

## 命 令 書

申 立 人 X 1 組合

執行委員長 X 2

被申立人 Y 1 法人

理事長 Y 2

上記当事者間の神労委令和5年（不）第14号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和7年4月25日第1785回公益委員会議において、会長公益委員小野毅、公益委員沼田雅之、同中嶌弘孝、同横溝久美、同大西瑞穂、同本久洋一及び同石崎由希子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人に対して交付した令和5年7月21日付け通知書を撤回し、その旨を申立人に通知しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人が令和5年8月1日及び同年9月4日付けで申し入れた団体交渉事項のうち、令和3年10月から令和4年3月及び同年4月から令和5年3月までの期間における月の労働時間が187時間を超過した教員の人数及び時間外勤務手当の支払状況について、必要な資料を提示するなどして誠意をもって応じなければならない。
- 3 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

### 記

当法人が、①令和5年7月7日の執行委員長の行為は懲戒事由に該当する可能性があるとし、対応と再発防止について検討するとした記載、貴組合とのやり取り（質問、要望、回答等）は、原則として全て文書（メールを含む）で行うこととした記載及び法人が指定する一部の書類の印刷を除き、法人の全ての備品等の使用を禁止した記載を含む令和5年7月21日付け通知書を貴組合に送付したことは、労働組合法第7条第3号に、②貴組合から令和5年8月1日及び同年9月4日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかつたことは、同条第2号及び第3号に、③令和5年8月31日付

け通知書及び同年9月6日付け回答書で、神奈川県労働委員会に対する不当労働行為救済申立てを受けて、貴組合の令和5年6月22日付けの要求に対する回答を労働委員会の手続の中で行うとしたこと及び労働委員会外において理事長に対する質問、要求、進捗確認等の行為を禁止したことは、同条第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

X 1 組合

執行委員長 X 2 殿

Y 1 法人

理事長 Y 2

#### 4 その余の申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要等

##### 1 事案の概要

本件は、被申立人Y 1 法人（以下「法人」という。）が、①申立人X 1 組合（以下「組合」という。）に対して令和5年7月21日付け通知書を送付したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号に、また、②組合の同年8月1日付け団体交渉の申入れに対して法人が団体交渉の開催期日を引き延ばしたことが労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、同月9日付けで救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

その後、組合は、③令和5年9月4日付けで、団体交渉を申し入れたところ、法人が本件申立てを理由に団体交渉を拒否したこと及び当委員会の審査手続外で法人に対して組合が質問及び要求を行うことを禁止したことが労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、同年10月16日付けで追加申立て（以下「本件追加申立て」という。）をした。

##### 2 請求する救済内容要旨

- (1) 法人は、組合に対する令和5年7月21日付け通知書を撤回しなければならない。
- (2) 法人は、組合が令和5年8月1日付けで要求した団体交渉を拒否してはならず、これに誠実に応じなければならない。

- (3) 法人は、組合が令和5年9月4日付けで要求した団体交渉を拒否してはならず、これに誠実に応じなければならない。
- (4) 法人は、本件申立てが当委員会に係属していることを理由として、団体交渉の拒否、組合からの質問に対する回答の拒否や組合活動の制限をしてはならず、同制限の違反を理由とするいかなる不利益取扱いもしてはならない。
- (5) 陳謝文の掲示

### 3 争点

- (1) 法人が、令和5年7月21日付け通知書で、次の内容を記載して組合に送付したことは不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か
  - 1-1 令和5年7月7日の執行委員長の行為は懲戒事由に該当する可能性があるとし、対応と再発防止について検討するとした記載
  - 1-2 執行委員長及びその他の組合員に対して、組合と法人とのやり取り（質問、要望、回答等）は、原則として全て文書（メールを含む）で行うこととした記載
  - 1-3 執行委員長及びその他の組合員に対して、他の教職員がいる場において、組合と法人とのやり取り（質問、要望、回答等）に関する発言を禁止した記載
  - 1-4 執行委員長及びその他の組合員に対して、組合活動に関し、法人が指定する一部の書類の印刷を除き、法人の全ての備品等の使用を禁止した記載
- (2) 組合の令和5年8月1日付けの団体交渉の申入れに対して、法人が、同月3日付け回答書を送付したことは、正当な理由のない団体交渉の拒否及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か
- (3) 法人が、令和5年8月31日付け通知書及び同年9月6日付け回答書で、本件申立てを受けて、今後の協議（質問、要望、回答等を含むが、これに限らない。）は労働委員会の手続の中で行うとし、組合の同年4月付けの団体交渉の申入れに対して、団体交渉の開催を留保したことは、正当な理由のない団体交渉の拒否及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か
- (4) 法人が、令和5年8月31日付け通知書及び同年9月6日付け回答書で、本件申立てを受けて、①組合の同年6月22日付けの要求に対して、法人がその回答を労働委員会の手続の中で行うとしたこと及び②労働

委員会外における理事長に対する質問、要求、進捗確認等の行為を法人が禁止したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

ア 組合は、平成18年に法人の教職員で組織された労働組合であり、肩書地に事務所を置き、結審日（令和7年1月16日）現在の組合員数は17名である。

イ 組合の執行委員長であるX2（以下「X2委員長」という。）は、令和3年以降結審日現在まで、肩書地の事業場において労働者の過半数代表者の地位にある。

#### (2) 被申立人

ア 法人は、中学校及び高等学校を擁する学校法人であり、肩書地に事務所を置き、結審日現在の職員数は70名である。

イ 法人の理事長及び事務局長は、Y2（以下「Y2理事長」という。）が兼務している。なお、結審日現在、法人が運営するY3の校長は、Y2理事長である。

## 2 就業規則及び給与規程

### (1) Y1法人就業規則（以下「就業規則」という。）には、労働時間、職務の遂行、給与及び懲戒について、次のとおり規定されている。

「Y1は教育の中心は「和」を持って「たましい、心の教育」を第一の目標に掲げて（中略）職員及び、学校経営に係る管理者は教育目的の精神にのっとり一致協力して、本学校の教育の目的を達成し労働条件の向上を図るためにこの就業規則を定める。

#### （目的）

第1条 この規則はY1職員（以下職員という）の就業に関する事項を定めることを目的とする。

#### （略）

#### （労働時間）

第17条 職員の勤務時間は原則として1日7時間45分とする。

また1週間の勤務時間が40時間を超えることはない。

#### 2 職員の始業終業の時刻は次のとおりとする。

始業午前8時30分 終業午後5時00分

#### （略）

(略)

(職務の遂行)

第33条 職員は学園の名誉を重んじ職務の公共的使命を自覚し  
その責務を遂行するために専念しなければならない。

(略)

(給与)

第39条 給与に関する規定は別に定める。

(略)

(懲戒)

第42条 職員が次の各号の一に該当する場合は懲戒処分として  
戒告、譴責、減給、停職又は懲戒解雇の処分をすること  
が出来る。

(略)

(5)職員としての品位を失い、学校の名誉を損する行為  
のあったとき

(懲戒の方法)

第43条 懲戒の方法は次のとおりとし理事会にその処分を報告  
する。

(1)戒告 口頭をもって注意する

(2)譴責 始末書を提出させ将来を戒める

(3)減給 始末書を提出させ将来を戒めるため法に定め  
る期間及び定額を限度に減給する

(4)停職 始末書を提出させ将来を戒めるため一定期間  
出勤を停止しその期間賃金を支給しない

(5)懲戒解雇 予告期間を設けないで即時解雇し退職金  
を支給しない。行政官庁(労働基準監督署長)  
の認定を得た場合は予告手当を支給しない」

(2) Y 1 教職員給与規定（以下「給与規程」という。）には、時間外勤  
務手当について、次のとおり規定されている。

「第12条 時間外勤務手当

本俸には月に25時間のみなし時間外勤務手当が含まれて  
おり、当該手当の計算基準となる月における所定労働時間  
は162時間とする。月に25時間を超えた場合の時間外勤務手  
当は法に従って支給する。」

### 3 組合と法人間の合意事項

(1) 令和2年5月28日、組合と法人は、印刷機等の使用について、以下記載のとおり合意するとともに、他の合意事項を含めた合意書（以下「2.5.28合意書」という。）を作成して記名押印した。この合意には有効期間の定めはなかった。

「7. ユニオンの活動において発行する印刷物について、印刷機および用紙は学園保有のものを使用することとする。なお、その使用については勤務時間外に限るものとする。」

(2) 令和3年9月28日、組合と法人は、時間外勤務手当について、以下記載のとおり合意するとともに、他の合意事項を含めた合意書を作成して記名押印した。この合意には有効期間の定めはなかった。

「1. Y1教職員給与規定第12条（以下「第12条」）を以下のように変更すること。

変更前 「第12条 時間外勤務手当  
法に従って支給する。」

変更後 「第12条 時間外勤務手当  
本俸には月に25時間分のみなし時間外勤務手当が含まれており、当該手当の計算基準となる月の所定労働時間は162時間とする。  
月に25時間を超えた場合の時間外勤務手当は法に従って支給する。」

2. 前項の変更に伴い、2021年10月より2026年4月まで、毎年専任・常勤教職員の本俸に次の通り加算すること。

2021年10月 5,000円

2022年4月 5,000円

2023年4月 5,000円

2024年4月 5,000円

2025年4月 5,000円

2026年4月 5,000円

3. 本俸に25時間のみなし時間外勤務手当が含まれていることを理由に、管理職はいわゆる三六協定で規定された以外の業務について時間外勤務を強要しないこと。」

(3) 令和4年4月1日以降、法人では、労働基準法第36条に基づく労使協定（以下「36協定」という。）が締結されていない。法人は、労

働者の過半数代表者であるX 2 委員長に対し、3 6 協定の締結を継続的に要望している。

#### 4 校長の交代人事に係る経緯

- (1) 令和5年4月5日、Y 2 理事長は、職員会議において校長交代に関する理事会の決定を発表した。その内容は、当時の校長兼理事であったY 4 教諭（令和6年3月31日校長を退任、以下校長就任中及び退任後を問わず「Y 4 元校長」という。）が、令和6年3月末で任期満了に伴い校長職を退任し、同年4月からY 2 理事長が校長職に就任し、理事長職と兼務するというものであった（以下「校長交代人事」という。）。
- (2) 令和5年4月6日、組合は、法人に対し「要求書」を送付した。同要求書には、校長交代人事について、多くの教員が不安を抱えている旨、Y 2 理事長は職員会議の場で教員からの質問に十分に答えなかつた旨、Y 2 理事長が校長交代人事や今後の学校運営について説明する場（以下「校長交代説明会」という。）を設けることを要求する旨及び同説明会の参加者は法人と雇用関係にある全ての者とすべき旨が記載されていた。
- (3) 令和5年4月8日、法人は、組合に対し「回答書」（以下「5.4.8回答書」という。）を送付した。同回答書には、「2023年4月6日付要請書により依頼のありました、校長交代に関する説明会（質疑応答を含む）について、Y 4 校長が参加しないことを前提に開催いたしたく、日時の調整をお願いします。」と記載されていた。
- (4) 令和5年5月8日から同月15日の間に、組合は、法人の専任教諭及び常勤講師29名に対し、校長交代人事に関するアンケートを行った。その後、組合は、回答のあった28名分の回答結果をまとめた書面を作成した（以下「本件アンケート結果」という。）。本件アンケート結果には、組合のコメントとして、「アンケート結果からわかるように現時点でY 2 理事長の校長就任を圧倒的多数の教員が支持していない以上、現場の声を無視してこの人事を強行した場合、次年度に向けて大きな禍根を残すことは明白です」と記載されていた。
- (5) 令和5年5月20日、組合は、法人に対し要望書（以下「5.5.20要望書」という。）を送付した。同要望書において、組合は、法人が、本件アンケート結果を踏まえ、何ら説明をしないまま校長交代人事を強行した場合、教員がY 2 「校長」及び理事会に対する不信を募らせて、

来年度の教育活動に大きな影響を与えることは明白であるとして、法人の理事に対し校長交代説明会への出席を促すよう依頼した。

- (6) 令和5年5月20日、組合は、Y2理事長を通じて、法人の理事に対しても要望書を交付した。同要望書において、組合は、前記(5)と同じ内容を記載した上で、「Y2理事長の校長就任を決議した理事の皆さまにも説明会にご出席いただき現場の教員が抱える不安を払拭していただきたいと考えております」とし、校長人事に関し議決権を持つ法人の理事に対して校長交代説明会への出席を求めるとともに、同説明会の出欠について同月26日までに回答するよう求めた。また、同要望書には、前記(4)の本件アンケート結果が同封されていた。
- (7) 令和5年5月24日、組合は、法人に対し電子メールを送信した。同メールにおいて、組合は、校長交代に関する説明会を組合が主催する旨及びこの説明会を経ても教員の多数が校長交代人事に反対する場合は理事会に同人事の見直しを申し入れる旨を主張し、かつ、「結論が出ていない段階で拙速に公的な場で校長就任を発表するような行為は絶対になさらないよう、強く申し入れます」と記載して、同人事に対し異議がある旨の姿勢を示した。
- (8) 令和5年6月3日、法人は、組合に対し電子メールを送信した。同メールには、5.5.20要望書に対する回答として、校長交代説明会への出席のような業務執行行為は寄附行為上の職務外であるため、常勤理事以外の理事は同説明会に出席しない旨及び校長交代人事の当事者であるY4元校長の同説明会への参加は中立的な説明に影響を与えかねないため、同人が参加しないことが同説明会の開催条件である旨が記載されていた。

これに対し、同月5日、組合は、法人に対し電子メールを送信した。同メールには、常勤理事以外の理事が校長交代説明会に出席しない理由について組合は再度の説明を求める旨及び仮に当該理事が同説明会に法令上出席できるがしないというのであれば、現場の教員としては「大勢の現場の教員が声を上げても真摯に向き合う気がない」と捉えざるを得ない旨並びに校長交代人事の一方の当事者のみが出席する同説明会が中立的とはいえない旨及び組合にY4元校長の同説明会への参加を止める権利はなく、Y2理事長の責任でY4元校長を説得するものと話は付いており、仮にY2理事長が説得に失敗した場合であっても、Y4元校長の参加を拒否しないよう求める旨が記載されていた。

- (9) 令和5年6月20日、法人は、組合に対し電子メール（以下「5.6.20メール」という。）を送信した。同メールには、常勤理事以外の理事は、寄附行為上の職務外であることから、校長交代説明会には出席できないため、Y2理事長は当該理事に対し同説明会への出席を要請していない旨、同説明会は校長交代人事の当事者であるY4元校長が参加しないことが開催の条件となる旨、Y4元校長の不参加が担保できない場合は同説明会を開催しない旨及び同説明会の開催の有無にかかわらず、Y2理事長が次期校長として来年度以降の方針（ビジョン）を説明する予定である旨が記載されていた。
- (10) 令和5年6月29日、組合は、「6月20日付メールに対する追加質問および回答」と題する書面（以下「5.6.29回答書」という。）を法人に送付した。同回答書には、組合としては、常勤理事以外の理事及びY4元校長が校長交代説明会に出席できないと法人が判断した理由は承服できない旨及び校長交代人事の一方の当事者であるY2理事長のみが出席するにもかかわらず、校長交代説明会において中立的な説明ができると法人が判断する理由について改めて説明を求める旨が記載されていた。
- (11) 令和5年7月6日、法人は組合に対し「回答書」（以下「5.7.6回答書」という。）を送付した。同回答書には、法人が任意で主催する校長交代説明会の出席者について、法人が決定することは当然である旨及びY4元校長と協議した結果、同説明会は開催せず、同年9月以降を目途に、職員会議で来年度以降の方針（ビジョン）を説明する予定である旨が記載されていた。
- (12) 令和5年7月7日、X2委員長及びX3副執行委員長（以下「X3副委員長」という。）は、Y4元校長とともに、Y2理事長と面談する目的で理事長室を訪れた。X2委員長らは、Y2理事長と事前に面談の約束を取り付けることはしていなかったが、Y2理事長は単独で、同日11時52分頃から12時8分頃まで、理事長室で、X2委員長ら3名と校長交代説明会について面談した（以下「5.7.7面談」という。）。X2委員長とY2理事長は幅約120センチメートルの応接テーブルを挟んで着座していた。5.7.7面談におけるやり取りの要旨は次のとおりであった。

まず、X2委員長は、5.7.6回答書において、Y4元校長と協議した結果、校長交代説明会は開催しないと記載されていることについて、

どのような協議をした結果なのかと質問した。Y 2 理事長は、Y 4 元校長との上記協議において、Y 4 元校長が法人主催の校長交代説明会に出席の意向を示していたとの認識を前提に、Y 4 元校長の退任に係る同説明会にY 4 元校長が出席できないのは通常のことである旨、来期の方針についてはY 4 元校長も出席している職員会議かその前後に説明するつもりである旨回答した。

Y 4 元校長が、法人主催の校長交代説明会に関し「別に出なくたつていいですよ。僕はビジョンを説明してほしい」と発言すると、Y 2 理事長は改めてY 4 元校長の意向を確認した。Y 4 元校長が同趣旨の発言を繰り返すと、Y 2 理事長は、全教職員に対するビジョンの説明は実施する旨、それをもって校長交代説明会と評価し得るため、それとは別に組合の要求する説明会を開催する必要はないと考える旨の発言をした。他方、X 2 委員長は、校長交代説明会の開催については、5.4.8回答書において、Y 4 元校長が参加しないことを条件に一度労使間で合意している以上、同条件が満たされたのであれば、同説明会を当然開催すべきである旨、組合が要求したのは非常勤の者を含む全雇用関係にある者が出席する同説明会の開催であり、Y 2 理事長が言うような、職員会議における説明では出席する人の範囲が違うため、これにより代替できない旨主張した。

X 2 委員長の上記主張に対し、Y 2 理事長が、「学園主催であれば別にいつやるかとか、その参加メンバーどうするかとかっていうのは…」と発言すると、X 2 委員長は、5.4.8回答書が送付された4月の時点と状況が変わったのかと問い合わせし、Y 4 元校長が参加しないのであれば、状況は変わらないはずであると主張した。Y 2 理事長が「なるほど、じゃあこの4月の時と今7月ですけども、その3か月の間でこれがいつまで有効なのかとか、これを開催する義務が生じたのかとかね…」と発言すると、X 2 委員長は「同意した以上、同意した以上生じるでしょ」と発言した。Y 2 理事長が「そこについてはまず弁護士に確認します。一つはここで…」と発言すると、X 2 委員長は、「今返事を下さい。弁護士なんてさ、だってもう合意してるんだから。」と発言し、この場での回答を拒むY 2 理事長に対し、「こんなものいらないですよ。結ばないですよ、はっきり言って。そんなこと言うなら、36協定なんかもう。いいですよ、結びませんよ、こんなもん。そんなまた嘘について、また後出しじゃないですか。合意したもの

色々と理由をつけてやらないと言うんだったら、いいですよ。じゃあ、やんないんですね。」と発言するとともに、持参していたA4の紙を複数回にわたり破いたほか、その他別紙記載のとおり抗議した(以下、上記発言を含む別紙記載のY2委員長の言動を「本件Y2抗議」という。)。最終的に、Y2理事長は、校長交代説明会を開催するか否かについてこの場では回答できないと発言し、5.7.7面談は終了した。

なお、当委員会の本件審査手続における第1回審問において、Y2理事長は、本件Y2抗議について、「非常に怖かった」と証言した。

- (13) 組合は、令和5年7月付け「協議会ニュース」(以下「本件協議会ニュース」という。)を専任教諭及び常勤講師を対象に発行した。同ニュースには、校長交代説明会に関するこれまでのY2理事長との折衝の経緯とともに、Y2理事長が「恣意的に解釈して、組合に約束していた説明会の開催を一方的に破棄し」たことは、「教職員・組合の学園側に対する信頼を踏みにじる極めて悪質な行為」である旨が記載されていた。
- (14) 令和5年7月21日、法人は、「Y1法人理事長之印」と記された印を押した「通知書」(以下「5.7.21通知書」という。)を電子メールに添付して組合に送信した。なお、法人は、同通知書の交付に当たり、組合への説明や協議を行わなかった。

同通知書には、次のとおり記載されていた。

「 X1組合執行委員長 X2 殿

Y1法人 理事長 Y2

通知書

2023年7月7日午前11時52分頃に貴殿がX3教諭、Y4校長と共に理事長室に来られた際の言動及び行動について弁護士に確認したところ、大声を上げ、テーブルを叩き、36協定の書面を破り、その場で説明会開催を承諾するよう強要した貴殿の一連の行為は、刑法第223条(強要)の構成要件に該当する触法行為であるとの指摘を受けました。本学園は、触法行為であるかどうかの判断を下す機関ではありませんが、今回の行為は、少なくとも就業規則第42条(懲戒)第5号に規定された「職員としての品位を失う」行為に該当する可能性があると考えています。

本学園としては、学校内でかかる行為が行われたことを重大

に受け止めており、対処と再発防止について検討する所存ですが、まず本日付で以下の4項目を通知します。

1. 触法行為を行わないことは当然のこととして、「和」の精神に反し、職員としての品位を失う行為は今後一切行わないで下さい。

2. 今後の貴協議会とのやり取り（質問、要望、回答等）は、原則として全て文書（メールを含む）で行うこととし、理事長の許可なく理事長室へ立ち入らないで下さい。また、職員会議等の他の教職員がいる場において、貴協議会とのやり取り（質問、要望、回答等）に関する発言は今後一切行わないで下さい。

3. 今後貴協議会の活動に関し、前項のメール及び本学園が送付したP D Fの印刷を除き本学園の全ての備品及び消耗品等（パソコン、プリンター、コピー機、用紙等を含むがこれに限らない）の使用を禁止します。また、勤務時間内に、あらゆる貴協議会に関する活動（打合せ、資料作成、協議会ニュース・アンケート等の配布、封筒封入等を含むがこれに限らない）を今後一切行わないで下さい。

4. 校長交代に関する説明会については、同様の行為が行われる危惧が払拭されたと本学園が判断するまで、Y 4校長の参加如何にかかわらず開催を留保します。以上」

(15) 5. 7. 21通知書の交付以前から、X 2委員長は、就業時間中の職員会議等の他の教職員のいる場において、Y 2理事長に対し、組合と法人とのやり取りに関する発言等を行うことがあった。また、X 2委員長は、Y 2理事長から、この場ではそのような質問をしないでほしい旨の注意を受けたことがあった。

## 5 3 6 協定締結及び時間外勤務実績の開示に係る経緯

(1) 令和5年4月21日、組合は、法人に対し「要求書」（以下「5. 4. 21要求書」という。）を送付した。同要求書には、組合が、給与規程第12条の履行状況を精査するため、令和4年度における「月の超過勤務時間が25時間を超えた者の人数および支給した超過勤務手当の額」の開示を要求する旨に加え、上記要求の回答に当たって個人情報は不要である旨が記載されていた。

(2) 令和5年6月20日、法人は、組合に対し5. 6. 20メールを送信した。

同メールには、5.4.21要求書に対する回答として、令和4年度における「月の超過勤務時間が25時間を超えた者の人数」等の開示要求に対し、開示を検討する前提として3.6協定を締結する必要がある旨及び組合が3.6協定を締結できない場合は、その理由について同月30日までに回答するよう求める旨が記載されていた。

- (3) 令和5年6月22日、組合は、法人に対し「要求書」（以下「5.6.22要求書」という。）を送付した。同要求書には、組合が、給与規程第12条の履行状況を精査するため、令和3年10月から令和4年3月（令和3年度下半期）の間における「月の超過勤務時間が25時間を超えた者の人数および支給した超過勤務手当の額」について、令和5年7月6日までに開示するよう求める旨に加え、上記要求の回答に当たって個人情報は不要である旨が記載されていた。
- (4) 令和5年6月29日、組合は、法人に対し5.6.29回答書を送付した。同回答書には、組合は法人に対する令和4年度における「月の超過勤務時間が25時間を超えた者の人数」等の開示要求を一旦留保する旨、組合は3.6協定を締結する環境にないと判断しており、その理由は、令和3年10月から運用されている給与規程第12条が正確に運用・履行されている確認が取れていないためである旨が記載されていた。
- (5) 令和5年7月6日、法人は、組合に対し5.7.6回答書を送付した。同回答書には、5.6.22要求書による令和3年度下半期の時間外勤務実績の開示要求に対する回答の検討に1か月程度要する旨及び組合が「3.6協定を締結する環境にない」と判断する理由の説明を求める旨が記載されていた。

## 6 団体交渉開催を巡る経緯

- (1) 令和5年7月24日、組合は、「団体交渉開催要求書」（以下「5.7.24団交要求書」という。）を法人に送付した。同要求書には、①5.7.21通知書において、職員会議など他の教職員がいる場で組合と法人とのやり取りに関する発言を禁止すること及び組合活動に関し一部の書面の印刷を除き法人の全ての備品及び消耗品等の使用を禁止することの法的根拠、②就業規則第42条（懲戒）、③令和4年4月から令和5年7月までの時間外勤務及び休日勤務の扱い、④常任理事以外の理事が校長交代説明会に出席できないとする法的根拠等を議題とする旨が記載されていた。
- (2) 令和5年7月24日、組合は、5.7.6回答書を受けて「回答書」を法人

に送付した。同回答書には、組合が3.6協定を締結する環境にないと判断する理由は、5.6.22要求書による時間外勤務実績に係る情報開示が行われていないことではなく、5.6.29回答書に記載のとおり、令和3年10月から運用されている給与規程第12条が正確に運用・履行されている確認が取れていないためである旨が記載されていた。

- (3) 令和5年7月27日、法人は、5.7.24団交要求書に対する「回答書」(以下「5.7.27回答書」という。)を組合に送付した。同回答書には、「団体交渉については、2023年7月7日に行われたのと同様の行為(協定書を破り捨てたりテーブルを叩く等の暴力的な行為、大声を上げたり暴言を吐く等の行為、等)が行われる危惧が払拭されたと判断できるまで、開催を留保します。(弁護士に確認済みです。)」と記載されていた。
- (4) 令和5年7月28日、組合は、5.7.27回答書を受けて「団体交渉開催要求書」(以下「5.7.28団交要求書」という。)を法人に送付した。同要求書には、組合が今後の団体交渉において5.7.21通知書に「記載されたようなあらぬ誤解を招きかねない行為は厳に慎むことを約束」する旨とともに、①5.7.21通知書の内容、②就業規則第42条(懲戒)、③令和3年10月から令和4年3月及び同年4月から令和5年3月までの期間における月の労働時間が187時間を超過した教員の人数及び時間外勤務手当の支払状況、④令和5年4月から同年7月までの期間における時間外勤務及び休日勤務に対する法人の見解、⑤常任理事以外の理事が校長交代説明会に出席できないとする法的根拠等を議題とする旨が記載されていた。
- (5) 令和5年7月31日、法人は、5.7.28団交要求書に対する「回答書」(以下「5.7.31回答書」という。)を組合に送付した。同回答書には、5.7.21通知書に記載のとおり、法人は、本件X2抗議に係る対処と再発防止について検討中である旨、その再発防止策等については5.6.22要求書に対する回答と併せて同年8月末を目途に伝える予定である旨及び団体交渉の開催はその後に協議する旨が記載されていた。
- (6) 令和5年8月1日、組合は、5.7.31回答書に対する「団体交渉開催要求書」(以下「5.8.1団交要求書」という。)を法人に送付した。同要求書には、5.7.28団交要求書記載の議題に就業規則第43条(懲戒の方法)が追加されたほか、5.7.31回答書の回答内容は、5.7.21通知書の正当性及び通知内容の詳細に関する確認が取れないまま、1か月以

上にわたり組合活動が不当に制限される可能性があることを意味するものである旨が記載されていた。

- (7) 令和5年8月3日、法人は、5.8.1団交要求書に対する「回答書」（以下「5.8.3回答書」という。）を組合に送付した。同回答書には、法人としての5.8.1団交要求書に対する回答は、5.7.27回答書及び5.7.31回答書に記載した内容が全てである旨、同年8月末を目途に本件X2抗議についての対処と再発防止に係る法人の検討結果を伝えるまでは組合との団体交渉の開催を留保する旨、それまでは再度団体交渉の開催要求があった場合でも今回の回答と同様の内容になる旨及び今後は法人として別段の回答を行わない旨が記載されていた。
- (8) 令和5年8月9日、組合は当委員会に本件申立てを行った。

## 7 本件追加申立てに至る経緯

- (1) 令和5年8月31日、法人は、組合に対し「通知書」（以下「5.8.31通知書」という。）を送付した。同通知書には、本件申立てが行われたことに伴い、今後の組合「との協議（質問、要望、回答等を含むが、これに限らない。）については、全て委員会の手続きの中で行う」として、5.7.31回答書にて同年8月末を目途に回答を予定していた本件X2抗議についての対処及び再発防止措置並びに5.6.22要求書に対する回答は労働委員会の手続で行う旨が記載されていた。

あわせて、同通知書には、「本件に関し、委員会外において、理事長に対し質問、要求、進捗確認等の行為（メール、文書、口頭、職員会議や職員打合せ等での発言を含むが、これに限らない。）を一切行わないよう予め通知しておきます」と記載されていた。

- (2) 令和5年9月4日、組合は、「団体交渉開催要求書」（以下「5.9.4団交要求書」という。）を法人に送付した。同要求書には、①5.7.21通知書、②就業規則第42条及び第43条、③5.8.31通知書、④令和3年10月から令和4年3月及び同年4月から令和5年3月までの期間における月の労働時間が187時間を超過した教員の人数及び時間外勤務手当の支払状況、⑤令和5年4月から同年7月までの期間における時間外勤務及び休日勤務に対する法人の見解、⑥常任理事以外の理事が校長交代説明会に参加できないとする法的根拠を議題とする旨が記載されていた。
- (3) 令和5年9月6日、法人は、5.9.4団交要求書に対する「回答書」（以下「5.9.6回答書」という。）を組合に送付した。同回答書には、本件

申立てが行われたことに伴い、今後の組合との「協議（質問、要望、回答等を含むが、これに限らない。）については、第三者が関与した公式な手続きである（労働）委員会で行うことが、最も中立性、公平性、透明性が高く望ましい」と考えている旨、今後は労働委員会で協議を行い、合意に至り正常化した関係性の中で団体交渉を行う意向である旨、については、「（労働）委員会において合意されるまでは団体交渉の開催を留保」する旨、「仮に再度開催要求があった場合でも今回同様の回答になるため、今後は別段の回答を行わない」旨が記載されていた。

あわせて、同回答書には、5.8.31通知書と同一の表現で、「本件に關し、委員会外において、理事長に対し質問、要求、進捗確認等の行為（メール、文書、口頭、職員会議や職員打合せ等での発言を含むが、これに限らない。）を一切行わないよう」再度通知する旨が記載されていた。

- (4) 令和5年9月13日、組合は、当委員会に実効確保の措置勧告を求める申立て（以下「本件実効確保申立て」という。）を行った。組合が求める勧告の内容は、5.8.31通知書及び5.9.6回答書の撤回並びに本件申立てを行ったことを理由に法人が組合及び組合員に対し不利益な取扱いを行わないことを誓約することであった。

- (5) 令和5年10月16日、組合は当委員会に本件追加申立てを行った。

## 8 本件追加申立て後の事情

- (1) 令和5年11月24日、当委員会は、本件実効確保申立てについて、組合及び法人に対して「要望書」（以下「5.11.24要望書」という。）を交付した。本件申立て及び本件追加申立てを担当する公労使三者委員は、次のとおり要望した。

「申立人及び被申立人が、校長交代に関する説明会実施、時間外手当の支払い状況の開示及び3.6協定締結に向けた協力を議題とする協議に向けた日程調整を速やかに行い、誠実かつ紳士的に協議することを要望する。被申立人は、本件の審理が継続する間は、2020年5月28日付け合意書第7項の定めに従い、対応するよう要望する。なお、申立人及び被申立人は、労働委員会へ係属していることが協議をしないことの正当な理由とならないことを確認する。」

- (2) 令和5年12月27日、組合と法人は、第1回団体交渉を行った。組合側は、X2委員長、ほか組合員3名が出席し、法人側は、Y2

理事長、ほか代理人弁護士2名が出席した。所要時間は1時間であった。組合は、5.7.21通知書の撤回を求めるとともに、月の労働時間が187時間を超えた者的人数、時間外勤務手当の支払状況、時間外勤務に対する法人の見解を明らかにするよう求めた。法人は、5.7.21通知書は撤回しないが、5.11.24要望書のとおり、2.5.28合意書第7項の定めに従い、印刷機及び用紙の使用のみ、勤務時間外に限って認める旨を発言した。また、法人は、組合の幾つかの質問や要求に対し、その回答を次回の団体交渉で行う旨を回答した。

(3) 令和6年1月19日、組合と法人は、第2回団体交渉を行った。

組合側は、X2委員長、ほか組合員2名が出席し、法人側は、Y2理事長、ほか代理人弁護士2名が出席した。所要時間は1時間であった。組合は、第1回団体交渉で法人が回答を留保した事項及び時間外勤務に対する法人の見解を明らかにするよう求めた。法人は、上記の留保事項について回答し、月の労働時間が187時間を超えた者的人数等の開示要求については法的な開示義務がないため開示しない旨を回答した。

### 第3 判断及び法律上の根拠

- 1 法人が、5.7.21通知書で、次の内容を記載して組合に送付したことは不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か(争点1)
  - 1-1 令和5年7月7日の執行委員長の行為は懲戒事由に該当する可能性があるとし、対応と再発防止について検討するとした記載
  - 1-2 執行委員長及びその他の組合員に対して、組合と法人とのやり取り(質問、要望、回答等)は、原則として全て文書(メールを含む)で行うこととした記載
  - 1-3 執行委員長及びその他の組合員に対して、他の教職員がいる場において、組合と法人とのやり取り(質問、要望、回答等)に関する発言を禁止した記載
  - 1-4 執行委員長及びその他の組合員に対して、組合活動に関し、法人が指定する一部の書類の印刷を除き、法人の全ての備品等の使用を禁止した記載

(1) 申立人の主張

ア 本件X2抗議の態様に関する5.7.21通知書の記載は、事実を大幅に歪曲・誇張している。5.7.7面談の事実は、X2委員長は大声を上げることなく、校長交代説明会の開催について明確にY2理事長に

回答を求めたが、Y 2 理事長の不誠実な態度への憤りやるかたない思いからテーブルの上に置いていた書類を数回叩き、持参したメモ用紙を破いた、というものである。

本件X 2 抗議の契機は、5.4.8回答書において、Y 4 元校長の不参加という条件さえ整えば、校長交代説明会を開催するとの提案が法人からなされ、開催合意が成立していたにも関わらず、5.7.7面談においてY 2 理事長が同説明会の開催について確答を避けるなど労使合意を反故にするような不誠実な態度をとり続けたことである。

イ 本件X 2 抗議が懲戒事由に該当する可能性があるとし、対応と再発防止について検討するとした記載は、組合活動に関連して、X 2 委員長に対する懲戒処分を示唆するものである。同記載によって、X 2 委員長は、今後懲戒処分を受けるかもしれないと不安になり、また、処分を受けた場合の人事上、経済的、社会的、精神的又は組合活動上の諸々の悪影響を想像して、精神的に動搖した。したがって、X 2 委員長に対し懲戒処分を示唆したことには、不利益性がある。

ウ ①組合と法人とのやり取りは、原則として全て文書で行うこととした記載、②他の教職員がいる場において、組合と法人とのやり取りに関する発言を禁止した記載、③法人の全ての備品等の使用を禁止した記載は、本件X 2 抗議を口実として、組合員の組合活動を広く抑制するものであり、X 2 委員長に対する組合員の信頼を損ねて、今後の執行委員長としての組合活動を困難にするおそれがあったから、X 2 委員長に組合活動上の不利益を生じさせるものである。

エ 法人は、組合に対し、組合と法人とのやり取りは、原則として全て文書で行うこととした記載に関し、合理的な理由を説明していない。同記載は組合の団体交渉権に対する明白な攻撃である。

オ 他の教職員がいる場において、組合と法人とのやり取りに関する発言を禁止した記載は、本件X 2 抗議を口実に組合活動を広く抑制しようとするものであり、組合の運営に対する支配介入に当たる。

5.7.21通知書の発出以前、就業時間中の職員会議等の他の教職員がいる場において、組合と法人とのやり取りに関する発言は頻繁に行われ、また、組合と法人は就業時間中に団体交渉事前折衝や事務協議を行っており、法人がこのことを問題にしたことは一度もなかつた。それにもかかわらず、法人が「職員会議等の他の教職員がいる

場」という極めて広範囲の場で組合と法人とのやり取りに関する発言を禁止したことは、組合活動を抑制するものである。

カ 法人の全ての備品等の使用を禁止した記載は、法人と組合が合意した労働協約の一部を一方的に破棄し、組合の運営に対する支配介入に当たる。

また、同記載は、組合が本件協議会ニュースにおいてY2理事長への名誉棄損ともいえる表現を記載したことに起因したものと法人は主張するが、そもそも本件協議会ニュースの内容に事実と異なる点はなく、本件協議会ニュースの発行と同記載との間には、合理的関連性はない。

キ 法人が組合に対して5.7.21通知書を送付した主たる動機は、組合に対する攻撃にある。これは、労使対立が激しくなった時期に、組合の中心人物であるX2委員長に対して、弁明の機会を付与しないまま拙速かつ一方的に、合理的な理由のない組合活動の制限を伴つて、行われたものである。よって、不当労働行為意思の存在は明らかである。

以上より、5.7.21通知書は、組合活動を委縮させるとともに、組合活動を抑制することを主たる動機とすることが明らかであり、組合活動の故をもってX2委員長に不利益な取扱いを行い、あわせて組合の運営に対する支配介入を行ったものである。

## (2) 被申立人の主張

ア 本件X2抗議の態様に関する5.7.21通知書の記載は、事実を歪曲も誇張もしていない。X2委員長は、5.7.7面談において、威圧的な態度で大声を上げ、何度もテーブルを叩き、36協定の書面を破り、校長交代説明会の開催を承諾するようY2理事長に強要した。

イ 本件X2抗議は、Y2理事長に対して、脅迫または暴行を用いて、校長交代説明会の開催という義務のないことを行わせようとしたものであり、強要未遂罪に該当し得る行為である。

法人が本件X2抗議が就業規則第42条第5号に該当する可能性があるとの見解を伝えることは、組織として当然のことであり、厳に慎んでもらいたい旨の意向を伝えるという正当な目的に基づくものである。

したがって、法人が、本件X 2 抗議が懲戒事由に該当する可能性があると記載した通知書を送付したことは、不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たらない。

ウ 組合と法人とのやり取りは、原則として全て文書で行うこととした記載は、本件X 2 抗議に起因するものである。同記載は、本件X 2 抗議と同様の行為の再発のおそれがある中で、対面でやり取りをした場合におけるY 2 理事長の身の危険を回避するためのものであり、法人に何ら反組合的な意図はなく、組合員に対する不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たらない。

エ 他の教職員がいる場において、組合と法人とのやり取りに関する発言を禁止した記載は、X 2 委員長が、職員会議など業務上の会合の場において、組合と法人とのやり取りに関する発言を行ったことに起因するものである。職務専念義務が定められている以上、就業時間中に組合活動を行うことは許されない。

法人に勤務時間外の組合活動を制限する意思はなく、実際に制限もしていないため、同記載は組合の運営に対する支配介入には当たらない。

オ 法人の全ての備品等の使用を禁止した記載は、X 2 委員長が本件協議会ニュースにおいてY 2 理事長への名誉棄損ともいえる表現を記載したことに起因しており、このことは正当な組合活動とはいえない。

法人は、組合による上記名誉棄損行為を可及的速やかに停止させる必要が生じたため、やむを得ず組合に対して全ての備品等の使用を禁止するという措置を取らざるを得なかった。したがって、法人に組合活動を妨害する意図はなく、同記載は組合の運営に対する支配介入には当たらない。

### (3) 当委員会の判断

ア 校長交代説明会の開催に係る合意及び5.7.7面談における本件X 2 抗議の態様に係る事実

(ア) 校長交代説明会の開催に係る合意について

組合は、5.4.8回答書の記載から、Y 4 元校長の不参加という条件さえ整えば、校長交代説明会を開催するとの提案がY 2 理事長からなされ、開催に係る合意がY 2 理事長との間で成立していたと主張する。

前記第2の4(3)認定のとおり、たしかに、5.4.8回答書においては、校長交代説明会について、Y4元校長が参加しないことを前提に開催したいとの法人の意向が示され、校長交代説明会開催日の日時調整を組合に依頼していることが認められる。

しかし、前記第2の4(5)ないし(12)認定のとおり、5.4.8回答書が送付された後、①組合から、非常勤理事を含む全理事の出席の要望が出され、組合と法人との間で、校長交代説明会への理事の出席を巡って意見が対立していたこと、②組合が、校長交代説明会にY4元校長が参加できないと法人が判断した理由に対して、繰り返し疑問を呈していたこと、③上記のような経過の中で、校長交代説明会の日時の設定がされないまま約3か月の日時が経過していたと認められること、④5.7.7面談においても、Y2理事長とX2委員長との間で、校長交代説明会への出席が想定される者の範囲についてなお対立があると認められることからすれば、組合と法人との間では、本件X2抗議に至るまで、組合が要求する形式及び内容による校長交代説明会についての開催合意があったとまでは認められない。

#### (イ) 5.7.7面談における本件X2抗議の態様について

前記第2の4(14)認定のとおり、5.7.21通知書には、「2023年7月7日（中略）に貴殿が（中略）理事長室に来られた際の言動及び行動」として、「大声を上げ、テーブルを叩き、36協定の書面を破り、その場で説明会開催を承諾するよう強要した」との記載がされている。この点に関し、組合は、本件X2抗議において、X2委員長は大声を上げていない旨及びテーブルを叩いておらず、テーブルの上に置いた書面を数回指で叩いただけである旨主張する。

前記第2の4(12)認定及び5.7.7面談の録音資料である乙12号証によると、本件X2抗議は、校長交代説明会開催の義務があるか否かについて、Y2理事長が「まず弁護士に確認します。」と発言したことを受け、同発言を遮る形で開始されているものである。別紙記載のX2発言①では同説明会を開催するか否かについて、「今返事を下さい。」と即答を求めつつ、「だって、もう合意てるんだから」と同説明会開催について労使間で合意が成立しているとの認識を前提に、同説明会の開催を要求しているが、その

際、X 2 委員長は、それまでよりも声量を上げており、X 2 委員長の語勢及び声量は「大声を上げた」と評価されるのもやむを得ない強い声であったことが認められる。また、その後、同説明会の開催について確答を避けるY 2 理事長に対して、合意を覆すのであれば、今後3 6 協定を締結しないとする旨の別紙記載のX 2 発言②及び⑤、同説明会の開催について即答を求める別紙記載のX 2 発言③及び④においてもその声量は維持されているといえる。

また、乙12号証によると、本件X 2 抗議の発言中に録音されている別紙記載の物音①ないし⑨のうち、物音①、②、③、⑤、⑧及び⑨は、「ドン」と表現し得る響きの音であること並びに物音④、⑥及び⑦は、「トントン」と表現し得る比較的軽い響きの音であることが認められるところ、このうち、「ドン」と表現し得る物音①、②、③、⑤、⑧及び⑨は、いずれも重い振動を伴った短い衝撃音であり、テーブルを指ではなく手で意図的に強く叩いたことにより引き起こされた音と考えるのが自然である。そうすると、X 2 委員長は、少なくとも6回はテーブルを叩いたと認められ、本件X 2 抗議の態様は、声量を上げて発言しながら、テーブルを叩くものであったと認められる。したがって、組合の主張は採用できない。

イ 令和5年7月7日の執行委員長の行為は懲戒事由に該当する可能性があるとし、対応と再発防止について検討するとした記載について

前記第2の4(14)認定のとおり、5.7.21通知書は、令和5年7月7日の執行委員長の行為（本件X 2 抗議）について、「大声を上げ、テーブルを叩き、3 6 協定の書面を破り、その場で説明会開催を承諾するよう強要した」と記載するとともに（当該記載を、以下「本件記載1 a」という。）、同抗議が就業規則第42条（懲戒）第5号に規定された「職員としての品位を失う」行為に該当する可能性がある旨及び学校内でかかる行為が行われたことを重大に受け止めており、対処と再発防止について検討する旨を記載している（当該記載を、以下「本件記載1 b」という。）。

#### (ア) 不利益性

5.7.21通知書は、懲戒事由に該当する「可能性がある」旨の指摘及びその対応と再発防止について「検討する」との通知に留ま

っており、具体的な不利益処分を予告するものではない。しかし、前記第2の4(14)認定のとおり、5.7.21通知書は、発信者名を「Y1法人理事長Y2」とし、発信者名の後ろには法人の最高業務執行機関である理事長（私立学校法第37条第1項）の押印がされている学校法人としての正式文書であることも考慮すると、5.7.21通知書を受け取った者をして、将来における懲戒処分を想起させるものということができる。

前記第2の4(14)認定のとおり、5.7.21通知書には、「X1組合執行委員長X2殿」と受信者名が記載されており、同通知書は、法人が組合に宛てた通知書であると捉えられるものの、組合の代表者であるX2委員長は同通知書の内容を当然知り得る立場にあるといえる。以上によれば、本件記載1bは、法人の教職員としてのX2（以下「X2組合員」という。）個人に対し、教職員として懲戒処分を受けるかもしれないとの認識を与え、人事上、社会的または組合活動上の悪影響を想像して、精神的に動搖させるものであり、不利益性が一定程度認められる。

#### (イ) 不当労働行為意思

##### a 本件X2抗議の態様に関する記載について

(a) 前記第2の4(14)認定のとおり、法人は、5.7.21通知書において、本件X2抗議の態様を「大声を上げ、テーブルを叩き、36協定の書面を破り」と記載しているが、本件X2抗議の態様は前記ア(イ)で判断したとおりであって、法人が、本件X2抗議の態様として「大声を上げ、テーブルを叩き」と記載したことに関し、虚偽や誇張は認められないといえる。

また、当委員会に提出された証拠によっても、X2委員長が破いた紙が36協定の協定書であるとまでは認め難いものの、前記第2の4(12)認定のとおり、X2委員長が「36協定なんかもう。いいですよ、結びませんよ、こんなもん。」と発言しながら、持参したA4サイズの紙をY2理事長の面前で破いたことに照らすと、X2委員長が36協定に関する書面を破いたとY2理事長が認識して、5.7.21通知書に「36協定の書面を破り」と記載したことも無理からぬことといえ、この記載をもって、同通知書の内容を不合理ということはできない。

(b) 次に、前記第2の4(14)認定のとおり、法人は、5.7.21通知書において、本件X2抗議の態様を「説明会開催を承諾するよう強要した」と記載するとともに、弁護士から、本件X2抗議について、刑法第223条（強要）の構成要件に該当するとの指摘を受けた旨を記載している。

前記第2の4(2)及び(4)ないし(8)認定のとおり、5.7.7面談に先立ち、組合は、Y2理事長の校長就任に異議がある旨の姿勢を示しつつ校長交代説明会の開催を繰り返し求めていたこと、前記第2の4(12)認定及び別紙記載のX2発言①、②、③及び⑤のとおり、X2委員長は、本件X2抗議において、同説明会開催に係る合意が成立していることを前提に、Y2理事長がこれを一方的に破棄したとして非難していたこと、36協定の締結拒否や組合による攻撃を示唆していたことが認められる。

これらのことからすれば、本件X2抗議の内容は、校長交代説明会の開催の諾否について即答を求めつつ、過去の合意を根拠にY2理事長に開催を受諾すべき旨の要求を通そうとしていたものと認められる。これに加え、前記ア(ア)で判断したとおり、校長交代説明会の開催については労使間で具体的な合意がなかったと認められること、本件X2抗議の態様は、自己の要求を大きな声で主張するだけでなく、Y2理事長と相対して挟んだテーブルを複数回強く叩く、約120センチメートルの距離で相対する相手の面前で紙を破くというものであったこと等の事情に照らすと、本件X2抗議について、Y2理事長が、校長交代説明会の開催について「承諾するよう強要」されたと捉え、このように記載したことには一定の理由があるといえる。

なお、5.7.21通知書のうち、弁護士から、本件X2抗議が「刑法第223条（強要）の構成要件に該当する触法行為である」との指摘を受けた旨を記載している部分については、本件X2抗議について刑罰法規を用いて評価することで、同抗議の反社会性を強調しているともいえる。他方、「本学園は触法行為であるかどうかの判断を下す機関ではありません」との留保を付した上で「少なくとも就業規則第42条（懲戒）第5

号に規定された「職員としての品位を失う」行為に該当する可能性があると考えています」と文章を結んでおり、結論として懲戒事由該当性を指摘するにとどまっていること及び前記ア(イ)で判断した本件X 2 抗議の態様に照らすと、同記載のみをもって、直ちに不当労働行為意思を推認できるものではない。

b 懲戒事由に該当するとの指摘について

- (a) 前記第2の4(14)認定のとおり、法人は、5.7.21通知書において、本件X 2 抗議は、懲戒事由として就業規則第42条第5号に規定された「職員としての品位を失う」行為に該当する可能性がある旨、法人は学校内でかかる行為が行われたことを重大に受け止め、「対処と再発防止」について検討する旨記載されている。

労使協議の場において、自身の主張や要求を通そうとして声が大きくなることは一般にあり得ることではあるが、本件X 2 抗議の態様は、前記ア(イ)で判断したとおり、大声を上げるのみならず、Y 2 理事長と相対して挟んだテーブルを複数回強く叩く、約120センチメートルの距離で相対する相手の面前で紙を破くというものであった。また、前記第2の4(12)認定のとおり、本件X 2 抗議が行われた5.7.7面談は、X 2 委員長ら上記3名が理事長室を突然訪問することにより始まり、理事長室にはY 2 理事長の他にはX 2 委員長、X 3 副委員長及びY 4 元校長の3名以外の教職員はいなかつたことが認められ、これらの事情によると、Y 2 理事長は、予期せぬ形で、上記態様の本件X 2 抗議に単独で対峙することを余儀なくされたといえる。以上に加え、Y 2 理事長の尋問の結果によると、Y 2 理事長が本件X 2 抗議に対し、恐怖心を覚えたことは否定できない。かかる行為が、法人の就業時間中に学校の構内で行われたことについて、法人が、職場の秩序を乱すものと重大に捉え、就業規則第42条第5号で定める「職員としての品位を失う」行為に該当する可能性がある旨指摘したことには一定の理由があるといえる。

- (b) 組合は、5.4.8回答書において、Y 4 元校長の不参加という条件さえ整えば、校長交代説明会を開催するとの提案が法人

からなされ、この点に係る合意が成立していたとの認識を前提に、本件X 2 抗議は、5. 7. 7面談においてY 2 理事長が同説明会の開催について確答を避けるなど労使合意を反故にするような不誠実な態度をとり続けたことが原因である旨主張する。

しかし、上記ア(ア)で判断したとおり、組合が要求する形式及び内容による校長交代説明会の開催について労使間で合意があったとは認められない。また、前記第2の4(11)及び(12)認定のとおり、5. 7. 7面談は、法人が組合に対し校長交代説明会を開催しない旨が記載された5. 7. 6回答書を送付した翌日に、事前の連絡もなく始まっており、Y 2 理事長としては再検討の余裕がないままの対応をせざるを得なかつたことに加え、私立学校の校長人事は管理職人事であり、その人事は理事会が法律上の権限をもって決定するものであることも併せ考慮すれば、組合の要求に即した形での校長交代説明会の開催を求めるX 2 委員長に対してY 2 理事長が即答を避ける対応に終始したことは、直ちに非難される行為とはいひ難く、組合の主張は採用できない。

(c) 組合は、本件X 2 抗議が懲戒事由に該当する可能性がある旨の記載は、組合活動に関連してX 2 委員長に対し懲戒処分を示唆するものであると主張する。

しかし、5. 7. 21通知書で問題視されているのは、X 2 組合員個人の行き過ぎた言動であり、5. 7. 7面談そのものを問題視するものではない。以上によれば、組合活動を理由として懲戒処分を示唆したものとはいえない。

c 従前の労使関係について

組合は、労使対立が激しくなった時期に、法人が組合の中心人物であるX 2 委員長に対して、弁明の機会を付与しないまま一方的に、本件X 2 抗議が懲戒事由に該当する可能性がある旨を通知したことは、不当労働行為意思によるものである旨主張する。たしかに、前記第2の4及び5認定のとおり、5. 7. 21通知書が送付された当時は、労使関係に対立が起きていたことが認められる。

しかし、前記 b(ア)で判断したとおり、本件X 2 抗議が懲戒事

由に該当する可能性がある旨の通知は、もっぱら職場の秩序維持の観点からなされたとみるのが相当であり、X 2 組合員個人が組合員であったことや組合活動を理由とするものとまではいえない。また、同通知は、懲戒処分がありうることを警告したにとどまり、懲戒処分の通知そのものではないから、法人が通知に先立ち、X 2 組合員個人に弁明の機会を与えなかったからといって、不当労働行為意思が直ちに認められるとはいえない。

#### d 結論

以上のとおり、法人が本件 X 2 抗議を本件記載 1 a のように表現したこと及びそれが懲戒事由に該当する可能性があるとして、本件記載 1 b の内容を含む5.7.21通知書を交付したことには一定の理由があり、それがあくまで懲戒事由に該当する可能性の指摘にとどまっている点も踏まえると、X 2 組合員個人が組合員であることやX 2 組合員個人の組合活動を理由とするものということはできない。

したがって、法人が、5.7.21通知書を通じて、本件 X 2 抗議は懲戒事由に該当する可能性があるとし、対応と再発防止について検討する旨を通知したことは、組合員に対する不利益取扱いには当たらない。

#### (ウ) 組合の運営に対する支配介入

前記(ア)及び(イ)で判断したとおり、本件 X 2 抗議が懲戒事由に該当する可能性があり、対応と再発防止について検討する旨を通知した点については、それがX 2 組合員個人に対して与えた不利益性に着目する限りにおいて、不当労働行為に当たるとはいえない。

もっとも、前記(ア)で判断したとおり、5.7.21 通知書は、組合を名宛人とする通知書であるところ、本件 X 2 抗議が懲戒事由に該当する可能性がある旨を本件 X 2 抗議の行為者である X 2 組合員個人ではなく、組合に通知して公にする必要性があったとまでは認められない。このような組合への通知は、法人が本件 X 2 抗議について、懲戒事由に該当する可能性があると捉えていることを他の組合員にも知らしめるものとなり得るのであって、ひいては上記通知により、他の組合員がその後の組合活動に不安を覚え、組合活動が抑制されるおそれがあることは否定できない。

加えて、後記ウ及びオで判断するとおり、5.7.21通知書においては、組合活動を制限する旨の記載が含まれるところ、同通知書では、本件X2抗議がかかる制限の契機となっている旨の記載も含まれており、このような記載を含む通知を組合宛てに送付することは、組合の組織力・団結力に影響を及ぼしかねないものといえる。

したがって、法人が、5.7.21通知書で、本件X2抗議は懲戒事由に該当する可能性があり、対応と再発防止について検討すると記載して、これをX2組合員個人ではなく、組合に送付したことは、組合の組織力の弱体化を招きかねない行為であり、組合の運営に対する支配介入に当たる。

ウ 執行委員長及びその他の組合員に対して、組合と法人とのやり取り（質問、要望、回答等）は、原則として全て文書（メールを含む）で行うこととした記載について

前記第2の4(14)認定のとおり、5.7.21通知書には、「今後の貴協議会とのやり取り（質問、要望、回答等）は、原則として全て文書（メールを含む）で行う」とこととする旨記載されている（当該記載を、以下「本件記載2」という。）。

(ア) 不利益取扱い

本件記載2は、組合に対して、これまで組合員を含む教職員が許容されていたY2理事長との直接対面でのやり取りを制約するものであり、法人は、5.7.21通知書の宛名を「X1組合執行委員長X2」として組合に向けて同通知書を交付している。労組法第7条第1号は、組合員個人に対する不利益取扱いを禁止した規定であるところ、本件記載2は、組合に対して通知されたものとみるのが相当であるから、同記載はX2組合員個人に対する不利益取扱いに当たらない。

(イ) 組合の運営に対する支配介入

a 組合への影響

前記(ア)で判断したとおり、本件記載2の内容は、組合に対して、これまで組合員を含む教職員が許容されていたY2理事長との直接対面でのやり取りを制約するものである。同記載の通知によって、組合は、法人との意思疎通の方法が制約され、かつ、時機に応じた迅速なやり取りや協議内容の掘下げが制限さ

れ得るのであるから、同記載は、組合の組織力に一定の影響を及ぼすと認められる。

b 本件記載 2 の通知の要否

法人は、X 2 委員長が本件 X 2 抗議を行ったことを理由として、組合と法人とのやり取りを文書に限定し、これまで法人が認めてきた対面でのやり取りを行わないこととしたのは、本件 X 2 抗議と同様の行為の再発が懸念され、対面でのやり取りにおける Y 2 理事長の身の危険を回避するためであると主張する。

たしかに、前記イ(イ)bで判断したとおり、Y 2 理事長が本件 X 2 抗議に恐怖心を覚えたこと自体は否定できない。しかし、同抗議は、その態様に照らすと、相対する Y 2 理事長の身体に危害が及ぶ性質のものであったとまではいえない。また、本件 X 2 抗議以前に、X 2 委員長が、Y 2 理事長に対して同抗議と同様の行為に及んだ事実は認められないことからすると、同抗議は突発的に起きた行為であったと認められ、同様の行為が再発する蓋然性が高いとまではいえない。加えて、本件 X 2 抗議は X 2 組合員個人による行為であって、X 2 委員長を除く他の組合員が、同様の行為を行う蓋然性が高いと認めるに足りる証拠はない。これらのこと照らすと、法人が、X 2 委員長のみならず組合に対して、本件記載 2 を通知して、これまで認めてきた Y 2 理事長との対面でのやり取りを禁止する必要性があつたとまでは認められない。

c 小括

以上のとおり、組合と法人との間で、校長交代人事を巡る対立が深刻化していた中で、法人は、本件 X 2 抗議を契機として、同抗議を行った X 2 委員長だけでなく、組合に対し、これまで認めてきた労働条件に関する組合と法人とのやり取りを全て文書で行うよう制限しており、これにより組合は労働条件に関する直接の交渉を制限されることになったと認められる。

本件記載 2 は、労働条件の交渉を行うという組合の機能を阻害し、組合の法人に対する交渉能力について組合員に疑義を生じさせるものであって、ひいては組合の団結力を弱める可能性のある行為であると認められる。

したがって、法人が、5.7.21通知書で、組合と法人とのやり

取り（質問、要望、回答等）は、原則として全て文書（メールを含む）で行うと記載して組合に送付したことは、組合の運営に対する支配介入に当たる。

エ 執行委員長及びその他の組合員に対して、他の教職員がいる場において、組合と法人とのやり取り（質問、要望、回答等）に関する発言を禁止した記載について

前記第2の4(14)認定のとおり、5.7.21通知書には、「職員会議等の他の教職員がいる場において貴協議会とのやり取り（質問、要望、回答等）に関する発言は今後一切行わないで下さい」と記載されている（当該記載を、以下「本件記載3」という。）。

(ア) 不利益取扱い

前記第2の4(14)認定のとおり、本件記載3は組合の組合活動に関する内容であり、法人は、5.7.21通知書の宛名を「X1組合執行委員長X2」として組合に向けて同通知書を交付している。労組法第7条第1号の不利益取扱いは、組合員個人を対象とした規定であるところ、本件記載3は、組合に対して通知されたものとみるのが相当であるから、同記載はX2組合員個人に対する不利益取扱いに当たらない。

(イ) 組合に対する支配介入

組合は、本件記載3の通知により、「職員会議等の他の教職員がいる場」という極めて広範囲の場で法人とのやり取りに関する発言を禁止することは、組合活動を抑制するものであると主張するので、以下検討する。

たしかに、同記載のうち「他の教職員のいる場」という表現については、禁止の対象がいささか不明確であるようにも読める。

しかし、本件記載3においては、その例示として「職員会議等」が挙げられているところ、学校教育法施行規則第48条、第79条及び第104条によれば、職員会議は、職務の円滑な執行のために校長が主宰する会議であり、通常、就業時間中に実施されるものといえる。このことに照らすと、「職員会議等の他の教職員のいる場」は、職員会議やこれに相当する就業時間中の会議の場を指していると解され、その限りで禁止の対象は限定されているといえる。これに加えて、前記第2の4(15)認定のとおり、Y2理事長は、5.7.21通知書の交付の前から、X2委員長に対し、職員会議等の場で組

合と法人とのやり取りに関する発言等をすることについて注意していたことに照らせば、本件記載3の趣旨は、就業時間中の職員会議等の場において、労使協議の場で行うべき質問、要望、回答等を行うことが禁止されていることを確認しようとするものであるといえる。

この点に関し、組合は、就業時間中の職員会議等の場において、法人とのやり取りに関する発言はこれまで頻繁に行われており、これを制限することは、組合活動を抑制するものであると主張する。しかし、前記第2の2(1)認定のとおり、就業規則第33条は、教職員の職務専念義務について定めており、前記第2の4(15)の認定を踏まえれば、法人が組合に対して、就業時間中に労使協議の場で行うべき質問、要望、回答等を明示又は默示に許容していたとは認められない。

以上のとおり、本件記載3の通知は、就業時間中の職員会議等の場において、労使協議の場で行うべき質問、要望、回答等を行うことを禁止することを確認しようとするものにすぎず、その限りで組合活動を阻害するものとは認められない。

したがって、法人が、5.7.21通知書で、他の教職員がいる場において、組合と法人とのやり取り（質問、要望、回答等）に関する発言を禁止すると記載して組合に送付したことは、組合の運営に対する支配介入に当たらない。

オ 執行委員長及びその他の組合員に対して、組合活動に関し、法人が指定する一部の書類の印刷を除き、法人の全ての備品等の使用を禁止した記載について

前記第2の4(14)認定のとおり、5.7.21通知書には、「今後貴協議会の活動に関し、（中略）本学園の全ての備品及び消耗品等（パソコン、プリンター、コピー機、用紙等を含むがこれに限らない）の使用を禁止します」と記載されている（当該記載を、以下「本件記載4」という。）。

(ア) 不利益取扱い

本件記載4は、組合の組合活動に関する内容であり、法人は5.7.21通知書の宛名を「X1組合執行委員長X2」として組合に向けて同通知書を交付している。労組法第7条第1号の不利益取扱いは、組合員個人を対象とした規定であるところ、本件記載4

は、組合に対して通知されたものとみるのが相当であるから、同記載はX 2組合員個人に対する不利益取扱いに当たらない。

(イ) 組合の運営に対する支配介入

a 組合への影響

前記第2の3(1)認定のとおり、2.5.28合意書は、「ユニオンの活動において発行する印刷物について、印刷機および用紙は学園保有のものを使用することとする。なお、その使用については勤務時間外に限るものとする」と定めている。2.5.28合意書は、組合と法人との間の組合員の労働条件に関する合意を書面化したものであって、労働協約と認められる。そうすると、本件記載4は、労使間の合意事項を記した2.5.28合意書に反するものといえ、これは労働協約違反に当たり、組合を軽視する行為と認められる。

組合は、2.5.28合意書に基づき、法人保有の印刷機及び用紙を利用して、情宣配布物の印刷を行っていたが、本件記載4の通知により、組合は上記のような情宣活動のための準備行為が困難になるといえる。したがって、本件記載4は、組合の組合活動に一定の影響を及ぼすと認められる。

b 法人の主張に対する判断

法人は、本件記載4を通知したのは、組合がY 2理事長への名誉棄損といえる表現が含まれる本件協議会ニュースを教職員に配布したため、これを速やかに停止させる必要があった旨主張する。

しかし、法人は、仮に組合が法人に不利益を生じせしめる文書を配布したとしても、これに注意喚起したりすることで、組合に配布の停止を依頼することもでき、より穩当な方法により法人の目的が達成できる可能性はあったといえる。それにもかかわらず、前記第2の4(4)認定のとおり、何ら組合との調整を行わずに、本件記載4により法人と組合と締結した労働協約を反故にした法人の行為は、組合が法人との交渉により勝ち取った権利を安易に奪うものであり、同記載を正当化することはできない。

c 小括

上記のとおり、組合と締結した労働協約に違反する本件記載

4は、組合の情宣活動上の不利や不便を招来し、組合を無視ないし軽視する行為であり、また、組合員による組合に対する信頼を減じせしめ、組合の団結力を失わせるものである。

したがって、法人が、5.7.21通知書で、組合活動に関し、法人が指定する一部の書類の印刷を除き、法人の全ての備品及び消耗品等の使用を禁止すると記載して組合に送付したことは、組合の運営に対する支配介入に当たる。

2 組合の令和5年8月1日付けの団体交渉の申入れに対して、法人が、5.8.3回答書を送付したことは、正当な理由のない団体交渉の拒否及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点2）

(1) 申立人の主張

ア 法人は、組合の3度の団体交渉申入れに対し、本件X2抗議の再発危惧が払拭されたと判断できるまで団体交渉の開催を留保する旨、同抗議への対処等を令和5年8月末に回答する予定である旨、団体交渉の開催についてはその後に協議する旨及び仮に再度団体交渉申入れがあった場合は回答をしない旨を通告しており、団体交渉を拒否している。

イ 本件X2抗議は暴力的な行為ではなく、また、組合結成以来団体交渉等において暴力的な行為によりトラブルが生じたことはない。本件X2抗議は、Y2理事長の不誠実な言動に起因したものである上、組合は、法人が再発を危惧するような行為を今後行わないと約束している。以上より、組合が将来行われる団体交渉の場で暴力を行使する蓋然性が高いとはいはず、法人が団体交渉拒否したことには正当な理由はない。

ウ 法人が本件X2抗議を口実として正当な理由なく団体交渉を拒否したことは、組合員の精神的動搖を誘い、組合の団結を阻害して、組合活動に介入し、組合を弱体化させる行為であるから、組合の運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 法人は、X2委員長による暴力的な行為が行われる危惧が払拭されるまで団体交渉の開催を留保したにすぎず、団体交渉を拒否していない。

イ 仮に、上記団体交渉留保が団体交渉拒否であると評価されるとしても、5.7.28団交要求書に「あらぬ誤解を招きかねない行為」とあ

るとおり、組合は、本件X 2 抗議の悪質性を適切に把握できていなければならぬため、将来行われる団体交渉の場で暴力行使する蓋然性が高いと認められるから、法人が団体交渉拒否したことに正当な理由がある。

また、法人と組合との間で団体交渉が開催されていないのは、組合の言動に起因したものである以上、法人が団体交渉拒否したことに正当な理由がある。

ウ 5.8.3回答書の送付は、本件X 2 抗議と同様の行為からY 2 理事長の身の危険を回避するためのものであるから、組合を弱体化させる意図はなく、組合の運営に対する支配介入に当たらない。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 拒否該当性

前記第2の6(1)、(4)及び(6)認定のとおり、組合は、令和5年7月24日、同月28日及び争点となった同年8月1日付けで団体交渉の申入れを行った。5.8.1団交要求書記載の議題のうち、少なくとも①5.7.21通知書の内容、②就業規則第42条及び第43条、③時間外勤務手当の支払状況は、組合員の労働条件あるいは労使関係に関する事項であり、義務的団体交渉事項であると認められる。これに対し、前記第2の6(3)、(5)及び(7)認定のとおり、法人は、同年8月3日の回答を含め、X 2 委員長による暴力的言動の危惧が払拭されるまでの抽象的な理由をもって団体交渉の開催を留保するとして、団体交渉に応じていないことからすると、法人は団体交渉を拒否していたと認められる。

#### イ 正当な理由の有無

法人は、将来行われる団体交渉の場で組合が暴力行使する蓋然性が高く、また、組合と法人の間で団体交渉が開催されていないのは、組合の言動に起因したものであるから、法人が団体交渉を拒否した事に正当な理由があると主張するので、以下検討する。

たしかに、前記1(3)イ(イ)bで判断したとおり、Y 2 理事長が、本件X 2 抗議に対し、恐怖心を覚えたことは否定できない。

しかし、このことについては、前記1(3)ウ(イ)bで判断したとおり、本件X 2 抗議は相対するY 2 理事長の身体に危害が及ぶ性質のものであったとまではいえず、また、突発的に起きた行為と認められ、同様の行為が再発する蓋然性が高いとまではいえない。加えて、前

記第2の6(4)認定のとおり、組合は、5.7.28団交要求書にて、「あらぬ誤解を招きかねない行為は厳に慎むことを約束」するとして、同様の行為を繰り返さないとの組合の意向を示しているといえる。以上によれば、組合が、将来の団体交渉において暴力的言動を行使する蓋然性が高いとまではいいうことができない。したがって、5.7.28団交要求書の送付以降である令和5年8月1日付けの団体交渉申入れに対する同月3日付けの回答書による法人の団体交渉拒否に「正当な理由」は認められない。

以上のことから、組合の令和5年8月1日付けの団体交渉の申入れに対して、法人が、5.8.3回答書を送付したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

#### ウ 組合の運営に対する支配介入

団体交渉申入れに対する法人による団体交渉拒否は、組合員に組合あるいは組合執行部の法人に対する交渉力について疑義を抱かせるものであって、ひいては組合の団結力を弱める可能性のある行為といえる。

したがって、組合の令和5年8月1日付けの団体交渉の申入れに対して、法人が、5.8.3回答書を送付したことは、組合の運営に対する支配介入に当たる。

3 法人が、5.8.31通知書及び5.9.6回答書で、本件申立てを受けて、今後の協議（質問、要望、回答等を含むが、これに限らない。）は労働委員会の手続の中で行うとし、組合の令和5年9月4日付けの団体交渉の申入れに対して、団体交渉の開催を留保したことは、正当な理由のない団体交渉の拒否及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）

##### (1) 申立人の主張

5.8.31通知書及び5.9.6回答書は、組合に対し、労働委員会で合意に至るまで、質問、要求等の組合活動を禁止するものである。不当労働行為救済制度の利用を理由として団体交渉を拒否することは、憲法で保障された団結権等それ自体を否定するに等しい極めて悪質な不当労働行為である。

##### (2) 被申立人の主張

ア 法人は、本件X2抗議を鑑みて、その再発防止を含めた団体交渉の進め方等について、中立性、公平性、透明性が確保された労働委員会での協議が行われ、合意に至るまで団体交渉の開催を一時的に

留保したに過ぎず、団体交渉を拒否したり、組合活動を禁止したりはしていない。令和5年12月27日に団体交渉を実施していることも、法人に団体交渉を実施する意思があることを裏付けている。

イ 仮に、上記団体交渉留保が団体交渉拒否であると評価されるとしても、組合は、本件X2抗議の悪質性を適切に把握できていないため、将来行われる団体交渉の場で暴力行使する蓋然性が高いと認められるから、Y2理事長の身を守る観点からも法人が団体交渉拒否したことに正当な理由がある。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 拒否該当性

前記第2の7(2)認定のとおり、組合は、令和5年9月4日に、法人に対し、団体交渉を申し入れた。5.9.4団交要求書記載の議題のうち、少なくとも①5.7.21通知書、②就業規則第42条及び第43条、③5.8.31通知書、④時間外勤務手当の支払状況は、組合員の労働条件あるいは労使関係に関する事項であり、義務的団体交渉事項であると認められる。これに対し、前記第2の7(3)認定のとおり、本件申立てが行われたことに伴い、法人は、同月6日に、労働委員会において合意されるまでは団体交渉を留保する旨及び仮に再度団体交渉の開催要求があった場合でも別段の回答を行わない旨を回答している。

以上のとおり、法人は、団体交渉の開催を留保し続ける意思を明示し、かつ、団体交渉に応じていなかったのだから、法人は団体交渉を拒否したと認められる。

この点につき、法人は、本件申立てが行われたことに伴い、今後の組合との協議は、労働委員会で行うことが望ましいとして、団体交渉拒否にあたらない旨主張するので、以下検討する。

たしかに、不当労働行為救済手続の過程において、労働委員会の委員の関与の下、団体交渉や労使協議が行われることはある。しかし、そのことは、労働委員会外での団体交渉や労使協議の意義を否定するものではない。前記2(3)イで判断したとおり、団体交渉の場で組合が暴力的言動行使する蓋然性が高いとまでは認められない本件においては、正常な労使関係秩序の構築の観点から、労使が直接コミュニケーションを取ることが望ましいといえる。労働組合が労働委員会に対して、団体交渉拒否に係る救済を申し立てたことに

より、労働委員会外での労使コミュニケーションが制約されるとすれば、労組法が不当労働行為救済制度を認めた趣旨を没却することになりかねない。したがって、法人が、労働委員会外でのあらゆる労使コミュニケーションを拒否したことは団体交渉拒否に当たり、法人の主張は採用できない。

#### イ 正当な理由の有無

法人は、X 2 委員長による暴力的行為が行われる危惧があるのだから、法人が団体交渉拒否したことに対する正当な理由があると主張する。

これについては、前記 2(3)イで判断したとおり、法人の主張は採用できず、法人が団体交渉を拒否したこと、「正当な理由」は認められない。

以上のことから、法人が、5.8.31通知書及び5.9.6回答書で、本件申立てを受けて、今後の協議（質問、要望、回答等を含むが、これに限らない。）は労働委員会の手続の中で行うとし、組合の令和5年9月4日付けの団体交渉の申入れに対して、団体交渉の開催を留保したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

#### ウ 組合の運営に対する支配介入

団体交渉申入れに対する法人による団体交渉拒否は、組合員に組合あるいは組合執行部の法人に対する交渉力について疑義を抱かせるものであって、ひいては組合の団結力を弱める可能性のある行為といえる。

したがって、法人が、5.8.31通知書及び5.9.6回答書で、本件申立てを受けて、今後の協議（質問、要望、回答等を含むが、これに限らない。）は労働委員会の手続の中で行うとし、組合の令和5年9月4日付けの団体交渉の申入れに対して、団体交渉の開催を留保したことは、組合の運営に対する支配介入に当たる。

4 法人が、5.8.31通知書及び5.9.6回答書で、本件申立てを受けて、①組合の令和5年6月22日付けの要求に対して、法人がその回答を労働委員会の手続の中で行うとしたこと及び②労働委員会外における理事長に対する質問、要求、進捗確認等の行為を法人が禁止したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点4）

##### (1) 申立人の主張

ア 5.8.31通知書及び5.9.6回答書は、法人が、組合に対し、労働委員会で合意に至るまで、質問、要求等の組合活動を禁止するものであ

り、また、同通知書等は組合の執行部が救済申立てという手段を選択したことによりかえって組合活動が阻害されるという現象を引き起こしたものであり、これにより組合員からの執行部に対する信頼が損なわれ、組合の団結が破壊されることから、組合の運営に対する支配介入に当たる。

イ 不当労働行為救済制度の利用を理由として組合活動を制限することは、憲法で保障された団結権等それ自体を否定するに等しい極めて悪質な不当労働行為である。

### (2) 被申立て人の主張

ア 法人は、本件X 2抗議を鑑みて、その再発防止を含めた団体交渉の進め方等について、中立性、公平性、透明性が確保された労働委員会で協議が行われ合意に至るまで団体交渉の開催を一時的に留保したに過ぎず、組合活動を禁止してはいない。

イ 労働委員会において協議が実施されている以上、5.8.31通知書及び5.9.6回答書によって、組合活動が阻害されることはなく、組合の団結が破壊されることはないのだから、組合の運営に対する支配介入に当たらない。

### (3) 当委員会の判断

前記第2の5(5)及び6(5)認定のとおり、法人は、5.7.6回答書及び5.7.31回答書を通じて、5.6.22要求書に記載された令和3年度下半期の時間外勤務実績の開示要求に対する回答を2度延期しており、本件結審日現在においても、組合に対し、その理由を説明したとは認められない。その後、前記第2の7(1)及び(3)認定のとおり、法人は、組合に対し、5.8.31通知書及び5.9.6回答書を通じて、本件申立てが行われたことに伴い、今後の組合とのやり取りは全て労働委員会の手続で行うとして、令和3年度下半期の時間外勤務実績の開示要求に対する回答は労働委員会の手続の中で行う旨と併せて、本件に関し、労働委員会外におけるY 2理事長に対する質問、要求、進捗確認等の行為につき、メール、文書、口頭、職員会議や職員打合せ等での発言等その手段を問わず、一切禁止する旨を通知している。

5.8.31通知書及び5.9.6回答書における上記各通知により、組合は、法人に対して、時間外勤務実績の開示要求を始めとする労働条件に関するやり取りを労働委員会以外の場において行うことができなくなるのであるから、上記各通知が、組合と法人との間の交渉・協議の進展

を妨げ、組合の活動を制限することは明らかである。これらのことによれば、法人が、5.8.31通知書及び5.9.6回答書で、本件申立てを受けて、令和3年度下半期の時間外勤務実績の開示要求の回答を労働委員会の手続の中で行うとしたこと及び労働委員会外におけるY2理事長に対する質問、要求、進捗確認等の行為を一切禁止したことは、憲法第28条の保障する団結権・団体交渉権を軽視し、組合あるいは組合執行部の法人に対する交渉力について組合員に疑義を抱かせるものであって、ひいては組合の団結力を弱める可能性のある行為といえる。

この点につき、法人は、本件X2抗議を鑑みて、労働委員会で合意に至るまで団体交渉の開催を一時的に留保したに過ぎず、組合活動を禁止したものではないと主張する。しかし、前記3(3)アで判断したとおり、労働委員会に対する救済申立てそれ自体が、労働委員会外の交渉・協議を妨げる理由にはおよそなり得ないのであり、法人の主張は採用できない。

以上のとおり、法人が、5.8.31通知書及び5.9.6回答書で、本件申立てを受けて、組合の令和5年6月22日付けの要求に対して、法人がその回答を労働委員会の手続の中で行うとしたこと及び労働委員会外における理事長に対する質問、要求、進捗確認等の行為を法人が禁止したことは、組合の運営に対する支配介入に当たる。

## 5 不当労働行為の成否

- (1) 前記1(3)イでみたとおり、法人が、5.7.21通知書で、令和5年7月7日の執行委員長の行為は懲戒事由に該当する可能性があるとし、対応と再発防止について検討すると記載して組合に送付したことは、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為には当たらないが、同条第3号に該当する不当労働行為には当たる。
- (2) 前記1(3)ウでみたとおり、法人が、5.7.21通知書で、組合と法人とのやり取り（質問、要望、回答等）は、原則として全て文書（メールを含む）で行うと記載して組合に送付したことは、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為には当たらないが、同条第3号に該当する不当労働行為には当たる。
- (3) 前記1(3)エでみたとおり、法人が、5.7.21通知書で、他の教職員がいる場において、組合と法人とのやり取り（質問、要望、回答等）に関する発言を禁止すると記載して組合に送付したことは、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為には当たらない。

- (4) 前記 1(3)でみたとおり、法人が、5.7.21通知書で、組合活動に関し、法人が指定する一部の書類の印刷を除き、法人の全ての備品等の使用を禁止すると記載して組合に送付したことは、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為には当たらないが、同条第3号に該当する不当労働行為には当たる。
- (5) 前記 2(3)でみたとおり、組合の令和5年8月1日付けの団体交渉の申入れに対して、法人が、5.8.3回答書を送付したことは、労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為に当たる。
- (6) 前記 3(3)でみたとおり、法人が、5.8.31通知書及び5.9.6回答書で、本件申立てを受けて、今後の協議（質問、要望、回答等を含むが、これに限らない。）は労働委員会の手続の中で行うとし、組合の令和5年9月4日付けの団体交渉の申入れに対して、団体交渉の開催を留保したことは、労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為に当たる。
- (7) 前記 4(3)でみたとおり、法人が、5.8.31通知書及び5.9.6回答書で、本件申立てを受けて、①組合の令和5年6月22日付けの要求に対して、法人がその回答を労働委員会の手続の中で行うとしたこと及び②労働委員会外における理事長に対する質問、要求、進捗確認等の行為を法人が禁止したことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たる。

## 6 救済の必要性及び方法

- (1) 前記 5(1)ないし(4)で判断したとおり、法人が、①令和5年7月7日の執行委員長の行為は懲戒事由に該当する可能性があるとし、対応と再発防止について検討するとした記載、②組合と法人とのやり取り（質問、要望、回答等）は、原則として全て文書（メールを含む）で行うとの記載及び③組合活動に関し、法人が指定する一部の書類の印刷を除き、法人の全ての備品等の使用を禁止するとの記載を含む5.7.21通知書を組合に送付したことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たる。5.7.21通知書には、単独では不当労働行為意思に基づくとは認められない記載が含まれるもの、同通知書の送付は一回の機会に行われた一つの行為であること及び同通知書を全体としてみれば、不当労働行為に該当する記載が多く含まれており、同通知書の送付を契機として労使間の信頼関係が大きく損なわれたことも併せ考慮して、主文第1項のとおり命じることとする。

- (2) 前記5(5)ないし(6)で判断したとおり、法人が、組合の令和5年8月1日及び同年9月4日付けの団体交渉の申入れに対して、団体交渉に応じなかつたことは、労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為に当たる。この点に関し、前記第2の8(2)及び(3)認定のとおり、令和5年12月27日及び令和6年1月19日には、団体交渉が開催されてはいる。しかし、前記第2の8(2)及び(3)認定のとおり、法人が、本件申立て及び本件追加申立て後の上記団体交渉において、月の労働時間が187時間を超えた者的人数及び時間外勤務手当の支払状況について、資料を提示するなどして具体的に説明したとは認められず、十分な意見交換が尽くされたとはいえないから救済の利益はなお存在する。したがって、上記事項については、主文第2項のとおり命じることとする。
- (3) 前記5(7)で判断したとおり、法人が、5.8.31通知書及び5.9.6回答書で、本件申立てを受けて、組合の令和5年6月22日付けの要求に対して、法人がその回答を労働委員会の手続の中で行うとしたこと及び労働委員会外における理事長に対する質問、要求、進捗確認等の行為を法人が禁止したことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるので、上記(1)及び(2)の不当労働行為と合わせて、今後同様の対応を繰り返すことのないよう、主文第3項のとおり命じることとする。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

令和7年4月25日

神奈川県労働委員会

会長 小野 豪