

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 中央執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 組 合
 執行委員長 A 2

被申立人 Y 1 法 人
 理事長 B 1

上記当事者間の都労委令和 2 年不第85号事件について、当委員会は、令和 6 年 6 月18日第1843回公益委員会議において、会長代理公益委員團藤丈士、同水町勇一郎、公益委員太田治夫、同垣内秀介、同神吉知郁子、同北井久美子、同富永晃一、同福島かなえ、同森円香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 1 法人は、申立人 X 1 組合及び申立人 X 2 組合の組合員 A 3 を令和 2 年 6 月16日付けで、同 A 2 を同年 9 月23日付けで、同 A 4 を同年10月25日付けで、それぞれ継続雇用した上、それ以降毎年 4 月 1 日付けで雇用契約を更新したものとして取り扱い、上記 3 名を職場復帰させるとともに、継続雇用の日から職場復帰するまでの間の賃金相当額として、それぞれ月額17万円以上の額を支払わなければならない。
- 2 被申立人法人は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人組合らに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙 2 頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、B 2 〳高校にある全ての職員室（ホームルーム指導教員室を含む。）内の教職員の見やすい場所

に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

中央執行委員長 A 1 殿

X 2 組合

執行委員長 A 2 殿

Y 1 法人

理事長 B 1

当法人が、貴組合らの組合員 A 3 氏、A 2 氏及び A 4 氏を定年退職後に継続雇用しなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人法人は、前各項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告しなければならない。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 被申立人 Y 1 法人（以下「法人」という。）の平成31年度就業規則では、職員は満60歳の誕生日の日をもって定年退職となり、継続雇用を希望する職員については、法人の定める基準に該当しない限り満65歳の誕生日まで継続雇用となる旨が定められていた。

令和元年7月17日、法人が運営する B 2 高校（当時。現 B 2 〳高校。以下改称の前後を通じて「本件高校」という。）の教員であり、申立人 X 1 組合（以下「X 1 組合」という。）に組織加盟している同 X 2 組合（旧名称

は、X 2 〃組合。以下改称の前後を通じて「組合」といい、X 1 組合と併せて「組合ら」という。)の組合員であるA 3 (以下「A 3」という。)、A 2 (以下「A 2」という。)及びA 4 (以下「A 4」という。)は、A 3 が2年6月15日に、A 2 が9月22日に、A 4 が10月24日にそれぞれ満60歳の誕生日を迎えることから、それぞれ、法人に対して「継続雇用希望申出書」を提出した。

法人は、5月8日付けでA 3 に対して、8月20日付けでA 2 に対して、9月18日付けでA 4 に対して、それぞれ継続雇用を拒否する旨の回答書を送付した。

- (2) 本件は、法人が、①A 3 を2年6月16日以降継続雇用しなかったこと、②A 2 を9月23日以降継続雇用しなかったこと、③A 4 を10月25日以降継続雇用しなかったことは、それぞれ組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるか、が争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

本件結審時における請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。

- (1) A 3、A 2 及びA 4 について、定年退職日以降継続雇用したものとして取り扱うとともに、バックペイを支給すること。
- (2) 謝罪文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人X 1 組合は、都内における私立学校の教職員組合の連合体であり、本件申立時における加盟組合数は約100組合、加盟組合員は約2,500名であった。
- (2) 申立人組合は、平成5年4月にA 3、A 2 及びA 4 ら本件高校の教員を中心に結成され、X 1 組合に組織加盟する労働組合であり、本申立時の組合員数は10名であった。
- (3) 被申立人法人は、肩書地に法人本部を置き、本件高校のほか短期大学や幼稚園等を運営する学校法人であり、このうち、本件高校は、昭和36年4月に開校された女子高等学校である。

Z 1（以下「Z 1 前理事長」という。）は、平成 3 年 1 月から法人の理事長を務め、17 年 4 月からは本件高校の校長を兼務していたところ、令和 3 年 8 月にそれぞれ退任した。

2 本件高校の概要

- (1) 本件高校の生徒数は、平成 3 年 5 月 1 日時点で 3,934 名であったところ、その後、令和 2 年 5 月 1 日時点で 685 名となった。
- (2) 本件高校の教員は、おおよそ、期間の定めのない雇用形態である専任教諭と、期間の定めのある雇用形態である常勤講師及び非常勤講師とに区分され、教員数は、平成 5 年 5 月 1 日時点で、専任教諭 60 名、常勤講師 25 名及び非常勤講師 82 名であったところ、その後、令和 2 年 5 月 1 日時点では、専任教諭 19 名、常勤講師 17 名及び非常勤講師 25 名となった。

令和 2 年度には、A 3、A 2 及び A 4 を含む専任教諭 6 名、常勤講師 7 名、非常勤講師 6 名の計 19 名が退職した一方で、法人は、令和 3 年度において、専任教諭 2 名、常勤講師 9 名、非常勤講師 5 名の計 16 名を採用したところ、このうち常勤講師には、他校を定年退職した教員が 2 名、〇〇科教員 2 名、●●科教員 2 名が含まれていた。

- (3) 本件に関連する本件高校における就業規則の定め要旨は、別紙 1－1 ないし 6 のとおりである。

また、法人には、平成 25 年 3 月 26 日付けで職員代表（注：組合の組合員ではない。）との間で締結した、別紙 1－7 の内容を要旨とする、継続雇用を行わない者の選定基準についての労使協定書（以下「平成 25 年労使協定書」という。）が存在し、同協定書は、本件結審時に至るまで反復して更新されている。

3 本件申立てに至るまでの労使間の係争の経緯等

(1) 組合結成

A 4 は昭和 58 年に〇〇科の専任教諭として、A 3 は 59 年に●●科の専任教諭として、A 2 は 59 年に△△科の専任教諭として、それぞれ本件高校において就労を開始した。

平成 5 年 4 月、A 3、A 2、A 4 らは組合を結成した。

(2) 本件申立てに至るまでの労使間の係争の経緯

ア 10年から12年までの不当労働行為救済申立て

10年3月から12年3月にかけて、組合は、法人が9年度の春闘要求に関する団体交渉に誠実に応じなかったことなどが不当労働行為に当たるとして当委員会に救済を申し立てた（都労委平成10年不第14号、同10年不第49号、同11年不第16号、同12年不第31号）。

当委員会は、上記各申立てを併合して審査し、19年9月4日、一部救済命令（以下「19年都労委命令」という。）を発した。

法人が、19年都労委命令を不服として、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立てたところ、21年2月18日、中労委は、19年都労委命令を一部変更したものの、その余の再審査申立てを棄却する命令（以下「21年中労委命令」という。）を発した。

イ 16年の未払賃金請求訴訟

16年、A3、A2及びA4を含む組合員10名は、法人が10年度以降に行った基本給の切下げ等を内容とする就業規則の変更は不利益変更に当たりいずれも無効であるなどとして、法人に対して未払の基本給及び調整手当等の支払を求めて、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）八王子支部に提訴したところ（平成16年（ワ）第〇〇号）、19年5月24日、同支部は、原告らの請求を全額認容する判決を言い渡した。

法人が、上記判決を不服として東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴したところ、20年1月24日、東京高裁は、被控訴人2名の請求について未払賃金額を一部減額する旨原判決を変更するとともに、その余の控訴をいずれも棄却する判決を言い渡し、上記判決は確定した。

ウ 19年の未払賃金請求訴訟

19年、A3、A2及びA4を含む組合員9名が、法人が10年度以降に行った調整手当の削減等を内容とする就業規則の変更及び法的拘束力を有する労使慣行の変更は労働条件の不利益変更に当たり無効であるとして、法人に対して未払賃金の支払等を求めて、東京地裁立川支部に提訴したところ（平成19年（ワ）第〇〇号）、22年2月4日、同支部は、同訴訟の原告らの請求を全部認容する判決を言い渡し、同判決は確定した。

エ 21年の損害賠償請求訴訟

21年4月、A3、A2及びA4を含む組合員10名は、法人ないしZ1前理事長が授業時間などに通学路やその周辺の指定された場所に立つ「立ち番」をするよう組合員に指示したことは、指揮命令権の違法な行使ないし濫用であり、組合員らの人格権及び団結権を侵害する共同不法行為であるとして、法人とZ1前理事長に対して慰謝料等の支払を求めて、東京地裁立川支部に提訴した（平成21年（ワ）第〇〇号）。

24年10月3日、東京地裁立川支部は、被告による組合員10名に対する立ち番の指示は不当労働行為に該当し、原告らはこれにより多大な肉体的負担と精神的苦痛を被り不法行為が成立するとして、原告らの立ち番を指示された回数及び時間に応じてそれぞれ法人に損害賠償を命ずる判決を言い渡した。

法人は、上記判決を不服として東京高裁に控訴したが（平成24年（ネ）第〇〇号）、東京高裁は、25年6月27日、控訴を棄却する判決を言い渡し、同判決は確定した。

オ 23年の未払賃金請求訴訟

23年、A3、A2及びA4を含む組合員6名が、本件高校において労使慣行となっていた定期昇給が、21年度以降組合員らに対し実施されなかったことは不当であるとして、法人に対して未払賃金等の支払を求めて、東京地裁立川支部に提訴したところ（平成23年（ワ）第〇〇号）、25年3月21日、同支部は同訴訟の原告らの請求を全部認容する判決を言い渡し、同判決は確定した。

カ 24年の不当労働行為救済申立て

24年1月6日、組合が、法人が組合員Z2をクラス担任から外したことが不当労働行為に当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（都労委平成24年不第3号）を行ったところ、25年11月5日、当委員会は、全部救済命令（以下「25年都労委命令」という。）を発した。

法人が、25年都労委命令を不服として、中労委に再審査を申し立てたところ、26年12月3日、中労委は、同申立てを棄却する命令（以下「26年中労委命令」という。）を発した。

法人は、26年中労委命令を不服として、東京地裁に取消訴訟を提起した（平成27年（行ウ）第〇〇号）。

27年12月21日、中労委が、東京地裁に緊急命令の申立てを行ったところ（平成27年（行ク）第〇〇号）、28年3月31日、東京地裁は、判決が確定するまで、法人は26年中労委命令に従ってZ2を本件高校のクラス担任に就任させなければならない旨の緊急命令を発した。

これにより法人は、Z2について同年4月からクラス担任の割当てを行った。

28年6月29日、東京地裁は、平成27年（行ウ）第〇〇号事件につき、法人の請求を棄却する判決を言い渡した。

法人が、上記判決を不服として東京高裁に控訴したところ（平成28年（行コ）第〇〇号）、12月14日、東京高裁は、控訴を棄却する判決を言い渡した。

法人が、上記東京高裁判決を不服として最高裁判所（以下「最高裁」という。）に上告受理申立てをしたところ（平成29年（行ヒ）第〇〇号）、29年7月20日、最高裁は、上告不受理決定を言い渡し、上記東京高裁判決は確定した。

キ 28年の損害賠償請求等訴訟

28年8月、Z2が、同人が専任教諭の地位にあった、又は、仮に専任教諭の地位になかったとしても、常勤講師の基本給について定期昇給する労使慣行が存在するなどとして、法人に対し、専任教諭賃金表の適用を受ける地位にあったことの確認、未払賃金の支払、不法行為に基づく損害賠償などを求めて、東京地裁に提訴した（平成28年（ワ）第〇〇号）ところ、令和元年12月12日、東京地裁は、Z2の請求を一部認容する判決を言い渡した。

ク 平成30年の不当労働行為救済申立て

30年12月18日、組合らが、法人がZ2に対して「訓告書の措置」を行ったこと及び同人を雇止めしたことなどが不当労働行為に当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行ったところ（都労委平成30年不第95号）、令和3年11月2日、当委員会は、全部救済命令を発した（以

下「3年都労委命令」という。))。

法人が、3年都労委命令を不服として、中労委に再審査申立てを行ったところ、4年12月22日付けで、組合らと法人との間で、法人が、Z2に対して「訓告書の措置」を行ったこと等が不当労働行為であったことを認め、Z2を復職させること等を内容とする和解が成立し、中労委から和解の認定を受けたことにより、上記事件は終結した。

ケ 平成30年の地位確認請求訴訟

30年10月、Z2が、法人との間に雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めて東京地裁に提訴したところ（平成30年（ワ）第〇〇号）、令和3年3月19日、東京地裁は、Z2の請求を一部認容する判決を言い渡した。

法人が、上記判決を不服として、東京高裁に控訴したところ（令和3年（ネ）第〇〇号）、4年6月8日、東京高裁は、原判決を一部変更する判決を言い渡し、同判決は確定した。

コ 平成31年の不当労働行為救済申立て

31年3月14日、組合らは、法人が団体交渉を拒否したこと等が不当労働行為に当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（都労委平成31年不第21号）を行い、同事件は、本件結審時において当委員会に係属中である。

サ 令和2年の地位確認等請求訴訟

2年11月10日、A3、A2及びA4は、法人に対し、法人との間で雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めて、東京地裁に提訴した（令和2年（ワ）第〇〇号）。

4 組合員らの継続雇用希望の申出と法人の回答

- (1) 法人の平成31年度就業規則（別紙1－6）第53条では、職員は満60歳の誕生日の日をもって定年退職となり、継続雇用を希望する職員については、法人の定める基準に該当しない限り満65歳の誕生日まで継続雇用となる旨が定められていた。

令和元年7月17日、A3、A2及びA4は、A3が2年6月15日に、A2が9月22日に、A4が10月24日にそれぞれ満60歳の誕生日を迎えること

から、団体交渉の席上、法人に対して「継続雇用希望申出書」を提出した。

上記文書には、①来年度60歳の誕生日を迎えるに当たり、継続雇用を希望すること、②労働条件等については、組合との団体交渉において誠実に協議を行うよう申し入れることなどが記載されていた。

- (2) 2年5月8日、法人は、A3に対して「継続雇用希望申出書に対する回答書」と題する文書を送付した。

上記文書には、法人の平成31年度就業規則第55条において解雇事由について規定されている（別紙1－6）ところ、A3が同規定に該当することから、継続雇用希望申出を拒否すること等が記載されていた。

その後、法人は、8月20日付けでA2に対して、9月18日付けでA4に対して、おおむねA3に対する上記回答書と同様の記載を含む「継続雇用希望申出書に対する回答書」と題する文書をそれぞれ送付し、同人らの継続雇用希望申出を拒否した。

その後、6月15日、9月22日及び10月24日が経過し、法人は、A3、A2及びA4を定年退職したものとして取り扱い、それぞれに対して退職金を支給した。

5 A3、A2及びA4に対する懲戒処分等の概要

法人による、A3、A2及びA4に対する懲戒処分等に関する、措置日、処分等の内容、処分等の事由、処分等の数及び就業規則等規定の条文は別紙2ないし4のとおりである。

- (1) 別紙2番号1・9・19、別紙3番号1・8及び別紙4番号5（弁明の手續への同席等）の件

組合は、平成21年頃から組合員が法人から弁明の手續等に関する呼出しを受けた場合、他の組合員は勤務時間中であるか否かを問わず、同席を行う方針を取っていた。

法人は、組合員を含む教職員に対して弁明の手續を行う際には、法人の事務職員を同席させ、弁明の手續の様子を記録していた。

ア 別紙2番号1の件

23年7月19日、法人が、A4を含む組合員3名に対して、同日午後0時10分に弁明の手續を行うため第三応接室に来るよう指示を行ったと

ころ、A 3 を含む組合員 5 名は、法人の了承を受けることなく、上記組合員 3 名とともに同応接室に入室した。

法人は、7 月 20 日付けで、A 3 に対して、訓告書の措置を行った。

上記訓告書には、7 月 19 日午後 0 時 05 分、Z 1 前理事長らが第三応接室において打合せを行っていたところ、A 3 を含む組合員 5 名が無断で同応接室に入室し、Z 1 前理事長が退出を求めたにもかかわらずこれを拒否するとともに、A 3 は「校長、校長」等と叫ぶことを続けたことが平成 23 年度就業規則（別紙 1－1）第 31 条第 9 項、第 13 項及び第 21 項に該当すること等が記載されていた。

イ 別紙 3 番号 1 の件

27 年 12 月 24 日、法人が、A 3 及び A 4 を含む組合員 6 名に対して、同日午前 11 時 30 分に弁明の手続を行うため、第三応接室に来るよう指示を行ったところ、A 2 は、法人の了承を受けることなく、上記組合員 6 名とともに同応接室に入室した。

法人は、12 月 28 日付けで、A 2 に対して、訓告書の措置を行った。

上記訓告書には、12 月 24 日午前 11 時 28 分頃、A 2 が応接室に無断で入室し、Z 1 前理事長が退出を指示したにもかかわらずこれに従わなかったため、訓告書を与える旨が記載されていた。

ウ 別紙 2 番号 9 及び別紙 4 番号 5 の件

27 年 12 月 28 日、法人が、A 2 に対して、同日午前 11 時 45 分に弁明の手続を行うため第三応接室に来るよう指示を行ったところ、A 3 及び A 4 を含む組合員 6 名は、法人の了承を受けることなく、A 2 とともに同応接室に入室した。

12 月 28 日、法人は、A 3 及び A 4 に対して、訓告書の措置を行った。

上記各訓告書には、12 月 28 日午前 11 時 45 分頃、応接室に無断で入室し、Z 1 前理事長が退出を指示したにもかかわらずこれに従わなかったため、訓告書を与える旨が記載されていた。

エ 別紙 2 番号 19 の件

令和 2 年 6 月 9 日、法人が、A 2 を含む組合員 4 名に対して、弁明の手続を行うため第三応接室に来るよう指示を行ったところ、A 3 は、法

人の了承を受けることなく、上記組合員４名とともに同応接室に入室し、自身のスマートフォンで上記組合員４名とＺ１前理事長との面談の様子を撮影した。

６月１０日、法人は、Ａ３に対して、訓告書を交付して訓告の懲戒処分を行った。

上記訓告書には、処分事由について、６月９日午後３時３５分から５５分頃までの間、Ａ３が、第三応接室においてスマートフォンでＺ１前理事長の動画撮影を続けたことが、平成３１年度就業規則（別紙１－６）第９条や東京都の迷惑防止条例に該当する旨が記載されていた。

オ 別紙３番号８の件

６月１０日、法人が、Ａ３に対して、弁明の手続を行うため第三応接室に来るよう指示を行ったところ、Ａ２らは、法人の了承を受けることなく、同応接室に入室し、自身のスマートフォンでＡ３とＺ１前理事長との面談の様子を撮影した。

６月１０日、法人は、Ａ２に対して、訓告書を交付して訓告の懲戒処分を行った。

上記訓告書には、処分事由について、６月１０日午前１１時５８分から午後０時１０分頃までの間、Ａ２が、第三応接室においてスマートフォンでＺ１前理事長の動画撮影を続けたことが、平成３１年度就業規則（別紙１－６）第９条や東京都の迷惑防止条例に該当する旨が記載されていた。

(２) 別紙２番号２の件

平成２４年４月２４日、法人は、Ａ３に対して、注意書の措置を行った。

上記注意書には、４月２０日午後０時５１分から５８分頃にかけてＡ３が他の６名の教員とともに視聴覚室前の廊下でＺ１前理事長を取り囲み、叫び声を上げるなどしてつるし上げた旨が記載されていた。

なお、本件審査手続において、上記記載内容を的確に疎明する証拠は提出されていない。

(３) 別紙２番号３・４・６～８・１１～１６及び別紙４番号１～４・６～９・１１・１４（朝の挨拶運動）の件

前記２(３)及び別紙１－３ないし６のとおり、遅くとも平成２５年度以降の

本件高校の勤務時間は、午前 8 時30分から午後 4 時20分まで又は午後 1 時50分までであり、本件高校では、出勤した教員が午前 8 時30分から 8 時50分までの間、保護者からの電話対応や生徒からの質問対応等を行っている。

24年 6 月、法人は、本件高校外で暴行事件を起こした生徒に対して事実確認を行う機会を設けたところ、一部の生徒が Z 1 前理事長に対して暴力を振るうなどの事態が発生したことから、警察官が本件高校内に立ち入り、複数の生徒が警察署に連行されるに至った。

11月頃から、組合員らは、おおむね午前 8 時30分から午前 8 時50分頃にかけて生徒通用門付近において、登校してきた生徒に対して朝の挨拶や声掛け（以下「朝の挨拶運動」という。）を行うこととした。

なお、朝の挨拶運動を行っていたのは組合員のみであり、また、組合員らは朝の挨拶運動の実施に当たって、法人に対して事前に承認を求める等の手続を行っていない。

法人は、A 3 に対して、別紙 2 番号 3・4・6～8・11～16のとおり、A 4 に対して、別紙 4 番号 1～4・6～9・11・14のとおり、それぞれ訓告書の措置又は訓告の懲戒処分を行った。

上記各訓告書には、要旨、A 3 又は A 4 が午前 8 時30分から 8 時50分までの間、生徒通用門近くで勝手な行動を行い、よって職務専念義務を履行せず、禁止された行為を行った旨が記載されていた。

なお、本件において A 3 又は A 4 が訓告書記載の日時に朝の挨拶運動を行ったことについては当事者間において争いがなく、また、法人は、組合員らが朝の挨拶運動により職員室に在室していなかった際に、生徒が組合員らを訪ねて来たことにより、他の教員が当該生徒への対応を行った場合であっても、かかる事実を組合員らに伝えていなかった。

(4) 別紙 2 番号 5 の件

26年11月27日、法人は、A 3 に対して、訓告書の措置を行った。

上記訓告書には、11月 7 日の正午時から午後 0 時50分にかけて、A 3 が職員室で教材研究をすべきであるのに、3 年生の教室前を歩き回り、生徒の集中力を崩す行為をした旨が記載されていた。

なお、本件審査手続において、上記処分事由を的確に疎明する証拠は提

出されていない。

(5) 別紙 2 番号10の件

28年 4 月27日、法人は、A 3 に対して、注意書の措置を行った。

上記注意書には、4 月26日午後 3 時40分頃に Z 1 前理事長が職員室を訪れたところ、A 3 が職員室内の Z 1 前理事長の机上にノートパソコン等の私物を無断で放置していた旨が記載されていた。

なお、本件審査手続において上記記載内容を的確に疎明する証拠は提出されていない。

また、本件高校において、A 2 を含むクラス担任の割当てを受けている教職員や Z 1 前理事長らの管理職はホームルーム指導教員室に、A 3 及び A 4 を含むクラス担任の割当てを受けていない教職員は職員室に、それぞれ自身の執務机を有しているところ、Z 1 前理事長は職員室に自身の執務机を有していない。

(6) 別紙 4 番号10（面接試験）の件

本件高校では、30年度、毎週土曜日午前 9 時から 9 時50分まで、第 2 学習支援室において、A 4 が〇〇基礎の土曜講座を行っていたところ、31年 1 月26日、上記第 2 学習支援室に隣接する第 1 学習支援室において、午前 9 時半から本件高校入試の面接試験（予定されていた対象者は 1 名、所要時間は10分程度であった。）が行われることとなった。

当初、1 月26日の上記時間帯、第 1 学習支援室は A 3 が授業を行う予定となっていたところ、当日、面接試験を行う前に、面接試験の担当者が A 3 に第 1 学習支援室を面接試験として使用する旨を連絡し、A 3 はこれを了承したことから、第 1 学習支援室において上記面接試験が実施されることとなった。

1 月26日の上記土曜講座では、朗読カセットを用いて百人一首のカルタ取りを行っており、面接試験の担当者が A 4 に対して朗読カセットの音量を下げるよう連絡したところ、A 4 はこれを断ったため、法人は、面接試験の会場を変更し、面接を実施した。

法人は、2 月 5 日付けで、A 4 に対して、「戒告の懲戒処分」と題する文書を交付して戒告の懲戒処分を行った。

上記文書には、処分事由について、1月26日に実施していた生徒の面接試験の際、A4が土曜講座において百人一首のテープを流していて、面接会場まで聞こえたため、面接試験中であり、少しの間テープを止めるよう求めたが、これに応じず法人の面接試験の実施を妨害したとするものであり、戒告の懲戒処分を与える旨が記載されていた。

なお、法人は、平成31年度就業規則第19条第18号において「任命権者・管理監督者・上司が部屋からの退出を求めても、それに従わないこと。入学試験よりも、土曜講座を大切に、迷惑をかけること。」という規定を追加した（別紙1－6）。

(7) 別紙3番号2及び別紙4番号12（防災研修会）の件

令和元年8月9日、法人は、午前9時から防災研修会を実施し、A3、A2及びA4を含む組合員らもこれに出席した。

上記研修会は、説明会及び設備見学会の二部構成となっており、説明会の終了予定時刻は午前9時40分であった。

説明会における法人の説明が一段落した際、A4が質問の可否を尋ねたところ、法人はそのまま行うよう回答したことから、A4を含む組合員らと法人との間で質疑応答等が行われた結果、説明会の終了時刻が午前9時53分になった。

なお、A2が上記研修会において質問を行っていないことについては、当事者間に争いがない。

9月30日、法人は、A2及びA4に対して訓告書を交付し、訓告の懲戒処分を行った。

上記各訓告書には、処分事由について、上記研修会において、質問を重ねて会議を妨害する態度又は会議を妨害する態度を示す者に同調したことにより、会議が妨害され、終了時間が延びたことが、平成31年度就業規則（別紙1－6）第19条及び第64条に該当する旨が記載されていた。

(8) 別紙3番号3及び別紙4番号13（体育祭）の件

6月5日、法人は、同月14日及び15日に本件高校において開催される体育祭について当番表を作成し、教職員に対して体育祭当日の職務分担を行い、A2には生徒応援席にて生徒掌握を行う生徒掌握当番が、A3及びA

4を含む組合員4名には職員室に待機する職員室当番がそれぞれ割り当てられていた。

6月14日、本件高校において、体育祭が開催されたところ、職員室当番となった上記4名は、必ず誰かが職員室に在室するようにして、交代で体育祭の会場のグラウンドにて生徒の応援を行った。

10月8日、法人は、A2及びA4に対して訓告書を交付して訓告の懲戒処分を行った。

上記各訓告書には、処分事由について、6月14日の体育祭の際、A2については、ホームルーム指導教員であるにもかかわらず、本来業務である生徒指導に力を注がず、1時間余りA4らと打合せをしていたことが、A4については、職員室当番であるにもかかわらずグラウンドのテントの横で1時間余りを過ごしていたことが、それぞれ職務専念義務違反に当たり、平成31年度就業規則（別紙1－6）第17条に該当する旨が記載されていた。

なお、本件審査手続において、上記処分事由を的確に疎明する証拠は提出されていない。

(9) 別紙2番号17、別紙3番号4・12及び別紙4番号15・20（生徒への文書配布）の件

組合は、平成17年頃から令和2年度までの間、合計20回程度ストライキを実施していたところ、おおむねどのストライキの実施に際しても、生徒に対して保護者宛ての文書を配布していた。

ア 別紙2番号17、別紙3番号4及び別紙4番号15の件

遅くとも元年11月5日以前から、組合が法人に対して団体交渉の申入れ等を行う場合には、本件高校事務室窓口の組合専用の箱に文書を投函する運用がとられていたところ、同日、法人は、組合に対して、同日付「団体交渉開催の件」と題する文書において、改めて組合から法人宛ての文書は上記組合専用の箱に投函するよう依頼をした。

12月20日、組合は、本件高校事務室にストライキ通告書を持参し、法人に対して、ストライキの実施を通告した。

上記通告書には、①法人に対して、A3、A2及びA4の継続雇用を認めるよう要求すること、②A3及びA4を含む組合員4名は12月20日

午前10時から午後2時まで、A2は午前10時30分から午後2時までそれぞれストライキを実施すること等が記載されていた。

また、同日、組合は、ストライキ実施に際して、本件高校の敷地内において、生徒に対して、「B2高校の生徒のみなさんへ」と題する文書や保護者宛ての文書が封入された封筒を交付した。

このうち、上記「B2高校の生徒のみなさんへ」と題する文書には、①組合がこれまで法人の不当処分等に関する訴訟等の全てに勝利してきたにもかかわらず、法人が本件高校の労働条件の改善を拒否していること、②法人が2年度に定年を迎えるA3、A2及びA4の継続雇用の申出を拒否することが予想されるところ、組合は上記3名の継続雇用を65歳まで認めること等を法人に要求し、また、本件高校の運営方針を改めさせるためにストライキを行う旨が記載されていた。

また、上記保護者宛ての文書には、①前記3(2)キの28年の損害賠償請求等訴訟の東京地裁判決に関する組合の声明文、②保護者アンケート、③法人運営者による人権侵害及び不法行為の是正を求めることなどを内容とする、東京都議会議長宛ての陳情書等が封入されていた。

12月25日、法人は、A3、A2及びA4に対して、訓告書を交付して訓告の懲戒処分を行った。

上記各訓告書には、処分事由について、12月20日の2学期終業式当日、平成31年度就業規則（別紙1－6）第19条第5号の禁止事項に違反したため、第64条第2号の訓告の懲戒処分を与える旨が記載されていた。

イ 別紙3番号12及び別紙4番号20の件

2年8月7日、組合は、本件高校事務室にストライキ通告書を持参し、法人に対して、ストライキの実施を通告した。

上記通告書には、①法人に対して、A3の継続雇用拒否を撤回し、A2及びA4の継続雇用を認めるよう要求すること、②ストライキ実施時間について、A2、A3及びA4を含む組合員6名が8月7日午前10時30分から正午まで実施すること等が記載されていた。

また、同日、組合は、ストライキ実施に際して、本件高校の敷地内において、生徒に対して、おおむね上記アと同内容の「B2高校の生徒の

みなさんへ」と題する文書及び保護者宛ての文書が封入された封筒を交付した。

8月20日、法人は、A2及びA4に対して訓告書を交付して、訓告の懲戒処分を行った。

上記各訓告書には、処分事由について、8月7日の正午過ぎに、下校する生徒に対して文書類を手渡したことが平成31年度就業規則（別紙1ー6）第19条第5号及び第65条に該当すること、弁明の機会を与えたものの手続に出席しなかったことなどが記載されていた。

(10) 別紙2番号18、別紙3番号6及び別紙4番号16（事務室入室）の件

2年3月6日、A3、A2及びA4を含む組合員5名は、本件高校事務室にストライキ通告書を持参し、法人に対して、ストライキの実施を通告した。

上記通告書には、①法人に対して、A3、A2及びA4の継続雇用を認めるよう要求すること、②A3、A2及びA4を含む組合員5名が3月6日午前8時30分から午前8時50分までストライキを実施すること等が記載されていた。

5月7日、法人は、A3、A2及びA4に対して、訓告書を交付して訓告の懲戒処分を行った。

上記各訓告書には、処分事由について、A3、A2又はA4が、学校の秩序を乱し、また、職員としてふさわしくない行為を行った旨が記載されていた。

なお、上記組合員らが事務室内に入った際に、上記組合員らと事務員との間で身体的接触が生じたこと、A4を含む組合員らが、事務員に対して、セクシャルハラスメントである旨の発言を行ったことについては当事者間に争いがない。

(11) 別紙3番号5の件

5月7日、法人は、A2に対して訓告書を交付し、訓告の懲戒処分を行った。

上記訓告書には、A2が学校の秩序を乱し、また、職員としてふさわしくない行為があったことから、懲戒処分の訓告書を与える旨が記載されて

いた。

なお、本件審査手続において、上記処分事由を的確に疎明する証拠は提出されていない。

(12) 別紙3番号7及び別紙4番号17（Z1前理事長宅周辺の情宣活動）の件

6月4日、A2及びA4を含む組合員4名は、午後5時44分頃、Z1前理事長宅を訪問し、団体交渉に応ずるよう要請を行ったところ、同人が不在であったことから、郵便受けに「雇止め・解雇・継続雇用拒否を撤回し、正常な労使関係にもとづく学校運営を求める要請書」と題する文書を投函するとともに、近隣の住居にも同様の文書を投函し、また、後日、Z1前理事長宅の最寄り駅周辺においても通行人に対して同様の文書を配布した。

なお、法人は教職員の住所録等を公開しておらず、組合は、Z1前理事長宅訪問に当たって、組合員の知人より同宅の住所を確認した。

本件において、上記組合員らが6月4日にZ1前理事長宅を訪問した際に近隣住居に投函した文書の内容は明らかとなっていないが、組合員らが平成31年4月23日、令和元年12月23日及び2年3月25日にZ1前理事長宅の近隣住居に投函した文書には「27年勤めた常勤講師を解雇」、「人権を教える学校で人権を侵害することは許されません」、「教職員を大切にできない学校は生徒を大切にできません」、「常勤講師の定期昇給は労使慣行 原告に958万円支払えと東京地裁判決!!」、Z1前理事長らは「団交拒否を改めてください」、Z1前理事長が「過去最大の雇用打ち切り 1／3の教員が大量退職!」、「常勤講師の賃金差別違法! 958万円支払えと損害賠償が確定!!」などの記載が含まれていた。

6月10日、法人は、A2及びA4に対して訓告書を交付して、訓告の懲戒処分を行った。

上記各訓告書には、処分事由について、6月4日午後5時44分頃から午後6時20分頃までの約35分間、Z1前理事長宅に押しかけ、嫌がらせをしたことが平成31年度就業規則（別紙1－6）第9条、第17条、第19条、第20条及び第68条や東京都の迷惑防止条例に違反するものである旨が記載されていた。

(13) 別紙 3 番号 9 及び別紙 4 番号18（安全衛生委員会）の件

7月10日、法人は、本件高校の教職員に対して、本件高校の安全衛生委員会の委員推薦者の選出に関する連絡を行い、同月13日を立候補の受付期限とした。

7月14日午前8時半頃、A 4 が安全衛生委員会の選挙管理委員に、別の組合員が安全衛生委員会の委員推薦者に立候補するとともに、ホームルーム指導教員室において、自らの立候補に関する説明を行った。

7月29日、法人は、A 2 及びA 4 に対して訓告書を交付し、訓告の懲戒処分を行った。

上記各訓告書には、処分事由について、①7月14日に職務専念義務に違反したこと、②午前8時30分を過ぎても職員室に在室していなかったこと、③副校長の指示に従わなかったこと、④その他の就業規則に違反していたことなどが記載されていた。

(14) 別紙 3 番号10及び別紙 4 番号19（団体交渉）の件

元年11月26日、組合らと法人とは団体交渉を行い、法人は、同日の団体交渉の終盤に、次回の団体交渉を2年3月24日に行う旨の提案を行った。

3月21日、法人は、従前から団体交渉の会場として使用していた外部施設から新型コロナウイルス感染症の影響により使用が禁じられたことを理由として、同月24日の団体交渉の延期を申し入れ、同日に団体交渉は開催されなかった。

その後、組合らはオンライン形式も含めた団体交渉の開催を打診したものの、法人は団体交渉の開催に同意せず、A 3 らが5月7日付けで東京労働局に対して個別労働関係紛争解決援助の申出を行ったところ、法人は同月21日付けで同制度に参加しない旨の回答を行った。

6月23日、法人は、組合に対して、7月20日に東京都町田市内の外部施設において団体交渉を行うこと、新型コロナウイルス感染症対策として、団体交渉の出席者は組合側、法人側それぞれ5名で行う旨の連絡を行った。

6月26日、組合らは、法人に対して、団体交渉の日程について同意し、また、7月8日には、組合側の出席者がA 3、A 2ら5名を予定している旨の連絡を行った。

7月9日、法人は、上記外部施設に対して、7月20日に会議室を使用する旨の使用承認書を提出し、使用を認められていたところ、同文書には10名で会議室（定員30名）を使用する旨が記載されていた。

なお、上記外部施設においては、6月15日以降会議室の利用人数制限が解除されており、組合らの支援者らは7月20日に上記会議室とは別の会議室を20名で使用する旨の使用承認書を提出し、使用を認められていた。

7月20日午後6時頃、組合らと法人とは、上記外部施設において団体交渉を行った。

上記団体交渉には、組合側からA3、A2及びA4を含め、少なくとも14名が、法人側からZ1前理事長ら5名がそれぞれ出席した。

団体交渉の冒頭において、法人は、組合らに対して、交渉員は5名だけであり、その他の傍聴人は会場から退出するよう要求した。

これに対して、組合らは、組合が上記外部施設に確認をした際には、利用人数制限は解除されていたが、出席者のうち5名を超える者については会場から退出してリモート中継を行う予定である旨を述べたものの、法人側出席者は会場を退出し、上記団体交渉は5分程度で終了した。

7月29日、法人は、A2及びA4に対して、訓告書を交付して訓告の懲戒処分を行った。

上記各訓告書には、処分事由について、①職員、任命権者、管理監督者及び上司に精神的・身体的苦痛を与えたり、その環境を害するような行為を行ったこと、②公序良俗に反する行為を行ったこと、③職員、学園関係者に不利益や不快感を与えたこと、④平和な社会を作り出そうとしなかったこと、⑤敬愛の心をもって接することをしないで、憎悪や差別の感情をもって接していたこと、⑥その他の就業規則に違反したことである旨が記載されていた。

(15) 別紙3番号11（試験問題）の件

7月30日から8月3日にかけて、本件高校において1学期期末試験が行われたところ、A2は、同試験実施に際して△△基礎の試験問題案の作成を担当した。

A2が試験問題案を作成し、科目担当者及び教科主任が点検を行い、試

験問題として印刷を行った後、A 2 が、試験問題の中に「下図」とすべきところを「右図」とする等の合計 2 か所の誤植を発見した。

このため、A 2 及び科目担当者は誤植箇所をテープにより適宜修正を行い、また、試験当日には、科目担当者や教科主任らが試験を実施する教室を巡回し、修正内容の伝達を行った。

8 月 19 日、法人は、A 2 に対して訓告書を交付して、訓告の懲戒処分を行った。

上記訓告書には、処分事由について、① 7 月 30 日からの 1 学期期末試験の問題作成で 2 箇所の誤植があったこと、② その後の訂正の対応を適切にしなかったことが、平成 31 年度就業規則（別紙 1－6）第 65 条に該当する旨が記載されていた。

6 定年退職後の A 3、A 2 及び A 4 の就労状況

(1) A 3 について

A 3 の定年退職時の月例賃金額は 483,864 円であったところ、同人の定年退職後の就労状況は以下のとおりであった。

ア 2 年 6 月 16 日から 3 年 3 月 31 日までは就労していない。

イ 3 年 4 月 1 日から 5 年 4 月 19 日時点までは、東京都の会計年度任用職員として公立学校特別支援教室専門員の職務に従事しており、この間の賃金及び一時金の金額は、以下のとおりであった。

(ア) 月例賃金 194,400 円

(イ) 3 年 6 月期末手当 121,500 円

(ウ) 3 年 12 月期末手当 223,560 円

(エ) 4 年 6 月期末手当 233,280 円

(オ) 4 年 12 月期末手当 233,280 円

(2) A 2 について

A 2 の定年退職時の月例賃金額は 494,808 円であったところ、同人の定年退職後の就労状況は以下のとおりであった。

ア 2 年 9 月 23 日から同年 10 月 21 日までは、就労していない。

イ 2 年 10 月 22 日から 3 年 3 月 31 日まで、私立高等学校の非常勤講師の職務に従事しており、この間の賃金及び一時金の金額は以下のとおりであ

った。

(ア) 月例賃金 146,340円

(イ) 冬季一時金 307,314円

ウ 3年4月1日から4年3月31日までは、就労していない。

エ 4年4月1日から5年3月31日まで、私立高等学校の非常勤講師の職務に従事しており、この間の賃金及び一時金の金額は以下のとおりであった。

(ア) 月例賃金 93,130円

(イ) 夏季一時金 195,573円

(ウ) 冬季一時金 214,199円

オ 5年9月25日以降、私立高等学校の非常勤講師の職務に従事しており、この間の賃金額は10月支給分が21,000円、11月支給分が90,000円であった。

(3) A4について

A4の定年退職時の月例賃金額は494,808円であったところ、同人の定年退職後の就労状況は以下のとおりであった。

ア 2年10月25日から3年3月31日までは、就労していない。

イ 3年4月1日から4年3月31日まで、私立中学校の非常勤講師の職務に従事しており、この間の賃金及び一時金等の金額は以下のとおりであった。

(ア) 月例賃金 188,320円

(イ) 夏季一時金 119,548円

(ウ) 冬季一時金 275,580円

(エ) 年度末一時金 91,960円

(オ) 研究図書費 125,500円

ウ 4年4月1日から5年3月31日まで、私立中学校及び私立高等学校の非常勤講師の職務に従事しており、この間の賃金及び一時金等の金額は以下のとおりであった。

(ア) 月例賃金 222,904円

(イ) 夏季一時金 257,488円

- (ウ) 冬季一時金 308,986円
- (エ) 年度末一時金 110,352円
- (オ) 研究図書費 150,600円

エ 5年4月1日から本件結審時まで、私立中学校及び私立高等学校の非常勤講師の職務に従事しており、この間の賃金及び一時金等の金額は以下のとおりであった。

- (ア) 月例賃金 257,488円
- (イ) 夏季一時金 334,735円
- (ウ) 冬季一時金 360,483円
- (エ) 年度末一時金 110,352円
- (オ) 研究図書費 175,700円

7 法人における継続雇用の状況

(1) 平成25年労使協定書

平成25年3月26日、法人と職員代表とは、別紙1－7の内容を要旨とする平成25年労使協定書を締結し、同協定書はその後、本件結審時に至るまで反復して更新されている。

(2) 継続雇用の状況

18年4月以降令和4年9月までの間、本件高校において定年退職した教員は19名、継続雇用された教員は7名（後記の、継続雇用の申出を行い、継続雇用された3名を含む。）であるところ、継続雇用された教員は、定年退職の年度については定年退職日以降同年度の3月31日までの有期雇用契約を締結し、翌年度からは4月1日を契約の始期とする、1年間の有期雇用契約を締結し、更新している。

なお、上記19名のうち、継続雇用の申出を行った教員は8名であるところ、このうち5名はA3、A2及びA4を含む組合員でありいずれも継続雇用されていない一方で、組合員を除く3名はいずれも継続雇用されている。

法人において継続雇用された上記7名の定年退職時の役職は、それぞれ①学年主任・PTA担当部長・教科主任、②教頭、③教科主任・放送室長、④学年主任・教科主任、⑤保健室長・教科主任、⑥教科主任・募集部長、

⑦教務副部長であった。

上記 7 名のうち、⑥は、平成26年 2 月に定年退職後、常勤講師として有期雇用契約を締結し、基本給は17万円であった。

また、⑦は、令和 4 年 3 月23日に定年退職後、非常勤講師として法人と雇用契約を締結し、具体的な賃金額は不明である。

なお、A 3、A 2 及び A 4 を含む、継続雇用の申出を行った 5 名の組合員は、いずれも定年退職時において役職に就いていなかった。

8 本件申立て等

2 年 9 月 4 日、組合らは、法人が、A 3 及び A 2 の継続雇用の申出を拒否したことが組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるとして、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

11月24日、組合らは、法人が、A 4 の継続雇用の申出を拒否したことが組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるとして、当委員会に対し、本件の追加申立てを行った。

なお、本件の結審時において、A 3、A 2 及び A 4 は、法人に復職し、本件高校において就労を継続する意思を有していた。

第 3 判 断

- 1 法人が、A 3 を令和 2 年 6 月16日以降継続雇用しなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるか（争点 1）

(1) 申立人組合らの主張

法人の A 3 に対する懲戒処分等は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当といえないことが明らかであり、また、法人が、組合結成以来組合を嫌悪し、四半世紀にわたり数々の不当労働行為を継続してきたことを併せて考慮すれば、A 3 に対する継続雇用拒否は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人法人の主張

法人が、A 3 の継続雇用の申出を拒否したのは、同人が平成23年 7 月から令和 2 年 6 月10日までの間に別紙 2 記載の非違行為を行い、法人から懲

戒処分等を受けたことや、本件高校の生徒数が減少傾向にあることなどを理由とするものであり、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入にはいずれも当たらない。

(3) 当委員会の判断

法人は、A 3 の継続雇用の申出を拒否した理由について上記(2)のとおり主張し、不当労働行為該当性を否定するので、以下、検討を行う。

ア 各懲戒処分等の継続雇用拒否の理由としての相当性

(7) 別紙 2 番号 3・4・6～8・11～16（朝の挨拶運動）の件

前記第 2. 5(3)のとおり、本件において、A 3 らが平成24年11月頃から朝の挨拶運動を開始し、各訓告書記載の日時に同運動を行っていたことについては争いがない。

一般に、使用者は雇用契約に基づき労働者に対して指揮命令権を有する一方で、労働者は原則としてこれに服する義務を負うものとされているところ、法人においても、教職員は就業規則上、上司の服務上の指揮命令に服し、また、勤務時間中は職務専念義務を負い、これらに違反したときには訓告書の措置や懲戒処分を行う旨の規定が存在する（別紙 1－3 ないし 6）。

そうすると、法人が、就業規則の規定に基づき、訓告書の措置又は訓告の懲戒処分を行い、A 3 らに対して再三にわたり朝の挨拶運動を行うことを禁じていたにもかかわらず、A 3 らはこれに従わず、同運動を継続したものであると評価することができる。

また、A 3 らは朝の挨拶運動を開始するに当たって法人の承認を得ていなかったこと（第 2. 5(3)）から、別紙 2 番号 3・4・6～8・11～16の訓告書の措置又は訓告の懲戒処分は、継続雇用の申出を拒否する理由として相当であるとみる余地もある。

しかしながら、法人は、①朝の挨拶運動に対する訓告書の措置又は訓告の懲戒処分を行うに当たり、同運動を認識する都度訓告書の措置又は訓告の懲戒処分を行うのではなく、一定期間内における同運動に対してまとめて複数枚の訓告書を交付して訓告書の措置又は訓告の懲戒処分を行うという一見して不自然な手段を講じていること（別紙

2 番号 6 ～ 8 ・ 11 ～ 16)、②朝の挨拶運動は組合員のみが行っていた(第 2 . 5 (3)) ところ、平成 25 年度以降の就業規則には、朝の挨拶運動について、より直接的に禁止する条項(別紙 1 - 3 ないし 6)を追加しており、中でも平成 30 年度就業規則第 31 条第 2 項第 11 号では、朝の挨拶運動について「人気取り」、「保護者や生徒から不審者と見なされている。」という、組合員による朝の挨拶運動を嫌悪するものと推認できる文言を追加していること(別紙 1 - 5)、③同運動により本件高校の業務運営に支障が生じたことの具体的な疎明はなく、かえって、法人は、組合員らが朝の挨拶運動により職員室に在室していなかった際に、生徒が組合員らを訪ねて来たことにより、他の教員が当該生徒への対応を行った場合であっても、かかる事実を A 3 らに伝えていなかったこと(同 5 (3))を勘案すると、法人において、組合員らの朝の挨拶運動に対して、真に訓告書の措置を通じて法人における秩序維持を図ろうとしていたとは認め難いこと、④過去に法人において組合員に対してクラス担任を外すなどの組合員と生徒との接触を禁じる措置が当委員会及び中労委並びに裁判所から不当労働行為である旨の判断を受けていたこと(同 3 (2)カ)等の事情を勘案すると、別紙 2 番号 3 ・ 4 ・ 6 ～ 8 ・ 11 ～ 16 の訓告書の措置又は訓告の懲戒処分は、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(イ) 別紙 2 番号 1、9 及び 19 (弁明の手続への同席等) の件

前記第 2 . 5 (1) のとおり、組合は、21 年頃から特定の組合員が法人から呼出しを受けた場合、他の組合員は勤務時間中であるか否かを問わず、同席を行う方針を取っており、また、A 3 が他の組合員の弁明の機会に同席した時刻は法人における就業規則上就業時間中であった(別紙 1 - 3 ないし 6)。

一般に、使用者は事業場における施設管理権を有する一方で、労働者は就業時間中には職務専念義務を負い、法人においても同義務に関する規定が存在するところ(別紙 1 - 3 ないし 6)、A 3 が法人の了承なく組合員の弁明の機会に同席し、また、これに加えて弁明の手続に

ついて録画を行うことは当然に認められるものではなく、このほか、訓告書の措置が懲戒処分ではなく、訓告の懲戒処分が懲戒処分としては比較的軽度な処分であることを併せて考慮すれば、法人のA3に対する、別紙2番号1及び9の訓告書の措置並びに同19の訓告の懲戒処分は、継続雇用の申出を拒否する理由として相当であるとみる余地もある。

しかしながら、組合らと法人との長期間にわたる対立状況（第2.3(2)）や法人は弁明の機会に際して事務職員を同席させる等の体制を敷いている（同5(1)）ことを勘案すれば、A3ら組合員が他の組合員の弁明の手続に同席を求めるとともに弁明の手続の様子について記録として保存しようとする事自体はやむを得ない措置であったとみることができること、同人らの同席により弁明聴取の手続が妨害されたとも認められないこと等の事情を考慮すれば、法人のA3に対する、別紙2番号1及び9の訓告書の措置並びに同19の訓告の懲戒処分は、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

（ウ） 別紙2番号17（生徒への文書配布）の件

前記第2.5(9)アのとおり、A3らが令和元年12月20日にストライキを実施した際に、法人の敷地内において、生徒に対して、生徒宛ての文書及び保護者宛ての文書が封入された封筒を交付しているところ、かかる行為は、平成31年度就業規則第19条第5号の禁止事項（別紙1-6）に該当し得る行為である。

組合が文書配布を行った場所は、法人の敷地内であり（第2.5(9)ア）法人の施設管理権が及ぶ範囲であったこと、文書の内容やその配布の態様が比較的穏当なものであったとしても、係争中の事件の一方当事者の主張に基づく文書を下校途中に教員から手渡されれば、生徒が法人への不信、不安の気持ちを抱きその心情に動揺を来すことは容易に推測できるものである。

しかしながら、組合は、ストライキの実施に当たり、ストライキ実施時間を明記した通告書を法人に交付しており（第2.5(9)ア）、かか

るストライキに付随して、生徒に対して文書配布（同）を行っているところ、ストライキが実施されれば、授業を受けられなくなるなど直接の影響を受ける生徒に対し、組合がストライキに至る事情を説明することは、組合らと法人との長期にわたる対立状況からすれば、正当な組合活動の範囲を逸脱しているとまでは言い難いことに加え、文書の内容はおおむね客観的事実に基づくものであり、組合としての見解についても殊更に法人を誹謗中傷するなどして法人の社会的地位の低下を招くような記載がされているとまでは認め難いことや、保護者宛ての文書については別途封入を行うなど（同）、生徒の目に触れないよう一定の方策が講じられていることから、文書配布の態様は比較的穏当なものであったとみることができる。

そうすると、A 3 らが生徒に対して前記内容を含む文書配布を行ったことは、平成31年度就業規則第19条第5号の禁止事項に該当しうる行為であるとしても、法人のA 3 に対する別紙2 番号17の訓告の懲戒処分は、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(エ) 別紙2 番号18（事務室入室）の件

組合と法人との間では、組合が法人に対して連絡を行う際には、本件高校事務室窓口に設置された組合専用の箱に投函することとなっていた（第2. 5(9)ア）ところ、その取扱いが組合と法人とのやりとりの合理化、効率化を図ることのほかに組合員が事務室に入ることを禁ずる趣旨までを含んでいるとは解されず、令和2年3月6日、A 3、A 2 及びA 4 を含む組合員は、本件高校事務室にストライキ通告書を持参し、法人に対して、ストライキの実施を通告した（同(10)）のであるから、上記組合員らが、本件高校事務室に無断で立ち入ったとする事実を認めることはできない。

また、上記組合員らが、ストライキの実施を通告した後に、事務室の内部へと進んだ際に事務員との間で身体的接触が発生したことから、A 4 らがセクシャルハラスメントである旨を述べたこと（第2. 5(10)）は認めることができるものの、このほか、上記組合員らが事務

室の内部へ進んだことにより、法人の業務が具体的に妨害されたとまでは認めることができない。

そうすると、法人の A 3 に対する別紙 2 番号 18 の訓告の懲戒処分は、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(オ) 別紙 2 番号 2、5 及び 10 の件

前記第 2. 5 (2)(4)(5) のとおり、法人の A 3 に対する別紙 2 番号 2 の注意書の措置、同 5 の訓告書の措置及び同 10 の注意書の措置については、本件審査手続において、各注意書又は訓告書の記載内容を的確に疎明する証拠が提出されておらず、各注意書又は訓告書記載の記載内容を認めることはできないことから、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(カ) 小括

法人が A 3 に対する継続雇用拒否の理由として挙げているのは別紙 2 記載の 19 件の事由についてされた合計 222 件の懲戒処分等であるところ、以上のとおり、法人の A 3 に対する別紙 2 記載の各懲戒処分等については、いずれも継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

イ 不当労働行為該当性

平成 18 年 4 月以降令和 4 年 9 月までの間、本件高校において定年退職し継続雇用の申出を行った教員のうち、継続雇用が認められなかったのは、組合員のみである（第 2. 7 (2)）。

法人において継続雇用が認められた教員はいずれも定年退職時に役職に就いており（第 2. 7 (2)）、この点においていずれも定年退職時に役職に就いていなかった A 3、A 2 及び A 4 から組合員（同）との間に明確な差異が認められるものの、法人の平成 31 年度就業規則（別紙 1 - 6）には、継続雇用を希望する職員については、法人の定める基準に該当しない限り満 65 歳の誕生日まで継続雇用となる旨定められている（第 2. 4 (1)）ところ、法人において定年退職時に何らかの役職に就いていないことが継続雇用されない条件となっていたとは認められない。

以上のことに加え、法人のA3に対する各懲戒処分等は、おおむね同人の組合活動に対するものであって（前記ア）、いずれも継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであることや、本件高校の生徒数が減少傾向にある（第2. 2(1)）ものの、A3が継続雇用となった場合の雇用形態である常勤講師について、2年度に7名が退職し、3年度に9名が採用されているという2年度及び3年度の法人における教員の退職及び採用状況（第2. 2(2)）に照らし、A3の継続雇用が可能な状況であったにもかかわらず、法人が、組合活動に対する上記各懲戒処分等を理由に同人の継続雇用の申出を拒否したこと、法人が、就業規則において組合員による組合活動に対する嫌悪感を容易に想起させる禁止事項を追加していること（前記ア(7)、第2. 5(6)）等の事情を併せて考慮すると、法人が、A3を2年6月16日以降継続雇用しなかったことは、同人が組合らの組合員であることを理由として行われた不利益取扱いであり、また、同人を法人から排除することによって組合らの組織及び活動を弱体化させる支配介入であるといえる。

- 2 法人が、A2を令和2年9月23日以降継続雇用しなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるか（争点2）

(1) 申立人組合らの主張

法人のA2に対する懲戒処分等は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当といえないことが明らかであり、また、法人は、組合結成以来組合を嫌悪し、四半世紀にわたり数々の不当労働行為を継続してきたことを併せて考慮すれば、A2に対する継続雇用拒否は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人法人の主張

法人が、A2の継続雇用の申出を拒否したのは、同人が平成27年12月から令和2年8月20日までの間に別紙3記載の非違行為を行い、法人から懲戒処分等を受けたことや、本件高校の生徒数が減少傾向にあること等を理由とするものであり、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入にはいずれも当たらない。

(3) 当委員会の判断

法人は、A 2 の継続雇用を拒否した理由について上記(2)のとおり主張し、不当労働行為該当性を否定するので、以下、検討を行う。

ア 各懲戒処分等の継続雇用拒否の理由としての相当性

(ア) 別紙 3 番号 1 及び 8 (弁明の手続への同席等) の件

前記第 2. 5 (1) のとおり、法人の A 2 に対する、別紙 3 番号 1 の訓告書の措置及び同 8 の訓告の懲戒処分は、A 3 に対する別紙 2 番号 1・9 及び 19 の件と同様の事案であるから、前記 1 (3) ア (イ) のとおり、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(イ) 別紙 3 番号 4 及び 12 (生徒への文書配布) の件

前記第 2. 5 (9) ア のとおり、法人の A 2 に対する、別紙 3 番号 4 の訓告の懲戒処分は、A 3 に対する別紙 2 番号 17 の件と同様の事案であるから、前記 1 (3) ア (ウ) のとおり、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

法人の A 2 に対する、別紙 3 番号 12 の訓告の懲戒処分についても、A 2 らは 2 年 8 月 7 日にストライキを実施した際に、法人の敷地内において、生徒に対して、別紙 3 番号 4 の処分対象となった元年 12 月 20 日と同様の態様で、同様の生徒宛ての文書及び保護者宛ての文書が封入された封筒を交付していた (第 2. 5 (9) イ) のであるから、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(ウ) 別紙 3 番号 2 (防災研修会) の件

前記第 2. 5 (7) のとおり、防災研修会において A 2 が発言を行っていないことについては当事者間に争いがなく、処分事由を認めることができないことから、法人の A 2 に対する別紙 3 番号 2 の訓告の懲戒処分については、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(エ) 別紙 3 番号 3 (体育祭) の件

前記第 2. 5 (8) のとおり、法人が、体育祭当日、A 2 に対して生徒

掌握当番を割り当てていたことは認められるものの、本件審査手続において、処分事由を的確に疎明する証拠は提出されておらず、訓告書記載の処分事由を認めることはできないことから、法人のA 2に対する別紙3 番号3 の訓告の懲戒処分については、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(オ) 別紙3 番号5 の件

前記第2. 5 (11)のとおり、本件審査手続において、処分事由を的確に疎明する証拠は提出されておらず、訓告書記載の処分事由を認めることはできないことから、法人のA 2に対する別紙3 番号5 の訓告の懲戒処分については、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(カ) 別紙3 番号6 (事務室入室) の件

前記第2. 5 (10)のとおり、別紙3 番号6 の懲戒処分は、A 3に対する別紙2 番号18の件と同様の事案であるから、前記1 (3)ア(エ)のとおり、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(キ) 別紙3 番号7 (Z 1 前理事長宅周辺の情宣活動) の件

前記第2. 5 (12)のとおり、A 2 及びA 4 を含む組合員4 名は、2 年6 月4 日の午後5 時44 分頃Z 1 前理事長宅を訪問し、団体交渉に応じるよう要請を行い、法人内の労使関係に関する文書を投函するとともに、近隣の住居にも同様の文書を投函していることが認められる。

この点、労使関係の問題については、飽くまで使用者である法人と労働組合との間で協議すべきものであり、元年11月26日以降組合が団体交渉の開催を求めているにもかかわらず、2 年7 月20日まで労使間で団体交渉が開催されていなかったことや(第2. 5 (14))、A 3 の定年退職日である2 年6 月15日 (同4 (1)) が迫っており組合員らの継続雇用の問題が喫緊の課題となっていたこと等の事情を考慮してもなお、Z 1 前理事長の居宅を訪問して団体交渉の申入れを行うのみならず、法人内の労使関係とは無関係の近隣の居宅に印刷物を投函することは、およそ必要性を欠くとともに、Z 1 前理事長のみならず、その

家族の私生活の平穩を侵害する不穩当な行為であるといわざるを得ない。

そうすると、法人の A 2 に対する別紙 3 番号 7 の訓告の懲戒処分 1 件は継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くとはいえない。

(ウ) 別紙 3 番号 9（安全衛生委員会）の件

前記第 2. 5 (13) のとおり、A 2 は安全衛生委員会の委員推薦者等への立候補に関する説明を行っておらず、また、A 2 はクラス担任の割当てを受けており、ホームルーム指導教員室に執務机を有していたこと（第 2. 5 (5)）等の事情を勘案すると、訓告書記載の処分事由を認めることはできず、法人の A 2 に対する別紙 3 番号 9 の訓告の懲戒処分については、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(エ) 別紙 3 番号 10（団体交渉）の件

前記第 2. 5 (14) のとおり、2 年 7 月 20 日午後 6 時から開催された団体交渉に際して、組合は事前に出席者として 5 名の氏名を挙げていたこと等の事情によれば、組合と法人との間で、上記団体交渉における出席人数について一定の合意が成立していたとみることもできる。

しかしながら、組合は法人からの 5 名を超える出席者の退出要求に対して、同人らについてはリモート中継で対応する旨を伝えていたこと（第 2. 5 (14)）が認められるのであって、組合としては出席人数に関する見解について行き違いがあったとしてもなお適切といえる対応を取っており、法人側の出席者について団体交渉の会場からの退出を困難にしたとまでは認めることができない。

したがって、法人の A 2 に対する別紙 3 番号 10 の訓告の懲戒処分については、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(オ) 別紙 3 番号 11（試験問題）の件

前記第 2. 5 (15) のとおり、A 2 が作成した試験問題に誤植があったことは認められるものの、当該誤植自体の程度は、試験の実施に際し

て特段影響のないものであるといえることに加え、A 2 及び科目担当者による修正と試験当日における修正内容の伝達により、試験自体は特段の支障なく実施されたものと推認できること、A 2 の作成した試験問題案については科目担当者及び教科主任も点検を行い、誤植箇所の修正はA 2 のみならず科目担当者も行っているところ(同)、法人が科目担当者及び教科主任に対して何らかの懲戒処分等を実施した形跡が認められないこと等の事情を併せて考慮すれば、法人のA 2 に対する別紙3 番号11の訓告の懲戒処分については、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(サ) 小括

法人がA 2 に対する継続雇用拒否の理由として挙げているのは別紙3 記載の12件の懲戒処分等であるところ、以上のとおり、法人のA 2 に対する別紙3 記載の各懲戒処分等のうち、番号7の訓告の懲戒処分以外については、継続雇用の申出を拒否する理由相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

イ 不当労働行為該当性

前記1 (3)イのとおり、平成18年4月以降令和4年9月までの間、本件高校において定年退職し継続雇用の申出を行った教員のうち、継続雇用が認められなかったのは、組合員のみであること(第2. 7 (2))、法人において定年退職時に何らかの役職に就いていないことが継続雇用されない条件となっていたと認めることはできないこと、法人のA 2 に対する各懲戒処分等は、その多くが同人の組合活動に対するものであって(前記ア)、1件を除き、いずれも継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであることや、2年度及び3年度の法人における教員の退職及び採用状況から、A 3と同様にA 2の継続雇用が可能な状況であった(第2. 2 (2))にもかかわらず、法人が、組合活動に対する上記各懲戒処分等を理由に同人の継続雇用の申出を拒否したこと、法人が、就業規則において組合員の組合活動に対する嫌悪感を容易に想起させる禁止事項等を追加していること(前記1 (3)ア(7)、第2. 5 (6))を併せて考慮すると、法人が、A 2を2年9月23日以降継続雇用しなかったこ

とは、同人が組合らの組合員であることを理由として行われた不利益取扱いであり、また、同人を法人から排除することによって組合らの組織及び活動を弱体化させる支配介入であるといえる。

- 3 法人が、A 4 を令和 2 年10月25日以降継続雇用しなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるか（争点 3）

(1) 申立人組合らの主張

法人の A 4 に対する懲戒処分等は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当といえないことが明らかであり、また、法人は、組合結成以来組合を嫌悪し、四半世紀にわたり数々の不当労働行為を継続してきたことを併せて考慮すれば、A 4 に対する継続雇用拒否は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人法人の主張

法人が、A 4 の継続雇用の申出を拒否したのは、同人が平成25年10月から令和 2 年 8 月20日までの間に別紙 4 記載の非違行為を行い、法人から懲戒処分等を受けたことや、本件高校の生徒数が減少傾向にあること等を理由とするものであり、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入にはいずれも当たらない。

(3) 当委員会の判断

法人は、A 4 の継続雇用を拒否した理由について上記(2)のとおり主張し、不当労働行為該当性を否定するので、以下、検討を行う。

ア 各懲戒処分等の継続雇用拒否の理由としての相当性

(ア) 別紙 4 番号 1 ～ 4 ・ 6 ～ 9 ・ 11 及び 14（朝の挨拶運動）の件

前記 2. 5(3)のとおり、法人の A 4 に対する別紙 4 番号 1 ～ 4 ・ 6 ～ 9 ・ 11 及び 14 の各訓告書の措置は、A 3 に対する別紙 2 番号 3 ・ 4 ・ 6 ～ 8 ・ 11 ～ 16 の件と同様の事案であるから、前記 1 (3) ア(ア)のとおり、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(イ) 別紙 4 番号 5（弁明の手続への同席等）の件

前記第 2. 5(1)のとおり、法人の A 4 に対する別紙 4 番号 5 の訓告

書の措置は、A 3 に対する別紙 2 番号 1・9 及び 19 の件と同様の事案であるから、前記 1 (3) ア(イ)のとおり、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(ウ) 別紙 4 番号 10 (面接試験) の件

前記第 2. 5 (6) のとおり、面接試験の実施に際して朗読カセットの音量を下げるよう申入れを受けたにもかかわらず、これを断った A 4 の対応に問題がないとまではいえないものの、平成 31 年 1 月 26 日に第 2 学習支援室において面接試験を実施するに至った経緯によれば、A 4 が殊更に面接試験を妨害する意図を持って朗読カセットの音量を設定していたとも認められず、このほか、朗読カセットの音量を下げることを断った A 4 の対応を踏まえて、法人において面接会場を更に変更して面接試験自体は実施できていること等の事情を併せて考慮すれば、法人の A 4 に対する別紙 4 番号 10 の訓告の懲戒処分については、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(エ) 別紙 4 番号 12 (防災研修会) の件

前記第 2. 5 (7) のとおり、防災研修会において、A 4 は質問を行うに際して、法人から了解を得ており、加えて、説明会の終了時刻は予定時刻よりも 13 分遅れたのみであり、これにより法人における業務に支障が生じたとも認められないことを併せて考慮すれば、法人の A 4 に対する別紙 4 番号 12 の訓告の懲戒処分については、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(オ) 別紙 4 番号 13 (体育祭) の件

前記第 2. 5 (8) のとおり、法人が、体育祭当日、A 4 に対して職員室当番を割り当てていたこと、他の当番が職員室に待機しているときに A 4 が体育祭会場において生徒の応援を行っていたことは認められるものの、これにより法人における業務に支障が生じたとも認められないことから、法人の A 4 に対する別紙 4 番号 13 の訓告の懲戒処分については、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(カ) 別紙 4 番号15及び20（生徒への文書配布）の件

前記第 2. 5 (9)のとおり、法人の A 4 に対する、別紙 4 番号15及び20の各訓告の懲戒処分は、A 3 に対する別紙 2 番号17の件と同様の事案であるから、前記 1 (3)ア(ウ)のとおり、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(キ) 別紙 4 番号16（事務室入室）の件

前記第 2. 5 (10)のとおり、法人の A 4 に対する、別紙 4 番号16の訓告の懲戒処分は、A 3 に対する別紙 2 番号18の件と同様の事案であるから、前記 1 (3)ア(エ)のとおり、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(ク) 別紙 4 番号17（Z 1 前理事長宅周辺の情宣活動）の件

前記第 2. 5 (12)のとおり、法人の A 4 に対する別紙 4 番号17の訓告の懲戒処分は、A 2 に対する別紙 3 番号 7 の件と同様の事案であるから、前記 2 (3)ア(キ)のとおり、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くとはいえない。

(ケ) 別紙 4 番号18（安全衛生委員会）の件

前記第 2. 5 (13)のとおり、A 4 が安全衛生委員会の選挙管理委員に立候補し、その説明を行ったことが認められるものの、説明に要した時間に関する疎明はなく、また、仮に法人の主張どおりだとしても、A 4 が説明に要した時間は10分程度であり（別紙 4 番号18）、法人の業務に具体的な支障を生じさせたとも認められないことから、法人の A 4 に対する別紙 4 番号18の訓告の懲戒処分については、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(コ) 別紙 4 番号19（団体交渉）の件

前記第 2. 5 (14)のとおり、法人の A 4 に対する別紙 4 番号19の訓告の懲戒処分は、A 2 に対する別紙 3 番号10の件と同様の事案であるから、前記 2 (3)ア(ケ)のとおり、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

(サ) 小括

法人が A 4 に対する継続雇用拒否の理由として挙げているのは別紙

4 記載の20件の事由についてされた合計312件の懲戒処分等であるところ、以上のとおり、法人のA 4に対する別紙4記載の各懲戒処分等のうち、番号17の訓告の懲戒処分以外については、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

イ 不当労働行為該当性

前記1(3)イのとおり、平成18年4月以降令和4年9月までの間、本件高校において定年退職し継続雇用の申出を行った教員のうち、継続雇用が認められなかったのは、組合員のみであること(第2. 7(2))、法人において定年退職時に何らかの役職に就いていないことが継続雇用されない条件となっていたと認めることはできないこと、法人のA 4に対する各懲戒処分等は、その多くが同人の組合活動に対するものであって(前記ア)、1件を除き、いずれも継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであること(前記ア)や、2年度及び3年度の法人における教員の採用及び退職状況から、A 3と同様にA 4の継続雇用が可能な状況であった(第2. 2(2))にもかかわらず、法人が、組合活動に対する上記各懲戒処分等を理由に同人の継続雇用の申出を拒否したこと、法人が、就業規則において組合員の組合活動に対する嫌悪感を容易に想起させる禁止事項等を追加していること(前記1(3)ア(7)、第2. 5(6))を併せて考慮すると、法人が、A 4を令和2年10月25日以降継続雇用しなかったことは、同人が組合らの組合員であることを理由として行われた不利益取扱いであり、また、同人を法人から排除することによって組合らの組織及び活動を弱体化させる支配介入であるといえる。

第4 救済の方法

前記第3のとおり、法人がA 3、A 2及びA 4を各人の定年退職後に継続雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるものであり、また、上記3名は本件結審時において法人への復職の意思を有しているものと認められる(第2. 8)ことから、本件における救済としては、法人に対して、上記3名を各人の定年退職日以降継続雇用したものとし、これまでに法人において継続雇用が認められた教員と同様に、それぞれ2年度については定年退職日以降3年3月31日までの有期雇用契約

を締結し、3年度以降からは4月1日を契約の始期とする、1年間の有期雇用契約を締結し、更新したものとして取り扱うことに加え、賃金相当額の支払を命じ、併せて主文のとおり文書の交付及び掲示を命じるのが相当である。

ここで、法人が支払うべき賃金額について検討すると、法人において、現在も継続更新されている平成25年労使協定書第2条では継続雇用時の賃金について月額17万円と定めており（別紙1－7）、実際に継続雇用が認められた職員について同金額にて契約を締結していること（第2．7(2)）を考慮すると、少なくとも同金額以上とするのが相当である。

次に、A3、A2及びA4は定年退職後それぞれ就労を行い、収入を得ていること（第2．6）から、法人がA3、A2及びA4に対して支払うべき賃金相当額からいわゆる中間収入を控除する必要性が認められるか否かについて検討する。

A3、A2及びA4は、継続雇用の申出が認められなかったことから、定年退職日以降、長期間にわたり就労を継続してきた本件高校を離れ、おおむね、A3は東京都の公立学校特別支援教室専門員として（第2．6(1)）、A2及びA4は私立中学校及び私立高等学校の教員として（同(2)(3)）それぞれ就労することを余儀なくされたものであると認めることができる。

また、A3は、定年退職後の2年6月16日から3年3月31日まで、A2は、定年退職後の2年9月23日から同年10月21日まで及び3年4月1日から4年3月31日まで、A4は、定年退職後の2年10月25日から3年3月31日までの間、それぞれ就労していない（第2．6(1)ア、(2)アウ、(3)ア）ところ、このうち、上記3名が定年退職直後の一定期間について就労できなかった原因の一端は、上記3名が元年7月17日付けで継続雇用の申出を行っていた（同4(1)）にもかかわらず、法人が、これに対する回答を上記3名の定年退職日のおおむね1か月前まで行わなかったこと（同4(2)）にあると認めることができる。

そうすると、上記3名が定年退職後に一定の収入を得ていること（第2．6）を考慮してもなお、法人が、上記3名を定年退職後に継続雇用しなかったことの不当労働行為による、組合員である上記3名に対する侵害の程度は相当程度のものであると評価することができる。

また、当委員会及び中労委の命令や判決によって法人が組合及び組合員らに

対してこれまで数々の不当労働行為を行ってきたことが認定されてきた（第2.3(2)）にもかかわらず、法人は本件においても更に不当労働行為を繰り返しているのもであって、このような法人の姿勢は、今後、定年退職日以降の継続雇用を希望する組合員に対して組合活動を行う上で相当程度の萎縮効果をもたらすなどの重大な結果を生じさせるものであるといえ、組合活動一般に対する侵害の程度は甚大なものであると評価することができる。

以上の点を踏まえ、集团的労使関係秩序の侵害状態を除去、是正して、労働組合法の所期の目的である正常な集团的労使関係秩序を回復、確保するという観点から、本件では、法人がA3、A2及びA4に対して支払うべき賃金相当額から、A3、A2及びA4が定年退職後に得た中間収入を控除しないものとするのが相当である。

第5 法律上の根拠

以上の次第であるから、法人が、①A3を2年6月16日以降継続雇用しなかったこと、②A2を9月23日以降継続雇用しなかったこと、③A4を10月25日以降継続雇用しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

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

令和6年6月18日

東京都労働委員会

会長代理 團 藤 丈 士

(別紙省略)

