兵庫、昭 46 不７、昭 49．７．９

命　　令　　書

申 立 人　兵庫私学労働組合

被申立人　学校法人　啓明女学院

主　　文

1　被申立人学校法人啓明女学院は、申立人組合が昭和 46 年５月１日に申入れたＡ１の譴責処分取消の件等を議題とする団体交渉に応じなければならない。

2　被申立人学校法人啓明女学院は、昭和 46 年２月 24 日付でなしたＡ１に対する譴責処分を取消さなければならない。

3　被申立人学校法人啓明女学院は、Ａ１に対し昭和 46 年３月以前に同人が行っていた宗教主事の職務に相当する職務を与えなければならない。

理　　由

第１　認定した事実

1　当事者

被申立人学校法人啓明女学院（以下学院という。）は、女子教育を目的とする私立の高等学校であり、申立人兵庫私学労働組合（以下組合という。）は、兵庫県下の私立学校教職員約 40 名で構成する労働組合である。

2　Ａ１の組合活動

⑴　Ａ１は、昭和 43 年４月学院に講師として就職、昭和 46 年３月まで宗教主事であった。

⑵　学院には昭和 36 年６月教職員 20 数名で結成された啓明教職員組合（以下教職員組合という。）があったが、昭和 40 年９月執行委員長Ａ₂の解雇以来、次第に活動が停滞して行った。

⑶　昭和 43 年 12 月職員会議席上、学院院長は、教職員に対し当時解雇を訴訟で争っていた上記Ａ₂の復職につき賛否の意見を徴した。Ａ₁ら数名は、学院に就職する前の出来事であるからとして棄権した。この頃からＡ₁と教職員組合の組合員や棄権者との交流が始まった。

⑷　昭和 44 年５月教諭Ｂ₁は、喫茶店でＡ₁に対し、同人について色んな噂が流れている、数年前ある人が組合をつくり、学院が非常に迷惑した、院長が気にしているので院長のために尽してほしい旨を語り、Ａ₁は自分の意思で判断する旨を述べた。

⑸　Ａ₁は、昭和 44 年９月学院の民主化と教職員の労働条件の改善のため組合活動の必要を認め、意見を同じくするＡ₃、Ａ₄とともに教職員組合に加入した。

⑹　昭和 45 年１月８日教頭Ｂ₂は、Ａ₁に対し、同人が就職以来自由に出席していた職員会議に出席を遠慮するよう申渡した。

⑺　昭和 45 年１月 15 日学院は、Ａ₁ら数名の講師に対し、昭和 45 年３月 31 日をもって委嘱期限が満了する、昨今私立学校入学志願者が漸減の一途を辿り、昭和 45 年度も学級減は必至と予測され、また特にカリキュラムに些か変更を加えたいので今後も引続き契約を継続し得るかどうか予測し難いから、より良い条件の就職先があるなら、学院に気兼なく話を進められたい旨の通知状を交付した。Ａ₁はこれに対し同月 20 日付で質問状を提出したが学院から回答がなかったので、同月 29 日再び公開質問状を発した。

Ａ₁ら教職員組合員は、この解雇問題に取組むため同年２月下旬兵庫私学単一労働組合（昭和 46 年４月本件申立人組合に名称変更。以下組合という。）に個人加入し、組合啓明分会を組織した。

⑻　同年２月 28 日組合はＡ₁の件で団体交渉を申入れたが学院はこれに応じず、３月７日付でＡ₁に対し、前記質問状及び公開質問状の内容が学院当局を誹謗するものであ

るとして同月９日（卒業礼拝日）及び10日（卒業式日）の２日間出勤停止処分を行った。A_1はこれを不当として３月10日出校したところ、学院は男子教職員を警備に当らせ、私服警官約10名を導入してA_1の入構を阻止したので大混乱が起った。

⑼　昭和45年３月13日以降学院と組合間の４回の団体交渉の結果、次のことが確認された。

(イ) 同年１月15日以降の一連の事件は、学院側の過失から生じたものである。

(ロ) 学院は、上記事件について生徒、卒業生、父兄などにその真相を報告する。

(ハ) 学院は、上記事件を通じて明かにされた諸問題を改善するよう努める。

(ニ) 学院は、A_1を同年４月以降も宗教主事、教諭として採用する。

⑽　昭和45年４月A_1は組合執行委員に、A_3は組合啓明分会長に就任し、両人は学院との団体交渉に代表者として出席することが多くなった。

３　２月22日事件の経緯

⑴　A_1は、昭和45年４月１日付で教諭及び宗教主事の辞令を受けた。

学院では午前８時45分から15分間朝礼として放送礼拝を聖書朗読、讃美歌、祈りの順序で行っていたが、A_1は４月から祈りに代えて同人の感話（小説教）を行うようになったところ、同年９月４日B_2教頭から朝礼の放送礼拝における感話中止の院長命令を伝達され、理由は示されなかった。

同年11月４日院長はA_1に対し、感話中止命令の理由は遠方から通学している生徒もおり相当疲れているし時間も短いので主の祈りだけでよいと思うからだと述べた。A_1はこれを不服とし納得できる回答があるまでは止めないとして感話を続けた。この院長命令は昭和46年２月22日の団体交渉の議題の一つであった。

⑵　昭和46年２月22日の団体交渉は午後５時過ぎから学院北校舎第二応接室で行われ、出席者は次のとおりであった。

学院側　B_1、B_2、B_3

組合側　A_1、A_3、A_4、A_5外部外者４名　計８名

交渉の議題は午後７時頃から感話中止の院長命令の件に移った。学院側は、院長と

しては感話を禁止するのが真意でなく、短い時間だから伝達事項や指導事項の多いときは考慮するよう求めたものであって、趣旨を明確にして改めて文書回答したいと発言、組合側は院長命令の誤りであったことを校内に報告せよと迫ったのに対しＢ１がこれを拒否し、激しい応酬の中に次第に喧噪を極めて行った。Ａ１が「それなら院長を連れて来い、お前達は帰れ」と数回絶叫したので学院側が退席すべく立上ったとき、Ｂ１の斜前に坐っていたＡ１がＢ１に素早く近寄りもみ合いとなった。その際Ａ１の手がＢ１の唇に当り、唇は出血して腫れ上った。

当日の団体交渉はこの事件のため中止となった。

⑶　学院は、昭和 46 年２月 24 日付でＡ１に対し、上記暴力行為が次に掲げる就業規則第３条に違反し、同第 37 条第４号に該当するとして譴責処分をした。

第３条　職員はよく職務を理解し本学院の秩序を守り、その職責を全うするため常に努力しなければならない。

第 37 条　職員が左の各号の一に該当するときは譴責に処する。

一　職務に対して誠意なく、且つ勤務怠慢な者

二　正当な理由なく屢々遅刻、早退又は欠勤が重なる者

三　無断欠勤５日を越える者

四　その他前各号に準ずる行為をなした者

⑷　Ａ１は、２月 24 日Ｂ１あてに「告発する」との文書を送り、自己の上記行為を暴力行為として扱うことに激しく抗議し、学院の手先となって労働者を抑圧するＢ１の行為こそが暴力だと非難した。

Ａ１及び２月 22 日の団体交渉に出席した組合員は、それぞれ２月 27 日付で処分撤回要求書及び抗議文を学院に送付した。一方組合は、当日の暴力事件は学院側のデッチ上げであるとの文書を配布した。

⑸　組合は、昭和 46 年２月 25 日から同年５月１日までの間数回にわたり、学院に対しＡ１の譴責処分の件等を議題とする団体交渉を申入れたが、学院はＡ１が前記暴力行為を学院側のデッチ上げであるとしてその非を認めない現段階では、再び暴力を振われ

る虞れがあるから団体交渉には応じられないと拒否している。

4　宗教主事

⑴　学院は、昭和 43 年４月Ａ₁を講師として採用し宗教主事を命じ、昭和 45 年３月 31 日まで同様であったが、前記Ａ₁ら講師の解雇問題に関連する労使間の確認事項によって同人に対し同年４月、教諭、宗教主事に任命する旨の辞令を発した。

⑵　宗教主事は、①学院の特別な行事、例えば入学式、卒業式、始業式、終業式等における宗教的行事を主宰し、聖書朗読、自由祈禱をし、②月曜日の１時間チャペル礼拝の計画をし、説教に当り、③各学級の宗教委員（生徒）を指揮して朝礼の放送礼拝を計画、指導し、④学外のキリスト教主義学校関係の会合に学院を代表して出席することを職務とし、教科主任としての宗教科主任とは異なるものである。

⑶　学院は、昭和 45 年４月管理機構を改めて教務係、生徒指導係、管理係に新たに主事を置くこととしたので、主事はＡ₁を含めて４名となった。ところが学院は、翌年４月主事制を廃止して総務部、教務部、生活指導部、渉外部に改組、それぞれに部長を置くこととしたため、Ａ₁は宗教主事をはずされる結果となり、その職務は教務部に移されて同人はその下部に属することとなった。

以上の事実が認められる。

第２　判断

1　団体交渉拒否について

学院は、第１、３、⑸で認定した理由により団体交渉を拒否している。なるほどＡ₁が暴力行為の非を認めないことは非難にあたいすることではあるが、その暴力行為は感話中止の院長命令について激しい応酬の末、次第に激昂したＡ₁の偶発的行為であって同人に故意的意図は認められないし、又その後の賃上げ等をめぐる交渉においても暴力行為が行われたことはないのであるから、そのことのみをもって団体交渉を拒否する理由とすることはできない。従って学院の本件団体交渉拒否は、労働組合法第７条第２号に該当する不当労働行為である。

2　Ａ₁の譴責処分及び宗教主事はずしについて

⑴　譴責処分について

学院は、譴責処分の取消は原状回復を目的とする労働委員会の職務権限外であるから、その申立は却下すべきであると主張するが、処分が不当労働行為である場合、原状回復措置としてその処分を取消すことができることはいうまでもないので、学院の主張は採用できない。

学院は、前記Ａ₁の暴力行為は就業規則第３条に違反し第 37 条第４号に該当するので同人を譴責処分にしたと主張する。しかしながら、制裁としての懲戒処分の根拠となる非違行為の類型は厳密に明定さるべきところ、就業規則第３条は制裁規定ということはできず、又同第 37 条第４号が準ずる行為としている同条前３号の行為は、いずれも職務上の非違であり、本件暴力行為はこれに準ずるものとはいえない。従って本件処分は就業規則上その根拠を有しないものといわなければならない。

⑵　宗教主事はずしについて

学院は、昭和 46 年４月機構改革により主事制を廃止した結果Ａ₁は宗教主事でなくなったが、それは宗教科主任に呼称が変更されたに過ぎずその職務は全く変っていないから不利益な取扱いには該らないと主張する。しかし既に認定したとおりＡ₁は昭和 43 年就職当初から宗教主事の職にあり、他に主事と称する職は従来なかったにもかかわらず昭和 45 年に至り新たに主事制を教務、生活指導、管理の各係にも採用し、しかも１年にして主事制を廃止したことはＡ₁から宗教主事の職務を剝奪する意図に出たものとの疑を抱くに十分である。もっともＡ₁が宗教主事の職名を失ったとしてもそれに相当する職務が引続き与えられているならば不利益はないと認めるべきであろうが、同人がその職務を奪われていることは前認定のとおり明らかであるから学院の主張は採用できない。

⑶　不当労働行為性について

前記譴責処分は就業規則上その根拠を有しないこと、また機構改革に藉口してＡ₁から宗教主事の職務を取上げたこと並びに前認定のＡ₁の活発な組合活動歴を総合して考えると、学院の行為はＡ₁の組合活動を嫌悪した不利益取扱いと推認せざるを得

ない。

ところで、申立人はＡ１の宗教主事たる地位剝奪の撤回を求めており、その趣旨とするところは学院がＡ１を宗教主事に任命することを求めるにあると解せられるが、昭和46 年の機構改革により廃止された宗教主事に同人を任命することを命ずることは労働委員会の職務権限外である。よって本件の救済としては、Ａ１に宗教主事の職務に相当する職務を与えることを命ずるのほかはない。

第３　法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立は労働組合法第７条第１号及び第２号該当の不当労働行為として認容し、同法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

昭和 49 年７月９日

兵庫県地方労働委員会

会長　西　沢　　修