

埼玉、昭49不3、昭50. 8. 28

## 命 令 書

申立人 秩父女子高等学校教職員労働組合

被申立人 学校法人 秩父女子高等学校

## 主 文

- 1 被申立人学校は、申立人組合または組合員に対し教室の使用等につき非組合員と差別したり、組合の意見を無視して就業規則等を作成したり、組合員に対し教育者としての自信を失わしめる言動をして退職に追い込んだりして組合の自主的運営を妨害してはならない。
- 2 被申立人学校は、組合員A 1、A 1、A 3、A 4に対する解雇通告及び組合員A 5、A 6に対する任期終了の通告を撤回し、各人をそれぞれ原職に復帰せしめ、且つ各通告より原職に復帰するまでの間における得べきりし賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 その余の申立は棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

- 1 当事者
  - (1) 被申立人学校法人秩父女子高等学校（以下「学校」と略称する。）は昭和34年に設立され昭和49年4月現在における生徒数は219名、職員数は校長以下15名（うち2名はコーチ）であったが、本件審問終結時（昭和50年4月）における生徒数は121名である。
  - (2) 申立人秩父女子高等学校教職員労働組合（以下「組合」と略称する。）は昭和48年

8月2日職員14名のうち9名をもって結成された。

## 2 組合結成に至る経過

- (1) 学校は理事長兼校長であったB1が昭和22年ごろ秩父地方の女子を対象として家政学校を開設し、昭和34年に至って学校法人組織による女子高等学校となしたもので、生徒数も少く、B1の個人経営的色彩が強く、職員組織も未熟で、就業規則や給与規程等の定がなく、いずれも職員との話合いで運営されていた。然し小規模経営のため経済的には恵まれず、給与等は低く抑えられていた。
- (2) 昭和48年4月ごろから、職員は労働条件の改善を希望するようになり、同月18日職員連名にて校長に対し給与のベースアップ、特別手当の支給等の要望書を提出した。
- (3) 昭和48年6月8日には、学校教育の運営について職員会議の尊重等の要望書を職員14名連名にて校長宛に提出した。
- (4) 学校は昭和46年以来当時理事長兼校長であったB1が病気のため理事長代行に次女B2、校長代行に長女B3が当っていた。昭和48年4月B1は病気が治癒して再び学校に戻ったが、従来の個人的経営方針と職員の労働条件や教育運営の改善要望とが対立するようになり、学校は弁護士B4らを実質的理事（登記は昭和48年9月18日）とし職員対策に当らせた。
- (5) 学校では年中行事として一、二年生を対象として毎年夏「海の生活」を行っていたが、昭和48年度においても7月15日から行うことが決定し、6月中旬には現地視察を行い新潟県寺泊にて行うことになっていた。ところが7月9日学校の理事が父母会会長に対し海の生活を本年度は中止する旨伝え、このことは翌日組合員らにも伝わった。これに対し父母会役員、職員、生徒らは学校に海の生活の実施を主張し申入れたが、学校はこれに応じなかつた。ここにおいて既に準備も整つてゐたので父母会主催として職員も参加して予定通り実施された。
- (6) 昭和48年度夏期休暇は7月23日からと決定されていたが、7月14日に至り学校は諸般の事情によると称して、職員らに計らず7月16日から夏期休暇とする旨発表し実施した。

(7) 上記職員と学校が対立を深める中で昭和48年8月2日組合が結成され、委員長A 1（以下「A 1」と略称する。）、副委員長A 2（以下「A 2」と略称する。）、同A 5（以下「A 5」と略称する。）、書記長A 7（以下「A 7」と略称する。）を選任し、学校に対し同月6日届出た。なお、A 7退職後はA 3（以下「A 3」と略称する。）が書記長となっている。

### 3 学校と組合の対立

- (1) 組合は学校に対して昭和48年8月11日給与等の改善について団体交渉の申入れを行ったが、学校がこれに応じて第1回団体交渉が行われたのは同年9月20日であった。
- (2) 組合は昭和48年8月中旬ごろ学校玄関附近に「理事会は教育に口を出すな。」等のビラを貼布したが、理事の申出に応じて2日間でこれを撤去した。
- (3) 学校では、入学に当たり生徒に6万円の学債を負担させ、卒業時に返還することになっていた。その事務は組合員A 1が担当していた。昭和47年度卒業生に対する学債の返還に当って総額において2万円の不足が発見され、その旨は学校に報告されていた。ところが理事よりA 1に対し昭和48年8月6日学債に関する帳簿等の提出が命ぜられ、同月19日には前記2万円の返還請求がなされた。結局学校とA 1は話し合いのうえ昭和49年2月2日これを返還した。
- (4) 学校は昭和48年8月25日給与支給に当たり職員或いは組合に計ることなく各職員に職名を付した給与額を記入した辞令を手交した。その中で組合員A 5、同A 6（以下「A 6」と略称する。）の職名は非常勤講師となっていた。
- (5) 学校は同日支給した8月分給与について、職員にも組合にも了解を得ることなく各人の給与を改訂した。その内容は組合員6名について見れば次の通りである。

組合員名	48. 7までの給与月額		48. 8 給与月額	
A 1	本給	61,000円	本給	66,950円
	研究費	5,000	宿直手当	10,100
	教務手当	7,000		
	庶務手当	5,500		

	交通手当 1,500 計 66,000円	計 80,000円
A 2	本給 61,000 研究費 2,500 交通手当 2,500 計 66,000円	本給 62,100 扶養手当 1,500 通勤手当 2,000 計 65,600円
A 3	本給 59,500円	本給 59,500円
A 4 (旧姓 A 4)	本給 57,000円 研究費 3,000 庶務手当 2,000 交通手当 2,000 計 64,000円	本給 26,400円 手当 2,000 計 28,000円
A 5	本給 13,000円 庶務手当 4,000 交通手当 3,000 計 20,000円	本給 14,400円 手当 2,000 計 16,400円
A 6	本給 13,000円 庶務手当 4,000 交通手当 4,000 計 21,000円	本給 26,400円 手当 2,000 計 28,400円

(6) 学校には従来出勤簿が整備されていなかったが、昭和48年4月組合員A 3は自主的に出勤簿を作成し、自らこれを管理し、各職員に対し出勤の際各自押印するよう指示していたが同年8月ごろに至りこの出勤簿が紛失した。学校は同年7月ごろ別の出勤簿を作成して職員に対し同年度始めにさかのぼって押印せしめたが、更に同年10月ごろ再び県に提出するため出勤簿を作成し、職員に対し押印するよう申し向けたが組合

員らはこれに応じなかつた。

(7) 学校では同一経営の花の木幼稚園と共に毎年秋に運動会とバザーを行つて來た。

昭和48年度は10月7日の予定であったが降雨のため同月10日に延期され例年通り実施した。この際、運動会の翌日は休日とするのが学校の慣行となつてゐたので同月8日と11日が休日となつた。

(8) 昭和48年9月他校より転入した生徒があり、その際入学金5万円を担当職員であつた組合員A1が保管し、同年10月20日に至つて学校にこの金員を引渡した。

(9) 学校は昭和48年10月22日付「学校長兼理事長B4」の名義を以つて内容証明郵便により組合員A1に対し前記運動会等の行事につき釈明を求め、組合はこれに対し団体交渉において明らかにする旨答えたが、学校はA1に対し同年11月7日付懲戒解雇の通告を内容証明郵便で行つた。然しA1は従前通り勤務し、給料も受領していた。一方組合は同年10月14日秩父地区労に加盟していたので、地区労役員が学校と交渉し学校は昭和49年2月2日付でこの懲戒解雇を撤回した。

(10) 学校は非組合員C1とC2が音楽教育のため音楽室を使用することを許しながら、組合員A1とA3が昭和49年1月中旬ごろ放課後数学教育のため教室の使用を申出たが、特別の理由なくこれを許さなかつた。

(11) 学校は昭和49年2月就業規則としての勤務規則の案を組合に示したが、組合としては検討すべき条項が多いので同月24日に行われた団体交渉において「検討中であるから、組合の意見を述べるのはしばらく待つてもらいたい。」と申出たが、学校は「組合は意見を述べない。」ものとして所轄労働基準監督署に届出手続をした。

(12) 昭和49年2月に施行した学年試験の時間割について時間割担当者であった組合員A2は、一旦決定した時間割について体育の責任者組合員A6の変更方申出があり、これに応じて変更した。

(13) 学校では、毎年卒業式は3月第1日曜日、卒業旅行は翌日から一泊二日とし八ヶ岳方面と決つてゐた。昭和48年度においても、従来通り行うことになつてゐたが、生徒から、この日程では旅行先でスケートができないから2日間早めてもらいたいとの希

望が出され、職員会議でこの希望を認めて3月1日に卒業式を、翌2、3日に卒業旅行を実施した。

- (14) 学校側は職員、組合、父兄等に相談することなく、理事会において昭和49年度生徒募集を行わない旨を決定したが、昭和49年1月16日の朝礼においてこのことについて生徒から質問がなされ、職員からも意見が陳述され混乱した。
- (15) 組合は昭和49年2月ごろ職員室の机上に「校長は誰れ」等と書入れた高さ約15cmの三角帽子を数個置いた。
- (16) 学校は従来指導要録を翌年度の7月ごろまでにクラス担任者をして作成せしめていたが、昭和48年度指導要録について昭和49年3月20日、同月末日までに作成して提出するように命じた。然し同日までに提出したものはなかった。
- (17) 昭和48年8月15日ごろ、昭和47年度理事長代行でありその後も実質的に学校経営に当っていたB2は、当時職員で組合書記長であったA7に対し「組合に入れば辞めさせられる。」等と申向け、またA7の担任する生徒が修得単位が不足であったのに対しB2は「新しい先生のクラスならやって行けるだろう。」無断欠席の生徒の父兄に対し「ストライキをするような先生では欠席したくなるだろう。」等と申向け、また生徒がアルバイトの希望を申出たのに対し担任者に無断にてこれを許可する等A7の教育者としてのプライドを傷つけ教育意慾を喪失せしめ遂に退職するに至らしめた。
- (18) 学校は昭和49年2月27日付で組合副委員長A5、組合員A6に対し、いずれも同年3月末日限り非常勤講師としての任期が終了する旨を通告した。
- (19) 学校は昭和49年4月8日付を以って、組合委員長A1、副委員長A2、書記長A3に対し、同月15日付を以って組合員A4（以下「A4」と略称する。）に対しいずれも下記の事実に該当し、学校の職員として不適格であると認め即時解雇する旨を通告した。
- (イ) 昭和48年9月以降出勤簿に出勤印を押さない。
- (ロ) 勤務時間中に無断で外出した。
- (ハ) 学年試験の時間割及び卒業旅行を無断で変更した。

- (ニ) 朝礼に欠席し、三角帽子を並べ、やじを飛ばした。
- (ホ) 生徒や父兄に対し、理事者を誹謗宣伝して学校の信用を著しく毀損した。
- (ヘ) A 1 については上記の外に、無断で九州へ帰省した。

## 第2 判断

### 1 学校の組合に対する態度

- (1) 学校は創立者 B 1 の個人的色彩が強く生徒数の少いという悪条件のなかで職員の給与は低く、就業規則、給与規程も無く、宿直や庶務的作業も職員に割当てられていた情況であり、職員組織も教員免許のない者を学校が承知のうえで採用して教務に当らせる等その組織が極めて粗雑であった。
- (2) 昭和48年4月ごろより職員間において待遇の改善、組織の確立等の自覚と要望が騰り、職員連名による要望書が提出され、労働組合的意識を持つに至った。
- (3) 学校はその理事長兼校長 B 1 において前記職員の従来にない団体的行動に対し驚異と不安を持ち、理解を持つよりも弾圧せんと考え、弁護士 B 4 らを理事に迎えその対策を実施した。
- (4) それらの基本的考え方は、学校は理事会が経営権を有し学校の行事等もその範囲内であり、職員は学校との雇用契約にもとづきその命令に服従すべき義務があるとするもので、学校教育の特殊性、労働者の権利、労働組合の立場等に対する理解に欠けるものがある。
- (5) これら学校の組合に対する基本的考え方のうえに立って前記認定した事実 2(6)理由なき夏期休暇の変更、(5)海の生活の中止宣言、3(1)組合結成後の団体交渉の引延し、(5)給与の改訂、(9)A 1 に対する懲戒解雇及びその撤回、(10)組合員に対する教室使用不許、(9)就業規則作成に当っての意見不聞取、(17)A 7 に対する言動、(18)一方的任期終了の通告、(19)即時解雇の通告等一連の行動を見れば、学校が組合の結成及び組合の正当な活動を嫌惡してなした不当労働行為意思にもとづくものであることは明白である。

### 2 不当労働行為を構成する具体的事実

- (1) 認定した事実 3(10)昭和49年1月中旬ごろ組合員 A 1 及び A 3 が生徒の数学教育のた

め放課後教室の使用を申出たのに対し、学校は非組合員には同様のことを許しながら、特別の理由なくこれを許可しなかったのは組合員に対する不利益取扱いをしたものである。

(2)(イ) 認定した事実3(5)昭和48年8月25日支給した給与につき既に組合より給与の改訂につき団体交渉の申入れを受けながら、これを無視して学校が一方的に給与改訂を行って支給した。

(ロ) 認定した事実3(11)学校が就業規則を作成するに当たり、組合に充分な検討の機会を与えず、且つその意見も待たず勤務規則と称するものを作成し、一方的にこれを所轄労働基準監督署に届出た。

(ハ) 認定した事実3(17)組合書記長であったA7に対する学校の言動は教育者としての権威と自信を失わしめるもので、同人をしてやむなく退職せざるを得ない状態に追い込んだものである。

以上(イ)～(ハ)の事実は学校が組合の正当な活動を嫌悪して行った組合に対する支配介入である。

(3) 認定した事実3(19)組合員A1、A2、A3、A4に対する即時解雇につき学校が主張する事実について検討してみるに

(イ) 出勤簿へ押印しなかったことは学校が職員の了承を得ず、4月にさかのぼっての押印を要請したもので、他に出勤簿が存在していたのであるから、学校の要請自体が不合理である。

(ロ) 無断外出について、学校は従来も特別の手続を行っていたものでなく、職員の外出も校務のためのものであった。

(ハ) 学年試験の時間割の変更は純然たる教育そのものであり、学校が主張する経営権の侵害とは認められず、卒業旅行の変更は職員会議で決定しB2が了解していた。

(ニ) 朝礼に欠席した点は必ずしもこれを認定し得るものでなく、一部職員が校務のため欠席したものと認められ、三角帽子の設置は学校が組合に対する正しい理解を示さない事実のうえで、校長の交代をしたがこれが県によって認められなかった等

乱脈な学校組織に対し、組合が自らの主張を示すためなされたもので特に教育に支障を及ぼしたことも認められない。また、やじを飛ばしたという事実はこれを認めることはできない。

- (ホ) 理事者に対する誹謗宣伝についてはこれを認めることができない。
- (ヘ) 組合員A 1の九州への帰省は1月の休暇中の旅行である。
- (リ) 学校は本件審問において前記事項の外懲戒理由として認定した事実3(2)学校玄関附近のビラ貼り、(3)学債金の不足、(7)運動会、バザーを無断で行った、(8)入学会の納入遅延、(16)指導要録の不提出を主張しているが、被解雇者に対する通告書には記載されておらず、またこれらの点を考慮してもとうてい正当な解雇理由とは認められない。

以上の通り学校の主張する懲戒事由はこれを各職員に対し責任を問うことのできない性格のものである。結局、学校が行ったこれらの解雇は、組合の正当な運営を阻害するため組合員を解雇して不利益取扱いせんとしたもので不当労働行為を構成するものである。

- (4) 認定した事実3(18)学校は組合副委員長A 5、組合員A 6は非常勤講師として、昭和49年3月末日任期が終了した旨を主張しているが、これらの者を採用するに当り任期を定めたものでなく、また講師という職は特別の事情がない限り継続してその職に止るのが一般的であると認められる。

本件について教員資格がないことを学校は理由とする如くであるが、学校は採用時よりこの事実を承認しているので特別事情と認めることはできない。本件任期切れの主張は学校より他に特別の理由を主張されていないのであるから結局、学校はこの両名が組合員として行動することを嫌悪して、学校が一方的に決定した任期切れを根拠にして職員たる地位より排除せしめんとしたもので不利益取扱いとして不当労働行為を構成するものである。

- (5) 組合は上記の外、認定した事実3(4)A 5、A 6に対する非常勤講師の辞令の交付は差別取扱いであると主張するが、昭和48年4月18日職員連名にて学校に対し提出した

要望事項にも「非常勤講師」の名称を用いており、学校が斯る辞令の記載をしたこと  
を以って差別取扱いとは認められない。

- (6) 組合は認定した事実3(9)組合員A1に対する懲戒解雇、続いてその撤回及びその間  
におけるコーラス部総監督としての氏名の削除や進路指導要項を交付しなかつたこと  
を以って不利益取扱いであると主張するが、この解雇問題及びこの間における事項に  
ついては当事者間で話合いで解決したことであり、いずれも不当労働行為として救済  
の対象とはしない。
- (7) 組合は前記の外、学校が電話機、事務機等を移転したこと、組合に好意あるコーチ  
を解任したこと、入学試験に組合員を排除したこと等も差別取扱いであると主張する  
が、電話機等の移転は全職員の問題であり、コーチの解任が組合の活動に影響したと  
は認められず、入学試験は理事者のB1とB2が経費節約のため行ったものと認めら  
れるのでいずれも不当労働行為と認めるることはできない。
- (8) 組合は昭和48年8月11日の団体交渉の申入れに対し、学校がこれに応じたのは同年  
9月20日であった点を不誠実団交である旨主張するが、確かに第1回の期日の引延し  
は学校の責任と認められるが、その後団体交渉は順次行われていたのであるから、特  
にこの点についての救済はしない。

### 第3 法律上の根拠

前記不当労働行為を構成する具体的な事実として示した(1)(3)(4)の事実は、労働組合法第  
7条第1号、同(2)の事実は同条第3号に該当する。組合は謝罪文の掲示等の救済を求  
めているが、本件の救済についてはその必要を認めない。  
よって、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第42条を適用して主文のと  
おり命令する。

昭和50年8月28日

埼玉県地方労働委員会

会長 福田 耕太郎