

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 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 5 年不第 9 号事件について、当委員会は、令和 7 年 3 月 4 日第 1860 回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同水町勇一郎、同垣内秀介、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同福島かなえ、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 組合及び同 X 2 組合から、令和 4 年度以降の B 2 高校の非常勤講師に対する給与の支給方法の変更及び申立人らの組合員 A 2 の 5 年度以降の担当コマ数等の労働条件に関する団体交渉の申入れがあったときは、被申立人の主張の根拠となる資料を提出するなどして誠実にこれに応じなければならない。
- 2 被申立人は、A 2 に対し、同人が 5 年度春学期は 1 コマ 80 分 1 回 6,400 円の授業を週 6 コマ、5 年度秋学期以降は 1 コマ 80 分 1 回 6,400 円の授業を週 3 コマ担当したものとして取り扱い、授業を実際に担当するまでの間に同人が得たであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、A 2 に対する 5 年 4 月 4 日付けのけん責処分をなかったものとして取り扱わなければならない。

- 4 被申立人は、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、B2高校の職員室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

X1組合

執行委員長 A1 殿

X2組合

執行委員長 A2 殿

Y1法人

理事長 B1

①令和4年7月29日から11月28日までの間に行われた令和4年度以降のB2高校の非常勤講師に対する給与の支給方法の変更に関する団体交渉並びに5年3月22日から6月5日までの間に行われた貴組合らの組合員A2氏の5年度の担当コマ数等の労働条件及び同人に対する懲戒処分に関する団体交渉における当法人の対応、②当法人が、A2氏に対して5年度に授業を委嘱しなかったこと、③当法人が、A2氏に対して5年4月4日付けでけん責処分を行ったことは、いずれも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掲載すること。）

- 5 被申立人は、第2項、第3項及び前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

令和4年4月11日、被申立人Y1法人（以下「法人」という。）は、法人の運営するB2高校（以下「高校」という。）の非常勤講師の4年度の給与の減額について高校の非常勤講師らに通知した。

4月26日、高校の〇〇科の非常勤講師として勤務していたA2（以下「A2」という。）は、申立人X1組合（以下「組合」という。）に加入し、組合と法人とは、4年度以降の高校の非常勤講師の給与の支給方法の変更を議題として、7月29日（第1回）及び10月6日（第2回）に団体交渉を開催した。

10月28日、A2ら8名の非常勤講師は、A2を執行委員長とする申立人X2組合（以下「ユニオン」といい、組合とユニオンとを併せて「組合ら」という。）を結成し、組合らと法人とは、令和4年度以降の高校の非常勤講師の給与の支給方法の変更を議題として、11月28日（第3回）に団体交渉を開催した。

5年2月20日、組合らは、賃金改定に関し誠実に団体交渉に応ずることを求めて本件不当労働行為救済申立てを行った。

3月27日、法人は、A2に対し、5年度の授業を委嘱しないことを通知し、4月4日、同日付けで、保護者からのクレームに対するA2の対応を理由としてけん責処分を行った。

3月22日（第4回）、4月12日（第5回）及び6月5日（第6回）に、組合らと法人とは、A2の5年度の担当コマ数等の労働条件及び同人に対する懲戒処分を議題として、団体交渉を開催した。

6月15日、組合らは、①A2に授業を担当させること、②同人に対するけん責処分を撤回すること及び③上記①と②に関して誠実に団体交渉に応ずることを求めて、本件の追加申立てを行った。

本件は、①令和4年度以降の高校の非常勤講師に対する給与の支給方法の変更に関する第1回から第3回までの団体交渉における法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か、②法人がA2に対して5年度に授業を委嘱しなかったことは、同人が組合員であること及び労働委員会に申立てをしたことを理由とした不利益取扱い並びに支配介入に当たるか否か、③法人がA2に対して5年4月4日付けでけん責処分を行ったことは、同人が組合員であ

ること及び労働委員会に申立てをしたことを理由とした不利益取扱い並びに支配介入に当たるか否か、④A2の5年度の担当コマ数等の労働条件及び同人に対する懲戒処分に関する第4回から第6回までの団体交渉における法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否かが、それぞれ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は、以下のとおりである。

- (1) 団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) 5年度以降もA2に授業を担当させるとともに、授業を担当させなかった期間の賃金相当額に年3分の金員を付加して支払うこと。
- (3) A2に対する5年4月4日付けの懲戒処分を撤回し、懲戒処分がなかったものとして取り扱うこと。
- (4) 陳謝文の手交、掲示及びホームページへの掲載

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は首都圏の労働者及び労働組合で組織するいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約450名であった。
- (2) 申立人ユニオンは、法人に勤務するA2ら非常勤講師が4年10月28日に結成し、同日、組合に組織加盟した労働組合である。

結成当初、組合の組合員数は8名であったが、6年5月時点では3名であった。

なお、法人内に、ユニオン以外の労働組合はない。

- (3) 被申立人法人は、B3大学（以下「大学」という。）、B4大学院、高校及び付属幼稚園を経営している学校法人であり、4年3月時点の教職員数は約690名であり、6年5月時点では、教職員のうち400名から450名が非常勤講師であった。

高校の4年度の教職員は51名であり、そのうち、専任教員は8名、専任講師は1名、非常勤講師は40名、職員が2名であった。

2 非常勤講師への委嘱及び給与等

- (1) 3年度まで適用されていた「Y1法人給与規程」には、以下の定めがあ

った。

「(講座・レッスン手当)

第23条 大学、高等学校、音楽教室及び幼稚園の講座・レッスン等を担当する教員には、講座手当及びレッスン手当として、別表16「講座・レッスン手当基準額表」に定める額を支給する。」

「別表16－1

大学講座手当基準額表

非常勤講師

ランク	月額 週1時間担当	臨時手当 1時間
A	20,000	5,000
B	18,000	4,500
C	16,000	4,000
D	15,000	3,750
E	14,000	3,500
F'	13,000	3,250
F	12,000	3,000
G	10,000	2,500
H	8,000	2,000
I	6,000	1,500
J	5,000	1,250

高校講座手当基準額表

(略)

非常勤講師

ランク	月額 週1時間担当	臨時手当 1時間
A	20,000	5,000
B	18,000	4,500

C	16,000	4,000
D	15,000	3,750
E	14,000	3,500
F	13,000	3,250
G	12,000	3,000
H	10,000	2,500
I	8,000	2,000
J	6,000	1,500
K	5,000	1,250

※助手以下 ランク^{ママ}ーH・I・J・K」

- (2) 法人は、高校の非常勤講師に対し、例年、3月末頃までに翌年度の委嘱状を交付していた。

委嘱状には、次年度の委嘱について、前年度の12月末日までに通知する旨が記載されており、法人は、翌年度に委嘱しない非常勤講師に対し、当年度の12月末頃にその旨を通知していた。

- (3) 3年1月26日、法人は、非常勤教職員の給与に関する規程（以下「本規程」という。）の制定に当たり、非常勤教職員に対し、事前説明会を実施した。

事前説明会において、法人は、実稼働に応じて賃金を支払うこととするが、非常勤講師の賃金に減額はないと説明した。

現在は年間の授業回数を30回として、非常勤講師の給与が設定されているところ、高校では年間25回程度しか授業が行われていないが、給与は減額になるのかとの質問に対し、法人は、総額では変更がないと回答した。

2月26日、法人は、本規程を理事会で承認し、約1年後の4年4月1日から施行することとした。本規程には、以下の定めがある。

「(非常勤教員の給与)

第3条 非常勤教員の給与は、毎月のレッスン及び講義の回数(以下「勤

務回数」という。)に、別表「非常勤教員給与表」に従い理事長が学長の意見を聴いて個別に定める適用等級に対応する金額を乗じた金額とする。

- 2 非常勤教員の給与は、雇用契約書に明記するものとする。
- 3 非常勤教員は、毎月の勤務回数を翌月の10日までにY1法人に報告し、勤務実績の確認を得るものとする。
- 4 給与の支給は、前項の勤務実績に基づく月額について、翌月25日限り、非常勤教員が指定する同人名義の預金口座に振込送金するものとする。
- 5 レッスン及び講義の付随する業務については、給与に含まれるものとする。」

「別表

『非常勤教員給与表』

(略)

3 講座担当

単位：円

区分	区分を適用する基準例	90分当たり金額	90分当たり金額
		学部・大学院	付属高等学校
I 種	講師歴及び教員歴の短い者	4,800	4,800
II 種	一般	7,200	6,000
III 種	実績と経験が評価できる者	9,000	7,200
IV 種	教育力が高いと認められる者	10,800	8,400
V 種	教育力が極めて高いと認められる者	12,000	9,600

- (4) 高校では、経緯は不明であるが、遅くとも平成24年以前から、1週間に授業を80分担当した多くの非常勤講師に対し、月24,000円にコマ数を乗じた給与（夏休みなど授業が行われない月も含む。）を支払っていた。

令和4年4月11日、法人は、高校の非常勤講師に対し、「令和4年度の給

与支給等について（ご案内）」（以下「4年4月11日付案内」という。）を配布した。

4月27日、法人は、高校の非常勤講師を対象に4年度の給与支給方法に係る説明会（以下「4月27日説明会」という。）を開き、4年4月11日付案内に基づき、3年度まで非常勤講師の給与について過誤により実授業時間80分を120分と計算して支払っていたことが判明した、本規程に基づき4年度から給与は実績払とし、実授業時間に対して支払うこととするが、本来の「80分」で給与計算を行うことから同一講座を担当しても3年度に比べて給与が少なくなることが想定される、実授業時間数とすることに伴う給与の減額については4年度に限り減額分の半額を補填する特別調整を実施する旨の説明を行った。

高校のB5校長（以下「校長」という。）は、給与減額することを法人が決定したことを、事前に聞いておらず、4月11日の段階では、4年4月11日付案内の内容を知らず、給与減額が高校の教育の質の低下につながるので善処してほしい旨を法人に伝えた。

3 高校の中期人事計画

- (1) 高校では、3年度及び4年度の入学者数が定員割れとなっていた。

8月10日、校長は、法人に対し、主要5教科を専任でそろえることで柔軟に時間割の作成に着手できることやクラス運営などの充実化のメリットがあることを示して、主要5教科の専任教員確保を前提として、非常勤講師の雇用状況を整理することなどを計画する「附属高等学校中期人事計画概要」（以下「高校中期人事計画」という。）を提出した。

- (2) 11月16日、法人は、理事長、学長、副学長及び法人のB6事務局長（以下「事務局長」という。）を構成員とする人事委員会において、専任教員のいない●●科及び○○科について、専任教員を採用することを決定した。

なお、校長は、法人の理事会や人事委員会の構成員ではない。

5年2月1日、法人は、3月3日を応募期限として●●科及び○○科の専任教員の募集を開始し、3月22日の人事委員会で、●●科及び○○科の専任教員の採用を決定した。

4 A2の組合加入と第1回団体交渉

(1) A 2 と法人とは、平成21年 4 月 1 日から13回にわたり有期雇用契約を更新し、A 2 は、高校の〇〇科の非常勤講師として勤務してきた。

A 2 は、21年度以降、25年度に入学者数減少により週 2 コマとなった以外は、週 3 コマを担当し、令和 2 年度以降は〇〇科の非常勤講師が二人から一人になったため週 6 コマを担当していた。

法人は、A 2 に対し、25年度に週 2 コマに減ることについて、24年11月又は12月には通知していた。

A 2 の令和 3 年度及び 4 年度の給与は、下表のとおりである。

単位：円

3 年度	講座手当	その他	講座手当＋その他	交通費	支給金額
4 月	144,000	0	144,000	143,960	287,960
5 月	144,000	0	144,000	0	144,000
6 月	144,000	0	144,000	0	144,000
7 月	144,000	0	144,000	0	144,000
8 月	144,000	0	144,000	0	144,000
9 月	144,000	0	144,000	0	144,000
10月	144,000	0	144,000	143,960	287,960
11月	144,000	0	144,000	0	144,000
12月	144,000	0	144,000	0	144,000
1 月	144,000	0	144,000	0	144,000
2 月	144,000	0	144,000	0	144,000
3 月	144,000	0	144,000	0	144,000
合計	1,728,000	0	1,728,000	287,920	2,015,920

単位：円

4 年度	講座手当	その他	講座手当＋その他	交通費	支給金額
4 月	0	0	0	122,720	122,720

5 月	128, 000	0	128, 000	30, 680	158, 680
6 月	140, 800	0	140, 800	35, 400	176, 200
7 月	166, 400	0	166, 400	36, 460	202, 860
8 月	25, 600	0	25, 600	21, 240	46, 840
9 月	0	0	0	7, 080	7, 080
10月	121, 600	0	121, 600	33, 040	154, 640
11月	108, 800	0	108, 800	25, 960	134, 760
12月	153, 600	0	153, 600	35, 400	189, 000
1 月	102, 400	0	102, 400	25, 960	128, 360
2 月	12, 800	288, 000	300, 800	9, 440	310, 240
3 月	0	51, 410	51, 410	18, 880	70, 290
合計	960, 000	339, 410	1, 299, 410	402, 260	1, 701, 670

A 2 の平成30年度以降の労働条件通知書には、30年度及び31年度の講座手当が1コマ月額24,000円であること、令和3年度の講座手当は90分1コマ月額24,000円であること、4年度の講座担当は80分1回6,400円である旨が記載されているが、いずれも担当するコマ数の記載はない。

また、法人は、A 2 の採用時や契約更新時に、同人に対し、高校講座手当基準額表（前記2(1)）の非常勤講師のGランクに当たり、週1時間担当すると月額が12,000円となるとの説明を行っていなかった。

- (2) 前記2(4)の4年4月11日付案内により賃金が45パーセント減になると認識したA 2 は、同月26日、組合に加入した。

6月3日、組合は、法人に対し、A 2 の組合加入を通知するとともに、非常勤講師の労働条件変更を協議事項とする団体交渉を申し入れた。

- (3) 7月29日、第1回団体交渉が開催され、組合役員2名及びA 2 並びに高校の教頭、高校の事務長及び法人代理人弁護士2名が出席した。

組合は、非常勤講師の給与が実績払に変わることで、夏休み、冬休み、春休みは給与が支給されなくなり、3年度まで120分で計算されていたものを80分に直すことになれば、給与支給額が44.5パーセント減少する旨を

指摘し、不利益変更は受け入れ難く、白紙撤回をしてほしいこと、従来の雇用契約を遵守することを求めた。

法人代理人弁護士は、数値的なインパクトが少なくないだろうと考えている、給与体系のバランスが悪いのは確かであり、非常勤講師の就業規則がないというのはコンプライアンス的に問題があり本規程を作ることになった、大学の教授が高校で授業をするときの高校講座の手当基準を基に高校の講師の給与の計算をしていた、A 2 は本規程ではⅢ種となる、120分の授業をしたものとして支払われていたものが80分の授業をしたものとする支払となったのは、高校において80分の授業について120分の授業をしたものとして計算するという過誤があったからであり、そうなった理由は記録がなく分からない、公平な賃金規程にせざるを得ないと述べた。

組合が、賃金総額は変わらないという説明だったが、賃下げの幅が大きい旨を指摘すると、法人代理人弁護士は、今回の賃下げについては、4月27日説明会で説明した内容のとおり、80分授業をしたものとして支給することによる減額分の半額を4年度に限り補填し、激変緩和を行うという内容になっている旨を述べた。

組合が、一般的には1割カットでも大変なことなのに、1年のみの補償はあり得ない、納得は得られないなどと述べると、法人代理人弁護士は、改革自体をやめることはできないと述べた。

組合は、改革自体をやめることができないことについては理解を示し、話合いで何とかしたい、補填をしても4年度が約3割減、5年度は45パーセント減となり下げ幅が大きすぎると思うので、5パーセントから10パーセントの間で何年かかけて行くのがよいと思うと述べた。

法人代理人弁護士は、給与の改革を緩めることはできないが、どこか着地点を見付けたい、法人で検討をしたいと述べた。

(4) 前記3(1)のとおり、8月10日、校長は、法人に対し、高校中期人事計画を提出した。

(5) 9月7日、法人は、組合に対し、第1回団体交渉を受けて、概要以下アからエまでの回答書を送付した。

ア 給与改定自体は維持することを前提に、一定の譲歩案を受け入れる。

イ 激変緩和措置の見直しを検討している。

ウ 組合が団体交渉で例示した、5パーセントから10パーセントまでの減収率とした段階的な激変緩和措置は、期間が5年から10年までと長期に及ぶので、本規程の迅速な導入に支障を来す。

エ 激変緩和措置の期間について組合に再度検討をしてほしい。

5 第2回団体交渉

(1) 9月13日、組合は、法人に対し、法人の回答は、激変緩和措置は行うが、労働条件の一方的な不利益変更の白紙撤回はしないとの決定ありきの内容であり、給与計算の間違いを20年間も認識しなかった雇用主の責任を労働者に全て負わせるような不利益を強いることは到底認められないとして、団体交渉を申し入れた。

(2) 10月6日、第2回団体交渉が開催され、組合役員2名及びA2並びに高校の教頭、高校の事務長及び法人代理人弁護士2名が出席した。

組合が、9月7日の法人回答は受け入れ難い、提案内容は決定されており変更しないという印象を受けると述べると、法人代理人弁護士は、学校の制度改革をひっくり返すことはできない、最終的に現在の給与体系に対する理解をしてほしい、その前提で何らかの補填をする、激変緩和措置として最初の1年に限り半分補填する提案をしている、5年から10年までという長いスパンで激変緩和措置を考えてほしいという提案があったが長すぎて経営判断としてできない、そこを歩み寄って話を進められないかと述べた。

組合は、そもそも給与支給方法の変更に合意していない、労働契約法では不利益変更は合意が原則であり、制度改革が必要だから給与を不利益に変更しなければならないという合理性の説明がまずは必要であると述べると、法人代理人弁護士は、合理性ということについては議論になってしまうので場所を変えて判断をするという形に最終的にはなってしまうと思う、詳しい数字は分からないが、大学教授や専任教員を含め、給与規程が恣意的に運用され職場内の不公平感、モチベーションに影響を与えろという問題意識があり、変えていこうという動きがかなり前からあった、非常勤講師の給与規程がなく、専任の大学教授が高校で授業をした時に支払

われる手当を基準に何となく決まっていた給与体系を明確化し、透明化するように本規程を作ったと述べた。

組合が、不利益変更をせずに給与体系を透明化するというのであれば理解できるが、不利益変更をしなければならない必要性があるのか、今の説明では到底理解できないと述べると、法人代理人弁護士は、組合の考えに理解を示したが、法人の経済事情等がそれに耐えられるものだったかはデータを持ち合わせていないので分からないと述べた。

組合は、減額の幅が大きく、激変緩和をしたとしても、なかなか合意できるような金額になっていないと思う、経済事情ということであれば資料を提示してデータを示すことが必要であると述べたところ、法人代理人弁護士は、経済事情であれば、無責任に発言することができない旨を述べた。

法人代理人弁護士は、法人として一つの給与体系を作っていく中で、高校だけが他の設置校に比べて大きな金額が支払われていたという状況であり、不公平感が生じており、それを正すことには合理性があると考えていると述べた。

組合は、18年間も過誤払が行われていて、今さら80分で計算するという不利益変更に合理性があるとはいえない、何も資料がない中で納得はできない、合理性の話をするならば別の場所でというのも憲法第28条に定められている団体交渉の場で合意達成を模索する義務がある以上、裁判でといった話は認められず、法人には誠実に交渉する義務があると述べた。

法人代理人弁護士が、我々としても話合いで解決をしたい、何かプランはあるのかと組合に尋ねたところ、組合は、現時点では、合意していないので、年内は不利益変更前の給与体系に戻してほしい、その中で法人からどのような説明が出てくるかというところであり、法人の説明にある程度合理性があれば、組合員を説得することもできるのではないかと思うと述べた。

A2は、経営が厳しいということであれば例えば5パーセントや7パーセントの減額ならやむを得ないが、授業のある月はこれまでと同様だが、4月と9月は給与がゼロ、8月は給与が4分の1となり生活が脅かされていると述べた。

法人代理人弁護士が、ゴールを目指して話し合いを進める前提として合理性の部分については説明をすると述べると、組合は、過誤という説明はあったが、18年続いている中では、合理性の説明にはならないと述べた。

法人代理人弁護士は、説明をしている認識ではあったが、団体交渉でもう一度話をするか、資料を作るか検討して、説明をする、今から合理性を探るという話ではないと述べた。

A 2 が、3 年 1 月の事前説明会で、給与の総額で変更はないという説明だったと述べると、法人代理人弁護士は、それについては記録に残っている、法人のスタンスを明確に説明し、何とか着地点を見付けたいと述べた。

組合が、不利益変更はされているが、交渉が終わるまでの間、不利益変更前の給与体系に戻すことはできないのかと尋ねると、法人代理人弁護士は、要望があったことは法人に伝えたと述べた。

組合が、不利益変更前の給与に戻し減額分のバックペイを要求する旨を述べると、法人代理人弁護士は、4 年 10 月 31 日に何らかの回答をすると答えた。

なお、法人の理事会において、一連の団体交渉の対応に当たって、団体交渉に出席した高校の事務長から報告を受けた人事課長が、団体交渉の概要について報告をしていた。しかし、理事会では、団体交渉における組合からの資料の提出要求に関しては報告を受けておらず、資料提出要求への対応に関する議論を行っておらず、法人の経済事情を示すデータは、組合に示されていない。

6 ユニオンの結成

A 2 が高校の非常勤講師らに組合加入を呼び掛けたところ、8 名の非常勤講師が組合に加入した。

10 月 19 日、組合は、法人に対し、8 名の非常勤講師が組合に加入したことを通知し、給与の支給方法を従前の労働条件に戻すことを求めた。

10 月 28 日、組合に加入した A 2 ら 9 名のうち 8 名の非常勤講師がユニオンを結成し、同日、ユニオンは組合に加盟した。

7 第 2 回団体交渉後のやり取り

(1) 11 月 1 日、法人は、組合に対し、第 2 回団体交渉において 3 年 2 月 26 日

付けの本規程制定の理由について組合から書面での説明要望があったので回答するとして、概要以下アからウまでの回答書（以下「11月1日付回答」という。）を交付した。

ア 法人全体の給与規程が十分に体系化されておらず、教職員間において均衡が取れていなかったことから、実際の働き方に即した給与規程の体系化を図り、法人全体として労働と給与とのバランスの適正化を目指した。

イ 非常勤講師に関しては、従前は月額制を採用しており、夏季休暇期間中は勤務がないなど実際の勤務形態に合致しない給与形態であった。

そのため、各月の担当コマ数に1コマ当たりの給与単価を乗じて算定した実績払方式とし、より労働の対価であることが明確となる給与形態に変更した。

給与単価は、大学非常勤講師の年間授業数である30コマを基準として設計していたが、高校の非常勤講師については年間の実授業回数が約25回であることを踏まえ、実績払方式への変更により減収が発生した額に応じて一定の補填措置の実施を検討している。

ウ 従前、高校では、規程上の根拠なく、実授業時間80分のところ120分として給与を計算し支給していた。この結果、高校1コマ80分当たりの賃金単価が、大学1コマ90分当たりの賃金単価を超える状態となっていた。

教員間の不公平感を生じさせる要因であり、法人として看過できないと判断し、3年2月26日付けの本規程制定に合わせて、実授業時間80分に相当する賃金支給とする本来の運用に戻すこととした。

これは、4年4月11日付案内に記載のとおり法人の過誤であるため、減収分については激変緩和措置により調整する。

(2) 11月7日、組合は、法人に対し、11月1日付回答について、概要以下アからウまでを記載した通知書を交付した。

ア 組合は、不利益変更の白紙撤回を求め、第2回団体交渉で不利益変更の合理性がないことを明確に伝えて回答を求めた。しかし、11月1日付回答は、回答になっておらず、これまでの説明と変わりがなく、激変緩和措置等に関しても具体性を欠く。

イ 実りある団体交渉となるよう合理的な回答と具体的な提示を行うよう求める。

ウ 4年4月1日実施の労働条件の一方的な不利益変更の白紙撤回、従来の雇用契約の遵守（バックペイの支払）等を要求事項とする団体交渉の実施を求める。

- (3) 11月11日、組合らは、法人に対し、ユニオンの結成及びユニオンの執行委員長がA2であることを通知し、不利益変更の撤回と差額分の支払、労働条件の変更等に関しては教職員に知らせる前に組合らに通知し協議すること、不当労働行為を行わないことを求めて、団体交渉を申し入れた。
- (4) 11月16日、前記3(2)のとおり、法人は、●●科及び○○科について、専任教員を採用することを決定した。

8 第3回団体交渉

11月28日、第3回団体交渉が開催され、組合役員2名、A2及びユニオン役員1名並びに高校の教頭、高校の事務長及び法人代理人弁護士2名が出席した。

組合らが、不利益変更の撤回と不利益になった部分の補填が第一の要求であると述べたところ、法人代理人弁護士は、変更の合理的理由については、給与体系を均等に均一化するという目的以外の説明はない、4年4月11日付案内では、給与計算における1コマの授業時間を120分から80分にする事による減額分を4年度に限って半額補填することを提案しているが、代理人としては、それ以外（夏休みなど授業のない月の給与の実績払に伴う減額分）も含めて実質的に減額した分の半額を補填するという内容を提案したい、組合らの了解が得られれば法人を説得したいと述べた。

組合らが、不利益を発生させる必要性がよく分からない、不利益を発生させない形で規程を整備すればよいのではないかと述べると、法人代理人弁護士は、大学と高校とのバランスを取る必要があり、また、経済的な問題で人件費を増やす形での改定はできないと述べた。

組合らが、人件費増について資料が提出されていないので分からない、人件費がどのくらい増えるのかと尋ねたが、法人代理人弁護士は、試算はしていないが人件費を増やす形ではできないと答えた。

組合らが、不利益変更は合意が原則であり、合意していないのだから合理性についてしっかり説明する必要がある、経営上の問題といっても具体的な説明が一切ない、第2回団体交渉で具体的な資料を要求したが出てきていないと述べたところ、法人代理人弁護士は、給与体系につき大学と高校とで統一的な規程を整えた結果であり、高校については120分の問題やコマの問題があり減ってしまうが、仕組み上減るのは仕方がない、今までの払い方がおかしかった、仕組みとしてそうなっているとしかいいようがない、補填をするということは説明をしていると述べた。

組合らは、説明も資料も何も提示しておらず納得できない、第2回団体交渉で法人代理人弁護士が学校の経済事情に耐えられるかについてはデータがないので分からないということだったが、その後調査はしたのかと述べると、法人代理人弁護士は、特に数字を見て検証はしていないと述べた。

組合らは、これまで間違っている18年間続いている、データもなく制度改革するため、制度を整えるためというが、不利益のない形で整えればよいのではないか、数字は知らないでは不誠実であり、合意達成の可能性を模索する義務を果たしていないと述べた。

法人代理人弁護士は、今日は提案をしていると述べたが、組合らが、提案になっていない、まずは不利益変更の合理性の説明をしてほしい、大学とどのくらいの誤差があるのかなどのデータが出されていないと述べると、法人代理人弁護士は、数字がなくとも体系を整えた結果こうなったので、やるしかないと述べた。

A2が、3年1月の事前説明会の時に、理事長から総額では変更していないと説明があったが、実際は45パーセント減であることを指摘すると、法人代理人弁護士は、120分と80分というところをきちんと把握しておらず、当時の認識では総額は減らないと誤った説明をしてしまったと述べた。さらに、A2が、120分が80分という問題を除いたところで、コマ数が30回以下でも30回として計算されると説明があったことを指摘すると、法人代理人弁護士は、その点についても、実際には差額が発生する改定であるが、当時の認識で、差額が発生しないと説明したと述べた。A2が、当時の理事長から24回授業でも30回として計算していると説明がありA2の4年度の実績は24回

くらいになりそうであると述べると、法人代理人弁護士は、それについても認識が誤っていたと述べた。

組合らは、年収ベースで不利益がないといいながら、45パーセント減という不利益となっており、全く合理性がない、給与体系を整える必要性は初めから理解している、整えるに当たって不利益にならない形で、基本給に盛り込めばよいのではないかと、資料や具体的データが出てくると思っていた、不利益変更の撤回、前の賃金体系に戻すというのが要求であると述べた。

法人代理人弁護士が、それはできないと述べると、組合らは、できないのであれば資料をもって理由を説明しなくてはならないと述べた。

組合らは、経営が厳しいと、役員・理事長から報酬をカットし、最終的に現場の先生が10パーセントカットする、合理化にあつてはそれが普通であると述べた。組合らが、資料もなく、合理性の説明もないと述べると、法人代理人弁護士は、給与体系を作るところが十分説明になっている、1コマは120分ではなく80分である、1月から3月までの間は授業をしていない、高校の先生には80分の授業に対し120分の授業を担当した分の給料を出し、授業をしていないときにも給料を出す一方、大学の先生は90分働いて90分の授業を担当した分の給料を受け取り上乗せはないというのでは、全体としてバランスが取れていないと述べた。また、組合らが、補填を半額とする理由を尋ねると、法人代理人弁護士は、想像ではあるが経営判断であり、計算で出すものではなく裁量であり、裁量に理由はないと述べた。

組合らが、45パーセントという不利益の幅が大きいので、5パーセントから10パーセントの幅で5年から10年という提案を行っているのであると述べると、法人代理人弁護士は、120分問題の半額補填ではなく、全体の45パーセントが減額となる分の半額補填を法人に対して説得しており激変緩和の話を持ってきたつもりである、経済的な不利益をどこまで縮めるかが重要ではないかと、組合らから対案があれば検討する、裁判をやりたくないわけではないと述べた。組合らは、誠実な交渉が行われていないということも含めて労働委員会を視野に入れて検討すると述べた。

9 本件申立て

5年2月20日、組合らは、当委員会に対し、非常勤講師に対する給与の支

払方法の変更に関する団体交渉について、本件不当労働行為救済申立てを行った。

10 A 2 の授業数削減及び懲戒処分

(1) 4年11月のオンラインによる保護者面談で、生徒 Z 1 の保護者 Z 2 は、専任教員 Z 3 に、① A 2 の授業中の言動が不快だと生徒 Z 1 が言っている、②授業中にもかかわらず、授業以外の話が多く、他の教員の私生活情報や失敗談を述べて笑いを取ろうとしたり、生徒の恋愛や男女カップルの交際状況についても話題にする、③生徒の前で教員がする話としては不適切であると思う旨を述べた（以下「クレーム 1」という。）。

(2) 12月15日、B 7 副校長（以下「副校長」という。）は、A 2 に対し、保護者から、A 2 が授業中に他の教員の個人的なことや生徒個人に関わることにについて雑談をしているとのクレームがあったと個人を特定できないように伝え、思い当たることがないか尋ねた。

A 2 は、雑談に関し不快に思った生徒がいるかもしれない旨を述べ、副校長は、A 2 に注意をした（以下「クレーム 1 に対する注意」という。）。

その後、A 2 は、授業時間において、自分に対するクレームがあったことを生徒たちに伝え、雑談に関して A 2 が担当する全てのクラスで謝罪をした。

また、A 2 は、年末に例年どおり授業の感想を尋ねるアンケートを生徒たちに対し行った。

(3) 5年1月6日、保護者 Z 2 は、専任教員 Z 3 に、前回の面談で話をした〇〇科の先生の件について相談をしたいとして、「12月の授業で分かる限り3クラスで犯人探しをなさいました。〇〇だと分かっているのだろうなというお声掛けもあったようです。上の人から注意があった。その人のせいで来年は契約してもらえないかもしれない。誰が言ったのだろうというようなことをおっしゃったそうです。」「校長先生とお話したい。」「逆恨みも怖い。とも思います。」などと記載したメールを送信した（以下「クレーム 2」という。）。

2月1日、専任教員 Z 3 が、保護者 Z 2 に、校長が保護者 Z 2 と電話で話をすることができる旨を伝えたところ、保護者 Z 2 は、専任教員 Z 3 に

対し、校長と直談判するほどの内容が何であったか記憶と感情が薄れ始めた、折を見て校長にメールすると伝えた。

- (4) 前記3(2)のとおり、2月1日、法人は、3月3日を応募期限として〇〇科と●●科の専任教員各1名の募集を開始した。

A2は、学習塾の講師を兼業しており、1月中に学習塾の時間割が提示されていたことから、専任教員の募集には応募しなかった。

2月2日、A2は、法人に対し、無期雇用契約への転換の申込みを行い、同月27日、法人は、A2の無期雇用転換申込みを受理した。

- (5) 2月27日、校長とA2との面談が行われた（以下「2月27日面談」という。）。

校長は、A2に対し、一般教科の中で専任教員がいない〇〇科と●●科について専任教員を募集する、翌年度の稼働が変わる際は3か月前に話をしていたところ、それを過ぎてからの公募となり不安を持っていると聞いたが、来年度のA2の稼働は予定どおりである、法人がどう判断するかは分からないが無期転換の申出があったことも承知している、専任教員の募集は〇〇科と●●科を担当している非常勤講師の評価とは無関係であり、将来計画の問題であると告げた。

A2が、現在一人で〇〇科を担当しているが、専任教員が採用された場合は、現在のコマ数を二人で分けることになるのかと尋ねた。

校長は、専任教員の応募者に適格者がいなければA2に担当してもらうが、専任教員を採用した場合は、秋学期にA2の同意が得られればコマを分けてもらうと述べた。

A2が、コマが減った場合は給与が減額になるのかと尋ねると、校長は、分からない、高校の長は人事権も決定権もないが、要望は法人に上げていく、定員割れが続いており現状維持という考えでは駄目であると述べた。

A2が、自分が組合に加入しているから専任教員に置き換えるのではないかと考えてしまうと述べると、校長は、専任教員が十数年補充されておらず、校長着任時から専任教員の補充を求めており、それが今回成就したものであるから、団体交渉とは全く関係ないと述べた。A2が、非常勤講師が専任教員になることはないのかと尋ねると、校長は、その制度はない

が専任教員採用に応募することはできる旨を述べた。

また、校長は、A 2 に対し、授業に関して、再度クレームがあったことを伝え、広い意味でクオリティの問題であると述べた。

A 2 が、クレーム 1 に対する注意があつて以降雑談はしていない、全クラスで謝罪をした、自分では気が付いていない部分があると思う、授業内容を直す必要があるので再度あったクレームの内容について教えてほしい、授業のクオリティということになると非常に気になるので詳しく教えてほしいと述べた。校長は、〇〇科の授業内容のクオリティということではない、気が付いていないことがあるので教えてほしいということについては検討する、授業における発言と生徒の反応を振り返って直してほしい、自分で分かるようにならないければ授業が改善されることはない、具体的な指示が必要な場合は指示をすると述べ、具体的なクレームの内容については明らかにしなかった。

面談後、校長は、保護者 Z 2 に架電し、「A 2 先生が廊下で生徒 Z 1 に対し『Z 1 さん、僕に言いたいことがあるでしょう』と尋ねた。生徒 Z 1 は帰宅後、保護者 Z 2 に対し、『A 2 先生は自分が話したって分かっているよ。』と伝えた。」という話を聴取した。

- (6) 2月27日午後5時ころ、A 2 は、教員と生徒が共に供覧できる W e b 掲示板（以下「W e b 掲示板」という。）に「お知らせですが専任の先生が来る件について、今日、校長先生との面談が、ありましたが当面は現状通りで秋学期からは、授業を半分ずつ担当することになりそうです。ただ再度、今度は校長から授業のクオリティが低いとクレームがあり、大問題になっていると指摘されました。またクレームがあったそうです。思いあたることは、雑談に問題がある、自分のことを話している、授業の質が悪い、などについてだと思うのですが、生徒の皆さんには大変不快に思われたことと思います。この場を借りてお詫び申し上げます。具体的なクレームの内容は、教えてもらえませんでした。自分で気がついて直さないと授業はよくならないらしいです。私があまり頭がよくないので申し訳ありません。御不満・ご意見がございましたらメールでお知らせいただけると助かります。メールにはどんなクレームでもいいので、」と投稿をした（以下「W e

b 掲示板への投稿」という。))。

その後、A 2 は、28日午前0時10分頃に、W e b 掲示板への投稿を削除した。

なお、上記W e b 掲示板への投稿を削除した理由について、本件審査手続の審問において、A 2 は、他の教員から、A 2 の投稿に対し生徒が投稿した場合に、その生徒に迷惑がかかるおそれがあるとの助言を受けて、投稿を削除した旨を証言した。

(7) 3月3日、組合らは、法人に対して、概要以下アからエまでを求めて、団体交渉を申し入れた（以下「3月3日付団体交渉申入れ」という。))。

ア A 2 の授業数を削減する不利益変更には応じられない。また、従前から要求しているとおり、組合員の労働条件の変更の提示はまずは組合らにすること。

イ 校長は、A 2 の授業に関してクレームがあったとA 2 に伝えながら、その内容を明らかにしていない。校長の対応は、指示や指導とはいえず、A 2 の組合加盟や組合活動に対する嫌がらせ行為であることは明白である。校長の発言の撤回を求める。

ウ 校長の団体交渉出席を求める。

エ A 2 の無期転換後の労働条件を、雇用期間以外については不利益変更前の労働条件とすることを求める。

次回の第4回団体交渉は、3月22日に開催することとなった。

(8) 3月14日、校長は、理事長に対し、A 2 が生徒に対し不適切な言動を繰り返して行っていたことが保護者からの報告により判明し、校長や副校長が注意をしたが、A 2 は雇用を含む立場保全のためにW e b 掲示板への投稿を行ったことから、懲戒処分の必要があると判断した旨の所見を添えて、A 2 に関する報告書を提出した。

祝日である3月21日、校長は、A 2 に対し、法人から依頼があったとして、同月22日11時から14時までの間に法人の事務局長のところへ行くようメールを送信した。A 2 が、校長に対し、3月22日は通院のため行くことができないと連絡するとともに用件を尋ねたところ、校長は、用件は承知していないので法人に問合せをするよう通知した。なお、3月22日は、A 2

の勤務日ではない。

その後、3月21日の18時50分、事務局長は、A2に対し、「懲戒手続の弁解を聞く手続」として、翌22日に面談の時間を取ることができるか尋ねるメールを送信した。

3月22日10時33分、A2は、事務局長に対し、メールを確認したのが深夜であったこと、通院のため同日に面談をする時間を取ることができないこと、何についての懲戒手続であるか教えてほしいことをメールで伝えた。

(9) 法人の就業規則には、要旨以下ア及びイの定めがある。

ア 第3条で、高校の所属長は、校長であると規定している。

イ 懲戒について以下の定めがある。

「(懲戒)

第35条 教職員が、次の各号の一に該当したときは、懲戒を行う。

(1) 本学の教育方針、または規則に違反したとき。

(2) 本学の秩序を乱し、または名誉を毀損したと認められたとき。

(中略)

(9) 前各号に準ずる行為があったとき。

2 大学教員の懲戒は、学長があらかじめ教授会の意見を聴いたうえで理事会に付議し理事会がこれを決定する。

3 前項以外の教員及び職員の懲戒は、所属長の意見により、理事長がこれを決定する。

(懲戒の種類)

第36条 懲戒はその情状により、次の区分にしたがって行う。また必要に応じ、事実関係の調査のため、処分決定前に就業を停止し自宅待機を命ずることができる。ただし、その期間の給与は支給する。

(1) 譴責 始末書を取り将来を戒める。

(2) 減給 始末書を取り、法令の定める範囲内において、給与を減額する。

(3) 停職 始末書を取り1年以内の期間を定めて本人の出勤を停止し、職務に従事させず、その期間中の給与は支給しない。

(4) 降格 職位又は職能等級を引下げる。

(5) 諭旨解雇 懲戒解雇相当の事由がある場合で、本人に反省が認められるときは、期間を定めて退職願の提出を勧告する。所定期間内に勧告に従わないときは懲戒解雇とする。諭旨解雇となる者にはその状況を勘案して、退職金の全部又は一部を支給しない。

(6) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。懲戒解雇となる者には、退職金を支給しない。

(以下略)

」

(10) 高校への保護者からのクレームに対する対応

4年度及び5年度において、生徒や保護者からの教員に対するクレームは、前記(1)(3)のほかに以下ア及びイの2件があったが、法人はこの2件のクレームに関する事案も含めて、高校において過去に懲戒処分を行った例はない。

ア 4年度春学期、教員が生徒に掛けた言葉を契機に、その生徒が登校をちゅうちょするようになったと生徒の保護者から連絡があり、高校の副校長が当該教員に対し調査を行い、保護者に謝罪の電話をするよう当該教員に指示し、当該教員が生徒宅に謝罪の電話をした。しばらくの間、生徒が登校を渋った場合はリモート授業で対応した。その後、この生徒は普通どおり登校している。

イ 5年度春学期、エアコンの設定温度が低すぎると指摘した生徒に対する△△科の非常勤講師の対応が不適切であったと保護者から連絡があり、当該非常勤講師と生徒とが直接話す機会を設けたものの、生徒が数日休むこととなった。保護者が当該非常勤講師への指導と生徒本人への謝罪を求め、副校長と教頭が当該非常勤講師に指導し、当該非常勤講師が生徒に声を掛け誤解が解けた。その後は問題なく授業が実施されている。

11 第4回団体交渉

(1) 3月22日の14時55分から16時20分までの間、A2の授業数削減と授業に関するクレームについて、第4回団体交渉が開催され、組合役員2名、A2及びユニオン役員並びに高校の教頭、高校の事務長及び法人代理人弁護士2名が出席した。

ア 5年度の授業の委嘱について

組合らは、法人に対し、2月27日面談において専任教員の募集というA2の授業が減る可能性があることを、組合らを通すことなくA2に直接話をしたことに抗議するとともに、A2の無期転換後の労働条件は、契約期間を無期とする以外は、従前の労働条件とするよう要求した。

イ 懲戒処分に係る事実について

組合らは、法人に対し、組合員の労働条件に関する事項は組合らを通すよう伝えているにもかかわらず、休日である昨日3月21日に、法人からA2にメールを送り、本日22日の団体交渉の前に強引に懲戒手続の弁明を聞く手続をしようとした対応は常軌を逸しており、到底認められないと述べ、懲戒処分の内容を明らかにするよう求めた。

A2は、4年12月15日に、法人から、授業について保護者からクレーム1があったと聞き、5年2月27日には2回目のクレームがあったと注意があったが、2回目のクレームの内容は明らかにされなかった、2回目のクレームが本当であればその内容を教えてもらい直していきたい、2回目のクレームが事実でないなら断固抗議すると述べた。

法人代理人弁護士は、新たなクレームがあったということではない、4年11月に発生したクレーム1について、保護者とやり取りをしている中で出てきたもので、保護者から5年1月6日に「A2先生が犯人探しをしているようだ。」というメールがあった、新たな雑談が行われて2回目のクレームがあったということではないなどと述べた。

法人代理人弁護士が、「犯人探しをしているって話は（2月）27日にしていますよね。」と述べると、A2は「してません。」と答え、組合らは、保護者からのメールの中身は知らされていないので、校長の団体交渉出席を求めたのであると述べた。

法人代理人弁護士が、4年12月15日にクレーム1に対する注意をしたのに、まだ「犯人探し」をしており改善されていないと思い、校長は、2月27日面談においてA2が犯人探しをしているという話をしたと述べたところ、A2が、2月27日面談では校長から「犯人探し」をしているという話はなかった旨を述べ、組合らは、校長が団体交渉に出席しな

いことは無責任であると述べた。

組合らが、なぜ2回目のクレームの内容を知らせなかったかを追及すると、法人代理人弁護士は、犯人探しをする人なので、クレームを挙げた生徒にA2が接触することを危惧したからである旨を述べた。

組合らが、12月15日以降に、A2が生徒に謝罪したことがなぜ「犯人探し」になるのかを尋ねると、法人代理人弁護士は、保護者がそう感じたのであるから仕方がないと述べた。

組合らが、A2は生徒全体に謝罪したが、犯人探しはしていないと述べると、法人代理人弁護士は見解の違いであると述べた。

法人代理人弁護士は、具体的な話をしなかったことには根拠がある、校長は生徒のために判断したのであると述べた。

組合らが、組合員の労働条件については事前に組合らを通すよう求めると、法人代理人弁護士は、要求があったことは法人に伝えると述べた。組合らが、組合らへの事前通知については団体交渉申入書でも要求しており、事前に確認できるにもかかわらず回答しないのかと述べると、法人代理人弁護士は、法人に確認する、回答せよとは書かれていないと述べた。

また、組合らが懲戒に関して、就業規則のどの条項に該当するのかと質問すると、法人代理人弁護士は、今議論するつもりはない、そもそも懲戒処分の話は出ていない、懲戒に関しては聞いていないと述べ、組合らが高校の教頭に懲戒に関して知っていることがあるかと尋ねたが、教頭はメールが来たことは知っているが懲戒の理由は知らないと述べ、法人代理人弁護士は、現場の人は懲戒の理由は知らないと答えた。

組合らが、校長の団体交渉出席とクレームの件について時系列で出すことを求めると、法人代理人弁護士は、校長の団体交渉出席については確認する、クレームについて回答できていない部分については書面で出すと述べた。

- (2) 3月23日、法人は、組合らに対し、同月22日の団体交渉で回答要求があった事項のうち、組合員の一切の労働条件の変更等は組合らを窓口として提案せよとの要求について、雇用契約上のあらゆる業務命令や懲戒処分の

手続に関する連絡・伝達をするのに組合らを通じなければならない理由はなく、応じられないと回答した（以下「3月23日付回答」という。）。

12 A 2 に対する 5 年度の授業を委嘱しないことの通知

- (1) 前記 3 (2) のとおり、3 月 22 日、法人は、人事委員会で、●●科と○○科の専任教員各 1 名の採用を決定した。

このうち、●●科については、在職の非常勤講師が専任教員の募集に応募し、専任教員として採用された。

- (2) 3 月 27 日、法人は、A 2 に対し、5 年度指導教諭体制及びカリキュラム編成方針に鑑み、5 年度開講予定の「○○」と「○○」の 2 科目を A 2 に委嘱しないこととしたと通知した（以下「3 月 27 日付通知」という。）。

A 2 は 5 年 4 月以降、担当授業がなくなり、賃金支給額は 0 円になった。

これまで、高校では、非常勤講師がいる状況下で、2 月に専任教員の募集を開始して採用し、4 月からの非常勤講師の授業のコマ数をゼロにしたという例はなかった。

なお、A 2 は、6 年度も授業を担当しておらず、賃金を支払われていない。

13 懲戒処分に関するヒアリング

3 月 28 日、法人は、懲戒に関するヒアリングとして、事務局長と A 2 との面談を実施した（以下「3 月 28 日ヒアリング」という。）。

- (1) 事務局長は、A 2 に対し、高校から A 2 の言動が懲戒事由に当たるのではないかと法人に申立てがあったので事実確認したい、また、弁解等があれば検討することになると思うとして、概要以下アからウまでの点について確認した。

ア 4 年 12 月 15 日のクレーム 1 に対する注意以降、A 2 が、クレームがあったことを生徒に伝え「上の人から注意があった、その人のせいで、来年は契約してもらえないかもしれない。誰が言ったのだろう。」（以下「発言 1」という。）と述べたか否か。

イ 5 年 2 月 27 日に、クレームを言ったと思われる生徒に対して、「僕に言いたいことがあるでしょう。」（以下、この発言内容を「発言 2」という。）と話し掛けたか否か。

ウ 2月28日にW e b 掲示板への投稿をしたか否か。

(2) 上記(1)に対し、A 2 は、概要以下アからウまでの回答をした。

ア 上記(1)アについて

発言 1 を述べていない。4 年12月15日にクレーム 1 に対する注意を受けた後、全クラスで「雑談について不快に思っていた人がいたらしい、なので、私も気が付かないで雑談をしていたことを大変申し訳なく思っています。ごめんなさい。」と謝罪をした。

イ 上記(1)イについて

発言 2 を述べていない。2 月27日は、校長面談があっただけなので生徒には会っていない。

ウ 上記(1)ウについて

W e b 掲示板に「クレームの内容を教えてください的なやつと、何か不快なことがありましたら」というのは書いたかもしれないが、詳しい内容については覚えておらず、確認してみないと分からない。

(3) 事務局長は、A 2 に対し、日にちが違っているかもしれないが、発言 2 を一切生徒にしていないのかを確認したところ、A 2 は、そもそも授業がないので発言をしていない、4 年12月15日にクレーム 1 に対する注意があり、その後の1週間で謝罪をし、冬休みに入り、3 学期は2 日くらい授業があるが期末テスト、それだけなのでほぼ生徒に接する機会はなかった旨を述べた。

また、事務局長は、A 2 に対し、高校から話があった3 点についてA 2 の弁解を含めて聞いたので、高校と確認し、懲戒に当たるかも含めて改めて通知すると述べた。

A 2 が、どのような懲戒事由に該当するのか、就業規則の懲戒の項目のどこに該当するのか、どの処分になるのかを尋ねると、事務局長は、人事委員会で、高校からの申立てとA 2 の弁解を確認し、懲戒事由に該当するかどうか、該当する場合はどの項目に当たるかを検討すると述べた。

14 組合らの抗議と団体交渉申入れ

(1) 3 月29日、組合らは、法人に対し、組合員の懲戒を含めた労働条件の変更等に関して組合らを窓口にするよう要求をすることは至極当然であり、

13年間主だったトラブルもなかったA 2が、組合に加入してユニオンを結成し、団体交渉を行い、本件不当労働行為救済申立てを行った後にクレームが入り、懲戒手続のための弁明の機会を設けるという法人の一連の対応は不当労働行為であるとして抗議する旨を記載した文書（以下「3月29日付抗議文」という。）を交付した。

- (2) 3月30日、組合らは、法人に対し、組合らに通知することなく、組合の組合員でありユニオンの執行委員長であるA 2に対し、5年度に「〇〇」と「〇〇」の2科目を委嘱しないと、説明もなく一方的に直接通知したことに抗議するとともに、A 2にこれまでどおり授業を担当させるよう求める旨記載した文書（以下「3月30日付抗議文」という。）を交付した。

また、3月30日、組合らは、法人に対し、3月29日付抗議文及び3月30日付抗議文に記載した件について団体交渉を申し入れ（以下「5年3月30日付団体交渉申入れ」という。）、A 2と校長及び事務局長との面談事項であるため、校長及び事務局長が団体交渉に出席するよう求めた。

3月30日、高校の事務長が、法人の人事課長の依頼を受けて、生徒Z 1に架電し、A 2と生徒Z 1との会話の内容は特定せずに、「A 2先生に聞かれたのはいつ頃か覚えている？」と尋ねたところ、生徒Z 1は、「冬休みに入る前の最後の授業のときに、授業が終わってから聞かれたと思います。」と答えた。

高校の事務長は、切電後すぐに法人の人事課長にメールで電話の内容を報告した。

- (3) 3月31日、法人は、組合らに対し、3月3日付団体交渉申入れ及び第4回団体交渉で未回答の事項について、概要以下アからオまでを文書（以下「5年3月31日付回答書」という。）で回答した。

ア A 2の無期転換後の労働条件を、雇用期間以外については不利益変更前の労働条件とすることについて

高校の非常勤講師についてのみ、本規程を撤回して旧規程の内容に戻すことはできない。激変緩和措置も含めて今後も団体交渉において協議をしたい。

イ 懲戒事由該当事実について

(7) 高校から法人に懲戒事由（就業規則第35条）該当性のある行為として①4年12月の授業で発言1があった、②特定の生徒に対し発言2があった、③5年2月28日にWeb掲示板への投稿があった、の3点の報告があった。

(4) 保護者からのクレーム及びA2との面談の経緯

4年11月、保護者Z2から高校にA2の授業での発言（他の先生の失敗談、生徒たちの交際状況）が不快であるとのクレーム1があり、12月15日に副校長がA2と面談しクレーム1に対する注意をした。

ところが、5年1月6日に再度、保護者Z2から高校に対し、A2が4年12月の授業で少なくとも3クラスで犯人探しをし、「来年は契約してもらえないかもしれない。誰が言ったのだろう。」と発言したとのクレーム2があった。

5年2月27日に校長がA2と2月27日面談を行い、注意指導をした。

また、2月27日には、保護者Z2から校長に対し、A2が生徒Z1に対し「〇〇さん、僕に言いたいことがあるでしょう」と尋ね、生徒Z1は保護者Z2に対し、「A2先生は自分が話したって分かってる。」と言ったとの連絡があった。

ウ 懲戒処分手続について

3月28日、法人は、A2に対し、懲戒事由に係る事情聴取を行った。現在は、懲戒処分に係る判断の検討中である。結果は、後日、法人からA2に対し、就業規則にしたがって通知する。

エ 3月29日付抗議文について

保護者からのクレームがあったのは4年11月の時点であり、A2が組合員であるか否かにかかわらず、一連の事実が発覚したため、就業規則に基づき懲戒処分手続を実施している。

オ 補填金について

5年2月25日に、本規程の実施に伴う給与減額への補填金を支給した。

(4) 3月31日、4月以降の高校の時間割が教職員らに明らかになった。A2は授業の担当はしないものの、非常勤講師の一人として氏名が記載されていた。

時間割が発表となった１週間程度後に、ユニオンの組合員１名が、組合らを脱退した。

15 A 2 に対する懲戒処分 の 決定

４月４日、法人は、A 2 に対し、①４年12月15日頃、クレームがあったことを授業中に生徒に伝え、発言１を行ったこと、②12月中旬にクレームを発信した生徒に対し、発言２を行ったこと、③５年２月28日にWeb 掲示板への投稿をしたことを懲戒対象事実として、就業規則第35条第１項第１号、第２号及び第９号並びに第36条第１項第１号によりけん責処分とすることを決定し（以下「４月４日付けん責処分」という。）、４月８日、A 2 に懲戒処分通知書を送付した。

16 第５回団体交渉

- (1) ４月12日、第５回団体交渉が開催され、組合役員２名、A 2 及びユニオン役員並びに高校の教頭、高校の事務長及び法人代理人弁護士２名が出席した。

組合らが、校長と事務局長が出席しない理由を尋ねると、法人代理人弁護士は、都合が合わなかったし、同席する必要があると判断したからであると述べた。

組合らが、校長の発言等について前回の団体交渉で分からなかった部分があったことを指摘したが、法人代理人弁護士は、校長の発言が分からなくても法人側の回答は十分になされていると回答した。

- (2) ５年度の授業の委嘱について

組合らは、団体交渉を行い、不当労働行為救済申立てを行っている最中に、A 2 に授業を委嘱せず、懲戒処分を行うというあからさまな不当労働行為はいまだかつてないことであり、本日の団体交渉の内容次第では、労使関係を混乱させた法人代理人弁護士に対して懲戒請求を行うことも検討したいと考えていると述べた。

組合らが、専任教員の採用に当たりA 2 の賃金を保障するのか、雇用契約はどうなるのかを尋ねると、法人代理人弁護士は、非常勤講師はコマの増減に伴って賃金は変わる、授業がないので賃金は発生しないが、雇用契約はそのままである、専任教員の募集は昨年から決まっていたと述べた。

組合らが、組合らに入り不当労働行為救済申立てをしたから、授業を委嘱しないのかと尋ねると、法人代理人弁護士は、不当労働行為救済申立てとは関係ない、専任教員の採用が直前だったのでやむを得ないと述べた。

組合らが、A2がいるにもかかわらず専任教員を募集した理由を尋ねると、法人代理人弁護士は、高校は専任教員が少なすぎるため専任教員が必要であり、校務分掌も担当できる教員が極めて限られていると述べた。

A2が、2月27日面談では、4年度前期はこれまでどおりで、後期はコマを半分くらい分けるという話だったが、講師募集が2月1日で、稼働の変更は3か月前に通知する必要があるのに、3月末に急に話があったと述べた。組合らは、生活があるのに3月29日に通知だけで済ませたのはどういうことなのか、誰がどういう判断をしたのか、校長の発言も矛盾だらけだ、4月9日に懲戒処分通知書が届いているから労働契約は残っているのだろうが、賃金がどうなるのか、どのような形で雇用が残るのが分からずあり得ない、不当労働行為であり、狙い撃ちである、なぜ組合らに話をしないのか、A2に通知する前に組合らに通知できるであろうと述べたが、法人代理人弁護士はできないと述べた。

そして、法人代理人弁護士は、授業を委嘱しないという判断も、A2を排除するために行ったものではなく、元々去年から専任教員を募集するという話があって、募集を決定して年明けから公募を始めている、信じてもらえないだろうが偶然に発生した事案である、このタイミングでこれをするとは不当労働行為になるからやめておこうという判断にはならない、組合らを嫌悪してやっていることではない、批判があることを覚悟の上で懲戒処分もしていると述べた。

(3) 懲戒処分について

組合らが、A2が組合員であるにもかかわらず、何の説明もなく懲戒処分通知をしたことに抗議すると、法人代理人弁護士は、弁解を聴取し決定をして書面通知をする、通常の懲戒手続であると述べた。

A2は、校長との面談や事務局長との面談を録音していることを告げて、第4回団体交渉で、2月27日面談の時に「犯人探し」に関して校長が注意をしたという話があったが、録音を確認したが「犯人探し」を匂わせる発

言はなかったと述べた。

組合らが、法人が録音をしているのかを尋ねたところ、高校の事務長は、法人側も録音をしている旨を答えた。法人代理人弁護士が録音を聞いていない旨を述べたので、組合らは、そのような対応であるから校長の団体交渉出席を求めているとして、法人代理人弁護士に録音を聞くよう求めた。

法人代理人弁護士は、「犯人探し」という言葉が校長のまとめた文書にあり、「犯人探し」という趣旨で校長は発言したと打合せで説明を受けた旨を述べた。これに対し、A 2 は、そのような趣旨での発言は一切なかった旨を述べ、組合らは、録音を聞くよう求めた。

組合らが、ねつ造しているだろうと述べると、法人代理人弁護士は、A 2 が生徒にアクセスしたことに対して懲戒事由にしている旨を述べた。

法人代理人弁護士が、校長が2月27日時点で「犯人探し」を注意しているか否かは、懲戒事由に直接関係ないと述べると、組合らは、何がけん責になるのか分からないと述べた。

組合らは、発言1と発言2があったことをA 2 が否定していると述べると、法人代理人弁護士は、A 2 が否定しているのは承知しているが、事実認定の問題であると述べた。組合らは、事実認定の問題であると言えども何でもできる、だから組合らを通すよう求めていると述べた。

A 2 が、3月28日ヒアリングの際には、2月27日に発言2があったかの確認があったが、懲戒対象事実にある4年12月中旬とは具体的にいつのことなのか、4年12月中旬の懲戒対象事実についてはヒアリングを受けていないと述べた。さらに、A 2 が、事務局長の3月28日ヒアリングで発言2は5年2月27日ということになっているが、なぜか懲戒処分通知書では4年12月中旬に発言2があったことにすり替わっていると述べると、法人代理人弁護士は、「何だかよく分からない。」と述べた。組合らが、法人の5年3月31日付回答書には2月27日面談と同じ日に発言2の記載があると述べると、法人代理人弁護士は、2月27日に発言2があったと書いてあるのではなく、保護者から2月27日に発言2について申告があったということであると述べた。

A 2 は、4年11月6日にクレーム1があったことについて、クレーム1

に対する注意をしたのが12月15日、5年1月6日にクレーム2があったことについて注意をしたのが2月27日、クレーム2から注意までに1か月以上間があるのはなぜか、1か月もクレームを放置され保護者は怒らないのかと尋ねた。法人代理人弁護士は、当時は保護者からのクレーム2を直ちに学内で共有し注意喚起するという判断はしていなかった、保護者とのトラブルはないと述べた。

組合らが、でっち上げであるとして、クレームがあったという証拠を提示するよう求めたが、法人代理人弁護士は、見せる必要がない、でっち上げと主張している者が実証すべきであると述べた。

A2が、雑談の話（クレーム1）は聞いているが、その後の話（クレーム2）は聞いていないと述べると、法人代理人弁護士は、「犯人探し」をしてはいけないと言っているのにまたやっていると述べ、A2が、説明を受けていないと述べると、法人代理人弁護士は「指導しないと分からないんですか。」「普通分かりますよ。」と述べた。

組合らは懲戒処分撤回要求に対する回答をするよう求め、法人代理人弁護士は回答すると答えた。

17 第6回団体交渉

- (1) 4月24日、組合らは、法人に対し、A2が発言1及び発言2は事実に戻ると述べている中、クレームの経緯や具体的な指示指導がない中で実施された懲戒処分には一切の合理性がなく不当労働行為に当たるとして、4月4日付けん責処分の撤回を求めるとともに、A2の雇用を維持しながら、同人に授業の委嘱を行わず賃金を支払わない行為は悪質極まりないものであり不当労働行為に該当するとして、同人に対する授業の委嘱と賃金支払を求めて、団体交渉を申し入れた。

5月28日、ユニオンの副委員長は、「組合から脱退したいです。もう戦いたくない。どうやら（法人は）変わらないようです。彼らは勝ったので、私は諦めました。」とメッセージを残し、ユニオンを脱退した。

- (2) 6月5日、第6回団体交渉が開催され、組合役員3名、A2及びユニオン役員並びに高校の教頭、高校の事務長及び法人代理人弁護士2名が出席した。

ア 5年度の授業の委嘱

組合らは、第5回団体交渉で専任講師の募集は昨年から決まっていたと説明があり、2月27日面談において校長が秋学期から授業を半分ずつ担当するということを述べていたが、3月27日には4月から委嘱しないという事実上解雇のような人事をどのような理由で行ったのか、人事計画も含めて詳細な説明を求めたいと述べた。

法人代理人弁護士が、専任教員の採用計画は4年の8月くらいから動いていたと聞いていると述べると、A2は、4年7月29日に第1回団体交渉があったのでそれから動き出したのかもしれないと述べた。

組合らが、4年8月から動いていたと誰から聞いたのかと尋ね、法人代理人弁護士が、校長から聞いて資料をもらっていると述べると、組合らは資料の開示を求めた。

また、組合らが、A2以外に授業を委嘱しなかった人はいるかと尋ねると、法人代理人弁護士は、いないと答えた。

組合らが、授業を委嘱しなかったことによる賃金減額について100パーセントの保障を求めたが、法人代理人弁護士は、労働がないのだからそれに対する賃金は払わないと答えた。組合らが、休業手当も支払わないのかと尋ねると、法人代理人弁護士は、労働基準法第26条は民法と解釈が違うといわれているので考えないといけない部分があるかもしれないと述べた。

組合らは、無期転換をしたので解雇もできないであろうからということで、労働契約は残しつつ無給、そして懲戒処分、このようなことをしたら組合員は萎縮する、組合嫌悪である、撤回をしないのかと述べたが、法人代理人弁護士は、撤回はしないと述べた。

イ 懲戒処分について

組合らが、第5回団体交渉でA2と校長又はA2と事務局長との面談の録音があるとのことだったが、その録音を聞いたかを確認したところ、法人代理人弁護士は聞いていない、聞いたとしても結論は変わらないと述べた。

組合らは、懲戒処分の撤回を求めているのであるから、懲戒に関する

面談、弁明の機会である事務局長との3月28日ヒアリングの録音を聞いていないのはおかしいと述べたが、法人代理人弁護士は、なぜなのか、録音を聞かなくとも事実の話はできるのではないかと、認定した事実に基づいて処分をしており聞く必要があるときは聞くと述べた。

組合らが、事実が間違っていたらどうなるのか、懲戒処分前の弁明の機会であり大事なものである、3月28日ヒアリングでこういった事実があると示した事実そのものが間違っている、録音を聞けば分かると述べたが、法人代理人弁護士は、録音を聞いても分からない、事実が間違っているのであれば客観的な証拠を示してほしい、組合らに立証責任があると述べた。

組合らは、懲戒対象事実についての認識が労使で異なっているので、校長や事務局長の出席を求めたのであり、出席をしないのであれば録音くらい聞いてくるのが当たり前であると述べて、改めて懲戒の撤回を求めた。

組合らは、事務局長は、3月28日ヒアリングで、A2に対し、5年2月27日に発言2をしたかを尋ねているが、A2は、2月27日に生徒に会っていないと答えている、2月27日は学校が休みであり、全く起きていないことを事実として話している、発言2は懲戒対象事実であるが、懲戒処分通知書では発言時期が4年12月中旬に変えられている、3月28日ヒアリングの時と前提が異なるのになぜ懲戒処分をできるのか、しかもA2は発言2を明確に否定していると述べた。

法人代理人弁護士は、懲戒処分は本人が認めないとできないのか、確かに前提が間違っていたのかもしれないが、生徒は日付を特定しないで発言2があったと言っているのです、どちらにしても学校は事実認定をすると述べた。

組合らが、本人が事実と反すると言っているにもかかわらず、なぜ懲戒処分の判断をしたのか尋ねると、法人代理人弁護士は、生徒や生徒の保護者の申告の信用性を重視して事実認定をしたと述べた。

組合らが、生徒の保護者は誰に申告したのかと尋ねると、法人代理人弁護士は、最初に担任にメールで相談があったと述べた。組合らが、黒

塗りでも良いのでそのメールを提示するよう求めたが、法人代理人弁護士は、被害者の申告メールを加害者に提示するわけにはいかないと述べた。組合らが、150人もの生徒の中から、A 2 がどのようにして発言した生徒を特定できるのかと尋ねると、法人代理人弁護士は、「A 2 先生は分かっているって生徒が言っているんです。そう言っているわけですから。」と述べた。

組合らが、メールは誰に送信されたのかを確認すると、教頭は、メールではない、口頭の相談であると述べた。組合らが、生徒の親が誰に口頭で相談したのかを尋ねると、法人代理人弁護士は確認すると答えた。

組合らは、メールと口頭とは全然違う、今の段階でこれから確認するということがおかしい、懲戒をしていながらこのような無茶苦茶なことはあり得ないと述べた。

教頭が、一番最初は口頭であると述べると、組合らは、一番最初はいつなのか、4年11月6日にメールが来たと法人代理人弁護士が説明したが、メールではなく口頭だったということなのかと尋ねた。法人代理人弁護士は、メールか口頭かで結論が変わるのか、どちらにしてもその事実を直接把握しているのだから、メールか口頭かは重要と思っていないと述べた。組合らは、口頭かメールで結論が変わる、法人は生徒の話を全部信用するということだが、こちらは事実でないと思っているのであるからと述べた。

組合らは、懲戒対象事実ですらヒアリングと違う形で明記している、録音も聞いていない、発言1も発言2も本人は否定している、どうして懲戒になったか理解できない、生徒の言うことだけを信用して懲戒処分をするということはない、また、4年12月15日の副校長との面談後に発言1があったというが、副校長との面談ではクレームの話のみで授業が委嘱されない可能性があることは言っていないのであるから、発言1がなぜあるのか理解できないと述べた。

組合らは、クレームを発信した生徒をA 2 が特定したということであれば、「僕に言いたいことがあるでしょう。」と話し掛けたやり取りの事実を開示してほしいと述べたが、法人代理人弁護士は、被害生徒の名前

を開示することはできないと答えた。

さらに、組合らが、「名前を見せろなんて言っていないですよ。やり取り見せろって言ってるんですよ。」と述べると、法人代理人弁護士は、「人が持っている資料を見せろなんて、どういう態度で言ってるんだ。そんな権利ありますか。」と述べた。

組合らは、メールでなくて口頭でやり取りをしているのであれば、当然記録も残っているはずなので、生徒の名前は黒塗りにして、やり取りの記録を提出するよう求めると、法人代理人弁護士は、要求があったことは聞いた、5年1月6日はメールですなどと述べた。

組合らが、クレームに関する件は、大きな問題と捉えているので、学校全体で共有し、それに対して対策を取るということはしていないのかと尋ねると、法人代理人弁護士は、今のところはしていないと答えた。組合らが、何が大きな問題なのかと尋ねると、法人代理人弁護士は、生徒にアクセスしたことであると答えた。

組合らは、法人が指導といったものを行っていない中、懲戒処分を急いで行ったのはなぜかと尋ね、A2が4年12月15日から19日までの間に、生徒を特定して発言2を行ったやり取りの記録を黒塗りでよいので提示すること、懲戒処分の根拠となる資料の開示を求めた。

組合らが、Web掲示板への投稿に、「言った人出てこい。」という書き方をしていれば、犯人探しをしたというのも理解できるが、そう書いていないことを指摘したところ、法人代理人弁護士は、生徒を守るのは学校の仕事であると述べた。組合らが、「犯人探し」が事実であれば分かるが、事実ではないと述べると、法人代理人弁護士は、事実か事実でないかを争っても仕方がないと述べた。

組合らは、保護者からのクレーム2が5年1月6日にあり、大問題であればすぐにでも再発防止のため何らかの対応が必要であろうが、なぜ1か月以上も経過した2月27日に面談となったのか、この間に、本件不当労働行為救済申立てもしていると述べた。

組合らは、懲戒対象事実の根拠となる資料の開示と懲戒の撤回を改めて求めた。

前記14(2)のとおり、高校の事務長は、3月30日に生徒Z1に電話をし、A2が生徒Z1に声掛けした時期を聴取しているが、声掛けした時期について、第4回から第6回までの団体交渉において発言はしなかった。

18 本件追加申立て

6月15日、組合らは、当委員会に対し、①4月以降A2に授業を担当させなかったこと、②A2に対する4月4日付けん責処分及び③上記①と②に関する団体交渉について、追加申立てを行った。

19 本件審査手続

- (1) 9月5日及び10月16日、法人は、本件審査手続において、1月6日の保護者Z2と専任教員Z3との間でやり取りされたメール5通を証拠として提出した。
- (2) 10月16日、法人は、高校中期人事計画を証拠として提出した。
- (3) 6年9月24日、法人は、校長が理事長に5年3月14日付けで提出した報告書を、証拠として提出した。この報告書には、A2に対し懲戒処分の必要があると判断したとの記載がある。

第3 判 断

1 令和4年度以降の高校の非常勤講師の給与の支給方法の変更に
関する第1回から第3回までの団体交渉について

(1) 申立人組合らの主張

法人は、高校の非常勤講師につき、賃金の半減という労働者の生活を脅かす労働条件の不利益変更を行っているところ、不利益変更を行う根拠について何ら具体的な資料を伴った説明を行うこともなく、当初からの結論を繰り返し、極めて不十分な激変緩和措置の提案に終始したものであるから、4年度以降の高校の非常勤講師の給与の支給方法の変更に
関する第1回から第3回までの団体交渉に関する法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

(2) 被申立人法人の主張

法人は、組合らの要求に対し、本規程制定に至る背景、制定の必要性、実際の労働時間に応じて支給するという本規程の内容が合理性を有し公平なものであることなどを丁寧に説明するとともに、組合らに対し、合理

的な激変緩和措置を提案し、激変緩和措置に関する組合らの対案を求めるなど、団体交渉に誠実に応じていた。結果的に組合らとの間で合意が達成できなかったのは、組合らが本規程の白紙撤回に固執したことによるものであり、4年度以降の高校の非常勤講師の給与の支給方法の変更に関する第1回から第3回までの団体交渉における法人の対応は、不誠実な団体交渉には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 法人は、4年度以降の高校の非常勤講師の給与につき、本規程の制定に先立って実施した3年1月26日の事前説明会において、賃金の総額は変わらない旨の説明を行っていた（第2. 2(3)）ところ、4年4月1日に本規程を施行した（同(3)）後の4月27日説明会においては、これまで過誤により実授業時間80分を120分として給与計算をしていたことが判明したとして、本規程の実施に伴い給与を実績払とし本来の80分で計算するため給与が減額となること及びこの給与減額について4年度に限り減額分の半額を補填する特別調整（激変緩和措置）を実施することを説明した（同(4)）。

上記経緯からすれば、法人は、高校の非常勤講師の給与の支給方法につき、事前説明会における説明と異なる事態に至った経緯や理由について、回答の論拠を提示した上で丁寧に説明する必要があったといえる。

イ 7月29日の第1回団体交渉において、法人が4月27日説明会と同様の説明を行うとともに、非常勤講師の給与体系を整備する必要があり本規程を制定したこと、大学と高校の非常勤講師との間で公平な規程とせざるを得ないことを述べたのに対し、組合は、実績払とすることにより、夏休み等の給与が不支給になることに加え、実授業時間数が80分で計算されることで、給与支給額が44.5パーセントもの減額になり、このような不利益変更は受け入れ難いとして白紙撤回を求め、激変緩和措置については、減額が大きく1年のみの補償はあり得ないとして、5パーセントから10パーセントの間で何年かかけて行くのがよいと述べた（第2. 4(3)）。

法人は、9月7日の回答書において、本規程を維持することを前提に

激変緩和措置の譲歩案を受け入れるが、組合が提案した5パーセントから10パーセントまでの減収率とした段階的な激変緩和措置は、本規程の迅速な導入に支障を来すとして、再検討を求めた（第2.4(5)）。

ウ 10月6日の第2回団体交渉において、法人が、激変緩和措置についての歩み寄りを求めたのに対し、組合は、そもそも給与支給方法の変更に合意していないとして、不利益変更の合理的な理由の説明を求めた（第2.5(2)）。法人は、給与体系を透明化、明確化するために本規程を制定したとして、高校以外の大学などの非常勤講師の不公平感やモチベーションを考慮し、高校だけが他の設置校より多い賃金が支払われている状況を正すことには合理性があると述べたが、組合は、高校で過誤払があったとしても、これまで18年間続けられてきたことを不利益変更する合理的な理由にはならない、経済的事情であれば資料やデータを示して説明する必要があると述べ、改めて、不利益変更を白紙撤回し、従前の給与体系に戻すよう求めた（第2.5(2)）。

第2回団体交渉後、法人は、11月1日付回答により、①法人全体として労働と給与とのバランスの適正化を目指し、給与規程の体系化を図り、本規程を制定したこと、②勤務のない夏休み等でも給与を支払う従前の月額制を、実際の勤務形態に合致し、労働の対価であることが明確となる給与形態に変更したこと、③高校では、実授業時間80分なのに120分で計算しており、大学の教員等との間で不公平感が生じていたため、本来の運用に戻すことにしたこと、これは法人の過誤であるため、減収分には激変緩和措置を講ずることなどを説明した（第2.7(1)）。

エ 11月28日の第3回団体交渉において、法人は、3年1月の事前説明会では給与の総額は変わらないと説明していたことについて、①実授業時間80分なのに120分で計算していた過誤を当時は把握していなかった、②給与を実績払にすれば、夏休みなど勤務実績がなくても支払われていた分の給与が減額となる改定であるが、当時の認識で差額が発生しないと説明したと述べ、事前説明会での説明に誤りがあったことを認めた（第2.8）。法人は、給与の支給方法の変更の合理性について、給与体系を均等に均一化するという目的以外の説明はないと述べ、組合らが、

不利益変更のない形で給与体系を整備すればよいと述べたのに対し、大学と高校とのバランスを取る必要があり、また、試算はしていないが、経済的な問題で人件費を増やす形での改定はできないと述べた（第２．８）。組合らは、具体的な資料やデータを示して不利益変更の合理性の説明をよう求めたが、法人は、特に数字を見て検証はしていない、給与体系を作るところが十分説明になっていると述べた（第２．８）。

激変緩和措置について、法人代理人弁護士は、授業時間を120分から80分にすることによる減額分を４年度に限って半額補填することを提案しているが、代理人としては、それ以外（夏休みなど授業のない月の給与の実績払に伴う減額分）も含めて実質的に減額した分の半額を補填するという内容を提案したい、組合らの了解が得られれば法人を説得したいと述べ、さらに組合らから提案があれば検討するとも述べたが、組合らが、半額とする理由を尋ねると、計算で出すものではなく裁量であり、裁量に理由はないと述べた（第２．８）。

オ 上記イからエまでのとおり、法人は、第１回から第３回までの団体交渉において、令和４年度以降の高校の非常勤講師の給与の支給方法の変更について、①３年１月26日の事前説明会における賃金の総額は変わらない旨の説明と異なり、賃金減額が生じたことについては、事前説明会当時の認識に誤りがあったことを認めた上で、②大学と高校とのバランスや労働と給与とのバランスを図り、非常勤講師給与体系を均一化するために本規程を制定したこと、③実際の勤務実態に合致し、労働の対価であることが明確となる実績払に改定したことや、実授業時間80分を120分で計算していた過誤を是正し教員間の不公平感を正すことには合理的な理由があること、④賃金の減額については激変緩和措置を実施すること、この措置については譲歩の余地があることを説明している。しかし、組合らは、18年間続けてきた給与の支給方法について、44.5パーセントもの減額となる大幅な不利益変更を行う合理的な理由の説明になっていないとして、不利益変更の合理的な理由を説明すること、不利益変更のない給与体系とすること、不利益変更を白紙撤回して元の給与体系に戻すことなどを求め、双方の見解が対立する状況が続いている。

カ しかし、組合らは、不利益変更の合理的な理由が説明されていないとして、白紙撤回を要求しているものの、一方で、改革自体をやめることができないことについては理解を示し、話し合いで何とかしたいと述べたり（第2.4(3)）、法人の説明にある程度合理性があれば、組合員を説得することもできるのではないかと述べたりし（同5(2)）、第2回団体交渉では、経済的事情であれば資料やデータを示して説明するよう求めていた（同5(2)）。これに対し、法人は、第2回団体交渉では、団体交渉でもう一度話をするか、資料を作るか検討して、説明をすると述べていた（第2.5(2)）が、第3回団体交渉では、試算はしていないが、経済的な問題で人件費を増やす形での改定はできない、特に数字を見て検証はしていない、給与体系を作るというところが十分説明になっているなどと述べ、資料やデータの裏付けを示さずに従来の説明を繰り返す対応にとどまっており、資料やデータに基づく説明を求める組合の要求には応じていない（同8）。

そうすると、組合らが、不利益変更の合理的な理由が説明されれば組合員を説得する姿勢も示しつつ、資料やデータに基づく十分な説明を求めていたのであるから、交渉が行き詰まりの状態に達していたということとはできず、法人の対応によっては、交渉の進展する余地があったとみることができる。そして、法人の主張する、大学など他の教員との不公平感について、実際に同じ労働でどの程度の賃金差が生じているかを試算したり、組合らの主張する不利益変更のない形での給与体系の整備を行うには、大学など他の非常勤講師の給与を過誤払していた高校の非常勤講師の給与水準に引き上げる必要があるから、それがどれだけの人件費負担になるかを試算するなどして、法人が自らの主張の根拠を具体的な数字を示して説明することは、法人にとって可能なことであるから、そのような努力をせず、従来の説明を繰り返しただけの法人の対応は、組合の理解と納得を得るよう根拠を示して自己の主張を具体的に説明する姿勢に欠けていたといわざるを得ない。

キ よって、令和4年度以降の高校の非常勤講師の給与支給方法の変更に
関する第1回から第3回までの団体交渉における法人の対応は、誠実交

渉義務に違反するものであり、不誠実な団体交渉に当たる。

2 A 2 に 5 年度の授業を委嘱しなかったことについて

(1) 申立人組合らの主張

ア A 2 は、13年以上にわたり非常勤講師として高校で〇〇科の授業を行い、5 年 2 月 2 日に無期雇用契約に転換しているのであるから、A 2 の労働条件は、原則として直前の有期労働契約と同一の労働条件となり、法人は、A 2 に対し、直前の有期労働契約と同数のコマ数を保障し賃金を支払う義務がある。

イ 平成21年以降、高校の非常勤講師のうち、3 月に翌年度のコマ数が急にゼロになる旨の通知を受けた事例は一度もなく、2 月27日面談で、校長はA 2 に、5 年度の秋学期からは、A 2 が同意した場合に限って授業数が低減する可能性があることを明確に説明しているにもかかわらず、組合員でありかつユニオンの執行委員長である A 2 に対してだけ 3 月 27日に突然、5 年度に授業を委嘱しないと通知したことは極めて不合理である。

ウ A 2 に 5 年度の授業を委嘱しないこととした時期と、本件申立ての時期は極めて近接していること、校長による高校中期人事計画は、組合の団体交渉申入れ及び第 1 回団体交渉の直後に提出されたこと、A 2 に 5 年度の授業を委嘱しないとの決定と同人に対するけん責の懲戒処分が同時期に行われていることの事実経過からすると、法人が A 2 に 5 年度の授業を委嘱しなかったことは、A 2 がユニオンの執行委員長として組合活動を行ったことや本件不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するとともに、ユニオンの執行委員長である A 2 の職場での組合活動に重大な支障を生じさせ、組合員らに、組合活動への参加により授業を担当できなくなるのではないかと不安を与えるなど、組合活動への参加を萎縮させる効果を有することから支配介入にも該当する。

(2) 被申立人法人の主張

ア 学校においては、予算、生徒の人数、教育の充実などの要因に基づいて、授業数は年度ごとに増減するため、教員の配置を柔軟かつ流動的に

調整できるよう非常勤講師という枠組みを採用しており、そのことは非常勤講師も理解して勤務している。

法人においては、複数の学校の講師を兼任するという非常勤講師の業務の性質上、一般的な非常勤講師雇用契約にならい、給与額は担当授業コマ数に単価を乗じて算定する内容となっており、担当授業コマ数の増減によって、給与も変動することが、契約上当然に予定されている。

イ 非常勤講師が担当するコマ数の増減は、生徒募集の状況や教育方針、人事上の都合など学校経営上の事情に左右されることから、使用者である法人の広範な裁量に委ねられているものであるところ、実際、A 2 の担当授業コマ数は時期により増減しており、5 年度からは〇〇科の専任教員が採用となったため、A 2 の5 年度の担当コマ数がゼロとなったのである。

高校では3 年度入学から生徒数の定員割れが続き、また、特に主要5 科目における専任教員の不足が問題となっており、中でも●●科及び〇〇科については専任教員が不在であったことから、専任教員の増強を中核とする学校運営の基盤づくりが急務となっていた。

これを受けて、法人では、4 年8 月になされた高校の校長からの高校中期人事計画の提案に基づき、人事委員会で協議を行い、11月16日に5 年度から●●科及び〇〇科の専任教員を1 名ずつ採用することを決定し、5 年2 月1 日以降に採用手続を行い、3 月22日に専任教員の採用を決定したことから、5 年度はA 2 に委嘱する授業がなくなったため、3 月27日付けで委嘱しないことを通知したのである。

ウ このように、法人がA 2 に5 年度の授業の委嘱を行わなかったことは、経営上の合理的な人事計画に基づくものであり、裁量の逸脱はなく、不当労働行為に該当しないことは明白である。

(3) 当委員会の判断

ア A 2 は、平成21年から13回の契約更新を重ねて、法人の運営する高校の〇〇科の非常勤講師として勤務を継続し（第2. 4(1)）、令和5 年2 月2 日には、法人に対し、労働契約法第18条に基づく無期雇用契約への転換を申し込んでいることから（同10(4)）、A 2 の雇用契約は期間の定めが

ないものとなったものと認めることができる。

無期転換後の労働条件は、別段の定めがある場合を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件となるところ、A 2 は、4 年度において、週 6 コマの授業を担当し、交通費も含めて年間 1,701,670 円の給与が支給されていた（第 2. 4 (1)）にもかかわらず、法人が、A 2 に 5 年度の授業を委嘱しなかったことにより、A 2 は 5 年度において法人から賃金を得られなくなった（同 12 (2)）のであるから、労働条件通知書に担当するコマ数の記載がない（同 4 (1)）としても、法人が、A 2 に 5 年度の授業を委嘱しなかったことは、A 2 に対する不利益な取扱いに当たる。

イ 法人は、3 年度入学から定員割れが続き学校運営の基盤づくりが急務となり、4 年 8 月に提出された高校中期人事計画に基づき、11 月に〇〇科の専任教員を採用することを決定し、5 年 2 月に募集を開始し、3 月 22 日に専任教員の採用が決まり、A 2 の担当する授業がなくなったため、5 年度に授業を委嘱しないと通知したものであり、不当労働行為に該当しない旨を主張する。

この点、①高校では、各教科の非常勤講師がいる状況下で、2 月に当該教科の専任教員の募集を開始して採用し、4 月からの当該教科の非常勤講師の授業のコマ数をゼロにした例はなく（第 2. 12 (2)）、〇〇科の非常勤講師が複数いたときも A 2 のコマ数がゼロとはなっていないこと（同 4 (1)）、②非常勤講師の委嘱状には、次年度の委嘱については、前年度の 12 月末日までに通知すると記載されており、法人は、4 年度の授業を委嘱するまでは、上記記載に基づき、翌年度に授業を委嘱しない非常勤講師に対して当年度の 12 月末頃にその旨を通知していたこと（同 2 (2)）、③2 月 27 日面談において校長は、A 2 に対し、来年度の A 2 の稼働は予定どおりであり、専任教員を採用した場合、秋学期に A 2 の同意が得られればコマを分けてもらおうと説明していた（同 10 (5)）にもかかわらず、法人が〇〇科の専任教員の採用に当たり、A 2 との間で担当する授業のコマ数の調整を行った形跡はみられず、新年度開始のわずか 5 日前に、5 年度の授業を委嘱しない旨の 3 月 27 日付通知を行っていること（同 12 (2)）、④高校の非常勤講師のうち、法人が 5 年度に授業を委嘱しな

かったのはA 2 だけであること（同17(2)ア）が認められる。

これらの事実を勘案すると、法人に専任教員の採用や教員の授業配分について一定の裁量が認められることや、法人が、同時期に〇〇科のみならず●●科についても専任教員の採用を行っていたこと（第2. 10(4)）、A 2 が、法人において非常勤講師が専任教員に転換されることはなく、非常勤講師が専任教員となるには改めて専任教員として採用される必要がある旨を認識していたこと（同10(5)）を考慮してもなお、法人が、A 2 に対し、3月27日付通知（同12(2)）により、突然、5年度の授業を全く委嘱せず、同人のコマ数をゼロとする旨を通知したことは、不自然である。

従前の例によれば、法人は、少なくとも4年12月には、A 2 に対し、専任教員が採用される場合には5年度にA 2 に委嘱する授業のコマ数が減る可能性があることを説明した上で、仮に専任教員が採用されても、専任教員とA 2 とに授業を分担して委嘱し、A 2 に一定の授業のコマ数を確保する対応を行ったものと考えられ、また、そうすることが十分可能であったにもかかわらず、今回法人は、そのような対応をせず、A 2 に5年度の授業を全く委嘱しなかった。

法人がA 2 に5年度の授業を委嘱しないことを通知した当時は、4年11月にユニオンの結成が公然化され（第2. 7(3)）、5年2月に本件不当労働行為救済申立てがなされる（同9）など、労使関係の緊張が高まっていたことがうかがわれるところ、授業を委嘱しないことの決定は、ユニオンの中心的人物であるA 2 に対して行われたものであり、上記のとおり同人に授業を委嘱しなかった対応に不自然な点が多々みられる。これらの点を総合的に勘案すると、法人がA 2 に対して5年度の授業を委嘱しなかった真の狙いは、組合員であるA 2 を嫌悪し、また、組合らの法人に対する影響力が高まることを懸念し、これを抑制することを狙って、A 2 に対し授業を委嘱しなかったものであると判断せざるを得ない。

よって、法人が、A 2 に5年度の授業を委嘱しなかったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いであり、また、同人を組織する組合らが本件不当労働行為救済申立てをしたことを理由とする不利益取扱

いに当たるとともに、組合らの弱体化を企図した支配介入にも当たる。

3 A 2 に対する 4 月 4 日付けん責処分について

(1) 申立人組合らの主張

ア 4 年 12 月 15 日の面談で、副校長から、授業における雑談についてクレーム 1 があったとの話があったが、クレーム 1 が原因で授業をさせない可能性があるという話が A 2 に伝えられた事実はない。

A 2 が担当する授業数の削減については、2 月 27 日面談で、校長が A 2 に対し、A 2 の同意が得られなければならないと伝えたのが初めてであり、その前の 4 年 12 月 15 日頃に契約してもらえないかもしれないという発言をすることはあり得ず、懲戒対象事実である発言 1 は、法人が A 2 を陥れるためにねつ造したものにほかならない。

イ また、12 月中旬に A 2 が、クレームを発信した本人である生徒に対して「僕に言いたいことがあるでしょう。」と話し掛けたという懲戒対象事実である発言 2 も事実ではない。そもそも、A 2 は、クレームを発信したという生徒が誰かも全く知らないし、12 月 15 日の面談でも知らされていない。

その上、5 年 3 月 28 日には、2 月 27 日に発言 2 を生徒に話し掛けたという行為について法人がヒアリングを行っていたにもかかわらず、4 年 12 月中旬に発言 2 があったとして懲戒処分を行っている。すなわち、12 月中旬の発言についてはヒアリングを行わないまま、懲戒処分をしているのである。

ウ W e b 掲示板への投稿は事実であるが、懲戒対象となる行為には当たらない。

投稿内容は、A 2 の授業にクレームがあったことへの謝罪と、授業について生徒から率直な意見を募ることで授業改善を目指したものであり、クレームについて不満を述べ、生徒を非難したり、クレームを述べた生徒を特定したりすることは一切していない。また、投稿は 2 月 28 日午前 0 時過ぎに A 2 自身が削除しており、閲覧可能だったのは 2 月 27 日 17 時から約 7 時間程度である。

A 2 は、例年、年末にアンケートを実施し授業内容の改善に取り組ん

でいた。初めて生徒からクレームがあったと伝えられて、より詳細なフィードバックを得て授業の質を向上させるための取組の一環としてWeb掲示板への投稿を行ったのである。この投稿は、内容も目的も何ら懲戒対象事由には当たらない。

エ A2は、長年生徒との懇親を深めて学習意欲を向上させるために雑談を交えて授業をするスタイルを取っていたが、一度も法人から注意指導を受けたことはなく、生徒や保護者からのクレームもなかった。

さらに、他の講師の対応に対するクレームがあった際には、当該講師への懲戒処分はなく、校長が講師全員に周知及び注意喚起のメールを送付しており、法人の別のトラブルに対する対応と本件の対応とは大きく異なる。

懲戒対象事実である発言1及び発言2が存在しないこと、Web掲示板への投稿は懲戒事由に当たらないこと、懲戒処分を決定した5年4月4日が、本件申立てがなされた2月20日と第4回団体交渉が行われた3月22日に極めて近接していることなどからすれば、A2に対する懲戒処分は、ユニオン結成、組合活動及び本件不当労働行為救済申立てを行ったことを理由にユニオンの執行委員長であるA2を攻撃するために行った不利益取扱いであるとともに、支配介入にも該当する。

(2) 被申立人法人の主張

ア 専任教員Z3が、4年11月14日に保護者Z2とオンライン保護者面談を行っていた際に、保護者Z2から、A2の授業中の言動が不快だと子供が言っているとのクレーム1を受け、翌15日に生徒Z1に確認をしたところ、不快であり聞きたくないと思っていると述べた。

そこで、専任教員Z3が校長らに上記を報告し、12月15日、副校長がA2に、クレームがあったことを伝え、同人の認識を確認したところ、思い当たることがあるとのことだったので、クレーム1に対する注意を行った。

さらに、5年1月6日に、保護者Z2から、「来年は契約してもらえないかもしれない。誰が言ったのだろう。」というA2の発言があったとのクレーム2の通報があった。

イ そこで、改めて校長とA 2との2月27日面談を、生徒Z 1及び保護者Z 2が誰かを特定されないよう慎重に実施した。その後、同日に校長が保護者Z 2と電話で話した際に、保護者Z 2から、A 2が生徒Z 1に「僕に言いたいことがあるでしょう。」と尋ねたと伝えられた。

ウ 2月28日には、A 2がW e b 掲示板への投稿を行った。

3月30日に、法人が生徒Z 1に電話で、A 2が犯人探しをした日にちが冬休み前の最後の授業のことだったことを確認した。

上記のとおり、A 2と校長及び副校長との面談や保護者Z 2からの情報提供を踏まえて、法人は、A 2が、4年12月15日頃授業中に「来年は契約をしてもらえないかもしれない。誰が言ったのだろう。」との発言1を行い、12月中旬に生徒Z 1に対し「僕に言いたいことがあるでしょう。」との発言2を行い、5年2月28日にW e b 掲示板への投稿を行ったことが事実であると認定した。

エ 認定した事実（発言1、発言2及びW e b 掲示板への投稿）は、クレームを伝えた生徒からすれば明らかにけん制行為・報復と受け取られる言動であり、生徒に対し著しい不安・動揺を与えるものである。また、発言1や発言2の犯人探しは、生徒の教員に対する不満やハラスメント等の被害申告を萎縮させ、教員の不正行為の発覚を困難にするなど重大な弊害がある。したがって、A 2の行動は、学校現場においてあってはならない非違行為であり、就業規則の懲戒事由に該当する。

そのため、法人は、A 2の弁明を聴取する3月28日ヒアリングを行ったが、判断を覆す説明はなく、4月4日に懲戒処分とすることを決定した。

以上のとおり、A 2に対する懲戒処分は、合理的な判断に基づき、適正な手続を経てなされており、不当労働行為ではない。

(3) 当委員会の判断

法人が主張する、A 2に対する4月4日付けけん責処分の処分事由は、A 2による発言1、発言2及びW e b 掲示板への投稿である（第2. 15）ところ、このうち、A 2がW e b 掲示板への投稿を行ったことについては当事者間に争いがないものの、発言1及び発言2の存否については、当事者

間に争いがある。

この点、仮に、A 2 が発言 1 及び発言 2 を行ったことが認められるとしても、2 月 27 日面談で、A 2 が、授業内容を改善するために再度あったクレームの内容を教えるよう求めたのに対し、校長はクレーム 2 の具体的な内容を明らかにすることも具体的な指導を行うこともなかった（第 2．10(5)）。法人が、クレームを述べた生徒の特定につながるようなクレームの内容を話せないことは当然であるが、個人を特定できない形で、A 2 が授業でクレームについて話したことが、生徒に犯人探しであると受け取られたことを伝え、クレームに対する対応は慎重に行うべきであるなどの注意指導を行うことは可能であり、また、懲戒処分を行う前に、そのような注意指導を行う必要があったといえる。

加えて、法人は、A 2 に対し、懲戒処分に関する弁明の機会について、祝日である 3 月 21 日の 18 時 50 分に、A 2 の勤務日でない翌日の来校を求めるメールを出している（第 2．10(8)）。そして、法人は、3 月 28 日ヒアリングでは、2 月 27 日に発言 2 を行ったか否かについて A 2 から聴取していたところ（第 2．13(1)イ）、その後、3 月 30 日に高校の事務長が生徒 Z 1 に電話で確認し（同 14(2)）、発言 2 の時期を 4 年 12 月中旬に変更したものの、改めて A 2 にヒアリングを行うことをせず、3 月 28 日ヒアリングで確認したものとは時期の違う懲戒対象事実を認定した上で、4 月 4 日付けん責処分を行っている（同 15）。A 2 が否認している事実を認定した上で懲戒処分を行う以上、A 2 に対する事実確認や弁明の聴取は慎重かつ丁寧に行うべきところ、法人の対応は、懲戒処分の手続として、いささか拙速であるとみざるを得ない。

法人は、高校において、A 2 に対する 4 月 4 日付けん責処分以前に教員に対して懲戒処分を行った例はなく、4 年度及び 5 年度に、高校において保護者からのクレームがあった事例においては、当該の教員や講師に対し、注意指導を行ったり、保護者や生徒に謝罪をさせることで問題を解決し、懲戒処分を回避していた（第 2．10(10)アイ）。これらの事例では、生徒や保護者が特定されており、法人は、特定された生徒や保護者へ当該教員等が謝罪するなどの対応を検討することができたが、本件では、A 2 に対し、

クレームを発した生徒や保護者を秘匿する必要があったので、同列に比較することは困難であるが、これまで、保護者からのクレームがあっても当該教員を注意指導するなどして懲戒処分を回避していた法人が、本件においては、クレーム2に対するA2への注意指導を行わず、クレーム2の内容すら伝えず、いささか拙速に懲戒処分の手続を進めたことは、不自然であるとみざるを得ない。

以上のほか、法人がA2に5年度の授業を委嘱しない旨を通知した3月27日（第2．12(2)）とA2に対してけん責処分を行うことを決定した4月4日（同15）が近接していること、A2が校長との面談の内容や人事の内容について生徒が閲覧できるWeb掲示板への投稿を行ったことに問題がないとはいえないとしても、投稿内容は比較的穏当なものであり、クレームを伝えた生徒へのけん制や報復と受け取られるようなものであるとまでは認められず、掲載時間も7時間程度であること（同10(6)）、前記2(3)イのとおり、A2に対するけん責処分決定当時、労使関係の緊張が高まっていたことがうかがわれることを併せて考慮すると、法人の、A2に対する4月4日付けけん責処分は、組合らの法人に対する影響力が高まることを懸念し、これを抑制することを狙って、ユニオン結成の中心的役割を果たしていたA2に対し懲戒処分をすることによって、組合らの法人における影響力を減殺するための措置であったといわざるを得ない。

よって、法人の、A2に対する4月4日付けけん責処分は、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを理由とする不利益取扱いに当たるとともに、組合らの弱体化を企図した支配介入にも当たる。

4 A2の労働条件及び懲戒処分に関する第4回から第6回までの団体交渉について

(1) 申立人組合らの主張

ア A2の5年度の担当コマ数等の労働条件について

組合らは、A2に授業を持たせない理由としている人事計画について詳細な説明と資料を求めたが、法人は、団体交渉において、一切資料を提示しなかった。

そして、法人は、A2に5年度授業を委嘱しなかった根拠とする高校

中期人事計画を、本件審査手続において初めて提出した。

イ A 2 の懲戒処分について

第4回団体交渉で、組合らは、4年12月15日以降もクレームがあったと聞いたがどのようなクレームなのかと尋ね、法人は、保護者から「犯人探し」をしているというメールが来たと述べた。A 2 が「犯人探し」をしていないと繰り返し否定したにもかかわらず、法人は、証拠や資料を提出しなかった。

また、組合らが、懲戒処分について具体的に教えてほしい、就業規則のどこに当たるのかと尋ねても、法人は、ここで議論するつもりはない、懲戒の理由は現場の人は知らないなどと具体的な回答を一切行わず、翌3月23日には、法人は、組合員の労働条件変更の提案について、組合らを窓口にすることを拒否すると回答した。

第5回団体交渉では、組合らが校長と事務局長の出席を求めているにもかかわらず、両名とも出席せず、懲戒処分の根拠となる証拠や資料の提出を求めても、法人は、見せる必要がないと述べて一切提示しなかった。

第6回団体交渉では、3月28日ヒアリングでは2月27日に発言2があったとされていた事実が、懲戒処分では4年12月中旬となっており、前提が異なっていることについて説明を求めたが、法人は、前提が間違っていたかもしれないが、いずれにしてもそのような話し掛けがあったかを聞いているなどと述べて開き直る態度だった。

また、発言2について、担任にメールで相談があったと法人が述べたため、根拠となるメールにつき、個人情報黒塗りにした上での提示を求めたが、法人は、合理的理由なくメールの提示を拒否し、組合らが追及すると、メールではなく口頭相談があったと主張を一転させた。

そして、法人は、懲戒処分の根拠とする保護者からのメールを、本件審査手続において初めて提出した。

ウ 上記ア及びイのとおり、法人の対応は、組合らが納得することを目指して誠実に団体交渉に当たったものとはいえない。

(2) 被申立人法人の主張

ア A 2 の 5 年度の担当コマ数等の労働条件について

法人は、第 5 回団体交渉及び第 6 回団体交渉で、A 2 に 5 年度の授業を委嘱しない理由について説明している。

イ A 2 の懲戒処分について

A 2 の懲戒事由該当事実に係る経緯については、組合らの要望に応じて 5 年 3 月 31 日付回答書で詳細に回答している。さらに、第 5 回団体交渉及び第 6 回団体交渉で、口頭で説明している。

団体交渉の場においても、生徒と保護者の個人情報保護は必要であるので、配慮をした上で、懲戒処分に至った経緯について組合らに必要かつ十分な説明を尽くした。

しかし、組合らは、団体交渉において、法人代理人弁護士に対する懲戒請求をほのめかすなど明らかに脅迫と捉えられる発言や、懲戒対象事実をねつ造したとの主張を繰り返し、法人の交渉担当者が発言する都度怒声を挙げ、指を指すなどの威嚇的言動により、法人側の回答者を萎縮させていた。

ウ 誠実さに欠けるのは組合らであり、法人が誠実に対応していたことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

ア A 2 の 5 年度の担当コマ数等の労働条件について

前記 2 (3)イのとおり、①高校では、各教科の非常勤講師がいる状況下で、2 月に当該教科の専任教員の募集を開始して、採用し、4 月からの当該教科の非常勤講師の授業のコマ数をゼロにした例はなく（第 2 . 12 (2)）、②翌年度に授業を委嘱しない非常勤講師に対して当年度の 12 月末頃にその旨を通知しており（同 2 (2)）、③ 2 月 27 日面談において校長は、A 2 に対し、来年度の A 2 の稼働は予定どおりであると説明していた（同 10 (5)）。しかし、法人は、A 2 に対しては、新年度開始のわずか 5 日前に、5 年度の授業を委嘱しない旨の 3 月 27 日付通知を行っており（第 2 . 12 (2)）、2 月 27 日面談における校長の事前説明とも異なる内容となっているのであるから、法人は、法人における従前の例と異なる手続を経て非常勤講師である A 2 に 5 年度の授業を委嘱しなかった理由について

て、具体的な説明を行う必要があったといえる。

しかし、第４回団体交渉において、組合が、Ａ２の無期転換後の労働条件を従前の労働条件とすること及び組合員の労働条件変更の提案については組合らを窓口にすることを要求した（第２．１１(１)アイ）のに対し、法人は、３月２３日付回答により、組合らに対し、組合員の労働条件変更の提案について、組合らを窓口にすることには応じられないと回答した（同１１(２)）上で、Ａ２に対し、５年度の授業を委嘱しない旨の３月２７日付通知を行った（同１２(２)）。

そして、第５回及び第６回団体交渉では、法人は、４年度中から専任教員の募集を行うことを決めており、計画に基づき専任教員の採用が決まったため、Ａ２に５年度の授業を委嘱しないことになった旨を説明するものの、２月２７日面談における校長の説明と異なり、結果としてＡ２に５年度の授業を委嘱しないこととした理由について特段の説明を行っておらず（第２．１６(２)、同１７(２)ア)、また、組合らが高校中期人事計画の開示を求めたにもかかわらず（同１７(２)ア)、法人が同計画を提出したのは本件追加申立ての４か月後の本件審査手続においてであり（同１９(２)）、法人が、Ａ２の５年度の担当コマ数等の労働条件について具体的な説明を行ったものと認めることはできない。

したがって、Ａ２の労働条件に関する第４回から第６回までの団体交渉における法人の対応は、誠実交渉義務に違反するものであり、不誠実な団体交渉に当たる。

イ Ａ２の懲戒処分について

(ア) ４月４日付けん責処分の処分事由事実である発言１及び発言２については、行為者であるＡ２が否定しているのであるから、法人は、団体交渉において、事実認定の経過を丁寧に説明することが求められていたといえる。

そして法人は、生徒と保護者の個人情報保護について配慮した上で、団体交渉においても懲戒処分に至った経緯について必要かつ十分な説明をしたと主張する。

(イ) ３月２２日の第４回団体交渉において、組合が、２月２７日面談ではク

クレーム 2 の内容が明らかにされなかったとして、クレーム 2 の内容を明らかにするよう求めたのに対し、法人は、保護者から 1 月 6 日に「A 2 先生が犯人探しをしているようだ。」というメールがあったと説明し、4 年 12 月 15 日にクレーム 1 に対する注意をしたのに、まだ「犯人探し」をしており改善されていないと思い、校長は、2 月 27 日面談において A 2 が犯人探しをしているという話をしたなどと述べた（第 2. 11(1)イ）。これに対し、組合らは、2 月 27 日面談では校長から「犯人探し」をしているという話はなかった旨を述べ、事情を知る校長が団体交渉に出席していないことに抗議した（第 2. 11(1)イ）が、実際の事実経過は、組合らの述べたとおりであり（同 10(5)）、法人が、懲戒処分対象事実に関する事実について、経緯を把握した上で団体交渉に臨んだということとはできない。

その後、法人は、上記の説明とは異なり、校長が「犯人探し」のことを A 2 に話さなかったことを前提に、クレーム 2 の内容を A 2 に知らせない理由は、A 2 が犯人探しをする人であるから、生徒に接触することを危惧したからであるとも説明している（第 2. 11(1)イ）。

- (ウ) 第 4 回団体交渉では、組合らが、校長の団体交渉出席とクレームの件について時系列で出すことを求め、法人は、校長の団体交渉出席については確認する、クレームについて回答できていない部分については書面で出すと述べた（第 2. 11(1)イ）。

その後、法人は、3 月 28 日ヒアリングを行い（第 2. 13）、5 年 3 月 31 日付回答書において、懲戒事由該当事実に係る経緯を時系列に沿って説明した（同 14(3)）上で、4 月 4 日付けん責処分を行った（同 15）。

- (エ) 4 月 4 日付けん責処分後の 4 月 12 日の第 5 回団体交渉では、組合らが、5 年 3 月 30 日付団体交渉申入れ（第 2. 14(2)）において出席を求めた校長と事務局長が出席しない理由を尋ねると、法人は、都合が合わなかったし、同席する必要がないと判断したからであると述べた（同 16(1)）。

組合らが、改めて、2 月 27 日面談では、校長が「犯人探し」を匂わせる発言はなかったと述べ、録音を聞いて確認するよう求めたが、法

人は、「犯人探し」という言葉が校長のまとめた文書にあり、「犯人探し」という趣旨で校長は発言したと打合せで説明を受けた旨を述べつつ、2月27日面談で校長がA2に対し犯人探しを注意しているか否かは懲戒事由に直接関係ないと述べた（第2．16(3)）。しかし、一方で法人は、「犯人探し」をしてはいけないと言っているのに（A2が）またやっていると述べ（第2．16(3)）、注意を受けたにもかかわらず「犯人探し」を繰り返したことが懲戒事由の一つであるとうかがわせる発言もしている。

組合らが、A2が認めていない懲戒対象事実である発言2を行った時期について、3月28日ヒアリング（第2．13(1)イ）では2月27日だったのに、懲戒処分通知書（同15）では4年12月中旬となっていることを指摘して、事実認定の経緯に疑問を示したのに対し、法人は、2月27日に発言2があったのではなく、保護者から2月27日に発言2について申告があったということであると述べたものの、懲戒対象事実である発言2の時期が5年2月27日から4年12月中旬に変遷した理由は説明していない（同16(3)）。

組合らは、法人の事実認定や、クレームがあったこと自体に疑義を示して、クレームがあったという証拠を提示するよう求めたが、法人は、見せる必要がない、でっち上げと主張している者が実証すべきであると述べて、応じなかった（第2．16(3)）。

- (ウ) 6月5日の第6回団体交渉にも、校長と事務局長は出席しなかった（第2．17(2)）。組合らは、法人に対し、2月27日面談や3月28日ヒアリングの録音を聞いたかを確認し、録音を聞けばヒアリングで示した事実そのものが間違っていることが分かると述べたが、法人は、録音を聞いていない、聞いたとしても結論は変わらない、事実が間違っているのであれば（組合らが）客観的な証拠を示してほしい、組合らに立証責任があると述べた（第2．17(2)イ）。

しかし、A2が発言1及び発言2の事実を否定している中で、法人が発言1及び発言2の事実があったと認定し、それに基づいて4月4日付けん責処分を行ったのであるから、法人は、A2が否定したにも

かかわらず、懲戒対象事実を認定した経緯や根拠等について丁寧に説明する必要があったというべきである。組合が出席を求めた校長と事務局長を団体交渉に出席させなかった上、団体交渉の出席者は、校長や事務局長の面談の録音も聞いておらず、事実認定の経緯に係る組合らの疑問に対し、十分な説明をしようとせず、逆に組合側に立証を求めた法人の対応は、組合の理解や納得を得ようとする姿勢に欠けているといわざるを得ない。

また、第6回団体交渉において、組合らは、会社の懲戒対象事実の認定に疑問を示し、保護者からのクレームの記録について、黒塗りでもよいので提示するよう求めたが、法人は提示しなかった（第2.17(2)イ）。組合らが、黒塗りでもよいと生徒や保護者の個人情報の保護に配慮した提案をしているにもかかわらず、結局、法人は、懲戒対象事実の発端となった保護者からのクレームが実際にあったことを示す証拠となる保護者からのメールを団体交渉においては提示しておらず、本件申立て後の本件審査手続において、初めて提出した（第2.19(1)）。このような対応からも、懲戒対象事実の認定について、根拠を示して組合の納得を得ようとする姿勢はうかがわれない。

（カ） 以上のとおり、法人側の団体交渉の出席者が事実関係を十分把握して団体交渉に臨んでいるとはいえないこと、事情を知る者を出席させず、録音記録があるにもかかわらず団体交渉に臨むに当たって確認をしていないこと、根拠となる資料も提出していないこと、懲戒処分を理由を説明して、根拠となる懲戒対象事実が存在することについて組合らの納得を得られるよう説明せず、共通認識を持ち得るよう努力しているとはいえないことを併せ考えれば、懲戒処分に関する第4回から第6回までの団体交渉において、懲戒処分に至る経過について丁寧に説明をしたとはいえず、第4回から第6回までの団体交渉における法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

ウ なお、法人は、団体交渉において組合が、法人代理人弁護士に対する懲戒請求をほのめかすなどの脅迫と捉えられる発言や、怒号を挙げるなどの威嚇的言動により、法人側の回答者を萎縮させていたと主張する。

確かに、組合らは、第5回団体交渉の冒頭において、法人代理人弁護士に懲戒請求を行うことも検討したいと述べており（第2．16(2)）、そのような発言は、法人側の団体交渉における発言を萎縮させる可能性のあるものであるから、不適切な発言であるといわざるを得ない。

しかし、組合らの発言は、ユニオンを結成しユニオンの委員長となったユニオンの中心的人物であるA2に対し、法人が、本件申立て後、立て続けに、授業のコマ数をゼロとし、けん責処分を行ったことに強く抗議する趣旨であるとみるのが相当であり、この発言がされた後の第5回団体交渉及び第6回団体交渉におけるやり取りをみても、法人代理人弁護士らを始めとする法人側出席者が、組合らの言動により萎縮して団体交渉における対応を変えたという事情も特に認められない。そうすると、団体交渉における組合らの言動は、A2の労働条件及び懲戒処分に関する第4回から第6回までの団体交渉における法人の対応が不誠実であったとする上記判断を左右するとまではいえない。

5 救済方法について

- (1) 組合らは、5年度以降もA2に授業を担当させるとともに、授業を担当させなかった期間の賃金相当額に年3分の金員を付加して支払うことを求めている（第1．2(2)）。

A2は、5年2月2日に無期雇用契約への転換を申し込み、法人が同月27日に受理している（第2．10(4)）。

一方、無期転換後の労働条件についての別段の定めがあることは認められない。

法人においては、既に、〇〇科の専任教員が採用されていること（第2．12(1)）、通常は次年度の委嘱については年度開始の3か月前までに通知されていたこと（同2(2)）、無期転換となる直前にA2は週6コマの授業を担当していたが、週3コマを担当していた期間が長いこと（同4(1)）から、本件における救済としては、主文第2項のとおりとすることが相当であると考えらる。

- (2) 組合らは、陳謝文のホームページへの掲載をも求めているが、本件の救済方法としては、主文第4項のとおりとすることが相当であると考えらる。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、①令和4年7月29日から11月28日までの間に行われた4年度以降の高校の非常勤講師に対する給与の支給方法の変更に関する団体交渉並びに5年3月22日から6月5日までの間に行われたA2の5年度の担当コマ数等の労働条件及び同人に対する懲戒処分に関する団体交渉における法人の対応は、労働組合法第7条第2号に、②法人がA2に対して5年度に授業を委嘱しなかったこと及び同人に対して5年4月4日付けん責処分を行ったことは、同法同条第1号、第3号及び第4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7年3月4日

東京都労働委員会

会 長 團 藤 丈 士