

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

被申立人学園は、申立人組合の下記組合員に対してなした下記警告書及び厳告等の各処分通告書を撤回し、申立人組合の組合員A1に対し、当該減給処分による給与減給分金4,145円及びこれに対する昭和60年6月22日から支払い済みに至るまで年5分の割合による金員を支払わなければならない。

記

懲戒等の種類	処分通告書の日付	申立人組合員氏名
警 告	昭和 60 年 6 月 7 日	A 2
		A 3
厳 告	昭和 60 年 6 月 7 日	A 4
		A 1
	昭和 60 年 6 月 21 日	A 5
減 給	昭和 60 年 6 月 21 日	A 1

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者及び労使関係の状況について

- (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2校を総称して「高松校」という。）をそれぞれ設置し、教育事業を行っており、本件審問終結時の教職員数は、138名（うち、高松高65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、高松高に勤務する教職員をもって結成された労働組合であり、本件審問終結時の組合員数は、21名である。
- (3) 組合結成以来、労使間においては、紛争が多発し、本件審問終結時までには、当委員会に22件の不当労働行為事件が申立てられ、1件は和解したものの、11件については、当委員会は、下表のとおり救済（一部救

済を含む。)命令を発している。残る事件は、組合役員の降職処分、雇止め等を内容とするもので、いずれも係属中である。

記

区分	事 件 名	主 な 救 済 内 容	命令書交付日
ア	昭和53年(不)第2号	・ ビラ配布等組合活動に対する警告 ・ 支配介入 ・ 組合員への退職勧奨 ・ 組合役員の抗議行動に対する訓告処分 ・ 不誠実団体交渉	58.12.28
イ	昭和56年(不)第1号	・ 団体交渉拒否	56.11.21
ウ	昭和56年(不)第5号 昭和57年(不)第1号	併 合 ・ 団体交渉拒否 ・ 組合員の職場離脱に対する訓告処分	59.11.28
エ	昭和57年(不)第7号 昭和58年(不)第2号 昭和58年(不)第3号	併 合 ・ 組合ニュース配布に対する減給処分、支配介入	60.7.11
オ	昭和59年(不)第4号 昭和60年(不)第2号	併 合 ・ 組合ニュース配布及び職場集会開催に対する出勤停止等処分、支配介入	62.1.21
カ	昭和59年(不)第1号	・ 私学助成金運動をした組合員に対する減給処分と昇給延期、支配介入	62.6.4
キ	昭和58年(不)第5号	・ 組合員に対する年末一時金等の差別支給、支配介入	63.2.16(使) 63.2.18(労)

2 A5の復職とその後の経過

- (1) 昭和57年3月31日、学園は、組合員A5(以下「A5」という。)外3名を非常勤講師に降職する旨の処分通告をなした。これに対して、A5外3名は、昭和57年5月12日高松地方裁判所へ地位保全の仮処分を申請したところ、同裁判所は、昭和59年12月27日A5の降職処分の効力を停止する旨の仮処分決定をした。また、組合は、昭和57年6月22日、当地方労働委員会にも不当労働行為救済を申立て、現在、香労委昭和57年(不)第4号事件として係属中である。
- (2) その後、学園は、昭和60年1月9日、香川県大手前高松高等(中)学校就業規則(以下「就業規則」という。)遵守、上司の命令遵守等の条項を含む誓約書提出と副業(塾、家庭教師等)禁止を条件として、A5を仮に教諭として取り扱う旨記載した通知書と当該誓約書用紙をA5に手交した。誓約書中には「学園の必要がある場合には、配置換ならびに職種、勤務場所および勤務時間の変更があっても異議のないこと。」という

項目が含まれていた。

- (3) 同月10日、A5は、学園の措置に対して自己の態度表明を示すため、
 - ①賃金等の労働条件が明らかにされていないので明らかにされたいこと、
 - ②誓約書の文書に疑義があるので、その点が明らかになるまで、提出を猶予されたいこと、
 - ③労働条件及び誓約書の内容についての交渉を組合に委任するので、組合の申し入れに応じられたいこと、他2項目を記載した文書を学園に提出した。
- (4) 同日、組合は、学園に対して、昭和60年1月9日付学園からA5に対して発行された通告書を議題とする団体交渉を、開催するよう申し入れたが、学園はこれに応ぜず、さらに2月14日にも、A5の復職に関して団体交渉を行うよう要求したが、学園はこれに応じなかった。
- (5) この間、A5は、1月16日学園から誓約書を提出するよう命じられたので、副業を中止した旨の報告書を提出したが、誓約書は提出せず、組合に委任しているので団体交渉で話し合ってもらいたい旨述べた。
- (6) 1月24日、2月25日及び3月1日、学園は、A5に対し誓約書を提出しないことについて警告したが、結局、A5は誓約書を提出しなかった。
- (7) 学園は、A5に昭和60年1月31日までは高校3年の数学の授業を担当させたが、2月からは授業の担当を外し、同月6日以降3月25日までレポート作成等の業務を命じた。レポートのテーマ内容は、学園の建学の精神と教育方針に関するものであったり、服務規律についていかに守るべきかなどという内容のものであった。また、その他の業務命令としては、就業規則の清書も命じられた。
- (8) 同年4月3日、学園は、職員室におけるA5の座席を、数学科の列から外し、国語科の列の先頭で、高松校教頭B1（以下「B1教頭」という。）の席に向かい合わせる位置に移した。

同日午前、校長室において、高松校校長B2（以下「B2校長」という。）は、A5に対し次のとおり学園の方針を言い渡した。

 - ア 勤務場所は職員室とする。
 - イ 学校行事には一切参加してはならず、学校行事などで職員室が空になってしまう場合は、カウンセラー室で待機せよ。
 - ウ 勤務時間は就業規則による。
- (9) 学園は、A5に業務を分担させず、また、学校行事には参加させないとの方針に基づき、4月3日以降は、業務文書の配布を同人にはしていない。

また、B1教頭は、A5が自席を離れると、席を離れてはいけないと言い、A5が他の教員と数学の会話をしていると、これを制止するようになった。
- (10) 同年12月26日、組合は、教諭としての身分を回復したA5を学園が不当に差別しているとして、当地労委に不当労働行為救済申立を行い、現在、香労委昭和60年（不）第7号事件として係属中である。

3 昭和60年6月6日前のA5の日報取得状況

- (1) 昭和60年4月10日頃、B1教頭は、A5に対し、業務文書を配布しないことの一環として、日報を取ることを禁止する旨同人に指示伝達した。

日報は、その日の行事予定等を記載した書面であり、配布の方法は、職員室入口付近のキャビネットの上に束ねて箱に入れられているものを、朝登校してきた教員が一部宛取るようになっている。

日報の内容は、ほぼ全て職員室内の教務用黒板に記載されているものであるが、毎日始業後直ちに行われる職員朝礼において、内容の説明ないしは加除訂正が行われ、各教員が日報に補足書きをし手元に所持することにより、行動の備忘録的なものとして用いられている。

- (2) 同月18日、A5が日報を取って自席に着こうとすると、B1教頭が、突然「取ったらいかん。」と言いながら、日報をA5の手から奪い取った。A5が理由を聞いたが、B1教頭は、取ったらいかんということを繰り返すだけであった。

日報を取るなど言われた者は、高松校創設以来A5ただ一人のみである。

- (3) 同月25火、26日においても、A5が日報を取ると、B1教頭が「取ったらいかん。」と制止した。

- (4) 同月27日、A5が日報を取ると、B1教頭が、A5に対しこれを制止するので、A5がその理由を尋ねたが、B1教頭は、それに応じなかった。

その際、近くにいた組合員A1（以下「A1」という。）が、B1教頭に「なぜ取ったらいけないのか。説明したらどうですか。」と発言すると、B1教頭は、A1に「関係ないではないか。黙れ。」と言って叱った。

- (5) 学園は、同日付で、A5に対し、日報の無許可取得の制止に従わなかったことを理由として、A1に対し、職員を指導中のB1教頭に暴言を発して業務を妨害したとして、各々警告書を交付した。

A1は、警告書にある暴言とは何かと、B1教頭に質したが、B1教頭は答えなかった。

- (6) 同年4月28日以降5月末までの間、B1教頭は、A5が日報を取ろうとすると、日報の入っている箱を、体の後ろに隠して取らさないようにすることが続いた。

4 昭和60年6月7日付処分通告書をめぐる経過

- (1) 昭和60年6月6日午前8時25分頃、A5が日報を取って自席に着こうとすると、B1教頭が「やめろ。」と言いながら、A5のところまで行き、A5の手から、日報を奪い取ろうとした。

職員室に居合せた副委員長A4（以下「A4」という。）、A1、組合員A2（以下「A2」という。）、組合員A3（以下「A3」という。）の4名は、B1教頭に対して「何故取ってはいけないのか。」「静かにして下さい。」などと発言すると、B1教頭は「これは業務命令だ。」「君た

ちには関係ないんだ。」などと注意したが、始業時刻である午前8時30分には、その場は収まっていた。

- (2) 同月7日午前8時25分頃、A5が日報を取って自席に着こうとすると、B1教頭がA5の席まで行き、前日同様「取るな。」と言いながら、A5の手から、日報を奪い取ろうとした。

その際、傍らよりA4が、前日同様、B1教頭に対して「静かにして下さい。」と発言すると、B1教頭は「関係ないから黙れ。」と言った。すると、A1が「同じ部屋にいるんだから関係ありますよ。」と言いつたが、始業時刻である午前8時30分には、その場は収まっていた。

- (3) 同日11時30分頃、職員室で、B1教頭は、A4に対して同日付厳告処分通告書を手交した。引き続き11時40分過ぎ、B1教頭は、A1に対して同日付厳告処分通告書を、A2及びA3に対して同日付警告書を手交した。

上記厳告処分通告書には、処分理由として「一、昭和60年6月6日並びに7日、各午前8時30分頃、当校職員室において職員を指導中のB1教頭の業務に対し、突然暴言を発して妨害した。二、B1教頭が妨害しないようにと指示したところ、これに従わず何度も同じ暴言を繰り返してB1教頭に従おうとしなかった。三、以前にもB1教頭に対して同様な妨害を行ったので当校は警告書を渡している。」ことが挙げられ、また、上記警告書には「一、昭和60年6月6日午前8時30分頃、当校職員室において職員を指導中のB1教頭の業務に対し、突然暴言を発して妨害した。二、B1教頭が妨害しないように指示したところ、これに従わずなおもB1教頭に対して反抗し続けた。」ことが挙げられ、いずれもこれは、就業規則第11条、第12条並びに第14条第10号に違反している旨が記載されていた。

5 昭和60年6月21日付処分通告書をめぐり経過

- (1) 昭和60年6月11日午後4時45分頃、組合執行委員長A6（以下「A6委員長」という。）は、職員室にいたB1教頭の席へ出向いて、団体交渉申入書を提出し、これについての折衝を行った。その際、B1教頭が「A6さんこれちょっとようけ有り過ぎますな。」「あんな要求は無茶ですよ。」「整理したらどうですか。」と言ったのに対し、A6委員長は「組合としては必要だから申し入れている。」との旨を告げた。

たまたま傍らの自席でそのやりとりを聞いていたA5が「無茶とは数ですか。」とB1教頭に尋ねたところ、B1教頭は、A5に対し「おまえは関係ないから黙っとれ。」と声を強めて叱責した。

- (2) その時、職員室でクラスの生徒を面接指導していたA1は、突如B1教頭の大きな声が聞こえたので、生徒指導に支障があると考え、B3副校長（以下「B3副校長」という。）に「今面接中だから静かにするように言って下さい。」と申し入れたところ、これを聞きつけたB1教頭は「いらんことを言うな。」と叱責した。そこでA1が、再びB3副校長に「静

かにさして下さい。」と言ったところ、B 1 教頭は、「おまえ何を言うか、黙っとれ。」と叱責した。

(3) 同日午後 5 時10分過ぎ、B 1 教頭が、上記の経緯について報告書を作成していると、A 5 が B 1 教頭の席へ近寄り、その報告書の文面を見て、上記経緯と記載内容との違いを指摘し、自分は「無茶とは数のことですかと一度言ったのみですよ。」と弁明した。

(4) 同日午後 5 時15分頃、A 1 は、B 3 副校長に対して「3年の担任として面接は非常に重要な教育活動なんだ。それをああいうふうに妨害されて非常に遺憾だと思います。先生どう思われますか。」と申し入れた。

この時、近くにいた B 1 教頭が「おまえ誰に向いて言うんぞ、黙れ。」と言いながら、A 1 の方へ寄って行ったので、A 1 は「あなたが私の教育活動を妨害したんです。」と言うと、B 1 教頭は「おまえは一体自分を何者だと思とんだ。」などと一喝した。

(5) 同月21日午後 0 時10分頃、A 1 は、校長室において、B 2 校長から減給処分通告書を手交されたが、この処分通告書の中には、就業時間中に A 1 が席を立て B 3 副校長の所へ再び抗議に行ったという記載があったので、A 1 は「それは違います。調査して下さい。」と言うと、B 2 校長は、調査するとして、処分通告書の手交を見合せた。

同日午後 1 時頃、A 1 は、B 1 教頭から改めて同日付減給処分通告書を手交された。

上記減給処分通告書には、昭和60年 6 月11日職員室において団交の予備折衝中不当に介入した A 5 に対して、B 1 教頭が制止警告したことについて、勤務時間内であるにもかかわらず、突然 B 1 教頭に対する中傷的発言をしたこと及び B 1 教頭が制止しても再び同様な行為を繰り返したことにより、B 1 教頭の業務を妨害しかつ職員室の規律を乱したとして、これは就業規則第10条、第11条、第12条、第14条第 1 号、同第 8 号及び同第10号に違反するので、同規則第68条第 1 号、同第 8 号、同第 9 号、同第13号、第69条第 3 号、同第 5 号、同第13号及び同第15号により減給処分とし、昭和60年 6 月分の給料から4,145円を差し引く旨が記載されていた。

そして、同日支払われた同人の同月分給料より4,145円差し引かれていた。

(6) 同日午後 1 時15分頃、A 5 は、職員室で B 1 教頭から同日付厳告処分通告書を手交された。

上記厳告処分通告書には、昭和60年 6 月11日職員室において団交の予備折衝中、勤務時間内であるにもかかわらず突如口出し介入をしたこと及び B 1 教頭が制止しても従わず執拗に口出し介入を繰り返したことにより、B 1 教頭の業務を妨害しかつ職員室の規律を乱したとして、これは就業規則第10条、第11条、第12条、第14条第 1 号、同第 8 号及び同第10号に違反するので、同規則第68条第 1 号、同第 8 号、同第 9 号、同第13

号、第69条第3号、同第5号、同第13号及び同第15号により厳告処分とする旨が記載されていた。

- (7) 7月12日、組合は、前記4の(3)の6月7日付並びに前記5の(5)及び(6)の同月21日付の、各警告及び処分を撤回するよう学園に文書で申し入れるとともに、この件などについて団体交渉を開催するよう求めた。

また、8月24日にも、組合は再び団体交渉の開催を求めたが、学園は、団体交渉になじまないとの回答に終始した。

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。

第十条 職員は、教育に関する法令に違反しないことは勿論、特に当校の教育方針を遵守し、教育事業に尽瘁しなければならない。

第十一条 職員は、常に礼節を尊び道義を重んじ、教育事業に従事する者として恥じない態度を堅持しなければならない。

第十二条 職員は、上長の命令及び指示に従い、上長は所属職員の人格を尊重して懇切に指導し、互いに職務に勉励しなければならない。

第十四条 職員は、左の各号を遵守しなければならない。

- 一、 当校の内外を問わず、素行不良風紀紊乱その他不正不義の行為をしないこと。

(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。

(以下略)

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。

ロ、 戒 告 書面で注意し将来を戒める。

ハ、 厳 告 書面で注意し将来を戒め且つ始末書を提出させる。

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。

三、 出 勤 停 止

始末書を提出させ、三十日以内の出勤を停止する。

出勤停止期間は勤続年数に加算しない。

四、 降 職

始末書を提出させ、身分又は職階を下げ若しくは剥奪す

る。

身分又は職階に対し特に支給した給与は、降職により支給しない。

(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。

一、 第十四条第一号に違反し不正不義の行為をしたとき。

(中略)

八、 許可なく職場を離脱し又は勤務時間中に私事を行なったとき。

九、 業務上の命令又は指示に違反したとき。

(中略)

十三、 その他前各号に準ずる行為があったとき。

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、懲戒解雇に処する。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)

十三、 二回以上懲戒を受けたにも拘わらず、更に懲戒に当たる行為をしたとき。

(中略)

十五、 その他前各号に準ずる行為があったとき。

(以下略)

第2 判断及び法律上の根拠

1 組合の救済申立適格について

(1) 学園は、次のとおり主張する。

組合は、その規約において組合員資格の中に、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、労働組合法第2条ただし書第1号に該当するので、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、平成元年2月14日第375回公益委員会議において、組合の資格審査を行い、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、組合が加入を認めている主任が、同法第2条ただし書第1号に該当すると認めるに足る疎明はな

く、学園の主張は採用できない。

2 本件処分について

(1) 組合は、次のとおり主張する。

ア 学園のA5に対する扱いについて

学園は、A5に対して日頃から不当な扱いを続けてきている。A5は高松地裁で地位保全の仮処分が決定されたのにもかかわらず、授業をはじめ一切の教育活動から締め出されていることからわかるように、学園はA5をことのほか嫌悪し、殊更A5の行動をB1教頭らに監視させ、B1教頭はことある毎に、A5に怒号・罵声を浴びせかけていたのである。

本件処分は、いずれも怒号・罵声をA5に浴びせかけるというB1教頭の教師にあるまじき行為に対し、良識ある教員が、直接あるいは間接的にたしなめる行動に対して出されたものである。

本件処分は、A5に対する不当な扱いに起因して起こっているものである以上、本件処分も不当なものであると言うべきである。

イ 昭和60年6月7日付A4外3名への処分について

学園の処分事由とするところは、同月6日及び7日に、B1教頭に暴言を発して妨害したというものである。しかし、A4らの言動は、「説明してやったらどうですか。」「静かにしてください。」とB1教頭に申し入れている程度のものであるから、暴言と言えないのはもちろんのこと、業務妨害に当たらないのは当然のことである。学園はその処分事由として、A4らが、B1教頭の指示に従わず、何度も同じ暴言を繰り返したとも言っているが、A4らの発言は、一言かせいぜい二、三言のものであって、B1教頭は、それに対して大声で、A4らを「おまえ」呼ばわりし呼び捨てにした上で、「関係なからうが。」「だまっとれ。」などと、怒鳴り散らしているのである。学園は指示などと言うが、B1教頭は、このように怒鳴り散らすだけであって、いかなる指示も行っていない。かりに、この怒号・罵声を指示と称するのであれば、指示としての体裁を整えていないと言うべきである。

本件厳告処分は、理由がないばかりか、組合員の良識的な発言に対して出されたものとも解することができるのであって、そのことは、正しいものであっても組合員の行動ならば、一切それを許さずに抑圧するという学園の組合弾圧の姿勢を、如実に示しているものであり、許しがたい不当労働行為である。

ウ 昭和60年6月21日付A5への厳告処分について

A5の6月11日の行動であるが、午後4時45分という放課後の時間、たまたま団体交渉の予備折衝の場に居合わせた、執行委員でもある同人が、堂々めぐりをしてきた折衝を円滑に進展させるために話し合いに参加したものであって、なんら非難されるべきことではない。上記行為が、折衝に介入したり、妨害するものではないことは、A5の発

言内容からして明白である。しかるにB 1 教頭は、A 5 に対する嫌悪感を露骨に表して怒号・罵声を浴びせかけたのである。

すでに、先に述べたように、学園は、A 5 をことのほか嫌悪し、殊更その行動をB 1 教頭らに監視させ、B 1 教頭はことある毎に、A 5 に怒号・罵声を浴びせかけていたのである。

学園のA 5 に対する処分は、かかるA 5 にたいする不当な扱いと一体のものであり、処分理由はためにするものというほかはない。

エ 昭和60年6月21日付A 1 への減給処分について

A 1 が、B 3 副校長にB 1 教頭を指導するように申し入れた行為は、生徒指導中であるという必要に迫られた状況もあって、当然の行為である。しかも、B 1 教頭に直接申し入れるのではなく、B 1 教頭の上司をとおして指導を要請しているのは、道理にかなった行動と言わなければならない。

この処分は、事実がないのに行われたり、あるいは事実をねじまげ誇張してなされたものであって、学園のかかる姿勢は、A 1 に対する減給処分通告書について、訂正を余儀なくされているという事実からも明らかである。

よって、上記ウ及びエの各処分は、いくら正当な組合活動や行動をも徹底的に弾圧するという学園の方針の下になされたものであるから、不当な処分であって不当労働行為である。

(2) 学園は、次のとおり主張する。

ア 学園は、昭和57年3月31日、A 5 を非常勤講師に降職する旨の処分をしたが、その理由は、同人の職務懈怠、不服従等であった。高松地裁は、昭和59年12月27日、同人の申請により、上記降職処分の効力を停止する旨の仮処分決定を発令したが、同決定理由中においても、職務懈怠、不服従等の大部分の存在自体は認定されている。

ところで、この仮処分決定後も、学園はA 5 につきその職務を担当させるか否かにつきこれを自由に決することができることは勿論である(A 5 については、就労請求権はない。この点につき、青林書院刊、C 1 等編、裁判実務体系第5巻労働訴訟法141頁以下所収、C 2 「15 就労請求権」参照)。

イ 学園は、仮処分決定後の昭和60年1月、就業規則遵守、上司の命令遵守等の条項を含む誓約書提出と副業停止を条件としてA 5 を教諭として取り扱うことにしたが、同人が前者の条件を充たさなかったため、同年4月以降の新学期より同人には朝礼業務を含む一切の職務を担当させないことにした。

ウ 上記職務を担当させないことの一環として、学園はA 5 に対して日報を取ることをも禁止し、昭和60年4月初旬に同人にその旨明示的に指示伝達した。

エ しかるところ、A 5 は、上記学園指示に反発、反抗して、日報を強

引に取ろうとし、これを中止するよう上司のB1教頭が命じたのに、これに容易に従わなかった。昭和60年4月18日、25日、26日、27日、6月6日、7日等のA5の挙動はまさに上記のような学園指示、上司の命令に対する違反、不服従そのものであり、本件処分の対象となったA4、A1、A2及びA3の6月6日、7日の各挙動は、A5の上記不服従が行われている際、これを支援する目的で、日報を取って何故悪い、理由を説明しろとか、B1教頭の声が大きいので静かにしろなどという発言をしたものであり、B1教頭のA5に対する上記の指示、規制行動を妨害し、職場秩序を乱したものである。

オ 6月11日についても、B1教頭は突然予備折衝に権限なく介入し出したA5を上司として制止しようとしたがA5がこれに反抗したのであり、又、このときA1は自己の生徒面接指導が妨げられるなどと言って、B1教頭の制止行為を静かにさせてくれなどと言って妨害したものである。A1が、B1教頭のA5に対する制止行為を非難し、これを止めさせようとするのは、まさに越権行為そのものであって許されるべきことではない。又、生徒との面接が遂行できないのであれば、すみやかに生徒を退出させるなどすればよいのであって、これに藉口してB1教頭の正当な制止行為を妨害せんとするのは全く言語道断と言わざるを得ず、A1は、上記エの場合と同様、B1教頭のA5に対する指示、規制行動を妨害する意図を以て、このような発言をしたものである。

カ 一般に上司の職場における命令に対して、部下は、その命令の正当性など一々問責することなくこれに服従する義務があるのであって、もし、かかる事態が確保できないなら、職場秩序は到底維持できなくなることは、往時のいわゆる職場闘争華やかかなりし頃のさる企業の実態を省みても明らかというべきである。

キ 本件の処分対象者の行為は、まさに職場において、命令の正当性、合法性に疑問ありと称して、何故これに従う必要性があるのかなどを現場において該命令を発した上司に問責し、その回答あるまであたかもこれに対する服従義務なきかのように振る舞うことにより、職場を無秩序の状況に陥らせたものであり、到底許されるべきものではない。

(3) よって、以下判断する。

ア 昭和60年6月7日付A4外3名に対する処分について

① 学園が、処分の対象とする6月6日及び7日のA4外3名の言動は、第1の4の(1)及び(2)で認定したとおりであって、A5の日報取得に端を発しているものである。学園は、第1の3の(1)ないし(6)で認定したとおり、4月10日頃より、A5に対し、業務文書を配布しない一環として、日報取得を禁止し、A5が、B1教頭を介して、その理由を尋ねても、学園はそれに対し、十分な説明をしていなかったものである。そんな経緯の中でA4外3名の6月6日及び7日

の言動が惹起されたものである。

- ② ところで、日報は、第1の3の(1)で認定のとおり、その日の学園の行事予定を記載した書面であり、その内容は、ほぼ、職員室内の教務用黒板に掲示されており、特段に、秘密を要する記載が含まれているものではない。いわば、備忘録的性格を有する書面にすぎない。

学園においては、高松校創設以来、全ての教員に自由に、日報を取得させてきていた。A5も、第1の2の(7)で認定のとおり、学園は、高松地方裁判所の仮処分決定後昭和60年1月9日から1月31日迄は、同人に授業を担当させており、2月からは授業の担当を外したものの、3月25日迄はレポートの作成、就業規則の清書等の業務を命じていたことが認められ、この間、A5にも自由に日報を取得させてきていたものと推認される。

したがって、A5が学園の突然の禁止命令に対し、その合理的理由を尋ねるのは当然の事であって、学園は、A5に対しその合理的理由を説明してしかるべきであったというべきである。

しかるに、学園は、本件が発生した6月6日及び7日迄、A5に対しその理由を説明することなく経過したものであって、この両日、職場の同僚であるA4ら各組合員が、組合員であるA5に代わって、職場の同僚として、A5の日報取得の禁止理由をB1教頭に尋ねるのも又、許される行為であると思料する。

そんな中でA4外3名の本件言動が惹起されたものであるが、その時間は、就業時間前の数分間の出来事であり、その言動も、多少穏当を欠く面があったとしても、特段、警告、厳告処分にしなればならない程のものとは認められず、学園が、これらの行為を業務妨害を理由として処分するのは、いささか行き過ぎであると思料する。

- ③ 以上のとおり、学園の処分理由はいずれも合理的理由があるとは認められない。しかも、第1の1の(3)及び第1の2の(1)で認定のとおり、昭和52年組合結成以降、労使間の紛争は、長年にわたって継続して多数発生していた状況を併せ考えると、学園のA4外3名に対する昭和60年6月7日付厳告処分及び警告は、一般に許容範囲の言動であるにもかかわらず、組合員であるが故に不利益に取り扱ったものであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認めざるを得ない。

イ 昭和60年6月21日付A5及びA1に対する処分について

- ① 学園が、処分の対象とする6月11日のA5の行為は、第1の5の(1)で認定のとおり、A5が「無茶とは数ですか。」とB1教頭に尋ねたことであるが、これは、A6委員長とB1教頭との団体交渉に関する折衝が行き詰まっているのを見ていたA5が、組合員として

その折衝を円滑に進めるための一助として発言したと考えられ、その発言の内容、態度からみて、B 1 教頭の業務を意図的に妨害し、かつ、職員室の規律を乱したと認めることはできない。したがって、学園の主張は採用することができない。

- ② 次に、学園が処分の対象とする6月11日のA 1の言動は、第1の5の(2)で認定のとおり、B 1 教頭の言動が生徒面接指導中のA 1にとって、指導上に影響があると考え、B 3 副校長に「今面接中だから静かにするよう言ってください。」等申し入れたものであるが、それは、当事者間の通常の会話程度のものであって、B 1 教頭の業務を妨害し、又は職員室の規律を乱したものであったとは認められない。したがって、学園の主張は採用できない。
- ③ 以上のとおり、学園の処分には、いずれも合理的根拠がなく、前記労使間の事項長年の紛争の経緯からして、昭和60年6月21日付A 5に対する厳告処分及びA 1に対する減給処分は、組合員であるが故に不利益に取り扱ったものであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認めざるを得ない。

3 その他

組合は、請求する救済の内容として、陳謝文の手交も求めているが、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。

平成元年2月23日

香川県地方労働委員会
会長 武田安紀彦 印