

命 令 書

申 立 人 X組合
代表者 執行委員長 A 1

被申立人 Y法人
代表者 理事長 B 1

上記当事者間の千労委令和3年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和6年11月25日に開催された第1700回公益委員会議及び同年12月23日に開催された第1701回公益委員会議において、会長公益委員石井慎一、公益委員末吉永久、同山下りえ子、同藤岡園子及び同長谷川聡が出席して合議の上、次のとおり命令する。

主 文

1 被申立人Y法人は、申立人X組合の組合員であるA1に対して令和3年5月12日付けで行った停職14日間の懲戒処分をなかったものとして取り扱い、同処分が無ければ受けるはずであった賃金及び賞与の相当額を支払わなければならない。

なお、懲戒処分が無ければ同人が受けるはずであった賃金及び賞与の相当額の算定に当たっては、申立人と直ちに誠実に協議すること。

2 被申立人Y法人は、申立人X組合の組合員であるA2に対して令和3年5月12日付けで行った停職10日間の懲戒処分をなかったものとして取り扱い、同処分が無ければ受けるはずであった賃金及び賞与の相当額を支払わなければならない。

なお、懲戒処分が無ければ同人が受けるはずであった賃金及び賞与の相当額の算定に当たっては、申立人と直ちに誠実に協議すること。

3 被申立人Y法人は、申立人X組合の組合員であるA3に対して令和3年7月6日付けで行った停職14日間の懲戒処分をなかったものとして取り扱い、同処分が無ければ受けるはずであった賃金及び賞与の相当額を支払わなければならない。

なお、懲戒処分が無ければ同人が受けるはずであった賃金及び賞与の相当額の算定に当たっては、申立人と直ちに誠実に協議すること。

- 4 被申立人Y法人は、申立人X組合の組合員であるA4に対して令和3年7月1日付けで行った譴責の懲戒処分をなかったものとして取り扱わなければならない。
- 5 被申立人Y法人は、本命令書受領の日から1週間以内に、申立人X組合に対し、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

当法人が、貴組合に所属する組合員A1氏、同A2氏、同A3氏及び同A4氏に対して行った以下アからエまでの各懲戒処分は、いずれも不当労働行為であると認定されました。

今後は、このような行為を繰り返さないよう注意します。

ア A1組合員に対して令和3年5月12日付けで発令した停職14日間の懲戒処分

イ A2組合員に対して令和3年5月12日付けで発令した停職10日間の懲戒処分

ウ A3組合員に対して令和3年7月6日付けで発令した停職14日間の懲戒処分

エ A4組合員に対して令和3年7月1日付けで発令した譴責の懲戒処分

年 月 日

(注：年月日は交付の日を記載すること。)

X組合

執行委員長 A1 様

Y法人

理事長 B1

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人Y法人（以下「法人」という。）が、令和3年5月12日付けで申立人X組合（以下「組合」という。）執行委員長A1（以下「A1組合員」という。）に対し停職14日間の懲戒処分を行ったこと、同日付けで組合員A2（以下「A2組合員」という。）に停職10日間の懲戒処分を行ったこと、同年7月6日付けで組合副執行委員長A3（以下「A3組合員」という。）に対し停職14日間の懲戒処分を行ったこと及び同月1日付けで組合員A4（以下「A4組合員」とい

う。)に譴責の懲戒処分(本件における全懲戒処分を指す場合は、以下「本件懲戒処分」という。)を行ったことが、いずれも労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号及び第3号に該当するとして、令和3年8月4日に申立てがなされた事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 法人は、A1組合員、A2組合員及びA3組合員に対して行った各懲戒処分がなかったものとして取り扱い、同処分が無ければ受けるはずであった賃金及び賞与の相当額を支払うこと。
- (2) 法人は、A4組合員に対して行った譴責の懲戒処分がなかったものとして取り扱うこと。
- (3) 法人は、本件懲戒処分が不当労働行為であると認定されたこと及び当該行為を繰り返さないよう注意することを記載した書面を法人本部の正面玄関に掲示すること。

第2 争点

- 1 法人が行った以下の懲戒処分は、労組法第7条第1号(労働者が労働組合の組合員であることを理由とする不利益取扱い)の不当労働行為に当たるか。
 - (1) 令和3年5月12日付けA1組合員に対する停職
 - (2) 令和3年5月12日付けA2組合員に対する停職
 - (3) 令和3年7月6日付けA3組合員に対する停職
 - (4) 令和3年7月1日付けA4組合員に対する譴責
- 2 本件各懲戒処分は、組合に対する労組法第7条第3号(支配介入)の不当労働行為に当たるか。

第3 認定した事実

- 1 当事者等
 - (1) 法人は、B2高等学校(以下「B2高校」という。)、B3高等学校(以下「B3高校」という。)及びB4大学といった複数の教育施設を運営している。本件不当労働行為救済申立て時におけるB2高校の職員数は101名である。
 - (2) 組合は、昭和44年5月に「B5高等学校教職員組合」との名称で設立され、その後、B5高等学校の名称がB3高校に変更になったので、「X組合」に名称変更した。本件不当労働行為救済申立て時における組合員数は約30名である。

(3) A1組合員は、平成15年4月に法人に採用され、B2高校で地歴公民科の教諭として勤務してきた。

A1組合員は、平成28年2月頃組合に加入し、平成31年2月に組合の執行委員長に就任した。

(4) A2組合員は、平成6年4月、法人に採用され、B2高校で理科の教諭として勤務してきた。

A2組合員は、平成30年4月に組合に加入した。

(5) A3組合員は、平成16年4月、法人に採用され、B2高校で英語科の教諭として勤務してきた。

A3組合員は、平成29年に組合に加入し、書記長に就任した。その後、令和2年に副執行委員長に就任した。

(6) A4組合員は、平成2年4月、法人に採用され、人事異動を経て、平成14年4月からB2高校で地歴公民科の教諭として勤務してきた。

A4組合員は、平成30年度に組合に加入した。

2 事実関係

(1) 本件申立て前後の経緯等

ア 平成29年11月30日、B3高校において団体交渉が行われ、B2高等学校就業規則（以下「就業規則」という。）の周知と給与規程の見直し等が議題となった。

イ 法人が平成31年4月から順次施行予定の働き方改革関連法の施行に向けて、就業規則の見直し、教員の勤務時間・休日・諸手当等についての検討を進める中、平成30年3月14日及び9月27日に再度、団体交渉が行われた。

ウ 平成31年1月、法人理事長（以下「理事長」という。）が、当時の執行委員長であるA5教諭（以下「A5委員長」という。）と面談を実施し、「1年間の変形労働時間制」導入の方向性が示された。法人は、法人の企図する「1年間の変形労働時間制」の導入についてA5委員長の合意が得られたと判断した。しかし、同年2月にA1組合員が執行委員長に就任し、同月12日に実施された団体交渉において組合は、法人が提案した「1年間の変形労働時間制」について「想定していなかったので、今ここで結論は出せない」と回答した。

エ 平成31年3月11日、理事長が、B2高校で開かれた職員会議において、全教員に対し、1年間の変形労働時間制について説

明をした。

オ 同年3月19日、理事長が職員会議において、全教員に対し、改めて1年間の変形労働時間制について説明した。この職員会議において、A1組合員が労働基準法第32条の4(1年単位の変形労働時間制)及び第36条(時間外及び休日労働にかかる労使協定)の従業員過半数代表に選出された。

カ 組合と法人は、同年3月15日付け書面で組合が要求した以下の議題について同月28日及び令和元年5月9日に団体交渉を行った。

(ア) 過去の超過勤務手当の清算

(イ) 労働基準法第36条遵守

(ウ) 労働時間削減の具体案提示

キ 平成31年4月、B6(以下「B6校長」という。)がB2高校の学校長に就任した。また、タイムレコーダによる労働時間の把握が始まった。

ク 令和元年5月、執行委員長のA1組合員、A6副執行委員長(以下「A6副執行委員長」という。)、当時書記長のA3組合員が千葉労働基準監督署へ赴き、36協定を締結していないにもかかわらず法定の時間を超えて労働が行われていること、時間外労働に対する残業代が支払われていないという趣旨の申告を行ったところ、千葉労働基準監督署は、法人に対し是正指導を行った。

ケ 同年7月19日、法人は、過去の超過勤務手当の清算とは別に、1年間で6万円ずつ、5年間にわたって合計30万円の解決金を支払うことを職員に提案した。

コ 同年9月、法人は、就業規則を改正し、労働時間の管理体制が変更された。就業規則改正にかかる労働者代表であるA6副執行委員長は、改正の前後に、法人の意図する就業規則改正に反対する趣旨の書面を提出した。

サ 令和2年3月10日、職員会議において、A6副執行委員長がB4大学へ異動する旨の人事異動が発表された。

シ 同年4月、書記長を務めていたA3組合員が組合副執行委員長に、A7(以下「A7書記長」という。)が書記長に、それぞれ就任した。

ス 同月、B2高校の教頭B7(以下「B7前教頭」という。)がB3高校に異動し、B8(以下「B8教頭」という。)がB2高校の

- 教頭（当時）に就任した。
- セ 同月、法人は、固定超過勤務手当として調整額（給料月額
の100分の4に相当する額）を支給することができる旨明記した
改正後の給与規程を実施した。
- ソ 同年5月以降、特別調整額やタイムカードの打刻等の議題につ
いて、団体交渉が行われた。
- タ 同年8月25日付けで、法人は、当委員会に対し、組合を相手
方として、36協定締結や変形労働時間制の採用等を調整事項と
する労働争議のあっせん申請を行った（令和2年（あ）第4号事
件）が、労使双方の主張の隔たりが大きく、令和3年3月2日、
打切りで終結した。
- チ 令和2年9月11日付けで、組合は、当委員会に対し、法人を
相手方として、A6副執行委員長に対する人事異動の撤回を調整
事項とする労働争議のあっせん申請を行い（令和2年（あ）第
5号事件）、同年11月9日、A6副執行委員長に対する人事異動
の撤回を内容とするあっせんが成立した。
- ツ 同年9月11日付けで、組合は、当委員会に対し、法人を相手
方として、組合員A8教諭（以下「A8組合員」という。）に対
しての不当労働行為（3号支配介入）を認め、今後二度と組合に
対して不当労働行為が行われないことを労働協約で締結するこ
とを調整事項とする労働争議のあっせん申請を行った（令和2年
（あ）第6号事件）が、同年11月16日、労使双方の主張の隔
たりが大きく、打切りで終結した。
- テ A1組合員に対する懲戒処分申立てが行われた令和3年4月
21日以降、それまでの議題に加えて、懲戒処分も議題とする団
体交渉が行われた。
- ト 法人は、同年5月12日付けで、A1組合員に対し、令和元年
7月18日、同年11月2日、令和2年10月29日及び令和3
年3月19日の行動を処分事由として、同年5月13日から同月
26日までの14日間の停職とする旨の懲戒処分を発令した。
- ナ 法人は、同年5月12日付けで、A2組合員に対し、令和元年
11月2日、令和2年1月23日及び令和3年3月11日の行動
を処分事由として、同年5月13日から同月22日までの10日
間の停職とする旨の懲戒処分を発令した。
- ニ A1組合員及びA2組合員に対する懲戒処分通知がされた同

年5月12日以降も、懲戒処分を議題とする団体交渉が行われた。
ヌ 法人は、同年7月1日付けで、A4組合員に対し、令和2年3月10日及び同年10月29日の行動を処分事由として、譴責の懲戒処分を発令した。

ネ 法人は、令和3年7月6日付けで、A3組合員に対し、令和元年7月18日及び令和3年4月9日の行動を処分事由として、同年7月7日から同月20日までの14日間の停職とする旨の懲戒処分を発令した。

ノ 同年8月4日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

ハ A1組合員らに対する懲戒処分が行われた後、令和4年3月末でA7書記長が、令和5年3月末でA4組合員がB2高校を退職した。

(2) A1組合員他3名の懲戒処分の対象とされた出来事

ア 令和元年7月18日の出来事

(ア) 組合は、平成31年3月までに、担当教諭の負担軽減のため作問手当を増額するか、入試問題の作問を外注するよう副校長(当時)及びB7前教頭に要望し、これを受けて校長を兼務していた理事長は、作問手当の増額で対応する旨回答していた。

この日の朝会において、B6校長は、5教科について入試問題の作問を各教員に依頼する旨伝達した。組合が入試作問の外注を要望していたことについて、B6校長は初めて聞いた旨述べた。

A1組合員は、組合の要望がB6校長に伝わっていないと感じたことから、朝会終了後、A1組合員、A3組合員、A4組合員、A7書記長外1名がB7前教頭に説明を求めた。B7前教頭とA1組合員らは、小会議室に移動し、約40分間にわたって面談を行った。

(イ) A1組合員は、B7前教頭に対し、B6校長に組合の要望が伝わっていないことなどに苦情、意見を伝えた。B7前教頭が、校長らに話をしている旨述べたのに対し、語気を強めて「その話、じゃ、なんでそれが通らねえんだって話をしてるんですよ。聞いてんですよ、それ。」と発言した。また、A1組合員は、B7前教頭が、外注しないという英語科の意見を知らなかったことについてB7前教頭に対し、「どうなってんだよ、ここの管理

職」と発言した。さらに、A 1 組合員は、小会議室に入ってきた英語科の女性教諭が、英語科では入試問題の外注はしないことに決まったが、当該女性教諭自身は作問しない等と述べたのに対し、「おい、おい、おい、おい、おい、そんな。」「・・・おかしいだろう、そんなのっていうのは。」と発言した。加えて、A 1 組合員は、組合の要望が B 6 校長に伝わっていないことについて、B 7 前教頭に対し、語気を強めて「だから、おかしいでしょっつってんだけど。言ってくるのにちゃんと。筋も通してるのに。」と発言した。

(ウ) A 3 組合員は、B 7 前教頭に対し、上記の女性教諭を指して、「今、無責任だと思いませんか?」「俺、あのおばさん許さないって今、思いましたけどね。」「あの無責任な発言聞いたでしょ。私、作らないけど、いい加減にしろ、てめえ、そんなんで口挟んでくんじゃねえよと思うじゃないですか。」と発言した。

B 7 前教頭は、B 6 校長の指示で上記の会話を録音していた。

イ 令和元年 1 1 月 2 日の出来事

(ア) この日、平成 3 1 年 4 月から始まったタイムカードの導入や令和元年 9 月 1 日からの新就業規則の施行、労働時間の管理及び時間外勤務手当の支給について法人主催の説明会が開かれた。説明会終了後の午後 6 時半頃、職員室において、A 1 組合員が B 7 前教頭に話しかけて面談が始まり、A 2 組合員が後から加わった。面談は、約 4 0 分間にわたり行われた。

(イ) A 1 組合員は、B 7 前教頭に対し、長時間労働等の実態、法人上層部のそうした実態の無理解、B 7 前教頭が教員の勤務実態や組合との交渉経緯を B 6 校長に伝えていないのはおかしいといった内容の苦情を訴えた。その際、A 1 組合員は、時間外勤務を事前許可制とすることに関し「俺がやりたい時に、仕事やらなきゃいけないことがある時は、残業させてもらうんで。」「そっちで確認してください。」と発言した。また、A 1 組合員は、B 7 前教頭に対して語気強く「木更津に来いやねえよ。お前らがこっち来いって。時間なく働いているのに。そういうのわかってるのがここの現場の管理職じゃないのかよ。それで学園がやっていることだから。だったら自分たちでもっと改善できるように、職員守るようにやれよ。そんなこともやれないのに。組合に言われなきゃ直せないのに。人が死んだらどうする

んだよ。金ももらってんじゃねえかよ、その分。組合の頑張ったもので金ももらってるんじゃねえかよ。どうなってるんだよ、管理職として。黙ってるしよ。」と発言した。さらに、B 7 前教頭が、教員の勤務時間の管理について元の就業規則で十分か分からない旨述べたのに対し、A 1 組合員は大声で「あんたが管理してるんだらうよ、時間は。私はわかりませんで、あんたが判こ管理してるんだらうよ。あんたがするって言ったんだらうよ。時間管理を。違うのかよ。言ってできねえんだったらやめろよ。この職。」と発言した。加えて、A 1 組合員は、若い教員に対し労働時間分の残業代が払われていない現状を B 7 前教頭が放置しているとして、B 7 前教頭に対し語気強く「男気ねえな。男気ねかな、ほんと。人の心とかねえのかよ。」「何守ってるの、あんた、ほんと。あんた、何守りたいの。人の命じゃねえの。働いている人間じゃねえの。生徒じゃねえの、あんた。経営者守りてえの。この学校を守りてえの。」と発言した。

(ウ) A 2 組合員は B 7 前教頭に対し、教員らは皆いい加減なことばかり言う法人側を信用していない旨述べ、B 6 校長を念頭に「この人。爆弾発言しすぎですよ。これだって、世間で言ったらどう考えたって辞職しますよね。」と発言した。

続いて、A 1 組合員及び A 2 組合員が、B 7 前教頭に、就業規則の改定に関し、法人側と労働基準監督署とのやり取りを尋ねた際に、B 7 前教頭は、B 6 校長は労働基準監督署の話の聞いていると思っている旨述べた。これに対し、A 2 組合員は、B 7 前教頭に対し、B 6 校長から「サブロク協定なんか結ばなくても残業させられる」という発言があった旨述べ、続けて、B 6 校長の発言について、「ちょっと、こいつおかしいと思ってくださいよ。」と発言した。また、A 2 組合員は、自身が修学旅行の行程表を提出したにもかかわらず、B 6 校長が受け取っていない、と副理事長のいる場で述べたことを指して、B 7 前教頭に、B 6 校長について「副理事長の前でもしらばっくれていますからね。」「そしたら校長なんかもう知らないふりをするので、嘘もつくし」と発言した。

B 7 前教頭は、B 6 校長の指示で上記の会話を録音していた。

ウ 令和 2 年 1 月 2 3 日の出来事

(ア) この日の朝会において、B 6 校長は、労働時間管理に関する

今後の方針に係る説明会の予定を説明した際、組合から当日の法人側の出席者や今後の方針変更の可能性等の質問が出たものの、朝会で議論するのではなく、別の機会を設ける旨の回答をした。その後も教員の発言は続いていたが、B6校長は議論を打ち切った。

- (イ) そうしたところ、A2組合員が、B6校長に対し「先生がいらっしゃる意味は何ですか。まとめられないんだったら、先生うちの学校に来られる意味ないと思うんですけども。人を仕切る資格ありません。理事長と副理事長に言うとお辞めになるのかなんなのかを先生はつきりさせたらどうですか。混乱させてます。」と発言した。B6校長が、「そういう侮辱的な言葉を使うんじゃない。」と発言したのに対し、A2組合員は、「混乱させてます。」と発言した。B6校長は、今までA2組合員の発言に対し我慢をしてきたが、言葉が過ぎる旨述べた。その後、B6校長とA2組合員との間で、再度就業規則に関すること等のやり取りが続いた後、B6校長が、「朝の時間ですので、どうぞホームルームよろしくお願ひします。」と発言し、A2組合員は、「理事長と副理事長呼んでください」と発言して朝会は終了した。

B6校長は、上記の会話を録音していた。

エ 令和2年3月10日の出来事

- (ア) この日、職員会議においてB6校長から、A6副執行委員長をB4大学野球部の監督に異動させる内容を含む令和2年度の人事を発表した。
- (イ) その際、心臓の手術を受けて間もないA6副執行委員長を、不慣れな大学野球部の監督に異動させる点についてA3組合員は、B6校長に苦情を述べた。B6校長が、職員会議を終了させるよう述べた後、全職員の前で、A2組合員が「逃げるんですか先生」と発言し、A4組合員が「理事長も来ない、校長も逃げるんですか。責任あんでしょう、とった生徒の。責任ないの。」と大声で非難した。

B6校長は、上記の会話を録音していた。

オ 令和2年10月29日の出来事

- (ア) この日の朝会において、B6校長が、養護教諭をハラスメント防止対策委員に選任した旨伝えたところ、組合から養護教諭

の業務過多について指摘があり、議論がなされた。

- (イ) その際、A 4 組合員が、B 6 校長に対し教諭の業務過多について意見を述べたことをきっかけに、B 6 校長と教員らとの間で、B 2 高校の養護教諭の増員等について議論がなされた。B 6 校長は、「いや、もうやめましょう。」と発言し、B 8 教頭も「じゃ先生方、時間もありますので、模試の準備のほうをあたってください。」と発言した。
- (ウ) そうしたところ、A 8 組合員が「いろんな意味で問題じゃないですか」と、A 4 組合員が「みんないいのかよお、これでよお。」とそれぞれ発言した。B 6 校長が、「そういう大きな声で暴言吐かないでください。A 4 先生。」と発言したのに対し、A 4 組合員が、「大丈夫？学校守ってくれないんだよ。」「自分たちで守なくてどうするの？」と発言した。B 6 校長が、「A 4 先生、そういう大きな声で暴言吐かないでください。」と再度制止したのに対し、A 8 組合員、A 1 組合員及びA 4 組合員が「暴言じゃないよ。」と発言した。B 6 校長が、「いやいや、大きな声で。暴言ですよ。」「大きな声を出さないでください。」と発言したのに対し、A 1 組合員が「大きな声はだって声はしょうがないですよ。」「だってしょうがないでしょう。それ、人間の声の大きさは変えられないでしょう、そんなの。」と発言した。

また、B 6 校長は、養護教諭の増員について結果が出せていないことについては申し訳ないと述べたところ、A 4 組合員が、心配だったら助けてくれと述べ、B 6 校長は、養護教諭が大変であることを自覚しているのであれば、組合員は養護教諭に対し何をしたのかと問うた。これに対し、A 1 組合員及びA 4 組合員は、「はあ？」と発言し、A 4 組合員は、「あなたが偉いんですよ。あなたが一番偉いんじゃないですか」と発言した。

B 6 校長は、上記の会話を録音していた。

カ 令和3年3月11日の出来事

A 2 組合員は、この日開催された衛生委員会において、令和2年12月のB 2 高校での暴力事件（後述第（4）ウ）に関する校長の対応を批判し、「暴力事件について」と題する書面を提出した。同書面には、「私は校長に対して不信感を持ち、精神的につらい状況です。」等と記載されていた。また、同書面を職員室の教員の机上に配付し教員の目に触れさせ、法人の本部及び入試セン

ターにファックス送信し、受信を確認した職員を目に触れさせた。
キ 令和3年3月19日の出来事

(ア) この日、職員室にて、B9副校長がA8組合員に対して診断書提出を依頼する旨の書面を交付したことに關し、自身がパワハラに加害者と考えているB6校長名義の書面であったことから不満を持ち、B6校長とB8教頭に抗議した。

(イ) その際、職員室にいたA1組合員は、上記書面の内容が、産業医等の面談が実現しなかったのはA8組合員の拒絶が原因であることや、A1組合員を含む衛生委員3名にも責任があると読み取れるような内容であるとして反発し、B6校長に対し「なんでそんなところに責任おっかぶされるんだよ、そんなの、ふざけんなって、そんなの。」と発言した。また、B6校長の近くにいたB8教頭に対し「あんたが、今、そうやって、校長に言ったからだよ」「言っていないか、俺のこと、今、言っただろう、だから、それを言ってるんですよ。」と発言した。さらに、B8教頭がA1組合員に対し、B8教頭がB6校長に何を言ったというのか、威圧的に話すのはやめてもらいたい旨述べたのに対し、A1組合員は「わかってるでしょう。事情、今、にらんだでしょう、あんた、あなたにらみましたよ」と言いながら、B8教頭に自分の身体を接近させ、A1組合員のつま先がB8教頭をつま先に接触した。A1組合員は、故意に接触したわけではなかった。その際、A1組合員は、「あ、ごめんなさいね、ちょっと、あたっちゃったけど。」と発言し、B8教頭が、「そうやってさあ、それじゃあ、ヤクザでしょう。」と発言したのに対し、A1組合員は、「じゃあ、にらんだりするんじゃないよ、あんた」と発言した。

B6校長及びB8教頭は、上記の会話を録音していた。

ク 令和3年4月9日の出来事

(ア) この日の職員会議においてB6校長が、午前8時30分以前の勤務を事前許可制にする方針を改めて示した。A8組合員は、自身が退勤時間を過ぎて業務していた際、管理職に退勤を促されたことに不満を持っていたところ、B6校長に対し大声で、自分だけ退勤を促されるのは不公平である、といった趣旨の発言を繰り返し、激昂し始めた。A8組合員を落ち着かせるため、複数の教員がA8組合員を保健室へ連れていき、管理職の職責

を果たすため B 8 教頭も保健室に向かうとともに、A 3 組合員と A 7 書記長も後を追った。

(イ) その後、保健室において A 8 組合員は B 8 教頭に対し、B 6 校長の味方ばかりする、B 8 教頭は B 6 校長の仲間である旨大声で述べた。

A 3 組合員は、激昂する A 8 組合員に対し「もう B 8、仲間だからしょうがない。」「言っても無駄。」「善悪がわからない。」「わからない人間に言ってもしょうがない。うん。善悪わからないから。」などと声をかけた。

A 8 組合員が B 8 教頭に苦情を言い続ける状況で、A 3 組合員は、B 8 教頭に対し「もういいですよ、B 8 さん。ええ。いいですから。」と言いながら、B 8 教頭に保健室から退出するよう促した。これに対し、廊下を出た後、B 8 教頭は「押さないで、ほんと。」「ちょっと手出すの止めてくれないかな。」と発言し、A 3 組合員は、「手出してないじゃん。」と手を出したことを否定しつつ、B 8 教頭に対し「何言いたいの、おい。」「あなた離してあげたんでしょ。おい。」「いや、いや、B 8、あなたと同じ嘘つきになってんですけど。」と発言し、周りにいた教員が A 3 組合員と B 8 教頭を引き離す状況となった後、B 8 教頭が「・・・にらむのやめてくださいよ。」と発言したのに対し、A 3 組合員は「見てるだけだろうよ。おい。」と大声を出した。

B 8 教頭は、上記の会話を録音していた。

(3) A 1 組合員他 3 名に対する懲戒処分の経緯等

ア B 6 校長は、「懲戒処分の実施に関する規則」（以下「懲戒処分実施規則」という。）に基づき、令和 3 年 4 月 2 1 日付けで理事長に対し A 1 組合員の懲戒処分を求める申立てを行い、A 1 組合員は、理事長から、懲戒処分申立てに係る処分を要する事由が記載された同月 2 2 日付け「懲戒処分にかかる審査開始通知」を受領した。

イ B 6 校長は、懲戒処分実施規則に基づき、同年 4 月 2 1 日付けで理事長に対し A 2 組合員の懲戒処分を求める申立てを行い、A 2 組合員は、理事長から、懲戒処分申立てに係る処分を要する事由が記載された同月 2 2 日付け「懲戒処分にかかる審査開始通知」を受領した。

ウ A 1 組合員は、法人に対し、同年 4 月 2 7 日付けで、上記アの

- 事由に対する反論を記した通知書を提出した。
- エ A 2 組合員は、法人に対し、同年 4 月 2 7 日付けで、上記イの事由に対する反論を記した通知書を提出した。
- オ 同年 5 月 7 日、A 1 組合員は、法人に対し、上記アについて、口頭で意見を述べた。
- カ 同年 5 月 7 日、A 2 組合員は、法人に対し、上記イについて、口頭で意見を述べた。
- キ 同年 5 月 1 2 日付けで、法人は、A 1 組合員に対し、5 月 1 3 日から同月 2 6 日までの 1 4 日間の停職とする旨の懲戒処分を発令した。
- ク 同年 5 月 1 2 日付けで、法人は、A 1 組合員に対し、懲戒処分に伴う今後の対応として、上記キの処分は、業務運営の都合上、教職員に対して、「被処分者の氏名及び懲戒処分種類・程度についてのみ公表」すること及び生徒に対しては、「上記の間、お休みであるという事実のみを公表」する旨通知した。また、停職期間中は給与の支給が行われないことも併せて通知した。
- ケ 同年 5 月 1 2 日付けで、法人は、A 2 組合員に対し、同年 5 月 1 3 日から同月 2 2 日までの 1 0 日間の停職とする旨の懲戒処分を発令した。
- コ 同年 5 月 1 2 日付けで、法人は、A 2 組合員に対し、懲戒処分に伴う今後の対応として、上記ケの処分は、業務運営の都合上、教職員に対して、「被処分者の氏名及び懲戒処分種類・程度についてのみ公表」すること及び生徒に対しては、「上記の間、お休みであるという事実のみを公表」する旨通知した。また、停職期間中は給与の支給が行われないことも併せて通知した。
- サ B 6 校長は、懲戒処分実施規則に基づき、同年 6 月 1 6 日付けで理事長に対し A 3 組合員の懲戒処分を求める申立てを行い、A 3 組合員は、理事長から、懲戒処分申立てに係る処分を要する事由が記載された同月 1 8 日付け「懲戒処分にかかる審査開始通知」を受領した。
- シ B 6 校長は、懲戒処分実施規則に基づき、同年 6 月 1 8 日付けで理事長に対し A 4 組合員の懲戒処分を求める申立てを行い、A 4 組合員は、理事長から、懲戒処分申立てに係る処分を要する事由が記載された同月 2 1 日付け「懲戒処分にかかる審査開始通知」を受領した。

- ス A 3 組合員は、法人に対し、同年 6 月 2 4 日付けで、上記サの事由に対する反論を記した通知書を提出した。
- セ A 4 組合員は、法人に対し、同年 6 月 2 5 日付けで、上記シの事由に対する反論を記した通知書を提出した。
- ソ 法人は、同年 7 月 1 日付けで、A 4 組合員に対し、譴責の懲戒処分を発令した。
- タ 同日付けで、法人は、A 4 組合員に対し、懲戒処分に伴う今後の対応として、上記ソの処分は、業務運営の都合上、教職員に対して、「被処分者の氏名及び懲戒処分種類・程度についてのみ公表」する旨及び同年 7 月 9 日までに始末書の提出を求める旨通知した。
- チ 同年 7 月 5 日、A 3 組合員は、法人に対し、上記サについて、口頭で意見を述べた。
- ツ 法人は、同年 7 月 6 日付けで、A 3 組合員に対し、同月 7 日から同月 2 0 日までの 1 4 日間の停職とする旨の懲戒処分を発令した。
- テ 同年 7 月 6 日付けで、法人は、A 3 組合員に対し、懲戒処分に伴う今後の対応として、上記ツの処分は、業務運営の都合上、教職員に対して、「被処分者の氏名及び懲戒処分種類・程度についてのみ公表」すること及び生徒に対しては、「上記の間、お休みであるという事実のみを公表」する旨通知した。また、停職期間中は給与の支給が行われないことも併せて通知した。
- ト 同年 7 月 6 日付けで、A 4 組合員は、法人に対し、令和 2 年 3 月 1 0 日及び同年 1 0 月 2 9 日の行為について反省する旨の始末書を提出した。
- ナ A 1 組合員は、本件懲戒処分により、令和 3 年 5 月分の賃金が 2 6 万 3 2 3 5 円減額され、同年 6 月分の賞与として期末手当が 1 1 万 5 7 5 9 円、勤勉手当が 2 万 1 5 6 3 円、合計 1 3 万 7 3 2 2 円減額された。
- ニ A 2 組合員は、本件懲戒処分により、令和 3 年 5 月分の賃金が 1 8 万 6 0 2 6 円減額され、同年 6 月分の賞与として期末手当が 1 2 万 0 2 1 9 円、勤勉手当が 2 万 2 3 9 3 円、合計 1 4 万 2 6 1 2 円減額された。
- ヌ A 3 組合員は、本件懲戒処分により、令和 3 年 7 月分の賃金が 2 2 万 2 1 8 8 円減額され、同年 1 2 月分の賞与（期末手当及び

勤勉手当)については、減額されずに支給されたため、法人から不当利得返還請求訴訟を提起された。

(4) 法人による上記(3)以外の懲戒処分等

ア 平成30年11月、法人は、当時のB2高校の副校長に対し、修学旅行中に酔って女性用大浴場で放尿したことを理由として、停職3か月の懲戒処分を行った。本事案の管理責任について、当時の校長代行及び教頭が戒告処分とされ、当時の校長に対し役職手当不支給1箇月の処分とされた。

イ 令和2年8月、約1年間にわたり同僚の女性事務職員に対し手紙を送ったり、お菓子を渡したりするつきまとい行為を行ったことを理由として、教諭に対し減給10%3箇月の懲戒処分を行った。本事案に関し、当時の校長に厳重注意がされた。

ウ 同年12月、他の教諭の発言に激高し、奥襟をつかんだ教諭に対し、厳重注意がされた。

エ 令和3年3月、新型コロナウイルス緊急事態宣言下で、校長が部活動の対外試合を禁止していたにもかかわらず、部員を県外まで引率し練習試合を行い、校内で自校のみの練習をしたとの虚偽報告をした教諭に対し、停職4週間の懲戒処分を行った。

オ 令和4年5月、校長補佐は、職員室に隣接する小会議室で談笑している教員らに対し、「うるさいんだよ。工作中だろ。何の時間だよ。」と大声で怒鳴ったことに対し、譴責の懲戒処分を受けた。

カ 同年11月、未成年者に対する買春をしたとして児童買春・ポルノ禁止法違反の罪で罰金の略式命令を受けた教諭に対し、同年12月、懲戒解雇処分を行った。

キ 同年12月、B2高校の女子生徒から校長によるハラスメントの申告があった事案について、第三者機関による調査結果が報告され、校長の行為はいずれもハラスメントには該当しないと認定されたが、法人は、校長に対し厳重注意を行った。

ク 令和5年4月、A8組合員、A4組合員及びA6副執行委員長ら4名から校長によるハラスメントの申告があった事案について、一部がハラスメントと認定された以外は、ハラスメントには該当しないと認定された。

第4 争点に対する当事者の主張及び当委員会の判断

1 争点1 (法人が行った懲戒処分は、労組法第7条第1号(労働者が

労働組合の組合員であることを理由とする不利益取扱い)の不当労働行為に当たるか。)について

(1) A1組合員に対する懲戒処分

ア 当事者の主張

(ア) 法人の主張の要旨

a 令和元年7月18日の出来事

小会議室においてB7前教頭に対し複数の教員とともに、不穏当な表現を用いるなどして約40分にわたって強い口調で詰め寄った。A1組合員の各種発言の内容・態様からすれば、「威力を示す」に該当するのは明らかである。また、現にB7前教頭が異動を余儀なくされていることから学校の正常な業務の運営を阻害しているし、仮に阻害とまで言えなくとも、阻害する恐れのある行為に該当すること、風紀を乱し他に悪影響を及ぼす恐れが生じたこと、B7前教頭に脅迫を加えたことは明らかである。

これは、就業規則第92条第8号、第11号及び第12号(以下「8号、11号及び12号」の例により略記する。)の懲戒事由に該当する。

b 令和元年11月2日の出来事

職員室において、B7前教頭に対し他の教員とともに囲い込んで、不穏当な表現を用いたり怒声を浴びせたりするなどして、約40分にわたって強い口調で詰め寄った。A1組合員の各種発言の内容・態様からすれば、令和元年7月の事案と同様、「威力を示す」に該当するのは明らかであるし、少なくとも学校の正常な業務の運営を阻害する恐れのある行為に該当すること、風紀を乱し他に悪影響を及ぼす恐れが生じたこと、B7前教頭に脅迫を加えたこと、残業を許可制にするという学校の方針に反抗していることは明らかである。

これは、8号、11号、12号及び15号の懲戒事由に該当する。

c 令和2年10月29日の出来事

朝会で、ハラスメント防止対策委員に養護教諭が入っていることに対し、何人かの教職員が異議を唱えた際、扇動的な発言を大声で行った者をB6校長が制止したことに対し、扇動的な発言を擁護するような発言で更に煽り立てる行為を

行った。A 1 組合員の各種発言の内容・態様からすれば、風紀を乱し他に悪影響を与えたこと、B 6 校長の制止を無視した業務命令に対する不服従であることは明らかである。

これは、11号及び15号の懲戒事由に該当する。

d 令和3年3月19日の出来事

B 9 副校長がA 8 組合員に対して診断書提出依頼の書面を交付したことについて、B 6 校長及びB 8 教頭に苦情を進言するに当たり、B 8 教頭と身体的に接触するほどの近距離に接近し、上長に対し不穏当な発言を行った。A 1 組合員の各種発言の内容・態様からすれば、令和元年7月の事案と同様、「威力を示す」に該当するのは明らかであるし、少なくとも学校の正常な業務の運営を阻害する恐れのある行為に該当すること、風紀を乱し他に悪影響を及ぼす恐れが生じたこと、風紀を乱し他に悪影響を及ぼす恐れが生じたこと、B 7 前教頭に暴行脅迫を加えたことは明らかである。

これは、8号、11号及び12号の懲戒事由に該当する。

(イ) 組合の主張の要旨

a 令和元年7月18日の出来事

この日は、入試問題の作問の在り方、その検討経過の問題点等について議論を行ったにすぎないものであって、A 1 組合員がB 7 前教頭に詰め寄るとか暴行脅迫を加えるとかといったことは一切なかった。また、これによって、学校の正常な業務運営を阻害したこと、他に悪影響があったこと、業務を妨害したことも全くなかった。

よって、8号、11号及び12号には該当しない。

b 令和元年11月2日の出来事

この日は、労働時間管理等の在り方や時間外手当の支給等に関する疑問や意見を伝えて議論しただけであって、複数の教員でB 7 前教頭を囲い込んで攻撃したなどということはない。また、これによって、学校の正常な業務運営を阻害したこと、他に悪影響があったこと、業務を妨害したこと、業務命令に従わなかったということも全くなかった。

よって、8号、11号、12号及び15号には該当しない。

c 令和2年10月29日の出来事

この日は、A 4 組合員とB 6 校長の間に入って仲裁をした

だけにすぎず、扇動的な発言をした者を擁護するような発言で更に煽り立てた事実はないし、業務命令に従わなかったなどということもない。

よって、11号及び15号には該当しない。

d 令和3年3月19日の出来事

A1組合員の言葉は、B8教頭がにらみつけていることに気付いたため、とっさに出たものにすぎない。また、A1組合員とB8教頭との身体的接触なるものは、A1組合員が体の位置を変えようとした際に、足の先が無意識的かつ極めて軽微に当たってしまったものにすぎず、暴行に当たるものでは全くないし、つま先の接触の後、議論は平穩に終了した。

よって、8号、11号及び12号には該当しない。

イ 当委員会の判断

(ア) 懲戒処分の対象となったA1組合員の行為

a 令和元年7月18日

確かに、当日の話の内容は、入試問題の作問の在り方、その検討経過の問題点等についてであり、またA1組合員がB7前教頭に暴行脅迫を加えていたとまでは認められない。

しかし、上記第3の2(2)ア(ア)及び(イ)で認定したとおり、A1組合員は、語気を強め、ぞんざいな言葉遣いをしており、音声データで確認しても、「どうなってんだよ、ここの管理職」などと終始声を張り上げ、かなり厳しい口調で、上長であるB7前教頭1人に対し、約40分間にわたり一方的に問い詰めている様子が見える。

b 令和元年11月2日

確かに、当日の話の内容は、労働時間管理等の在り方や時間外手当の支給等に関する疑問や意見についてであり、B7前教頭を囲い込んでいたかどうかについて、証拠からは判断できない。

しかし、上記第3の2(2)イ(ア)及び(イ)で認定したとおり、A1組合員は、語気鋭く声を張り上げており、音声データで確認しても、上長であるB7前教頭1人に対し、「あんた」と呼ぶなどB7前教頭の話の遮りながら約40分間にわたり、一方的に問い詰めている様子が見える。

c 令和2年10月29日

組合は、仲裁しただけで扇動的な発言をした者を擁護するような発言はしていない旨主張するが、上記第3の2(2)オ(ウ)で認定したとおり、議論が紛糾した中で、B6校長が暴言を吐かないよう制止したのに対し、A1組合員はさらに大声で発言を続けてB6校長の行為を妨害した様子がかがえる。

d 令和3年3月19日

確かに、A1組合員は、故意に足をぶつけたわけではなく、暴行には当たらないものの、上記第3の2(2)キ(イ)で認定したとおり、上長であるB6校長やB8教頭に対して、「ふざけんなって」や「あんた、あなたにらみましたよ」などとぞんざいな言葉遣いでやり取りをし、B8教頭に身体を接近させた様子がかがえる。

(イ) 懲戒処分事由該当性

上記(ア)のA1組合員の行為は、いずれもB2高校における正常な業務運営を阻害し、又は阻害するおそれのあるものなどであって、就業規則に定められた懲戒処分事由に該当するものと認められる。

(2) A2組合員に対する懲戒処分

ア 当事者の主張

(ア) 法人の主張の要旨

a 令和元年11月2日の出来事

職員室において、B7前教頭に対し他の教員とともに囲い込んで、不穏当な表現を用いたり怒声を浴びせたりするなどして、約40分にわたって強い口調で詰め寄った。

その際、B6校長のことを侮辱的に批判し、B6校長の辞職を促す言動をしているが、およそ的外れであり、その言動には何らの合理性も見出せない。また、法人が決定した教育方針を広く行き渡らせる業務を行う校長の存在意味を公然と否定し、辞職を促すということは、校長及びその背後にある学校の名誉を棄損し、学校の教育方針そのものに対する誹謗であることは明らかである。

これは、9号、10号及び11号の懲戒事由に該当する。

b 令和2年1月23日の出来事

朝会において、B6校長が会の終了を宣言したにもかかわらず

らず、職員の面前で、B 6 校長に辞職を促す言動を行った。

このときの A 2 組合員の発言は、B 6 校長の人格を否定し、校長の存在意味を否定し、辞職を促すという侮辱的なものであり、法人が決定した教育方針を現場に広く行き渡らせる業務を行う B 6 校長に対して、このような発言を行うことは、職場の風紀を乱し、校長及びその背後にある学校の名譽を毀損し、学校の教育方針に対する誹謗であることは明らかである。

これは、9 号、10 号及び 11 号の懲戒事由に該当する。

c 令和 3 年 3 月 11 日の出来事

B 6 校長の対応に対する不満を縷々記載した上で、校長に対して不信感を持ち、精神的につらい状況であるなどと記載した理事長及び副理事長宛の書面を、B 2 高校職員室の全教員の机に配付してこれを受領した教員の目に触れさせ、かつ、同書面を法人の本部及び入試センターに送信し、受信を確認した職員の目に触れさせた。

A 2 組合員は、事前に断った上で理事長及び副理事長にファックスしたと証言しているが、法人の職員であれば、理事長及び副理事長宛のファックス番号として案内するはずがない番号に送信している。

A 2 組合員が配付、ファックス送信した書面には、令和 2 年 12 月に職員室で発生した事案（上述第 3 の 2（4）ウ。以下「本件暴力事件」という。）に係る B 6 校長の対応について「不信感を持ち、精神的につらい」などと記載されている。こうした書面を職員室の教員の机に配付し、学外の関係機関にファックス送信するという態様でこれを公言した目的は、明らかに B 6 校長を公然と批判することにある。このような行為は、上長の信用を不当に失わせ、職場内の風紀を乱すものといえ、他に悪影響を及ぼす恐れがあること、校長及び学校の名譽、信用を傷つける行為であることは明らかである。

これは、9 号及び 11 号の懲戒事由に該当する。

(イ) 組合の主張の要旨

a 令和元年 11 月 2 日の出来事

B 6 校長の「サブロク協定を締結しなくても残業させられる」という発言や、事実と異なることを副理事長の面前で述

べたことを非難しただけであって、学校の名誉、信用に関する発言、学校への誹謗等は一切行っておらず、A 1 組合員とともに B 7 前教頭と普通に会話していたにすぎない。

よって、A 2 組合員の言動は、9 号、10 号及び 11 号には該当しない。

b 令和 2 年 1 月 23 日の出来事

B 6 校長に、きちんとまとめてほしい、という意見や要望を述べただけであり、教員から質問や発言が続いていたにもかかわらず、一方的に朝会を打ち切ったことに対し、批判的な意見を述べたものにすぎない。

よって、9 号、10 号及び 11 号には該当しない。

c 令和 3 年 3 月 11 日の出来事

本件暴力事件に対する B 6 校長の対応を教職員に知ってもらい、職場環境の改善につなげるため、B 6 校長の対応という客観的事実とそれに関する自身の感想を述べた書面を、職員室の各教員の机の上に配付し、事前に断った上で、理事長及び副理事長宛にファックス送信しただけである。

B 2 高校の教員に配付したにすぎず、ファックスの送信先である法人の本部と入試センターは学外（外部）ではないことから、学校の名誉、信用を傷つけたわけではないし、風紀を乱し他に悪影響を及ぼしたわけでもない。

よって、A 2 組合員の言動は、9 号及び 11 号に該当しない。

イ 当委員会の判断

(ア) 懲戒処分の対象となった A 2 組合員の行為

a 令和元年 1 月 2 日

組合は、B 6 校長が事実と異なることを副理事長の面前で述べたことを非難しただけなどと主張する。

B 7 前教頭を囲い込んでいたかどうかについて、証拠からは判断できないが、上記第 3 の 2 (2) イ (ウ) で認定したとおり、A 2 組合員は、B 6 校長のことを指して「この人。爆弾発言しすぎですよ。これだって、世間で言ったらどう考えたって辞職しますよね。」「ちょっと、こいつおかしいと思ってくださいよ。」などと発言しており、これは、上長である B 6 校長に対する侮辱的発言に当たる。

b 令和 2 年 1 月 23 日

組合は、一方的に朝会を打ち切ったB6校長に対し、批判的な意見などを述べたものにすぎないなどと主張するが、上記第3の2(2)ウ(イ)で認定したとおり、A2組合員の言動は、教員の面前で公然と上長である校長の存在意味を否定し、辞職を促すものであり、侮辱的発言に当たる。

c 令和3年3月11日

配付・ファックスした書面は本件暴力事件に対するB6校長の対応を周知し、職場環境の改善につなげるための内容を含むものではあるものの、上記第3の2(2)カで認定したとおり、B6校長に対する不信感を示した書面を、結果的に特に周知すべき必要性の認められない法人の本部等の職員を目にまで触れさせたA2組合員の行為は、行き過ぎたものである。

(イ) 懲戒処分事由該当性

上記(ア)のA2組合員の行為は、いずれも職場の規律・風紀を乱すものなどであって、就業規則に定められた懲戒事由に該当するものと認められる。

(3) A3組合員に対する懲戒処分

ア 当事者の主張

(ア) 法人の主張の要旨

a 令和元年7月18日の出来事

小会議室においてB7前教頭に対し複数の教員とともに、不穏当な表現を用いるなどして約40分にわたって強い口調で詰め寄った。A3組合員の各種発言の内容・態様からすれば、「威力を示す」に該当するのは明らかであるし、少なくとも学校の正常な業務の運営を阻害する恐れのある行為に該当すること、風紀を乱し他に悪影響を及ぼす恐れが生じたこと、B7前教頭に脅迫を加えていることは明らかである。

これは、8号、11号及び12号の懲戒事由に該当する。

b 令和3年4月9日の出来事

この日、A8組合員がB8教頭に対し激高した際、上長に不穏当な発言をし、B8教頭を保健室から背中を強く押して追い出し、B8教頭の管理職としての業務を妨害し、保健室を追い出されたB8教頭に向かって、罵声怒号を浴びせ続けた。A3組合員の各種発言の内容・態様からすれば、「威力を

示す」に該当するのは明らかであるし、まさに学校の正常な業務の運営を阻害する恐れのある行為に該当すること、風紀を乱し他に悪影響を及ぼす恐れが生じたこと、B 8 教頭に脅迫を加えていることは明らかである。

これは、8号、11号及び12号の懲戒事由に該当する。

(イ) 組合の主張の要旨

a 令和元年7月18日の出来事

A 1 組合員と同様に、入試問題の作問の在り方、その検討経過の問題点等について議論を行ったにすぎないものであって、A 3 組合員がB 7 前教頭に詰め寄るとか暴行脅迫を加えるとかといったことは一切なかった。また、これによって、学校の正常な業務運営を阻害したこと、他に悪影響があったこと、業務を妨害したことも全くなかった。

よって、8号、11号及び12号には該当しない。

b 令和3年4月9日の出来事

この日、激高したA 8 組合員を鎮めるために行動したにすぎないものであって、B 8 教頭の身体には一切接触しなかったし、身体を押したなどという根拠のない事実を述べ、濡れ衣を着せようとしたB 8 教頭の態度に憤慨した際の発言であり、やむを得ないものであった。また、これによって、学校の正常な業務運営を阻害したこと、他に悪影響があったこと、暴行脅迫、業務を妨害したことも全くなかった。

よって、8号、11号及び12号には該当しない。

イ 当委員会の判断

(ア) 懲戒処分の対象となったA 3 組合員の行為

a 令和元年7月18日

確かに、当日の話の内容は、入試問題の作問の在り方、その検討経過の問題点等であり、A 3 組合員がB 7 前教頭に暴行脅迫を加えていたとまでは認められない。

しかし、上記第3の2(2)ア(ア)及び(ウ)で認定したとおり、A 1 組合員とともにB 7 前教頭に語気強くぞんざいな言葉遣いで詰め寄り、「あの無責任な発言聞いたでしょ。私、作らないけど、いい加減にしろ、てめえ、そんなんで口挟んでくんじゃねえよと思うじゃないですか。」などと激しい口調で約40分間にわたり詰問している様子が見え

る。

b 令和3年4月9日

保健室から退出を促す際、B8教頭に触れたかどうかは別として、上記第3の2(2)ク(イ)で認定したとおり、A3組合員は上長であるB8教頭の面前で「言っても無駄」「善悪わかんない」などと人格を否定し、侮辱するような発言を行ったことによって、周りにいた教員が二人を引き離さなければならぬような状況を招いた様子がうかがえる。

(イ) 懲戒処分事由該当性

上記(ア)のA3組合員の行為は、いずれもB2高校における正常な業務運営を阻害し又は阻害するおそれがあるものなどであって、就業規則に定められた懲戒事由に該当するものと認められる。

(4) A4組合員に対する懲戒処分

ア 当事者の主張

(ア) 法人の主張の要旨

a 令和2年3月10日の出来事

職員会議において、令和2年度の人事をB6校長が発表した際、当時野球部の部長であったA6副執行委員長をB4大学に異動させるという人事異動の内容に異議を申し立て、職員室を退出しようとする校長に対し、全職員の前で苦情を進言するに当たり、大声で罵声を浴びせ、不穏当な発言をした。A4組合員の行為が、「威力を示す」に該当するのは明らかであるし、少なくとも学校の正常な業務の運営を阻害する恐れのある行為に該当すること、風紀を乱し他に悪影響を及ぼす恐れを生じさせたことは明らかである。

これは、8号及び11号の懲戒事由に該当する。

b 令和2年10月29日の出来事

朝会で、ハラスメント防止対策委員に養護教諭が入っていることに関して教員側と校長・教頭側とで議論が紛糾した際、教員全体に大声で扇動的な発言を行い、B6校長の制止に反抗し、他の教員とともにB6校長に詰め寄って暴言を吐いた。A4組合員の行為が、「威力を示す」に該当するのは明らかであるし、少なくとも学校の正常な業務の運営を阻害する恐れのある行為に該当すること、風紀を乱し他に悪影響を及ぼす

恐れを生じさせたこと、B 6 校長の制止を無視した業務命令に対する不服従であることは明らかである。

これは、8号、11号及び15号の懲戒事由に該当する。

(イ) 組合の主張の要旨

a 令和2年3月10日の出来事

A 6 副執行委員長にスカウトされて入学した野球部員に対するケアをどうするのか、との質問が出たにもかかわらず、B 6 校長は質問に答えず職員室から退出しようとしたことから、A 4 組合員は発言をただけであり、内容は正当な意見ないし疑問の表明であって、威力を示して学校の正常な業務の運営を阻害したことも風紀を乱したこともなく、不安感や恐怖感が煽られたなどという事実は存在しない。

よって、8号及び11号には該当しない。

b 令和2年10月29日の出来事

A 4 組合員の発言は、業務過多の養護教諭をハラスメント防止対策委員にしたことについて、同教諭の負担軽減を求める意見を表明したものであり、他の教職員にも問題意識を持ってほしいとの趣旨で発言したにすぎない。

よって、8号、11号及び15号には該当しない。

イ 当委員会の判断

(ア) 懲戒処分の対象となったA 4 組合員の行為

a 令和2年3月10日

B 6 校長が質問に答えずに退出しようとした際の発言ではあるものの、上記第3の2(2)エ(イ)で認定したとおり、全職員の前で上長に対し、「理事長も来ない、校長も逃げるんですか。責任あんでしょう、とった生徒の。責任ないの。」などと、不穏当な表現で怒声を浴びせたものである。

b 令和2年10月29日

養護教諭の負担軽減を求め、他の教職員にも問題意識を持ってほしいとの趣旨で意見を表明しただけであるとしても、上記第3の2(2)オ(ウ)で認定したとおり、朝会で他の教職員の前で上長に対し大声を出して「あなたが偉いんですよ。あなたが一番偉いんじゃないですか」などとB 6 校長に対する反抗的な態度を示したものである。

(イ) 懲戒処分事由該当性

上記（ア）のA4組合員の言動は、B2高校における正常な業務運営を阻害し又は阻害するおそれがあるものなどであって、就業規則に定められた懲戒事由に該当するものと認められる。

（5）懲戒処分 of 不当労働行為性

ア 当事者の主張

（ア）組合の主張の要旨

a 法人は、法人の企図する労務管理を導入するために当委員会に申請したあっせんが打ち切られた直後に懲戒処分を行った。これは、法人の企図する労務管理に反対していた組合への報復であり、法人に不当労働行為意思があることは明らかである。

また、組合が行った労働基準監督署への未払残業代の支払に係る申告により、法人に対して是正指導が行われたが、法人設立以来初めての出来事であり、その原因となった組合に対する嫌悪感をさらに強めることとなった。

b A1組合員他3名について複数の事案をまとめてなされた懲戒処分は、他の教員のケースとは異なり、過去に遡った複数の事案をまとめて処分したために量定が著しく重くなるという看過し難い不公平な結果を生じさせている。

c B2高校において、職場内での言動に対する懲戒処分は、セクハラ行為の1件を除けば、全く前例がない。本件暴力事件についても、懲戒処分は発動されず、文書による嚴重注意にとどまったことと比較して、重きに失していることは明白である。

d 法人は、令和元年度以降2年以上にわたって、A1組合員他3名の会議等における言動を隠し録音したうえで、これを懲戒処分の根拠資料（証拠）として使用している。このようなことが行われたケースは、A1組合員他3名に対するもののみであり、他の職員との比較において、著しく不公正・不公平である。また、このようなやり方は、2年以上にわたり隠し録音を続けて懲戒対象事由の蓄積を図るとともに、その期間中に何らかの重い処分ができる処分事由が発生した時に随時それらをまとめて処分発動ができるという意味で、恣意的に処分を重くする方向で処分時期を選択できることになり、

手続的正義を著しく逸脱するものである。

- e 事前の注意・指導を行わず懲戒処分をしたのは、看過し難い不公正・不公平である。個別の事案ごと、かつ、適時に嚴重注意が行われていれば、さらなる懲戒対象行為が積み重なることはなかった。

(イ) 法人の主張の要旨

- a 法人が提案した労働時間管理に関する提案が実現しなかったことや、組合員が労働基準監督署に申告するという正当な権利を行使したことをもって、直ちに組合に対する「嫌悪」を抱く動機とすることはできない。そのような解釈をすれば、およそ労使紛争が存在すれば全て組合に対する「嫌悪」を推認させることになりかねないからである。組合に対する「嫌悪」を推認するには、そのような推認を基礎付けうる積極的な行動が使用者が行ったといえる場合に限るべきである。
- b 組合は、あっせん手続が終了した直後に過去の非違行為も含めた懲戒処分がなされたことを、不当労働行為意思を推認させる重要な間接事実として捉えているが、法人が行った各懲戒処分が過去の非違行為を含めていること、あっせん手続終了後に行ったことには、以下のとおり合理的な理由がある。

令和元年7月18日の事案、同年11月2日の事案及び令和2年10月29日の事案は、発生当時それぞれ処分を検討したが、A1組合員に対する処分を実行することにより、組合員の報復を生み出すことを恐れるB7前教頭の心情に配慮したことが処分を見送った主な理由である。A2組合員が単独で起こした令和2年1月23日の事案だけ処分することも検討したが、その場合同じA2組合員が起こした令和元年11月2日の事案を不問に付すわけにはいかなくなり、同事案に関わったA1組合員も同時に処分する必要があったが、B7前教頭の心情への配慮から、いずれも見送った。また、A4組合員が単独で起こした令和2年3月10日の事案は、B7前教頭を直接の攻撃対象とするものではないので、処分するに当たりB7前教頭の心情への配慮は必要なかったが、この時期はA6副執行委員長の人事異動に関して、A6副執行委員長が代理人を立てて交渉が開始されたこと、コロナウイルス感染症拡大と緊急事態宣言の発出と時期が重なり、法人

が混乱状態になったことから、処分のタイミングを失ってしまっていた。

しかし、令和3年3月11日、同年3月19日及び同年4月9日の事案が発生し、校長に対する誹謗中傷が広範囲に書面という形で頒布されたり、現場が一触即発の状態になったりする等、深刻な事態となったため、もう職場の秩序は維持できないという現場からの悲痛の訴えを受け、処分を実施することを決断した。

このため、理事長自らB7前教頭に事情説明し理解を求めたところ、B2高校の職場環境を良くするために協力する意向が示されたことから、処分に踏み切ったものである。このように、懲戒処分のきっかけはA1組合員らが起こした非違行為であり、法人には予測もコントロールもできなかった。懲戒処分が「あっせん手続の終了直後」に発令されたのは、組合側が自ら招いたことであって、法人が狙ったものではない。

- c これまでの懲戒事案と比べても、A1組合員他3名が行った度重なる管理職に対する執拗な暴言・威圧的言動及びこれに伴う規律維持違反行為に対する停職処分が不当に重すぎることはなく、均衡は十分に保たれている。
- d 法人が、A1組合員他3名との会話を録音したのは、懲戒処分を行うことが目的ではない。暴言行為は、一般的には会話の流れの中で起こるものであって、その発生を予測することはできないし、形に残らないものなので、それを証拠化することが極めて難しい。したがって突発的な暴言行為を確実に記録するためには、あらかじめ録音機をセットしておくより他はなかった。
- e 注意や嚴重注意が懲戒処分を有効にするための前提要件ではないことは労働契約法第15条の文言上明らかであるし、懲戒処分実施規則には、注意や嚴重注意という概念はない。その使い分けについては明確な決まりはないが、嚴重注意は、その場での注意とは異なり、事後的に改めて書面ないし口頭で「厳に注意する」ものであり、懲戒処分の前提条件となっているのではなく、二者択一的であることを意味する。すなわち、嚴重注意をした後、懲戒処分に付することはあり得な

い。

職員会議においても、改めて職場で暴言や大声を出さないよう注意を実施しており、注意がなされていないという申立人の主張は、事実と反する。

イ 当委員会の判断

(ア) 懲戒処分の妥当性及び手続について

本件において、懲戒処分の対象とされたのは、大部分が入試問題の作問の在り方や労務管理などに関する労使間の話合いの場における行為であり、組合が法人に話合いを求めたこと自体は非難されるべきものとはいえない。

組合は、自分達の主張が法人の上層部にきちんと伝わっていないのではないかといった思いなど、その他過去の様々ないきさつに対する不満が募っていき労使関係が悪化していった中で、話合いの場での発言が段々とエスカレートしていったのではないかとと思われる。

一般的に労使間に紛争が生じている場合、双方の主張が対立し、特に不満が蓄積している場合には、激しい口調や表現となることがあり得るとしても、上記(1)イ、(2)イ、(3)イ及び(4)イで判断したとおり、本事案における各組合員の行為については、反訳書及び音声データで確認する限り、学校内での上長への対応としては、社会通念上の許容範囲を超えたものであり、良好な労使関係の構築という観点からも非難されるべきものといえる。

したがって、法人がA1組合員他3名に対し、就業規則90条で規定するいずれかの懲戒処分(①譴責、②減給、③出勤停止、④役位処分、⑤停職、⑥諭旨解雇、⑦懲戒解雇)を行う必要性はあり、また、就業規則及び懲戒処分実施規則に基づき、弁明の機会を与える等の所定の手続を経て本件懲戒処分を行っていることから、手続上の瑕疵もないものと認められる。

もっとも、懲戒処分については、非違行為があり、それを認識した際には、事実確認に時間を要する、障害となる事由が存在するといった事情が無ければ遅滞なく行うことが、法人の主張する秩序維持という目的に資するものと考えられる。

この点について、法人が行ったA1組合員の令和元年7月18日、同年11月2日及び令和2年10月29日の行為に対す

る懲戒処分、A 2 組合員の令和元年 1 1 月 2 日及び令和 2 年 1 月 2 3 日の行為に対する懲戒処分、A 3 組合員の令和元年 7 月 1 8 日の行為に対する懲戒処分、並びに A 4 組合員の令和 2 年 3 月 1 0 日及び同年 1 0 月 2 9 日の行為に対する懲戒処分については、いずれも非違行為が発生してから相当の期間が経過した後に行われており、職場の秩序維持という目的の趣旨からすると妥当性を欠いているといわざるを得ない。

(イ) 懲戒処分に至るまでの労使関係

上記第 3 の 2 (1) で認定したとおり、平成 2 9 年以降、就業規則の見直し、教員の勤務時間・休日・諸手当等について団体交渉が行われてきたが、平成 3 1 年 2 月に、A 1 組合員が組合の執行委員長となり、同年 4 月に、B 6 校長が B 2 高校の校長として赴任した頃から、両者の関係性が悪くなっていき、以下のような出来事が生じたことで、申立人及び被申立人双方が相手方に対し、嫌悪感や不信感を持つようになっていったことがうかがえる。

- ① 平成 3 1 年 1 月に理事長と当時の組合執行委員長との面談において「1 年間の変形労働時間制」導入の方向性について了解が得られたと法人は認識していたが、A 1 組合員が執行委員長に就任後の団体交渉において、組合はこれを否定する反応を示し、一から検討・協議をし直すこととなった。
- ② 令和元年 5 月、組合員が千葉労働基準監督署に 3 6 協定未締結にもかかわらず法定の時間を超えて労働が行われており、時間外労働に対する残業代が支払われていないという趣旨の申告を行った結果、法人に是正指導が行われた。
- ③ B 6 校長は、組合が副校長（当時）及び B 7 前教頭に対し要望していた問題等が、自分には引き継がれていないと組合に感じさせる発言をした。
- ④ 組合は、B 6 校長や B 7 前教頭に対し、強い口調、反抗的な態度で接することが目立つようになり、B 7 前教頭は精神的な疲弊を訴え、令和 2 年 4 月には B 3 高校へ異動する措置が取られた。

そして、双方の交渉がまとまらない中、法人が事態の解決を企図して、当委員会に対し労働争議のあっせんを申請

した（令和2年（あ）4号事件）ところ、組合も労働争議のあっせんを2件申請した。

- ⑤ 上記第3の2（1）タないしツのとおり、当委員会に当事者双方から労働争議のあっせん申請が行われたが、組合申請のうち1件のあっせんについては、法人が譲歩することで成立したにもかかわらず、法人申請のあっせんには、組合が譲歩せず不成立となってしまった。そういったことから、組合に対する法人の態度が硬化していったのではないかと推認される。

（ウ）不当労働行為意思について

- a 過去に遡った複数事案をまとめた処分で量定が著しく重くなった旨の組合の主張に対し、法人は、事案の発生当時それぞれ処分を検討したが、組合員からの報復を恐れるB7前教頭の心情に配慮したことなどから、処分を見送った旨主張している。

しかし、B7前教頭の心情に配慮したというものの、法人がB7前教頭を守るために取った対応は、録音を勧めたことしか確認できない。法人の主張する職場秩序の維持を第一に考えるならば、非違行為があった際、その都度、注意や指導を行い、必要とあれば懲戒処分を行うことがその目的に資するものであり、そうすることで、その後の非違行為を防ぐことにもつながるものと考えられる。

また、処分等をした後もなお組合員が同様の非違行為を繰り返したならば、その時はより重い処分とすることもやむを得ないといえる。

この点について、法人は、A1組合員他3名が自らの行為が非違行為であり、職場秩序を乱すものであると認識し得る形で注意や指導をしたとは認められないし、非違行為の都度処分をした事実もない。その結果、組合員の非違行為が繰り返された面も否定できず、その都度懲戒処分をした場合よりもより重い処分となったと思われることから、懲戒処分の量定として相当性を欠くものと考えられる。

- b 組合は、2年以上隠し録音を続け、懲戒対象事由の蓄積を図って、恣意的に処分を重くする方向で処分時期を選択した旨主張する。しかし、法人は、当委員会にあっせんを申請す

るなど、労使関係の改善に向けて努力していなかったとまではいえず、当初からそうした目的で録音を続けたとは認められない。

ただ、結果的に、あっせんが打切りになってしまったことなどもあり、その後の非違行為に係る処分を検討する際に、不当労働行為意思をもってあえて、あっせん打切り前の行為も処分対象事由に加えたのではないかと考えられる。

- c 上記（ア）及び（イ）で述べた点も総合的に勘案すると、令和3年3月11日、同月19日及び4月9日の事案のみならず、過去に遡った複数の事案をまとめて処分し、直近の行為のみに対する懲戒処分の量定として相当性を欠くものとしたのは、職場の秩序維持だけではなく、組合員であったことも理由であったと認められる。

（6）結論

以上によれば、本件懲戒処分については、懲戒処分の必要性と不当労働行為意思とが競合的に存在したものと認められる。

前述のとおり、懲戒処分の必要性が認められる一方で、懲戒処分に至るまでの労使関係や過去に遡って複数の事案をまとめて処分したことなどを総合的に勘案すると、本件懲戒処分は、不当労働行為意思が決定的動機となって行われたものと認めざるを得ない。

したがって、本件懲戒処分は、労働者が労働組合の組合員であることを理由とする不利益取扱いであるといえ、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

- 2 争点2（法人が行った懲戒処分は、労組法第7条第3号（支配介入）の不当労働行為に当たるか。）について

（1）当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

本件懲戒処分の影響により、組合の中心的活動家が欠け、その活動は停滞した。また、組合員の減少という結果がもたらされており、組合は弱体化を余儀なくされている。

イ 法人の主張の要旨

組合は、本件懲戒処分により、組合活動が停滞したなどと主張しているが、「停滞」については、審問における証言以外に客観的証拠が存在しない。

（2）当委員会の判断

労組法第7条第3号で規定する支配介入とは、組合結成ないし運営に対する干渉行為や組合を弱体化させる諸々の行為など、労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力及び組織力を損なうおそれのある使用者の行為と解される。

また、懲戒処分のように行為そのものには反組合的な性質を含まないものについて支配介入が成立するためには、法人が組合弱体化や反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることの認識及び認容していたことが必要とされる。

労使関係が悪化する中、組合の執行委員長、副執行委員長及び団体交渉に出席していた組合員に対し、停職を含む懲戒処分を行えば、組合員の組合活動を萎縮させることは、法人にとって容易に認識できる。それでもなお法人は直近の行為のみならず、過去の行為に遡って処分の対象とすることで、停職10日間ないし14日間という本件懲戒処分をしていることから、組合弱体化や反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることの認識及び認容があったと認めるのが相当である。

したがって、本件懲戒処分は支配介入に当たり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

第5 救済の方法

上記で判断したとおり、本件懲戒処分は、不当労働行為に当たるので、主文のとおり命ずることとする。

なお、組合は文書の掲示を求めているが、本件の救済の方法としては主文第5項をもって相当とする。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、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。

第7 付言

労使の対立が先鋭化している場合、団体交渉の場のみならず、個々の組合員と使用者とのやり取りにおいても、厳しい口調や激しい言動をとる傾向に陥りがちであると思われるが、特に教育の場においては、労使双方とも節度ある態度を保つことが肝要である。

労使関係の正常化には、相当の期間を要するかもしれないが、互い

に真摯な態度で接し、相互理解と信頼関係を構築することが求められる。

令和7年1月31日

千葉県労働委員会
会長 石井 慎一