

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

被申立人学園は、申立人組合の執行委員長A1及び書記長A2に対する無許可の職場ニュース配布を理由とした昭和57年10月16日付減給処分を撤回し、A1委員長に対し金4,500円、A2書記長に対し金4,600円及びこれらに対する昭和57年10月22日から支払い済みに至るまで、それぞれ年5分の割合による金員を支払わなければならない。

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を、それぞれ設置し、教育の事業を行っており、本件審問終結時における教職員数は、126名（うち、丸亀校64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り、本件審問終結時における組合員数は、14名である。

2 職場ニュース配布と減給処分について

- (1) 昭和57年10月12日、組合は、就業時間外の午前7時10分ごろから約5分間、誰も出勤していない丸亀校職員室で、組合の機関紙である職場ニュースV○1.7第3号（人勧凍結問題及び団交の申込みについて記載したもの：疎甲第4号証）を、40数枚、2、3人を除く各教員の机の上に、印刷面を内側に、二つ折りにして置く方法で配布した。
- (2) 同日午前9時ごろ、丸亀校校長である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。）を校長室に呼び、「なぜ配布したのか。今度配ったら、従来から実害のある処分が出ていた筈だ。」というふうに述べた。

これに対し、A1委員長は、「就業時間外に職場の正常な業務の混乱もなく配布しているから、認めてもらいたい。さきの地労委の命令でも組合の配布が正当であるということになっている。認められたということだから、認めるべきである。他の職場でも組合があるようなところでは、同様な方法で配布している場合でも、処分なんかにはなっていない。」という趣旨の発言をした。

なお、当委員会は、申立人組合の申立てにかかる昭和53年（不）第1号事件において、就業時間外の職員室における職場ニュース配布に対する処分につき、昭和57年6月25日

付命令をもって、救済している。

- (3) 同月16日午前11時40分ごろ、学園は、A1委員長及び組合書記長A2（以下「A2書記長」という。）を校長室に呼び、前記(1)記載の職場ニュース配布が就業規則第14条第12号に違反し、同第69条第7号に該当するので、同第67条第2号の規定により減給処分とし、同年10月分給料よりA1委員長については4,500円、A2書記長については4,600円を差し引くこと及び上記両名に対し始末書の提出を命じることを内容とする同日付の減給処分通告書を、B1校長から両名にそれぞれ手交した。しかし、この始末書は、本件審問終結時現在提出されていない。
- (4) 同月21日、学園は、A1委員長及びA2書記長に対し、9月分の給与に比して、それぞれ4,604円を減給して10月分給与を支給した。
- (5) 同年11月5日、学園は、10月分の通勤手当及び住宅手当を支給した際、A1委員長に対し104円、A2書記長に対し4円をそれぞれ支給した。この結果、A1委員長は4,500円、A2書記長は4,600円の減給となった。
- (6) 丸亀校の就業規則には、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）

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。

（以下略）

第十五条 職員の一日の勤務時間は、左の通りとする。但し、当校の都合により全職員又は一部職員の勤務につき基準勤務時間の範囲内で、始業終業の時刻及び休憩時間を変更することがある。

一、職員

実働八時間

始業時刻 午前八時二十五分

終業時刻 午後五時十分

休憩時間 四十五分

午後〇時三十分から午後一時五分まで

午後二時五十五分から午後三時五分まで

半日授業日

始業時刻 午前八時二十五分

終業時刻 午後二時〇分

（以下略）

第六十七条 懲戒の種類は左の通りとする。

（中略）

二、減給

始末書を提出させ、労働基準法第九十一条による減給をする。

(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)

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。

(以下略)

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、組合員資格を丸亀校の教職員（ただし、理事長及び理事を除く。）に認め、その中に校長、副校長、教頭、事務長、各種主任等の使用者の利益を代表する者を含めている。

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) よって、以下判断する。

当委員会は、組合から提出された組合規約等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。

学園主張の組合規約については、昭和57年3月6日改正されており、その第5条前段において「この組合は、学校の教職員をもって構成する。但し、学園の理事、正副校長、教頭、その他学園の利益を代表するものを除く。」と定め、組合員資格を使用者の利益を代表する者には認めていないので、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 職場ニュース配布と減給処分について

(1) 組合は、次のとおり主張する。

組合が昭和57年10月12日の午前7時10分ごろから約5分間にわたり、丸亀校の職員室で、各教員の机上に、組合の機関紙である職場ニュースV o 1 . 7第3号を配布したことは、正当な組合活動であり、これに対し、学園がA1委員長及びA2書記長を減給処分にしたのは、上記2名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る。

(2) 学園は、次のとおり主張する。

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、特段の事情がないかぎり、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、前記の範囲を超え、又は前記と異なる態様において、それを利用し得る権限を付与するものということとはできない。

いわゆる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得る権限を取得し、また、使用者において、前記利用を受忍する義務を負うとすべき理由はないものである。

前記のように、労働組合又はその組合員が使用者の所有し管理する物的施設であって、定立された企業秩序のもとに事業の運営の用に供されているものを、使用者の許諾を得ることなく、組合活動のために利用することは許されないものというべきであるから、労働組合又はその組合員が使用者の許諾を得ないで、前記のような企業の物的施設を利用して組合活動を行うことは、これらの者に対して、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、職場環境を適正良好に保持し、規律のある業務の運営態勢を確保し得るように、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って、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。

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、組合員において、このような職員室において、組合活動である職場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ことはいうまでもない。

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。

また、学園は、現在は組合がかりに上記態様の配布行為につき許可を求めてきたとしても、以下のごとき事情があるので許可する意図はない。すなわち、具体的には、校内、特に職員室における職場ニュースの配布は、職員室に出入りする義務教育過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、いわば学園内部の対立ともいえるべき労使間の対立を露骨に表現する職場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、職場ニュース配布は、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、朝礼直前にあっては、配布された職場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がある。そして、かような事情がある以上、組合の職場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になる

のはもちろんである。

また、学園は、その丸亀校の施設において、多数の中学生及び高校生を受け入れており、これら生徒はあらゆる学園施設に自由に入出入りすることが予定されているものであって、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うべき労使間の対立を露骨に表現する職場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、病院の患者等に対する場合と同等若しくはそれ以上に、就業時間の内外を問わず、この点を考慮して、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、学園の丸亀校の施設は、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、業務用に供されているのであるから、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。

しかるに、A1、A2の両名は、文書の配布に関する就業規則の規定内容、学園のこれに関して従来より一貫してとってきた立場等を知り尽くしつつ、これに違反し、職員室でのニュース配布を繰り返し、学園よりその都度警告を受け、訓告、戒告、厳告等の処分を受けながら、あえて、本件配布に及んだものであるから、本件減給処分は極めて妥当な処分といわなければならない。

(3) 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等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が、その一方が当然に他方に優越するというものではないのであり、調整に当たっては、具体的事案に即し、労使双方の健全な常識のもとに、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、職場ニュースを配布することは、組合の情宣活動としてその必要性は十分認められる。しかし、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も存する。

しかし、本件は、前記第1「認定した事実」2(1)記載のとおり、就業時間外の始業時刻前一時間以上も早朝に、誰も出勤していない職員室において、2、3人を除く各教員の机の上に印刷面を内側に、二つ折りにして、配布したものであって、配布された枚数も40数枚であり、その記載内容にも問題がないと認められる場合であり、しかも、組合掲示板の設置も認められていない状況も勘案すると、組合のこの程度の情宣活動は、特段の事情のない限り許されるべきである。

③ 生徒が職場ニュースの記事を見る可能性があ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等からみて、職場ニュースが生徒の目に触れ、かつ、閲読される可能性は非常に少ないと考えられ、

組合もこの点についての配慮がうかがえるうえ、現に生徒が職場ニュースの内容を見て、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、学園は、職場ニュースの配布は他の教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のあることや、朝礼時の注意が散漫になる教職員がいる等と主張するが、前者については、前記のとおり、始業時刻前一時間以上も早朝に、誰も出勤していない職員室で配布されたものであり、また、休憩時間等に職場ニュースを読んだ教職員について、以後の能率が低下するとまではいえず、後者については、職場ニュース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るから、これらの点についての学園の主張は採用できない。

- ④ 以上の事情を総合して考えると、本件職場ニュース配布は、学園の行務遂行上、施設の管理上及び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な範囲を逸脱したものとはいえない。

したがって、本件職場ニュース配布が、事前に学園の許可を得たものでなく、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。

そうすると、学園が本件職場ニュース配布を理由として、A1委員長及びA2書記長に対し減給処分を行ったことは、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、学園は、A1委員長及びA2書記長に対し、前記第1「認定した事実」2(5)記載の賃金カット分及びこれに対する給与支払日の翌日である昭和57年10月22日から支払い済みに至るまで、民法所定の利率年5分の割合による金員を支払わなければならない。

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59年1月27日

香川県地方労働委員会

会長 武 田 安紀彦