

不当労働行為救済申立てに対する命令の発出について

広島県労働委員会は、次の申立てに対する命令（棄却）を決定し、令和 8 年 8 月 5 日、当事者に命令書（写し）を交付しました。

1 事件の概要

(1) 当事者

申 立 人：広島連帯ユニオン（広島市西区）

被申立人：株式会社 A I C エデュケーション（広島市中区）

(2) 申立日

令和 6 年 10 月 22 日

(3) 申立ての概要

申立人（以下「組合」という。）は、被申立人（以下「会社」という。）の次の行為が不当労働行為（労働組合法第 7 条）に当たるとして、救済を申し立てた。

- ① 組合員の雇止め等に係る団体交渉の打切りを申し入れ、その後の団体交渉要求に応じないこと（第 2 号：団体交渉拒否）
- ② 組合の情宣活動について警察へ通報したこと及び組合の情宣活動をやめさせようとする文書を送付したこと（第 3 号：支配介入）

2 命令の概要

(1) 主文の要旨

本件申立てを棄却する。

(2) 当委員会の判断

ア 1 (3) ①（第 2 号：団体交渉拒否）について ⇒ 該当しない。

（理由）

- 本件では、計 10 回の団体交渉が継続的に行われ、会社から 5 回の文書回答がなされており、それらの中で会社は、組合の追及の程度に応じた回答及び説明を行っている。
- しかし、双方の主張は対立状態のまま推移し、団体交渉打切り申入れ時点で、団体交渉は行き詰まりの状態となっており、これを継続する余地がなくなっていた。
- こうした団体交渉の行き詰まりの状態に至った後での会社の打切り申入れ及びその後の団体交渉拒否は、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

イ 1 (3) ②（第 3 号：支配介入）について ⇒ 該当しない。

（理由）

会社が警察に通報した事実は認められず、また、会社が送付した文書も情宣活動時に最低限のルールを守るよう指摘する内容であり、支配介入とはいえない。

命 令 書

申 立 人 X組合

代表者 執行委員長 A₁

被申立人 Y会社

代表者 代表取締役社長 B₁

上記当事者間の広労委令和6年（不）第4号事件について、当委員会は、令和8年4月24日第1989回公益委員会議において、会長公益委員山川和義、公益委員岡田行正、同下中奈美、同前川秀雅及び同山之内暁子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①申立人X組合（以下「組合」という。）が、被申立人Y会社（以下「会社」という。）に対し、令和（以下「令和」の元号は省略する。）4年12月12日付け要求書等でA₂組合員（以下、組合の加入の前後を問わず「A₂組合員」という。）の雇止め等に関する団体交渉を申し入れ、5年1月12日から6年4月1日までの間、計10回の団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）が行われたところ、会社が、十分な回答をしないまま同月30日に打切り申入れを行ったこと及び以降二度の団体交渉要求を拒否したことが労働組合法第7条第2号の不当労働行為に、②同年6月11日、組合が行った情宣活動に対し、会社

が警察へ通報したこと及び同月 13 日、警察の介入を示唆する文書で正当な組合活動をやめさせようとしたことが同条第 3 号の不当労働行為に当たるとして、同年 10 月 22 日、組合から救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、A₂組合員の雇止め及びハラスメントに関する団体交渉に応じること。
- (2) 会社は、組合発行のビラでの組合員のアピール及び正当な組合活動に対する警察への通報を通じた威嚇・支配介入を謝罪し、今後行わないこと。
- (3) 謝罪文の手交及び掲示

3 本件の争点

- (1) 6 年 4 月 30 日付けで団体交渉の打切りを申し入れた会社の対応及びその後の組合の団体交渉要求を拒否したことは、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるか。(争点 1)
- (2) 会社の次の対応は、労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるか。(争点 2)
 - ア 6 年 6 月 11 日、組合が行った情宣活動について警察へ通報したこと。
 - イ 6 年 6 月 13 日付けで、組合に対し、同月 11 日に組合が行った情宣活動に関する文書を送付したこと。

第 2 当事者の主張

- 1 6 年 4 月 30 日付けで団体交渉の打切りを申し入れた会社の対応及びその後の組合の団体交渉要求を拒否したことは、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるか。(争点 1)
 - (1) 6 年 4 月 30 日付け打切り申入れは、正当な理由のない団交拒否といえるかについて
 - ア 雇止めを議題とする団体交渉について
 - (イ) 組合の主張
 - a 会社が雇止め事由として主張する主なトラブルについての評価、当

該トラブル及び以降の保護者からのクレームがA₂組合員の責任に帰すべきものか(会社組織としての責任か)、雇止めの理由として正当かについて会社は見解を示さず、以下のとおり議論が尽くされていない。

(a) 会社は、主なトラブルについて、「不適切なことがあった」旨回答するだけで、会社の判断内容・評価内容について回答していない。

(b) 会社は、「会社の運営体制の未熟によって引き起こされた問題をA₂組合員一人の責任にできない」との追及に内容的に回答していない。

(c) A₂組合員を雇用継続するための努力がなされなかった理由について、合理的な説明がなされていない。

b 「雇止め」と「ハラスメント」は密接に関連しているため、「第7回団体交渉以降のハラスメントに係る説明や立場表明が不十分なまま団体交渉を打ち切ったことは不当労働行為である」ということが、そのまま雇止めを議題とする団体交渉に対する会社の対応の不十分性を示している。

c 会社の説明が尽くされておらず、説明が不十分なままでの打切りは正当な理由のない団交拒否である。

(イ) 会社の主張

a 会社は、組合の問い掛けに関して随時回答し、また、5年3月13日付け回答書において総括の回答も行っており、説明を尽くしている。

(a) 会社は、雇止め事由として主張する主なトラブルについて、第1回団体交渉において会社の判断及び評価内容を説明している。

(b) 会社は、第1回及び第2回団体交渉において、A₂組合員に対する授業運営のサポートの状況について説明している。

(c) 会社は、第3回団体交渉において、組合が指摘する雇用契約書記載の手続を履践していない理由について説明を行っている。

b 関連しているとの主張については争う。

c 会社が説明を尽くした上での回答の「評価」に関して、組合と会社との間で「評価の違い」があり、話が平行線になっているものである。

イ ハラスメントを議題とする団体交渉について

(ア) 組合の主張

会社には、A₂組合員から告発されたハラスメントの事実について責任をもって事実を確認する必要があるし、事実関係を「分からない」との説明で済ませることはできない。会社の説明は尽くされておらず、説明が不十分なままでの打切りは正当な理由のない団交拒否である。

- a A₂組合員が同僚及びB₂校長（以下、退職の前後を問わず「B₂元校長」という。）から宗教的活動を行っているとして注意された件について

会社の回答は事実ではなく、また、B₂元校長から事情聴取できないことを主張するだけで事実解明に尽くしていない。

また、当事者である同僚を団体交渉に出席させるよう求めているにもかかわらず、会社は応じようとしらない。

- b 教室立入禁止決定がなされている中でA₂組合員が教室へ立ち入っていたことを注意された件について

会社はB₂元校長から事情聴取できないことを主張するだけで事実解明に尽くしていない。A₂組合員が入室したことをB₂元校長に報告した人物に対する聴取もされていない。

会社は、教室立入禁止決定の是非及びその決定過程（A₂組合員の意思確認）を十分に明らかにせず、また、A₂組合員を注意した現場の状況、排除状況についても事実及び自らの認識を明らかにしていない。

- c その他主張するハラスメントについて

いまだ議論がなされていない。

組合は議題として残っていると積極的に主張はしていないが、会社の回答で解決済みともししておらず、争点ではなくなっているということにはならない。

(イ) 会社の主張

会社は、各団体交渉及び各回答書において、組合から主張されたハラスメント行為及びそれに係る要求に対し、同僚及び既に退職していたB₂元校長へのヒアリングについて可能な限り調査を行い、十分に説明し、回答している。組合としても、実現可能性のない提案（B₂元校長へのヒ

アリング) をしていることを認識していた。

- a A₂組合員が同僚及びB₂元校長から宗教的活動を行っているとして注意された件について

団体交渉ではA₂組合員と同僚が直接言い争い、事実の存否を確認するような場面ではないことから、会社の責任において、組合から求めのあった事項について同僚に確認し、回答している。

- b 教室立入禁止決定がなされている中でA₂組合員が教室へ立ち入っていたことを注意された件について

A₂組合員が入室したことをB₂元校長に報告した人物へのヒアリングは、B₂元校長とA₂組合員とのやり取りの場には立ち会っていないため行っていない旨第8回団体交渉で説明している。

- c その他主張するハラスメントについて

5年8月4日付け回答書において回答済みで、会社の説明は尽くされている。当該回答書提出以降、組合から要求等はない。

ウ 団体交渉の行き詰まりについて

(ア) 組合の主張

- a 第10回団体交渉において双方で争点を整理した上で、次回団体交渉を継続して行うことを確認し、日程は電子メールで調整することで双方合意した。それまでも会社代理人と電子メールのやり取りで日程を決めており、その方法を踏襲することは双方の認識としてあった。
- b また、第10回団体交渉終了時、組合から新たな証言を提出すること及び会社からの回答が提出されていないことを双方で確認し、第11回団体交渉でそれらが交渉議題となる予定であった。
- c 誠実な団体交渉としては、少なくとも打ち切りの意思表示は団体交渉の場を出し、その点について双方合意するか決裂かを確認すべきである。
- d 第10回団体交渉終了時の確認を反故にして打ち切り申入れを行ったことは、正当な理由のない団交拒否である。

(イ) 会社の主張

- a 第10回団体交渉で、次回団体交渉の開催を約束した事実も確認し

た認識もない。

それまでの団体交渉では、最後に日時の調整方法や次回の争点の確認が行われていたが、第 10 回団体交渉ではそのような話はなかった。

- b 会社から組合に対して、第 11 回団体交渉で何らかの回答を行うことについて約束したこともない。

会社は、組合の発言から、新たな証言が出てくる可能性があることを認識し、こちらからも「連絡する」という形で終了した。これは、新たな証言が出てきた場合、会社の認識を伝えるということである。

なお、組合の主張する「会社の回答」については、当事者からの再ヒアリングができない以上、更に確認を求められても応じる手段がなかったものであり、組合自身もそのことについては認識していた。

- c 第 10 回団体交渉終了後に提出された新たな証言には、これまで会社が繰り返し説明してきた内容と同じ内容が記載されていた。

そのため、それまで説明してきた以上の説明ができないこと、かつ、双方の事実が食い違うこと、それを踏まえた法的評価が異なることから団体交渉による解決が困難であるとして、打ち切りを申し出た。

双方の見解は対立したまま合意に達する見込みがなく、膠着状態に陥っており、団体交渉は既に行き詰まりの状態となっていた。

(2) 打ち切り申入れ後の二度の団体交渉要求に対する拒否について

ア 組合の主張

6 年 5 月 14 日付け及び同年 6 月 10 日付け団体交渉要求における団交議題は、いずれも上記(1)ウ(ア)bに記載の第 11 回団体交渉で予定されていた議題と同じものである。

団体交渉要求にもかかわらず、会社が打ち切りを強行したことは不当労働行為であるし、同月 13 日付け文書で警察の介入をも持ち出して団体交渉要求という最低限の要求を踏みつける会社の在り方は典型的な団交拒否である。

イ 会社の主張

会社の主張及び説明は、6 年 4 月 30 日付け「団体交渉打ち切り申入書」(以下「打ち切り申し入れ書」という。)記載のとおりであり、これまでの説

明以上の回答がない旨伝えた。

会社は、団体交渉にも最低限のルールがあること、団体交渉を理由に名誉毀損、業務妨害行為に及ばないように求めたものに過ぎない。

2 会社の次の対応は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。(争点2)

(1) 6年6月11日、組合が行った情宣活動について警察へ通報したこと。

ア 組合の主張

正当な組合活動について警察へ通報することは、支配介入である。

当日現場に臨場した警察官が会社からの通報である旨述べた。

イ 会社の主張

会社が警察へ通報した事実はなく、通報を指示した事実もない。

組合と警察とのやり取りは不知。情宣活動の時点で、会社は警察官が臨場したことは認識ないし確認していない。

(2) 6年6月13日付けで、組合に対し、同月11日に組合が行った情宣活動に関する文書を送付したこと。

ア 組合の主張

当該文書は、労働組合として当然の活動に対して警察権力の介入を呼び込み、弾圧することを狙うものである。

配布したビラには組合の主張としてこれまでの会社の具体的な対応を記載して問題とし、その上でA₂組合員が考えたことを記載しており、組合としての主張とは区別されている。さらに、組合員がビラで主張することを犯罪だと主張し、通報を示唆することは、それだけで十分な組合活動に対する威圧であり、支配介入である。

イ 会社の主張

当該文書は、配布されたビラの内容を踏まえ、情宣活動を行うとしても最低限のルールを守るよう求めたものである。

文書全体から判断すれば、情宣活動自体の中止を求めるなど制約を加えようとしたものではなく、情宣活動の実施を前提に、その態様について注意するよう求めたに過ぎないことは明らかである。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、肩書地に事務所を置き、職場や雇用形態を問わず、広島県及びその近傍の労働者を対象に組織された労働組合であり、6年11月12日現在の組合員数は40名である。

(2) 会社は、肩書地に本社を置き、教育・学習支援業を営む法人であり、6年12月17日現在、アルバイトを含む従業員数は約1,000名である。

B₃校（以下「B₃校」という。）は、会社が経営するインターナショナルスクールであり、4年4月当時、開校2年目であった。

【審査の全趣旨】

2 A₂組合員

(1) 4年4月1日、A₂組合員は、次の内容の雇用契約を会社と締結し（なお、雇用契約書は英文である。）、2年生のクラス担任として就業を開始した。

ア 職 務 B₃校の教員

イ 勤 務 地 B₃校

ウ 雇用期間 4年4月1日から5年3月31日の一年間。なお、「The contract is renewable annually based on work performance and appraisal.」との記載がある。

エ 報 酬 年5,160,000円

【甲4・5・41号証】

(2) その後、A₂組合員は組合に加入し、4年12月12日、組合は、会社に対し、A₂組合員が組合員である旨通知した。

【甲1号証、乙1号証、審査の全趣旨】

(3) 5年3月31日、A₂組合員は、雇用期間満了により会社を退職した。

【甲8号証、乙28号証、審査の全趣旨】

3 本件団体交渉に至るまでの経緯

(1) 4年12月9日、B₄総校長（以下「B₄総校長」という。）及びB₂元校長は、A₂組合員に対し、口頭で、契約更新はしない旨を伝えた。

【甲6・7号証、乙2・3・5号証】

(2) 4年12月12日、組合は会社に対し、団体交渉申し入れ書及び要求書によ

り、団体交渉を申し入れた。

要求書には、①A₂組合員の雇用契約を更新し、継続雇用すること、②会社が問題とした4年7月の教室での出来事について、A₂組合員から事実関係の聴取を行い、事実関係を客観的に明らかにすること、また、生徒の保護者がいう「A₂組合員を「恐れている」との状況が実際にある場合、そのような状況を解決するための取組を会社の責任において実施することの2点が記載されていた。

【甲2・3号証、乙1号証、審査の全趣旨】

4 本件団体交渉及び期日間のやり取り等

(1) 本件団体交渉は、いずれも、組合側5名（A₁執行委員長（以下「A₁執行委員長」という。）、A₃書記長（以下「A₃書記長」という。）、A₂組合員及び通訳2名。なお、A₂組合員及び通訳2名はオンラインによる出席の場合があった。）、会社側5名から7名（B₅取締役（以下「B₅取締役」という。）、B₄総校長、B₂元校長、B₆人事部長、B₇人事課長、B₈弁護士（以下「B₈弁護士」という。）及び弁護士1名（第2回団体交渉まではB₉弁護士、以降はB₁₀弁護士））が出席し、会社本社又はB₃校内において（ただし、第10回団体交渉は全員オンラインによる出席）、1時間から2時間程度行われている。

第1回から第4回までの団体交渉では、主にA₂組合員の雇止めが議題となり、第5回から第10回までの団体交渉では、主にA₂組合員が在職中に受けたと訴えるハラスメントが議題となった。

【甲35～39・41～46号証、審査の全趣旨】

(2) 第1回から第5回までの交渉状況及び期日間のやり取り等は、次のとおりである。

ア 第1回団体交渉（5年1月12日）

(ア) A₂組合員の雇止め事由について、B₂元校長及びB₅取締役は、契約期間を一年としているため、契約を更新する予定はない旨述べた。

また、B₅取締役は、一番大きなトラブルは4年7月5日にA₂組合員のクラスで起きたトラブル（以下「7月の件」という。）であると認識していること、保護者やA₂組合員から聴取し、緊急で保護者会も開いたが、これ以上の担任継続は難しいと判断し、二学期から担任を交代したこと、

他の教員のサポートを任された後も保護者からの苦情等があり、現状としてA₂組合員に生徒の前に立って授業をさせることが非常に難しくなり「ライブラリアン」という仕事に配置換えをしたこと、そして、次年度編成ではA₂組合員にポストを用意することができないことを述べ、7月の件以降の経過も含めて雇止めの理由であることを説明した。

この他の雇止め事由として、B₂元校長は、7月の件により4名の生徒が退校していることを述べた上で、全てがA₂組合員の責任とは思っていないが、A₂組合員が給食時間にサポートをしていた際、目の前にいたにもかかわらず配膳されず給食を食べられなかった生徒がいたこと（以下「給食の件」という。）も挙げた。

- (イ) 7月の件について、A₁執行委員長は、A₂組合員はきちんと事情聴取されていないと言っている、4年7月5日に何が起きたのか、給食の件について会社は事実をどのように把握しているのか、確認したい旨述べた。

これに対し、B₂元校長は、生徒及び保護者の話によれば、生徒に靴を揃えるように指示したができなかったためA₂組合員が生徒の靴を蹴ったこと、一番下のロッカーに入っているカバンを蹴ったこと、ヘッドフォンを床に投げたこと、ゴミ箱の中に生徒の物が捨ててあったことなどについて、生徒が集まって話をし、「問題があつて困っていると校長先生に相談しよう」と4人の生徒が教員のいるオフィスに行き、近くにいたB₂元校長に話をしたなどと説明した。また、会社側出席者から、「カバンを投げられた」、「靴を蹴られた」などはいろんな生徒が関わっているとの発言があった。

また、この件に関するA₂組合員への事情聴取について、B₂元校長は、日にちははっきり言えないが、会議の中で行った旨述べた。

- (ウ) また、B₄総校長は、7月の件を受け、実際に起こったこと及びその原因を解明したいと思い、A₂組合員にも自身が事情聴取したこと、生徒と教員の会議（以下「振返りの会」という。）を4年7月8日午前中に行い、生徒との間で何が起こったのか確認したことを述べた。そして、それを踏まえ、保護者への説明会（以下「保護者会」という。）を行い、振返り

の会について報告した旨述べた。

(エ) A₁執行委員長は、7月の件について最終的に会社としてはどのように考えているのか尋ねたところ、B₄総校長は、最終的な判断としては少なくとも生徒の間ではそのように認識されている不適切な行為があったと思われる旨回答した。

(オ) B₄総校長は、7月の件より前にも、複数の生徒から「A₂先生が怖い」との指摘があるなどA₂組合員の生徒に対する接し方には問題があり改善するよう指示していたこと、具体的には、接し方や言葉のかけ方、より注意を払って生徒のパフォーマンスを見ることなどに気を付けるよう指示していた旨述べた。そして、B₅取締役は、それまでのいろいろなことが重なって生徒及び保護者とA₂組合員との信頼関係が少しずつ壊れていき、7月の件でそれが噴出した旨述べた。

(カ) 会社の説明に対し、A₁執行委員長は、会社は生徒の話にバイアスをかけている、会社にはA₂組合員が担任を続けるのは難しいとの結論だけがあり、何がどう不適切であったかについて会社から言及はないが「それはもういいです。おっしゃられてないということを確認します。」などと述べ、時間もないため、7月の件以外のことについては次回に話したいとした。

その後、次回団体交渉の日時場所を決め、会社から時系列をまとめたものを提出することを確認し、第1回団体交渉を終了した。

【甲 25・41 号証】

イ 第2回団体交渉（5年1月31日）

(ア) 第2回団体交渉に先立ち、会社は、組合に対し、「時系列表」を送付した。

「時系列表」には、4年7月5日以前の出来事、7月の件、それ以降同年12月9日にA₂組合員が契約の更新はしない旨告げられた日までの経緯概要が記載されていた。

なお、7月の件について、「7月5日正午前」の欄には次のとおり記載されていた。

「A₂先生が担任を務めるクラスで、A₂先生が

- ・生徒の靴の位置を「スライド」したのではないか
- ・カバンを持って落としたのではないか
- ・ヘッドホンを落としたのではないか
- ・複数人のプリント・ホームワークを捨てたのではないか
- ・A₂先生が大きな声を出したのではないか
- ・バッグを蹴ったのではないか
- ・棚の上にあったものを落としたのではないか

という疑いがある。」

(イ) A₁執行委員長は、7月の件について、4年7月8日の振返りの会でA₂組合員が謝罪し、クラスの基本合意を作ったため、その時点でA₂組合員の責任は果たされている、それ以上の保護者との間の問題は会社が組織的に対応すべきことであり、A₂組合員個人の責任にすべきではないと考えている旨主張した。また、同月14日に開催された保護者会では、保護者に説明し納得してもらうのはA₂組合員個人の責任ではなく、それをA₂組合員一人の責任とするのは正しくないとも主張した。

(ウ) A₁執行委員長は、生徒が退校した件について、その大半の生徒が7月の件以前に既に退校する予定であったことについて会社はどのように考えているのか明らかにするよう求めた。

B₄総校長は、退校する可能性があるとは聞いていたが可能性の話であり退校するという話ではなかったこと、各保護者とも話をしたところ、7月の件がきっかけとなり退校しており、7月の件が引き金となった旨述べた。なお、会社側は、退校した生徒についての詳細を述べていたところ、A₁執行委員長は、A₂組合員が「その詳細について知りようがないので、その詳細はまあいいですけど」と述べ、会社側は説明を止めた。

A₁執行委員長は、会社は7月の件があったから生徒が退校した旨主張しているがそれは真実ではない、なぜ引き金を引いたとするA₂組合員の責任になるのか、なぜそれが雇止め事由となるのか、A₂組合員をスケープゴートにしているだけである旨主張した。これについてB₈弁護士から、会社にはA₂組合員をスケープゴートにして辞めさせるだけの理由はない、どういう目的があって会社がそのようにするのか尋ねたところ、

A₁執行委員長は、組織全体の問題であれば組織が責任を取らなければならないが、個人の責任にすれば問題が解決する、それを指してスケープゴートと言っている、A₂組合員を切り捨てて解決するなら会社にとってはメリットであるという意味である旨述べた。

最終的に、A₁執行委員長は、生徒が退校した件については雇止め事由とはならず学校の状況の中で起きている問題である、これを理由にしてA₂組合員を雇止めにすることはフェアではないと思う旨述べた。

(エ) A₁執行委員長は、会社は4年4月以降、A₂組合員にサポートを行った旨述べているが、どのようなサポートをしたのか明確にするよう求めた。

B₄総校長及びB₂元校長は、同年7月5日までにもサポートは継続的に行っていたこと、複数人が行っていたこともあること、サポートの内容としては、A₂組合員の授業をサポートするというものではなく、A₂組合員がスムーズに授業を進められるように授業を妨害する生徒が妨害しないようにサポートするというものである旨説明した。

これに対し、A₂組合員は、生徒に対して具体的にどのようにするかというマニュアルのようなものを期待していた旨述べた。A₁執行委員長が、専属サポートティーチャーを入れなかったのかと尋ねたところ、B₄総校長は、検討はしたが専属で入れることはしなかった、現在もそのようなことはしていない旨回答した。

A₁執行委員長は、「今から捉え返せばね、不十分だったということなんじゃないんですか。そういうサポート体制が」と述べ、学校の体制自体が開校して間もなく、退校者や学級崩壊は全体的な学校の体制の経験不足なども含めたことの中で起きている問題で、これを理由にA₂組合員を雇止めにするのはフェアではない、組織全体の責任であり、なぜA₂組合員が組織の責任を取る必要があるのかなどと主張した。

(オ) 上記のほかに、A₁執行委員長は、給食の件については、第1回団体交渉における会社の発言(A₂組合員一人の責任だとは思っていない)からすれば主要な雇止め事由とはなりえないと思っていること、雇用契約締結時に自動更新である旨説明したことについては、特に雇止めとなる場

合についてどのように説明したのかを含め明らかにしてほしい旨述べたものの、第2回団体交渉ではそれ以上のやり取りはなされなかった。

(カ) 次回団体交渉の日時場所を確認し、第2回団体交渉を終了した。

【甲26・42号証、乙2号証、審査の全趣旨】

ウ 5年2月21日付けで、組合は、会社に対し、会社に対する反論及び改めて継続雇用を求める「要求書」を出した。記載内容の概要は、次のとおりである。

(ア) 振返りの会でA₂組合員は7月の件に対する職責を果たした。その後に開始した保護者と会社のやり取りの中で会社が保護者からのクレームに適切に対応できなかったことにより保護者との間で問題が発生している。

保護者からのクレームへの対応は会社の責任であり、A₂組合員個人の責任ではない。会社が組織的に引き起こした問題の責任をA₂組合員に押し付け、雇用契約の解除という制裁を科すのは不当である。

振返りの会の議事録等を公表すること。

(イ) 「時系列表」によれば、保護者から「確認事項調査票」の送付を受けてA₂組合員に聴取が行われているが、聴取前に「会社としては、A₂先生に不適切な行為があったと思っている」との認識が示されている。会社が先入観を持ってA₂組合員を評価していたと考えざるを得ない。なぜこの段階で上記判断をしたのか、その根拠を明らかにすること。

(ウ) B₄ 総校長は、雇用契約時に、一年雇用とあるのは形式的なもので、自動的に更新される旨の説明をしており、更新の期待に合理的な理由があるといえるため（労働契約法第19条第2号）、雇用契約は更新すべきである。雇用契約時、①契約更新、②雇用契約を更新しない場合及び更新しない可能性についてどのように説明したのか明確にすること。

(エ) 会社は、国際バカロレア機構が提供する教育プログラム（PYP認定）を取得する一環として雇用する旨をA₂組合員に説明し、雇用契約書にも「Partisipate in IB05 Year Review and Self-study」と記載しており、A₂組合員は、PYP認定取得まで雇用が当然継続されることを期待していた。雇用契約時、PYP認定取得との関係でどのように説明したのか明らかにすること。

(オ) 会社は7月の件を雇止めの主要な理由としているが、4年7月以降、一度もこの問題についてA₂組合員に対する指導等を行われていない。

しかし、同年12月にA₂組合員が契約更新の確認をすると、会社はその段階で突如7月の件を持ち出し、雇止めの理由としている。

雇用契約書7.3には「勤務成績に関する問題事項を話し合い、必要な手段及び目標を掲げ」、「勤務成績基準に達成できるよう援助する」、「警告を出すことができる」等記載されており、次の点を明らかにすること。

①会社が「4年7月5日に不適切な行為が行われた」と認識して以降、同年12月までに雇用契約書7.3に規定する面接、「必要な手段及び目標」の設定、「援助」がどのようなになされたのか。

②4年12月まで、A₂組合員に対して雇用契約を更新しない旨の「警告」をいつ、何度行ったのかあるいはなぜ行わなかったのか。

③雇用契約書7.4（7.3 手続を行わない場合）を根拠に4年12月に雇用契約更新をしない旨通知した場合、7.3の手続を省略した理由

(カ) A₂組合員の勤務状況を直接知らない人物が雇止めを主導的に決定したと考える。A₂組合員の雇止めの決定はどのような機関、人物の下でどのような手続で決定されたのか、明らかにすること。

(キ) A₂組合員は、赴任直後から会社にクラス運営についてサポートを依頼していた。組合は、会社のサポートは効果的に実施されておらず結果的に失敗していること、それがクラスにおける様々な問題を引き起こしていること、B₃校が設立したばかりで運営体制が経験不足で未熟であるために引き起こされた問題であると考え。会社が具体的にどのようにサポートを検討し、実施し、その結果としてその効果はどうだったのか、明確にすること。

(ク) 第1回団体交渉で、会社は「A₂組合員が暴れた」と生徒が主張した旨虚偽の発言を行った。これについて文書にて謝罪すること。

(ケ) 会社は、退校者について、第1回団体交渉ではその原因が7月の件であると述べたが、第2回団体交渉では7月の件が退校の「引き金となった」との認識であると述べたことについて、このように団体交渉の場で主張が転々とすることは不誠実団交であるため、謝罪し、二度と同様の

対応を行わない旨文書で表明し、7月の件が退校の「引き金」だと主張できる客観的証拠を提示すること。

【甲6号証、乙2・3号証】

エ 第3回団体交渉（5年2月24日）

(ア) 上記ウ(イ)について、B₄総校長は、A₂組合員への事情聴取は何度かに分けて行ったこと、保護者からの「確認事項調査票」は既に4年7月11日夕方には受領しており、同月12日夜に受領したものは修正分であったこと、それによって同日午前中にA₂組合員の行為が不適切であった旨判断されていると説明した。

A₁執行委員長は、会社は、同日の段階で生徒の主張のみに基づき不適切なことがあったと判断した、偏見の目で見ていると理解する旨述べ、次の議題へと移した。

なお、「確認事項調査票」については、会社が多数の固有名詞の記載を理由に提出に難色を示すと、A₁執行委員長は「いや、別にそれはいいんですけど」と述べ、以降、追及することはなかった。

(イ) 上記ウ(ウ)について、B₄総校長は、自動的に更新するもので心配しなくてもよいと口頭で説明したとは認識していない、他の教員にも同様に更新される場合があるとの説明をしている、更新しない可能性については説明していないと思う、これまで十数名雇用し、自主退職以外に一年で雇止めとされた例はない旨回答した。

A₁執行委員長は、更新しない場合については明示していないことを確認すると、次の議題へと移した。

(ウ) 上記ウ(エ)について、B₄総校長は、特段説明した記憶はないこと、この内容は国際バカロレア認定が取れた場合に5年ごとのレビューがあるためそのタイミングがきたときは参加してほしいとの意図であること、これまでの知見を活かしてほしいと言ったが認定までよろしく頼む等の発言をした記憶はないこと、その時期まで雇用を保証するとの意味合いではないなどと回答した。

(エ) 上記ウ(オ)について、B₄総校長は、雇用契約書7.3は、中途解約の際に適用される規定であること、そのため、雇止めとなったA₂組合員に対

し、援助や警告等を行っていない旨回答した。

A₁執行委員長がそのようには読めない、なぜ7.3に規定する警告等の手続を踏まなかったのか尋ねると、B₄総校長は、雇用契約書第7項のタイトル「TERMINATION」が契約解除を意味するものである、規定された手続は中途解約の手順であるため雇止めの場合とは別のものである旨説明した。A₁執行委員長は、つじつまが合わない、中途解約の人には規定の措置が取られるにもかかわらず、それより過失の程度が軽いA₂組合員にはなぜ一切行われていないのかなどと主張した。

(ウ) 上記ウ(カ)について、会社出席者からは、社内でも意思統一ができていないことから内部で検討する必要があったため、1週間待ってもらった旨回答があり、B₅取締役は、B₄総校長が人事関係部署に伝え、最終的に自身が決定したこと、自身も4年8月30日からB₃校へ赴き直接様子を見ていたことなどを説明した。

(カ) A₂組合員を雇止めとすることを決定した経緯について、B₂元校長は、そもそもA₂組合員はそれまでの経験を踏まえクラス担任として採用されたこと、担任としての保証はないこと、雇止めについて4年12月までに検討しなければならないものでもないこと、7月の件が引き金となったところ小規模学校であるB₃校では全校保護者に話がすぐに伝わり他のクラスを任せることもできなくなったことを説明した。B₅取締役も、PYPの経験もあるとのことで新卒新入社員とは見ておらず、即戦力として担任ができる人材として迎え入れたこと、当初保護者との信頼関係が回復すればまた他学年のクラス担任も可能ではとの思いがあったが、他のクラスのサポートを行った当日に保護者からその件で問合せ等があり、さらに給食の件があり、それ以降、クラス担任は困難であると判断した旨述べた。

A₁執行委員長が、他のクラスのサポートを行った当日に受けた保護者からの問合せに対して会社はどのように回答したのか尋ね、会社出席者側がどのように回答したのか記録に残っていない旨回答したところ、A₁執行委員長はありえないなどと述べた。

(キ) A₁執行委員長は、7月の件以降、4年7月8日に振返りの会を行い、

その日の夕方に「コミル」(学校の配信ソフトを使ったアプリケーションツール)で保護者に発信したところ保護者の間で大きな問題となったとの流れではないか尋ねると、B₄総校長は、それは違う、保護者から7月の件について説明を求められたため、同月8日に振返りの会を行い、その結果を保護者に報告したものである旨述べた。

a A₁執行委員長は、それによって保護者が納得しなかったのは、A₂組合員の責任ではなく「コミル」で発信した組織の責任ではないのか、A₂組合員は振返りの会でクラスの新しいルールを作っていた旨主張すると、B₈弁護士は、これまでB₄総校長及びB₂元校長がかなりサポートしてきたにもかかわらず、複数の保護者から具体的なクレームがあり、会社はA₂組合員に保護者との関わり方も説明するなどサポートは最大限行ってきたが、保護者のクレームがなかなか収まらなかったとの経緯があり、会社には責任があると認識しているものではない旨述べた。

b A₁執行委員長は、会社には保護者のクレームに対してA₂組合員を守るという姿勢が皆無である旨述べたところ、B₄総校長は、7月の件以降、複数の保護者からA₂組合員の解雇や交代を強く要求されたが解雇などはしていない旨を、B₂元校長は保護者の要求に対して「考えます」などとは回答していない旨述べた。

c A₁執行委員長は、保護者のクレームがエスカレートしていく理由は何なのか全く解明されていない旨問い質した。

B₅取締役は、一つ苦情が来たからといって担任を変える等の決断は通常しないこと、7月の件については、夏休み直前であったため夏休み明けから担任を続けてもらうように努力していたが保護者対応の收拾がつかず、保護者の申出により「確認事項調査票」が作成されたこと、生徒たちはA₂組合員から引っ張られた、靴を蹴られた、物を放り投げられたと受け取っていると保護者と話をしたこと、振返りの会でA₂組合員が生徒たちを教育してよくしたいと思ってやったとの趣旨の発言があり、当該発言内容を含めて文字起こししたもの(生徒自身が指示に従わなかった等の発言も含む。)をコミルで発信したこと、その

後に開かれた保護者会では、保護者から子供たちを矯正するためなら体罰を認めているのかなどの発言があったことなどを説明した。

これについて、A₁執行委員長は、面前ではなく「コミル」により振返りの会での発言内容をそのまま発信したことは不適切だ、当事者に説明することと外部へ発信することは全く違う話だと主張した。

B₅取締役は、振返りの会の中でA₂組合員及び生徒の思いが出ている、最終的には、春から積み重なってきたものが7月に爆発してしまった、その状態を見たときにこれ以上A₂組合員と保護者との信頼関係の維持に期待した状態でクラスを運営することがもう難しいと判断した旨述べた。

d A₁執行委員長は、今から振り返ったときに、保護者のクレームに対する会社の対応も問題があり、会社が警告等しなかったことからA₂組合員が来年の雇用につなげようとする努力すらできなかったにもかかわらず、全てA₂組合員の責任にして雇止めにしようとしている旨主張した。

(ク) 上記ウ(ア)及び(キ)について、A₁執行委員長は、時間超過のため、次回団体交渉に向けて準備するよう会社に告げた。なお、上記ウ(ク)及び(ケ)については何らの言及もなかった。

その後、次回団体交渉の日時場所を確認し、第3回団体交渉を終了した。

【甲6・27・45号証、乙2・3号証】

オ 5年2月27日付けで、会社は、A₂組合員に対し、期間満了により契約を終了する旨記載した雇止め通知書（なお、当該通知書は英文である。）を送付した。

【甲8号証、乙28号証】

カ 5年3月14日、会社は、組合に対し、上記ウの同年2月21日付け「要求書」に対する同年3月13日付け回答書を送付した。記載内容の概要は、次のとおりである。

(ア) 上記ウ(ア)について

a 「会社が保護者からのクレームに適切に対応できなかった」、「会社が

組織的に引き起こした問題」とは認識していない。

クレームは、複数の生徒及び保護者が実名でA₂組合員の複数の行為について訴えており、いずれも具体的で、A₂組合員を陥れるための虚偽とは考えられなかった。また、C₁先生がA₂組合員の代わりに担任になって以降は、A₂組合員のときのようなクレームはない。

会社としても客観的な証拠を確認してはいないため、訴えのあった行為全てについてA₂組合員が行ったものと断定しているものではない。しかし、これまでの経緯からすれば、A₂組合員にも不適切な行為があったと判断せざるを得ず、契約更新しない旨判断し、4年12月9日、A₂組合員にその旨伝えた。

b 「雇用契約の解除という制裁を科す」事実はない。

雇用契約は一年契約である。契約書の記載にも「業績や評価に応じてこの契約更新の可能性がある」とあるだけで自動的に更新するという内容ではない。これまで一度も更新していないA₂組合員との契約を更新しない旨通知したことは、「雇用契約の解除」でも「制裁を科」したものでない。

c 組合が公表を求める振返りの会の議事録等は、個人名が多く記載されているため、開示は差し控えたい。

(イ) 上記ウ(イ)について

「会社が先入観を持ってA₂組合員を評価していた」とあるのは、誤りである。4年7月11日17時30分時点で、複数の生徒及び保護者から実名でA₂組合員の複数の行為につきクレームがあったことを確認しており、いずれも具体的な内容であったため、A₂組合員に不適切な行為があったと考えている旨率直なコメントをした。

(ウ) 上記ウ(ウ)について

a B₄総校長が雇用契約時に「一年雇用とあるのは形式的なもので、自動的に更新される旨の説明をし」とあるのは事実ではない。

b B₄総校長によれば、契約書のとおり、契約期間は一年間、A₂組合員の「業績や評価に応じてこの契約更新の可能性がある」との説明をした。当時具体的に述べた言葉まで詳細に記憶しているわけではない。

ものの、少なくとも「自動更新である」旨説明はしていない。

- c B₄ 総校長によれば、雇用契約を更新しない可能性やどのような場合に更新しないかという説明をした記憶はない。

(エ) 上記ウ(エ)について

組合が指摘した部分は、PYP 認定取得後 5 年ごとに IBO によって課される「学校の自己評価」に参加することについて規定しているものであり、A₂ 組合員に対して、PYP 認定取得まで働いてもらうよう依頼するものではない。

なお、当該規定は他の教員の契約書にも一律に記載されている。

(オ) 上記ウ(オ)について

雇用契約書 7.3 及び 7.4 は、途中解雇を想定した規定である。表題「7. TERMINATION」、7.1（従業員からの退職申出）、7.2（解雇）とあることから、雇用契約が途中で終了する場合を想定した規定であることは明らかである。A₂ 組合員に対して 7.3 の措置（面談、支援、警告等）を採っていないことが問題であるとは考えていない。

また、会社は、A₂ 組合員に対し、夏休み前や生徒の不登校時等に改善指導を行っている。加えて、職員会議で一般的な子供との接し方や各種問題への対応について、適宜共有をしていた。

なお、第 3 回団体交渉では、組合から、中途解約の人でさえ 7.3 の措置が取られるにもかかわらず、それよりも過失の程度が低い A₂ 組合員にそのような措置がないのはなぜか、合理的な説明が必要ではないかとの主張があったが、当初の契約内容どおり一年で契約を終了させるための要件として 7.3 の措置が必要との契約になっていないため、会社が 7.3 の措置を取らなかったことに不合理性はない。

(カ) 上記ウ(カ)について

「A₂ 組合員の勤務状況を直接知らない人物が雇止めを主導的に決定した」事実はない。A₂ 組合員の上長に当たる B₄ 総校長及び B₂ 元校長の意見や人事部での検討を踏まえ、最終的に役員において判断している。当該役員である B₅ 取締役も、度々 B₃ 校へ赴き、B₄ 総校長及び B₂ 元校長らから適宜報告を受けていたため、「A₂ 組合員の勤務状況」はよく理

解していた。

(キ) 上記ウ(キ)について

A₂組合員が授業を円滑に行えるようにするため、B₂元校長、B₄総校長及び他の教員が数十回以上サポートに入った。特に4年6～7月はサポートに入らない日はほとんどなかった。A₂組合員からサポートの要請があった日だけでなくそれ以外に必要があると判断した日にはサポートに入っている。

組合にとってB₃校は「設立したばかりで運営体制が経験不足で未熟」との認識かもしれないし、会社も改善すべき点はまだあるとは考えているが、会社が「様々な問題を引き起こし」とは考えていない。

(ク) 上記ウ(ク)について

会社が生徒の「保護者」から「A₂組合員が暴れた」と聞いたことは事実である。録音データを再確認したところ、第1回団体交渉では「生徒」からA₂組合員が教室で暴れている旨聞いたと口頭で回答しており、この点は誤りであったため、改めて謝罪する。

なお、会社が「A₂組合員が暴れた」と評価するものではない。

(ケ) 上記ウ(ケ)について

会社の説明が正確に伝わっていないが故の主張と思われるが、次の雇止めの理由となった主要な事実は次のとおりである。

- ① A₂組合員との契約期間は一年であり、更新の可能性は指摘されているが継続的に更新される内容ではないこと
- ② A₂組合員の契約の更新回数が未だ0回であること
- ③ 4年7月5日以降、複数の生徒や保護者らから実名でA₂組合員の具体的な行動について「クレームが訴えられた」こと
- ④ 少なくとも退校した生徒のうち2名は、退校の理由について「A₂組合員が原因」と述べてしたこと
- ⑤ 退校した2名以外に4名の保護者が、「A₂先生が担任を続けるならば、子供を退校させる」旨述べたこと（なお、その後担任が変更になったところ、結果として退校には至らなかった）
- ⑥ 4年10月頃の給食の件で、給食が配膳されなかった生徒の前で携

帯電話を操作するだけで、その生徒のことを気にしなかったことにより代替教員としての責務を果たさず、生徒がこれを理由に退校したと

- ⑦ クラス担任の先生がA₂組合員からC₁先生に代わって以降、同先生に対する保護者からのクレーム件数は0件であること

また、7月の件のみが原因で生徒が退校したわけではないが、7月の件も含め「A₂組合員が原因である」と述べて退校した生徒がいることは事実である。

【甲7号証、乙5号証、審査の全趣旨】

キ 5年3月14日、組合は、会社に対し、A₂組合員に対する会社の雇止め通知に抗議した上で、次のとおり要求する同月13日付け「抗議文及び要求書」を送付した。

(ア) 雇止め通知の撤回及び5年4月1日以降の継続雇用

(イ) 以下についてのA₂組合員に対する謝罪及び賠償

- a 遠距離での移動・転居を伴うにもかかわらず、短期雇用の可能性を説明せず雇用し、一年で雇止め通知をしたこと
- b 会社が団体交渉の場で、外国人は東京から来るのは普通だから長距離の移動や転居は特段問題ではないとの差別発言をしたこと
- c A₂組合員の再三の要請にもかかわらず学級運営について会社が適切なサポートをせず、学級運営に困難を強いたばかりか、それにより発生した困難な状況をA₂組合員個人の責任とし、雇止めの理由としたこと
- d 保護者のクレームに会社が適切に対処せず、A₂組合員個人の責任とすることでA₂組合員に対する誹謗中傷を激化させ、次々と職務から排除し、教員としての誇りを傷つけたこと
- e 少なくとも4年9月の段階でA₂組合員の雇用契約更新が困難と会社が認識していたにもかかわらずA₂組合員には秘密にし、状況を改善するための適切な指導等も行わなかったこと
- f 元々退校の予定があったにもかかわらず、複数の生徒の退校をA₂組合員個人の責任としたこと

g 実際には誰も発言をしていないにもかかわらず、「A₂組合員が暴れた」との申告があったかのように団体交渉の場で発言したこと

(ウ) 上記(イ) b、g のような差別発言や嘘でA₂組合員の誇りと名誉を傷つけたB₂元校長及びB₄総校長に対する処罰並びに両名の行為を容認してきたB₅取締役に対する厳正な処罰

【甲9号証、乙4号証、審査の全趣旨】

ク 第4回団体交渉（5年3月15日）

(ア) A₁執行委員長は、冒頭、上記キ(イ)について、賠償としてA₂組合員の給与一年分を求めた。

B₈弁護士は、上記キの要求につき、雇止めという方針に変更はないこと、現時点では謝罪と賠償には応じられない旨回答した。

(イ) 上記キ(イ) a について、B₈弁護士は、もともと一年契約であること、自動更新であるとの説明はしておらず、当該説明内容について双方で認識が異なっていることを述べ、謝罪及び賠償の必要はないと考えている旨回答した。

また、A₁執行委員長が退職後の転居費用について尋ねると、会社側出席者から会社が負担する契約とはなっていない旨回答があった。

(ウ) 上記キ(イ) b について、B₈弁護士は、発言の前後のやり取りからすれば差別するような発言はなかった、組合が主張するような趣旨の発言はない旨述べた。これに対し、組合側は口々に謝罪を要求した。

(エ) 上記キ(イ) c について、B₈弁護士は、会社として適切なサポートを行っており、また、A₂組合員個人の責任問題として何かの責任を追及したものではない旨述べた。

A₁執行委員長らは、B₅取締役のサポート体制について問い質すと、B₅取締役は、4年8月30日から学校全体の様子を見に行ったこと、社内における役割分担上、その内容は現場の先生たちの授業をサポートするためではなく学校の指示系統として校長らの相談に乗るためであること等の説明を行った。

(オ) 給食の件について、A₂組合員は、なぜA₂組合員の責任となるのか尋ねた。B₅取締役は、A₂組合員一人の責任であるとは思っていないが

A₂組合員にも責任があると考えている旨述べ、クラス担任にはB₂元校長及びB₄総校長が聴取していること、自身で録画映像（音声なし）を確認したこと、映像には給食を受け取っていない生徒が目線を送っていることにも気付かず、その目の前に立っていたA₂組合員がスマートフォンを触っていた様子が映っており、給食の世話と監督をするべきところでスマートフォンを触り生徒の様子を見ることができていないことは問題だと思った旨説明した。

A₁執行委員長は、なぜ映像を他の人と一緒に確認して共有しなかったのか、A₂組合員はライブラリーの仕事をスマートフォンで行っていたことを聞いていないのか問い質したところ、B₅取締役は、保護者から苦情が入った後にB₄総校長及びB₂元校長と時間差で確認し認識も一致し、また、映像とA₂組合員の話が概ね一致していたためA₂組合員と一緒に映像を確認する必要があると判断した、B₄総校長らが各聴取した内容については報告を受けている旨述べ、B₄総校長は、ライブラリーの仕事の話は聞いた、教室の中の生徒の状況を見ることができていないという状況が不適切である旨述べた。さらに、B₅取締役は、A₂組合員は教室で配膳が始まったときからサポートしていたこと、クラス担任が途中で教室を出たこと、A₂組合員はスープしか配膳されていない生徒の目の前で給食がないことに気付いていなかったことについて説明した。これに対し、A₁執行委員長は、当該生徒には給食の配膳が必要であったことは後から知ったことである、A₂組合員の認識とは違うなどと主張したところ、B₅取締役は、その場にいながらスープ以外のものが来ていない生徒がいることになぜ気が付かないのかなどと述べた。

なお、当時の教室の状況について追及するA₁執行委員長に対し、B₅取締役が映像を見るか尋ねたところ、A₁執行委員長はそれに何ら応じなかった。

(カ) B₈弁護士は、次回に向けて書面で回答する予定である旨述べ、最終的に次回団体交渉の日程は再調整することとし、第4回団体交渉を終了した。

【甲 46 号証】

ケ 5年3月29日、会社は、組合に対し、上記キ記載の同月13日付け「抗議文及び要求書」に対する回答書を送付した。第4回団体交渉でのやり取りも踏まえて記載された内容の概要は、次のとおりである。

(ア) 上記キ(ア)について

これまでの団体交渉を経ても結論は変わらず、雇用には応じられない。

(イ) 上記キ(イ)について

次のとおり、いずれも謝罪及び賠償には応じられない。また、第4回団体交渉において提示された「給与一年分」及び「退職後の転居費用」のいずれについても応じられない。

a aについては、契約期間は一年間であり、単年雇用であるため、「短期雇用の可能性を説明せず」という点は失当である。

b bについては、まず、会社は「外国人は東京から来るのは普通だから長距離の移動や転居は特段問題ではない」とは一切述べていない。前後のやり取り（発言）から、殊更外国人を差別するような発言でないことは明らかである。なお、会社は、外国人であることが雇止めの理由の一つであるとは全く述べていない。これまで外国人を差別してきたことは一切なく、外国人に対して差別意識もない。

c cについては、A₂組合員から要請があった場合はもちろん、要請がない場合でさえ学級運営のサポートのために、校長をはじめとする他の教員が教室に適宜入りサポートをしていた。会社がA₂組合員に対して「学級運営に困難を強いた」事実はない。A₂組合員へのクレームが発生したこと等から、その仕事ぶりをどのように評価するかは会社の裁量に委ねられるべきところ、今回契約を更新しないことについて違法性はない。

d dについては、次のとおりである。

(a) 会社として保護者からのクレームに適切に対処しなかったとは考えていない。組合として「適切」と考えている会社の対応があったとして、それは組合独自の見解に過ぎない。

(b) A₂組合員への複数のクレームがあった事実を、雇止めの理由の一つとしていることは事実である。しかし、会社は、契約どおり一

年間で雇用契約を終了するだけであり、A₂組合員に対して何らの法的責任を追及しているわけではない。

(c) 会社の落ち度で保護者からの誹謗中傷を激化させた事実はない。

(d) A₂組合員には主担任から外れ、そのサポートや司書の仕事をしてもらった事実はある。しかし、これは現実的に主担任等を任せられなくなった（より適切な形で働けるように配置転換をした）からであり、会社がA₂組合員につき何ら合理的理由なく「職務から排除」したものではない。

(e) 会社が違法にA₂組合員の「教員としての誇りを傷つけた」事実はない。

e eについては、4年9月の段階で雇止めの内部決定はなされておらず、雇止めの協議もされていない。むしろ当時、会社はA₂組合員の目標、役割や責任を協議しており、組合の主張は事実と反する。なお、A₂組合員の仕事ぶりをどのように評価するか、それを契約期間途中で本人に伝えるか否かは会社の裁量に委ねられるべき事項のはずである。いずれにせよ、この度の会社の対応に違法性はない。

f fについては、退校者全てに元々退校の予定があったわけではない。少なくとも退校した生徒のうち2名が「A₂先生が原因」と述べて退校したことは事実である。

g gについては、上記カ(ク)に記載した5年3月13日付け回答書のとおり。

(ウ) キ(ウ)について

違法にA₂組合員の誇りと名誉を傷つけた事実はなく、いずれも応じられない。

(エ) 給食の件について

第4回団体交渉において、組合から、①A₂組合員に映像を見せなかったのはなぜか、②なぜ今になってこのことをA₂組合員の責任として問題としているのか、③A₂組合員は、事前に当該生徒に給食の配膳をしない合意がなされていたと思っていた、④配膳の確認はC₂先生（主担任）の仕事である（A₂組合員にその義務はない。）、⑤なぜB₅取締役は聞き取り

調査をしなかったのか、との趣旨の発言があった。それぞれの会社の見解は次のとおりである。

① 「映像から確認できる事実」と「当時のA₂組合員の説明」が概ね一致していたことから、そもそも映像を見せる必要性はないと判断した。B₄ 総校長とB₂ 元校長がA₂組合員に聞き取り調査をしたところ、A₂組合員は「ライブラリーの仕事をしていた」、「生徒のためのミュージックをかけていた」旨を説明した。映像でも、「A₂組合員が生徒の前でスマートフォンを操作している姿」や「生徒と会話をしているような姿」が映っており、上記説明と矛盾しなかった（なお、A₂組合員の説明と映像が明らかに矛盾していれば、その時点で映像を見せて説明を求めているものと思われる。）。

② 会社としては、A₂組合員一人の責任だとは考えていない（C₂先生にも責任はある）が、A₂組合員にも問題があったと考えていることは前回までの団体交渉で説明済みである。

この問題の直後、A₂組合員から事情聴取をした上、会社からも問題である旨指摘している。よって、A₂組合員は、団体交渉の場で初めて当時の自身の対応に問題があったと認識したわけではない。

③ 組合は、第4回団体交渉において、「A₂組合員は、事前にその生徒に給食の配膳をしない合意がなされていたと思っていた」旨主張している。

このような発言は、第4回団体交渉において初めて組合からなされたものであるが、少なくともこのことは、「当時A₂組合員が目の前の生徒に配膳がされていないことを明確に認識していたこと」を意味するところ、やはりこの点の先生としての確認・注意義務の懈怠は問題であったと考えている（「事前にその生徒に給食の配膳をしなくても良い」とA₂組合員が考えた合理的な理由の説明がなく、当時A₂組合員が生徒に対して配膳の可否を直接確認することが困難であった事情も見受けられない。）。

なお、仮に組合の上記主張が誤りであり、A₂組合員が「目の前の生徒に配膳がされていないこと」を認識していなかったとしても、「配膳

されていない給食が一つ残されていたこと」、「A₂組合員は配膳の当初から教室にいたこと」、「A₂組合員は、配膳がされていない生徒の目の前にいたこと」、「当該生徒はスープを食べ始めずに、A₂組合員に何度も視線を送っていたこと」からすれば、「目の前の生徒に配膳されていないこと」には容易に気付くことができたはずである。

- ④ C₂先生も配膳の確認をすべきであったが、そのことは、A₂組合員に確認すべき責任がないことを意味するものではない。また、今回、一度C₂先生が教室を離れているため、その間はA₂組合員がC₂先生の代役を果たすべき（配膳の確認をすべき）である。

また、A₂組合員は、「誰か給食をもらっていないか？」と聞いたが誰も手を挙げなかったとも主張するが、配膳されていない生徒はまだ小学一年生であることや、自分の目の前の生徒であったことを考えると十分な配膳確認がなされたとは評価できない。

- ⑤ 会社の指揮命令系統としての役割分担上、A₂組合員からの聞取りをB₄総校長やB₂元校長が行ったことについて、会社に何の落ち度もない。

【甲 11 号証、乙 6 号証】

コ 第5回団体交渉（5年5月26日）

- (7) 団体交渉前半では、未払給与及び年次有給休暇の取扱いについて、A₂組合員と会社との間でやり取りがなされた。

- (1) 団体交渉後半では、A₂組合員から上記ケ(イ)dに関連するものとしてB₄総校長及びB₂元校長から受けた8件の嫌がらせについて言及があり、B₄総校長がいくつか応答した。B₈弁護士は、A₂組合員の発言内容は事前に対応を要求されていたものではないため、文書の提出及び交渉は次回にしよう求めた。

これを受け、A₁執行委員長は、後日A₂組合員の主張を文書で提出することとし、次回団体交渉の日時を確認し、第5回団体交渉は終了した。

【甲 43 号証】

- (3) 5年6月20日、組合は、会社に対し、A₂組合員が、在職中に受けたと主張するハラスメントに係る告発文（以下「ハラスメント告発文」という。）を

電子メールにより送付した。

ハラスメント告発文の冒頭には、組合としては会社が日常的にA₂組合員に対するハラスメントや差別的な取扱いをしていたことが7月の件の正しい解決を困難にしたと考えていること、会社のこのような差別的取扱いの帰結として雇止めがなされたと考えている旨記載されていた。

そして、「B₄とB₂は、私の直属の上司として多くの嫌がらせをしました。彼らの失敗や無能は、問題の誤処理をカバーしたいがために、私のせいにされています。」とし、八つの項目を設けて（便宜上、各項目については第1項から第8項とする。）次のとおりハラスメントの内容を記載し、最後に、「明らかに、私は何度も何度も差別され、Y会社の指導者から経験したすべてのハラスメントについて、どんなに懸念を表明しても聞き入れられませんでした。」と記載されていた。

ア 第1項には、次のとおり記載されていた。

「彼らが私に対して偏見を示したことは何度かありましたが、そのひとつは、私が体育教師のC₃について問題を報告したときです。C₃は私の教室に押しかけ、ホームタイム中に生徒の前で私を怒鳴りつけ、学校で宗教活動を実践していることを非難しました。その時、私たちは祈りながら家に帰り、守ってくれるようお願いしていました。イエスや神のことは言っていない。この実践は、子どもたちに感謝と尊敬の念を教えるために、日本中の教師が行っていることです。C₃は子どもたちの前で私を叱った後、B₂に報告するために飛び出して行きました。私がB₄とB₂の両方にメールを送る前に、B₂が私を叱りに来て（教室で私を怒鳴った）、C₃が私を非難したのと同じことで私を非難しました。私は非常に動揺し、授業でこのような練習をする理由を伝えました。

もし校長が問題の扱い方を知っているならば、物事に対する反応は中立的であり、偏ったものではないはずです。私は罵倒する同僚への制裁が実施されるのを待ちましたが、その代わりに、B₂からC₃は正しいことをしているだけだと聞きました。C₃はその日のうちにLINEのワークメッセージで謝罪し、それをB₂に確認したところ、B₂は「C₃は謝り方を知っているので良い人だ」という許せない発言をしました。私は、すでに悪化

している状況を悪化させたくないので、何も言いませんでした。

C₃の謝罪はこのように受け入れられましたが、私は7月の事件の際、何度も謝罪しましたが、それについては受け入れられていません。これは私の職場には明らかに差別があるということになりますよね？」

イ 第6項には、次のとおり記載されていた。

「また、C₄先生が、一緒に企画した探究授業のやり方を教えてほしいと言われていたことがありました。私が教室に入ったのをB₁₁さんが見て、すぐにB₂に報告したのですが、B₄と同じ操り人形であるB₂が駆け寄ってきて、C₄先生の前で恥をかかせ、子供たちから「教室に入るな」と言われました。指導部の人たちのサポートとはこのようなものです。常に恥をかかされ、屈辱を味わわされました。」

ウ 第2項から第5項まで、第7項及び第8項には、次の事項に関する内容が記載されていた。

C₅先生が毎日生徒に向かって叫んでいたことなどを報告しても、会社は何もしなかった(第2項)し、エリートのC₂先生がクラス運営を誤ったときも会社は何もせず、C₂先生の給食の配膳漏れを、釈明も求めないまま携帯電話を操作していたA₂組合員の責任にした(第3項)。2年生の保護者がC₁先生に会っていることをB₄総校長に報告したときも、「私のクラスの保護者と話すことは許可していない」と言っただけだった(第4項)。

夏休み後は、非常に敵対的で近寄りがたい存在のB₅取締役とB₁₁氏がA₂組合員の全ての行動をB₄総校長に報告し、教員室でコーディネーターと一緒に昼食を食べたことの報告に際しては、B₄総校長は私たちに恥をかかせ、一緒に食事をしないようにと言った(第5項)。B₅取締役らが学校全体を観察・監督していたのなら、なぜ授業中にいつも生徒たちに叫んでいる3年生の先生を見逃したのか(第7項)。同僚が日本語で話している生徒に体罰を与えているとB₂元校長に話したところ、「C₃は規律を身につけるために罰を与えているのだ」と言った(第8項)。

【甲12・13号証、乙8号証、審査の全趣旨】

(4) 第6回から第10回までの交渉経緯及び期日間のやり取り等は、次のとおりである。

ア 第6回団体交渉（6年7月4日）

第6回団体交渉では、主にハラスメント告発文第1項についてのやり取りが行われた。

(ア) B₄ 総校長は、C₃先生に対してはA₂組合員の主張どおり注意したことが以前にあること、今回記載されている経緯に関してもC₃先生に注意を行い、その結果、C₃先生からA₂組合員へ謝罪のメッセージが出されたこと、そのため、一方的に人種を理由にC₃先生を特別扱いしたことはなかった旨回答した。

(イ) B₄ 総校長は、B₂元校長がA₂組合員に対し、B₃校は特定の宗教を掲げているわけではないため、宗教的な活動と捉えられるようなことはしないようにとの注意をした、B₂元校長がA₂組合員に謝ったかどうかは承知していない旨述べた。また、B₄ 総校長が、B₂元校長がA₂組合員に注意したのは教室ではあるが生徒の前ではなかった旨述べると、A₁執行委員長は、「いやだからそれはそのところの事実はいいんですけど」と述べ、「要するにそのB₂校長はA₂さんに謝ったんですか。」と続けたところ、B₄ 総校長は、B₂元校長が行った注意自体は謝罪の対象になるものではないと思う旨述べた。

(ウ) B₄ 総校長は、C₃先生は生徒の前で突然教室に入ったこと、C₃先生には以前にもそのことについて注意するように言っていたことを説明し、B₂元校長からA₂組合員への注意は誰もいない教室で空き時間に行っているため、教室であることが問題になることはないと思う旨述べた。

これに対し、A₁執行委員長は、B₂元校長とC₃先生及びA₂組合員の3人で事実確認を行ったような形跡もないし、B₂元校長がどのようにA₂組合員を指導したのか細かく知り得ないと言っているのにどうして特別扱いはないという結論だけ先にあるのか問い質したところ、B₈弁護士は、B₂元校長にもう少し具体的に確認してから回答する旨述べた。

(エ) 「C₃は謝り方を知っているので良い人だ」との発言について、A₁執行委員長は、起きていることが差別的なことだと言っている、C₃先生の注意が不適切であるということはA₂組合員の前で生徒に説明しなければ全く意味もないためその点についても謝罪すべきだと思う旨主張した。

これに対し、B₅取締役は、会社が考えていたことと組合が問題として
いることが異なるようなので現時点では確認できない、確認が必要であ
る旨述べ、B₂元校長に関するヒアリングが十分できていなかったことに
ついてはB₈弁護士が謝罪した。

(オ) B₈弁護士は、ハラスメント告発文第1項についてB₂元校長に確認し
た上で書面で回答する旨述べ、次回日程調整をした上で第6回団体交渉
は終了した。

【甲44号証】

イ 5年8月4日、会社は、組合に対し、ハラスメント告発文に対する見解
等を記載した回答書を送付した。記載内容の概要は、次のとおりである。

(ア) ハラスメント告発文冒頭の記載について

「会社が日常的にA₂組合員に対するハラスメントや差別的な取り扱
いをしていた」事実はなく、B₄総校長及びB₂元校長がA₂組合員に対
して「多くの嫌がらせ」を行った事実もなく、「彼らの失敗や無能は、問
題の誤処理をカバーしたいがために、私のせいにされ」た事実もない。

(イ) 第1項について

a 「C₃は私の教室に押しかけ、ホームタイム中に生徒の前で私を怒鳴
りつけ、学校で宗教活動を実践していることを非難し」た事実はない。
C₃先生によれば、A₂組合員が、生徒に手を合わさせて宗教的なお祈
りを想起させる言葉を唱えていたため、「ノックをして、「授業中に申
し訳ありませんが、宗教的なことはこの学校では許されていないと思
う。」と指摘したにすぎない」。

b B₂元校長はC₃先生から上記の報告を受け、事実であればそのよう
なことはやめてもらう必要がある(B₃校は宗教学校ではないため、宗
教活動ないしは宗教活動と捉えられるような活動は不適切であると考
えている。)と考え、内容を確認することとし、放課後、生徒のいない
ところで、A₂組合員に対して、事実確認を行った。B₂元校長も詳細
までは覚えておらず(宗教的なお祈りを想起させることを毎朝行って
いたという記憶)、A₂組合員としては宗教的な意図で行わせていない
との話だったが、「いずれにしても保護者に誤解を招いてはいけないの

で、学校としては認められない」と話した。その後は、特に同種のことは起きていない。

c B₂元校長に確認したところ、「C₃は正しいことをしているだけだ」、「C₃は謝り方を知っているので良い人だ」と発言した記憶はないとのことである。

d なお、詳細な時期は不明だが、A₂組合員がB₄総校長に対して、C₃先生が急に教室に入ってきたりして無礼だとクレームを入れ、その後、B₄総校長からC₃先生に、気を付けるように注意したことはある。その後、C₃先生は、「もし驚かせたり、怖がらせたりしてしまったのだとしたら、ごめんなさい」、といった趣旨のメールをA₂組合員に送ったことはある。そのため、会社は、C₃先生に不適切な点があればC₃先生への注意もしており、A₂組合員と差別的な取扱いはしていない。

(ウ) 第2項について

「C₅先生が毎日生徒に向かって叫んでいた」が、「会社は何もしなかった」との事実は誤りである。C₅先生には他の教員に対する発言・クラス運営に関する点を含め、複数回の注意を行った事実があり、また、A₂組合員と同様に、B₄総校長、B₂元校長、PYPコーディネーター他も動員して支援を行っている。会社は、A₂組合員とC₅先生について、あくまで同様に扱っており、差別的な取扱い・人種差別はしていない。

(エ) 第3項について

「C₂先生がクラス運営を誤ったときも会社は何もしなかった」との事実は誤りである。会社は、給食の配膳漏れをA₂組合員のみの責任としては指摘しておらず、当然、C₂先生が責任を負うことを直接指摘している。

また、会社は、C₂先生を「エリート」として特別扱いはしていない。むしろ、会社は、本件のみならず他要因も含めた判断として、C₂先生を学級担任から補助教員に変更している。

給食の配膳漏れについては、学級担任（C₂先生）不在時の補助教員（A₂組合員）としての職務遂行の問題として指摘した。少なくとも目の前で給食の配膳を受けられなかった生徒がいた事実の確認を怠ったこと、

そうした事実に適切に対応しなかった点においてA₂組合員にも責任があったと考えている。

なお、携帯電話の操作については、A₂組合員は会社からの最初の聞取りに対して「図書館アプリの設定、他教員への連絡」と回答し、後日「生徒向けに音楽を流す為に探していた」と回答した経緯がある。

(オ) 第4項について

会社は、C₁先生からも相談を受け、2年生の保護者との接触の回避や個人的見解を発信しないよう指示する一方、2年生の保護者がC₁先生にアプローチするのを全て止めることも難しい状況であった。2年生の保護者からの不満・指摘に対しては、会社として継続的に対応をしており、A₂組合員が関わる事案については、A₂組合員に対応・改善を指示・依頼してきた。

(カ) 第5項について

B₅取締役がA₂組合員に「敵対的」であったとは事実ではない。

「教員室での昼食」については、新型コロナ感染拡大防止のため、昼食時に生徒には同じ方向を向かせ黙食するよう指導していた最中に、教員室とはいえ教員が対面で喋りながら食事をしている状況は不適切であると考え、専らPYPコーディネーターに向けて指摘したものである。また、本件は、教員室内で基礎疾患を持ち新型コロナ感染を大変心配していた教員からも指摘・改善要求があったものである。

A₂組合員は学級担任当時から、生徒に同方向を向かせる机配置を怠る昼食の場面が散見されたため、教室に支援に入っていたPYPコーディネーター経由で改善を指示した経緯がある（コーディネーター経由としたのは、生徒の面前での指導を避ける配慮からである。）。上記の経緯からしても、B₄総校長はA₂組合員に対して、「恥をかかせ」る行為をしていない。

(キ) 第6項について

本件は、事前の計画説明・相談もなく実施されたものである。仮に、事前の説明・相談があれば、授業途中での生徒の面前で注意することは未然に防げたと考えている。会社としては、A₂組合員に対して、恥をか

かせ、屈辱を与える行為をしたとは考えていない。

なお、この時までには、事実として、他学年の保護者からも、A₂組合員が生徒と直接関わることへの懸念表明が出ており、会社としてはA₂組合員を他学年の教室に入れることも計画していなかった。そのため、会社からA₂組合員に対して、C₄先生を含め他の教員の教室に無断で入ることを控えるようお願いしていた。

(ク) 第7項について

C₅先生のことと思われるが、同教員には、他の教員に対する発言を含め、複数回の注意を行った経緯がある。そのため、「授業中にいつも生徒たちに叫んでいる3年生の先生を見逃した」という事実はない。

なお、上記のとおり、C₅先生のクラス運営に関しても複数回の注意を行うと共に、総校長、校長、PYPコーディネーター等も動員して支援を行っている。そのため、会社は、A₂組合員とC₅先生について、あくまで同様に扱っており、差別的な取扱い・人種差別はしていない。

(ケ) 第8項について

C₃先生に対しては、教室への入り方、生徒への声掛け・対応等につき注意をした経緯があり、人種による「差別的な扱いの差」はない。また、B₂元校長に確認したところ、「C₃は規律を身につけるために罰を与えている」と発言した記憶はないとのことである。加えて、C₃先生が生徒に対して「体罰を与え」ていた認識はない。

【甲14号証、乙9号証】

ウ 第7回団体交渉（5年8月28日）

第7回団体交渉では、主にハラスメント告発文第1項及び第6項についてのやり取りが行われた。

(ア) ハラスメント告発文第1項について

a A₁執行委員長が教室に入って他の先生が先生を注意することはよくあるのか尋ねたところ、B₄総校長は、それほど頻繁に起こることではない旨回答した。

b C₃先生が教室に入り、生徒の前でA₂組合員を注意したことについて、B₄総校長は、注意した時期については記憶していないが、C₃先

生に対し、授業中に遮るように途中で入っていくのは無礼であるとA₂組合員が感じていること、その点は気を付けること、話の仕方には注意を要することを指摘した旨回答した。これに対し、A₁執行委員長は、「驚かせたり、怖がらせたりしてしまったのだとしたら、ごめんなさい」とのC₃先生からの謝罪は趣旨が異なる、全く伝わっていない旨述べた。

- c A₁執行委員長は、ハラスメント告発文第6項も含め、全体として、A₂組合員が生徒との間でいろんな困難を抱えていることをサポートしているというよりは、問題のある先生だということを印象付けるような、繰り返し会社から侮辱されるような対応をされたというふうに感じていることが問題だと思う、そこについては謝罪すべきだと思う旨述べた。

これに対し、B₈弁護士は、既に回答したとおりであり、会社としてはA₂組合員が問題のある先生だとの印象付けを行っていた事実はない旨述べた。

(イ) ハラスメント告発文第6項について

- a どのような状況だったのかについて、B₄総校長は、B₁₁氏はB₂元校長に報告しただけでその場にはいなかったこと、B₂元校長に確認したところ覚えていない旨回答があった旨述べた。
- b A₁執行委員長から、上記(ア)と同様に生徒の前で注意されている旨指摘されると、B₄総校長は、A₂組合員はあらかじめ相談もなく教室でのサポートを行っており、その場で止めてもらう必要があるためやむを得ない、後追いで追いかけるを得ない状況にあった旨述べた。
- c A₁執行委員長は、A₂組合員が教室立入禁止とされたことについて他の教員になぜ共有されなかったのかについて尋ねたところ、B₅取締役は、A₂組合員に対してしばらく教室に入らないということはB₂元校長が校長室で話をしたこと、学校において一部の先生に関する文書を一教員にまで含めて公開することは一般的にはないこと、教室立入禁止の指示は処罰ではないこと、「トラブルによって教室立入禁止が指示されている」ことは本人にとっても悔しいと考えていることなどを

述べた。

A₁執行委員長は、実際にサポートに入っている先生を校長先生が呼びに来て教室の外に出すということについて本人がどう感じたかということを行っていると言っていると述べたところ、B₅取締役は、しかしその前に教室立入禁止を指示されている、それにもかかわらずA₂組合員は教室に入っていると述べた。

- d A₁執行委員長は、上記イの5年8月4日付け回答書には、事前にA₂組合員から説明がなかったこと及び教室立入禁止決定に至った理由の記載はあるが、実際にB₂元校長とA₂組合員との間でどういうやり取りをしたのかはほとんど記載がないため、文書で回答を求めたところ、B₈弁護士は確認する旨述べた。A₁執行委員長は、A₂組合員は立入禁止決定があったことを問題にしているのではなく、実際のやり取りを問題にしている旨述べた。

(ウ) 次回以降の予定について

- a B₈弁護士は、B₂元校長に確認し、会社の回答書がいつ出せるかが判明次第、連絡する旨述べた。
- b A₁執行委員長は、第7回団体交渉では、ハラスメント第1項及び第6項のことしか取り上げていないため、追加で議題にしたいことがあれば、もう少し整理して出したいと思う旨述べた。

【甲 39 号証】

エ 5年9月13日、組合は、会社に対し、電子メールを送付し、次回開催希望日時及び設定した議題（前回団体交渉の続きとしてハラスメント告発文第1項及び第6項）のほか、次の要請事項を伝えた。

(ア) ハラスメント告発文第1項について

A₂組合員がC₃先生の出席を希望している。C₃先生に直接英語で言いたいこともあるとのことである。

(イ) ハラスメント告発文第6項について

A₂組合員の教室立入禁止措置について、決定に至る経緯、他の職員・先生に対する周知等について、会社が認識している具体的事実を改めて文書で明らかにすることを求める。

【甲 40 号証】

オ 5 年 11 月 22 日、会社は、組合に対し、第 7 回団体交渉及び上記エの要請を踏まえた回答書を送付した。要請に対する回答及び組合に対する確認要請事項の概要は、次のとおりである。

(ア) 要請に対する会社の回答

a ハラスメント告発文第 1 項について

C₃先生を団体交渉の場に参加させる必要性が判然としないため、応じかねる。

b ハラスメント告発文第 6 項について

(a) 第 7 回団体交渉における組合からの要請

前回団体交渉後、B₂元校長に、改めて詳しい事情を確認させてほしい旨伝え、面談を申し入れた。しかし、上記イの 5 年 8 月 4 日付け回答書に記載のとおり、組合が主張するような恥をかかせるような行為はしていない、と面談には応じてもらえなかった。質問事項、回答書を作成し何とか書面での回答も求めたが、これにも応じてもらえなかった。

大変申し訳ないが、現時点で当日の B₂元校長の具体的な行動について改めて詳細を説明することは困難である。

(b) 上記エ(イ)の要請について

当時、一部保護者より、A₂組合員を教室に立ち入らせないようにしてほしいとの声が上がった事態を受け、管理職（B₄ 総校長、B₂ 元校長等）の間で、A₂組合員には教室に入ることを控えてもらうこととし、A₂組合員にはその旨伝えた。他方、このことは他の教職員には特に何も伝えていなかった。

(イ) 組合に対する確認要請事項（団体交渉の議題）

議論の整理のため、現在の団体交渉の議題（A₂組合員の具体的な請求（主張）内容）について確認したい。契約更新（労働契約法第 19 条第 2 号）以外にも請求内容があれば書面で回答を求める。

【甲 30 号証、乙 10 号証】

カ 第 8 回団体交渉（5 年 12 月 1 日）

第8回団体交渉では、主にハラスメント第1項及び第6項についてのやり取りが行われた。

(ア) ハラスメント告発文第1項について

- a A₁執行委員長は、C₃先生を出席させる必要性が判然としないというのは全く意味不明で、当事者そのものである旨主張したところ、B₈弁護士は、A₂組合員が主張する内容はC₃先生に聞いた上で書面で回答する、わざわざ団体交渉に出席させる理由はないと考えている旨述べた。

A₁執行委員長は、当事者が出てきた方がはっきりする、必要性が分からないとの回答は回答にならない、こちらが必要だと言っているのであるからC₃先生を出すように、必要性がない理由を示すようになどと重ねて主張した。これに対し、B₈弁護士は、A₂組合員から詳細な事情があればそれをまず整理して提出してもらい、詳しい説明があれば事前にC₃先生に再度ヒアリングして対応することはできるので出席させる必要はない、あくまで団体交渉であるなどと述べたところ、さらに、A₁執行委員長は、A₂組合員は傷ついたと言っている、本当ならまず謝ることが絶対に必要である、当事者が出てきた方が絶対にいいに決まっているなどと主張した。

- b A₁執行委員長からハラスメント告発文をC₃先生に見せたか尋ねられると、B₄総校長は、日本語で提出されたこともあり口頭で第1項の部分を伝えた旨回答した。

(イ) ハラスメント告発文第6項について

- a B₄総校長は、B₁₁氏はB₂元校長に報告したもののその後は現場にいなかったこと、組合の要求がB₂元校長とA₂組合員との教室でのやり取りあるいは教室外でのやり取りであるとのことからB₁₁氏に聴取は行っていない旨説明した。
- b B₄総校長は、A₂組合員の教室立入禁止の決定はB₄総校長及びB₂元校長が話し合っただけで決定した旨述べたところ、A₁執行委員長はなぜそう決めたのか尋ねた。

B₄総校長は、当初から決めていたわけではなく新学期が始まってす

ぐの頃は教室のサポートに入ってもらうことを考えていた、実際に複数回サポートに入ったところ、他の学年の保護者にA₂組合員が担任をしていたクラスでの出来事が伝わっており、複数の学年の保護者からそういう先生が子供に接しているのは心配であるという声が届き、そのような状態が拡大しないようにするためには生徒がいる教室の中に入ることは控えるとするのが良いと決めるに至った旨説明した。

- c A₁執行委員長がB₂元校長への聴取以外に、事実関係について調査や認識していることはないか尋ねたところ、B₈弁護士は、上記a記載のほか、第7回団体交渉直後にB₂元校長に対して詳細なヒアリングをお願いしたが断られたこと、それでもなんとか書面でのやり取りを試みたができなかった旨述べたほか、次のとおりのやり取りがあった。なお、B₂元校長に対する再ヒアリングの事情についてはハラスメント告発文第1項にも共通するものである。

(a) A₁執行委員長は、B₂元校長が教室の外のドアのそばで怒鳴ったこと、なぜ生徒が聞こえるようなところで怒鳴ったのかとA₂組合員が言っている旨述べたところ、B₄総校長は、B₂元校長はそのときの詳細のやり取りを明確に記憶しているわけではないが、A₂組合員に恥をかかせるようなことはしていないとこれまでに回答している旨述べた。

(b) A₃書記長らは、それは事実ではなくB₂元校長の見解である、事実は大きな声で喋ったということではないか、怒鳴ったということではないか、当事者であるA₂組合員がそう言っているなどと問い質した。会社側は、前回の団体交渉において、事実確認のためB₂元校長にもう少し事情を聴取しようとしたが叶わなかった、当事者から聞いたからそれが真実だということにはならないなどと述べた。

A₁執行委員長及びA₃書記長は、事実かどうかはおくとしても、A₂組合員からクレームが出ているのであるから会社としては誠心誠意それについて調査してしかるべき回答をするのが当然である旨主張したところ、B₈弁護士は、答えたくないと言われたから答えられないという単純なことではなく、自身としても何とか答えてもらい

たいと思い、第7回団体交渉の後すぐに依頼したがヒアリングできなかった旨述べた。

すると、A₁執行委員長は、生徒に聞けばよい、会社は生徒や保護者を散々利用してA₂組合員を排除しているのだから聞いたらよい旨述べた。そして、保護者又は生徒からの聴取やB₂元校長からの再聴取など手段は会社で考えたらよいが、それについてどう思うのか尋ねたところ、B₈弁護士は、ハラスメント告発文第6項のような抽象的な表現では聴取する際も抽象的になってしまう旨述べたため、A₁執行委員長は詳しい内容の提出には応じる旨述べた。その上で、A₁執行委員長は、ヒアリングをどうするかについてはいずれ回答するように求めた。

d A₁執行委員長は、上記bの「保護者からの心配の声」に対して、会社はどのように説明しているのか、教室立入禁止決定を保護者にどのように伝達しているのか尋ねたところ、B₄総校長は、保護者に対して伝達はしていない、保護者から連絡をもらった時点では明確にどのように対応するかは明示できなかったため、心配の点に対してはそのようなことが再度起こることはない旨説明した上で適切に対応を検討すると答えていると思う、その後保護者から問い合わせはなかったと記憶しており、「検討の結果このように対処した」との連絡は保護者にはしておらず、保護者には対応を検討しますということまでで理解してもらったものと思っている旨説明した。

(ウ) 会社の組合に対する確認要請事項について

B₈弁護士は、上記オ(イ)について、A₂組合員が会社に対して具体的に求めていることを確認したい旨述べ、雇止めが無効であるとの請求以外に、慰謝料の請求もしているのか尋ねた。

A₁執行委員長は、会社は雇用期間満了による雇止めを主張するのではなくA₂組合員に問題があったことを主張し、会社に落ち度はないと主張しているが、組合は、やっていることはみんなパワハラであり、その延長として雇止めになっていると主張している、そのため、雇止めを撤回してほしいという主張は変わっていない旨述べ、現段階での請求内容は

雇止めの撤回一つである旨回答した。

また、A₁執行委員長は、一般論として組織ぐるみでハラスメントを行うことやいろんなハラスメントの問題が起きてそれを解決することが面倒になったから排除するということもある、このようにハラスメントの問題とパワハラの問題と雇止めの問題が関連していると思っている旨述べた。

(エ) 次回の予定等について

- a B₈弁護士は、組合に対し、ハラスメント告発文第1項及び第6項の詳細な当時の事情を書面で提出するよう求めた。

A₁執行委員長は、ハラスメント告発文第1項については、事実は既に提出しているが、A₂組合員とC₃先生（会社）の各主張が食い違っていることからC₃先生の主張に対して反論を提出するので同先生に見せること、組合がC₃先生の出席を求めていることを伝えた上で同先生が出席を希望する場合は出席させることを要求した。また、ハラスメント告発文第6項については、会社が事実確認できなかったため組合が確認したものを提出する旨述べ、また、会社に対しては、どういう経過で決定したかを明確にするよう求めていたが前回団体交渉以上のものは全くなかったため、具体的に思い出せる範囲でよいので保護者からどのような話が出て会社がどのような説明をしてその後どのように決定に至ったのかということをも明らかにしてもらいたい旨要求した。

- b 次回団体交渉については、文書の提出もあることから、電子メール等で調整することとし、第8回団体交渉を終了した。

【甲 35 号証】

キ 6年1月3日、組合は、会社に対し、上記カ(エ)aにおける要請に基づき、上記イ(キ)に記載したハラスメント告発文第6項に係るA₂組合員の見解として、「第6項目について」と題する文書を電子メールにより送付した。

(ア) 電子メール本文には、①次回団体交渉の希望日時、②組合から提出するもの、③会社から提出するものが記載されていた。

②は、ハラスメント告発文第1項の会社の回答に対するA₂組合員の

反論及び同第6項に係るA₂組合員からの聴取内容、③は、同第6項について「教室立ち入り禁止の決定過程をもう少し詳しく明らかにすること」及び「生徒に聞いてでも会社として明らかにすべき」との組合の主張への回答とされていた。

(イ) 「第6項目について」と題する書面

組合から提出された上記書面には、次のとおり記載されていた（なお、英文も併記されていた。）。

「B₁₁は私が1年生の教室に入るのを見た。それから彼女はB₂に電話をかけ、2人とも私を呼び出した。するとB₂は教室の外のドアのそばで私に怒鳴った。彼は私にこう尋ねました。「教室で何をしているのですか？ 私たちは、あなたがその教室に入ることを許されていないと言っていないませんでしたか？」」

【甲31・34号証、乙11号証】

ク 6年1月21日、組合は、会社に対し、上記カ(エ)における要請に基づき、上記イ(イ)に記載したハラスメント告発文第1項に係る会社の回答に対するA₂組合員の反論として、「第一項目についてのA₂組合員の見解」と題する英文も併記した文書を電子メールにより送付した。A₂組合員の反論は次のとおりである。

(ア) イ(イ) a について

「まず第一に、C₃は哀れな嘘つきだ。彼はノックもせず、ドアを叩き、軍の誰かに誰かを殺せと命令されたかのように教室の中に突入した。私は子供たちと手をつないだりはしなかった。私たちは感謝し、親切にし、思いやりを持つという習慣を確立していた。彼は常軌を逸していた。」

(イ) イ(イ) b について

「彼は私に確認もせずC₃を信じた。彼は人種差別主義者で、本当のことを言っていない。」

(ウ) イ(イ) c について

「またしてもB₂の嘘である。」

(エ) イ(イ) d について

「この問題で眠れない夜が続いたのだから、彼ら全員が謝罪し、補償

してくれるべきだ。」

【甲 15 号証、乙 12 号証】

ケ 6 年 1 月 31 日、会社は、組合に対し、第 8 回団体交渉での要請並びに上記キ及びクに記載した各書面を踏まえた回答書を送付した。記載内容の概要は、次のとおりである。

(ア) ハラスメント告発文第 1 項及び A₂組合員の反論について

C₃先生に当日の出来事及び経緯を再度確認したところ、次の事実を聴取した。A₂組合員と C₃先生との言い分は対立しているが、「C₃先生が A₂組合員の教室に突入するように入ったり怒鳴ったりした事実、B₂元校長が A₂組合員に何の確認も無く C₃先生を信じて人種差別的発言をした事実、生徒の前で怒鳴った事実」が認定できないという結論に変わりはない。

- a 当日、C₃先生は、アートルーム教室（A₂組合員がいた横の教室）にいたところ、A₂組合員が、生徒に手を合わせ、宗教的なお祈りを想起させる言葉を唱えていた状況を確認した。
- b 状況を確認した C₃先生は、A₂組合員の教室をノックして教室に入り、冷静に指摘し注意を促した。
- c その後、C₃先生は教室を出て B₂元校長に報告に行った。
- d 放課後、B₂元校長が A₂組合員の教室に行き、ドア口の所に立ち、A₂組合員に対して確認の上、「もしそういうこと（宗教的なお祈りを想起させること）をしていたなら、今後はやらないように」と冷静に注意をした。C₃先生はこの状況も見ていたが、B₂元校長は決して怒鳴ったりはしなかった。

(イ) ハラスメント告発文第 6 項について

以前回答したとおり、当時、他学年の保護者からも、A₂組合員が生徒と直接関わることへの懸念表明が会社に寄せられていた。この意見を踏まえ、B₄総校長及び B₂元校長は、A₂組合員に対して他の教員が担当している教室に入ることを控えるようお願いし、A₂組合員も了承していた。

このことについて、A₂組合員の立場に配慮し、他の教員に周知はし

ていない。A₂組合員が他の教員が担当している教室に入るのであれば、事前に説明・相談をして頂くべきであったと考えている。

(ウ) C₃先生を団体交渉に参加させることについて

上記(ア)のとおり改めてヒアリングをしており、会社としてさらにC₃先生を団体交渉に参加させる必要性はないと考えている。

A₂組合員は、これまでの団体交渉の席上で何度も会社に対して不適切な発言をしてきたところ、上記クの見解中でも、C₃先生について「哀れな嘘つき」、「常軌を逸していた」などの人格を否定するような表現がなされており、およそ冷静に話し合いができる状態ではないと考えるため、同席させることは考えていない。

(エ) 「子どもに聞いてでも学校として明らかにすべき」について

確かに、A₂組合員が主張する事実とC₃先生やB₂元校長からのヒアリング内容とは整合しない。

しかし、当時わずか小学2年生(マ)であった生徒に対して、しかも一年以上前の出来事についてヒアリングをして、明快な事実の回答がなされる可能性は低いと思われ、また、生徒に対する負担も大きい。本件の法律上の争点は、本件の有期労働契約の期間満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由が認められるか否かであると思われるところ、同争点との関連性もないため、会社として、当時の関係生徒にヒアリングすることについて協力は致しかねる。

【甲 16 号証、乙 13 号証】

コ 第9回団体交渉（6年1月31日）

第9回団体交渉では、主にハラスメント告発文第1項及び第6項についてのやり取りが行われた。

(ア) ハラスメント告発文第1項について

a B₈弁護士は、A₂組合員が主張する事実については、当事者の言い分がかなり異なっており、ハラスメントの事実は会社としては認識できないこと、これ以上の調査は困難である旨述べた。

A₃書記長がそれでいいと思っているのか、組織的に究明する姿勢がまず必要ではないか問い質したところ、B₈弁護士はこれ以上は対応が

できないと思っている、要求があったC₃先生の聴取は行っている、それ以外に有効な調査手段というものが会社としてはない旨述べた。

- b A₁執行委員長は、A₂組合員が問題にしているのは、C₃先生が教室に入ってきたことにとどまらず、無礼であると抗議したA₂組合員に対し、A₂組合員とC₃先生の両者を諷めるわけでもないこと、B₂元校長が本当のことを言っていないことであるところ、それについてのコメントはないのか問い質した。

B₈弁護士は、B₂元校長については当時ヒアリングした結果を5年8月に回答している旨述べたところ、A₁執行委員長は、A₂組合員はB₂元校長から事実確認をされていない、B₂元校長はC₃先生の言うことしか聞いていないと言っており、A₂組合員とB₂元校長との間でどのように事実確認が行われたのかが分からないと主張し、A₃書記長は事実認定としてはA₂組合員ではなくC₃先生の主張を採用している旨主張した。B₈弁護士は、B₂元校長からは再度ヒアリングができなかったこと、A₂組合員が主張する内容の認定ができないことを再度述べた。

再度、組合側からC₃先生とA₂組合員の「直接対決」を求める声があったが、B₈弁護士は、「この団体交渉の場がA₂先生とC₃先生の対決の場ではない」旨述べた。

- c A₁執行委員長は、B₂元校長に応じてもらえなかったのだというわけにはいかないと思う、生徒に聞くことがベストだとは思っていないがそのくらい真剣にやってはどうかとの意味で言っている、この件は持ち帰る旨述べた。

また、A₁執行委員長は、上記ケ(ア)に記載された事実確認は「もう全然(略)食い違ったってということがわかっただけで(略)事実確認でもなんでもないし、もうこれ以上どうしようもないですっていう会社側の回答については、ちょっと承服しがたい」と述べた。

(イ) ハラスメント告発文第6項について

- a A₁執行委員長は、上記キ(ア)③はその時の状況はどうだったかを聞いているが会社から何もコメントがない、結局はB₂元校長に聞かない

といけないということだろうがなどと述べた。これにつき、B₈ 弁護士は、趣旨を取り違えていたかもしれない旨述べた。

A₁ 執行委員長は、状況がどうだったかについては上記キ(ア)③には記載していないが以前の団体交渉の中で確認しているはずである、その時の会社の回答はB₂ 元校長から聴取しなければ分からないとされたため生徒に聞くしかないと言組合が言うと、B₈ 弁護士からA₂ 組合員からヒアリングしたものがあれば提出してほしいと言われたことから組合は見解を提出した、きちんと回答してほしい旨述べた。B₈ 弁護士は、上記キ(ア)③では教室立入禁止の決定過程をもう少し詳しく明らかに記載されていた旨述べると、A₁ 執行委員長は、「それはそれでこちらから要求していたことなんで」と述べた。

- b A₁ 執行委員長は、A₂ 組合員の立場に配慮して他の教員に周知はしていなかったとの会社の回答につき、配慮とはどういうことか尋ねたところ、B₄ 総校長は、A₂ 組合員の立場からすると、他の教員に周知されるというのは居心地が悪いだろうと考え、当時はそれが一番良いと判断した旨回答し、A₂ 組合員に対し、「A₂ 組合員にだけ告げる」との伝え方にはなっていなかったと思う旨述べた。

一種の処分だと思うと述べるA₁ 執行委員長に対し、会社側は、学校での決め事で就業規則による処分という案件ではない、学校としての対応を対象者に伝えて対象者が同意しているのであればそれは有効になると思う、対象者が嫌だといえども別の方法があると思う旨述べた。A₁ 執行委員長は、「そういう見解だということですかね」と述べ、次の議題へ移した。

その後、A₁ 執行委員長は、A₂ 組合員としては知られたくないだろうと思い周知しなかったということは不名誉なことを決定しているという認識があったのではないかと、正しい決定であれば会社全体に周知すればよい、こんな人事があるのかなどと問い質した。これに対し、B₈ 弁護士は、会社もA₂ 組合員の本意だったとは思っておらず、A₂ 組合員に事情を説明して了承してもらったという経緯があり一方的に処分をしたとの認識は会社にはない、後ろ暗い気持ちがあるからそう

したつもりは全くなく、むしろA₂組合員のことを思っていることだと理解いただきたい、全社で周知する必要性はないと思う上、周知する場合は状況を細かく説明する必要があるがA₂組合員は周知してほしくないという思いを持っているのではないかと感じてそのような対応にした旨述べたところ、A₁執行委員長は、それはA₂組合員に聞いたのか、C₄先生には説明したのか、要は話を大きくしたくなかったという会社の都合だと述べた。

- c 他の教員のサポートから「ライブラリアン」の仕事に就いたことについて、A₁執行委員長は、図書室とはいえ倉庫みたいなところにA₂組合員を押し込めたと感じる事がかなり大きい旨述べた。

これに対し、B₄総校長は、図書室の様子及び生徒の利用状況について具体的に説明した上で、A₂組合員についてはクラス担任を外れた後にサポートも控えてもらうことになり職務内容が限定されていった経緯がある旨述べた。なお、「実際に御覧いただいてもいいんですけど」とのB₄総校長の発言に対し、組合側は何か要求した様子はなかった。

- (ウ) 6年1月31日付け回答書について

A₁執行委員長は、上記ケ(エ)に記載した争点について、これだけが争点とするとこれまでの団体交渉の意義が失われてしまう、明らかにA₂組合員に対する差別でありハラスメントが行われていることの延長線上として雇止めが行われていると組合は主張しており、その事実についてどうなのか聞いている、会社が記載した点だけが争点ではない旨述べた。

そこで、B₈弁護士が、一年以上団体交渉を行っているため、争点を確認したい旨述べたところ、A₁執行委員長は整理して改めて文書で提出することを了承した。

- (エ) 次回日程調整について特に言及はなく、第9回団体交渉は終了した。

【甲 28・36 号証】

- サ 6年2月23日、組合は、上記コ(ウ)における会社の要請を受け、組合が認識している団体交渉における争点を次のとおり整理し、整理した争点を記載した文書（以下「争点整理」という。）を会社に送付した。

「(1) 主要な争点はA₂組合員の2023年3月31日付け雇用契約を更新し

なかったことが正当が(マ)どうかということである

(2) 正当性の判断基準としては以下の2点

①A₂組合員とY会社との間の雇用契約が更新を期待させるものであったかどうか。契約書の書面だけではなく、契約時における会社側との口頭などでのやりとりも含めて判断材料とすべきであり、契約時に雇用契約の継続ということについて期待させる発言があったというのが組合側のこれまでの主張である。

②A₂組合員に対する契約更新拒否に先立ってY会社の組織的なハラスメントがA₂組合員に対してなされていたかどうか。A₂さんを不当に職場から排除する組織的ハラスメントの一環であり、その帰結として雇い止め解雇があったのではないかというのが組合側の考え。この点については現在会社側と組合側で事実関係の確認を行っているところである。

③組合側の要求は当初から変わらず

- 1) A₂組合員への雇い止め解雇の撤回
- 2) A₂組合員への謝罪と賠償
- 3) 責任者の処罰

の3点である(2023年3月13日付要求書)」

【甲17・36号証、乙14号証】

シ 第10回団体交渉(6年4月1日)

第10回団体交渉では、主にハラスメント告発文第1項及び第6項についてのやり取りが行われた。

(ア) 上記サの「争点整理」について、B₈弁護士は基本的にはこれでよい、ただし、法的な争点とすると労働契約法第19条第2号の有期労働契約の更新の期待に係る合理的理由も争点だと思っている旨述べた。A₁執行委員長は、「争点整理」の(2)①がそのような意味で記載したものである旨述べたところ、B₈弁護士は、そこが争点であるということであればそれでよい旨述べた。

B₈弁護士は、「争点整理」の(1)については正当であると考えていること、(2)①については5年3月13日付け回答書において期待させる発言

はなかった旨回答済みであること、②についても既にこれまでの書面で回答済みである、③についても同月29日付け回答書において回答済みであり、よって、会社としては要求には応じられない旨述べた。

(イ) 「争点整理」の(2)②について、A₁執行委員長は、ハラスメント告発文第1項でA₂組合員が問題としているのは、B₂元校長がC₃先生の話をおしこみにし、A₂組合員の話をお公平な立場で聞いていないことであり、そこについては全く回答されていない旨述べたほか、次のとおりのやり取りがあった。

a B₈弁護士は、会社としてはそのような認識ではない旨述べ、B₄総校長は、当時対応したB₂元校長からは、A₂組合員にどういうことか尋ねたと記憶している旨聴取し、そのことは既に回答している旨述べた。

b A₂組合員は、事実ではないと主張するのであればC₃先生を呼べばよい旨述べたが、B₈弁護士は、この場合はA₂組合員と会社との争いであり、会社が責任を持ってC₃先生からヒアリングし回答をしているつもりである、会社として団体交渉にC₃先生を呼ぶということは考えていない旨述べた。

c そこで、A₂組合員は、A₂組合員が受けたと主張するハラスメントについてC₄先生がステートメントを出す、次回団体交渉にC₄先生を呼んで話をしてもらい、それでも事実でないと言われたらもう訴える、それでもよいかと述べた。

これに対し、B₈弁護士が新しい事実を提出するというのがよく分からない、せつかく争点を明確にしたように思うのだがと述べたところ、A₁執行委員長は、組合としては回答済みだと思っていないこと、C₃先生の出席を求めても会社は応じられないとの一点張りであることからそれなら組合の主張を補強するものを提出すると言っている旨述べた。さらに、A₁執行委員長は、自身も今日初めて聞いたのでC₄先生本人なのか陳述書なのかは分からないが何らかのものを出すこと、B₂元校長のボディタッチがあるようなハラスメントについても何らかのものは出す旨述べた。

(ウ) また、「争点整理」の(2)②について、A₁執行委員長は、ハラスメント告発文第6項について、なぜA₂組合員を教室から排除したのかの回答はなされているが、実際どのような状況だったかということについては主張が食い違っているため回答を求めている、前回団体交渉においてB₈弁護士が組合の質問の意図を勘違いしていた、もう一度回答する旨述べていた、そのため既に回答済みというのは違うのではないかと思う旨述べた。

(エ) A₁執行委員長及びA₃書記長は、口々に、会社は真摯に解決しようとはしていない、B₂元校長からはこれ以上聴取できなかったとか分からないという回答がかなり多いが認められない等主張し、B₈弁護士は、会社としたらハラスメントがあったという認識ではない、会社としてはヒアリングした結果も回答し、真摯に行ってきたつもりである旨述べた。

(オ) A₁執行委員長は、ハラスメント告発文第1項については事実が認定できないという記載はあるが、それ以上にB₂元校長からA₂組合員にどんな話があったのかはほとんどなく、注意した後のやり取りについても記載がないため、明らかにしてほしい、「C₃先生は謝り方を知っているので良い人だ」という発言についても事実なのか事実ではないのか回答されていない、第6項については全く答えられていないため準備してほしい旨述べ、以上の点について「要請として出しておきます」と述べた。これに対し、B₈弁護士は、「一応あのご要請があったことは」と述べた。

(カ) 最後に、A₁執行委員長は、「次回についてはまたええ調整したいと思いますんで、よろしくお願いします。」、「また調整します。」と述べたところ、B₈弁護士は、「こちらからも。またはい、ご連絡差し上げます。」と述べ、第10回団体交渉は終了した。

【甲 17・29・37・38 号証、乙 14 号証】

(5) 本件団体交渉では、第2回団体交渉に先立ち送付された「時系列表」の他に、会社から組合に対して示された資料はなく、組合から会社に対して示された資料もなかった。

また、上記(2)エ(ア)でのやり取りを除き、組合が会社に対し、要求事項に係る資料の提示を求めたものはなかった。

【乙 2 号証、審査の全趣旨】

5 第 10 回団体交渉終了後、打切り申し入れまでのやり取り

- (1) 6 年 4 月 21 日、組合は、会社に対し、A₂組合員へのハラスメントに関する文書として、C₄先生が作成したとする文書（以下「C₄告発文」という。なお、当該文書は英文である。）を電子メールにより送付した。

C₄告発文には、大要として、①A₂組合員がエレベーターの中でB₂元校長と物理的に接近されて不必要な不快感を覚えたこと、②A₂組合員が生徒を蹴飛ばしたり叫んだりしたという濡れ衣を着せられて落ち込んだりサポートされないと感じたこと、③A₂組合員が生徒を虐待したとして保護者への謝罪を強制され、教室への立入りや生徒との接触を禁じられ、また、給食の件に係る非難により、A₂組合員が公平に扱われる権利を侵害されたと感じていること、④他の教員から生徒の前で怒鳴りつけられ、宗教的な行為をしていると非難されたとき屈辱を感じたとA₂組合員が言っていること、⑤C₄先生自身が会社の管理不行き届きにより契約途中で退職することになり、匿名で会社人事部に苦情を申し立てたことなどが記載されていた。

【甲 18・23 号証、乙 15・20 号証、審査の全趣旨】

- (2) 6 年 4 月 30 日、会社は、組合に対し、電子メール及び郵送により、打切り申し入れ書を送付した。

打切り申し入れ書には、「争点整理」に沿った会社の主張が記載された文書及びハラスメント告発文に係る当事者双方の主張を整理した文書が添付され、それを引用しつつ、①同月 21 日にC₄告発文を受領したが会社の事実認識及び見解はこれまでの団体交渉で説明したとおりであり、会社としては組合が主張する「会社ぐるみのハラスメント」があったとは考えていないため謝罪要求には応じられないこと、②上記 4 (4) シ(オ)についても十分説明しているためこれ以上の説明及び回答はしかねること、③これまで計 10 回団体交渉を続け、会社として最大限説明を尽くしたが、争点に係る事実関係及びそれを踏まえた法的評価には当事者間で大きな開きがあり、団体交渉を継続することにより交渉が進展し対立が解決する見込みはないことから、本件団体交渉の打切りを申し入れる旨が記載されていた。

【甲 19 号証、乙 16 号証、審査の全趣旨】

6 二度の団体交渉申入れ等

(1) 6年5月14日付け要求書に対する拒否

ア 6年5月14日、組合は、会社に対し、次の理由から団体交渉の打ち切りには応じられないとして、団体交渉の開催を求める要求書を送付した。

(ア) ハラスメント行為を裏付けるものとしてC₄告発文を送付した直後に団体交渉の打ち切りを申し出ることは、隠蔽行為そのものである。

(イ) 会社がC₄告発文をどのように受け止め、A₂組合員の主張についてどのように考えたのかについて、直接交渉を行うべきである。

【甲20号証、乙17号証、審査の全趣旨】

イ 6年5月23日、会社は、組合に対し、上記アの要求には応じられない旨回答する文書を郵送し、同月27日、組合は受領した。当該文書の概要は次のとおりである。

(ア) 打ち切り申し入れ書にも記載のとおり、10回に渡り団体交渉を重ね、説明を尽くしてきた。

(イ) 当事者間の主張には、事実関係及びそれを踏まえた法的評価に大きな開きがあり、この開きは、交渉を重ねたとしても、平行線をたどったままであり、合意に達する見込みはなく、交渉の行き詰まりを迎えている。

事実関係の存否、事実関係についての法的評価の開きは司法等第三者の判断を経なければ、解決は困難である。

【甲21号証、乙18号証、審査の全趣旨】

(2) 6年6月10日付け要求書に対する拒否

ア 6年6月10日、組合は、会社に対し、C₄告発文が提出された直後に一方的に打ち切ることは不誠実な対応であるとして、団体交渉の開催等を求める要求書を手交した。

【甲22号証、乙19号証、審査の全趣旨】

イ 6年6月13日、会社は、組合に対し、上記アの要求には応じられない旨回答する「御連絡」と題する文書（以下「御連絡」という。）を電子メール及び郵送により送付した。

「御連絡」には、大要として、A₂組合員の主張に対する会社の事実認識はこれまで団体交渉において説明を尽くしてきたことが全てであり、C₄告

發文を踏まえてもそれに変更はなく、これまで説明した事実認識以上の回答はないこと、また、10 回に渡り団体交渉を重ね、会社として説明を尽くした上で主張の対立について溝が埋まらなかったのは、事実関係の存否、その事実関係の存否を前提とした法的評価の開きであること、事実関係の存否、事実関係の法的評価の開きは司法等第三者の判断を経なければ解決できない状況にまで至っていることなどが記載されていた。

【甲 24 号証、乙 21 号証、審査の全趣旨】

7 本件団体交渉後の情宣活動等

(1) 6 年 6 月 11 日の情宣活動

ア 6 年 6 月 11 日、15 時頃から 16 時頃の間、組合員約 5 名が、B₃校前において、幟を立て、会社に係る演説を行い、次のとおり記載されたビラ（以下「ビラ」という。）を配布した。

(ア) 表面

a ビラ上部には、「団体交渉に応じろ！」との表題の上に、「Y₂会社は不当解雇を撤回せよ」と記載されていた。

また、A₂組合員が組合に加入し雇止め撤回を求めて会社との間で団体交渉を行ってきたこと、C₄告発文によって A₂組合員に対する侮辱的な行為が裏付けられたこと、C₄告発文を突き付けられた会社は団体交渉から逃亡したこと等が記載されていた。

b ビラ下部には「団交拒否に対する A₂組合員のアピール」と題し、A₂組合員が支援を訴える内容が、枠で囲まれ、次のとおり記載されていた。

「(略) ここは私に多くの苦痛、心痛、不安を与えました。もし彼らと知り合いになることがあれば、非常に困難でストレスの多い状況になることを覚悟してほしいです。

Y 会社は (略) 深い苦痛を与える組織です。(略)

彼らの行為は邪悪としか言いようがなく、もしあなたが彼らと付き合わなければならないことがあれば、用心するよう他の人たちに強く勧めます。(略)」

(イ) 裏面

a 「元同僚の告発文」と題し、C₄告発文の内容が日本語に翻訳されて記載されていた。

b 発行元として、組合の名称、住所及び電話番号が記載されていた。

【甲 23 号証、乙 20・22・23・27 号証、審査の全趣旨】

イ 上記アの活動について、「路上で演説、50 代男性 5～6 人」との 110 番通報を受けた警察官が、15 時 22 分、B₃校前に到着した。当該警察官は、「苦情が入っている」と現場にいた男性に伝え、現場を離れた。当該男性は、マイクを通じて「帰れ帰れ」等訴えた。

【乙 27 号証】

(2) 上記(1)アに係る会社の対応

会社が 6 年 6 月 13 日付けで送付した「御連絡」には、前記 6 (2) イに加え、会社はこれまでの情宣活動を尊重・静観してきたこと、しかし、上記(1)アの活動については、①ビラに誤った社名が記載されていること、②「A₂組合員のアピール」には「Y 会社は (略) 深い苦痛を与える組織です」などと会社の名誉を毀損し、信用を失墜させる記載があることは問題であるとした上で、「労働条件等の交渉という団体交渉の目的とは関係がなく、明らかに依頼会社の信用を失墜させることを意図したもので (略) 社会的相当性を欠くものであり、組合活動としての正当な行為の範囲を超え、表現の自由を逸脱した違法なもの」であり、「信用毀損罪、業務妨害罪にも該当しうる悪質な行為であるとの会社の認識が記載されていた。

また、「今後、団体交渉を理由に、依頼会社に対する信用毀損行為、業務妨害行為に及ばないよう警告」し、「団体交渉においても、社会通念上最低限のルールがあり」、「そのことを認識のうえ、対応するよう求め」、「継続する場合、警察等にも相談のうえ、厳正に対処」すると記載されていた。

【甲 24 号証、乙 21 号証、審査の全趣旨】

8 不当労働行為救済申立て

6 年 10 月 22 日、組合は、当委員会に本事件の申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

第 4 当委員会の判断

- 1 6年4月30日付けで団体交渉の打ち切りを申し入れた会社の対応及びその後の組合の団体交渉要求を拒否したことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。(争点1)

(1) 交渉の行き詰まりによる打ち切りの可否について

本件では、組合は、本件団体交渉終了後に行われた会社の団交打ち切り申入れは正当な理由のない団交拒否である旨主張する一方、会社は、既に交渉は行き詰まりの状態であった旨主張する。

ア 労働組合法第7条第2号で定める団交義務は、使用者に対して合意を強制するものではないことから、使用者が誠実に交渉を尽くしてもなお合意達成の見込みがなく、団交が行き詰まりの状態に至った場合には、使用者がその後の団交を打ち切っても、ないしはその後の団交申入れを拒否しても正当な理由のない団交拒否にはあたらないと解されている(池田電器事件(最判平成4年2月14日)、労判614号6頁参照)。

イ 団体交渉において合意達成の見込みがなく、行き詰まりの状態に至ったといえるかどうかについては、団体交渉の回数や要した時間の他に、打ち切りがなされるまでの使用者と労働組合それぞれの交渉態度等の団体交渉の内容を踏まえて判断する必要がある。使用者の団体交渉における対応が不誠実である場合は、そのこと自体が団交義務違反であり、誠実な対応がなされていれば団体交渉の進展の可能性もあるところから、団体交渉が尽くされたとはいえず、他方、使用者が誠実に対応するも労働組合との議論が同様のまま平行線を辿る場合は、団体交渉の進展が見込まれず、団体交渉が尽くされたといえる。

そして、誠実交渉義務は、交渉相手である労働組合の交渉過程での要求内容や態度の変化によってその内容が影響を受ける流動的・相対的なものであり、誠実交渉義務を果たしたかどうかは、他方当事者である労働組合の合意を求める努力の有無・程度、要求の具体性や追及の程度、これに応じた使用者側の回答又は反論の提示の有無・程度、その回答又は反論の具体的根拠についての説明の有無・程度、必要な資料の提示の有無・程度等を考慮して、使用者において労働組合との合意達成の可能性を模索したといえるかどうかにより決せられるものというべきであり、使用者の負う誠

実交渉義務の具体的内容も、これらの具体的事情により定まるというべきである（日本アイ・ビー・エム事件（東京地判平成14年2月27日）、中労委令和4年（不再）第23号不当労働行為再審査事件（中労委命令令和7年3月19日）参照）。

ウ 本件では、組合が正当な理由のない団交拒否であると主張する会社の打ち切り申入れまでの間に、計10回の団体交渉が継続的行われ、計5回の文書回答が会社からなされている。

そこで、これらの団体交渉及び文書回答において、組合の要求内容に対して会社が誠実に対応しているかについて、組合の要求内容及びその具体性、追及の程度並びに合意を求める努力の有無・程度等も勘案して判断する。その上で、打ち切り申入れ時点で、合意達成の見込みがなく、行き詰まりの状態に至っていたといえるか否かを判断することとする。

(2) 団体交渉における会社の対応の誠実性について

組合は、A₂組合員の雇止め撤回及び7月の件について事実関係を明らかにすること等を議題とする団体交渉を申し入れ、その後、ハラスメントも議題の一つとされた。本件団体交渉について、会社の対応が誠実なものであったといえるかについて、判断する。

ア 雇止めを議題とする団体交渉に係る会社の対応について

前記認定事実第3の3(2)によれば、本件におけるA₂組合員の雇止めに関する組合の要求は、雇止めの撤回であり、会社に対して雇止めの理由に係る説明を求めている。

(ア) 前記認定事実第3の4(2)ア(ア)、ウ(ウ)、エ(イ)及び(ウ)、カ(ウ)、(エ)及び(ケ)並びにク(イ)によれば、会社は、A₂組合員を雇止めとした理由について、そもそも契約期間が一年であること、国際バカロレア認定まで雇用を保証したものではないこと、契約更新の可能性はあるものの自動的に更新される内容ではないため期間満了により当然に契約は終了することから、雇止めを撤回するつもりはない旨回答している。

これに対し、組合は、会社から契約締結時に更新を期待させる発言があり、更新の合理的期待があった旨主張したところ、会社は、第3回団体交渉においてB₄総校長が更新を期待させる発言はしていない旨自ら

説明し、また、5年3月13日付け回答書において再度回答するなど、回答及び説明している。

その後、前記認定事実第3の4によれば、組合は、更新の合理的期待に係るB₄総校長の発言について、それ以上の追及は行っていない。

(イ) また、前記認定事実第3の4(2)ア(ア)及びカ(ケ)によれば、会社は、第1回団体交渉及び5年3月13日付け回答書において、他の雇止めの理由として主なものは7月の件であること、その他に、保護者からのクレームやA₂組合員の対応を理由として退校者が生じたこと等を回答している。

7月の件について、組合は、何がどう不適切なのかについて、会社は説明していない旨主張する。

しかし、前記認定事実第3の4(2)ア(イ)ないし(エ)、イ(ア)及びエ(ア)によれば、会社は、7月の件について、A₂組合員が生徒の靴やカバンを蹴る等があったとして生徒がB₂元校長らへ相談に行った経緯やA₂組合員の事情聴取も踏まえ生徒の相談内容等を検討した結果A₂組合員の行為が不適切であったと判断したことについて説明している。A₂組合員が行ったとされた靴やカバンを蹴る等の行為が不適切な行為であることは論を待たない。

これに対し、組合は、前記認定事実第3の4(2)ア(カ)によれば、第1回団体交渉において、会社は生徒の話に偏った判断をしている、どう不適切なのか説明していないなどと主張して、会社の回答及び説明を否定し、交渉を終了している。そして、前記認定事実第3の4(2)イないしエ、キ及びクによれば、その後第4回団体交渉までの間に、組合は、会社の回答及び説明に対して上記以上の反論や追及等を行っていない。

(ウ) さらに、組合は、会社が主張する雇止め事由は、会社が組織的に引き起こした問題であり、A₂組合員一人の責任とすべきではないとして、雇止めが正当といえるかについて会社を問い質したが、会社からは回答がなされていない旨主張する。

しかし、前記認定事実第3の4(2)ア(オ)、イ(ウ)及び(エ)、カ(キ)、ク(エ)並びにケ(イ)c、d及びfによれば、会社は、第1回、第2回及び第4回

団体交渉並びに5年3月13日付け及び同月29日付け回答書において、A₂組合員に行ったサポートについて具体的に説明し、また、退校者に係る経緯等も組合の求めに応じた説明を行った上で、組合の要求や問いに答える形で組織としての責任ではない旨回答している。これに対し、組合は、会社が行ったと主張するサポート内容はサポートになっていないなどと会社の回答及び説明を否定し、また、一方的に、このようなサポートをすべきであった、問題は学校の体制の経験不足によるものでA₂組合員の責任ではない等自己の主張を述べるにとどまった。そして、組合は、団体交渉の中で、A₂組合員がスケープゴートにされたと主張しているところ、なぜ本件でそういえるかについては一般論を述べるにとどまり、具体的な主張はなされていない。

また、前記認定事実第3の4(2)エ(カ)及び(キ)並びにカ(ア) aによれば、保護者のクレームに対してどのように対応したかについて、会社は、具体的な対応状況については記録が残っていない等回答している。これに対し、組合は、記録を残していないことを非難し、また、振返りの会に係る保護者への報告を「コミル」によって行ったことについても非難するだけで、自身の主張を繰り返すにとどまっている。会社は、解雇等を強く求める保護者に対してそれには応じていない、保護者に「考えます」などとは言っていないなど可能な範囲で回答し、また、苦情が一つ入ったからといって通常はクラス担任を変えるようなことは行わないことについても説明しており、保護者からの申出に会社がどのように対応したかについて可能な範囲でその経緯等についても説明がなされている。なお、組合は、会社が同月29日付け回答書においてこの点について回答して以降、更なる追及等を行っていない。

(エ) 前記認定事実第3の4(5)によれば、「時系列表」を除いて会社から説明のために提供された資料はないが、それについて、組合から抗議等がなされた事実は認められない。

また、前記認定事実第3の4(2)ウ(ア)、エ(ア)及びカ(ア) cによれば、組合から一部提出を求められた資料はあるものの、個人名の記載を理由に提出に難色を示した会社に対し、組合はそれ以上求めることはしなか

った。

- (オ) 組合は、「雇止め」と「ハラスメント」が密接に関連しているため、ハラスメントを議題とする団体交渉における会社の対応が不十分であったことは雇止めを議題とする団体交渉における会社の対応が不十分であったことを示すものである旨主張する。

しかし、後記イのとおり、本件においてはハラスメント告発文に係る会社の対応が不誠実であったとまではいえないことから、その具体的な主張及び立証を検討するまでもなく当該主張は採用することができない。

- (カ) なお、前記認定事実第3の4によれば、第5回団体交渉以降はハラスメントに係る交渉が行われ、雇止め事由に係る議題についてやり取りした様子は特に認められない。会社が「争点整理」に基づいて改めて整理した回答に対しても組合からこの点について何か追及されたことはなかった。

- (キ) 以上のことから、会社は、雇止め理由について組合の要求に相応した回答及び説明をし、また、雇止めに関連したものとして組合が主張する事項についても、その問い掛けに応答する形で組合の追及の程度に応じた回答及び説明をしていると認められ、会社の対応が不誠実であるとまでいうことはできない。

イ ハラスメントを議題とする団体交渉に係る会社の対応について

前記認定事実第3の4(3)並びに(4)ア、ウ、カ、コ及びシによれば、5年6月20日、A₂組合員が就業中に受けたとするハラスメント(8項目)が記載されたハラスメント告発文が提出され、第6回団体交渉以降は主にその第1項及び第6項が交渉議題となっていた。

(ア) ハラスメント告発文第1項について

- a 前記認定事実第3の4(4)ア(イ)及び(ウ)によれば、本件団体交渉において、A₂組合員が生徒のいる教室でC₃先生から宗教的行為を行っていると注意を受けたこと、後からそれを聞いたB₂元校長から生徒のいない教室でA₂組合員が注意を受けたことについては特に争いとはなっていない。

組合は、C₃先生がA₂組合員を生徒の前で注意したことの是非、生

徒の前で注意したことについてのB₂元校長からC₃先生への具体的な注意内容、B₂元校長がA₂組合員を注意した状況について問題とし、A₂組合員の取扱いがC₃先生のそれと比べて差別されている旨主張し、謝罪するよう求めている。

- b 前記認定事実第3の4(4)ア(ア)及び(ウ)、イ(イ)、ウ(ア)、カ(ア)b、ケ(ア)並びにコ(ア)によれば、会社は、B₂元校長及びC₃先生の聴取結果を踏まえてA₂組合員の行為は不適切であったと考えていること、生徒の前で注意したC₃先生の行為については不適切だと考えていること、それに係るC₃先生への注意内容など、一定程度具体的な説明を行っていることが認められる。加えて、会社は、A₂組合員とC₃先生とを差別して取り扱ったことはなく、謝罪には応じられない旨回答している。
- c これに対し、組合は、①C₃先生及びB₂元校長の聴取結果に基づく会社の回答は事実ではない、②団体交渉にC₃先生の出席を求める、③会社はB₂元校長に聴取できないことを主張するだけで事実解明に尽くしていないなどと主張する。

しかし、上記b及び前記認定事実第3の4(4)クによれば、①会社は、各聴取結果及び聴取状況について説明しており、その結果を否定するだけの組合の主張は会社に追加の説明や対応等を求めるものではなく、双方の主張が対立しているに過ぎない。

また、前記認定事実第3の4(4)オ(ア)a、カ(ア)a、ケ(ウ)、コ(ア)b及びシ(イ)bによれば、②会社が、団体交渉に参加させる理由が判然としない、会社がC₃先生からヒアリングした結果を回答する、団体交渉はC₃先生とA₂組合員とが対決する場ではない等の理由を述べてC₃先生の出席を拒否したところ、組合は出席の要求を繰り返すだけで、C₃先生(会社)とA₂組合員(組合)の主張が食い違っていること以上に出席させるべき必要性を述べることはなかった。

さらに、前記認定事実第3の4(4)オ(ア)b、カ(イ)c、ケ(エ)並びにコ(ア)b及びcによれば、③A₂組合員及びC₃先生以外に聴取できる当事者は生徒を除けばB₂元校長であるところ、会社は、B₂元校長への再ヒアリングを打診したものの拒否されるに至った経緯及びその結

果再ヒアリングが困難である状況について説明している。組合は、B₂元校長から再ヒアリングできないとの回答について非難しているものの、会社の上記対応をもって直ちに事実解明に尽くしていないとまでいうことはできない。

- d 前記認定事実第3の4(5)によれば、会社から説明のために提供された資料はないが、それについて、組合から抗議等がなされた事実は認められない。
- e 以上のことからすれば、ハラスメント告発文第1項について、会社は、組合の追及の程度に応じて回答し説明していると認められ、会社の対応が不誠実であったとまでいうことはできない。

(イ) ハラスメント告発文第6項について

- a 前記認定事実第3の4(4)イ(キ)、ウ(イ) b 及び c、オ(ア) b (b)、カ(エ) a、ケ(イ)並びにコ(イ) bによれば、本件団体交渉において、B₂元校長らがA₂組合員に対して教室には立ち入らないように指示していたこと、そのような中でA₂組合員がC₄先生の授業のサポートとして教室に入ったこと、それを聞いたB₂元校長がA₂組合員を教室から退出させたこと自体については特に争いとはなっていない。

組合は、B₂元校長が生徒の前で注意したことの是非、教室に入らないようにとの指示が他の教員には未周知であった理由、B₂元校長がA₂組合員を教室から退出させた状況等について問題とし、A₂組合員の言い分は他の職員と比べて取り上げてもらえず、差別されている旨主張していた。

- b 前記認定事実第3の4(4)イ(キ)、ウ(イ) b、オ(ア) b、カ(イ) b、ケ(イ)及びコ(イ)によれば、会社は、教室立入禁止決定の指示が出ているにもかかわらず事前に相談もなく教室でサポートを行っていることからその場で止める必要があったこと、7月の件以降の経緯からすればA₂組合員を生徒がいる教室に配置することは難しいと判断したこと、A₂組合員の心情を慮って他の教員には周知しなかったこと、C₄先生からクラスの補助を要請された時点で立入禁止決定の指示を受けていたA₂組合員がB₂元校長らに相談すべきであったと考えていることなど、一

定程度具体的な説明を行っている。

- c これに対し、組合は、①B₂元校長に聴取できないことを主張するだけで事実解明に尽くしていない、②教室立入禁止決定の是非及びその決定過程(A₂組合員の意思確認)について事実を十分に明らかにせず、自らの見解も明らかにしていない、③現場の状況、排除状況について具体的に自らの認識を明らかにせず、B₁₁氏の聴取もされていない等事実の解明がなされていないなどと主張する。

しかし、①については、上記(ア) c のとおりである。また、②前記認定事実第3の4(4)ウ(イ) c 及びd、カ(イ) b 及びケ(イ)によれば、A₂組合員は立入禁止決定があったことを問題にはしていない上、第8回団体交渉等においてB₄総校長がA₂組合員了承の上で立入禁止決定をするに至った経緯を説明していることが認められる。さらに、③前記認定事実第3の4(4)ウ(イ) a 及びカ(イ) a によれば、会社は、B₁₁氏は現場にいなかったため、B₂元校長とA₂組合員のやり取りに係る聴取を求められている本件では聴取していない旨回答している。これに対し、組合は、前記認定事実第3の4(4)カ(イ) c 及びケ(イ)によれば、B₂元校長以外にその場にいたのは生徒であり、生徒から聴取すればよい、聴取するかどうかは会社の判断に任せる旨述べたり、B₂元校長への再ヒアリングが困難との会社の対応を非難したりするだけであった。生徒に対する負担等に鑑み、生徒へのヒアリングを拒否する会社の判断はあり得るものであり、会社が事実解明に尽くしていないとまでいうことはできない。また、前記認定事実第3の4(4)イ(イ)、オ(ア) b 及びカ(イ) c によれば、会社は、B₂元校長から聴取できた範囲で会社が認識していることについて都度述べている。

- d 前記認定事実第3の4(5)によれば、会社から説明のために提供された資料はないが、それについて、組合から抗議等がなされた事実は認められない。
- e 以上のことからすれば、ハラスメント告発文第6項について、会社は、組合の追及の程度に応じて回答し説明していると認められ、会社の対応が不誠実であったとまでいうことはできない。

(ウ) ハラスメント告発文第1項及び第6項以外の項目について

前記認定事実第3の4(4)イによれば、会社は、組合の要求どおり、5年8月4日付け回答書によりハラスメント告発文に対する自己の見解について回答した。

組合は、ハラスメント告発文第1項及び第6項以外の項目については、交渉がなされていない旨主張する。しかし、前記認定事実第3の4(4)ウ(ウ)ｂ及びコ(ウ)によれば、組合は、第7回及び第9回団体交渉において、追加で議題としたいことがあれば整理して出したい旨述べているところ、本件で提出された証拠からは、ハラスメント告発文第1項及び第6項以外の項目について、組合が議題として提出したり、追加の調査や回答を求めたり、交渉は保留とする旨示された事実は認められない。

そのため、当事者双方において、継続して協議すべき事項あるいは一旦保留とする事項であるとの認識を有していたとまで認めることはできない。

なお、前記認定事実第3の4(5)によれば、会社から説明のために提供された資料はないが、それについて、組合から抗議等がなされた事実は認められない。

以上のことからすれば、会社は、ハラスメント告発文第1項及び第6項以外の項目について回答し、ある程度説明しているところ、機会があったにもかかわらず組合からはその後何らの追求等も行われていないことからすれば、会社の対応が不誠実であったとまでいうことはできない。

ウ 第10回団体交渉終了時の状況について

第10回団体交渉終了時における状況は、以下のとおりである。

- (ア) 雇止め撤回要求に係る会社の対応については、上記アからすれば、会社は組合の要求に相応した回答及び説明を行っていたこと、雇止めの理由とされている事項について組織の責任ではないとする会社の主張と、組織の責任によるものでA₂組合員の責任に帰すべきではなく、雇用を継続すべきであるとする組合の主張が対立状態であったことが認められる。

そして、前記認定事実第3の4によれば、第5回団体交渉以降は、雇止めに関する事項は交渉議題となっておらず、それ以上に組合からの

要求や会社の回答等の予定があったとは認められない。このことは、最終的に組合が認識する争点が整理された第10回団体交渉においても同様であった。

- (イ) ハラスメント告発文に係る会社の対応については、上記イからすれば、会社は組合の要求に相応した回答を行っていたこと、ハラスメント行為や差別的扱いはなかったとする会社の主張と、ハラスメント行為や差別的扱いはあったとする組合の主張が対立状態のままであったことが認められる。

そして、最終的に、組合は、A₂組合員以外にA₂組合員とB₂元校長とのやり取りを確認できる唯一の当事者であるB₂元校長に対する再ヒアリングができないため、B₂元校長に対するこれ以上の調査は難しい旨経緯と共に説明する会社の回答を非難して対応は不当であると繰り返し述べるだけで、それ以上に会社の対応を追求することもなかった。

- (ウ) このような状況の中、第10回団体交渉終了前に、組合から、新たに組合の要求に係るものとしてC₄告発文を提出する旨言及があった。C₄告発文の提出については、会社も認識していたことが認められる。

- (エ) なお、組合は、第10回団体交渉において、上記(ウ)のC₄告発文の提出のほかに、①次回団体交渉の開催及び②ハラスメント告発文第6項の事実認識を会社が提出することを合意していた旨主張し、また、それまでも代理人とメールのやり取りで日程を決めており、日程調整にはその方法を踏襲することは双方の認識としてあった旨主張する。

しかし、①前記認定事実第3の4(2)及び(4)によれば、第10回団体交渉において、当事者双方で次回開催する旨明言した事実はなく、また、日程調整の方法は各団体交渉でまちまちであり、団体交渉当日に日程調整ができない場合は後日メールで調整することがもはや双方で共通認識となっていたとまで認めることもできない。

さらに、②前記認定事実第3の4(4)コ(イ)a、シ(ウ)によれば、組合が会社へ回答を要請した事実は認められるものの、会社が回答を行う旨述べる等それに応じた事実は認められない。なお、当該要請事項については、前記認定事実第3の4(4)イ(キ)、オ(ア)及びカ(イ)cによれば、B₂元

校長からのヒアリング結果は既に提出されていること、B₂元校長に対する再ヒアリングができなかったことについて会社は既に説明していたこと、組合自身もB₂元校長からの聴取は困難であると認識していたこと等からすれば、会社は既に回答を行っており、組合が要請したものはそれ以上のものではないといえる。

したがって、上記①②について、組合と会社との間で認識が統一されていたとはいえず、組合が主張するとおりの合意及び認識があったと認めることはできない。

(ウ) 以上のことからすれば、第10回団体交渉終了時においては、第10回団体交渉終了前に組合から予告されたC₄告発文の提出のほかに当事者間で予定されていたものはなく、その他の組合の要求については、会社は組合の要求に相応した回答及び説明を既に行っていたものと認められる。

(3) 団交打ち切り申入れについて

前記認定事実第3の5(1)によれば、上記(2)のとおり状況の中、6年4月21日、組合から第10回団体交渉で言及があったC₄告発文が送付され、同月30日、会社は組合に対し、団体交渉の打ち切りを申し入れた。

ア 団体交渉の行き詰まりについて

(ア) 前記認定事実第3の5(1)によれば、組合から提出されたC₄告発文の内容は、これまでの組合の主張と同様の内容であり、また、C₄先生が目撃した内容であるともいえず、新たな主張や新たな証拠といえるものではない。

さらに、本件で提出された証拠をみても、C₄告発文の提出以外に、第10回団体交渉終了以降、組合から追加の提案等がなされていたことも認められない。

(イ) 上記(ア)のC₄告発文の内容、上記(2)ア及びイの交渉状況、上記(2)ウの次回団体交渉や会社の回答の予定があったとは認められないこと等を鑑みると、双方の主張は上記(2)ウ(ア)及び(イ)記載の対立状態のまま推移しており、交渉は進展せず、膠着状態であったことが認められる。

よって、打ち切り申入れ当時、本件団体交渉は行き詰まりの状態に至っ

ていたとみるのが相当であり、これ以上の交渉を継続する余地がなくなっていたというべきである。

イ 団交打切り申し入れ書による打切りについて

(ア) 組合は、打切りの意思表示を団体交渉においてすべきである旨主張する。

しかし、団体交渉打切りの申し入れは、団体交渉において行うことと定められているものではない。本件では、既に行き詰まりの状態にあり交渉を継続する余地がないことから、打切りの意思表示を団体交渉において行うべきであるとまでいうことはできない。

このことからすると、会社が、団体交渉を継続することにより交渉が進展しこの対立が解消する見込みはないとして、書面により団体交渉の打切りを申し入れたとしても、そのこと自体は非難に値するものではない。

(イ) もっとも、第10回団体交渉でのやり取りからすれば、組合は自身の主張を補強するものとしてC4告発文を提出しており、それを確認した会社の見解を求めたいと考えることは通常のことである。さらに、C4告発文を提出するに至った経緯（前記認定事実第3の4(4)シ(イ)）からすれば、会社は、組合の上記意図を認識していたといえる。そのため、会社としては、打切り申し入れ書において一方的に打切りの意思表示をするだけでなく、組合から提出されたC4告発文に関する何らかの応答を記載しておくことも考えられた。

本件では、前記認定事実第3の5(2)によれば、打切り申し入れ書はC4告発文を受領した旨の記載にとどまり、会社の対応は組合が求めるものであったということとはできない。

しかし、上記(2)ア及びイのとおり組合の追及の程度からすればC4告発文以外の組合の要求に相応した回答は既に行われていたこと、上記ア(ア)のとおりC4告発文の内容も新しい主張や証拠であるとはいえないことからすれば、打切り申し入れ書にC4告発文に係る見解が明示されていないことのみを殊更に取り上げるべきではない。

ウ 小括

したがって、打切り申入れを行った会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であるとまでいうことはできない。

(4) その後の団体交渉要求に対する拒否について

ア 前記認定事実第3の6によれば、組合は、会社から打切り申入れがなされた後二度にわたって団体交渉（再開）要求を行っているが、会社はいずれも応じていない。

そして、上記(3)アのとおり、6年4月30日の打切り申入れ時点で組合と会社との間の交渉は平行線のまま膠着状態となっており、本件で提出された証拠からは、二度の団体交渉（再開）要求までの間にそれを解消する事情があったとは認められない。

イ なお、組合は、警察の介入をも持ち出して団体交渉開催要求という最低限の要求を踏みつけるあり方は典型的な団交拒否である旨主張する。

しかし、前記認定事実第3の6(2)イによれば、会社が警察の介入を示唆して団体交渉を拒否したとは認められない。会社が団体交渉に応じない理由として挙げているのは交渉を繰り返しても主張の対立は解消されないことである。

ウ 以上のことから、会社の団交拒否には正当な理由があるといえる。

(5) 争点1に係る不当労働行為の成否について

よって、6年4月30日付けで団交打切りを申し入れた会社の対応及びその後の組合の団体交渉要求を拒否したことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

2 会社の対応が労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。（争点2）

(1) 支配介入行為

労働組合法第7条第3号で定める支配介入とは、使用者の労働組合結成ないし運営に対する干渉行為や諸々の労働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、当該行為が労働組合の運営や活動に及ぼし得る影響を総合考慮し、労働組合の結成を阻止ないし妨害したり、労働組合を懐柔し、弱体化したり、労働組合の運営・活動を妨害したり、労働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。

本件において、会社が、①6年6月11日、組合が行った情宣活動について警察へ通報したこと、②同月13日付けで、組合に対し、同月11日に組合が行った情宣活動に関する「御連絡」を送付したことが、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するかについては、以下のとおりである。

(2) ①6年6月11日、組合が行った情宣活動について警察へ通報したことについて

ア 前記認定事実第3の7(1)によれば、組合は、6年6月11日、B₃校前において、会社の対応を批判するビラの配布及び演説を行っていたことが認められる。当該活動について、全体として組合活動の正当性を否定するほどの内容であったとは認められない。

そして、警察へ通報し、現場に赴く警察官に対処させるよう働きかけることは、組合の情宣活動を強制的に排除しようとする行為であり、組合活動を萎縮させ、弱体化させる行為であることは明白である。

イ しかし、組合の情宣活動に係る通報があったこと及び警察官がB₃校前に赴いたこと自体は認められるものの、通報者及び通報内容等について、会社の関与が認められる証拠はない。会社が警察へ通報したことを認めた事実もない。

ウ よって、会社の支配介入行為は認められない。

(3) ②6年6月13日付けで、組合に対し、同月11日に組合が行った情宣活動に関する文書を送付したことについて

ア 6年6月11日の情宣活動において組合が配布したビラの内容について

(ア) 前記認定事実第3の7(1)ア(ア)aによれば、ビラ(表面)の冒頭には、誤った社名が記載されており、会社がその点について抗議することには頷けるものがあるものの、これをもって直ちに違法であるとまで言えるものではない。

(イ) 前記認定事実第3の7(1)ア(ア)bによれば、ビラ(表面)の下部には、

「団交拒否に対するA₂組合員のアピール」として、A₂組合員が本件紛争を通して考えたことや思ったことが記載されていた。

組合は、会社の具体的な対応を組合の主張として記載し、その上でA₂組合員の考えたことを記載しており、組合としての主張とは区別されている旨主張する。

しかし、組合が発行し配布するビラにおいて、組合の主張と組合員の考えたことを区別して記載すること自体が記載の適法性を基礎付けるものではない上、一般的に、組合員個人が考えたことや思ったことであれば、批判対象となる者についてどのような内容でも記載してもよいとされているものではない。

ビラには、単にA₂組合員自身の身に起きたとする事実を指摘して意見表明するだけのものではなく、「Y会社は(略)深い苦痛を与える組織です」などとも記載しており、自身の評価を低下させるものであると会社が捉えることはある程度理解し得る内容となっている。これが直ちに正当な組合活動の範囲を逸脱した違法なものともまでいえないとしても、記載した相手方から違法の可能性を指摘されることもあり得る内容となっている。

イ 「御連絡」について

(ア) 前記認定事実第3の7(2)によれば、会社は、組合に対し、6年6月11日に組合が配布したビラの内容のうち問題と考えている点を具体的に指摘した上で、この点は団体交渉の目的とは関係がなく、組合活動としての正当な行為の範囲を超え、表現の自由を逸脱した違法なもの、信用毀損罪、業務妨害罪にも該当し得る悪質な行為であるとし、「今後、団体交渉を理由に(略)信用毀損行為、業務妨害行為に及ばないよう警告」し、団体交渉においても社会通念上最低限のルールがあることを認識の上対応するよう求め、「継続する場合、警察等にも相談のうえ、厳正に対処」と記載した「御連絡」を送付した。

(イ) 「御連絡」に記載された上記内容について、組合は、労働組合として当然の活動を警察権力の介入を呼び込み、弾圧することを狙ったもので支配介入行為である旨主張する。

- a 「御連絡」は、組合が配布したビラの内容について違法性を指摘した上で警察への通報を示唆する記載がなされており、会社が組合に求める内容の表現方法としては強い言葉を用いていることは否定できない。
- b しかし、「御連絡」は、組合に情宣活動を止めるよう求めているものではなく、また、6年6月11日に行われた情宣活動について責任を問うものでもない。
- c そして、組合が配布したビラは、上記ア(イ)のとおり違法の可能性を指摘され得る内容となっている。そのため、会社は、「今後、団体交渉を理由に、依頼会社に対する信用毀損行為、業務妨害行為に及ばないよう警告」し、「そのことを認識のうえ、対処するよう求め」たものである。

これは、今後、組合が組合活動として情宣活動を行う際には、権利行使を行う上での最低限のルールを守るよう指摘するものであるといえ、ビラに記載された会社が自身の名誉等を守るために採り得る手段としてはある程度理解できるものである。

- d さらに、6年6月11日に行われた情宣活動について会社が警察へ通報したものと認められないことは上記のとおりであり、また、当時、会社が情宣活動を止めるよう抗議等した事実も認められない。

(ウ) 以上のことから、上記内容が記載された「御連絡」を送付することが組合を弱体化させる行為であるとまでいうことはできない。

ウ 小括

したがって、会社が「御連絡」を送付したことが、支配介入行為であるとは認められない。

(4) 争点2に係る不当労働行為の成否について

よって、①会社が警察に通報したとは認められず、また、②「御連絡」の送付は組合の運営に対する支配介入とはいえず、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

3 結論

以上により、組合の会社に対する申立てをいずれも棄却する。

第5 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和8年4月24日

広島県労働委員会

会 長 山 川 和 義