

平成 22 年 12 月 2 日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官

平成 22 年(行コ)第 16 号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件(原審・福岡地方裁判所平成 20 年(行ウ)第 66 号)

口頭弁論終結日 平成 22 年 9 月 14 日

判 決

控訴人兼被控訴人 学校法人福原学園
(以下「一審原告」という。)

被控訴人兼控訴人 福岡県
(以下「一審被告」という。)

同代表者兼処分行政庁 福岡県労働委員会

一審被告訴訟参加人 福岡県私立学校教職員組合連合
(以下「参加人私教連」という。)

一審被告訴訟参加人 自由ヶ丘高等学校教職員組合
(以下「参加人組合」という。)

主 文

- 1 一審原告, 参加人私教連及び参加人組合の本件各控訴をいずれも棄却する。
- 2 一審被告の本件控訴を却下する。
- 3 控訴費用はこれを 2 分し, その 1 を一審原告の負担とし, その余を一審被告の負担とし, 当審における参加によって生じた費用は各参加人の各負担とする。

事実及び理由

第 1 当事者の求めた裁判

1 一審原告

- (1) 原判決を次のとおり変更する。
- (2) 一審被告が福岡労委平成 19 年(不)第 4 号事件について, 平成 20 年 11 月 28 日付けでした命令のうち, 主文 1 項ないし 4 項を取り消す。
- (3) 訴訟費用は, 第 1, 2 審とも一審被告の負担とする。

2 一審被告及び参加人ら

- (1) 原判決中, 一審被告敗訴部分を取り消す。
- (2) 一審原告の請求を棄却する。
- (3) 訴訟費用は, 第 1, 2 審とも一審原告の負担とする。

第 2 事案の概要(略称は原判決のものをを用いる。)

- 1 本件は, 控訴人の教員であった X1 元教諭らが組織した労働組合である参加人組合と参加人組合が加盟する参加人私教連が, 県労委に対し, ① X1 元教諭らに対して平成 19 年度夏季一時金の支給につき減額査定したこと, ②平成 19 年度の校務分掌に関し, X2 教諭に担当クラスを割り当てなかったこと, ③ X2 教諭に対し本件戒告処分を行ったこと, 及び④職員朝礼等における管理職の言動等が不当労働行為(不利益取扱い及び支配介入)に当たると主張して本件救済申立て(平成 19 年(不)第 4 号事件)を行ったところ, 県労委が平成 20 年 11 月 28 日付けで本件救済命令を発したので, 一審原告が, 本件救済命令には事実誤認の違法がある等と主張して, 一審被告に対し, その取消しを求め, 参加人組合及び参加人私教連が一審被告に訴訟参加した事案で

ある。

原審は、上記①ないし③並びに④のうち平成 19 年 3 月 23 日の職員朝礼前の管理職の言動及び平成 19 年 8 月 31 日から同年 9 月 3 日までの管理職の言動については不当労働行為には当たらないとし、その余については不当労働行為に当たるとして、一審原告の請求を一部認容し、一部を棄却したため、各当事者がそれぞれその敗訴部分について控訴した。

2(1) 本件の争いのない事実等並びに争点及びこれに関する当事者の主張は、後記(2)のとおり原判決を補正し、同 3 で当審における当事者の補足的主張を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の第 2 の 1 及び 2 記載のとおりであるから、これを引用する。

(2) 原判決の補正

ア 5 頁 3 行目の「付けで」の次に「同組合の」を加える。

イ 5 頁 15 行目の「考えたが、」の次に「福高教組の」を加える。

ウ 6 頁 22 行目の「X1 元教諭らいずれも」を「X1 元教諭らのいずれにも」と改める。

エ 10 頁 25 行目の「申立て」の前に「上記の」を加える。

オ 12 頁 12 行目末尾に改行の上、以下を加える。

「上記訴訟については、平成 21 年 11 月 5 日、X2 教諭に対する懲戒解雇及び普通解雇はいずれも解雇権の濫用ないし不当労働行為に当たり無効であるとし、X2 教諭の雇用契約上の地位を確認し、懲戒解雇後の賃金等の支払(一部)及び不法行為に基づく慰謝料の支払(一部)等を命じる一審判決がされ、一審原告が控訴したところ、平成 22 年 6 月 29 日、不法行為に基づく慰謝料の支払請求を棄却する旨の一部変更の控訴審判決がされた。」

カ 14 頁 14 行目の「傷づける」を「傷つける」と改める。

キ 15 頁 22 行目末尾に改行の上、「本件については、X1 元教諭らの名誉にもかかわる事柄がその真偽も明らかでないにもかかわらず査定の対象とされているのであり、一審原告の X1 元教諭らに対する格別の意図さえうかがわせるものというべきである。」を加える。

ク 16 頁 7 行目末尾に改行の上、以下を加える。

「一審原告は、平成 19 年 4 月 10 日 X1 元教諭が年休を取得していた事実を当委員会の審査で認めており、そうであれば、練習中に不在であったことを注意したこと自体、妥当性に疑問がある。しかるに、原判決は、この件で Y1 校長から注意を受けたことを前提として、書類提出の遅れという事務手続上のさ細な問題を減額査定の理由としたことは理解できるとしており、この点において判断を誤っている。」

ケ 16 頁 18 行目末尾に「一審原告が提出する証拠が示す X1 元教諭の持ち場と公用車の停止場所との位置関係等から見ても、マラソン大会運営への具体的支障の発生は否定的に解さざるを得ず、」を加える。

コ 17 頁 18 行目の「あり」の次に、「組合への抗議署名活動を行った Y2 教諭らに対する寛大で協力的な対応に比べて、明らかに偏ったものであって、」を加

える。

サ 17 頁 20 行目末尾に改行の上、「なお、原判決では、文化祭の後片付け中の X2 教諭の発言についても取り上げられているが、この点については、一審原告は、県労委の審査においては何ら立証しておらず、同発言が査定評価の対象になったかは疑問である。」を加える。

シ 20 頁 2 行目から 3 行目にかけての「なった。」を「なり、同月 27 日には、抗議文作成等、管理職を含めた全校的な体制として、参加人組合の組織と活動に対する不当な介入のための包囲網が出来上がっていた。」と改める。

ス 37 頁 20 行目の「否定しているのであるから、」を「否定しているにもかかわらず、管理職が入れ替わり執拗に問い詰めた後、X3 教諭には個人情報流出の責任者捜しを要求し、」と改める。

セ 38 頁 6 行目の「といわざるを得ない。」を「であり、一般的な事情聴取、注意、指導の域を超えて威嚇に及んでいるとみるのが相当である。」と改める。

ソ 38 頁 22 行目の「情宣紙を郵送した場合は」を「情宣紙が郵送された場合は、送付者が自由ヶ丘高校の教職員であれば」と改める。

タ 38 頁 23 行目の「受け取らざるを得ず、」の次に「単なる一般的な注意喚起の域を超えて、組合員に対する威嚇に及んでいると見るべきであり、」を加える。

チ 44 頁 2 行目の「批判は、」から同頁 3 行目の「されたものであり、」までを以下のとおり改める。

「批判を招いた根本的な原因は、慣例を無視して不意打ち的に全教職員の机上にビラを配布した参加人組合の行為にあり、直接の切っ掛けも開き直るような X1 元教諭の発言によるものであり、」

シ 44 頁 22 行目末尾の「終息している。」を「終息しているところ、その場に居合わせた者誰もが、発言の趣旨を理解できたからこそ、議論を一旦終息させることができたのである。」と改める。

テ 46 頁 6 行目の「参加に組合」を「参加人組合」と改める。

ト 48 頁 2 行目の「X4 教諭」を「X4 教諭(以下「X4 教諭」という。)」と改める。

3 当審における当事者の補足的主張

(一審被告)

- (1) ア 労働組合法が、裁判所による救済以外に、労働委員会による不当労働行為に対する救済を定めた趣旨は、労使関係が継続的な関係であり、常に変化してやまない流動的な性格を持っていることを踏まえ、労使関係について専門的知識、経験を有する行政機関である労働委員会に、その裁量により個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、命じる権限をゆだねたものであり、労使紛争の特性を踏まえるという基本的視点は、不当労働行為の成否の判断において当然に反映されるべきであり、単に問題となっている行為の外形や表面上の理由のみを取り上げてこれを表面的、抽象的に観察するだけでは足りず、使用者が従来とってきた態度、当該行為がされるに至った理由、それをめぐる使用者と労働

者ないしは労働組合との折衝の内容及び態様、同行為が当該企業ないし職場における労使関係上有する意味、これが労働組合活動に及ぼす影響等諸般の事情を考察し、これらとの関連において当該行為の有する意味や性格を的確に洞察、把握した上で判断を下すことが必要である。

イ 上記の視点からは、不当労働行為に当たる不利益取扱いの「不利益」とは、組合員個人にとっての不利益性だけではなく、その不利益が組合員の所属する労働組合の活動一般を抑圧、制約する性質のものであるかどうかを含めて評価、判断すべきであり、不当労働行為意思については、継続性という労使関係の特徴からすると、個々の行為に合理的理由があったか否かのみで判断するのではなく、労使関係の継続性にかんがみて、処分の経緯や時期、処分理由の相当性や一貫性、他の不当労働行為の存在、当該処分が組合活動にもたらす影響、労使紛争の背景をなす諸事情などの諸要素を労使関係の経験則を用いて認定し、総合的に判断するのが妥当である。

ウ また、支配介入としての不当労働行為についても、基本的に上記と同様であるが、その行為態様は極めて多種多様であり、通常では看過される程度の使用者の行為であっても、継続的な労使関係における具体的事情によっては支配介入となることもある。本件に即していえば、使用者側の言動内容だけを捉えて評価するのでは十分とはいえず、組織上の支配関係が前提とされている場合には組合員に対する萎縮効果が大きく、組合が何らかの意思決定を行った時期に併せてされた発言は、組合員への心理的、暗示的影響は大きく、朝礼や会議など使用者が自ら業務命令により発言の場所を設定したような場合、その発言が業務の一環としてされ、それが従業員に広く周知されることにより、組合員に対する威嚇としての意味合いは強まる。

(2) X1 元教諭らに対して平成 19 年度夏季一時金の支給につき減額査定したこと

ア 不当労働行為の成否の判断における上記の基本的視点からは、使用者の広範な裁量権を認め、査定にそれなりの合理性が認められる場合は、管理職の言動が不当労働行為に当たるということのみをもって、査定自体の不当労働行為意思の推認は困難とする原判決の判断は相当とはいえず、労使関係における諸々の間接事実を総合考慮し、組合所属又は組合活動と査定の合理性のいずれが決定的であるか、どちらが優越的・支配的であるかという観点から判断されるべきである。

イ 仮に、原判決の判断過程を是認するとしても、原判決が指摘する事実は、いずれもさ細なミスや問題を殊更とがめ立てしていると見られるものや、そもそも評価の対象とすべきではないものが大半であり、減額査定の対象となった者が全体で僅か 3 名であり、そのすべてが参加人組合員であったこと、減額査定の理由となった X1 元教諭らの行為に対する管理職の対応が全体として極めて厳格で徹底したものであったこと、とりわけ「八幡ロイヤルホテルの件」については、一審原告の格別の意図さえうかがえること、減額査定を受けなかった者の中に、X1 元教諭らが減額査定された理由と同程度のさ細なミスや問題がある者はいなかったと言い切れるかどうか明らかでないことなども斟酌すると、

本件減額査定は、組合及び組合活動に強い嫌悪と敵視の姿勢を有していた管理職が、X1 元教諭らを不当に低く評価した結果と見るのが自然である。

(3) 平成 19 年度の校務分掌において X2 教諭に担当クラスを割り当てなかったこと

自由ヶ丘高校においては、学年主任が学年副主任や担任の意見を聴きながら副担任配属案を作成し、校長がこれを承認して決定することからすると、平成 19 年 3 月 22 日に開催された運営委員会において、学年主任等について記載した「平成 19 年度学校運営組織(案)」が承認され、同月 26 日に学級担任、学年主任等が発表されているのであるから、学年主任が学級担任等の意見を聴きながら副担任配属案を作成し、校長がこれを承認し決定したのは、同月 26 日以降と見るのが自然である。

そして、部長・副部長及び主任・副主任を担当していた者で、翌年度にこれを担当しなかった教員のうち、校務分掌を一つしか担当していないにもかかわらず担当クラスの割り当てのない副担任であった者は、平成 14 年度から平成 19 年度の間に X2 教諭のみであり、前記引用に係る原判決の「事実及び理由」欄の第 2 の 2(2)【被告の主張】において主張するその他の事情を併せると、不当労働行為意思を推認することができる。

(4) X2 教諭に対し本件戒告処分を行ったこと

X2 教諭のファックス送信行為は、処分決定通知に記載するところの就業規則 13 条 7 号の職務専念義務違反に形式的に違反することは本件救済命令も原判決と異なるところはない。しかしながら、原判決は、緊急の必要性が認められない場合に学校施設の私的利用を認めた場合には、企業秩序維持上、少なからぬ支障が生じるとするところ、「学校施設の私的利用を認めた場合」とは施設管理権の侵害に係る問題であり、また、その指摘に係る平成 19 年 3 月 23 日及び同年 4 月 24 日の「組合活動のために学校施設を無断で使用しないよう」との管理職の発言は、情宣紙配布に係る施設管理権侵害を問題とするものであり、職務専念義務違反を理由とするものとは趣旨が異なるのであり、そもそも一審原告は、処分決定通知の文面上明らかなように、施設管理権を問題としていない。

仮に、職務専念義務違反とともに、施設管理権侵害を問題としても、本件戒告処分が不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に当たることは、原判決の「事実及び理由」欄の第 2 の 2(3)【被告の主張】において主張するとおりである。

(5) 平成 19 年 3 月 23 日の職員朝礼前の管理職の言動

本件組合ニュースの内容は、組合の結成、執行役員の選出、控訴人参加人への加入等を伝えるものにすぎず、労使間の対立を発生させ又は助長するような内容ではなく、全教職員が出勤する前の通常生徒が入室する頻度が少ない時間帯に教員らの机の上に置いたもので、組合結成の翌日であり、その結成を広く教職員に周知する必要がある時期であり、学園内の職場規律を乱すおそれがなく、また、生徒に対する教育的配慮に欠けるおそれのない行為であるから、企業秩序をびん乱すおそれが具体的にあるとはいえない。

しかるに、Y3 副校長の言動は、上記情宣活動に対する注意・指導の範囲を著し

く逸脱したものであり、組合に対する強い嫌悪意思の表れと見るのが相当であり、組合及びその活動への不当な圧力となる支配介入による不当労働行為といわざるを得ない。

(参加人ら)

- (1) 使用者の行為が不当労働行為意思に基づく不利益取扱いと評価することができるか、あるいは組合に対する支配介入に該当するかの判断するに際しては、使用者がした当該行為について、それが行われた状況やそれまでの経緯あるいは労使間における背景事情などの間接事実に基づいて、それがいかなる意味ないし機能を有するかを総合的に判断しなければならない。

X1 元教諭らは、いずれも勤続 20 年を超える教員であり、重要な校務分掌を任されるなど、実力を評価され重用されてきたが、平成 18 年度の冬季賞与において減額査定を受け、このころから突如低い評価を受けるようになったものであるところ、その時期は、福高教組が平成 18 年 11 月 16 日に始まる X5 元教諭解雇事件を契機に管理職との対決姿勢をあらわにした時期と一致する。福高教組は、元来労使協調路線の組合であったが、平成 18 年 4 月に X1 元教諭らが執行委員長、執行委員となり、フィードバックアンケートの実施やこれに基づく退職勧奨の激化を憂慮し、教員の地位・権利を守る活動をすべきとの方針を打ち出し、X5 元教諭解雇予告事件発生後、直ちに同教諭支援決議を採択し、団体交渉を実施し、管理職に対する抗議文を提出するなどの活発な活動を開始したが、管理職にとって、このような福高教組の動きは脅威であり、同年 12 月 8 日、組合活動に対するけん制として、X1 元教諭らの賞与を 10 パーセント減額する不利益取扱いを行い、平成 19 年 1 月 12 日には、X1 元教諭らを校長室に呼び出し、団体交渉に抗議するなど、組合活動への圧力を強めたものであり、一審原告は、遅くとも平成 18 年冬ころには、組合とその中心人物である X1 元教諭らに対する不当労働行為意思をあらわにし、組合に対する支配介入、X1 元教諭らに対する不利益取扱いを行っていた。

そして、平成 19 年 3 月 22 日参加人組合が結成され、同年 4 月 13 日、X5 元教諭が地位確認等を求める訴訟を提起し、同年 6 月 15 日、同教諭の支援団体である戻す会が結成され、参加人組合も同会の活動を支援することとなって X5 元教諭解雇事件に対する組合活動が再度活発化し、参加人組合が、同年 8 月 15 日、県労委に対し、本件救済命令を申し立て、平成 20 年 1 月 18 日及び同年 2 月 18 日、X2 教諭が労働委員会で証言し、同年 3 月 1 日、一審原告が X2 教諭に懲戒解雇の意思表示を行い、X1 元教諭も、同年 3 月 31 日付けで自主退職、組合脱退に追い込まれたという事実経過と本件の一審原告及び管理職の言動が対応しており、これらが一貫して、管理職に抗する組合を潰す意図で行われた組合活動への支配介入及びその中心人物である X1 元教諭らに対する不利益取扱いであることは明白である。

- (2) X1 元教諭らに対して平成 19 年度夏季一時金の支給につき減額査定したこと

不利益取扱いについては、不当労働行為の意思が成立要件の一つとされているところ、不当労働行為意思の認定は、当該行為について、それが行われた状況やそれまでの経緯あるいは労使間における背景事情などの間接事実に基づいて、総合的に判断されるべきであり、使用者にいかに裁量が存するとしても、それを不当

労働行為意思に基づき行使した場合には不当労働行為に該当すると解するのが労組法7条1号についての通説的な解釈である。

本件は、一審原告が、不利益査定を正当化する理由として組合員側の勤務態度や非違行為の存在を主張していることから、いわゆる処分理由の競合が問題となるケースであるが、このような場合には、組合員側の勤務態度や非違行為が使用者の不利益取扱いを正当化するに足るものか否かだけではなく、当該不利益取扱いが、組合員であることを決定的(優越的)理由としてされたものであったか、あるいは組合員でなければそのような不利益取扱いがされなかったであろうと認められるかが検討されなければならない。

原判決の「事実及び理由」欄の第3の1(16)イ摘示の事実については、原判決は、これらをマイナス査定の理由にすることが不当労働行為意思に基づくか否かについての検討を行っておらず不当である。本件における労使間の事実経過に照らせば、X1元教諭らに対する低評価は、平成18年度当初からの組合活動に対する攻撃・制裁としてされたものにほかならない。

(3) 平成19年度の校務分掌においてX2教諭に担当クラスを割り当てなかったこと

原判決は、不当労働行為意思を推認させる事実が相互に補完・補強されるといふ視点を欠き、これらを有機的一体のものとして総合評価を加えることをしていない。

仮に、平成19年度の校務分掌についての割当てが平成19年3月23日以前にほぼ決まっていたとしても、同日の組合ニュース配布に管理職は異常ともいえる反応を示しているところ、それは平成18年度から組合活動が活発にされていたという背景事情の下、管理職がこれについて嫌悪の意思を明確に有していたことをうかがわせるものである。

X2教諭は、推薦会議において情報を漏洩(えい)したことはなく、合同会議において特定の教員に情報を提供したことはあるが、漏洩(えい)と評価されるものではなく、これらについて注意指導を受けた事実もないのであり、同教諭のこれまで経歴や処遇に照らせば、学年主任らが自分達の学年からX2教諭を外してほしいと要望したというのは不自然である。

本件においては、平成18年度から組合活動が活発にされていたとの背景事情の下、これについて管理職が嫌悪の意思を明確に有し、組合ニュース配布に異常な反応を示したほか、X5元教諭解雇問題の先頭に立っていたX2教諭に対しても嫌悪の情を有し、X2教諭を排除する目的で、会議における情報の提供や生徒指導の在り方など、一義的にX2教諭の責めに帰すべきでない事情をあえて不利益に斟酌し、異常ともいえる平成19年度の仕事外しの決定をしたものであり、原判決も、近接した時期において一審原告の参加人組合に対する不当労働行為意思を認定しており、一審原告が、急に参加人組合及び同組合員に対して不当労働行為意思を有するに至る個別理由が存しないこと等の事情に照らせば、校務分掌及び担任割当てを正式に決定した時点において、一審原告にX2教諭らに対する不当労働行為意思があったことは明白である。

(4) X2 教諭に対し本件戒告処分を行ったこと

上記のとおり、参加人組合は、夏季一時金の減額や管理職の言動等につき、県労委に対し、本件救済命令申立てを行い、X2 教諭は参加人組合の中心人物として同申立てに積極的にかかわっており、管理職もそのことを認識していた。

X2 教諭がファックス送信に関し、人事委員会による事情聴取を受けたのは、参加人組合が本件救済命令申立てを行った直後である平成 19 年 9 月 6 日であり、X2 教諭が本件戒告処分を受けたのは同月 18 日であって、その時期にかんがみると、本件戒告処分は、本件救済命令申立てに積極的にかかわった X2 教諭に対する報復行為であることは明らかである。

また、X2 教諭は、同月 25 日、無断で、授業に関する無記名・白紙アンケートを実施されたほか、同月末からは、自らが顧問を務める文芸部の活動の妨害を受けており、このことから、本件戒告処分が X2 教諭に対する一連の報復行為であることが見て取れる。

さらに、管理職が、参加人組合に対する抗議文への署名活動にかかわって会議室を利用した教職員に対しては、職務専念義務違反、施設管理権の侵害等を理由とする処分を何ら行っていないことに照らしても、本件戒告処分が、X2 教諭が組合員であることを決定的(優越的)理由としてされた不利益取扱いであることは明白である。

(5) 平成 19 年 3 月 23 日の職員朝礼前の管理職の言動

平成 19 年 3 月 23 日の職員朝礼前の Y3 副校長の「いつ、誰に対して新組合結成を通知したのか」、「誰の許可を得て組合ニュースを全教職員の机上に配布したのか」などと叱責し、机を平手でたたきながら、自分の机上に配布されていた組合ニュースを X2 教諭に示し「これは何か」と発言し、組合ニュースを自分の机に投げつけたという言動は、端的に参加人組合の結成、組合ニュースの配布活動に向けられていることは明らかであり、Y3 副校長は、自由ヶ丘高校には管理職とも協調的な組合があるにもかかわらず、X2 教諭らが参加人組合を立ち上げ、それを自由ヶ丘高校の全教職員に知らせた行為に対して激怒したのであり、まさに参加人組合の結成及びその活動に対する嫌悪の情に基づいてされたものというべきである。

そして、上記の言動が不当労働行為に当たらないとした原判決の判断は、これに引き続く同日の職員朝礼における管理職の言動について、これを不当労働行為に当たるものと認めたことと整合しない。

(6) 平成 19 年 8 月 31 日から同年 9 月 3 日までの管理職の言動

原判決は、管理職の言動が「個人情報管理に責任を負う立場」のものとして理解できる範囲のものであるかどうかの検討に終始し、これらの言動が「注意喚起」の名に隠された支配介入の意思によるものか否かの検討を行っていない。

(一審原告)

(1) 平成 19 年 3 月 23 日の職員朝礼における管理職の言動

ア 同一企業内に複数の労働組合が併存している場合には、使用者としては、すべての場面で各組合に対して中立的な態度を保持し、その団結権を平等に承認、

尊重すべきである(最高裁判所昭和 62 年 5 月 8 日第二小法廷判決, 集民 151 号 1 頁)ところ, 平成 19 年 3 月 23 日の職員朝礼においては, 通常の職員朝礼を行おうとしても行うことができない状態にあったから, 管理職が使用者として中立的な態度を維持するためには, どちらか一方の発言を制止するわけにはいかず, 具体的状況の下における現実的な選択肢としては, しばらく事態を静観した上, タイミングを見計らって議論を収束させるほかなかったのであり, この事態を静観したという不作為を捉えて, 「X1 元教諭らに対する非難等を積極的に容認するために行われた」と推認するのは行き過ぎであり不合理である。

イ 使用者にも一定の言論の自由が認められる結果, 労働組合の自主性が尊重されるべき組合内部の運営に関する方針決定の在り方等について具体的な働き掛けを行うような言動についても, それが使用者側の単なる意見表明や組合側への協力要請を超え, 組合員を威嚇しあるいは動揺させる態様のものに至らない限りは, 不当労働行為とはならないのであり, 前記の不作為あるいは「他に言う者はいないか。」というたった一言が, その行為態様や影響から見て, 使用者側の言論の自由の限界を超え, 不当違法と評価されるものとは考え難い。

ウ 使用者である一審原告が施設管理権を侵害した者に対し, 侵害状態を回復せしめるべく組合ニュースの回収を命じることは業務命令として当然にし得ることであり, 本件において, 施設管理権侵害を認めようとししない X1 元教諭に自発的回収など期待するべくもなく, 回収を命じなければ, 配布を追認したのと同じ結果を招いてしまうことは明らかであり, X1 元教諭が施設管理権侵害を認めようとししない状態でそのような結果を招いてしまえば, 再度の配布という事態を招き, なし崩し的に配布禁止の業務命令を有名無実なものにしてしまうおそれも大きく, また, 使用者の中立保持義務は, 便宜供与の場面においても異なるものではなく, 組合員の机上配布しか許容していない福高教組の場合との公平という点からも, 参加人組合に対して全教職員への机上配布を追認するのと同じ結果を許容することは, 到底認められず, X1 元教諭に組合ニュースを回収させたことは, 一審原告の施設管理権ないし中立保持義務の適正な表現であって, 何ら不相当なものではない。

(2) 平成 19 年 3 月 27 日の職員朝礼における Y1 校長の言動

Y1 校長の真意は, 飽くまで職員間の混乱と対立を早期に收拾してほしいとの点にあり, その趣旨すら不明確な, 全体に向かって発せられた一言をもって, 新組合に対する抗議活動の助長奨励と評価することは困難である。

仮にこの発言が Y2 教諭に賛同する趣旨としても, 使用者側の単なる意見表明や組合側への協力要請にとどまる限りは不当労働行為とはならず, Y2 教諭は, 参加人組合に自由ヶ丘の学校名を使わないでもらいたいと述べただけであり, 実質的には協力要請にとどまるのであり, これに続く Y1 校長の発言も, 意見表明ないし協力要請の域を出るものではない。

(3) 平成 19 年 3 月 29 日の職員朝礼における言動

Y1 校長の「言語道断」との発言は, 社会人としての常識に欠ける行動を教育現場で行うことへの怒りであり, それを不当な組合嫌悪の情と評価するのは一方

的であり、教育者として常識ある行動、良識ある態度を求めることを不当とすべきでない。そして、その他の管理職の言動が不当労働行為に当たらないことは、原判決の「事実及び理由」欄の第 2 の 2(4)【原告の主張】エのとおりである。

管理職の各発言のいずれも、その発言がされた状況や発言がもたらした影響を具体的に見れば、参加人組合に対する非難等を助長、奨励したとはいえず、仮に、参加人組合に批判的な発言者に賛同する態度と受け取られることがあるとしても、なお単なる意見表明ないし協力要請の域を出るものではない。

(4) 平成 19 年 4 月 24 日の職員朝礼における言動

使用者には、組合ないし組合員に便宜供与を行う義務はなく、便宜供与を行わないからといって不当労働行為とはならない。組合員の机上に配布した残りの情宣紙を校長席の机上に置くことを指示したことが不当労働行為に当たるとすることは、情宣紙の配布が学校施設内で行われる以上、その配布自体に使用者の許可ないし労使間の合意が必要であることと矛盾する。

なお、福高教組は、実際に情宣紙を校長席の机上に置いており、そのような配布方法が格別の萎縮的効果をもたらすものではないことを裏付けている。

第 3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、本件救済命令のうち、① X1 元教諭らに対して平成 19 年度夏季一時金の支給につき減額査定したこと、②平成 19 年度の校務分掌において X2 教諭にクラス担任等を割り当てなかったこと、③ X2 教諭に対し本件戒告処分を行ったこと、④職員朝礼等における管理職の言動のうち平成 19 年 3 月 23 日の職員朝礼前の管理職の言動及び平成 19 年 8 月 31 日から同年 9 月 3 日までの管理職の言動はいずれも不当労働行為には当たらないから、この点に関する本件救済命令は不適法であり、その余の点についての本件救済命令には一審原告主張の違法はないから、この点に関する一審原告の請求は理由がないものと判断する。

そのように判断する理由は、後記 2 において原判決を補正し、同 3 において当審における当事者の補足的主張に対する判断を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」欄の第 3 の 1 ないし 5 のとおりであるから、これを引用する。

2 原判決の補正

- (1) 57 頁 8 行目の「福高教組は、」を「福高教組と」と改める。
- (2) 58 頁 23 行目の「注意指導を」を「注意指導」と改める。
- (3) 67 頁 24 行目の「22 日」を「23 日」と改める。
- (4) 71 頁 5 行目の「X4 教諭」を「X4 教諭」と改める。
- (5) 74 頁初行目の「机上の」を「机上に」と改める。
- (6) 75 頁 21 行目の「社会福祉移設」を「社会福祉施設」と改める。
- (7) 85 頁 2 行目、23 行目及び 86 頁 9 行目の「自由ヶ丘学校」をいずれも「自由ヶ丘高校」と改める。
- (8) 91 頁 6 行目の「あきらか」を「明らか」と改める。
- (9) 93 頁初行目の「その中には」を「それ以外にも」と改める。
- (10) 96 頁 4 行目の「原告に撤回」を「撤回」と改める。
- (11) 96 頁 5 行目の「同月 11 日」を「平成 19 年 1 月 11 日」と改める。

(12) 96 頁 5 行目の「同月 12 日には、」の次に「X1 元教諭らは」を加える。

(13) 103 頁 11 行目の「以上に」を「机上に」と改める。

(14) 107 頁 7 行目の「してない」を「していない」と改める。

3 当審における当事者の補足的主張に対する判断

(1) 争点(1)(X1 元教諭らに対して平成 19 年度夏季一時金の支給につき減額査定したこと)について

一審被告及び参加人らは、不当労働行為(不利益取扱い)における不当労働行為意思についての判断においては、個々の行為だけを取り出して判断するのではなく、当該行為が行われた経緯や時期、労使間の背景事情等を含めて総合的に判断すべきであるとし、特に本件のように、一審原告において、組合員側の勤務態度や非違行為の存在を主張している場合には、組合員側の行為が不利益取扱いを正当化するに足るものか否かだけではなく、当該不利益取扱いが組合員であることを決定的(優越的)理由としてされたか、組合員でなければそのような不利益取扱いがされなかったかどうかを検討されなければならない、このような観点からは、本件の減額査定においては一審原告の不当労働行為意思が認められるべきであるなどと主張する。

しかしながら、平成 18 年以降の福高教組、X1 元教諭ら及び参加人組合と一審原告との関係等についての事実経過は、前判示(前記引用に係る原判決の「事実及び理由」欄の第 3 の 1(ただし、補正後のもの))のとおりであるところ、これらの事実を前提にしてもなお X1 元教諭らについて問題とされている行為の内容に照らせば、平成 19 年度夏季一時金の支給についての減額査定が著しく不合理であり、社会通念に照らして不相当とまでは評価できず、さらに平成 19 年 3 月及び 4 月の管理職の言動が不当労働行為に当たることを考慮しても、その不当労働行為意思を推認することは困難であると言わざるを得ない。そして、減額査定について合理的理由があるか否かは不当労働行為意思の存否を判断する上での重要な事情であって、一審被告及び参加人ら主張のような X1 元教諭らと管理職の対立関係等の諸事情を総合考慮しても、なお平成 19 年度夏季一時金の支給についての減額査定が労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに当たるとまでは認められないことは、前記引用に係る原判決の「事実及び理由」欄の第 3 の 2(ただし、補正後のもの)のとおりである。一審被告及び参加人らの主張は採用できない。

(2) 争点(2)(平成 19 年度の校務分掌において X2 教諭に担当クラスを割り当てなかったこと)について

ア 一審被告は、自由ヶ丘高校における副担任の割当てが平成 19 年 3 月 26 日以降に決定されたものであると主張するが、副担任及び各分掌の主任以外の校務分掌は同月 27 日に正式に発表されているところ、自由ヶ丘高校における副担任の決定手続(原判決の「事実及び理由」欄の第 3 の 1(1)ア)によれば、副担任についても、同月 23 日以前にはほぼ決定されていたと見るべきことは、前記引用に係る原判決の「事実及び理由」欄の第 3 の 3(2)アに判示するところである。

イ また、参加人らは、同月 23 日以前に平成 19 年度の担任や校務分掌等の割当

てがほぼ決定されていたとしても、学年主任らが X2 教諭を自分達の学年から外してほしいと要望するような理由はなく、一審原告が平成 18 年度から活発化した組合活動に嫌悪の意思を有し、X5 元教諭解雇問題に積極的に取り組んでいた X2 教諭に対しても嫌悪の情を有していたことは明らかであり、さらに一審原告が参加人組合に対して不当労働行為意思を有していたことなどによれば、校務分掌及び担任割当てを正式に決定した時点においては、一審原告に不当労働行為意思があったことは明らかであるなどと主張する。

しかしながら、X2 教諭が推薦会議や合同会議の情報を漏洩(えい)し、そのことが原因で他の教師から抗議されたり、X2 教諭が管理職から注意指導を受けており(原判決の「事実及び理由」欄の第 3 の 1(5))、そのような事情の下では、学年主任等が X2 教諭を自分達の学年に受け入れることに難色を示すことは不自然とはいえず、X2 教諭が X5 元教諭の解雇問題に積極的に取り組んでいたことから、一審原告が特に X2 教諭に対して嫌悪の情を抱いていたことを裏付ける的確な証拠はなく、少なくとも校務分掌や担任割当てがほぼ決定されたと見られる平成 19 年 3 月 23 日時点において、一審原告の不当労働行為意思を認めることはできない。

そして、その後、一審原告が、参加人組合に対して不当労働行為意思を有するに至ったとしても、それゆえに、直ちにそれ以前に一審原告が X2 教諭に対して不当労働行為意思を有していたと推認することはできないところ、それ以前にほぼ決定していた割当てを変更しなかったことをもって、不当労働行為意思に基づく不利益取扱いと評価することもできず、他に一審原告が、不当労働行為意思に基づき、X2 教諭に対し、クラス担任や重要な校務分掌を割り当てなかったと認めるべき証拠はない。

(3) 争点(3)(X2 教諭に対し本件戒告処分を行ったこと)について

ア 一審被告は、処分理由として職務専念義務違反を挙げながら、施設管理権の侵害を問題にすることはできない旨主張する。

しかしながら、X2 教諭のファックス送信行為が、形式的には就業規則 13 条 7 号に定める職務専念義務違反に該当することが認められるとしても、なお、特別事情がある場合には、上記職務専念義務違反を理由とする懲戒処分が許されない場合があることから、そのような特別事情の有無を判断する上において、施設管理権の侵害を問題とすることもできるのであって、一審被告の上記主張は理由がない。

イ また、参加人らは、X2 教諭のファックス送信行為と参加人組合の活動との時期的な関係や、Y2 教諭らの会議室利用に対する管理職の対応との差異等から、不当労働行為意思が認められるべきである旨主張する。

しかしながら、Y2 教諭らの会議室の利用と X2 教諭の本件ファックス送信行為とはその時期や態様等を異にし、一概に比較できるものではなく、特に X2 教諭に関しては、それまでも学校施設の利用に関して、管理職から注意指導を受けていた(原判決の「事実及び理由」欄の第 3 の 1(10)イ及び(15)ウ)ものであって、本件ファックス送信行為の態様、その後の X2 教諭の対応等を総合考慮

すれば、本件戒告処分には相当な理由があり、参加人らが主張するような労使関係の背景事情その他一切の事情を考慮しても、X2 教諭に対する本件戒告処分がその組合活動を理由としてされたとは認められないことは、原判決の「事実及び理由」欄の第3の4のとおりである。

(4) 争点(4)(職員朝礼等における管理職の言動)について

ア 平成19年3月23日の職員朝礼前の管理職の言動

(ア) 参加人らが主張するように、Y3 副校長による「いつ、誰に対して新組合結成を通知したのか。」「誰の許可を得て組合ニュースを全教職員に配布したのか。」などの発言や、「これは何か。」と発言して組合ニュースを自分の机に放り投げたなどの言動は、その発言内容や行為自体から、組合ニュースの配布に向けられたものであり、また、その言動それ自体としてはやや過剰といわざるを得ない面がある。しかしながら、他方で、参加人組合による組合ニュースの配布の態様は、事前の組合結成通知や情宣紙配布に関する交渉を行うこともなくされたもので、一審原告の施設管理権を侵害するものであるところ、机上に置かれた組合ニュースを見た教員の中には驚きの声を発する者もいる状況下において、X2 教諭は、組合ニュースについて何らの説明もせず、通常どおりの朝の挨拶をして管理職の前を通り過ぎようとしたのであり、Y3 副校長は、このような X2 教諭の態度を無神経であると感じ、怒りが頂点に達したというのであって、このような経緯や状況に照らせば、同副校長の心情も理解できないではなく、上記言動が、参加人組合の結成及びその活動に対する嫌悪の情に基づいてされたものと認めることはできないといわざるを得ない。

(イ) 参加人らは、上記朝礼前の管理職の言動についてこれが不当労働行為に当たらないとすることは、それに引き続く職員朝礼における管理職の言動についてこれが不当労働行為に当たることを認めることと整合しない旨主張するが、職員朝礼時には、その前の Y3 副校長の上記言動が終了し、全教員が着席するなど、それまでと状況が変わっていることや、職員朝礼の時間であるか否かや行われた管理職の言動の内容なども異なるのであるから、その判断が異なるからといって、整合性がないとはいえない。

イ 平成19年3月23日の職員朝礼における管理職の言動

(ア) 一審原告は、中立的態度を維持するためには職員朝礼での事態を静観し、タイミングを見計らって教員らの議論を収束させるほかなかった旨主張するが、X1 元教諭らに対して非難していたのは5、6名の教員にすぎず、管理職が本来、いわば学校業務に直接かわりのない組合活動についての議論を行う場ではない職員朝礼における発言を制止することができなかったとは到底考えられず、また、専ら非組合員及び福高教組の教員らが X1 元教諭らを非難するなどしていた状況の中で、Y1 校長が「他に言う者はいないか。」などと発言したことを併せ考えると、上記管理職の言動は、非組合員及び福高教組の教員らの X1 元教諭らに対する非難等を積極的に容認するために行われたものであり、支配介入に当たるものというべきことは、原

判決の「事実及び理由」欄の第3の5(2)アのとおりである。

(イ) なお、一審原告は、使用者側の言論の自由をいうが、一審原告の引用に係る判決も、使用者側の言論の自由には一定の限界があり、その内容やそれが行われた状況等に照らして、不当労働行為が成立することがあることを認めているのであり、本件の具体的状況に照らして、上記管理職の言動が不当労働行為(支配介入)に当たると判断されるべきことは前判示のとおりである。

(ウ) さらに、一審原告は、X1 元教諭に組合ニュースの回収を命じなければ、その配布を追認したようになり、再度の配布を招くことになるから、組合ニュースの回収を命じたことは、施設管理権ないし中立保持義務の適正な表現であるなどと主張する。

しかしながら、管理職は、他の教職員の面前で組合ニュースの配布を厳しく叱責しているものであり、およそ組合ニュースの回収を命じないことによって配布を追認したような状況になるとは考えられず、回収を要求した者が数名にすぎないにもかかわらず、100 名もの教員がいる中で、X1 元教諭に組合ニュースを回収するよう命ずることは、参加人組合に対する管理職の姿勢を他の教職員に示し、参加人組合の今後の活動を萎縮させるものであり、不当労働行為(支配介入)に当たると解すべきことは、原判決の「事実及び理由」欄の第3の5(2)イのとおりである。

ウ 平成 19 年 3 月 27 日の職員朝礼における管理職の言動

Y1 校長の「皆様方、よろしくお願いします。」との発言は、同発言がされた経緯に照らせば、Y2 教諭の呼びかけた参加人組合に対する抗議文への署名活動について協力を要請したものと解すべきことは、原判決の「事実及び理由」欄の第3の5(3)のとおりである。

一審原告は、仮に Y1 校長の上記発言が Y2 教諭に賛同する趣旨としても、Y2 教諭は参加人組合に学校名を使用しないでもらいたいと述べただけであり、これは実質的には協力要請にとどまるから、Y1 校長の発言も、意見表明ないし協力要請の域を出ない旨主張するが、Y2 教諭の発言が協力依頼であるとしても、これに協力するようにとの発言は、管理職の立場からされる場合、単なる協力依頼にとどまるものではなく、参加人組合に対する管理職ひいては一審原告の姿勢を示し、参加人組合に対する抗議活動を助長、奨励するものであって、不当労働行為(支配介入)に当たるといふべきである。

エ 平成 19 年 3 月 29 日の朝礼における言動

一審原告は、同日の Y1 校長の「言語道断」との発言は、社会人としての常識に欠ける行動への怒りであり、参加人私教連の名称を出したことやその他の管理職の発言についても、不当労働行為に当たらない旨を当審においても重ねて主張するが、同日の Y1 校長、Y4 総括教頭及び Y3 副校長の一連の言動がされた状況や経緯に照らせば、これら言動が、非組合員及び福高教組の教員らによる参加人組合に対する非難等を助長、奨励するものであり、不当労働行為(支配介入)に当たると解すべきことは、原判決の「事実及び理由」欄の第3の5(4)

のとおりである。

さらに、一審原告は、管理職の上記各発言が、参加人組合に批判的な発言者に賛同する趣旨のものと受け取られるとしても、なお単なる意見表明ないし協力要請の域を出るものではないなどと主張するが、当時の具体的状況に照らして、単なる意見表明や協力要請にとどまるものとは到底いえない。

オ 平成 19 年 4 月 24 日の職員朝礼における管理職の言動

(ア) 一審原告は、使用者に便宜供与を行う義務はなく、便宜供与を行わないからといって不当労働行為に当たるとはならないなどと主張するところ、確かに、労働組合又は組合員であるからといって、使用者の許諾なく当然に企業の物的施設を利用する権限を有しているということとはできないものの、使用者が当該施設の利用を拒否する行為を通して労働組合の弱体化を図ろうとする場合には、不当労働行為が成立し得るものというべきである。

そして、Y1 校長が、組合ニュースを同校長席の机の上に置き、組合員以外の教員にこれを取ってもらうよう指示したことは、これにより参加人組合による情宣紙の配布等の組合活動を萎縮させるために行われたものと推認され、労組法 7 条 3 号の支配介入に当たると考えられることは、原判決の「事実及び理由」欄の第 3 の 5(5)のとおりである。

(イ) なお、一審原告は、福高教組も校長席の机の上に情宣紙を置いていると主張するが、福高教組及び参加人組合と管理職との関係はそれぞれ異なる上、そのような措置が採られたのは上記発言以降のことであり、当時の管理職の意図についての上記認定を左右するものではない。

カ 平成 19 年 8 月 31 日から同年 9 月 3 日までにおける管理職の言動

参加人らは、管理職の言動が「個人情報の管理に責任を負う立場」のものとして理解できる範囲のものであるかどうかの検討に終始すべきではなく、これら言動が「注意喚起」の名に隠された支配介入の意思によるものか否かの検討を要するなど主張する。

しかしながら、個人情報の管理に責任を負う者の立場として理解できる範囲か否かは、管理職の不当労働行為意思の有無を判断する上での重要な一事情となることは明らかであり、それまでの X1 元教諭ら及び参加人らと一審原告との一連の経緯を踏まえ、管理職の言動の内容や当時の状況、さらには管理職が個人情報の管理者として責任を負う立場にあることをも考慮しても、職員住所録の使用に関する管理職の言動が労組法 7 条 3 号の支配介入に当たらないことは、原判決が「事実及び理由」欄の第 3 の 5(6)に判示するとおりであって、この点の参加人らの主張は失当である。

4 以上の次第で、一審原告の請求は、本件救済命令のうち、主文 1, 2 項及び同 3 項中の(1)、(6)並びに同 4 項の掲示を命じた事項のうち同主文(主文 1, 2 項及び同 3 項中の(1)、(6))及び「平成 19 年度、自由ヶ丘高等学校教職員組合の組合員 X2 氏に対し、副担任としての担当クラスを割り当てなかったこと」に関するものについて各掲示を命じた部分の取消しを求める限度で理由があるから、認容すべきであり、その余は

理由がないから棄却すべきところ、これと同旨の原判決は正当であり、一審原告及び参加人らの各控訴はそれぞれいずれも理由がないから棄却し、一審被告の控訴は、参加人らの控訴に遅れてされており、二重控訴に当たるから(民訴法 297 条, 142 条)不適法として却下することとして、主文のとおり判決する。

福岡高等裁判所第 5 民事部