

命 令 書

申立人 X

被申立人 学校法人和洋学園

主 文

被申立人学校法人和洋学園は、申立人Xに対する昭和56年3月31日付「雇用契約更新拒否」の意思表示を撤回し、同人を原職または原職相当職に復帰させ、同年4月1日から復帰するまでの間、同人が受けるはずであった賃金相当額を同人に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) 被申立人学校法人和洋学園（以下「学園」という。）は、肩書地に本部を置き、大学・短期大学・高等学校・中学校を設置するほか、東京都千代田区に学校教育法に基づく「専修学校」飯田橋外語専門学校（以下「学校」という。）を設置している。そして、学校では英会話科・秘書実務科・英語研究科の専門課程を設けており、本件申立当時の従業員数は12名であった。
- (2) 申立人Xは、昭和51年4月、学校（当時、飯田橋外語専門学院と称していたが、同年10月、現在の名称に変更。）の英会話担当の夜間部講師として学園に採用され（賃金は時給による日給）、52年4月から昼間部をも担当し、53年4月以降は昼間部専任講師（賃金は月給、54年4月から3か月、夜間部の授業をも担当）として勤務していたが、学園は後述のとおり、56年3月31日付で同人に対し「雇用契約更新拒否」の意思表示をした。Xが採用される際の雇用契約の期間は1年とされていたが、学園は同人に対し上記契約の更新を拒否するまでの間は、1年の雇用契約期間が満了してもそのまま引き続き同一の契約期間で同人を継続雇用していた。

2 Xらの組合結成活動と学園の対応

- (1) 予て、学校に勤務する外国人教員の中には、その給与や身分に不満を抱いているものも少なくなかったところ、学校は、各教員に対し昭和54年4月20日付で「学園の指示により独立採算制を採らざるをえない。」旨などを記載した英文の文書を郵送した上、従来を大幅に下回る4月分賃金を支給した。

この賃金切下げを契機として、教員の間で不満が高まり、Xは、外国人教員らに対し電話で連絡をとり、労働組合の結成を呼びかけたり、また、4月末ごろ4名の外国人教員らとともに、学校の応接室にB1教務主事（兼教員）を呼び、賃金切下げについて説明を求めたりした。

- (2)① 他方、昭和54年4月中頃、Xと外国人教員A1、C1、C2および前記B1教務主事が出席して開かれた定例教員会議の議事終了後、その席上でXは、組合組織、組合

役員の任命、上部団体加入問題など、組合結成に関する提案を行ったが、この提案はまとまらなかった。

- ② ついで54年5月1日、前記とほぼ同様のメンバーが出席して開かれた教員会議の議事が終了した後、次のような動きがあった。すなわち、A1が作成した英文の「アジェンダ」(組合は学校の職員で組織し委員会を作ること、賃金確保のため学校と交渉すること、賃金切下げは撤回さるべきことなど6項目を内容とする。)および委員会運営の方法などを定めた付属文書が配布され、さらに(ア)賃金切下げの撤回、(イ)文書による雇用契約の締結、(ウ)時間給を月給制にもどすこと、および(エ)常勤講師の月給を一律20万円に賃上げすることなどの要求事項(以下「4項目要求」という。)がまとめられた。そして、Xは学校のB2事務主事(庶務、文書、経理、学校管理を担当)に対して、口頭で自分が委員長に、A1が副委員長に就任した旨伝えるとともに、B2事務主事とB1教務主事に「4項目要求」を伝え、学園の回答を求めた。

しかし、この「4項目要求」について学園から何の回答もなかったため、XはB2事務主事に対して、学園との直接交渉を強く要請したが、これは受け入れられなかった。

- ③ 54年9月、学園は、Xと外国人教員C3、C1およびA1に対してB3理事長(学校長を兼務)名の「飯田橋外語専門学校専任講師を任命する。」との辞令、および「給与規定により俸給月額170,000円を支給する。」旨の文書(同月1日付)をB1教務主事を通じて手渡した。これにより、上記専任講師の給与は同年4月分に比べて最低でも1か月35,000円の増額となった。

Xらは、学園のこの措置について前記「4項目要求」に応えたものとして一応評価したが、未回答の問題も残っているとB2事務主事にその説明を求めたところ、同事務主事は「バックペイは支払わない。」「給料月額20万円は受け入れられない。」など学園の意向を明らかにした。

- ④ Xは、定例教員会議、昼食時間などを利用しながら、新年度(昭和55年度)に向けて教員たちの要求をとりまとめ、「昭和55年度に於ける給料その他の件に関して」と題する要求書を作成し、同年11月末ごろ、これをB2事務主事に手渡した。しかしこの要求に対し学園からは何の回答もなかった。

3 Xに対する雇用契約の更新拒否

- (1)① 昭和55年1月19日、学園は、同年4月1日以降XとA1両名の雇用契約を更新しないことを決定した。

そして1月22日、B1教務主事はXに対して「学校の合理化のためにX先生とA1先生とお二人に辞めていただくことになり、新年度は再契約ができません。」と学園の意向を伝えた。これに対して、Xは「解雇、配置転換ということは組合としては認められない。」と反論し、B3理事長にその旨伝えるようB1教務主事に依頼した。また、同月29日、B1教務主事はA1に対し電話で学校を辞めてほしい旨伝え、その後手紙で正式の退職願を提出するように促したが、A1はXから説得され、B1に対して辞職の意向はなくXを助ける決意である旨の手紙を送った。

ちなみに、学園は、48年以降S講師以外には教員の雇用契約の更新を拒否した例はなく、そのS講師の場合でも同人が納得した上で行われたものである。

- ② 55年3月19日、Xらは当委員会に対し、「飯田橋外語専門学校組合、Xアルバート組合代表委員」名で「労働交渉斡旋」を申請した。そして同月26日の当委員会のあっせんの中で、X、A1の上記雇用契約更新拒否問題が中心テーマとなり、学園は、両名の身分を凍結（契約更新をしないとの通告を一時棚上げにする趣旨）するとのあっせん員の提案を受け入れた。これにより、両名は同年4月以降も引き続き教員の身分を保有することとなったが、同年7月学園は両名の身分凍結を解除する旨の意向を示した。
- (2) そして、昭和56年3月24日、学園はXに対して格別の理由も告げずに、同年4月1日以降は同人との「雇用契約を更新しない（解雇）」旨通告した。これに対し、Xは同年4月14日本件申立てを行った。
- 4 Xの授業方法など
- 学園は、当審問廷においてはじめてXには次のような問題（下記(1)）があったと指摘した。
- (1)① 「Xは、学校が決めた教科書の外に補助教材を多用し、しかも、難解とされる文学作品（ザ・フォール、ザ・スクウェア等）を採用するなどして生徒の不満を買った。」
- ②(ア) 「昭和53年度から55年度の間における他の昼間部専任講師4名の生徒出席率年度平均が80%程度であったのに対し、Xは60%弱、A1は50%弱と低かった。」（注）学校の生徒数は53年度175名、54年度155名、55年度122名と漸減傾向にあった。
- (イ) 「54年度『1Aクラス英会話総合授業』における教員6名の授業への生徒の出席率が80~90%であったのに対し、Xのそれは75.2%と低かった。またXはこの『総合授業』の試みに乗り気でなく、数回行なわれた検討会にも出席しなかった。」
- ③ 「55年9月22日、学校が生徒に対して行った『生徒与論調査』の結果によれば、XおよびA1に対して効果的な授業方法への要望が強く、Xへの不信、不満が多かった。」
- (2) 前記(1)の事実は概ね認められるが、これに関連して以下のような事実も認められる。
- ① Xが補助教材とした文学作品は、同作品の中の会話体の多い平易な部分をパラグラフ単位でピックアップしたものであり、また同人は昭和54年度に教科書に沿って「ワークシート」（練習問題）を作り、これを授業に使用したことが認められる。
- ② この学校においては担当時間数の多い教員の授業に対する生徒の出席率は低下する傾向が認められるところ、Xの場合、54年度1学期には週11時間と昼間部専任講師のなかでは最も多く、また54年度「1Aクラス英会話総合授業」の担当時間数も、他の教員が週1~2時間であったのに対し、同人は週5時間と最も多かった。
- なお、この「総合授業」の試みは永続きせずに数か月で終わった。
- ③ 「生徒与論調査」は例年4月に行われていたが、今回はその半年後の55年9月に行われたものであり、この時期には同人の前記身分凍結の解除が問題となっていた。
- ④ Xが在職していた当時、学園が、同人の補助教材を多用したこと、同人の授業に対する生徒の出席率が低かったこと、「総合授業」の検討会に出席しなかったことなどについて、同人に注意するなどしたとの事実は認められない。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) Xの主張

本件雇用契約更新拒否の決定的な動機は、申立人Xが組合結成の中心人物であること、および中心的な組合活動を行ってきたことに因るものであるから、本件雇用契約更新拒否は明らかな不当労働行為である。他方、被申立人が主張する更新拒否理由はいずれも事実無根であって、仮に一部事実に沿う部分があったとしても、それらは到底更新拒否の理由たりえないものであることは明らかである。

(2) 学園の主張

① Xが組合規約と称する「アジェンダ」は組合規約としての実体を具えたものでなく、活動の基礎となる資金を拠出した事実もなく、団体の意思を代表して行動する機関が設けられてもいないことなどからすれば、学校の全教職員はもちろんのこと、外国人教員が労働組合を結成したという事実はない。また、Xが行ったという賃金についての学校側B2事務主事との交渉というのは、もっぱら同人個人のためのものであって外国人教員全体のためにその組織的意思に基づいて交渉したというものではない。してみれば、本件申立ては不当労働行為事件としての前提を欠き、この点だけでも棄却を免れない。

② 学園としては、学校の生徒数が漸減傾向にある事態に対処するため、生徒数に合わせて教員の人数および適性の見直しをする必要があったところ、Xについては、教員としての適格性がないと判断した。すなわち、Xは学校の定めたカリキュラムを逸脱し、生徒の能力を考えないで、難解とされる文学作品等の補助教材を乱用するなど、専修学校の教育目的を無視する授業態度をとった。その結果、生徒の不満を買い、同人の授業に対する生徒の出席率は相対的に悪く、このことは55年9月実施の「生徒与論調査」における同人への不信、不満が多かったことにも現れている。また、Xは54年度前期に行われた「総合授業」の試みにも非協力的であるなど、他の教員との協力、協調、共通理解を欠いていた。

このように学園がXに対してなした56年4月1日以降「雇用契約を更新しない。」旨の意思表示は、学校教員として不適格であることを理由とするものであってなんら不当労働行為を構成しない。

2 当委員会の判断

(1) Xの雇用契約の種類

Xの雇用契約が期間1年の短期契約であれば、1年の期間満了によって終了するのは当然であるから、そのことをとらえて不当労働行為を云々する余地はない。本件につき不当労働行為の成否を論ずるためには、まず、Xの雇用契約が如何なる類型に属するかを判定する必要がある。

なるほど前記認定のとおり、Xが昭和51年4月に採用された際の雇用期間は1年とされていたが、この1年の期間が過ぎても学園は契約終了を宣言することなく、引き続き52年度、53年度、54年度と異議なく同一の契約期間で雇用契約を継続してきたことが認められる。とすれば、Xの雇用契約は1年の期間が過ぎても学園に合理的な理由の存しない限り、学園は更新を拒否しえない契約関係にあったものと解するにやぶさかでない。現に学園では48年以降教員の雇用契約の更新を拒否した例はS講師以外になく、しかも、これも同人の納得の上で行われた事実を徴すれば、以上の認定は首肯し得るところであろう。

(2) 労働組合が結成された事実もなく、Xの行動は個人的なものであるとの学園の主張について

① たしかに前記認定のとおり、昭和54年4月中頃、Xが教員会議の席上行った組合結成の提案は受け入れられるまでには至っていないこと、そして同年5月1日の教員会議の席上配布された「アジェンダ」およびその付属文書は組合規約としてはきわめて不十分であるのみならず、組合費などの予算が提案された形跡もなく、またXとA1が組合の正・副委員長に就任したとはいうものの、出席している誰によってどのようにして選ばれたかも明らかでない。

しかしながら、Xは前記認定のとおり、労働組合結成の必要を機会あるごとに訴えていたこと、そして、上記5月1日に配布された「アジェンダ」には組合機関を設置し、賃金問題で学園と交渉する旨などが記されていること、また席上、学園に対する「4項目要求」がまとめられたこと、さらに同日、Xが同人とA1の役員就任の件と「4項目要求」を学校のB2事務主事を介して学園に伝えたこと等の事実を徴すれば、本件の場合、労働組合が結成されたと断定するには疎明不十分であるが、Xの以上の行動は、少なくとも労働組合の結成を目的とするこれに関連した活動であると認めるのが相当である。

② また、学園はXのなした賃金交渉は、もっぱら自己のためのもので組織的なものではないと主張する。しかしながら、学園に回答を求めた前記「4項目要求」は全教員に共通する労働条件改善を目指した内容のものであること、事実、学園もこれをうけて54年9月1日Xを含む4名の専任講師に対し、文書による辞令と賃金増額について回答したものと認められること、そしてXと数人の外国人教員がなおもB2事務主事を介して「4項目要求」中の他の項目の実施を迫ったこと等の事実を徴すれば、前記認定のXの行動は、単なる個人的なものでなく、組合の結成に関連した全教員に共通する労働条件改善要求の活動であると認めるのが相当である。

(3) Xが教員として不適格であるとの学園の主張について

前記認定のとおり、Xは採用されて2年後の53年4月には昼間部専任講師となり、翌54年4月以降は講師の中では最も多い週11時間を受け持ち、夜間部の講師をも担当させられていたことからすれば、学園としては同人の学校在職中における英語教員としての資質をむしろ積極的に評価していたものと解される。

ところが、学園はXが学校の定めたカリキュラムを逸脱して補助教材を乱用したこと、同人の授業に対する生徒の出席率が相対的に悪いこと、「生徒与論調査」で同人への不信、不満が多かったこと、さらに同人が「総合授業」の試みに非協力的であったこと等の事実を挙げてXの不適格事由としている。

しかし、前記認定のとおり、Xは難解とされる文学作品等を補助教材として採用するにあたり会話体の多い平易な部分をパラグラフ単位でピックアップするなどの配慮を行ったり、あるいは教科書に沿った「ワークシート」を工夫したりするなど、それなりの努力をしていることも窺われ、また、生徒の出席率の低かったのは、Xの担当時間が多かったことに基因するとも考えられるのであるから、一概に同人の授業方法を非難しえない面がある。さらに、「生徒与論調査」の件は、Xの身分凍結解除が問題となり、学園との関係が悪化していた時期に行われたものであることなどを考慮すれば、これを額面

どおりに評価することは同人に酷である。とすれば、上記の程度の事実をもって、同人の教育目的を無視した例証とすることには首肯し難いものがある。また「総合授業」の試みは数か月後に挫折していることからすれば、同じく上記程度の事実をもって、Xの協調性の欠如の例証とすることには疑問がある。

しかも、学園はXが在職している当時、上記に指摘したような事実を問題としてとりあげ同人に注意したこともなく、いずれも当審問廷においてはじめて指摘したことがらであることを併せ考慮すれば、学園の挙示する上記不適格事由は、本件雇用契約更新拒否の合理的理由となりうる程重要なものとは認め難い。

なお、学園は、学校の生徒数が漸減傾向にあったため、生徒数に合わせて教員の人数の見直しをしたとも主張するが、生徒数の減少が何ゆえに専任講師2名の削減に結びつくのか何ら疎明がないので、これに関する学園の主張も採用できない。

- (4) 以上(1)、(2)、(3)を勘案すれば、学園がXの雇用契約の更新を拒否した真の動機は、同人が学校において労働組合の結成ないしこれに関連した活動を行った中心人物であることを嫌悪したが故になされたものと判断せざるをえない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、学園がXに対し昭和56年3月31日付で雇用契約の更新拒否をしたことは、労働組合法第7条第1号に該当する。

なお、申立人はポスト・ノーティスをも求めているが、本件の場合その必要はないものと考えられる。

よって労働組合法第27条およ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59年4月17日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏