

命 令 書

申立人 香川県大手前高松高等（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、申立人組合執行委員長A1に対する無許可のビラ配布を理由とした昭和52年9月26日付、同年10月12日付、昭和53年6月28日付、同年7月1日付、同年7月5日付、同年7月19日付及び同年8月5日付の各警告書並びに組合員A1に対する昭和53年8月5日付の警告書を撤回しなければならない。
- 2 被申立人学園は、申立人組合執行委員長A1に対する無許可の小会議室使用を理由とした昭和52年9月26日付、同年10月12日付、同年10月19日付、昭和53年6月22日付及び同年7月18日付の各警告書を撤回しなければならない。
- 3 被申立人学園は、申立人組合の組合員A2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、申立人組合の正当な組合活動である就業時間外における職員室でのビラ配布及び小会議室使用の職場集会に対し、その職制を通じて制止、警告する等して、組合の運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人学園は、申立人組合執行委員長A1及び同組合の副執行委員長であったA3に対する職員祝賀会における抗議行動を理由とした昭和53年3月23日付の訓告処分を撤回しなければならない。
- 6 被申立人学園は、申立人組合の昭和52年9月16日付の公立並み待遇の早期実現に関する前歴計算にかかる要求及び同年11月4日付の昭和52年年末ボーナスの査定に関する要求について、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 7 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、肩書地に所在し、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、本件審問最終時ごろの教職員数は、127名（うち、高松校64名）である。
- (2) 申立人香川県大手前高松高等（中）学校教職員組合（以下「組合」という。）は、昭和52年9月10日、高松校に勤務する教職員34名をもって結成された労働組合であり、本件審問最終時ごろの組合員数は25名である。

## 2 ビラの配布等に対する警告について

### (1) ビラの配布等に対する警告について

- ① 組合は、組合が結成された直後の昭和52年9月12日、組合結成の記事等を記載した組合機関紙である組合ニュース第1号及び号外を配布し、小会議室（日常、職員が娯楽、食事、懇談等に使用しているいわゆる休憩室）に掲示した。

ついで、組合は、9月14日から同月26日までの間に、組合ニュース第2号ないし第8号及び号外を配布し、小会議室に掲示した。また、同月16日、職員に対し、アンケートの用紙を配布した。

同月26日、当時高松校校長であったB1（以下「B1校長」という。）は、組合執行委員長A1（以下「A1委員長」という。）に対して、上記組合ニュース及びアンケート用紙の配布並びに組合ニュースの掲示は、学校の許可なく行われたものであって、就業規則に違反しており、警告する旨の警告書（疎甲第7号証の1）を交付した。

- ② 組合は、同年9月27日から同年10月11日までの間に、組合ニュース第9号ないし第14号を配布し、小会議室に掲示した。

B1校長は、10月12日、A1委員長に対して、組合は依然として就業規則違反を繰り返しており、重ねて嚴重に警告する旨の警告書（疎甲第7号証の2）を交付した。

- ③ 組合は、組合ニュース配布等に対する警告を受けた都度、B1校長に抗議し、その後も引き続き、組合ニュース配布等を行った。

一方、組合と学園の間において、組合ニュース配布、掲示板設置及び小会議室使用等について交渉が行われた。

昭和53年1月17日の交渉において、組合ニュース配布については、配布の時間帯、場所及び方法について話し合いが行われたが、双方の意見が一致せず、また、小会議室等の使用については、使用の手続きを届出制とするか許可制とするかが問題になり、双方の代表の間で、更に折衝することになった。しかし、掲示板については、小会議室にこれを設置することで、原則的に、合意があり、翌1月18日、組合は、小会議室に現在使用している掲示板を設置した。

- ④ 組合は、同年6月28日に組合ニュース第56号を、同年7月1日に同第57号及び同第57号の2を、同月5日に同第58号を、同月19日に同第60号及びアンケート用紙を、それぞれ配布した。

B1校長は、組合が上記各組合ニュース等を配布した当日、A1委員長に対して、その配布は、学校の許可なく行われたものであって、就業規則第14条に違反しており、警告する旨の警告書（疎甲第7号証の10ないし12及び17）を交付した。

- ⑤ 組合は、同年8月1日ごろ、同月2日付の組合ニュース第61号を配布した。

B1校長は、同月5日、組合の代表者であるA1委員長及び直接の配布者であるA1ほか2名に対して、上記組合ニュースの配布は、学校の許可なく行われたものであって、就業規則第14条に違反しており、警告する旨の警告書（疎甲第7号証の18及び19）を交付した。

- ⑥ 以上の組合ニュース及びアンケート用紙の配布は、昼の休憩時間に行われたこともあったが、そのほとんどは始業時刻前に、職員室において、各職員の机上に置く方法により行われた。

また、その内容は、賃金その他の労働条件及び団体交渉の経過等組合の日常活動に関する記事を記載したものであった。

(2) 小会議室の使用に対する警告について

- ① 組合は、昭和52年9月21日終業時刻後、小会議室において職場集会を開き、組合の組織問題及び団体交渉について報告、協議した。

B1校長は、同月26日、A1委員長に対して、上記の小会議室使用は、学校の許可なく行われたものであって、就業規則に違反しており、警告する旨の警告書（疎甲第7号証の1）を交付した。

- ② 組合は、同年10月5日終業時刻後、小会議室において職場集会を開き、団体交渉において組合の要求項目については交渉できなかったこと等を報告し、その対応について協議した。

B1校長は、同月12日、A1委員長に対して、組合は依然として就業規則違反を繰り返しており、重ねて嚴重に警告する旨の警告書（疎甲第7号証の2）を交付した。

- ③ 組合は、同年10月12日始業時刻前、小会議室において職場集会を開き、団体交渉においていまだに組合の要求項目については交渉することができないことを報告し、B1校長に抗議することとした。

B1校長は、同月19日、A1委員長に対して、上記の小会議室使用は、学校の許可なく行われたものであって、就業規則に違反しており、警告する旨の警告書（疎甲第7号証の3）を交付した。

- ④ 組合は、昭和53年1月17日の交渉において、B1校長から、職場集会において使用してよいところは小会議室と視聴覚教室である旨発言があったこと等から、翌1月18日、当時の副執行委員長A3（以下「A3副委員長」という。）からB1校長に対して、ア. 掲示板を小会議室に設置する イ. 集会等は、事前に日時、使用場所等について届出る旨の確約書（疎乙第50号証）を提出して、学園がこれに押印するよう求めた。これに対して、B1校長は、集会等は、届出制と決まっていなくてもかかわらず届出としていること等から押印を拒否した。

- ⑤ その後も、小会議室等の使用について交渉が行われたが、学園は許可制を主張し、組合は届出制を主張し合って、同年6月中旬ごろ、交渉は不調となった。

- ⑥ 組合は、同年6月22日始業時刻前、小会議室において職場集会を開き、昭和53年度から教頭補佐B2（以下「B2教頭補佐」という。）が労務を担当することになって以来、学園の組合活動への対応がより厳しくなったと考え、B2教頭補佐に抗議することとした。

B1校長は、同日、A1委員長に対して、上記の小会議室使用は、学校の許可なく行われたものであって、就業規則第14条に違反しており、警告する旨の警告書（疎甲第7号証の8）を交付した。

- ⑦ 組合は、同年7月15日終業時刻後、小会議室において職場集会を開き、夏季ボーナス支給の実態を調査し、その対応策を協議した。

B1校長は、同月18日、A1委員長に対して、上記の小会議室使用は、学校の許可なく行われたものであって、就業規則第14条に違反しており、警告する旨の警告書（疎甲第7号証の13）を交付した。

- ⑧ 組合は、以上の小会議室の使用にあたっては、それぞれ当日又は前日に、口頭又は文書で、学園に使用の届出をしており、その使用時間は、2時間程度までであった。
- 3 組合への切崩し工作及び組合活動への介入について
- (1) 電話による個人干渉について
- ① 組合結成日翌日の昭和52年9月11日(日曜日)朝、学園理事B3(元高松校副校長、当時丸亀校校長、以下「B3理事」という。)は、自宅で同日の新聞に組合結成の記事が掲載されているのを見て、高松校の教職員であるA4(以下「A4」という。)ほか5名の自宅へ電話をかけた。
- ② A4に対しては、同日午前9時ごろB3理事から電話があり、B3理事は、見ましたか新聞を、組合のことを書いているので確認したいと尋ねた。A4は、組合結成と同時に組合に加入していたが、知らないと答えたところ、B3理事は、びっくりしている、何かわかったら知らせてもらいたいと述べた。
- また、C1に対しては、同日午前中、B3理事から電話があり、B3理事は、組合ができたことを知ってますかと尋ねた。これに対しC1は、組合結成の事実は知らないと答えたので、B3理事は、またわかったら知らせてくださいと述べた。
- 更に、A5、C2、C3及びC4の4名に対しても、B3理事から電話があり、B3理事は、組合結成があったという新聞を読んだが、そのことを知っていますかと尋ねた。
- (2) A2組合員への組合脱退強要について
- ① A2(以下「A2」という。)は、組合結成と同時に組合に加入した。
- ② 組合加入直後の昭和52年9月18日、学園理事長B4(以下「B4理事長」という。)は、A2の父親を丸亀校に呼び出し、理事長室で面談した。
- その際、B4理事長は、A2の父親に、A2は親戚であるのに積極的に組合に加入しており、それでは親戚関係がまずくなる、したがって、来年の3月までに善処してもらいたいと述べた。
- また、上記面談の内容を知り、A2の母親が、同日夕方ごろB4理事長に電話したところ、B4理事長は、A2は親戚であるので採用した、なのに組合に加入している、強制的にやめさせるようなことはできないけれども、来年の3月までに善処するようにと母親に伝えた。
- なお、A2には、同人の母親がB4理事長の縁故者であることから、親がB4理事長に就職依頼をした結果、昭和49年4月に高松校の理科の教諭として採用された経緯がある。
- ③ 更に、本件申立て後の昭和56年8月24日、B4理事長は、A2を理事長室に呼び、公立の採用試験があるのでそれを受けるようにしたらどうかと伝え、A2に退職を促した。
- (3) A6組合員への組合脱退強要について
- ① A6(以下「A6」という。)は、組合結成と同時に組合に加入した。
- ② 組合結成直後の昭和52年9月26日、5時限終了時の午後2時5分ごろ、A6はC5事務員から、B4理事長からの伝言であるとして、だれにも内緒で高松校の理事長室まで来るようにと聞いた。

しかし、当日A6は、体育祭の練習で生徒もおり忙しかったので、急には応じられないと伝え、呼出しには応じなかった。

- ③ 翌9月27日、A6は、B4理事長からB5事務長を通じ、午後4時から5時までの間に丸亀校まで来るようにとの伝言を受けた。そこで、直ちにA6はB4理事長に電話をかけ、夜は子供の食事の世話等の家庭事情で急な呼出しに応じられないと伝えて呼出しを断った。これに対しB4理事長は、それでは翌日朝、出張にして丸亀校まで来るようにと命じた。そこでA6は用件が何かを確かめたところ、B4理事長は、用件を言わなければ来ないのかと言った。

更に、A6が、組合の話でもあるのですかと尋ねたところ、B4理事長は、そのこともあるかもわからん、とにかく来なさいと言った。そこでA6は、組合の話であれば自分は組合員であるので、執行部に報告することになっている旨を述べた。これに対し、B4理事長は、勤務中に理事長から命令が出されたとき、組合委員長の命令の方が強いのかとA6に問い返したのに対し、A6は、それは十分わかっておりますと答えた。

また、B4理事長はA6に、A6が交通事故を起こして40日ほど学校を休み、学校に迷惑をかけたことを忘れていないでしょうねと言ったので、A6は、自分は10年間学校のために一生懸命がん張ってきたと述べたところ、B4理事長は、それなら来なくともよいと発言し、A6との通話を打ち切った。

- ④ A6は、昭和41年4月に高松校に体育教諭として採用されたが、同人が高松校の卒業生であり、卒業生として高松校の教諭となった最初の人間でもあったことから、従来、B4理事長との間には、身の上を親身になって相談するという個人的関係があった。

#### (4) 学園ビラ配布による組合活動への介入について

- ① 昭和53年10月3日、B4理事長は高松校の職員会議に出席し、席上、「学園だより」と題するビラ3枚（疎甲第2号証の1ないし3）を、全教員の机上に配布した。

配布された「学園だよりNo.1」には、職場内規律維持のため、組合員といえども本校職員は、就業規則を遵守しなければならない旨が記載されていた。

また、「学園だよりNo.2」には、地方労働委員会の救済を受けるについては、組合は、その資格審査をパスするようなものでなければならないこと、組合活動といえども一定の制約を受ける旨が記載されていた。

更に、「学園だよりNo.3」では、判例（昭和47年7月4日・東京地裁判決・城右学園教職員解雇事件、昭和44年6月5日・東京地裁判決・青葉学園懲戒免職事件）紹介の形で組合活動の限界についての記載がされていた。

#### (5) 差別発言について

- ① 昭和52年9月12日、A1委員長以下組合執行部役員7名が、昼休み時間に高松校の理事長室へ行き、B4理事長に組合の結成通告と団体交渉の申入れをした。その際B4理事長は、私はそんなものは認めん頭をつけてこい、頭をつけるというのは県の労政技能課へ行って組合を作ったという証明書をもたらしてくることだ、組合ができた以上は、組合と学校は敵、味方だ、信頼関係なんかどうだかね、大の大人が人の言うことをいちいちメモをとるなんてこわいこわいと述べた。

- ② 昭和53年2月25日、会議室で団体交渉中、B4理事長は組合執行部に対し、組合が結成されてから学園の教育方針が変わったのではないかと父兄から質問があった、課外もできんような先生は一人前じゃない、課外ができんようであれば担任をやめてもらわなければいかんと発言した。
  - ③ 同年4月24日、会議室で団体交渉中、B3理事は、組合に対し、学校内での組合活動は就業規則違反であり、団体交渉ルールで決められたこと以外の組合活動は認めない、もし、これに違反するようであれば差別を受けても仕方がないと発言した。
- (6) 労務担当による組合活動への介入について
- ① 昭和53年4月1日、学園は、53年度から新設した教頭補佐の役職にB2社会科教諭を任命し、労務を担当させることとした。
  - ② 同人が教頭補佐に就任した直後の同年4月12日、A3副委員長は、同日小会議室において組合が職場集会を開催する旨をB2教頭補佐に口頭で言いに行ったところ、同教頭補佐は、よく開くなあと述べた。
  - ③ 同年5月22日朝、始業時刻前に職員室で組合ニュースの配布をしようとしたA7組合員に対し、B2教頭補佐は、ビラ配布は、今問題になっとな知っとなと発言した。
  - ④ 同年6月6日、B2教頭補佐は、A8ほか2名の組合員と学校近くの喫茶店で面談し、無許可のビラ配布とか職場集会をやめさせることも自分の仕事の内容であると述べた。
  - ⑤ 同年7月19日朝、始業時刻前に職員室でアンケート用紙を配布していたA9組合員に対し、B2教頭補佐は、あんた、これ配らん方がええでと発言した。
  - ⑥ 同年8月29日、組合ニュースを配布していたA10組合員に対し、B2教頭補佐は、問題になっとな知っとなかと発言した。
  - ⑦ 同年9月6日、組合ニュースを配布していたA11組合員に対し、B2教頭補佐は、あんた、学校のいうことと組合のいうことのどっちを聴くんかと発言した。

#### 4 職員祝賀会及び私学助成をすすめる会の活動について

##### (1) 職員祝賀会における活動に対する訓告について

- ① 昭和53年3月10日、高松校講堂において、昭和52年度卒業式が行われ、午前11時15分ごろ終了した。

組合は、これまでの学園との団体交渉の経緯から、また、いわゆる春闘の時期であったことから、卒業式当日に学園に対し抗議行動を行うことを決め、前日までに、ア．卒業式終了後の記念撮影拒否 イ．職員祝賀会の席上での抗議文読上げ を計画していた。

この計画に従い、卒業式終了直後、組合はB1校長に対し、組合員は職員と来賓の記念撮影を拒否する旨をA1委員長から通告した。

組合員は撮影の準備、跡始末は手伝ったものの撮影には加わらなかった。

- ② 学園は、卒業式終了後、前年まで卒業証書を卒業生各人に交付していたのを省略したことから、切れ目なく行事を行うためとして、予定を早め、例年午後1時ごろからであった会議室における職員祝賀会（教職員を対象として卒業式終了後に開催される祝賀と慰労を兼ねた酒席）の開始時刻を午後0時30分からと決定し、B6教頭（以下「B6教頭」という。）が午後0時ごろにその旨を職員室掲示板に記載するとともに、

開始予定時刻の午後0時30分直前及び直後に同趣旨の放送をして周知した。

組合は、当日昼休み時間に、事務室横で職場集会を予定し、前日にB6教頭までその旨を届け出ていたが、上記の周知がなされたため、急拠、職場集会の開催を中止し、組合員は職員祝賀会に参加した。

- ③ 職員祝賀会は、午後1時前後ごろ（開始時刻には的確な証拠はない。）から開始された。

B4理事長及びB1校長のあいさつの後、乾盃の時、約30名の組合員は自席を立ち、B4理事長及びB1校長の席に近づき、前の方に立ち並び、組合員を代表してA3副委員長が持参していた抗議書を読み上げようとした。

B1校長は、これら組合員に対し、勤務期間中であり式の妨害はやめてもらいたいと発言した。しかし、なおA3副委員長が読み上げようとしたので、B4理事長は、こういうことは私は許さないと発言して退席した。

B4理事長退席後、A3副委員長は、学園側の誠意がないことを抗議する旨の抗議書（疎甲第8号証の6）を読み上げ、同抗議書をB1校長の机に置いた。そして、A1委員長は、出席していた職員に対し、お騒がせしました、先生方とは卒業式をともに祝いましょうとあいさつをし、組合員は自席に戻った。

その後、B1校長も退席したが、B6教頭は在室したまま職員祝賀会は続行され終了した。

- ④ 同年4月7日、B1校長は、A1委員長とA3副委員長を校長室に呼び、前記職員祝賀会における組合の行動は、就業規則第14条第8号、第10号、第13号に違反するので同第67条の規定により訓告する旨の同年3月23日付B4理事長名の訓告書（疎甲第13号証の2及び4）を、それぞれ手交した。

- ⑤ 本件の、組合の抗議行動の原因となった団体交渉の経緯は、次のとおりである。

組合は、組合結成直後に公立並み待遇改善等を要求して団体交渉を求めたが、学園は、団体交渉ルール設定が先決としてB4理事長は出席せず、B3理事が出席した交渉においても、主として団体交渉ルールの議論に終始した結果、組合の要求事項については十分な話し合いをすることができなかった。

団体交渉応諾についての当委員会のあっせんもあり、昭和52年12月13日付をもって団体交渉ルールは締結されたが、締結後もB4理事長やB3理事は、団体交渉にたまにしか出席しないという状態が続いた。

このような中で、翌53年2月25日には、B4理事長及びB3理事も出席し、組合が提出していた同年1月30日付要求事項について話し合いが行われたものの、学園は要求事項について拒否の回答をするのみで、拒否理由についての十分な説明はせず、更に、53年度から定期昇給の時期を、一方的に従来の4月から公立の学校に倣って7月に延伸するとの方針を組合に示した。

- (2) 私学助成をすすめる会の活動に対する訓告について

- ① 組合は、結成後間もなく、香川県私立学校教職員組合連合会（県内私立の大学、高等学校、中学校の教職員組合の連合組織、以下「私教連」という。）に加盟し、私教連が発足させようとしていた香川県私学助成をすすめる会（以下「私学助成をすすめる会」という。）を発足させること及び同会の目的である公費助成の増額と民主的助成制

度の確立、教育の充実と発展を達成するための諸活動に取り組むこととした。

- ② A 1 委員長ほか執行委員は、私学助成をすすめる会の発足前、B 1 校長に対して、学校もこれに参加してもらいたい旨を申し入れたが、B 1 校長は、これを拒否した。
- ③ A 3 副委員長、執行委員 A 12、同 A 8 は、昭和53年 1 月11日、校長室で B 1 校長と話し合った際、同校長に、私学助成をすすめる会の運動を組合活動の一環として行っており、父兄を入会させたいので、参加申込書等を教室で生徒に配らせてもらいたい旨を申し入れた。これに対して、B 1 校長は、校長会では、この組合運動に協力できないこと、ましてや、学校内で生徒を組合運動に使うことは許されないことに決まっているので、お断りする旨の発言をした。
- ④ 更に、組合は、同年 1 月17日の団体交渉において、B 1 校長に対し、上記と同趣旨の要求をしたが、同校長は、これを拒否した。
- ⑤ その後、B 1 校長は、同年 1 月25日、組合ニュース第31号（疎乙第23号証）に、組合が私学助成をすすめる会の趣意書及び参加へのお願いという文書を玄関横で生徒に配布するという記事があるのを見て、同日、昼食時、A 1 委員長ほか執行委員を校長室へ呼び寄せ、組合運動に生徒を利用することは許さない、また、玄関横は学校地内であり、そのような場所で配っては困る、放課後すぐは勤務時間中であり、午後 5 時15分までは勤務時間であるから配布は困る旨を述べた。  
これに対して、組合は、私立学校振興助成法を成立させるため、学校も昭和49年11月、生徒を通じて署名運動をした事実があること及び組合の今回の行動もその目的は同じであることを理由に、組合の今回の行動も許されるべきであると主張した。
- ⑥ 組合は、昭和53年 2 月下旬、高校 3 年生を除いた在学生の父兄全員に宛て、差出人、高松市室新町1166、香川県公費助成をすすめる会大手前高松支部と記載した封筒に、同会への入会を勧誘した文書（趣意書、会則、参加申込書及び入会説明文）（疎乙第 2 号証の 2 ないし 5）を入れて、約800通を郵送した。
- ⑦ 郵送した入会説明文（疎乙第 2 号証の 5）には、「会員になっていただいた場合にやっていたくこと」として次のように記載されている。（中略）  
ホ. 加入申し込みは、御子息を通じて大手前高校の A 1（社会）、A 3（国語）までお届け下さいますようお願いいたします。（中略）  
ト. 御返事を郵送下さる時は左記の所へお願いいたします。  
761 高松市西春日町〇〇  
A 3 宛
- ⑧ 上記文書が郵送された結果、A 1 委員長又は A 3 副委員長に対して、参加申込書を持参した生徒が約10名あり、また、封筒の中に参加申込書と金銭を入れて持参した生徒が 1 名いたが、A 1 委員長は、金銭は受け取らず、生徒に父兄の方へ持って帰るよう説明した。
- ⑨ 私学助成をすすめる会は、昭和53年 2 月26日、結成された。
- ⑩ 同年 4 月 7 日、B 1 校長は、A 1 委員長と A 3 副委員長を校長室に呼び、前記私学助成をすすめる会の活動は、就業規則第14条第 2 号及び第 8 号に違反するので、同第67条の規定により訓告する旨の同年 3 月23日付 B 4 理事長名の訓告書（疎甲第13号証の 1 及び 3）を、それぞれ手交した。

## 5 団体交渉について

### (1) 公立並み待遇の早期実現及びホームルームの時間確保について

- ① 組合結成直後の昭和52年9月16日、組合は、学園に対して、同日付の要求書（疎甲第15号証の1）をもって、公立並み待遇の早期実現及びホームルーム（学級会活動）の時間確保ほか3項目について、早期に団体交渉を行うよう要求した。
- ② 同年9月19日、組合は、A1委員長ほか6名、学園は、B4理事長、B3理事及びB1校長ほか2名が出席して、まず双方の交渉人員について交渉が行われたが、話合いがつかないままB4理事長は退席した。再開後、組合ニュースの配布及び掲示については、ルールを守ってほしい旨の学園の発言があり、これを契機に、就業規則遵守のやりとりがあって、組合の要求項目の交渉に至らないまま、散会した。
- ③ 同年9月24日、B3理事及びB1校長ほか2名が出席して交渉が行われた。その席上、学園から団体交渉ルール設定の提案がなされ、その交渉に終始し、組合の要求項目については交渉は行われなかった。
- ④ その後、組合は、同年9月27日付、同年10月付及び同月4日付要求書（疎甲第15号証の3ないし5）をもって、組合の要求項目について、学園側代表者が出席して交渉に応じるよう要求したが、同月4日、学園は、B4理事長名文書をもって、交渉のルールを作らない限り団体交渉には応じない旨回答した（疎甲第28号証の1）。  
そこで、組合は、同月6日付及び同月11日付それぞれB1校長宛要求書（疎甲第15号証の6及び7）をもって、組合の要求項目について、学校長が学園側代表者として交渉に応じるよう要求した。
- ⑤ 同年10月11日昼食時、組合は、校長室において各要求項目について、B1校長に説明した。
- ⑥ 同年10月12日昼食時、校長室において、B1校長と組合が話をした。B1校長は、B4理事長から金銭のことは話をしないようにという指示を受けていたので、ホームルームの時間確保ほか2項目について話をした。
- ⑦ 同年10月18日、B1校長ほか2名が出席した交渉において、組合の要求項目について、同校長から、要旨、次のような回答があった。  
ア．公立並み待遇の早期実現については、本俸のいわゆる中だるみは積極的に是正する。中だるみに該当する者については、学校の経済状態が今の状態であれば、一度に2号俸是正するのは困難であるので来年度に1号俸、次年度に残り不足分の1号俸という形で是正する予定である。  
イ．ホームルームの時間確保については、組合の取り上げる問題ではなく、教員全体で考える問題である。
- ⑧ その後、組合は、学園に対して、同年10月24日付要求書（疎甲第15号証の8）をもって、組合の要求事項について、前回の交渉では明確な回答がなされていないので、重ねて学園側代表者として学校長が出席して、交渉に応じるよう要求した。
- ⑨ 同年10月27日、組合はA1委員長ほか5名、学園はB1校長ほか2名が出席し、9月16日付要求事項及び団体交渉ルールについて交渉を行った。その際、B1校長は、9月16日付要求のホームルームの時間確保については、ホームルームを1時間増やすとか増やさないとかいう問題は、学校の経営の問題であり、必要であれば職員会議で

協議するが、組合と取引したり交渉したりする筋合いのものではないので、団体交渉の議題にすることを断る旨の発言をし、組合と交渉することを拒否した。また、公立並み待遇の早期実現については、例えば、本俸の格差是正をいつするかといった金銭上の問題については、話し合いで意見を聞くことは聞くが、権限をもたないで出席している旨発言があつて、交渉は進展しなかった。

- ⑩ 同年11月4日、組合はA1委員長ほか6名、学園はB3理事及びB1校長ほか2名が出席し、公立並み待遇の早期実現について交渉を行った。B3理事は、公立との本俸の格差是正については、時期は発表できないが、これを最優先と考えているとの学園の姿勢を示した。

また、その席上、組合から要求した給与体系表の公表については、体系表はあるが、公表すべきものではないとして拒否した。

- ⑪ 同年11月4日、組合は、B1校長に対して、同日付要求書（疎甲第15号証の9）をもって、同年9月16日付要求事項に加え、新たに52年年末ボーナス等について、交渉に応じるよう要求した。

- ⑫ 同年11月5日から同年12月14日までの間は、上記11月4日付要求書にかかる52年年末ボーナス等について数回にわたり交渉を行ったこともあつて、本件の交渉は、ほとんど、行われなかった。

この間、組合は、団体交渉ルールの協定について、当委員会にあつせんを申請し、同年12月10日、あつせんが行われたが不調となった。しかし、組合と学園は同月13日付で団体交渉ルールを内容とする協定を締結した。

- ⑬ 同年12月15日、上記協定締結後の最初の団体交渉が組合からA1委員長ほか7名、学園からB3理事及びB1校長ほか2名が出席して行われた。席上、B3理事は、本俸の格差是正については、3年から5年以内に、格差の大きい者からやりたい、また、来年度は公立に倣い昇給の3カ月延伸をする旨発言した。

- ⑭ 昭和53年1月30日、組合は、学園に対して、同日付要求書（疎甲第17号証）をもって、ア．教職員の本俸を一律2号俸アップすること イ．住宅手当、家族手当及び通勤手当を公立並みとすること等6項目について、文書によって回答するよう要求した。

- ⑮ その後、同年2月24日までの間は、入学試験があつて忙しいということで団体交渉は行われなかった。

- ⑯ 同年2月25日、組合はA1委員長ほか5名、学園はB4理事長、B3理事及びB1校長ほか1名が出席して1月30日付組合要求事項について交渉を行った。

このうち、本俸格差是正については、学園は、長期にわたる財政を考えており、5年以内に格差を是正するという考え方は変わっていない、また、一律2号俸アップは考えていない、どうして一律でなければならないのか根拠がわからない旨回答した。これに対し、組合は、全体としての俸給が安いことから一律に上げてよい、また、公立並みの俸給をもらっている若い者は少ないのだからと説明した。

また、学園は、住宅手当、家族手当及び通勤手当を公立並みとする要求については、原資が多額に上るので、財政上要求どおりは応じられない旨回答した。その後、B4理事長から、53年度は2号俸の差をまず1号俸にし、その後、この1号俸の差をなくする方法で実施したい、昇給は公立並みに4月を3カ月延伸し7月に行う旨発言した。

これに対し、組合は、2号俸の是正は少し見通しがついたが、その他は、今後早い時期に継続審議をしたい旨発言し、その結果、3月8日又は9日に、次回団体交渉を行うことが決まった。

- ⑰ 同年3月8日、組合はA1委員長ほか6名、学園はB4理事長、B3理事及びB1校長ほか3名が出席して、1月30日付組合要求のうち本俸一律2号俸アップ及び昭和53年3月の期末手当（以下「53年3月ボーナス」という。）等について交渉を行った。

その席で、学園は、本俸格差是正については、公立との号俸差の大きい人から優先的に是正していくと説明し、53年3月ボーナスについては、後記5(3)③記載のとおり財政的に非常に苦しい、本俸も是正し、かつ、プラスアルファも出すということではできないので、プラスアルファという考え方よりは、基本給等の面で改善していく方を優先的にやるべきでないかと回答した。

- ⑱ 組合は、前記2月25日及び3月8日の学園の回答が、財政的に困難だということを十分に説明せず、しかも、4月の昇給を、公立校が3カ月延伸して7月に行うという理由で、一方的に7月に実施するといった内容のものであったので、3月13日から16日まで、連日、1月30日付要求書について、団体交渉を開催するよう学園に申し入れた。

- ⑲ 同年3月17日、組合はA1委員長ほか6名、学園はB4理事長、B3理事及びB1校長ほか2名が出席して、翌18日のストライキを背景にして、1月30日付組合要求について交渉を行った。

この交渉において、学園は、定期昇給は公立並みに3カ月延伸して7月に実施する、本俸の中だるみ是正については検討をする旨回答した。

- ⑳ 同日の交渉後、組合は、学園の回答を検討し、「22日になればわかる」という発言があった点に注目し、翌3月18日のストライキを一時保留し、同月22日、23日の両日を団体交渉日に設定した。

- ㉑ ついで、組合は、学園に対して、同年3月18日付団体交渉申入書（疎甲第16号証の5）をもって、交渉日を同月22日、23日の両日又はそのいずれか、交渉内容を号俸アップ及び定期昇給月の件とする団体交渉の開催を申し入れた。しかし、この団体交渉は開かれなかった。

- ㉒ 同年4月3日、B4理事長は、職員会議において、1号俸公立との差がある者は4月に昇給する、2号俸以上差のある者は4月昇給に加えて7月にも昇給する旨発言した。

- ㉓ その後、組合は、学園に対し、同年4月8日付及び同月10日付団体交渉申入書（疎甲第16号証の6及び7）をもって、本俸是正、公立並み諸手当支給ほか1項目について、団体交渉を開催するよう申し入れた。

- ㉔ 更に、組合は、学園に対し、同年4月12日付の団体交渉申入書（疎甲第16号証の8）をもって、本俸是正、公立並み諸手当ほか1項目について、前2回にわたる団体交渉申入れに対し、学校側が延期を申し立てていることに対して、早急に団体交渉に応じるよう申し入れた。

- ㉕ 同年4月18日、組合はA1委員長及びA3副委員長ほか5名、学園はB3理事及びB1校長ほか3名が出席して、本俸格差是正、公立並み諸手当等について団体交渉を

行った。席上、学園は、本俸格差是正については、5ないし6年かけて公立に準じるように努力している旨発言した。その際、組合から公立並み待遇の本俸格差是正に関連して、前歴計算をとにかく公立並みにせよと要求し、学園が実施している前歴計算方法について具体的に示して欲しいと言ったが、学園は、言えませんというふうに答えた。

諸手当については、学園は、本年より順次考えていく、具体的には、社会的変化を考えたうえで決まり次第発表する旨回答した。

⑳ 同年4月24日、組合はA1委員長ほか6名、学園はB3理事及びB1校長ほか4名が出席して、前歴計算等について話し合いをした。

㉑ その後、組合は、同年5月6日付及び同月15日付団体交渉申入書(疎甲第16号証の11及び12)をもって、前歴計算ほか1項目について団体交渉を開催するよう申し入れた。しかし、当日は団体交渉が開催されなかったため、組合は、学園に対し、同年6月1日付団体交渉申入書(疎甲第16号証の13)をもって、前歴計算及び諸手当(住宅手当)ほか2項目について団体交渉を開催するよう申し入れた。

㉒ 同年6月7日、組合はA1委員長ほか6名、学園はB3理事及びB1校長ほか4名が出席して、前歴計算及び諸手当(住宅手当)等について交渉を行った。

その際、組合は、組合員A13及び同A14ほか1名の前歴計算について、学園に説明を求めた。これに対し、学園が、何もかも公立並みにはいきませんと答え、組合が、最低の基本線はでるのではありませんかと質したところ、学園は、公立とあまり変わらないのではないですか、公表しないで公正にしていきたい、前歴計算は明示しませんと答えた。

続いて、諸手当については、学園は、家族手当と通勤手当は公立並みであり住宅手当については順次改善したい、何もかも一ぺんにはできないので財政的にできるものから改善していきたい旨答えた。

㉓ 同年6月16日、組合はA1委員長ほか6名、学園はB3理事及びB1校長ほか4名が出席して交渉が行われた。その際、議題外として前歴計算が話し合われた。

㉔ 同年6月17日から同年10月13日までの間は、公立並み待遇の早期実現及びホームルームの時間確保に関する団体交渉は行われなかった。この間に、組合は、8月17日、当委員会に、本件申立てを行った。

㉕ その後、組合は、学園に対し、同年9月27日付要求書(疎乙第15号証)をもって、本俸格差是正等について要求し、同年10月14日及び同月21日の両日、組合はA1委員長ほか6名、学園はB3理事及びB1校長ほか4名が出席して交渉を行った。

同月14日の交渉において、組合は、9月27日付で要求した前歴換算表の明示を求めたのに対し、学園は、換算表はあるが明示しませんと答えた。

10月21日の交渉においては、学園は、前歴計算は採用したときの条件であり人によって違いがある、前歴計算の内容については答えない、ただし、一般的にいえばどこの教師であったかが基準になりますと答えた。

㉖ 同年11月15日、組合はA1委員長ほか6名、学園はB3理事及びB1校長ほか4名が出席して、53年年末ボーナスについて交渉を行ったが、その際、前歴計算についても話し合われた。

- ③ 同年12月11日、組合は、A 1 委員長ほか6名、学園はB 4 理事長、B 3 理事及びB 1 校長ほか4名が出席して、53年年末ボーナスについて交渉を行った。その際、前歴計算について、学園は、1人1人と前歴計算の話をしたい、組合とは話し合いしない旨答えた（疎乙第15号証）。
- ④ 昭和54年1月、学園は、組合に事前に連絡もなく、職員に対して学園独自の前歴計算法（疎乙第49号証）を公表した。
- ⑤ その後、学園は、同年4月1日までに本俸の格差を是正したが、前歴計算を要する者については、前歴計算法が公立並みになっていなかったため、格差が残った。
- 諸手当のうち、住宅手当については、審問終結時においても公立並みになっていない。
- また、ホームルームの時間確保の件についても、まだ、要求のように実施されていない。
- (2) 昭和52年年末ボーナス及び日曜日、祝祭日の日直廃止について
- ① 昭和52年11月4日、組合は、B 1 校長宛ての同日付要求書をもって、9月16日付要求事項に加え、新たに次の事項について、交渉に応じるよう要求した。
- ア. 52年年末ボーナス支給  
イ. 日曜日、祝祭日及び年末年始の教職員による日直の廃止
- ② また、組合は、同年11月7日付及び同月15日付B 4 理事長宛ての要求書（疎甲第15号証の10及び11）をもって、9月16日付要求事項に加え、上記の新たな交渉項目について、B 4 理事長出席のもとに交渉に応じるよう要求した。
- ③ 同年11月18日、主として、52年年末ボーナス並びに日曜日、祝祭日及び年末年始の日直廃止問題について、A 1 委員長ほか6名とB 1 校長ほか2名が交渉を行った。52年年末ボーナスについて、組合は、要求額は3.2カ月プラス一律2万円、支払期日は12月5日、勤勉手当の査定を廃止することが要求内容である旨説明した。これに対して、B 1 校長は、支給額については県立校並みの2.6カ月分は出すがそれ以上は現在の財政上支払う能力はない、12月5日支給については学校の財政のやりくりや事務上のこともあり間に合わない、したがって、51年同様12月10日をメドにして出したい、査定については企業においては当然であり学校の方針に従って査定は行う旨の回答をした。
- 次に、日曜日、祝祭日の日直廃止については、B 1 校長は、学校がへんぴなところであり門もない、年間に1回ぐらいであるので、当面我慢して欲しい、また、年末年始の日直廃止については、教員には日直させるつもりはない旨回答をした。
- ④ 同日、組合は、学園に対して、同日付要求書（疎甲第15号証の12）をもって、前記①の新たな交渉事項について、時期的課題として、B 4 理事長出席のもとに、交渉に応じるよう要求した。
- なお、同要求書には「昭和52年11月21日の正午までに文書によって、理事長出席による、右交渉を開く旨の回答がない場合、昭和52年11月21日付をもって当組合は、香川県地方労働委員会にあっせんを申請する。」と記載していた。
- ⑤ 同年11月22日、12月6日及び同月8日、組合役員とB 1 校長は、52年年末ボーナスについて交渉を行った。これらの交渉で、B 1 校長は、組合の要求のうち、支給日の問題については、助成金の前渡金支給の関係で、12月5日までには支払えない旨の発

言をした。また、3.2カ月プラス2万円の要求に対しては、なけなしの財政の中で本俸の格差是正に金を使っているのに、ボーナスをたくさんよこせとか手当をどうせよとかいう要求には応じきれないとの回答を行い、勤勉手当分の査定廃止の要求に対しては、勤勉手当の趣旨が、学校教育への貢献度に応じて出すことにあり、無差別に出すのは勤勉手当の本旨と違う、学園は一種の企業でもあり、県立と同様な訳にはいかなないので、0.6カ月まではやらないが、ある程度の査定は貢献度に応じて行う、具体的に査定分を0.2カ月以下に抑える旨の発言をした。

なお、12月8日の交渉において、B1校長は、金銭のことについての最終決定権はないが、私の方でできるものについてはやりますと発言した。

- ⑥ 同年12月12日、52年年末ボーナスが支給され、組合員は、これを受領した。

なお、このボーナスのうち、勤勉手当については、B4理事長の裁量により、組合員に事前の通告もなく、結果として約0.61カ月分が支給された。しかし、その内容には査定がなされており、組合員の平均支給額は0.57カ月分であって、組合員の75%の者が0.6カ月分未満となっていた。

- ⑦ 同年12月13日、A1委員長ほか6名とB4理事長、B3理事及びB1校長ほか4名は、団体交渉ルールの案文、日曜日等の日直廃止及びボーナスの配分法について交渉を行った。

中心議題の団体交渉ルールの成文を作成したあと、B4理事長は、日直の廃止要求について、前記③記載のB1校長と同旨の回答をした。また、52年年末ボーナスについて、組合の問題提起に対して、同理事長は、算定方式が昨年と違うこと（従来は、期末手当、勤勉手当はいずれも本俸、調整手当、教特法手当及び家族手当の合計額を算定ベースにしていたが、今回は、期末手当については、本俸、調整手当及び家族手当の合計額、勤勉手当については、本俸、調整手当の合計額をそれぞれ算定ベースにしている。）、学校会計は赤字であることの説明をした。

- ⑧ しかし、組合は、B4理事長の説明に納得せず、52年年末ボーナスの差別的支給を是正するため、ボーナスの査定廃止と算定ベースの復元問題について、同年12月14日、15日、16日、19日、20日及び21日と6回にわたり、B1校長と交渉を行った（ただし、15日はB3理事も出席していた。）。この交渉の中で、組合が査定の項目について説明を求めたのに対し、同校長は、その具体例として、担任、クラブ活動の顧問、その繁閑、皆勤をあげたが、何%をどういう項目に充てたかということについては、回答できないと発言した。

- ⑨ この間、組合は同年12月15日の忘年会をボイコットしたうえ、同月20日にはウインタースクール（生徒募集の目的で、毎年、冬に小学校6年生を集めて開く高松校の特別講座）のボイコットをほのめかして、B1校長と交渉した。その結果、同月21日、B1校長は、次の2項目等を記載した文書（疎甲第6号証）を組合に交付した。

ア. 昭和53年度以降のボーナス支給の算定基準は、在来の算定方法に復するよう全力をあげて努力する。

イ. ボーナス査定は、来年度は0.05月以下にする。以後、理事会にはかり査定をなくするよう全力をあげて努力する。なお、今年度の査定については説明をする。

- ⑩ その後、昭和53年1月11日、組合はA3副委員長ほか2名、学園はB1校長ほか1

名が出席して、ボーナス査定に不満な者に同校長が個人面談をする方法について交渉を行った。そして、同月20日、個人面談を始めたが、その席で、組合からボーナス支給の基準とその配当金額の明示を求めたのに対して、同校長は、この面談は、教育的個人面談であって、支給内容の説明をする約束はしていないとして、これに応じなかった。翌21日、組合は、個人面談について再び交渉を行ったが、同校長は、配当金額の明示はしなかった。その後、ボーナス査定の問題については、未解決のまま交渉は行われていない。

- ⑪ 日曜日、祝祭日等の日直廃止の件については、昭和52年12月14日以降昭和53年1月29日までの間、交渉は行われなかった。

昭和53年1月30日、組合は、学園に対して、同日付要求書（疎甲第17号証）をもって、教職員の日曜日、祝祭日の日直を昭和53年4月より廃止すること等について、文書によって回答するよう要求した。

なお、年末年始の日直は、昭和52年の年末から廃止され、組合の要求は実現した。

- ⑫ 同年2月25日、組合と学園との間で日曜日、祝祭日の日直廃止等について交渉が行われ、学園は、学校環境その他現状は従前と変わっていないので、従来どおり継続する旨回答した。

- ⑬ 同年3月17日、組合と学園との間で日曜日、祝祭日の日直廃止等について交渉が行われ、学園は、これまでどおりにやっていく旨回答した。

(3) 昭和53年3月の期末手当及び有給休暇について

- ① 昭和53年1月30日、組合は、学園に対して、同日付の要求書（疎甲第17号証）をもって、次の2項目ほか4項目について、同年2月3日正午までに文書によって回答するよう要求した。

ア. 53年3月ボーナスは、0.5カ月プラス55,000円の支給をすること。

イ. 有給休暇について

(7) (略)

(イ) 病気休暇を「公立学校職員の勤務時間等に関する規則」の別表1に従って定めること。

(ウ) 病気休暇及び就業規則第41条第1項第2号から同第8号までの休暇は、有給とする。

- ② 同年2月25日、A1委員長ほか5名とB4理事長、B3理事及びB1校長ほか1名との間で53年3月ボーナス及び有給休暇等について交渉を行った。

席上、B3理事から、53年3月ボーナスについては52年年末ボーナスの不满をこれにもりこむことは考えていない、既にそれは終わっている、しかし、毎年度末0.5カ月は支給しているので本年度もできるだろう、ただし、これにも勤勉手当が入っている、また、有給休暇については現状のままと考えている旨回答した。

- ③ 同年3月8日、組合のA1委員長ほか6名と学園のB4理事長、B3理事及びB1校長ほか3名は、53年3月ボーナス等について交渉を行った。

学園は、53年3月ボーナスについては、財政的に非常に苦しい、本俸も是正し、かつ、プラスアルファという考え方よりは、基本給の内容等の面で改善していく方を優先的にやるべきことであり、0.5カ月は支給するが、55,000円については支給できない

と回答した。

- ④ 同年3月17日、組合のA1委員長ほか6名と学園のB4理事長、B3理事及びB1校長ほか2名は、53年3月ボーナス及び有給休暇等について交渉を行った。

53年3月ボーナスについては、学園は公立並みが精一ばいである旨回答した。

次に、有給休暇について、学園は、病気休暇については実際上県立校以上の優遇策が行われている、就業規則第41条第1項第2号の公務休暇、同第4号の隔離休暇、同第9号の要請休暇以外の休暇は規則上は無給であるが実際上は有給にしてあると回答した。これに対して、組合は、それを成文化して欲しい旨要求したところ、学園は、結論として、内規として文章化する方向で研究してみたい旨答えた。その後、この点に関しては団体交渉は開かれず、学園が内規として明文化した事実もない。

- ⑤ 同年3月23日、学園は、53年3月ボーナスを支給し、組合員はこれを受領した。

## 6 高松校の就業規則（抄）

高松校の就業規則には、次のとおり規定されている。（原文のまま）

第七条 職員は、業務以外の事由で当校の施設を使用する場合には、所定の手続きにより願い出なければならない。

第十四条 職員は、左の各号を遵守しなければならない。（中略）

二、当校の名義、職員の身分又は資格を詐り若しくは之を濫用しないこと。（中略）

八、当校内で団体活動又は政治活動をしないこと。（中略）

十、業務を妨害し若しくは当校の名誉又は信用を傷つけないこと。（中略）

十二、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。

十三、書面による許可なく当校内で業務外の集合、演説、放送又は喧騒にわたる行為をしないこと。

第四十一条 当校の休暇は、左の通りとする。

一、年次有給休暇（中略）

二、公務休暇（中略）

三、公傷休暇（中略）

四、隔離休暇（中略）

五、罹災休暇（中略）

六、生理休暇（中略）

七、慶祝休暇（中略）

八、忌引休暇（中略）

九、要請休暇（以下略）

第四十五条 年次有給休暇、公傷休暇、罹災休暇以外の休暇に対しては、給与を支払わない。但し欠勤扱としない。

第六十七条 懲戒の種類は左の通りとする。

一、譴責

イ. 訓告 書面で注意する。

（以下略）

第六十八条 当校は、職員が左の各号の一に当たる場合には、降職出勤停止、減給又は譴

責に処する。(中略)

二、第十四条第二号に違反し、当校の名義職員の身分又は資格を詐り、若しくは之を濫用したとき。(以下略)

第六十九条 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)

三、第十四条第八号に違反し、団体活動又は政治活動をしたとき。(中略)

五、第十四条第十号に違反し業務を妨害し、若しくは当校の名誉又は信用を傷つけたとき。(中略)

七、第十四条第十二号に違反し、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。

八、第十四条第十三号に違反し、当校内で業務外の集会、演説又は喧騒にわたる行為をしたとき。(以下略)

第七十条 前二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。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 申立人組合の申立人適格について

#### (1) 学園は、次のとおり主張する。

組合は、その組合規約において、組合員資格を高松校の教職員(ただし、校長、副校長、教頭及び事務長を除く。)に認め、その中に、中間管理職等の使用者の利益を代表する者を含めており、かつ、現実には、学園から昭和57年4月より中間管理職として発令された生徒指導主事A4、進路指導主事A5の両名を組合員として加入させている。したがって、組合は、労働組合法第2条ただし書第1号に該当するものであり、同法第5条第1項及び労働委員会規則第34条第1項により本件申立ては却下されるべきである。

#### (2) 組合は、次のとおり主張する。

① 昭和56年4月3日に開催された職員会議において、昭和56年度校務分掌が発表され、A4は生徒指導主事、A8は進路指導主事に任命された。その際、文書による辞令等は、一切発行されていない。

② 主事の職務権限は、職員を管理、命令する等の管理職としての権限は全くなく、生徒指導主事は生徒指導部会、進路指導主事は進学指導部会等の意見をとりまとめ、担当の代表者として主任会に出席して、これを報告するに過ぎないものである。

③ 学園内における管理、命令のすべての権限は、理事でもある校長(本件B3理事)に集中しており、副校長、教頭にも権限はなく、もちろん、主任、主事には何らの先決権(原文のまま)も指示、命令の権限もない。

#### (3) よって、以下判断する。

当委員会は、組合が上記A4を組合員として加入させていること(資格審査時点では、A5は進路指導主事ではない。)についても検討したうえ、組合の資格審査を行い、昭和58年11月22日、第331回公益委員会会議において、労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合すると決定している。また、本件審査においても、A4が労働組合法第2条ただし書第1号に該当する者と認めるに足る疎明もないから、組合に申立人適格がないとする学園の主張は、採用できない。

## 2 ビラの配布等、小会議室使用及び団体交渉応諾要求の除斥期間について

(1) 学園は、組合のビラ配布等及び小会議室使用に対する各警告書の撤回にかかる救済の請求は、どれほど拡大解釈したとしても、組合がはじめて請求する救済の内容として主張したのは、昭和57年1月23日申立人第6回準備書面においてであり、これは、各警告書の最終日である昭和53年7月18日（施設利用）、昭和53年8月5日（ビラ配布）のいずれよりも1年以上経過しており、労働組合法第27条第2項により不適法として却下されるべきである。また、組合の昭和52年9月16日付、同年11月4日付及び昭和53年1月30日付各要求書にかかる団体交渉応諾要求は、組合がはじめて請求する救済の内容としたのは、昭和56年10月20日申立人第4回準備書面においてであり、各要求書について団体交渉拒否が各その月日ごろあったものとするのであれば、既に、これより1年以上を経過して上記の項目が請求されていることになり、これまた同様の理由により却下されるべきであると主張する。

(2) よって、以下判断する。

組合は、昭和53年8月17日付本件不当労働行為救済申立書において、組合結成以来本件申立時までの学園との間の労使紛争の経過を述べるとともに、ビラ配布、職場集会及び団体交渉に対する学園の不当労働行為の具体的事実を、概括的にではあるが申立てしていることが認められるところであり、昭和56年10月20日付申立人第4回準備書面及び昭和57年1月22日付申立人第6回準備書面においては、各請求内容を具体的に特定したに過ぎないから、学園の主張は採用できない。

## 3 ビラの配布等及び小会議室使用に対する警告について

(1) ビラの配布等に対する警告について

組合は、次のとおり主張する。

① 組合が企業内組合であるという条件の中では、その活動も当然学園施設内における活動が中心になるのはやむを得ないことである。結成後間もない組合が、組合ニュースを通じて、組合員並びに組合未加入者の教育活動を行い、組合の要求、交渉状況を周知し、団結の強化と組織の拡大を図ることは、最重要な活動であり、不可欠である。このような活動を抜きにして組織の運営はできない。

② 組合ニュース配布が、学園の管理運営上、また、教育上、ほとんど影響がないという実態から判断して、このような活動に対して就業規則を理由にその活動の中止を求め、更に警告書を発することは、労働組合法で保障されている労働組合の存在さえも否定することにほかならない。

③ 組合の議事録によると、昭和53年1月17日の団体交渉において、組合ニュースの配布については従来どおりでいこうという組合の主張に対して、B1校長は、十分考えてやって欲しい、持ち越さなくてもよいと発言し、若干の注文はあるものの、これで結論をみたことは明白である。

更に、同日の話し合い後、1月から3月までの期間、組合ニュース配布については全く文書による警告がない。

以上の事実から判断して、学園は、組合ニュースの配布については、これを認めたものである。

④ 就業規則第10章第2節「懲戒」の条項の中には警告という処分はない。しかし、就

業規則には明記されていないが、学園は、組合や組合員に対して懲戒的効果を期待していることは明白であり、また、組合や組合員の心理や行動もその影響を受けざるを得なかった。

- ⑤ 学園は、現実には労働組合活動を一切認めないというのがその基本的姿勢であり、組合ニュース配布に対する就業規則違反という態度は、まさに組合にとって不可欠な活動に対する介入であり、明白な不当労働行為である。  
これに対し、学園は、次のとおり主張する。

- ① 企業に雇用されている労働者は、企業の所有し管理する物的施設の利用をあらかじめ許容されている場合が少なくない。しかしながら、この許容が、特段の事情がない限り、雇用契約の趣旨に従って労務を提供するために必要な範囲において、かつ、定められた企業秩序に服する態様において使用するという限度にとどまることは当然であり、したがって、当該労働者に対し、前記の範囲をこえ、又は前記と異なる態様においてそれを利用しうる権限を付与するものということとはできない。

企業内組合にあつては、企業の物的施設内をその活動に利用する必要性の大きいことは否定できないが、労働組合による前記施設の利用は、本来、使用者との団体交渉等による合意に基づいて行われるべきものであり、利用の必要性が大きいことの故に、労働組合又はその組合員において前記施設を組合活動のために利用しうる権限を取得し、また、使用者が前記利用を受忍する義務を負うとすべき理由はない。

労働組合又はその組合員が使用者の許諾を得ないで企業の物的施設を利用して組合活動を行うことは、これらの者に対し、その利用を許さないことが、前記施設につき使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いては、前記施設を管理利用する使用者の権限を侵し、企業秩序を乱すものであつて、正当な組合活動としては許容されないものというべきである（目黒電報局事件・最高裁三小昭和52年12月13日判決、国際札幌事件・最高裁三小昭和54年10月30日判決参照）。

- ② 組合は、その結成直後より、学園に無断で組合ニュースの配布を開始したが、そのほとんどは、朝、始業時直前、職員室において、各職員の机の上に組合ニュースを置くという形態をとってきた。この事態に対し、学園は、配布の開始された初期のころから、該無断配布が学園の就業規則に反するものであり、その施設管理権を侵害するものであることを理由として、終始一貫して警告を発してきたものであるが、組合は、時間外配布は企業内組合の正当な組合活動として、学園に受忍義務がある等と称して、現在に至るもこれをやめようとせず、依然無断配布を継続している。

- ③ 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ごし、あるいは、同所を訪れる生徒等を面接、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つて、教職員は、前記の範囲をこえ、又は前記と異なる態様において利用し得る権限まで有するものではない。したがって、組合が、職員室において組合活動である組合ニュースの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（大阪高裁昭和48年10月24日判時739—120参照）。前記にいわゆる学園の許可とは、就業規則に即していえば、同第7条と同第14条第12号

の双方の許可が一応は考えられるが、後者の許可申請の際には通常時間帯等のほか場所（すなわち施設）をも特定してこれをなすものであるから、後者の許可（すなわち業務外印刷物等の頒布の許可）あるときは、第7条にいわゆる業務以外の事由に該当すると思われる組合活動である前記頒布についての当該場所（すなわち施設）の第7条の使用許可も当然含まれるに至るものと考えられる。組合の前記無許可配布は上記就業規則の条項に違反するものであることは明白である。

- ④ また、組合が、かりに前記態様の配布行為につき許可を求めてきたとしても、学園は、次のような事情があるので許可する意図はない。

すなわち、校内、特に職員室における組合ニュースの配布は、職員室に出入りする義務教育課程の生徒を含む未だ社会経験の乏しい多数の生徒の目を、生徒にとっては、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組合ニュースの紙面に触れさせることになり、教育上はなほだ好ましくないこと、休憩時間中であっても、組合ニュース配布は、他の職員の休憩時間の自由利用を妨げ、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、朝礼直前にあつては、配布された組合ニュースに目を奪われ、朝礼における注意が散漫になる職員もいること等の事情である。

このような事情がある以上、組合のニュース配布を許さなくても、学園が施設管理権を濫用したことはない。

- ⑤ 従来の下級審判例等においては、文書等の無許可配布を禁ずる就業規則の条項があつても、少なくとも休憩時間内等のいわゆる就業時間外については、右条項は効力を有しないと見る見解も散見されるが、これらの判例等は、前記二つの最高裁判例と矛盾し、それ故に、もはや先例的意味を失ったものと解すべきである。何故なら、これら最高裁判例によれば、組合のニュース配布は就業時間の内外を問わず、使用者の許諾なきかぎり、配布されるべき場所又は施設の使用目的の範囲をこえるのが通常であるからである。

かりに、百歩を譲って、前記二つの最高裁判例が、文書の時間外配布については、何らその影響を及ぼすものではないとの立場をとり、かつ、従来の、就業時間外の文書配布については、就業規則の規制が及ばぬとする下級審判例を正しいとする立場をとったとしても、この立場自体も、使用者側の利益と労働者側の組合活動の自由とを比較考量するものであつて、絶対的なものではなく、職場秩序を乱し又は乱すおそれがある場合においては、就業時間外といえども就業規則をもって規制し得る場合があることまで否定するものではないと考えるべきである（ラッセル・エイ・スミス他著、ボブス・メルル・カンパニ・インク刊「労働関係法6版（1979）」75頁以下；ロバート・エイ・ゴーマン著、ウエスト・パブリッシング・カンパニ刊「労働法（1976）」181頁以下）。

- ⑥ 学園は、高松校の施設においては、多数の中学生及び高校生を受け入れ、同所において、これら義務教育課程の生徒を含む未だ社会経験に乏しい生徒に教育をほどこすことを、その主たる業務としているものであるが、これら生徒は、その授業を受ける教室、運動場等はもちろんのこと、職員室その他のあらゆる学園施設に自由に入出することが予定されているものである。これら生徒の目を、生徒にとってはいわば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組合ニュースに触れさせる

ことは、生徒の心情に刺戟的な動揺を与え、学園又は教育に対する不信、不安を醸成することとなるから、病院の患者、デパートの顧客に対する場合（ベンジャミン・ジェイ・テイラ他著、プレントイスホール・インク刊「労働関係法3版（1979）」261頁）と同等若しくはそれ以上に、就業時間の内外を問わず、学園施設全部にわたって、文書配布を規制、禁止することが秩序維持上要請され、かつ、正当化されるものというべきである。

以上のごとく、学園の高松校の施設は、そのすべてについて生徒が出入り可能である点からして全部米法にいわゆるWorking areaとみなすべきであるが、そのうち、本件の無断配布が頻発している職員室については、前記③記載のごとき業務の用に供されているのであるから、これは、生産工場における現場的な意味を持つものであり、文書配布の規制の必要性、合理性は教室等とともに一層強いものがあるというべきである。

- ⑦ 組合側のA12証人は、結審も間近になった昭和57年8月2日の審問期日において、突如として、昭和53年1月17日、学園との間で、ビラ配布については、従前どおり始業前の職員室での配布が許可されたと証言するに至ったが、これは全くの虚言であり、事実と反する。

学園は、昭和53年1月と3月において多数回にわたり、組合に対してニュース配布について口頭で警告を発しており、これらの口頭警告に対して、組合から当時学園に対してその現在主張するに至った1月17日の合意（許可）に違反するとの抗議その他の意思表示等がなされたという明確な証拠は、何ら見当たらない。

- ⑧ 組合は、ニュース配布につき、学園の受忍義務ありとの立場を結成当初からとってきたものであるが、最近になって、自己にとって不都合な最高裁判所判例等が出現するに至り、これまでとってきた自己の立場はもはや法理論のうえからは正当化し得ないものと考え、急拠、昭和53年1月17日の合意（許可）なるものを虚構し、これによるうとしたものと考えられる。

よって、以下判断する。

- ① 学園は、所有者として学園の施設・設備を管理・保管するいわゆる施設管理権を有する。

一方、本件組合は企業内組織であるから、法の保障する団結権確保のために情宣活動等として、一定の学園の施設を利用する組合活動も避け難い。そこに、学園の施設管理権と組合の学園内での組合活動との衝突が生じる。施設管理権といえども絶対的なものではなく、また、組合活動も当然に施設管理権に優越するものでもない。したがって、その調整に当たっては、具体的事案に即して労使双方の健全な常識のもとに、その調和点を見い出していかなければならないものであると思料する。

- ② 本件組合は、企業内組織であるから、学園内において組合ニュースを配布することは、組合の情宣活動として不可欠のものと認められる。

しかし、不可欠なものであっても、配布時間、配布場所、配布方法及び内容等によっては、その配布が認められない場合が存するとは思料するが、本件は、前記第1「認定した事実」2(1)⑥記載のとおり、就業時間外の主として始業時刻前に職員室の各職員の机の上に置く方法で配布したものであり、かつ、その記載内容に特に問題のない場

合であるから、特段の事情のない限り許されるべきである。

- 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、本件のごとき配布時間、配布場所及び配布方法からみて、ビラが生徒の目に触れ、かつ、閲読される可能性は非常に少ないと考えられること、組合もこの点についての配慮がうかがえること、学園内に他に適当な配布場所がないこと、学園は施設内では、一切のビラ配布を認めない態度であること及び学園において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的確な疎明もないこと等からして、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。

なお、学園指摘の他の教職員に対する影響及び朝礼時の配布ビラによる注意の散漫については、後者はビラ配布の当然の結果ではなく、校長等において注意を与えれば足ることであり、また、前者も若干の影響があるとしても、団結権を保障された組合の就業時間外の本件程度のビラ配布は、許容されるべきであると思料する。

- 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、施設の管理上及び職場秩序の保持上も具体的には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いえない。

したがって、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ものである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、学園は、これを問責することはできない（なお、組合は、昭和53年1月17日の団体交渉及びその後の経緯から、組合ニュース配布につき学園はこれを認めたと主張するが、これを証するに足る的確な疎明もなく、許可があったとまでは判断できない。）。

そうすると、本件ビラ配布を理由としてA1委員長及びA1に対して学園が発した昭和52年9月26日付、同年10月12日付、昭和53年6月28日付、同年7月1日付、同年7月5日付、同年7月19日付及び同年8月5日付（2通）の合計8回にわたる本件警告書の交付は、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、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) 小会議室の使用に対する警告について

組合は、次のとおり主張する。

- ① 学園の主張は、基本的には「就業規則違反」であるという立場であるが、具体的に使用前に口頭で使用を申し入れた際には、一切そのような主張はなく、反論もなかった。組合は、小会議室使用については、学園が業務として使用する場合には、当然差し控え、また、使用しても非組合員の人には絶対に迷惑をかけないという態度であったし、就業規則違反という学園の主張に対しては、最低限の組合活動であり、学園業務に影響のない限り、学園の主張は受け入れられないことを基本にしてきた。
- ② 企業内組合である本組合においては、職場集会は、ア．組合員の労働条件に対する要求をまとめるうえで不可欠の活動であり、また、組合民主主義にとっても、絶対に必要な活動であること イ．学園との交渉の経過、組合執行部の方針等をタイムリーに全組合員に報告するのは、組合執行部の大切な任務であること ウ．就業時間終了

後も、放課後のクラブ活動等の教育活動は継続してなされており、職場外に集会場を求めるならば、組合員が全員集まるにはとりわけ困難な事情が生じることから、職場内に集会場を求めるのはやむを得ないこと等、組織を維持し、運営していくうえで不可欠の活動であり、就業規則を楯に、職場集会を禁止するという学園の態度は、組合の存亡にかかわる重大事であり、とうてい認めるわけにはいかない。

- ③ 組合の議事録によると、昭和53年1月17日の団体交渉において、施設利用（小会議室）については、学園から、どうしても不便なときに限って使用してもよい等の発言はあったが、届出の方法についてはB6教頭と具体的に話し合っただけという結論であった。

結局、学園は、施設利用に関して「許可願い」にこだわり、組合は、「届け出」にこだわって、文章上の表現で妥結点を見いだせなかったものの、一方、この問題が協議されていた昭和53年1月から同年3月までの期間、小会議室の使用については、全く文書による警告がなかった。

以上の事実から判断して1月17日の話し合い後、事実上、小会議室の使用については、学園はこれを認め、ただ、使用手続きの文書上の表現について合意に至らなかったのみである。

このことは、組合が作成した確約書を翌日提出し、学園に署名押印をせまったという事実をみても明らかである。

- ④ 小会議室使用に対する学園の警告書は、組合ニュース配布に対する態度と同様、組合や組合員に対して懲戒的效果を期待していることは明白であり、また、組合や組合員の心理や行動もその影響を受けざるを得なかった。
- ⑤ 学園には、小会議室の利用が学校運営上、教育上影響があったという疎明は全くない。まさに、学園の態度は、学園内から労働組合と組合活動を排除しようという姿勢以外の何ものでもなく、組合運営に対する支配介入である。

これに対し、学園は、次のとおり主張する。

- ① 組合は結成直後ごろから、学園に無断で、主として就業時間後、小会議室を職場集会等に利用し、学園のたびかさなる警告等は無視して、現在に至るまで多数回にわたってこれを継続してきた。組合は、学園が上記利用を黙認していた期間もあるかのように主張するが、そのような事実はなく、組合の上記行為は、就業規則第7条に違反する。
- ② 学園は、小会議室を教職員の休憩、昼食、授業時間後の娯楽の目的に供してきたものであり、教職員は、この範囲をこえ、これと異なる態様において小会議室を利用し得る権限を有するものではない。組合は、就業時間後の組合による前記態様の利用が、学園に対し何ら支障を与えるものでなく、他方、企業内組合としての使用の必要性等を理由として、学園は、組合の前記態様の利用を受忍すべき義務があるかのように主張するが、失当であることは、前記3(1)学園の主張中①に述べるところにより明らかである。

したがって、組合は、小会議室の前記態様での使用を欲するのであれば、学園の許可を得る必要がある。

もっとも、学園は、かりに上記のごとき許可申請がなされても、これを許可する意

図はない。

- ③ 組合は、昭和53年1月17日、学園との間で、職場集会についても小会議室を使ってよいという合意が成立したと主張するが、これは全くの虚言であり、事実と反する。

学園は、同年1月と3月において、組合に対して施設利用について、組合ニュース配布と同様、口頭で警告を発しており、しかも、同年3月23日においては、同月8日のロビー使用の無断集会につき警告書を出している。これらの口頭警告及び文書警告に対して、組合から同年1月17日の合意に違反するとの抗議その他の意思表示等がなされた証拠はない。

かえって、同年1月18日、組合から学園に確約書の調印を求めたということがあったが、学園はこれを拒否した事実があったのである。

- ④ 施設利用の問題についても、前記3(1)学園の主張中⑧記載と同様に、組合は、同年1月17日の合意なるものを虚構し、これによろうとしたものと考えられる。

よって、以下判断する。

- ① 企業内組織である本件組合としては、組合員の団結のために組合員間の意思の疎通のうえから、学園内において職場集会を開く必要があることは十分理解できるところであって、このため組合がその必要性から正当な組合活動の場合には、学園の施設を届出により使用できるとする主張も首肯できないわけではない。

- ② しかし、学園は、学園内の施設・設備を管理するいわゆる施設管理権を有しており、このため学園はその施設の使用に当たっては、公私の学園事業、教職員の教育研究、サークル活動等種々の施設使用状況を調整し、学園全体の観点から決定しなければならない立場にある。

したがって、正当な組合活動のための学園施設の使用であっても、組合に届出だけで当然に施設を使用できる権利があるとまではいえず、原則として、学園の許可が必要であるというべきである。

- ③ しかしながら、学園は、組合が組合活動のための施設使用の許可申請をしても許可しないと明言し、その理由として、学園が義務教育課程の生徒を含む教育事業を行っていること等をあげているものであって、組合が本件の小会議室使用に際して、事前に学園に対して使用許可の申請をしていたとしても、学園がこれを許可しなかったことは明白である。学園のこのような態度は、あまりにもかたくなであって、組合に対し、特別な感情ないしは態度をとっていると認めざるを得ない。学園としては、組合に対し、団体交渉の場を通じる等して、組合が組合活動のため、学園施設を使用する場合の許可基準等、細目について話し合いをすべきである。これらの話し合いをせず、施設管理権を理由に組合活動のための施設使用は、一切許さず、かつ、許可申請があったとしても、これを認めないとする学園の態度は、著しく不相当というべきである。

したがって、本件組合が学園の許可なく、学園の施設である小会議室を使用したことは、形式的には、正当な組合活動の範囲を逸脱しているともいえるが、前記のごとく、学園は許可申請があってもこれを認めない態度であったものであるから、組合の本件の小会議室の使用によって、特段、職場秩序の維持に支障があったり、具体的に施設の管理上、不都合があったとは認められない本件においては、組合から許可申請があれば学園は許可すべき場合であって、許可しないことが著しく不相当であると推

認められる場合であるから、組合の本件小会議室使用は、無許可ではあったが、就業時間外でもあり、その使用時間は最大限2時間程度であったから、未だ、正当な組合活動の範囲に属するというべきである（なお、組合は、昭和53年1月17日の団体交渉及びその後の経緯から、施設使用につき、合意が成立したと主張するが、翌日、組合が確約書に押印を求めた際、学園は、押印を拒否している事実等を総合勘案すると、合意が成立していたとまでは、判断できない。）。

そうすると、本件小会議室使用を理由として、A1委員長に対し、学園が発した昭和52年9月26日付、同年10月12日付、同年10月19日付、昭和53年6月22日付及び同年7月18日付の合計5回の本件警告書の交付は、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、組合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2のとおり命令する。

#### 4 組合への切崩し工作及び組合活動への介入について

##### (1) 電話による個人干渉について

組合は、次のとおり主張する。

- ① 社会的公器である新聞紙上に三役の氏名まで含めて発表している事実からみて、組合結成が事実かどうかを電話したという学園の主張は全く根拠がない。
- ② もし組合結成の事実を知りたいというのであれば、新聞発表された三役のいずれか一人に電話をすれば用は足りることである。
- ③ B3理事は、組合結成当時丸亀校の校長であり、高松校には関係がなく、立場から考えて、組合結成の事実は高松校の校長なり管理者が確認するのが筋である。

したがって、B3理事が組合結成日の翌日、三役にではなく、A4ほか5名に電話をかけ、組合結成の具体的内容について聞こうとしたことは、組合加入をけん制し、組合からの脱退をさせようとしたものであって、組合結成に対する支配介入である。

これに対し学園は、組合結成についての新聞報道があった後、B3理事が学園理事者として、直ちにこれを知りたいと立場上考えるのは当然であり、組合結成直後に確認のため、とっさに、反射的に、同人が高松校副校長をしていたころ比較的親しくしていた人物等に電話し、過度の干渉にわたるような発言は意識的に避けながら、二言、三言の会話をかわしたにとどまったものであるので、教職員の間には不当な圧力を与えて組合結成に干渉を企てようとしたものではないと主張する。

よって、以下判断する。

B3理事が昭和52年9月11日（日曜日）、高松校の教職員であるA4ほか5名に対し、組合結成の有無を確認する電話をしたことは、前記第1「認定した事実」3(1)記載のとおりである。

しかし、B3理事は、かつて高松校に副校長として勤務していたことがあり、当日、組合結成を報じた新聞を見て、学園理事者として関心を持ったことは別段不自然なことではなく、電話も、その日1日だけであって、その内容も組合結成の事実を確認する程度でとどまっていることを勘案すると、これをもって、直ちに組合結成に対する支配介入とまではいえない。

##### (2) 女子組合員3名の組合脱退について

組合は、昭和53年9月10日の組合結成と同時に組合に加入した女子事務職員3名が、1週間もしないうちに組合から脱退したのは、学園の切崩し工作によるものであり、これは、組合結成に対する支配介入であると主張する。

しかし、この事実を認めるに足る組合の疎明はないので、組合の主張は採用できない。

(3) A2組合員への組合脱退強要について

組合は、B4理事長が、A2組合員の父親を丸亀校に呼び出し、父親に対してA2の退職を強要したことは、A2が組合員であるが故になされたことであり、これは、組合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。

A2については、同人の高松校採用に当たり、同人の両親がB4理事長に対して、適当な就職口が見当たらないので暫定的に同人を預ってくれと依頼してきたので、親戚でもあることから無理をして採用した経緯があるにもかかわらず、遅刻等が多く、服装等も乱れがちであり、教室管理もまずく、教員として不向きであることが判明してきた。

そこで、B4理事長は、A2が教員養成の専門コースを出たものではなく、C大学理学部生物科を卒業しており、父親は当時、鉱山関係の会社を経営していたので、学園もA2の勤務成績が悪いことに困っていたのであるから、その父親が、自己の経営する会社に引き取って面倒をみるのは当然という意識を当時有していたこともあり、採用時から尾を引いている問題として、同人の転職に便宜な9月を選んで父親を呼び、その経営する会社に引き取る等の方法を考えてはどうかという趣旨の話を伝えたものである。

したがって、組合脱退の強要をしたものではなく、また、引取依頼が9月になったのも、本人の便宜を考えたため、たまたま時期的にそうなったものであり、A2の組合加入とは何ら関係はない。

よって、以下判断する。

- ① B4理事長が昭和52年9月18日、A2の父親を丸亀校に呼び、理事長室で面談して、A2は親戚であるのに積極的に組合に加入しておりそれでは親戚関係がまずくなる、したがって、来年の3月までに善処してもらいたい旨の発言をしたことは、前記第1「認定した事実」3(2)②記載のとおりである。
- ② 学園の、A2の服装の乱れ及び教室管理のまずさ等の主張については、A2の父親に話した時期が組合結成後わずか8日しかたっていないことや(組合結成は同年9月10日)、遅刻や服装の乱れについても、確かに、学校の教職員としては、まず慎まなければならないことではあるが、この時期に唐突として出てきた感は免れず、教室管理のまずさの主張も含めて、これを的確に疎明する証拠もないことからして、学園の主張は採用できない。
- ③ そうすると、B4理事長が父親を介して、A2に退職勧告をしたことは、A2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いわざるを得ず、学園のこれらの行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。また、本件申立以降結審までの間に、前記第1「認定した事実」3(2)③記載のとおり、学園は、A2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。

(4) A6組合員への組合脱退強要について

組合は、昭和52年9月26日と翌27日に、B4理事長がA6に対し、連続して3回にわたり、内密に、しかも用件を尋ねても答えず呼出しをしたのは、A6が組合員なるが故に同人の個人的問題を材料として組合からの脱退を強要しようとしたものであり、これは組合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。

A6は、高松校を卒業して高松校の教諭になった最初の人間であり、従来からB4理事長と同人の間には、単に雇用者、被用者の関係をこえて、理事長が同人の身の上相談にも乗ってやるという関係が続いていたものであり、このような背景の下に、B4理事長は、偶然A6の家庭内の事情を聞知し、これが同人の勤務に悪影響を及ぼすことをおそれ、同人に忠告しようとして呼出しをしたものである。

B4理事長が呼出しの際、A6に用件を言わなかった点については、理事長が職員を呼び出す際、必ず事前に用件を告げなければならない義務があるわけではなく、通常は用件を告知しないものであり、2回目の呼出し後の電話の際にも、B4理事長は、A6が来れば判ることであるから、特に説明する必要がないという立場をとったためである。また、呼出しの際、内緒で来いと言われたことを根拠として、組合が、呼出しは組合に関係があると考えた等と主張するが、これはA6の誤解であり、B4理事長は、個人的問題であるから他人に知られるのは妥当でないと思い、呼んでいることが他人に知られぬよう、そっと同人に伝達するよう命じたものである。

したがって、B4理事長の呼出しは、A6を親身になって心配した理事長が、同人の家庭内の事情につき忠告しようとしたのを同人が邪推してこれを脱退強要のための呼出しと一方的に考えたに過ぎないものであり、全く根拠のないものである。

よって、以下判断する。

B4理事長が人を介して、昭和52年9月26日、27日の両日、A6を呼んだ経緯は、前記第1「認定した事実」3(3)記載のとおりである。呼んだ時期が組合結成からわずか2週間しかたっていないことや、呼出しの方法、時間及び場所等から考えると、組合主張のごとく、A6を組合から脱退させるための目的を持った呼出しであったとの疑念も一応首肯できるが、結局、A6は、その呼出しに応じていないものであって、組合の主張も未だ推測の域を出ず、他にこれを疎明する証拠はないから、これをもって直ちに組合運営に対する支配介入とまではいえない。

(5) 学園ビラ配布による組合活動への介入について

組合は、昭和52年10月3日の職員会議の席上で配布された「学園だより」に学園が組合を頭から否定した記事内容を掲載していたことは、組合を嫌悪して無視しようとするものであり、組合運営に対する支配介入であると主張する。

これに対して、学園は、上記のビラ配布は、高松高の就業規則を無視した違法な組合活動等に対する学園の基本的立場を明らかにするためになされたものであり、その態様、程度において完全に経営者に許される言論の自由の範囲内にあったものであると主張する。

よって、以下判断する。

① 「学園だより」の記事の中には、「たとえ労働組合の行為であっても、正当な活動ならば就業規則を破る筈がありません」(疎甲第2号証の1)等の記載があり、就業規則

に抵触する組合活動は、すべて違法な組合活動であると読みとれる箇所がある等して、その表現において穏当を欠くところがあるとともに、組合に対しては、職員室の就業時間外のビラ配布を一切認めないにもかかわらず、学園が、学園の組合活動に対する考え方を一方的に表明した「学園だより」を職員会議で配布することは、組合活動への介入の疑いもある。

② しかし、全体的にみれば、「学園だより」の記載内容は、当、不当はともかくとして、組合活動に対する学園の一般的な考え方を表明したものであり、また、主文1で救済したごとく、組合にも就業時間外には職員室における組合ニュースの配布を認めたことも考慮すれば、未だ「学園だより」の配布は、組合活動への介入とまではいえない。

(6) 差別発言について

組合は、昭和52年9月12日の組合結成通告時、昭和53年2月3日のA15組合員との面談時及び同年2月25日の団体交渉時におけるB4理事長の発言、また、同年4月24日の団体交渉時におけるB3理事の発言が、学園側の組合嫌悪、組合無視の姿勢から派生してきたものであり、正当な組合活動に対してその活動を制限し、また、排除しようとする意図でなされた組合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、組合ないし組合活動といえども、何ら経営側あるいは一般人の批判が一切許されない聖域ではないことはいうまでもなく、いずれも当然至極の発言をしたままであり、多少、組合活動の批判にわたったとしても、この程度の発言が差別的ということとはできないと主張する。

よって、以下判断する。

B4理事長及びB3理事が、組合主張に添う発言をしたことは、前記第1「認定した事実」3(5)記載のとおりである。しかし、これらの発言は、学園理事者の発言としては、労働組合に対する認識を欠いた点もあるが、これをもって直ちに、組合の運営に対する支配介入であるとまではいえない。

(7) 労務担当による組合活動への介入について

組合は、次のように主張する。

学園は、組合ニュース配布等が就業規則に違反していることを理由に、学園内での組合活動を妨害しようとしているが、組合ニュース配布、職場集会開催といった組合活動が現実に教育業務の遂行及び職場の秩序を乱していない以上、これらの組合活動は認められるべきであり、学園がB2教頭補佐を介してなした、これらの組合活動をけん制する発言及び行動は、就業規則に名を借りた組合運営に対する支配介入である。

これに対し学園は、次のとおり主張する。

学園は、組合結成時以来の就業規則を無視して繰り返されてきた組合の職場集会、組合ニュース配布について、これを違法なりと判断し、対処してきたものであり、B2教頭補佐の言動はいずれも、労務担当として組合員に対し、違法な組合ニュース配布、職場集会をやめるよう制止し、警告したものであって、学園による正当な施設管理者の行使及び職務命令と目されるべきである。

よって、以下判断する。

B2教頭補佐は、昭和53年4月1日、高松校に新設された教頭補佐に就任し、労務担当に従事したことは前記第1「認定した事実」3(6)記載のとおりであり、同人は、就任

後現在まで、学園の命を受けて組合員に対し、組合ニュース配布、職場集会をやめるよう制止し、警告を続けたことは、前記第1「認定した事実」3(6)②ないし⑦及び学園の主張するところである。

ところで、本件程度の組合ニュース配布、職場集会は、正当な組合活動であったことは前記判断のとおりであるから、上記B2教頭補佐の行動は正当な組合活動に対する介入であるといわざるを得ず、同人の上記行動は学園の命を受けたものであるから、学園のこれらの行為は、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。

よって、主文4のとおり命令する。

## 5 職員祝賀会及び私学助成をすすめる会の活動について

### (1) 職員祝賀会における活動に対する訓告について

組合は、次のとおり主張する。

- ① 昭和53年1月30日付の組合要求について、組合は、学園に対し、繰り返し団体交渉の開催を申し入れたにもかかわらず、なかなか団体交渉は開かれず、開かれても実質的な交渉にならなかった。更に、団体交渉の席上で、就業規則にも明示され、慣行となっている4月昇給についても、昭和53年度は7月まで延伸するという提案が学園から出されたので、組合としては、B4理事長に対して誠意ある団体交渉を開くよう抗議することを決定し、祝賀会の機会をとらえなければ当分機会がないとの判断から、やむなく、祝賀会の席上で抗議行動を行った。
- ② 学園は、当日の昼休みに、組合が事務室横で職場集会を予定していることを事前に知っていたにもかかわらず、例年、午後1時を過ぎて開催されていた祝賀会を、当日、学園が午後0時半少し前になってから、急拠午後0時30分から開催することを決定したのは、学園が、組合の職場集会を意図的に妨害しようとしたものであった。
- ③ 抗議行動の時間については、学園内の就業時間外における組合活動についてさえ一切認めない学園が、就業時間内の実力行使について賃金カットをしないということは到底考えられないので、抗議行動について賃金カットがされていない事実からすれば、就業時間外、あるいは拘束されない時間であったことは明らかである。
- ④ 祝賀会は出席が義務づけられる重要な学校行事ではなく、あくまで慰労会であり、欠席も早退も自由であった。
- ⑤ 訓告処分の対象とされる組合側の行動のうちの発言内容は事実無根であり、また、発言者もA3副委員長ではなく、A1委員長であった。
- ⑥ 訓告処分は事実のあった日から28日も経過した後に出されたものであり、訓告書の発行期日も昭和53年3月23日付で、現実に手渡された日から15日も前の日付を記入している、職員の苦情申出期間が2週間とされている点等を考慮すると、訓告処分という重大な処分を決定し実施するにはあまりにもずさんなものである。
- ⑦ 学園内に結成された労働組合とその活動を、全く認めないという基本的な姿勢が多くの労使紛争を惹起させているのであって、この処分もその姿勢の一端である。

以上の事実を総合すると、この訓告処分は、組合員が組合の正当な行為をしたことの故をもってなされた不利益な取扱いであり、同時に、組合の運営に対する支配介入である。

これに対し学園は、次のとおり主張する。

- ① 学園が祝賀会を午後0時30分より開催することに決定し告知したのは、当日昼休み時に事務室横で職場集会をする旨の、組合からの事前の届出がなされていたからではなく、前年まで卒業証書を各人に交付していたのを、本卒業式において省略したので、切れ目なく行事を行うため、予定を早めたものであり、特に職場集会を妨害しようとしたものではなかった。

なお、その職場集会は、かりに行われていたとしても、学園が認めたものではなく違法なものであった。

- ② 妨害行為の時間は、午後1時半ごろであるから明らかに勤務時間内であり（午後の勤務時間は午後1時15分から）、また、祝賀会は、従来から学校行事として実施されてきたものであり、職員全員が原則として出席を予定されているのであるから、学校行事性を否定しようとしている申立人は、前提において重大な誤りをおかしている。
- ③ かりに、休憩時間中、参加退席自由の形において本祝賀会が行われていたとしても、これにより、当然学校行事性を喪失するものではなく、申立人の組合員が出席しない自由を持つことは格別、出席した以上は、行われている祝賀会の進行を、訓告書記載のような形態で、積極的に妨害する自由まで有するものではない。

したがって、本妨害行為は違法な組合活動であり、憲法及び労働組合法上の救済を受ける適格性を欠くので、これに参加し、主導的役割を果たしたA1委員長、A3副委員長の両名を、就業規則の関係条文に照らして、本来なら出勤停止等に処すべきところ、諸般の事情を考慮し訓告処分にしたものである。

よって、以下判断する。

- ① 昭和52年9月10日の組合結成以来、申立人組合と学園との間で、職員室での組合ニュース配布、小会議室の使用等について、労使紛争が生じていたことは、前記認定のとおりである。

また、団体交渉についても、団体交渉ルールの締結及びB4理事長の団体交渉への出席等をめぐって、労使間の意見調整がつかず、実質的な団体交渉が持たれないまま日時が経過していたが、当委員会のあっせんもあって、同年12月13日付で団体交渉ルールに関する協約が締結された。そして、B4理事長が出席してようやく開かれた昭和53年2月25日の団体交渉の席上において、同年1月30日付要求について十分な説明をせず、しかも組合に対し、従来4月に実施していた定期昇給の時期を、公立に倣って7月に延伸するとの労働条件の低下を意味する方針を示し、組合としては、これに対抗する措置として、何らかの実力行使もやむを得ないと考えていたことは、前記第1「認定した事実」4(1)⑤記載のとおりである。

そして、組合は、同年3月10日の卒業式終了後に開催された職員祝賀会において、A3副委員長が抗議書を読み上げる行動に出たことは、前記第1「認定した事実」4(1)③記載のとおりである。

- ② 組合としては、組合結成以来、学園との間に労使紛争がたえず、ようやく開催された団体交渉の席上において、学園から労働条件の低下を意味する方針を示され、団結権確保の上からも、組合がこれに対抗するために、何らかの抗議行動をとらざるを得ないと考えたことは首肯できることである。
- ③ 職員祝賀会は、毎年卒業式の終了後開催され、学園の理事長以下教職員等、学園関

係者だけが学園施設内に集まり、教職員を慰労することを主たる目的とした酒の出る身内の会合であり、出席、退席は比較的自由であった。

なお、職員祝賀会は昭和54年以降中止されている。

- ④ A 3 副委員長が上記職員祝賀会において、組合を代表して抗議書を読み上げたことは前記認定のとおりであるが、職員祝賀会が学校の公式行事の色彩が薄く、身内の慰労会的性格を持つ会合であったとしても、学園の全教職員の出席が考えられる卒業式後の祝賀会であることを勘案すると、組合活動といえども、本件のごとき抗議行動が当然に許容されるものではない。

しかしながら、本件においては、前記のごとく、組合が何らかの抗議行動をとらざるを得ない状況にあったことは首肯できるところであって、A 3 副委員長の抗議書の読上げも長時間を要したものは認められず、また、A 3 副委員長の読上げ後、A 1 委員長において、組合員以外の教職員に対し、職員祝賀会を中断させたことについて陳謝し、その後、職員祝賀会はB 4 理事長及びB 1 校長は退席したものの、B 6 教頭は在席したまま続行され、何らの混乱もなく終了したことが認められる。また、組合の抗議行動もB 4 理事長及びB 1 校長のあいさつ後行われていること等からして、組合としては、祝賀会を妨害したり秩序を乱そうとする意思までがあったものとは認められないので、組合のこれらの抗議行動は、未だ組合活動として正当の範囲を逸脱したものとはいえない。

学園は、組合の抗議行動は就業時間中であったと主張するが、これを的確に疎明する証拠はなく、また、かりに就業時間に入っていたとしても結論において差異はない。

そうすると、職員祝賀会の抗議行動を理由として、A 1 委員長及びA 3 副委員長に対し、学園が訓告処分を行ったことは、正当な組合活動に対する不利益取扱いであるとともに、組合の運営に対する支配介入であり、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5のとおり命令する。

- (2) 私学助成をすすめる会の活動に対する訓告について

組合は、次のとおり主張する。

- ① 学園は、昭和53年3月23日付訓告処分書を、同年4月7日、A 1 及びA 3 に手交した。この訓告処分書の内容をみると、学園は、参加申込書及び入会金を本校生徒を使って届けさせたこと、実際にそれらを集めたことの2点について訓告処分を行ってきた。

まず第一に、学園の指摘する参加申込書及び入会金払込みに生徒を使ったという点について、組合は、生徒を使わなくていいようにA 3 の自宅に郵送する方法も説明書の中で明記してある。したがって、生徒を使うか使わないかは生徒の両親の判断であり、私学助成をすすめる会の意思とは無関係である。以上の点を考えると、生徒使用についてA 1 及びA 3 が訓告処分を受けるような重大な過失があったとは思えない。

- ② 特に、この活動については、前もってB 1 校長にも相談をもちかけ、更に、私立学校振興助成法の法案成立の時点では、学園も全生徒を使って活動したという経緯から判断しても、訓告処分という重大な処分を強行するということは、まさに不当といわなければならない。

③ 訓告処分は、私学助成をすすめる会の具体的な活動について、全く実情を調査せずに出されたものである。この私学助成をすすめる会の担当者が組合の執行委員長と副執行委員長であるということ、運動の趣旨については学園も賛成しているが、私学助成をすすめる会の活動は、組合運動であるというB1校長の認識、更には、この訓告書も昭和53年2月下旬の活動に対して、40日以上も経過した同年4月7日に本人に手交されたという事実から判断して、学園の組合及び組合活動に対する嫌悪の姿勢及び組合の活動をすべて弾圧しようとする学園の姿勢が本件の訓告処分を発生せしめたものとする。

④ ちなみに、全国でも生徒自身が街頭に立って、通行人に署名を求めることが普通に行われており、本県の私立学校においても、中央高校、坂出第一高校及び上戸高校では教室において署名用紙が配布され、回収されている。

したがって、この訓告処分は、組合の正当な行為をしたことの故をもってなされた学園の組合員に対する不利益な取扱いであり、同時に、組合の運営に対する支配介入である。

これに対し、学園は、次のとおり主張する。

① 組合も、高校3年生を除く各学年の父兄宛てに疎乙第2号証の2ないし5の入れられた疎乙第2号証の1のごとき封書が送付されたこと、その結果何名かの生徒が入会申込書を本校内へと持参したことは、これを争わないものようであるが、学園としては、以上の事実をもって訓告処分は十分根拠ありと考えている。

② なぜなら、上記文書のうち、疎乙第2号証の5においては、父兄に対し「加入申込みは、御子息を通じて大手前高校のA1（社会）、A3（国語）までお届け下さい」という趣旨の文言が明記され、かつ、封書には、学園に無断で高松校の住所地が「香川県公費助成をすすめる会大手前高松支部」の住所として記載してあるのであるから、十分事情を知らない父兄が学園許諾のもとに学園高松校の教員であるA1及びA3の両名がその資格において、本会を運営しているかのごとく錯覚し、自己の子弟である在校生に入会申込書を持参させるに至る危険性が十分考えられるのであり、現に持参させたものもある。これは、明らかに、A1及びA3両名の高松校教諭として生徒及び父兄に対して有する影響を、本来の教育業務外の私的な目的に濫用したものとわざるを得ず、就業規則第14条第2号所定の「当校の職員の身分又は資格の濫用」に該当する。

組合は、「郵送も可」と書いてあるから生徒による持参を強制したものではない等と抗弁するが、任意であろうと強制であろうと、学園は、本校職員としての資格を濫用して不当に生徒及び父兄に影響力を行使した点を問題にしているのであるから、上記抗弁は、無意味といわざるを得ない。

また、組合は、生徒が申込書を持参したことが、諸般の事情からして、学校における教育義務を阻害したとはいえない等とも主張するが、上記資格の濫用行為は、職場規律及び職員と父兄、生徒との正常な関係を保つ観点からは、はなはだ、有害、かつ、危険な性格を持つものであり、かかる行為を禁止、予防することは、正常な教育業務を遂行する基本的条件を整備するため必要不可欠であることはいうまでもない。

③ 組合は、私学助成をすすめる会の運動の目的自体が、私立学校の教員として、当然

賛同し実践すべき性格のものであることをも、処分の不当性の一にあげているようであるが、このことから上記のごとき資格濫用行為が、なぜ直ちに正当化されることになるのかは、不可解といわざるを得ない。

- ④ 組合は、本件処分の不当性の理由の一つとして、学園が、かつて、昭和49年、教員及び生徒を同種運動に動員したことをあげている。しかしながら、組合のこの主張は、次に述べるところにより、失当である。すなわち、

ア. 昭和49年に、私学助成の法制化を目ざして全体的、全国的な運動が、校長会、父兄会を中心としてなされたが、これは、画期的な事件であるということで、各学校においても教員を動員し、父兄の同意も得て生徒に学級担任を通じて署名簿を渡し、家庭等にて署名を得たものを逆のルートで回収するということがなされ、本学園でもそうしたが、あくまでも例外的な現象であって、生徒をかような目的に使用することは、教育上できる限り避けなければならない。

イ. そこで、昭和53年1月、私学助成をすすめる会の入会申込書等を教室で生徒に配ることを許可するよう、組合が要望したとき等も、学園は、以上の事情を説明してこれを拒否し、生徒を使用しないよう明確に指示したが、組合は、これを無視して、訓告書記載のごとき行為を強行したものである。

ウ. 一般に訓告書記載のごとき形態で生徒を使用することは教育上できるだけ避けるべきは当然であり、これを許すか否かの権限を有する学園といえども、前記アの機会以外は、このような手段に訴えたことはないのである。しかるに、そのような権限を有しない組合が、独自の判断により、学園がアのごとき場合生徒を使用したから、本件のごとき場合も当然許される等と解して、学園の明示の命令に違反して、訓告書記載のごとき行為に出る等は越権行為もはなはだしい。

よって、以下判断する。

- ① 組合が私教連に加盟し、私学助成をすすめる会の結成を目ざして、諸活動に取り組んだこと、B1校長に対し、学園の参加を申し入れてこれを拒否されたこと及び父兄の入会を勧誘するために、参加申込書等を教室で配布することの許可を求めたが、生徒を組合活動に使うことはできないとの理由で同校長に拒否されたこと及び組合が趣意書、会則及び参加申込書等の文書（疎乙第2号証の1ないし5）を父兄約800名に郵送したこと等の経緯は、前記第1「認定した事実」4(2)記載のとおりである。

- ② 組合は、生徒を使ったとの学園の主張に対し、A3副委員長の自宅への郵送の方法も明示していたので、父兄の判断にまかせていたものであって、必ずしも、生徒を使ったことにはならない旨の主張をしている。

しかしながら、疎乙第2号証の5「会員になっていただいた場合にやっていただくこと」の文書を素直に読むかぎり、参加申込書は生徒を通じての持参が原則で、場合によっては「郵送も可」と記載されていると読み取れるものであるし、現に参加申込書を持参してきた生徒もいたものであって、組合の意図がどこにあったかはともかくとして、客観的には、組合活動である私学助成をすすめる会への父兄の勧誘に際して、組合は生徒を使ったといわざるを得ない。また、組合主張のごとく、前記文書では生徒を使うか郵送するかは、父兄の判断で選択できるものであったとしても、そのような選択を求めること自体が問題である。

- ③ 組合は、かつて学園も私立学校振興助成法の法案成立の時点では、全生徒を使って活動した経緯があるのに、本件で訓告処分にしたのは不当であると主張する。学園が過去において、組合主張のごとく、生徒を使ったことは事実であって、たとえ、学園といえども生徒をこのような目的で使用することは、特に義務教育課程の生徒を含む学園においては、教育上好ましくないというべきである。しかし、だからといって当然に組合が生徒を使ってもよいということにはならないことも、また、明白である。
- したがって、組合の生徒を使つての本件私学助成をすすめる会の父兄への勧誘は、正当な組合活動の範囲を逸脱しているといわざるを得ず、これを理由とする本件訓告処分は、不当労働行為とはいえない。

## 6 団体交渉について

### (1) 公立並み待遇の早期実現及びホームルームの時間確保について

組合は、次のとおり主張する。

- ① 組合結成以来、団体交渉ルールについての合意が成立するまで、学園は、団体交渉を拒否し続けてきた。団体交渉ルールが合意された後は、B4理事長もときどき出席していたが、団体交渉に臨む態度は、基本的に組合とは妥結しないという姿勢であり、また、B3理事及びB1校長は団体交渉に出席していたが、B4理事長から交渉権限を与えられていたわけではなく、B1校長は、金銭上の権限がないという立場から、要求については、予備交渉的であった。

- ② 昭和52年9月16日付要求項目のうち、公立並み待遇の問題については、このうち、本俸に直接関係のある前歴計算の問題、住宅手当及び休暇制度については、現在も公立よりマイナスであるということ学園も認めている。

学園は、公立並み待遇の問題、また、それに関連する問題については、昭和52年9月の要求提出より昭和54年3月、B1校長が校長を退くまで20回以上の交渉を行ってきたと主張している。

昼食時の学校長と委員長又は組合三役等との話合いも含めれば、そのような回数を否定するものではない。また、申立てから今日まで公立並み待遇について、労災保険及び家族手当等について前進していることは認めるが、これは労使協議を経ずに人勸ないしは人勸に準じて学園が一方的に実施したものであり、しかも、実施に当たっては、前もって組合に実施期日を明示することすら行っていない。組合の要求項目以外の問題であればまだしも、組合の要求している項目、それも、学園の不誠実な団体交渉について救済申立てをしている段階において、一方的実施という学園の態度は、学園の組合敵視、組合無視の態度の具体的現れであり、不誠実な団体交渉と同様不当労働行為である。

- ③ ホームルームの時間確保の要求については、学園は、団体交渉議題になじまないからとして交渉議題として取り上げるのを拒否した。文部省の教育指導方針を守らない学園の態度に対して、組合が要求書を提出して、その実現に向けて意見を交換することさえも拒否する学園の態度は、まさに悪質な不当労働行為である。

これに対し、学園は、次のとおり主張する。

- ① 公立並み待遇の早期実現については、昭和52年中に5回程団体交渉が持たれているが、その後、組合より昭和53年1月30日付要求書が出された際には、該要求書中に「2

本俸の昭和53年4月よりの一律2号アップ」とか「6 住宅手当等の昭和53年4月からの公立並み要求」とかの公立並み待遇実現に関連し、かつ、これを具体化する要求は掲げられているものの、その後も、昭和52年9月16日要求中の「公立並み待遇の早期実現」一般を維持するという明示の留保はなされていないから、昭和53年1月30日の時点で、本項目は、それ自体としては組合の団体交渉要求項目では、もはや、なくなったものと解すべきである。

なお、昭和53年1月30日以降も公立並み待遇実現に関連する事項は昭和53年中においても10数回団体交渉の席上、実質的に議論されており、また、団体交渉の結果3ないし5年の間に、公立との格差是正が実現されることになり、その第1段の是正として、昭和53年4月から号俸アップが実現している。

以上のおりであるので、本項目については、その要求のなされた当時、学園は、誠実に団体交渉し、組合からみても、団体交渉の成果があったものであり、しかも、組合においては、昭和52年9月16日付要求書の内容としては、もはや、これを維持する意思を放棄しているものである。

- ② ホームルームの時間確保については、昭和52年10月27日の団体交渉において、教職員の労働条件とは直接関係がないので、団体交渉のテーマとはしない旨回答したものであり、組合においても、昭和53年1月30日付の要求書からは、この項目を落としており、最近に至るまで、同一項目について団体交渉を要求することはなかったものである。要するに、本項目は、元来、団体交渉事項ではないから、学園の団体交渉応諾義務もなく、団体交渉拒否も成立する余地がないものであり、かりに団体交渉義務のある項目としても、組合は、昭和52年9月16日付の要求書の内容としては、これを現在維持していない。

よって、以下判断する。

- ① 公立並み待遇の早期実現の要求維持について

学園は、組合が昭和53年1月30日付要求書を学園に提出した際、昭和52年9月16日付要求の「公立並み待遇の早期実現」一般を維持するという明示の留保がなされていないと主張する。しかし、組合が公立並み待遇の早期実現にかかる要求として、学園に具体的に交渉事項として要求した本俸の格差是正、前歴計算及び諸手当の改善要求は、昭和52年10月ないし12月の交渉経緯及び昭和53年1月30日付要求並びにその後の交渉の経緯等をみると、いずれも、公立並みの待遇を要求したものであり、1月30日付要求書に公立並み待遇の早期実現という文句が記されていないからといっても、組合からこの要求を放棄する意思が明示されない限り、未だ、要求が放棄されたとみるべきでなく、要求は依然継続しているものと認められる。

- ② 本俸の格差是正について

本俸の格差是正に関する団体交渉については、昭和52年9月16日要求以後同年10月10日までは、組合のたびたびの交渉要求にもかかわらず、学園は、団体交渉ルールの設定を主張して、本件の具体的交渉に応じようとせず、また、その後、同年11月4日、B3理事が出席するまで、組合の要求により学園側代表者としてB1校長が交渉に当たってはいるが、そのB1校長は、同年10月18日の交渉において、「中だるみ……は……来年度に1号俸、次年度に残り不足分の1号俸という形で是正する」と発言しなが

ら、同年10月27日の交渉においては、「金銭上の……権限をもたないで出席している」旨の発言をしている。

このことから、交渉に当たった校長は、賃金交渉に臨むに必要な決定権を有していたものとは認められず、更に、11月4日に交渉に当たったB3理事は、本件に関連して組合が要求した給与体系表の公表には、十分な説明をすることもなく、公表すべきものでないとして、これを拒んでいる。

これらを通じて、この時期までにおける学園の団体交渉に臨む態度は、不誠実であったといわざるを得ない。

しかし、その後においては、十分とはいえないまでも、B4理事長及びB3理事も出席し、3ないし5年かけて格差の大きい者から本俸を是正すること、53年度は格差の大きい者から2号俸の差をまず1号俸にし、その後、1号俸の方法で実施する旨説明し、本俸の格差是正については、前歴計算方法の差異による公立校との本俸格差を残しながらも、一応、これを実行している。

以上の点を総合勘案すると、本件交渉は、一時期団体交渉拒否あるいは不誠実な団体交渉があったとしても、通じていえば、一応、団体交渉は誠実に行われたと認められる。

#### ③ 前歴計算について

本俸の格差是正に関連して、前歴計算問題が昭和53年4月18日の団体交渉で話し合われ、組合から学園に対し、前歴計算方法の明示と公立並み改善を要求したが、学園はこれを拒否した。以後、団体交渉そのものは、同年12月11日まで数回にわたって行われている。しかし、これらの交渉における学園の対応は、同年4月18日の交渉のときとほとんど変わらず、学園の疎明からは、公立並みにすることができないことについて、誠意をもって組合を説得する努力を行ったものと認められるものではなく、また、当然と思われる組合の計算基準の明示要求についても、終始、これを拒否しておきながら、未だ交渉中であるにもかかわらず、組合に何らの連絡もなく、一方的に、全職員に対して前歴計算方法を公表している。

そうすると、本件の公立並み改善要求については、学園は、未だ、十分な団体交渉を行ったとは認められず、その内容は不誠実な団体交渉であったと認めざるを得ない。

よって、主文6のとおり命令する。

#### ④ 諸手当について

本件に関しては、要求項目である家族手当及び通勤手当は、既に公立並みになっており、残された住宅手当については、学園は順次改善したいと回答している事情を考慮した場合、交渉途中において、学園から十分な資料が提示されなかったという事情もうかがえるが、交渉は断続的にはあるが継続されているので、本件、団体交渉は、一応誠意をもって行われたものと認められる。

#### ⑤ ホームルームの時間確保について

前記第1「認定した事実」5(1)⑦及び⑨記載のとおり、ホームルームの時間確保は、教員全体の問題であり、必要であれば職員会議で協議するという学園の考え方は一応首肯できるところであり、労働条件の問題とは全く関係がないとまではいえないとしても、一般的には労使関係の問題とはいえない。したがって、学園に団体交渉応諾の

義務はない。

- (2) 昭和52年年末ボーナス及び日曜日、祝祭日の日直廃止について  
組合は、次のとおり主張する。

- ① 52年年末ボーナスについては、権限がないまま、B 1 校長が4回の交渉にすべて出席していたという事実、更に、2.6カ月の回答をしながら、実際にはB 4 理事長の判断により0.01カ月が加算されたことについて、組合には前もって知らせていないという事実、更に、2.6カ月を下まわる組合員が72%もいたという事実、このような状況の中で、組合が支給後も強く査定を中心に団体交渉を要求したという事実等は、学園の疎乙第22号証によっても明らかである。組合は、実質的に2.61カ月の金額について合意をしたわけではなく、組合員32名の中で総額約11万円の差別査定が行われたことに対する不公平是正を求めて、連日のように査定の明示を迫り、正式な団体交渉を申し入れたのである。しかしながら、校長との折衝あるいは正式な団体交渉の中でも査定の基準については、学園から全く明示されなかった。

このような学園の態度は、まさに形式的な団体交渉であり、実質的な団体交渉は全く開催されていないといっても過言ではない。

- ② 日曜日、祝祭日の日直廃止の問題についても、昭和52年12月13日の団体交渉での学園の回答以後は、一切この問題について議論をしないという態度であり、明らかに学園の態度は団体交渉拒否である。

これに対し、学園は、次のとおり主張する。

- ① 昭和52年11月4日付要求書中、52年年末ボーナスについては、支給までに4回、その後も数回程度団体交渉が持たれ、支給前には組合の要望に応じ、B 1 校長から職員朝礼時に、支給率等の発表がなされ、組合員も含め職員全員が何ら異議をとどめずこれを受領している。しかも、組合からその後出された昭和53年1月30日付要求書には、53年3月ボーナスには触れているが、本項目には何ら触れず、これを留保する意思表示は、組合によっては一切なされていず、最近に至るまで組合が本項目に触れることは一切なかったものである。昭和53年1月30日をもって、組合が本項目の要求を放棄又は撤回したことは明白であるというべきである。

- ② 日曜日、祝祭日の日直廃止については、年末年始の日直廃止とともに、同一項目内で要求されたものであるが、学園は、昭和52年11月18日及び同年12月13日の交渉の席上、年末年始については、これを廃止するが、本項目については、理由をあげて当分応じられない旨回答したものである。この点は、組合自身も年末年始の教職員による日直廃止を団体交渉の成果として評価している。

したがって、本項目につき団体交渉を拒否したことはなく、学園としては、誠実にこれに応じたものである。

よって、以下判断する。

- ① 52年年末ボーナスについて

52年年末ボーナスについては、組合がたびたび理事長交渉を要求したにもかかわらず、学園は、専ら、金銭上の最終決定権のないB 1 校長をして交渉に当たらせ、一応、B 1 校長から2.6カ月分の回答をしながら、支給に際しては、未だ交渉中であるにもかかわらず、組合に何らの連絡もなく、B 4 理事長の裁量により0.01カ月分を上積みし

て2.61カ月分を支給した。しかし、組合員においては、その75%の者が2.6カ月分を下まわっていた。しかも、その後、組合が支給日の翌日から算定ベースの復元と、当初から要求していた査定廃止を求めてたびたび交渉を要求したにもかかわらず、学園は、団体交渉にB4理事長がわずか1回出席して、算定ベースが51年度と違うことと、52年度の方式を説明したのみで、その他の交渉はほとんど支給前と同様最終決定権のない校長に当たらせている。

更に、学園は、これら交渉の途中において、組合が要求した査定基準の明示についても、簡単な項目を説明しただけにとどまっている。

また、学園は、支給前に支給率等を公表し、組合員は異議をとどめず受領し、しかも、昭和53年1月30日以後要求を維持する意思表示はなされておらず、最近に至るまで組合が本項目に触れることはなかったから、本項目の要求を放棄若しくは撤回したと主張するが、かりに、組合員において支給当日異議をとどめず受領したとしても、前記のごとく、組合は、その翌日から直ちに不公平是正を求めて交渉を行っており、現に、その救済を求めているのであるから、要求を放棄しているとは認められない。

以上の諸点を総合判断すると、学園は、査定問題について、未だ、誠実に団体交渉をしているとはいえない。

よって、主文6のとおり命令する。

② 日曜日、祝祭日の日直廃止について

組合は、昭和52年11月4日付要求書をもって、日曜日、祝祭日及び年末年始の日直廃止を要求したが、団体交渉の結果、同年年末から年末年始の日直は廃止された。また、日曜日、祝祭日の日直廃止については、学園は理由をあげて当分応じられない旨回答しており、その理由も一応首肯できるところであるので、現時点では学園の対応が誠実を欠いたものとはいえない。

(3) 昭和53年3月の期末手当及び有給休暇について

組合は、次のとおり主張する。

① 53年3月ボーナスについては、学園からプラスアルファの55,000円について全く回答が示されなかったこと、更に算定ベース、査定の問題についても全く前進していない状況の中で、学園の一方的な0.5カ月の支給と、算定ベース、査定についても全く組合の意見に耳をかさず、一方的実施であったこと、これらの要求に対する団体交渉は3ないし4回にわたっていること、この3ないし4回の団体交渉の内容は、B3理事がメモを読み上げるだけのような態度であり、労使が具体的に、かつ、十分納得するような話し合いという状況ではなかった。学園は、53年3月ボーナスについては、組合の要求は一切検討せず、公立並みの0.5カ月を支払ったというのが実態であり、誠実な団体交渉とはかけ離れた内容である。

② 有給休暇の項目の中で救済を求めるのは、前記第1「認定した事実」5(3)①記載のイの(ア)を除く(イ)及び(ウ)であるが、この問題については、実態として有給になっているのであるから、それを協約にして欲しい、それができなければ就業規則で成文化して欲しいという内容の要求であった。

この要求に対して、学園は、他の私立学校の実態も調べて内規という線で研究してみたいという回答をしたが、その後、内規を作成したという報告もなければ、内規を

作成した書面を提示されたこともない。

病気休暇等の有給化については、現実に実施されており、それを就業規則で明確化すること、それができなければせめて内規で明確化したとしても、学園は、経済的にもその他の面においても、何ら損失も影響もないはずである。むしろ、労働基準法の精神からいけば、現実の労働条件を就業規則のうでで明示することは、経営者の義務でさえある。このような簡単なことさえ実行しないというのは、組合の要求については、一步も譲歩しないという組合敵視の姿勢が、このような点にも現われているとい

ってよい。

以上のような学園の態度は、まさに不誠実そのものであり、正当な理由のない団体交渉拒否そのものである。

これに対し、学園は、次のとおり主張する。

- ① 53年3月ボーナスの件については、支給までに4回程の団体交渉が持たれ、支給の際は、組合員を含め職員全員明示的な異議をとどめずこれを受領し、支給以後の組合の団体交渉要求には、本項目については特に依然団体交渉を要求する趣旨の記載もなければ、口頭で同趣旨の申入れがなされたことも最近に至るまで一切なかったものである。以上の点からして、本項目については、現在に至るまで組合が団体交渉要求としてこれを維持してきたものと考えすることは不可能である。
- ② 有給休暇の件については、昭和53年3月17日の団体交渉において、学園よりこの点についての現実の運用を説明したところ、組合もこれを了承し、その成文化を要請するにとどまったものであり、問題は昭和53年1月30日付要求項目としては解決済みである。

よって、以下判断する。

- ① 53年3月ボーナスについて

組合は、プラスアルファの55,000円については、全く回答が示されなかったと主張するが、これについては、学園は、昭和53年3月8日及び同月17日の交渉において、0.5カ月分は出すが55,000円は支給できず、公立並みが精一ばいであると回答した事実が認められる。また、算定ベースと査定の問題については、組合は、学園が全く組合の意見に耳をかさず、一方的実施であったと主張している。この交渉が、52年年末ボーナス査定についての団体交渉が進展していなかった中で行われたことであり、組合の主張も十分理解できるところではあるが、実際の交渉においては、翌53年度ボーナスの算定ベースの51年度並みへの復元要求はされていても、53年3月ボーナスについて、支給前に組合から積極的にこれを要求し、また、支給後においても、組合から異議を申し立て、あるいは、団体交渉を要求したと認められるに足る疎明がなく、52年年末ボーナスの場合とは、いささか様相が異なっている。

また、かりに、組合が主張するように、団体交渉の場において、B3理事がメモを棒読みするだけの態度があったとしても、交渉を通じてこのような態度に終始したとも認められない。

以上のことから、本件団体交渉における学園の態度は、団体交渉拒否あるいは不誠実な団体交渉であったということはできない。

- ② 有給休暇について

有給休暇については、前記第1「認定した事実」5(3)②及び④記載のとおり、2回の団体交渉において、学園から、病気休暇については、実際には公立校以上の優遇策が行われていること及び就業規則の規定にかかわらず、取扱いを有給としていることが明らかにされ、この点については組合も了承したと認められる。残された問題は、休暇の成文化であるが、この点について、組合は、学園が内規として文章化する方向で研究すると回答しながら、これを実行しないのは、組合を敵視する態度の現われであると主張するが、学園は、必ずしも内規として文章化することを約束したとまではいえず、これをもって直ちに不誠実な団体交渉又は団体交渉拒否があったものとは認められない。

#### 7 その他

組合は、請求する救済の内容として、陳謝文の掲示を求めているが、本件においては、諸般の事情を考慮して、主文の救済の範囲をもって相当と判断する。

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43条により、主文のとおり命令する。

昭和58年12月10日

香川県地方労働委員会

会長 武 田 安紀彦