

命 令 書

申立人 玉木学園教職員組合

被申立人 学校法人玉木女子学園

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の書記長A 1に対して学級担任やソフトボールクラブ顧問にしないなどの不利益取扱いをしてはならない。
- 2 被申立人は、申立人組合の組合員A 2、同A 3及び同A 4に対して、次の措置を含め、昭和57年3月31日付の解雇がなかったと同様の状態に回復させなければならない。
 - (1) 原職に復帰させること。
 - (2) 解雇の日から原職復帰の日までの間、同人らが受けるはずであった諸給与相当額を支払うこと。
- 3 被申立人は、申立人に対して、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

昭和 年 月 日

玉木学園教職員組合

執行委員長 A 5 殿

学校法人玉木女子学園

理事長 B 1

当学園が、貴組合のA 1書記長を学級担任やソフトボールクラブ顧問からはずしたこと、貴組合員A 2氏、同A 3氏及び同A 4氏を昭和57年3月31日付で解雇したこと並びに貴組合の昭和58年2月14日付の団体交渉申入れを拒否したことは、いずれも不当労働行為であると長崎県地方労働委員会において認定されました。今後、このようなことのないようにいたします。

- 4 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人学校法人玉木女子学園（以下「学園」という。）は、明治25年、長崎女子裁縫学校として創立され、以来、変遷を重ね昭和26年学校法人となった。学園は、肩書地に所在し、玉木女子高等学校（以下「高校」という。）のほか、短期大学（以下「短大」という。）・中学校及び幼稚園を経営し、女子教育を行っている。

代表者は、理事長B 1（以下「理事長」という。）、本件申立てにかかる高校の校長は、理事長の子息B 2（以下「校長」という。）である。

本件申立て時、高校の教員は32名、生徒数は、約840名（普通科、商業科、被服科及び

衛生看護科)である。

- (2) 申立人玉木学園教職員組合(以下「組合」という。)は、昭和43年2月27日、学園に勤務する教員30余名で結成され、同年4月には、長崎県私立学校教職員組合懇談会(以下「長私懇」という。)に加盟し、活動を行ってきた。その後、昭和57年3月、助教諭解雇問題について、組合内部で意見が分かれ、当時の三役をはじめ多数の組合員が組合を脱退していった。本件申立時、組合員数は7名である。

2 本件の背景

- (1) 昭和53年11月15日、高校の1年担任の教員による学年会が開かれ、学年主任で1年1組担任のC1教諭ほか5名の教員が出席した。

学園は、高校発足以来、1年の家庭教科の教材として生徒自身に、普通科は夏制服を、被服科は夏・冬制服をそれぞれ製作・着用させていた。

なお、被服科以外の冬制服は、被服科2・3年の生徒が製作していた。

この学年会では、冬制服の製作をめぐる生徒間の謝礼金要求のトラブルをきっかけとして、制服の問題が話し合われた。学年会の結論は、被服科1年の冬制服を含め、冬制服を業者に委託して作らせるため指定店を決めてもらいたいということになり、このことは文書で学園に報告され、後日、職員会議の中でも支持されたが、調査の結果、引き受ける業者がいなかった。

翌54年度には、短大に縫製部が設けられ、高校1年の被服科以外の生徒の冬制服は、同縫製部で製作することになった。

- (2) 昭和54年9月、高校の衛生看護科のC2教諭は、日常の業務内容が採用時に示された労働条件と違うということを理由に退職したが、その後任が決まらず、残った同科のC3教諭も、労働強化に耐えられないとして同月末に退職した。このため、衛生看護科の授業がストップする状態が続いた。組合は、この衛生看護科の問題(以下「看護科問題」という。)をとりあげ、10回前後の団体交渉を行った。更に、組合は、腕章闘争を行った。高校には、被服科で教科の打合せ・報告及び連絡・指示を行うため、理事長が主催する被服部会が設けられていた。この被服部会に組合の腕章を着けて出席した被服科の全教員に対し、理事長は、「何よ、それは、そんなものをつけて。」ととがめ、同人らは「これは、組合で決めたことです。」と答え、腕章を着けたまま同部会に出席していた。

組合は、看護科問題に対し、同年9月21日及び10月3日、衛生看護科教員が補充されないことについての抗議文を理事長に提出した。これに対し10月15日、理事長から「後任の確保に努力中である。」旨の回答がなされた。

- (3) 昭和54年9月に前記、看護科問題で生徒が理事長室に抗議に押しかけたが、当時、これら生徒の学級担任であったC4教諭(以下「C4」という。)は、翌55年4月に、職員室での席次を電話のある末席に移され、学級担任をはずされた。

3 A1に対する不利益取扱い

- (1) A1教諭(以下「A1」という。)は、昭和53年4月1日、高校の商業科教諭として採用され、同年10月に組合に加入し、54年度に書記長、55・56年度に執行委員及び57年度に書記長と、組合役員を歴任した。特に、54年に発生した前記2・(2)の看護科問題では、団体交渉の席上、書記長として組合側の中心となって発言した。
- (2) A1は、昭和54年4月に採用された被服科の助教諭A2(以下「A2」という。)、A3

(以下「A3」という。)、A4(以下「A4」という。)及びA6(以下「A6」という。)に組合加入を勧め、前記4名を組合に加入させた。

その後、A1は、組合の方針によって被服科教員6名(組合員)の指導を担当することになった。以来、被服科教員が継続的に組合に持込む諸問題について、指示・指導を行ってきた。また、同人は、被服科教員が職員会議などで問題を提起した場合、積極的にバックアップする発言を行ってきた。

(3) A1は、昭和54年から組合が加盟している長私懇の情宣部及び組織部でも活動しており、更に、高等学校生活指導研究協議会の私学部の組織作りを行った。

(4) 昭和55年7月25日から28日まで、A1らは修学旅行の引率で京都に2泊した。その際、A1ら引率した教員は、二組に分かれて1日目と2日目の当番を決め生徒の監督に当たった。1日目の午後6時すぎ、自由行動時間の外出先で生徒の一人が急病で倒れ、救急車で病院に運ばれる事件(以下「修学旅行引率問題」という。)が起った。そのとき、A1と養護教諭が救急車に添乗し入院手続などを行い、A5教諭(以下「A5」という。)とその生徒の担任の教員は、近くの交番で事後処理を行った。

なお、A5とA1は、2日目は生徒監督の当番ではなかったため、大阪にいるA5の弟を訪ねるため外出した。

(5) 昭和55年9月ごろ、ある生徒の父親から、当時のB3校長(以下「B3校長」という。)に「A1が、教室で生徒のお尻を竹刀で強くたたいたため、座れないほどである。女子高の教員が、こんなことでいいのか。」という苦情の申し出があった。

なお、A1は、規律違反の生徒に罰を科するため、教室に竹刀を置いていた。

(6) 昭和56年1月ごろの1年3組は、数名のグループがクラス全体を暴力的に支配しており、生徒が、集団的に教員に反抗し、他の教員の授業でも支障が出るという状況であった。A1の授業でも、生徒が勝手に席を変わって授業を受けるといったことがあったので、A1が注意したところ、これに生徒が反抗し、集団で授業を拒否するという態度をとった。これに対しA1は、「そういう態度をとるなら授業はできない。職員室で待っているからよく考えて、その結果を持って来なさい。」と言って職員室へ引きあげた。その後、同じような状況が何回か続き、同年3月2日には生徒が、A1の授業をボイコットするという事態となった。そこで、同月4日、B4教頭(以下「教頭」という。)が教室に行き生徒から事情をきいた後、担任のC5教諭とC4及びA1は、生徒の代表を呼んで話し合いを行い、一応正常化した。

(7) 昭和56年2月、A1は、理事長に呼ばれ「被服科の4人の先生が、学校にたてつく態度には、目にあまるものがある。その後押しをしているのが組合であり、中心になっているのがお前じゃないか。学校には学校の方針があるので、黙っていなさい。無理は言わずに、長いものには巻かれなさい。4名とのかかわりをこれ以上持つようなことがあれば、あなたも辞めてもらわなければならない。あなたは、私の目のうえのたんこぶよ。紹介者は誰ですか。」という旨の話があった。

(8) 昭和57年2月26日、B5教務主任(以下「教務主任」という。)は、ソフトボール顧問であるA1が無断で対外試合を行ったことで、A1に注意し、事後に届出をさせた。また、同日、校長が、このことについてA1に対し注意したところ、A1が、「先生、感情的になっていますね。」と応じたので、「とんでもない、生徒を移動させるとき、事故で

も起きたらどうするのか。あるいは、試合中のけがとかそういうものはどうするのか。」というやりとりがあった。

- (9) A 1 は、希望したにもかかわらず昭和56年度以降学級担任からはずされ、職員室の席次を末席に移された。更に、57年度からは、ソフトボールクラブ顧問もはずされ、始業式・終業式・入学式・育友会総会及び合同朝礼などの学校の公式行事の際には、職員室の留守番をさせられるようになった。

なお、職員室での席次については、本件申立後の58年度に、職員室の末席から中央の位置になった。

また、昭和57年4月7日、校務分掌の分担の話し合いで、A 1 が、分担について希望したところ庶務主任のB 6 教諭が「本年度は、これでやります。校長の意向もあります。」と言い、A 1 の希望は認められなかった。

4 A 2ら3名に対する解雇

- (1) A 2・A 3・A 4（以下「A 2ら3名」という。）及びA 6 は、昭和54年4月1日付で高校の被服科助教諭として採用され、同日付で長崎県教育委員会（以下「県教委」という。）から、有効期間3か年の高等学校助教諭免許状（家庭科）（以下「臨時免許状」という。）を授与された。

更に、継続して助教諭に採用されるためには、必ず免許状失効前に、高校の作成する関係書類を添付して県教委に臨時免許状授与の再出願をすることになっている。

なお、A 2ら3名の採用に当たって、3年間のみ採用であるとの条件は特に明示されていなかった。

- (2) 高校被服科の教科運営は、他の教科と異なり、理事長が被服の専門家であることから、理事長と被服科教員が直結しており、週1回開かれる被服部会において、授業に関する教員からの報告や理事長からの指示が直接行われ、学校運営の組織である校長・教頭及び教務主任のラインからはずれていた。そのため、被服科における教科上のいろいろな問題は、なかなか他の教科の教員には分からないという状況であった。

- (3) 昭和54年6月1日、A 2ら3名及びA 6 は、当時書記長をしていたA 1 の勧誘もあり、組合に加入した。

なお、A 2 は、56年4月から57年3月末まで組合の執行委員であった。

- (4) 昭和54年9月、看護科問題が起こり、生徒が理事長室に抗議に押しかけたことは、前記第1・2・(2)及び(3)のとおりであるが、当時、A 2ら被服科教員全員が、組合の腕章を着けて被服部会に出席したところ、理事長から「何よそれは、そんなものをつけて。生徒を理事長室へ押しかけさせたのは組合のしたことで、あの人たちは赤よ。」という旨のことを、言われたことがあった。

- (5) A 2ら3名は、採用後1年間の経験から、昭和55年度以降、被服部会や職員会議などで、教科上の諸問題について、いろいろ活発な提案や発言を行った。

特に、A 2 は、55年度は家庭科主任を務めたこともあって、被服科教員の中でも積極的に発言していた。

- (6) 昭和55年6月、A 2 は、被服部会で、「56年度の被服教材から高校の制服をはずして欲しい。」旨の発言を行った。

高校では、従来から、普通科1年は夏制服を、被服科1年は夏・冬制服を、それぞれ

家庭教科の教材として生徒自身で製作し、着用することになっていた。特に、被服科1年の冬制服（背広型）については高度の技術を要するため、着用時期までに仕上げるには、クラス担任となった被服科教員は、冬制服の製作期間中は毎日のように放課後に生徒を残して指導し、夏休み期間中も補習を行っていた。ときには、生徒の教材を自宅に持ち帰り、夜おそくまで補正するということなどを、例年余儀なくさせられていた。

- (7) 昭和55年7月18日、A3は、被服部会で「冬制服製作は、生徒にとって大きな負担になっているから、夏期補習を行って時間数のみ増やしても能率が上らないのではないか。」という旨の発言を行った。

これに対し、臨時に被服部会を主催していた、当時副校長であったB2（以下「副校長」という。）は、「今の教員は若いし、熱意が足りない。生徒が悪いというのではなく、指導方法を考えなさい。資格の問題もあろうが、もっと勉強しなさい。」と言って、A3の発言をとりあげなかった。このため、A3ら被服科の教員は、同部会終了後、当時執行委員長であったA5に、前記副校長の発言内容とともに次のことを話した。

ア 冬制服の製作が被服科1年生の教材としては、非常に難しすぎること。

イ そのため、和裁や被服材料などの他教科目をつぶし、カリキュラムを事実上変更していること。

ウ 更には、放課後午後5時すぎまで補習をしたりして無理を重ねており、夏期休暇中も補習を強制することは、生徒にとっても教員にとっても大変重い負担になること。

このことを聞いたA5は、翌日の職員朝会で、「昨日の被服部会で助教諭の身分に関する話が出たそうだが、校長はそのことを知っているか。」という旨の発言を、B3校長に対して行った。

- (8) 昭和55年の夏期休暇に入る前、被服科助教諭のC6とC7の両名が理事長に呼ばれ、特別教室のカーテンの作製を頼まれた。両名は、これを引き受けたが、仕上げないまま夏休みに入り、A2ら他の被服科教員4名とともに同年8月6日から同月8日まで旅行に出かけた。その間に、理事長がカーテンが取り付けられていないことに立腹してB3校長に手紙を出し、その結果、教務主任があわててカーテン取付けを別途手配するという出来事があった。

A2らは、旅行に先立ち、同月5日に離任地届を提出していたがB3校長や教頭は、そのことを知らなかった。

なお、職員室や簿記室など特別教室のカーテンについては、従来から学園が生地を購入し、管理担当の教員が責任をもって取付けていたが、理事長からカーテンの作製を頼まれた前記被服科の2名の教員は、直接の管理担当者ではなかった。

- (9) 昭和55年10月7日、B3校長が職員朝会で「被服科1年の制服製作が遅れているので、実習助手を入れて制服を縫わせるとの話が理事長からあった。」という話をしたところ、A2は、B3校長に対して「昨日の被服部会で、理事長に実習助手を入れないようお願いしているが、そのことはどうなっているのか。」という旨の発言を行った。同日の午後、この問題について緊急職員会議が開かれ、B3校長から「被服科の教員は、制服が期日までに出来上がるよう指導してくれ。実習助手は入れない。」という旨の話があった。

- (10) 昭和57年2月26日、A2ら3名は、個別に校長室に呼び出され、校長から「臨時免許状は、3月31日をもって失効するから、同日付をもって解雇する。」旨言い渡された。A2

らが、それぞれ「免許の更新はしてもらえないのか。」とただしたのに対し、校長は、「更新はしない。」と回答した。

- (11) A 2ら3名は、昭和57年3月31日付で解雇（以下「本件解雇」という。）された。
なお、一緒に採用されたA 6は、一身上の都合を理由に同日付で退職した。
- (12) 昭和42年から同53年の12年間において、高校被服科助教諭として採用された者は23名いたが、そのうち9名が臨時免許状の更新を受けていた。この9名のうち、大学の通信教育を受講していたのは7名であった。

5 団体交渉拒否

- (1) 昭和56年9月1日、A 2ら被服科教員全員（6名）と短大生である教育実習生は、理事長室に呼ばれ、教育実習について打合せを行った。その際、理事長は教育実習生への話の中で、「A 2・A 3・A 4・A 6の4名は、57年3月で3年になるから勤務年限が終わる。うちの短大を出れば、高校に3年は勤められる。この人たちはもう終わりだ。」という旨の発言を行った。このため、同月4日、A 2らはこの問題を組合に相談した。組合は、執行委員会で組合としてとりあげることに決定し、同月26日の第1回団体交渉から同年12月8日まで5回の団体交渉を行った。席上、組合は、臨時免許状を更新のうえ雇用の継続を要求した。これに対し学園は、臨時免許状の期限をもって退職し、後進に道を譲るのが慣例である。また、教員としての適格性の問題もあるが、それは言えないと主張して、団体交渉は行き詰まった。

このため、組合は、同年12月17日、当委員会に前記4名の「解雇予告について」を調整事項として、あっせん申請を行った。

- (2) 昭和57年1月7日、あっせんの結果、あっせん案が示された。同月13日、学園が受諾したのに対し、翌14日、組合が拒否したため、あっせんは不調に終わった。

なお、あっせん案提示の際に、あっせん員から「今後の教員採用基準について、誠意をもって話し合いたい。」旨の口頭要望があった。

- (3) その後、組合と学園は、昭和57年2月25日及び同年3月6日の両日、団体交渉を行い、そのうち3月6日は、従来からの議題であった「助教諭の身分保障について」を「教員採用について」と議題を変更して交渉が行われた。
- (4) 前記(2)のあっせん案の内容及び同(3)の団体交渉事項などの取扱いをめぐり組合内部で意見が分かれ、三役を含む約11名が3月末にかけて組合を脱退していった。
- (5) A 2ら3名は、昭和57年3月18日、長崎地方裁判所（以下「長崎地裁」という。）に対し、地位保全等の仮処分申請を行った。
- (6) 昭和57年4月、組合は、執行委員長A 5、副執行委員長A 2、書記長A 1の新役員を選任し、A 2ら3名の出勤就労闘争に入った。
- (7) 昭和57年4月10日、A 5は、組合の新役員名簿を理事長に提出した。理事長は、「新委員長A 5、副委員長A 2、書記長A 1と記載してあるが、このA 2という人物は本校の教員ではない。返すから改めて出すように。」とA 5に言った。
- (8) 昭和57年4月26日、組合は、「A 2ら3名の解雇について」を議題とする団体交渉の申入れ書を郵送したが、学園は受取りを拒否した。
- (9) 昭和57年6月19日、組合は、長私懇及び長私懇加盟の9単組（以下「9単組」という。）に対し、助教諭解雇問題について団体交渉権を委任した。同月21日、9単組は、連名で

文書により理事長あてに団体交渉を申し入れた。同月24日、学園は

ア これまでも組合との間で十分な団体交渉を重ねたこと。

イ 地労委のあっせんの中で審議を尽くしたが、合意に達することができなかったこと。

ウ 現在、長崎地裁において係争中であること。

などを理由として、団体交渉には応じかねる旨文書で回答した。更に、同年7月10日、9単組は、連名により文書で団体交渉を申し入れたが、学園は同月13日付文書で、6月24日付回答書のとおりとして団体交渉に応じかねる旨回答した。

- (10) 昭和57年10月23日、長崎地裁は、前記(5)の仮処分申請について、A 2ら3名の賃金の仮払いを命ずる決定を行った。

なお、A 2は、本件解雇後、長崎市内のがん具店でアルバイトをして生計を維持している。

- (11) 昭和57年10月25日、A 2ら3名は、長崎地裁に対し、雇用関係存在確認等請求の訴えを起こした。

- (12) 昭和57年11月29日、組合側は、長私懇会長名で団体交渉申入れを行ったが、学園は、同年12月3日付文書で拒否する旨回答した。同月21日、組合側は、再び、長私懇会長名で、文書により質問及び団体交渉申入れを行ったが、同月25日、学園は、前記(9)と同じ理由で、質問及び団体交渉には応じかねる旨、文書で回答した。

- (13) 昭和58年2月14日、組合は、執行委員長名で文書をもって団体交渉の申入れ（以下「本件団体交渉申入れ」という。）を行ったが、同月18日、学園は、前記(9)と同じ理由で、団体交渉に応じかねる旨、文書で回答した。

第2 判断

1 A 1に対する不利益取扱い

- (1) 組合は、学園がA 1に対し本人が希望したにもかかわらず昭和56年度以降学級担任をはずしたり、職員室の席次を末席に移したりしたほか、昭和57年度からはソフトボールクラブ顧問をはずし、学校行事や校務分掌のうえでも差別扱いを繰り返した。これら学園の行為は、同人の労働組合活動を嫌悪して行った不利益取扱いであるとともに申立人組合を弱体化するためになした支配介入であると主張する。

- (2) 学園は、A 1に対する処遇については、同人の生徒に及ぼす影響及び教育上の効果等を考え、また、教員としての能力に応じて適材適所の判断のもとに行っているものであり、組合員であることをもって差別扱いをしたことは全くないと主張する。

よって、以下判断する。

- (3)ア A 1をソフトボールクラブ顧問からはずしたことについて

前記、第1・3・(8)で認定のとおり、対外試合を無届で行ったことについて、教務主任がA 1に注意し、事後に届出書を提出させ、更に校長が注意を促したことで、この件については、学園側の処置は終わったと考えるのが相当であり、その後、ソフトボールクラブ顧問をはずしたことについては、ゆきすぎであったと言わざるを得ない。

イ 修学旅行引率問題について

学園は、修学旅行中にA 1が生徒の監督を怠って外出したと主張するが、前記第1・3・(4)で認定のとおり、外出したのは、翌日の非番の日であり、事件当日A 1は、養護教諭とともに急病の生徒に付添っていたことが認められるので学園の主張は採用で

きない。

ウ A 1 が、竹刀で生徒をたたいたことについて

前記、第 1・3・(5)で認定のとおり、学園は、ある生徒の父親から苦情の申し出があったとして A 1 を非難するが、そのような暴行の事実があったとすれば、学園としては、ただちに A 1 及び生徒の双方から事情を聴取するなど事実関係を調査して適切な処置をとるべきであったのに、かかる措置がとられていない本件においては、学園が、苦情の申し出を重要なものとして受けとっていたとは考えられないし、暴行の事実があったともなわかに認め難いので、このことをもって学園が A 1 を非難するのは当を得ない。

エ 授業ボイコット問題について

前記、第 1・3・(6)で認定のとおり、生徒が A 1 の授業をボイコットしたのは、生徒が勝手に席を変ったのを A 1 が注意したことに起因するものであり、当時の 1 年 3 組は、生徒が集団的に教員に反抗し、他の教員の授業でも支障が出る状況にあった。このような学園内の重要な問題については、職員会議でとりあげるなど学園として適切かつ十分な対応をなすべきであるにもかかわらず、その処置を欠いた状況の中で A 1 のみに、授業ボイコットの責を負わせることは当を得ないと言ふべきである。

以上のとおりであるから、学園が A 1 に対する処遇について、主張する理由は、いずれも合理性を認め難い。

(4) 更に、第 1・3・(7)で認定した理事長の発言及び「A 1 は、学園の外にまで A 2 ら 3 名の支援活動を拡大し、内外からの学園紛争を企てた張本人であると言っても差しつかえない。」旨の校長作成の陳述書などを合わせ考えると、学園が、A 1 の組合活動を嫌悪していたものと推認せざるを得ない。

(5) よって、学園が A 1 に対し、本人が希望したにもかかわらず、昭和 56 年度以降、同人を学級担任にしなかったこと、職員室内の同人の席次をことさら末席に移したこと。

更に、昭和 57 年度からソフトボールクラブ顧問をはずしたこと、また、各種学校行事の際に職員室の留守番をさせるようになったことなどは、いずれも、学園が、A 1 の行った労働組合活動を嫌って行った不利益取扱いであるとともに、組合を弱体化するためになした支配介入である、と判断する。

2 A 2、A 3 及び A 4 の解雇

(1) 組合は、学園が行った A 2 ら 3 名に対する解雇は、同人らが組合に加入し、組合の方針と指導に従って行った学校運営及び生徒指導に関する活発な発言や、これらについての改善を求めたことに対する報復的な不利益取扱いであり、不当労働行為であると主張する。

(2) 学園は、A 2 ら 3 名の解雇は、臨時免許状の有効期限が切れたためであり、A 2 ら 3 名が組合員であることなどを理由とするものではないと主張する。

よって、以下判断する。

(3) 学園は、A 2 ら 3 名を被服科助教諭として採用するに当たって

ア 臨時免許状の有効期間満了後は退職すること。

イ 学園の教員として勤務に誠実であること。

ウ 自己の専門教科、教授法その他生徒指導についての研究に努めること。

エ 臨時免許状の有効期間内に、通信教育を受けるなどして上級免許の取得に努めること。

オ 実績がよければ継続の可能性があること。

などを条件としており、学園の通信教育を受けるようにとの再三にわたる勧告を無視して、教員としての研さんを怠ったA2ら3名を当初の採用条件どおり、臨時免許状の有効期限到来をもって解雇しても、何ら違法視すべきいわれはないと主張する。

しかしながら、A2ら3名が採用されるに当たって、臨時免許状の有効期間までの雇用であるといった条件がつけられていなかったことは、前記第1・4・(1)で認定のとおりである。

- (4) また、学園は、A2ら3名について、制服に関するA2・A3の被服部会又は職員朝会における発言や、A2らが学園に無届で旅行に出かけ、特別教室のカーテンを取り付けなかったことがあり、同人らの勤務成績が不良であったと非難している。

しかしながら、A2・A3の発言については、前記第1・4・(6)、(7)及び(9)で認定のとおり、被服科1年の冬制服製作が生徒にとって相当な負担となっており、ひいては、被服科教員にとっても相当な労働過重となっていたことは十分認められ、A2・A3がこのことを問題にして発言したことは、非難されるべきものとは考えられない。

夏期休暇中の旅行についても、A2らは、事前に届出をしたうえで出かけており、しかもカーテンの取り付けを理事長から頼まれた教員はA2ら3名以外の者であったことは、前記第1・4・(8)で認定のとおりであり、学園の非難は当を得ないというべきである。

- (5) 更に、学園は、被服科助教諭については3年で辞めてもらうのが慣例であると主張するが、前記第1・4・(12)で認定のとおり、昭和42年から同53年までの12年間に、被服科助教諭として採用された者は23名で、そのうち9名が臨時免許状の更新を受けていたという事実からみても、3年で辞めることが慣例になっていたとまでは認め難い。

- (6) 前記第1・4・(3)ないし(7)で認定のとおり、A2ら3名が組合に加入し、組合役員であるA1やA5に相談のうえ、学園内の諸問題について活発な提案や発言を行っていたこと、看護科問題に際し組合の指示に基づき腕章を着用して被服部会に出席し、理事長からとがめられたことがあったこと、更にA2は、昭和56年4月から57年3月末まで組合の執行委員であったことなどの事実が認められる。また、冬制服製作の指導が被服科教員にとっても相当な労働過重となっていたことは、前記第1・4・(6)で認定のとおりであり、しかも冬制服の製作をめぐる問題は、前記第1・2・(1)で認定のとおり、A2ら3名が採用される以前から存在し、関係教員から問題が提起され、改善についての検討が行われていた事実が認められる。このような事情にもかかわらず、生徒自身による制服の製作は、高校発足以来の伝統的な教材として実施され、また、前記第1・4・(2)で認定のとおり、被服科教員は、被服部会をとおして理事長に直結しており、理事長から、直接指示が行われるところから、校長以下の他教科の教員ないしは組合が、制服問題をはじめ、被服科内部の問題について直接に関与することは、容易ではなかったものと認められる。

更に、学園が組合を嫌悪していたことは、前記第1・3・(7)及び同4・(4)で認定のとおりであり、解雇についての学園の主張に合理性が認められない以上、A2ら3名に対

する本件解雇は、同人らが組合員であること及び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取扱いである、と判断せざるを得ない。

3 団体交渉拒否

- (1) 組合は、本件団体交渉申入れに対して学園が行った昭和58年2月18日付回答による団体交渉の拒否は、正当な理由を欠くものであり、不当労働行為であると主張する。
- (2) 学園は、組合が申し入れた議題は、これまで組合と十分団体交渉を重ねるとともに、地労委のあっせんにおいても審議を尽くしてきたが合意に達することができず、現在、長崎地裁で訴訟中であることから応じかねるとしたもので、不当な団体交渉の拒否ではないと主張する。

よって、以下判断する。

- (3) 前記第1・5・(1)で認定のとおり、組合と学園は、A2ら3名の解雇問題について、組合があっせん申請を行うまでに5回の団体交渉を行ってはいるが、学園は、臨時免許状の期限をもって退職するのが慣例であること、また、教員としての適格性の問題もあるが、その点については言えないという主張を繰り返すのみで、組合に対して何ら具体的な説明を行っていない。あっせん打切り後に行われた団体交渉において、団体交渉の議題が、従来の「助教諭の身分保障」から「教員採用(の基準)」に変更されているのは、前記第1・5・(3)で認定のとおりであるが、組合があっせん案を拒否したこと(第1・5・(2))を合わせ考えると、学園が主張するように、A2ら3名の解雇問題から組合は手を引き、今後は議題を変えて団体交渉を行うことで、組合と合意が成立したとはにわかに認め難い。

その後、前記第1・5・(4)から(13)で認定のとおり、組合員多数が脱退した後、新執行部となった組合側からの重ねての団体交渉申入れに対して、学園がかたくなに拒否の態度を取り続けたことからみると、誠実な団体交渉を重ねてきたとは認められない。

また、訴訟中ではあっても、団体交渉の結果、合意が成立すれば訴の取下げにより訴訟を終結させることもできるのであるから、本件の場合、訴訟中であることをもって、ただちに団体交渉拒否の正当な理由とすることは相当でない。

以上のことから、団体交渉の拒否は正当であるとの学園の主張は採用できない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、学園が、A1に対して行った学級担任やソフトボールクラブ顧問からはずすなどの行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に、A2ら3名の臨時免許状再出願手続に協力せず、臨時免許状の期限切れを理由に同人らを解雇したことは、同条第1号に、更に、学園が、組合の申し入れた団体交渉を拒否したことは、同条第2号に、それぞれ該当する不当労働行為である。

また、第1・5・(10)で認定のとおり、A2は、アルバイトによる収入を得ていることが認められるが、同人の解雇期間中の生活費及び本件解雇撤回のため相当な時間と費用を要していると推認されること並びに本件不利益取扱いによって組合員数が減少し、また、組合の日常の活動に制約を生ぜしめたことなど組合活動一般に対する侵害の程度を考慮して、前記のアルバイトによる収入を控除することなく、主文のとおり額のそ及払いを命じることとする。

なお、組合は、請求する救済の内容として、A2ら3名の私立学校教職員共済組合員資格

喪失取消の手續と、この間の不利益の弁償及び陳謝文の掲示を求めているが、当委員会は、主文の命令をもって相当と考える。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和59年7月5日

長崎県地方労働委員会

会長 藤原千尋