

栃木、昭50不7、昭51不1、昭52. 3. 3

命 令 書

申立人 X

被申立人 学校法人 宇都宮学園

主 文

被申立人学校法人宇都宮学園は、申立人Xに対し、次の措置を含め昭和50年4月1日から昭和51年3月31日までの間申立人が休職処分に付されなかったと同じ状態及び昭和51年4月1日以降同人が解雇されなかったと同じ状態に回復させなければならない。

- (1) 申立人を原職に復帰させること。
- (2) 昭和50年4月1日から昭和51年3月31日までの間に申立人が受けるはずであった諸給与相当額から基本給1ヶ月につき103,500円を控除した金額及び昭和51年4月1日から原職復帰の日までの間に同人が受けるはずがあった諸給与相当額を支払うこと。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人は、宇都宮市内において宇都宮女子商業高等学校(以下「宇女商」という。)、宇都宮学園高等学校(以下「宇学」という。)及び申立て当時生徒募集停止中の夜間定時制の宇都宮育英高等学校を設置している学校法人である。なお、宇女商は、昭和4年に創立され、昭和18年に至り財団法人立の学校となり、昭和25年学校法人たる被申立人の設置する高等学校となり現在に至っているものである。

(2) 申立人は、昭和41年宇都宮大学を卒業し、高等学校の社会科の二級免許状を取得し、昭和42年被申立人に雇用され、以来宇女商において社会科担当の教諭として勤務してきたものであり、後記する労働組合の委員長として、途中一期を除き現在に至るまでその任に当たってきた。

2 労働組合の結成及びその後の労使関係

(1) 昭和45年2月4日宇女商の教職員43名によって宇都宮学園教職員組合（以下「第一組合」という。）が結成され、委員長には、組合結成の準備段階からその中心的役割を果たしていた申立人が選任された。

(2) 第一組合は、結成当日被申立人の理事長で宇女商及び宇学の校長でもあるB1（以下単に「B1」という。）に対し組合の結成を通告し、翌5日、B1の弟であり被申立人の理事兼宇女商及び宇学の副校長であるB2（以下単に「B2」という。）に対し、組合員10数名が面会し、12項目にわたる要求を提出して団体交渉を求めた。その結果同日の午後第一組合三役とB2との間で交渉が持たれた。

(3) 同年2月7日に至り、B2は、宇女商における職員朝礼の席上「残念だ。私を信じてもらえないということは悲しい。しかしできてしまったものはやむを得ない。組合は法的にも認められているのでしかたがない。」と発言し、更に、同月12日の宇女商における職員朝礼の席上「組合は、正式には認めていない。今までの話合いは、私はあくまで個人として話し合っていたのだ。」と発言した。

(4) 第一組合結成直後、当時第一組合の副委員長であったA1は、同人の被申立人に対する身元保証人であった者から「組合の役員などにはなるな。」等と言われ、また、同人の父も「組合活動をしないよう説得してくれ。」等と言われた。また、同じ頃、当時第一組合の教宣関係を担当していたA2は、同人を被申立人に就職あっせんをした同人の出身大学の恩師から「組合活動は、しない方がよい。」等と言われた。なお、A1及びA2は、いずれも保証人等部外者に対して組合活動をしている旨話したことはなかった。

(5) 第一組合結成から約1ヶ月たった同年3月7日、宇学及び宇女商の教職員約60名に

よって全宇都宮学園教職員会（以下「新組合」という。）が結成された。同日、第一組合は、新組合の結成を知り新組合に会見を申し込み、両組合間に会談が持たれたが、その際、新組合を代表して会談に臨み、発言したのはB 1、B 2兄弟の義弟で宇学の学年主任であったB 3であった。その後、同年3月30日被申立人は、新規採用職員に対する説明会を行い、その終了後新組合に対して懇談会という名目で同組合への加盟呼びかけを許したが、第一組合に対しては、そのようなことは、なされなかった。

- (6) 昭和47年4月被申立人は、申立人が採用されて以来担当していた学級担任を解任し、清掃美化係に就かせた。申立人は、学級担任解任につき、被申立人との団交の場において抗議を行った。

この学級担任という仕事は、生徒の発達の過程を直接知り得るところから若い教員の多くが希望するものであり、一方、清掃美化係の仕事は、若い教員にとっては、それほど重要なものとは思われていなかった。

3 本件休職処分に至る経緯

- (1) 昭和50年3月25日、宇女商の学年主任であり新組合の副委員長であったC 1は、当時第一組合員であったA 3及びA 4に対し「私個人として話をするが、昭和50年度の生徒減の事態を考えたとき、学校としては人員整理をしなければならないと思うし、その際第一組合の中から犠牲者が出ることを心配する。そこでこの際組合を解散すれば、私が犠牲者を出さないように校長にお願いする。」と申し入れた。これに対して、A 3等兩名は、第一組合の1年間の活動停止を提案した。そして、A 3等は、このことを第一組合に持ち帰り、第一組合内部で討議が行われ、1年間の活動停止も止むを得ないとの意見も出されたが、結論を出すまでに至らなかった。
- (2) 同年3月28日B 3は、申立人を呼んで昭和50年度の生徒数の減少により教職員に余剰人員が生じたが、申立人には退職する意思はあるかと問うたところ、申立人は、その意思はない旨答えた。次いで、B 2は、休職ならどうかと問うたところ、申立人は回答を留保した。その際B 2は、休職を拒否した場合は、業務命令として休職を命ずることもあり得る旨述べ、更に、翌29日に回答するよう求めた。

- (3) 同年3月29日申立人は、B2に面会し、休職勧告を受諾する旨回答した。同日被申立人は、申立人に対し、昭和50年度の間休職を命じる旨及び休職期間中は基本給月額103,500円を支給する旨の辞令を送付した。
- (4) 翌30日申立人は、B2に対し、前日なした休職勧告受諾の意向を撤回する旨電話で通告するとともに、被申立人あての内容証明郵便をもって、同様の意思を明らかにし、更に、同年4月1日に送付されて来た休職辞令を同日B2に返還した。
- (5) 宇女商においては、校務分掌、教科・科目担当等は、通常3月31日から3、4日間ある休暇のうち1日を選び、教務が集まって、その案を作成し、4月2日頃決定することとなっており、昭和50年度においても、同年4月2日に決定した。

4 宇女商における生徒数、教員数、社会科授業時間数等の推移

- (1) 宇女商における生徒数、学級数及び1学級当たりの生徒数の推移は、下記の表のとおりである。

	昭和 46年度	昭和 47年度	昭和 48年度	昭和 49年度	昭和 50年度
生徒数	2,950人	2,857人	2,658人	2,447人	2,210人
学級数	48	48	47	46	43
1学級当たりの生徒数	61.5人	59.5人	56.6人	53.2人	51.4人

- (2) 宇女商における昭和49、50年度の教員数（昭和50年度においては、休職処分を受けた者を除く。）は、下記の表のとおりである。

	昭和49年度	昭和50年度
教諭（副校長及び助教諭を含む。）	79人	73人
講師	10人	7人

- (3) 宇女商における社会科授業時間数、教員数及び教員1人当たりの授業時間数の推移は、下記のとおりである。

	昭和47年度	昭和48年度	昭和49年度	昭和50年度
社会科授業時間数	1週間 180時間	177時間 (講師の6時間 を含む。)	132時間	124時間 (副校長の4時 間を含む。)
教員数	9人	10人 (うち講師1人)	8人 (うち授業のな い者1人)	7人 (副校長を含 む。)
教員(副校長、授業の ない者及び講師を除 く。)1人当たり時間数	20.0時間	19.0時間	18.8時間	20.0時間

(4) 宇女商における社会科科目のうち、生徒が卒業までに履修しなければならない科目は、普通科にあつては昭和49年度、50年度ともに地理B、世界史、日本史、倫社及び政経の5科目であり、商業科にあつては昭和49年度においては、地理B、世界史及び政経の3科目、昭和50年度においては、地理B、世界史及び倫社の3科目である。

5 被申立人の財政状況

被申立人の、ここ数年における基本金及び消費収支差額の推移は、下記の表のとおりである。

	昭和47. 3. 31現在	昭和48. 3. 31現在	昭和49. 3. 31現在	昭和50. 3. 31現在
基本金の額	1,628,008,600円	1,778,433,600円	1,846,204,355円	1,939,243,761円
消費収支差額	3,819,024円	7,487,835円	9,332,960円	10,451,192円

6 昭和49・50年度の宇女商における社会科教員昭和49・50年度の宇女商における社会科教員の担当科目等は、下記の表のとおりである。

氏名	教諭講師の別	年齢	配偶者の職業の有無	通勤距離	昭和49年度		昭和50年度	
					担当科目	時間数	担当科目	時間数
C 2	教諭	64	有	8km	世界史、倫社、政経	18	地理B、倫社	20
C 3	同	63	無	2	地理B、世界史	18	地理B、世界史	18
C 4	同	64	同	28	地理B、政経	19	地理B、世界史、倫社	21
C 5	同	62	同	35	世界史、政経	17	世界史、倫社	20
C 6	同	32	同	10	地理B、政経	18	地理B、倫社	20
C 7	同	31	同	2	世界史、日本史	21	世界史、日本史	21
(申立人) X	同	34	有	60	地理B、世界史	21	(休職)	—
C 8	同	28	同	4	—	—	(休職)	—
B 2	(副校長)	56	無	3	—	—	政経	4

7 申立人の勤務状況等

申立人は、過去において、被申立人の許可なく、宇都宮市内で開かれた母親大会で、宇女商教諭の身分を明かして発言したことに対し、就業規則上の懲戒処分としては最も軽い譴責処分を受けたことがある。また、申立人は、第一組合の大会或いは組合員集会において決定された争議行為として、リボン・腕章を着用したことに対し、他の参加者全員とともに、就業規則上の懲戒処分ではない戒告という事実上の処分に付されたこと

がある。一方、申立人は、過去3、4回程度皆勤表彰を受けたことがあり、また、遠距離通勤が原因となって勤務に支障を及ぼしたこともなかった。

8 本件休職処分後の事情

- (1) 昭和50年4月7日前後において、第一組合から大多数の組合員が脱退した。その結果、第一組合は、それまで約20名いた組合員が、A5、A2、A6及び申立人の4名となった。
- (2) 同年4月11日夜B2は、同月上旬に第一組合を脱退したA3に対し「女子職員でA6が残っているようなことを聞いたが、非常に有能な教員だと思っている。それなのに争いの渦中にまき込まれるのは可哀想だし、忍びないと思う。」等と電話した。翌12日A2は、A6に対し「ある人から電話があつてあなたのことを心配している」、「今後組合活動が続けて行くことは体力的にも大変だし、プラスになると思えない。女一人で続けるのは困難だが、どうだろうか。」と電話し、「ある人」とは誰のことかとのA6の問いに対し、「ある人」とはB2であると答えた。
- (3) 昭和51年3月末、被申立人においては、昭和51年度の宇女商の生徒数が1,879人、学級数が38となることが判明した。
- (4) 昭和51年3月31日被申立人は、「(休職者を)復職させることが適当でないと認めるときは、復職させない。」及び「休職期間が満了し、復帰を命ぜられなかったときは、雇用関係は終了する。」との就業規則の規定に基づき、申立人を解雇した。
- (5) 申立人が休職となった後、同人の休職、解雇問題について、第一組合名義、「X先生を支援する会」名義又はそれら両者連名の文書が、数回(少なくとも5回)不特定多数の人に配付された。それら文書の内容は、第一組合結成の由来、第一組合結成後の労使関係、本件休職・解雇問題等について、被申立人の労働条件及び被申立人の第一組合、申立人に対する言動を批判し、併せて、申立人及び第一組合に対する世論の支援を要請したものであるが、その文章中一部には、「(第一組合結成前は)産休も満足にとれず……異常出産した女教師もいた」、「学校側は……憂国同志会という右翼団体……の名を使い、組合員の家族に怪文書(を郵送した。）」、「高い授業料」、「うす暗

くすしづめ教室」、「勉強しにくい学園」及び「教職員は、受持時間が20時間をこえ」といった語句が存するが、一方、過去において、第一組合結成前の宇女商において原因はともかく女性教諭が流産したこと、第一組合員のもとに「憂国同志会」名義の文書が送付されたこと及び第一組合は「照明問題」を団交項目としていたこと、があった。

以上の事実が、認定できる。

第2 判断並びに法律上の根拠

申立人は、被申立人が申立人を休職処分にしたこと（栃地労委昭和50年（不）第7号事件）及び休職期間満了時において申立人を解雇したこと（栃地労委昭和51年（不）第1号事件）が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると主張し、休職及び解雇の取消し、原職復帰並びにバック・ペイの命令を求め、一方、被申立人は、本件休職処分は生徒数の減少に伴う人員整理の必要上合理的な基準に基づいて申立人を休職者として選衡し、かつ、同人の同意を得て行ったものであり、また、本件解雇も休職期間満了時において人員整理の必要性が存在したため、就業規則に基づいて行ったものであるなど、いずれも不当労働行為とはなり得ないと主張し、本件申立てを棄却することを求めたので、以下順次判断する。

1 第一組合結成後の被申立人の言動について

第一組合結成後の被申立人の言動について、被申立人は、第一組合を否認又は嫌悪したことはまったくないと主張する。

しかし、前記第1の2、3の(1)並びに8の(1)及び(2)を総合すると、第一組合結成直後B2が宇女商の職員朝礼の席上で第一組合の結成に対し反感ないしは反発の感情を表明したものと認められ、また、被申立人は当時第一組合の副委員長であったA1及び第一組合員A2に対して両名の身元保証人等を通して組合活動をやめるよう圧力を加えたものと推認される。更に、第一組合結成後1ヶ月程経て新組合が結成されたが、これも被申立人が第一組合の伸張を抑えるためにB1、B2兄弟の義弟であるB3をして結成せしめたものと推認される。また、申立人は、宇女商の教諭になって以来引き続いて担当

していた学級担任を解任されたが、申立人程度の経験年数の教員にとっては、その多くが希望している学級担任を解任されることは、精神的な不利益を受けるものと認められ、被申立人においてもそのことを認識し、申立人にかかる不利益を与えることにより第一組合の活動を抑えることを意図して同人の学級担任を解任したものと推認される。そして、昭和50年3月25日のC1のA3等に対する第一組合の解散等の申入れ及びそれに対するA3等の対応のいきさつからすると、上記のような被申立人の第一組合嫌悪の態度は、宇女商の多数の教員によって共通に認識されていた程顕著なものであったと認められ、このような共通の認識を背景として本件休職処分後に第一組合員が大量脱退したものと認められる。また、同年4月11日のB2のA3に対する電話は、A3を介してのA6に対する第一組合からの脱退勧奨行為であると認められる。

以上のとおり、被申立人は、第一組合結成以来一貫して、同組合を嫌悪してきたことが認められる。

2 本件休職処分の不当労働行為性について

(1) 被申立人は、申立人に対して休職期間、休職中の給与等休職条件について説明したうえで休職を勧告し、申立人はそれらを検討した後休職に同意する旨回答してきたため、申立人に対して休職を命じたのであり、また、被申立人は翌年度の校務分掌等の編成作業を3月下旬から行い、申立人の回答を得てその作業は完了したのであって、その後になつての休職に同意する意思の撤回には応じる余地はなく、従って、本件休職処分は、本人の自発的承諾によるもので不当労働行為ではないと主張する。

しかし、前記第1の3を総合すると、申立人が休職に同意する旨回答したことは被申立人主張のとおりであるが、申立人は回答の翌日休職に同意する意思を撤回する旨被申立人に意思表示しており、更に、撤回時においては未だ宇女商における校務分掌等が決定されていなかったことに鑑みれば、この撤回は被申立人にとって応じられないものではなく、結局本件休職処分は、本人の意に反して為されたものと認めるのが相当である。

(2) 被申立人は、宇女商においては最近5年間連続して生徒数が減少してきており、こ

れに対しては生徒募集の強化に一層の努力をして生徒数の減少を最少限に食い止めるとともに、1学級生徒数の減少、受持ち授業時間数の軽減等によって昭和48、49年度は教員の減員を回避してきたのであるが、昭和50年度に至り、生徒数が昨年度の211人減に引き続いて237人減という大量の減少を来たしたため、一挙に3学級減（当初の4学級減も止むなしの方針を縮小）という事態を招き止むなく人員整理を行うこととなったと主張する。

しかし、前記第1の1の(1)、4及び5を総合すると、宇女商における生徒数、学級数及び1学級生徒数の減少の事実は被申立人主張のとおりであるが、被申立人の財政状況をみると、ここ数年来基本金の額及び消費収支差額は年々増加してきており、昭和50年度においても被申立人の財政状況は良好であると認められる。ところで、私立の高等学校の設置者は、その設置する高等学校について高等学校設置基準（昭和23年文部省令第1号。以下「設置基準」という。）に達していない事項がある場合は、仮りに設置基準が被申立人の主張のように努力目標であったとしても、設置基準を、満足させるべく最大限の努力を尽さねばならず、しかも、設置基準に達していても財政状況が良好であれば、教育という事業の性質からみて、その教育条件を向上させて行くことが望まれるのであるが、例えば、宇女商における教員数についてみると、設置基準の「第一号表乙によって定められた数を下ってはならない。」との規定（設置基準第30条第1項）に対して、昭和49年度は講師を含めても4人、昭和50年度も同じく講師を含めて4人それぞれ下まわっており、更に1学級生徒数についても、「50人以下とする。」との規定（設置基準第29条）に対して、昭和49年度は4人、昭和50年度は2人それぞれ上まわっており、両者とも未だ設置基準に達していないこと、また、教師の一週当たりの受持ち授業時間数も社会科についてみると、ここ数年漸減してきたものが昭和50年度に至り増加していることから鑑みれば、被申立人は、上記のような良好な財政状況にもかかわらず、人員整理を回避し事態に対処するための真摯な努力を尽したものは認められず、そもそも被申立人が主張するように人員整理の必要性があったかは疑わしい。仮にその必要性があったとしても、人員整理の勧告に同意

しない者までも「止むなく」整理しなければならない程差し迫った必要性があったとまでは認められない。

- (3) 被申立人は、申立人の、①教科の必要性、代替性の度合い（申立人担当の教科は、B2でも代替できる。）、②通勤条件（申立人は、最も遠距離から通勤している者の一人である。）、③家庭の経済状態（申立人の妻は、県立高校教諭で共働きである。）、④勤務状況（申立人は、私用外出が多く、過去2回懲戒処分を受けている。）及び⑤上司、同僚との協調性を総合的に勘案して、同人を人員整理の対象者として選衡したものであり、その人選には合理的理由があると主張する。

しかし、前記第1の4の(4)、6及び7を総合すると、①教科の必要性については、申立人が昭和49年度担当していた地理B及び世界史の両科目は、翌年度に至っても宇女商においては必要とされていたことが認められ、また、教科の代替性については、そもそも高等学校の社会科免許状を有する者は、社会科のいずれの科目をも教え得る資格を有するのである。もっとも同じ社会科の免許状を有していても科目により得手、不得手があるということは、あり得るし、そのことによって代替性の度合いに強弱が生じることもあり得るが、宇女商の社会科教員の中においては、そのような代替性の度合いに強弱が生じていたと認めるに足る疎明はない。次に、②通勤条件であるが、申立人の通勤距離が社会科の教員中最も遠いことは認められるが、現下の交通条件等を勘案すれば、通勤距離の長短をもって人員整理の基準とすることは合理性あるものとはいえない。しかも、申立人については、通勤距離が長いこと勤務に支障をもたらしたということも認められない。③家庭の経済状態については、申立人が夫婦共働きであることはそのとおりであるが、家庭の経済状態というものは、土地・家屋等の不動産の有無、預貯金の有無、負債の有無、家族構成等多くの要素を総合してはじめて判断できるものであり、夫婦共働きであるとの一事のみをもって家庭の経済状態を推し測ることはできず、従って、夫婦共働きか否かを人員整理の基準とすることは、合理性を欠くと認めざるを得ない。④勤務状況については、申立人が過去2回懲戒処分等を受けていることは事実であるが、その内容をみると、1回目は、勤務とは関係の

ない、しかも一市民としても何ら非難に値しない行為につき単に被申立人の許可なく行ったということに対し懲戒処分中最も軽い譴責処分を受けたものであり、2回目の労働組合の争議行為として行った行為に対して為された処分は、就業規則上の懲戒処分ではなく単に事実上注意を与えたというものに過ぎず、かつ、申立人のみならず参加者全員に対して為されたものであって、これら処分の原因となった行為についても被申立人は左程重大なものとは考えていなかったと認められ、この二点をもっては申立人の勤務状況が特段悪かったと認めることはできない。しかも、他の社会科教員と比べて申立人の勤務状況が劣っていたと認めるに足る疎明もない。また、私用外出が多かったという点についても、これを認めるに足る疎明がない。最後に、⑤上司、同僚との協調性についても、申立人が協調性に欠けると認めるに足る疎明はない。

以上のとおりであるから、申立人を上記整理基準に照し、総合的に判断してみても、他の社会科教員に比べ不利となっている点は、何ら見受けられない。かえって、昭和49年度の社会科教員9名中30才代の者が申立人を含めて3名、60才代の者が4名、20才代・50才代各1名という年齢構成のように、人員整理に際しては一般的に有利とされる条件が、申立人には存在する。従って、申立人を休職者として選衡したことにつき合理的な理由があるとは認められない。

結局、前記第2の1、2、3の(1)及び(2)判断を併せ考えると、被申立人は、昭和50年度の宇女商における生徒数の減少という事態に際して人員整理をせずに対処するための努力を尽さず、被申立人が従来から抱いていた第一組合及び同組合の委員長である申立人の組合活動に対する嫌悪から、かえって人員整理問題を利用して申立人をその意に反して休職処分に付し、第一組合の弱体化及び申立人の職場からの排除を図ったものと認めるのが相当である。従って、被申立人が為した申立人に対する休職処分は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

4 本件解雇の不当労働行為性について

昭和51年3月31日被申立人が申立人を解雇したことについて、被申立人は、①昭和51年度の宇女商の生徒数が前年度に比べ331人減少し、それに伴い学級数も5学級減少し

たため前年度に引き続き専任教諭を5名減員（うち、退職3名、講師に身分変更し授業時間数を減少した者2名）することとなり、到底休職者に復職を命ずる余地がないこと、更には、②申立人は、休職中被申立人を誹謗中傷した文書を大量に配付し、被申立人の名誉信用を著しく毀損する行為を繰り返してきたのであり、このような行為は十分解雇に値するものであることに因り、申立人の休職期間満了に際し復職を命ぜず解雇したものであり、正当な理由があると主張する。

しかし、前記第1の8の(3)、(4)及び(5)を総合すると、上記被申立人の主張のうち②の主張については、当該文書は被申立人の第一組合に対する言動、本件休職処分及び本件解雇の不当性の主張をその主たる内容としているところから、第一組合名義の文書は勿論、「X先生を支援する会」名義の文書についても申立人がそれらを配付した行為は第一組合の活動の一環として行ったものと認められ、また、当該文書中に一部適当とは思われない箇所のあることは認められるにしても、本件休職処分及び本件解雇をめぐって労使間に対立、抗争状態が続いている状況の中においては、従来の労使間のいきさつからしても、当該文書は被申立人を誹謗中傷したものとまでは認めることはできず、当該文書の配付行為は、労働組合の正当な活動の範囲内にあるものと認められ、従って、当該文書の配付行為をもって本件解雇を正当化することは、できない。

結局、残る被申立人の主張は、①の昭和51年度においても人員整理の必要性が生じ休職者を復職させる余地がないため解雇したということとなるのであるが、そのことは、人員整理に際し、「休職者であること」を理由に申立人を解雇したとの主張であると解され、事実もそのとおりであると認められる。しかし、申立人に対する本件休職処分が不当労働行為であることは前記第2の3で判断したとおりであり、従って、本件解雇は、自らの為した不当労働行為により生じた状態をその理由とするものであって、当然、本件休職処分と同じく労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。よって、労働組合法第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52年3月3日

栃木県地方労働委員会

会長 高 橋 徳