

山口、昭46不3、昭51.12.21

命 令 書

申立人 日本教職員組合私立学校部下関学園教職員組合

被申立人 学校法人 下関学園

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員A1及びA2に対し、次の措置を含め、昭和45年4月4日以降同人らが解雇されなかったと同様の状態に回復しなければならない。
 - (1) 原職に復帰せしめること。
 - (2) 解雇から復職までの間に同人らが受けるはずであった諸給与相当額を同人らに支払うこと。
- 2 申立人のその余の請求は、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人日本教職員組合私立学校部下関学園教職員組合（以下「組合」という。）は、38年7月25日結成された労働組合で、日本教職員組合及び山口県私立学校教職員組合協議会（以下「私教協」という。）に加盟しており、本件申立て当時、下関高等学校の教職員15名をもって組織している。

なお、下関高等学校には、この組合のほかに本件申立て当時、教職員9名をもって組織する下関高等学校四方山教職員組合がある。

- (2) 被申立人学校法人下関学園（以下「学園」という。）は、肩書地に所在し、同地にお

いて下関高等学校を設置経営する学校法人で、46年5月1日現在約50名の教職員と671名の生徒を擁している。

学園は、34年4月準学校法人の認可を受け下関市壇之浦町において下関予備校を発足させ、以後、35年3月からは下関電波専門学校、39年3月学校法人に組織変更して39年6月からは下関電子工業高等学校、更に40年4月肩書地に移転して42年4月からは下関高等学校（以下「下関高校」という。）と校名を変更し現在に至っている。

なお、41年1月に学校長として理事B1（以下「校長」という。）が就任している。

- (3) A1（戸籍上は、養子縁組を解消してC1姓に復しているが、事実上は、A1家において生計を同一にし、通称A1性を名のっている。）は、34年5月、下関予準校に就職し、以後本件解雇に至るまで下関高校の事務職員として勤務した。

なお、組合結成以来、執行委員長を歴任している。

- (4) A2（以下「A2」という。）は、32年から37年まで公立小学校の校長を歴任して退職したが、40年1月から当時の下関電子工業高等学校に教員として仮採用され、その後、本件解雇に至るまで下関高校の助教諭として勤務した。

なお、42年4月に組合に加入している。

2 本件に至るまでの労使関係

- (1) 学園は、40年5月1日、執行委員長のA1（以下「A1」という。）を解雇し、10月には組合の役員であったA3ほか1名を休職処分に付した。組合は、このことを不当労働行為として当委員会に申立てたが、審査中の41年3月11日に学園と組合及び山口県教職員組合との間で和解が成立し、4月1日においてA1は再採用となり、A3ほか1名は休職を解かれた。

なお、和解協定書には、「労働協約締結まで、組合員の人事については双方で協議する」等の条項が設けられた。

- (2) 下関高校における教職員の終業時刻は、勤務規定では17時までとなっていたが、教員は、従来から教材の自宅研究として16時以降の下校が認められていた。

ところが、43年9月1日の職員会議において、校長は、生徒の指導管理を強化する

必要から、9月1日以降、教員の在校時刻を16時30分までとする旨指示すると共に、
自動車通勤者等で特別な事情がある場合は、申出により事情を審査したうえで、16時下
校を許可する旨を付け加えた。

そこで、組合は、この指示を不満として学園に協議を申し入れると共に、慣行を無
視した労働条件の変更であると反対し、数日間、16時下校の争議行為を行った。

なお、争議行為中止後も、相当数の組合員は、引き続いて16時に下校した。そこで、
校長は、A1に対して11日に口頭訓告を行った。

- (3) 44年2月24日、組合は、ベースアップその他定期昇給、諸手当、授業時数等につい
ての要求書を学園に提出して団体交渉を開始したところ、校長は、入学する生徒数が
不明であり、予算が立てられないので4月まで待つて欲しい旨回答を引き延した。
- (4) 3月24日、学園は、関門架橋用地として、下関市壇之浦町の旧校地・校舎（以下「旧
校地」という。）を1億数千万円で売却する旨、日本道路公団と契約を締結した。
- (5) 4月16日の団体交渉で、組合は、旧校地の売却について質問したところ、校長は、
売却は7月になるだろう、旧校地が売れたら経営は好転し、先の見通しは明るい旨答
えた。
- (6) 4月18日、校長は、全教職員に対して44年度の昇給通達書を手交したうえ、ベース
アップ等に関する組合との団体交渉において、すでに予算を組んでしまったから変更
することはできないので、予算どおりのむか、のまないかという態度でもって組合に
対応した。

そこで、組合は、22日及び5月1日付けの組合教宣紙「下関高校職場ニュース」（以
下「職場ニュース」という。）において、要求を全く無視しているものであるとの反対
表明を行うと共に、理事会と校長は、教職員に対して不当な低賃金と授業時数などの
強化を押しつけ、一方では人件費を口実に授業料を引き上げており、企業第一主義の
やり方であると学園を非難した。

- (7) 5月27日、組合は、ベースアップ等について団体交渉を行い、再び旧校地の売却に
ついて質問したところ、校長は、7月頃にはなんとかなるかも知れないが、わからな

い旨答えた。

なお、組合と校長との団体交渉は、2月24日以来7回行われたが、ベースアップについては定期昇給を含む平均3,000円、通勤手当については200円、家族及び補講手当についてはゼロという回答から何ら進展がなく、5月28日に至り事実上の決裂状態となった。しかし、組合は、今後も引き続き要求闘争を行っていくこととした。

- (8) 5月28日、校長及び事務長B2（以下「事務長」という。）の不在中に、A1は、当時自分の席があった普通科職員室から校長室に行き、金庫を開いて中の書類を見たのち校長室を出た。その時、校長室には、校長の代りに教頭が在室していた。

なお、金庫の中には、A1が担当していた協力預金関係の帳簿が常時保管されていた。

- (9) 組合は、6月7日、学園の理事会に対し、2月24日以来のベースアップについて団体交渉要求書を提出し、また、9日付の職場ニュースに、学園はすでに旧校地を売却していたものであるとして、売り渡しの契約年月日、物件、価格等を詳細にわたって掲載すると共に、「校長は、この事実を秘匿しながら組合との団体交渉に臨み、職員の要求を押えて授業料の引き上げまで強行しているが、それは教育を口実に生徒、父母、職員を食い物にする学校経営である」と厳しく非難し、態度を硬化した。

- (10) 6月10日、職員朝礼において、校長は、理由を言わずに突然A1と書記長A3（以下「A3」という。）を退席させた。その後、校長は、他の組合員の質問に対して、退席は個人的な問題であると答えたうえ、同席の教職員らに対しては、校長及び事務長不在中に、A1は無断で金庫を開き中を搜索した旨説明した。

また、同日、組合は、学園の理事長B3（以下「理事長」という。）と第8回目の団体交渉を行ったが、理事長は、ベースアップについては最も重要だから、再検討したうえで具体的な回答を行うので待つて欲しい旨述べた。

- (11) 6月14日、校長は、組合に対し、要求は了解したが理事会の招集が困難なため、月末まで回答を待つて欲しい旨申し入れた。

そこで、組合は、17日、学園に対し、交渉態度に誠意がない旨抗議すると共に実力

行使を通告し、18日から職員朝礼の出席を拒否する争議行為に移った。

ところが、20日に学園は、A 1 に対し、「5月28日、校長及び事務長の短時間不在中をねらい無断で金庫を開閉し、保管物件を捜索したことは職員としてふさわしくない行為である」という理由で、21日から30日まで出勤停止処分に付した。

これに対し組合は、21日、処分理由の内容が事実と反するとして学園に抗議すると共に処分書を返戻し、職場ニュースをもって、「弾圧で職員の要求を解決することはできない」と非難した。

(12) 6月23日、校長は、ベースアップについて組合にゼロ回答した。

そこで組合は、24日から補欠授業拒否の争議行為を開始し、24日及び27日付の職場ニュースをもって、校長はベースアップ要求を無視して週20時間以上の授業時数を押しつけ、混乱を拡大させていると非難した。

更に、30日、校長は、6月20日の処分に関連してA 1 の賃金カットを行ったところ、組合は、7月1日に臨時総会を開催すると共に、同日付の職場ニュースにおいて、校長は組合弾圧で自ら墓穴を掘ると非難した。

(13) 7月2日、校長は、組合員に対し、6月18日以来の職員朝礼欠席及び24日以来の補欠授業拒否行為は、職場の秩序を乱し業務等の正常な運営を阻害する不当な行為なので、すみやかに正常な就業に復するよう警告書を発したが、組合は、更に7月3日の第1時限の授業をも放棄した。

そこで、校長は、21日にA 1 とA 3 に対し、「6月18日以来の組合行為は、争議権の乱用でありすみやかに正常化するよう」、また、22日にはA 1 を初め組合員に対し、補欠授業の就労拒否が改められない場合は、やむを得ず処分を行うことがあるとの警告書を発した。

(14) ベースアップ問題が解決しないまま組合は、11月13日午後4時から臨時総会を開催して年末手当の要求、処分の撤回要求及び補欠授業拒否闘争について組合員に諮り、14日にはこれについての要求書を校長に提出すると共に、紛争について早期解決を図るための団体交渉を求めた。

ところが、19日、校長は、諸要求について何ら回答せず、組合が求めていた学園正常化についての団体交渉をも拒否した。

このため、22日、組合は、組合事務所及び組合掲示板の貸与を追加議題として、25日に団体交渉を行うよう重ねて要求したところ、24日、学園は、A 1 及びA 3 に対し、「6月24日以来一部教職員の怠業行為を指導して学園の秩序を破壊し、学校運営の正常化を阻害せしめ、校長の再三にわたる警告を無視して勤務時間中組合活動を行った」という理由で、11月25日から12月4日まで出勤停止処分に付した。

そこで、当日、組合は、臨時総会を開催したうえ、学園に対し、すみやかに処分を撤回して学園正常化のための団体交渉に応ずるよう要求すると共に、処分の撤回がなされない場合は直ちに実力行使をもって抗護するとの通告を行った。

- (15) 11月25日、組合は、学園から回答がなかったため全面授業放棄の争議行為に突入し、学校の玄関入口付近において、独裁的な校長の態度をこれ以上許すことはできないという趣旨のストライキ宣言文を、また、交通事故により生徒を6人殺した校長はやめろ等の抗議文を掲示するなどして学園を非難し、更に、第一教員室内には組合旗を掲揚するなどして闘争を行った。

そこで、同日、校長は、A 1 に対し、組合事務は当分の間構堂会議室で行うこと、また、許可なくして指定する場所以外に掲示物を掲げ、旗類を掲揚してはならない旨指示した。

なお、組合は、28日より私教協の支援を得て更に闘争を続け、労使双方の対立は、ますますエスカレートした。

- (16) 11月30日、校長は、A 1 に対し、25日の指示通達を無視している、すみやかに改めるようにとの警告を行い、生徒の保護者に対しては、学園紛争の経過と現状報告を行うと共に12月1日から6日までの休校を通知した。

なお、育友会の会長は、当面の紛争を收拾するため、12月4日に父兄総決起大会を緊急開催することとして保護者全員の出席を求めた。

- (17) 12月2日、校長は、組合員に対し、11月25日以来の争議行為は、生徒が正当に教育

を受ける権利をじゅうりんする不当な行為であり、すみやかに正常な勤務に服するよう、また、争議行為によって物的損失及び処分を無用に拡大することは避けられたいとの警告を行った。

- (18) 12月4日、父兄総決起大会が開催され、紛争解決策についての討議が長時間行われた。その結果、父兄代表からあっせん案が提示され、これにより争議が収拾された。

なお、組合は、11月25日にちょう付した掲示物の内容が、節度を逸した表現であったとして校長にわび書を提出し、校長はこれを了承した。

- (19) 45年3月14日、組合は、学園に対し、ベースアップ等についての要求書を提出し、16日に団体交渉を行うよう求めたところ、学園は、ベースアップについては、まだ予算の見込みが立っていないという理由で16日の団体交渉を引き延ばした。

3 本件解雇の経緯

- (1) 45年3月17日、校長は、A1を校長室に呼び、次年度の生徒減を理由に人員整理の実施を通告したところ、A1は、反対を表明した。

- (2) 3月19日、校長は、A2に対して退職を勧奨した。その理由は、体力及び気力に欠けるためというものであったが、A2は、これを拒否したうえすべてを組合に一任した。

なお、A2は、組合加入後に同様な理由をもって、校長から退職を勧奨された経緯があった。

- (3) 3月20日、組合は、校長と団体交渉を行い退職勧奨について具体的な説明を求めたところ、校長は、次年度から生徒数が減少するため学級数を減らし過剰教職員を整理する必要性が生じた、このような異常事態に当たっては退職勧奨等の措置を講じなければならないなどという趣旨の発言をしたうえ、A2の勧奨理由については、勤務成績不良の事例をひとつひとつあげることは適当でない旨述べ、約30分後には用事があるといって団体交渉を打切った。

- (4) 3月27日、組合は、学園に対し、A2の退職勧奨撤回について団体交渉を要求していたところ、突然、理事長は、A1を校長室に呼び、組合活動に名を藉りて正当な組

合活動と考えられないような無法な行為が、どうしてもやりたいのであれば、学校では適当でないからそういうことのできる場所へ行っておやりくださいという趣旨の発言をして退職を勧奨し、組合との団体交渉を拒否した。

その後、組合は、退職勧奨の撤回を求めて28日、31日と団体交渉を申し入れたが、いずれも学園から拒否された。

- (5) 4月4日、学園の理事会は、A1及びA2に対し、同日付をもって解雇とし平均賃金の30日分を支払う旨の通知書を送付した。ところが、両名がその受領を拒否したため、学園は、4月6日にこれを山口地方法務局下関支局へ供託した。

なお、解雇通知書における両名の解雇理由は、勤務規定第12条第1項第1号（やむを得ない校務の都合による場合）及び第3号（勤務成績または能率が不良で就業に適しないと認められた場合）に該当するというものであった。

4 生徒数等の減少状況

県下における各私立高等学校の生徒数は、いわゆる戦後のベビーブームにより38年度以降から異常な増加を示し、40年度をピークにして41年度から漸減していくという全国的な傾向とほぼ同様な推移をたどった。

ところが、下関高校の生徒数は、41年度に649名、42年度に933名、43年度には950名となり、全国的に生徒減が始まった頃から漸増の傾向を示した。更に、同校の生徒数は、44年度において1,020名に達したが、同年度をピークとして45年度には729名に急減し、46年度以降からは漸減した。

また、同校の学級数は、生徒数の推移に伴い、41年度の14学級から漸増して44年度のピーク時には24学級となったが、45年度において19学級に急減し、46年度以降からは漸減した。

5 44年度の専任教員数及び事務職員数

44年度当初における下関高校の専任教員数は51名、事務職員数は5名であった。

ところが、専任教員51名のうち5名が退職し、1名が死亡したため、同年度末の専任教員数は45名となった。

6 A 1 の担当事務

44年度において、A 1 は、施設・設備の管理、後援会設立準備、委託事業及び協力預金に関する事務を担当した。

なお、45年度において、学園は、A 1 が担当していた関係事務を他の事務職員のほかに、専任教員 3 名と育友会雇用の職員に分担させた。

7 A 1 の勤務状況

(1) 43年 9 月 1 日より、A 1 は、組合が教員の下校時間をめぐって争議行為を行った期間中、16時30分に下校した。

(2) 44年 5 月 28 日、A 1 は、数名の教員から誘われ、親睦マージャン大会に参加した。大会は、同日の午後、学園の光風寮（生徒及び独身教員の寄宿舍）において、当時試験勉強中の生徒らを他の部屋に移動させたうえ、生徒らがいた大部屋で開催された。

このことを知った校長は、30日に大会参加者全員を校長室に集め口頭訓告を行った。

(3) A 1 は、学校施設・設備の管理を担当していたことから、校舎の窓ガラスが破損した都度、業者に対して入れ替えの発注をしなければならなかったが、業者らは単価が安かったことなどを理由に入れ替えの受注を拒んだ。

また、窓ガラスの入れ替えに際して、A 1 は、校長の指示による破損についての原因調査に、あるいは、業者らとの単価交渉に当たらなければならず、このため勤務時間中に離席したり、外出したりしてその措置に苦慮した。

(4) A 1 は、協力預金に関する事務を担当していた関係で、勤務中においても銀行に向くことが多く、また、職務上、学校用品の購入とか、事務長から依頼された用務などでしばしば外出することがあった。

(5) 組合は、従来から購読していた政党機関紙「赤旗」を新聞とじにとじたうえ、第一教員室（組合事務所との共同利用が認められていた）の新聞掛にこれを掛けていたところ、44年 3 月 3 日、校長は、特定の政党機関紙を掛けておくことは教育上適当でないとして A 1 に撤去を求め、更に、18日には A 1 と A 3 に対し、文書により重ねて撤去の指示を行った。このため組合は、これを取り除いた。

8 授業時数の状況等

- (1) 45年度における教員の週平均授業時数は、18.4時間であり、このうち国語科社会科教員は17.8時間であった。

なお、同年度における国語科社会科教員6名のうち、1名は73歳であり、1名は60歳をこえていた。

- (2) 高等学校臨時免許状（以下「臨免」という。）を有する教員数は、44年度が16名、45年度が15名であった。

9 A2の勤務状況

- (1) A2は、43年9月1日以降において、市内遠距離からの汽車通勤を理由に、16時下校の許可を校長に申し出たが、特別な事情がないとして認められなかった。しかし、その後、A2は、本件解雇に至るまで16時下校を続けた。

なお、本件解雇後の45年12月18日において、学園は、下校時間を守らなかったとして20数名の教職員に始末書を提出させた。

- (2) A2は、国語科社会科の中学校教諭普通免許状を有していたが、下関高校では当初から国語科の臨免教員として採用された。

なお、教科担任に当たっては、年度当初、各教科ごとに専任教員が集まり、話し合いで決めていたが、A2は、その際国語科の常勤講師が当初より古典国語を希望したことから、毎年度現代国語を担当した。

- (3) 44年度において、A2は、64歳であったが、週20時間の授業を受け持ったほか、校内職務として学級担任、環境衛生関係の主任等を受け持ち、いずれも支障なく遂行した。

また、同年度において、A2は、10日前後の休暇（勤務規定によるとA2の場合、有給休暇は11日以内となっていた）をとったが、このうちの7日間は、次男の結婚式のため上京したものであり、そのほかは家事の都合などによるものであった。

なお、上京に際してA2は、生徒に対する課題を特に準備しなかったが、口頭によって適宜指示を与えた。

(4) 44年2月6日の学期末試験において、A2は、割当のあった試験監督を予定どおり終えた。

なお、当日、A2は、教員の欠席に伴う試験監督の代行を指示されたが、都合によりこれをことわったため他の教員がこれを行った。

10 教員の退職状況

下関高校では、41年1月から47年6月までの間において、30歳未満の教員が17名退職した。

第2 判断

1 当事者の主張の要旨

(1) 申立人の主張

学園は、45年4月4日にA1及びA2を解雇したが、これは財政難を口実にした不当な解雇であって、学園が当初より組合を敵視しながら繰り返した組合活動に対する攻撃をみれば明らかなように、解雇の真のねらいは、組合結成以来、執行委員長として組合の先頭に立ちながら闘ってきたA1の組合活動、並びに校長経歴を有するA2の組合加入及び組合活動を忌避する余り、両名を解雇することによって組合の破壊を意図したものであり、このことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

45年4月4日にA1及びA2を解雇したのは、勤務規定第12条第1項第1号（教職員の過剰）及び第3号（教職員として不適格）に基づき行ったものであって、もとより両名の組合活動などを理由とするものではない。それは次のことから明らかなように、解雇措置は、客観的に合理性があり、社会通念上においても正当視されるものであって、何ら不当労働行為となるものではない。

ア 45年度に、予測せざる要因が競合して生徒数及び学級数が急減し、これに伴って授業料等の校納金が大幅に減少した。しかも、学校総収入の中に占める人件費の割合は、年々増加の一途をたどり、学園の財政実態は極めて悪化の様相を呈している。

これがため、44年度末の教職員数をそのまま雇用維持すれば、財務倒産を急速化することは必至であり、かかる財政上の見地から、45年度当初において過剰教職員の整理を行う必要性が生じた。

なお、45年度当初における教職員の配置数については、文部省高等学校設置基準（以下「設置基準」という。）の第30条第1号表乙（以下「乙号表」という。）及び第11条を適用して算出した定数に基づき、専任教員数を44名、事務職員数を4名と定めたものであり、この配置数をもってすれば、専任教員については7名、事務職員については1名の過員を生じる。

イ 解雇措置をとるに当たっては、免許資格、勤務成績及び教職員としての適格性等を総合的に検討したものであって、妥当性を失するものではない。なお、解雇の理由となった具体的なものは、

(ア) A1の場合

業務についての積極的な処理と努力に欠けること、勤務時間を厳守せず勝手な行動をとって職場を放棄し勤務秩序を破壊する風潮を醸成したこと、金庫事件について処分を受けたこと、試験勉強中の生徒を部屋から追い出してマージャン大会を行い生徒の教育を無視する行動をとったことなど、いずれも勤務成績不良と認められるものがある。

更に、特定政党の機関紙を第一教員室の新聞掛に掛けていたこと、上司をひぼうし学園の名誉をきずつけるような行為を繰り返したこと、旗類や掲示物を許可なく掲げたこと、勤務時間中に校務外の教宣ビラを多数作成配布したこと、施設を無断使用して校務以外の会議を開催したことなど、いずれも事務職員としての適格性を欠くものがある。

(イ) A2の場合

欠勤が他の教員に比して多かったこと、健康状態がすぐれなかったこと、年齢的にも64歳に達していたことなど、いずれも体力、気力に欠け勤務能率は良好と認め難いものがある。

また、かつては校長でもあったにもかかわらず下校時間を無視し他の教職員に対して悪影響を与えたこと、補欠試験監督を拒否したり、生徒に対する課題を提出しなかったことなど、いずれも教員としての適格性を欠くうらみがある。

更に、臨免を持っているだけで、現代国語のみしか担当せず教科の融通性が無い。

2 判 断

(1) 組合は、本件解雇がA 1の活発な組合活動、並びにA 2の組合加入及び組合活動によるものであると主張するので以下検討する。

ア 本件解雇の前年にあたる44年の労使紛争の経緯をみると、

前記第1の2の(3)から(17)までの認定のとおり、組合から2月に提出されたベースアップ等の要求書に対して、校長は、予算がないとして回答を引き延ばしたうえ交渉継続中に突如一方的に昇給通達書を手交し、以後組合との団体交渉に際しては、予算が決まったので変更できないとして増額を拒否したばかりか、この間の交渉時においては、旧校地が売却されたら経営は好転すると述べながら、売却済みの事実をひたすら秘匿して組合の質問をかわしており、その事実を組合が教宣紙で発表すると、直ちに金庫事件としてA 1の処分を行い、不誠意な交渉態度をとり続けながら組合に対する攻撃を繰り返すなど、組合をして、対抗上やむなく全面授業放棄の争議行為を行わざるを得ないようにしているのである。

イ そこで、校長が行った組合攻撃の当否について考察すると、

まず、A 1の金庫事件については、前記第1の2の(8)から(12)まで及び6 認定のとおり、あたかも、組合幹部によって不当な行為が行われたかのような扱いをしたうえ、職員朝礼の席では、A 1が無断で金庫を開き中を搜索したと他の教職員に説明し、更にはA 1に出勤停止処分等を行っているのである。

ところで、A 1は、当時協力預金に関する事務を担当しており、その帳簿が金庫内に保管されていたのであるから、A 1が供述するように、照合のために金庫を開閉することは特に不自然な行為とは考えられない。

ところが、校長の供述によると、そのこと自体を不当な行為としており、かかる行為を見た教職員が急きよ校長のもとへ報告に及んだというのであるが、もし仮りにそうだとすれば、金庫開閉時には教頭が在室していたのであるから、当日か遅くとも翌日にはA 1 に対し嚴重な注意があつてしかるべきところ、約半月近くも経過した頃になっていきなり職員朝礼の席で問題にしており、本人からは弁明すら聞いていないのである。しかも、校長は、売買契約書を盗み写したとか、あるいは抜粋して転写したとかいって、その供述は一貫性に欠けて措信し難く、また、職員朝礼で問題とした時期は、組合が旧校地売却の事実を教宣紙で発表した直後のことでもある。

したがって、これらのことを併せ考えれば、A 1 が金庫を開閉し、保管物件を捜索したと認めることは困難である。

よって、A 1 に対する処分は、組合から売却事実の秘匿を糾弾された学園が、金庫開閉を利用し、組合の争議中をねらつてなした不当な組合攻撃と認めざるを得ない。

このほか前記第 1 の 2 の(13)(14)及び(17)認定のとおり、校長は、組合の争議行為実施に際して、組合員に処分を予告し、威かくをもって争議行為の中止を求めるような警告書を発しているが、このような組合員の争議行為参加に対するけん制行為は、組合に対する不当な介入行為である。

また、組合が実施した争議行為の責任を問うて、A 1 及びA 3 を出勤停止処分が付しているが、もともと長期間にわたる争議の原因が学園にあるので、この処分は不当なものである。

ウ 次に、本件解雇がなされた経緯をみると、

前記第 1 の 1 の(3)(4)、2 の(1)(18)(19)及び3 認定のとおり、長期かつ深刻な争議解決後、組合がベースアップ等を要求したところ旬日をいはずして解雇が行われており、しかも、学園は、和解協定書に設けられた組合員の人事に関する条項並びに組合の存在を無視して、いきなり個別に退職勧奨を行い、これをめぐる団体交渉において

も具体的理由を明示せず、退職勧奨時においては、前年の争議行為がA1の解雇理由であるかのような発言をもらすなど、前年の争議時における場合と同様な組合敵視の態度をとり、かつ、争議行為が真の理由であるかと疑わしめる状況下に行われたものであって、しかも、A1は、組合結成以来の執行委員長であり、A2は、校長経歴を有しながら組合に加入し組合活動を行った組合員であったのである。

(2) 学園は、本件解雇があたかも財政危機による人員整理として必要性があったかのよう主張するので、以下検討すると、

前記第1の4、5、6及び10認定のとおり、45年度における生徒数の減少はたしかに著しいものがあり、学園が主張するように、校納金をもって賄われる学園財政にとってこれが由々しき問題であることは理解できるが、一般的にみて生徒数が減少するであろうことは公知の事実でもあって、突発的に襲われた財政事情とは考えられない。また生徒総数は44年度まで増加の一途をたどっており、当時の財政面においてはむしろ校納金の増大という好材料が続きながら45年度を迎えているのである。

ところで、45年度の教職員配置数を定めるに当たって、仮に学園の主張どおり設置基準の乙号表などを適用し、44年度の教職員数をそのまま雇用維持するならばなるほど著しく過員を生ずるが、44年度末の教職員数からすれば実際には教職員各1名の過員に過ぎず、本件解雇の前後には多数の教員が自然退職していることからしても、わずか2名の過員を重大視せずともいくらかの日時をかせば人員減も期待できようし、過員を解消する目的はおのずと達し得るのではないかと考えられる。

しかも、事務職員については、学園は過員と称するが、本件解雇後において、A1が担当していた事務を他の事務職員だけにとどまらず、専任教員や育友会雇用の職員にまで分担させているのは、いかにも不自然であって過員とする実態は疑わしいものと考えざるを得ない。

更に、学園は、財政危機と称しながら本件のごとき解雇を行ったのみで、ほかにしかるべき対策を講じたような疎明もない。

したがって、これらのことを併せ考えると、本件解雇は、学園が主張するような財

政危機による人員整理としての必要性、緊急性よりでたものと直ちに認めることは困難であり、むしろ通常の財政難といわれる中で、学園にとって継続雇用するに好ましくない教職員としてなしたものと解するのを相当とする。

(3) 学園は、A 1 及び A 2 について具体的な解雇理由をあげ、教職員として不適格であると主張するので、以下検討すると、

ア A 1 の場合、前記第 1 の 2 の(2)(6)(9)(11)(12)(15)(18)及び 7 認定のとおり、

(ア) 個人に関するもの

業務の積極的な処理と努力に欠けるとする点については、A 1 の責に帰することのできない事情があり、この点を認めるに足る疎明がない。勝手に職場を放棄したとする点については、職務上の理由によるもののほかに職務外の理由で、無断外出したり、離席したりしたことが多かったとの疎明もない。金庫事件については、前記第 2 の 2 の(1)のイの判断のとおり、学園の不当な組合攻撃としてなされたものであって、解雇理由とすること自体失当である。マージャン大会参加については、教職員として不謹慎のそしりを免れ得ないのは A 1 のみではなく参加者全員である。

よって、個人に関するものについては、根拠がないもの、妥当性を失するものばかりである。

(イ) 組合に関するもの

勤務時間を厳守しないとする点については、早期下校は組合の争議行為としてなされたものである。特定政党の機関紙については、もともと組合が購読していたものであって、掛けていた場所も組合事務所として共用が認められていた施設であり、しかも、校長の指示にしたがって撤去している。中傷ひぼうの教宣を行ったとする点については、争議中に、校長は生徒を 6 人殺した旨の掲示を組合が行ったのは個人の人格を傷つけるものとして当を得ないが、その後、組合が非を認めてわび書を提出し、校長もこれを了承していることであり、そのほか特に不当なものは見当らない。旗類や掲示物を許可なく掲げたとする点については、掲

揚箇所は組合事務所であり、スト宣言文の掲示と共に何ら異とするに足りない。勤務時間中に教宣ビラを多数作成配布したとする点については、措信すべき疎明がない。勤務時間中に組合が施設を無断使用し、しばしば組合会議を開催したとする点については、学園が詳細な日時、内容等を掲げた文書を本件申立て後に作成して提出しているが、ひとつひとつの真偽のほどは別として長期間にわたって争議が行われたことからすれば、当然多数回開催されたであろうし、掲げられたものをみても争議行為中のものもあり、また、勤務時間中として問題となるものがあるかもしれない。しかし、これは、あくまで推測にとどまり明確に認定することは困難である。しかも学園の施設使用と時間内における組合会議開催については、警告や処分などをもって臨むことを通例とする学園が、即座に何ら措置することなく結果的にこのことを是認しておきながら、ひそかにかかる詳細な記録をとっていたこと自体がいかにも奇異なことであるといわざるを得ない。

よって、組合に関するものについては、特に不当とはいえないもの、とりあげることが妥当でないものばかりであり、しかも、A1の責に帰すべき特段の事情があれば格別、その疎明もない。

イ A2の場合、前記第1の2の(2)、3の(2)、8及び9認定のとおり、体力、気力に欠けるとする点については、解雇前の44年度に週20時間の授業と学級担任等を受けもたせているのであるから、学園がそのようにみていたとは信じ難く、同年度の休暇もすべてが病気を理由とするものではないし、無断欠勤が多かったとの疎明もない。なるほど、高齢ではあるがA2よりも高齢な教員の雇用を継続しているのであるから、これをもって解雇理由とするのは失当であって、このほか体力、気力に乏しいと認めるに足る疎明もない。下校時間の無視については、なるほど是認できない行為ではある。しかし、その間において何らかの措置をしたとの疎明がないばかりか、かえって本件解雇後に下校時間を守らなかった多数の教職員に対し、初めて始末書を提出させているのである。このことからして、A2の所業が直ちに解雇に値する不当なものともみられていたとは措信し難く、本件解雇後に校長経歴を有し

ながらとして殊更掲げたものとしか考えられない。補欠試験監督を拒否したり、生徒に対する課題を提出しなかったことについては、試験監督の代行をことわったのはわずか1回限りのことであり、また、上京中課題は特に準備しなかったが口頭により学習の指示を与えており、いずれもこのことによって重大な支障が生じたとの疎明もない。臨免を持っているだけで、現代国語のみしか担当せず教科の融通性がないとする点については、当初より臨免教員として承知のうえで採用しているものであって、A2だけが臨免教員ではなく、また、教科の融通性がないことを殊更にとりあげる学園が、1教科のみを担当するA2に対して何らかの措置を講じたとか、その措置に対してA2が一方的に拒んだものであると認めるに足る疎明もない。

よって、A2の場合についても、根拠がないもの、妥当性を失するもの及び軽微なことばかりである。

したがって、A1及びA2に対して学園が掲げる具体的な解雇理由は、以上のとおりであるから個別的に検討しても、総合的に考察してみても、解雇理由としては直ちに首肯し難い。

- (4) 以上前記各判断を総合勘案すると、本件解雇は、学園が主張するような、財政危機による人員整理の必要性、緊急性よりでたものと認めることは困難であって、むしろ、学園にとって継続雇用が好ましくない教職員の解雇であると解されるどころ、学園のあげる具体的解雇理由は、個別的に検討しても、総合的に考察してみても、すべて解雇理由として直ちに首肯し難いものである。

しかるに、本件解雇は、既往の労使関係、解雇にかかわる経緯よりして不誠意な団体交渉態度をもって組合を終始敵視し、不当な組合攻撃を繰り返して争議を激化せしめ、組合をして全面授業放棄の争議行為を行わざるを得ないようにした学園が組合のベースアップ要求より旬日をいわずして、しかも変らない組合敵視の態度をもって、前年の争議行議がA1の解雇理由であるかと疑わしめる時期、状況下においてなされたものであって、しかも、A1は、学園が敵視する組合の結成以来の執行委員長であり、A2は、校長経歴を有しながら学園の敵視する組合に加入し、組合活動を行った

組合員であって、学園は解雇理由をいうに当たって殊更にこの校長経歴を強調してあげているのである。

よって、本件解雇は、学園がA1の活発な組合活動並びにA2の組合加入及び組合活動を嫌悪する余り、不当、かつ根拠薄弱なことがらなどを意識的にとりあげ、A1及びA2を学園外に排除することをもって不利益に取扱ったものと判断せざるを得ず、このことは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

第3 救済方法及び法律上の根拠

組合は、解雇の取消し、原職復帰、45年4月分以降における賃金相当額の支払い、並びに謝罪文の掲載などを救済内容として請求しているが、当委員会は、主文の第1項をもって相当と判断する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和51年12月21日

山口県地方労働委員会

会長 稲 光 一 夫