

命 令 書

申 立 人 X労働組合
執行委員長 A 1

被申立人 学校法人 Y
理事長 B 1

上記当事者間の福岡労委令和6年（不）第5号Y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10月10日第2239回、同月17日第2240回及び同年11月6日第2242回公益委員会議において、会長公益委員上田竹志、公益委員丸谷浩介、同大坪稔、同所浩代、同服部博之、同千綿俊一郎及び同渡部有紀が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員A2に対する令和6年7月7日付け解雇を撤回し、原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員A2に対し、解雇の日の翌日から原職復帰までの間に同人の解雇がなければ得られたであろう賃金相当額として、月額398,143円を基に算定した金員を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人の組合員A2に対し、令和6年度夏期賞与について同人

に支給されるべきであった金額と支給済みの金額との差額として、430,000円を支払わなければならない。

- 4 被申立人は、本命令書写しの交付の日から10日以内に、下記内容の文書（A4判）を申立人に交付するとともに、A2判の大きさの白紙（縦約60センチメートル、横約42センチメートル）全面に下記内容を明瞭に記載し、被申立人の事務室の見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

| | |
|---|--------------------|
| 令和 年 月 日 | |
| X労働組合 執行委員長 A1 殿 | 学校法人Y 理事長 B1 |
| <p>当法人が行った下記の行為は、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条に該当する不当労働行為と認定されました。</p> <p>今後このようなことを行わないよう留意します。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1 貴組合の組合員A2氏を令和6年7月7日付けで解雇したこと。</p> <p>2 貴組合の組合員A2氏に対し、令和6年度夏期賞与を通常の支給日に支給しなかったこと。</p> <p>3 貴組合の組合員A2氏に対し、令和6年度夏期賞与を何の説明もなく前年度よりも減額して支給したこと。</p> | |

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人学校法人Y（以下「法人」という。）が、①申立人X労働組合（以下「組合」という。）のA2組合員（以下「A2」という。）を令和（以下「令和」の年号は略す。）6年7月7日付けで解雇したこと（以下「本件解雇」という。）が労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号に、②A2に対し、6年度夏期賞与を通常の支給日に支給しなか

ったこと及び③A 2 に対し、6 年度夏期賞与を何の説明もなく前年度よりも減額して支給したことが労組法 7 条 1 号にそれぞれ該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) 本件解雇を撤回し、A 2 を原職に復帰させるとともに、本件解雇から原職復帰までの間の賃金相当額を支払うこと。
- (2) 組合員を解雇することによって組合活動を妨害し、壊滅的な打撃を与えようとするなどの支配介入を行わないこと。
- (3) A 2 に対し、6 年度夏期賞与の減額分を支給すること。
- (4) 謝罪文の交付及び掲示

3 本件の主な争点

- (1) 法人が、本件解雇を行ったことは、労組法 7 条 1 号及び 3 号に該当するか。
- (2) 法人が、A 2 に対し、6 年度夏期賞与を通常の支給日に支給しなかったことは、労組法 7 条 1 号に該当するか。
- (3) 法人が、A 2 に対し、6 年度夏期賞与を何の説明もなく前年度よりも減額して支給したことは、労組法 7 条 1 号に該当するか。

第 2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実又は当委員会に顕著な事実である。）

1 当事者

(1) 申立人

組合は、平成 7 年 2 月 25 日に結成された個人加盟方式の合同労組であり、本件申立時（6 年 8 月 26 日）の組合員数は 110 名である。加盟している上部団体は、A 3 労働組合である。

6 年 4 月 3 日、法人に勤務していた A 2 は組合に加入し、分会を結成した。本件申立時の分会員は A 2 のみである。

(2) 被申立人

法人は、肩書地において B 2 高等学校（以下「高校」という。）を経営する学校法人である。

2 法人の組織体制

法人の組織体制には、法人が経営する高校と、法人の理事会及び評議委員会の運営を担う法人事務局（以下「事務局」という。）があった。

事務局は、高校の校務分掌として、学校経理、私立学校経常費補助金等手続、備品管理、各種証明書発行等のほか、入試・広報関連業務（中学校訪問、学校案内資料等作成、入学等問合せ対応、転編入手続等）も担っていた。

事務局を統括する者（学校法人Y常勤職員就業規則（以下「就業規則」という。）上、「所属長」と位置付けられる。）は、事務局長となっていたが、事務局長とは別に、就業規則上にはない「事務長」が配置され、事務局の入試・広報関連業務担当以外の事務職員を統括していた。

高校を統括する所属長は、校長となっていた。

事務局には、事務長を含めて少なくとも4名の事務職員が配置されていた。

なお、法人の職員の任免、異動その他人事に関する事項は、理事長が決定することとなっていた。

3 A2の法人における就労

（1）A2の就労開始

元年11月26日、A2は、法人において事務局職員としての就労を開始し、主に広報業務を担当した。雇用期間は2年3月31日までであった。

（2）雇用契約の更新

2年4月1日、A2と法人との間の雇用契約が更新された。雇用期間は同年5月20日までであった。

（3）期間の定めのない雇用契約の締結

2年5月1日、A2は、法人から本採用通知を受け、法人と期間の定めのない雇用契約を締結した。

A2の主な労働条件は、以下のとおりであった。

就業時間 8時30分から17時30分まで

業務内容 事務局職員

賃金 基本給126,500円

手当 諸手当として毎月120,000円

交通費 高速道路代（ETCカード配付）

なお、E T Cカードは、自宅が高校から遠方にあるなどの理由により、B 1 理事長（以下「B 1 理事長」という。）の判断で、A 2 及び英語科の教職員の 2 名に配付されていた。

4 A 2 の職務上の地位及び給与等

（１）A 2 の事務長代理就任

2 年 1 2 月 2 4 日、A 2 は、事務長代理に就任した。

（２）A 2 の事務長就任

3 年 4 月 1 日、A 2 は、事務長に就任した。

（３）A 2 の本給及び手当の昇給

5 年 4 月、A 2 の本給が、月額 1 4 4, 0 0 0 円から 1 5 5, 5 0 0 円へ昇給となった。

また、A 2 が支給を受けていた各種手当のうち以下の手当が、昇給となった。

| 手当名 | 昇給前の支給額 | 昇給後の支給額 |
|-------|--------------|--------------|
| 役職手当 | 2 3, 0 0 0 円 | 2 9, 0 0 0 円 |
| 特別職手当 | 2, 0 0 0 円 | 1 7, 0 0 0 円 |
| 勤勉手当 | 1 8, 5 0 0 円 | 2 0, 0 0 0 円 |
| 精勤手当 | 4, 0 0 0 円 | 1 0, 0 0 0 円 |

（４）法人の事務局職員に対する事情聴取

5 年 7 月 5 日、事務局職員の C 1（以下「C 1」という。）が A 2 から呼び出された（後記 8（３）ウ(キ)）後、法人は、事務局職員からの報告を受け、C 1 や事務局職員の C 2（以下「C 2」という。）を含めた複数の職員に対し、事情聴取を行った。

（５）A 2 の事務長代理への降格

5 年 9 月 2 5 日、B 1 理事長は、理事長室に事務局職員全員を呼び出し、A 2 の言動で今まで何人も職員が辞めており、C 1 も辞めそうであると述べた上で、A 2 に対し、事務長の任を解き、今後理事長室への立入りを禁止すると告げた。

A 2 は、事務長代理となった。

（６）A 2 の手当減額及び事務長代理解任

ア A 2 の 5 年 1 2 月分給与から、これまで支給されていた役職手当 2

9,000円の支給がなくなった。

イ 6年4月1日、辞令交付式において、6年度の校務分掌が貼り出された。A2は、自身が事務長代理を解任されたことを知った。また、A2は、事務局職員のC3（以下「C3」という。）を通じてB1理事長から、これまでの業務を変わず行うよう指示を受けた。

A2の6年4月分給与から、以下の手当が減額となった。

| 手当名 | これまでの支給額 | 4月分以降の支給額 |
|------------------|----------|-----------|
| 特別職手当 | 17,000円 | 16,000円 |
| 勤勉手当 | 20,000円 | 15,000円 |
| 時間外手当 (固定残業代) | 62,000円 | 55,000円 |

なお、A2の6年1月分から同年7月分の給与支給額は、以下のとおりであった。

| 月分 | 給与支給額 |
|-------|----------|
| 6年1月分 | 337,476円 |
| 6年2月分 | 337,476円 |
| 6年3月分 | 341,476円 |
| 6年4月分 | 329,476円 |
| 6年5月分 | 329,476円 |
| 6年6月分 | 325,476円 |
| 6年7月分 | 189,447円 |

ただし、A2の6年1月分、2月分、6月分及び7月分給与においては、行事出勤手当4,000円が支給されていない。

5 A2の組合加入等

(1) A2の組合への相談及び加入

A2は、具体的な理由を説明されずに降格や減給をされており、これ以上黙っていればさらに不当な扱いを受けると考え、労働基準監督署（以下「労基署」という。）や弁護士へ相談したところ、継続的な交渉が必要との助言を受けたので、労働組合へ加入して交渉を進めるべきであると判断した。

6年3月30日、A2は、組合事務所へ出向き、これまでの経緯を話した。

同年4月3日、A2は、組合へ加入した。

(2) A2の組合加入通知と団体交渉（以下「団交」という。）申入れ（1回目）

6年5月7日の夜、組合は、法人に対し、翌8日付け文書「組合加入通知および団体交渉開催の申し入れ」をファクシミリで送信した。同文書には、以下のとおり記載されていた。

組合加入通知および団体交渉開催の申し入れ（抜粋）

1、組合加入通知

(1) 貴法人従業員の、A2氏は、2024年4月3日をもって当労組に加盟したことを通知します。よって今後、同氏の身分・労働条件などに関する一切の事項は、当労組と協議・同意し確認の上、実施されることを申し入れます。

(中略)

2、団体交渉開催の申し入れ

(1) 議題

- ① A2氏に対する降格および給与の減額について
- ② 2023年度冬期賞与について
- ③ 年度末手当について
- ④ A2氏に対する同僚らによる差別・排除について
- ⑤ その他、関連事項

(以下略)

6 法人等のA2及び組合に対する対応等

(1) A2に対する対応

ア 6年5月10日、B1理事長は、C3を通じて、A2に対し、事務室の入り口近くにある誰も使っていない席へ移動するよう指示した。

イ 6年5月11日、B1理事長は、C3を通じて、A2に対し、これまで自席で使用していた木製の本棚を使用しないよう指示した。

当該木製の本棚は、これまでA2だけが法人から与えられて使用して

いたものであり、他の事務局職員はスチール製の既製品の本棚を使用していた。

A 2 も、倉庫に保管されていた他の事務局職員と同様の本棚を使用することとなった。

ウ 6 年 5 月 1 5 日、B 1 理事長は、C 3 を通じて、A 2 に対し、E T C カードを返却するよう指示した。

なお、同月下旬頃、A 2 は、上記 3 (3) の英語科の教職員が E T C カードを回収されていないことを確認した。

エ 6 年 5 月 1 6 日、B 1 理事長は、C 3 を通じて、A 2 に対し、理事会への出席及び理事会の開催日の出勤は必要ない旨を伝えた。

なお、他の事務局職員で理事会への出席を不要とされた者はいなかった。

オ 6 年 5 月 2 2 日、B 1 理事長は、C 3 を通じて、A 2 に対し、小口現金及び経理関係資料の取扱い並びに会計システムへのログインを禁止すると伝えた。

(2) 組合に関する情報収集等

B 1 理事長は、A 2 の組合加入通知書受領後、運送会社の関係者で労働組合への対応をしたことがある者と連絡を取り、街宣車が来ることなどを聞いた。また、弁護士へ相談するよう助言を受けた。

これを受け、B 1 理事長は、法人の顧問弁護士へ相談し、組合への対応を依頼した。

(3) A 2 の言動及び勤務状況等についての事実確認

6 年 5 月 1 4 日、法人から依頼を受け代理人弁護士となった B 3 弁護士及び B 4 弁護士（以下「B 4 弁護士」といい、両名を併せて「代理人弁護士ら」という。）は、B 1 理事長、C 3、C 2 及び C 1 に対し、① A 2 のこれまでの仕事ぶり、② B 1 理事長不在時の A 2 の言動や他の職員への影響、③ A 2 が日中事務室に在室しているか否か、どの程度在室しているか等についての事実確認を行った。

なお、この事実確認は、代理人弁護士らが組合との団交に対応するため、これまでの A 2 の言動等を事前に把握することを目的として行われた。

(4) 団交申入れ（1 回目）に対する法人の回答

6 年 5 月 1 5 日付け文書で、法人は、組合に対し、団交について以下の

とおり回答した。

(以下抜粋)

学校法人Y代理人

弁護士 B 3

同(担当) B 4

貴組合員A 2氏の団体交渉の件

2024年5月8日付「組合加入通知及び団体交渉開催の申し入れ」により貴組合が学校法人Yに対して申し入れをされた団体交渉につき、当職らは、学校法人Yから交渉を受任いたしましたのでご通知いたします。

団体交渉については、日程を調整のうえ、追って候補日を連絡させていただきたいと存じますので、よろしくお願いいたします。

なお、今後、本件についてのご連絡は、上記担当弁護士宛にお願いいたします。

(5) 理事会終了後のB 1理事長の説明

6年5月18日、理事会終了後、出席した理事からA 2が本日の理事会にいないことを尋ねられたため、B 1理事長は、A 2のこれまでの言動について説明した。

(6) 体育祭終了後のB 1理事長の発言

6年5月25日の高校の体育祭終了後、B 1理事長は、体育科の教職員を中心とした複数名の教職員を理事長室に呼び出し、慰労した。B 1理事長は、集まった教職員らに対し、A 2について、「共産党系のユニオンに入った」、「とにかく働いていない」と発言した。

7 A 2の解雇予告に至る経緯

(1) 組合と法人との予備折衝

ア 6年5月29日、組合と法人は、代理人弁護士らの事務所において、予備折衝を行った。

組合からは、A 1執行委員長(以下「A 1委員長」という。)及びA 2が、法人からは、B 4弁護士が出席した。

イ 組合は、予定している団交議題(上記5(2))について説明した。

ウ 団交議題④「A 2氏に対する同僚らによる差別・排除について」の説明の中で、A 2が、これまでに受けた同僚らによる行為の一部を説明すると、B 4弁護士は、法人側から聞いた内容と全く違う、言った言っていないになる、どこかで折り合いをつけることが必要であると述べた。

エ 団交議題⑤「その他、関連事項」の説明の中で、A 1委員長が、A 2だけ理事長室への立入りを禁止する必要があったのかと質したところ、B 4弁護士は、B 1理事長がA 2の話を聞きたくないことや、他の職員への見せ方もあると思うと述べた。

A 2は、そのようなB 1理事長の行為が、他の職員らによるA 2の排除、差別を助長させていると述べた。

オ 組合加入通知から現在まで行われている不当労働行為として、A 2が、席を移動させられたこと等（上記6（1））を説明した。

B 4弁護士は、E T Cカード返却について、ほかの人には渡していてA 2だけ返却というのは確かに理由を聞きたくなるなどと述べた。

カ B 4弁護士は、A 2に対し、事務局内の人間関係について尋ねた。

A 2は、他の事務局職員らがB 1理事長やC 3を批判していたのを注意したことがある、彼女たちは二人を利用してうまく取り計らおうとしていると述べた。また、A 2は、事務局職員らが自身の給与額を上げるために資料を作成していたことなどを挙げ、お金を多くもらいたいのは理解できるが立場を利用してそのような行為を行うことは不公平であると述べた。

キ B 4弁護士は、A 2に対し、他の事務局職員はA 2から言われることが責められていると感じてしまうと述べ、なぜここまでの悪い関係性になったのかと質した。

A 2は、B 1理事長へ報告されたくないということが第一ではないか、夏頃にC 1を注意したことがきっかけで現在の状況に至っているなどと述べた。

ク B 4弁護士は、本日の予備折衝の内容を書面にして提出してほしいと述べた。組合は、これを了承した。

（2）B 4弁護士からB 1理事長への予備折衝についての報告と解雇通知書の作成依頼

ア 6年6月3日、B 4弁護士は、B 1理事長と面会し、同年5月29日

に行われた組合との予備折衝の経過について報告した。

B 4 弁護士は、予備折衝において A 2 が述べた内容を報告した。

すると、B 1 理事長は、「あの子は嘘ばかり言っている」、「もう置いておけない」と発言した。

イ B 1 理事長は、B 4 弁護士に対し、A 2 の解雇通知書の作成を依頼した。

B 4 弁護士は、B 1 理事長に対し、A 2 を解雇した場合は、訴訟が提起されることや組合活動が行われることなど、法人にとってはリスクと考えられることを説明した。

これに対し、B 1 理事長は、置いておけないと述べた。

ウ なお、当日まで、代理人弁護士らは、A 2 の解雇について B 1 理事長から話を聞いておらず、相談や検討の指示も受けていなかった。

(3) 解雇通知書の作成

6 年 6 月 5 日、B 4 弁護士は、法人の依頼を受けて作成した A 2 の解雇通知書案を、メールで法人へ送信した。翌 6 日、法人は、B 4 弁護士に対し、前日に受領した A 2 の解雇通知書案についてはその内容に問題がない旨をメールで返信した。

(4) A 2 に対する解雇予告通知等

ア 団交申入れ（2 回目）

6 年 6 月 6 日 11 時 27 分、組合は、同日付け文書「団体交渉の議題について」を B 4 弁護士宛てにファクシミリで送信し、団交を申し入れた。同文書には、以下のとおり記載されていた。

団体交渉の議題について（抜粋）

1、（略）

2、団体交渉の開催について

（1）議題については、これまで提案していた①～④に、⑤を追加するようお願いします。

① A 2 氏に対する降格および給与の減額について

② 2023 年度冬期賞与について

③ 年度末手当について

④ A 2 氏と同僚らとの関係について

⑤組合加入後の不当労働行為について

⑥その他、関連事項

(以下略)

同日、B 1 理事長は、1 5 時頃に法人へ出勤していた。

イ B 4 弁護士から組合に対する電話連絡

6 年 6 月 6 日 1 7 時前、B 4 弁護士は、A 1 委員長に対し、B 1 理事長の許可を得た上で電話をかけた。

このときの主なやり取りは、以下のとおりであった。

B 4 弁護士： 予備折衝の報告をしたところ、理事長は、「あの子は嘘ばかり言っている」、また、「パワハラをした、仕事もしていない」、「もう置いておけない」と言っていた。

A 1 委員長： それはどういう意味か。

B 4 弁護士： 解雇する方向で考えている。「大ごとになりますよ」と止めたが……。 「何とか、穏便にできないか」と言っているが……。

A 1 委員長： 解雇ですか。

B 4 弁護士： もう、今日にでも……。 という感じらしい。

電話のやり取りの後、A 1 委員長は、A 2 に対し、LINE により連絡をした。

ウ A 2 に対する解雇予告通知

6 年 6 月 6 日 1 7 時 5 分、法人は、A 2 に対し、同日付け「解雇通知書」を交付し、同年 7 月 7 日付けで解雇することを予告した。

同通知書には、以下のとおり記載されていた。

令和 6 年 6 月 6 日

A 2 様

学校法人 Y

理事長 B 1

解雇通知書

貴殿は、事務長在任中、他の事務員に対して高圧的な態度を取る、

他の従業員を中傷批判するなど多数の問題行動があり、令和５年９月に事務長から降格された後も、勤務態度・勤務成績が改まることはなかった。

これは本学就業規則第二十条二号「勤務成績又は勤務態度が著しく良くない場合」及び同条三号「前二号に規定する場合のほか、その職務に必要な適性を欠く場合」に該当するため、令和６年７月７日付をもって貴殿を解雇することを決定し、ここに通知します。

A２は、解雇通知書受領後、A１委員長からLINEによる連絡が届いたので、解雇通知書を受け取ったことを返信した。

エ 法人における解雇に関する規定

就業規則には、解雇について以下のとおり定められていた。

(解雇)

第二十条 理事長は、職員が次の各号の一に該当する場合は、その職員を解雇することができる。

- 一 精神又は身体の障害により、職務の遂行に支障があり又は勤務に耐えられない場合
- 二 勤務成績又は勤務態度が著しく良くない場合
- 三 前二号に規定する場合のほか、その職務に必要な適性を欠く場合
- 四 学園建学の目的・精神に相反する言行がある場合
- 五 災害その他により生死又は所在が不明となり、３０日間経過した場合
- 六 第八条及び第十条の提出書類に虚偽の記載がある場合
- 七 業務の縮小その他やむを得ない事由によって職員の過員を生じる場合
- 八 その他前各号に準じるやむを得ない事由のある場合

８ A２に対する解雇予告通知後の労使関係

(１) 組合の抗議及び団交申入れ（３回目）と法人の回答

ア ６年６月１１日、組合は、法人に対し、同日付けで「抗議および申し入れ」と題する文書を交付し、A２への解雇予告について抗議するとともに、団交を申し入れた。また、組合は、団交への理事長の出席を求め

た。

イ 法人は、6年6月14日付け文書で、B1理事長に団交出席の意向はなく、B4弁護士が出席する予定であることを回答した。

(2) A2の解雇事由についての文書提出要求

6年6月17日付けで、組合は、法人に対し、「当労組組合員A2氏に対する解雇について」と題する文書を送付し、A2のどのような行為が就業規則第20条第2号及び第3号に該当するか等について、文書により明らかにするよう求めた。

同文書には、以下のとおり記載されていた。

当労組組合員A2氏に対する解雇について（抜粋）

1、2024年6月6日付の、A2組合員に対する解雇通知書について、以下を書面にて提出するよう要求します。

(1) A2氏について、「就業規則第20条2号および同条3号に該当する」とのことですが、具体的にどのような行為が該当するのか、その時期も含めて明らかにしてください。

(2) また、A2氏が、貴法人が述べる「問題行動」を起こした場合、どのような業務上の注意・指導がなされたのか、明らかにしてください。

(以下略)

(3) A2の解雇と法人がA2の解雇事由とする事由（以下「本件事由」という。）等

ア A2の解雇（本件申立事項）

6年7月7日、法人は、A2を解雇した。

イ 法人が示した本件事由

法人は、組合に対し、6年7月11日付け文書で、本件事由を示した。

同文書により示された本件事由は、別紙「本件事由」にある本件事由9、10、12ないし26、28ないし32及び34の合計23件であった。

なお、同じく別紙の本件事由1ないし8、11、27及び33の合計11件は、本件不当労働行為救済申立て後に法人が主張したものである。

ウ 本件事由について当委員会が認定した事実

別紙の本件事由1ないし34について当委員会が認定した事実は、以

下のとおりである。

(ア) 本件事由 7

3 年 4 月頃、A 2 は、B 1 理事長に対し、退職することとなった事務局職員の C 4（以下「C 4」という。）の退職の原因は C 3 にあると述べ、C 3 は、指導を受けた。

なお、法人は、C 4 に対し、退職の理由を確認しなかった。

(イ) 本件事由 10

4 年 7 月中旬頃、A 2 は、勤務時間中に、バドミントン部の練習に一度参加した。また、同年夏休みに、A 2 は、勤務時間中に、校用車及び自家用車の洗車を行った。

なお、A 2 は、勤務時間中にバドミントン部の練習に参加すること及び洗車を行うことについて、法人から許可を得ていなかった。

(ウ) 本件事由 11

4 年 1 1 月頃、事務局職員の C 5（以下「C 5」という。）及び同 C 6（以下「C 6」という。）は、B 1 理事長に退職を申し出た際、退職の理由は A 2 の高圧的な態度に我慢できないことであると述べた。

なお、C 6 は、同年 1 2 月頃に退職したが、C 5 は、5 年 9 月頃まで勤務し、その後産休となった。

(エ) 本件事由 12

4 年 1 2 月頃、経理担当の C 6 の退職に伴い、B 1 理事長が、A 2 に対し、経理のデータ入力を指示したところ、A 2 は、入力には C 2 が行うと答えた。これに対し、B 1 理事長が、再度 A 2 にデータ入力を行うよう告げたところ、A 2 は、一人では難しいと述べた。

なお、B 1 理事長が指示したデータ入力は、主に C 5 が行い、A 2 も仕訳入力作業を行ったが、法人は、このことを把握していなかった。

(オ) 本件事由 14

5 年 5 月上旬、A 2 は、C 2 を呼び出し、「C 1 さんが理事長にいろいろ言っていると思う。今まで私で止めていた教務のことも理事長に言っている。事務局で聞いたことや機密事項を先生達に喋っている。」と述べた。

(カ) 本件事由 15

5年5月12日、C1は、校用車にA2を乗せて運転し、校内で駐車しようとした際、物損事故を起こした。B1理事長は、A2に対し、始末書の提出を指示したが、A2は、C1が始末書を提出するべきであると考え、同月15日、始末書ではなく顛末書を提出した。

なお、法人は、A2の顛末書提出後、始末書の提出を求めることはなかった。

(キ) 本件事由 18

5年7月5日、A2は、C1を呼び出し、約40分間にわたり、給与のことを教職員に漏らさないか不安であるなどと述べた。

(ク) 本件事由 19

5年7月12日、A2は、C1に対し、学生証の再発行を指示した。C1が、学生証の作成方法をA2に質問したところ、A2は、「C5さんに聞いてみたら」と答えた。

(ケ) 本件事由 22

5年8月23日、A2は、C1に対し、参号館（校舎別棟）に行くときは何の用件で行くのか報告するよう指示した。

(コ) 本件事由 23

5年8月30日、A2は、C1に対し、なぜ同月25日の研修終了後に直帰したのかと質問した。

なお、C1は、同月25日の研修終了後、法人から直帰の許可を得ていた。

(カ) 本件事由 25

5年9月20日、A2は、C1に対し、理事長室に書類を持参するときは自身に書類を見せてから入室し、退室したときはB1理事長から言われたことを報告するよう指示した。

(シ) 本件事由 26

5年9月25日、B1理事長は、A2に対し、事務長の任を解くと告げた。

(ス) 本件事由 27

5年11月ないし6年5月、A2は、C3に対し、他の職員の問題点を述べた。後日、A2は、C3に対し、教職員との会話を録音したので聞いてほしいと述べた。

(セ) 本件事由 28

5 年 1 1 月 2 1 日、A 2 は、C 3 を呼び出し、「事務局しか知らない情報を教務が知っている。情報が洩れている。」と述べた。

(ソ) 本件事由 29

5 年 1 1 月 2 4 日、教職員 2 名は、C 2 及び C 1 を呼び出し、A 2 から事務局の人間関係が悪化していることを聞いたと述べた。

(タ) 本件事由 31

5 年 1 2 月、A 2 は、1 時間ないし 4 時間程度事務室を不在にし、教職員と話をすることなどが複数回あった。B 1 理事長は、A 2 に対し、業務以外での職員室への立入禁止を指示した。

(チ) 本件事由 32

6 年 1 月 1 9 日、高校の推薦入試日の朝、A 2 は、B 1 理事長の指示により立入りが禁止されていた職員室にいた。

(ツ) 本件事由 34

6 年 5 月 2 2 日付けで、A 2 は、B 1 理事長に対し、校納金に計上の誤りがあることなどを記載した「監査準備についての報告書（5 / 2 1 時点）」を提出した。

エ A 2 に対する事情聴取及び指導等

別紙の本件事由 1 ないし 34 の全てについて、法人は、A 2 に対し、その都度事実確認や当時の事情等を聴取することではなく、また、注意や指導及び懲戒を行うこともなかった。

9 A 2 に対する夏期賞与の不支給等

(1) 法人における職員に対する賞与の支給について

ア 賞与の支給について

賞与は、6 月 1 日及び 1 2 月 1 日にそれぞれ在職する職員に対し、学園経営その他事情が許す場合に支給されることとなっていた。

イ 法人における賞与の支給に関する規定

学校法人 Y 職員給与規程（以下「給与規程」という。）には、賞与について以下のとおり定められていた。

(賞与)

第十四条 賞与は、期末手当と精勤手当とからなる。

2 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この^(ママ)常においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対して、学園経営その他事情が許す場合において支給する。

(中略)

5 賞与の支給日は、それぞれの基準日から起算して30日を越えない範囲内において、理事長が定める。

なお、賞与は期末手当及び精勤手当から成ると定められていたが、法人は、期末手当のみを賞与として職員に支給していた。

(2) 理事長による査定

事務局職員に対する賞与は、規定はないものの、理事長が、各職員に対し査定を行った上で支給額を決定していた。

具体的には、理事長が、事務局に立ち入り、各職員を目視して必要な与えられた業務を行っているかどうかを判断するとともに、事務局職員全員から業務の進捗を聞き取ることで仕事に対する姿勢を評価していた。

事務局職員に対する査定について、客観的な基準や評価項目等は設定されておらず、正式な記録もなかった。

なお、教職員に対する賞与の査定は、上記と異なる方法により行われていたが、最終決定は理事長が行っていた。

(3) 夏期賞与支給日におけるA2の夏期賞与の不支給（本件申立事項）

6年6月15日頃、B1理事長が、A2の6年度夏期賞与について査定を行った結果、査定額ゼロとなった。

そのため、6年度夏期賞与の支給日である同年7月15日頃において、法人は、A2に対し、同賞与を支給しなかった。

なお、6年度夏期賞与の査定期間は、5年12月ないし6年5月であり、この間に、別紙の本件事由27及び30ないし34が発生したものとされている。これらの本件事由は、6年度夏期賞与の査定において考慮されていた。

法人は、A2の6年度夏期賞与を通常の実給日に支給しないことについて、同人に通知することはなく、査定結果等の説明もしなかった。

また、6年度夏期賞与について、A2のほかに支給額ゼロとなった職員

はいなかった。

過去においても、査定の結果賞与の支給額がゼロとなり賞与が支給されなかった職員はいなかった。

(4) A2の法人に対する夏期賞与の支払催告

ア 労基署への相談

6年7月25日、A2は、6年度夏期賞与が支給されなかったことについて、労基署に相談したところ、同署から、支給要件を満たしているので内容証明付きで請求通告を行い、支払がなければ再度来訪するよう助言を受けた。

イ 夏期賞与の支払催告

6年8月1日付けで、A2は、法人に対し、「賃金支払請求通告書」と題する文書を内容証明郵便で送付し、同月16日を期限として、6年度夏期賞与の支払を請求した。

同文書には、給与規程には6月1日に在職する職員に対し賞与を支給する旨明記されていること、夏期賞与の支給がない場合は労基署へ通告等の措置をとること等が記載されていた。

(5) 法人のA2に対する夏期賞与の支給（本件申立事項）

ア A2からの6年度夏期賞与支払請求を受け、法人は、再度査定を行った上で、6年8月16日、A2に対し、6年度夏期賞与として20,000円を支給した。

A2の6年度夏期賞与支給額は、前年度夏期賞与支給額の450,000円よりも430,000円減額したものとなった。

法人は、6年度夏期賞与の支給に当たり、A2に対し、何ら通知や説明を行わなかった。

イ A2の4年度から6年度までの賞与支給額は、以下のとおりであった。

| 年度 | 夏期賞与 | 冬期賞与 |
|-----|----------|----------|
| 4年度 | 480,000円 | 460,000円 |
| 5年度 | 450,000円 | 390,000円 |
| 6年度 | 20,000円 | |

なお、4年度夏期賞与の査定期間は、3年12月ないし4年5月であり、この間に、別紙の本件事由9が発生したものとされている。また、

５年度夏期賞与の査定期間は、４年１２月ないし５年５月であり、この間に、別紙の本件事由１２ないし１７が発生したものとされている。

(６) 賞与支給額が減額となった過去の事例

法人では、教職員が、始末書を提出する事案があったこと及び少なくとも６回程度は上司の指示に従わなかったことを理由に、５年度夏期賞与を前年度支給額の５３５，０００円よりも８５，０００円減額して支給されたことがあった。

10 本件不当労働行為救済申立てとその後の経過

(１) 本件不当労働行為救済申立て

６年８月２６日、組合は、当委員会に対し、法人が、①同年５月８日付け、同年６月６日付け及び同月１１日付けの団交申入れに応じなかったこと、②本件解雇を行ったこと及び③Ａ２に対し、６年度夏期賞与を支給しなかったことが不当労働行為に該当するとして、救済を申し立てた。

なお、申立事項の上記③については、同年１１月１１日、組合は、前記第１の１②及び③のとおり、追加変更を申し立てた。

(２) 訴訟の提起と判決

ア ６年９月２４日、Ａ２は、法人との雇用契約上の地位確認等を求めて、福岡地方裁判所小倉支部（以下「福岡地裁小倉支部」という。）に提訴した（６年（ワ）第７７０号事件）。

イ ７年９月２５日、福岡地裁小倉支部は、Ａ２が法人との雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する旨の判決を言い渡した。

(３) 団交の開催と申立ての一部取下げ

ア 団交の開催

７年３月３日、組合と法人は、代理人弁護士らの事務所において、本件解雇等を議題とする団交を開催した。

組合からは、Ａ１委員長らが、法人からは、代理人弁護士ら、Ｃ３及びＣ２が出席した。

イ 申立ての一部取下げ

７年４月３０日、組合は、上記（１）の申立事項①を取り下げた。

第３ 判断及び法律上の根拠

1 争点1（法人が、本件解雇を行ったことは、労組法7条1号及び3号に該当するか。）について

（1）申立人の主張

ア 不当労働行為意思について

（ア）本件解雇の検討開始時期

A2の組合加入通知前である6年2月中旬に本件解雇の検討を開始したとする被申立人の主張は、認められない。

（イ）A2の組合加入通知後の同人に対する法人の対応等

B1理事長は、A2の組合加入を認識した直後から、A2に対し、ETCカードの返却指示、理事会への出席禁止、経理業務の禁止といった嫌がらせとしか評価しようのない不利益措置を短期間に集中して行っており、各不利益措置の理由は、A2の組合加入以外にない。

これら一連の時系列は、単なる偶然では到底説明がつかず、A2に対する各不利益措置及び本件解雇がA2の組合活動を理由とするものであることを明確に示しており、不当労働行為意思が明らかに推認される。

上記の不当労働行為意思は、B1理事長の言動により直接的に表明されている。同理事長は、6年5月25日の体育祭終了後、A2の組合加入の事実を職員らに積極的に流布しており、組合をあたかも反社会的な団体であるかのように描き、職員らに恐怖心や嫌悪感を植え付けようとする意図があったといわざるを得ない。

また、B1理事長は、団交への対応について代理人弁護士らに一任し、使用者本人としての交渉義務を完全に放棄している。このような団交への不誠実な対応にも、組合嫌悪の態度が表れている。

（ウ）本件解雇の動機

B1理事長は、本件解雇を決断したのは解雇通知の1日ないし2日前であると証言している。これは、組合が法人に団交の議題を提示した6年6月6日の直前であり、本件解雇がA2の組合活動に対する直接的な報復措置であったことを強く推認させる。

（エ）本件解雇の理由の存否

被申立人の主張する本件解雇理由は、そもそも解雇理由として成立していない。また、いずれも客観的証拠を欠き、証人等の主観や推測、

事実誤認に基づくものである。さらに、当時問題視されず、指導や懲戒も行われなかった事柄を、A 2 の組合加入通知後に突如として問題行動の積み重ねとして持ち出し、本件解雇理由とすることは、明らかに不当である。特に、本件解雇の直前期には A 2 の非違行為がなかったことから、本件解雇が A 2 の組合活動に対する報復措置であったことには疑いの余地がない。

イ 不当労働行為の成否について

以上のとおり、法人が、本件解雇を行ったことは、合理的な理由がなく、A 2 が組合員であるが故に行われたものであるから、労組法 7 条 1 号の不当労働行為に該当する。

また、A 2 は、法人内で唯一の組合員であり、同人を解雇することは、他の職員に対し、組合に加入すれば法人から排除されるという強烈的な萎縮効果を与える。これは、組合の組織や運営に対する重大な支配介入に当たるから、法人が、本件解雇を行ったことは、労組法 7 条 3 号の不当労働行為にも該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 不当労働行為意思について

(イ) 本件解雇の検討開始時期

法人は、A 2 の組合加入通知前である 6 年 2 月中旬に本件解雇の検討を開始した。

(イ) A 2 の組合加入通知後の同人に対する法人の対応等

申立人は、A 2 が組合加入通知直後に E T C カードを取り上げられたことなどが、A 2 の組合加入を理由とする不利益措置であると主張する。

しかしながら、これらの措置は、いずれも A 2 が事務長であったことによる特別措置を止めたにすぎないものであり、A 2 の組合加入を理由として特段の不利益措置を課したものではない。

(ウ) 本件解雇の動機

申立人は、本件解雇が、A 2 の組合加入通知後に行われたことから、不当労働行為に該当すると主張する。

しかしながら、法人は、A 2 の組合加入通知前から、A 2 の他の職員に対する誹謗中傷や暴言等を問題視して事務長解任等の措置をと

っているものであり、A 2 が組合に加入し団交申入れを行ってから、突如として A 2 に対し不利益な措置を行うようになったのではない。

また、法人は、組合から団交申入れを受けた後、弁護士を代理人として、団交への対応を行う意向であった。

以上のように、法人は、反組合的意図をもって組合員を排除しようとしたり、団交に誠実に応じようとしなかったりした事実はない。

(エ) 本件解雇の理由の存否

本件解雇の理由については、別紙の本件事由 1 ないし 34 のとおり、A 2 が、他の職員に対しパワーハラスメントともいえるべき行為を繰り返し、その後も教職員と雑談するなどして仕事をしないことが続いていたからであり、これは、就業規則第 20 条第 2 号及び第 3 号に該当する。

また、A 2 は、事務長解任後も態度を改めず、他の職員の誹謗中傷を行い、理事長室や職員室への立入りを禁止されてもなお、教職員と雑談するなどして仕事をしないことが続いていたことからすれば、法人がこれ以上指導や懲戒を行ったとしても A 2 の勤務態度の改善は望めず、本件解雇は、必要やむを得ないものであり、かつ、相当なものであったというべきである。

イ 不当労働行為の成否について

以上のとおり、法人が、本件解雇を行ったことは、合理的な理由があり、A 2 が組合員であるが故に行われたものではないから、労組法 7 条 1 号の不当労働行為には該当しない。

また、組合は、合同労組であり、本件解雇により組合活動に壊滅的な打撃が生じるとは到底考えられないから、法人が、本件解雇を行ったことは、労組法 7 条 3 号の不当労働行為にも該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 不当労働行為意思について

労組法 7 条 1 号に規定する不当労働行為が成立するためには、労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し又はこれを結成しようとしたこと、若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、使用者が当該労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをする必要がある。

この点につき、本件解雇はA 2が組合員であるが故に行われたか否か、以下検討する。

(7) 本件解雇の検討開始時期

被申立人は、組合から法人に対するA 2の組合加入通知（6年5月7日）よりも前の6年2月中旬には、本件解雇の検討を開始したと主張する。

しかしながら、法人が、どのように本件解雇の検討を行ったのか、その方法や内容について被申立人から疎明がない。さらに、被申立人の主張する本件解雇検討開始時期の前後で、法人が事務局職員へ意見聴取を行ったり、代理人弁護士らへ相談及び解雇の検討依頼等を行ったりした事実もない。

確かに、法人から組合への対応依頼を受けた代理人弁護士らが、B 1理事長及び事務局職員に対し、A 2の言動等についての事実確認を6年5月14日に行っているが、これは、同弁護士らが団交に対応するためにA 2の言動等を把握することが目的であったことが認められる（前記第2の6（3））。この時点においても、代理人弁護士らは、A 2の解雇について法人から何も知らされておらず（前記第2の7（2）ウ）、法人がA 2の組合加入通知後も本件解雇の検討を行っていたと認めるに足る疎明はない。

よって、法人がA 2の組合加入通知前から本件解雇を検討していたとする被申立人の主張は、直ちに採用できない。

(イ) A 2の組合加入通知後の同人に対する法人の対応等

A 2の組合加入通知後、法人は同人に対し、以下の対応を行ったことが認められる。

- a 6年5月10日、事務室の入り口近くにある誰も使っていない席への移動を指示（前記第2の6（1）ア）。
- b 同月11日、A 2だけが法人から与えられていた木製の本棚の使用を禁止（前記第2の6（1）イ）。
- c 同月15日、ETCカードを配付されていた2名のうちA 2だけにETCカードの返却を指示（前記第2の6（1）ウ）。
- d 同月16日、事務局職員のうちA 2だけに理事会への出席及び当日の出勤は必要ない旨を伝達（前記第2の6（1）エ）。

e 同月 22 日、小口現金及び経理関係資料の取扱い並びに会計システムへのログインを禁止（前記第 2 の 6（1）オ）。

被申立人は、上記の対応は A 2 が事務長でなくなったための措置であると主張する。

しかしながら、A 2 の事務長解任は 5 年 9 月 25 日であった（前記第 2 の 4（5））が、なぜ法人は、6 年 5 月 7 日の A 2 の組合加入通知（前記第 2 の 5（2））直後の同月 10 日以降に上記措置をとったのか、疎明がない。被申立人のいう A 2 が事務長でなくなったための措置としては、対応時期が極めて不自然であるといえる。

しかも、そもそも ETC カードの配付は、A 2 と法人との間で締結された期間の定めのない雇用契約上の労働条件である（前記第 2 の 3（3））ので、ETC カードの返却を A 2 が事務長でなくなったための措置であるとする被申立人の主張は、失当である。

よって、法人のこうした対応には、被申立人が主張するものとは異なる意図があり、下記(ウ)に後述することからしても、A 2 の組合加入に対する報復ないし牽制として、法人が上記 a ないし e の対応を行ったとみるのが相当である。

また、6 年 5 月 7 日の A 2 の組合加入通知後、B 1 理事長は、運送会社の関係者で労働組合に対応したことがある者に自ら連絡し、街宣車が来ることなどを聞いたことが認められる（前記第 2 の 6（2））。

さらに、6 年 5 月 25 日の体育祭終了後、B 1 理事長は、体育科の教職員らを理事長室に呼び出して慰労し、その際に必要がないにもかかわらず、わざわざ A 2 の組合加入を伝えたことが認められる（前記第 2 の 6（6））。

これらの事情を総合すると、法人は、A 2 の組合加入に対し、嫌悪感を抱いていたとみられる。

(ウ) 本件解雇の動機

6 年 5 月 29 日の予備折衝において、A 2 は、これまでに受けた同僚らによる行為の一部について説明し、B 1 理事長の行為が他の職員による差別等を助長させていると述べ、組合加入通知後に複数の不当労働行為を受けていると主張したことが認められる（前記第 2 の 7（1））。

そして、6年6月3日、B4弁護士がB1理事長に予備折衝の経過を報告した際、同理事長は、A2が予備折衝で述べた内容を聞き、「あの子は嘘ばかり言っている」、「もう置いておけない」と発言し（前記第2の7（2）ア）、併せて、解雇通知書の作成をB4弁護士に依頼したことが認められる（前記第2の7（2）イ）。

これらのことからすると、これまで自身の処遇について法人へ抗議の声を上げなかったA2が、正当な組合活動として予備折衝を通じて他の職員の行為や法人の不当労働行為を主張したことに対し、B1理事長は、嫌悪感を抱いていたことが認められる。

加えて、組合は、6年6月6日11時27分に、代理人弁護士らの事務所へ団交申入書をファクシミリで送信したことが認められる（前記第2の7（4）ア）が、このことは、当然同日の15時頃には法人へ出勤していたB1理事長（前記第2の7（4）ア）へ伝えられていたものと推認される。

その一方で、同日、法人は、B4弁護士が作成した解雇通知書案を了承する旨を回答している（前記第2の7（3））が、これは、B1理事長が了承したものであると推認されるところ、この了承から間もないと思われる17時過ぎには、法人は、A2に対し本件解雇を予告したことが認められる（前記第2の7（4）ウ）。

これらのことは、A2の組合加入通知後の経緯や、組合からの団交申入れ当日という本件解雇予告の時期からすると、法人が組合嫌悪の意思をもって本件解雇を行ったからであるといわざるを得ない。

(エ) 小括

以上からすると、法人は、これまでA2を解雇することを具体的に検討していなかったものの、A2が組合へ加入したことから嫌悪感を抱き始め、正当な組合活動としての予備折衝に組合員として参加したA2の発言をきっかけとして、同人の解雇を決断したものであるといえる。よって、法人は、A2が組合員であるが故に本件解雇を予告し、同人を解雇したものである。

(オ) 本件解雇の理由の存否

上記(ア)ないし(エ)において、本件解雇は、A2が組合員であるが故に行われたものといえると判断したとおりであるが、被申立人は、本

件解雇には合理的な理由があったと主張するので、念のため以下検討する。

法人が、就業規則第20条第2号「勤務成績又は勤務態度が著しく良くない場合」及び第3号「前二号に規定する場合のほか、その職務に必要な適性を欠く場合」に該当するとした本件事由は、別紙のとおりであり、これらについて当委員会が認定した事実は、前記第2の8（3）ウのとおりである。

別紙の本件事由1ないし6、8、9、13、16、17、20、21、24、30及び33について、申立人は事実の存在を否認しているところ、被申立人からは、これら事実の存在を認めるに足る疎明はない。よって、解雇事由に該当する事実があったと直ちに認めることはできない。

同7について、その趣旨は、A2が虚偽の報告をしたとのものであると解されるが、A2の報告の内容が虚偽であったとする被申立人からの疎明はない。よって、A2の行為が直ちに解雇事由に該当するとはいえない。

同10のA2がバドミントン部の練習に参加したこと並びに校用車及び自家用車を洗車したことについて、確かにA2はいずれも法人の許可を得ていなかったことが認められる（前記第2の8（3）ウ（イ））。しかしながら、これらの事由についていずれも、A2はその場で法人から咎められておらず、その後指導も受けていないことが認められ（前記第2の8（3）エ）、法人から問題視された事実は見当たらない。よって、A2のこれらの行為について、直ちに解雇事由に該当する違反があったとはいえない。

同11について、確かにC5及びC6は退職したい理由としてA2の高圧的な態度を挙げたことが認められる（前記第2の8（3）ウ（ウ））が、それがどのような内容や程度のものであったのか事実確認がされておらず（前記第2の8（3）エ）、直ちにA2の言動が解雇事由に該当するものであるとはいえない。

同12について、法人は、当時の詳細を把握していなかったことが認められ（前記第2の8（3）ウ（エ））、これをもって直ちに業務の懈怠があったとはいえない。

同14、22、23、25、27ないし29及び34について、A2の言動のど

のような点が問題であり就業規則第20条第2号及び第3号に該当するのか、被申立人から疎明がない。当委員会が認定した事実からも、A2が通常の業務から逸脱した、直ちに解雇事由に該当するような行為を行ったとはいえない。

同15について、その趣旨は、A2が始末書ではなく顛末書を提出したため指示違反をしたとのものであると解されるが、法人はA2の顛末書提出後は特に何も指示や指導を行っておらず（前記第2の8（3）ウ（カ）及び同エ）、直ちに解雇事由に該当するA2の違反行為があったとはいえない。

同18について、その趣旨は、A2が約40分間にわたりC1に対して行き過ぎた指導をしたとのものであると解されるが、確かに法人は、C1を含む事務局職員から事実確認を行っている（前記第2の4（4））ものの、A2本人からは事実確認を行っていない（前記第2の8（3）エ）。当委員会が認定した事実からも、A2の言動の内容や程度が不明であり、直ちに同人の言動が行き過ぎであったとはいえない。

同19について、その趣旨は、A2に業務の懈怠があったとのものであると解されるが、同人が「C5さんに聞いてみたら」と答えたことをもって、直ちに業務の懈怠があったとはいえない。

同26は、法人がA2の事務長の任を解いたときのことであるが、A2の言動は含まれておらず、解雇事由に当たるとはいえない。

同31は、A2と教職員との会話内容の業務関連性について、具体的に事実確認がされておらず（前記第2の8（3）エ）、直ちに業務の懈怠があったとはいえない。

同32について、確かにA2はB1理事長の指示に反して職員室にいたことが認められる（前記第2の8（3）ウ（カ））が、同人の行為の業務関連性について、具体的に事実確認がされておらず（前記第2の8（3）エ）、直ちに指示違反があったとはいえない。

以上のことからすると、別紙の本件事由1ないし6、8、9、13、16、17、20、21、24、30及び33は、直ちにこれらの行為があったとは認められず、また、同7、10ないし12、14、15、18、19、22、23、25ないし29、31、32及び34は、直ちに就業規則第20条第2号及び

第3号に該当するとはいえない。よって、被申立人の主張は採用できない。

したがって、本件解雇に合理的な理由があったとはいえない。

イ 不当労働行為の成否について

以上のとおり、法人が、本件解雇を行ったことは、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

また、本件解雇は、法人が、唯一の分会員を解雇することにより組合の影響を法人から排除したものといえるので、併せて同条3号の不当労働行為にも該当する。

2 争点2（法人が、A2に対し、6年度夏期賞与を通常の支給日に支給しなかったことは、労組法7条1号に該当するか。）について

（1）申立人の主張

ア 「不利益な取扱い」に当たるか否かについて

賞与が通常の支給日に支給されない場合、労働者の生活にとって不利益となることは明らかであるから、法人が、A2に対し、6年度夏期賞与を通常の支給日に支給しなかったことは、労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」に当たる。

イ 不当労働行為意思について

A2は、6年6月1日時点で法人に在職しており、6年度夏期賞与の支給要件を満たしている。それにもかかわらず、法人は、組合員であるA2についてのみ、6年度夏期賞与を通常の支給日に支給しないという露骨な差別を行っている。

A2が通常の支給日に賞与の支給を受けられない合理的な理由は何もない。このような極めて不合理な法人の対応自体が、法人の不当労働行為意思を示していることは明白である。

ウ 不当労働行為の成否について

法人が、A2に対し、6年度夏期賞与を通常の支給日に支給しなかったことは、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

（2）被申立人の主張

ア 「不利益な取扱い」に当たるか否かについて

A2の6年度夏期賞与については、同人の勤務態度があまりに悪くて

査定ができず、支給額ゼロとなったのであるから、法人が、A 2 に対し、6 年度夏期賞与を通常の実給日に支給しなかったことは、労組法 7 条 1 号にいう「不利益な取扱い」には当たらない。

イ 不当労働行為意思について

A 2 の 6 年度夏期賞与については、同人が出勤しても仕事をしないなど、勤務態度があまりに悪くて査定ができず、支給額ゼロとなった。これは、A 2 が組合に加入したこととは何ら関係がない。

ウ 不当労働行為の成否について

法人が、A 2 に対し、6 年度夏期賞与を通常の実給日に支給しなかったことは、労組法 7 条 1 号の不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 「不利益な取扱い」に当たるか否かについて

A 2 は、6 年度夏期賞与について B 1 理事長による査定の結果支給額ゼロとなり、通常の実給日に同賞与を支給されなかったことが認められる（前記第 2 の 9 (3)）。

労組法 7 条 1 号の「不利益な取扱い」には、労働者の地位の得喪に関する不利益、人事上の不利益のほか、精神的な不利益や生活上の不利益も含まれると解され、経済的な不利益についても当然に含まれるものである。

本件において、通常の実給日である 6 年 7 月 15 日頃から、A 2 の催告を受けて再査定が行われ 20,000 円が支給された同年 8 月 16 日までの間（前記第 2 の 9 (3)、同 (4) イ及び同 (5) ア）、A 2 は、賞与の不支給という、労働者にとってその生活に直結する最も重要な給与面において経済的な不利益を被ったといえる。

よって、法人が、A 2 に対し、6 年度夏期賞与を通常の実給日に支給しなかったことは、労組法 7 条 1 号にいう「不利益な取扱い」であると認められる。

イ 不当労働行為意思について

(ア) A 2 の 6 年度夏期賞与が支給額ゼロとなったことの理由

給与規程第 14 条には、法人における賞与は、6 月 1 日及び 12 月 1 日にそれぞれ在職する職員に対し、学園経営その他事情が許す場合において支給することと定められていた（前記第 2 の 9 (1)）。

法人では、この「学園経営その他事情が許す場合」についての具体的な定めはないものの、事務局職員に対する賞与の支給に当たり、理事長による査定を経て支給額が決定されていた（前記第2の9（2））。

この点、A2は6年6月1日に在職していたこと（同人の解雇日は同年7月7日）、他の職員は6年度夏期賞与の支給を受けていたこと（前記第2の9（3））からすると、A2は、6年度夏期賞与の支給対象者であったことが認められる。

なお、過去に、法人において賞与が不支給となった事例はなかったことが認められる（前記第2の9（3））。

被申立人は、A2の6年度夏期賞与が支給額ゼロとなったのは、同人の勤務態度があまりに悪く査定ができなかったためと主張するので、まず、この被申立人の主張に合理的な理由があるといえるのか、以下検討する。

a A2の勤務態度

被申立人は、あまりにもA2の勤務態度が悪かったとしており、具体的には、仕事をしていなかったなどと主張する。

しかしながら、いつのどのような状態をもってA2が仕事をしていなかったと法人が判断したのかについては、被申立人から疎明がない。仕事をしなかったことのほかに、A2の勤務態度が悪かったと評価された他の事実も具体的に示されていない。

してみると、法人は、A2が仕事をしていなかったなどとする事実等を客観的かつ具体的に特定し数量的にも把握することなく、同人が仕事をしていなかったなどと主観により決め付けたといわざるを得ない。

b 法人における査定の方法

B1理事長は、事務局職員に対する賞与支給の査定に当たり、事務室での自身による直接の目視の結果及び職員からの聴取内容によって評価していた（前記第2の9（2））。

しかしながら、当該査定には客観的な基準はなく、正式な記録すら残されていないことが認められる（前記第2の9（2））。

また、どのような評価項目が評価できず支給額ゼロとなったのかなど、客観的な評価結果が被申立人から明らかにされることはなか

った。

以上からすると、法人は、具体的な事実を特定した上でA2の勤務態度が悪かったと評価したとはいいい難く、査定ができなかったというよりも、B1理事長が客観的な評価に基づかずA2の6年度夏期賞与を支給額ゼロと判断したものであるといえる。

c 支給額ゼロとしたことの相当性

A2の4年度夏期賞与は480,000円、5年度夏期賞与は450,000円が支給されており（前記第2の9（5）イ）、5年度夏期賞与は、前年度夏期賞与から30,000円の減額となったことが認められる。

同様に、A2の5年度夏期賞与と6年度夏期賞与の支給額をみると、6年度夏期賞与は査定の結果支給額ゼロとなった（前記第2の9（3））ため、結果として前年度夏期賞与から450,000円の減額となったことが認められる。

A2の6年度夏期賞与の査定において、別紙の本件事由27及び30ないし34を考慮していたとしても、上記4年度夏期賞与から5年度夏期賞与の支給減額程度にとどまらず支給額ゼロとなるほど、A2の言動に問題があったとはいいい難い。

したがって、A2の6年度夏期賞与の査定に当たって、本件事由が考慮されたとしても、支給額ゼロとされたことについては、相当性に欠けるといわざるを得ない。

d 結論

以上のことを併せ考えると、法人が、A2の6年度夏期賞与の支給に関し、支給額ゼロとしたことについて、A2の勤務態度が悪く査定ができなかったということは、合理的な理由であるとはいえない。

(イ) 不当労働行為意思を推認させる事情

上記1で判断したとおり、本件解雇は、法人の不当労働行為意思により行われた、労組法7条1号の不当労働行為に該当するものである。

本件解雇を予告する、A2に対する6年6月6日付け解雇通知（前記第2の7（4）ウ）も、当然に法人の不当労働行為意思に基づくも

のであるといえる中、この解雇通知に極めて近接した同月15日頃に行われた6年度夏期賞与に係る査定において、法人がA2の6年度夏期賞与を支給額ゼロとしたこと（前記第2の9（3））が、不当労働行為意思に基づかなかったとする事情は見当たらない。

さらに、前記第2の6（1）で認定したA2の組合加入通知後の法人の対応等から、法人がA2の組合加入に対し嫌悪感を抱いていたことは、上記1（3）ア(i)で判断したとおりである。このことから、法人は、A2が組合員であるが故に同人の6年度夏期賞与を支給額ゼロとしたとみるのが相当である。

ウ 不当労働行為の成否について

以上のとおり、法人が、A2に対し、6年度夏期賞与を通常の支給日に支給しなかったことは、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

3 争点3（法人が、A2に対し、6年度夏期賞与を何の説明もなく前年度よりも減額して支給したことは、労組法7条1号に該当するか。）について

（1）申立人の主張

ア 「不利益な取扱い」に当たるか否かについて

A2は、6年度夏期賞与について、法人から何の説明もなく、前年度よりも95パーセント減額して支給された。これは、賃金に関する重大な不利益であるから、法人が、A2に対し、6年度夏期賞与を何の説明もなく前年度よりも減額して支給したことは、労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」に当たる。

イ 不当労働行為意思について

法人は、組合員であるA2についてのみ、6年度夏期賞与を何の説明もなく減額支給するという露骨な差別を行っている。

A2が賞与を減額される合理的な理由は何もないし、減額も前年度の450,000円から6年度の20,000円という大幅なものである。このような極めて不合理な法人の対応自体が、法人の不当労働行為意思を示していることは明白である。

ウ 不当労働行為の成否について

法人が、A2に対し、6年度夏期賞与を何の説明もなく前年度よりも減額して支給したことは、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 「不利益な取扱い」に当たるか否かについて

法人は、A 2 の 6 年度夏期賞与について、A 2 からの催告書提出を受けてやむを得ず最低限の査定を行い、20,000 円を支給したのであるから、法人が、A 2 に対し、6 年度夏期賞与を何の説明もなく前年度よりも減額して支給したことは、労組法 7 条 1 号にいう「不利益な取扱い」には当たらない。

イ 不当労働行為意思について

法人は、A 2 の 6 年度夏期賞与について、通常の支給日に支給しなかったところ、A 2 からの催告書提出を受けてやむを得ず最低限の査定を行い、20,000 円を支給した。これは、法人が A 2 の仕事量、進捗状況、勤務態度等を総合的に評価して査定を行ったものであり、A 2 が組合に加入したこととは何ら関係がない。

ウ 不当労働行為の成否について

法人が、A 2 に対し、6 年度夏期賞与を何の説明もなく前年度よりも減額して支給したことは、労組法 7 条 1 号の不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 「不利益な取扱い」に当たるか否かについて

A 2 は、4 年度夏期賞与は 480,000 円、5 年度夏期賞与は 450,000 円の支給を受けた中で、何の説明もないまま 6 年度夏期賞与の支給額は 20,000 円となったのである（前記第 2 の 9 (5) ア）から、上記 2 (3) アでの判断と同様に、給与面における経済的な不利益を被ったといえる。

よって、法人が、A 2 に対し、6 年度夏期賞与を何の説明もなく前年度よりも減額して支給したことは、労組法 7 条 1 号にいう「不利益な取扱い」であると認められる。

イ 不当労働行為意思について

(ア) 法人が A 2 の 6 年度夏期賞与を前年度よりも減額したことの理由

被申立人は、A 2 の 6 年度夏期賞与を前年度よりも減額したのは、A 2 から催告書が提出され、やむを得ず最低限の査定を行い、6 年度夏期賞与 20,000 円を支給するに至ったためと主張するので、こ

の被申立人の主張に合理的な理由があるといえるのか、以下検討する。

被申立人は、A 2 の仕事量、進捗状況、勤務態度等を総合的に評価して査定を行った結果であると主張する。

しかしながら、法人はもともと A 2 の 6 年度夏期賞与を支給額ゼロとしていたのであるが、なぜ再度査定をすると 20,000 円の支給額となるのか、再査定のきっかけが A 2 からの催告という点からしても、極めて不自然であるといわざるを得ない。被申立人からも、当初と異なる手法や基準を用いて査定したのか、疎明はない。

また、A 2 が、法人に対し 6 年度夏期賞与支給の催告を行ったのは、労基署へ相談した結果、A 2 は同賞与の支給要件を満たしているので内容証明付きで催告を行うよう助言を受けたためである（前記第 2 の 9（4）ア）。

そうして法人へ提出された A 2 からの催告書には、給与規程には 6 月 1 日に在職する職員に対し賞与を支給する旨明記されていること、夏期賞与の支給がない場合は労基署へ通告等の措置をとること等が記載されていたことが認められる（前記第 2 の 9（4）イ）。

また、A 2 の 6 年度夏期賞与については、B 1 理事長が客観的な評価に基づかず支給額ゼロと判断したものであるといえることは、上記 2（3）イ(ア)b で判断したとおりである。

これらのことを併せ考えると、法人は、A 2 へ 6 年度夏期賞与を支給しなかったことに違法性があるかもしれないと考え、労基署の介入を避けるために、とりあえず支給額を 20,000 円としたものといわざるを得ない。

さらに、過去に、法人において職員の賞与を減額した事例（前記第 2 の 9（6））があるが、これは教職員の事例であって、A 2 を含む事務局職員とは賞与査定の方法が異なっている。

この事例では、始末書提出事案と業務指示不服従という、明らかな非違行為を理由としていることが認められ、前年度から 85,000 円の減額支給となっている。

一方、A 2 の 6 年度夏期賞与については、確かに査定期間中の本件事由として、別紙の 27 及び 30 ないし 34 が発生したものとされてい

る。

しかしながら、上記１（３）ア(ウ)で判断したとおり、これらの本件事由は、おおよそ就業規則の解雇事由に該当するとはいえないものであった。

そうすると、上記の過去の賞与減額事例とＡ２の６年度夏期賞与支給額が前年度夏期賞与から減額された状況とを比較しても、査定方法が異なるとはいえ、明らかにＡ２の夏期賞与の前年度支給額からの減額規模の方が大きく、相当性を見出し難い。

以上のことを併せ考えると、法人が、再査定の結果、Ａ２の６年度夏期賞与の支給額を２０，０００円としたことについては、客観的な評価に基づいていたとはいえない。

よって、法人が、Ａ２の６年度夏期賞与を前年度よりも減額したことには、合理的な理由がないといえる。

(イ) 不当労働行為意思を推認させる事情

上記１（３）ア(イ)でみたとおり、Ａ２の組合加入通知後における法人のＡ２に対する対応等から、法人がＡ２の組合加入に対し嫌悪感を抱いていたことが認められる。

また、上記１及び２でみたとおり、法人が本件解雇を行ったこと及びＡ２に対し６年度夏期賞与を通常の実給日に支給しなかったことは、不当労働行為に該当する。

さらに、上記の不当労働行為と法人がＡ２に対し６年度夏期賞与を前年度よりも減額して支給した行為との時期が近接しており（前記第２の８（３）ア、同９（３）及び同（５）ア）、この間の労使関係に特段の変化は認められない。

これらのことからすると、法人がＡ２の６年度夏期賞与を減額したことが、不当労働行為意思に基づかなかったとする事情は見当たらない。

ウ 不当労働行為の成否について

以上のとおり、法人が、Ａ２に対し、６年度夏期賞与を何の説明もなく前年度よりも減額して支給したことは、労組法７条１号の不当労働行為に該当する。

4 救済の方法

(1) 本件解雇が不当労働行為に当たることは、上記1で判断したとおりである。

その救済として、主文第1項、第2項及び第4項のとおり命じることとする。

なお、A2の6年4月分から同年6月分の3か月間の給与支給額の平均額に、5年度夏期賞与及び冬期賞与の支給額の合計を12で除した金額を加算した月額398,143円を基に、賃金相当額を算定するのが相当である。

(2) 法人が、A2に対し、6年度夏期賞与を通常の支給日に支給しなかったこと及び同賞与を何の説明もなく前年度よりも減額して支給したことが不当労働行為に当たることは、上記2及び3で判断したとおりである。

それらの救済として、主文第3項及び第4項のとおり命じることとする。

なお、A2の6年度夏期賞与については、上記の不当労働行為がなければ5年度と同額程度が支給されたものと推認されることから、同人に支払われるべき金額は、5年度夏期賞与の支給額と6年度夏期賞与の支給済みの金額との差額として、主文第3項の金額をもって相当と思料する。

5 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき、主文のとおり命令する。

令和7年11月6日

福岡県労働委員会

会長 上田 竹志