

【別紙】

1 当事者の概要

- (1) 申立人X1（以下「組合」という。）は、首都圏の労働者及び労働組合で組織するいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は、約450名であった。
- (2) 申立人X2（以下「ユニオン」といい、組合とユニオンとを併せて「組合ら」という。）は、法人に勤務するAら非常勤講師8名が、令和4年10月28日に結成し、同日、組合に組織加盟した労働組合である。
- (3) 被申立人学校法人Y（以下「法人」という。）は、大学、大学院、附属高等学校（以下「高校」という。）及び附属幼稚園を運営している学校法人であり、4年3月時点の教職員数は約690名であり、6年5月時点では、教職員のうち400名から450名が非常勤講師であった。

2 事件の概要

4年4月11日、被申立人法人は、法人が運営する高校の非常勤講師に対する4年度の給与の減額について、高校の非常勤講師らに通知した。

4月26日、高校の理科の非常勤講師として勤務していたAは、申立人組合に加入し、組合と法人とは、4年度以降の高校の非常勤講師に対する給与支給方法の変更を議題として、7月29日（第1回）及び10月6日（第2回）に団体交渉を開催した。

10月28日、Aら8名の非常勤講師は、Aを執行委員長とするユニオンを結成し、組合らと法人とは、令和4年度以降の高校の非常勤講師に対する給与の支給方法の変更を議題として、11月28日（第3回）に団体交渉を開催した。

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

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

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

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

本件は、①4年度以降の高校の非常勤講師に対する給与の支給方法の変更に関する第1回から第3回までの団体交渉における法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か、②法人がAに対して5年度に授業を委嘱しなかったことは、同人が組合員であること及び労働委員会に申立てをしたことを理由とした不利益取扱い並びに支配介入に当たるか否か、③法人がAに対して5年4月4日付けでけん責処分を行ったことは、同人が組合員であること及び労働委員会に申立てをしたことを理由とした不利益取扱い並びに支配介入に当たるか否か、④Aの5年度の担当コマ数等の労働条件及び同人に対する懲戒処分に関する第4回から第6回までの団体交渉における法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否かが、それぞれ争われた事案である。

3 主文の要旨 <全部救済>

- (1) 法人は、4年度以降の高校の非常勤講師に対する給与の支給方法の変更及び組合員Aの5年度以降の担当コマ数等の労働条件に関する団体交渉の申入れがあったときは、主張の根拠となる資料を提出するなどして誠実にこれに応じなければならない。
- (2) 法人は、Aに対し、5年度春学期は授業を週6コマ、5年度秋学期以降は授業を週3コマ担当したものと取り扱い、授業を実際に担当するまでの間に同人が得たであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- (3) 法人は、Aに対する5年4月4日付けのけん責処分をなかつたものとして取り扱わなければならない。
- (4) 文書交付及び掲示（要旨：団体交渉における法人の対応、Aに対し5年度に授業を委嘱しなかつたこと及びAに対し4月4日付けでけん責処分を行ったことが不当労働行為と認定されたこと。今後繰り返さないよう留意すること。）
- (5) 上記(2)、(3)及び(4)の履行報告

4 判断の要旨

- (1) 4年度以降の高校の非常勤講師に対する給与の支給方法の変更に関する第1回から第3回までの団体交渉について

法人は、4年度以降の高校の非常勤講師に対する給与の支給方法の変更について、①大学と高校とのバランスや労働と給与とのバランスを図り、非常勤講師の給与体系を均一化するために本規程を制定したこと、②実際の勤務実態に合致し、労働の対価であることが明確となる実績払に改定したことや、実授業時間80分を120分で計算していた過誤を是正し教員間の不公平感を正すことには合理的な理由があること、③賃金の減額については激変緩和措置を実施すること、この措置については譲歩の余地があることを説明している。しかし、組合らは、18年間続けてきた給与の支給方法について、44.5パーセントもの減額となる大幅な不利益変更を行う合理的な理由の説明になっていないとして、不利益変更の合理的な理由を説明すること、不利益変更のない給与体系とすること、不利益変更を白紙撤回して元の給与体系に戻すことなどを求め、双方の見解が対立する状況が続いている。

しかし、組合らは、法人の説明にある程度合理性があれば、組合員を説得することもできるのではないかと述べたりし、経済的事実であれば資料やデータを示して説明するよう求めていた。これに対し、法人は、資料やデータの裏付けを示さずに従来の説明を繰り返す対応にとどまっております、資料やデータに基づく説明を求める組合の要求には応じていない。

そうすると、組合らが、不利益変更の合理的な理由が説明されれば組合員を説得する姿勢も示しつつ、資料やデータに基づく十分な説明を求めていたのであるから、交渉が行き詰まりの状態に達していたということはできず、法人の対応によっては、交渉の進展する余地があったとみることができる。そして、法人が自らの主張の根拠を具体的な数字を示して説明することは、法人にとって可能なことであるから、そのような努力をせず、従来の説明を繰り返しただけの法人の対応は、組合の理解と納得を得よう根拠を示して自己の主張を具体的に説明する姿勢に欠けていたといわざるを得ない。

よって、令和4年度以降の高校の非常勤講師に対する給与の支給方法の変更に関する第1回から第3回までの団体交渉における法人の対応は、誠実交渉義務に違反するものであり、不誠実な団体交渉に当たる。

- (2) Aに5年度の授業を委嘱しなかつたことについて

法人が、Aに対し、5年3月27日付通知により、突然、5年度の授業を全く委嘱せず、同人のコマ数をゼロとする旨を通知したことは、不自然である。

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

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

よって、法人が、Aに5年度の授業を委嘱しなかったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いであり、また、同人を組織する組合らが本件不当労働行為救済申立てをしたことを理由とする不利益取扱いに当たるとともに、組合らの弱体化を企図した支配介入にも当たる。

(4) Aに対する5年4月4日付けん責処分について

法人が主張する、Aに対する4月4日付けん責処分の処分事由は、保護者からのクレームに関するAの発言1、発言2及びWeb掲示板への投稿であるところ、発言1及び発言2の存否については、当事者間に争いがある。

この点、仮に、Aが発言1及び発言2を行ったことが認められるとしても、2月27日のAと校長との面談（以下「2月27日面談」という。）で、Aが、クレームの内容を教えるよう求めたのに対し、校長はクレームの具体的な内容を明らかにすることも具体的な指導を行うこともなかった。法人が、クレームを述べた生徒の特定につながるようなクレームの内容を話せないことは当然であるが、個人を特定できない形で、クレームに対する対応は慎重に行うべきであるなどの注意指導を行うことは可能であり、また、懲戒処分を行う前に、そのような注意指導を行う必要があったといえる。

加えて、法人は、Aに対し、懲戒処分に関する弁明の機会について、祝日の18時50分に、Aの勤務日でない翌日の来校を求めるメールを出している。そして、法人は、3月28日のAに対するヒアリングでは、2月27日に発言2を行ったか否かについてAから聴取していたところ、その後、発言2の時期を4年12月中旬に変更したものの、改めてAにヒアリングを行うことをせず、5年3月28日のヒアリングで確認したものは時期の違う懲戒対象事実を認定した上で、4月4日付けん責処分を行っている。Aが否認している事実を認定した上で懲戒処分を行う以上、Aに対する事実確認や弁明の聴取は慎重かつ丁寧に行うべきところ、法人の対応は、懲戒処分の手続として、いささか拙速であるとみざるを得ない。

法人には、高校において、Aに対する4月4日付けん責処分以前に教員に対して懲戒処分を行った例はなく、従前は保護者からのクレームがあっても当該教員を注意指導するなどして懲戒処分を回避していた法人が、本件においては、クレームに対するAへの注意指導を行わず、クレームの内容すら伝えず、いささか拙速に懲戒処分の手続を進めたことは、不自然であるとみざるを得ない。

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

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

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

ア Aの5年度の担当コマ数等の労働条件について

法人は、Aに対しては、新年度開始のわずか5日前に、5年度の授業を委嘱しない旨の通知を行っており、2月27日面談における校長の事前説明とも異なる内容となっているのであるから、法人は、法人における従前の例と異なる手続を経て非常勤講師であるAに5年度の授業を委嘱しなかった理由について、具体的な説明を行う必要があったといえる。

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

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

イ Aの懲戒処分について

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

5 命令書交付の経過

- | | |
|---------------|-----------|
| (1) 申立年月日 | 令和5年2月20日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和7年3月4日 |
| (3) 命令書交付日 | 令和7年5月21日 |