

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、申立人組合の昭和56年11月5日付昭和56年度冬期ボーナスに関する要求について、(1)A1が交渉委員として出席することを理由として団体交渉を拒否することなく、(2)団体交渉の開催場所を学校外とすることに固執することなく、資料を提出するなどして、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人学園は、申立人組合の執行委員A2及び同A3の両名に対する昭和57年1月11日付訓告処分を撤回し、A2執行委員に対し金2,200円、A3執行委員に対し金1,952円及びこれらに対する昭和57年1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。
- 3 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（以下これら高松市所在の2校を総称して「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、本件審問終結時における教職員数は、126名（うち、高松校63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25名である。

2 団体交渉について

(1) 団体交渉については、学園と組合との間で、昭和52年12月13日、下記のごとき協定が締結されている。（疎乙第13号証）

記

団体交渉は、憲法の精神と法律の定めるところに従って、秩序正しく行い、速やかな解決を図るものとする。

1. 団体交渉は、原則として次のような予備交渉を経て行うものとする。

- (1) 要求事項はあらかじめ文書をもって、双方が通知するものとする。
- (2) 交渉事項、交渉の日時、所要時間及び場所の協議。
- (3) 交渉委員の名簿交換。

ア 日常の連絡は、双方の代表者によって行う。

イ 但し、緊急止むを得ないときは、この限りではない。

2. 団体交渉は、次のように行うものとする。

(1) 交渉は、原則として就業時間終了後に行うものとする。

(2) 交渉は、それぞれ7名以内で構成する交渉委員会で行う。

(3) 交渉に当たっては、当事者間で自主的に解決するよう努める。

(2) 昭和56年11月5日午前8時23分ごろ、組合書記長A4（以下「A4」という。）は、高松校の職員室において、同校教頭補佐B1（以下「B1」という。）に対し、昭和56年度冬期ボーナス（以下「冬期ボーナス」という。）につき、次の3点の要求項目を内容とする団体交渉を11月15日までに開催するよう要求する旨を記載した要求書（以下「要求書」という。）を提出した。なお、団体交渉が開催できない場合は、要求についての回答と団体交渉が開催できない理由を、文書にて組合あて回答するよう付記していた。

① 冬期ボーナスの算定ベースを昭和51年度の算定ベースに復元すること。

② 上記の算定にもとづき、3.1カ月を要求する。

③ B2前校長との確約に従い、査定は行わないようにすること。

(3) 同月6日午前8時27分ごろ、B1からA4に対し、要求書について、次の2点を主旨とする返答があった。

① 学校内で職場集会を開くのであれば、団体交渉は学校外で行う。

② 組合の副執行委員長A1（以下「A1」という。）が、団体交渉に出席するのであれば、団体交渉はしない。

これに対し、A4は、上記2点はいずれも団体交渉を拒否する正当な理由と認められないので11月15日までに文書をもって、要求に対する回答を出すか、団体交渉を開催するかを重ねて申し入れた。

(4) 同月16日午前8時26分ごろ、A4は、B1に対し、職員室において、冬期ボーナスにつき、同月19日に団体交渉を開催するよう文書で申し入れた。

(5) 同月18日、学園は、高松校の組合員外の有志職員をもって組織する大手前教育研究会と恒例の教育懇談会を行い、冬期ボーナスについて

・支給日：12月5日

・支給率：公立校並2.5カ月（1.9カ月期末手当+0.6カ月勤勉手当）

を、同会に報告した。（疎甲第18号証）

(6) 同月21日午後2時22分ごろ、組合執行委員A3（以下「A3」という。）は、高松校教頭補佐B3（以下「B3」という。）に対し、事務室において、冬期ボーナスにつき、同月25日に団体交渉を開催するよう文書で申し入れた。

(7) 同月26日午前8時8分ごろ、A4は、B1に対し、職員室において、冬期ボーナスにつき、同月28日に団体交渉を開催するよう文書で申し入れた。

(8) 同月27日午後1時6分ごろ、B1より組合執行委員長A5（以下「A5委員長」という。）に対し、小会議室において、冬期ボーナスにつき、次の事項を内容とする団体交渉申入れが文書であった。

① 昭和56年11月5日付貴組合要求書（昭和56年12月支給ボーナスの件）について、団体交渉を行うよう申し入れます。

- ② 但し、(イ)右交渉にあたっては、A 1 氏を交渉の席に入れないこと(ロ)学園内における無許可集会等組合員による就業規則違反を行わないこと、を条件とします。
- (9) 同月28日午後1時50分ないし同2時30分ごろまで、A 5 委員長とB 1 は二階ロビーにおいて、学園の同月27日付の団体交渉申入書について予備交渉を行った。学園は、その席で上記(8)②記載の申入事項は団体交渉開催条件であるとし、この条件を組合が容認しないかぎり、団体交渉に応ずることはできないという態度に固執した。
- (10) 同年12月3日午前8時21分ごろ、A 4 は、B 1 に対し、職員室において、冬期ボーナスについて同月4日に団体交渉を開催するよう文書で申し入れた。
- (11) 同日午後5時ごろ、A 5 委員長は、B 1 に対し、職員室において、冬期ボーナスにつき、同月4日午後5時15分から団体交渉を開催するよう申し入れた。
- (12) 同月4日午後0時59分ごろ、B 1 よりA 5 委員長に対し、職員室において、次の事項を内容とする回答書が手渡された。
- ① 「昭和56年度冬期一時金の算定ベースを昭和51年度の算定ベースに復元すること。」との要求には応じられない。
- ② 「上記の算定にもとづき、3.1カ月を要求する。」との要求には応じられない。
- ③ 「B 2 前校長との確約に従い、査定は行わないようにすること。」との要求には応じられない。
- (13) 同日午後5時8分ごろ、A 5 委員長は、B 1 に対し、職員室において、次の回答書を提出した。

昭和56年度冬期一時金は昭和56年11月5日に要求書が提出されてから、一度の団体交渉もなく、今日に至っている。また、昭和55年度冬期一時金をめぐって、香川県労働委員会（原文のまま）で争った団体交渉拒否事件の命令が昭和56年11月21日にでたにもかかわらず、学園はA 1 副委員長が交渉委員に入ること及び職場集会を組合が開催することを理由に団体交渉拒否を続けている。

よって、組合では、先の申入れ通り、団体交渉を重ねて申し入れる。

なお、団体交渉を開催することなく、一方的に、昭和56年12月5日に支払いを行った場合、組合は前渡金と理解し、受け取るが、今後も団体交渉を要求する。

- (14) 同月5日朝、高松校校長B 4（以下「B 4 校長」という。）は、職員朝礼において、次の2点を内容とする発言をした。
- ① 今日、ボーナスを支給する。
- ② 「全額としてでなく、前渡金である。」という者には、ボーナスは支給しない。
- (15) 同日午後1時ごろ、組合員は冬期ボーナスの受け取りに事務室へ行った。事務室南側の窓に、次のような書面が貼付されていた。

本日支給の期末勤勉手当は、前渡金ではありません。ご面倒ですが、全額支給であることの確認印を押してからお受け取り下さい。

昭和56年12月5日 学校長

また、C 1 事務員の机上に、次のように書かれた確認印捺印用紙（以下「確認書」という。）が置いてあった。

昭和56年12月5日

学校法人倉田学園理事長 B 5 殿

昭和56年12月支給の期末・勤勉手当を前渡金としてでなく、全額受領します。

(以下略)

- (16) 同日午後1時5分ごろ、A5委員長は、事務室において、高松校のB6事務長（以下「B6」という。）に対し、「前渡金として受け取る旨、学園に回答してある。確認書に捺印しない組合員にも前渡金として支給して貰いたい。」と要求した。これに対し、B6は「確認書に印をもらってから渡して下さいと校長から言われた。」と述べ、これに捺印しない者への支給を拒否した。
- (17) 同日午後1時10分ごろ、A5委員長は、B4校長に対し、校長室において、次の2点を内容とする抗議をし、前渡金として仮払いするよう要請したが、B4校長はこれを拒否した。
- ① 条件付団体交渉を学園が主張するかぎり、妥結の見込みは遠い。今回に限って前渡金として支給しないということは納得できない。
 - ② 非組合員には支給し、組合員には支給しないのは差別支給である。
- (18) 同日午後1時20分ごろ、A5委員長は、B6に対し、再度、前渡金として支給して貰いたいと申し入れたが、B6はこれを拒否した。
- (19) 同日午後1時50分ごろ、A5委員長は、B4校長に対し、校長室において、再度、前渡金として仮払いするよう要請したが、B4校長は確認書に印をつかなければ支給しないと答え、結局、組合員は受け取ることができなかった。
- (20) 同月7日午後4時30分ごろ、A5委員長は、B3に対し、職員室において、冬期ボーナスにつき、次の事項の仮払い要求書を提出した。
- ① 支払い期日 昭和56年12月15日まで
 - ② 支払い金額 [本俸+諸手当(交通・住宅を除く)] × 2.5
- (21) 同月11日午前8時18分ごろ、A4は、B1に対し、職員室において、冬期ボーナスにつき、同月14日に団体交渉を開催するよう文書で申し入れた。
- (22) 同月19日午前9時ごろ、A5委員長は、B1に対し、職員室前の廊下で「12月21日に、組合は確認書に判を押して受け取ることになりましたから、支払いの準備をお願いします。」と口頭で申し入れ、その時にも、今後、冬期ボーナスに対する団体交渉の要求をする旨、念を押した。
- (23) 同月21日、組合員は、確認書に押印をして、冬期ボーナスを受け取った。
- (24) 同日、組合は、学園に対し、冬期ボーナスを主たる内容とする団体交渉を文書で申し入れるとともに、誠意ある団体交渉開催の要求を行った。
- (25) 組合は、学園に対し、昭和57年1月7日、同月14日及び同月20日に、それぞれ、冬期ボーナスを主たる内容とする団体交渉を文書で申し入れた。
- 3 A2、A3の訓告処分及び賃金カットについて
- (1) 昭和56年12月15日、組合の執行委員A6（以下「A6」という。）及び組合員のA7（以下「A7」という。）の両名は、次の4事件が併合された、同月17日開廷の高松地方裁判所における裁判を傍聴する目的で、学園に有給休暇承認申請書（以下「年休届」という。）を提出した。
- ① 債権者学園、債務者組合外31名間の高松地方裁判所昭和54年(㊦)第41号リボン着用禁止等仮処分事件

- ② 債権者A 5、債務者学園間の同裁判所昭和54年(㊦)第44号処分停止仮処分事件
- ③ 債権者A 1、債務者学園間の同裁判所昭和54年(㊦)第52号地位保全仮処分事件
- ④ 債権者A 5、同A 8、債務者学園間の同裁判所昭和56年(㊦)第146号地位保全仮処分事件

なお、当該裁判は、組合にとって重要な裁判であるため、組合員が5名あてで裁判を傍聴することを機関で決定していた。

- (2) 同日、進学対策委員長のB 7（以下「B 7」という。）は、高校2年生を対象とした第4回模擬試験の成績会議（以下「成績会議」という。）を、同月17日午後2時15分から開催すること、出席すべき者の範囲は高校2年生の担任、副担任、各教科主任（社会科を除く。）及び進学対策委員と定めた起案書を学園に提出した。B 4校長は、これを採用して起案書のとおり成績会議を開催することに決定した。

- (3) 同月16日、午前8時30分からの職員朝礼の前後に、組合の執行委員A 2（以下「A 2」という。）及び同A 3の両名は、翌17日の上記(1)記載の裁判を傍聴する目的で、年休届をそれぞれ、職員室の高松校教頭B 8（以下「B 8」という。）の机の上に置いた。

なお、両名は、上記(1)①の裁判の債務者である。

- (4) 同日、職員朝礼の後、B 1は、B 3から、A 2、A 3の年休届を受け取り、B 4校長に報告したところ同校長は、成績会議に両名の出席が必要であることを理由に、B 1に対し、両名へ時季変更権行使の告知をすることを命じた。

- (5) 同日、二校時（午前9時50分から同10時40分まで）ごろ、B 1は職員室のA 3の席へ行き、「年休を変更してください。」と言った。それに対し、A 3が理由を尋ねると、B 1は、「御承知のように、高2の模試成績会議がありまして、あなた、副担任だから。」と答えた。

- (6) 同日、四校時（午前11時50分から午後0時40分まで）ごろ、B 1は、A 2にも「成績会議があるから変更してください。」と言った。

- (7) 同日、昼休みにA 2、A 3は、職員室でB 1に対し、A 2が「先ほどから言われる変更してくださいという言葉は、単なる要望であるのか、時季変更権を行使するという命令であるのか。」というふうに尋ねると、B 1は、「どっちでもいい。」というふうに答えた。

さらに、A 2が「命令なら従う。」と述べると、B 1は、「あなた教師であるならば、自分で判断しなさいよ。」と答えた。

- (8) 同日、上記(7)の問答の後で、A 2は、組合の執行委員A 9（以下「A 9」という。）及び組合員のA 10（以下「A 10」という。）に対し、自己及びA 3の代わりに年休届を出してくれと頼んだ。A 9は、裁判傍聴を理由として、自己及びA 10の年休届を学園に提出した。

- (9) 同日、六校時（午後2時15分から同3時5分まで）ごろ、B 1は、A 9に対して、「5人も休むようになっておるから、お返しします。」と言って、年休届を返した。

なお、学園は、従来から同一日の休む者を最大5名以内とするよう職員に要請し、その範囲内では年休を認めていた。

- (10) 翌17日午前8時27分ごろ、A 2が職員室の自席に着いていたところ、B 1がそばに来て、「年休が出ておるのに、授業するんな。」と言い、さらに、「学校では、そういうもの

を認めてないんですよ。」と言った。これは、学園には半日年休の制度がなく、一日年休の制度をとっているのです。一日年休をとって午前中仕事をするのは労働奉仕となり、学園は、監督署の指導により、そのような労働奉仕は認めないという立場で発言したものである。

(11) 同日、B 7は、職員朝礼が始まる前、B 1に対し、年休申請の撤回を申し出、B 1はこれを認めて、B 7に年休届を返した。その直後、組合の執行委員A11（以下「A11」という。）が、当日、年休をとる旨の年休届をB 1に提出した。B 1は、その場で、学園の教務主任のB 9（以下「B 9」という。）に対し、職員室にある教務の黒板に「B 7」とあるのを「A11」に変更するよう指示した。その結果、黒板には記載の順序は明らかでないが、「A11、A 7、A 2、A 3、A 6（年休）」と書かれた。

(12) 同日、A 2、A 3及びA11の3名は、午前中授業を行い、午後、上記(1)記載の裁判を傍聴するため下校して、高松地方裁判所で、午後2時ごろから約2時間行われた同裁判を傍聴し、B 4校長も同裁判を傍聴した。

(13) 同日、午後遅くにB 3は、B 1の机の上にあったA 2、A 3の年休届を見て、出勤簿のA 2、A 3の17日欄に、それぞれ「年休」のゴム印を押した。

(14) 昭和57年1月12日午前8時40分ごろ、A 2、A 3の両名はB 1から同日昼休みに校長室へ行くよう指示され、昼休みに両名が校長室へ行くと、B 4校長とB 1がおり、B 4校長は、両名に対し「昭和56年12月17日、当校による『年休の時季を変更せよ』との指示に違反して、無許可で午後より職場を離脱し、勤務を怠ったことは、就業規則第68条第5号、同第8号及び同第9号に該当するので訓告処分にする。」、旨の訓告処分通告書（A 2にあっては疎甲第21号証の1、A 3にあっては疎甲第21号証の2）を手交した。

そこで、両名は、B 4校長に対し、職員室の教務の黒板に年休者としての名前が書いてあったことや、年休届の用紙が返されていないこと及びB 1との前記のやりとりを話し、年休は認められているので、もう一度考え直して欲しい旨述べたが、B 4校長は聞き入れなかった。

また、A 2は、B 1に対し、自己及びA 3が提出した年休届はどうなっているのか。今まで、時季変更権が行使される場合は、年休届が申請者に返されていたが、今回、自己及びA 3には年休届が返されていない旨述べると、B 1は、両名の年休届は、自分が保管していると述べた。

学園は、その後、A 2、A 3両名の年休届を廃棄したとして当委員会に提出していない。

(15) また、A 2、A 3は、処分の後、出勤簿の両名の昭和56年12月17日の欄を見たところ、「年休」印の上に白い紙が貼られ、「年休」印が消されていた。

(16) 昭和57年1月21日、学園は、1月分の給与からA 2については2,200円を、A 3については1,952円を、それぞれ減額して支給した。

組合は、減額理由について、高松校会計担当のC 2事務員に尋ねたところ、前年の12月17日にA 2、A 3両名が職場離脱した件で、それぞれ2時間分の賃金をカットしたとの回答を得た。

なお、この年休事件に関して、後日、高松労働基準監督署から、学園に対し、A 2、A 3両名の昭和57年1月21日の給与支給日に減額した金額について、支給するよう是正

勧告が出されている。

しかし、学園は、当該賃金カット分を本件審問終結時現在、支給していない。

第2 判断及び法律上の根拠

1 組合の救済申立資格について

当事者の主張

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56年4月より中間管理職として位置づけ、発令された生徒指導主事B10（以下「B10」という。）、進路指導主事B7、昭和57年度にあっては、B10及び進路指導主事B11（以下「B11」という。）の三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。

よって、以下判断する。

当委員会は、組合が上記B10、B7、B11の三名を組合員として加入させていることについても検討したうえ、組合の資格審査を行い、昭和59年7月19日第339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おり、また、本件審査においても、高松校の生徒指導主事又は進路指導主事は、その職務内容からみて、雇入れ・解雇・昇進若しくは異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者又は使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接する監督的地位にある労働者その他学園の利益を代表する者であると認めるに足る具体的資料はなく、学園の主張は採用できない。

2 冬期ボーナスに関する団体交渉拒否について

(1) 団体交渉を拒否する正当な理由の有無について

当事者の主張

① 組合は、次のとおり主張する。

学園は、

ア 団体交渉の出席メンバーについて、「団体交渉の出席メンバーは大手前高松校の教職員でなければならない。」と独善的に解釈し、組合の主張するA1副委員長の団体交渉出席は協定違反であり、団体交渉はできない。

イ 団体交渉に並行して、組合が校内で、無許可で職場集会を開くのであれば、団体交渉は開催できない。

との2条件を団体交渉拒否の理由にあげているが、これらの条件は、香川県地方労働委員会において、昭和55年度冬期ボーナスに関する団体交渉拒否事件である香労委昭和56年（不）第1号不当労働行為救済申立事件として争われ、いずれも、団体交渉拒否の正当な理由にはならないとの救済命令が出されている。

② 学園は、次のとおり主張する。

組合の団体交渉申入れについては、その都度、学園が団体交渉についての学園の要求にかかる正当な開催条件を明示し、その立場を明らかにして誠実に対応した。

具体的に述べると、労使間の団体交渉ルールの解釈として、被解雇者であるA1が交渉委員たり得ぬこと。団体交渉開催中、組合が違法な職場集会を開催するのであれば、団体交渉場所は、校外とせざるを得ぬこと。の2点を組合に明示した。

なお、上記2点は、昭和55年度冬期ボーナスの交渉のときと同様、学園の基本的方針である。

よって、以下判断する。

① 団体交渉委員の問題について

学園は、A1が被解雇者であり、学園との間に雇用関係がないので学園の教職員でなく、交渉委員となることができないと主張するが、A1は、昭和55年3月31日いわゆる雇止めとなるまでは、学園の常勤講師として勤務し、その雇止めについても、学園の教職員としての地位保全の仮処分を高松地方裁判所に申請し、現在係争中であるので、学園との間の労働関係はいまだ消滅したとは言えず、また、学園の主張は、学園の一方的な意思によって当事者から排除されることになるので、採用し難く、A1を“学園の教職員以外の者”とすることはできない。

一般に、団体交渉において、当事者たる労働組合の代表者が交渉委員になり得ることは、労働組合法第6条の規定に照らしても明らかであり、A1は、昭和52年9月10日の組合結成時からの組合員であり、前記第1「認定した事実」2(3)のとおり、昭和56年11月当時、組合の副執行委員長であるから、組合の代表者として交渉委員となり得るのであって、これを忌避することが許されないのは勿論であり、また、前記第1「認定した事実」2(1)の協定書中、“当事者間で”という文言があるのをみても、このことは疑いの余地がない。

よって、学園の主張は採用できない。

② 団体交渉場所の問題について

およそ、団体交渉の場所は、労使の話し合いで決めるべき事項である。ところで、本件において学園は、団体交渉時に組合が校内で職場集会を無許可で行うとして、校内での団体交渉を拒否し、校外での団体交渉を提案するのであるが、本来、就業時間外の校内における組合の職場集会は、①団体交渉に際し、組合が報告集会を開き、組合員の意思を結集し、総意を確認するなどのことは通常行われているところであり、また、組合にとっては、極めて重要なことであること ②同集会を学校外で開催することを余儀なくされることは、組合にとっては少なからぬ不便、不利を受けることが明らかであること ③一般に職場集会が団体交渉の円滑な進行を妨げたり、団体交渉に著しく悪影響をおよぼす場合には、職場集会を理由として、団体交渉を拒否できる場合もあり得ることが考えられるが、本件においては、校内における職場集会が団体交渉開催及び円滑な進行に対してどのように支障があるかについて、なんら学園の疎明がないこと ④また、学園にとって校内施設を就業時間外に組合に利用させることは、業務上、施設管理上並びに職場秩序の維持のうえからも、格別実質的な支障を生ずるとの疎明がないこと ⑤さらに、学園は、校内施設の使用は無許可使用であって、就業規則違反であると主張するが、他方においては、業務以外の校内施設の利用は許可しない方針である旨表明しているのであって、仮に、組合が正規の許可申請書を提出したとしても、学園の許可は期待し難い状況にあったのであるから、組合に正規の

許可申請を要求することは無意味なものと言うほかはないこと、等の諸点を総合して判断すると、学園が、無許可使用という就業規則の形式的違反を理由として、あえて、組合に対し校内施設の利用を認めないことは、結局、専ら組合対策の意図に出たもので、組合活動を不当に抑制しようとするものと言うのほかなく、施設管理権の行使として社会的に相当とせられる範囲を逸脱したもので、到底、これを正当とすることはできない。

したがって、学園が、組合の校内施設の無許可使用を理由として、学校外での団体交渉を提案し、それに固執したことは、これまた、結局、正当でないことに帰すると言わねばならない。(香労委昭和56年(不)第1号不当労働行為救済申立事件の昭和56年11月7日付救済命令、中労委昭和56年(不再)第78号不当労働行為救済申立事件の昭和58年11月16日付救済命令)

なお、学園側証人B4校長は、昭和58年2月17日に締結された香労委昭和57年(不)第5号不当労働行為救済申立事件に関する和解協定書の和解条項1 団体交渉にA1は出席させない 同条項2 団体交渉の場所は学校内とする 同条項3 組合は、団体交渉の当日は、これに並行して職場集会を行わない、との和解条項は、冬期ボーナスの団体交渉に関しても適用があるかのごとく証言するが、上記和解協定は、締結日以後に申し入れる団体交渉にかかるものであって、それ以前の労働委員会及び裁判所において係争中のものには適用されず、暫定的に、期間も6カ月間(自動更新はできる)として、締結されたことが当委員会において明らかであり、B4校長の上記証言は採用できない。

(2) 被救済利益について

当事者の主張

① 学園は、次のとおり主張する。

本件は、全組合員が、本不当労働行為救済申立てをなした昭和56年12月19日の後である同月21日、前渡金としてでなく、全額として冬期ボーナスを受領する意思を明確にしたうえで、これを受領しているものであるから、すべて解決済みとなっている。よって、本件申立ては、労働委員会規則34条第1項第5号により却下されるべきである。

② 組合は、次のとおり主張する。

昭和56年12月21日に学園支給の金額を受領したことは認めるが、それは前渡金として受領したものであって、学園が主張する「全額支給である」ということについて了承したわけではない。しかし、その文書に捺印しない以上、ほとんどの組合員とその家族の生活及び組織の維持運営が破壊されるという事態に直面し、やむにやまれず、捺印し受け取ったのが実情であり、これをもって、冬期ボーナス要求に関する諸問題が解決したとは毛頭考えておらず、問題は未解決である。

よって、以下判断する。

前記第1「認定した事実」2(2)、(4)、(6)、(7)、(10)及び(11)のとおり、組合が冬期ボーナスの要求について、昭和56年11月5日付団体交渉申入れ以降6回にわたって、団体交渉を申し入れているにもかかわらず、学園は、前記第1「認定した事実」2(3)のとおり、学園の主張に固執して、これに応じようとせず、前記第1「認定した事実」2

(14)のとおり、冬期ボーナス支給日である12月5日に至り、一方的に全職員に対し、冬期ボーナスを支給する旨を職員朝礼の際、B4校長から口頭で表明した。このような学園の態度が予想できたので、組合はあらかじめ12月4日学園に対し、団体交渉なく支給された場合、前渡金として理解する旨を文書で表明し、その後、12月21日まで、前記第1「認定した事実」2(21)、(22)及び(24)のとおり、3回にわたる同趣旨の団体交渉を申し入れたうえで、個々の組合員が冬期ボーナスを受領している。また、前記第1「認定した事案」2(25)のとおり、冬期ボーナスの受領後も団体交渉の申入れを行っているのであるから、組合が冬期ボーナスを前渡金として受領する旨の意思を撤回したものと認められない。さらに、学園が、団体交渉に全く応じない状況の下では、いつ、団体交渉が行われ、冬期ボーナスを受け取れるようになるか、その時期が予測できない不安と、ボーナスを受け取れないことにより直面している経済的苦境から、個々の組合員がやむなく、前渡金でなく、全額である旨の文書に確認印を押捺し、冬期ボーナスを受領したとしても、学園は、確認印を押捺しない限り、冬期ボーナスを支給しない態度を固執していること等を考慮すると、組合員が確認印を押捺して受領したからといって、直ちに、組合との団体交渉の必要性がなくなったということにはならないのであって、冬期ボーナスの問題が学園と組合間で、解決したこととすることはできない。

したがって、学園の主張は採用できない。

以上のように、学園が主張する団体交渉拒否の理由は、いずれも正当でなく、学園の上記行為は、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。

3 A2、A3の訓告処分及び賃金カットについて

当事者の主張

(1) 組合は、次のとおり主張する。

組合員のA2、A3の両名が、昭和56年12月17日の裁判を傍聴する目的で、年休届を昭和56年12月16日に学園へ提出したのに対し、学園は、上記両名の有給休暇を認めたにもかかわらず、昭和57年1月12日になって、上記両名に対し、同月11日付で「当校による『年休の時季を変更せよ』との指示に違反し、無許可で、午後より職場を離脱し、勤務を怠った。」として訓告処分を行い、昭和57年1月21日に賃金カットをした。

学園は、組合結成以来、日々、組合の行為に対して監視を行い、処分の口実をさがし、ささいなことでも見つけて処分するというのが、今日まで引き続けている態度であり、このような狙いをもって上記両名について、年休申請を認めながらも、その後においてこれを翻し処分したものである。

これは、上記両名が組合員であること及び正当な組合活動を行ったことを理由にした訓告処分及び賃金カットであって、この学園の行為は不当労働行為である。

(2) 学園は、次のとおり主張する。

① 第1次的に、本件申立てを却下するとの命令を求める。

ア 本件申立ては、要するに、A2、A3の両名については、昭和56年12月17日有効に年休が取得されているにもかかわらず、当日、職場離脱したことの故を以って訓告をなし、賃金カットしたのは、その合理的根拠を欠くということにつきる。(年休取得が拒否されたということが、申立ての対象となっているわけではない。)

イ 以上がもし、事実とすれば、上記訓告、賃金カットは、重大な「事実誤認」に基づくものであり、無効といわなければならない。

ウ しかしながら、「事実誤認」に基づき、学園が上記各処分をなしたのであれば、学園には、労働組合法第7条の行為をなす意思を有するはずもなく、他方申立人としても、「事実誤認」の点の主張、立証をさえすれば、不当労働行為の成否と関係なく、十分、救済の目的を遂げることができる。しかしながら、この点の審理は、裁判所の民事裁判の対象たり得ても、労働委員会の審理の対象でないことはいうまでもない。

エ 以上、要するに、本件の申立人の主張する事実は、不当労働行為に該当しないことが明らかなきに該当するから、本件申立ては却下されるべきである。

② 第2次的に本件申立てを棄却するとの命令を求める。

ア 昭和56年12月16日午前、A2、A3より、それぞれ当時病欠中であったB8の机の上に、年休届が出されていたのが発見されたので、B1より、A2、A3の各人に対し「高二模試の成績会議があるので、変更してください。」と述べて、時季変更権が行使された。(この際、両名に年休届返却)

同日、その後さらに、B1の机の上に、A2、A3、B7の3名の年休届が発見されたので、昼休み時間、B1において、これを持って上記3名の職員室内の各自の席へ行き、それぞれに年休届を返却しながら、前記同様の趣旨で「変更して下さい。」と述べて、変更権が行使され(以上B7の場合)、あるいは、上記変更権の行使が確認された(以上A3、A2の場合)。その直後、A2、A3両名らが、B1の席へ来て、年休届の問題につき、話し合いがなされた。以上は、昼休み時間中(12:40~13:15)の、約20分間のことである。

その後、さらに、B1の不在中に、前記病欠中のB8の机の上に、A2、A3により載置されたものが、「返却されていない。」と強弁されているA2、A3の年休届にほかならない。

以上述べたごとく、A3、A2に関しては、1回目はB8の机の上、2回目はB1の机の上、3回目はB8の机の上と、3回、いずれもB8、B1のいない状況下に載置されたものであるが、1回目、2回目の後においては、B1より学園が変更権を行使し、あるいは、これを行使したことを確認したうえ、A2、A3に直接返却されているものであるから、両人とも、学園がすでに変更権を行使したものであることは、十分すぎる程、知りつくしたものである。

3回目にB8の机の上に、A3、A2の年休届が発見された後は、学園はあえてこれを返却せず、しばらく、B1の机の上に保管した後、これを破棄したが、A3、A2両名に対して、これを返却しなくとも、同人らは、前記2回の学園の行為により、変更権がすでに行使されたことは、分かっていたはずである。

A2、A3の両名は、学園側が変更権を行使した際、たまたま、年休届が返却されたことを奇貨として(返却は、変更権行使のため、必ずしも必要ではない)、これを2回、3回と前記の状況の机の上に載置し、あたかも、学園が、その都度これを事実上同人らに返却しなければ、変更権行使を学園が撤回したものであるかのごとき外観を作出しようとして、執拗に載置を繰り返したが、被申立人は、このような

載置を無断載置といているものであり、かかる両名の行為により、当初学園によりなされた変更権行使の効果が、いささかも左右されるものではないことは勿論である。

イ 進学校である学園高松校においては、高校二年生になった時より大学入試の本格的準備が始まっているわけであるが、年4回行われる模擬試験が、この準備の中で重要な意味を持っていることはあえて説明をするまでもない。そして、成績会議は、模擬試験のある都度、その2、3週間後に、必ず開催されて来たものであり、その目的は、試験の具体的な成績・結果を踏まえて、これを審議検討し、今後の対策を立て、大学入試準備のため、生徒個々人の実力をたかめることにある。

A2、A3は高2の物理、英語の教科担当として、個々の生徒の成績を自己の担当する教科に関して、直接的、具体的に把握し得る立場にあるばかりか、学級副担任として、学級担任と全く同様に、担任学級の各生徒の生活、学習、進学指導等の全面にわたって、生徒を指導、監督する立場にあったものである。なお、学園高松校においては、当該学年のある教科を担当するものを、重点的に学級担任、副担任にあて、学級担任及び副担任を網羅すれば、教科担当の教師も一応カバーされる体制となっている。

ウ 以上述べてきたが、そのうち、特に、次の諸点が注目されるべきである。

- (ア) 従来より年休の時季変更権行使については、「変更して下さい。」という表現で、これが行使されて来たものであり、かつ、これに伴い、申請用紙が年休申請者に返却されることが多かった。
- (イ) 本件で問題のA2、A3両名に対する変更権行使も、上記のごとき形態でなされた。
- (ロ) しかるに、両名らは、変更権行使を担当したB1を取り囲んで、同人に対し、他の組合員とともに、口々に、命令か要請か等と詰め寄ったが、B1は、そのような状況下で、取り合う必要もなく、命令であることは自明であるので、「変更して下さい。」という趣旨を一貫して述べた。
- (ハ) このような組合員の質問自体、通常の職場では考えられない異常事態であり、この点からしても、その質問自体が管理職等に対する、いやがらせを主目的とするものなることが明らかである。
- (ニ) 教務用黒板の欠勤欄の両名の名前の記入は、単に当日の授業に事実上出ることが予想されるか否かを、教務係独自の観点より記入するに止どまり、年休が有効に取得されるか否かとは、一応別問題である。
- (ホ) また、出勤簿への両名についての年休のゴム印の押捺は、明らかに、当時病休中であったB8に代わってこれを行ったB3の単なる業務手続上のミスに止どまり、この押捺を以って年休が評可されたと推論することは、本末転倒である。(少なくとも、A2、A3両名は、当日下校した際、年休のゴム印の有無等の事実は知らなかったはずである。)

よって、以下判断する。

(1) 時季変更権の行使について

- ① 本来、使用者が時季変更権を行使するときは、年次有給休暇の請求者に対し、明示

的、かつ、明確に告知しなければならない。

にもかかわらず、前記第1「認定した事実」3(7)によれば、A2、A3の両名がB1の席に行き、時季変更権の行使をしたか否かの確認を求めたのに対し、B1は、「どちらでもいい。」と述べ、時季変更権を行使したものであることを明言しなかった。

このことについて、学園は、当時、両名らがB1を取り囲んで他の組合員とともに、口々に、命令か要請かなどと詰め寄った異常な状況下では、取り合う必要もなく、命令であることは自明であるので、一貫して「変更してください。」という趣旨を述べたものであると主張するが、その際、A2が、ことさら「命令なら従う。」とまで言っているのであるから、なおのこと明示的、かつ、明確に時季変更権の行使を告知すべきであって、それをしなかった本件においては、時季変更権行使の告知がなされたものとは認められない。

② 加えて、前記第1「認定した事実」3(8)、(9)、(10)及び(11)によれば、

ア 昭和56年12月16日六校時ごろ、A9が自己及びA10の年休届を学園に提出したのに対し、B1が「5人も休むようになっておるから、お返しします。」と発言しており、その5人の中にA2、A3が含まれていると認められること。

イ 翌17日の朝礼前、B1がA2に対し、「年休が出ておるのに、授業するんな。」と言ったことは、その時点で、すでに、両名の年休は承認されているものと認められること。

ウ 同日、教務黒板に「A11、A7、A2、A3、A6（年休）」と記載されており、これについてB1は、人名の横に「(年休)」と書いてある場合は、「(年休)」の前の人物のみにかかる扱いであると証言するが、前日にA6と同時に年休が認められたA7及び当日B7に替わって年休が認められたA11の両名について「(年休)」の記載がないのであるから、直前のもののみにかかるものとは解せられず、黒板の記載は外形上5人とも年休者と認められること。

これらの外形的事実から、A2、A3両名が年休申請は認められたものと解し午後から下校しても無理からぬところであり、両名が自己の年休申請は認められたと判断したことは相当である。

以上により、両名の有給休暇の取得は有効に成立していたといわざるを得ず、学園がA2、A3の両名に対して行った訓告処分及び賃金カットは失当であると認めるほかはない。

(2) 訓告処分及び賃金カットについて

上記(1)のとおり、A2、A3両名の年次有給休暇が有効に取得されていると認められるにもかかわらず、学園は、両名に対する処分は正当なものであり、仮に然らずとするも不当労働行為の意思はない旨主張する。しかしながら、

① A2、A3両名は休暇をとって、学園が企画決定している成績会議を欠席し、組合活動の一環である裁判を傍聴したこと。

② 学園は、本件訓告処分及び賃金カットに当たって、あらかじめ十分に期間があったにもかかわらず、A2、A3の両名に何らの弁明の機会を与えることなくこれを決定し、また、昭和57年1月12日の訓告処分通告時においても、両名の「年休は認められていた。」との抗議の主張があったのに対し、B4校長は格別の措置を講じていない

こと。

- ③ また、B 3 が、A 2、A 3 両名の出勤簿に「年休」のゴム印を押したことについて、学園は、B 3 の過誤による押捺であると主張するが、学園の出勤簿の整理は、管理者の承認印のある年休届に基づいて行うものとなっており、それが過誤であるとするには、学園の方でこれを疎明する必要があるが、学園は年休届を廃棄したと称して何らの疎明をしないのであるから、単なる過誤とは認められないこと。
- ④ これに加え、当地労委における明らかな事実によれば、本件審問終結時現在までの学園、組合間の不当労働行為救済申立事件の総数は、昭和53年1件（同年（不）第2号事件）、昭和56年3件（同年（不）第1号事件、同年（不）第2号事件、同年（不）第5号事件）、昭和57年4件（同年（不）第1号事件、同年（不）第4号事件、同年（不）第5号事件、同年（不）第7号事件）、昭和58年3件（同年（不）第2号事件、同年（不）第3号事件、同年（不）第5号事件）の合計11件もあり、昭和52年9月10日の組合結成以来、6年の長期にわたり労使紛争が継続していること。

以上の事実を総合して勘案すると、学園が、「無許可で午後より職場を離脱し、勤務を怠った。」として、両名を訓告処分及び賃金カットしたのは、組合の執行委員である両名が有効に取得された年次有給休暇を利用して組合活動である裁判を傍聴したこと（B 4 校長は、同裁判所で両名が裁判を傍聴したことを現認して、訓告処分をし、かつ、裁判の傍聴時間である2時間分の賃金カットをしている。）を嫌悪してなした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と認めざるを得ず、学園の主張は採用できない。

よって、学園は、A 2、A 3 両名に対してなした昭和57年1月11日付訓告処分を撤回し、前記第1「認定した事実」3(16)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1月22日から支払い済みに至るまで、民法所定利率年5分の割合による金員を支払わなければならない。

4 その他

組合は、請求する救済の内容として、陳謝文の掲示及び支配介入の禁止も求めているが、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59年10月8日

香川県地方労働委員会
会長 武 田 安紀彦