

命 令 書

申 立 人 香川県大手前高等(中)学校教職員組合

被申立人 学校法人 倉田 学園

主 文

- 1 被申立人学園は、本件申立時申立人組合の執行委員長であった X1 に対する、無許可ビラ配布を理由とした昭和 53 年 5 月 9 日付の訓告処分及び同年 5 月 16 日付の戒告処分を撤回しなければならない。
- 2 被申立人学園は、学級担任の決定に当って、申立人組合執行委員長 X2 を、組合員である故をもって他の教員と差別することなく、速やかに同人を学級担任に復帰させなければならない。
- 3 被申立人学園は、申立人組合組合員 X3 に対し組合員である故をもって退職を勧奨することにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人学園は、組合掲示板の設置について、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 5 申立人組合のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

- 1 当事者
 - (1) 被申立人学校法人倉田学園(以下「学園」という。)は、昭和 26 年 3 月 14 日設立され、肩書地(編注、丸亀市)に所庇し、同地に香川県大手前高等学校及び香川県大手前中学校(以下これら 2 校を「丸亀校」という。)を、高松市室新町 1166 番地に香川県大手前高松高等学校及び香川県大手前高松中学校(以下これら 2 校を「高松校」という。)を、それぞれ設置し、教育の事業を行っており、本件申立時における教職員数は、約 130 名(うち、丸亀校 61 名)である。
 - (2) 申立人香川県大手前高等(中)学校教職員組合(以下「組合」という。)は、昭和 51 年 10 月 2 日、丸亀校に勤務する教職員をもって結成された労働組合である。
- 2 ビラ配布と訓告処分及び戒告処分について

- (1) 昭和 53 年 5 月 8 日、組合は、始業時刻前の午前 7 時 55 分から同 8 時 5 分までの間に、職員室において、組合機関紙たる職場ニュース Vo1.3 第 1 号を、各教職員の机の上に、印刷面を内側に、二つ折にして置く方法で配布した。
- (2) 同日午後 2 時頃、当時丸亀校校長であった Y1(以下「Y1 校長」という。)は、当時の組合執行委員長 X1(以下「X1 前委員長」という。)を校長室に呼び、職場ニュースの配布は、教育の場である学校の性質上放課後に行うよう、要求した。
- (3) そこで、同日午後 5 時 15 分頃、組合員 6~7 名が、校長室へ行き、職場ニュースの配布制限に関する抗議文を読み上げたところ、Y1 校長は、「このように多人数で威圧的に人をとり囲む団体行動は、不当である。このような団体行動は、懲戒処分にもできるものである。組合員 2 名を残して退室して欲しい。」と発言した。そこで、組合書記長 X4(以下「X4 書記長」という。)及び同執行委員 X5 の 2 名が残り、他の組合員は退室したところ、Y1 校長は、「就業規則は遵守して欲しい。就業規則に抵触する組合活動は、一切認めることはできない。」と発言した。
- (4) 翌 9 日、組合は、始業時刻前の午前 8 時から同 8 時 5 分までの間に、職員室において、職場ニュース Vo1.3 第 2 号を、前日と同様の方法により配布した。
- (5) 同日午前 11 時頃、Y1 校長は、印刷室にいた X1 前委員長に、前記(1)及び(4)記載のビラ配布は、就業規則第 14 条第 12 号に違反するので、注意する旨の訓告書を交付した。
- (6) そこで、組合は、同日午後 5 時 15 分から開催された団体交渉の席上、前記(5)記載の訓告処分に対する抗議書を学園に手渡すとともに、組合の権利として、組合活動たるビラ配布を認めるよう、学園に要請した。
- (7) 5 月 16 日、組合は、始業時刻前の午前 8 時から同 8 時 10 分までの間に、職員室において、職場ニュース Vo1.3 第 3 号を、前同様の方法で配布した。
- (8) 同日、Y1 校長は、前記(7)記載のビラ配布が就業規則第 14 条第 12 号に違反するとして、同第 67 条 1. ロ. により戒告する旨の戒告書を、内容証明付郵便で、X1 前委員長の自宅へ送付した、
- (9) そこで、6 月 13 日、組合は、前記(8)記載の X1 前委員長に対する戒告処分の撤回と、職場内における組合活動としてのビラ配布を認めることを要求して、団体交渉を申し入れた。
- (10) 同月 19 日、団体交渉が開催されたが、学園は、就業規則を根拠として、学園内でのビラ配布は、学園の許可を受けなければならないと主張し、処分の撤回を拒否した。
- (11) 学園の就業規則には、次のとおり、規定されている。

(原文のまま)

第 14 条 職員は、左の各号を遵守しなければならない。

(中略)

12. 書面による許可なく、当校内で業務外の掲示をし、若しくは図書又は印刷物等の頒布あるいは貼布をしないこと。

(以下略)

第 67 条 懲戒の種類は左の通りとする。

1. 譴責

イ. 訓告 書面で注意する。

ロ. 戒告 書面で注意し将来を戒める。

(以下略)

第 69 条 当校は、職員が左の各号の一に当たる場合には、懲戒解職に処する。

但し情状により降職又は出勤停止にとどめることがある。

(中略)

7. 第 14 条第 12 号に違反し、当校内で業務外の掲示をし、若しくは図書又は印刷物等の頒布又は貼布をしたとき。

(以下略)

第 70 条 前 2 条の規定する行為の陰謀幫助、未遂、教唆又は煽動をした者の懲戒も同様とし、予備又は過失の場合でも同様の懲戒をすることがある。

3 X2 の学級担任はずしについて

(1) 昭和 53 年度の校務分掌において、X4 書記長及び組合執行委員 X2(以下「X2」という。)が学級担任をはずされ、同副委員長 X6(以下「X6 副委員長」という。)及び同監査委員 X7(以下「X7」という。)が、単数制の学級担任から、学級担任複数制(同年度は、23 学級中 3 学級に設置)での担任にされた。

(2) 丸亀校における学級担任決定の手続は、毎年度末、副校長、教頭等のメンバーで原案を作成し、これを、校長の諮問機関である、教科主任、学年主任等で構成する主任会に諮ったうえ、校長が決定することになっている。

(3) 学級担任となった者は、通常、6 年間、4 年間又は 3 年間の各サイクルで、その学級の担任を継続する。

(4) 丸亀校には、教員が約 50 名おり、学級数は、22 ないし 23 である。

学級担任をしていない教員の多くは、赴任して間がない教員や、各種主任を務めている教員であった。

各種主任を務めながら学級担任をしている教員は、昭和 47 年度から同 51 年度までは、各年度、1 名ないし 4 名であったが、同 52 年度は 5 名、同 53 年度

は 8 名に増加している。

これに対して、組合員で学級担任をしている教員は、同 51 年度は 22 学級中 11 名、同 52 年度は 22 学級中 8 名、同 53 年度は 23 学級中 4 名及び学級担任複数制での 2 名に減少している。

- (5) 昭和 47 年度から同 53 年度までの 7 年間の学級担任についてみると、特段の理由がないのに翌年度学級担任をはずされた教員は、わずか 6 名に過ぎず、このうち、2 名は組合結成前であり、残り 4 名はいずれも組合結成後の組合員である。
- (6) 同期間中、中学校 1 年生から同 2 年生までの学級担任で終わっているのは、3 名に過ぎず、うち、2 名が組合結成後の組合員である。
- (7) 同期間中、X2 のように、学級担任を数年間経験した教員で、ある年度だけの学級担任をし、翌年度からはずされた者は、他にいない。

なお、X2 は、昭和 47 年 4 月に丸亀校に赴任し、同 49 年度から同 51 年度にかけて、高校 1 年生、同 2 年生、同 3 年生の学級担任をして、同 52 年度は中学校 2 年生の学級担任をしたが、翌 53 年度からは学級担任をはずされ、同年度には、高校 1 年生の数学を担当した。

- (8) 昭和 52 年度、X2 が中学校 2 年生の数学を担当していたとき、その授業の進捗に若干の遅れがあったが、学年途中においては、校長等から、そのことに関して、何らの注意もなかった。
- (9) X2 に代って、昭和 53 年度から中学校 3 年生の数学を担当したのは、丸亀校に赴任 1 年目の X8 教諭であり、学級担任になったのは、非組合員である英語担当の X9 教諭である。
- (10) その後、昭和 55 年度までに、X4 書記長は、学級担任に復帰し、X6 副委員長及び X7 も、単数制の学級担任になっている。

X2 は、同 54 年 6 月 16 日に組合の執行委員長に就任し、現在もなおその地位にあるが、いまだに学級担任に復帰していない。

4 X3 に対する退職強要について

- (1) 昭和 52 年 1 月 20 日午後 2 時頃、学園の Y2 理事長(以下「Y2 理事長」という。)は、組合員である X3(以下「X3」という。)を理事長室に呼び、「経済的豊かさを求めるのなら、田舎へ帰った方がよい。」「わずか 12・13 名の組合に入るとは思わなかった。」と述べた。
- (2) その 5 か月余り後、X3 が、学級新聞のインタビューの欄で、「学校について」という項目に対して、「方針が少し合わない。勉強第一主義には反対。」と言ったのが、いったんは記事になっていたが、Y1 校長の注意により、原文のまま

は発行されず、当該記事を、「知性・健康・徳性を養う重要な場」と改めた学級新聞が発行された。

- (3) その後、昭和 52 年 7 月 8 日、Y2 理事長は、X3 の伯父 Z1(以下「伯父」という。)を西条市から招き、X3 の考えは学園の方針に合わないので、他に転校した方がよい旨を申し入れた。そこで、伯父は、その帰途、見送りに来た X3 に対し、その旨を話し、「かわってはどうか。」と言った。
- (4) X3 は、昭和 54 年 4 月 4 日、本件の申立人側証人として出頭し、申立人の主張に沿う証書をした。
- (5) その後、昭和 55 年 7 月 16 日、Y2 理事長は、理事長室において、X3 に対し、「愛媛の方へかわってはどうか。」という旨を述べ、退職を促した。

5 団体交渉について

(1) 小六セミナーの件について

- ① 昭和 52 年 9 月から、Y1 校長の発案で、生徒募集の効果を高めるため、小学校 6 年生を対象に、毎日曜日、丸亀校の施設を利用して、いわゆる小六セミナーと称する特別教育が行われることとなった。
- ② 組合は、小六セミナーに携わる教職員が、9 月 4 日から 12 月 4 日までの間、各日曜日(11 月 27 日は除く。)も休日出勤しなければならないことは、労働基準法違反の疑いがあるとして、労働条件の改善を求めて、10 月 8 日頃、団体交渉を申し入れた。
- ③ 10 月 15 日に開催された団体交渉の席上、組合は、労働条件は組合を通じて決定すべきであるとして、小六セミナーの件を議題として討議することを要求し、「小六セミナーは、生徒募集に役立つとは思いますが、労働条件を改善せよ。」「1 か月半も日曜日に休めないのは、労働基準法に違反するのではないか。」という旨の主張をした。これに対して、Y1 校長は、「小六セミナーのメンバーに組合員は入っていないから、小六セミナーの件を団体交渉の議題とすること自体、不適當である。」「労働基準法がどうこう言っている人達は、私学の成長には役立たない。」旨の発言をし、また、学園は、「昭和 52 年度の小六セミナーは、希望する教職員のみが自発的に参加しているものであって、組合とは無関係である。将来、学校行事として行う場合には、労働条件について、できる限り配慮したい。」旨を申し述べ、具体的に協議することを拒否した。
- ④ なお、昭和 53 年度においては、小六セミナーは、学校行事として行われることになったので、組合は、同 53 年 8 月 22 日、小六セミナーにおける労働条件について団体交渉を申し入れたが、Y1 校長は、小六セミナーのメンバー

に組合員はいないので、団体交渉の議題として不相当であるとして、再び、具体的に交渉することを拒否した。

(2) 組合掲示板の件について

- ① 組合は、組合専用の掲示板の設置は、職場内における労働者の団結権を確保し、情宣活動を行うために不可欠であるとして、昭和52年10月15日及び同53年5月9日の団体交渉で、その設置について要求した。
- ② 昭和52年10月15日の団体交渉の席上、組合は、「組合掲示板を喫煙室、湯沸室又は3階の研究室のいずれかへ設置したい。」と申し入れたが、学園は、校内に適当な場所がないこと等を理由として、これを拒否した。
- ③ その後、高松校では組合掲示板の設置が認められたので、組合は、昭和53年5月9日の団体交渉の席上、「組合の掲示板を喫煙室、湯沸室、更衣室、体育教官室又は理科室の近くに設置したい。企業内組合だから、組合の情宣活動は、校内で行うことを保障せよ。」と、再度、設置を要求した。これに対して、Y2理事長は、「うちの職員や生徒の目に触れないような場所は、学校の中にはない。また、学校が支配介入できない情宣活動の場を、校内で認めた場合は、教育者として、また、学校管理者として、無責任だというそしりを受けるおそれがある。」等の発言をし、具体的事項について協議することを拒否した。

2 判断及び法律上の根拠

ビラ配布と訓告処分及び戒告処分について

組合は、正当な組合活動であるビラ配布を行ったことに対して、学園が、X1前委員長を訓告処分したことは、組合の運営に対する支配介入であると主張する。これに対し、学園は、次のとおり主張する。

職員室は、教職員が、授業時間前に職員朝礼を行い、授業時間外の時間を教材研究、成績採点等のために過し、あるいは、同所を訪れる生徒達を面接、指導する等の用途に使用するために供されているものであり、職員室の使用は、生徒の教育という目的を有効・適切に実現するために必要な範囲において、かつ、定められた学園秩序に服する態様において認められているのであって、教職員は、前記の範囲を超え、又は前記と異なる態様においては、利用し得る権限までを有するものではない。

従って、組合が、このような職員室において、ビラ配布を行いたいのであれば、当然、学園の許可を得る必要がある。すなわち、職員室におけるビラ配布は、教職員の前記使用目的には属してなく、職員室に出入りする義務教育課程の生徒を含むいまだ社会経験の乏しい生徒の目に、学園内部の対立ともいふべき労使間の

対立を露骨に表現するビラの紙面に触れさせることは、教育上、甚だ好ましくないこと、また、休憩時間中であっても、ビラ配布は、他の職員の休憩時間の自由利用の妨げ、ひいてはその後の能率を低下させるおそれがあること、特に、朝礼直前にあっては、配布されたビラに目を奪われ、朝礼における注意が散漫になる教員もいること等から、教育の目的上からも好ましいものではない。しかるに、組合が、書面による許可なくビラ配布を職員室で行ったことは、学園の施設管理権を侵害しており、就業規則第14条第12号に違反するものである。そして、X1は、当時、組合の代表者たる執行委員長として、このビラ配布を行わしめたものであるから、就業規則に基づき、処分したものである。

よって、以下判断する。

- (1) 組合は、企業内組織であって、使用者の施設を利用する組合活動は、避け難いものであり、また、職場ニュースの配布は、組合の情宣活動として不可欠のものであって、組合掲示板の設置の認められていない状況にあっては、一層その必要性が大であると言うべきである。
- (2) 昭和53年5月8日、9日及び16日の本件ビラ配布は、前記第1「認定した事実」2(1)(4)(7)記載のとおり、いずれも就業時間外に行われたものであり、職員室の各教職員の机上に、印刷面を内側に、二つ折にして配布したものであって、その内容も、団体交渉等に関する、なんら問題のないものであったと認められる。
- (3) 生徒がビラの記事を見ることについての学園の主張は、一応首肯し得るとしても、本件の場合、ビラ配布の時間、方法等をみても、これを避けようとする組合の配慮がみられ、また、現に生徒がビラの内容を見て、教育上の弊害があったとの疎明もないので、教育を業とする学園の特殊性を考慮しても、その主張は採用できない。

また、学園指摘のように、朝礼時等の就業時間中にビラを読む教職員がいたとしても、それは、ビラ配布の当然の結果ではなく、また、校長室において注意を与えれば足りることである。

なお、本件は、休憩時間中のビラ配布ではないので、この点に関する学園の主張については、判断の限りでない。

- (4) 以上の諸点及び本件の経緯等を総合して考えると、本件ビラ配布は、学園の業務遂行上、施設の管理上、また職場秩序の保持上も、特に支障を及ぼしたとは認められず、組合活動として正当の範囲を逸脱したものとは言えない。

従って、本件ビラ配布が、たとえ形式的に就業規則に違反していても、それが組合活動としてなされたことが明らかであり、かつ、その組合活動が正当な

ものである以上、使用者は、これを問責することはできない筋合である。

そうすると、本件ビラ配布を理由として、X1 前委員長に対し、学園が訓告処分及び戒告処分を行ったことは、就業規則上の根拠を欠く疑いがあることはさておき、正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、その施設管理権の行使が、上記のように施設の管理上格別の必要性がないにもかかわらず、組合活動を制約する目的でなされたものであって、組合の運営に対する支配介入でもあり、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、主文 1 のとおり命令する。

2 誹謗中傷について

組合は、学園の次の発言は、組合を嫌悪する誹謗中傷であり、不当労働行為であると主張する。

- ① 昭和 52 年 10 月 15 日の団体交渉の席上における Y1 校長の「労働基準法がどうこう言っている人達は、私学の成長には役立たない。」旨の発言。
- ② 昭和 53 年 5 月 9 日の団体交渉の席上における Y2 理事長の「もし、(掲示板設置の場所が)あるとすれば、ドブがある。」旨の発言。
- ③ 昭和 53 年 6 月 19 日の団体交渉の席上における Y1 校長の「朝、職場ニュースを配布すると、朝から一生懸命やろうとする先生の気持を阻害する。」旨の発言。

これに対し、学園は、誹謗中傷をしたことはないと主張する。

よって、以下判断する。

- (1) Y1 校長が上記①の発言をしたことは、前記第 1 「認定した事実」 5(1)③記載のとおりである。また、組合主張の、団体交渉の席上、Y1 校長が上記③の発言をしたことも認められる。しかし、これらの発言は、組合に対する誹謗中傷の意図に出たものであるとしても、これのみをもって直ちに、組合の運営に影響を及ぼす支配介入であるとまでは言えない。
- (2) 次に、上記②については、同日の団体交渉の録音テープ及びその翻訳書面に徴しても、このような発言があったと認めることはできない。
- (3) よって、この点に関する組合の主張は、いずれも採用できない。

3 組合掲示板について

組合は、学園が、組合掲示板の設置を認めないのは、組合活動に対する支配介入であると主張する。

これに対し、学園は、学園の施設内に、組合掲示板が設置されることを認容する義務もなければ、組合が、これを要求する権利もない。更に、組合掲示板につ

いては、これを認めるか否かは、学園が、施設管理権に基づき裁量できる範囲内の事柄であると主張する。

よって、以下判断する。

- (1) 組合掲示板の設置については、本件の場合、学園がこれを認めないことをもって、直ちに組合の運営に対する支配介入であるとまでは言えない。

しかし、申立人組合は、企業内組合であり、組合が、その情宣活動の手段として、組合掲示板を必要とすることも認めないところであるので、可能な限り、組合掲示板の設置を認めることが望ましいと言うべきである。

本件については、前記第 1「認定した事実」5(2)記載のように、いまだ 2 回しか団体交渉が行われておらず、組合及び学園の双方が、十分に討議を尽くしたとは思われないので、後記 6(2)記載のとおり、更に団体交渉を重ねるのが妥当であると判断する。

4 X2 の学級担任はずしについて

組合は、学級担任は、従来から、持ち上がりが原則であるにもかかわらず、昭和 53 年度の校務分掌において、X2 ら 2 名の組合員が学級担任をはずされ、また、他の 2 名の組合員が担任複数制の担任にされたのは、組合員に対する不利益取扱いであると主張する。

これに対し、学園は、次のとおり主張する。

学級担任をはずしたのは、組合員であるという理由によるものではない。学級担任の決定は、教員の日常の教育活動を観察し、その適否を判断して、サイクル制度、ベストメンバー、人材登用の三つの要素を総合してなされたものである。X2 を学級担任からはずした理由は、昭和 52 年度の中学校 2 年生の数学の進度を故意に遅らせていたことと、中学校 1 年生から同 2 年生への学級担任というサイクル(以下「2 年制サイクル」という。)によるものである。

よって、以下判断する。

- (1) X2 が数学の進度を故意に遅らせていたという学園の主張について

① 昭和 52 年度に、X2 が、中学校 2 年生の数学を担当していたとき、その授業の進度に、若干の遅れがあったことは、前記第 1「認定した事実」3(8)記載のとおりである。

② しかしながら、数学の授業の進度が、具体的にどの程度遅れていたかについては、疎明がなく、また、前記第 1「認定した事実」3(8)記載のとおり、これについて、学園から X2 に注意をした事実も認められないのであって、これを理由に、X2 を、学級担任として不適格とすることは、にわかに首肯し得るところでない。

(2) 学園主張の2年制サイクルについて

① 丸亀校における学級担任については、通常、6年間、4年間又は3年間の各サイクルで学級担任を継続することは、前記第1「認定した事実」3(3)記載のとおりである。

② 学園主張の2年制サイクルの存否につき、担任分担表及び学級担任一覧表を検討すると、昭和47年度から同53年度までの7年間において、これに該当する事例が数例認められるが、また一方、これに反する事例も数例ある。

従って、学園の言う2年制サイクルは、通常のサイクルとして認められるものではない。

(3) また、前記第1「認定した事実」3(4)記載のとおり、主任の教員で、学級担任になった者の数が増加しているのに反し、組合員で、学級担任である者の数が減少している。

(4) 上記(1)ないし(3)の事実の外、昭和53年度に、学級担任をはずされたのは、組合員のみであることや、本件紛争の経緯からみると、学園が、同年度の校務分掌において、X2を学級担任からはずしたのは、同人の組合活動を嫌悪してなされたものと推認せざるを得ず、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。

よって、主文2のとおり命令する。

5 X3に対する退職強要について

組合は、学園が、昭和52年7月8日に伯父を招き、同人を介して、X3の退職を強要したことは、X3が組合員であるが故になされたことであって、これは、組合の運営に対する支配介入であると主張する。

これに対し、学園は、伯父を招いたのは、⑦X3が同人の月給は7万円であると虚偽の事実を生徒に吹聴していたこと、教室で学園の教育方針に賛成できないと表明していたこと、及び教室管理が下手で生徒が常に騒いでいたことについての注意を与えるためと、⑧進学を主体とする学園の方針に従えないのなら、他の学校へ移った方が同人のためになる旨の話をするためであって、退職を強要しようとしたものでないと主張する。

よって、以下判断する。

(1) 前記第1「認定した事実」4(1)記載のY2理事長の「経済的豊かさを求めるのなら、田舎へ帰った方がよい。」との発言、Y2理事長の「伯父と会ったとき、X3を辞めさせたいという気持はあった。理由としては、学級新聞の件と、X3が大手前校では伸びない人間であり、他に移るか、転職した方が本人のためになる。」旨の証言、前記第1「認定した事実」4(3)記載の伯父のX3に対する「か

わってはどうか。」との発言、及びこの会談に X3 本人が同席していなかったこと等を総合して判断すると、昭和 52 年 7 月 8 日の会談の主たる目的は、学園主張のように、X3 に対する注意のためというよりは、むしろ、伯父を介して、X3 の退職を求めるためであったと認められる。

- (2) X3 に対し、退職を求めた理由について、学園は、進学を主体とする学園の方針に従えないのなら、他の学校へ移った方が X3 のためになると考えたからであると主張している。

ところで、前記第 1「認定した事実」4(2)記載のとおり、X3 は、学級新聞紙上のインタビューに「学校について一方針が少し合わない。勉強第一主義には反対。」と言っている。

しかし、審問の結果に徴すれば、X3 の言わんとするところは、学校教育は、勉強だけではなくて、他にも重要なことがあるという趣旨であり、また、X3 は、職務の遂行に当っては、学園の方針に沿うべく進学指導に努力していたことがうかがえるのであって、あえて学園の教育方針に従わない意思を表明したものと認められない。

また、当該記事は、発行前に改めたのであるから、生徒の目に触れることもなかったものと思われる。

なお、学園主張のように、X3 が教室で前同様の発言をしたことについては、これを認定するに足る疎明がない。

- (3) しかるに、学園が、X3 自身から、直接、当該発言についての弁明等も聞かず、伯父をして、X3 に対し、退職を勧奨させた真の意図は、前記第 1「認定した事実」4(1)記載の Y2 理事長の X3 に対する「わずか 12・13 名の組合に入るとは思わなかった。」との発言、及び本件紛争の経緯等を考えると、X3 が組合員であることを嫌って、同人を学園から排除しようとしたものであると推認せざるを得ない。

よって、上記学園の所為は、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

そして、本件申立て以降結審までの間に、前記第 1「認定した事実」4(5)記載のとおり、学園は、X3 に対して退職を勧奨しており、今後も繰り返されるおそれがあると思われるので、主文 3 のとおり命令する。

6 団体交渉について

組合は、本件申立てに係る団体交渉における学園の態度は、いずれも全く誠意がなく、実質上の団体交渉拒否であると主張し、学園はこれを争う。

よって、以下判断する。

(1) 小六セミナーの件について

- ① 昭和 52 年 10 月 15 日の団体交渉において、組合が、この件を討議するよう要求したが、具体的な協議ができなかったことは、前記第 1「認定した事実」5(1)記載のとおりである。
- ② 学園は、昭和 52 年度の小六セミナーは、私的なものと主張するが、同セミナーは、Y1 校長の発案によるもので、生徒募集上の効果を目的とし、学校施設を利用して行われたものであり、「小六セミナーのご案内」と題する書面も、同校長名で保護者に配布され、その内容からみても、学校行事として開催されたものと判断せざるを得ない。しかし、小六セミナーの講師には、組合員は参加しておらず、また、組合員が参加を希望して、拒否された事実は認められない。
- ③ 一般に、非組合員に関する事項であっても、組合や組合員に関連を有する場合には、団体交渉の対象となると解すべきであるが、本件小六セミナーに関する団体交渉についての組合の申入れの趣旨は、講師として参加している非組合員の勤務には、労働基準法に定められた休日が確保されていないので、その是正を求めているものと解されるのであって、組合や組合員に関連を有する側面をとらえて、団体交渉を求めたものとは認められない。
- ④ 以上の事実を総合すると、本件小六セミナーに関する組合の団体交渉申入れに対し、学園が、これを拒否しても、これをもって、直ちに不当労働行為であると言うことはできない。

(2) 組合掲示板の件について

- ① 昭和 52 年 10 月 15 日及び同 53 年 5 月 9 日の団体交渉において、この件について話し合ったが、具体的協議ができなかったことは、前記第 1「認定した事実」5(2)記載のとおりである。
- ② これは、組合が提案した具体的な設置場所につき、「学園内には、適当な場所がない。」等の回答に終始したためであり、十分な団体交渉が行われたとは言えない。
- ③ 団体交渉においては、使用者は、交渉事項について、単に形式的な話し合いをただけでは十分でなく、実質的な話し合いを行い、妥結を目指して誠実に努力する義務がある。
- ④ そうすると、学園は、本件について、いまだかかる義務を果たしたとはいえず、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言わざるを得ない。

よって、主文 4 のとおり命令する。

(3) ビラ配布に対する処分撤回の件等について

組合は、ビラ配布に対する懲戒処分撤回の件及び担任はずしの件についても団体交渉応諾の救済申立てをしているが、その請求目的は、主文の救済命令によって十分達成できるものと考えられる。

7 その他

組合は、請求する救済の内容として、陳謝文の掲示等を求めているが、本件においては、主文の救済の範囲をもって相当と思料する。

以上の理由に基づき、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 57 年 6 月 25 日

香川県地方労働委員会

会長 坂 口 義 士 ⑩