

命 令 書

申 立 人 U組合

代表者 委員長 G

被申立人 W法人

代表者 理事長 H

上記当事者間の令和2年(不)第4号事件について、当委員会は、令和6年5月22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、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同福井康太、同船木昭夫、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名を教員昇進制度から排除することの中止
- 2 組合員1名の雇用契約更新
- 3 謝罪及び被申立人ホームページへの謝罪文の掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、組合員1名に対し、教員昇進制度に参加させないと決定したこと及び次年度の雇用契約更新に係る電子メールを送信したことが、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。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人W法人（以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、X（以下「学校」という。また、学校の略称は「X学園」である。）を運営する学校法人であり、その教職員数は本件審問終結時約100名である。

イ 申立人U（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、外国人語学講

師等を構成員とする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780名である。

(2) 教員昇進制度について

法人においては、令和元年から、学校の教員についてサラリーラダーと呼ばれる教員昇進制度（以下「教員昇進制度」という。）が導入されている。教員昇進制度については、「X教員昇進（昇級／昇給）制度と方針」（以下「方針」という。）が定められており、制度の概要は次のとおりである。

ア 出願

教員昇進制度への参加を希望する教員は、年度当初に、学校に対し、4段階の参加希望等級を指定して、任意の方法で参加希望を伝える。

イ 出願の受理

(ア) 学校が、当該教員から提出された証拠に基づき、判定基準を満たしているかどうかを検討し、満たしていると判断される場合には出願を受理する。判定基準は次のとおりである。

- ① 教員の給与体系が適用されていること
- ② 現在の号俸の給与金額と同額の号俸が出願等級の号俸にあること
- ③ 満2年、同一の等級に属していること
- ④ 観察期間に置かれた教員は、出願以前に、同期間後少なくとも1年間が経過していること

(イ) 学校は、出願した教員について、当該年度の昇進が適切でないと判断した場合、次年度以降に検討するために出願を保留することがある。

なお、上記(ア)④記載の「観察期間」は、原文では「P r o b a t i o n」であり、申立人は、本件において、これを「謹慎期間」と訳している。

ウ 昇進可否の判定

(ア) 出願を受理された教員は、出願等級の基準を満たしていることを示す証拠を提出し、学校は、この証拠に基づき、「X教員基準」（以下「教員基準」という。）等の判定基準を満たしているか否かを判定する。

(イ) 教員基準には、評価の要素として「4 c. 同僚との協働関係」、「5 f. 肯定的な職場環境づくりに貢献する」が挙げられている。

(ウ) 昇進可否の判定については、校長が、教頭ら及び副教頭らの意見を聴取した上で、最終的な意思決定をする。

エ 不服申立て

教員は、自身の出願が方針に従って取り扱われなかったと感じる場合、不服申立てをすることができる。

(3) 本件申立てに至る経過について

ア 法人とK（以下、組合に加入する前も含めて「K組合員」という。）は、平成30年3月6日付けとして、同年8月1日から令和2年7月31日を契約期間とする雇用契約を締結した。

イ 平成30年8月1日、K組合員は、学校において、経済学を英語で教える教員として勤務を開始した。

ウ 令和元年5月27日、法人は、当時、K組合員と一緒にホームルームを担当していた教員D（以下「D教員」という。）からセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）を受けたとのK組合員からの報告について調査を開始し、K組合員に対して事情聴取をした。

エ 令和元年5月29日、K組合員は、組合に加入した。

オ 令和元年6月6日、K組合員は、学校の学習指導担当教頭L（以下「L教頭」という。）、校長J（以下「校長」という。）及び生徒支援担当教頭M（以下、法人退職後も含めて「M教頭」という。）宛ての電子メール（以下「1.6.6Kメール」という。）を送信した。1.6.6Kメールには、学校の管理職や同僚らから、「話を聞いていない」、「指示に従っていない」と言って責められるのはUに加入したことへの報復なのかという趣旨の記載があった。

カ 令和元年6月24日、K組合員は、M教頭に対し、令和2年度の教員昇進制度に興味がある旨電子メール（以下「1.6.24Kメール」という。）で通知した。

キ 令和元年8月9日、校長は、K組合員及びD教員に対し、セクハラに係る調査の結果を通知する電子メールを送信した。この電子メールには、①セクハラの新立てには証拠がなく、D教員は懲戒処分の対象とはならない、②この事実に関係なく、D教員がK組合員を意図せず不快にさせたことについて、D教員がK組合員に謝罪をするよう提案する、旨等が記載されていた。

同月23日、K組合員は、法人に対し、セクハラ調査の結果について異議申立てをした。

ク 法人は、令和元年9月19日付けで、K組合員に対し、セクハラ調査に係る異議申立てについて、調査結果を維持して手続を終了する旨通知した。

ケ 令和元年10月7日、K組合員は、法人理事会に対し、セクハラ調査結果に係る異議申立てをした。

同月15日、法人理事会は、同申立てを却下する決定をした。

コ 令和元年11月4日、L教頭は、K組合員に対し、教員昇進制度に参加するのは適当ではないと考える旨等を記載した電子メール（以下「1.11.4Lメール」という。）を送信した。

サ 令和元年11月10日付けで、組合は、法人に対し、「団体交渉要求書及び要求書」を提出し、K組合員の教員昇進制度への参加を認めること等について団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「1. 11. 10団交申入れ」という。）。

シ 令和元年11月26日、組合と法人は、団交（以下「1. 11. 26団交」という。）を行い、K組合員が教員昇進制度への参加を拒否されたことについて協議した。

ス 令和元年12月15日、校長は、K組合員に対し、現在の契約を続けることで合意することは双方にとって誤りである旨等を記載した電子メール（以下「1. 12. 15校長メール」という。）を送信した。

セ 令和2年1月16日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）をした。

第3 争 点

- 1 法人が、K組合員の教員昇進制度への参加を認めなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2 校長が、K組合員に対し、次年度の契約更新に係る1. 12. 15校長メールを送信したことは、法人による組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（法人が、K組合員の教員昇進制度への参加を認めなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 出来事のまとめ

（ア）平成30年8月、K組合員は、学校の従業員となった。フルタイムの中・高校の経済学及び社会学の教員の業務であり、ホームルーム担当や課外活動も教務の中に含まれていた。最初のうちは、授業視察で高い評価を得るなど、比較的スムーズな職場環境だった。

（イ）平成30年11月末頃に、ホームルームを一緒に担当していたD教員からのセクハラが始まり、精神的な苦痛を感じていると教頭や校長に報告したが、法人はこの事実を認めず、セクハラが更にエスカレートする5月中旬まで調査もしなかった。この間、K組合員は、恐怖と苦痛を感じていたにもかかわらず、支障なく業務を続け、教頭や校長から評価し続けられた。

しかし、セクハラで精神的に苦痛を感じていると主張すると、被害妄想ではないかなどと言われ始め、さらに、同僚から「あなたを休職に追い込んで、セクハラをもみ消そうとしている」との警告があった。K組合員は、令和元年5月末に組合に相談し、加盟した。同時に、セクハラ加害者の行為がエスカレートし、脅しの手紙がK組合員のポストに入れられ、とうとう法人は調査に乗り

出さざるを得なかった。

- (ウ) しかし、この調査はいい加減なもので、K組合員は、令和元年6月上旬に、ユニオンに相談をしたと教頭らに明らかにした。同月には、社会学部リーダーに1年度目の評価を「プロフェッショナル成長ツール」に記入してもらい、評価内容及び手順を確認の上、容認の署名をもらった。同時に、教員昇進制度への参加を勧められたため、教頭に参加希望を伝えた。
- (エ) 令和元年8月上旬にセクハラ調査は完了し、法人は、K組合員のセクハラ被害を認めなかった。K組合員は、理事会に異議申立てをするなどして抗議し、法人のセクハラ隠蔽やいい加減な調査手順を批判するとともに、セクハラ対応に抗議をする旨強く主張した。
- (オ) 令和元年8月中旬に新学期が始まり、10月までは特に大ごともなく、K組合員は業務を続けるとともに、組合活動を同僚たちに伝え、9月にはビラ配りなどの活動を行った。

しかし、同年11月上旬、K組合員は、教頭からの電子メールでいきなり教員昇進制度への参加を却下された。K組合員が電子メールで却下の理由を聞くと、教頭は、最初は業務量を挙げたが、その後、K組合員の求めで行われた面談では、評価基準の5f、すなわちポジティブな労働環境を作ることに貢献していないと言われた。K組合員が、却下理由の具体例を示すよう求めると、教頭は、K組合員が送信したユニオンと抗議するとのメールがその一つだ、教員昇進制度に参加させない判断を裏付けた、このユニオンと抗議するとのメールは脅しだ、と発言したが、このメール以外に、具体例は挙がらなかった。

- (カ) K組合員は組合との抗議をきっかけに教員昇進制度への参加を却下されたと組合に報告し、令和元年11月10日、組合は団交を申し入れ、同月26日に団交が行われた。交渉において、校長は、同年6月から8月の夏休みの時点でK組合員の組合加入を知っていたことを認めた。さらに、組合が却下理由の具体例を示すよう求めると、校長は、K組合員の健康状態を挙げた上、同僚に対して根拠のないハラスメント等の告発を行っており、ポジティブな労働環境を作ることに貢献していない、よって評価基準を満たしていない、と発言した。K組合員は、団交中、学校の主張を一貫して否定した。

イ 本件審査において上がったいくつかの論点について、主張をまとめる。

- (ア) K組合員が組合員であることを法人が認識したタイミングについて

法人は、K組合員が組合に加盟していることを初めて知ったのは、団交を申し入れた令和元年11月10日であると何度も主張している。しかし、法人が、K組合員が組合に加盟していることを知ったのは同年6月から8月の間である

ことが明確である。

法人は、K組合員の発言は信頼性がなく、組合と相談したからといって必ずしも組合員であるとは限らないと、説得力に乏しい反論をした。

しかし、1. 11. 26団交において、校長は、K組合員が夏休み中（令和元年6月から8月）に組合に加盟したことを認識している。団交中、校長とK組合員の夏休みのメールの話をしている際に、「ユニオンに加盟すると知らせてくれたメールですね。」と言っている。この録音に対して、法人は答弁していない。校長がこの発言をしたことを、おそらく、法人は忘れていたのだろう。

よって、法人が、K組合員の教員昇進制度への参加の不許可を決め、契約不更新を検討し始めたのは、K組合員が組合加盟宣言をし、それを認識した令和元年8月の後であることが分かる。K組合員の雇用は「リスクが高すぎる」との校長のM教頭へのメールにいうリスクとは、K組合員の健康状態ではなく、組合を作られてしまうリスクである。

（イ）組合に対しての教頭たちの態度と発言

令和元年11月7日の面談において、K組合員が、教員昇進制度の参加基準を満たしていない理由の説明を求めると、教頭らは、肯定的な労働環境を作れていないと主張し、同月6日にK組合員が送信した「ユニオンと抗議する」と記載されたメールは脅迫だと発言した。K組合員が組合と抗議することを恐れ、教員昇進制度参加不許可及び契約不更新の理由にしたことは明確である。

（ウ）他の職員の教員昇進制度参加状況等について

- a K組合員と同期で教員昇進制度参加を拒否された非組合員教職員1名は、ラダー「A」からラダー「B」への昇進プロセスに参加を願い出たK組合員とは違い、学部のリーダーであり、ラダー「B」からラダー「C」への、評価基準が更に厳しい昇進制度に参加していた。
- b 当時組合員であった者1名は、教員昇進制度で昇進しているが、昇進が許可された後に組合加入を宣言している。
- c よって、ラダー「A」からラダー「B」の教員昇進制度に参加を願い出た者の中で、令和元年8月に同制度への参加を拒否されたのは、組合加入を宣言していたK組合員だけである。

（エ）K組合員の組合加盟宣言前後の評価について

以下のとおり、K組合員の評価も、組合加盟宣言をした後から変わった。

- a 1年目の平成30年8月から、K組合員は何度も校長や教頭から仕事の高い評価を受けていた。K組合員が、業務量が多く積極的にサポートを求めた後、また風邪や頭痛で休んだ後も、努力や授業の質が高い評価を受け続けた。

b 「プロフェッショナル成長ツール」に関しても、法人の主張に様々な矛盾が見られる。

法人は、上記成長ツールは自己評価だと主張しているが、教頭が、「謹慎期間への移動の必要なし」、「実績は好調・好調以上」の欄に印をつけ、署名した事実には変わりはない。

法人は、自己評価だから、提出が遅れたから、K組合員のメンタルヘルスが心配だったからあえて高く評価をしたなどと、いかにも不条理な言い訳で、成長ツールの重要性を極小化して、K組合員が書いた「改善点」の部分のみを書証として提出し、「誇りに思うこと・長所・今年よくできたこと」や社会学部チームリーダーの高い評価は提出しなかった。

c K組合員は、平成30年8月から令和元年6月末までに、セクハラで精神的な苦痛を受けながらも業務を達成し、それを教頭や校長らに評価されており、組合加盟宣言前は持続的に高い評価を受けていた。しかし、夏休みに入り、同年8月にK組合員がセクハラ調査結果について組合と共に抗議すると校長に報告した後、同年11月7日の教員昇進制度参加却下まで、評価は止まった。

よって、K組合員が就職した頃から業務に問題があったとの法人の主張は根拠がなく、逆に組合加盟宣言するまで、K組合員の評価は非常に高かった。

(オ) 健康状態について

組合加盟宣言前には、K組合員がストレスを感じて一、二日休暇をとった平成31年3月から4月など、教頭が静かな場所で業務することを許可し、「周りに迷惑をかけていない」との確認も高評価とともにしていた。令和元年5月6日から10日にかけて、K組合員に医師との面談や診断書は求めないと校長が確認している。

しかし、組合加盟宣言後の1.11.26団交で初めて、健康問題が、教員昇進制度参加却下及び契約不更新の理由として挙げた。令和元年6月から同年8月以前にK組合員の健康問題が契約更新を危うくしていたのであれば、なぜその時にK組合員に警告しなかったのか、なぜ組合加盟宣言後まで待ったのか不自然である。よって、K組合員の健康を教員昇進制度参加却下の理由として取り上げたタイミングが不自然すぎる。

ウ 結論

以上のとおりであるから、法人が、K組合員の教員昇進制度への参加を認めなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に違反する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 教員昇進制度の出願等について

(ア) 令和元年6月、K組合員は、教頭の反対を押し切って教員昇進制度に出願し、受理された。同年9月、教員昇進制度参加希望者のための説明会が開催され、参加希望者は同月末までに担当者に手続を確認するよう周知され、同年10月、担当教員が出願者らと面談し、参加の可否を決定した。

同月2日、2名の教頭は、非組合員の教員1名と面談し、その業務状況に対する不安を述べて、参加不許可の決定を伝えた。

同月3日、法人はK組合員の手続を受け付け、同月5日、手続は登録された。

(イ) 令和元年10月、法人はK組合員の教員昇進制度不参加を決定した。理由は、①平成30年8月から継続する、特に精神面での健康に対する不安、②業務過多を強く訴えていること（昇進制度に参加すると書類の作成と提出業務が更に増加する）、③前年の実績から教員基準5fの基準を満たさず、昇進制度の奏功の可能性がないこと、であった。

(ウ) 令和元年11月4日、教頭が、K組合員に対し、電子メールで参加不許可の決定を通知し、その説明のための面談を申し出、同月7日、同教頭ほかが出席して面談を実施した。同月11日、教頭はK組合員に電子メールを送信し、法人の決定を受け入れるか又は異議の手続をとるよう促した。

それと前後して、組合から法人に団交申入書が到着して、同月26日に団交を実施し、同年12月15日、校長が、K組合員に対し、次年度の契約更新に係る電子メールを送信した。

イ K組合員が組合員であることを法人が認識した時期について

法人は、K組合員の教員昇進制度参加不許可を決めた令和元年10月又はそれをK組合員に伝えた同年11月4日当時、K組合員が組合員であることを認識していなかった。よって、K組合員の教員昇進制度参加不許可につき、法人に不当労働行為意思はない。以下、法人がK組合員を組合員だと認識した日について述べる。

(ア) K組合員は、法人内の最初の組合員だった。

(イ) 組合又はK組合員が組合員であることを法人に最初に示したのは、最初の1.11.10団交申入れの時であり、この時、法人は、K組合員が組合員であることを認識した。したがって、理論上、同日以前の法人の行為（K組合員の教員昇進制度参加不許可の判断及び通知）に不当労働行為意思は認められない。

(ウ) 組合が、法人に対し、1.11.10団交申入れの前、K組合員の組合加盟を通知していないことについて、争いはない。また、K組合員も法人に対し、組合への加盟を明らかにしなかった。組合は、本件の審理において、電子メール中、K

組合員が「組合員であることを読み取れる箇所」を議論しており、組合及びK組合員が法人に対して、組合加盟を通知しなかった事実を裏付けている。

- (エ) 組合は、法人に対し、令和2年2月19日に、他の組合員2名については直ちに組合加盟通告書を送った。K組合員について組合加盟通知を発しなかった合理的な理由は、1.11.10団交申入れ前、K組合員が組合に未加入だったか又は組合加入を使用者に対して明かしたくなかったかのいずれか以外にないが、そのいずれであっても、法人は、K組合員の組合加入の事実を認識できない。

- (オ) 組合の戦略について

K組合員は、組合の副委員長に対して電子メールを送り、上司が参加予定の法人のミーティングで、「労働者権利のゼミを宣伝できます。それともより慎重に同僚に接触した方がよいですか」と、使用者に対して自身と組合との関与を明らかにするか否かにつき助言を求め、結果として、上記ミーティングで労働者権利のゼミを宣伝しなかった。電子メールを受信した上記副委員長は、K組合員に対し、同僚に対してより慎重に接触して組合との関与を明らかにしないことを助言し、K組合員もこれに従ったと思われる。

- (カ) 1.11.26団交における上記副委員長の発言

上記副委員長は、1.11.26団交で、法人に対し「特に今やKは宣言した組合員だから」と述べており、組合が、1.11.10団交申入れに際し、K組合員の組合加入を初めて宣言したことが強く裏付けられる。

- (キ) 組合支部長が、K組合員が組合員であることを認識した時期

当時の組合支部長ですら、K組合員が組合員であることを知ったのは、自身が組合に加入した後であった。1.11.10団交申入れ前に、法人内にK組合員が組合員であることを知っていた者がいないのは当然である。

- (ク) 組合の主張に対する反論

K組合員が法人に送信した3通の電子メールには、組合名や組合に係る記載がそれぞれ1か所ずつあったが、「U」と記載した電子メールが、組合の主張するような正式な組合加入通知でないことはその文面から明らかである。

K組合員には、それまで強く訴えるがその後決して実現しないことが繰り返あった。

また、K組合員は、使用者に圧力をかける手段として、外部の支援者の存在や裁判手続などを意図的にちらつかせるが、ほとんど全ての場合、言葉だけであった。K組合員が、法人に対する電子メールに度々記載した「ユニオン」、「弁護士」、「支援者」、「活動家」などの実在は確認されなかった。

K組合員は、法人に対し、電子メールで、法人やセクハラの加害者とされた

男性に対して裁判を起こす旨述べたが、抗議、公表並びに法人及び当該男性に対する訴訟のいずれも起きなかった。

さらに、労働時間過多については労働基準監督署に相談していると度々記載したが、労働基準監督署から法人に対し、指導その他の連絡がされることもなかった。

加えて、法人にとって、K組合員と交換した膨大な電子メール中のわずか3通に各1か所ずつ、組合に触れるわずかな記載があるにすぎず、しかも、上記の各電子メールはいずれも組合加入を法人に対して通知する目的で送っておらず、組合加入は各電子メールの主題ではなかった。

このようなK組合員のほとんど実態を伴わない日頃の言動及び大量の電子メール中の組合の指摘する上記のわずかな記載から、法人は、K組合員が法人内の最初の組合員であることは到底認識できなかった。

また、組合に相談することと組合に加入することは全くの別の話である。団交申入れ以前は組合が、法人に対してK組合員の問題について具体的に関与した事実はない。組合が、非組合員からの労働相談を受けていることからすれば、K組合員は、1.11.10団交申入れ以前は単に組合に労働相談をしていたにすぎないと思われる。

したがって、「私の組合」、「私のユニオン」も「私が相談しているユニオン」の意味に理解される。

(ケ) 組合のビラチラシについて

K組合員が、令和元年9月16日の週に組合のビラチラシを職務室のスタッフのメールポストに入れた事実を証明する客観的証拠はない。

ウ 他の職員の教員昇進制度への参加状況等

他の職員の教員昇進制度への参加結果からも、組合員であることが教員昇進制度参加の可否に影響がなかったことは明らかである。

過去、K組合員以外に教員昇進制度への参加を申し込んだ組合員2名はともに参加を許され、うち1名は、申込時に組合員であることを宣言していた。

逆に、非組合員1名は、教員昇進制度に参加できなかった。

エ K組合員が教員昇進制度に参加できなかった理由について

(ア) 教員昇進制度は、1年間という長期間をかけて、参加者に様々な書類を提出させ、評価していく繰り返しで、書類作成の負担が大きいため、仕事量の増加とK組合員の健康面（特に精神面）に対する不安から、M教頭を含め、法人はK組合員の教員昇進制度への参加に消極的であった。

(イ) また、K組合員は、教員基準（5 f）に明確に欠けていた。K組合員は、他

者を肯定的意思解釈（善意解釈）することに欠けており、同僚等関係者とのコミュニケーションを常に否定的、悪意に捉える傾向が強く、職場の人間関係のトラブルが多かった。

（ウ）さらには、法人は、遅くとも令和元年10月7日の時点で、K組合員と再雇用の契約をする考えはなく、したがって、K組合員の翌年の昇進を検討する教員昇進制度に参加させる意味もなかった。

そして、M教頭は、K組合員に対して、業務過多の懸念を伝えて、教員昇進制度に参加しないよう、あらかじめ示唆した。

（エ）組合は、K組合員が観察期間に置かれていなかったことが、教員基準を満たしていた証拠である旨主張するが、観察期間に移行するか否かは義務的ではなく、学校の裁量である。したがって、観察期間に移行していないことは、K組合員が基準を満たしていた証拠にはならない。

（オ）組合が、K組合員の評価が高かった証拠だとする「教師プロフェッショナル成長ツール」は、キャリアの浅い新人教師に目標を設定させてその達成を意識させることを目的とした、教師のための成長ツールで、評価基準ではなく、K組合員の評価が高かった証拠にならない。

さらに、K組合員自身、自己評価書の他のページで、自分の弱点として他者と協働できないこと（教員基準5 f の不足）を認めている。

M教頭が、K組合員の問題点を記載しなかった理由は、K組合員自らその弱点を記載していたこと、K組合員の提出が期限後で、M教頭が出国準備に忙しい時期だったため、K組合員に原稿を再提出させる時間的余裕がなかったこと及びM教頭は、K組合員に問題点を既に別の機会に伝えており、改めてそれを記載する必要がないと考えたことによる。

（カ）K組合員が懲戒等を受けた事実がないことは、教員昇進制度に参加させる理由にならない。教員昇進制度に参加できなかった他の1名も懲戒等を受けた事実はない。

オ K組合員に対する法人の態度の変化について

組合は、令和元年8月10日の前後から法人の態度に変化があり、その理由はK組合員の組合加入だと主張するが、法人は、同年11月10日までK組合員の組合加入を知らないから、もし法人の態度に変化があったとすればそれは以下の別の理由による。

すなわち、法人は、K組合員が、雇用契約開始後、人間関係のストレス、業務過多等を申し立てて職場で2度の精神的破綻を来したことから、特に精神面の健康を心配してサポートや対策を検討、実施したが、K組合員は法人の業務量軽減

の申出や同僚らのサポートを拒否し、医師の面談も拒絶した。K組合員は法人のサポート申出に対して怒り、攻撃的な態度に終始したため、次第に対処不能となった。また、法人は、K組合員の雇用契約は2年間で終了するから、トラブルを回避するために、組合員に対する積極的関与を慎むようになった。

K組合員の上記問題は、遅くとも、K組合員が法人に組合加盟を正式に通告したと主張する令和元年8月10日の前年の11月には、職場での1回目精神的破綻という重大事件として既に明確に発生し、その後も平成31年3月の職場での2回目の精神的破綻を経て、深刻な状態が長く継続した。

そのような、K組合員の健康問題、業務過多の訴え、教員基準5fの不足は、教員昇進制度への参加不許可の理由として十分である。K組合員の業務過多等の訴え及び職場での二度の精神的破綻の結果、K組合員の負荷を増すいかなる行為も許容する余地はなかった。

カ 結論

以上のとおり、法人がK組合員の教員昇進制度への参加を認めなかったことは、組合とは全く関係がなく、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

- 2 争点2（校長が、K組合員に対し、次年度の契約更新に係る1.12.15校長メールを送信したことは、法人による組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について
(1) 申立人の主張

ア 出来事のまとめ

(ア) K組合員の教員昇進制度参加についての1.11.26団交の2週間後、校長は、名古屋に赴いた組合副委員長と談話をした。その中で、校長は、K組合員について、素晴らしい教員であり、懲戒処分にかかる行為が一切なかったことを認めながら、①精神的に不安定であり被害妄想をする者ではないか、②年齢の割には法律のことを知りすぎているので、法的措置が取られるなら第1回の契約更新の時点で不更新にしたい、と主張した。副委員長は、契約不更新は不当労働行為になるとして、K組合員との契約を更新するよう求めた。

(イ) しかし、上記談話のわずか1週間後である令和元年12月15日、K組合員に1.12.15校長メールが届いた。そこには、まだ最終決定はしていないが、「現在の契約を続けることで合意することは、双方にとって誤りである」と記載されていた。

(ウ) K組合員が契約更新の要求に関して受け取ったこの回答は、排除をちらつかせて威嚇するもので、組合員であるが故の不利益取扱いである。

イ 本件審査において上がったいくつかの論点について、主張をまとめる。

(ア) K組合員が組合員であることを法人が認識したタイミングについて

前記 1 (1)イ(ア)記載のとおりである。

(イ) 組合に対しての教頭たちの態度と発言

前記 1 (1)イ(イ)記載のとおりである。

(ウ) 他の従業員・組合員の契約更新について

学校では 2 年以上の勤務が一般的で、従業員が望めば契約が更新されることも一般的である。最も重要な点が、令和 2 年 8 月からの契約更新を望んで更新されなかった従業員は、K 組合員一人であり、労働組合に加盟していると公にしていたのは、K 組合員だけだという事実である。これを裏付ける証拠は、令和 2 年 4 月 14 日の団交にある。組合が「今年度契約不更新をされた従業員は K 組合員だけか」と法人に問うと、まず、校長は質問をかわし、今年退職した教員は多くいると答え、その後、法人代理人が「すでに労働委員会で答弁した」と発言した。しかし、組合側が、契約更新を望んで、自己退職せず契約を更新されなかったのは K 組合員だけなのかと聞くと、「その質問には答えたくない」と校長が言い、結局答えなかった。

法人準備書面においても、結局、何人が自己退職したのか、何人が契約更新を望んで学校に契約更新を拒否されたのか、はっきりせず、書証もない。法人は、「再契約せず離職する 5 名（4 名は再契約の希望なし）」との部分を裏付ける書証を出していない。

他の組合員の契約更新も関係してくる。K 組合員以外の組合員 2 名が組合加盟を宣言したのは、契約更新後であることが明確である。

よって、雇用契約終了後に令和 2 年 8 月からの契約を更新されなかった従業員は、K 組合員一人であり、また、学校で労働組合に加盟していると公にしていたのは、K 組合員一人であったことが明確である。

(エ) K 組合員の組合加盟宣言前後の評価について

前記 1 (1)イ(エ)記載のとおりである。

(オ) 健康状態について

- a まず、K 組合員が精神的苦痛を感じていたこと及び体調が優れない日があったことは、否定するつもりは一切ない。しかし問題は、K 組合員の休暇などを問題視し、契約不更新の理由にし始めたのが、K 組合員が組合加盟を宣言し、団交が始まってからだということである。また、K 組合員は、本当に、契約不更新になるほどの精神問題を抱え、業務に支障が出ていたのかとの疑問がある。

K 組合員の精神的苦痛の主な理由は、セクハラと、引継ぎされていなかった昨年のエッセイの採点などの膨大な仕事の量である。K 組合員がストレス

を感じ、体調を崩した平成31年3月から4月なども、学校のセクハラ対応のなさが原因だとK組合員は一貫して訴えていた。実際に、セクハラ行為がK組合員に非常に精神的なダメージを与え、業務を果たしにくくしたことについて、法人はセクハラ調査結果で認めている。なぜ、セクハラ被害者のK組合員が精神異常者のように扱われ、契約不更新になったのか、不可解すぎる。

さらに、組合加盟宣言前は、K組合員が体調を崩した時やストレスを感じた時も、法人はそれを契約不更新の理由と考えていなかった。平成30年11月28日の法人が言う「事件」がこの一例である。法人はK組合員が精神崩壊し、いかにも自制を失ったかのように主張し、自殺願望があるとまで主張してきた。しかし、これは、K組合員がちょうどセクハラで悩んでいた時である。この日、K組合員は、寝不足やストレスのため高熱を出して休んだが、2日後に職場復帰していた。

健康問題のため契約持続が危ういとの報告や警告などは、組合加盟宣言前はK組合員に一切知らされていなかった。平成31年3月から4月など、「周りに迷惑をかけていない」との確認も高評価とともにしていた。

しかし、組合加盟宣言後、以上の件が契約不更新の理由として、1.11.26団交で初めて挙げた。令和元年6月から8月以前にK組合員の健康問題が契約更新を危うくしていたのであれば、なぜその時にK組合員に警告しなかったのか、なぜ組合加盟宣言後まで待ったのか不自然である。よって、K組合員の健康を契約不更新の理由として取り上げたタイミングが不自然すぎる。

法人は、K組合員が就職前から持続的に精神的な問題を抱えていたように見せるため、体調を崩した時の証拠を必死でかき集めた。しかし、人間であれば、時に体調を崩すのは普通である。

- b もう一つの点は、K組合員が、体調が優れないときに積極的に業務量の改善や自ら休暇を求め、自己管理に関して積極的だったということであるし、本件申立て後の団交においてもK組合員の健康状態は把握していないと、校長は実際に認めていた。
- c 最後に、K組合員に何らかの健康問題があったとしても、授業や生徒の安全に悪影響がなければ、契約不更新の理由にすることはない。健康問題が理由で契約不更新などしないと校長自身が団交で発言している。そして、法人が、K組合員の業務に支障が出ていたと主張する一方で、校長は、K組合員が生徒にリスクを及ぼす行動はとっていないこと、生徒の前で精神崩壊などはしなかったこと、懲戒に当たるような行動はなかったこと及びK組合員が退職すれば生徒に悪影響が及ぶことを発言している。

d 以上の点を考慮すると、K組合員の健康状態が契約不更新の理由だとの主張はつじつまが合わない。

(カ) K組合員と他の従業員との関係について

K組合員の契約不更新の理由として挙げられた2番目の理由は、職場環境を悪化させており、肯定的な労働環境を作れていない、同僚へ悪影響を及ぼしたことである。しかし、法人は、どの同僚たちとの関係が悪化していたのか問われると、同僚の教員2名を挙げ、彼女らとK組合員との友情は本物ではなく、校長が指示したものだとまで主張した。しかし、この2名は校長の主張を激しく批判し、関係が悪いどころか、親友である。法人は、次に、組合員1名との関係が悪化していたと主張したが、同組合員自身がこの事実を否定している。K組合員は、同僚の行動に疑問を持ち問題視した際も、どのように対応すればよいのか教頭からアドバイスをもらい、全ての同僚と良い関係を築こうとしていた。さらに、教員らからの退職時のメッセージ、教員昇進制度参加を却下されたときの同僚たちの評価及び「さよならビデオ」からも、K組合員が多くの同僚たちから尊敬されていたことが分かる。

法人は、教頭などに対し、ハラスメントの告発・指摘をする行為が良好な職場環境を損なっていたとの理由で、教員昇進制度参加が却下になったと発言しており、また、K組合員が「学校がセクハラ隠蔽・不当労働行為をしたのでは」との主張をしたこと自体が、法人のK組合員に対する「従業員としての懸念を象徴する」と認めている。このように、K組合員の正当な批判や組合との行動の権利を主張し、管理側に不信を持つこと自体を「敵対的な行為」と捉えている法人の側に問題があり、不当労働行為であることが明らかである。

(キ) 契約不更新に至るまでのプロセスと就業規則について

就業規則に記載されている謹慎期間は、介入策の作成・パフォーマンスの定期的観察・評価基準改善に向けての支援、観察されていると教員に通知すること・支援策などの記録などを必要としている。このような対策は平成30年11月28日以降も令和元年5月上旬の面談後もなかった。

このように、法人は、就業規則のプロセスを通さず、組合加盟宣言の令和元年6月から同年8月後、K組合員を契約不更新にした。

ウ 結論

以上のとおりであるから、令和元年12月15日付けで、校長が、K組合員に対し、次年度の契約更新に係る電子メールを送信したことは、法人による組合員であるが故の不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

ア 再契約の手続について

法人の再契約の手続は、雇用契約書、職員ハンドブック及び運営規約に記載されており、本件で、法人は、再契約するかどうかの決定に際して、教頭や事務長等から再契約についての意見を聴取し、対象教員と面談を行うなどの手続を適切に履践した。法人が、令和元年12月15日、K組合員に対して、電子メールを送付したのはこの手続に従ったからである。よって法人の電子メール送信に不当労働行為意思はない。

イ K組合員に関する再契約の交渉について

法人は、K組合員に対し、1.12.15校長メールを送った後、組合との団交において再契約について交渉した。法人がK組合員と直接交渉を行うことは、組合に対する不当介入となるおそれがあるからであった。

法人は、団交において組合から提示を受けた、①契約期間1年、②再契約なしの条件を受け入れたが、組合は、その後、①契約期間2年、②1年経過後、K組合員が自主的に退職する、③法人は、その際予め定めた退職金をK組合員に支払う（法人に退職金の支給規程はない。）、④再就職のための法人のK組合員の推薦状を法人から組合に差し入れる、ことを条件に挙げ、また法人が求めたK組合員の医師の受診は必要ないと回答したため、交渉は決裂した。

ウ 再契約の基準について

(ア) 法人は、再契約を判断するに際し、教員基準に照らし合わせ注意深く検討する。評価基準は、1から5（さらにそれぞれ細目のアルファベットで整理される評価基準がある）に区分され、各5段階評価である。

(イ) 評価基準のいずれかに重大な不安要因が認められる場合、再契約されない兆候となり得る。その場合、法人は、当該教師と非公式な話合いの場を持ち、もし法人が、同人と信頼関係が構築でき、不安要因の改善が期待できる場合は再契約の可能性が残る。しかし、信頼関係が構築できないか、改善が見込まれなければ、法人は、当該教師に対し、再契約を思いとどまらせるか、再契約を拒否する。

(ウ) K組合員に重大な不安要因が認められたのは基準5 f 「肯定的な職場環境作りに貢献する」及び4 c 「同僚との協働関係を形成する」であり、それらはK組合員の精神的な不安定さに起因すると思われた。

K組合員の精神状態に対する法人の不安は、K組合員が平成30年8月に「3時間しか寝れない」、「手が震える」、「翌晩も寝れない」などと言った時から始まった。

校長は、平成30年10月、K組合員に対し、休息及び睡眠をとること、仕事と

の境界を設けること並びに業務量を増やす行いを慎むことを助言したが、K組合員の精神的な不安定さは更に悪化し、会議中にわめいたり取り乱したりした。

K組合員をサポートしようとした同僚たちに大変なストレスが見られ、一方で、K組合員は、決して確認されることのないハラスメントなどの糾弾を同僚たちに行った。K組合員が法人のサポートの申出に対して敵意を向ける状況は、K組合員及び周囲の職員や生徒にとって職場の安全な環境を脅かすものであった。

法人は、K組合員の業務量を減らそうとすると、契約違反の法的措置を訴えられ、産業医から接触を試みてもらうとハラスメントで警察に行くと訴えられた。

K組合員との間でK組合員の不安要因を和らげる信頼関係を構築することは不可能であった。またこの状況を解決するのに必要な医療の助けを得ることも不可能であった。そのため、雇用契約開始後極めて初期の段階から、K組合員の昇進や再契約には深刻な疑問が存在し、その状況は契約期間中継続した。

エ K組合員の同僚9名の再契約の判断について

(ア) 法人の雇用契約は、労使双方にとって再契約の期待を含んでおらず、無期の契約に至るまで契約更新が繰り返されることはまれである。法人の従業員の離職率は年間10パーセントから30パーセントである。離職は、多くの場合、自発的なもので、インターナショナルスクールの教師が世界中の学校を2年から7年ごとに異動するのが一般的であることと合致する。

(イ) K組合員と同時期の新規採用9名中、再契約になった同僚は4名である。他の5名は離職し、このうち4名は再契約の希望がなかった。

また、再契約した4名中、初回契約同様期間2年となったのは2名で、他の2名は期間1年（うち1名は2年契約を希望した）となった。

(ウ) 校長は、上記9名について、4名の教頭ほかから情報提供及び再契約についての意見を聴取し、前後して対象教員と面談を行って再契約の有無を決定したのであり、法人の従業員としてふさわしいか否かの評価に基づき、所定の手続に則って再契約の有無が決まった。

オ 結論

以上のとおりであるから、令和元年12月15日付けで、校長が、K組合員に対し、次年度の雇用契約を更新しない旨の電子メールを送信したことは、K組合員が組合に加入していることとは全く関係がなく、労働組合法第7条第1号に違反する不当労働行為には当たらない。

第5 争点に対する判断

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 教員基準等について

ア 教員基準は、5つの基準に分かれており、その1から5の基準がさらに、1 a から1 g、2 a から2 g、3 a から3 c、4 a から4 d 及び5 a から5 f までに分かれていた。そのうち4 c 及び5 f の内容は、次のとおりであった。

(ア) 4 c 同僚との協働関係

a 教員は、一人一人が協力的な姿勢を持ち、オープンかつ肯定的な教職集団を形成する。

b 教員は、I B（国際バカロレア）プログラムの実践において確実に成果を上げるため、協力してその計画に当たる。

(イ) 5 f 肯定的な職場環境作りに貢献する

a 充実した生活を送り、学校の職員協働規範（以下「職員協働規範」という。）及びI B 学習者像の内容を実践する。

b 全職員の職場環境を改善するための全ての方針や手順を遵守する。

c 他者との関わりは、何事にも思いやり、信頼、敬意、配慮をもって行う。

イ 職員協働規範には、次の記載があった。

「学習コミュニティのプロ集団として、思いやり、敬意及び配慮を持って、お互いに協力して業務に当たることを約束する。Xの職員は、協力的な職場環境を築くために策定された方針に従うことに加え、以下の協働に関する規範を遵守する。

1. 合理的な範囲で透明性と開放性を確保する

2. 適切な時に合意された手順に従い、アイデアを出す

3. 肯定的な意図と捉える

4. プロ意識を持って、かつ率直にコミュニケーションを行う

5. 同僚の貴重な時間とプロとしての技能に敬意を払う

」

「3. 肯定的な意図と捉える

『肯定的な意図と捉える』ことの目的は、率直かつ有意義な対話ができる安全な空間を提供することにより、職場での信頼関係を築くことである。（略）

『肯定的な意図と捉える』とは、組織の一人ひとりが、たとえ他者の意図することが言葉や行動から明らかでない場合でも、前向きなものであるという前提で業務に当たるべきであるということを意味する。

これを実践するためには、即座に判断するのではなく、理解しようと広い心を持って相手の話に耳を傾ける必要がある。（以下略）

」

(2) 平成31年までの経緯について

ア 法人とK組合員は、平成30年3月6日付けとして、契約期間を同年8月1日から令和2年7月31日までとする雇用契約（以下「本件雇用契約」という。）を締結した。本件雇用契約の契約書には、「第3条 給料」として、被用者は契約の2年目にはその時に実施されている手順を使って、教員昇進制度への参加を申請する資格があり、新しい給料設定は3年目から有効となる旨の記載があった。また、「第10条 契約の更新」として、①契約書の発行又は学校と被用者の間で交わされる口頭若しくは書面によるやり取りが、雇用主及び被用者のいずれも契約更新を期待することを意味しない、②被用者は11月15日までに契約更新の意思を確認することが求められる、③契約更新の意思を確認しなかった場合は、契約更新を求めないと理解され、被用者と学校との関係はこの契約書の終了時に終了する、④契約更新の意思を表すことは、雇用主が契約更新を保障するものではない、⑤雇用主は契約更新の意思表示を12月15日までにするよう努める、旨の記載があった。

イ 平成30年8月1日、K組合員は学校で、経済学の教員として就労を開始した。

ウ 平成30年10月、校長は、K組合員の授業を視察し、フィードバックを行った。フィードバックの内容は、次のとおりであった。

(ア) ①生徒に学びと理解に注意を向ける機会をもたらし点、②授業の主要部が大変よく計画されていた点、③生徒がグループで考え、意見を共有し、基盤を作る機会が与えられた点、④生徒との強い信頼関係がある点、の4点で優れた授業であった。

(イ) 焦点を当てるべき分野は、①計画した授業の投資利益率を上げるために、学びの過程の組立てを設定し、生徒が問題を発見する時間をもう少し与えることが必要かもしれないこと、②教え方を調整するために生徒のデータを集めることに資するよう、議論の前向きな前提となる質問をすること、である。

(ウ) ささいな点ではあるが、仕事量が増えるような約束はしないようにし、夜間や日曜日の時間を取るような約束をしないこと。

(エ) その他に考えるべき点は、①自分で制御できることとできないことがあることを受け入れ、できないことは手放すこと、②非常に有能な教師としてすばらしい仕事をしていることを誇りに思い、その中で安全を確保すること、③上記①及び②にうまく対応するため、休息と睡眠をとり、仕事の境界線をしっかりと設定すること。

(オ) K組合員は学校でキャリアのすばらしいスタートを切っており、教室内での自信と能力、生徒と築き上げた関係、さらに職業人として我々のコミュニティ

の一員となってくれたことは非常に高く評価され注目されている。

(カ) 我々は、K組合員が学校で働いてくれていることに心から感謝しており、必要なサポートを提供したいと思っている。

エ 平成30年11月14日、K組合員は、社会学部リーダー、Q（以下「学部リーダー」という。）に対し、電子メールを送信した。

この電子メールには、①学部リーダーと話をし、どれほど自分の仕事量が多いか気づけた旨、②今年は、生徒を教え始める前に前任者が残したものを見るのに2日間しかもらえなかった旨の記載があった。

オ 平成30年11月19日、M教頭は、K組合員に対し、授業視察に係る電子メールを送信した。この電子メールには、①安全、②目的、③教え方、④生徒の興味、⑤学びの5項目について、次の趣旨の記載があった。

①安全：授業はスムーズで、生徒たちは学びに集中できる状況で、精神的にも身体的にも安全な環境を作り上げ、学びに適切な環境である。

②目的：授業目的ははっきりしており、授業の難度や基準は全ての生徒に適切なものである。

③教え方：生徒の課題などは上手に作り、実行している。あなたは様々な教え方を上手に選んでいる。

④生徒の興味：授業中の理解のチェック、定期的なクイズ等授業内容を生徒がしっかり学んでいる証拠がある。

⑤学び：生徒たちは授業をしっかりと聞いて、常にやる気がある。教師が全てのことを説明せず、生徒にしっかりと考えさせている。

カ 平成30年11月27日、K組合員は、学部リーダーに対し、電子メールを送信した。この電子メールには、①自分のストレスの源は、必ずしも業務量ではなく、不公平な報酬と理解のなさである、②望むのは業務の軽減ではなく、平等な扱い及び52人もの生徒を指揮している分の報酬である旨等が記載されていた。

キ 平成30年11月28日、次の出来事があった。

(ア) 午前1時55分、K組合員は、校長に対し、電子メールを送信した。この電子メールには、次の趣旨の記載があった。

横になっているが不安で目覚めており、仕事のことを考えると眠れない。仕事量が理不尽であり、私は人生でこれほど苦しんだことはなく、自分がどのように使われてきたかについて、これほど怒ったことはない。この二、三日で合計9時間しか眠れておらず、疲労で倒れる日がある。労働基準監督署に私の労働時間を告げると、過労死の危険ゾーンである時間数の70から80パーセントを働いていると言われた。これにより発生する可能性のある健康上の問題につい

て労働者災害補償を申請したいと思う。

私は、私を支援する弁護士を手配して法廷に行くという場合でも、次の学期の仕事量削減を解決策として受け入れることはなく、今期の休日についての必要な調整及び理解を経てではあるが、多くの時間をかけて計画した教科、ホームルーム及び活動の全てを引き続き教えていく。会社や学校が私を酷使するたびに私は立ち上がる。

(イ) 午前7時36分、校長は、K組合員に対し、家で休むことが必要であり、今日は休むようになどと記載した電子メールを送信した。

(ウ) 午前8時9分、K組合員は、校長に対し、電子メールを送信した。この電子メールには、家にいてひとりでベッドに横になっていると悲しい思いで一杯になってしまい、とても不安で眠れなかった旨等が記載されていた。

(エ) 午前9時48分、校長は、K組合員に対し、午後の研修時間にでも話ができるという旨等を記載した電子メールを送信した。

(オ) 午後1時5分、K組合員は、校長に対し、件名を「とても苦しいので、眠りたいです」とする電子メールを送信した。この電子メールには、①私はまだ不幸で疲れている、②私が聞いたのは言い訳ばかりで理解がない、③私のストレスの理由として、二度と、新任の先生だからとは聞きたくない、旨記載されていた。

(カ) K組合員は、放課後である午後2時30分頃、校長と業務量についての話をしていたところ、過呼吸の状態になった。校長が、帰宅して月曜日まで休むよう述べたところ、K組合員は、会議を欠席し、同僚の運転する車でK組合員の近隣に住む同僚女性の付添いのもと帰宅した。

(キ) 午後6時45分、校長は、K組合員に対し、電子メールを送信した。この電子メールには、①休息と睡眠を取り、数日間休暇を取得してくれたら安心であり、K組合員が職場に復帰したら、サポートするために何ができるか話したい、②K組合員の教育は貴重なものであり、生徒のお手本となっていることも貴重だと思う、③何かあればいつでも電話されたい旨記載されていた。

ク 平成30年11月29日及び30日、K組合員は、休暇を取得した。

ケ 平成30年11月29日、校長及び教頭らの間で、次のやり取りが行われた。

(ア) 午前8時22分、M教頭は、校長及びL教頭に対し、件名を「緊急Kについて」とする電子メールを送信し、①K組合員には月曜日まで家で休むように言い、②月曜日の1時限目に仕事への復帰について面接を行い、③カウンセリングの機会を3回提供し、④M教頭が毎週メンタリングの面談をし、⑤K組合員の授業の一部とホームルームを担当させるために、今学期の終わりまでに教員1名

を雇うことを提案した。

(イ) 午前9時26分、校長は、M教頭に対し、件名を「転送：緊急Kについて一極秘」とする電子メールを送信した。この電子メールには、昨日の午後続く有益な情報として、①教員Eが現在彼女を見守っている、②教員F（以下「F教員」という。）が今日送るメッセージにK組合員から応答がなければ、自分がK組合員の家に立ち寄る、③K組合員から説明のあった薬は古くて現在は入手できないので、看護師が適切な処方のできる医師を名古屋で探している、④K組合員は4日間休んだ後で復帰するのを不安に思っており、職場復帰のためにどのようなサポートができるか、F教員が本人と連絡を取って探る、⑤K組合員は授業やホームルームに関する仕事量の削減に頑なに反対しており、F教員が助けを受け入れる必要性を説明したが、K組合員がこれを内面化するまでには長い道のりがある、旨記載されていた。さらに、「実行の必要があり、いまだ実行していない追加事項」として、（i）K組合員との接触を避けるよう教員R（以下、組合に加入する前も含めて「R組合員」という。）に依頼すること、（ii）長期的には来年のクラス数やその人員配置を検討していること、が記載されていた。

コ 平成30年12月5日、M教頭は、K組合員に対し、電子メールを送信した。この電子メールには、①今何が起きているのか分からないが、あなたはすごく努力していることが分かる。教室での素晴らしい仕事と、生徒たちと短時間でつながりを作れたことがこのあかしである、②あなたは素晴らしいメンター（相談相手）で生徒にとってのお手本なので、何かあなたにプレッシャーが掛かっていることで手伝えることがあれば光栄である、③教育に関して話す機会は貴重だと思うので、授業視察の時のように授業に焦点を当てて、もう少し定期的に会うのはどうか、④何か具体的にできることがあれば、あなたにとっていいリーダーと同僚になれば嬉しい、旨等が記載されていた。

(3) 平成31年から令和元年4月までの経緯について

ア 平成31年2月6日、M教頭は、K組合員に対し、電子メールを送信した。この電子メールには、①2月は厳しい1か月になりそうだが、あなたに追加で業務が課されないようにするので、きちんと昼休みをとってほしいし、私にできることがあればすぐ話しに来てほしい、②あなたが生徒をサポートするためにしている全ての仕事にすごく感謝しているし、業務のサポートをしたい、旨等が記載されていた。

イ 平成31年3月4日、K組合員は、校長に対し、電子メール（以下「31.3.4Kメール」という。）を送信した。31.3.4Kメールには、私は、採点や女性週間での

プレゼンテーションの準備を同時に行おうと苦闘しており、何を優先するべきかをあなたかM教頭に尋ねるかもしれない、②今週、私が打ちのめされてしまったら、ただ泣きに行ける場所があれば助かる、旨の記載があった。

ウ 平成31年3月5日、K組合員は、次の2通の電子メールを送信した。

(ア) 送信時間：午前3時20分

宛先：学校事務長

本文の要旨：2年以内にした業務であれば残業代を請求する権利があり、学校に残業代の請求書を送る報告をしたい。

(イ) 送信時間：午後5時42分

宛先：学部リーダー

本文の要旨：正直、もう働きたくない。着任当初から、私には余りにも多くのことが起きた。何日も食べたり寝たりしないこともあり、全てを諦めた。学校を訴え、教師を辞めるという当初の計画を進めていくと思う。

エ 平成31年3月7日、校長は、K組合員に対し、電子メールを送信した。この電子メールには、「プレゼンテーションをしてくれてありがとう。いろいろ考えさせられて、観客も素晴らしかったね。あなたが生徒と同僚から尊敬されている証だよ」との記載があった。

オ 平成31年3月15日、K組合員は、M教頭に対し、電子メールを送信した。この電子メールには、①昨日、精神衰弱になって数分間クラスから離れたが、同僚が親切に助けてくれて落ち着いた、②夕方はすごく辛く、たくさん泣いてパニック発作が起き、余り眠れなかった、③一応睡眠はとれたが頭が痛く、薬を飲んで様子をみるが、生徒集会の騒音に耐えられるか分からない、④7限目の生徒集会には参加せずに、教室で静かに仕事をしてもいいか、との趣旨の記載があった。

カ 平成31年3月31日、次の電子メールのやり取りがあった。

(ア) 学部リーダーは、K組合員に対し、電子メールを送信した。この電子メールには、提出された課題の数は私の方が圧倒的に少ないのに、K組合員は私よりはるか先に進んでいるようである旨の記載があった。

(イ) 午後7時頃、K組合員は、学部リーダーに対し、電子メールを送信した。この電子メールには、今は成績の最終チェック中で、アップロードと成績エントリーは明日の準備時間に終わらせる予定である旨の記載があった。

キ 平成31年4月7日、校長は、K組合員及びM教頭に対し、電子メールを送信した。この電子メールには、①登校していない生徒のケアをしてくれたことについて、2人に感謝する、②別の話になるが、教室は素晴らしく、学校の理念が教室

の壁に埋め込まれていることには感謝する、旨が記載されていた。

ク 平成31年4月10日、K組合員と校長は、電子メールで次の内容のやり取りをした。

(ア) 午前2時4分のK組合員から校長への電子メール

再び大変不調なので明日は休ませてもらう必要がある。仕事量の多さが私の健康を損なってきたので、学校に対して私がどのような行動をとるのか、できるだけ早くに電話で話したい。11月から契約時間外に約400時間の残業をしたが、これは過労死への境界線を超えており、法定制限の約2倍である。

(イ) 午後0時59分の校長からK組合員への電子メール

回復のための時間は遠慮なく取り、休日にも必要に応じて取っていい。あなたは我々の生徒にとって素晴らしい先生であり、復帰の準備をするまで必要に応じて時間を取ってほしい。私からのサポートがあることを知ってほしい。

ケ 平成31年4月14日午後9時43分、K組合員は、学部リーダーに対し、次の趣旨の電子メールを送信した。

私は、死ぬ可能性があると言われただけで働いて開発した単元を大幅に変更しなければならないことなどを考えて、精神的にも肉体的にも追い込まれ、単元を開発するために私がどれだけ今年苦しんだかについてのあなたの認識の無さのせいで心の健康状態が悪化している。

コ 平成31年4月15日午前1時52分、K組合員は、学部リーダー及び校長に対し、1か月以上前からの仕事が残っており、睡眠も食事も自分の時間もほとんどなく、何週間も人間らしい暮らしをしていない旨記載した電子メールを送信した。

サ 平成31年4月22日、M教頭とK組合員及び校長は、電子メールで次の内容のやり取りをした。

(ア) 午後8時56分のM教頭からK組合員及び校長への電子メール

様子を見たかったが、K組合員は今日が厳しい一日であったみたいだと心配している教員がいた。何か手助けできることがあれば言ってほしい。明日は時間があるので話をするか。

(イ) 午後9時1分の校長からK組合員及びM教頭への電子メール

私もそのことは聞いており心配である。何かできることがあったら言ってほしい。時間が必要であれば休んで仕事はせずにいてほしい。明日、M教頭と話をしてくれるか。

シ 平成31年4月23日、K組合員とM教頭及び校長は、電子メールで次の内容のやり取りをした。

(ア) 午前8時39分のK組合員からM教頭及び校長への電子メール

様子を見てくれてありがとう。12年生は今試験勉強でいないので時間に余裕があり、私も授業も大丈夫である。私が他の人に迷惑をかけていたり、他の人の仕事に支障を及ぼしたりしているのであれば、できる限り改善するので言ってほしい。

(イ) 午前8時43分のM教頭からK組合員及び校長への電子メール

あなたは誰の迷惑でも支障でもなく、私から見れば、同僚たちはあなたとその健康を心配しているだけである。静かな場所で仕事をしたければ、会議室を開けておけるので言ってほしい。ほかに何か必要なものがあれば言ってほしい。

ス 平成31年4月26日、K組合員は、校長に対し、件名を「残業代と契約の再交渉」とする次の内容の電子メールを送信した。

納得がいかない点をあなたに話す準備ができた。私は学校から与えられた業務の量が不透明だったとの主張を維持する。何回もあなたと話し、ずっと待っていたが、仕事の報酬を支払う申し出はなく、実際に仕事をした分の報酬は受け取っていない。生徒の多さに見合う報酬・残業代の会話を望む。私の業務量が他の教員に比べ多いことが証明できれば、契約の再交渉をお願いしたい。

(4) 令和元年5月から同年9月までの経緯について

ア 令和元年5月6日、次の出来事があった。

(ア) 校長及びM教頭は、K組合員と面談（以下「1.5.6面談」という。）を行い、K組合員に対し、産業医の診察を受けるよう勧めた。

(イ) 午後7時頃、校長は、K組合員に対し、上記面談の内容を補足する書面を電子メールで送信した。この書面の記載内容は、次のとおりであった。

あなたは学級の担任教師として大変な影響力があり、あなたから学べる生徒は幸運である。あなたが仕事のプレッシャーによって情緒を悪化させていることを心配しているので、どのような支援ができるかを話し合えたことを心強く思う。あなたを支援するため、産業医に会って話をする機会を提供したが、あなたはそれを辞退し、理由も説明してくれた。あなたの決定を尊重しており、あなたの意思と同意なく医者に行くことを強制しないことを確認したい。今夜少し休めるよう願う。明日の合宿旅行に関しては自分の好きなように決めていい。今週の仕事と年度末に向けての仕事量を考えて、うまくいく可能性の最も高い選択肢を選んでほしい。

イ 令和元年5月8日午前0時、K組合員は、校長に対し、件名を「合宿旅行同行」とする電子メールを送信した。この電子メールの要旨は、次のとおりであった。

校長は面談中に私に精神的ショックを与えた。実際、同僚らが私に医者に行くよう圧力をかけるまで私はとても健康だった。そして全く同じことがあの面談で

起こった。あなたとの面談で私は傷ついた。電話で話をするにはいつが好都合か。どうか知らせてほしい。直接会って話をする場合は、外部の支援者に同席してもらおう。生徒たちは合宿を楽しんでおり、同行教員らは一緒に働きやすい人たちである。

ウ 令和元年5月9日、次の出来事があった。

(ア) 校長は、K組合員に対し、電子メールを送信した。この電子メールには、「とにかく謝罪をしたくて送っています。約束どおり今夜メッセージをしようとしたんだけどできませんでしたので、明日送ります。申し訳ないです。月曜日から来週いつか会いませんか。」との記載があった。

(イ) 法人の産業医（以下「産業医」という。）は、K組合員に対し、手紙を送付した。この手紙の記載内容は、次のとおりであった。

- ① 私はこの3月から学校の産業医になり、月1回学校で勤務している。
- ② 先日、校長先生から相談があり、あなたと面談の設定をお願いしたが、難しいとのことだったので、手紙で私の考えを伝える。
- ③ 産業医は働く側と雇う側のいずれに対しても中立な立場である。
- ④ 私はあなたの身体的、精神的な状態をととても心配しており、元気を取り戻して学校で働けるように支援できればと思う。
- ⑤ 一度、会って話をすることはできるか。

エ 令和元年5月10日、校長は、K組合員及びM教頭に対し、電子メールを送信した。この電子メールには、次の内容の記載があった。

(ア) 校長が見聞き推察したこと

あなたの健康への懸念を初めて抱いたのは、秋のある研修の午後、教員会議中に机で苦しんでいることに気付き、どうしたのか尋ねた時であった。その時、あなたは私に「あなたは過労で私を殺そうとしている」と叫び、非常に取り乱しているように見えた。我々は、あなたの心の健康と身体の安全が非常に心配になり、救急車を呼ぶことを強く考えた。それ以来、あなたの安全に対する懸念は、ますます強くなっている。

あなたは、仕事量に耐えられず不合理だと感じていると学校に言い続けており、仕事に関連する心身の健康についての恐れ及び過労死の恐れを私に告げた。あなたの継続的なメッセージを、他の人々から伝わった懸念と併せて考えた結果、私と学校はあなたの心身の健康及び安全を非常に心配するようになった。

(イ) 学校の申し出

これらの問題の解決に向け、学校は以下の申し出をした。

- ① 前記(ア)に照らして仕事量を減らすことができる。

② あなたの安全に対して懸念すべきことを示す証拠があるので、私は法律的、道徳的に、産業医受診の機会を付与しなければならないと感じた。

また、あなたが、以前は信頼していた2人の同僚との学校内の支援体制から自ら離脱したことを知った。あなたには学校内に目に見える支援体制がなくなった以上、私は、あなたの健康へのリスクが大幅に高まり、あなたの健康を支援するために行動しなければならないと感じた。あなたは面談で、産業医と会いたくないと、理由を明らかにして明言したが、申し出があればいつでも産業医に相談することができる。

オ 令和元年5月13日、K組合員は、校長及びM教頭に対し、次の内容の電子メールを送信した。

(ア) 午前3時10分の電子メール

私と話したこともないのに、あなたの言葉だけを聞いて事実と受け止め、私の健康の心配をする無責任な医者 of 診察を完全に断る。産業医の手紙に書かれたことは、学校が勧める医者に診てもらっては絶対にいけない、という私の支援者たちと私の信念を確かなものにした。

校長は、私の同意なしに医者 of 診察を受けることを学校で働く前提条件にしないと言ったので、このようなことはないと思っているが、職場での問題解決は難しいことなので、あなたのメールに反論したために報復されるのではないかと不安に思う。

どうやってこの状況を改善できるかについては、私は、今、睡眠のサポートを医者に頼んでおり、同僚のサポートがあることを知らせる。他の同僚からも、私は健康で安全な状態であると信じているとの評価をもらい、仕事が楽しみになった。校長が、私が安全で健康だと信じなくても、同僚は信じてくれ、私の努力を評価した。これらの報告をしたのは、面談が私に悪影響を及ぼしたという解釈は、私一人のものではなく、同僚も私に賛成していると証明したいからである。

校長とM教頭が私のことを心配しているのは分かるが、善意でも恐怖が加わると、癒すよりも傷つけてしまう。あなた方の考えも聞きたいが、会って話す機会はあるか。そして、私の健康に関するあなた方の心配を和らげるために、ほかに私にできることはあるか。

(イ) 午後3時49分の電子メール

産業医からの手紙を受け取ったが、これ以上私に接触しないように伝えてほしい。私は産業医からの接触は歓迎しないとはっきりと伝えた。これ以上産業医から接触があれば、ハラスメントとみなし警察に話す。

あなた方が、また、一方的なストーリーをこの産業医に伝えているため、私は、感情的、精神的なエネルギーをこの問題に対処するために消耗しなければならない。

カ 令和元年5月19日、M教頭は、K組合員及び校長に対し、K組合員に係る「安全計画」の草案（以下「安全計画草案」という。）を電子メールで送信した。この電子メールには、安全計画草案について、K組合員の指摘に応じて追加又は削除し、K組合員の同意があれば、重要な同僚らと共有する旨の記載があった。

安全計画草案には、①勤務・帰宅途中、②ホームルーム、③授業中、④緊急対応に分けて、それぞれ、K組合員が大丈夫でないと感じた時、誰がどのような対応をとるかが記載されていた。

キ 令和元年5月29日、K組合員は組合に加入した。

ク 令和元年5月31日、K組合員は、校長、M教頭及び副教頭1名に対し、電子メールを送信した。この電子メールには、次の趣旨の記載があった。

授業中に同僚がいきなり入ってきて、しておくようにはっきりと伝えられていなかったことを私がしていないとして叱責されたのは4回目であり、私はこの一連の出来事に性差別を感じハラスメントと考える。この数回にわたっての経験は、学校に敵対的な職場環境があることの証拠として「ユニオン」に報告する。

ケ 令和元年6月6日、K組合員は、L教頭、校長及びM教頭に対し、1.6.6Kメールを送信した。この電子メールには、次の趣旨の記載があった。

「話を聞いていない」、「指示に従っていない」と責められるのは今回が初めてのことでない。私にははっきりと伝えられていなかったのに、何か問題があるとして、私が話を聞いていなかったと片づけられるという行動パターンが、学校の管理職や一部の同僚にあり、私や私の仕事を卑しめていることに気付いた。このような行動パターンに対する説明をしてほしい。これは私が学校に対してセクハラの訴えを起こしたこと、残業についての問題提起、更には「U」に加盟したことへの報復なのか。私がほかの同僚よりもこのような扱いをされていることに、理由はあるのか。

コ 令和元年6月19日、M教頭は、教職員らに対し、次年度の教員昇進制度への参加を希望する場合は同月24日までにその旨電子メールで申し出るよう、電子メールで通知した。

サ 令和元年6月21日、以下の出来事があった。

（ア）M教頭及び学部リーダーは、K組合員の平成30年から令和元年の「教員プロフェッショナル成長ツール」と題する書面（以下「成長ツール」という。）に署名をした。

a 成長ツールの概要は、次のとおりであった。

(a) 成長ツールは、「第1節 個人の成長計画」、「第2節 成長に関する年末の自己評価」、「第3節 来年のトピック」、「第4節 最終署名シート」の4節からなっており、対象教員が第1節から第3節までを記載して法人に提出した後、法人が第4節を記載して監督者が署名し、対象教員と法人がそれぞれ1通ずつ保管することになっていた。

(b) 成長ツールでは、対象教員が次の3段階で評価されることになっていた。

- ① 実績は好調又は好調以上で、他の対策や働きかけは不要
- ② 実績は好調又は好調以上だが、「来年の目標」の調整を求める
- ③ 学校の教員として求められる実績を満たしておらず、観察期間へ移動

b K組合員の平成30年から令和元年の成長ツールには、「上司の確認」として次の趣旨の記載があった。

(a) 教員の証言についての上司の論評及び分析

K組合員は学部及び学校全体にとって価値のある存在である。やる気にあふれ、率先して行動し、高いプロ意識を持っている。自己評価の中でも特筆すべき点は、生徒のために十分な時間を割いていることである。1年目の教員として生徒のためになるよう努力し、期待以上の働きをした。

学部では、K組合員の協力は大変すばらしいものであった。学部全体のプロ意識と方向性を強化するための様々なアイデアを提案し、大切な問題提起をしている。また、同僚とも大変うまくいっている。K組合員の存在が学部チームの価値を高めたことは疑いなく、その貢献は学部が前進する助けとなっている。

(b) 最終評価

前記 a (b) 記載の①である。

(イ) 午後1時頃、M教頭は、K組合員に対し、1年を通して一緒に働けたことを光栄に思っており、遠くからでもサポートできることを願っている旨記載した電子メールを送信した。

シ 令和元年6月24日、K組合員は、M教頭に対し、令和2年度の教員昇進制度に興味がある旨を1.6.24Kメールで通知した。1.6.24Kメールには、仕事量に対するM教頭の懸念について考えてみたが、とにかく試してみることだと思った旨の記載があった。

同日、M教頭は、K組合員に対し、K組合員が興味を示していることを管理職に知らせる旨電子メールで連絡した。

ス 令和元年6月27日、M教頭は、K組合員に対し、件名を「サラリーリーダー申請」

とする電子メールを送信した。この電子メールには、教員昇進制度の申請後の手順が記載され、同年8月に学校に戻った際に直属の上司と話す時間を作られたい旨の記載があった。

セ 令和元年8月9日、校長は、K組合員及びD教員に対し、セクハラ調査の結果報告書を電子メールで送信した。同報告書には、①K組合員がD教員からハラスメントを受けた結果、大変な思いをしたのは明白であり、業務遂行に影響があったのは明確である、②しかし、セクハラの申立てには証拠がなく、D教員は懲戒処分の対象にならない、③この事実に関係なく、法人は、D教員に対し、意図せずK組合員を不快にさせたことについて謝罪するように提案する、旨の記載があった。

ソ 令和元年8月10日、K組合員は、校長に対し、セクハラ調査の結果報告について私の労働組合を通して異議申立てをし、公表するつもりである旨記載するとともに、異議申立ての手順を尋ねる電子メールを送信した。

タ 令和元年8月23日、K組合員は、法人に対し、セクハラ調査の結果報告に係る異議申立てをした。

チ 令和元年8月30日、法人は、K組合員の異議申立てに対する暫定的な回答を記載した書面（以下「1.8.30法人書面」という。）をK組合員に交付し、追加の証拠の提出や既存の証拠の補足があれば提出するよう求めた。

(5) 令和元年9月から本件申立てに至るまでの経緯等について

ア 令和元年9月6日、校長は、K組合員に対し、電子メールを送信し、1.8.30法人書面に対する回答の有無を尋ねた。

同月7日、K組合員は、校長に対し、上記電子メールに対する返信の電子メールを送信した。この電子メールには、私の弁護士及びユニオンの代表者と会ってきたところなので、同月16日までに返事ができると思う旨の記載があった。

イ 学校は、令和元年9月19日付けの書面で、K組合員に対し、異議申立て手続を終了することを通知した。この書面には、①提示された証拠からは日本の法律で設定されたセクハラの基準を満たしているとは判断できず、学校はD教員に法的に罰を与える立場にない、②再調査の要請に関しては異議申立てが最終手段であり、理事会レベルの手順以外に調査はない、③学校は、再度、D教員に謝罪するよう勧めるが、セクハラが認定できていないので強制はできない、旨の記載があった。

ウ 令和元年9月23日、K組合員は、法人理事会に対し、セクハラ調査の異議申立結果について異議申立て（以下「理事会異議申立て」という。）をした。

エ 令和元年9月25日、学校は、教員昇進制度について、参加希望者に対する説明

会を開催した。

オ 令和元年10月2日、K組合員は、教員昇進制度担当者に対し、電子メールを送信し、教員昇進制度の出願スケジュールを尋ねた。

同日、教員昇進制度担当者は、K組合員に対し、電子メールを送信し、K組合員に教員昇進制度への出願意思を直ちに校長に伝える旨伝えた。

カ 令和元年10月7日、次の出来事があった。

(ア) K組合員は、法人理事会に対し、セクハラ調査の異議申立結果についての理事会異議申立ての書面を提出した。

(イ) 校長は、法人を退職していたM教頭に対し、電子メールを送信した。この電子メールには、①K組合員がM教頭から教員昇進制度を試すよう勧められたと理解しているとの報告があったが、どのように言ったか思い出せるか、②K組合員については教員昇進制度に参加させるつもりはないし、契約を更新するのは非常に困難である(悲しいことにリスクが大きすぎる)、旨の記載があった。

キ 令和元年10月8日、M教頭は、校長に対し、電子メールを送信した。この電子メールには、①K組合員に教員昇進制度参加を勧めるという点については、気を付けて話していただろうと思う、②個別に彼女に接して応募を勧めたことは絶対にない、③K組合員宛ての電子メールから、私がK組合員に応募しないように警告し、仕事量についての懸念を彼女に伝えたことが分かる、旨の記載があった。

ク 令和元年10月15日、法人理事会は、会議を開催して理事会異議申立てについて審議をし、全会一致で、理事会異議申立てを全て却下することを決定した。

同月17日、校長秘書は、K組合員に対し、電子メールを送信し、理事会が理事会異議申立てを全て却下する決定をした旨通知した。

ケ 令和元年11月4日、L教頭は、K組合員に対し、1.11.4Lメールを送信し、教員昇進制度に参加するのは適当でないと考える旨通知した。この電子メールには、①教員昇進制度には大変多くの追加要件があり、また、以前、あなたが仕事量の多さに懸念を示していたことを考え合わせると、教員昇進制度を始めるのは適当ではないと考えている、②教員昇進制度に必要な仕事量に関する我々の懸念についての話し合いをすることにはやぶさかではない、旨の記載があった。

なお、令和元年度の教員昇進制度には、12名の教員が法人に参加希望を伝え、このうちK組合員及び組合員でない教員1名の計2名が参加を認められず、他の10名は参加を認められた。

コ 令和元年11月6日、以下のやり取りがあった。

(ア) K組合員は、L教頭に対し、電子メール(以下「1.11.6Kメール」という。)を送信した。この電子メールには、私の教員昇進制度への参加推薦の署名を同

僚から集め、また、私のユニオンと学校の外で抗議デモを行う準備をし、事態を公表する予定である旨の記載があった。

- (イ) L教頭は、K組合員に対し、電子メールを送信した。この電子メールには、①結果を話し合う面談をまだしていない中であなたが計画している対応は早まったものであり、次の手段を考える前に、計画どおり面談に参加してほしい、②あらかじめ伝えておくが、基準の中に懸念される分野があるので、あなたが昇進する可能性はないと思う、③あなたと学校内の個人的な問題であるべき範囲を越えて、状況を拡大しないように求める、旨等が記載されていた。

サ 令和元年11月7日、以下の出来事があった。

午前8時45分頃から午前9時15分頃まで、L教頭及び教頭T（以下「T教頭」という。）とK組合員は、教員昇進制度参加についての面談（以下「1.11.7面談」という。）をした。1.11.7面談において、次のやり取りがあった。

- (ア) L教頭は、K組合員の教員昇進制度への参加については、教員基準の1から4に関しては懸念はないが、基準5の肯定的な労働環境を作ること、具体的には教員基準の5 f の協働・協力に関して懸念があり、昇進は成功しないと思う旨述べ、学校が問題視している具体例として、1.11.6KメールをL教頭が脅迫だと感じたことを挙げた。

- (イ) K組合員が、校長ら学校の管理者は、学校の方針に対する私の異議申立てを個人への攻撃と捉えているように見え、教員昇進制度に関して適正な手続が行われていないように感じるので、この事態について理事会に訴える旨等述べたところ、L教頭は、それはあなたの権利であり、次のステップは校長に訴え、その次は理事会に訴える手順である旨述べた。

- (ウ) K組合員が、少なくとも労働組合員として、学校の管理者とのやり取りを公表することは労働組合法で守られており、労働者同士の情報共有、集会、ストライキ、その他の組合活動を制限するのは同法に違反する行為である旨等述べたところ、L教頭は、そのとおりであり、あなたはユニオンに連絡を取ったが、学校内の意思疎通経路や労働環境を考えると、1.11.6Kメールのような手段はあなたと学校の間のことを話し合う経路ではない旨述べた。

- (エ) L教頭は、この面談は、過去15か月をみて、あなたが教員昇進制度で成功しないことを伝えるためのものである旨述べた。K組合員が、教員昇進制度に参加して最終的に昇進できないのであれば、それでよく、その過程を経て教員として成長できる経験を得られることが重要な点ではないのかと述べたところ、L教頭は、成長ツールは教員基準の5 f に向けて継続的に取り組むものであるが、教員昇進制度への参加は成功できるかどうかの問題であり、観点が別であ

り、昨年のフィードバックからみて、あなたは成功しない可能性があった旨述べた。K組合員が、M教頭は成長ツールの書類に署名した際に、「来年、昇進の申請をして、成功する人の一人としてあなたが頭に浮かんだ。心配なのは仕事量だけ。」と言っており、その時から今に至るまで何が変わったのかと述べたところ、L教頭は、M教頭に連絡を取ったが、その会話に関して違う記憶を持っているようであった旨述べた。

(オ) K組合員が、私の成長ツールの最終意見や学部リーダーの講評には、私はやる気があり、物事を率先して行い、プロ意識が極めて高いと記載されている旨述べたところ、L教頭は、懸念事項は5 fの肯定的な労働環境を作るという点である旨述べた。T教頭が、5 fでは他者との意思疎通は親切心、信頼及び敬意をもって行うこととされているが、昨日のユニオンに関しての1.11.6Kメールは基本的に脅しである旨述べた。K組合員が、1.11.6Kメールは私が教員昇進制度に参加できないと決めた後に送ったものであり、決める前の証拠はどこにあるのかと述べたところ、L教頭は、話し合いをする前に1.11.6Kメールを送り付けてきたことが学校の決断を裏付けた旨述べた。

(カ) K組合員が、5 fは両方向のものであり、私は人間として校長や教頭らから敬意をもって扱われていないのに、どのようにあなたたちと接したらいいのかと述べたところ、L教頭は、不服があるなら、学内には理事会に不服を申し立てる手続がある旨述べた。

シ 令和元年11月10日、組合は、法人に対し、①K組合員が申し立てたセクハラの疑いについての調査方法を見直すこと、②K組合員に対する一切の不当労働行為を止め、特にK組合員の教員昇進制度への参加を認めること、③K組合員がセクハラ調査の手順に反対する意見を述べることを阻止しようとする不当労働行為を止めること、の3つの要求について、1.11.10団交申入れを行った。

ス 令和元年11月26日、組合と法人は、1.11.26団交を行った。1.11.26団交において、法人は、要求①については受け入れる旨、要求②及び③については考慮する旨それぞれ回答した。また、組合と法人の間で次のやり取りがあった。

(ア) 組合加入に係る電子メールについて

K組合員が、私は、夏には校長にメールを送信し、ユニオンに相談すると伝えた旨述べたところ、校長は、証拠に関してかと尋ねた。K組合員は違いますと述べたところ、校長は、「ああ、ユニオンに加盟すると知らせてくれたメールですね」と述べた。

(イ) 1.11.7Kメールについて

組合が、①K組合員が今年の教員昇進制度への参加を認められなかったこ

とについて、L教頭からは、私の仕事量に心配があると言われたが、更に深く質問すると、教員昇進制度は全く任意のもので、教員昇進制度のために余分な仕事を進んでするようなものだと言われた、②ほかにも問題があるのかと電子メールで尋ねたら、L教頭は、教員基準5 f の2つの基準のうちの一つを満たしておらず、1.11.7Kメールがその例であり、脅しだと感じたと言った、③K組合員にはこういう問題をユニオンに相談する権利があり、そのようなメールで脅威を感じる必要はなく、K組合員がユニオンを巻き込むと言ったことが教員昇進制度への参加を許可しない理由であれば、それは明らかに不当労働行為である、旨等述べた。

(ウ) 問題をエスカレートするなどのL教頭の電子メールについて

組合は、K組合員はL教頭からこの問題をエスカレートするな、と電子メールで言われたが、要点は、ユニオンを巻き込むことが問題をエスカレートするとみている点であり、組合は、昇進させてくれとは言ってはならず、教員昇進制度への参加を許可してほしいと言っている旨述べた。これに対して校長は、①L教頭のメールは必ずしもユニオンについての文章ではないが、ユニオンについての言及があるので、最も良い例ではなかったかかもしれず、その点について誤った解釈があったなら申し訳なく思う、②明日、時間を取って話し合うことになった直後に、法的行動に出るなどという電子メールを法人が受け取ったのは、物事がうまくいっていない象徴である旨述べた。

(エ) K組合員の教員昇進制度参加を認めなかった理由について

校長は、①参加を認めなかったのには、(i) 参加後の仕事量に関する心配、(ii) 教員基準5 f についての我々の懸念、という2つの理由がある、②(i) については、我々は昨年K組合員の健康状態を懸念しており、我々が心配していたときに非常に恐ろしいことが生じた証拠があるし、また正直に言って、参加する場合は、多くの業務があり、単純なことではなく、1年間にわたるものであり、このことが、学校が決定した要因の一つである、③(ii) については、手順の最初の段階で14人が申請し、12人は最終候補者として受け入れられ、2人は残るのは無理だと判断して却下した、旨述べた。

組合が、①教員基準5 f に関して、法人は皆が善意を持っていると言うが、敵対的な関係の中で、学校の労働者全員が、権力の座にある人は善意を持って行動していると信じなければならず、そう思っていなければ昇進を認められないというのであれば不当労働行為である、②管理職が、組合を通して学校を非難することや組合活動を善意を持って行動していないとか攻撃的だと思っているのは、大問題なので検討されたい旨述べたところ、法人は、教

員昇進制度については、大勢が参加に応募して、最終的に参加が許可されなかったのは1人だけではなく2人であり、問題は、話合いの前に送信された脅しのメールである旨述べた。

セ 令和元年12月10日、校長は、組合副委員長1名と折衝（以下「1.12.10折衝」という。）を行った。1.12.10折衝において、校長は、K組合員について、次の趣旨の発言をした。

（ア）雇用契約を更新しないので、教員昇進制度への参加を許可しない。

（イ）年齢からすれば法律に詳しすぎる。おそらく過去に法的対処の経験があるのだろう。

（ウ）2年目の雇用契約終了時に学校が更新を拒否せず、15年も学校で働き続けたとしたら、K組合員との争いはますます難しくなるだろう。

（エ）自殺しそうになった時も病休は取らなかった。

（オ）教え方が優秀であることは認めるし、懲戒に相当するような具体的な問題はなかった。

（カ）同僚、特に私の意図を勘ぐっており、他の男性教師らもセクハラで訴えられるのではないかと恐れていた。

（キ）この学校には合わず、ここで働くのは彼女自身にとって幸せではない。

（ク）雇用契約を更新する意思はないが、金銭的解決には喜んで応じる。

ソ 組合は、法人に対し、令和元年12月11日付けで、警告書（以下「1.12.11警告書」という。）を送付した。1.12.11警告書には、①1.12.10折衝後、法人がK組合員との雇用契約を更新しないことを考えていると聞いて驚いている、②K組合員が契約不更新の通知を学校から受けたら、組合は、法人に対して労働争議を起こして争うつもりである、③法人が、当事者双方にとって時間がかかり、法人の評判を大きく損なう可能性のある闘いに巻き込まれる前に、本件について真剣に考えるよう要請する旨の記載があった。

タ 令和元年12月15日、校長は、K組合員に対し、雇用契約更新の有無に係る1.12.15校長メールを送信した。1.12.15校長メールには、次の趣旨の記載があった。

（ア）このメールは、学校は契約更新の有無を12月15日までに示すと定めた雇用契約書第10条に従って書いている。

（イ）学校に対して不満と疑いと怒りを抱いていると見えるK組合員が契約更新を希望していることに驚いている。

（ウ）雇用契約を更新しないのは、セクハラ調査申立てをしたことや労働組合に加入したこととは関係なく、むしろ、前学年度の初め頃から続く懸念が理由であ

る。

(エ) 学校はK組合員が教師として成長するにかなった場所でないと思っており、これ以上困難な状態を長引かせるのは得策ではないし、K組合員がもっと適した環境に進むのを支援する友好的な方法を協力して探るのが賢明であって、現在の雇用契約の継続に合意することは、双方にとって誤りであるが、契約更新について、K組合員が希望するとの理解の下、妥当であるかどうかについて話し合いの場を持ちたいと考えている。

チ 校長は、令和元年12月19日付けで、教員昇進制度参加不許可に係る異議申立てについての回答を作成し、同2年1月17日、K組合員に送付した。この回答には、次の趣旨の記載があった。

(ア) 1.11.7面談でのL教頭の意見に係る異議について

仕事の質については、教育面に関しての懸念はないものの、より広い範囲で職業上の実践、特に対人関係に関して重大な懸念がある。

K組合員は、多くの専門家の支援を受ける一方で、その他の者に対して不安や敵意を示しているため、懸念事項を解決するために協力することが困難になっている。また、ハラスメント、虐待的な行為、被害者たたき、ガスライティング（心理的虐待の一種）をしたとして、複数のスタッフを根拠なく非難することで、他者にとって危険な労働環境を生み出した。

(イ) 成長ツールの評価書類について

学部リーダーとM教頭が署名した成長ツールを通じて問題を提起しなかったことは学校の間違いであるという、あなたの主張は正しく、学校の非を認める。学校が成長ツールで書面による直接的な評価を提供しなかったのは間違いであったが、平成30年11月からK組合員の学校に対する敵意、不信感及び怒りが続いている。この問題についてはM教頭と話し合い、学校を敵ではなくパートナーと見るよう電子メールで勧めたが、このやり取りの中で、支援しようとしている人を信頼することのできないあなたに対して重大な懸念を持った。

(ウ) その他関連事項について

a あなたが法律に詳しいことを私が団交で認めたとの主張については、そのとおりである。これは、あなたに対する学校の深い懸念を、組合代表が理解できるようにとの趣旨で述べたものである。私は、若い教師がこれほどまでに法律的な知識や考え方を持っているのは類いまれだと思う。

b 理事会あるいは少なくとも一部の理事が、異議申立ての前に、校長とともに結果を出していたことは極めて明らかであるとのあなたの主張について、異議申立ての第一段階は校長に対してなされるものであり、私があなたの異

議申立てを支持できる立場に立つ見込みはないと感じたことを組合代表と共有したのは、適切であった。

次の段階は理事会への異議申立てになり、理事会が異議申立てを支持すれば私は驚くが、理事会がどのような反応を示すかは分からない。

(エ) 申立ての根拠

「K組合員の異議申立ては学校が私を教員昇進制度から除外したのは、組合に話したこと及びセクハラ調査申立てをしたことに対する報復である」とのあなたの主張は事実に基づいておらず、学校は断固として認めない。そのような行為は不法であるだけでなく、非倫理的であり、学校の使命とは真逆のことである。さらに、非論理的で望む結果をもたらさない行為である。このような証拠も根拠のない発言は、あなたの従業員としての問題点や懸念を象徴するものである。

ツ K組合員が受診していたカウンセラーは、令和2年1月6日付けで意見書を作成した。この意見書には、K組合員について、①カウンセリング中、常に優れた洞察力と問題に対処する力量と気分を整える能力とを見せた、②また、生徒に対する配慮と強い責任感、そして良い教員になりたいとの情熱を頻繁に見せた、③職場に彼女が加わるのが学校にとって素晴らしいことであるのは疑いはない、旨記載されていた。

テ 令和2年1月16日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(6) K組合員以外の教員の状況について

ア 組合員について

(ア) 令和2年に雇用契約の更新時期を迎えていた組合員は、K組合員とR組合員の2名であった。

(イ) 令和元年12月6日、R組合員と法人は、契約期間を1年間とする雇用契約を更新した。

(ウ) 令和2年2月19日、組合は、法人に対し、R組合員が組合員である旨書面で通知した。

(エ) 令和2年11月頃、R組合員は、教員昇進制度への参加希望を学校に伝えた。同3年2月、R組合員とL教頭は、教員昇進制度への参加についての面談をし、その後、R組合員は、教員昇進制度への参加を認められた。

イ 組合員でない教員について

(ア) 令和2年度の教員昇進制度には、K組合員を含めて12名の教員が参加を希望し、法人は、このうちK組合員及び組合員でない教員1名の計2名の参加を認めなかった。

(イ) 令和2年4月14日、組合と法人は、団交を行った。この団交において、組合が、K組合員以外に、今年雇用契約を希望して更新されていない教員はいるのかと尋ねたところ、校長は、個人の契約に関わることなので弁護士との相談が必要であり、今は答えられない旨述べた。組合が、統計の数字を尋ねているだけで、個人のことは聞いていない旨述べたところ、校長は、学校は規模が小さいし、契約の更新は一人ひとりの状況と相談によるものである旨述べた。

2 争点1 (法人が、K組合員の教員昇進制度への参加を認めなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) について、以下判断する。

(1) 前記1(5)ケ認定によれば、令和元年11月4日、L教頭が、K組合員に対し、教員昇進制度に参加するのは適当でないと考える旨の記載のある1.11.4Lメールを送信したことが認められる。そして、1.11.4Lメールが、教員昇進制度への参加を認めないことをK組合員に通知したものであることについて、当事者間に争いはない。

このように、法人がK組合員の教員昇進制度への参加を認めなかったことが、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下検討する。

(2) まず、K組合員の教員昇進制度への参加を認めなかったことが、不利益な取扱いに当たるかについてみる。

K組合員は、教員昇進制度への参加が認められなかったことにより、次年度に昇進し、昇給する可能性がなくなったのであるから、教員昇進制度への参加が認められなかったことにより経済的及び精神的な不利益を被ったといえる。

したがって、法人がK組合員の教員昇進制度への参加を認めなかったことは、不利益な取扱いに当たる。

(3) 次に、法人がK組合員の教員昇進制度への参加を認めなかったことが不当労働行為意思に基づくものであったかについてみる。

ア 法人は、法人がK組合員が組合員であることを最初に認識したのは1.11.10団交申入れの時であり、K組合員の教員昇進制度参加不許可を決めた時点では、K組合員が組合員であることを認識していなかった旨主張するので、K組合員の組合加入に関する法人の認識についてみる。

前記1(5)シ認定によると、組合と法人の接触は、組合がK組合員の教員昇進制度への参加を認めること等を要求して、1.11.10団交申入れを行ったのが初めてであり、法人が、1.11.4Lメールにより、教員昇進制度への参加を認めないことをK組合員に通知したのは、これより前のことである。

しかしながら、前記1(4)ク、ケ、ソ、(5)ア認定によれば、K組合員が、校長らに対し、自らと学校及び管理職との関係に関連して、①令和元年5月31日に

は、「ユニオン」に報告する旨記載した電子メールを、②同年6月6日には、「U」に加盟したことへの報復なのかなどと記載した電子メールを、③同年8月10日には、セクハラ調査の結果報告について私の労働組合を通して異議申立てをし、公表するつもりである旨記載した電子メールを、④同年9月6日には、ユニオンの代表者に会ってきたから、セクハラ調査の異議申立てに係る1.8.30法人書面に返事できる旨記載した電子メールを、それぞれ送信したことが認められる。そうすると、法人は、遅くとも令和元年8月にはK組合員が組合に加入したことを認識していたということができ、同年10月、K組合員の教員昇進制度への参加を認めない方針を固めていた時点で、K組合員が組合の組合員であることを認識していたとみるのが相当である。

イ 次に、法人がK組合員の参加を認めなかったことが組合員故といえるかどうかについてみる。

この点、組合は、法人に不当労働行為意思が存在することの根拠として、〔Ⅰ〕1.11.7面談において、L教頭が、肯定的な労働環境を作れていないと主張し、「ユニオンと抗議する」との記載のある1.11.6Kメールは脅迫だと発言したことから、法人が、K組合員が組合とともに抗議することを恐れて、これを教員昇進制度参加不許可の理由にしたことは明らかである、〔Ⅱ〕ラダー「A」からラダー「B」への教員昇進制度に参加した者の中で、令和元年度の教員昇進制度への参加を拒否されたのは、組合加入を宣言していたK組合員だけであった、〔Ⅲ〕法人のK組合員に対する高い評価が組合加入宣言後には止まった、〔Ⅳ〕組合加入宣言後の1.11.26団交で初めて健康問題が教員昇進制度参加却下の理由として挙がっており、そのタイミングが不自然である、ことを挙げるが、以下のとおり、いずれもその根拠とはならない。

(ア) 上記〔Ⅰ〕の点について

確かに、前記1(5)コ、サ(ウ)、(オ)認定によれば、令和元年11月10日に組合が法人に対して初めての団交申入れをする前に、①K組合員が、ユニオンと学校の外で抗議デモを行う準備をし、事態を公表する予定である旨を1.11.6Kメールで通知したのに対し、同日、L教頭が個人的な問題をこれ以上拡大しないよう求める電子メールを送信したこと、②1.11.7面談において、(i)K組合員が、組合活動を制限するのは労働組合法に違反する行為である旨述べたのに対し、L教頭が、K組合員がユニオンに連絡を取ったことについて、1.11.6Kメールのような手段は学校との間のことを話し合う経路ではない旨述べたこと、(ii)T教頭が、ユニオンに関しての1.11.6Kメールは基本的に脅しである旨述べたこと、(iii)L教頭が、1.11.6Kメールを送り付けてきたことが学校

の決断を裏付けた、などと述べたことが認められる。

しかしながら、前記1(5)ケ認定のとおり、L教頭は、1.11.6Kメールを受信する2日前には教員昇進制度への参加を認めないことを1.11.4LメールによりK組合員に通知している。そうすると、1.11.6Kメールが送信された時点では、法人は既にK組合員の参加を認めないことを決定していたとみられるから、1.11.6Kメールが法人の決定に影響を与えることはあり得ないし、また、1.11.6Kメールを根拠に、同決定の時点で、法人が組合に対して否定的な感情を抱いていたということとはできない。

(イ) 上記〔Ⅱ〕の点について

前記1(6)ア(ウ)、(エ)、イ(ア)認定によれば、①K組合員が教員昇進制度への参加を希望した令和2年度には、組合員でない教員1名が教員昇進制度への参加を希望しながら認められなかったこと、②その後の年度には、当時既に組合加入を公然化していたR組合員が教員昇進制度への参加を希望し、参加を認められたこと、が認められる。

これらのことからすると、法人が、殊更、組合員に対してだけ教員昇進制度への参加を認めなかったとみることはできない。

(ウ) 上記〔Ⅲ〕の点について

前記1(2)イ、ウ、オ、(4)サ(ア)、(5)セ(オ)認定によれば、平成30年8月にK組合員が学校で働き始めて以降、同年10月に行われたK組合員の授業視察の校長によるフィードバック、同年11月19日にM教頭がK組合員に送信した授業視察に係る電子メール、並びに、令和元年6月21日にM教頭及び学部リーダーが署名したK組合員の平成30年から令和元年の成長ツールに、K組合員の教育内容を積極的に評価する記載があり、また、1.12.10折衝において、校長が、K組合員について、教え方が優秀であることは認めると発言したことが認められる。

これらのことからすると、法人は、K組合員が組合に加入したことを認識したとみられる令和元年8月の前後を通じて、K組合員の教育内容については積極的な評価をしていたとみることができるのであって、法人のK組合員に対する評価が、組合加入の認識後に低くなったとはいえない。

(エ) 上記〔Ⅳ〕の点について

- a 前記1(2)エ、キ(ア)、(カ)、(キ)、ケ(ア)、(イ)、(3)ク、ケ、サ(ア)、シ(イ)、(4)ア(ア)、イ、エ(ア)認定によれば、K組合員に支援を申し出るとともに教頭らと対応策を検討するなど、校長が、平成30年11月から半年にわたる、K組合員の業務量の過多に伴う心身の健康の悪化についての、時に

は深夜に及ぶ電子メールや面談による継続的なやり取りを受けて、令和元年5月10日にはK組合員に電子メールを送信し、学校として心身の健康について心配している旨を伝えていることが認められる。

b 前提事実のとおり、教員昇進制度において出願を受理された教員は、出願等級の基準を満たしていることを示す証拠を提出することになっていたことが認められる。そうすると、教員昇進制度に参加した教員には、通常業務とは別に新たな業務負担が生じることになるといえる。

c 前記1(5)ス(エ)認定によれば、1.11.26団交で校長がK組合員の健康状態について言及したのは、教員昇進制度参加を認めなかった理由の一つである参加後の仕事量に関する説明においてであったことが認められる。

d これらのことからすると、法人は、既に1.11.26団交が行われる以前に、K組合員に対して心身の健康について学校として心配している旨伝えているのであるから、1.11.26団交において、教員昇進制度への参加を認めなかった理由の一つとして、参加後に予想される仕事量の増加がK組合員の健康に及ぼす影響について説明したとしても、不自然とはいえない。

ウ 法人は、K組合員の教員昇進制度への参加を認めなかった理由として、〔Ⅰ〕K組合員の仕事量増加及び健康面での不安、〔Ⅱ〕他者を善意に解釈するという教員基準5 fの欠如、〔Ⅲ〕再雇用をする考えがなく、翌年昇進を検討する教員昇進制度に参加させる意味がなかったこと、を挙げるところ、以下のとおり、いずれの理由にも合理性が認められる。

(ア) 上記〔Ⅰ〕の理由について

教員昇進制度に参加した教員には通常業務とは別に新たな業務負担が生じることが想定される中で、平成30年11月から半年にわたってK組合員の業務量の過多に伴う心身の健康の悪化について、時には深夜に及ぶ電子メールや面談による継続的なやり取りがなされていたことは、前記イ(エ)a、b判断のとおりである。したがって、法人が、K組合員の仕事量が増加することでさらに健康面が悪化することを不安視し、教員昇進制度への参加を認めなかったことには、合理性が認められる。

(イ) 上記〔Ⅱ〕の理由について

前提事実及び前記1(1)認定によれば、教員昇進制度の判定基準の5 fで引用された職員協働規範の中に「組織の一人ひとりが、たとえ他者の意図することが言葉や行動で明らかでない場合でも、前向きなものであるという前提で業務に当たるべきである」ことを意味する「肯定的な意図と捉える」を実践することが挙げられていたことが認められる。

そして、前記1(3)ク(ア)、ケ、(4)ア、イ、ウ(イ)、オ(ア)、(イ)認定によれば、①K組合員が、平成31年4月10日に、仕事量の多さが健康を損なっていると記載した電子メールを校長に、また、同月14日に、単元を開発するために私がどれだけ今年苦しんだかについてのあなたの認識のなさで、心の健康状態が悪化している旨記載した電子メールを学部リーダーに、それぞれ送信したこと、②校長らが、K組合員に対し、1.5.6面談で産業医の受診を勧め、令和元年5月9日には産業医が面談による支援を手紙で申し出たこと、③同月8日、K組合員が、校長に対し、(i)校長が面談中にK組合員に精神的ショックを与えた、(ii)同僚らから医者に行くよう圧力をかけられるまでは私はとても健康だった、(iii)校長との面談で私は傷ついた、などと記載した電子メールを送信したこと、④同月13日、K組合員が、校長及びM教頭に対し、2人が私のことを心配しているのは分かるが、善意も恐怖が加わると、癒すよりも傷つけてしまう旨記載した電子メール、及び、これ以上産業医から接触があればハラスメントとみなし警察に話す旨記載した電子メールを送信したこと、が認められる。これらのことからすると、K組合員は、校長をはじめとする教員らや産業医が業務量の過多による精神面での健康を心配して支援を申し出たり助言をしたりしたのに対し、これを善意に解釈することなく、ハラスメントと解していたということができる。

そうすると、こうしたK組合員の態度を、法人が教員昇進制度の判定基準の5 f に該当しないと判断したことには、合理性が認められる。

(ウ) 上記〔Ⅲ〕の理由について

前記1(5)カ(イ)認定のとおり、法人は、K組合員に教員昇進制度への参加を認めないことを通知する1か月前の令和元年10月には、K組合員との雇用契約を更新しない方針を固めていたとみることができる。

そうすると、そもそも教員昇進制度は次年度の昇進を目的とする制度であるから、次年度の雇用を予定していないことを理由に参加を認めないことには、合理性が認められる。

エ そして、以上のほか、法人が組合に対して否定的な感情を抱いていたと認めるに足る事実の疎明はない。

オ 以上のことからすると、法人がK組合員の教員昇進制度への参加を認めないことを決定した時点で、法人は、K組合員の組合加入を認識していたとはいえるものの、参加を認めなかったことが、不当労働行為意思に基づくものであったとはいえない。

(4) 以上のとおりであるから、法人がK組合員の教員昇進制度への参加を認めなかつ

たことは、組合員であるが故の不利益取扱いとはいえず、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

- 3 争点2（校長が、K組合員に対し、次年度の契約更新に係る1.12.15校長メールを送信したことは、法人による組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について、以下判断する。

- （1）前記1（5）タ認定によれば、令和元年12月15日、校長が、K組合員に対し、次年度の契約更新に係る1.12.15校長メールを送信したことが認められる。

そして、1.12.15校長メールがK組合員との次年度の雇用契約を更新しないという法人の意思を伝えたものであることについて、当事者間に争いはない。

このように、校長がK組合員に対して1.12.15校長メールを送信したことが、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下検討する。

- （2）まず、校長がK組合員に対し1.12.15校長メールを送信したことが、不利益な取扱いに当たるかについてみると、K組合員は、1.12.15校長メールで法人の次年度の契約不更新の意思を伝えられることにより、職を失うことへの不安を抱くことになるのであるから、精神的な不利益が認められ、校長がK組合員に対し1.12.15校長メールを送信したことは、不利益な取扱いに当たる。

- （3）次に、校長がK組合員に対し1.12.15校長メールを送信したことが、不当労働行為意思に基づくものであったかについてみる。

ア まず、法人が、校長がK組合員に対し1.12.15校長メールを送信した時点で、K組合員が組合の組合員であることを認識していたかについてみる。

法人が遅くとも令和元年8月にはK組合員が組合員であることを認識していたことは前記2（3）ア判断のとおりであるから、校長がK組合員に1.12.15校長メールを送信した時点でK組合員が組合員であることを法人が認識していたことは明らかである。

イ 次に、校長がK組合員に1.12.15校長メールを送信した時期を労使関係との関連でみる。

- （ア）前記1（5）シ、ス、セ、ソ、テ認定によれば、①組合が、法人に対し、K組合員の教員昇進制度への参加を認めること等の要求について1.11.10団交申入れをしたこと、②1.11.26団交において同要求についての協議が行われ、組合が法人に対し、K組合員がユニオンを巻き込むと言ったことが教員昇進制度への参加を許可しない理由であれば、それは明らかに不当労働行為である旨述べたこと、③1.12.10折衝において法人がK組合員との雇用契約を更新しない意思を改めて組合に伝達したこと、④組合が法人に1.12.11警告書を送付し、K組合員が学校から雇用契約不更新の通知を受けたら争議行為を起こして争う意思

を伝達したこと、⑤令和2年1月16日に組合が本件申立てを行ったこと、が認められる。

そして、前記2(3)ア判断のとおり、1.11.10団交申入れ以前に組合と法人の間に接触はなかったのであるから、この間、双方いずれの側にも相手方に対する敵対的な言動があったとは認められない。

これらのことからすると、組合と法人の間の労使関係は、1.12.10折衝において、法人が組合にK組合員との雇用契約を更新しない意思を伝達して以降、これに組合が反発して対立関係に至ったものとみることができる。

(イ) しかしながら、法人が令和元年10月にはK組合員との雇用契約を更新しない方針を固めていたとみられることは、前記1(5)カ(イ)認定のとおりであり、また、前記1(2)ア認定によれば、本件雇用契約の契約書第10条には、契約の更新について、雇用主は契約更新の意思表示を12月15日までにしよう努めるとの記載があったことが認められる。

そうすると、1.12.15校長メールは、組合と法人の労使関係が対立関係に至る前に、事実上決定されていたK組合員との契約不更新を、契約書が定める努力義務の期限内に通知したものであって、労使関係が対立関係に至ったことを受けて送信されたものとみることができない。

ウ 組合は、法人に不当労働行為意思が存在することの根拠として、〔Ⅰ〕1.11.7面談において、L教頭が、肯定的な労働環境を作れていないと主張し、「ユニオンと抗議する」との記載のある1.11.6Kメールは脅迫だと発言したことから、法人が、K組合員が組合とともに抗議することを恐れて、これを契約不更新の理由にしたことは明らかである、〔Ⅱ〕令和2年8月からの雇用契約を望んで、契約が更新されなかったのは、組合加盟を公にしていたK組合員だけであった、〔Ⅲ〕法人のK組合員に対する高い評価が組合加入宣言後には止まった、の3点を挙げるが、以下のとおり、いずれもその根拠とはならない。

(ア) 上記〔Ⅰ〕の点について

前記1(5)カ(イ)認定のとおり、法人は、令和元年10月には、既にK組合員との契約を更新しない方針を固めていたとみられるから、1.11.6Kメールが法人の決定に影響を与えることはあり得ないし、また、同決定の時点で、法人が組合に対して否定的な感情を抱いていたと認めるに足る事実の疎明もない。

(イ) 上記〔Ⅱ〕の点について

a 法人の主張によれば、K組合員と同時期の新規採用9名のうち契約更新を希望しながら更新されなかった、組合に加入していない教員が1名存在することであるが、このことを認めるに足る事実の疎明はない。

b 一方で、前記1(6)ア(ア)、(イ)、(ウ)認定によれば、令和2年に雇用契約の契約時期を迎えた組合員のうち、組合加入を公然化していたK組合員は雇用契約が更新されず、公然化していなかったR組合員は更新されたことが認められる。

c そうすると、令和2年に雇用契約が更新されなかったことが確認されるのは、組合加入を公然化していたK組合員だけであるが、この事実のみをもってただちに、法人が、殊更、組合員とだけ雇用契約を更新せず、その旨通知したとまではいえない。

(ウ) 上記〔Ⅲ〕の点について

法人のK組合員に対する評価が、K組合員の組合加入の認識後に低くなったといえないことは、前記2(3)イ(ウ)判断のとおりである。

エ 法人は、校長がK組合員に対して次年度の雇用契約を更新しない理由として、本人の精神的不安定さに起因して、教員基準5 f 「肯定的な職場環境づくりに貢献する」及び同4 c 「同僚との協働関係を形成する」について重大な不安要因が認められ、これを和らげる信頼関係を構築することも、この状況を解決するのに必要な医療の助けを得ることも不可能であったことを挙げるところ、以下のとおり、この理由には合理性が認められる。

(ア) 前記1(2)ウ(ウ)、(エ)認定によれば、平成30年10月、校長がK組合員の授業を視察して行ったフィードバックにおいて、仕事量を増やさずに休息と睡眠をとり、仕事の境界線を設けるよう助言したことが認められる。このことからすると、校長は、K組合員が法人での就労を始めて2か月後の時点で、既に、K組合員の業務量が健康に及ぼす影響についての懸念を持ち、K組合員に対し、業務量増加を抑制するようにとの助言をしていたといえることができる。

(イ) その後のK組合員の対応をみる。

a 前記1(2)エ、キ(ア)、(ウ)、(カ)、(3)イ、ウ(イ)、オ、ク(ア)、ケ、コ認定によれば、K組合員は、①平成30年11月14日の電子メールで学部リーダーに対して業務量の過多を訴え、②同月28日の2通の電子メールで校長に対して業務量の過多及び不安による不眠を訴え、③同日の放課後の校長との業務量についての話合いの場で過呼吸の状態となり、会議を欠席して同僚教員の付き添いの下で帰宅し、④31.3.4Kメールで校長に対して複数の業務を同時に行おうと苦闘していることを伝えた上で、行き詰った場合に法人に求める対応に言及し、⑤同31年3月5日の電子メールで学部リーダーに対して、着任当初から余りに多くのことが起きて何日も食べたり寝たりしないこともあるとして、学校を訴えて教師を辞めるという当初の計画を進めていくと

いう自らの考えを伝え、⑥同月15日の電子メールでM教頭に、昨日、精神衰弱になって数分間クラスを離れ、夕方にはパニックが起きて余り眠れなかったと訴え、⑦同年4月10日の電子メールで校長に対して、残業時間が法定制限の約2倍で、過労死の境界線を超えた仕事量の多さが私の健康を損なっていると訴え、⑧同月14日の電子メールで学部リーダーに対して、死ぬ可能性があるという医師から言われるまで働いて成果が無駄になることなどを考えると精神的にも肉体的にも追い込まれ、それに関するあなたの認識の無さのせいで心の健康状態が悪化していると訴え、⑨同月15日の電子メールで学部リーダー及び校長に対して、1か月以上前からの仕事が残っていて、睡眠や食事や自分の時間もほとんどなく、何週間も人間らしい暮らしをしていないと訴えたこと、が認められる。

b 前記1(2)キ(オ)、(キ)、ケ、コ、(3)ア、ク(イ)、サ(ア)、(4)ア(イ)、ウ、オ(イ)認定によれば、①平成30年11月から令和元年5月までの間、校長や教頭らが、K組合員の上記訴えへの対応を検討した上で助言や支援の申し出を繰り返すとともに産業医の受診を勧めたこと、②K組合員が、校長や同僚の対応を非難し、産業医の受診を拒否した上で、同月13日、これ以上、産業医から接触があればハラスメントとみなし警察に話す旨電子メールで通知したこと、が認められる。

c このように、K組合員は、平成30年8月に学校に勤務し始めて以降、校長が、業務量の過多が健康に及ぼす影響を懸念して、K組合員に対して業務量の増加を抑制するようにとの助言をし、繰り返し支援を申し出る中で、業務量の過多や精神衰弱をはじめとする健康状態の悪化を学校に訴え続け、最終的に学校の支援の申し出を全て拒否している。

(ウ) こうした状況において、法人が本人の健康を心配して行った自らの助言や支援の申し出に反発し、かつ学校や同僚を非難する内容の発言をするK組合員について、法人が、教員基準5 fの「肯定的な職場環境づくりに貢献する」及び同4 cの「同僚との協働関係」の形成について重大な不安要因が認められる中、K組合員との信頼関係を構築することも、問題解決に必要な医療の助けを得ることも不可能であると判断したことには合理性が認められる。

オ 以上のことからすると、校長が、K組合員に対し、次年度の契約更新に係る1.12.15校長メールを送信したことが、不当労働行為意思に基づくものであったとはいえない。

(4) したがって、次年度の契約更新に係る1.12.15校長メールを送信したことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえず、この点に係る組合の申立ては、棄

却する。

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6年6月17日

大阪府労働委員会

会長 小 林 正 啓