことについて、特別授業をすべきかどうか議論されたが、申立人X 1から説明がないために、教員と生徒の合う合わないの観点からしか議論がされず、生徒C 3にさらなる被害をもたらすこととなった。

(申立人らの主張)

生徒C 3に対し、髪型について似合っているという趣旨で発言し、流行している丸形の眼鏡を褒める趣旨の発言をしたことは認めるが、その余は否認する。申立人X 1は生徒C 3に対して不快感を与える言動をしていない。

生徒C 3が自傷行為をしていたことは不知だが、仮に生徒C 3が自傷行為をしていたとしても、その原因が申立人X 1にあるとはいえない。生徒C 3は中学生時代から自傷行為をしており、そのことを被申立人も認識していた。

また、生徒C 3が数学Iの授業を欠課した原因が申立人X 1にあるとの主張も事実と反する。令和元年11月、被申立人は同生徒がカミソリを学校に持ってきたことを把握した。被申立人の生徒指導により、生徒C 3はスクールカウンセラーのところに行くよう指示を受けていた。スクールカウンセラーは毎週水曜日に出勤するため、生徒C 3は水曜日の申立人X 1の授業を欠課し、スクールカウンセラーのカウンセリングを受けていたと考えられる。

生徒C 3の授業については、別教室で他の教員が特別の授業をすることをB 3校長が提案し、当時の数学科主任のB 7教員は数学科の会議においてそのことを議論した。しかし、申立人X 1の言動が原因で生徒C 3が授業に出られなくなっていることを、B 3校長はB 7教員に話しておらず、数学科の会議においては、生徒C 3に対し特別の授業はしないとの結論になった。

イ 解雇理由2 (2) 生徒C 4に対する言動

(被申立人の主張)

令和元年度の1学期や2学期11月の初頭、申立人X 1は生徒C 4に対し、「一人だけ赤点、C 4君です」「その問題わからないと信号を渡れないのと同じです」「こんなのわからないんですか」「留年しますよ」等の発言をした。これらの発言は生徒の学力に対するマイナスの評価を述べるものであり、生徒に不安感・恐怖感を与えるものである。クラスの全生徒の前でこれらの発言をすることは、生徒C 4に対する侮辱であり、人格権を侵害している。申立人X 1のこれらの言動は、教員としての適格性の欠如を示すものと言わざるを得ない。

(申立人らの主張)

否認する。申立人X 1は、テスト返却の際、個別に「赤点今のところ一人だけだわ」と伝えた可能性はあるが、全生徒の前で指名した場面や、問題を解答できない場面で指摘したことはない。また、「信号は渡るか渡らないか」「この問題は覚えるか覚えなないか」という例え話をすることはあるが、このような発言を特定の生徒個人に対し行うことはない。「C 4君は学年が上がるのでしょうか」と似たようなことを発言したとしても、それはクラス机間巡視の時に寝ている生徒を起こそうとした際、または、机にずっと伏せていた生徒に対し、

注意したものであって、生徒C 4を狙って発言したものではない。また、申立人X 1が、クラスの生徒全員の前で特定の生徒を名指しして「進級できませんね」「留年です」と発言することはない。

ウ 解雇理由 2 (3) 生徒C 5に対する言動

5 (被申立人の主張)

申立人X 1は、令和元年度の授業において、生徒C 5に対し「C24さんと顔は似ているのに、点数はぜんぜん違いますね」「この問題できないと留年ですから」「留年って決めるのは、私じゃなくてパソコンだから、私はもう助けませんよ」などと発言した。

10 (申立人らの主張)

否認する。申立人X 1は、授業終了後の休み時間に、生徒C 5から「〇〇(別生徒)と私似てますか」と聞かれたことがあった。この言葉を受けて、申立人X 1は生徒C 5が冗談の通じる親しい生徒だと思い、同生徒にもっと勉強してほしいとの思いから、「点数は結構違うね」という冗談を言った。生徒C 5は笑っていたため、申立人X 1は、生徒C 5が冗談として言われたことを理解していると認識した。申立人X 1は生徒C 5に対し、被申立人が主張するその余の発言はしていない。

15

エ 解雇理由 2 (4) 平成30年度 1 年 1 組数学 I の授業中の言動

(被申立人の主張)

申立人X 1は、平成30年度の数学 I の授業において、「校長ともめて、裁判して勝った」「校長は負けた」「自分が裁判を起こした。校長と裁判をして勝った。校長は負けた」「D部は、みんなが私についてこられない」「私が教えたらすごいんだ」と発言した。これらの発言は授業とは関係なく、自分の立場をひけらかすようなマウンティングであり、被申立人の教育機関としての名誉や信用、信頼性を損なうものである。

25

(申立人らの主張)

否認する。当時行われていたのは裁判(訴訟)ではなく、労働委員会の救済手続である。授業後の休み時間中、生徒から「ネットで先生の記事読みましたよ」

「裁判して勝ったんですね」「先生が女子D部を教えたほうがいいんじゃないですか」等と話しかけられたことは何度かあったため、申立人X 1は「いろいろ調べてるんだね、裁判じゃないけどね、まあ心配しないでいいよ」と返答

30

し、その際、「私の練習はちゃんとやるならハードだぞ」という趣旨を伝えたにすぎない。

オ 解雇理由 2 (5) 生徒 C 6 に対する言動

(被申立人の主張)

5 申立人 X 1 は、平成29年 7 月20日、3 年 7 組の 6 限における数学演習の授業において、生徒 C 6 に対し「以前は、友達と数学の質問に来ていたけど最近来なくなりました。あなたは周りからハブられているもんね」と何の根拠もなく言い、生徒 C 6 が他の生徒とともに「止めてください」と頼んだにもかかわらず、
10 「だって事実じゃないですか」「結局そういうことでしょ」と言った。さらに、申立人 X 1 は、「あなたのお母さんは誰かも分からない男を家に連れ込んでい
るようだけどご家庭は大丈夫ですか」と母親を侮辱する発言をした。申立人 X 1 の当該発言により、生徒 C 6 がショックを受けていたことは、その翌日に保護者が激怒して来校したことからも明らかである。

(申立人らの主張)

15 「以前は、友達と数学の質問に来ていたけど最近来なくなりました。あなたは周りからハブられていましたもんね」という趣旨の発言したことは認め、その余の発言は否認する。申立人 X 1 は「だって事実じゃないですか」「結局そういうことでしょう」「あなたのお母さんは誰かも分からない男を家に連れこんでい
るようだけどご家庭は大丈夫ですか」の発言をしていない。

20 申立人 X 1 は、「わからないところがあれば、1 年生の時のように、放課後に質問しに来てほしい」という思いから、1 年時に生徒 C 6 が質問に来ていたことを思い出し、「今回(期末テスト)良くなかったけど、1 年生の頃からテスト前になるとよく質問に来てたよね、3 人で」と伝えた。その際、当該生徒以外の
2 人(生徒 C 6 とは 3 年次は他のクラスに所属)は学年が変わっても質問によ
25 く来ていたことも思い出し、「そのあと、はぶられてしまったのか分からないけど」という言葉がとっさに出てしまった。「当該生徒が次第に仲間外れにされたのかもしれない」と心配していたことから出た言葉であるが、表現としてふさわしくないという思いがあったものの、すぐには「自分から離れたのかもしれないけれど」と言い直すことしかできなかった。申立人 X 1 は、当該発言につ
30 いて報告書中で不適切な発言であったことを自認しているが、これをもって解雇理由とするのは重きに失する。

カ 解雇理由 3 試験監督中のスマートフォン操作

(被申立人の主張)

申立人 X 1 は、令和元年 5 月 16 日 3 時限の 3 年 1 組の英語表現 I の試験監督中にスマートフォンを操作した。試験監督中に私的な行為を行ったことは、教員としての職務専念義務違反に当たり、教諭としての信用失墜行為に当たる。

この点、申立人 X 1 は、娘の体調を確認しなければならない状況であった旨の弁明をしているが、同日の 1 時限か 2 時限は、空き時間であり、娘の容体が心配であるならば、この時間帯に妻又は保育園に連絡してその容体を確認しておくことができたはずである。被申立人においては、試験場である教室には私物は持ち込まないことになっているところ、申立人 X 1 は考えられる適切な措置を講じることもなく、教室内にスマートフォンを持ち込んで操作したというものであり、弁解の余地はない。

(申立人らの主張)

試験監督中スマートフォンを操作したこと自体は適切とはいえないが、目的に照らしてやむを得ない行為である。当時、申立人 X 1 には高熱が続いて緊急入院をし、退院してまもない長女がいた。試験当日の朝も長女の体調がおかしかったため、申立人 X 1 はその様子を気かけながら出勤し、長女の病状を逐一確認していた。同日は長女の通う幼稚園から申立人 X 1 の妻に電話があったため、申立人 X 1 は早退して長女を迎えに行っている。このような経緯に照らせば、本件スマートフォン操作に対する被申立人の評価は誇大に過ぎる。

キ 解雇理由 4 試験答案への加点

(被申立人の主張)

申立人 X 1 は、平成 30 年 2 月 27 日、2 年総合コースの学年末考査の採点において、担当教員の承諾を得ることなく、女子生徒 C 7 の答案を 7 回にわたって 1 点ずつ加点し、正答とする目的で根号「 $\sqrt{\quad}$ 」と二乗の「2」を自ら書き加えることで、当該答案の合計点を 29 点から 38 点に上積みした。

さらに申立人 X 1 は、当該答案用紙に「数学は進級です。色々な場面でクラスを明るくしてくれてありがとうございます。吹奏楽に入ってください。お願いします。音でていましたね。さすがセンス抜群」とコメントを記載した。

教員は、成績評価を厳正・公平に行わなければならないところ、申立人 X 1 は、特定の女子生徒の答案の採点において、合理的な理由もなく独断で解答を

改ざんし、他の教員の成績評価権を侵害した。このような解答の改ざんは、成績評価の厳格性、公平性、公正性を著しく害し、決して許されるものではない。

また、当該答案に記載されたコメントも、成績評価権を有する教員の立場で吹奏楽部への入部を勧誘する趣旨のものであり、強制とも受け取られかねない不適切なものである。

(申立人らの主張)

申立人X 1 は、試験答案において生徒には自身の解答に注目してもらい、学習内容の定着を図る趣旨で、『もっと途中点がつくのではないか』という自分の解答があれば前に来て質問するように」と促していた。同日に加点を行った答案についても、当該生徒から「数学の答案に加点事由があるのではないか」という趣旨の質問をされ、口頭の質問により理解度を確認した上で、当該申出に理由があるものと判断し、申立人X 1 自身の判断で加点を行ったものである。申立人X 1 は、答案の加点は自分だけで判断せず、当該設問の担当教員に確認を取るべきであったと認識しているが、数学科における答案の採点方法に明確なルールが定められていたわけではなく、本件答案の加点は「改ざん」と評価されるべきものではない。

また、申立人X 1 は、生徒の学習への意欲を引き出し、2年間の生徒への感謝を表すために、学年末考査では、テスト返却前にコメントを付すようにしていた。点数の変更と引き換えに、部活動への加入を強制するような意図は全くない。

(2) その余の解雇理由について

(被申立人の主張)

申立人X 1 の解雇は、解雇通知書記載の不適切な言動が客観的合理的理由として認められるほか、行為の重大性、本人の反省の有無、弁明の誠実性、業務上の注意を含む処分歴等の諸事情に照らし社会通念上の相当性が認められる。

申立人X 1 は平素から勤務成績が悪かったほか、被申立人から度々注意を受け、数度にわたり、始末書、弁明書、顛末書、報告書等を提出している。これほど多くの始末書、弁明書、顛末書、報告書等を提出した教員はほかにいない。申立人X 1 の態度は、指導や教育、注意、降格や懲戒処分等の事前の改善措置によっても容易に是正し難い程度に達していたといえる。

(申立人らの主張)

否認する。被申立人は就業規定47条1項2号の「職務に必要な適格性を欠く場合」に該当する事実として、解雇通知書記載の5つの事実を挙げている。このように就業規則の条項に該当することを理由として解雇する旨を通知した場合には、解雇事由は、就業規則の当該条項の内容及び当該条項に該当するに至った具体的事実関係に限定されるのであって、解雇通知書に記載のない事実関係を解雇理由として追加することは許されない。

また、解雇が社会通念上相当と認められるためには、解雇に至る過程、他の措置(改善指導、軽度の懲戒処分)による改善の機会を使用者側が設定しているのか、他の措置による方法で被用者(労働者)の問題行動が是正されうるのか、などの事情を考慮することが必要と解される。被申立人は、申立人X1に対し、始末書(大半は報告書)等の提出を指示したことはあるが、その書類提出後に、申立人X1に対する具体的な改善指導をしたことは一切なかった。適切な指導を経ていない以上、改善の見込みがないことが明白とはいえないから、行われた本件解雇は相当性を欠くものである。

ア 平成22年12月 教務手帳転記作業について

(被申立人の主張)

平成22年12月17日、出席簿の出欠を教務手帳に転記する作業を生徒に行わせていた。

(申立人らの主張)

申立人X1は、初めて担任をした時に、一度、欠課時数の確認を2名の生徒に手伝ってもらったことがあった。しかし、毎回全て生徒に行わせていたわけではない。

イ 平成24年 生徒C8の出席管理と退学について

(被申立人の主張)

平成24年度、申立人X1は教務手帳を自身で記載するようにとの注意を受けたにもかかわらず、怠っていたため、担任の生徒C8の欠時数がオーバーしていることに気づかないままに放置し、同生徒は卒業のための単位認定がなされず、卒業できなかった。申立人X1が教務手帳を自ら記載するなど管理していれば、気づいたものである。

(申立人らの主張)

否認する。申立人X1は教務手帳を作成していた。被申立人指摘の生徒C8

が退学したのは、男女交際にからみ出席日数が足りなかったからである。出席日数が足りないことは事前に申立人X 1 から生徒C 8 の母親に伝えている。

ウ 平成24年10月 生徒C 9 の入社試験に係る始末書提出

(被申立人の主張)

5 平成24年10月26日、申立人X 1 は担任の生徒C 9 に入社試験の日程を伝える義務があるのにこれを伝えなかったため、同生徒は入社試験日にその試験を受けることができなかった。申立人X 1 はこの件で始末書を提出している。

(申立人らの主張)

10 否認する。申立人X 1 は進路指導室から入社選考試験の日程を記載した書面を渡された記憶がない。そうはいても、「聞いた、聞かない」の議論になるので、申立人X 1 は始末書を作成したのである。なお、当該生徒は当該会社の内定を得ている。

エ 平成25年5月 生徒C 16に対する暴力

(被申立人の主張)

15 平成25年5月頃、生徒C 16の髪をつかんで廊下に引きずり出して殴った。

(申立人らの主張)

20 否認する。仮に、被申立人において、申立人X 1 が体罰をしたと認定したのであれば、通常はその時点で懲戒処分にするはずであるが、実際にはしていない。これは当時、被申立人において申立人X 1 が組合員であると認識していなかったからにほかならない。

オ 平成25年6月 生徒C 10に対する暴言

(被申立人の主張)

25 平成25年6月頃、生徒C 10(柔道部員)にクラスの仕事や当番を全て押し付けていたほか、当該生徒に対し「焼きおにぎりに似ている」「火星に飛ばす」「自分の家の近くの幼稚園児のようだ」「君は特待生で金を払っていない。ここにいるみんなの払っているお金で学校に来られているのにその態度はなんだ」「本当に柔道が強いのなら、こんな田舎の学校に来ない」「お前みたいな金払っていないやつが授業中寝るのは場違いだから退学しろ」「お前の机は捨てておくからもう来るな」「退学しろ」「お前は終わりだ」「麻薬を売るしか生きていく道はない」等の暴言を吐いた。同生徒はこのような言動に耐えられず、過呼吸になり、本件高校に入学したことを後悔しているなどと言うようになった。B 3 校長は、

30

申立人X 1 に事実確認をした上、平成23年にも同じことを注意していたが、改善されていないことにあきれ、今後は言動を改めること、大事なことは「屈服」させることなく、「信服」させることであると注意指導した。

(申立人らの主張)

5 否認する。

カ 平成25年6月サッカー部生徒2名その他の生徒に対する暴言

(被申立人の主張)

平成25年6月頃、授業中に、サッカー部の生徒2名その他の生徒に「サッカー部もこれで終わりだな」「バスケット部はインターハイで優勝したからって大きい面するな」「俺はジャパンだった」「処刑する」等の暴言を吐いた。

10

(申立人らの主張)

否認する。申立人X 1 は当時B 3 校長から事情は聞かれたが、明確に否認をしている。

キ 平成25年12月 女子D部員の苦情

15

(被申立人の主張)

平成25年12月15日、C 1、C 11、C 12、C 13、C 14の5名の女子D部員が、申立人X 1 の部活における言動について、我慢できないことがあるとB 8 顧問に相談した上で、「気持ち悪い」「殺すぞ」との言動があること、特定の部員(C 13ら)に「ワンマン」と称するしごきの練習をやること、過呼吸になっても続けることなど、耐えられない状態にあることについてB 3 校長に直訴した。

20

(申立人らの主張)

申立人X 1 の指導を厳しいと感じた一部の女子D部員が校長室に行ったことは認めるが、その余は否認する。申立人X 1 は「気持ち悪い」と個々の生徒について言ったことはないし、「殺すぞ」と言ったこともない。特定の生徒を狙い撃ちしてしごきの練習をしたこともなければ、部員が過呼吸になっても続けたことはない。

25

ク 平成26年1月 C 26高校における不適切発言

(被申立人の主張)

平成26年1月19日、申立人X 1 はC 26高校で練習試合に参加した際、当時1年生であったC 1 部員に対し、「新潟県男好き代表」と数回呼び、同生徒を侮辱した。

30

(申立人らの主張)

否認する。申立人X 1 がC 1 部員に対し「新潟県男好き代表」と数回呼び、同部員を侮辱したことはない。

ケ 平成26年3月 3月クレーム

5 (被申立人の主張)

申立人X 1 は、平成26年1月以降、C 1 部員を自身の車の後部座席に座らせ、遅いときは午前1時頃まで話をしたことが7回から10回程度あったほか、C 1 部員を連れて二人きりで食事に行ったことがある。平成26年3月23日、C 1 部員の母親と、同じく女子D部に所属するC15生徒(以下「C15部員」という。)の父親は本件高校を訪問し、申立人X 1 の女子D部の寮生活における不適切な指導について、クレームを申し立てた(以下「平成26年3月クレーム」という。)。被申立人は、申立人X 1 に対する保護者らのクレームを受け、平成26年4月に申立人X 1 を女子D部の監督から外している。

10
15
なお、申立人X 1 はその後、同年9月13日に女子D部監督に復帰したが、これは、申立人X 1 の代わりに監督をしていたB 8 監督が倒れてしまったため、一時的に監督に復帰させざるを得なかったに過ぎず、申立人X 1 が女子D部保護者からの信頼を回復したわけではない。

(申立人らの主張)

20
C 1 部員は、寮の部屋割りを勝手に変更する、門限後に無断外出する、異性宅に無断外泊する等問題行動の多い生徒であった。申立人X 1 はC 1 部員の素行について車中での指導を行ったことや、C 1 部員を食事に連れて行ったことは認めるが、これらの指導は、C 1 部員の母親から了解を得て、又はC 1 部員の母親から依頼されて行ったものである。

25
また、被申立人の主張する平成26年3月クレームは、C 1 部員が寮の門限を守らないことについて、申立人X 1 から状況確認をさせられていたことを疎ましく感じたC15部員が、父親を通じてクレームを申し立てたものである。C 1 部員の母親はC15部員の父親に巻き込まれてクレームを申し立てたに過ぎない。C 1 部員の母親は平成26年3月時点で、申立人X 1 にC 1 部員を指導するよう要請しており、申立人X 1 を非難する気持ちはなかった。

30
被申立人が、保護者らによるクレームを契機に申立人X 1 を女子D部の監督から外したことは認めるが、保護者会で何度も話をした結果、申立人X 1 の指

導に対するC15部員の父親らの誤解は解け、同年9月13日には、申立人X1は女子D部監督に復帰した。

コ 平成26年2月 C1部員の携帯電話の扱い及び退学届の記載
(被申立人の主張)

申立人X1は、平成26年2月から3月にかけて同生徒から携帯電話を取り上げ、同年3月上旬に日付の記載のない退学届を提出させた。

(申立人らの主張)

申立人X1は、C1部員の校内でのルール違反、女子D部寮での規則違反に対する指導の一環として、C1部員の母親に相談した上で、C1部員の携帯電話を一時的に預かった。携帯電話を預かる指導方法は、本件高校の生徒の停学期間中の指導方法として、通常行われているものである。

また、C1部員は寮の当番を怠る等の行為が見受けられ、通常の指導をもっても改善しなかったため、退学届を記載させる方法で指導を行った。退学届を記載させる指導方法は、本件高校の他の教員も行っているものである。

サ 平成26年9月 弁明書の作成に係る経緯
(被申立人の主張)

平成26年9月22日、B9弁護士は、平成26年3月クレームに係る事情聴取のために本件高校を訪問し、申立人X1に対して事実確認を実施した。B9弁護士は聞き取り内容を弁明書にまとめ、申立人X1に内容の確認と署名押印を求めた。

申立人X1は、弁明書余白に「客観的に、他の人から見て、不安を与える行動であったと理解しました、今後、十分に気をつけ同じことがないように行動に責任を持って子ども達を良い方向、目標に導いていくように努力します」「今後生徒との関わりには気をつけ、教員として頑張っていきたいと思います」と自ら追記した上で、署名押印した。弁明書に自ら手書きして追加の文章を書いたことからして、申立人X1は弁明書の内容に納得していたとみるべきである。

申立人らは、申立人X1が同日の面談において、B3校長に懲戒処分の有無を尋ね、B3校長が申立人X1を懲戒処分にしないことを約束したと主張するが、B3校長は、書面に署名押印したことのみをもって処分するわけではない、と説明したに過ぎない。

(申立人らの主張)

平成26年9月22日、B 9 弁護士が来校し、申立人X 1 への事情聴取を行ったことは認めるが、弁明書作成の経緯は否認する。申立人X 1 はB 9 弁護士作成の弁明書には誤解を招く表現が散見されたため、その場での署名・捺印を拒否したが、B 9 弁護士や同席したB 10事務長は強引に署名を迫った。申立人X 1 は、その場でB 3 校長と電話で話し、懲戒処分の有無を聞いた。同校長は、「それはない」と明言した。申立人X 1 は弁明書の内容には納得がいかなかったが、校長の発言により弁明書により不利とはならないことが明らかとなったので、「弁明書」に署名・捺印したのである。

シ 平成26年11月 C 1 部員の母親によるB 3 校長宛の手紙提出の経緯
(被申立人の主張)

平成26年11月、C 1 部員の母親は、申立人X 1 の指導には何ら問題がないことを記載した手紙をB 3 校長に送付した。翌年2月、B 3 校長はC 1 部員の求めに応じて当該手紙を見せたところ、C 1 部員は手紙の内容が母親の真意に基づくものではないと主張した。同月、C 1 部員の母親に事情を確認したところ、申立人X 1 に頼まれて、申立人X 1 が送付してきた文案を丸写しにして提出したことが明らかになった。

(申立人らの主張)

C 1 部員の母親はB 3 校長宛に被申立人の主張する手紙を送付したが、申立人X 1 に頼まれて書いたのではない。申立人X 1 の指導についての被申立人の誤解を解いてもらうため、校長宛の手紙を送付することを発案したのは女子D部のC 2 保護者会長である。

ス 平成26年12月 特待生枠に係る願書提出

(被申立人の主張)

平成26年12月18日、申立人X 1 は、翌平成27年度入学生として、被申立人の許可なく女子D部の特待生5名を約束してきた。申立人X 1 はこのことについて願書を作成し「部活動に限らず、今後教員として社会性に欠ける行為があった場合は、処分を受けることを覚悟して職務に専念します」と記載して被申立人に提出し、被申立人はやむなくこれを追認した。

(申立人らの主張)

特待生の勧誘は、前年度の2学期頃に担当教員がB 3 校長に「生徒募集リスト」を提出し、B 3 校長が中学校の校長から交渉の許可を得た上で、担当教員

が勧誘を行うこととなっている。申立人X 1は当該年度もB11教頭に「生徒募集リスト」を提出して交渉の許可を得た上で、特待生の勧誘を行っているし、平成26年10月作成の生徒募集要領においても女子D部の特待生枠があると記載されていた。それにもかかわらず、B 3校長は特待生枠のことを聞きにきた申立人X 1に対し「裏切り者、どれだけ時間をかけてきたと思ってるんだ」と発言し、「特待生はない」と告げた。B 3校長が「特待生枠がない」と発言したのは、申立人X 1が組合に加入しているからであり、申立人X 1に願書の提出を求め、何度も書き直させたのは、平成27年度入学予定の生徒を言わば人質とし、申立人X 1に対し組合から脱退するよう圧力をかける行為である。

セ 平成26年12月 授業中の居眠り

(被申立人の主張)

申立人X 1は、授業中も教壇の前で椅子に座りよく居眠りをしており、生徒は我慢できず、平成26年12月3日、携帯で撮影した写真を提出した。申立人X 1は職員会議や学年会議でも居眠りしているが、教員が授業中に居眠りする例はない。居眠りを注意すると下を向いていただけであるとか、目を閉じていただけと弁解してこれを認めなかった。

(申立人の主張)

否認する。

ソ 平成27年4月 懲戒処分

(被申立人の主張)

平成27年4月1日、被申立人は申立人X 1をけん責及び謹慎処分(本件懲戒処分)とし、始末書の提出を求めた。しかし同年4月5日に提出された始末書には、処分事由となる事実関係全てについて事実でないと記載している。

(申立人の主張)

被申立人の主張する処分理由は事実と反し、無効である。

タ 平成27年4月 女子D部1年生に対する言動

(被申立人の主張)

平成27年4月8日、申立人X 1は1年生の女子D部員8名を集め「校長が君たちの推薦を取り下げると言った」「これをめぐって校長ともめた」「500万円借金してでも、みんなを守る」「校長の教育方針は間違っている」「校長は悪魔、悪い人だ」「俺は悪魔(校長)と戦っている」「このことは親に言ってもいいが先

輩に言ってはだめだ」と発言した。

(申立人らの主張)

平成27年4月8日、申立人X1はチームジャージ代等の話をするため、1年生の部員を集めた。この際、申立人X1は、校長が新入生の推薦を取り下げると発言し、このことについて校長ともめた旨の発言をした。また、自分が500万円を借りてでも、特待生として新入生を勧誘した約束は守らないといけない、という趣旨の発言をした可能性がある。しかし、「校長の教育方針は間違っている」「校長は悪魔、悪い人だ」「俺は悪魔(校長)と戦っている」「このことは先輩に言ってはだめだ」と発言したことは否認する。

チ 平成27年7月 素点の入力ミス

(被申立人の主張)

平成27年7月24日、申立人X1は、3年3組の数学演習の科目で少なくとも3名の生徒の素点(答案上の点数)を教務手帳に転記する際に間違えて記載し、教務手帳に記載した点数に基づき成績評価をしたため、少なくとも3名の成績評価が変わるという事態が生じた。

さらに申立人X1は、管理職である校長等への報告が約1か月も遅れた。B11教頭は、申立人X1に報告書と始末書の提出を求めたが、申立人X1は始末書の提出を拒んだ。

校長は申立人X1に対し、答案から教務手帳に点数を転記する際に、答案をもとにその場で合計点と平均点を計算すること、原簿と転記したものが間違っていないことを確認すること(縦横の合計が合っていること)、そしてこのようなことはすべての教員が言われなくともやっていることであること等を指導した。生徒や保護者に迷惑を掛けたので、被申立人は保護者にお詫び状を出すこととなった。

(申立人らの主張)

申立人X1は、平成27年1学期の成績評価について、教務のパソコンに素点の入力をする際に、自分の担当する教科の成績について転記ミスによって間違った素点を入力して、クラスの担任に成績管理表を渡してしまった。クラス担任が期末考査後、素点入力に間違いがないかを確認しなかったため、素点入力の誤りが訂正されないまま成績表が印刷され、誤った成績評価の成績表が生徒に配布されてしまった。このような成績表を印刷した後にミスに気づいた例は

申立人X 1だけでなく、ほかにもあった。その場合に誤記のある成績表だけを印刷し直して、当該生徒に配布をしていた。それにもかかわらず、教員全体の前で、B 3校長は「あってはならないこと」とことさら大きな問題にし、3年生の総合コース7クラスの全生徒に対する成績表を刷り直して再交付し、校長名で当該学年・総合コースの全生徒の保護者宛てに謝罪文を配布した。被申立人は、申立人X 1についてだけ、重大なミスを犯したかのように問題を大きくし、懲戒処分を行おうとしたのである。

ツ 平成28年11月 無断外出と虚偽報告

(被申立人の主張)

平成28年11月21日、申立人X 1は業務時間中に無断で外出した。同月24日の聞き取りの際は「1度、車で外出して30分後くらいに戻り、再度、忘れ物を取りに外出した」「2度の外出で、1時間から1時間30分ほど費やした。2度目の外出から戻って来てからは、教務室前の応接室で教材研究をし、トイレ掃除をした」と述べた。そして、その旨の同月24日付け「報告書」を提出した。しかし、この内容は、B12教員の報告とは食い違い、学校の防犯カメラの映像とも違っていた。同月26日午前10時半、申立人X 1が突然「11月21日の行動について、嘘をついていた」と言って謝罪に来た。そして、同月28日に「始末書」を提出した。

(申立人らの主張)

平成28年11月21日に申立人X 1が無断外出をしたこと及びそのことについて被申立人に対し事実と異なる報告をしたこと自体は認める。申立人X 1は同日体調が優れず、年休を取ろうとしたが、B11教頭が不在で年休の届出を提出することができないまま昼休みに外出し、自宅で眠ってしまい、17時近くに学校に戻った。このような場合、非組合員であれば有給休暇の届けを提出させることで済むところ、翌11月22日の朝、B 3校長とB11教頭が詰問したのである。B 3校長は、自身に対する正確な報告をしなかったことを理由に申立人X 1を懲戒対象にしようとしており、組合員であるがゆえの差別的取扱といえる。

テ 平成28年12月 C26高校における無断指導

(被申立人の主張)

平成28年11月29日、C26高校の教員から本件高校のB 2教頭に電話があり、申立人X 1が無断でC26高校の女子D部の練習にコーチとして参加し、大会や

遠征に同行していること、同部の部員に対し、罵声を浴びせる、近距離でボールを打って顔面に当てる等の暴力的指導を行っていること、ボールをぶつけられた同部の部員の一人はその後通院し、傷害事件として被害届の提出も考えていることが明らかになった。被申立人の許可なく、他校の生徒の部活動の指導を行うことは、就業規定に違反し、万一事故が起きた場合は被申立人が法的責任を問われるおそれがある出来事である。

(申立人らの主張)

申立人X 1 がC26高校女子D部の部員に対し指導をしたことは認めるが、その余は否認する。申立人X 1 は同部の部員に対し暴力的な指導をしていない。申立人X 1 は有給休暇を取得して同部の指導を行ったのであり、私用のための外出に当たる。同部の部員に対して怪我等もさせていないのだから、同部への指導は特段問題視されるべきものではない。

ト 令和元年5月 1年3組女子生徒に対する言動

(被申立人の主張)

令和元年5月27日、1年3組の1時限のL・H・R(ロングホームルーム)において、申立人X 1 は、体育祭の出場種目を決める際に、女子生徒に対し「パンが似合う女。パンに優しくできる女」などと呼んで泣かせてしまった。

(申立人らの主張)

否認する。

ナ 令和元年7月 2年5組授業中の言動

(被申立人の主張)

令和元年7月4日、2年5組の数学Ⅱの授業において、申立人X 1 は、「そういえば以前あった事件なんですけど、D部の1年生が階段から落ちたらしいんですけれど、それを部活の仲間が嘘だとか、サボリだとか言ったらしく、その子今学校に来ていないですよなー」「事情はあんま詳しく知らないですけど病院で1万3000円払ってまで嘘って言われるとそれは学校きたくなくなりますよね。ははは」と言い、別の授業のときには「校長室等に呼ばれて校長先生と話すときに、何か万一があったときのために常に録音機を持って話をしに行っていた」「もし、この教員という仕事ができなくなっても僕は他の仕事に就けますけど」「学校と裁判したら勝てる」「自分はいろんな先生から嫌われている」「この学校は給料が少ないので、辞めろと言われてたら喜んで辞める」「テスト監

督中に、携帯を触ったところを隣の教室の先生に見られて校長にチクられた」と発言した。

(申立人らの主張)

否認する。申立人X 1 は、被申立人の主張する言動はしていない。

5

第3 認定事実

1 当事者等

(1) 申立人組合

申立人組合は、昭和38年に結成された労働組合であり、学園が経営する本件高校の管理職を除く常勤の教員及び職員から構成されている。申立日時点での組合員数は10名である。

10

(2) 申立人X 3

申立人X 3 は、新潟県内の私立学校に結成された教職員組合で構成された労働組合の連合体であり、申立日時点では申立人組合ほか8つの私立高校と専門学校グループの教職員組合が構成員である。

15

(3) 申立人X 1

申立人X 1 は、平成21年4月に本件高校の非常勤講師として、平成22年4月に本件高校数学科の教諭として学園に採用された。申立人X 1 は採用と同時に本件高校女子D部のコーチに就任し、その後、平成23年4月から平成26年4月までの間と、平成26年9月から平成27年4月頃までの間は、本件高校女子D部の監督を務めていた。また、平成26年1月7日に申立人組合に加入しており、平成19年不当労働行為事件に係る平成23年12月16日の中労委での和解(後述)後に申立人組合が学園に加入を通知した唯一の組合員である。申立人X 1 は平成27年4月1日付けで学園からけん責及び謹慎処分(本件懲戒処分)を受け、令和2年3月31日付けで学園から普通解雇されている(本件解雇)。

20

25

(4) 被申立人

被申立人は、大正10年4月23日に設立され、C27高等学校、ついでそれを共学化したC28高等学校を運営してきた学校法人である。平成3年4月に、B28のほか数多くの大学、高校などを運営しているB28グループと提携し、学校の名称をB27高等学校と改めた。平成6年4月に、法人の名称を現在のYと改めた。

30

(5) B 3 校長

B 3 は、平成18年4月1日から本件高校の教頭に、次いで平成19年6月から本件高校の校長に就任し、申立日現在まで本件高校の校長を務めている。

(6) B11教頭

B11は、平成21年4月に本件高校の教頭に就任し、申立日現在まで、本件高校の教頭を務めている。

(7) B 2 教頭

B 2 は、平成23年4月に本件高校の教頭に就任し、申立日現在まで、本件高校の教頭を務めている。

2 就業規定の内容

(1) 本件解雇に関する規定

本件解雇時における本件高校の就業規定の内容のうち、本件解雇に関わる部分は以下のとおりである。なお、本就業規定は令和元年に改定され、一部条文について追加や文言の変更が行われた。(以下、令和元年の改定前の就業規定を「旧就業規定」、改定後の就業規定を「新就業規定」という。また、新就業規定において※印を付した部分には旧就業規定の記載を併記した。新就業規定第9条第18号は改定に伴い新設された条文であり、旧就業規定には該当する条文がない。)

ア 遵守事項(第9条)

職員は以下の各号を守らなくてはならない。

1号 正当な理由なく無断欠勤しないこと。

2号 正当な理由なく遅刻又は早退しないこと。

4号 学校の秩序風紀を乱さないこと。

5号 他人に対し暴行脅迫を加え、又はその業務を妨げたりしないこと。

10号 本学園の教育理念及び上司の職務上の指示命令を守り、その効果的な実施に努めること。

12号 職務に関し、本学園又は第三者を欺き、若しくは業務上の損害を与えるような行為をしないこと。

16号 就業時間中は職務に専念すること。学校の敷地内で許可なく集会を行ったり、行わせたりしないこと。

※16号 就業時間中又は学校の敷地内で許可なく集会を行ったり行わせしめないこと。

17号 不正不義の行為をして本学園の職員としての体面を汚したり、本学園の名誉、信用等社会的評価を毀損しないこと。

※17号 その他不正不義の行為をして学園の職員としての体面を汚さないこと。

5 18号 相手方の望まない性的言動や業務の適正な範囲を超える言動により、他の職員又は生徒に不利益又は不快感を与え、就業環境や教育環境を害すると判断される行為をしないこと。

イ 解雇又は降任(第47条1項)※第44条1項

10 職員が以下の各号の一に該当するときは30日前に予告するか、30日分の平均賃金を支給して解雇することができる。

1号 心身の障害により職務の遂行に支障がある場合、又はこれに耐えられないと認められた場合

2号 前号に規定する場合のほか、職務に必要な適格性を欠く場合

3号 勤務実績が著しく良くない場合

15 4号 承諾を得ないで他の業務に従事した場合

5号 学校の経営上やむを得ない必要のある場合

6号 懲戒解雇に該当し、普通解雇を適当と認めた場合

7号 その他各号に準じる程度のやむを得ない事由のある場合

(2) 本件懲戒処分に関する規定

20 本件懲戒処分時における本件高校の就業規定(旧就業規定)の内容のうち、本件懲戒処分に関わる部分は以下のとおりである。なお、旧就業規定第64条及び第65条は、それぞれ新就業規定第68条及び第69条に該当し、改正に伴う文言修正等がみられるものの、実質的な変更はない。

ア 懲戒(第64条)

25 懲戒は戒告、けん責、免職、懲戒免職とする。

1号 戒告 口頭を以て校長またはこれに代わるものが将来を戒める。

2号 けん責 書面によりけん責し始末書を取り将来を戒める他左の各号の一又は二以上を附加することあり。但し情状によりこれを附加しないことがある。

30 3号 減給(省略)

4号 出勤停止(省略)

5 号 昇給停止(省略)

6 号 謹慎 1年以内の期間就業のまま謹慎させる。当該期間中けん責以上に該当する行為をなした場合には免職又は懲戒免職にする。

5 7 号 免職 本人の非行を諭し依願退職させる退職願を提出した場合による退職とみなし退職金規定の範囲内で退職金を支払うこととする。退職願を提出しない場合は懲戒免職とし、退職金は支払わない。

8 号 懲戒免職 退職金を支払わず即時解雇とする。

イ 懲戒免職(第65条)

10 左の各号の一に該当する場合は懲戒免職とする。但し情状酌量の余地あるか改悟の情ある場合には免職にとどめ特に情状に於て忍び難きものあり且つ改悟の情顕著なる場合に於ては、けん責にとどめることがある。

1 号 けん責に処せられるもさらに1年以内にけん責に該当する行為を行ったとき

15 2 号 無届欠勤又は正当な理由なき欠勤が引続き10日以上に及ぶか又は1ヶ月を通算して20日以上に及んだとき

3 号 故意又は重大な過失により法人施設、設備、器具等を破壊し若しくは火災、障害その他重大事故を発生させたとき

4 号 職務上の指示、命令に従わず本学園の秩序を乱したとき

20 5 号 本学園職員としてその体面を汚したとき又は本学園の名誉、信用、体面を損じたとき

6 号 本学園の教育方針及び決定した方針に著しく反する言動をなし若しくは偏向教育をなしたるとき

7 号 職務上重大な機密を他に漏らしたとき

8 号 他人に対し暴力若しくは脅迫を加え職務を妨害したとき

25 9 号 採用に際し履歴書を詐称しその他いつわって雇傭されたとき

10号 刑法その他法令に規定する犯罪に該当する行為のあった者

11号 法人の金を不当に私したもの

12号 その他前各号に準ずる程度の不都合な行為のあったとき

30 3 申立人X1の勤務評価

被申立人においては、各年度を4月から9月末までと、10月から翌年3月末まで

の2回に分けて職員の勤務評価を行っており、AからGの7段階で評価を行っていた。勤務評価は普通がD評価、優れる場合から順にAからC評価、最も劣る場合がG評価である。

平成24年度夏期から、平成31年度冬期までの申立人X 1の勤務評価は以下のとおりである。

平成24年度	夏期	E評価	冬期	F評価
平成25年度	夏期	E評価	冬期	D評価
平成26年度	夏期	G評価	冬期	F評価
平成27年度	夏期	G評価	冬期	E評価
平成28年度	夏期	D評価	冬期	D評価
平成29年度	夏期	F評価	冬期	E評価
平成30年度	夏期	E評価	冬期	D評価
平成31年度	夏期	D評価	冬期	E評価

4 従前の労使関係

(1) 平成19年3月20日、申立人組合、組合員9名及び申立人X 3は、新潟県労委に対して、学園を被申立人とする不当労働行為救済申立てをした(新潟県労委平成19年(不)第1号事件)。また、同年7月12日、申立人組合の組合員7名は、新潟県労委に対して、学園を被申立人とする不当労働行為救済申立てをし(新潟県労委平成19年(不)第4号事件)、新潟県労委は、これらの事件を併合審査した(平成19年不当労働行為事件)。

平成19年不当労働行為事件の申立人の一人であるA 3教員は、本件高校入学式に際し、父母の会勧誘チラシを配布したことに関し、平成19年6月7日、「今回の父母の会勧誘ならびに組合活動につきましては学園に大変ご迷惑をお掛けいたしました事を、心よりお詫び申し上げます。私は、6月5日付けで組合脱退届を委員長に提出致しました。今後は心機一転、学園の方針に従うとともに精一杯職務を遂行するよう努めてまいる所存でありますので宜しくお願い致します」と記載した始末書を作成し、学園に提出した。

平成21年11月10日、新潟県労委は、平成19年不当労働行為事件について、学園に対し、

① 組合員の賞与減額支給に係る差額相当分の支払

- ② 団体交渉申入れに誠実に対応すること
- ③ 教務室内における組合用掲示板の設置
- ④ 学内における「B27高等学校父母の会」のチラシ配布の妨害禁止及びその配布を理由とする組合員の懲戒処分撤回

5 を命じ、その余の申立てを棄却する旨の一部救済命令を発出した。

(2) 平成23年12月16日、平成19年不当労働行為事件の再審査が行われていた中労委において、

- ① 「C29」(「B27高校父母の会」)入会勧誘ビラ配布の条件付き容認
- ② 組合員10名に対する懲戒処分の撤回
- 10 ③ 掲示板の設置
- ④ 団体交渉ルールの確認
- ⑤ 賞与査定制度の客観性・透明性を高めること
- ⑥ 組合による校内施設使用の許可

15 等を合意事項として、当事者間の和解が成立した。これにより平成19年不当労働行為事件に係る初審命令は失効した。(以下「平成23年中労委和解」という。)

(3) 学園は、平成23年中労委和解において、申立人組合が入学式の行事終了後に「B27高等学校父母の会」のチラシ配布を行うことに合意したが、B10事務長が、平成24年4月3日及び入学式当日の同月5日朝、申立人組合の組合員に対し、同チラシ配布のために時間単位の年次有給休暇を取得することは認められない旨を述べるなどしたため、A1教員及びA4教員(申立人組合の書記長)は、同日の同チラシ配布を行わず、申立人組合員以外の者(父母の会会員の保護者)がこれを行った。申立人組合は、同月4日付け文書及び同年5月11日付け文書により、学園の対応に抗議するとともに、団体交渉において学園と協議し、平成25年以降、上記合意のとおり同チラシ配布を行うようになった。

25 (4) 学園は、平成23年中労委和解において、校内施設の利用について合意したことから、平成24年以降、申立人組合に対して、平日の放課後の会議室の使用を認めるようになった。申立人組合は、学園に対し、申立人組合が提出する会議室の使用願についても他の用務で使用する場合と同様に受理するよう求め、平成25年9月17日の団体交渉において一定の解決がみられた。申立人組合は、土曜日、日曜日及び祝日並びに長期休業期間中についても会議室の使用を認めるよう要求したが、学園は、施設管理の面から支障があるとして認めなかった。

30

(5) 申立人組合は、平成24年5月11日付け文書により、学園が申立人組合宛ての郵便物を受け取っても申立人組合に届けず、届いていることの連絡もないことに抗議し、申立人組合宛ての郵便物を受け取った際は連絡するよう申し入れた。また、申立人組合は、平成25年6月13日付け文書及び同年7月3日付け文書により、学園が留め置いている申立人組合宛ての郵便物の引渡しを求めた。学園は、同年9月17日、これまでに受け取った申立人組合宛ての郵便物を引き渡し、以後、申立人組合宛ての郵便物を届けるようになった。

5 事件の経過

(1) 欠課時数の確認作業に係る口頭注意

申立人X1は、自身が担当していた平成22年度3年5組情報の授業及び同年度1年6組数学Iの授業において、少なくとも2学期が始まってから2週間程度、欠課時数を確認する作業を生徒に行わせていた。そのことが、平成22年12月17日に発覚したことから、申立人X1はB3校長から注意指導を受けた。

(2) 生徒の入社選考試験に係る始末書の提出

申立人X1は平成24年10月、自らが担任を務める生徒1名に対し、入社選考試験の日時を連絡していなかったため、同生徒が同試験を受験できなかったことについて、同月26日付け始末書を提出した。

(3) 平成25年度生徒C16に対する言動に係る口頭注意

平成25年5月頃、申立人X1が担当する学級の朝のショートホームルームの時間に、自身の机の上に飲料を置いていた生徒C16がトイレに行きたがったことから、申立人X1は生徒C16の髪をつかんで廊下に引きずり出した上で、殴った。この当時、B3校長は申立人X1に一人前になってほしいという思いから懲戒処分は行わず、口頭での注意にとどめた。

(4) 平成25年度生徒C10に対する言動に係る口頭注意

平成25年6月頃、柔道部顧問であるB13教員は、1年3組の生徒C10が学級担任の申立人X1から暴言を受けたとして、生徒C10とともにB3校長に相談した。B3校長は申立人X1に対して、事実確認をした上で、注意指導を行った。

平成27年11月、生徒C10は自身が作成した報告書中に、「みためが焼きおにぎりにしてる」「火星にとばす」「自分の家の近くの幼稚園児のようだ」「君は特待生で金を払っていない。ここにいるみんなの払っているお金で学校に来れているのに

その態度は何だ」「本当に柔道が強いのなら、こんな田舎の学校には来ない」「おまえみたいな金はらっていないやつが授業中寝るのは場違いだから退学しろ」「お前の机は捨てとくからもう来るな」「退学しろ」「お前は終わりだ」「麻薬を売るか生きていく道はない」等の発言を申立人X 1 から受け、その後過呼吸となり友人から介抱を受けた旨を記載した。

(5) 本件懲戒処分事由①に係る事実

平成26年1月19日、本件高校の女子D部は、申立人X 1 とA 1 教員の引率によりC 26高校に遠征し、練習試合を行った。

(6) 平成26年3月クレームの経緯

ア 平成26年1月から3月にかけて、申立人X 1 は、女子D部のC 1 部員と2人で食事に行ったことや自動車の車中で夜遅くまで指導を行ったことがあった。

イ 申立人X 1 は、平成26年の2月から3月にかけて、C 1 部員の携帯電話を取り上げた時期があった。

ウ 平成26年3月上旬、申立人X 1 は、C 1 部員に対し、「一身上の都合」を理由とする日付空欄の退学届を提出させた。同年3月12日、B 3 校長はこのことについてB 2 教頭から報告を受け、翌13日に申立人X 1 に対し事情を確認したところ、申立人X 1 は事実を認めた。このことについてB 3 校長は注意指導を行った。

エ 平成26年3月23日、C 15部員の父親が、翌24日C 1 部員の母親が、それぞれ本件高校を訪れ、申立人X 1 がC 1 部員と2人で食事に行ったこと、指導と称して施錠した車の中で夜遅くまでC 1 部員と話をしたこと等について、学園に対し苦情を申し出た(平成26年3月クレーム)。

オ 平成26年3月28日、B 3 校長は、B 11教頭ら立ち合いの下、平成26年3月クレームの件について申立人X 1 から事情の聞き取りを行った。B 3 校長は申立人X 1 に対し、寮が男子禁制なら玄関などで話せばいいことや、夜遅くでなくとも翌朝話せばいいことを指摘したところ、申立人X 1 は「分かりました」と答えた。

カ 平成26年4月1日、申立人X 1 は、平成26年3月クレームを理由に女子D部監督から外された。

キ 平成26年7月中旬、B 3 校長はC 1 部員から、申立人X 1 から受けた言動について聞き取りを行った。この際、C 1 部員は、申立人X 1 から食事に連れて

いかれたこと、夜間に車中で指導を受けたこと、退学届を記載させられたこと等を述べた。なお、同日の聞き取りにおいてC 1 部員は、本件懲戒処分事由である平成26年 1 月19日のC 26高校の遠征時の申立人X 1 の言動については述べなかった。

5 ク 平成26年 9 月13日、申立人X 1 は女子D部監督に復帰した。

ケ 平成26年 9 月22日、B 3 校長の依頼により、B 14法律事務所のB 9 弁護士が本件高校に来校した。B 10事務長とB 9 弁護士は、申立人X 1 に対し平成26年 3 月クレームに係る事情聴取を行った後、B 9 弁護士は弁明書と題する書面を作成した。同弁明書の文面は、申立人X 1 がC 1 部員に対して行った言動、すなわち、自動車の車中で夜遅くまで指導を行ったこと、2 人で食事に行ったこと、携帯電話を預かったこと、退学届を作成させたこと等について、不適切であったことを認め、十分注意するという趣旨のものであった。B 10事務長とB 9 弁護士は申立人X 1 に対し、同弁明書への署名押印を求めた。同日のやり取りの途中、申立人X 1 はB 3 校長との電話で、この弁明書の提出による懲戒処分の有無について尋ね、B 3 校長から「それはない」との回答を得た。電話でのやりとりの後、申立人X 1 は、B 9 弁護士作成の弁明書に「上記の件はC 1 さんの母親と常に連絡を取り合い「お願いします」「全て先生に任せます」と言われたうえで、生徒をなんとか良くしよう、学んでもらおうと思い、指導したことですが、客観的に、他の人から見て、不安を与える行動であったと理解しました。今後、十分に気をつけ、同じようなことがないように行動に責任を持って子ども達を良い方向、目標に導いていくように努力します。C 1 さんの母親やC 15さんの父親からはこの10日間でメールや電話をもらい、「応援します」「協力します」等と言ってもらいましたが、これが全てというわけではないとも思うので、今後生徒との関わりには気をつけ、教員として頑張っていきたいと思います」と手書きで加筆の上、B 10事務長とB 9 弁護士の求めに応じて署名・捺印し、学園に提出した。

(7) 申立人X 1 の組合加入公然化

平成26年 9 月29日、申立人組合は、申し入れ書を学園に提出し、申立人X 1 が申立人組合の組合員であることを通告した。当該申し入れ書において、申立人組合は、同年 9 月22日付け弁明書には誤解を招く内容が多く含まれているとして、当該弁明書を理由に申立人X 1 を処分しないこと、同申し入れ書を理由に、又は

申立人X 1 が申立人組合の組合員であることを理由に、申立人X 1 の部活動含む教育活動に不利益な処遇をしないこと、並びに9月22日付け弁明書を直接保護者へ見せないことを申し入れた。同申し入れ書により、学園は、申立人X 1 が申立人組合の組合員であることを認識した。

5 (8) B 2 教頭の発言

ア 平成26年10月20日、B 2 教頭は、2名の教員が執務室のB 2 教頭の席のすぐそばで、「何かX 1 さんが組合へ入ったみたいだよ」「ああ、いよいよやばいから、組合に助けてもらおうとしているんだね」のような会話をしているのを聞いた。

10 イ 平成26年10月21日、B 2 教頭は、教務室の教頭席において、申立人X 1 に対し「お前組合に入ったのか？いったいどういうことなんだ」「一体X 1 これはどういうことなんだ。お前いま組合に助けを求めている場合じゃないだろ。なにか苦しいことがあれば組合に助けてもらうのか」「減免が削られるよ、減免が認められなくなるんじゃないの」「先生がこんなことを組合に頼っていたら、粹な
15 んかももらえないんじゃない。本部がD部に粹なんか認めないんじゃないの」と発言した。(以下「B 2 教頭の発言」という。)

ウ 平成27年8月26日、申立人組合は、申立人X 1 の処分撤回を議題として、学園と団体交渉を実施した。団体交渉の席上、申立人組合側のA 4 教員は、B 3 校長とB 2 教頭の発言は不当労働行為性が強い旨主張した。また、学園側のB
20 2 教頭は、申立人X 1 に対して「お前組合に入ったのか？いったいどういうことなんだ」「お前今組合に助けを求めている場合じゃないだろ。何か苦しいことがあれば組合に助けてもらうのか」といった話をしたことや、これまでミスをフォローしてもらっておきながら、それを真摯に受け止めようともせず、反省しようともせず、このタイミングで組合に入ってしりぬぐいをしてもらおうと
25 いう態度に大いに憤った旨を述べた。

(9) 本件懲戒処分事由②に係る事実

ア 平成26年10月23日又は24日、本件高校女子D部のC 2 保護者会長は、C 1 部員の母親に連絡を取り、申立人X 1 及びA 1 教員とともに、上越市内の喫茶店でC 1 部員の母親と会った。C 2 保護者会長及びA 1 教員は、C 1 部員の母親
30 に対し、申立人X 1 が信頼を取り戻し、女子D部の監督を続けられるように、B 3 校長に手紙を送ることを提案した。

イ 平成26年11月上旬、申立人X 1はC 1部員の母親に対し、B 3校長に送付する手紙の文案を送付した。同月14日、C 1部員の母親は、申立人X 1から送付された文案をもとに手紙を書き、B 3校長に送付した。送付した手紙には申立人X 1を監督に戻したことへの感謝の念や、申立人X 1のC 1部員に対する指導に何の問題もないこと、申立人X 1のC 1部員に対する厳しい指導に対し、C 1部員が一時的な反抗をしてしまったことに対する反省等が記載されていた(以下、同日付の手紙を「本件書簡」という。)

(10) 本件懲戒処分事由③に係る事実

申立人X 1は、平成26年9月22日以降に、女子D部の部員らに対して、「気持ち悪い」と発言した。

(11) 平成27年度特待生勧誘の経緯

ア 本件高校には特待生によって運動部の強化を図るものとする強化指定部があり、強化指定部の顧問(主として監督)の推薦を得て強化指定部に入部する生徒を対象に、入学金及び授業料の全部又は一部を免除する特待生制度がある。少なくとも平成24年度から平成26年度までの間、本件高校女子D部は強化指定部であり、平成24年度は2名、平成25年度は6名、平成26年度は7名の生徒の入学金及び授業料が全額免除されていた。

イ 本件高校においては、各強化指定部ごとに特待生の受入れ人数の割り当てを示す特待生枠が決められている。特待生枠の人数は年度ごとに変動するものであり、各募集前年度の11月又は12月頃に学園の理事会の承認により、各強化指定部ごとの特待生枠の人数が決定する。

ウ 各強化指定部の顧問は、特待生候補となる生徒を本件高校へ勧誘するにあたり、特待生枠の人数をB 3校長に事前確認するのが基本的なルールとされている。ただし、特待生枠の人数の変動については、B 3校長が対象となる強化指定部顧問に直接伝える場合もあれば、特別な事情により強化指定部顧問全員に対し説明する場合もある。

エ 申立人X 1は、平成22年以降、本件高校女子D部の生徒の勧誘に携わってきたが、特待生枠の人数の増をB 3校長に願い出た年が一度あるものの、それ以外の年においては、特待生候補者の勧誘に先立ち、特待生枠の人数をB 3校長に事前確認したことはない。

オ 申立人X 1が監督に就任してから平成26年までの間、本件高校女子D部の特

待生枠が削減されたことや、取り消されたことはなく、平成25年度までの間、
申立人X 1 が勧誘した特待生候補者の人数は、学園が決定した特待生枠の人数
を超えることがなかった。また、B 3 校長は、特待生枠の範囲内で特待生候補
者の勧誘を行った申立人X 1 に対し、特待生枠の人数を事前確認をするよう注
意又は指示をしたことがない。

カ 本件高校の生徒募集要領は、募集対象年度の前年10月頃に作成されることと
なっている。平成27年度生徒募集要領には、特待生制度に関する記載があり、
女子D部はスポーツ特待生制度が適用となる強化指定部に指定されている旨
が記載されている。

キ 申立人X 1 は平成26年9月頃、本件高校女子D部の生徒募集リストをB 3 校
長に提出するとともに、平成27年度の生徒募集に係る勧誘を開始した。その後
申立人X 1 は、B 3 校長に対し特待生枠の数を確認することなく勧誘活動を進
め、平成26年12月頃までに平成27年度入部希望者5名に対し、入学時に特待生
扱いとする旨の約束をした。平成27年度スポーツ特待生の登録は平成26年12月
22日までに行うこととなっていた。

ク 平成26年11月又は12月頃、B 3 校長は平成27年度女子D部の特待生枠を設け
ないことを決定した。

ケ 平成26年12月、申立人X 1 はB 2 教頭に対し、平成27年度の女子D部特待生
5名を約束してきた旨を報告した。同月17日、B 2 教頭は、女子D部特待生枠
の人数を確認するため、申立人X 1 とともに校長室を訪れた。B 3 校長は、平
成27年度の女子D部には特待生枠がないことを申立人X 1 に告げ、申立人X 1
が特待生枠の確認に来なかったことを指摘し、申立人X 1 に対し「裏切り者」
と発言した。B 3 校長は、申立人X 1 が約束した特待生5名を承認するよう理
事長に上申するために、申立人X 1 に対して願書の提出を指示した。

コ 平成26年12月18日以降、申立人X 1 は、4回の書き直しの後、B 3 校長に願
書を提出した。受理された願書には、特待生候補者勧誘の経緯のほか、「部活動
に限らず、今後教員として社会性に欠ける行為があった場合は、処分を受ける
ことを覚悟して職務に専念します」との文言が記載されている。

(12) 本件懲戒処分事由に係る事実調査

ア B 3 校長は、平成27年2月17日、C 1 部員と廊下ですれ違った際に、C 1 部
員の母親が平成26年11月14日付けで作成し、B 3 校長に送付した手紙(本件書

簡)が届いたことを話した上で、C 1 部員の求めに応じ、見せた。C 1 部員は、母親の文章能力ではこのような手紙は書けない旨を述べた。同月23日、C 1 部員の母親はB 3 校長に対し、本件書簡は申立人X 1 の依頼を受けて、申立人X 1 から送られてきた文案どおりに作成したものである旨を電話で伝えた。

5 イ 平成27年2月26日、B 3 校長とB11教頭は、申立人X 1 から本件書簡の件について聞き取りを行った。その際、申立人X 1 は、C 1 部員の母親に手紙の文案をメールで送ったが、その際、事実でないことを書く必要はない旨を伝えたと述べた。

10 ウ 平成27年2月26日、B 3 校長はC 1 部員の母親に電話をかけ、聞き取りを行った。C 1 部員の母親はB 3 校長に対し、申立人X 1 から「事実でないことを書く必要はない」と言われた覚えはないと主張した。B 3 校長はB11教頭に対し、C 1 部員の母親への聞き取りを再度行うよう指示した。

15 エ 平成27年3月10日、B11教頭はB 3 校長の指示によりC 1 部員の母親に電話をかけ、平成26年3月クレームや本件書簡送付に至る経緯等について聞き取りを行った。この聞き取りの際、B11教頭はC 1 部員の母親から、C 1 部員が平成26年1月19日にC26高校に遠征した際、申立人X 1 からステージの上に立たされ、申立人X 1 に「男好き」と大勢の前で言われるとともに、C 1 部員自身も言わされたことや、申立人X 1 がC 1 部員に対し「お前は気持ち悪い」と発言していたことを新たに聞き取った。

20 オ 平成27年3月12日、B 3 校長は、C 1 部員に対し聞き取りを行った。C 1 部員は、平成26年1月19日のC26高校の遠征時に、申立人X 1 からステージの上に立たされ「新潟県男好き代表として、声を出してみろ」と言われたこと、プレーで失敗するたびに「新潟県男好き代表」と大声で叫ばれたこと、申立人X 1 は部員らに対して日常的に「気持ち悪いから近寄るな」と言うこと等をB 3 校長に伝えた。

カ 平成27年3月12日、B11教頭は、申立人X 1 がC 1 部員に対し「男好き」などと発言したことや、部員に対して気持ち悪い等を発言したことについて裏付けを得るため、女子D部のC14部員とC15部員から聞き取りを行った。

30 キ 平成26年1月19日のC26高校への遠征については、同月16日に生徒引率届が提出されており、参加生徒のほかA 1 教員が同行していたことが明らかになっていた。しかし、学園は、一部生徒に対する聞き取り及び申立人X 1 からの懲

罰委員会での聞き取りで十分と判断したため、本件懲戒処分に先立ち、A 1 教員や、当時女子D部顧問であったB 15教員からは聞き取りを行わなかった。

(13) 懲罰委員会開催及びB 3 校長の発言

ア 平成27年 3 月21日、B 3 校長は、申立人X 1 に懲罰委員会開催を告知した。

5 その際B 3 校長は、申立人X 1 に対し、組合に入って強化指定部を持てるわけがないという趣旨の発言をした(以下「B 3 校長の発言」という。)

イ 平成27年 3 月23日、申立人組合は同日付け「抗議ならびに申し入れ書」において、同月21日にB 3 校長が申立人X 1 に対し「組合員に入って強化指定部なんて持てるわけないだろう」と発言した旨主張し、当該発言が不当労働行為に
10 該当する旨抗議するとともに、執行委員長のA 1 教員と書記長のA 4 教員の懲罰委員会への出席、申立人X 1 の懲戒に関する団体交渉の開催を求めた。

ウ 平成27年 3 月26日、学園は懲罰委員会を開催した。懲罰委員会の委員としてB 3 校長、B 11教頭、B 2 教頭及びB 10事務長が出席し、事情聴取対象者として申立人X 1 が出席した。学園は、申立人組合から申し入れのあった、懲罰委員会へのA 1 執行委員長及びA 4 書記長の参加を認めなかった。懲罰委員会において行われた主なやりとりは以下の(ア)から(オ)までのとおりである。

(ア) C 1 部員の母親から平成26年11月14日付けで本件書簡が送られてきた件について、B 3 校長は申立人X 1 に対し、平成27年 2 月23日にC 1 部員の母親から連絡があり、本件書簡は申立人X 1 に言われて書いたものであり、本
20 心ではないという旨の説明があったことを告げた上で、事情聴取を開始した。申立人X 1 は、C 2 保護者会長とともに上越市内の喫茶店でC 1 部員の母親に会ったこと、C 1 部員の母親から手紙の文案をメールで送ってほしいとお願いされたこと、C 1 部員の母親から「丸写しみたいになってしまうんですけど、いいんでしょうか」と言われたこと及びC 1 部員の母親に手紙の文案をメールで送ったことを認めた。その一方で、申立人X 1 は、C 1
25 部員の母親を呼び出して手紙を書くことについて依頼したのはC 2 保護者会長であること、C 1 部員の母親に渡したメモは、A 1 教員がその場で作成したメモであり、C 1 部員の母親からのお願いに対し「事実と異なることは絶対に書かないでください」と伝えたこと及びC 1 部員の母親による手紙が申立人X 1 の手紙の文案の丸写しではないことを述べた。

(イ) B 3 校長は、平成26年 1 月頃のC 26高校への遠征での出来事について、①

申立人X 1 がC 1 部員をステージに立たせて声出しをさせたということがあるか、②練習試合のセットの間にC 1 部員をステージに立たせて、「新潟県男好き代表として声を出してみろ」といった指示をしたことがあるか、③C 1 部員は、プレーで失敗するたびに申立人X 1 から「新潟県男好き代表」と大声で言われたと言っているが、そういうことはあったかなどと質問した。これに対し申立人X 1 は、1年前のC26高校への遠征ではC 1 部員が練習試合のプレーで他校の部員にけがをさせてしまい、そのことについて指導をしたことは覚えているが、C 1 部員をステージに立たせたかについては「細かく覚えていない」と回答し、C 1 部員に「新潟県男好き代表」又は「男好き」と言ったかについては「思い出せない」と回答した。

(ウ) B 3 校長は、①平成27年1月、C 1 部員に「お前が近寄ると病気になる」と言ったか、②C 1 部員はそういうふう言われたと言っているが、否定するか、③平成26年秋頃、他の部員や生徒に対して「きもい」「気持ち悪いから近寄るな」などという言葉を使ったことはあるかなどと尋ねた。これに対し、申立人X 1 は、「きもい」という言葉は使ったことがない旨述べ、平成27年1月頃にC 1 部員に「お前が近寄ると病気になる」と言ったかについては「言った記憶はない」と、平成26年の秋頃に、部員や生徒に「気持ち悪いから近寄るな」「気持ち悪い」と言ったかについては「思い出せない」とそれぞれ回答した。

(エ) 一連の事情聴取終了後、B 3 校長は申立人X 1 に対し発言の機会を与えたところ、申立人X 1 は、平成27年3月21日に校長室を訪れた際、B 3 校長から、組合に入って強化指定クラブなんて持てるわけがないという趣旨の発言をされた旨の主張を少なくとも3度繰り返したが、同日のやり取りの中でB 3 校長は当該発言をしたことを否定しなかった。

(オ) B 2 教頭は、平成26年10月21日の自身の発言(前述)について、申立人X 1 が発言の意図と異なる形で受け取っているなどとして、「要は俺が先生に伝えたかったのは、組合に頼ってどうこうするよりも、まず先生自身がしっかりと今回のことを受けとめて反省してほしいと。そういうことを言わないで」「自分のやったことを棚に上げて組合、組合ってなると」「減免が削られるよ、減免が認められなくなるんじゃないの」「そんな先生が組合を盾に取るようだったら、学校からの減免なんてもうなくなるんじゃないの」「先生がこんな

ことを組合に頼っていたら、粹なんてもらえないんじゃない。本部が女子D部に粹なんて認めないんじゃないの」などと発言した旨を述べた。

(14) B 3 校長と生徒保護者のやりとり

平成27年 3 月16日、本件高校女子D部のC17部員の父親はB 3 校長に電話をかけた。

電話でのやりとりにおいて、C17部員の父親は、C17部員がC 1 部員から、申立人X 1 が部活動から外されると聞いたと述べたところ、B 3 校長は、申立人X 1 をそのまま顧問にしておくことが難しい旨を述べた。C17部員の父親は、100%外すという趣旨をC 1 部員に伝えたか否かを尋ねたところ、B 3 校長は「言いました」と答えた。

C17部員の父親は、申立人X 1 を監督から外さないでほしいこと、今の生徒たちが卒業するまでは温かく見守ってほしいこと等をB 3 校長に伝えた。これに対し、B 3 校長は、平成27年度特待生枠を設けなかった趣旨の説明を行う際「新年度27年度入学生の女子Dの特待はなかったんですよ、特待生で。とることは」

「色々と問題があったので」「強化指定のクラブになってるわけですね」「で、学校としては色んなことに協力を女子Dにも惜しまずにしてるわけです」「で、先程組合っていう話をしましたけども」「うちの労働組合は学校の体制に反旗を翻している、そういうところなんですよ」「強化指導の顧問でありながら、学校から色々と手当てをしてもらっていながら、そういうところに入ってしまったて」と述べた。

(15) 本件監督外し及び本件顧問外し

ア 本件高校の部活動の監督は顧問の中から選ばれ、試合で指揮を執る(ベンチワークをする)。学園は平成27年 3 月 7 日付けで平成27年度部活動顧問一覧(案)を作成し、申立人X 1 を女子D部第3顧問として発表した。同年 4 月 1 日、学園は申立人X 1 を女子D部監督から外した(以下「本件監督外し」という。)

イ 平成27年 4 月14日、C30体育館での女子D部の練習において、午後 4 時から午後 7 時までの練習時間のうち、午後 4 時35分から午後 6 時40分までの間、申立人X 1 と女子D部員の話し合いがなされた。その場で、申立人X 1 は部活動から距離を置いてほしい旨を部員から伝えられた。部員から申立人X 1 に対して出された主な意見は、部員の扱いに公平性がないこと、申立人X 1 には来てほしくないこと、申立人X 1 は信用できないこと、発言に責任を持ってほしいこ

と、「余計なことを言うなよ」という口止めをすること、調子(上っ面)がいいことなどであった。一方、申立人X 1は「いろいろ気づかせてもらった」と答えていた。部員は、練習に来てほしくないという意見に対する回答を求めたが、申立人X 1は無言であった。その話合いにはB11教頭、B 4 教員、B15教員及び外部コーチが立ち会っていた。

ウ 平成27年4月15日、B11教頭は、前日(4月14日)のC30体育館における女子D部員の発言を記載した書面をB 3 校長に提出した。B 3 校長は同日、申立人X 1を呼び、「部員が『駐車場にX 1先生の車が止めてあるのを見るのすら嫌だ』と言っているので、今後はD部の練習に行かないように」と伝えた。

エ 平成27年5月末頃に作成された、本件高校の平成27年度学校要覧には、同年度の部活動一覧が掲載されているが、女子D部の顧問欄に申立人X 1の名前は記載されていない(以下、同時期以降に申立人X 1が本件高校女子D部顧問から外れたことを「本件顧問外し」という。)。

(16) 本件懲戒処分の実施

ア 平成27年4月1日、学園は、申立人X 1に対し、けん責処分及び謹慎処分(本件懲戒処分)を行った。学園が申立人X 1に交付した通知書に記載された本件懲戒処分の事由は、別紙1記載のとおりである。

なお、別紙1の記載のうち、「同年」は26年、「同部」は女子D部を指す。また、別紙1で「(上越市内の喫茶店※)」と表示した箇所は、実際の通知書上、上越市内に実在する店舗名が記載されている(以下、本件懲戒処分事由を処分通知書の記載に倣い、それぞれ「処分事由①」「処分事由②」「処分事由③」という。)。

イ B 3 校長は本件懲戒処分を行う前に、C 2 保護者会長への聞き取りは行っていない。

ウ 平成27年4月5日、申立人X 1は、本件懲戒処分について、始末書を提出した。同始末書の記載内容は別紙2のとおりである。

なお、別紙2で「(上越市内の喫茶店※)」と表示した箇所は、実際の始末書上、上越市内に実在する店舗名が記載されている。

(17) 本件懲戒処分に係る団体交渉

平成27年4月30日、申立人組合と学園は、申立人X 1の本件懲戒処分について団体交渉を行った。団体交渉の途上、申立人組合は同年3月21日にB 3 校長が

「組合に入って強化指定部なんてもてるわけがないだろう」と発言したと主張し、発言の有無を尋ねたところ、B 3 校長は「テープに録っているんだから、言っているんでしょ」と発言した。なお、同日の団体交渉の結果、本件懲戒処分の処分事由について、学園は再調査を行うこととなった。

5 (18) 本件懲戒処分後の事実調査

平成27年5月27日、申立人組合との団体交渉の結果を受け、学園は3年生の女子D部員5名(C 1、C 11、C 12、C 13、C 14)に対しアンケート調査を実施した。同アンケートには質問が4つ設定されており、このうち処分事由①及び処分事由②についての質問と、それに対する部員の回答は別表1に記載のとおりであった。

10 (19) 考査の素点転記ミスに係る報告書作成

平成27年度の3年3組数学演習において、申立人X 1 が考査の素点を教務手帳に誤記した結果、成績評価に誤りが生じた。1名の転記誤りが平成27年7月24日に発覚したため、同月28日、申立人X 1 は教科主任であったA 1 教員とB 16教務主任に報告した。調査の結果、合計3名の成績評価に誤りがあることが分かったため、同年8月4日にB 12教務部長に報告した。B 12教務部長はただちに管理職に報告するよう指示したが、申立人X 1 はただちには報告せず、同月21日に他の教員に指摘されてからB 3 校長に報告するとともに、同月26日付で報告書を提出した。B 3 校長は、本件点数転記ミスについて、対象となった3学年保護者に対し同年9月1日にお詫び状を送付した。

20 (20) 勤務時間中の無断外出に係る報告書作成

申立人X 1 は、平成28年11月21日の昼過ぎに無断で外出し、17時半頃まで本件高校に戻らなかったにもかかわらず、翌22日、B 3 校長及びB 11教頭から、その件についての事情聴取を受けた際、13時半ごろには本件高校に戻っていた旨報告した。B 11教頭は、同月24日付けで申立人X 1 の報告内容を書面にまとめ、申立人X 1 に確認させた。その後、申立人X 1 の報告内容が虚偽であることが発覚したことから、申立人X 1 は虚偽の報告をしたことを認めて謝罪をした上で、平成28年11月28日付けで始末書を提出した。

25 (21) C 26高校の部活動参加に係る報告書作成

ア 平成28年11月29日、B 2 教頭はC 26高校の教員から、申立人X 1 がC 26高校D部の練習に参加し、暴言や暴力に等しい不適切な指導を行っている旨の電話連絡を受け、その内容をB 3 校長に報告した。

イ 平成28年12月7日、B3校長はB17事務局長とともにC26高校を訪問し、同校の校長、副校長及び生徒指導部長と面談し、申立人X1が同校で行ったとされる不適切な指導について、聞き取りを行った。C26高校側は、申立人X1が同年6月頃から同校D部の練習に参加するようになり、同校の校長の許可も得ず遠征・合宿・大会に同行していたこと、同校のD部の練習において体罰的指導やパワハラの発言を繰り返していたこと等をB3校長らに伝えた。

ウ B3校長は、平成28年12月14日にB11教頭、B17事務局長とともに申立人X1に事実確認を行った。申立人X1は、本件高校女子D部の顧問・監督をしていた当時から、C26高校が出場する大会を見に行ったり、遠征に行ったりしていたこと、平成28年に入ってから大会は基本的に全て見に行っていることを認めた。B3校長は、聞き取った内容を同年12月16日付け報告書にとりまとめた上で、申立人X1に署名させた。なお、申立人X1に署名させた報告書中には、申立人X1がC26高校の練習に参加した際に不適切な指導を行ったことは記載されていない。

(22) 平成27年不当労働行為事件の救済申立て

平成27年10月16日、申立人X1及び申立人組合は、学園の下記①及び②の行為が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に、下記③の行為が労組法第7条第3号の不当労働行為にそれぞれ該当するとして、新潟県労委に救済の申立てを行い、次いで、平成28年7月5日、学園の下記④の行為が労組法第7条第4号の不当労働行為に該当するとして、申立てを追加した(平成27年不当労働行為事件。以下、平成27年不当労働行為事件の申立人である、申立人X1と申立人組合を併せて「申立人組合ら」という。)

① 平成27年4月1日に申立人X1に対し本件懲戒処分を行ったこと。

② 平成27年4月1日に申立人X1を本件高校女子D部の監督から外したこと(本件監督外し)。

③ 平成26年10月21日に本件高校のB2教頭が申立人X1に対し、組合に入れば本部から女子D部が強化指定部から外される、顧問から外されるという趣旨の発言をし(B2教頭の発言)、平成27年3月21日に本件高校のB3校長が申立人X1に対し、組合に入って強化指定部を持てるわけがないという趣旨の発言(B3校長の発言)をしたこと。

④ 申立人X1を本件高校女子D部の顧問から外したこと(本件顧問外し)。

(23) 解雇理由 2 (5)に係る事実(生徒C 6 に対する言動)

ア 申立人X 1 は、平成29年 7 月20日 6 限の 3 年 7 組数学演習の授業中に、生徒 C 6 に対し、以前は友人と数学の質問に来ていたが最近来ていない旨を述べた上で、「はぶられていましたもんね」と発言し、生徒C 6 が「止めてください」

イ 平成29年 7 月21日、生徒C 6 の母親は担任のB18教員に電話連絡の上、本件高校を訪問し、1 階の応接室においてB18教員と面談した。面談において生徒C 6 の母親は、娘が申立人X 1 の不適切な言動に傷つき、自宅で泣いていた旨をB18教員に訴えた。その後、B18教員は生徒C 6 とその母親を校長室に招き、B 3 校長、B17事務局長の同席の下で事情を聞き取った。同日の面談の途上で申立人X 1 も校長室に呼ばれ、B 3 校長から、その時あったことを自分の口から話してほしいと言われた。申立人X 1 は生徒C 6 に対して仲間外れにされているという趣旨の発言をしてしまったことを認め、生徒C 6 及び母親に謝罪した。生徒C 6 の母親は申立人X 1 に対し、「私は男を連れこんでいませんよ」と

ウ 平成29年 7 月21日、B 5 教員は生徒C 6 から「B 5 先生 泣いてることに気付いてくれて、声かけてくれて、お話聞いてくれて一緒に校長室まで行ってくれて、本当にありがとうございました。あのとき先生来てくれなかったら 未だにどん底で死にかけてたと思います。誰かに話せてすーっごいスッキリします」と記載された手紙を受け取り、そのことをB 3 校長に報告した。

エ 平成29年 7 月21日の面談の数日後、B 3 校長は申立人X 1 に報告書の提出を指示した。申立人X 1 は同月24日付けで報告書を提出し、生徒C 6 に対し「はぶられてしまったのか分からないけれど」という趣旨の発言をしたことを認めた。なお、同報告書中で、申立人X 1 は「あなたのお母さんは誰かも分からない男を家に連れ込んでいるようだけどご家庭は大丈夫ですか」との発言をしたことは認めていない(以下、同日付けで申立人X 1 がB 3 校長に提出した生徒C 6 に対する言動についてまとめた報告書を「7 月24日付けX 1 報告書」という。)。

オ 平成29年 7 月25日、B18教員は校長室を訪れた際、B 3 校長から 7 月24日付

けX 1 報告書を示された。B18教員は、報告書に記載された内容が事実と異なる旨を述べ、生徒C 6に見せる許可を得た。B18教員は、三者面談に訪れた生徒C 6及びその母親の同意を得た上で、二人を校長室に招き、同報告書を示した上で、生徒C 6に対し、事実と違うところを赤ペンで書き加えるよう伝えた。

5 生徒C 6は、同報告書の記載中、「はぶられてしまったのかわからないけれど」への反論のコメントとして『はぶられていましたもんね』と断定して言われたことに傷付きました。私の友人とで一度『やめて下さい』とお願いしたにもかかわらず、謝りもせずさらに言葉を重ねるように『結局そういうことでしょ』と言われました」と記入した。

10 また同報告書の記載中「その直後、C 6さんが『これであってますか』と私に質問してくれたとであまり気にしていないかと安心していましたが、今回深く傷ついていたことを知り、あらためて反省しています」への反論のコメントとして『その直後』とあるが、言われた後のやり取りは一切ありません。授業半ばにはそういうやり取りしました」と記載した。

15 カ 学園は、平成29年7月25日以降、申立人X 1の生徒C 6に対する言動について、他の生徒への聞き取り調査等に行っていない。学園は同日以降、令和2年2月14日までの間、生徒C 6に対する言動について、申立人X 1への再聴取は行わず、報告書の書き直し等を指示せず、懲戒処分等も行わなかった。

キ 平成29年度、本件高校で、全校生徒を対象とした体罰に関するアンケート調査が行われた。生徒C 6は、アンケート用紙の裏面に「授業担当の先生に、授業中みんなに聞こえる声で、自分の成績が悪いこと、1年生のときにクラスの子に仲間外れにされていたこと等を言われて、『いじめ』という大げさかもしれないけど辛かったので書かせてもらいました。それに気付いてくれた先生に話をきいていただいて(7月20日)一時的にスッキリしましたが…今年度から始まったことでもないのに全部たまって爆発してしまいました」と記載し、提出した。当該アンケートは無記名で行われたが、内容を確認したB 3校長は、記載内容は申立人X 1の言動に関するものであると認識した。

ク 平成30年2月1日、申立人X 1は、生徒C 6ほか1名の生徒に数学の学習指導を申し込まれ、情報処理室で数学の指導をした。指導を終え職員室に戻った後、再び情報処理室を訪れた申立人X 1は、学習指導に用いたホワイトボードに「X 1先生ありがとうございました C18 C 6」と記載されているのを目

にした。

(24) 初審命令の交付と再審査

平成29年11月2日、新潟県労委は、平成27年不当労働行為事件について、本件懲戒処分及び本件監督外しが労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に、
5 B3校長の発言及びB2教頭の発言が労組法第7条第3号の不当労働行為にそれぞれ該当すると認定し、学園に対し、本件懲戒処分の撤回、申立人X1を平成30年4月1日までに本件高校女子D部の監督とすること、申立人組合らに対する謝罪文の手交を命じ、その余の申立てを棄却する旨の一部救済命令を発した(以下「平成27年不当労働行為事件初審命令」という。)

10 同月、学園は当該命令の認容部分を、申立人組合らは当該命令の棄却部分及び認容部分に関する救済内容をそれぞれ不服として、中労委に対して再審査を申し立てた。

(25) 解雇理由4に係る事実(試験答案への加点)

ア 平成29年度当時、本件高校の数学科においては、試験答案の採点を4名の教
15 員が分担して行うことが通例となっていた。同年度2年生総合コース数学Ⅱの学年末考査の試験問題は、大問1から大問13で構成されており、申立人X1はそのうち、大問11から大問13までの採点を担当していた。

イ 平成30年2月27日、本件高校2年(総合コース)数学Ⅱ学年末考査が行われた。
申立人X1は、同考査の試験問題の答案を返却する際、途中点を申し出た生徒
20 1名に対し、設問の理解度を確認し、大問2の小問4の解答に根号「 $\sqrt{\quad}$ 」を、大問8の解答に二乗の「2」をそれぞれその場で加筆した上で、大問2、大問5、大問6、大問8及び大問9の解答について点数を加点し、合計点を29点から38点に改めた。また、申立人X1は当該答案用紙に、「数学は進級です。色々な場面でクラスを明るくしてくれてありがとうございました。吹奏楽入ってください。お願いします。音でてましたね。さすがセンス抜群」とコメントを記載
25 した(以下「本件答案加点」という。)

ウ 平成30年5月、B3校長は、生徒の答案が29点から順に加点されている様子を録画した生徒の動画を目にして本件答案加点の事実を認識した。同月24日、
B3校長は数学科主任のA1教員に本件答案加点に係る答案用紙を見せ、報告
30 書を提出させた。報告書中でA1教員は、申立人X1は当該生徒の数学知識の理解度を確認して部分点を加点したと思われること、答案用紙へのコメントは

数学の学習意欲を引き出すための工夫だったのかもしれないとの見解を記載した。翌25日、B 3 校長は申立人X 1 を校長室に呼び、事情を確認した。

エ 平成30年5月28日、申立人X 1 は本件答案加点についての報告書を作成し、B 3 校長に提出した。報告書中で申立人X 1 は、答案返却後にもっと点数が上がるのではないかと申し出た生徒に対し、理解度を確認し、確認できたものについて途中点を与えたと述べ、4名の教員で採点しているのであるから、他の担当者に確認して回るべきであったとの反省を示した。答案用紙へのコメントの記載については、生徒の学習意欲を引き出すため、なるべく各自にコメントを記載することとしていたが、不要との指摘を受けたので、以後控えるとした。

(26) 解雇理由3に係る事実(試験監督中のスマートフォン操作)

ア 申立人X 1 は令和元年5月16日、3年1組3時限の英語表現Iの試験監督中、スマートフォンを操作した(以下「本件スマホ操作」という。)。当時、廊下を挟んで向かい側にある3年4組で試験監督をしていたB 5 教員は、廊下の窓ガラス越しにその様子を目撃した。B 5 教員は、隣の3年5組で試験監督をしていたB 6 教員に依頼し、一緒に申立人X 1 がスマートフォンを操作する様子を見てもらった。試験監督終了後、B 5 教員は教務主任のB 12 教員に本件スマホ操作の件を報告し、B 12 教員の指示に基づき、B 3 校長にも報告の上、報告書を作成し、提出した。B 3 校長は申立人X 1 の本件スマホ操作について注意をし、翌日予定されていた試験監督業務から申立人X 1 を外した。

イ 令和元年6月3日、B 3 校長は申立人X 1 に対し、本件スマホ操作の件について顛末書を作成し提出するよう指示し、申立人X 1 は翌4日に顛末書を提出した。翌5日、B 3 校長は申立人X 1 を再び呼び出し、提出済の顛末書の内容について、より詳細に書くよう書き直しを指示した。申立人X 1 は顛末書を書き改めて再提出した。申立人X 1 は顛末書中で、本件スマホ操作を行った背景として、同年4月末頃から数日間、自身の長女が発熱により入院したこと、同年5月16日の朝も長女の様子に異常が見られ、妻や保育園から緊急の連絡が来ていないか心配のあまり、スマートフォンを見てしまい、その際つい不要なメールを消す操作をしてしまったことを説明するとともに、今後このようなことがないようにする旨の反省を記載した。

(27) 令和元年6月の女子D部保護者会

ア 令和元年6月9日、申立人X 1 は、当時本件高校女子D部員であったC 19 生

徒(平成31年4月に本件高校に入学し、同年9月1日転学。転学後の表記を「C19元生徒」とする。)に対し、Dの指導を行った。女子D部のC20部員の母親は、当該事実を当時の女子D部の顧問であるB5教員に報告した。

イ 本件高校女子D部保護者らは、同部の一部部員が申立人X1からDの指導を受けているとの報告を、C20部員の母親から受けたことから、緊急保護者会を開催した。緊急保護者会の目的は、申立人X1が本件高校女子D部に関与することが禁止されるに至った経緯について、学園から説明を受けることと、成績が低迷しているチームの一致団結を図ることであった。

ウ 女子D部顧問のB4教員は、B3校長に対し、同部保護者らが緊急保護者会を開催することを伝え、出席を依頼した。同部保護者らが本件高校における申立人X1の現状について知りたがっているとのB4教員の話を受け、B3校長は、緊急保護者会の場において申立人X1についての説明を行うことと、緊急保護者会の会場として校長室を使用することを認めた。

エ 令和元年6月24日午後6時30分から本件高校の校長室で女子D部の緊急保護者会が開催された。保護者会には本件高校女子D部の保護者らと同部顧問であるB4教員及びB5教員が出席していたほか、B3校長が途中から出席した。

会の冒頭、B4教員は保護者らに対し、同年6月上旬に女子D部の1年生2名が申立人X1からDの指導を受けたとの話を耳にした旨述べた。次いで、申立人X1が女子D部顧問だった当時、生徒とトラブルがあったこと、学園は申立人X1に対し女子D部に関与することがないよう指示をしていること、学園は申立人組合らと係争状態にあること等を説明した。

B3校長は、申立人X1に対して本件懲戒処分を行ったこと、平成27年不当労働行為事件初審命令が出されたこと及び現在は中労委で再審査が行われており、中労委から和解を勧められているものの現状は難しい旨を述べた。

さらに、B3校長は同年5月27日のホームルームの時間に申立人X1が不適切な発言をし生徒が泣き出してしまったこと、申立人X1が本件高校の文化祭期間や生徒の夏休み期間に休暇を取得し、C26高校に出向いていたこと、生徒の試験答案用紙に書き込みをして加点をしていること等を保護者らに話した。

また、B3校長は申立人X1の女子D部復帰について「もうB27ではD部の顧問にはなれないのだから」「違う学校に行って生徒を指導したほうがいいんじゃないのかなっていう、そこまで私は正直なところ思っています」と発言し

た上で「正直な話、もうとても本校の教員として生徒を指導させるのはどうかなというところまで今行っている」「D部云々かんぬんというところの次元じゃない」と発言した。

(28) 解雇理由 2 (4)に係る事実(平成30年度 1 年 1 組数学 I の授業中の言動)

5 令和元年11月27日及び同年12月 4 日、令和元年度の本件高校スクールカウンセラーであったB19(以下「B19 S C」という。)は、平成30年度に 1 年 1 組に在籍していた生徒C21から、申立人X 1 が平成30年度の数学 I 授業中に「校長ともめて、裁判して勝った。校長は負けた」等の、授業と関係のない話をしていた旨を聴取した。

10 (29) 解雇理由 2 (1)、同(2)及び同(3)に係る事実(令和元年度 1 年 6 組の生徒に対する言動)

ア 申立人X 1 は令和元年度 1 年 6 組の授業において、生徒C 3 に対し、髪形や前髪がかわいい又は似合っているとの趣旨の発言、眼鏡が流行のものであるとの趣旨の発言及びC 3 が嫌そうな顔をするのが好きである趣旨の発言をした。

15 イ 申立人X 1 は、令和元年度 1 年 6 組の授業において、数学を苦手とする生徒C 4 及び生徒C 5 を頻繁に指名したことがあった。申立人X 1 は、生徒C 4 に対し、同年度の試験答案返却時に、C 4 一人だけが赤点であることを指摘し、問題を解けないことは信号を渡れないことと同じであると発言し、このままでは留年となり進級できないという趣旨の発言をした。また、生徒C 5 に対しては、問題が分からなければ留年である趣旨の発言を繰り返し、別の生徒と比べて顔は似ているが点数は違うという趣旨の発言をした。

20 ウ 令和元年11月20日、生徒C 3 は申立人X 1 が担当する数学 I の授業を欠課し、B19 S Cのカウンセリングを受けた。生徒C 3 はB19 S Cに対し、申立人X 1 から授業中に容姿をからかうような言動を受けたと話したため、B19 S Cはその旨をB 3 校長に報告した。B 3 校長はB19 S Cの求めに応じ、カウンセラー室を訪れ、生徒C 3 から直接話を聞いた。生徒C 3 はB 3 校長に対し、同クラスの生徒C 4 及び生徒C 22も申立人X 1 の言動に傷ついているという趣旨の話をした。

25 エ 令和元年11月20日、生徒C 3 の学級担任であるB20教員及び1 学年の学年部長であるB21教員は、生徒C 3 の母親を本件高校に呼び、生徒C 3 が自傷行為を行ったとする件についての面談を行うこととした。面談にはB21教員、B20

30

教員、B22教員、生徒C 3 及びその母親が出席した。

同日の面談でB21教員らは、生徒C 3 の母親に対し、学校に刃物類を持参させることがないように指導した。生徒C 3 は、申立人X 1 から「前髪かわいいね」「パリコレ学に出れるよ」「そのリップ塗るとジャンプ力上がるんですか、あるんであれば10万円で売ってください」「あなたの嫌がる顔を見るのが僕は好きです」等の言動を受け、これ以上申立人X 1 の授業を受けることができないこと等を話した。

その後B21教員は同日の面談の内容をB 3 校長に報告したが、申立人X 1 に対しては、生徒C 3 の欠課の原因等についての説明を行わなかった。

オ 令和元年11月頃、B 3 校長は、生徒C 3 に対し、無理に数学 I の授業には出なくていい、又は授業に出ないようにと伝えた。また、B 3 校長は生徒C 3 の数学Aの教科担当であるB23教員に対し、放課後等の時間を利用して生徒C 3 の数学 I の学習を補助するよう指示した。

カ 令和元年11月から12月にかけて、B 3 校長は、B11教頭に生徒用調査用紙を作成させ、1年6組の生徒に記入させる等により、担当教員による体罰の有無及び言動に係る調査を行った。

(ア) 生徒用調査用紙には同年11月22日に生徒C 3、生徒C23及び生徒C22の3名が記入し、同年12月4日には生徒C23が再度記入を行ったほか、生徒C4が新たに記入した。生徒用調査用紙の主な設問及び各生徒の記載内容は別表2のとおりである。

(イ) 令和元年12月4日、1年6組の生徒C5は申立人X1から受けた言動について、無地の用紙に以下のとおり記載した。

「数I たんとうのX1先生に次のようなことを言われています。 C24さんと顔はにてるのに点数はぜんぜんちがいますね。 この問題できないとりゅうねんですから りゅうねんって決めるのは私じゃなくてパソコンだから、私はもうたすけませんよ。 C5さんががんばってくださいね。 問題を全部自分とC4にしかかけない。 2学期のはじめくらいから」

キ 令和元年11月27日、校長室にB 3 校長、B 2 教頭、B11教頭、B17事務局長、B21教員、B22教員、B24養護教諭、B25養護教諭及びB19S Cが集まり、自傷行為を行っている生徒C 3 の対応について情報共有がなされ、生徒の心のケアについて話し合われた。

ク 令和元年12月11日、B19SCは、同年10月から12月にかけて面談した生徒3名(C3、C5及び生徒C21)の面談記録をまとめ、報告書としてB3校長に提出した。同報告書には、B19SCが生徒C3に対し同年10月16日、11月13日、11月20日、11月27日、12月4日の5回聞き取りを行っていること、生徒C21に対し11月27日と12月4日の2回聞き取りを行っていること及び生徒C5に対し12月4日に聞き取りを行っていることが記載されている。

ケ 令和元年12月11日、B3校長の指示に基づき、B21教員は、生徒C3がいるカウンセリング室に出向き、B19SC同席の下、生徒C3に対する聞き取りを行うとともにその内容を録音した。

聞き取りの場で生徒C3は、数学の授業中の申立人X1の言動に嫌悪感を抱き、数学の授業に出られなくなったこと、B3校長から数学の授業にはもう出なくていいと言われていることをB21教員らに打ち明けた。聞き取り後、B21教員はその内容を報告書にまとめ、B3校長に提出した。

コ 令和2年1月31日の昼休み、令和元年度数学科主任であったB7教員は、B3校長から申立人X1の授業を受けたがらない生徒がいることを明かされたとして、数学科の教科会議を開いた。会議の中で、申立人X1の授業中又は放課後に、別の教員が当該生徒に対する授業を行う等の案が議題となったが、B4教員ら複数の教員から特別な授業は必要ないとの意見が出され、最終的には特別な授業を行わないとの結論になった。

(30) 中央労働委員会における和解協議の経過

ア 中労委に係属していた平成27年不当労働行為事件の再審査においては、両当事者に対し、中労委の参与委員による和解勧誘が行われていた。

令和元年10月7日、学園は中労委に対し最初の和解条項案を提出した。和解条項案で学園は、申立人X1に対し、本件懲戒処分事由となった事実関係を認め、同種同様の言動を行わないことを確約すること、女子D部の指導において配慮を欠いた指導等があったことを認め、遺憾の意を表すること等を求めたほか、

「(1) 教務室等内で、緊急の場合を除き、スマホを操作等することをしないこと。

(2) 試験監督は厳正に行い、試験監督中の教室内において、スマホを操作するなどしないこと。

(3) 数学の答案採点において、他の教員の成績評価につき、勝手に変更することをしないこと。また、訂正等は、根拠に基づきかつ合理的に説明のつくものでなければ、してはならないこと。

(4) 就業時間中に無断で勝手に学校外に出ないこと。

5 (5) 学校に対する説明は事実即して行い、後日これを訂正等するようなことをしないこと。

(6) 本校の教員として、許可なく他校の部活動に関わらないこと。

(7) 成績の評価において、点数の転記ミスなどしないこと。」

等を注意事項として求めた。

10 イ 令和元年11月5日、申立人組合らは、中労委に対し、和解協議の進め方についての上申書を提出した。上申書中で申立人組合らは、学園提出の和解案は新潟県労委の初審命令を無視した内容であるとして、申立人組合らの提案した和解案に対する真摯な回答がない限り、同年12月10日には和解協議を打ち切ることを主張した。

15 ウ 令和元年11月19日、長岡市内で平成27年不当労働行為事件に係る和解協議が行われ、中労委の労働者側参与委員及び使用者側参与委員が出席した。同日の和解協議においてB3校長は申立人組合に対し、申立人X1を男子D部の顧問に就任させることを約束した。

エ 令和元年12月6日、申立人組合らは、中労委に対し上申書(組合側和解条項案)を提出した。

20 和解条項案で申立人組合らは、学園に対し、本件懲戒処分の撤回、申立人X1に対し不当労働行為を行ったことへの謝罪、組合員に対し懲戒処分を行う際の処分事由の事前通告及び懲戒手続への組合推薦の教職員の参与等を求めた。

オ 令和元年12月10日、学園は中労委に対し「和解事項案(その2)」を提出した。

25 当該和解案中では、申立人X1の遵守事項として、「男好き」「気持ち悪い」等のセクハラ・パワハラ言動を行わないことの確約、本校生徒保護者に対し職務外に接触し、私的な依頼を行わないこと、平成25年4月から平成27年3月末までの女子D部で配慮を欠く指導があったことへの遺憾の意の表明、教務室内でスマホ操作をしないこと等を求めた。また、今後の申立人X1の処遇について

30 は、令和2年4月1日以降の男子D部顧問への指名が和解案中に盛りこまれた。

カ 令和2年1月14日、学園は中労委に対し平成27年不当労働行為事件に係る和

解事項案(その3)を提出した。申立人X1に求める遵守事項や、令和2年4月1日に申立人X1を男子D部の顧問へ指名するといった和解案の骨子は、令和元年12月10日付けの和解事項案(その2)から変化していない。

5 キ 令和2年1月20日、申立人組合らは中労委に対し、上申書を提出し、和解条項案を提示した。同和解条項案中では、学園が不当労働行為があったことを認めるとする内容について譲歩がみられるものの、本件懲戒処分の撤回、申立人組合らに対する謝罪、組合員に対し懲戒処分を行う際の処分事由の事前通告及び懲戒手続への組合推薦の教職員の参与等を求めるといった和解案の骨子は、令和元年12月6日付け上申書(組合側和解条項案)から変化していない。

10 ク 令和2年2月10日、学園は中労委に対し、和解事項案(その4)を提出した。和解条項案中で学園は、令和元年12月10日の和解事項案(その2)と同じく、申立人X1にセクシャルハラスメント又はパワーハラスメントにあたる不適切言動を行わないこと等の遵守を求め、令和2年4月に男子D部顧問に指名することを提案した。

15 ケ 令和2年2月18日、中労委は、平成27年不当労働行為事件の当事者双方に対して和解勧告を行った。和解勧告書の条項は以下記載のとおりである。

「1 学園と組合らは、本件紛争が和解によって円満に解決したことを相互に確認するとともに、今後とも、健全かつ円満な労使関係を継続維持できるよう努めることを相互に確認する。

20 2 学園は、X1教員に対して平成27年4月1日に行った懲戒処分につき、本件処分に至る事実調査が不十分であったことを踏まえ、本件処分を撤回する。

3 X1教員は、本校女子D部の指導において、部員及び保護者の一部への配慮に欠けた対応をしたことを真摯に認め、遺憾の意を表する。また、学園は、労使交渉等において不適切な発言があったことを認め、遺憾の意を表する。

25 4 学園は、X1教員を令和2年4月1日以降、男子D部の顧問に就任させ、部員らに対する技術指導を行うことを保障する。

5 学園及び組合らは、当事者以外の第三者に対し、本件が和解で解決した事実を除き、正当な理由がない限り、本和解条項の内容を公表しないことを相互に確認する。

30 6 学園及び組合らは、本件に関し、学園と組合らとの間に、本和解条項に定めるもののほかに何らの債権債務のないことを相互に確認する。」

コ 学園は令和2年3月7日付けで、中労委の和解勧告を拒否する趣旨の上申書を作成し、提出した。同上申書中で学園は、和解勧告を拒否した理由として、申立人X 1に反省や改善の見込みが認められないことに加え、和解勧告の条文中、事実調査が不十分であることを踏まえて本件懲戒処分を撤回すること、学園が労使交渉等において不適切な発言があったことを認め遺憾の意を表すること等が受け入れられない旨を記載している。

サ 令和2年3月10日、平成27年不当労働行為事件について、中労委において電話会議による調査が行われた。同調査において、申立人組合らは和解勧告を受諾する旨回答した一方、学園は和解勧告に応じられない旨を述べた。これにより、平成27年不当労働行為事件に係る和解協議は打ち切りとなった。

(31) 元生徒による損害賠償請求訴訟

令和2年2月14日、C19元生徒は、本件高校の教員らによる不法行為が原因で登校できなくなり、転学することを余儀なくされたと主張して、学園、B 3校長、B 4教員及びB 5教員を被告とする損害賠償請求訴訟を新潟地方裁判所新発田支部に提起した。

同日、B 3校長は全教職員を集め、訴訟が提起された事実を伝えた。

訴状中には、平成27年不当労働行為事件の新潟県労委への救済申立てが行われたこと、初審命令の内容、命令書の効力、中労委への再審査申立て等、学園と申立人組合らの係争経過が記載されているほか、「被告学校法人及び被告B 3には、労働組合員であるX 1教諭を排除したいという究極目標があった」旨記載されている。

(32) 本件解雇の決定

ア 令和2年2月14日、B 3校長は、申立人X 1に校長室に来るよう指示した。校長室において、B 3校長は、B17事務局長とB11教頭を同席させ、申立人X 1に対し、解雇通知書記載の言動について聞き取りを行った。

イ 令和2年2月21日、校長室において、B 3校長は、申立人X 1に対し、「貴職の言い分・弁明について」と題する書面を交付し、弁明書を同月28日までに提出するよう指示した。なお、弁明を求めた内容は別紙3記載のとおりである。

ウ 令和2年2月25日、学園は臨時理事会を開催し、中労委から提示された和解勧告への対応と申立人X 1に対する処遇について協議した。理事会においては、労働事件の早期解決が望ましいが、申立人X 1には新たに発覚した問題言動が

あり、申立人X 1の生徒に対する言動の改善の約束が保障されない限り困難であるとの理由から、和解勧告は受け入れ難いとし、申立人X 1の処遇については、本人の弁明や生徒の聴取結果を踏まえて慎重に判断することとした。

エ 令和2年2月28日、申立人X 1は、学園が交付した文書「貴職の言い分・弁明について」に対する回答書を提出した。回答書に記載された申立人X 1の弁明は別紙4記載のとおりである。その後、本件解雇までの間、申立人X 1への再聴取は行われなかった。

オ B 3校長は1年6組の5名の生徒(C 22、C 5、C 3、C 4、C 23)に係る生徒用調査用紙の写し及びメモをB 5教員に渡し、当該生徒から聞き取りを行うよう指示した。令和2年2月28日、B 5教員は、生徒用調査用紙等を生徒に示しながら聞き取りを行い、その結果を報告書にまとめ、B 3校長に提出した。なお、同日の事情聴取において、生徒C 4は申立人X 1の言動について特段問題視していない旨を述べた。

カ 令和2年3月6日、学園は臨時理事会を開催し、中労委の和解勧告を拒否し、申立人X 1を普通解雇とすることを決定した。

キ 令和2年3月11日、申立人X 1は本件学校に出勤したところ、B 3校長から同月10日付け通知書(以下「解雇通知書」という。)により解雇予告を受け、同月31日をもって学園から解雇された。解雇通知書の記載内容は別紙5のとおりである。

ク 令和2年3月24日、申立人組合と学園は申立人X 1の解雇を議題として団体交渉を行った。この中で学園は、解雇を決定した日について3月6日であると説明した。

6 本件解雇後の経過

(1) 本件仮処分申立事件

ア 令和2年5月1日、申立人X 1は、新潟地方裁判所長岡支部に対し、労働契約上の地位の保全及び賃金等仮払いを求める仮処分申立てを行った。(以下「本件仮処分申立事件」という。)

イ 令和2年9月18日、本件仮処分申立事件について、新潟地方裁判所長岡支部は、学園に申立人X 1への賃金仮払いを命じる仮処分決定を行った。学園は決定を不服とし、同月23日に保全異議申立てを行った。

ウ 令和3年10月14日、本件仮処分申立事件について、新潟地方裁判所長岡支部は、学園の保全異議申立てを認め、令和2年9月18日に行った仮処分決定を取り消した。申立人X1はこれを不服とし、令和3年11月1日、東京高等裁判所に対し、保全抗告を行った。

5 エ 令和4年2月、申立人X1は、新潟地方裁判所に対し、本件解雇に関する労働審判を申し立て、その後労働審判は訴訟に移行した。現在、同訴訟は新潟地方裁判所において審理中である。

オ 令和4年6月27日、本件仮処分申立事件について、東京高等裁判所は、申立人X1の抗告を認め、異議審の決定を取り消すとともに、申立人X1に対する賃金仮払いを認めた原審の仮処分命令を認可した。

10

(2) 平成27年不当労働行為事件中労委命令

ア 令和2年12月16日、中労委は、平成27年不当労働行為事件について、本件懲戒処分が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に、B3校長の発言及びB2教頭の発言が労組法第7条第3号の不当労働行為にそれぞれ該当すると認定し、学園に対し、本件懲戒処分をなかったものとして取り扱うこと、申立人X1に対する文書の手交、並びに申立人組合に対する文書の手交及び掲示を命じ、その余の申立てを棄却する旨の一部救済命令を発した(以下「平成27年不当労働行為事件中労委命令」という。)

15

イ 令和3年2月19日、学園は、平成27年不当労働行為事件中労委命令を不服とし、国(処分庁 中労委)を相手取り、当命令の取消を求める訴訟を東京地方裁判所に提起した。

20

ウ 令和5年5月25日、平成27年不当労働行為事件について、東京地方裁判所は、学園の訴えを認め、平成27年不当労働行為事件中労委命令の認容部分を取り消す判決をした。

25

第4 判断

1 本件解雇の正当性について

本件解雇について学園は、申立人X1には解雇通知書記載の言動が認められ、新就業規定第47条第1項第2号の「職務に必要な適格性を欠く場合」に該当すると主張する。そこで以下、学園が本件解雇理由として主張する申立人X1の言動について検討する。

30

(1) 解雇通知書記載の解雇理由

ア 認定事実の補足

(イ) 解雇理由 2 (1) (生徒 C 3 に対する言動) について

前記認定事実 5 (29) アのとおり、申立人 X 1 は、髪形や前髪がかわいい又は似合っているとの趣旨の発言、眼鏡が流行のものであるとの趣旨の発言、及び生徒 C 3 が嫌そうな顔をするのが好きである趣旨の発言したものと認められる。

このことについて、申立人らは、一部を除き言動を否認するとともに、学園の提出する生徒用調査用紙について、1 年 6 組全員分の生徒用調査用紙は提出されておらず、学園の主張に同調する 5 名分のみを取り出して解雇理由を恣意的に認定していると主張する。しかしながら、前記の各言動は、生徒 C 3 本人の訴えのみならず、同クラスの生徒 C 23 及び生徒 C 22 の調査用紙に記載があり、また、令和 2 年 2 月 28 日に実施された生徒に対する事情聴取において、B 5 教員は生徒 C 3 本人以外の生徒から申立人 X 1 の当該言動を裏付ける内容を聴取しており、これらの内容に不自然な点はうかがわれない。そのため、解雇理由を恣意的に認定しているとの申立人らの主張は採用できない。

(ロ) 解雇理由 2 (2) 及び同 (3) (生徒 C 4 及び生徒 C 5 に対する言動) について

前記認定事実 5 (29) イのとおり、申立人 X 1 は、①数学を苦手とする生徒 C 4 及び生徒 C 5 を頻繁に指名したこと、②試験答案返却時に生徒 C 4 に対し、生徒 C 4 一人だけが赤点であることを指摘したこと、③生徒 C 4 に対し、問題を解けないことは信号を渡れないことと同じである趣旨の発言をしたこと、④生徒 C 4 に対し、このままでは留年となり進級できないという趣旨の発言をしたこと、⑤生徒 C 5 に対し、問題が分からなければ留年である趣旨の発言を繰り返したこと及び⑥生徒 C 5 に対し、他の生徒と顔は似ているが点数は違うという趣旨の発言をしたことが認められる。

申立人らは、これらの言動中、上記⑥を認めるが、その余の言動については、類似する言動をしたものの、特定の生徒個人に対して名指しして行ったわけではない等反論する。しかしながら、申立人 X 1 の言動が誰に対してなされたものであるかについては、言動を受けたとされる生徒本人の訴えのみならず、同クラスに在籍していた生徒 C 23 に対する事実調査及び B 5 教員に

よる聞き取り記録にも具体的な記載があり、これらの内容について不自然な点はない。そのため、特定の生徒個人に対して名指しして行ったわけではないとの申立人らの主張は採用できない。

(ウ) 解雇理由 2 (4) (平成30年度 1 年 1 組数学 I の授業中における言動) について

学園は、解雇理由 2 (4) に係る言動を裏付ける証拠として、B18教員の報告書、B 3 校長の陳述書及び生徒作成の説明書を提出している。

これらの証拠の作成経過について検討すると、B18教員による報告書は令和 2 年 7 月 21 日に、B 3 校長の陳述書は令和 2 年 7 月 28 日に、それぞれ作成されたものである。また、B 3 校長の証言によれば、生徒作成の説明書は、本件解雇後に係属した、申立人 X 1 の本件仮処分申立事件の審理中、すなわち令和 2 年 5 月以降に作成されたものである。

申立人 X 1 の当該言動は、平成30年度の授業中に行われたとされるところ、上述の報告書、陳述書及び説明書は、言動があったとされる時点から 2 年程度が経過した後に作成されたものであり、作成時期と言動があったとされる時点の時期的な隔たりが大きい上、これらの書証の記載内容を裏付けるような証拠は、B19 S C の報告書以外に提出されていない。

前記認定事実 5 (28) のとおり、B19 S C の報告書によれば、令和元年11月 27 日と12月 4 日の 2 度にわたり、平成30年度に 1 年 1 組に所属していた生徒が、B19 S C のもとを訪れ、申立人 X 1 が本件解雇通知書記載の言動をしていた旨を B19 S C に訴えた事実が認められる。

しかしながら、生徒 1 名から苦情が寄せられたことのみでは、申立人 X 1 が当該言動をしたことを疎明するものとは評価できない。

以上のことから、申立人 X 1 が解雇理由 2 (4) に係る言動をしたか明らかではなく、これを前提とする学園の主張は採用できない。

(エ) 解雇理由 2 (5) (生徒 C 6 に対する言動) について

学園は、解雇理由 2 (5) に係る言動について、前記認定事実 5 (23) アに加え、申立人 X 1 が生徒 C 6 に対し、「あなたのお母さんは、誰かも分からない男を家に連れ込んでいるようだけどご家庭は大丈夫ですか」と発言した旨主張している。また、学園提出の証拠のうち、B18教員の意見書(令和 2 年 6 月 25 日付け)、申立人 X 1 の陳述書への生徒 C 6 による書き込み(令和 2 年 7 月 23 日

付け)、B 5 教員ほか2名作成の陳述書(令和4年3月11日付け)には、それぞれ学園の主張内容におおむね整合する内容が記載されているほか、B 5 教員は審問においてもこれに沿う証言をしている。

しかしながら、これらの書証は当該言動があったとされる平成29年度から少なくとも3年以上経過した後に作成されたものであり、作成時期と言動があったとされる時点の時期的な隔たりが大きい。また、平成29年度から本件解雇までの間に作成されたものに限れば、B 5 教員の証言内容と整合するような記録文書等の証拠は、学園から提出されていない。よって、当該言動の存在を認めることはできない。

次に学園提出のB 18教員の報告書(平成29年7月21日付け)についてみると、同報告書には、同年同月当時、自身が本件高校1階の応接室で生徒C 6の母親から聞き取った内容として、学園の主張する各言動が記載されている。しかしながら、B 18教員の聴取内容を裏付ける客観的な証拠はない。また、同日に校長室で行われた事情聴取において、申立人X 1は「男を連れ込んでいる」という趣旨の発言を否認している。さらに、解雇理由2 (5)の言動から数日後に作成された書証である、7月24日付けX 1報告書への生徒C 6の書き込みの記載内容も、前記認定事実5 (23)アの内容、すなわち、生徒C 6に対し、以前は友人と数学の質問に来ていたが最近来ていない旨述べた上で、「はぶられていましたもんね」と発言し、生徒C 6が「止めてください」と頼んだのに対して、「結局そういうことでしょ」と発言した内容に限られる。

以上のことから、解雇理由2 (5)に係る言動は、前記認定事実5 (23)アの範囲に限り事実と認められるが、その余の言動については疎明するに足りる証拠がない。そのため、「あなたのお母さんは、誰かも分からない男を家に連れ込んでいるようだけどご家庭は大丈夫ですか」との発言の存在を前提とする学園の主張は採用できない。

(オ) 解雇理由3及び同4(本件スマホ操作及び本件答案加点)について

学園の主張する申立人X 1の言動のうち、解雇理由3(本件スマホ操作)及び解雇理由4(本件答案加点)については、事実関係におおむね争いがなく、前記認定事実5 (26)ア及び同5 (25)イのとおり認められる。

イ 事案の評価

前記アでみたとおり、解雇通知書に記載のある解雇理由のうち、解雇理由2

(1)、同 2 (2)、同 2 (3)、同 3 及び同 4 については、おおむね事実関係が認められるものの、解雇理由 2 (4) の言動については事実関係が明らかでなく、解雇理由 2 (5) については「はぶられている」という趣旨の発言があった限度において事実と認められるが、その余の言動に係る事実関係は明らかでない。そこで、

(ア) 生徒 C 3 に対する言動(解雇理由 2 (1))

学園は、申立人 X 1 の言動が原因で生徒 C 3 が授業を欠課するようになったとして、申立人 X 1 が生徒に与えた被害が大きい旨主張する。

たしかに、前記認定事実 5 (29) アで認定したとおり、申立人 X 1 の生徒 C 3 に対する発言内容は、C 3 の容姿や表情等に対する評価や感想を述べたものであり、生徒からは不快感を持って受け止められかねないという点で慎重さや配慮に欠け、不適切と評価できる。

しかしながら、生徒 C 3 の訴えを学園が把握した令和元年11月当時の学園の対応をみると、B 3 校長は、生徒 C 3 に対し申立人 X 1 の授業に出なくていい、又は出ないようにと助言していたことが認められるものの、学園は申立人 X 1 に対し、この件についての事情聴取や注意指導を行っておらず、生徒 C 3 が申立人 X 1 の授業を欠課することを重大な問題と認識していたとはいえない。

(イ) 生徒 C 4 及び生徒 C 5 に対する言動(解雇理由 2 (2) 及び同(3))

生徒 C 4 及び生徒 C 5 に対する言動については、生徒 C 5 が申立人 X 1 の言動に不快感を示している事情がうかがわれるものの、B 5 教員の聴取内容によれば、生徒 C 4 は申立人 X 1 の言動を特段問題視しているとは言い難い。

また、数学を苦手とする生徒に対し、他の生徒のいる前で考査の点数や留年の話題をすることは不適切であるが、言動の内容、言動がなされた状況、申立人 X 1 と当該生徒との関係、その他生徒の受け止め方等について、言動の内容が特に重大であったとの学園による疎明はない。

(ウ) 生徒 C 6 に対する言動(解雇理由 2 (5))

学園は、生徒 C 6 の母親が申立人 X 1 による言動の翌日に来校し、担任に苦情を申し出た点を指摘し、申立人 X 1 の言動の影響が重大である旨主張する。しかしながら、前記ア(エ)で検討したとおり、学園の提出書証によれば、申立人 X 1 が生徒 C 6 に対し「はぶられている」という趣旨の発言をした限

度において事実関係が認められるものの、その余の言動の存否については明らかでない。また、事実と認められる言動に限っていえば、平成29年7月21日の校長室でのやり取りにおいて、申立人X 1が当事者に謝罪しており(前記認定事実5(23)イ)、謝罪以降、生徒C 6母子の不満が解消されなかった等の事情はうかがわれない。

(エ) 本件スマホ操作(解雇理由3)

本件スマホ操作について学園は、教員としての職務専念義務違反に当たり、信用失墜行為に当たると主張する。しかしながら、当該行為に解雇理由を構成するほどの重大性があることを示す具体的事実の疎明はない。

(オ) 本件答案加点(解雇理由4)

学園は、本件答案加点について、申立人X 1が加点の根拠を説明できなかったこと等を取り上げ、成績評価の公平性等を害する解答の改ざんであると主張する。

しかしながら、本件答案加点は平成30年2月27日の考査実施後の答案返却時に行われたものであり、加点の根拠を思い出せない旨記載した申立人X 1の報告書提出が同年5月28日であることを考慮すると、本件答案加点から3か月後に報告を求められた際に加点の根拠を思い出せないとする申立人X 1の弁明に不自然な点はない。

また、申立人X 1は答案返却に際し、途中点加点の余地がある場合は申し出て質問するよう生徒に促していた事実が認められる。答案返却の際、採点内容に疑義がある場合はその場で申し出るよう生徒全体に対し呼びかける行為自体は一般的なものであると解され、この点について申立人X 1が特定の生徒に対してのみ加点を促したとする学園による疎明もない。さらに、申立人X 1は本件答案加点に先立ち、生徒への口頭試問により理解度を確認していると主張しており、加点が恣意的に行われたとまでは言い難い。

そして、申立人X 1が試験答案の欄外にコメントを記入したことは不適切であると評価できるものの、コメントの内容自体は一般的な雑談と呼べる内容にすぎず、ことさら問題ある内容とまではいえない。

そのため、本件答案加点は、他の採点担当者への確認を怠る等、その手続において不適切であるとしても、解雇理由を構成するほどの重大性があるとまでは言い難い。

ウ 注意指導の状況

続いて、解雇通知書記載の各解雇事由に係る学園の注意指導の状況について検討する。解雇通知書に記載された解雇理由のうち、解雇理由 2 (1)、同 (2)、同 (3) 及び同 (4) の各言動については、令和元年11月から12月にかけて、学園による事実確認が行われているが(前記認定事実 5 (28)、同 5 (29) カ、5 (29) ケ)、その後令和 2 年 2 月14日までの間、申立人 X 1 に対しては事実確認や注意指導が行われていない。

また、解雇理由 2 (5) については 7 月24日付け X 1 報告書が、解雇理由 3 については令和元年 6 月 4 日付け顛末書が、解雇理由 4 については平成30年 5 月28日付け報告書がそれぞれ提出されており、学園はこれらの書面を徴求する過程で申立人 X 1 に注意指導を行っているところ、これらの書面のいずれにおいても、申立人 X 1 は事実関係をおおむね認め、反省の意を表している様子がうかがわれる。さらに、書面等を徴求しているこれらの事案のうち、少なくとも解雇理由 3 及び解雇理由 4 については、同様の行為を繰り返している等の事情はうかがわれない。

これらの事情に関連して学園は、解雇通知書中において、7 月24日付け X 1 報告書の内容が不十分なものになっている旨主張する。学園が同報告書の内容が不十分であるとするのは、申立人 X 1 が同報告書中に「あなたのお母さんは、誰かも分からない男を家に連れ込んでいるようだけどご家庭は大丈夫ですか」との発言をした旨を記載しなかったことによるものと解される。しかしながら、前記ア(エ)で検討したとおり、学園の主張する解雇理由のうち、申立人 X 1 が報告書に記載し反省の意を表した「はぶられている」という趣旨の発言以外については、学園提出の書証によっては事実関係が明らかであるとはいえず、この点についての学園の主張は採用できない。

エ 事実調査の状況

前記ウでみたとおり、解雇通知書の記載のうち、事実と認められる申立人 X 1 の各言動の一部については、学園から注意指導を受けた形跡がない。また、注意指導が行われていた言動について、申立人 X 1 はおおむね反省の意を表しているものと評価することができる。そこで、本件解雇決定に至る過程を補足的に検討するため、解雇通知書記載の解雇理由に関連して行われた学園による事実調査の状況についてみる。

(ア) 前記ア(ア)及び同(イ)で検討したとおり、解雇理由 2 (1)、同(2)及び同(3)については、申立人 X 1 の言動を受けたとされる生徒本人の訴えがあるほか、本人以外の複数生徒に対し調査用紙を用いた調査や教員による聞き取りが行われており、学園は本件解雇を検討する過程である程度の事実調査を行っているものといえる。

しかしながら、上記検討において事実関係が判然としなかった解雇理由 2 (4)の関連事実についてみると、前記ア(ウ)で検討した学園提出の証拠書類の大半は、本件解雇が決定した令和 2 年 3 月時点では作成されていなかったことが認められる。このことに加えて前記認定事実 5 (32)イ及び同エを総合すると、学園は令和元年11月及び12月に、B19 S C が生徒 1 名から聞き取った内容について、関係者への追加調査による裏付けを経ることなく、令和 2 年 2 月 21 日に申立人 X 1 に対し当該言動に係る弁明を求めるに至ったと推認される。また、同月 28 日付けの申立人 X 1 からの回答書の記載された弁明の内容は、B19 S C が生徒から聴取した内容と一致していないにもかかわらず、学園は、申立人 X 1 から回答書を受領してから本件解雇に至るまでの間、平成 30 年度 1 年 1 組に在籍していた他の生徒に対し再調査を行う等、正確な事実関係の把握を試みておらず、B19 S C の聴取内容がそのまま解雇通知書上の解雇理由を構成するに至っている。

(イ) 次いで、解雇理由 2 (5)のうち「あなたのお母さんは、誰かも分からない男を家に連れ込んでいるようだけどご家庭は大丈夫ですか」の発言について、当時の事実調査の状況を検討する。学園は平成 29 年 7 月 21 日付けの B18 教員の報告書の内容により、同発言に係る生徒 C 6 の母親の訴えを認識して以降、複数の生徒に聴き取りを行う等の事実確認は行われていない。また、7 月 24 日付け X 1 報告書には、同発言の有無について記載がなく、B18 教員の報告内容と一致していないにもかかわらず、学園は申立人 X 1 に対し、報告書の再提出を命じておらず、前記認定事実 5 (23)カのとおり、言動から 2 年以上経過した令和 2 年 2 月に至るまでの間、申立人 X 1 に対し追加の事情聴取を行っていない。

以上の事情を総合すると、学園は解雇理由 2 (4)及び同(5)の一部言動については、生徒又は教員の訴えを聴取して以降、複数の関係者に対する事実調査を行うことなく一定期間放置していたことが認められる。

(2) 解雇通知書に記載のない事情について

学園は、前記(1)で検討した内容に加え、本件解雇の背景事情として、行為の重大性、本人の反省の有無、弁明の誠実性、謝罪の有無、改善の見込み、業務上の注意を含む処分歴等の諸事情が総合的に考慮されると主張し、解雇通知書に記載のない申立人X 1の言動について縷々主張する。

また、解雇通知書は、冒頭の項目1において、申立人X 1が前記認定事実5(6)ケによる平成26年9月22日付け弁明書を作成し誓約したことをはじめ、その後も報告書等において言動に注意する旨約したにもかかわらず、これらの言動は、改善されず、依然として継続しており、真摯に反省しているとは見られない旨を記載した上で、その不適切な言動の主なものとして前記(1)で検討した本件解雇理由、すなわち、解雇理由2の(1)から同(5)まで、同3及び同4を列挙する構成となっている。

そこで、解雇通知書に記載のない申立人X 1の言動及び注意指導歴に係る学園の主張について以下検討する。

なお、申立人X 1の非違行為についての学園の主張は多岐に渡るが、申立人X 1に対する事情聴取の有無や注意指導の状況が全く明らかでないものも含まれ、これらについては、改善の見込み等について検討できないことから、本件解雇の背景事情として取り扱わないこととし、本件懲戒処分事由を含む、申立人X 1の女子D部における指導に係る事実関係、その他の報告書・始末書の提出状況、口頭による注意指導の状況を取り上げ、個別に検討を行うこととする。

ア 女子D部における指導に係る事実関係

(ア) 本件懲戒処分

はじめに平成27年4月1日付け本件懲戒処分の経緯について検討する。

前記認定事実5(16)アのとおり、本件懲戒処分事由は3点で、処分事由①は平成26年1月19日女子D部の遠征のためC26高校に出掛けた際、C1部員に対し「新潟県男好き代表」と呼んだこと及び他の機会においてもC1部員を「男好き」と呼んだことであり、処分事由②は同年9月22日以後の秋頃、部員らを「気持ち悪い」などと呼んだこと、処分事由③は同年9月22日付け弁明書記載の事実関係につき、C1部員の母親に、申立人X 1を弁護する内容の手紙を校長宛に書いてもらうための文案メールを送り、隠蔽工作と受け取られる行為を行ったことである。

申立人X 1 は、平成27年4月5日付けで提出した始末書において、処分事由②の言動について、Dの練習の雰囲気を表したに過ぎない旨弁明し、その余の言動をほとんど否認しており、申立人らは、本件懲戒処分が申立人X 1 が申立人組合の組合員であることを理由として行った不当労働行為であると主張するので、以下、本件懲戒処分事由の存否及び処分の正当性を検討する。

a 処分事由①

まず、処分事由①について、処分に先立つ事実調査の状況を検討する。前記認定事実5(12)エ、同才及び同カによれば、学園は、平成27年3月10日に行ったC 1部員の母親への事情聴取、同月12日に行ったC 1部員、C 14部員及びC 15部員への事情聴取により、処分事由①の言動が存在するとの認識に至ったと認められる。

しかし、処分事由①の言動のうち「新潟県男好き代表」との発言は平成26年1月19日のC 26高校への遠征においてなされたとされるが、同日の遠征については同年1月16日付けで生徒引率届が提出されており、学園は同日の遠征参加者及び引率教員が誰であることを容易に確認できたことがうかがわれるにもかかわらず、同日の遠征の同行者であるA 1教員や、女子D部顧問であるB 15教員に対し聞き取りを行っていない(前記認定事実5(12)キ)。

また、引率届上遠征参加が予定されていた女子D部員16名中、本件懲戒処分前に学園から事情聴取をされたのは、C 1部員本人、C 15部員及びC 14部員の3名にとどまり、中でもC 14部員は同日の遠征はインフルエンザにより欠席していたことから、同日の遠征参加者中、本件懲戒処分前の事情聴取で処分事由①の言動があったと述べているのは、事実上、C 1部員とC 15部員の2名にとどまる。

さらに、学園は部員2名への聴取結果を踏まえ、懲罰委員会において申立人X 1 に事情聴取を行ったものの、申立人X 1 が当該言動を認めていないにもかかわらず、その後本件懲戒処分までの間、関係者に対し追加の事情聴取を一切行っていない。

以上の事情を総合すると、処分事由①の言動について、学園が懲戒処分に先立って実施した事実調査は不十分と評価せざるを得ない。

次に、本件懲戒処分後に作成された証拠について検討する。前記認定事実5(18)によれば、本件懲戒処分後の平成27年5月27日、女子D部員5名(C 1

部員本人、C11部員、C12部員、C13部員、C14部員)に対するアンケート調査が実施されており、同日の遠征に参加していなかったC14部員を除く4名が、C26高校での申立人X1の発言はあったと記載している。さらに学園は、女子D部員複数名の陳述書やC1部員本人の証言記録を提出し、処分事由①の発言があったと主張する。

しかしながら、申立人らは同じく女子D部員の複数名の陳述書や、C25部員の証言記録を提出しており、これらの証拠には、処分事由①の発言はなかった旨が記載されている。特に、C14部員については学園と申立人らの間で板挟みとなり、陳述内容を二転三転させている事情がうかがわれる。

さらに、当事者双方提出の陳述書類は、本件懲戒処分事由となった言動から2年以上が経過した後に作成されたものであり、時期的な隔たりも大きい等の事情を考慮すると、当事者双方の全証拠をもってしても、処分事由①の言動の有無については不明と評価せざるを得ず、仮に当該言動があったとしても、本件懲戒処分時点での事実調査が不十分であるといえる。

b 処分事由②

次に、処分事由②の事実関係についてみると、申立人X1は懲罰委員会において女子D部の指導中に「気持ち悪い」と発言をしたこと自体は認めており、その点については事実関係に争いはない。しかしながら、同発言が部員らを侮辱するものであるとする学園の主張について、申立人X1は、Dの練習の雰囲気を表したものに過ぎないとして否定している。同発言について学園は、B11教頭の陳述書を提出しており、その内容によれば、B11教頭が平成26年3月12日に部員への聞き取りを行ったとしているが、同発言がどのような背景事情のもとで行われたか等、具体的な聴取内容は不明である。そのため、同発言が部員らを侮辱するものであるとする点については、懲戒処分に先立ち行われた学園の事実調査によって疎明されているとはいえない。

c 処分事由③

最後に、処分事由③の言動に係る学園の事実調査経過について検討する。

B3校長の陳述書及び証言によれば、B3校長は平成27年2月頃に本件書簡をC1部員に見せたことを契機に、C1部員の母親が申立人X1の送付したメールの文案を丸写しにしてB3校長に送付したとの主張を聞き、同月、申立人X1に事情聴取をしたところ、申立人X1が本件書簡の文案をC1部

員の母親に送付したことを認めたことにより、処分事由③の関連事実を認知した事実が認められる(前記認定事実5(12)ア)。

しかし、申立人X 1による本件書簡の文案送付が隠ぺい工作に当たるとする学園の主張について、申立人X 1は懲罰委員会において、本件書簡の文案の送付はC 1部員の母親の依頼により行ったこと、C 1部員の母親に対しては、B 3校長宛の手紙執筆に際し、事実と異なる内容は書かないでほしいと伝えた旨を主張している事実が認められ(前記認定事実5(13)ウ)、平成27年4月5日付け始末書中にも、申立人X 1は懲罰委員会時と同様の主張を記載している。

なお、申立人X 1がC 1部員の母親に対し、事実と異なる内容を書く必要がない旨を伝えたか否か、また、本件書簡の作成を提案したのは誰であるかについて、B 3校長は、平成27年2月26日に申立人X 1とC 1部員の母親の双方に事情聴取している(前記認定事実5(12)イ、同ウ)。

しかしながら、同日の聞き取りにおけるC 1部員の母親の主張と、申立人X 1の主張には食い違いがあり、かつ、B 3校長らは、本件書簡作成の発案者はC 2保護者会長であるとする申立人X 1の弁明を、懲罰委員会において聴取しているにもかかわらず、B 3校長は、本件懲戒処分に先立ちC 2保護者会長に事情聴取を行っていない。

そうすると、処分事由③に係る事実関係については、申立人X 1が上越市内の喫茶店でC 2保護者会長らとともにC 1部員の母親と面談したことや、同日の面談においてC 2保護者会長がC 1部員の母親に対し、B 3校長宛の手紙を書くことを提案したこと、面談後に申立人X 1が手紙の文案をC 1部員の母親に送付したこと、C 1部員の母親が同文案に沿った内容の手紙をB 3校長に送付したことまでは事実であると推認できるものの、申立人X 1が本件書簡作成を主導し、C 1部員の母親に意に反する書簡を書かせるよう働きかけたか否かについては十分な疎明がない。

- d 以上のことから、本件懲戒通知書に記載された事実関係のうち、申立人X 1が自認する処分事由②の言動は、部員らを侮辱する発言であったか否かが必ずしも明らかでなく、処分事由①及び処分事由③の言動は事実調査が不十分であり、言動の存在を直ちに認めることは困難である。また、処分事由②の言動のみをもって懲戒処分が相当であるといえないのであるから、本件懲戒

処分は正当なものとは評価できない。

(イ) 平成26年3月クレーム

次に、平成26年3月クレームに係る事実関係について検討する。申立人X 1の本件高校女子D部における指導に関連し、申立人X 1には前記認定事実5
5 (6)ア、同イ及び同ウの言動を行ったことが認められる。また、前記認定事実5 (6)エ及び同カのとおり、平成26年3月、女子D部のC15部員の父親及びC1部員の母親が本件高校を訪れ、部員の寮生活に係る申立人X 1の言動に苦情を申し立てていること(平成26年3月クレーム)や、学園が平成26年3月クレームを理由に同年4月1日付けで申立人X 1を女子D部監督から外したことについて
10 ても、おおむね当事者間で争いがない。

これらの事実関係については、前記認定事実5 (6)ウのとおり、B3校長が申立人X 1に対し事情聴取と口頭指導が行っているほか、同年9月22日には、B9弁護士及びB10事務長が申立人X 1から聞き取りを行った上で、弁明書を作成させ、反省を求めている(前記認定事実5 (6)ケ)。

平成26年3月クレームに係る申立人X 1の言動は、生徒に対する指導として不適切である。しかしながら、上記弁明書作成の過程で申立人X 1はB3校長に懲戒処分の有無について尋ね、B3校長は「それはない」と回答しており、実際に本件懲戒処分の処分事由に、同弁明書の記載内容は含まれていない。これらの事情を考慮すると、学園は当時、平成26年3月クレームに係る事実関係を本件懲戒処分の対象としないことが相当であると判断していた事情がうかがわれる。そのため、同弁明書を作成させることは指導と評価する余地はあるものの、これらの事実を本件解雇理由として重視することはできない。

イ 報告書・始末書の提出状況

次いで、申立人X 1が書面の提出を伴う注意指導を受けた事実関係について
25 検討する。申立人X 1は、前記ア(イ)で触れた平成26年9月22日付け弁明書のほか、生徒の入社選考試験にかかる経過について平成24年10月26日付け始末書を、平成27年度数学演習授業における成績評価における素点の誤記について同年8月26日付け報告書を、平成28年11月の無断外出に係る事実関係について同年11月28日付け始末書を、平成28年度にC26高校D部の練習に同行した件について同年12月16日付け報告書を、それぞれ作成し学園に提出している(前記認定
30 事実5 (2)、同5 (19)、同5 (20)、同5 (21))。

しかしながら、これらの事実関係については、本件解雇から数年以上前の出来事であったり、言動の経緯や問題性が判然としなかったり、事実関係に争いがあるにもかかわらず追加の調査等を行うことなく放置していたものであり、本件解雇理由として考慮することは相当でない。

5 ウ 口頭注意がなされた事案について

最後に、申立人X 1 が口頭での注意を受けたとされる事実関係について検討する。

10 学園は、B 3 校長の陳述書において、申立人X 1 が成績簿上の出欠を教務手帳に転記する作業を生徒に行わせたことについては平成22年12月に、申立人X 1 が生徒C 16を殴ったことについては平成25年5月に、生徒C 10に対して不適切な発言を繰り返したことについては同年6月頃に、それぞれ口頭指導を行った旨主張する。

15 しかしながら、申立人らは、申立人X 1 の教務手帳転記作業に係る事実関係をおおむね認めるが、その余の言動については否認している。さらには、これらの言動は本件解雇から数年以上前にあったとされる出来事であり、その経緯や問題性が少なからず判然としないものであるから、これらの事情は本件解雇理由として考慮することはできない。

(3) まとめ

20 以上のとおり、解雇通知書に記載の解雇理由のうち、解雇理由2 (1)、同2 (2) 及び同(3)は、事実関係そのものはおおむね認められ、言動の内容も不適切であることは否定できない。しかしながら、これらの言動の内容が重大であるとの学園による疎明はなされておらず、かつ、学園による注意指導等の改善措置が十分に行われたとはいえない。

25 また、解雇理由2 (4)については、言動の存在を直ちに認めることは困難である。

30 さらに、解雇理由2 (5)については、一部の言動は事実と認められるものの、事実と認められる言動に限っていえば、申立人X 1 が当事者に謝罪し、報告書中で一応の反省の意を表していることがうかがわれるほか、その余の言動の存在を直ちに認めることは困難である。

30 その他、解雇理由3 及び解雇理由4 については、不適切であるとは認められるものの、申立人X 1 が反省の意を表し、以後同様の行為が繰り返されていないことからして、改善が困難な言動であるとは認められない。

次に、解雇通知書に記載のない解雇理由について見ると、本件懲戒処分は処分事由に係る事実調査が不十分であり、処分に正当性は認められないほか、当該懲戒処分に先立つ平成26年3月クレームに係る事実関係についても、学園は本件懲戒処分事由として考慮しない旨の判断をしていると思われ、本件解雇理由として重視することはできない。

さらに、その余の文書又は口頭による注意指導歴についても本件解雇から数年以上前の出来事であったり、言動の経緯や問題性が判然としなかったり、事実関係に争いがあるにもかかわらず追加の調査等を行うことなく放置していたものであり、本件解雇理由として考慮することはできない。

この点学園は、申立人X 1 に対しては再三にわたり注意指導を繰り返してきた旨主張する。

しかしながら、上記で検討したとおり、学園の主張する申立人X 1 の非違行為は、学園による事実調査が十分尽くされているとはいえないものが多分に含まれており、これらは注意指導の前提となる事実関係が不明確である。

また、学園は申立人X 1 に報告書や始末書等の書面を提出させているが、これらの中には、事実関係に争いがあるまま学園が提出を命じたものがある上、提出させた後学園が事実調査等を行うことなく放置しているものが散見される。よって、これら報告書や始末書等を提出させたことをもって、学園が申立人X 1 に対し、注意指導を尽くしたと認めることはできない。

さらに、合理的理由が認められない本件懲戒処分以外、申立人X 1 に対し戒告、けん責、減給、出勤停止、昇給停止、謹慎等の懲戒処分は行われていない。

以上の事情を総合すると、本件解雇に先立ち、申立人X 1 の不適切な言動について学園による改善措置が尽くされたとは評価できず、使用者による改善措置によっても容易に矯正し難い要因による不適格行為や、それらの行為によって生じる職務遂行への支障の重大さについて明確な疎明はないというべきであるから「職務に必要な適格性を欠く場合」に該当するとはいえない。

よって、本件解雇に関する学園の主張は採用できず、本件解雇の正当性は認められない。

2 本件解雇の不当労働行為性について

学園は、本件解雇は客観的合理的理由に基づくものであり、申立人X 1 が労働組

合の組合員であることを理由に解雇したわけではないと主張するが、本件解雇が正当なものといえないことは、前記1で検討したとおりである。そこで以下、本件解雇の不当労働行為性について検討する。

(1) 申立人組合と学園の関係について

最初に、申立人X1の組合加入前における学園の労使関係について検討する。

前記認定事実4(1)及び同(2)のとおり、申立人組合、申立人X3及び組合員らが従前新潟県労委に申し立てた平成19年不当労働行為事件において、一時金支給における組合員差別があったこと、団体交渉のルールに一方的な変更があったこと、教務室内の組合掲示板が撤去されたこと及び学内で組合員がチラシ配布したことを理由に懲戒処分されたことが不当労働行為と認定されている。

また、平成19年不当労働行為事件の過程で、申立人組合を脱退した教員は、自身の組合活動について謝罪の意を表して始末書を提出するに至っている。

さらに、平成23年中労委和解により新潟県労委の初審命令は失効しているものの、申立人らの提出証拠によれば、申立人組合によるチラシ配布、申立人組合による校内施設の利用、組合宛の郵便物の取次等について、学園と申立人組合は対立が続いていた事情がうかがわれる(前記認定事実4(3)、同(4)及び同(5))。

これらの事情に加え、平成23年中労委和解以降、申立人X1を除き、申立人組合への加入を公然化した組合員がいない点を総合すると、平成19年不当労働行為事件以降、申立人組合の組合活動が打撃を受けていたものと推認され、当時、学園と申立人組合との間に対立関係があったものと推認される。

(2) 申立人X1の組合加入後の動向

申立人らは、平成26年9月29日付け申し入れ書により申立人X1が申立人組合の組合員であることが公然化して以降、学園は申立人X1に対する不当労働行為を継続的に行い、その総仕上げとして本件解雇を行ったと主張する。

このことに関連し、学園が、平成26年9月29日付け申し入れ書により申立人X1の組合加入を認識したことについては、当事者間で争いが無い。そこで、申立人らが組合嫌悪の表れであると主張する各事実関係のうち、平成26年9月29日以降に行われた学園の言動等について以下検討する。

ア 認定事実の補足

(ア) B2教頭の発言

B2教頭は、平成26年10月21日の自身の発言について、陳述書を提出して

おり、「組合に入れば」という発言はしていない旨主張する。

しかしながら、平成27年8月26日の団体交渉において、B2教頭は「お前組合に入ったのか？いったいどういうことなんだ」「一体X1これはどういうことなんだ。お前いま組合に助けを求めている場合じゃないだろ。なにか
5 苦しいことがあれば組合に助けてもらうのか」と平成26年10月に自身が発言をしたことを認めている。

また、B2教頭は平成27年3月26日の懲罰委員会において、平成26年10月の自身の発言内容について、「すぐ組合、組合って、自分のやったことを棚に
10 上げて組合、組合ってなると、そんなことをやっていたらもう俺は強化指定部をD部が外されるとは言っていないでしょう。減免がなくなるよって言ったんじゃないかったっけ。減免が減らされたり、なくなるよ」「D部が強化指定部から外されるよなんていうのは、俺は言っていないでしょう。減免が削られるよ、減免が認められなくなるんじゃないのとは言っているんだ」と述べている。

以上のことからすると、平成26年10月にB2教頭は、申立人らの主張する
15 「組合に入れば、本部から女子D部が強化指定部から外される。顧問からも外される」という言葉どおりの発言をしたとは断定できないとしても、同年同月に申立人X1の組合加入及び女子D部の特待生枠削減に言及したこと自体は明らかである。

20 以上のことからB2教頭の発言は、前記認定事実5(8)イの範囲に限り事実であると認められる。

(イ) 平成27年度女子D部特待生枠の扱い

平成27年度本件高校女子D部の特待生勧誘に関連し、学園は申立人X1の
25 勧誘方法が不適切であることを、申立人らは学園による特待生枠取消し等の行為が組合嫌悪に基づくものであることをそれぞれ主張するが、①平成26年度当時、申立人X1はB3校長に対し、本件高校女子D部の平成27年度の特待生枠を確認することなく、特待生候補者の勧誘を行ったこと、②平成26年12月に、B3校長が申立人X1に対し、特待生枠がない旨を告げたこと、③B3校長が②の発言と同時期に、申立人X1に対し「裏切り者」と発言したこと、④学園は、申立人X1が勧誘した特待生候補者の承認に際し、申立人
30 X1に誓約条項を含む願書を提出させたことについては、背景事情に争いが

あるものの、客観的事実関係に争いはない。

(ウ) B 3 校長の発言

B 3 校長は、自身が平成27年 3 月21日に行った発言について陳述書を提出しており、同日「組合に入って」との趣旨の発言をしていない旨主張する。

5 しかしながら、当該発言があったとされる日の 2 日後である平成27年 3 月23日付で、申立人組合は「抗議ならびに申し入れ書」と題する書面を学園に提出しており、同書面中で申立人組合は、同月21日に B 3 校長が「組合員に入って強化指定部なんて持てるわけないだろう」と発言した旨を主張している(前記認定事実 5 (13)イ)。

10 また、当該発言があったとされる日の 5 日後である平成27年 3 月26日、本件懲戒処分に係る懲罰委員会において、申立人 X 1 は B 3 校長から発言の機会を与えられた際、「組合に入って」との趣旨の発言があった旨を複数回主張しているにもかかわらず、B 3 校長は同日のやり取りにおいて当該発言の存在を一度たりとも否定していない。

15 さらに、当該発言から 1 か月程度が経過した平成27年 4 月30日の団体交渉において、B 3 校長は当該発言の有無について質問された際、「テープに録っているんだから、言っているんでしょ」と発言している(前記認定事実 5 (17))。

20 そうすると B 3 校長は、懲罰委員会の開催を告知した平成27年 3 月21日以降、少なくとも 3 月23日付け申し入れ書の受領時、同月26日の懲罰委員会時及び翌月30日の団体交渉時の 3 度にわたり、申立人組合又は申立人 X 1 から当該発言の存在について指摘を受けながら、発言の存在を積極的に否定する、又は録音等の証拠提出を求めて反論する等の対応を一切行っていないものと認められる。

25 また、当該発言の 5 日前である平成27年 3 月16日、B 3 校長は、女子 D 部の保護者との電話でのやりとりに際し「うちの労働組合は学校の体制に反旗を翻している、そういうところなんですよ」「強化指導の顧問でありながら、そういうところに入ってしまっていて」と発言した事実が認められ(前記認定事実 5 (14))、同年同月時点で B 3 校長が申立人組合に嫌悪感をもっていたことが推認される。

30 以上のことを総合すると、B 3 校長は、平成27年 3 月21日に前記認定事実

5 (13)アと少なくとも同趣旨の発言をしていたものと認められる。

イ 言動の背景事情

5 学園は、申立人X 1 に対する上記ア(ア)、同(イ)②、同(イ)③及び同(ウ)の言動について、申立人X 1 の組合加入とは関係がなく、申立人X 1 の言動又は態度に反省が見られないことを問題視して述べたものであると主張しており、そのことからすると、同(イ)④の願書も、申立人X 1 の行動に非があるとの認識のもとで徴求されたものであると解される。そこで、学園の管理職が行った各言動の背景事情について以下検討する。

(ア) B 2 教頭の発言及び特待生枠取消しの背景

10 まず、上記ア(ア)、同(イ)②の言動の背景について検討する。上記ア(ア)のB 2 教頭の発言は、平成26年10月になされたものであり、上記ア(イ)②の特待生枠取消しに係る発言に関連し、平成27年度の特待生枠を取り消す方針は、平成26年11月又は12月頃に決定されている(前記認定事実5 (11)ク)。

15 同時期までの段階における、申立人X 1 の言動についてみると、申立人X 1 は、平成26年3月クレームを理由に同年4月1日に女子D部監督から外されており、女子D部の指導に関連し、申立人X 1 に問題行動がみられたことは前記1 (2)ア(イ)で検討したとおりである。

20 しかしながら、以降の経過をみると、申立人X 1 は同年9月13日に同部監督に復帰しており、監督から外される原因となったトラブルについては、同月22日付けで申立人X 1 が署名した弁明書において、不適切であった旨の反省が示されている。また、弁明書が作成された平成26年9月22日から、特待生枠取消しが決定した同年11月又は12月頃までの間、申立人X 1 の新たな問題行動が発覚する等、申立人X 1 の反省が不十分であることをうかがわせるような具体的事情は読み取れない。

25 なお、平成26年初頭から同年秋頃にかけての申立人X 1 の言動は平成27年4月1日付け本件懲戒処分事由を構成している。しかしながら、懲戒処分事由に係る事実関係については、平成26年12月時点ではいずれの関係者に対しても事情聴取が行われておらず、平成27年度特待生枠の取消を決定した当時、学園は本件処分事由に係る事実関係を把握していたとは認められない。

30 以上のことから、上記ア(ア)、同(イ)②の言動の背景に申立人X 1 の言動又は態度の問題があったとする学園の主張は採用できない。

(イ) 特待生勧誘の問題性

次に、上記ア(イ)③の「裏切り者」との言動及び同④の願書徴求の背景について検討する。B 3 校長は、陳述書中において、申立人 X 1 に対し「裏切り者」と発言した背景として、申立人 X 1 が平成27年度の特待生候補者について、B 3 校長に特待生枠を確認することなく勝手に勧誘する行為に問題があった旨主張する。また、申立人 X 1 に対する願書の徴求は、申立人 X 1 の特待生勧誘に問題があるとの認識の下でなされたものであると解される。

たしかに、前記認定事実 5 (11)イ及び同ウのとおり、各強化指定部に割り当てられた特待生枠は年度ごとに変動することから、強化指定部顧問は特待生候補者の勧誘にあたり、B 3 校長に次年度の特待生枠の人数を確認するのが基本的なルールとされていたことが認められ、特待生枠の事前確認をせずに特待生の勧誘を行った申立人 X 1 の行動は適切さを欠くと思われる。

しかしながら、女子D部における特待生枠の取扱いをみると、申立人 X 1 は女子D部の監督に就任した平成23年 4 月以降、例年、B 3 校長に特待生枠の有無を事前確認することなく、特待生候補者の勧誘を行っており、このような申立人 X 1 の勧誘方法に対し、B 3 校長は従前注意をしたことがなく、学園は、平成26年度以前において、同部特待生枠の削減や取消しを行ったことがない(前記認定事実 5 (11)ア、同エ及び同オ)。

また、平成27年度女子D部特待生候補者として勧誘した 5 名という人数も、過去数年間の受入れ人数と比較して、特段多いわけではない。

さらに、平成26年10月頃に作成された平成27年度生徒募集要領(甲19)のスポーツ特待生制度についての説明項目には、女子D部は強化指定部に指定されている旨が記載されている。

これらの事情を総合すると、申立人 X 1 は本件高校女子D部の監督就任時から、平成26年度に至るまで、生徒勧誘に当たって特待生枠の人数の事前確認が必要であるとの認識を持つことがなく、前年度と同程度の特待生候補者を勧誘した場合、学園がほぼ無条件に特待生を追認するものと認識していたと考えられる。また、そのような認識に基づく申立人 X 1 の勧誘活動に問題があったとしても、学園は平成25年度以前において、申立人 X 1 に対し注意指導を行っていなかったのであるから、学園が平成27年度特待生に係る申立人 X 1 の勧誘方法をことさらに問題視し、上記ア(イ)③及び同④の言動を行ったことは、申立人

X 1 の行為に対する態度を急変させたもので、当該言動についての学園の主張には疑問が残る。

(ウ) B 3 校長の発言の背景

次に、平成27年3月21日のB 3 校長による上記ア(ウ)の言動の背景について検討する。同発言は本件懲戒処分に係る懲罰委員会の開催を伝達する際に述べたものであるとされる。B 3 校長は陳述書中において、同日の発言の背景として、申立人X 1 が上記ア(イ)④の願書中で社会性に欠ける行為をした場合は処分を受ける旨約したことや、その後本件懲戒処分事由となる言動の存在が発覚したこと等を述べ、同日の発言は、申立人X 1 が自己反省していないという点において、強化指定部の監督として不適格であるとの認識を述べたものであったと主張する。

しかしながら、上記ア(イ)④の願書を徴求した背景となる特待生枠の勧誘については、上記(イ)で検討したとおり、従前は黙認していたにもかかわらず、平成26年度になってから突如として問題視した点に不自然さがある。また、上記1(2)ア(ア)で検討したとおり、本件懲戒処分については正当なものとは評価できない上、学園が主張する懲戒処分事由は、いずれも上記ア(イ)④に係る願書徴求前に行われた言動であり、同願書徴求後、B 3 校長の同日の発言に至るまでの間、申立人X 1 が新たな問題を起こしたわけではない。

以上のことから、B 3 校長の同日の発言に相当な理由があるとする学園の主張は採用できない。

ウ 組合嫌悪との関係

上記イで検討したとおり、上記アで触れた学園の各言動は、いずれも当時申立人X 1 の言動や態度に不適切な点があったことを背景に行われたとは評価できない。そこで、上記アに係る学園の一連の言動と、申立人らの主張する組合嫌悪の関係について検討する。

(ア) まず、上記ア(ア)のB 2 教頭の発言及び同(ウ)のB 3 校長の発言についてみる。

これらの発言はいずれも申立人X 1 の組合加入について言及した上で、B 2 教頭は「減免が削られる」「枠なんて認めない」という言葉で、B 3 校長は「強化指定部なんて持てるわけがない」という趣旨で、それぞれ申立人X 1 が当時監督を務めていた本件高校女子D部の特待生枠等の扱いについて、不利益を与えることを示唆する内容のものである。

5 なお、上記ア(ア)のB 2 教頭の発言内容について学園は、申立人X 1 が組合に加入したこと自体に苦言を呈したのではなく、自らで責任を全うせず他者に頼ろうとする申立人X 1 の姿勢・在り方について苦言を呈したものである旨反論するが、労働者が労働組合に加入することと、労働者個人の姿勢や在り方とは直接の関係はないと思われるところ、B 2 教頭は同日の発言において、申立人X 1 の組合加入の事実を、人に助けを求める態度や反省のない態度と結び付け、そのような態度を継続すると強化指定部である女子D部の運営において、申立人X 1 が何らかの不利益を被ることを示唆している。また、B 2 教頭の発言がなされた当時、申立人X 1 の反省が不十分であることをうかがわせるような具体的事情がないことは上記イ(ア)で検討したとおりである。以上のことから、上記ア(ア)の発言は、申立人X 1 の態度に対する単なる苦言の域にとどまるとは言い難い。

15 また、上記ア(ウ)に係るB 3 校長の発言は、本件懲戒処分に係る懲罰委員会の開催を告知する際になされたものであり、本件懲戒処分事由の発覚を理由に当該発言に至った側面があると思われる。しかしながら、B 3 校長は同趣旨の発言を申立人X 1 の組合加入に触れた上で行ったのであり、上記1 (2)ア(ア)で検討したとおり、本件懲戒処分そのものが正当なものとは評価できないのであるから、B 2 教頭の発言同様、申立人X 1 の態度を単に問題視したものであるとはいえない。

20 (イ) 次に上記ア(イ)②の特待生枠取消しに係る発言、同③の「裏切り者」との発言及び同④の願書徴求についてみる。上記イ(ア)及び同(イ)で検討したとおり、学園は当時、申立人X 1 に反省が不十分であるとの具体的事情が存在しないにもかかわらず、同部特待生枠を取り消した上で、平成25年度以前は黙認していたと思われる申立人X 1 の特待生候補者勧誘を、突如として問題視している。

25 また、特待生枠の取消しが決定したのは平成26年11月又は12月であり、申立人X 1 の組合加入が公然化してから比較的時間もない時期の出来事であるといえる。

30 さらに、平成27年3月16日、B 3 校長は女子D部保護者との電話中に、平成27年度特待生枠を設けなかった趣旨の説明を行う際「新年度27年度入学生の女子Dの特待はなかったんですよ、特待生で。とることは」「色々と問題があったので」「強化指定のクラブになってるわけですね」「で、学校としては色んなこ

とに協力を女子Dにも惜しまずにしてるわけです」「で、先程組合っていう話を
 しましたけども」「うちの労働組合は学校の体制に反旗を翻しているそういう
 ところなんですよ」「強化指導の顧問でありながら、学校から色々と手当てをし
 てもらっていながら、そういうところに入ってしまっていて」と発言している。
 5 これらの発言は、特待生枠取消しが決定してから数か月後になされたものでは
 あるが、発言の文脈からは特待生枠の取消と申立人X 1 の組合加入に因果関係
 があることがうかがわれる。

本件高校のスポーツ特待生枠は、運動能力等が優秀な生徒を受け入れること
 で本件高校部活動の強化を図るものである。平成27年度の生徒募集要領上には、
 10 本件高校女子D部は特待生を受け入れている旨の記載がみられ、同部運営上の
 必要性に照らし、特待生枠を取り消す合理的な理由は見出しがたい。このこと
 に加え、申立人X 1 は学園に採用されて以降、ほぼ一貫して本件高校女子D部
 の指導に携わっていることを総合すると、上記事情の下で行われた特待生枠の
 取消は、組合に加入した申立人X 1 に対する嫌がらせを企図して行われたこと
 15 が疑われる。

なお、学園は平成26年9月22日付け弁明書で、申立人X 1 に対し反省を求め
 ていたものと解されるが、一方の申立人組合は、申立人X 1 の組合加入が公然
 化する契機となった、同月29日付けの申し入れ書において、同弁明書には誤解
 を招く内容が含まれている旨を主張して、学園による弁明書徴求の過程を問題
 20 視している。

この経緯を踏まえると、上記ア(イ)②の特待生はない旨の発言と同時期にな
 された、同③の「裏切り者」との発言は、申立人X 1 の組合加入に対する嫌悪
 感及び申立人組合の申し入れ書の内容に対する嫌悪感を背景になされたと解
 するのが自然である。

25 (ウ) 以上のことを総合すると、上記アで検討した学園管理職の各言動は、申立人
 X 1 の組合加入に対する嫌悪感を動機としてなされたものであると推認され、
 平成27年度本件高校女子D部の特待生枠取消しは、その嫌悪感を直接の動機と
 して、申立人X 1 に対し不利益を与えることを企図して行われたものであると
 推認できる。

30 (3) 本件懲戒処分の評価

(2) で検討したとおり、申立人X 1 の組合加入が公然化して以降、本件高校にお

いては申立人X 1 に対する嫌悪感を背景とする管理職の言動が重ねられた末、これらの言動から間もない平成27年4月1日付けで本件懲戒処分を行っている。本件懲戒処分は合理性及び相当性を欠くものであると評価できることについては、前記1 (2) ア(7) で検討したとおりであるところ、申立人らは平成27年不当労働行為事件において、本件懲戒処分が不当労働行為に該当すると主張するので以下検討する。

まず、本件懲戒処分と申立人X 1 の組合加入公然化の前後関係について検討する。学園は、申立人X 1 が組合員であることを認識する直前の平成26年9月時点で、申立人X 1 が女子D部員に対し不適切な指導を行っていることを平成26年3月クレームにより認識し、申立人X 1 及びC 1 部員への事情聴取を経て、同年9月22日付けで申立人X 1 に弁明書を作成させることで反省を促しているが、当該言動を理由とする懲戒処分は行われていない。

しかし、同月9月29日、申立人X 1 の組合加入が公然化すると、翌月21日、B 2 教頭が申立人X 1 の組合加入を問題視する発言をしたことに続き、同年12月にはB 3 校長が申立人X 1 が監督を務める女子D部の特待生枠取消しを通告し、既に約束していた特待生5名の認可に際し、不合理な理由で願書の提出を求めるとともに、申立人X 1 に対し「裏切り者」と発言する等、申立人X 1 に対する嫌悪感を推認させる学園の言動が立て続けに行われたことがうかがわれる。

次いで、平成26年3月クレームに係る事実関係と本件懲戒処分に係る事実関係について、調査経過を比較する。まず、平成26年3月クレームについて、学園は関係者の訴えを把握してから申立人X 1 に弁明書を作成させるまでに約6か月を要しているのに対し、本件懲戒処分事由に関する事実関係については、事実調査の発端と思われる平成27年2月の事情聴取から1か月程度が経過した同年3月には、早くも申立人X 1 に対する懲罰委員会を開催している。前記1 (2) ア(7) で検討したとおり、学園は懲戒処分事由に係る事実調査の対象を合理的な理由なく限定していることを考慮すると、申立人X 1 の処分決定をことさらに急いだ事情がうかがわれるところである。

これらの事情を総合すると、本件懲戒処分は申立人X 1 の組合加入への嫌悪感を直接の動機として行われたものと推認される。

(4) 本件懲戒処分後の労使関係等

申立人X 1 の組合加入が公然化した平成26年9月から、本件懲戒処分がなされ

た平成27年4月に向け、学園が申立人X 1 に対し、組合への嫌悪感を背景とした言動を繰り返してきたことは前記(2)及び(3)で述べたとおりであるが、本件解雇がなされたのは本件懲戒処分から約5年後の令和2年3月であり、組合への嫌悪感を示す事実関係とは時期的な隔たりが存在する。

5 そのため、本件懲戒処分がなされた平成27年4月前後から、本件解雇がなされた令和2年3月までの間の学園における労使関係等について検討する。

ア 初審命令発出までの状況

10 まず、申立人組合は本件懲戒処分の直前である平成27年3月下旬以降、申立人X 1 に対して懲戒処分を行わないことや、女子D部の監督から外さないこと、女子D部を強化指定部から外さないこと等を要求し、ある程度活発な組合活動が行われていたことが認められる。また、同年4月以降、申立人組合は学園による本件懲戒処分の不当性や、管理職の発言の不当労働行為性等について、学園と幾度か団体交渉を行っているものの、その経過からは労使の認識の隔たりが埋まることなく、対立関係が続いている様子がうかがわれる。

15 また、平成27年10月以降、申立人らは、申立人X 1 に対する本件懲戒処分、本件監督外し、B 2 教頭の発言、B 3 校長の発言及び本件顧問外しが不当労働行為に該当すると主張して新潟県労委に救済申立てを行うことで、学園と申立人組合の対立関係は不当労働行為事件に発展している(前記認定事実5 (22))。さらに、平成29年11月に新潟県労委が本件懲戒処分、本件監督外し、B 2 教頭の発言及びB 3 校長の発言を不当労働行為と認定し、一部救済命令を発出したところ、学園は同命令を不服とし、中労委に再審査を申し立てている(前記認定事実5 (24))。以上のことから、少なくとも平成27年不当労働行為事件の初審命令が発出された平成29年11月時点では、学園と申立人組合の対立関係は解消されていなかったことが認められる。

25 イ 中央労働委員会における和解勧試

 このことに関連し学園は、中労委に係属した再審査事件においては和解が真摯に検討されていたと主張する。

30 たしかに、前記認定事実5 (30)ア及び同ウによれば、学園は平成27年不当労働行為事件の再審査において、遅くとも令和元年10月7日以降、中労委に和解条項案を提出する等、和解協議に応じる姿勢を示し、同年11月19日に行われた和解協議においては、B 3 校長が申立人組合に対し、申立人X 1 を男子D部顧

間に就任させることを約束する等、申立人X 1の女子D部監督復帰を要求する申立人組合らの主張に対し譲歩の姿勢を示していることがうかがわれる。

しかしながら、当事者双方の提出する和解案によれば、学園は、申立人X 1が今後不適切な言動を行わないことの遵守を、申立人組合らは、学園の行った不当労働行為についての謝罪をそれぞれ求めていたところ、両当事者はこれらの条項について折り合いをつけるには至らず、中労委が両当事者に対して行った和解勧告を学園側が拒否することで、和解協議は打ち切りに至っている。また、前記認定事実5 (30)サ、同(32)ウ、同カ及び同キによれば、学園の理事会においては和解勧告の拒否と申立人X 1の解雇が同時に審議されており、和解協議が打ち切りとなったのが令和2年3月10日であるところ、翌11日には、申立人X 1に対する解雇が通知されている。

以上のことから、中労委の審理において、両当事者間の和解が試みられていたことは事実であるものの、学園と申立人組合との間の対立関係は本件解雇が行われた時点で解消されていたとは認められない。

ウ 再審査事件係属中の学園の動向

最後に、中労委における再審査事件が係属している期間において生じたその余の事情について検討する。

(ア) 保護者会におけるB 3校長の発言

前記認定事実5 (27)エのとおり、令和元年6月、B 3校長は、かつて申立人X 1が監督を務めていた女子D部の保護者会に出席し、平成27年不当労働行為事件が中労委において係争状態にあることを保護者らに説明し、さらに、申立人X 1が授業中の言動等において不適切な行為を行っている旨の主張を縷々述べた上で、「もうB27ではD部の顧問にはなれないのだから」「違う学校に行って生徒を指導したほうがいいんじゃないのかなっていう、そこまで私は正直なところ思っています」「正直な話、もうとても本校の教員として生徒を指導させるのはどうかなというところまで今行っている」「D部云々かんぬんというところの次元じゃない」等と発言している。

同日の保護者会は、女子D部に所属する生徒が申立人X 1と接触し、Dの技術指導を受けていた事実が発覚したことを受け、申立人X 1の現状について学園の説明を受けること等を目的に開催されたものであるとされ、B 3校長の上述の発言もそのために行われたものである。

たしかに、申立人X 1は平成27年4月に女子D部の部員らから指導を拒否された出来事を契機に、B 3校長から女子D部に関わらないよう注意を受けている事実が認められ、同時期以降、女子D部の顧問から外れており(前記認定事実5 (15)イ、同ウ及び同エ)、女子D部における申立人X 1の指導には不適切な点があったことは前記1 (2)ア(i)で述べたとおりである。

しかしながら、B 3校長は申立人X 1が女子D部顧問から外れるに至った経緯の説明のみならず、女子D部の活動とは特段関係のない事項に言及し、申立人X 1が不適格教員であるとの見解を保護者らに対し述べている。

平成26年9月に申立人X 1が組合に加入して以降、B 3校長ら学園の管理職は女子D部の特待生枠を取り消す等、申立人X 1に対し不利益な取扱を示唆する言動を複数繰り返していた事情も併せて考慮すると、令和元年6月の女子D部保護者会におけるB 3校長の発言も、組合加入を契機に生じた申立人X 1に対する嫌悪感を背景に行われたものと推認することができる。また、B 3校長の「違う学校に行って生徒を指導したほうがいい」「正直な話、もうとても本校の教員として生徒を指導させるのはどうかなというところまで今行っている」との発言からは、令和元年6月の段階で学園の管理職が申立人X 1の学外への排除を望んでいた事情がうかがわれる。

(i) 元生徒による損害賠償請求事件との関連

また、前記認定事実5 (31)のとおり令和2年2月14日、C 19元生徒が、申立人X 1からDの指導を受けたことに起因し学園から不法行為(パワハラ)を受けたと主張し、学園、B 3校長、B 5教員らを相手取り、損害賠償請求訴訟を提起しており、同日、B 3校長は全教職員に対し、当該訴訟が提起された旨を周知している事実が認められる。

この事実に関連し、申立人らは原告の訴状の写しを証拠として提出しているところ、同訴状中には原告(学園ら)がC 19元生徒に対し不法行為(パワハラ)を行ったとの主張のみならず、平成27年不当労働行為事件の新潟県労委への救済申立て、初審命令の内容、命令書の効力、中労委への再審査申立て等、学園と申立人組合の係争経過が子細に述べられており、「被告学校法人及び被告B 3は、労働組合員であるX 1教諭を排除したいという究極目標があった」等の記載もみられる。

また、申立人組合は令和2年2月27日付けで、学園に対し抗議ならびに申

し入れ書を提出しており、同申し入れ書中において申立人組合は、令和2年2月14日に提訴された裁判に関して、本件高校職員が組合を誹謗中傷していること等について、止めるよう早急に指導することを学園に対し申し入れており、当該訴訟の提起について本件高校の一部教員が「提訴には組合が関わっている」「黒幕はX1先生だ」などと発言している旨の記載がある。

一般に、係争中の不当労働行為事件の経過は、報道等により周知されたものを除き、直接に利害関係のない第三者が容易に知りえる情報ではないと思われることや、同訴訟が提起された当時、平成27年不当労働行為事件は中労委において係争状態にあったこと等を総合すると、当該訴状を受領した学園は、同訴訟の提起において、C19元生徒が申立人組合らと連携したものと認識した可能性が高く、当該訴訟の提起は平成27年不当労働行為事件の当事者間の関係に少なからぬ影響を与えたものと推認される。

エ 以上のとおり、本件懲戒処分が行われた平成27年4月頃から本件解雇が行われた令和2年3月にかけての状況をみると、申立人組合への嫌悪を示す直接的な証拠こそないものの、申立人X1への嫌悪感が推認される管理職の言動が見受けられるほか、平成27年不当労働行為事件の申立て後の係争状態が長期化し、労使関係が改善されていなかったことが認められる。

(5) 本件解雇決定の経過

最後に、本件解雇決定の事実経過についてみる。上記1で検討したとおり、申立人X1の解雇理由を構成する事実関係については改善措置が尽くされたとは言い難く、特に、解雇通知書記載の解雇理由のうち、解雇理由2(1)、同2(2)、同2(3)及び同2(4)については、学園が調査用紙への回答やB19SCによる報告等により令和元年12月頃までの段階で生徒らの訴えを認識していたにもかかわらず、令和2年2月14日のB3校長による事情聴取までの間、申立人X1に対する事実確認や注意指導がなされた形跡がない。

一方で、前記(4)ウ(ア)で検討した令和元年6月の発言によれば、B3校長は当時申立人X1の学外への排除を望んでいた事情がうかがわれる。

これらを総合すると、本件解雇決定に至る事実経過からは、学園が申立人X1の解雇を回避するために改善措置を尽くしたというよりは、むしろ申立人X1の排除を企図し、不適切な言動を改善させることなく一定期間放置することで、外形上の解雇理由の構成事実を積み上げることを企図していたことが認められる。

(6) 本件解雇の労組法第7条第1号、第3号及び第4号の該当性

以上を踏まえ、本件解雇が労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に該当するかについて検討する。

ア 本件解雇は労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか

5 前記(1)で検討したとおり、平成19年不当労働行為事件以後、学園における労使関係は良好ではなく、学園は従前より申立人組合を嫌悪する傾向があったことが認められる。

10 また、前記(2)及び同(3)で検討したとおり、申立人X1が申立人組合の組合員であることが公然化した平成26年9月以降、申立人X1の組合加入に対する嫌悪感に起因する言動が複数繰り返されている。

15 さらに、前記(4)で検討したとおり、平成27年4月の本件懲戒処分以後、申立人組合への嫌悪感等を示す直接的な証拠こそないものの、申立人X1への嫌悪感が推認される管理職の言動が見受けられるほか、平成27年不当労働行為事件の申立て後の係争状態が長期化し、本件解雇が行われた令和2年3月時点に至るまでの間、労使関係が改善されていなかったことが認められる。

20 また、前記(5)で検討したとおり、解雇理由とされる申立人X1の言動については、学園による注意指導が十分に尽くされたとは言い難い。そのため、本件解雇決定に至る事実経過からは、学園が申立人X1の解雇を回避するために改善措置を尽くしたというよりは、むしろ不適切な言動を改善することなく一定期間放置することで、形式上の解雇理由を積み上げた後に本件解雇を行ったことが疑われる。

25 これらの事情を総合すると、申立人X1の申立人組合加入に嫌悪を抱いた学園がその嫌悪感を継続していたことが、本件解雇の決定的動機であるものと認められる。

30 以上のことから、本件解雇は申立人X1が申立人組合の組合員であること理由に行われたものであると認められ、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

イ 本件解雇は労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか

35 本件解雇がなされた当時の状況をみると、申立人X1に対する不当労働行為の有無を巡り、学園と申立人組合は係争状態にあったと認められる。また、上記アで検討したとおり、申立人X1の解雇は労働組合の組合員であることを理

由に行われている。労働組合の組合員であることを理由に労働者を解雇することは、組合員を委縮させる、非組合員の組合加入をけん制する、労働組合の影響力を弱める等の効果を持つ。

5 以上のことからすると、本件解雇は労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

ウ 本件解雇は労組法第7条第4号の不当労働行為に該当するか

申立人らは、平成27年不当労働行為事件の申立て以降、申立人X 1への嫌悪感を一層強め、本件解雇に及んだと主張し、本件解雇は労組法第7条第4号の不当労働行為に該当すると主張する。

10 しかしながら、平成27年不当労働行為事件の申立ての報復として本件解雇が行われたとの事情については疎明がなく、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為として救済すれば足ることから、申立人らのこの主張は採用しない。

3 救済方法

15 以上で判断したとおり、本件解雇は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当することから、当事者間において不当労働行為がなかった場合と同様の状態を再現するため、主文のとおり命令することが相当と判断する。

また、申立人らは本件高校教務室内黒板及び生徒玄関扉のガラスに謝罪文を掲示することを請求しているが、本件高校が教育機関であることを考慮し、文書を掲示すべき場所を主文指定のとおりとする。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断によると、本件解雇は労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認められる。

25 よって、労組法第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6年1月18日

新潟県労働委員会
会長 櫻井 英喜

