

大阪、昭54不6、昭54.10.5

命 令 書

申立人 大阪私学教職員組合

被申立人 学校法人 高槻高等学校

主 文

- 1 被申立人は、A1の解雇及び賃金・一時金等の支払い問題について、速やかに申立人と団体交渉を行わなければならない。
- 2 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人学校法人高槻高等学校（以下「学校」という）は、中学校・高等学校を設置して、教育事業を営んでいる学校法人であり、その教職員数は、本件審問終結時、非常勤職員を含め85名である。

(2) 申立人大阪私学教職員組合（以下「大私教」という）は、大阪府下の私立学校に勤務する教職員約4,300名によって組織されている労働組合であり、学校にはその下部組織として、教職員約40名で組織する高槻中学・高等学校分会（以下、単に「分会」という）がある。

2 A1の解雇をめぐる紛争の経緯

(1) 昭和40年12月29日、学校は、高等学校の教員である分会員A1（以下「A1」という）を、校長B1に対する暴力行為を理由に解雇した。

(2) そこでA 1は、この解雇を不当として大阪地方裁判所に地位保全の仮処分を申請したところ、45年3月12日、同裁判所は、この申請を認容する決定を下した。これに対し学校は、この決定を不服として大阪高等裁判所に抗告したが、48年3月、同裁判所はこれを棄却した。

(3) 他方、A 1は、大阪地方裁判所に従業員地位確認の本訴を提起したところ、同裁判所は、53年6月19日、これを認容する判決（以下「地位確認判決」という）を下した。そこで、これを不服とする学校は、大阪高等裁判所に控訴し、本件審問終結時、同裁判所に係属している。

なお、A 1は、48年4月以降、事実上教壇に復帰している。もっとも、同人の賃金一時金・定期昇給等については、学校が任意にこれを支払わないためその都度前後20回にわたり仮処分を申請し、これを認容する決定によって支給を受けている。

3 A 1の解雇問題についての裁判所における和解

A 1が解雇を不当として、大阪地方裁判所に従業員地位確認の本訴を提起し判決が出されるまでの間、同裁判所でA 1の解雇問題について、和解が試みられたが、結局不調に終わった。

4 A 1の解雇をめぐる団体交渉

(1) 53年6月19日、分会は、上記地位確認判決に基づいて、学校に対しA 1の解雇撤回を求めて団体交渉を申し入れ、翌20日、団体交渉が開催された。しかし、同日の団体交渉で学校は、まだ判決書を受け取っていない旨述べ、結局交渉は物別れに終わった。

(2) 翌21日、分会は、引き続き団体交渉を学校に申し入れ、翌22日、団体交渉が開催された。同日の団体交渉で分会は、前回同様A 1の解雇撤回を求めたが、学校は控訴を準備中であるから、この問題については話合いができない旨述べ、同日の団体交渉も物別れに終わった。

(3) そこで、6月24日、分会は、学校に対して、A 1の解雇を撤回しなければ、同月30日に全日ストライキを行う旨通告するとともに、再度A 1の解雇撤回要求について団体交渉を行うよう申し入れた。これに対して学校は、同月27日、A 1の地位確認判決には不

満であるから控訴の準備中であり、団体交渉には応じかねるとの回答書を発し団体交渉には応じなかった。

(4) その後、6月28日、分会は、学校に対して、A1に対する賃金一時金等の支払いについて団体交渉を開催するよう申し入れたが、学校は回答しなかった。

(5) 翌29日、分会は上記議題につき、日時を同月30日午後4時30分からと指定して団体交渉を申し入れたが、7月1日、学校は、前記6月27日の回答と同様の理由で団体交渉には応じられない旨回答した。

(6) 他方、6月21日、大私教は、A1の解雇撤回要求について、学校に団体交渉を申し入れたが、同月28日、学校は、理事長が不在であること、控訴していること、という2つの理由により団体交渉はできない旨、大私教に電話で回答した。

第2 判断

1 当事者の主張要旨

(1) 学校は、本件について団体交渉を拒否しているのは、当事者間における過去の団体交渉の経過及び大阪地方裁判所における和解の経過からみて、もはや両者に歩みよりの余地がなく、これ以上当事者間で「A1の解雇撤回」、「賃金・一時金等の支払い」について、不毛の議論を重ねても無意味であるという判断に基づくものであって、このような理由による団体交渉の拒否は正当な理由に基づくものであると主張する。

(2) これに対して組合は、学校は「A1の解雇撤回」、「賃金・一時金等の支払い」についての団体交渉の申入れを、控訴準備中ないしは控訴中であることを理由に拒否しているが、団体交渉を開くことによって学校が裁判に訴える途が閉ざされるわけではなく、また、裁判の進行が中断されるわけでもないから、このような理由による団体交渉の拒否は、正当な理由に基づくものではない、と主張する。

よって、以下判断する。

2 不当労働行為の成否

(1) 団体交渉は、これを拒否する正当な理由がない限り、使用者が誠実にこれに応じなければならないということはいうまでもない。特に解雇のように、労働者にとって生活の

基盤を揺るがすこととなる問題については、組合が強く団体交渉を要求することは当然であるから、団体交渉拒否の正当理由の存否についての判断は慎重を期す必要がある。

(2) そこで本件についてみると、学校は、A1の解雇問題については既に組合との間で十分な話し合いがなされたのであり、本件団体交渉拒否は正当な理由に基づくものであると主張するが、このような主張は、第1に、前記4の(1)及び(2)で認定したとおり、地位確認判決が下されて以後2度にわたって一応団体交渉が開催されたものの、これらの団体交渉で、学校はまだ判決書を受け取っていないとか控訴を準備中であるとか述べたにとどまり、組合側との間で要求議題の内容について十分な団体交渉が行われたとは認められないこと、第2に、地位確認判決がなされたことによって、A1の解雇問題につき新たな事態が生じたと考えられること、からみて失当である。

(3) また、裁判所に控訴準備中ないし控訴中であることを理由に団体交渉を拒否することが許されないことは多言を要しない。

(4) 以上要するに、組合の、A1の解雇問題についての団体交渉要求に対する学校の態度は、誠意をもって団体交渉を行ったものとはいえず、このような態度は、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と判断せざるを得ない。

3 その他

組合は、主文救済のほか陳謝文の掲示をも求めるが、主文救済によってその実を果たすと考えるので、その必要を認めない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和54年10月5日

大阪府地方労働委員会

会長 川合五郎