

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                  中央執行委員長     A 1

申 立 人     X 2 組 合  
                  執行委員長             A 2

被申立人     Y 1 法人  
                  理事長                 B 1

上記当事者間の都労委令和5年不第35号事件について、当委員会は、令和8年2月17日第1883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、同岩井伸晃、同大橋さやか、同垣内秀介、同笠木映里、同神吉知郁子、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人 Y 1 法人は、申立人 X 1 組合及び同 X 2 組合の組合員 A 3 を令和 4 年 6 月 10 日付けで継続雇用した上、それ以降毎年 4 月 1 日付けで雇用契約を更新したものとして取り扱い、職場復帰させるとともに、継続雇用の日から職場復帰するまでの間の賃金相当額として、月額 17 万円以上の額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、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、B 2' 高校にある全ての職

員室（ホームルーム指導教員室を含む。）の教職員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

中央執行委員長 A 1 殿

X 2 組合

執行委員長 A 2 殿

Y 1 法人

理事長 B 1

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

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。）

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

## 理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

(1) 被申立人 Y 1 法人（以下「法人」という。）の令和 4 年度就業規則には、満60歳の誕生日をもって定年退職となり、継続雇用を希望する職員（教員を含む。）については、法人の定める基準に該当しない限り満65歳の誕生日まで継続雇用となる旨が定められていた。

4年3月31日、法人が運営する B 2 高校（当時。現 B 2' 高校。以下、改称の前後を通じて「本件高校」という。）の教員であり、申立人 X 1 組合（以下「X 1 組合」という。）及び申立人 X 2 組合（以下「組合」とい

い、X 1 組合と併せて「組合ら」という。)の組合員であるA 3 (以下「A 3」という。)は、6月9日に満60歳の誕生日を迎えることから、法人に対し、継続雇用希望の申出を行った。

5月6日、法人は、A 3に対し、継続雇用を拒否する旨の回答書を送付した。

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

## 2 請求する救済の内容の要旨

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

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

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

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

### 2 本件高校の概要

- (1) 本件高校の教員は、おおよそ、期間の定めのない雇用形態である専任教諭と、期間の定めのある雇用形態である常勤講師及び非常勤講師とに区分

され、教員数は、2年5月1日時点で専任教諭19名、常勤講師17名、非常勤講師25名であった。

(2) 本件に関連する本件高校における就業規則等の定め要旨は、別紙1の1から7までのとおりである。

### 3 本件申立てに至るまでの労使間の係争の経緯

#### (1) 組合結成

昭和60年4月、A3は〇〇科の専任教諭として本件高校において就労を開始し、平成5年4月、同人を含む本件高校の教員らは組合を結成した。

#### (2) 本件申立てに至るまでの労使間の係争の経緯

##### ア 10年から12年までの不当労働行為救済申立て

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

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

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

中労委が、法人が21年中労委命令を履行しなかったとして、21年12月18日付けで東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）にその旨の通知を行ったところ、東京地裁は、22年6月29日付けで、法人に対し、過料50万円の決定を言い渡した。

法人が、上記決定を不服として、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に抗告を行ったところ、東京高裁は、23年2月18日付けで同抗告を棄却した。

##### イ 24年の不当労働行為救済申立て

24年1月6日、組合らが、法人が組合らの組合員（以下、単に「組合

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

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

法人が、26年中労委命令を不服として東京地裁に取消訴訟を提起した(平成27年(行ウ)第〇〇号)ところ、28年6月29日、東京地裁は、法人の請求を棄却する判決を言い渡した。

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

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

#### ウ 28年の損害賠償請求等訴訟

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

#### エ 平成30年の不当労働行為救済申立て

30年12月18日、組合らが、法人が組合員に対して訓告書の措置(後記5(1)参照)を行ったこと及び同人を雇止めしたことなどが不当労働行為に当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立て(都労委平成30年不第95号)を行ったところ、令和3年11月2日、当委員会は全部救済命令(以下「3年都労委命令」という。)を発した。

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

オ 平成31年の不当労働行為救済申立て

31年3月14日、組合らは、法人が団体交渉を拒否したことなどが不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（都労委平成31年不第21号）を行ったところ、令和7年2月18日、当委員会は、全部救済命令を発した。

カ 2年の不当労働行為救済申立て

2年9月4日、組合らが、組合員らの継続雇用の申出を法人が拒否したことが組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（都労委令和2年不第85号）を行ったところ、6年6月18日、当委員会は、全部救済命令を発した。

キ 2年の雇用関係存在確認等請求訴訟

2年11月10日、組合員らが、法人に対し、法人との間で雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めて東京地裁に提訴した（令和2年（ワ）第〇〇号）ところ、6年3月27日、東京地裁は、同訴訟の原告らの請求を全部認容する判決を言い渡した。

法人が上記判決を不服として東京高裁に控訴した（令和6年（ネ）第〇〇号）ところ、11月27日、東京高裁は、法人が支払うべき未払賃金額について原判決を一部変更する判決を言い渡した。

4 A3の継続雇用希望の申出と法人の回答

- (1) 法人の令和4年度就業規則（別紙1の7）第59条では、職員（教員を含む。）は、満60歳の誕生日をもって定年退職となり、継続雇用を希望する職員については、法人の定める基準に該当しない限り満65歳の誕生日まで継続雇用となる旨が定められていた。

4年3月31日、A3は、同年6月9日に満60歳の誕生日を迎えることか

ら、法人に対し、①来年度60歳の誕生日を迎えるに当たり継続雇用を希望すること、②労働条件等については組合との団体交渉において誠実に協議を行うよう申し入れることなどを記載した文書を送付した。

- (2) 5月6日、法人は、A3に対し、法人の就業規則において解雇事由について規定されており、A3が同規定に該当することから継続雇用希望申出を拒否することを記載した文書を送付した。

その後、6月9日が経過し、法人は、A3を定年退職したものと取り扱い、A3は6月10日以降一切就労を行っていない。

なお、本件結審時において、組合らは、法人に対し、A3の継続雇用を要求していた。

## 5 A3に対する懲戒処分等の概要

法人のA3に対する懲戒処分等に関する、措置日、処分等の内容、処分等の事由、処分等の数及び就業規則等の概要は、別紙2のとおりである。

### (1) 別紙2番号1の件

平成23年7月20日、法人は、A3に対し、平成23年度就業規則（別紙1の1）に基づき、訓告書の措置を行った。

平成23年度就業規則には、訓告書の措置は、懲戒にまで至らないと配慮された場合に行われ、訓告書を受けたものは、定年後の再雇用の対象としないと定められている。

上記措置における訓告書には、処分事由について、4月7日午前9時30分頃、下駄箱で靴から上履きに履き替えようとしていた生徒に対し、靴のまま校舎に入るよう教唆した旨が記載されていた。

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

### (2) 別紙2番号2の件

24年4月24日、法人は、A3に対し、平成24年度就業規則（別紙1の2）に基づき、注意書の措置を行った。

平成24年度就業規則には、注意書の措置は、懲戒処分に至らない非行について行うことができると定められている。

上記措置における注意書には、処分事由について、4月20日午後0時51

分から58分にかけて、他の教員と共に視聴覚室前の廊下でZ 1前理事長を取り囲み、叫び声を上げるなどしてつるし上げを行った旨が記載されていた。

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

(3) 別紙2番号3・5・6・8～12・17（朝の挨拶や声掛け）の件

別紙1の3から6までのとおり、遅くとも25年度以降の本件高校の勤務時間は、午前8時30分から午後4時20分まで又は午後1時50分までであり、本件高校では、午前8時30分から午前8時50分までの間、出勤した教員が保護者からの電話対応や生徒からの質問対応等を行っている。

24年11月頃から、組合員らは、おおむね午前8時30分から午前8時50分頃までの間生徒通用門付近において、登校してきた生徒に朝の挨拶や声掛けを行うこととした（以下「朝の挨拶運動」という。）。

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

法人は、A 3に対し、別紙2番号3・5・6・8～12・17のとおり、平成25年度就業規則（別紙1の3）及び平成29年度就業規則（別紙1の4）に基づく訓告書の措置並びに平成31年度就業規則（別紙1の6）に基づく訓告の懲戒処分を行った。

上記措置又は処分における各訓告書には、処分事由について、A 3が午前8時30分から8時50分までの間、生徒通用門近くで勝手な行動を行い、よって職務専念義務を履行せず、禁止された行為を行った旨が記載されていた。

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

(4) 別紙2番号4の件

26年11月27日、法人は、A 3 に対し、平成25年度就業規則に基づき訓告書の措置を行った。

上記措置における訓告書には、処分事由について、26年10月31日午後0時15分頃、生徒昇降口の内部ベンチ付近で生徒3人と話し込み、同生徒らに対し授業を受けるよう指導すべき職務を怠った旨が記載されていた。

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

(5) 別紙2番号7（弁明の手続への同席等）の件

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

法人は、組合員を含む教職員に弁明の手続を行う際には、複数の事務職員を同席させ、弁明の手続の様子を記録していた。

27年12月28日、法人が、1名の組合員に対し、同日午前11時45分に弁明の手続を行うため応接室に来るよう指示を行ったところ、A 3を含む組合員らは、法人の了承を得ることなく応接室に入室した。

12月28日、法人は、A 3 に対し、平成25年度就業規則に基づき訓告書の措置を行った。

上記措置における訓告書には、処分事由について、27年12月28日午前11時45分頃、応接室に無断で入室し、Z 1 前理事長が退出を指示したにもかかわらずこれに従わなかった旨が記載されていた。

(6) 別紙2番号13（香水使用）の件

30年5月7日、A 3 が担当する授業において、生徒1名が〇〇の発作を起こし、同生徒は保健室へ搬送された。

上記生徒は、本件高校入学以前から〇〇及び〇〇を持病とし、30年5月時点で法人及びA 3 もこれを認識していた。

上記生徒は、30年度中、本件高校内において、11回にわたり〇〇の発作を、7回にわたり〇〇を起こし、その都度保健室へ搬送されたところ、うち、9回の〇〇の発作については、A 3 による〇〇の授業中又は授業の前後及びA 3 が上記生徒の受験する試験の試験監督を行った際に生じたも

のである。

31年2月5日、法人は、A3に対し、平成30年度就業規則（別紙1の5）に基づき文書にて戒告の懲戒処分を行った。

上記文書には、処分事由について、授業中に、A3が身に付けている香水について苦情を述べた生徒や、香水の匂いが原因で倒れた生徒がいたにもかかわらず、改善を行わなかった旨が記載されていた。

なお、A3が香水を使用していたか否かについては当事者間に争いがあり、また、本件審査手続において、授業中に、A3が身に付けている香水について苦情を述べた生徒がいたことを的確に疎明する証拠は提出されておらず、法人が、30年5月7日以降31年2月5日付けでA3に対し上記戒告の懲戒処分を行うまでの間、同人に対し、香水使用について改善を行う旨の指摘を行ったこともうかがわれない。

(7) 別紙2番号14の件

2月5日、法人は、A3に対し、平成30年度就業規則に基づき文書にて戒告の懲戒処分を行った。

上記文書には、処分事由について、30年10月18日、A3が、〇〇の授業中、生徒1名に対し「あなたのクラスは既に3名退学している。次はあなただ。」と述べて同生徒を威迫した旨が記載されていた。

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

(8) 別紙2番号15の件

31年2月6日、法人は、A3に対し、平成30年度就業規則に基づき文書にて戒告の懲戒処分を行った。

上記文書には、処分事由について、29年2月頃、A3が、〇〇試験において、生徒の質問を無視して適切な指導をせず、同生徒に対し、再試験及び再々試験を課すなどしたため、同生徒が登校したくないと申し出るようになった旨が記載されていた。

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

(9) 別紙2番号16（防災研修会）の件

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

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

説明会における法人の説明が一段落した際、A3以外の組合員が質問の可否を尋ね、法人はそのまま行うよう回答したことから、当該組合員と法人との間で質疑応答等が行われ、説明会の終了時刻が午前9時53分になった。

なお、上記防災研修会においてA3が発言を行っていないことについては、当事者間に争いが無い。

9月30日、法人は、A3に対し、平成31年度就業規則に基づき訓告書を交付して訓告の懲戒処分を行った。

上記訓告書には、処分事由について、上記研修会において、質問を重ねて会議を妨害する態度又は会議を妨害する態度を示す者に同調したことにより会議が妨害され、終了時間が延びた旨が記載されていた。

#### 10) 別紙2 番号18及び23（生徒への文書配布）の件

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

##### ア 別紙2 番号18の件

元年12月20日、A3を含む組合員らは、①組合員らの定年後の継続雇用を認めるよう要求すること、②A3を含む組合員4名が10時から14時までストライキを実施すること等を記載した通告書を本件高校事務室に持参し、法人に対し、ストライキ実施を通告した。

その後、A3を含む組合員らは、ストライキ実施に際して、本件高校の敷地内において、生徒に対し「B2高校の生徒のみなさんへ」と題する文書や保護者宛ての文書を封入した封筒を交付した。

このうち、上記「B2高校の生徒のみなさんへ」と題する文書には、①組合がこれまで法人の不当処分等に関する訴訟等の全てに勝利してきたにもかかわらず、法人が本件高校の労働条件の改善を拒否している

こと、②法人が2年度に定年を迎える3名の組合員の継続雇用の申出を拒否することが予想されるどころ、組合は上記3名の組合員の継続雇いを65歳まで認めること等を法人に要求し、また、本件高校の運営方針を改めさせるためにストライキを行う旨が記載されていた。

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

12月25日、法人は、A3に対し、平成31年度就業規則に基づき訓告書を交付して訓告の懲戒処分を行った。

上記訓告書には、処分事由について、令和元年12月20日の2学期終業式当日、生徒に文書類を手渡した旨が記載されていた。

#### イ 別紙2番号23の件

2年8月7日、A3を含む組合員らは、①組合員らの定年後の継続雇いを認めるよう要求すること、②A3を含む組合員6名が午前10時30分から正午までストライキを実施すること等を記載した通告書を本件高校事務室に持参し、法人に対し、ストライキの実施を通告した。

その後、A3を含む組合員らは、ストライキ実施に際して、本件高校の敷地内において、生徒に対し、おおむね上記アと同内容の「B2高校の生徒のみなさんへ」と題する文書及び保護者宛ての文書が封入された封筒を交付した。

8月20日、法人は、A3に対し、平成31年度就業規則に基づき訓告書を交付して訓告の懲戒処分を行った。

上記訓告書には、処分事由について、令和2年8月7日の正午過ぎ、生徒に文書類を手渡した旨が記載されていた。

#### (11) 別紙2番号19（事務室入室）の件

3月6日、A3を含む組合員らは、①組合員らの定年後の継続雇いを認めるよう要求すること、②A3を含む組合員5名が午前8時30分から8時50分までストライキを実施すること等を記載した通告書を本件高校の事務室に持参し、法人に対し、ストライキの実施を通告した。

5月7日、法人は、A3に対し、平成31年度就業規則に基づき訓告書を交付して訓告の懲戒処分を行った。

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

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

(12) 別紙2番号20（Z1前理事長宅周辺の情宣活動）の件

A3を含む組合員らは、平成31年4月23日、令和元年12月23日及び2年3月25日にZ1前理事長宅の近隣住居に「27年勤めた常勤講師を解雇」、「人権を教える学校で人権を侵害することは許されません」、「教職員を大切にできない学校は生徒を大切にできません」、「常勤講師の定期昇給は労使慣行 原告に958万円支払えと東京地裁判決!!」、Z1前理事長らは「団交拒否を改めてください」、Z1前理事長が「過去最大の雇用打ち切り 1／3の教員が大量退職!」、「常勤講師の賃金差別違法! 958万円支払えと損害賠償が確定!!」などの記載が含まれた文書を投函した。

6月4日午後5時44分頃、A3を含む組合員らは、Z1前理事長宅を訪問し、団体交渉に応じるよう要請を行ったところ、同人が不在であったことから、郵便受けに「年度末に1／3の教員が大量退職!その上に再雇用も拒否するのですか?!」、「再雇用拒否の撤回を!!」などの記載が含まれた文書を投函するとともに、近隣の住居にも同様の文書を投函し、また、後日Z1前理事長宅の最寄り駅周辺においても通行人に対して同様の文書を配布した。

なお、法人は教職員の住所録等を公開しておらず、組合は、Z1前理事長宅訪問に当たり、組合員の知人から同宅の住所を確認していた。

6月10日、法人は、A3に対し、平成31年度就業規則に基づき訓告書を交付して訓告の懲戒処分を行った。

上記訓告書には、処分事由について、令和2年6月4日午後5時44分頃から午後6時20分頃までの約35分間、Z1前理事長宅に押し掛け、嫌がら

せをした旨が記載されていた。

(13) 別紙 2 番号21（安全衛生委員会）の件

7月10日、法人は、本件高校教員に対し、安全衛生委員会の委員推薦者の選出に関する連絡を行った。

7月14日午前8時半頃、A3以外の組合員が安全衛生委員会の委員推薦者に立候補するとともに、ホームルーム指導教員室において立候補に関する説明を行った。

7月29日、法人は、A3に対し、平成31年度就業規則に基づき訓告書を交付して訓告の懲戒処分を行った。

上記訓告書には、処分事由について、①令和2年7月14日に職務専念義務に違反したこと、②午前8時30分を過ぎても職員室に在室していなかったこと、③副校長の指示に従わなかったこと、④その他の就業規則に違反していたことなどが記載されていた。

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

(14) 別紙 2 番号22（団体交渉）の件

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

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

その後、組合らは、複数回にわたりオンライン形式も含めた団体交渉の開催を打診したものの、法人は、団体交渉の開催に同意しなかった。

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

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

7月9日、法人は、上記外部施設に対し、7月20日に会議室を使用する

旨の使用承認書を提出し、使用を認められたところ、同文書には10名で会議室（定員30名）を使用する旨が記載されていた。

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

7月20日、組合らと法人とは、上記外部施設において団体交渉を行った。

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

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

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

7月29日、法人は、A3に対し、平成31年度就業規則に基づき訓告書を交付して訓告の懲戒処分を行った。

上記訓告書には、処分事由について、職員や任命権者や管理監督者や上司に精神的・身体的苦痛を与えたり、その環境を害するような行為を行った旨が記載されていた。

#### (15) 別紙2番号24（特別指導）の件

令和2年11月6日、A3が、1名の生徒に対し、授業時間外に〇〇の指導を行おうとしたところ、法人は、A3に対し、上記指導を行うことを禁止するとともに、12月17日付けで、同人に対し、平成31年度就業規則に基づき訓告書を交付して訓告の懲戒処分を行った。

上記訓告書には、処分事由として、令和2年11月6日正午頃、特定の生徒を〇〇室に呼び出し、同生徒に対し、特別な指導を行おうとした旨が記載されていた。

なお、本件審査手続において、A3が実際に授業時間外に〇〇の指導を行ったことを的確に疎明する証拠は提出されていない。

#### (16) 別紙2番号25（USBメモリ）の件

3年9月頃、法人は、本件高校内において、組合らと法人との団体交渉の議事録、A3が担当する授業の映像データ、生徒の評価集計表、法人職員を含む住所録などが保存されたUSBメモリ（以下「本件USBメモリ」という。）や文具が入ったペンケース（以下「本件ペンケース」という。）を拾得し、A3は、遅くとも同時期頃に本件ペンケースを紛失したことを認識したが、法人に対し、報告を行わなかった。

法人は、遅くとも4年3月中に本件USBメモリの内容を確認した。

4月21日、法人は、本件高校教職員に対し、本件ペンケースを拾得物として保管していることを周知したが、A3は本件ペンケースが自身の所有物である旨を述べなかった。

4月25日及び26日、法人は、A3に対し、本件高校の応接室において弁明の手続を実施する旨を通知したが、同人は出席しなかった。

5月2日、法人は、A3に対し、令和4年度就業規則（別紙1の7）に基づき戒告書を交付して戒告の懲戒処分を行った。

上記戒告書には、法人の機密情報及び教員等の個人情報等を本件USBメモリに保存した上で、本件USBメモリや文具が入った本件ペンケースを紛失し、紛失の事実を校長及び副校長に速やかに報告及び相談しなかった旨が記載されていた。

6月28日、法人は、組合らに対し、A3が本件ペンケースの紛失を認識したことを法人に報告しなかった理由について確認したところ、7月11日、組合らは、法人に対し「過去には組合員が所有していたファイル等が職員室内から持ち去られた事実があったため」である旨を記載した文書を送付した。

7月22日、組合らと法人とは、団体交渉を行った。

上記団体交渉において、法人は、組合らに対し、上記戒告の懲戒処分を取り消すとともに、令和4年度就業規則第70条の2に従い嚴重注意に変更することを検討している旨を述べた。

組合らが、法人に対し、A3を継続雇用する場合のコマ数と単価について尋ねたところ、法人は、1週間当たり2コマで単価は2,000円である旨を述べると、組合らはそれには応じることができない旨を述べた。

9月2日、組合らと法人とは、団体交渉を行った。

上記団体交渉において、法人は、組合らに対し、A3に対する上記戒告処分を嚴重注意に変更し、文書を交付する予定である、A3を継続雇用する場合のコマ数と単価は1週間当たり2コマを保証し、単価は2,300円である旨を述べたところ、組合らはそれには応じることができない旨を述べた。

9月30日、組合らと法人とは、団体交渉を行った。

上記団体交渉において、法人は、組合らに対し、A3を継続雇用する場合のコマ数と単価は1週間当たり8コマで、単価は2,800円である旨を述べたところ、組合らは、法人に対し、それには応じることができない旨を述べるとともに、東京都からの助成金（注：私立学校経常費補助金のことを指すものと推認される。約436万円。）の8割で合意することの打診を行った。

これに対し、法人は、上記打診による合意はできない旨を述べた。

なお、本件結審日時点において、上記戒告処分の変更は行われていない。

## 6 法人における継続雇用の状況

平成9年3月以降A3が定年に達する令和4年6月までの間、本件高校において定年退職した教員は24名であり、このうち継続雇用された教員は9名である。

上記24名の教員のうち、継続雇用の申出を行った教員は8名であるところ、このうち5名はA3を含む組合員であり、組合員はいずれも継続雇用されていない一方で、組合員を除く3名はいずれも継続雇用されている。

継続雇用された教員は、定年退職の年度については定年退職日以降同年度末に当たる3月31日までの有期雇用契約を締結し、翌年度からは4月1日を契約の始期とする、1年間の有期雇用契約を締結し、更新している。

法人において継続雇用された上記9名の定年退職時の役職は、それぞれ①進路指導部長、②救急委員長、③学年主任・PTA担当部長・教科主任、④教頭、⑤教科主任・放送室長、⑥学年主任・教科主任、⑦一般教諭（ただし、定年退職以前に教科主任及び保健室長を務めていた。）、⑧募集部長、⑨教務副部長であった一方で、A3は、在職中を通じて役職に就いていなかった。

上記継続雇用された9名の教員のうち、⑧は、平成26年2月に定年退職後、常勤講師として基本給を17万円とする有期雇用契約を締結し、⑨は、令和4年3月23日に定年退職後、非常勤講師として法人と有期雇用契約を締結しているが、具体的な賃金額は不明である。

## 7 本件申立て

5年6月1日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 第3 判断

### 1 申立人組合らの主張

法人のA3に対する懲戒処分等は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当といえないことが明らかであり、また、法人が、組合結成以来組合を嫌悪し、四半世紀以上にわたり数々の不当労働行為を継続してきたことを併せて考慮すれば、A3に対する継続雇用拒否は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たる。

### 2 被申立人法人の主張

法人が、A3の継続雇用の申出を拒否したのは、同人が平成23年7月から令和4年5月までの間に別紙2記載の非違行為を行い、法人から懲戒処分等を受けたことなどを理由とするものであり、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入には当たらない。

### 3 当委員会の判断

法人は、A3の継続雇用の申出を拒否した理由について上記2のとおり主張し、不当労働行為該当性を否定するので、以下、検討を行う。

#### (1) 各懲戒処分等の継続雇用拒否の理由について

##### ア 別紙2番号3・5・6・8～12・17（朝の挨拶運動）の件

本件において、A3ら組合員が平成24年11月頃から朝の挨拶運動を開始し、各訓告書記載の日時に同運動を行っていたことについては争いが無い（第2.5(3)）。

法人の就業規則には、教職員は、上司の服務上の指揮命令に服し、また、勤務時間中は職務専念義務を負い、これらに違反したときには訓告書の措置や懲戒処分を行う旨の規定が存在する（別紙1の3から6ま

で)。

そうすると、法人が、就業規則の規定に基づき、訓告書の措置又は訓告の懲戒処分を行い、A3に対して再三にわたり朝の挨拶運動を行うことを禁じていたにもかかわらず、A3はこれに従わず、朝の挨拶運動を継続したものであると評価することができるとともに、組合員らは朝の挨拶運動を開始するに当たって法人の承認を得ていなかったこと(第2.5(3))を併せて考慮すると、別紙2番号3・5・6・8～12・17の訓告書の措置又は訓告の懲戒処分は、継続雇用の申出を拒否する理由の一つとして相当であるとみる余地もある。

しかしながら、法人は、①朝の挨拶運動に対する訓告書の措置又は訓告の懲戒処分を行うに当たり、A3の朝の挨拶運動を認識する都度訓告書の措置又は訓告の懲戒処分を行うのではなく、約5か月から約10か月もの長期間における朝の挨拶運動に対してまとめて多数枚の訓告書を交付して訓告書の措置又は訓告の懲戒処分を行うという一見して不自然な手段を講じていること(別紙2番号3・5・6・8～12・17)、②朝の挨拶運動は組合員のみが行っていた(第2.5(3))ところ、平成25年度以降の就業規則には、朝の挨拶運動について、より直接的に禁止する条項(別紙1の3から6まで)を追加しており、中でも平成30年度就業規則第31条第2項第11号では、朝の挨拶運動について「人気取り」、「生徒・保護者から不審者と見なされている。」という、組合員らによる朝の挨拶運動を嫌悪するものと推認できる文言を追加していること(別紙1の5)、③朝の挨拶運動により本件高校の業務運営に支障が生じたことの具体的な疎明はなく、かえって、法人は、組合員らが朝の挨拶運動により職員室に在室していなかった際に生徒が組合員らを訪ねて来たことにより他の教員が当該生徒への対応を行った場合であっても、かかる事実をA3らに伝えていなかったこと(第2.5(3))を勘案すると、法人において、組合員らの朝の挨拶運動に対して、真に訓告書の措置又は訓告の懲戒処分を通じて法人における秩序維持を図ろうとしていたとは認め難いこと、④過去に法人において組合員に対してクラス担任を外すなどの組合員と生徒との接触を禁じる措置が当委員会及び中労委

並びに裁判所から不当労働行為である旨の判断を受けていたこと（同3(2)イ）等の事情を総合すると、別紙2番号3・5・6・8～12・17の訓告書の措置又は訓告の懲戒処分は、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

イ 別紙2番号7（弁明の手續への同席等）の件

組合は、21年頃から特定の組合員が法人から呼出しを受けた場合、他の組合員は勤務時間中であるか否かを問わず同席をする方針を取っており、また、A3が他の組合員の弁明の機会に同席した時刻は法人における就業規則上就業時間中であった（第2.5(5)、別紙1の3）。

加えて、A3が法人の了承なく組合員の弁明の機会に同席することは当然に認められるものではないことを考慮すれば、別紙2番号7の訓告書の措置は、継続雇用の申出を拒否する理由の一つとして相当であるとみる余地もある。

しかしながら、組合らと法人との長期間にわたる対立状況（第2.3(2)）や法人は弁明の機会に際して複数の事務職員を同席させるなどの態勢を敷いている（同5(5)）ことを勘案すれば、組合員が他の組合員の弁明の手續に同席を求めること自体はやむを得ない措置であったとみる事ができること、組合員であるA3の同席により弁明聴取の手續が妨害されたとも認められないこと等の事情を考慮すれば、法人のA3に対する別紙2番号7の訓告書の措置は、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

ウ 別紙2番号13（香水使用）の件

30年5月7日、A3が担当する授業において、生徒1名が〇〇の発作を起こし、同生徒は保健室へ搬送されたこと、同生徒は、30年度中、本件高校内において、5月7日の件を含め11回にわたり〇〇の発作を、7回にわたり〇〇を起こし、その都度保健室へ搬送されたところ、うち9回の〇〇の発作については、A3による〇〇の授業中又は授業の前後やA3が同生徒の受験する試験の試験監督を行った際に生じたものであることが認められる（第2.5(6)）ものの、同生徒の〇〇の発作とA3の香水使用との因果関係は必ずしも明らかではないことに加え、授業中

に、A 3 が身に付けている香水について苦情を述べた生徒がいたことを的確に疎明する証拠は提出されておらず、また、法人が、30年5月7日以降31年2月5日までの間、A 3 に対し、香水使用について改善を行う旨の指摘を行ったこともうかがわれないこと（同）を併せて考慮すると、別紙2番号13の戒告の懲戒処分は、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

エ 別紙2番号16（防災研修会）の件

防災研修会においてA 3 が発言を行っていないことについては当事者間に争いがなく（第2. 5(9)）、また、同人が同研修会の進行を妨害したとする処分事由（同）の存在を認めるに足りる疎明がないことから、別紙2番号16の訓告の懲戒処分については、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

オ 別紙2番号18及び23（生徒への文書配布）の件

A 3 らは、令和元年12月20日にストライキを実施した際に、法人の敷地内において、生徒に対して、生徒宛ての文書及び保護者宛ての文書を封入した封筒を交付した（第2. 5(10ア)）ところ、組合が文書配布を行った場所は法人の施設管理権が及ぶ敷地内であることに加え、係争中の事件の一方当事者の主張に基づく文書を下校途中に教員から手渡されれば、生徒が法人への不信や不安の気持ちを抱き、その心情に動揺を来すことは容易に推測できるものである。

しかしながら、組合は、ストライキの実施に当たり、ストライキ実施時間を明記した通告書を法人に交付しており（第2. 5(10ア)）、かかるストライキに付随して、生徒に対して文書配布を行っているところ、ストライキが実施されれば、授業を受けられなくなるなど直接の影響を受ける生徒に対し、組合がストライキに至る事情を説明することは、組合らと法人との長期にわたる対立状況（同3(2)）からすれば、組合活動の目的として正当性を認めるのが相当であることに加え、文書の内容（同5(10ア)）はおおむね客観的事実に基づくものであり、組合としての見解についても殊更に法人を誹謗中傷するなどして法人の社会的地位の低下を招くような記載がされているとまでは認め難いことや、保護者宛ての

文書については別途封入を行うなど（同）、生徒の目に触れないよう一定の配慮が講じられていることから、文書配布の態様は比較的穏当なものであったとみることができる。

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

また、別紙２番号23の訓告の懲戒処分についても、A３らは２年８月７日にストライキを実施した際に、法人の敷地内において、生徒に対して、別紙２番号18の処分対象となった元年12月20日と同様の態様で、同様の生徒宛ての文書及び保護者宛ての文書を封入した封筒を交付していた（第２．５(10イ)）のであるから、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

#### カ 別紙２番号19（事務室入室）の件

２年３月６日、A３を含む組合員らが、本件高校の事務室においてストライキの実施を通告した際に事務員との間で身体的接触が発生し、上記組合員らがセクシャルハラスメントである旨を述べたこと（第２．５(11)）は認めることができるものの、かかる事実をもってしても、A３が、学校の秩序を乱し、職員としてふさわしくない行為を行ったとまでは認めることができない。

そうすると、別紙２番号19の訓告の懲戒処分は、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

#### キ 別紙２番号20（Z１前理事長宅周辺の情宣活動）の件

A３を含む組合員らは、２年６月４日の午後５時44分頃にZ１前理事長宅を訪問し、団体交渉に応じるよう要請を行い、法人内の労使関係に関する文書を投函するとともに、近隣の住居にも同様の文書を投函していることが認められる（第２．５(12)）。

この点、労使関係の問題については、飽くまで使用者である法人と労働組合との間で協議すべきものであり、元年11月26日以降組合が団体交渉の開催を求めていたにもかかわらず、２年７月20日まで労使間で団体交渉が開催されていなかったこと（第２．５(14)）等の事情を考慮してもなお、Z１前理事長の居宅を訪問して団体交渉の申入れを行うのみな

らず、法人内の労使関係とは無関係である近隣の居宅に印刷物を投函することは、その手段、態様としてZ1前理事長のみならず、その家族の私生活の平穩を侵害する不穩当な行為であるといわざるを得ない。

そのほか、A3を含む組合員らは、6月4日以前にも、複数回にわたり同様の行為を行っていたこと（第2.5(12)）を併せて考慮すると、別紙2番号20の訓告の懲戒処分は、継続雇用の申出を拒否する理由の一つとして相当性を欠くとはいえない。

#### ク 別紙2番号22（団体交渉）の件

7月20日に開催された団体交渉に際して、組合らは事前に組合ら側の出席者は5名を予定している旨の連絡を行っていたこと（第2.5(14)）から、組合らと法人との間で、上記団体交渉の出席人数について一定の合意が成立していたとみることもできる。

しかしながら、組合らは、当初の予定よりも多くの人数で上記団体交渉に臨んでいる（第2.5(14)）ところ、法人からの5名を超える出席者の退出要求に対して、5名の交渉人以外の傍聴人については退出の上でリモート中継で対応する旨を伝える（同）など、出席人数に関する見解に行き違いがあったとしてもなお適切といえる対応を取っていたのであるから、少なくとも組合らが法人側の出席者について職員や任命権者や管理監督者や上司に精神的・身体的苦痛を与えたり、その環境を害するような行為を行ったとまでは認めることができない。

したがって、別紙2番号22の訓告の懲戒処分は、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

#### ケ 別紙2番号24（特別指導）の件

2年11月6日、A3が、1名の生徒に対し、授業時間外に〇〇の指導を行おうとしたことが認められるものの、A3が、実際に上記指導を行ったと認めるに足りる疎明はない（第2.5(15)）のであるから、別紙2番号24の処分事由が平成31年度就業規則第19条第8号所定の非違行為に当たるとまでは認めることができない。

そうすると、別紙2番号24の訓告の懲戒処分は、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

コ 別紙2番号25（U S Bメモリ）の件

本件U S Bメモリには、組合らと法人との団体交渉の議事録、A 3が担当する授業の映像データ、生徒の評価集計表、法人職員を含む住所録などが保存されていたことが認められる（第2. 5(16)）ところ、かかるデータは、法人において適切に保護すべき個人情報や法人における機密情報を含み、外部への公開が予定されているとはいえない内部的な情報であるといえ、外部に流出すれば、法人における情報管理体制に疑念を持たれる情報であるといえる。

本件U S Bメモリは本件ペンケース内に所在していた（第2. 5(16)）のであるから、A 3の管理下で所在不明になったものと認めるのが相当である一方で、A 3以外の者が本件ペンケースを窃取したことを裏付ける客観的な証拠は存在しないことからすれば、A 3は、適切な方法で本件U S Bメモリを管理しなかったことにより本件U S Bメモリを紛失したものと認めるのが相当である。

加えて、組合らは、A 3が、3年9月には本件U S Bメモリを紛失したことを認識したにもかかわらず、法人に対して本件U S Bメモリがなくなった旨の報告をしなかった理由について「過去には組合員が所有していたファイル等が職員室内から持ち去られた事実があったため」と回答し（第2. 5(16)）、本件U S Bメモリが盗まれた可能性を示唆しているが、仮に本件U S Bメモリが盗まれたものであったとしても、そのことをもって法人に対して報告しないことを正当化できる理由とはいえないことは明らかである。

また、法人が、3年9月に本件ペンケースを拾得した後、遅くとも4年3月中には本件U S Bメモリの内容を確認し、本件U S Bメモリを含む本件ペンケースがA 3の所有物であることを認識した（第2. 5(16)）にもかかわらず、4月に至るまで拾得の事実をA 3に伝達せず、A 3の継続雇用希望の申出後に本件U S Bメモリを含む本件ペンケース拾得の事実を職員に周知するなど本件U S Bメモリの件につき戒告の懲戒処分に至る経緯に不自然な点が認められるとしても、別紙2番号25の戒告の懲戒処分は、継続雇用の申出を拒否する理由の一つとして相当性を

欠くとはいえない。

なお、法人は、本件USBメモリの件につき、A3に対し、4年5月2日付けで戒告の懲戒処分を行った後、組合らとの団体交渉において事後的に戒告の懲戒処分を嚴重注意に変更することを検討している旨を述べる一方で、組合らと法人との間でA3の継続雇用の条件については合意に至っていないことや、実際に法人がA3に対して嚴重注意に関する文書を交付するには至っていないこと（第2.5(16)）からすると、法人が別紙2番号25の戒告の懲戒処分を嚴重注意に変更したとまでは認めることができない。

サ 別紙2番号1・2・4・14・15・21の件

前記第2.5(1)(2)(4)(7)(8)(13)のとおり、別紙2番号1及び4の訓告書の措置、同2の注意書の措置、同14及び15の戒告の懲戒処分並びに同21の訓告の懲戒処分については、本件審査手続において、各訓告書等の記載の事実を的確に疎明する証拠が提出されておらず、各訓告書等の記載の事実を認めることはできないことから、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであるとみざるを得ない。

シ 小括

法人がA3に対する継続雇用拒否の理由として挙げているのは別紙2記載の25件の処分事由についてなされた懲戒処分等であるところ、以上のとおり、法人のA3に対する別紙2記載の合計232件の各懲戒処分等のうち、番号20の訓告の懲戒処分及び番号25の戒告の懲戒処分以外については、継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであり、A3の継続雇用の申出を拒否するための口実として挙げられていたにすぎないというべきである。

(2) 不当労働行為該当性

平成9年3月以降令和4年6月までの間、本件高校において定年退職し継続雇用の申出を行った教員のうち、継続雇用が認められなかったのは組合員のみである（第2.6）。

法人において継続雇用が認められた教員はいずれも在職中に役職に就いており（第2.6）、この点においていずれも在職中に役職に就いていなか

ったA3（同）との間に差異が認められるものの、法人の令和4年度就業規則（別紙1の7）には、継続雇用を希望する職員については、法人の定める基準に該当しない限り満65歳の誕生日まで継続雇用となる旨が定められている（同4(1)）ところ、法人において在職中に何らかの役職に就いていたことが継続雇用の条件となっていたとまでは認めることができない。

以上のことに加え、法人のA3に対する各懲戒処分等は、そもそも各訓告書等の記載の事実を認めることができないもの（別紙2番号1・2・4・13・14・15・21・24）が多数含まれており、これらを除くと別紙2番号25以外はA3を含む組合員らによる朝の挨拶運動やA3の組合活動に対するものであるところ、このうち1件（別紙2番号20）を除き、いずれも継続雇用の申出を拒否する口実として挙げられていたとみざるを得ないのであり（前記(1)）、別紙2番号20の件も多数の組合員らの活動にその一員として加わったものであること、別紙2番号25の懲戒処分についてはA3の組合活動に対する懲戒処分ではないものの、法人は組合らとの団体交渉において戒告の懲戒処分を取り消し、嚴重注意に変更するという姿勢を示すとともにA3の継続雇用に際しての条件について協議を行っていること（第2.5(16)）及び令和4年度就業規則第70条の2では、嚴重注意は、職員に対し自覚と反省を促すための措置として定められた三つの措置のうち、二番目に軽い措置とされていること（別紙1の7）からすると、法人は、別紙2番号25の処分事由について、A3の継続雇用との関係でそれほど重大な非違行為とは捉えていないとみるのが相当であること、法人が、就業規則において組合員による朝の挨拶運動に対する嫌悪感を容易に想起させる禁止事項を追加していること（前記(1)ア）、組合らと法人との長年にわたる対立状況（第2.3(2)）等の事情を併せて考慮すると、法人が、A3を4年6月10日以降継続雇用しなかったことは、同人が組合員であることを理由として行われた不利益取扱いに当たり、また、同人を法人から排除することによって組合らの組織及び活動を弱体化させる支配介入に当たるといえることができる。

#### 第4 救済の方法

前記第3のとおり、法人がA3を同人の定年退職後に継続雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるものであり、また、本件結審時において、組合らは、法人に対し、A3の継続雇用を要求していた（第2.4(2)）ことから、本件における救済としては、法人に対して、A3を定年退職日以降継続雇用したものとし、これまでに法人において継続雇用が認められた教員と同様に、4年度については定年退職日以降5年3月31日までの有期雇用契約を締結し、5年度以降からは4月1日を契約の始期とする1年間の有期雇用契約を締結し、更新したものとして取り扱うことに加え、賃金相当額の支払を命じ、併せて主文のとおり文書の交付及び掲示を命じるのが相当である。

ここで、法人が支払うべき賃金額について検討すると、令和4年度就業規則第59条第2項によれば、「正職員の教諭の継続雇用については、原則として『週当たり2コマ、1コマ当たり2,000円』の非常勤教育嘱託とする。」旨が定められているが（別紙1の7）、法人において、実際に継続雇用が認められた職員について月額17万円にて契約を締結していること（第2.6）を考慮すると、少なくとも同金額以上とするのが相当である。

## 第5 法律上の根拠

以上の次第であるから、法人が、A3を4年6月10日以降継続雇用しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

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

令和8年2月17日

東京都労働委員会  
会 長 團 藤 丈 士

(別紙省略)