

平成28年6月29日判決言渡

平成27年（行ウ）第17号不当労働行為救済命令取消請求事件

## 主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用（補助参加によって生じた費用を含む。）は、原告の負担とする。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求

中央労働委員会が、中労委平成25年（不再）第87号事件について、平成26年12月3日付けでした命令を取り消す。

### 第2 事案の概要

#### 1 事案の要旨

(1) 本件は、被告補助参加人（以下「本件組合」という。）が、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対して、原告の次の行為がいずれも労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号所定の不当労働行為に当たるとしてした救済命令の申立て（以下「本件申立て」という。）に係る事件である。

ア 原告が、平成23年11月7日、原告の運営するP1高等学校（以下「本件高校」という。）に勤務する労働者であり、本件組合所属の組合員であるP2を同人と本件高校の生徒らとの間に生じたトラブル（以下「本件トラブル」という。）を理由としてHRクラス指導教員（以下「クラス担任」という。）から解任したこと（以下「本件解任」という。）

イ 原告が、平成23年11月7日、P2の担当するクラスの生徒に対して、本件解任の理由及びP2との間で本件トラブルを生じた生徒らのP2に対する意見を記載した「▲年▲組のHR指導教員（クラス担任）変更のお知

らせ」と題する文書（以下「本件文書」という。）を配布したこと（以下「本件配布」という。）

- (2) 原告は、都労委が本件申立てを認めて発した別紙1「初審命令の主文」記載の内容の救済命令（以下「初審命令」という。）を不服として中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対して再審査の申立てをしたが、中労委が再審査の申立てを棄却するとの命令（以下「本件命令」という。）を発したことから、本件命令の取消しを求めて本件訴えに及んだ。

- 2 前提事実（争いのない事実〔中労委が認定した事実（命令書の第3）のうち、原告が争っていない事実を含む。〕及び後掲の証拠〔枝番のあるものについては特に断らない限り全ての枝番を含む。〕により容易に認定できる事実。）

- (1) 当事者等

ア 原告

原告は、肩書住所地において女子校である本件高校、P3短期大学、P4幼稚園及びP5こども園を運営する学校法人である。

P6（以下「P6校長」という。）は、平成3年1月から原告理事長の地位にあり、平成17年4月からは本件高校の校長を兼務している。

平成23年度の本件高校のクラス数は20であり、教職員数は、教員61名、職員19名であり、教員のうちクラス担任となる可能性のない校長、司書、養護教諭、非常勤講師を除いた者は38名であった。

【争いのない事実、乙A51、乙B27】

イ 本件組合

本件組合は、平成5年4月17日、本件高校の教職員が中心となって結成された労働組合であり、P7組合連合に加盟している。本件組合が平成24年1月6日に本件申立てをした際の組合員は12名であり、このうち原告に在職中の組合員は9名であったが、その後、2名が退職したことにより、平成26年8月25日の時点での在職中の組合員は7名となった

(以下、本件組合の組合員を「本件組合員」という。)

なお、原告には、本件組合のほかP 8組合、P 9ユニオンの2つの教職員組合が存在し、平成23年度の両組合の組合員はそれぞれ3名であった。

【争いのない事実、乙A 5 1, 6 2】

ウ P 2

(ア) P 2は、平成3年4月、1年ごとの契約更新を必要とする常勤の専任講師として原告に採用され、その後、1年ごとに契約を更新されている。P 2は、平成5年4月17日の本件組合の結成とともに本件組合に加入し、平成8年からは本件申立て時まで本件組合の会計担当を務めていた。

【争いのない事実、乙A 2 1の1, 乙A 2 2の1, 乙A 2 9, 3 6, 6 7の5】

(イ) P 2は、HR指導副教員(以下「クラス副担任」という。)となった平成11年度を除き、本件解任が行われるまでの間、毎年クラス担任を務めており、平成23年度は▲年▲組の担任であった。

P 2は、平成22年度に当時担任であった▲年▲組の生徒が退学した件について、原告から同年5月14日付け注意書により「保護者がいじめについて報告して下さいと求めたにもかかわらず、P 2はそれを怠りました。そして、その冷淡な態度に失望した保護者と生徒は退学を申し出、P 2はその事態を回避することが出来ませんでした。」として注意を受けたが、平成23年4月からも▲年▲組の担任を務めた。

【争いのない事実、乙A 3 6, 4 2, 5 1の2, 乙B 1, 3 8】

(2) クラス担任等の職務分担について

ア クラス担任、クラス副担任及び学年付き担任の職務について

(ア) 原告において、クラス担任は、受け持つクラスの生徒に対する指導

全般やクラス運営等を行うことをその職務とする。

(イ) クラス副担任は、クラス担任とともに受け持つクラスの生徒に対する指導を行う者として任命されるが、必ず置かれるものではない。

(ウ) 学年付き担任は、本件解任の際に初めて設けられた職位であり、その職務は学年主任を補佐し、例えば、受け持つ学年のクラス担任が不在の際に、そのクラス担任の代行をすること等である。

【争いのない事実、乙B38、乙C1、3】

イ 本件組合の組合員のクラス担任、クラス副担任への就任状況は、別紙2「本件組合員のクラス担任、クラス副担任への就任経過」記載のとおりである。

(ア) 原告は、後記(6)アのとおり、平成23年度及び学期の途中である平成23年11月7日、本件解任を行い、P2を2学年の学年付き担任とし、平成24年度及び平成25年度もP2を学年付き担任に任命したが、原告が、P2に対して、学年付き担任として業務上の具体的指示を出すことはなかった。

(イ) 本件解任より前に年度及び学期の途中のクラス担任の変更が行われた例は、平成19年6月、本件組合以外の組合に所属する教員をクラス担任としての責任感不足を理由に解任した1例のみである（なお、この解任の理由については、当該教員と原告との間に争いがあったことが窺われる。）。

【争いのない事実、甲2から4まで、乙A36、42、51、62、66、70、71の1、乙B33、38、乙C1】

(3) 原告における生徒指導

ア 退学した生徒の校内への立入禁止

原告は、私物の引取りなどの例外的な場合を除き、原則として、退学した生徒の構内への立入りを認めておらず、転校先への提出書類等の授受に

についても玄関ロビーで対応することとしていた。

【争いのない事実，乙A62，乙C1，4】

#### イ 校舎見回り

(ア) 原告では，授業開始のチャイムが鳴っても教室に入らない生徒がいたことから，P10生徒指導部長（以下「P10」という。）の指定した計画に基づいてクラス担任による校舎の見回りを実施していた。

(イ) P10の作成した「校舎見回り表」には「新年度が始まり早1ヶ月が過ぎました。新しい校舎になり生徒たちも楽しく学校生活をエンジョイしているように思えます。ただ，授業開始チャイムが鳴っても教室に入らず廊下や多目的ホールで友達と会話をしている状況ではありませんか。今月末には中間試験が控えています。50分間の授業を大切にさせるためにHR指導教員に校舎見回りの協力をお願い致します。」と記載され，本件高校の生徒を授業に参加させることが目的とされている。

【争いのない事実，乙A9，乙C1，2】

#### (4) 本件トラブルの概要

本件解任は，後記(6)アのとおり，P2と生徒との間の本件トラブルを理由としてされたものであるところ，本件トラブルは，原告を退学した生徒（以下「MA」という。）が平成23年11月2日に本件高校を訪れることとなり，本件高校の2学年の生徒約10名（以下「本件生徒ら」ということもある。）がMAに対して手紙を渡すなどしようとして，同日の5校時（午後1時30分から午後2時20分まで）の教室に入らず，校舎3階のコミュニケーションスペース「P11」に集まっていたことから，これに対してP2が行った指導に関して生じたものであり，その内容，経過の概要は次のとおりである（なお，本件トラブルの詳細については，原被告間で一部に争いがあり，また，本件トラブルについては動画（甲5）が存在するところ，そこに示された時刻は実際の時刻より4分遅れている。）。

ア MAの来校予定

諸般の事情によって平成23年10月31日に原告を退学した生徒MAは、私物の引取りのため、在校時に担任であったP10に対し、事前に同年11月2日の本件高校への来校予定を連絡し、P10の了承を得た。P10は、MAからの来校予定の連絡を受け、その旨を一部の生徒に伝えたが、P6校長、P12副校長及びP2ら他の教員には伝えることをしなかった。

【争いのない事実、乙C1, 4】

イ 平成23年11月2日（水曜日）の状況（以下、この項において年月日の記載は省略する。）

（ア） 3校時（午前11時から午前11時50分まで）の出来事

P2は、午前11時10分ころ、P13教頭から3校時の授業が開始しているにもかかわらず、P11に2年生が大勢いるとして、見に行くよう指示を受けた。

P2は、前記指示を受けて教員T1とともにP11に向かったところ、P2の担任クラスの生徒Iがいたことから、Iに声をかけて教室に入るよう促した。

その際、P2は、Iから「MAが仲間一人一人にお別れの手紙を寄越したので、今、返事を書いている。今日、MAが来る。」と言われたが、3校時の授業中であると説得してIを教室に入らせた。

【争いのない事実、乙A36】

（イ） 5校時の出来事

a P2は、平成23年11月、2学年についての校舎見回りのうち、月曜日の4校時・6校時、火曜日の2校時・5校時、水曜日の5校時、金曜日の2校時を担当を割り当てられており、本件トラブルがあったこの日も、午後1時30分から5校時の校舎の見回りを開始し

た。

【争いのない事実，乙A 9の1及び8，乙B 2 2，乙C 1】

b P 1 1での経過

(a) P 2は，午後1時3 2分ころ，P 1 1に担任クラスの生徒I，AZ及びMの3名を含む約1 0名の本件生徒らが集まっているのを発見し，P 1 1のカーテンを開け，P 1 1にある椅子の片付けなどをしながら，本件生徒らに対して，教室に入るよう繰り返し呼びかけたが，本件生徒らは教室に行こうとしなかった。

【争いのない事実，甲5，乙A 3 9，4 0，乙B 2 1，2 3から2 5まで，3 2】

(b) P 2の前記(a)の呼びかけによる指導に対して，EHがP 2に近づき，その足許に椅子を押し当ててきたことから，P 2は，EHに対し，「暴力を振るうのか。」という趣旨の発言を強い口調でしたところ，EHから胸ぐらを掴まれた。そのため，P 2が，「1 1 0番通報してください。」など警察を呼んで欲しい旨の声を上げ，また，付近にいた現業職員らに対し，「職員を呼んでください。」と言った（以下，これらの発言を併せて「本件1 1 0番発言」という。）ところ，EHはP 2から手を離れた。

なお，EHが，P 2に対し，P 2に向けて椅子を押し前，MAが最後であり，P 1 1に来るMAに手紙を渡したいことから少し待つて欲しい旨の発言をしたか否かについては争いがある。

【争いのない事実，乙A 1 1，3 6，3 9，4 0，乙B 6，9から1 2まで，1 5，1 7，1 8，乙C 1〔いずれの証拠も信用性に争いがあることから，原告提出の証拠と本件組合提出証拠が符合する争いのない限度において，これを用いる。〕】

(c) その後，P 2は，近づいてきたEHに腰に手を回され，さらに

近づいてきたAZに右腕をつかまれるなどしたため、本件生徒から離れて北側階段付近へと移動した。MAは、この間にP11に着き、EH、AZ及びS以外の生徒の付近にいた。

AZは、EH及びSとともに北側階段付近に移動したP2に近づいてP2の左腕を掴んだが、その後、手を離し、EH及びSの近くから離れて他の本件生徒らのもとへ移動した。

Sは、AZが移動した後、EHがP2に向けて手を伸ばしたことから、EHの腰に手を回してEHを抱きかかえて制止し、P2の腕を掴んだEHをP2から引き離した。この様子を見ていたUは、P2、EH及びSに近づき、P2がEH及びSから離れ、P11を立ち去って同じ階の他のフロアへ移動するまでP2の横について歩いたが、その後はついて行かなかった。

【甲5、乙A39、40、乙B21、23から25まで、32】

(d) P2がP11を立ち去った後、P10が下の階から北側階段を上ってきてP11を訪れ、その後、P2が再びP11を訪れてP10に近づいたが、すぐにP11を立ち去った。P2が立ち去った後、本件生徒らは、MAに手紙を渡したり、MAと写真を撮ったりし、MAは午後1時38分ころ、P10とともに北側階段を下りてP11を立ち去った。

【甲5、乙A39、40、乙B21、23から25まで、32】

c MAがP11を立ち去った後の経過

(a) EHは、MAがP11を立ち去った後、P2がP11横の廊下を▲年▲組の教室の方へ歩いて行ったのを追いかけてP11を離れ、他の本件生徒らもこれに続いてP11を離れた。そのころ、P13教頭、P14募集部長（以下「P14」という。）ほか1名の教員は北側階段を上ってP11を訪れ、そのまま本件生徒らが移動



した方向へと向かった。その後、本件生徒らは、階段を挟んでP 1 1の反対側にある2年6組の教室前の非常扉付近において、P 2の周囲に集まり、P 1 3教頭、P 1 4、教師T 3及び教師T 4もP 2の周囲に集まっていた本件生徒らの近くに立った。

その際、Hは、P 2に対し、「今日が最後なのに、MAに手紙が渡せなかったじゃないか。謝れよ。代わりに渡せるのかよ。」と言ったことから、P 1 4が「何人の人が渡せなかったの。調べて渡そうか。」と言うと、Hは、P 2に対し、「何でお前がやらないのか。この先生にやらせるのかよ。」と言った。

さらに、本件生徒らは、P 2に対し、「お前が沢山の先生たちに迷惑をかけている。なぜ先生たちに謝らないのか。」と言い始め、AZは「お前の言うことはもう聞かないからな。」と言ってEHとともにP 2につかみかかろうとし、これをT 3やT 4、周囲の生徒らが制止しようとした際に、AZの手がP 2の右頬に当たった。

【争いのない事実、甲5、乙A 3 6、3 9、4 0、乙B 9、1 4、1 6、2 0、2 1、2 3から2 5まで、3 2、証人P 1 4】

(b) 英語教室での経過

P 2、P 1 3教頭及びP 1 4は、前記(a)のころにMAを送り戻ってきたP 1 0を加えて、午後1時5 4分ころ、本件生徒らからの事情聴取を行うため本件生徒らの一部とともに校舎2階の英語教室に移動した。

P 1 0は、本件生徒らに対し、「P 2先生にこの時間の見回りを命令しているのは私だ。教員として授業に参加させることが仕事です。」「今日MAが来てお別れ会をすることは言っていない。P 2先生は知らないのだから、言わなかった私が悪い。」(以下。これらの発言を「本件P 1 0説明」という。), 「MAは今日は家に帰った

がっていた。だから帰した。また会えるはずだ。」などと説明した。

しかし、本件生徒らは、P 2 に対し、謝るように言い続け、EH が P 2 に椅子を当てようとするなど興奮した状態にあり、P 2 が事態を収拾するため「じゃあ、謝ります。」と言った（以下「本件謝罪発言」という。）ところ、本件生徒らは『「じゃあ』はないだろう。』と言ってさらに反発したことから、P 1 0 は事情聴取を打ち切った。

【争いのない事実，甲 5，乙 A 1 1，3 6，3 9，4 6，乙 B 2 1，2 3 から 2 5 まで，3 2】

#### ウ P 2 の診断結果

P 2 は、平成 2 3 年 1 1 月 2 日、前記イ c (a) のとおり、AZ の手が P 2 の右頬に当たったこともあり、医師の診察を受け、受傷日、受診日及び診断日を同日として、諸検査に異常はなく、頭部・顔面打撲で 3 日間程度の療養を要する見込みであると診断された（以下、同診断に係る診断書を「本件診断書」という。）。

【争いのない事実，乙 A 1 0】

#### (5) 本件解任に至る経過

##### ア P 2 から原告への本件トラブルの報告

P 2 は、平成 2 3 年 1 1 月 4 日午前 8 時 4 0 分過ぎころ、P 1 2 副校長に対し、本件トラブルの概略を口頭で報告するとともに、本件トラブルに関する報告書（以下「本件報告書」という。）及び本件診断書の写しを渡した。P 1 2 副校長は、P 2 からの報告により本件トラブルを知った。

【争いのない事実，乙 A 1 0，1 1】

##### イ 本件トラブルの対応に係る団体交渉の申入れ

本件組合は、平成 2 3 年 1 1 月 4 日、午前 9 時から始まる 1 校時の前に

P 6 校長， P 1 2 副校長， P 1 3 教頭， P 1 5 校長補佐（以下「P 1 5」という。）及びP 1 0 に対し，開催日時を同日午後 4 時 2 0 分からとして本件トラブルについての経過及び指導内容を明らかにすることを求める団体交渉の申入れをしたが，原告はこれに対して回答しなかった。

【争いのない事実，乙A 1 2】

ウ 本件解任及びP 2 の後任人事の決定

P 6 校長は，平成 2 3 年 1 1 月 4 日午後 1 時ころまでに，P 2 を▲年▲組のクラス担任から外す本件解任を決定し，同日午後 3 時過ぎころには，P 1 2 副校長，学年主任，P 1 0 及びP 1 4 が校長室で協議をしてP 2 の後任の教員を選定した。一方，P 1 0 は本件トラブルに関して何らの処分も受けていない。

【争いのない事実，乙C 2 ないし 4】

エ 原告が実施した本件トラブルに関する調査

(ア) 生徒からの聴取

P 1 3 教頭，P 1 0 及びP 1 4（以下「P 1 3 教頭ら」という。）は，平成 2 3 年 1 1 月 4 日から同月 7 日にかけて，本件生徒らからの事情聴取をし（以下，同月 4 日の聴取を「4 日付け聴取」という。），また，本件生徒らから本件トラブルの事実関係を記載した意見書（以下「本件生徒ら意見書」という。）の提出を受けた。

【争いのない事実，乙B 5 から 1 6 まで】

(イ) P 1 3 教頭らによる記録書の作成及びP 6 校長への提出

P 1 3 教頭らは，P 6 校長に対し，平成 2 3 年 1 1 月 4 日，連名で本件生徒ら意見書のうち 4 人分からそれらの一部を抜粋した記録書（乙B 1 8。以下「記録書」という。）を提出し，また，P 1 0 も，同日，P 6 校長に対し，本件生徒ら意見書の一部を提出した。

【争いのない事実，乙B 1 8，乙C 3】

(ウ) P 1 2 副校長による報告書の作成及び提出

P 1 2 副校長は、P 6 校長に対し、平成 2 3 年 1 1 月 4 日、本件トラブルについて P 1 3 教頭、P 1 0、P 1 4 及び本件トラブルの際に P 1 1 付近にいた現業職員 2 名からの報告内容をまとめた同日付け報告書（乙 B 1 7。以下「P 1 2 報告書」という。）を作成して提出した。

【争いのない事実、乙 B 1 7】

(エ) 本件トラブルに関する調査についてのその他の事情

a 原告は、本件解任までに本件トラブルについて P 2 に対する事実確認を行っておらず、前記(4)イ(イ)c(a)の際に現場にいた T 3 や T 4 にも報告を求めている。

b また、原告は、本件解任までに P 1 1 に設置された防犯カメラ映像を確認しておらず、本件トラブルの背景事情である退学した MA を校内で多数の生徒が待ち受けていた経緯などについても確認していない。

【争いのない事実、乙 C 4】

オ 本件トラブルの対応に係る再度の団体交渉申入れ

本件組合は、平成 2 3 年 1 1 月 5 日、P 6 校長、P 1 2 副校長、P 1 3 教頭、P 1 5 及び P 1 0 に対して、開催日時を同日午後 1 時 5 0 分からとして再度、本件トラブルについての経過及び指導内容を明らかにすることを求める団体交渉を申し入れたが、原告はこれに対して回答しなかった。

【争いのない事実、乙 A 4 3】

(6) 本件解任及び本件文書の配布

ア P 6 校長は、平成 2 3 年 1 1 月 7 日午前 8 時 4 0 分ころ、HR 指導教員室で授業の準備をしていた P 2 に近寄り、「はい、これ。」と言って人事異動通知（以下「本件人事異動通知」という。）を手渡した。

本件人事異動通知には「平成 2 3 年 1 1 月 7 日付けで、次のように人事

異動をします。人事異動の理由は▲年▲組のP 2先生が▲年▲組の生徒および他の組の生徒約10名とトラブルを起こしたためです。」との記載に続けて、本件解任、すなわちP 2を▲年▲組のクラス担任から解任して、2学年の学年付き担任とすることが記載されていた。P 6校長は、P 2に本件人事異動通知を交付する際、P 2に本件解任の理由についての説明をせず、またP 2からの返答を待たずにすぐに立ち去った。

【争いのない事実、乙A13, 62】

イ ▲年▲組の生徒に対する本件解任に伴うクラス担任変更の告知

(ア) P 6校長は、平成23年11月7日の朝のホームルームの時間にP 12副校長、P 10、▲年▲組の新担任となるP 16及び同組の副指導教員P 17とともに同組の教室に赴き、同組の生徒らに対して、クラス担任が変更となることを伝え、新しいクラス担任及び副担任を紹介した。

なお、P 16及びP 17に対しては、同月5日にP 16がP 2の後任として同組の担任に就任し、P 17が同クラスの副担任に就任する旨が告知されていた。

【争いのない事実、乙B19】

(イ) ▲年▲組の生徒への本件配布

a 原告は、平成23年11月7日の夕方のホームルームの時間に▲年▲組の生徒に本件配布をした。本件文書には、「教師と生徒とのトラブルが生じたので、混乱を収拾し、再発を防ぐために、平成23年11月7日付けで次のように校務分掌を変更します。」として、本件解任によりP 2を同組のクラス担任から解任して2学年の学年付き担任とし、新しい同組のクラス担任にP 16を、副指導教員にP 17を任命するとの記載に続けて、変更理由が次のとおり記載されている。なお、P 2は、本件配布に当たって何も知らされて

いなかった。

「平成23年11月2日（水）に次のようなことがありました。

1号館3階中央階段の上がり口にP18というコミュニケーションスペースが設けられています。生徒同士の交流のための場所であって、2年生の生徒たちがクラスの枠を越えて自由に交流することができます。この日は、ある生徒がやむを得ない事情で退学することになって、私物などを引き取りに来ておりました。この生徒のために生徒たちが「お別れの手紙」を書いていたところ、授業開始のチャイムが鳴り、P2先生が教室に入るように促し、生徒たちは『1～2分待つてほしい』旨をお願いしたところ、P2先生は『授業に出なさい』と言って取り合わなかったようです。

そのため、そこにいた生徒11～12人（2年1組・2組・3組・4組・5組・7組）が感情的になってしまい、混乱が生じました。その後、生徒たちは学年主任にP2先生に対する気持ちを述べてくれました。

①『P2先生は生徒に対して脅迫をし、挑発をし、警察を呼ぶと言  
い出す。』『生徒を怒らせて事件を起こさせるようにしむける。』

『クラスの生徒とのもめごとが多い。』『信頼されていない。』『生徒を差別する。』『生徒を良くしようとする指導を感じる  
ことができない。』

②『P2先生が担任だと私の心を開けない。』『P2先生が担任だと  
この先が不安である。』『P2先生には反省心がない。』『担任を替  
えてほしい。』『このままでは私が学校をやめたい。』

③『P2先生は教員としておかしい。』『自分が被害者ぶる。』『1年  
生の時にP2先生と口げんかをしてP2先生に引っ張られ、右手  
をひっかかれるなどした。』『この先生からは愛の心を感じるこ  
と

ができない。』『生徒の気持ちも少しは分かってほしい。』『よく教員としてここまできたなと思う。』

④『P 2先生はすぐに警察を呼んで下さいとか言い出す。』『P 2先生は被害者ぶる。』『手を払ったらたまたま手が当たってしまった。』『叩いてはいない。』

⑤『▲年▲組のP 19先生は生徒の話を聞いてくれる。』『P 2先生は全く聞いてくれない。』『一方的な話をするばかりである。』『生徒が質問しても都合が悪くなると、すぐにとぼける。』『すぐに親を呼ぶと言い出して生徒を脅迫する。』

b なお、本件文書中に記載のあるP 18は、P 11と廊下を挟んで向かい側にあるコミュニケーションスペースである。

【争いのない事実、乙A14、39、乙B20、乙C1】

(7) ▲年▲組の生徒による本件解任に対する意見を記載した文書（以下「担任生徒ら意見書」という。）の作成

ア P 2は、平成23年11月9日、P 16から▲年▲組の生徒36名中28名が作成した担任生徒ら意見書を受け取った。

担任生徒ら意見書は、P 2の後任であるP 16が、同組の生徒に本件文書をもたらした率直な思いを書いて欲しいと伝えて作成されたものである。担任生徒ら意見書を作成していない生徒は、P 16がその作成を求めた際、欠席していた生徒である。

イ 担任生徒ら意見書の内容は、概ね、P 2の本件生徒らに対する指導は間違っていないこと、担任の変更はクラス全体の問題であり、一部の生徒の意見だけで担任を変えるというのはおかしいこと、担任を戻して欲しいこと、本件文書に記載された生徒の意見は、怒っていたときの意見であって本心ではなく、保護者に対してはP 2が酷い先生だと誤解を与える内容であるため本件文書に載せるべきではなかったこと等であった。他方で、本

件トラブルについてP 2及び本件生徒らの双方の非を指摘するもの、「P 2先生は1年生の時は良かったけど、2年生になったら変わった。ちゃんと生徒の話を聞いてもらいたい。」とした上で、P 2がいなくなってから掃除係のさぼりが多くなり、クラスに乱れが生じた感じがするというものもあった。

担任生徒ら意見書を作成した生徒のうち▲年▲組に在籍するIは、その意見書に「きれてた時には感情的になって、P 2先生に対して悪い事しか言えなかったけど、後から考えると言い過ぎだと思った。月曜日学校に来て担任が代わっていてびっくりした。生徒が先生に対して生意気な事言いすぎた。今さらおそいと思うけど、P 2先生はいい先生だった。」と記載した。

【争いのない事実，乙A 5 9，乙C 1，丙2，3】

(8) 本件解任後の経過

ア 本件解任についての団体交渉の申入れ

(ア) 本件組合は、原告に対し、平成23年11月8日付け文書により「一方的にP 2をHR指導教員から外すことは異常なことで、教育的配慮に欠けている。ここに嚴重に抗議すると共に、団体交渉を申し入れる。」として、同日午後4時20分から本件高校内において「P 2を▲年▲組HR指導教員から一方的に外したこと」を議題とする団体交渉を実施するよう申入れをした。

(イ) 本件組合は、原告に対し、平成23年12月8日付け文書により交渉事項を「P 2先生のHR指導教員解任の撤回と謝罪について」、「事実隠蔽の誹謗中傷文書『お知らせ』の撤回と、保護者・生徒への説明会開催について」、「全教職員で統一した『生徒指導』を行うために、職員会議を開催することについて」として、同月15日までに団体交渉を実施するよう申入れをした。



【争いのない事実，乙A15，16】

イ 本件申立て

本件組合は，平成24年1月6日，都労委に対し，本件申立てをした。

【争いのない事実，甲1】

ウ 本件解任に関する団体交渉

本件組合は，原告に対し，本件解任後にこれを交渉事項とする団体交渉を17回にわたって申し入れ，平成24年1月27日，本件組合と原告は，本件解任を交渉事項とする団体交渉を行った。

この団体交渉において，P6校長は，本件組合が本件解任について団体交渉で解決する意思があるかと質問したのに対し，黙し続けて答えなかった。また，本件組合が，本件解任に当たって原告が行った調査の内容，P2が本件生徒らに対して行った教室に入るようにとの指導についての原告の見解，本件解任の理由，本件解任の就業規則上の根拠規定について質問したのに対しては，質問を繰り返すよう求めたり，本件組合の発言をオウム返しにしたり，無言でメモをとり続けたりして答えなかった。本件解任に当たってP2からの事情聴取を行ったかとの質問に対しても，質問をオウム返しにしたり，「P2先生は，私に報告してくだいませんでした」などと述べたりするだけであった。

【争いのない事実，乙A44】

エ 初審命令

都労委は，平成25年11月5日，本件申立てについて，本件解任及び本件文書の配布がいずれも労組法7条1号及び3号所定の不当労働行為に当たるとして，別紙1「初審命令の主文」の内容の初審命令を発し，初審命令の命令書の写しを同月28日に原告に交付した。

【争いのない事実】

オ 原告による再審査の申立て

原告は、平成25年12月11日、中労委に対し、初審命令を不服として再審査の申立てをしたが、中労委は、平成26年12月3日、再審査の申立てを棄却するとの本件命令を発し、同月17日、本件命令の命令書の写しを原告に交付した。

【争いのない事実、甲1】

カ 原告は、平成27年1月15日、当裁判所に対し、本件訴えを提起した。

【当裁判所に顕著な事実】

(9) 本件解任前の原告と本件組合の関係

ア 本件組合による別件の救済命令の申立て

(ア) 別件に係る救済命令の発令

本件組合は、平成10年3月から平成12年3月にかけて、都労委に対し、原告が平成9年3月から平成12年3月までの間に行った不当労働行為を主張して4件の救済命令の申立てをし（都労委平成10年（不）第14号、同第49号、平成11年（不）第16号、平成12年（不）第31号）、都労委は、前記4件の申立てを併合した上、平成19年9月4日付けで原告が平成9年春闘要求に関する本件組合からの団体交渉の申入れについて団体交渉の実施を遅らせ、また回答の根拠を示さなかったことは労組法7条2号の不誠実交渉に、本件組合の組合員をクラス担任及び卓球部の顧問ないし副顧問から解任し、原告の管理職に登用しないことは同条3号の支配介入に、本件組合の組合員に対して平成10年5月20日、同月21日、平成11年8月11日及び同年9月25日付けで行った各懲戒処分は同条1号の不利益な取扱い及び同条3号の支配介入に、平成8年3月から平成9年3月までの間の賞与並びに平成10年3月及び平成11年3月の賞与の計8回の各賞与支給に係る本件組合の組合員に対する差別は同条1号の不利益な取扱いにそれぞれ当たるとして救済命令を発した。

原告は、前記救済命令を不服として、中労委に対し、再審査の申立てをし（同平成19年（不再）第58号）、中労委は、平成21年2月18日付けで前記賞与の査定のうち常勤講師であるP2については原告が低い査定をしたとは認められず不当労働行為に当たらないとしたが、その余の再審査の申立てについては棄却した。

(イ) 別件に係る救済命令不履行による過料

中労委は、平成21年12月18日、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、原告が別件による救済命令によって命じられた本件組合からの賃金、賞与等に関する団体交渉の申入れに速やかに応じ、誠実に団体交渉に応じること、本件組合の組合員をクラス担任及び卓球部の顧問ないし副顧問から外すことによって本件組合の運営に支配介入しないこと、本件組合の組合員を管理職に登用しないことによって本件組合の運営に支配介入しないことに違反していると通知し（同平成21年（ホ）第60002号）、東京地裁は、平成22年6月29日、原告が別件に係る救済命令中、誠実に団体交渉を応じることを命じる部分への違反の事実を認め、原告を過料50万円に処する決定をした。

原告は、前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。）に対する抗告をしたが（同平成22年（ラ）第1339号）、東京高裁は、平成22年12月27日、抗告を棄却する決定をし、また、これに対する原告の許可抗告の申立てについても、平成23年2月18日、抗告を許可しない決定をした（同平成23年（ラ許）第1号）。

【争いのない事実、乙A1から3まで】

イ 賃金訴訟

本件組合の組合員は、東京地裁立川支部に対し、原告が、平成10年以

降、就業規則（給与規定、手当規定をはじめとする各附属規定を含む。）を変更して行った賃金減額の無効や労使慣行を廃して定期昇給を廃止したことの違法などを主張して、平成14年8月25日支給分以降の差額賃金の支払を求める訴訟（同平成16年(ワ)第1959号。以下「第一次賃金訴訟」という。）、平成17年4月25日支給分以降の差額賃金の支払を求める訴訟（同平成19年(ワ)第2444号。以下「第二次賃金訴訟」という。）を順次提起した。同支部は、第一次賃金訴訟について平成19年5月24日に、第二次賃金請求訴訟について平成22年2月4日に、いずれも本件組合の組合員らの請求を全部認容し、原告に各訴訟の請求に係る期間の差額賃金の支払を命じる判決をした。原告は第一次賃金訴訟について控訴し（同平成19年(ネ)第3028号）、東京高裁は、平成20年1月24日、組合員の一部について早退や欠勤による控除のみ認めて原判決を一部変更したものの、その余の部分については原判決を維持した。

また、本件組合の組合員らは、東京地裁立川支部に対し、原告が、平成21年以降、本件組合の組合員らに対して労使慣行となっている定期昇給を実施しなかったのは不当であるとして、定期昇給が実施されていれば得られたであろう賃金との差額分の支払を求める訴訟を提起し（同平成23年(ワ)1093号）、同支部は、平成25年3月21日、本件組合の組合員らの請求を認めて原告に前記賃金の差額分の支払を命じる判決をした。

【争いのない事実、乙A4から6まで、8、60】

#### ウ 立ち番訴訟

(ア) 本件高校では、本件高校の教員が、登下校の際の安全指導及びマナー指導のために登下校の時間帯に最寄り駅からの通学路及びその周辺の指定の場所に立つこと（以下「立ち番」という。）を当番制で長年実施し、平成19年9月4日からは授業時間帯に立ち番を行うマナー指導立ち番を実施してきたが、原告は、平成20年11月6日以降、立ち番実

施の時間や場所を順次拡大して、本件高校の学校行事の際も実施した。

(イ) 本件組合の組合員は、東京地裁立川支部に対し、立ち番の割当てが、管理職に対してはない一方で、本件組合の組合員に対しては増加し、学校行事の際にはほとんどが本件組合の組合員に対して割り当てられており、立ち番の指示は、原告が本件組合の存在及び活動を嫌悪し、本件組合の組合員を非組合員や生徒から隔離して本件組合の組合員の授業準備や学習支援などの教育業務を妨害し、心身ともに過酷な負担を課すとともに組合活動を萎縮させ、退職に追い込むことを目的として実施された指揮命令権の違法な行使ないし濫用であり、組合員の人格権及び団結権を侵害する共同不法行為であるとして、原告及びP 6 校長を被告とする損害賠償請求訴訟を提起した（同平成21年(ワ)第1076号）。

同支部は、平成24年10月3日、原告が本件組合の組合員に対して行った立ち番の指示は、本件組合の組合員から教育の出発地点というべき生徒とのコミュニケーションの機会、業務遂行を通じての自己研さんの機会その他教師の職責を果たす重要な機会を奪い、適切な処遇を受ける地位をも失わせるなど、原告らの教師としての誇り、名誉、情熱を大きく傷つけるとともに、本件組合の組合員らを不利益に取り扱い、かつ、原告らの団結権及び組合活動を侵害するものであって、労働契約に基づく指揮監督権の逸脱・濫用に当たる違法なものであるとして、原告及びP 6 校長に対し、共同不法行為に基づく不真正連帯債務として本件組合員一人当たり27万円ないし160万円の慰謝料及び弁護士費用相当損害金の賠償等の支払を命じる判決をした。

原告は、東京高裁に対し、控訴をしたが（同平成24年(ネ)第7068号）、東京高裁は、平成25年6月27日、控訴棄却の判決をし、同判決は確定した。

【争いのない事実，乙A7，35，61，62，乙D1】

エ 本件解任以前の平成23年の団体交渉の状況

(ア) 平成23年1月28日の団体交渉

本件組合は，原告に対し，平成23年1月28日の団体交渉において，原告傘下の他の大学等では支払われた平成22年度の一時金を本件高校の教員にも支払うよう要求したが，原告は応じなかった。

(イ) 平成23年2月12日付け団体交渉の申入れ

本件組合は，平成23年2月12日付け文書において，同年1月28日の団体交渉が不誠実なものであったと抗議し，ただちに誠実な団体交渉を行うように求めて原告に団体交渉の申入れをし，その交渉事項の1つとして「常勤講師P2教諭の定昇保障と専任教諭化については，年度末を控えているため至急協議しなければならない。」として本件組合の結成直後の平成5年4月19日から問題としている常勤講師（専任講師）の専任教諭化を掲げた。

また，本件組合は，前記文書において，「前回団交で理事長が読み上げた事項に関する反論を組合が述べたところ，それに対してまたもや前回読み上げた内容を繰り返し，合理的な説明は全くないという不誠実極まりないものであった。」として，P6校長の団体交渉における態度を非難した。

(ウ) 平成23年3月10日付け団体交渉の申入れ

本件組合は，平成23年3月10日付け文書でも団体交渉の申入れをし，その交渉事項の1つとして「常勤講師P2教諭の定昇保障と専任教諭化については，年度末を控えているため至急協議しなければならない」ことを掲げた。

(エ) P2の平成23年度雇用契約の締結等

a P2と原告は，平成23年3月7日付けで期間を同年4月1日から

平成24年3月31日とする雇用契約を締結した。

- b 本件組合は、P2と原告の雇用契約締結を受けて、平成23年3月15日付け通知書により、「組合員P2は常勤講師として、授業だけでなく、担任を持ち、進路指導や研修旅行・修学旅行の引率を行い、各行事の準備、部活動の指導、校務分掌、募集業務、入試業務、入試問題作成など、専任と同様の仕事を行ってきた。業務内容は『専任』と同様であるにも関わらず『雇用調整のための臨時的雇用』とし、平成10年度以来定期昇給を停止され、手当等の削減により極めて低い賃金に抑えられている。」「東京都労働委員会での協約内容については、これまで団体交渉の場で交渉すら成り立っていない状況であり、前述したような低賃金が継続されている。ここに強く抗議するとともに、団体交渉で引き続き協議していくことを要求する。」と通知した。

(オ) 平成23年5月30日の団体交渉

本件組合は、原告に対し、平成23年4月26日付け文書により団体交渉を申し入れ、同年5月30日、団体交渉が行われた。

本件組合は、上記文書において、交渉事項の第1項として「7月1日に支給された『一時金』名目の『未払い賃金』について」を掲げ、常勤講師に対しても「未払い賃金」を支払うことを要求して「P2は勤続19年であり、『一時金』額は626万0448円に相当する」と指摘した。P6校長は、団体交渉において、P2は常勤講師であり、定期昇給はないこと、中央労働委員会の判断でも一切の不当労働行為はないとされたのでありこと、未払賃金も発生しないことを回答した。

また、本件組合は、交渉事項の第6項に「常勤講師の専任教諭化」を掲げ、「①1999年度に定期昇給が停止されている。この年度にさか

のぼり未払い分の賃金を支払うこと。P2の1999年から2010年の未払い賃金は1224万1104円である。」「②常勤講師を専任教諭にすること。」と要求した。P6校長は「P2さんは常勤講師なので、契約上定期昇給はありません。ご存知ですよ。」「今後も定期昇給は考えておりません。これが議題の6の①の回答です。」「教諭が余剰になっていますので、よほど学校に貢献して下さっている常勤講師でない限りは、専任教諭への転換はありません。」「よほどの貢献の基準については、今のところ該当者はなく、「よほど」についての基準はない、この基準は今日現在のものであり、過去とは違う、「じゃあ今日の回答もよほど学園に貢献して下さっている常勤講師でない限りは専任教諭への転換はありません。これは、今日の回答でこれでとどめさせていただきます。」などと回答した。

団体交渉では、他に交渉事項第2項の賃金の支払についての協議が行われたが、その他の交渉事項は時間不足のため協議されなかった。

#### (カ) 平成23年9月27日の団体交渉

本件組合は、原告に対し、平成23年9月24日付け文書により団体交渉を申し入れ、同月27日、団体交渉が行われた。本件組合が交渉事項として掲げた内容は、概ね同年5月30日の団体交渉の交渉事項と同じであり、原告も常勤講師は正社員ではないことを述べて本件組合の要求を拒否し、それ以上の具体的な回答をしなかった。

【争いのない事実、乙A17、18、22、62から65まで】

#### オ 職員室の変更

原告は、校長等の管理職及びクラス担任のための職員室とクラス担任ではない本件組合や他組合の組合員が席を置く職員室を分け、後者を「第2職員室」と称していたところ、平成23年4月、クラス担任等のための職員室を新たに建設した新校舎に移して、その名称も「HR指導教員室」に



変更し、クラス担任等ではない組合員の職員室についてはHR指導教員室とは別棟にある旧校舎に移したが、その後、第2職員室の名称を「職員室」とした。

【争いのない事実，乙A41，55，62，乙B37】

3 本件の争点及びこれについての当事者の主張（被告の主張にはこれと抵触しない本件組合の主張を含む。）

(1) 本件解任が労組法7条1号の禁止する不利益な取扱い，同条3号に禁止する支配介入に当たるか

(被告の主張)

ア 本件解任が労組法7条1号の禁止する不利益な取扱いに該当すること

本件解任は，本件トラブルの際のP2の本件生徒らへの対応に不適切な点がなく，この指導によってP2と本件高校の生徒との信頼関係も全く崩れていないことから必要性及び合理性を欠く措置であり，本件解任が十分な調査を経ずに性急すぎる拙速な判断によって行われているなど相当な手続を経ていないことや原告が本件解任当時に対立する本件組合を嫌悪していたことに照らして，P2が組合員であることや正当な組合活動を理由とする労組法7条1号の不利益な取扱いに当たる。

(ア) P2の本件生徒らへの対応に不適切な点はなかったこと

a P11での本件生徒らに対する指導は不適切なものではないこと

(a) P2が，平成23年11月2日5校時に見回り当番として校内を巡回中，P11において，本件生徒らに対して5校時の教室に入るように指導したことは，既に5校時は始まっていたことや校舎見回りが実施されるようになった趣旨，これを担当するクラス担任の立場に照らして，至極当然の指導であり何ら非難されるべき点はない。

P2が本件生徒らに対して前記指導をした際，本件生徒らから「M

AがP 1 1に来る，自分たちはMAに手紙を渡そうとしている，MAと会えるのはその日が最後であり，少し待つて欲しい」旨の発言（以下「本件懇請発言」という。）はなかった。P 2は，3校時にIに対して教室に入るよう指導した際に「今日，MAが来る。」と聞かされたにとどまり，5校時にMAがP 1 1を訪れることまでは知らず，そもそも原告において，退学した生徒が校舎内に立ち入り，在校生と交流することを原則として禁止しているのであるから，MAが5校時にP 1 1に来ることを前提として，この禁止事項に違反する退学者MAと本件生徒らの交流が授業中に行われる可能性まで想定した特別の配慮や対応をするよう求めることは，P 2に対する過剰で酷な要求であり，このような特別の配慮や対応を欠く指導を行ったとしても，P 2のクラス担任の適格性を疑わせるとはいえない。

(b) P 2は，前記P 2の指導に反発するEHがP 2に椅子を当てたり，胸ぐらを掴んできたのに対し，本件1 1 0番発言をしたが，このP 2の発言は不適切な発言ではない。

生徒の暴力をやめさせることは教師の職務であり，「暴力を振るうのか。」と強い口調で注意することは本件生徒らに対する挑発に当たらない。原告の主張は，生徒から椅子を押し当てられそうになっても強い言葉で注意してはならず，注意した以上は胸ぐらを掴まれることを受け入れるべきことを意味し，これは教員の職務に反する。その後の「1 1 0番通報してください。」，「職員を呼んでください。」との発言も，生徒から暴力を振るわれ，更なる暴力を振るわれそうになっている突発的な状況下に出た言葉として不自然なものではなく，本件生徒らを挑発するクラス担任の適格性を疑わせる言動ではない。

原告は，P 2が身の危険を感じて1 1 0番通報を求めなければな

らないような客観的状況にはなかったと主張するが、本件高校において現業職員は、P 6 校長の指示を受けて立ち番従事中の本件組合員らの状況を監視するなどさせられており、その支援は期待できず、現業職員がいたことによってP 2 が身の危険を感じたことは左右されないし、本件生徒らがP 2 の動静に関心を払っていないとしてもEHがP 2 に向けて椅子を押し当て、P 2 の胸ぐらを掴んでいる以上、緊迫した状況にある。P 2 に恐怖の表情が見られないのは、教員として冷静にふるまおうと努めたからであって、緊迫した状況にあったことは否定されない。この点、本件命令は生徒の不相当な行動を端緒とする教員の言動を一切不問にすると判断したものではなく、P 2 の本件110番発言は、本件生徒らを挑発することを意図したものではなく、P 2 のクラス担任としての適格性を疑わせるものではない。

b 英語教室での発言が不適切とはいえないこと

P 2 の本件謝罪発言は、前記 a (a) の指導について本件生徒らから謝罪を求められてのものであるが、この指導は教員として当然の指導であり、本件生徒らの一部は、結果的にMAに手紙を渡したり、MAと一緒に写真を撮ったりすることができている。P 2 において、この当然の指導に生徒から反抗されて、その場で謝罪をしてとにかく事態を収めたいという対応をとることは、教員として納得しがたいと思ったとしても、それ自体、不相当とはいえない。

原告の主張に従えば、P 2 は、不本意な心情を表に出さずに謝罪すべきこととなるが、これではP 2 が本件生徒らに対して授業に出るよう指導すべきではなかったのに指導したこととなり、教育が成り立たなくなることから、本件謝罪発言によってP 2 の教員あるいはクラス担任としての適格性に疑念が生じるとはいえない。

(イ) 本件解任に係る手続が相当でなかったこと

a 本件解任は十分な調査を経ていないこと

(a) 本件解任は、P 2 を年度途中からクラス担任から外すという重大な決定であるにもかかわらず、実質的には、P 1 2 副校長が平成 23 年 1 1 月 4 日午前 8 時 4 0 分に本件トラブル知ってから半日という極めて短期間で決定されており、この間に本件トラブルに関する調査がすべて揃っていたとは考えがたい。

(b) 本件解任は十分な調査を経ておらず、このことは本件生徒ら意見書の内容によって正当化されない。

本件解任の決定は、本件トラブルの一方当事者である本件生徒らの言い分を主要な根拠としてされたものであるが、P 2 の弁明を直接聴取する機会は設けられておらず、P 1 1 に設置されたカメラ映像等の客観的資料の確認すら行われていない。

本件生徒ら意見書は、P 1 3 教頭らが本件生徒らの一部から本件トラブルについて聴取した際に作成されたものである。この聴取は、個別ではなく本件生徒らが相席した形でまとめて行われており、聴取をした P 1 3 教頭らは、本件トラブルの断片的な一部分しか経験していないし、聴取に当たって事前の検討や P 2 の作成した本件報告書に目を通すこともしておらず、本件生徒らから聴取した内容と P 2 作成の本件報告書が齟齬する部分について確認するなどの内容の真実性及び正確性の検証をしていない。その上、この聴取の実施を主導した P 1 0 は、生徒指導部長の地位にありながら、原告の禁止している退学者 MA が校内に立ち入って在校生である本件生徒らとの交流の機会を、しかも授業中に与えて本件トラブルの原因を作った者である。P 1 0 はこれによって何らかの処分を受ける可能性のある立場にあったといえ、また、本件生徒らは、P 1 0 から MA

と交流する機会を与えてもらう計らいを受けたとの意識を持っていたというべきであるから、P 1 0 主導による聴取は手続の適正を欠くものである。本件解任は年度途中で担任を変更するものであり、その影響は、P 2 のみならず、P 2 が担任である▲年▲組の生徒全体にとっても重大であり、本件生徒ら意見書が、公正な立場の者が適正な方法で聴取を行って作成されたものではなく、その内容の真実性及び正確性の検証も何らされていないことに照らして、本件解任を決定する上で根幹となる事実を認定する資料として十分ということとはできない。

P 1 3 教頭ら作成の報告書も、P 1 3 教頭らが本件トラブルの断片的な一部分しか直接経験していないことやP 1 0 には本件トラブルの原因を作り何らかの処分を受ける可能性があったこと等に照らせば、本件解任を決定する手続の合理性を担保するため不可欠なP 2 の弁明に代わるものとはいえない。

- b 担任生徒ら意見書に照らせば、本件解任に当たって不十分な調査を正当化する緊急の必要性はなかったこと

本件解任は、年度途中で担任を変更するものであり、その影響はP 2 が担任である▲年▲組の生徒全体にとって重大であるが、同組の生徒は大半が本件トラブルの当事者ではなく、担任生徒ら意見書によれば、P 2 と本件トラブルの当事者ではない同組の生徒との信頼関係は全く崩れていない。本件生徒ら以外の生徒の意見を聴取していれば、担任をP 2 から変更することを求めない意見、要望も多数得られ、少なくとも年度途中で本件解任を行うことは適切でないとの判断に傾いたはずである。

原告は、本件生徒らが揃ってP 2 に対する信頼を失い、速やかに担任を変えることを求めており、このままでは同組の学級運営に支障が

あることから、早急に新しい担任による学級運営をスタートする緊急の必要があったと主張するが、本件生徒らは、本件トラブルによってP2に敵意を抱いていたごく一部の生徒であり、ごく一部の生徒である本件生徒らの要望を本来なすべき適正な手続を欠く状態で即座に実現させた本件解任は不合理なものである。

c 本件解任の通知は相当なものではないこと

本件人事通知書には本件解任の理由として「▲年▲組のP2先生が▲年▲組の生徒及び他の生徒約10名とトラブルを起こしたためです。」と記載されるにとどまり、本件解任についての事実即ち理由も今後に向けた注意指導も記載されておらず、通知方法として相当ではない。

(ウ) 原告は、本件解任当時、対立する本件組合を嫌悪していたこと

原告は、本件解任当時、前提事実(9)のとおり、本件組合が提起した各訴訟に敗訴し、新たに提起された訴訟への対応に当たらなければならず、また、P2の専任教諭化等を繰り返し要求されている状況にあり、対立的な本件組合の存在を嫌悪していたといえ、P2の専任教諭化を認める余地がないとの態度も本件組合に対する嫌悪感の表れの一つである。本件組合は、平成23年1月28日の団体交渉において積み残しになったP2の専任教諭化や定期昇給及び差額賃金の支払を至急協議するよう求めて、同年2月12日付け及び同年3月10日付けの各団体交渉申入れをしており、同年1月28日の団体交渉においてもP2の専任教諭化や定期昇給及び差額賃金の支払は団体交渉の議題とされていた。

同年11月4日及び同月5日の団体交渉の申入れで掲げた交渉事項であるP2が生徒から暴力を振るわれた本件トラブルの経過及び指導内容は、本件組合員に対する安全配慮義務という労働条件や待遇に関する重要な問題であり義務的団体交渉事項である。本件高校における生徒

らへの教育的観点から見ても校長等管理職と教員が本件トラブルについての情報を共有し、生徒に対する指導について話し合うことは不可欠であり、本件解任の不当労働行為性の判断に当たって考慮されるべきである。

(エ) 以上のとおり、P 2が行った本件トラブルの際の指導は不適切なものではなく、生徒との信頼関係も崩れていないことから、本件解任を原告がその裁量に基づく人事権の行使として行った必要かつ合理的な措置ということとはできず、本件解任に当たって適正な手続を経ていないことや原告が対立する存在である本件組合を当時嫌悪していたことに照らせば、本件解任は、P 2が組合員であること又は正当な組合活動を理由とするものといえ、労組法7条1号の不利益な取扱いである。

イ 本件解任は、労組法7条3号の禁止する支配介入に該当すること  
本件解任は、前記アのとおり、P 2が組合員であること又は正当な組合活動を理由とし、本件組合や教職員らに対して、組合員であることを理由として殊更不利益な措置を講じることがあることを知らしめるものといえ、本件解任は原告に多大なマイナスの影響も及ぼしているから、労組法7条3号の禁止する支配介入に当たる。

(原告の主張)

ア 本件解任が労組法7条1号の禁止する不利益な取扱いに該当しないこと  
本件解任は、P 2の本件生徒らに対する不適切な指導によって、P 2の担任していた▲年▲組に在籍する生徒を含む本件生徒らとP 2との信頼関係が崩れて成り立たない状況に至り、不安定な状況にある生徒との関係を第1に考えて、本件生徒らに落ち着いた学校生活を送らせ、また再発を防止するための対策を講じる緊急の必要性から、原告がその裁量に基づく人事権の行使として行った必要かつ合理的な措置であり、これを講じる緊急の必要性に照らして必要な調査を実施しており手続の相当性に欠けるとこ

ろはないから、P 2 が組合員であることや正当な組合活動を理由とするものではなく、労組法 7 条 1 号の不利益な取扱いには当たらない。

(ア) P 2 の本件生徒らに対する対応が不適切であったこと

a P 1 1 での本件生徒らに対する指導が不適切であったこと

(a) P 2 が、平成 23 年 1 1 月 2 日の 5 校時、P 1 1 に集まっていた本件生徒らに対して、教室に入るよう指導した際、EH からの本件懇請発言に対して、「私は知りません。」「授業に出なさい。」と繰り返したことは不適切な指導である。

教員には生徒の声を聞き、生徒の言葉に耳を貸し、生徒の立場に立った指導を行うことが求められ、EH の要望には、本件生徒らの意見を聞きながら、本件生徒らの要望が間違っていると繰り返し説得し、あるいは、本件生徒らの要望を聞き入れることはできないが、P 2 が本件生徒らから MA への手紙を預かって代わりに渡すことを提案して説得したり、手紙を書き終わっていない生徒に書き終わるまでの見込時間を尋ね、書き終わるまで P 1 1 に留まることを認め、書き終わったら MA に渡すことを約束してその場は教室へ行くよう説得したりする対応をすべきであり、P 2 はこれらをせずに教室に入るよう繰り返すことしかしていない。

被告は、前記のような対応によって本件生徒らが P 2 の指示に従い、教室に入ることはないと主張するが、教員として本件生徒らの説得に努めるべきである。これを行わずに効果が見込めないと速断して行動に移さないことは誤りであり、P 2 が前記のような対応をとらなかったことを正当化する理由とはならない。

(b) P 2 の本件 1 1 0 番発言（ただし、「職員を呼んで下さい。」ではなく、「誰か見てください。」と発言したなど細部については異なる旨を主張している。）は不適切である。



P 2が本件110番発言をした際、P 11の前の廊下には掃除をしている現業職員もいて教職員はP 2 1人ではなく、EH以外の本件生徒らは、P 2の動静に全く関心を示しておらず、P 2ともめて危害を加えるような素振りや状況もないなど、P 2が身の危険を感じて110番通報を求めなければならない客観的状況にはなかった。また、P 2には本件生徒らが本件トラブル以前に教員や生徒に暴力を振るったことがあるとの認識はなく、P 2の表情からも身の危険を感じた直後のような恐怖は窺われない。

本件高校の生徒は未だ心身の発達段階にあり、教員には、その言動が精神状態の不安定な生徒に及ぼす影響への教育的配慮が求められる。本件生徒らは、本件110番発言をP 2から脅された、挑発されたと受け止めており、この発言が混乱を拡大させた原因であるとともに、このような発言が教育的配慮に欠けるものであることは明らかである。そもそもEHがP 2の胸ぐらを掴んだのは、前記(a)の不適切な指導に反発してP 2に椅子を押しつけたところ、P 2に「暴力を振るうのか」と挑発されたからである。仮に、この発言が本件生徒らの不相当な行動に端を発したものであって、本件生徒らを挑発する意図はなかったとしても、生徒の不相当な行動が端緒となっていることを理由として、それに続く教員の言動を一切不問とするがごときは、原告の教育方針に照らしても是認できるものではない。

本件高校は、平成24年6月7日にP 6校長が通報して警察を導入したが、この件では、生徒間の暴力事件について当事者の生徒から事情を聴取していた際、この生徒が暴れて本件高校のみで收拾することが不可能であり、もう一方の当事者である生徒の身の危険も危惧されたことから、本件とは具体的状況を大きく異にする。

b 本件謝罪発言が不適切であったこと

P 2は、英会話教室において、本件生徒らからMAに手紙を渡すことができなかった責任はP 2にあるとして謝罪を求められ、ふてくされて本件謝罪発言をしたところ、「じゃあ」という言葉は不本意ややむを得ないといった心情を表す表現であり、謝罪の言葉の前につけることが不適切な、相手の心情を著しく毀損する不相当な言動である。本件生徒らは「じゃあ、はないだろ」などと言い返し、「これ以上話し合ってもどうしようもない。」として英語教室を出て行き、P 2に対して強い怒りと半ば諦めや呆れたという感情を抱くに至っている。

このP 2の発言は、前記 a (a)の指導に対応するものであって、こうしたP 2の指導は教員に求められる、生徒の声を聞き、生徒の言葉に耳を貸し、生徒の立場に立ち状況に応じたものではない不適切な指導であり、本件生徒らが結果的にP 10の立会いの下でMAに手紙を渡すことができたことによっても、P 2の口先だけの謝罪は正当化されない。本件では、P 2の不適切な指導が本件トラブルに発展し、さらに不適切な本件謝罪発言によって生徒との信頼関係が成り立たない状況に至っており、P 2が自身の不適切な対応に気づくことができなかったという事実は、教員、担任としての適格性を欠くことを表している。

(イ) 本件解任に当たっては必要な調査を実施しており、手続上の相当性に欠けるところはないこと

a 本件解任は必要な調査を経てされていること

(a) 本件解任は、P 13教頭らが本件トラブル後の平成23年11月4日の1校時から本件生徒らのうちI, H, Z, K, T, Uの6名に対する4日付け聴取を行い、同生徒らから意見書の提出を受け、P 12副校長に対して、この生徒らの意見書及びその内容を抜粋し

た記録書を作成して提出し、また、P 1 3 教頭らが本件トラブルについて体験した内容を報告し、P 1 2 副校長が、P 1 3 教頭らの報告内容に現業職員 2 名の報告を加えた報告書を作成し、これらの内容を P 6 校長に都度報告して、協議した上で決定された。そして、本件生徒ら意見書は、本件生徒らが、P 1 1 で自分たちがしたこと、P 2 がしたことなどの具体的な状況や P 2 に対する評価を本件トラブルに極めて近接した時点で記したものであり、本件トラブルの認定に当たり最も重要な証拠である。

- (b) 本件解任にはこれを行う緊急の必要性があり、P 2 に対する事情聴取や防犯カメラの映像を確認していないことによって、本件解任が性急すぎる拙速な判断であるとはいえない。

本件トラブルの当事者である本件生徒らは、P 2 の担任する▲年▲組に在籍する生徒のみならず、2 学年の 7 クラス中 6 クラスの生徒であり、本件生徒ら意見書にはすべて P 2 の教員やクラス担任としての適格性を否定する内容が記載されている。特に P 2 のクラスの生徒は「P 2 が担任だと心がひらけない。前向きになれない。」、「この先不安であり、思いやられる。」、「学校を退学したい、担任を代えて欲しい。」と記載しており、原告は、P 2 と本件生徒らの間で再度トラブルを生じ、少なくとも▲年▲組の学級運営に支障を生じるおそれがあり、一刻も早く生徒の安全を守り、生徒に安心して学校生活を提供するための対策を講じる緊急の必要があると判断し、そのためには本件トラブルの翌週から新しい担任による学級運営をスタートさせる以外に方法はないと判断した。

新しい担任による学級運営をスタートさせ本件トラブルに対応する緊急の必要性に照らせば、原告が、本件解任を決定するに当たり、本件生徒ら意見書や P 1 2 副校長作成の報告書と P 2 作成の報告書

の相違点について確認せず、またP10にMAを多数の生徒が校内で待っていた経緯を確認していないことをもって、本件解任が性急すぎる拙速な判断であるとはいえない。特に、トラブルの原因を正確に把握して、本件生徒らとP2のいずれの言い分が正しいのかを確定することは、時間的にも教育的配慮の観点からも相当でない。また、P12副校長らが、本件トラブル直前の新校舎建設の際に初めて設置された防犯カメラの映像を確認して本件トラブルの状況を把握することが思い浮かばなかったことをもって性急すぎる拙速な判断であるとする非難は当たらない。

- b 担任生徒ら意見書によって本件解任を行う必要性は否定されない。

担任生徒ら意見書は、P16の担当する授業時間中に校長その他管理職の許可を得ずに秘密裡に作成され、その後、早々にP2に引き渡されており、P16が本件解任に反対の考えのもとで▲年▲組の生徒らに作成を求めたものといえ、同組の生徒らの素直な気持ちが記載されているとはいえない。

そもそも本件高校を設置運営する原告は、担任との信頼関係が崩壊して回復が困難な生徒に対して、速やかに安心した学校生活を送ることができるよう対応する義務を負い、執るべき対応は、信頼関係が崩れた生徒との関係で検討しなければならないから、担任の変更は、本件トラブルの当事者ではない生徒の意見を聞いた上での多数決によって決すべきものではない。本件トラブルによって本件生徒らとP2の信頼関係が崩壊している以上、他の生徒とP2の信頼関係に特段の変化が生じていないことにより本件解任の相当性は否定されない。

- c 本件解任は相当な方法によって通知されたこと

解任の通知は、使用者において適宜の方法によることができ、その際に将来の注意指導まで含めるかは使用者の判断に委ねられている

ところ、本件人事異動通知には「人事異動の理由は▲年▲組の生徒および他の組の生徒約10名とトラブルを起こしたためです。」と事実  
に即した簡潔な理由のほか必要事項が記載されており、その理由に照  
らせば、将来の注意指導も理解できるから、P6校長が本件人事異動  
通知をP2に交付する際に説明をせず、また、何らの注意及び指導を  
しなかったことをもって通知方法が不相当であるとはいえない。

(ウ) 本件解任はP2が組合員であることや正当な組合活動を理由とする  
ものではなく、不当労働行為に当たらないこと

a 本件解任は、前記のとおり、原告がP2と本件生徒らとの再度のト  
ラブルや▲年▲組の学級運営に支障が生じることを防止し、早急に生  
徒の安全を守り、生徒に安心な学校生活を提供するために対策を講じ  
る緊急の必要性に基づいて、原告が裁量に基づく人事権を行使して行  
った必要かつ合理的な措置である。P2は組合執行部の地位に就いた  
ことはなく、組合活動を積極的に行ってきたものでもないことから、  
原告は、P2を本件組合結成当初からの組合員ではあるものの一組合  
員であると認識しており、本件解任が本件組合の活動に打撃を与える  
ことは頭になく、これらによる組合活動への支障も生じていない。

b 原告が敗訴し、あるいは新たに提起された訴訟は、いずれも本件組  
合が提起した訴訟ではなく、原告は、本件組合から本件解任以前の平  
成23年1月28日の団体交渉において、P2の専任教諭化や定期昇  
給及び差額賃金の支払は要求されていない。長年常勤講師として専任  
教諭としておらず、差額賃金の支払もしていない教員は、P2以外に  
もいることから、原告が本件組合をP2の専任教諭化等を繰り返し要  
求する対立的な存在として嫌悪し、P2を専任教員としないことが本  
件組合に対する嫌悪感の表れの一端であるとするは誤りである。

同年11月4日及び同月5日の団体交渉の申入れは、本件トラブル

の事実経過及び指導内容を明らかにすることを求めるものである。この申入れは、申入書の「今後教員全員が共通認識に立って適切な指導を行うために、今回の事件についての事実経過と指導内容について明らかにするよう求める」との記載に照らして、本件組合員の安全配慮の観点ではなく、生徒指導という教育問題の観点からの申入れであり、使用者が団体交渉義務を負う組合員である労働者の労働条件その他の待遇や原告と本件組合との団体的労使関係の運営に関する事項には当たらず、本件解任が労組法7条1号の不利益な取扱いに当たるかを判断する際に考慮されるべきではない。

(エ) 以上のおおりに、本件解任は原告がその裁量に基づく人事権行使として行った必要かつ合理的な措置であり、P2が組合員であることや正当な組合活動を理由とするものではないから、労組法7条1号の禁止する不利益な取扱いに当たらない。

イ 本件解任は労組法7条3号の禁止する支配介入に該当しないこと

本件解任は、前記アのおおりに、原告がその裁量権に基づく人事権行使として行った必要かつ合理的な措置であり、P2が組合員であることや正当な組合活動を理由とするものではない。本件解任が本件組合の活動に打撃を与えることは頭になく、組合や教職員らに組合員であることを理由に殊更に不利益な措置を講じることがあることを知らしめるものではないし、本件解任によって本件組合が積極的に活動することが困難になり、あるいは、本件組合の組合活動が衰退するなど組合活動への支障も生じていないから、労組法7条3号の禁止する支配介入に当たらない。

(2) 本件配布が労組法7条1号の禁止する不利益な取扱い、同条3号の禁止する支配介入に当たるか

(被告の主張)

ア 本件文書は、本件トラブルにおいて本件生徒らの一部に粗暴な言動があ

ったことが記載されていないなど本件生徒らの行動状況を読み取ることができず、本件トラブルの原因はP 2の対応に一方的に問題があり、P 2の教師としての適格性に問題があるかのようにあえて印象づけて、P 2に教師やクラス担任としての適格性がないと生々しい言葉で非難するものであり、これによってP 2の教師としての評価が下落し、将来的に生徒やその保護者との間で信頼関係を構築することが困難となり得ることが明らかであり、職務上、精神上不利益な行為といえる。

そして、クラス担任を年度途中に変更することになったからといって、前記のような内容を生徒や保護者が目にする本件文書に記載する必要性は考えがたく、本件配布はP 2が組合員であること、あるいは正当な組合活動を理由としてされたといえるから、労組法7条1号の禁止する不利益な取扱いに当たる。

イ また、本件配布は、将来的にP 2が生徒や保護者との間の信頼関係を構築することを困難にさせ、教職員らに対して組合に加入すると原告から殊更不利益な取扱いを受けることがあると知らしめ、組合の組織、活動に打撃を与える行為であり、前記アのとおり、P 2が組合員であること又は正当な組合活動を理由とすることから、労組法7条3号の禁止する支配介入に当たる。

(原告の主張)

ア 本件文書は、年度途中で担任を変更する本件解任が、本件生徒らのP 2に対する怒りやP 2と本件生徒らの信頼関係の崩壊に対処するため執らざるを得ない措置であることを▲年▲組の生徒及び保護者に理解してもらうため配布したものであり、P 2の教師としての適格性に問題があるかのように印象づける意図はない。

本件トラブルの原因は、P 2の本件生徒らに対する不適切な指導にあり、本件文書に本件生徒らの粗暴な言動を記載して▲年▲組の生徒、保護者に

配布すれば、他の生徒や保護者からは、原告がP2の不適切な対応の責任を本件生徒らに転嫁してP2を擁護していると受け取られ、あるいは、粗暴な言動を取った生徒は誰かなど生徒に対する非難が生じるおそれが十分に予想され、このような事態に至れば学校運営が成り立たないことは容易に予見でき、本件命令はこのような学校教育における生徒、保護者への配慮や対応の難しさについて考慮していない。

イ 被告は、本件配布が労組法7条3号の禁止する支配介入に当たるとするが、本件文書の内容は、組合活動に対する非難を含むものではなく、また、組合活動を理由とする不利益な取扱いを暗示するものでもなく、本件配布が本件組合の運営に影響を及ぼした事実もないことから、労組法7条3号の禁止する支配介入に当たらない。

### 第3 当裁判所の判断

1 後掲の証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる（以下、認定した事実を「認定事実」という。）。

(1) MAの来校に対する対応について

ア 前提事実(4)アのとおり、P10は、MAが平成23年11月2日に来校する予定であることを一部の生徒には伝えたが、他の教員には伝えていないところ、P12副校長は、「生徒を呼んでどうこうするというようなことは…聞いておりません。ですから、その経過、こういう形で来るよというのは、もしそれがお別れ会ということをするのだったら、当然、私は、止めていると思います。」として、MAの来校予定については知らず、知っていればこれを認めないのが原告の原則的な対応であるとの認識を示している。

【乙C4】

イ P12副校長は、平成23年11月4日の朝、P10から同月2日にMAが教室に来たことを聞き、また、時期は判然としないが、『お別れ会』



という言葉は1つも出てきませんでしたけれども、退学者を呼んで、生徒がお別れのあれをする、手紙を渡したりという。そういう手紙だとか何かを渡したいという形で生徒がP11にいた」と聞いており、お別れ会というかはともかく、本件生徒らは、P11において退学者MAと同人に手紙を渡すなどの交流をするためにP11に集まっていたと認識していた。

【乙B17, 乙C4】

(2) 本件生徒らからの聴取について

ア 当裁判所が認定した事実

(ア) 4日付け聴取の態様等

P13教頭らは、平成23年11月4日の1校時に、応接室において本件生徒らのうちI, H, Z, Kから4日付け聴取を行った。その際、本件組合所属の組合員であり、クラス担任でなかったP20及びP21は、同時間帯は、全体のロングホームルームの時間であり、P13教頭らはいずれもクラス担任であったことから、P13教頭らに対して、「お手伝いしましょうか」と声をかけたところ、P10は「結構です。私が部長ですから。」とあって応接室のドアを閉めた。

なお、同日、その他の本件生徒らから本件トラブルに関する聴取を行った事実は、後記イのとおり、認められない。

【乙A41, 乙B5から9まで, 乙C2, 弁論の全趣旨】

(イ) 本件生徒ら意見書(乙B5から16まで)の記載等について

- a 本件生徒ら意見書のうちI, H, Z, Kの作成に係るもの(乙B5から9まで)は、いずれも作成日を平成23年11月4日とし、本件トラブルの状況に関するものと思われる記載として「生徒に対して、恐らく、ちょうはつ(警察を呼んで欲しい)」、「人の話を聞かなかった1~2分待っていてくれれば」、「むなぐらをつかまれた→ケイサツを呼んで下さい」、「胸ぐらをつかまれた時、すぐにケイサツを呼んで下

さいとか被害者ぶる」と記載されているが、これ以上の本件トラブルの内容に関する記載はない。また、いずれにも「上記のとおり相違ありません」という趣旨の記載がある。なお、I、H、Z、Kのうち▲年▲組に在籍する生徒はIのみである。

b 本件生徒ら意見書のうちEHの作成に係るもの（乙B13）の本文は、本件生徒ら意見書の中で唯一パソコンにより作成されており、作成日として平成23年11月4日と手書きされている（ただし、原告作成の証拠説明書によれば作成日は同月7日である。）。

その他の本件生徒ら意見書には、作成日の記載がなく（ただし、原告作成の証拠説明書によれば乙B10から12まで及び14は同月4日、乙B15及び16は同月7日である。）、その内容は前記I、H、Z、Kが作成した文書と比較して本件トラブルに関してかなり詳細に記載されている。

なお、乙B11号証を作成したMは同月4日に、乙B16号証を作成したAZは同月7日に本件高校を欠席している。

**【前提事実(4)イ(ア), 乙B5から16まで, 乙C2】**

(ウ) 記録書（乙B18）について

前提事実(5)エ(イ)のとおり、P13教頭らは、平成23年11月4日、本件生徒ら意見書の一部を抜粋した記録書を作成してP6校長に提出したところ、記録書には、本件生徒ら意見書のうちI、H、Z、Kの作成に係るもののみが抜粋されている。

また、記録書には、本件生徒ら意見書に記載のある本件生徒らの意見以外の、本件生徒ら意見書には記載されていないがP13教頭らがI、H、Z、Kから直接聴取した事情などは記載されていない。

**【前提事実(5)エ(イ), 乙B18】**

(エ) 本件文書に記載された本件生徒らの意見

本件文書に記載された内容は、前提事実(6)イ(イ)のとおりであるところ、本件文書に記載されている生徒の意見は、本件生徒ら意見書のうちI, H, Z, Kの作成に係るものに記載されている内容である。

【前提事実(6)イ(イ) (乙A14), 乙B5から16まで, 18】

イ 補足説明

(ア) 原告は、本件解任に当たり、P13教頭らが本件トラブル後の平成23年11月4日の1校時に、本件生徒らのうち一部の者から4日付け聴取を行い、同生徒らから意見書の提出を受けたところ、その対象者については、平成27年5月14日付け準備書面(1)では9名(8名の誤記と認める。)、証拠説明書上は、本件生徒ら意見書のうち同日に作成されたものはI, EH, H, Z, M, K, T, Uの8名作成に係る9通(乙B5から12まで及び14)としていたが、平成28年3月14日付け最終準備書面においては、I, H, Z, K, U, Tの6名からと主張し、また、原告関係者であるP6校長及びP14も概ねこれに沿う供述をすることから、本件解任に当たって原告が実施したとする4日付け聴取等の調査について検討する。

a P14の供述内容等(甲6, 乙B5から9まで, 証人P14)

P13教頭らは、平成23年11月4日の1校時から本件生徒らのうちI, H, Z, K, U, Tの6名に対して応接室で4日付け聴取を行い、本件生徒ら意見書のうち同生徒ら作成に係る6通(乙B5から10まで)の提出を受けた。その際、前記生徒らから個別に話を聞くのではなく、全員一緒に話を聞いた。

P14は、4日付け聴取に当たって、前記生徒ら全体に向けて、本件トラブルについて、自分で体験したこと、それから感じたこと、思ったことを正直に書きなさい、ただ、お友達とお話をしたり相談して

はいけませんよと伝え、P10は前記生徒らに対して「上記の通り相違ありません」と書くよう説明した。

なお、本件生徒ら意見書のうち「上記のとおり相違ありません」との趣旨の記載があるものは、I作成に係る乙B5、H作成に係る乙B8、Z作成に係る乙B6、K作成に係る乙B9のみである。

b P6校長の供述内容等

P6校長は、平成25年3月14日付け陳述書（乙B27）において後記(a)のとおり供述し、その後、都労委の審理において、後記(b)のとおり供述した（乙C3）。

(a) P13教頭らは、平成23年11月4日、本件生徒らのうち7名（ただし、生徒は特定されていない。）について4日付け聴取を行って意見書を提出させた。

同日に欠席していた1名についてはP10が電話で本件トラブルに関する聴取を行って、同月7日に意見書を提出させ、同月4日に聴取を行うことのできなかつた2名については、同月7日に聴取を行って意見書を提出させた。

なお、同陳述書では、P10において、平成23年11月2日、P2から直接に現場（P11を意味するものと解される。）で状況説明を聞いたとされているが、原告は、本件訴訟において、この事実を否認している。

(b) 本件生徒ら意見書のうちI、H、Z、M、K、U、Tの7名作成に係る8通（乙B5から11まで及び14）を同月4日にP10から受領したについては、かなり前であるため記憶がはっきりしないが、前記8通全部ではなかつた気がする、少し多すぎるような気がする供述した（なお、前記ア(イ)bのとおり、同日、Mは欠席している。）。

(イ) しかしながら、P 1 3 教頭らが行った4日付け聴取及び本件生徒ら意見書の提出についてのP 6 校長及びP 1 4 の主張ないし供述の内容は一貫ないし整合しているものとはいえないのに対し、他方で、P 2 0 は、P 1 3 教頭らが応接室で本件生徒らに対して4日付け聴取を行っていた際、本件生徒らからの聴取への協力を申し出たが、その際、応接室にはI, H, Z, Kしかいなかったことを都労委で供述(乙C 2)しているところ、P 2 0 の供述は、記録書及び本件文書に本件生徒意見書のうちI, H, Z, Kに係るものの内容のみが引用され、また、P 1 0 が記載するよう説明したとされる「上記のとおり相違ありません」との趣旨の記載も同生徒ら作成に係る生徒ら意見書にしか記載されていないこと、また、作成年月日は前記生徒ら作成に係る本件生徒ら意見書にしか記載がなく、その年月日が平成23年11月4日とされていること(なお、EH作成に係る乙B 1 3 号証にも作成日を同日とする記載があるが、原告も同書面が同日に作成されたとしていない上、唯一手書きで作成されていないことから、信用できない。)といった客観的な事実を整合していることが認められる。そうすると、4日付け聴取は、I, H, Z, Kに対する限度でしか行われていないというべきであり、平成23年11月4日の時点でP 6 校長に交付された本件生徒ら意見書は同人ら作成に係る乙B 5 から9までの5通でしかなかったというべきである。

(3) P 1 2 報告書(乙B 1 7)について

ア 報告書の作成経過について

P 1 2 副報告書は、前提事実(5)エ(ウ)のとおり、P 1 3 教頭、P 1 0、P 1 4 及び現業職員からの報告内容をまとめたものであるが、前提事実(4)イ(イ) b 及び c の本件トラブルのうち英会話教室に移動する前にP 2 と本件生徒らが言い争いになり、EH及びAZがP 2 につかみかかろうとした

際にその場に居合わせたT 3及びT 4やその後に駆けつけた教員のP 2 0及びP 2 2からの聴取結果は記載されておらず、P 6校長もこれらの教員から直接の聴取等をしていない。

なお、T 3及びT 4はP 8組合所属の組合員であり、P 2 0及びP 2 2は本件組合所属の組合員である。

【前提事実(5)エ(ウ)、乙A 4 1, 4 5, 乙B 1 7, 乙C 2】

#### イ 報告書の内容について

##### (ア) P 1 3教頭の報告部分

P 1 3教頭の報告部分には、P 1 4と本件高校の3階に赴いたところ、「5～6人の生徒が居て、P 2が『早く教室に入りなさい』とせかしていた。生徒たちは『1～2分待って』と返答したが、P 2はそれに何も答えなかった。私はP 2と生徒の『入れ』、『待って』の押し問答が続いたのを見聞きした」と記載されている。

しかしながら、実際は、P 1 3教頭が、P 2と本件生徒らの本件トラブルに立ち会ったのは、MAがP 1 1を訪れ、本件生徒らの一部がMAに手紙を渡すなどしてMAが帰宅し、P 2及び本件生徒らがP 1 1を立ち去った後であった。

【前提事実(4)イ(イ)c、甲5、乙B 1 7, 2 3, 3 2, 証人P 1 4】

##### (イ) P 1 0の報告部分

P 1 0の報告部分には、何があったのか全く把握していないので英語教室において本件生徒らから話を聞いたところ、「退学したMAに最後の手紙を渡したいのにP 2は『教室に入りなさい。』の一点張りで生徒たちの言うことに耳を貸さなかった。…そのようなP 2の生徒に対する対応に興奮し口論となった。P 2がEHの腕を何度も強く引っ張り、P 2はEHの腕を離さなかったのでEHは腕を振り払った。腹を立てたEHは近くの白い椅子を少し動かしたところ、その椅子はP 2に当たらな

かったが、P 2は『警察を呼んでください。暴力です。』と大声で騒ぎ立てた。」と記載されている。

しかしながら、P 2がEHの腕を何度も強く引っ張り離さなかった事実はなく、本件P 10説明がされたことについても記載がない。

しかも、本件トラブルの原因となったMAの来校予定、特にP 10がMAの来校予定を一部の生徒には伝えたが、他の教員には伝えていなかったことの記載はなく、また、P 10は本件生徒らがP 11においてMAに手紙などを渡した際にその場にいたところ、その際の状況などについても直接の経験として記載されていない。

【前提事実(4)ア及びイ(イ)、乙B 1

7】

(4) その他本件解任に至るまでの調査に関する事情

ア P 6校長は、平成23年11月4日の午前中、本件高校には在校しておらず、本件トラブルについてP 12副校長から電話で報告を受け、その後、同日午前12時ころにP 12副校長から本件解任についての上申を受けた。その際に記録書やP 12報告書、本件生徒ら意見書を確認していたかについては明らかではなく、これらを確認したことを認めるに足りる証拠もない。P 6校長は、同日午後1時ころに本件高校を訪れた。

【乙C 3, 4】

イ P 12副校長は、中労委の審理において、本件トラブルを理由とする本件解任の決定に当たっての記録書及び本件生徒ら意見書の内容の真偽の確認について、「4日、1日で状況をつかむという時間的なものも含めてですけれども、そこまで私は余裕がなかったです。」と、何か時間的に切迫した事情があったのか、平成23年11月4日中に結論を出すようにというP 6校長からの指示があったのかとの質問に対しては、「いや、指示はございませんけれども、日程的に考えて、4日が、曜日はちょっと忘れましてけ

れども、金曜日だったかな、そして5日が土曜日、そして6日が日曜日で、7日の月曜日からとにかく新しい形で生徒の学校生活をちゃんとした形にさせるためには、残された4日、5日で担任の決定までしなければいけないという、そういう事実があります。」と供述し、同月7日から新たな担任による学級運営をスタートさせることを前提としたスケジューリングであったとの認識を示している。

【乙C4】

ウ 本件解任は、P6校長が同日午後1時ころに本件高校を訪れた時点で決まっていた。

【乙C4】

## 2 争点(1)について

### (1) 本件解任の必要性及び合理性について

ア 原告は、本件解任が、P2の本件生徒らに対する不適切な指導によって、本件生徒らとの信頼関係が崩れて成り立たなくなったことから、本件生徒らに落ち着いた学校生活を送らせ、また再発を防止するための対策を講じる緊急の必要性に基づき行った必要かつ合理的な措置であるとして、労組法7条1号の不利益な取扱いや同条3号の禁止する支配介入に当たらないと主張する。そこで、本件解任が原告の裁量に基づき人事権を行使した必要かつ合理的な措置といえるかについて検討する。

イ 本件生徒らに対するP2の指導に不適切な点があったか否かについて

(ア) P11において教室に入るよう指導した点について

a 本件トラブルは、5校時の見回り当番であったP2が、P11を訪れたところ、既に5校時の始業時間を過ぎているにもかかわらず、本件生徒らがP11に集まっていたことから教室に入り、授業に参加するよう指導したことを契機とするものであるところ、教員であり、かつ見回り当番の担当として巡回中であるというP2の立場に照らせ



ば、P 2の本件生徒らに対する指導は、至極当然のものであって、この点に何ら非難されるべき点はない。

- b 原告は、EHが、前記P 2の指導に対し、本件懇請発言をしたにもかかわらず、P 2はEHの本件懇請発言を意に介さず、事務的、機械的に教室に入るよう指導したことが不適切であると主張する。

この点、本件生徒らの意見書のうちEH、AZ、Z、S、M、T作成に係るもの（乙B 6、10から12まで、15、16）には、EHがP 2に椅子を押し当てる前に本件生徒らが「今日でMAが最後だから少し待ってて」と本件懇請発言があった旨、あるいは本件トラブルの原因についてP 2が本件懇請発言を無視したことにある旨の記載があり、他の記載部分について殊更虚偽の内容を記載していることは窺われず、P 2作成の報告書（乙A 11）にも、EHから椅子を押し当てられる際にMAが来るから少し待って欲しいと言われたことの記載はないが、その後、P 10がP 11を訪れて立ち去った後に「生徒たちには『授業に行きましょう。』と言いつけていたが、『MAが来ると言ったのに、手紙が渡せなかったじゃないか。謝れよ。今日が最後なのに。事情を聞けよ。』と誰からともなく理に通らない言葉を浴びせるので、『授業に出ましょう。』と連呼し続けた。」とのEHがP 2に椅子を押し当てる前に「今日でMAが最後だから少し待ってて」との発言があったことと矛盾しない記載がある。

しかしながら、P 2においてEHがP 2に椅子を押し当てる前に本件生徒らが「今日でMAが最後だから少し待ってて」と説明した事実を否定しており、原告の主張する4日付け聴取の対象となった生徒の範囲も、前記1(2)イのとおり、証拠上認めるに足りない点があること、また、この聴取を主導したP 10は、原告において原則として禁止する退学者が校内に立ち入り、在校生と交流することを授業中に認める

ことで本件トラブルの原因を作り、本件トラブルについて何らかの処分を受ける可能性があったこと、P 1 3 教頭らは本件生徒ら意見書の内容の真偽を確認する作業を行っていないことなどの事情を踏まえると、P 1 1 におけるP 2 の教室に入るようにとの指導がされる前からEHからP 2 が椅子を押し当てられるまでの間に、本件生徒らの前記発言があったものと認めるべき的確な証拠はない。

- c もっとも、仮に本件生徒らの本件懇請発言がEHがP 2 に椅子を押し当てる行為の前であったとしても、本件において、P 2 はP 1 0 からMAの来校予定を聞かされていたわけではなく、本件高校においては、そもそも退学者が校内に立ち入り、在学生と交流することは原則として禁止されている上、既に5校時の始業時刻を過ぎており、また、P 1 1 において、前記本件高校における禁止事項に反し、また、授業時間中に、MAと本件生徒らが本件高校内で交流することについて教員その他の責任ある立場の者が立ち会っていたことを窺わせる事情もないことから、本件高校の教員であるP 2 にとってEHの申出はそもそも容認できる内容ではない。仮に本件生徒らに対して一定の配慮を示す必要があるとすれば、それはとりもなおさず、退学者との校内における交流が原則として禁止され、授業の始業時刻も過ぎている本件においては、P 2 の判断と責任において本件生徒らの禁止事項への違反と怠学を容認するよう強いることを意味し、その結果としてP 2 において、このような大元のルールに反し、規範意識に欠ける対応をしたとして後に職責違反を咎め立てられかねない状況に追い込まれる可能性があるといえるから、原告のいう配慮とは、不当な要求であるといわざるを得ない。

この点、P 1 4 は、自分なら、本件生徒らの申出に対して、自分が後で渡すことを提案する、本件生徒らが書き終わるまで5分、10分

待つと供述するが、本件生徒らの目的はMAに直接手紙を渡すことにあったから、本件生徒らから見て、P 1 4の対応が本件生徒らの意を汲んだ適切な対応であるとは解されないし、本件高校の規則という観点から見ると、MAは既に本件高校を退学しており、P 2はMAの来校予定を何ら聞かされておらず、MAが来校する時間帯も知らないものであるから、P 2が本件生徒らの手紙を渡すことを引き受けることは軽率な対応とも解され、P 1 4が自身の責任でこのような対応をすることを考えることはともかく、教員としてとるべき対応であるとして、他の教員に同様の対応を求めることが相当であるとは到底解されない。

d 以上のとおり、P 1 1において、P 2が本件生徒らに対して教室に入るよう指導したことは、本件生徒らからの本件懇請発言の有無にかかわらず、また、本件生徒らの立場に立ってその心情を思えば、情において忍びないものがあることは否めず、P 2の指導をもって、事務的、機械的にすぎ、本件生徒らに対する配慮に欠ける面があるとの評価があり得ないものでないことを踏まえても、不適切な指導であるということとはできない。

(イ) 本件110番発言について

a そもそもP 2の本件生徒らに対する授業に入るようにとの指導は、前記(ア)のとおり正当なものであるから、仮にその指導が事務的、機械的にすぎ、本件生徒らに対する配慮に欠ける面があると評価するにしても、これに対して、EHがP 2に対して椅子を押しつけ、胸ぐらを掴む暴力に及ぶことは何ら正当化されない。

そして、原告は、P 2が椅子を押し当ててきたEHに対して、暴力を振るうのかとの趣旨の発言を強い口調でしてEHを挑発したと主張するが、P 2に椅子を押しつけたEHの行動は、P 2の授業に入る

ようにとの正当な指導に対して、暴力で対抗しようとする不当なものであって、これに対する暴力を振るうのかとの趣旨の発言は強い口調であったとしても正当な指摘であり、P2は教員としてEHの不当な暴力に屈することなく、EHに暴力に出ることの不当性を指摘しての毅然とした対応をしたものというべきであって、P2の発言がEHに対する挑発であるなどとして非難の対象となるべき理由は何ら見出だせない。

b P2は、EHがP2の暴力を振るうつもりかとの発言を受けて、さらにP2の胸ぐらを掴んだことから、「110番通報してください。」「職員を呼んでください。」と発言したものであるところ、その発言は生徒の行為に対するものとしてやや穏当を欠く面があるものの、これをもって挑発と解すべき事情は窺われず、生徒が暴力を振るい、更なる暴力を振るおうとしている緊迫した状況において、教員として生徒の不当な暴力に屈することなく毅然とした対応を取ることが求められることも踏まえれば、P2の発言を教員として不適切な発言ということとはできない。

原告は、EHがP2に椅子を押し当て、さらに胸ぐらをつかむという事態をもって、緊迫した状況になかったとして縷々主張するが、P2の暴力を振るうのかとの正当な指摘に対して、EHが更なる暴行に及ぼうとしている事態そのものが、既に十分に緊迫した状況というべきである。

(ウ) 本件謝罪発言について

P2の本件謝罪発言は、「じゃあ」という言葉によって、本件生徒らに対する謝罪が不本意な謝罪であるとのP2の心情を端的に表示しており、謝罪の言葉としてみれば、確かに、必ずしも適切なものではないということができる。

しかしながら、P 2がP 1 1において本件生徒らに対して行った指導が正当なものであることは前記(ア)及び(イ)のとおりであって、P 2が本件生徒らに謝罪しなければならない理由は見出せない。また、P 1 3教頭らが英語教室において、P 2の指導方法を不適切だとして非難したなどの事情は窺われず、かえってP 1 0は、本件生徒らに本件P 1 0説明をしてP 2の指導に非がなかったことを説明しており、その客観的状況に照らしても、本件生徒らが原告の原則として禁止する退学者との校内での交流を授業時間中にできなかった責任がP 2にあるとして不当に謝罪を求めているにすぎないものである。

このように、P 2の本件謝罪発言には謝罪としての適切さには欠ける面があったことは事実であるが、そもそも謝罪をしなければならない理由が見出せず、P 2は謝罪をしなければ事態を収束できないような状況において、やむを得ず不本意ながら謝罪をしたものと解され、このようにやむを得ずにした謝罪の際の文言の不適切さが直ちに教員あるいはクラス担任として不適格であることを基礎付ける事情とはいえない。

この点、原告は、P 2の英語教室での言動を非難しているが、それまでのP 2の指導に不適切な点はなく、他方、本件生徒らはP 2の適切な指導に対して暴力行為に及ぶほどの興奮状態にあるという状況において、P 2と本件生徒らを同席させて話を聞けば、P 2が自身の指導の正当性を説明し、これに本件生徒らがさらに興奮して反発することは容易に予想できるのであって、それにもかかわらず、P 1 3教頭らは、漫然とP 2と本件生徒らの同席の上で事情を聞こうとし、本件生徒らの反発に対して事態を收拾させるために、P 2をして不本意ながら謝罪をしなければならない状況に置いたというべきであるから、P 1 3教頭らの対応には相応の責任があるといわざるを得ない。また、そもそも本件生徒らがP 2の正当な指導に過剰に反発したのは、P 1 0がMAの来校予定を他

の教員には伝えず、本件生徒の一部にのみ伝えたことやP10がP11に  
来た時の様子に照らせば、本件生徒らにおいて、5校時にP11でM  
Aと交流することはP10に了承されているにもかかわらず、これをP  
2が邪魔しようとしたと理解したことに原因があると解される。そうす  
ると、原告において、本件トラブルの背景やP13教頭らの対応の問題  
性を棚上げし、P2が不本意ながらやむを得ずにした謝罪の際の文言の  
不適切さのみを取り上げて、教員あるいはクラス担任としての適格性を  
欠くとするは公正さを欠くというべきである。

(エ) 以上のとおり、P2のP11における本件生徒らに対する指導は、  
正当な指導であって不適切な点はなく、本件110番発言及び本件謝罪  
発言についても、教員あるいはクラス担任として不適格であることを基  
礎付けるものではないというべきである。

ウ 本件解任の決定が十分な調査を経て決定されたものであるか

(ア) 本件解任は、P12副校長が平成23年11月4日午前8時40分  
過ぎころにP2から本件トラブルに関する報告及び同人作成の報告書の  
提出を受けてから同日午後1時ころまでの約半日という短期間の間に決  
定されたものであり、この間に行われた本件トラブルに関する調査は、  
前提事実(5)エ並びに認定事実(2)及び(3)のとおり、約10人いた本件生  
徒らのうち僅か4名に対する聴取と同生徒らによる意見書の作成、提出、  
この生徒らからの聴取を担当したP13教頭らによる記録書の作成、提  
出、P12副校長による本件トラブルの直接体験したP13教員ら及び  
現業職員2名からの報告に基づくP12報告書の作成、提出のみである。

P12副校長は、P12報告書の作成に当たってP13教頭らと同様  
に本件トラブルの一部を直接体験した組合員である教員らからの報告  
を聴取していない。また、本件トラブルに関するP2からの直接の聴取  
をしていないし、P2作成の報告書の内容が本件解任の決定前に精査さ

れたことも窺われず，本件トラブルの客観的証拠であるP 1 1に設置された防犯カメラ映像の検証も行われていない。

(イ) このような調査をもって本件解任を決定したことについて，原告は，本件生徒らに対する聴取及び本件生徒ら意見書の内容に照らして，本件解任を行い，本件トラブルの翌週である平成23年11月7日から新たな担任による学級運営をスタートする緊急の必要性があり，本件解任は，この必要性に照らして十分な調査を経た上で行われており，P 2から直接本件トラブルに関する聴取をしていないことや防犯カメラ映像を検証していないことによって本件解任に当たっての調査が不十分であるとはいえないと主張する。

そこで検討するに，本件解任を決定するまでに行われた本件生徒らの聴取及び本件生徒らによる意見書の作成は，十数名いた本件生徒らのうち僅か4名にすぎないから，その対象において十分であるとはいえず，また，この聴取や意見書の作成は，本件トラブルについて原因のあるP 1 0が主導し，また，本件組合の組合員からの協力の申出を拒絶して組合員でない教員のみで行われているなど実施方法の面でも公正さに疑問の残るものである。

また，本件解任を決定するまでに作成された本件生徒ら意見書の内容は，認定事実(2)ア(イ) aのとおりであって，本件トラブルに関する具体的な記載を欠いており，本件解任をP 2の本件トラブルに係る不適切な言動を理由に行うには不十分な内容であるといわざるを得ない。P 1 3教頭らの作成した記録書の内容をみても，4日付け聴取により本件生徒らの一部が作成した意見書の内容がほぼそのまま記載されており，同生徒らから同人ら作成の意見書に記載された以上の本件トラブルに関する事情を聴取して把握したことは窺われないし，本件トラブルに関して自分たちの直接体験していない事情を把握するよう努めたことも窺わ

れない。本件生徒ら意見書には、本件トラブルと直接関わりのないP 2 に対する不満や批判、非難も記載されているが、この不満や批判、非難は、必ずしも本件トラブルを前提としないものである。してみると、前提事実(2)ア(ウ)・イ(イ)に照らして異例の対応というべき年度途中の担任変更を行うだけの緊急の必要性を基礎付けるには足りないというべきである。

さらには、P 1 2 報告書については、本件トラブルを直接体験した組合員である教員からの聴取が行われておらず、これが行われなかった合理的理由は何ら窺われない一方で、P 1 3 教頭の報告として同人が体験した事実と異なる内容が記載されて報告されている。本件トラブルの原因は、本件生徒らが原告の原則として禁止している校内での退学者MA と交流を、しかも授業中に行おうとして5校時の始業時刻後にP 1 1 に集まっていたことにあり、また、その経緯はP 1 0 がMAの来校予定を生徒らの一部には伝えて、他の教員には伝えなかったというものであり、P 1 2 副校長は、MAの来校予定を知っていれば認めないというのが原告の原則的対応であるとするにもかかわらず、原告において、MAの来校に対するP 1 0 の対応を問題としたことは何ら窺われない。

加えて、P 1 2 副校長は、平成23年11月4日午前8時40分にP 2 から本件トラブルについての口頭の報告及び報告書の提出を受けて本件トラブルを知ったものであるところ、本件解任の決定前にP 2 の作成した報告書の内容が精査されたことは窺われないし、P 2 からの直接の聴取も、例えば、P 1 2 副校長ないし他の教員において、P 1 3 教頭らが本件生徒らの一部から本件トラブルに関する聴取を行うのと並行してP 2 から本件トラブルに関する事情を聴取し、あるいは、P 1 3 教頭らにおいて組合員である教員の申出を受けて、本件生徒らからの聴取を組合員である教員に依頼し、P 2 からの聴取を行うことは可能であり、



その障害となる事情は何ら窺われないにもかかわらず、そのような対応も行われていない。

以上によれば、本件生徒らからの聴取及び本件生徒ら意見書によっても、P 2からの本件トラブルに関する直接の聴取や本件解任についての弁明の付与を不要とするだけの緊急の必要性は認められないというべきである。かえって、P 1 2 副校長の中労委の審理における供述（認定事実(4)イ）に示された認識からすると、本件解任は、P 2が生徒とトラブルを起こしたことを奇貨とし決定されたものであって、本件トラブルに係る調査結果を精査した決定されたものではないことが窺われる。

(ウ) また、本件解任を行うに当たっては、年度途中でP 2の担任を変更することが、P 2の担任する▲年▲組の生徒の大半である本件トラブルの当事者以外の生徒にも重大な影響を及ぼす措置であるから、同生徒らの意向も尊重されるべきところ、担任生徒ら意見書のほとんどは本件解任に批判的であり、本件生徒らの一人も本件トラブル時の自身の言動を反省しているなど、本件解任を正当化するものではなく、原告が本件解任に当たって同組の生徒の意見を聴取する機会を設けていれば、このような意見を聴取することができたといえ、そうした意見も斟酌の上で本件解任の適否を判断すべきものであったともいえる。

この点、原告は、担任生徒ら意見書について、P 1 6からP 6 校長に対する許可申請などがなく、P 1 6の説明の仕方によって記載内容が左右されたおそれがあるなどとして、その信用性を争うが、P 1 6が担任生徒ら意見書の作成を求めるに当たって、同組の生徒が予断や偏見を抱くおそれのある説明をしたことは窺われず、担任生徒ら意見書の内容もP 2を全面的に肯定するもののみではないし、本件トラブルの責任の所在や本件解任の是非には言及せず、本件文書の内容を非難するにとどまるものや本件トラブルには何ら言及せずに単にP 2が良い先生であると

するにとどまる意見もあり，その内容に照らしても同組の生徒らがそれぞれ自身の意見，心情を記載したものとして信用できる。

エ 以上をまとめると，原告が本件解任を決定するに当たって行った本件生徒らの聴取や本件生徒ら意見書の提出については，その対象者や記載内容に照らして，P 2からの聴取や本件解任についてP 2への弁明の機会の付与を不要とするほどの緊急の必要性を基礎付けるものではなく，その他の調査についても不十分であり，本件解任が▲年▲組の生徒全体に重大な影響を及ぼすものであり，これに同クラスの生徒の大半が批判的な意見を持っていることに照らしても，本件解任が十分な調査の上で行われたものということとはできない。本件解任は，本件トラブルにおけるP 2の指導に不適切な点がなく，年度途中の解任が異例の措置であるにもかかわらず，十分な調査を経ていないことから，その必要性及び合理性を認めることはできない。

なお，原告は，本件解任の通知が相当な方法で行われたと主張するが，本件人事異動通知には単に「人事異動の理由は▲年▲組の生徒及び他の組の生徒約10名とトラブルを起こしたためです。」とのみ記載され，本件トラブルにおいてP 2の指導のいかなる部分に非があったのかは読み取ることができず，年度途中の担任の変更が異例の措置であることも踏まえれば，相当な方法によって通知されたとはいえない。

(2) 本件解任は，P 2が組合員であること又は正当な組合活動を理由としてされた労組法7条1号の不利益な取扱いに当たるかについて

本件解任は，教員の重要な業務であるクラス担任としての職務を剥奪するものであり，クラス担任の年度途中での変更が異例の措置であり，教員としての不適格性を推知させるものである上，本件解任は，前記認定のとおり，必要性及び合理性を欠く措置であって，その決定に当たってP 2の弁解の聴取などの相当な手続を経ていないことからすると，本件解任によってP 2は

職務上、精神上的の不利益を被るものといえる。

そして、原告は、平成19年9月4日付けで救済命令を発令され、平成22年6月29日には、その一部を履行していないことを理由に過料に処されており、また、本件組合の組合員が提起する訴訟に敗訴し、また、その後に提起された第三次賃金訴訟や立ち番訴訟が係属していて、その対応を迫られて本件組合と対立する状況にあり、P6校長が本件解任前後の団体交渉においてもオウム返しや沈黙を繰り返して本件組合からの質問に誠実に回答していないことや原告が組合員の多くをクラス担任に就任させず、平成23年4月には管理職及びクラス担任の職員室とそれ以外の教員の職員室を別棟に移して結果的にクラス担任でない組合員を隔離したことなどに照らせば、原告が本件組合を嫌悪しており、十分な調査を経ずに行われた必要性及び合理性を欠く本件解任も原告の本件組合に対する嫌悪の情の表れであると推認することができる。本件解任は、P2が組合員であること又は正当な組合活動を理由としてされた不利益な取扱いであり、労組法7条1号の不利益な取扱いに当たるといふべきである。

(3) 本件解任が労組法7条3号の禁止する支配介入に当たるか

労組法7条3号は、労働者が労働組合を結成し、又は運営することを支配し、又はこれに介入することを禁止するところ、ここにいう支配介入とは、使用者の組合結成ないし運営に対する干渉行為や諸々の組合を弱体化させる行為など労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為を広く含むものと解すべきであり、ある行為が支配介入に当たるか否かについては、当該行為の内容や態様、その意図や動機のみならず、行為者の地位や身分、当該行為がされた時期や状況、当該行為が組合の運営や活動に及ぼし得る影響を総合考慮し、組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営・活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効

果を持つものといえるかにより判断すべきである。

そして、本件解任が、P 2が組合員であること又は正当な組合活動を理由として行われたものであって、教員の重要な業務であるクラス担任としての職務を剥奪し、年度途中でのクラス担任の変更という異例の措置であることによつて教員としての不適格性を推知させる職務上、精神上的の不利益を伴う取扱いであることは、前記(2)のとおりであり、そうすると、本件組合や組合員に対して、組合員であることや正当な組合活動を理由に不利益な措置を講じることがあることを知らしめて、組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営・活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つといえることから、労組法7条3号の支配介入に当たるというべきである。

#### (4) 小括

以上のとおり、本件解任は、P 2が組合員であること、あるいは正当な組合活動を理由とする不利益な取扱いであることから労組法7条1号の不利益な取扱いに当たり、また、これによつて組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営・活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つといえることから、同条3号の支配介入にも当たる。

### 3 争点(2)について

#### (1) 本件配布が労組法7条1号の不利益な取扱いに当たるか

年度途中で担任を変更する措置が異例の措置であるところ、本件配布は、P 2について本件解任の措置がとられたことを生徒及び保護者に対して通知することを目的とするものといえる。

しかしながら、本件配布の前提たる本件解任が十分な調査を経ずに行われた必要性及び合理性を欠く措置であり、P 2が組合員であること、あるいは正当な組合活動を理由とする労組法7条1号の不利益な取扱い、同条3号の

支配介入に当たることは、前記2のとおりである。

また、本件文書の記載は、前提事実(6)イ(イ)のとおりであり、P2がP18（本件トラブルがあった正確な位置はP11である。）で11ないし12名の生徒ともめ事を起こしたとして、生徒らの意見を掲記するものであるが、その記載に照らせば、P2が日常から言動に、ひいては教員としての資質に問題があり、本件生徒らが全員P2に対して批判的な感情を有しているように読み取れるものの、引用されている意見は、P13教頭らが行った4日付け聴取による本件生徒らの一部である僅か4名の生徒の意見であり、そのうちP2の担任する▲年▲組の生徒はIの1名にすぎず、しかも本件トラブル後間もない時期の意見であって、I自身も担任生徒ら意見書で言いすぎた旨を記載していることなどに照らしても、冷静な判断による真意に基づく意見とは認めがたく、殊更過剰にP2の教員としての問題性を強調する内容であるというべきである。

そうすると、本件配布は、P2の日常の指導や本件トラブル時の指導を否定して、これに関する生徒や保護者の誤解を生じさせ、生徒や保護者が、P2が問題のある教員であるとしてその適格性に疑念を抱くおそれのあるものであり、その結果、クラス担任や教員としての職務を遂行する上で必要な生徒や保護者との信頼関係の形成と維持を困難にし、また、不当な本件解任を撤回してクラス担任に復帰させることを困難にし、職務上、精神上的の不利益を伴うといえる。原告が本件組合と対立して本件組合に対して嫌悪の情を有していたことは前記2(2)のとおりであって、本件解任が必要性及び合理性を欠く措置であることも踏まえれば、本件配布もP2が組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益な取扱いであるというべきである。

(2) 本件文書の配布が労組法7条3号の支配介入に当たるか

本件配布が、P2が組合員であること又は正当な組合活動を理由としてされた不利益な取扱いであることは、前記(1)のとおりであり、これにより、本

件組合や組合員に対して、組合員であることや正当な組合活動を理由に不利益な措置を講じることがあることを知らしめて、組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営・活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つといえることから、労組法7条3号の支配介入に当たるといえるべきである。

#### 第4 結論

以上の次第であって、原告の本件請求には理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事11部

裁判長裁判官 佐々木宗啓

裁判官 湯川克彦

裁判官杉山文洋は転補のため署名押印することができない。

裁判長裁判官 佐々木宗啓

(別紙1)

初審命令の主文

- 1 被申立人学校法人P23は、申立人P24組合の組合員P2を被申立人学園運営のP1高等学校のHR指導教員に就任させなければならない。
- 2 被申立人学園は、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組合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、被申立人学園の教職員らの見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

P24組合

執行委員長 P25 殿

学校法人P23

理事長 P6

当学園が、貴組合の組合員P2氏について、平成23年11月7日にP1高等学校▲年▲組のHR指導教員から外したこと、及び「▲年▲組のHR指導教員（クラス担任）変更のお知らせ」を同組の生徒らに配布したことは、東京都労働委員会においていずれも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 被申立人学園は、前各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。