

命 令 書

再審査申立人 学校法人 倉田学園

再審査被申立人 香川県大手前高松高等（中）学校教職員組合

主 文

- 1 初審命令主文第4項を次のとおり変更する。  
再審査申立人学園は、再審査被申立人組合が組合活動のために行うピラ配布及び学園施設の利用について、許可条件、手続等を再審査被申立人組合と誠実に協議しなければならない。
- 2 初審命令主文第5項を取り消し、この部分に係る再審査被申立人組合の救済申立てを棄却する。
- 3 初審命令主文第6項を同第5項とし、同第7項を同第6項とする。
- 4 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査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同中学校（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同高松中学校（以下これら2校を「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、初審結審当時の職員数は127人（うち、高松校64人）である。

(2) 再審査被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、高松校に勤務する職員をもって結成された労働組合であって、初審結審当時の組合員数は25人である。

(3) 組合の組合員の範囲について

イ 組合は、組合規約第5条において、組合員資格を以下のとおり定めている。

「この組合は、香川県大手前高松高等（中）学校の教職員をもって構成する。ただし、大手前高松高等（中）学校理事長、理事、校長、副校長、教頭、教頭補佐および事務長は除く。」

ロ 学園は、昭和56年以降、組合員である教員のうちから生徒指導主事及び進路指導主事に任命している。

ハ 上記主事の職務権限は、生徒指導主事は生徒指導部会、進路指導主事は進学指導部会の意見をとりまとめ、部会の代表者として、学年主

任等及び上記主事を構成メンバーとする主任会に出席し、部会でとりまとめた意見を報告することである。

## 2 本件労使間における係争事件について

- (1) 当委員会は、昭和56年（不再）第78号事件について、同58年11月16日付けで、初審香川県地方労働委員会（以下「香川地労委」という。）の救済命令を支持し、学園が、被解雇者であるA1が交渉員として出席することを理由として団体交渉を拒否してはならないこと等を命じた。

学園は、東京地方裁判所に上記命令の取消しを求める行政訴訟を提起したが、東京地方裁判所は、同63年7月27日、学園の請求を棄却した。学園の控訴に対し、東京高等裁判所は控訴を棄却し、学園はこれに対し上告したが、最高裁判所は、平成2年10月25日、学園の上告を棄却した。

当委員会は、同年11月14日付け文書で、上記命令の履行状況について学園からの報告を求めたところ、学園は、同月29日付け文書で、被解雇者である（教諭から、後記(2)のりの①の(ハ)記載のとおり、降職処分を受け、雇止めとなった）A2（以下「A2」という。）が交渉員となっていることを理由として、組合との団体交渉に応じていないと回答した。

- (2) 本件救済申立ての後においても、組合は学園に不当労働行為があったとして救済申立てを続けており、現在、香川地労委に係属中の事件が2件、香川地労委の救済命令又は一部救済命令を不服として学園が再審査を申し立てて当委員会に係属している事件が本件を含めて12件ある。

本件を除いた当委員会に係属中の事件の概要は、次のとおりである。

### イ 昭和59年（不再）第61号事件

#### ① 初審申立て事実の概要

- (イ) 団体交渉拒否(昭和56年度冬期ボーナスに関する要求について)。  
(ロ) 組合の執行委員2名に対する訓告処分及び賃金カット（昭和56年12月17日、年休の時季変更をしたにもかかわらず、無断で職場離脱したとして）。

#### ② 初審命令主文要旨

- (イ) 誠意をもって団体交渉に応じること。  
(ロ) 訓告処分の撤回及び金員の支払い。  
(ハ) その余の申立ては棄却。

### ロ 昭和60年（不再）第31号事件

#### ① 初審申立て事実の概要

- (イ) 組合員に対する警告書交付並びに訓告、戒告、厳告及び減給の処分（昭和57年9月から12月までの間において無許可で組合ニュース等を配布したことを理由として）。  
(ロ) B1教頭補佐による組合ニュース等の回収及び廃棄。

#### ② 初審命令主文要旨

- (イ) 各処分の撤回及び金員の支払い。  
(ロ) 支配介入の禁止。

(ハ) 文書手交。

ハ 昭和62年（不再）第6号事件

① 初審申立て事実の概要

(イ) 組合員に対する訓告、戒告、厳告及び減給の処分（昭和58年6月3日及び昭和59年2月13日、無許可で高松校1号館玄関横で職場集会を開催したことを理由として）。

(ロ) 組合の執行委員長A3（以下「A3委員長」という。）及び組合員A4に対する出勤停止処分（昭和59年1月27日及び同年2月10日、無許可で組合ニュースを配布したことを理由として）。

(ハ) B1教頭補佐による職場集会の制止及び組合ニュースの回収。

② 初審命令主文要旨

(イ) 各処分の撤回及び金員の支払い。

(ロ) 支配介入の禁止。

(ハ) 文書手交。

ニ 昭和62年（不再）第34号事件

① 初審申立て事実の概要

組合員A5（以下「A5」という。）に対する減給処分及び定期昇給延期措置（昭和56年度第2学期から第3学期にかけて、担任学級の父母との学級懇談会を無断で開催し、香川県私学助成をすすめる会の陳情書への署名及びカンパを父母に依頼したこと等を理由として）。

② 初審命令主文要旨

(イ) 処分の撤回及び金員の支払い。

(ロ) 定期昇給延期措置がなかったものとしての取扱い。

ホ 昭和63年（不再）第10号事件

① 初審申立て事実の概要

昭和57年度下期及び年度末並びに昭和58年度上期賞与の勤勉手当の査定差別。

② 初審命令主文要旨

勤勉手当の再査定及び既支給額との差額の支払い。

ヘ 平成元年（不再）第20号事件

① 初審申立て事実の概要

組合員5名に対する警告書の交付並びに厳告及び減給の処分（高松地方裁判所の仮処分決定により、昭和60年1月組合員A6（以下「A6」という。）が学校に職場復帰した後、同人に対する処遇に関して、B1教頭に対し暴言を発し、業務を妨害したこと等を理由として）。

② 初審命令主文要旨

各処分の撤回及び金員の支払い。

ト 平成元年（不再）第64号事件

① 初審申立て事実の概要

- (イ) 高松地方裁判所の仮処分決定により、昭和60年1月に組合員A6が職場復帰した後の、同人に対する賃金の低位格付け、勤勉手当の不支給及び学校業務からの排除。
- (ロ) 組合員A6に対する厳告、減給及び出勤停止の処分（管理職に無断で勤務場所を離れたこと、カウンセラー室入室命令不服従等を理由として）。

② 初審命令主文要旨

- (イ) 賃金及び期末手当の是正及び金員の支払い並びに勤勉手当の支払い。
- (ロ) 校務分掌等の処遇について相当の配慮をすること。
- (ハ) 各処分の撤回及び金員の支払い。

チ 平成元年（不再）第99号事件

① 初審申立て事実の概要

- (イ) 組合員7名に対する出勤停止処分（昭和55年における電柱等へのビラ貼付及び宣伝車による街頭宣伝活動が学校の社会的信用を失墜させ、名誉を傷つけたことを理由として）。
- (ロ) 組合員3名に対する出勤停止処分（昭和55年中の職員室の組合員の机上での紙筒闘争及び風船闘争並びに自家用車内掲示闘争を理由として）。
- (ハ) A3委員長に対する昭和56年3月31日付け休職処分（生徒数の減少を理由として）及び休職期間満了による退職。
- (ニ) 組合員A7及びA4に対する出勤停止処分及び非常勤講師への降職処分（昭和56年中の業務命令違反を理由として）並びに契約期間満了による雇止め。

② 初審命令主文要旨

- (イ) 組合員7名に対する処分の撤回及び金員の支払い。
- (ロ) A3委員長に対する休職処分の撤回、原職復帰及びバックペイ。
- (ハ) 組合員A7及びA4に対する処分の撤回並びに原職復帰及びバックペイ。
- (ニ) その余の申立ては棄却。

リ 平成元年（不再）第100号事件

① 初審申立て事実の概要

- (イ) 組合員A8に対する非常勤講師への降職処分（昭和56年7月のバドミントン部の部誌の無断発行及び配布並びに部誌において業務上の秘密を漏らし、学校の教育方針を批判し、学園の信用を傷つけたことを理由として）及び契約期間満了による雇止め。
- (ロ) 組合員A6に対する非常勤講師への降職処分（昭和56年11月の欠講時間用の教材の不準備、同月の日直当番の遅刻、昭和57年3月の無断アンケートの実施等を理由として）。

(ハ) 組合員 A 2 に対する非常勤講師への降職処分（昭和54年 6 月、生徒指導中生徒に傷害を負わせたことを理由として）及び契約期間満了による雇止め。

② 初審命令主文要旨

(イ) 組合員 A 8 及び A 6 に対する処分の撤回、原職復帰及びバックペイ。

(ロ) 組合員 A 2 に対する雇止めの撤回、原職復帰及びバックペイ。

(ハ) 組合員 A 2 に対する降職処分に関する申立ては却下。

(ニ) その他の申立ては棄却。

ヌ 平成 2 年（不再）第48号事件

① 初審申立て事実の概要

(イ) A 3 委員長に対する出勤停止処分（昭和60年 9 月並びに昭和62年 2 月及び 3 月中に無許可で組合ニュースを配布したことを理由として）。

(ロ) 組合員に対する厳告及び減給処分（昭和60年 9 月、組合ニュースの配布を制止し、回収した B 1 教頭に対して中傷的発言をして業務を妨害し、職員室内の規律を乱したことを理由として）。

(ハ) B 1 教頭による組合ニュース配布の制止及び組合ニュースの回収。

② 初審命令主文要旨

(イ) 各処分の撤回及び金員の支払い。

(ロ) 昇給停止処置の撤回及び金員の支払い。

(ハ) 支配介入の禁止。

(ニ) 文書手交。

ル 平成 5 年（不再）第21号事件

① 初審申立ての事実の概要

(イ) 昭和61年度から平成元年度までの間の各賞与について、勤勉手当の考課査定において、組合員を低位に査定したこと。

(ロ) 組合員 A 6 に対する勤勉手当の不支給。

② 初審命令主文要旨

(イ) 勤勉手当の支給に際し、組合員に対する不利益取扱いの禁止。

(ロ) 勤勉手当の考課査定における査定幅について組合と協議すること。

(ハ) 初審命令書の写しの交付日から 3 か月以内に前項の協議が調わないときは、再査定し、既支給額との差額を支払うこと。

(ニ) A 6 に対する勤勉手当の支払い。

なお、丸亀校にも労働組合が別に結成されており、学園との間の不当労働行為事件が最高裁判所に 2 件係属している。

3 組合結成に対する学園の対応について

(1) 組合結成直後の B 2 理事の対応

- イ 組合結成日翌日の昭和52年9月11日（日曜日）朝、学園理事B2（以下「B2理事」という。）は、同日の新聞に、組合結成についての記事が掲載されているのを見た。
- ロ B2理事は、同日午前9時頃、高松校の職員であるA9に対して、電話をかけ、「見ましたか、新聞を。組合のことを書いているので確認したい。」と尋ねた。A9は、組合結成と同時に組合に加入していたが、「知らない。」と答えたところ、同理事は、「びっくりしている。何か分かったら知らせてもらいたい。」と述べた。
- ハ 同理事は、同日、同校職員のA2ら5名に対しても、電話をかけ、A9に対するものと同旨の質問をした。
- (2) 組合結成通告時のB3理事長の発言
- イ 昭和52年9月12日、A3委員長ら組合執行部役員7名は、昼の休憩時間に高松校の理事長室で、学園理事長B3（以下「B3理事長」という。）に対し、組合結成通告を行うとともに、団体交渉を申し入れた。
- ロ その際、B3理事長は、「私はそんなものは認めん。」「頭をつけてこい。」「頭をつけるというのは県の労政技能課へ行って組合を作ったという証明書をもたらしてくることだ。」「組合ができた以上は、組合と学校は敵、味方だ。信頼関係なんかどうだかね。」等と発言し、組合がメモをとろうとすると「大の大人が人の言うことをいちいちメモをとるなんて、こわい、こわい。」と発言して、理事長室を出て行った。
- (3) A5に対するB3理事長の退職勧奨
- イ A5は、学園に採用される前の昭和48年、香川県の教員採用試験に合格し、Bランクに登録されていた。
- ロ A5は、同人の母親がB3理事長の縁故者であることから、親が同理事長に就職依頼をし、昭和49年4月に高松校の理科の教諭として採用された。
- ハ A5は、昭和52年9月10日の組合結成と同時に組合に加入した。
- ニ B3理事長は、昭和52年9月18日、同人の父親を丸亀校に呼び出し、理事長室で面談した。
- その際、B3理事長は、A5の父親に対し、「A5は親戚であるのに積極的に組合に加入しており、それでは親戚関係がまずくなる。したがって、来年の3月までに善処してもらいたい。」旨を述べた。
- ホ 上記面談の内容を知り、A5の母親が同日夕方頃B3理事長に電話をしたところ、同理事長は、「A5は親戚であるので採用した。なのに組合に加入している。強制的にやめさせるようなことはできないけれども、来年の3月までに善処するように。」旨を述べた。
- ヘ A5は、昭和55年度は高校の1年3組、同56年度には同校の1年2組の担任をした。なお、後記7の(8)のとおり、学園ではボーナスを

支給するに当たり、査定を実施しているが、学級担任をしていることはプラスの評価とされていた。

ト 本件初審申立て後の昭和56年8月24日、B3理事長は、A5を理事長室に呼び、「公立の採用試験があるのでそれを受けるようにしたらどうか。」旨を述べた。

#### 4 組合結成当初の団体交渉の経過について

- (1) 昭和52年9月16日、組合は、学園に対して、同日付けの要求書を提出し、①公立学校並み待遇の早期実現、②自転車小屋の整備拡張、③労災保険への早期加入、④文具一式・事務用品の支給、⑤ホーム・ルーム（学級会活動）の時間確保について、早期に団体交渉を行うよう要求した。
- (2) 同年9月19日、学園と組合の間で初めての団体交渉が行われた。最初に、労使双方の交渉人員について意見の対立があり、話し合いがつかないままB3理事長は退席した。その後、組合ニュース等の配布及び掲示について就業規則遵守に関するやりとりが続いたため、組合の上記要求項目についての交渉は行われなかった。
- (3) その後、学園と組合の間で団体交渉ルールについての交渉が行われたが、最終的に同年12月13日付けで団体交渉ルールを内容とする協定が締結された。
- (4) 同年10月18日、11月4日及び12月15日に、上記の同年9月16日付けの要求項目について団体交渉が行われた。

これらの団体交渉の中で、学園は、公立学校並み待遇の早期実現に関しては、後記6の(1)のハのとおり回答した。

また、組合の要求項目のうち、自転車小屋の整備拡張、文具一式・事務用品の支給及び労災保険への早期加入については、学園の側で順次実施に移していった。

#### 5 組合ニュースの配布等及び小会議室の使用に対する警告について

##### (1) 組合ニュース配布等に対する警告

###### イ 配布の態様等

(イ) 組合による組合ニュース等の配布は、下記のとおり、昭和52年9月12日以降行われた。その時間及び場所は、まれに昼の休憩時間に行われることもあったが、そのほとんどは始業時刻の5分ないし10分前に、職員室の各職員の机上に置く方法により行われた。

1回に配布された枚数は、40枚ないし60枚程度であった。また、その記載内容は、組合結成、賃金その他の労働条件及び団体交渉の経過等について組合の主張、意見等や学園の主張、対応等を記述したものであり、学園に対する批判も述べられることがあった。

(ロ) 高松校の建物は、教室棟2棟、管理棟1棟から成り、職員室は、管理棟の3階にある。

職員の始業時刻は午前8時30分であり、職員は同8時25分前後に出勤する者が多く、同8時35分から職員朝礼が行われ、1校時目の

授業は同 8 時 50 分から行われる。

また、職員の昼の休憩時間は午後 0 時 40 分からとされており、休憩時間には、生徒が勉強のこと等を聞くため、職員室へ入室することが多かった。

ロ 昭和 52 年 9 月から同 53 年 6 月までの状況

(イ) 昭和 52 年 9 月 12 日始業時刻前に、組合は、組合結成の記事等を掲載した組合機関紙である組合ニュース第 1 号及び号外を配布し、かつ、これを小会議室に掲示した。

ついで、組合は、同月 14 日から同月 26 日までの間に、組合ニュース第 2 号ないし第 8 号及び号外を配布し、かつ、これを小会議室に掲示した。また、同月 16 日、職員に対し、アンケート用紙を配布した。

なお、上記組合ニュースの主な内容は次のとおりである。

No. 1 組合ニュース 1977. 9. 12 (月)

組合結成さる！！

〔スローガン〕 (一) 独断経営から教育を守ろう！ (一) 公立並待遇を勝ちとろう！ (一) 組合意識を高め団結を強化しよう！

〔基本的要求〕 (一) 公立並待遇の早期実現 (一) 教育の民主化 (一) 福利厚生施設の充実 (一) 労災加入の早期実現

執行部 (満場一致で) 選出される！

全員で団結しよう！

第 4 号 組合ニュース 1977. 9. 16

理事長に通告

「理事長は、『何やら知れんもん。』と我が組合を呼び『組合と理事者とは利益が相反する。行くところまで行かねばならない。』と不当にも我々に対し不信の態度を表明してきた。」

第 8 号 組合ニュース 1977. 9. 26

理事長、組合を脅迫？！

第 2 回団交開かる

(ロ) 同月 19 日、上記 4 の (2) のとおり、学園と組合との間で初めての団体交渉が行われたが、その中で、学園は、組合ニュース等の配布及び掲示について就業規則に基づくルールを守ってほしい旨の発言をし、これを契機に就業規則遵守に関するやりとりがあった。

また、B 2 理事は、丸亀校における学園の方針について「学校内の施設の利用、校内におけるビラ張り、勤務時間における組合活動は禁じている。」旨を説明した。

(ハ) 同月 26 日、当時高松校校長であった B 4 (以下「B 4 校長」という。) は、組合に対して、上記組合ニュース等の配布及び組合ニユ



ースの掲示は、学校の許可なく行われたものであって、就業規則に違反しており、警告する旨の警告書を交付した。

- (ニ) 同年9月27日から10月11日までの間に、組合は、組合ニュース第9号ないし第14号を配布し、かつ、これを会議室に掲示した。

同月12日、B4校長は組合に対し、組合は依然として就業規則違反を繰り返しており、重ねて厳重に警告する旨の警告書を交付した。

- (ホ) 同月3日学園が発行した「学園だよりNo.1」には「本校の就業規則は、『教育現場である校内における業務外の活動をきびしく制限し、全教員が教育業務に専念することにより、生徒達のために全精力を打込める』ように作られております。」と記載されていた。

- (ハ) 組合は、組合ニュースの配布等に対する警告を受けた都度、正当な組合活動に対する弾圧である等としてB4校長に抗議し、その後も引き続き、組合ニュースの配布等を行った。

- (ト) 昭和53年1月11日及び同月17日、組合と学園の間において、組合ニュース等の配布、組合掲示板の設置、職場集会等のための学校施設の利用等について団体交渉が行われた。

これらの団体交渉において、組合ニュース等の配布については許可制度、配布の時間帯、場所、方法等について、職場集会のための学校施設の利用については許可制度、職場集会の場所等について、話し合いが行われたが、双方の意見は一致しなかった。しかし、掲示板については、小会議室であれば生徒の目に触れないとして同会議室にこれを設置することで原則的な合意があり、設置場所等細部についてはさらに協議することとなったが、翌18日、組合は、小会議室に現在使用している掲示板を設置した。

その後、職場集会等のための学校施設の利用については、学園と組合の間で学園に提出する文書の様式等について話し合いが続けられたが、組合ニュース等の配布については、これ以降同年6月までの間、口頭での警告がされたことはあったものの警告書の交付は行われていない。

#### ハ 昭和53年6月以降の状況

- (イ) 組合は、昭和53年6月28日、7月1日、同月5日及び同月19日に組合ニュース等をそれぞれ配布した。

B4校長は、組合が上記各組合ニュース等を配布した当日、組合に対して、その配布は、学校の許可なく行われたものであって、就業規則第14条に違反しており、警告する旨の警告書を交付した。

- (ロ) 同年8月1日頃、組合は、同月2日付の組合ニュース第61号を配布した。

同月5日、B4校長は、組合及び直接の配布者であるA3委員長ほか2名に対して、上記組合ニュースの配布は、学校の許可なく行われたものであって、就業規則第14条に違反しており、警告する旨

の警告書を交付した。

- (ハ) 昭和56年4月13日、香川地労委において行われた本件の第22回審問において、B2理事は、ビラ配布について、「許可願を出した場合に認めることがある。」及び「職場内では原則的に労働組合活動は認めない。」旨を述べた。

## (2) 組合の職場集会のための小会議室の使用に対する警告

### イ 使用の態様等

- (イ) 組合は、組合の組合員（以下「組合員」という。）に団体交渉の内容の報告などを行うため、小会議室を使用し、職場集会を開催した。同室の使用に当たっては、組合は、そのほとんどについて、当日又は前日に、口頭又は文書で、学園に使用の届出をしていた。職場集会は、原則的に終業時刻である午後5時15分以降、問題によっては、昼の休憩時間及び始業時刻前に開催した。職場集会の頻度は、月2回ないし3回程度であり、その長さは、最長2時間程度であった。

なお、組合が、同室を使用する際、非組合員の入室を阻止したことはなく、非組合員である職員から娯楽・懇談等の妨げになるとの苦情などが出たことはなかった。

また、組合は、職場集会が長時間に及ぶことが予想される場合には、公民館の会議室などを予約し、利用した。

- (ロ) 小会議室は、高松校の管理棟の3階にあり、日常、職員が娯楽、食事、懇談等に使用している休憩室であり、職員室等の鍵を入れてある金庫が置いてあることから、生徒の入室が禁じられている場所であった。

- (ハ) 学園は、小会議室の無許可使用を認める例として、職員がレクリエーション活動等に使用する場合を挙げている。

### ロ 昭和52年9月から同53年6月までの状況

- (イ) 上記(1)のロの(ロ)のとおり昭和52年9月19日に行われた学園と組合との団体交渉の席で、B2理事は、丸亀校における学園の方針について「学校内の施設利用は禁じている。」旨を説明した。

- (ロ) 同年9月21日終業時刻後、組合は、小会議室において職場集会を開き、組合の組織問題及び団体交渉について報告、協議した。

同月26日、B4校長は、組合に対して、上記の小会議室使用は、学校の許可なく行われたものであって、就業規則に違反しており、警告する旨の警告書を交付した。

- (ハ) 上記(1)のロの(ホ)のとおり、同年10月3日学園が発行した「学園だよりNo.1」には「本校の就業規則は、教育現場である校内における業務外の活動をきびしく制限している。」旨が記載されていた。

- (ニ) 同月5日終業時刻後、組合は、小会議室において職場集会を開き、団体交渉において組合の要求項目については交渉できなかったこと

等を報告し、その対応について協議した。

同月12日、B4校長は、組合に対して、組合は依然として就業規則違反を繰り返しており、重ねて厳重に警告する旨の警告書を交付した。

- (ホ) 同日始業時刻前、組合は、小会議室において職場集会を開き、団体交渉において、いまだに組合の要求項目については、交渉することができないことを報告し、B4校長に抗議することとした。

同月19日、同校長は、組合に対して、上記の小会議室使用は、学校の許可なく行われたものであって、就業規則に違反しており、警告する旨の警告書を交付した。

- (ハ) 昭和53年1月11日及び同月17日、組合と学園との間で、組合ニュース等の配布、組合掲示板の設置、職場集会のための学校施設の利用等について団体交渉が行われた。

これらの団体交渉において、職場集会等のための学校施設の利用については、許可制度、職場集会の場所等について話し合いが行われたが、双方の意見は一致しなかった。なお、B4校長は、重大かつ緊急の必要がある場合には、学校施設の利用を許可することもあるが、その場合、職場集会に使用してよいところは小会議室と視聴覚教室である旨を発言した。

翌18日、当時の組合の副執行委員長A10（以下「A10副委員長」という。）から同校長に対して、「校内における組合活動についての取り決め1. 掲示板を小会議室に設置する。1. 集会等は、事前に日時・使用場所等について届出る。」との確約書を提出し、学園がこれに押印するよう求めた。

これに対して、同校長は、集会等の施設利用については、届出制と決まっていなかったとして、押印を拒否した。

- (ト) その後、職場集会等のための学校施設の利用については、学園と組合の間で施設利用の際に学園に提出する文書の様式等を含めて話し合いが続けられた。

しかしながら、学校施設利用の基本的立場として、学園は許可制を主張し、組合は届出制を主張したため、具体的使用条件については話し合いが行われないうまま、同年6月中旬頃、交渉は不調となった。

なお、同年1月中に口頭での警告はなされたが、同年2月以降交渉が不調となるまでの間は、同年3月に学校ロビーでの職場集会について口頭での警告及び警告書の交付はなされたものの、小会議室使用に対する警告書の交付は行われなかった。

- ハ 昭和53年6月以降の状況

- (イ) 昭和53年6月22日始業時刻前、組合は、小会議室において職場集会を開き、昭和53年度から新設された教頭補佐の役職に就任したB

1 社会科教諭（以下「B1 教頭補佐」という。）が労務を担当することになって以来、学園の組合活動への対応がより厳しくなったと考え、同教頭補佐に抗議することとした。

同日、B4 校長は、組合に対して、上記の小会議室使用は、学校の許可なく行われたものであって、就業規則第14条に違反しており、警告する旨の警告書を交付した。

(ロ) 同年7月15日終業時刻後、組合は、小会議室において職場集会を開き、夏期ボーナス支給の実態を調査し、その対応策を協議した。

同月18日、B4 校長は、組合に対して、上記の小会議室使用は、学校の許可なく行われたものであって、就業規則第14条に違反しており、警告する旨の警告書を交付した。

(ハ) 昭和56年1月26日、香川地労委において行われた本件の第20回審問において、B2 理事は、小会議室の使用について、「原則として貸すつもりはない。例外的に許可する場合は、非常に緊急な事態であって貸してあげた方がいいんじゃないかと思われるようなときである。たとえば、いままでこういうことはなかったと思うが、ストライキの直前であるとかいうことで、緊急に組合の人たちが集まって相談しなければいけないと。」旨を述べた。

さらに、昭和60年2月18日、当委員会で行われた本件の第3回審問においても、B2 理事は、「原則として許可しない。場合によっては許可することもある。争議行為等が発生した時に、校内で臨時に集会を開いて急転直下の解決が得られるというような可能性がある場合に、許可するというのも、理論的には考えられると思う。」旨を述べた。

## 6 公立学校並み待遇の早期実現に関する団体交渉について

(1) 昭和52年9月16日付け要求書の公立並み待遇の早期実現等に関する団体交渉

イ 学園の給与体系は、香川県「公立学校職員の給与等に関する条例」を準用しているが、学園の職員の本俸は、公立学校の職員と比較してみると、昇給期間の3か月や6か月短縮がないことから1号俸ないし2号俸程度の格差がある者が生じ、また、前歴計算の方法が異なることから格差も生じていた。

ロ 組合は、上記4の(1)のとおり、昭和52年9月16日、学園に対して、同日付けの要求書を提出し、公立学校並み待遇の早期実現等を要求した。

ハ 同年10月18日、11月4日及び12月15日に、上記の同年9月16日付けの要求項目について団体交渉が行われた。

これらの団体交渉の中で、学園は、公立学校並み待遇の早期実現に関して、「①本俸の格差是正については、大きい格差のある者から順に、3年から5年以内に是正をしたい。②組合から要求のあった給与

体系表の公表については、体系表はあるが、公表すべきものではない。  
③来年度は公立にならって昇給を3か月延伸することになるだろう。」旨を回答した。

(2) 昭和53年1月30日付け要求書の本俸一律2号俸アップに関する団体交渉

イ 昭和53年1月30日、組合は、学園に対して、同日付けの要求書を提出し、①昭和53年3月の年度末手当は、0.5か月プラス5万5千円の支給をすること、②職員の本俸を昭和53年4月より一律2号俸アップすること、③昭和53年度の期末勤勉手当の年間支給率を公立学校の支給率プラス1か月とすること、なお、算定方法については、昭和51年度並みに復すること、④有給休暇について、年次休暇は初年度より20日とすること等、⑤職員の日曜・祝・祭日の日直を昭和53年4月より廃止すること、⑥住宅手当・扶養手当・通勤手当を昭和53年4月より公立学校並みとすることを要求するとともに、同年2月3日正午までに文書により回答するよう要求した。

ロ その後、同年2月25日、B3理事長の出席の下、同年1月30日付け組合要求事項について団体交渉が行われた。席上、B3理事長は、これらの要求のうち本俸の格差是正について「①53年度は、2号俸の差のある人をまず1号俸の差にし、その後この1号俸の差をなくする方法で実施したい。②昇給は、公立学校が3か月延伸となるので、本校も3か月延伸し、7月に行う。」旨を回答した。

これに対し、A3委員長は、「2号俸の是正は少し見通しがついたが、その他は、今後早い時期に継続審議をしたい。」旨を発言し、その結果、同年3月8日又は9日に、次回団体交渉を行うことが決まった。

ハ 同年3月8日、B3理事長の出席の下、同年1月30日付け組合要求について団体交渉が行われたが、このうち本俸の格差是正について、学園は、「3年から5年をかけて格差を是正する。」と説明した。

ニ 組合は、上記2月25日及び3月8日の学園の回答が、①本俸一律2号俸アップができない理由として、財政的な困難さを挙げるのみで、財政事情を十分に説明せず、②4月に行われてきた昇給を、公立学校が3か月延伸して7月に行うという理由で、一方的に7月に実施するという不十分な内容のものであったとして、同年3月13日から16日まで、連日、同年1月30日付け組合要求について、団体交渉を開催するよう学園に申し入れた。

ホ 同年3月17日、B3理事長の出席の下、同年1月30日付け組合要求について団体交渉が行われた。

この交渉において、学園は、「定期昇給は、公立学校並みに3か月延伸して、7月に実施する。本俸の中たるみ是正については検討を続ける。」旨を回答した。

ヘ 同年3月18日、組合は、学園に対して、本俸の号俸アップ及び定期

昇給月について、同月22日又は23日の両日又はそのいずれかに団体交渉するよう申し入れた。

ト 同年4月3日、B3理事長は、職員会議において、本俸の格差是正について、「3年から5年をかけて是正をしていく方針である。公立学校との差がある者は4月に昇給させる。そのうち2号俸以上の差がある者は、4月昇給に加えて、7月にも昇給させる。」旨の方針を示した。

なお、学園は、上記の方針どおりに実施した。

(3) 前歴計算に関する団体交渉

イ 昭和53年4月18日、本俸の格差是正等について団体交渉が行われた。

席上、学園は、本俸の格差是正については、「5、6年かけて、公立学校に準ずるように努力しています。」旨を発言した。

その際、組合は、学園が本俸の格差是正措置を一律にとったとしても、公立学校並みにならない組合員A11らの本俸について、公立学校並みの前歴計算が行われていないのではないかと問題提起をし、学園が実施している前歴計算方法を具体的に明示することを要求したが、学園は、「言えません。」と答えた。

ロ 同月24日、前歴計算等について団体交渉が行われた。

ハ その後、組合は、同年5月6日付け及び同月15日付け団体交渉申入書をもって、前歴計算等2項目について団体交渉を開催するよう申し入れた。しかしながら、団体交渉は開催されなかったため、組合は、学園に対し、同年6月1日付け団体交渉申入書をもって、前歴計算等4項目について団体交渉を開催するよう申し入れた。

ニ 同年6月7日、前歴計算等について団体交渉が行われた。

組合は、組合員A11ら3名の前歴計算について、学園に説明を求めた。これに対し、学園は、「何もかも公立学校並みにはいきません。」と答え、組合が、「最低の基本線は出るのではありませんか。」と質したところ、学園は、「公立学校とあまり変わらないのではないですか。公表しないで、公正にしていきたい。前歴計算は明示しません。」と答えた。

ホ 同年6月16日、団体交渉が行われたが、その際、前歴計算の問題が話し合われた。

ヘ 同年8月17日、組合員は香川地労委に本件申立てを行った。

ト 組合は、学園に対し、同年9月27日付け要求書を提出し、本俸格差是正については、「前歴換算方式について、換算表を明示すること」等を要求し、同年10月14日及び同月21日の両日、団体交渉が行われた。

これらの団体交渉の中で、学園は、「換算表はあるが明示しません。」「前歴計算は採用したときの条件です。人によって違います。前歴計算の内容については答えません。但し、一般的にいえばどこの教師であったかが基準になります。」と回答した。

チ 同年11月15日及び12月11日、団体交渉が行われたが、これらの交渉の中で、学園は、前歴計算について「1人1人と前歴計算の話をしたと思います。組合とは話し合いしません。」と答えた。

リ 昭和54年4月1日、学園は、職員会議の場で、大要次のとおりの前歴計算法を記載した文書を配布した。なお、このことについては、学園は、組合に事前の連絡はしていなかった。

「 前歴計算法

1. 公立学校に教諭として勤務していた場合  
(私立学校の場合はこれを参考とする)

$$\boxed{\text{公立学校勤務年数}} \times \frac{100}{100} \times \frac{80}{100}$$

2. 企業に従事していた場合

$$\boxed{\text{会社勤務年数}} \times \frac{80}{100} \times \frac{80}{100}$$

3. 自宅にあった場合

$$\boxed{\text{自宅年数}} \times \frac{50}{100} \times \frac{80}{100}$$

」

この文書の中では、「公立学校と比較しての主要な相違点は、計算の出発点であり、公立学校は高校卒業の時点から起算し、学園は大学卒業の時点から起算するという点である。したがって、公立学校では高校卒業後の浪人期間及び大学在学中の留年期間が加算されるが、学園では両期間とも加算されないことである。」旨が記載されていた。

ヌ 学園は、同年4月1日までに号俸アップにより本俸の格差を是正していたが、前歴計算を要する者の本俸については、上記のとおり、前歴計算法に公立学校との差異があったことから、公立学校との格差が残った。

#### 7 昭和52年年末ボーナスの査定に関する団体交渉について

- (1) 学園は、昭和52年度のボーナスについて、公立学校と同様に5カ月分を、夏期ボーナスとして1.9カ月分、年末ボーナスとして2.6カ月分、年度末手当として0.5カ月分に分けて支給した。これらのボーナスは期末手当と勤勉手当に分かれており、勤勉手当については査定を実施していた。
- (2) 昭和52年11月4日、組合は、学園に対して、同日付け要求書を提出し、同年9月16日付け要求事項に加え、新たに昭和52年年末ボーナス等について、団体交渉に応じるよう要求した。
- (3) 同年11月18日の団体交渉において、昭和52年年末ボーナスについて、組合は、①3.2カ月プラス一律2万円、②12月5日に支払い、③査定の廃止を要求した。

これに対して、B4校長は、①県立校並みの2.6カ月分の支給、②前年同様12月10日をメドに支給、③企業において査定は当然であり、学園の方針に従って査定は行うことを回答した。

なお、支給額である2.6カ月分の内訳は、期末手当が2カ月、勤勉手当が0.6カ月であった。

- (4) 同年11月22日、12月6日及び同月8日、昭和52年年末ボーナスについて団体交渉が行われた。

これらの団体交渉の中で、B4校長は、組合の要求のうち、勤勉手当分の査定廃止については、「①勤勉手当の趣旨は、学校教育への貢献度に応じて出すことにある、②学園は一種の企業でもあり、県立校と同様に無差別に出すのは勤勉手当の本旨と違う、③勤勉手当の額0.6カ月分は査定対象分として貢献度に応じて支給するものであるが、実際には査定対象分を0.2カ月以下に抑えることとする。」旨を回答した。

- (5) 同年12月12日、学園は、昭和52年年末ボーナスを支給し、組合員は、これを受領した。

なお、このボーナスのうち、勤勉手当については、B3理事長の裁量により、約0.01カ月分が上積みされて約0.61カ月分が支給されたが、このことについて組合に事前の通告はなかった。また、勤勉手当の額については査定がなされており、その結果、組合員の平均支給額は0.57カ月であって、組合員の4分の3近くの者が0.6カ月分未満となっていた。

- (6) 同月13日、団体交渉が行われたが、席上、学園は、昭和52年年末ボーナスについては、①算定方式のうち算定ベースが昨年と違うこと、②学校会計は赤字であることを説明した。

なお、昭和51年度ボーナスまでは、期末手当、勤勉手当はいずれも本俸、調整手当、教特法手当及び家族手当の合計額が算定ベースとされていたが、昭和52年夏期ボーナスからは、期末手当については、本俸、調整手当及び家族手当の合計額、勤勉手当については、本俸、調整手当の合計額がそれぞれ算定ベースとされていた。

- (7) しかし、組合は、学園の説明に納得せず、昭和52年年末ボーナスの差別的支給を是正するとして、ボーナスの査定廃止と算定ベースの復元問題について、同年12月14日から21日までの間に6回にわたり学園と団体交渉を行った。

この間、組合は、同年12月15日の忘年会をボイコットしたうえ、同月20日にはウインタースクール（生徒募集の目的で、毎年、冬に小学校6年生を集めて開く高松校の特別講座）のボイコットをほのめかして、学園と交渉した。

その結果、同月21日、B4校長は、次の2項目等を記載した文書を組合に交付した。

「① 昭和53年度以降のボーナス支給の算定基準は、在来の算定方法に復するよう全力をあげて努力する。

② ボーナスのうち査定対象分は、来年度は0.05月以下にする。以後、理事会にはかり査定をなくするよう全力をあげて努力する。なお、今年度の査定については説明をする。」



(8) その後、組合は、昭和53年1月11日、ボーナス査定に不満な者にB4校長が個人面談をする方法について学園と団体交渉を行った。

同月20日、個人面談が始められ、その席上、組合員は、ボーナス査定項目とそのウエート付けの明示を求めた。これに対して、同校長は、この面談は、教育的個人面談であって、支給内容の説明をする約束はしていないと述べたが、査定項目の具体例を、①出勤の程度、②課外授業や補欠授業をしているかどうか、クラブ活動の指導をしているかどうか、③学級担任をしているかどうか、学級担任としてどのような指導をしているか、④主任等学校分掌上の職務や学校行事への貢献度等を示して説明した。ウエート付けの明示については、同校長が拒否したため、議事進行係として同席していたA3委員長は、ウエート付けが明らかにされなければ個人面談は意味がないとして退席し、同面談は打切られた。

翌21日、組合は、個人面談について再び学園と団体交渉を行ったが、その席上同校長は、査定項目についてのウエート付けの明示はできないと答えた。

(9) その後、昭和52年年末ボーナスの査定問題については、未解決のまま交渉は行われなかった。

(10) 同月30日、前記6の(2)のイのとおり、組合は、昭和53年3月のボーナスは、0.5カ月プラス5万5千円の支給をすること等を求めた要求書を学園に提出した。

(11) 学園は、同年2月5日及び19日に、入学試験を行った。

(12) 同年2月25日、B3理事長出席の下、団体交渉が行われたが、席上、B2理事は、昭和53年3月のボーナスについて「52年年末ボーナスの不満をこれに盛り込むことは考えていない。既にそれは終わっている。しかし、毎年度末0.5カ月は支給しているので本年度も出来るだろう。ただし、これにも勤勉手当が入っている。」と回答した。

(13) 同年3月8日、B3理事長出席の下、団体交渉が行われたが、この中で、学園は、昭和53年3月ボーナスについて、「0.5カ月は出す予定である。プラスアルファ分は出せない。プラスアルファを出すだけの原資があるのであれば本俸格差の是正の方へ回したい。」旨を回答した。

(14) 同月17日、B3理事長出席の下、団体交渉が行われたが、この中で、学園は、昭和53年3月ボーナスについて、「公立学校並みが精一杯である。」旨を回答した。

(15) 同月23日、学園は、昭和53年3月ボーナスを支給し、組合員はこれを受領した。

(16) 同年6月2日、組合は、学園に対して、昭和53年夏期ボーナスについて、①算定ベースを昭和51年度並みに復すること、②1.9カ月プラス2万円を支給すること等を求めた要求書を提出した。

(17) 同年6月16日及び7月3日、昭和53年夏期ボーナスについて、団体交渉が行われた。

- これらの交渉の中で、学園は、「勤勉手当の算定については査定します。査定の内容は発表できません。」旨を回答した。
- (18) 同年7月15日、学園は昭和53年夏期ボーナスを支給し、組合員はこれを受領した。
- (19) 同年8月17日、前記6の(3)のへのおり、組合は香川地労委に本件申立てを行った。
- (20) 組合は、前記6の(3)のトのおり、学園に対し、同年9月27日付け要求書を提出し、昭和53年夏期ボーナスについては「勤勉度を査定する基準(柱)を明示すること」等を要求した。
- (21) 同年11月15日、同月21日、12月11日及び同月14日、昭和53年年末ボーナスについて、団体交渉が行われた。
- これらの交渉の中で、学園は、「52年度のやり方でやります。査定をやることはしません。」旨を回答した。
- (22) 同年12月5日、学園は、昭和53年年末ボーナスを支給し、組合員はこれを受領した。

## 8 職員祝賀会における抗議行動に対する訓告について

- (1) 本件抗議行動に至るまでの団体交渉の経過
- イ 組合結成以後昭和52年年末までの団体交渉において、B3理事長又はB2理事が出席した回数は5回程度、B4校長等が出席した回数は12回程度であり、同交渉の内容は、団体交渉ルール、公立学校並み待遇の早期実現、52年年末ボーナス、学園施設内における組合活動等であった。
- ロ 昭和53年1月30日、組合は、前記6の(2)のイ及び7の(10)のおり、学園に対して、教職員の本俸を一律2号俸アップすること等の6項目の、同日付け要求書を提出し、文書による回答を要求した。
- ハ 同年2月25日、前記6の(2)のロ及び7の(12)のおり、B3理事長出席の下、本俸の一律号俸アップ、昭和53年3月ボーナス等の同年1月30日付け組合要求事項について団体交渉が行われ、同年3月8日又は9日に、次回団体交渉を行うことが決まった。
- (2) 昭和53年春闘時の組合の闘争スケジュール
- イ 昭和53年3月2日発行の組合ニュースNo.35には「第一波の闘争は、3月10日の卒業式を頂点とする波状攻撃が想定される。式当日に理事者に対する数種に及ぶ抗議行動、集会あるいは日常生活に対する圧力等々、考えうるあらゆる形態の闘争が準備された。3月8・9日に予定されている団交のなりゆき次第では3月10日以降、時限ストをも含めた第二波の闘争スケジュールが検討されつつある。(中略)この集積された力により、53年度春闘を斗いぬこうではないか。」と記載されていた。
- ロ 同月6日及び7日、組合は職場集会を開催し、春闘の成果を誓いあい、第一波の闘争の方針を採択した。同月8日発行の組合ニュース号

外には、同月7日の職場集会において「このような現状では組合の要求は一步も前に進まないという事を認識し、職場集会は重大な意思表示をすることも止むを得ないという結論に達しました。」「卒業式は大切な学校行事であり、生徒にしても思い出深いセレモニーであることは熟知しています。しかし、憲法に保障される組合の何であるかを理解しない限り、もはや選択すべき手段は実力行使しかありません。ここに広く教職員の理解と協力を求めるところです。職場集会は、組合員の力強いシュプレヒコールによって春闘の成果を誓いあい、闘争の第一波を採択しました。」と記載されていた。

ハ 同月8日、前記6の(2)のハ及び7の(13)のとおり、B3理事長の出席の下、同年1月30日付け組合要求のうち本俸一律2号俸アップ等について団体交渉が行われ、学園は本俸の格差是正については、「3年から5年をかけて是正する」旨、53年3月の期末手当については「0.5ヶ月は出す予定である。プラスアルファ分は出せない」旨の回答を行った。

ニ 同月9日発行の組合ニュースNo.38には、「挑戦的ゼロ回答もはや実力行使のみか！怒る組合員たち！闘争第一波卒業式に重大な支障」と記載されていた。

組合は、組合結成以来の団体交渉において、学園が誠意をみせなかったと考え、また、いわゆる「春闘」の時期でもあったことから、卒業式当日に学園に対し、①卒業式終了後の記念撮影拒否、②職員祝賀会での抗議文の読上げの抗議行動を行うことを前日までに決めていた。

### (3) 本件抗議行動

イ 昭和53年3月10日、高松校講堂において、昭和52年度卒業式が行われ、午前11時15分頃終了した。

ロ 上記計画に従って、組合は、B4校長に対し、職員と来賓との記念撮影の拒否を通告した。

組合員は撮影の準備、後始末は手伝ったものの、記念撮影には加わらなかった。

ハ 学園は、卒業式終了後、管理棟の大会議室において職員祝賀会を開催した。

同祝賀会は、学校行事の一つで、学園作成の卒業式実施要領には、高校2年生担任のC1教諭が、関係事務を分掌することと記載されていた。

なお、同祝賀会は、卒業式終了後に例年開催されてきたもので、卒業生を送り出した高校3年生担任の職員に対し、他の職員がねぎらうことを目的とするもので、酒と折詰めが出される会であった。

ニ 職員祝賀会は、午後1時前後頃から1時間程度開催され、出席者は組合員を含め60人くらいであり、三々五々退席が認められていた。

ホ B3理事長及びB4校長の挨拶が済んだ後、約30人の組合員は自席

を立ち、理事長及び校長の席に近づき、理事長らの前方に立ち並んだ。  
組合員を代表してA10副委員長が、「抗議文を読みます。」と言って、抗議書を読み上げようとした。

校長は、これら組合員に対し、「行事は進行中です。勤務時間中です。だからやめなさい。」と発言したが、なおA10副委員長が読み上げようとしたので、B3理事長は、「こういうことは、私は許さない。」と発言して退席した。

へ B3理事長退席後、A10副委員長は、「昨年秋以来、理事長、学校長は一貫して組合敵視、組合軽視の態度を取り続けてきた。学校側があくまで組合と組合員を敵視し、軽視し続けるならば、我々もまた憲法と法律とによって認められたあらゆる権利と団結力をもって戦い続ける覚悟である」旨の抗議書を読み上げ、同抗議書をB4校長の前の机に置いた。

A3委員長は、出席していた職員に対し、「お騒がせしました、先生方とは卒業式を共に祝いましょう。」と挨拶をし、組合員は自席に戻った。

その後、校長も退席したが、B5教頭は在室したまま職員祝賀会は続行され終了した。

ト 同月11日発行の組合ニュースNo.39には「第一波スケジュール貫徹す。78春闘は、昨日の卒業式での一連の抗議行動を決行して、第一波のスケジュールを消化した。」と記載されていた。

チ 同年3月17日、前記6の(2)のホ及び7の(14)記載のとおり、同年1月30日付け組合要求についてB3理事長が出席して団体交渉が行われた。

リ 同年4月7日、学園はA3委員長及びA10副委員長に対し、職員祝賀会における組合の行動は、就業規則第14条第8号、第10号及び第13号に違反するので同第67条の規定により訓告する旨の訓告書をそれぞれ手交した。

#### 9 組合活動に対するB1教頭補佐の発言について

(1) 昭和53年4月1日、学園は、53年度から新設した教頭補佐の役職にB1社会科教諭を任命し、労務を担当させることとした。

(2) 同年4月11日、組合は学園に対し、口頭で小会議室を使用する旨を届け出、職場集会を開催した。

翌12日、A10副委員長はB1教頭補佐に対し、職場集会を開催するため口頭で同室を使用する旨を届け出たところ、同補佐は、前日も組合が同室を使用したため、「よく開くなあ。」と述べた。

(3) 同年5月22日朝、始業時刻前に職員室で組合ニュースの配布をしようとした組合員A12に対し、B1教頭補佐は、「ビラ配布は、今問題になっとな知っとな。」と述べた。

(4) 同年6月6日、B1教頭補佐は、組合員が昼の休憩時間に数回同人の

ところへ抗議申入れに来たため、職員室内での他の職員の仕事の妨げとなるので、学校近くの喫茶店で、A13ほか2名の組合員と話し合った。

席上、組合員から、同補佐の仕事の内容を聞かれたので、同人は、「無許可のビラ配布とか職場集会をやめさせることも自分の仕事の内容である。」と述べた。

- (5) 同年7月19日朝、始業時刻前に職員室でアンケート用紙を配布していた組合員A14に対し、B1教頭補佐は、「あんた、これ配らん方がええで。」と述べた。
- (6) 同年8月29日、組合ニュースを配布していた組合員A4に対し、B1教頭補佐は、「問題になつとん知つとんか。」と述べた。
- (7) 同年9月6日、組合ニュースを配布していた組合員A15に対し、B1教頭補佐は、「あんた、学校のいうことと組合のいうことのどっちを聴くんな。」と述べた。
- (8) なお、上記組合ニュース等の配布に対し、B1教頭補佐は、同ニュース等を回収したりすることはなく、また、組合員らは同ニュース等を配布し続けた。

#### 10 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）

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。

（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。

十三、書面による許可なく当校内で業務外の集合、演説、放送又は喧騒にわたる行為をしないこと。

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

（中略）

三、出勤停止（中略）

四、降職

（中略）

## 五、懲戒解雇

(中略)

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)

七、第十四条第十二号（原文のまま）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。

八、第十四条第十三号に違反し、当校内で業務外の集会、演説又は喧騒にわたる行為をしたとき。

(以下略)

第七十条 前二条の規定する行為の陰謀幫助、未遂、教唆又は煽動をした者の懲戒も同様とし、予備又は過失の場合でも同様の懲戒をすることがある。」

### 11 不当労働行為救済申立書等について

(1) 組合は、昭和53年8月17日付け不当労働行為救済申立書において、以下のとおりの救済の内容を請求した。

「イ) 被申立人学校法人倉田学園は申立人香川県大手前高松高等(中)学校教職員組合の法律に定められた正当な組合活動の自由を認めること。特に労務担当を介しての不当介入を即刻止めること。

ロ)、ハ) 略

ニ) 被申立人学園は申立人組合の団交申し入れに対して正当な理由なく期日を延期したり拒否したりしないこと。また交渉に当たっては誠意をもって実質的かつ具体的回答を示すこと。なお交渉の結果とり決められた事項については直ちに協約書を取り交わすこと、又協約通り実施すること。

ホ) 被申立人学園は組合に対する次の陳謝文を縦2m、横1.5mの紙に書き、校内の職員が見やすい場所に継続して2週間掲示すること。

陳 謝 文

香川県大手前高松高等(中)学校教職員組合 殿

(中略)

交渉にあたっては誠意をもって問題解決に努めることを約束します。尚校内での時間外のビラ配布や職場集会及び事務所の設置は正当な組合活動と認め、又学園が貴組合に対して今までに出した警告書及び訓告書は全て無効とする旨ここに約束します。

学校法人 倉田学園  
香川県丸亀市1番丁3番地  
理事長 B3 印

」

また、組合は、同申立書において、不当労働行為を構成する具体的事実として、①学園が就業規則の条文を盾にして組合による校内における組合活動をすべて禁止しようとしていること、②組合の小会議室を利用した職場集会及びビラ配布に対するB1教頭補佐の姿勢、(3)昭和52年9月16日付けの公立学校並み待遇の早期実現等の要求に係る団体交渉において実質交渉に入ることができなかつたこと、④昭和52年年末ボーナスの勤務状況を理由とした差別支給、⑤昭和53年3月8日や同年6月16日の本俸格差是正、ボーナス査定等についての団体交渉における学園の対応を始めとしてすべての話し合いにおいて学園に誠意がみられないこと等について記述していた。

(2) 組合は、昭和56年10月20日付けで、請求する救済内容の一部について次のように改める書面を提出した。

「イ) 被申立人学校法人倉田学園(以下学園という)は、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)の正当な組合活動である『学園施設内におけるビラ配布』及び『小会議室の使用』について特別の事情のない限り、この自由を認めなければならない。

ロ)、ハ) 略

ニ) 学園は組合の昭和52年9月16日の要求、昭和52年11月18日の要求、昭和53年1月30日の要求、昭和53年6月2日の要求について誠意をもって団交に応じなければならない。

ホ) 学園は、組合に対する次の陳謝文を縦2m、横1.5mの白紙に1字5cmの大きさに墨書し、校内の教職員が見やすい場所に継続して2週間掲示すること。

陳 謝 文

香川県大手前高松高等(中)学校教職員組合

委員長 A3 殿

(中略)

交渉にあたっては、誠意をもって問題解決に努めることを約束します。

尚、校内での時間外のビラ配布や、職場集会等は正当な組合活動と認めます。

又、学園が貴組合に対して今までに出した警告書及び訓告書は、全て無効とすることもここに約束致します。

昭和56年 月 日

学校法人 倉田学園  
理事長 B3 印

」

(3) 組合は、昭和57年1月22日付けで、請求する救済内容の一部について次のように改める書面を提出した。

「イ) 被申立人学園学校法人倉田学園（以下学園という）は、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）の正当な組合活動である『学園施設内における就業時間外のビラ配布』及び『就業時間外の小会議室の使用』について、特別の事情のない限り、この自由を認めなければならない。

また、これらの活動を理由にした処分は、全て撤回しなければならない。

ロ)、ハ) 略

ニ) 学園は、組合の昭和52年9月16日付けの要求、昭和52年11月4日付けの要求、昭和53年1月30日付けの要求について、誠意をもって団交に応じなければならない。

ホ) 学園は、組合に対して次の陳謝文を縦2m、横1.5mの白紙に、1字5cmの大きさの楷書で墨書し、学園の1号館玄関の一番見やすい場所に継続して2週間掲示すること。

#### 陳 謝 文

香川県大手前高松高等（中）学校教職員組合 殿  
(中略)

交渉にあたっては、誠意をもって問題解決に努めることを約束します。尚、校内での時間外のビラ配布や職場集会及び事務所の設置は、正当な組合活動と認め、又学園が貴組合に対して今までに出した警告書及び訓告書は全て無効とする旨、ここに約束します。

学校法人 倉田学園

香川県丸亀市1番丁3番地

理事長 B3 ㊟

」

## 第2 当委員会の判断

学園は、初審命令が、(1)組合の救済申立資格を認めたこと、(2)組合が請求する救済の内容としてビラ配布及び小会議室使用に対する各警告書の撤回並びに団体交渉応諾を初めて主張したのは、いずれも行為の日から1年以上経過しているにもかかわらず、これらを却下しなかったこと、及び、(3)①無許可のビラ配布を理由として、組合及びA3委員長に対し、警告書を交付したこと、②無許可の小会議室の使用を理由として、組合に対し、警告書を交付したこと、③卒業式終了後の職員祝賀会においてA10副委員長が組合名の抗議書を読み上げたことを理由として、同人及びA3委員長を訓告処分に付したこと、④学園のB3理事長が、組合員A5に対し、同人の父親を介して退職を勧奨したこと、⑤B1教頭補佐が、組合に対し、ビラ配布及び小会議室を使用した職場集会をやめるよう制止し、警告をしたこと、⑥公立並み待遇の早期実現に関しての前歴計算に係る要求及び昭和52年年末ボーナスの査定に関する要求についての団体交渉を誠実に行わなかったことが不当労働行



為に当たると判断したことを不服として、さらに、(4)上記(3)の⑤についての初審命令主文第4項の表現が趣旨不明であり、違法であるとして、再審査を申し立てているので、以下判断する。

1 組合の救済申立資格について

学園は、組合は、その規約において、組合員資格を高松校の教職員に認め、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、現実にも生徒指導主事及び進路指導主事のような労働組合法第2条ただし書第1号に該当する者を組合に加入させているので、同条に抵触するものであり、同法第5条第1項及び労働委員会規則第34条第1項により本件救済申立ては却下されるべきである、と主張する。

しかしながら、高松校の生徒指導主事又は進路指導主事が、前記第1の1の(3)に認定するその職務内容からみて、同法第2条ただし書第1号の規定にいう「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」、「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りる疎明はなく、また、当委員会は、組合に係る同法第5条第1項の資格審査において、組合が同法第2条及び同法第5条第2項の要件を満たしている旨決定しているので、上記学園の主張は採用できない。

2 ビラ配布及び小会議室の使用に対する警告並びに公立学校並み待遇の早期実現及び昭和52年年末ボーナスの査定に関する要求についての団体交渉に係る救済申立ての除斥期間について

(1) 学園は、次のとおり主張する。

ビラの配布及び小会議室の使用に対する各警告書の撤回を要求する組合の救済請求がなされたのは、初審の昭和57年1月22日付け第6回準備書面においてであり、これは、各警告書の最終日である同53年7月18日（小会議室の使用について）、同年8月5日（ビラの配布について）のいずれよりも1年以上経過しており、また、組合の昭和52年9月16日付け、同年11月4日付け及び昭和53年1月30日付け各要求書にかかる団体交渉応諾要求についての組合の救済請求がなされたのは、初審の昭和56年10月20日付け第4回準備書面においてであり、各要求書についての団体交渉拒否が各々その要求書の日付ごろにあったものとするのであれば、既に1年以上経過してからなされており、いずれも労働組合法第27条第2項により却下されるべきであるのに、初審命令がこれを怠っているのは失当である。

よって、以下判断する。

(2) 前記第1の11の(1)認定のとおり、組合は、昭和53年8月17日付け本件不当労働行為救済申立書において、不当労働行為を構成する具体的事実として、ビラ配布や職場集会等の組合活動に対する学園の姿勢及び公立学校並み待遇の早期実現、ボーナス査定等についての団体交渉における

学園の態度等について記述している。

加えて、同認定のとおり、組合は、同救済申立書において、請求する救済の内容のイ)として、「正当な組合活動の自由を認めること。」、同ニ)として、「組合の団体申し入れに対して正当な理由なく期日を延期したり拒否したりしないこと。また交渉に当っては誠意をもって実質的かつ具体的回答を示すこと。」を挙げるとともに、同ホ)により、組合の求める学園からの「陳謝文」の内容として、①「交渉にあたっては誠意をもって問題解決に努めることを約束」すること、②「ビラ配布や職場集会」を正当な組合活動と認めること、③「組合に対して今までに出した警告書」は「全て無効とする旨をここに約束」すること等をあげているのである。

そうしてみると、組合は、ビラ配布及び小会議室の使用に対する警告並びに公立学校並み待遇の早期実現及び昭和52年年末ボーナスの査定に関する要求についての団体交渉に係る救済について、昭和53年8月17日付け本件不当労働行為救済申立書において申立てをしているものと認められ、昭和56年10月20日付け第4回準備書面及び同57年1月22日付け第6回準備書面は、請求する救済内容を具体的に記述したものに過ぎないものと認められるのであるから、上記学園の主張は失当であり、これを採用することはできない。

### 3 A5に対する退職勧奨について

#### (1) 学園は、次のとおり主張する。

B3理事長は、親戚であるA5を当分の間預かる趣旨で高松校に採用したが、遅刻が多く、服装が乱れがちで、教室管理が悪いなど同人の勤務態度、成績等が思わしくないことから、転職に便宜な時期である9月に、同人の父親に対し同人の引取りを依頼したのであって、たまたま定期的な組合結成の時期と一致しただけであり、同人の組合加入とは何ら関係はない。

よって、以下判断する。

#### (2) なるほど、前記第1の3の(3)の口認定のとおり、A5は、同人の母親がB3理事長の縁故者であることから、高松校の理科の教諭として学園に採用されている。しかしながら、当分の間預かる趣旨で高松校に採用したと学園は主張するが、A5が採用される際に、その労働契約に期間の定めや条件が付いていたとの疎明はなく、A5の採用後本件当時までに、同人の勤務態度等について同人の両親に何らの話もないまま既に約3年半が経過していたのであるから、学園の主張は採用できない。

また、遅刻が多く、服装が乱れがちで、教室管理が悪いなどA5の勤務態度、成績等が思わしくなかったと学園は主張するが、本件以前には、勤務態度、成績等を理由として、学園が同人に対し注意や処分を行った事実や同人の勤務態度、成績等について同人の両親に注意があったとの疎明はなく、そのほか同人の勤務態度、成績等が思わしくないことを疎

明する資料はなく、逆に、同ハ認定のとおり、同人は、昭和55年度及び同56年度には、学園のボーナス査定でプラス評価となる学級担任をした事実も認められるのであるから、学園の主張は採用できない。

学園は、転職に便宜な時期である9月に、A5の父親に対し同人の引取りを依頼しただけであるとも主張する。しかしながら、組合結成前には、学園がA5の両親に対し同人の引取りに関する話をしたとの疎明はなく、また、A5は、同ハ認定のとおり、昭和52年9月10日の組合結成と同時に組合に加入したが、同ニ認定のとおり、B3理事長は、その直後の同月18日、A5の父親を呼び出して。「A5は親戚であるのに積極的に組合に加入しており、それでは親戚関係がまずくなる、したがって、来年の3月までに善処してもらいたい。」と述べるなどしているのであるから、学園の主張は採用できない。

また、前記第1の3の(2)のイ及びロ認定のとおり、組合が組合結成通告を行った際に、B3理事長は、「私はそんなものは認めん。」、「組合ができた以上は、組合と学校は敵、味方だ」などと発言した事実が認められる。

以上からすると、B3理事長は、縁故者であるA5が組合に加入したことを嫌悪し、同人を学園から排除しようとして、A5に対して、同人の父親を通じて、学園からの退職を勧奨したものと認められ、これを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

#### 4 組合ニュース等の配布に対する警告について

##### (1) 学園は、次のとおり主張する。

労働組合又はその組合員が、使用者の許諾を得ないで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、その利用を許さないことが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、前記施設を管理利用する使用者の権限を犯し、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されないものというべきである。本件組合ニュース等の配布は、就業規則で許可なく業務外の印刷物等を配布することが禁止されているにもかかわらず、組合が無許可で学園施設内で行ったのであるから、学園が、組合及びA3委員長に対し、このような行為を中止するよう警告書を交付したことは、何ら不当労働行為には該当しない。

また、①組合ニュース等の紙面を生徒の目に触れさせることは、労使対立の状況を生徒の目に触れさせ、未だ社会経験の未熟な生徒の動揺を誘うなど教育上はなほだしく好ましくなく、②昼の休憩時間中であっても、組合ニュース等の配布は、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り、③特に、職員朝礼直前にあっては、配布された組合ニュース等に目を奪われ、朝礼における注意が散漫になる職員もおり、④組合ニュース等が散乱して、職場環

境が保てないのであるから、本件組合ニュース等の配布は正当な組合活動の範囲を逸脱している。

よって、以下判断する。

- (2)イ 本件組合ニュース等の配布をめぐる労使間の紛争は、前記第1の5の(1)のロの(イ)及び(ハ)認定のとおり、組合が、組合結成から2日後の昭和52年9月12日、始業時刻前に、学園の許可を受けることなく、組合結成の記事等を内容とする組合ニュース第1号及び号外を配布し、さらにその後同月14日から同月26日までの間に組合ニュースの配布等を行ったところ、同日、学園が、組合に対し、上記無許可配布は就業規則に違反しており、警告する旨の警告書を交付したことを発端として発生している。

その後、同ロの(ニ)並びに同ハの(イ)及び(ロ)認定のとおり、学園は、組合に対し、同年10月12日付け、昭和53年6月28日付け、同年7月1日付け、同月5日付け、同月19日付け及び同年8月5日付けで、また、組合員たるA3委員長ほか2名に対して同日付けで、同旨の警告書を交付したことが認められる。

なるほど、前記第1の10認定のとおり、組合は、高松校の就業規則第14条第12号に職員の遵守事項として、「書面による許可なく、当校内での業務外の掲示をし、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」との規定があるにもかかわらず、学園に対して許可申請をすることなく、学園施設内で組合ニュース等の配布を行った事実が認められる。また、前記第1の5の(1)のイの(イ)認定のとおり、組合ニュース等の内容は、労使間に発生している問題について、組合の意見、主張等と学園の主張、対応等を記述したものであって、学園に対する批判も述べられることがあったことが認められる。

- ロ そこで、まず本件組合ニュース等の配布の態様をみると、同(ロ)認定のとおり、午前8時35分に始まる職員朝礼の直前の職員室という生徒が入室する可能性の低い場所で、また、同(イ)認定のとおり、まれに昼の休憩時間に行われたこともあったが、そのほとんどが始業時刻である午前8時30分の5分ないし10分程度前の就業時間外に、組合ニュース等を各職員の机の上に置く方法により行われており、配布された枚数も一回当たり40枚ないし60枚程度であることが認められるのであり、全体として、職員の業務遂行や生徒への教育上の影響について、組合もかなりの配慮をしていた様子が窺われる。

- ハ なるほど、組合ニュース等には学園への批判が述べられることがあったのであり、生徒が中学生、高校生という心身形成の途上にあることも考慮すれば、生徒に対する教育を行っている学園に対して、組合の側からの一方的批判を行っている組合ニュース等に生徒が触れることは、生徒への教育上必ずしも適切とはいえない一面があることは否定できない。

しかしながら、同(ロ)認定のとおり、高松校では、始業時刻の5分ないし10分前に出勤する職員が多い事実から、机上に配布された組合ニュース等の殆どは、長時間放置されることはなく、直ぐに職員の手へに渡るであろうことは容易に推認でき、上記口の組合ニュース等の配布の態様も併せ考慮すれば、生徒が組合ニュース等に触れる可能性は極めて低かったものと考えられる。

また、組合ニュース等で述べられた学園批判は労使関係上の問題についてのものであり、生徒への教育上好ましくない影響を与えたとの疎明はない。

以上からすると、本件組合ニュース等の配布は生徒への教育上はなはだしく好ましくなかったとする学園の主張は採用できない。

ニ さらに、本件組合ニュース等の配布当時、他の職員から、組合ニュース等の配布は休憩時間の自由利用を妨げるなどの苦情等があったとの疎明はなく、現実に休憩時間後の他の職員の能率を低下させたとの具体的な疎明もない。

ホ また、組合ニュース等は殆ど職員朝礼の前に配布されたのであるが、学校に出勤してきた職員の中には、机上に配布された組合ニュース等を始業時刻後の職員朝礼時に眺める者がいないとは限らず、それによる学園の業務の障害が多少生じることが考えられないでもない。しかしながら、この点は、必要があれば職員朝礼時に校長等管理職が必要な注意を与えれば足りる程度のことと考えられる。

ヘ 組合ニュース等が散乱して、職場環境が保てないとの点については、学園は、その具体例として、組合ニュース等の配布の当日に出勤していない職員の机上にビラが放置されていることがあったことを挙げているが、それらの職員の分の組合ニュースが職場環境を保てない程の枚数であったとは到底認め難く、学園の主張は採用できない。

ト 以上からすると、本件組合ニュース等の配布は、学園の業務を阻害するなどの特段の支障を生じさせたものとは認められない。

チ また、職員室で各職員の机上に組合ニュースを配布するという方法も、一般的には組合の情報宣伝活動として相当性を欠いたものとはいえない。

リ 組合ニュース等により組合がその活動状況を組合員などに周知させることは、組合活動上極めて重要であり、しかも、本件組合ニュース等の配布は、同(1)の口の(イ)定のとおり、組合が結成された直後から行われたものであり、組合ニュース等の配布を通じて、組合が労働組合としての情報宣伝活動を行う必要性は相当に高かったものと考えられる。

しかるに、①同(ロ)認定の、組合結成当初の昭和52年9月19日の団体交渉におけるB2理事の「学校内の施設の利用、校内におけるビラ張り、勤務時間における組合活動は禁じている。」旨の丸亀校における

学園の組合活動に対する方針の説明、②同ハの(ハ)認定の、同56年4月13日の香川地労委の本件第22回審問における同理事の「職場内では原則的に労働組合活動は認めない。」との証言等からみられるように、学園が当初から学校施設内での組合活動に対して極めて厳しい否定的態度をとっていたため、組合は、許可申請することなく組合ニュース等を配布したものと推認されるのであるから、この点について組合のみが一方的に非難されるべきものとは認められない。

(3) 他方、組合結成後の学園の組合に対する姿勢をみると、前記第1の3の(2)のイ及びロ認定のとおり、組合が、昭和52年9月12日、学園に対して組合の結成通告と団体交渉の申入れをした際に、B3理事長は「私はそんなもんは認めん。」、「組合が出来た以上は、組合と学園は敵、味方だ。」と発言しており、さらに、同月18日、B3理事長が、組合加入を嫌悪してA5に対する退職勧奨をしていることは上記3で判断したとおりなのであるから、学園は職員による組合の結成を嫌悪していたものと認められる。

(4) 以上を総合的に判断すると、組合ニュース等の配布を理由とした本件警告書の交付は、組合の存在を嫌悪していた学園が、就業規則違反に藉口して警告を発することによって、組合の情報宣伝活動を抑制し、いまだ結成直後の状態にあった組合の弱体化を図ろうとしたものと判断せざるをえないのであり、これを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

#### 5 小会議室の使用に対する警告について

(1) 学園は、次のとおり主張する。

労働組合又はその組合員が、使用者の許諾を得ないで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、その利用を許さないことが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、前記施設を管理利用する使用者の権限を犯し、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されないものというべきである。

また、労働組合が組合員間の意思疎通のため職場集会を開く必要性があるとしても、そのことから直ちに、その集会がどうしても学園内で開かれる必要性ありと結論することはできない。さらに、本件小会議室は、日常、職員が娯楽、食事、懇談等に使用しているものであり、組合が職場集会のために使用する時間帯においては、現実に職員が上記目的でこれを使用することが妨げられたものであり、学園として不都合が生じていた。

したがって、学園が、小会議室において無許可で職場集会を行ったことを理由として、組合に対し、警告書を交付したことは、何ら不当労働行為には該当しない。

よって、以下判断する。

(2) なるほど、前記第1の10認定のとおり、組合は、高松校就業規則第7条に、「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。」と規定されているにもかかわらず、昭和52年9月21日以降、学園に対し許可を申請することなく、その施設である小会議室を使用して職場集会を開催した。このため、同5の(2)のロの(ロ)、同(ニ)及び同(ホ)並びに同ハの(イ)及び同(ロ)認定のとおり、学園は、上記就業規則に違反しているとして、組合に対して、昭和52年9月26日付け、同年10月12日付け、同月19日付け、昭和53年6月22日付け及び同年7月18日付けの5回にわたり、警告書を交付した事実が認められる。

(3) イ 組合が、就業規則の定めがあるにもかかわらず、許可申請をすることなく小会議室を利用したことについては、学校施設内で組合活動を行う場合にとるべき態度として、問題が全くなかったとはいえない。

前記第1の5の(2)のロの(イ)認定のとおり、組合結成当初の昭和52年9月19日の団体交渉において、B2理事は、丸亀校における学園の組合活動に対する方針について「学校内の施設利用は禁じている。」旨を説明している。

加えて、同ハの(ハ)認定のとおり、同理事は、小会議室の使用について、香川地労委の本件第20回審問において「原則として貸すつもりはない。」と、当委員会の本件第3回審問において「原則として許可しない。」と証言し、さらにいずれの証言においても、許可しうるのはストライキの直前とかその解決前の緊急の必要がある場合というような極めて特殊な場合を仮定的にあげるのみであったのである。

このように、学園は、当初から、組合活動のための学校施設の利用について、許可することはほとんどありえないという厳しい否定的態度をとっていたため、組合が許可申請をすることなく小会議室を利用したものと推認されるのであるから、この点について組合のみが一方的に非難されるべきものとは認められない。

しかも、同(2)のイの(イ)認定のとおり、組合は、本件職場集会の開催については、許可申請はしなかったものの、そのほとんどについて、当日又は前日に、口頭又は文書で、学園に対して本件職場集会を開催する旨の届出をしているのであり、学園に全く知らせることなく職場集会を開催したものではない。加えて、届出の際に、学園が業務上の支障があるとして小会議室の使用を差し止めたとの疎明はない。

ロ また、学園は、組合が小会議室を使用することにより、職員の休憩、食事、娯楽等の本来の使用目的が阻害されるとも主張するが、同認定のとおり、本件職場集会は、月2回ないし3回程度の頻度で、始業時刻前又は終業時刻後に、長くても2時間程度の使用時間で、開催されており、その間に非組合員の入室を拒否することもなく行われていたのであり、実際にも本件職場集会の開催によって、小会議室の本来の

使用目的である職員の娯楽、懇談等の阻害になると非組合員から苦情が出るなどしたとの疎明はない。

さらに、同認定のとおり、組合は、職場集会在長時間に及ぶことが予想される場合には、学園外の公民館の会議室を利用するなど、小会議室の利用について一定の配慮をしている。

- ハ 組合が職場集会を開催した小会議室については、学園は、同(2)のイの(ロ)認定のとおり、生徒の立入禁止の場所としており、さらに、同(1)のロの(ト)認定のとおり、小会議室であれば生徒の目に触れないとして、組合掲示板の設置を認めている。

したがって、本件職場集会の開催時刻等も併せ考慮すると、本件職場集会が小会議室で開催されたことにより、労使対立の状況が学園の生徒の目に触れるなどして、学園に対し教育上好ましくなかったとまでは認められない。

- ニ さらに、本件職場集会は、前記第1の5の(2)のイの(イ)認定のとおり、組合が組合員に対し団体交渉の内容の報告などを行うことを目的として開催されたものであり、組合活動上の必要性が認められ、また、当該目的以外に使用されたとの事実は認められない。

- ホ 以上からすると、本件小会議室での職場集会は、学園の業務を阻害するなどの特段の支障を生じさせたものとは認められない。

- (4) 他方、組合結成後の学園の組合に対する姿勢は、上記判断4の(3)のとおりであり、学園が、職員による組合の結成を嫌悪していたことは明らかである。

- (5) 以上を総合的に判断すると、学園の組合に対する従来態度、組合が小会議室を使用した場合の学園の組合に対する態度等からして、小会議室の無許可使用を理由とした本件警告書の交付は、組合の存在を嫌悪していた学園が、就業規則違反に藉口して警告を発することによって、組合の職場集会の開催を抑制し、未だ結成直後の状態にあった組合の弱体化を図ろうとしたものと判断せざるをえないのであり、これを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

## 6 前歴計算に関する団体交渉について

- (1) 学園は、次のとおり主張する。

昭和52年9月16日付けの「公立並み待遇の早期実現」という組合からの要求について、同年中に5回程度団体交渉が持たれており、同53年1月30日付け要求書では、「公立並み待遇の早期実現」に関連して、本俸一律2号アップと諸手当の公立学校並み支給は要求されているものの、同52年9月16日付けの「公立並み待遇の早期実現」という要求一般を維持するという明示の留保はなされていないのであるから、同53年1月30日の時点で、組合が前歴計算の問題を団体交渉要求項目とはしない旨の意思を表明しているものと考えらるべきである。



また、同54年4月をもって、既に公立学校並み待遇が実質的に実現されているのであるから、前歴計算の問題は、もはや団体交渉の議題としては自然消滅するに至っている。

仮にこれらの主張が認められないとしても、学園は、本問題について、誠実に組合と団体交渉してきている。

よって、以下判断する。

- (2) なるほど、前記第1の6の(2)のイ認定のとおり、昭和53年1月30日付け要求書には「公立並み待遇の早期実現」との文言が記載されていない。

しかしながら、同(1)のイ認定のとおり、公立学校の職員と比較すると、学園においては、昇給期間の短縮がないこと等から、本俸の格差がある職員がいたため、組合は、昭和52年9月16日付けの「公立並み待遇の早期実現」に係る要求の一つとして、同(2)のイ認定のとおり、昭和53年1月30日付け要求書で、本俸の一律2号俸アップによる格差是正を行うことを学園に対して要求し、交渉を行ったものと認められる。

その結果、同ト認定のとおり、同年4月3日に学園から本俸の号俸アップによる格差是正について一定の方針が示されたが、同(3)のイ認定のとおり、仮に本俸の一律号俸アップを実施したとしても、なお公立学校との本俸格差が残る組合員もいたことから、組合は、同年4月18日以降、本俸格差是正の一環として、学園が実施している前歴計算方法を具体的に明示することを要求した。そして、同ニ認定のとおり、同年6月7日の交渉では、格差の残る3人の組合員の前歴計算について、組合が説明を求めたところ、学園は、「何もかも公立並みにはいきません。」と回答しているのである。

そうしてみると、昭和53年1月30日付け要求書に「公立並み待遇の早期実現」との文言が記載されていないことのみをもって、同日の時点で、組合が公立学校並み待遇の早期実現の問題の一環としての前歴計算の問題を団体交渉の要求項目とはしない旨の意思を表明していると判断することはできず、学園の主張は採用できない。

- (3) また、学園は、昭和54年4月をもって、「公立並み待遇の早期実現」という問題は、既に公立学校並み待遇が実質的に実現されており、もはや団体交渉の議題としては自然消滅するに至っていると主張する。

しかしながら、同(3)のリ認定のとおり、前歴計算法について公立学校との差異があることから、同ヌ認定のとおり、学園が昭和54年4月までに号俸アップの本俸是正をしたにもかかわらず、前歴計算を要する者の本俸については、公立学校との格差が残っていた事実が認められるのであって、学園の主張には理由がない。

- (4) 学園は、前歴計算に関する団体交渉の場において、同(3)のイ、ニ、ト及びチ認定のとおり、「言えません。」、「公表しないで、公正にしていきたい。前歴計算は明示しません。」、「換算表はあるが明示しません。」、「1

人1人と前歴計算の話をしたと思います。組合とは話し合いしません。」などと回答するのみで、組合に対して何ら具体的な説明をしていない。

しかるところ、同(3)のり認定のとおり、学園は、組合に事前の連絡をすることもなく、昭和54年1月の職員会議の場で、組合員を含む職員に対して直接に、学園における前歴計算法を公表しているのである。

そうしてみると、学園は、公立学校並み待遇の早期実現に関しての前歴計算の問題について、団体交渉の場で組合に前歴計算法について何ら具体的に説明をせず、さらに、団体交渉が継続中であるにもかかわらず、組合に知らせることなく職員会議で組合員を含む職員に対して直接に、前歴計算法を公表したのであるから、当該団体交渉における学園の態度は不誠実なものであったといわざるをえず、これを労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

#### 7 昭和52年年末ボーナスの査定に関する団体交渉について

##### (1) 学園は、次のとおり主張する。

組合員は昭和52年年末ボーナスを異議をとどめず受領し、組合は昭和53年1月30日付け要求書では同ボーナスの査定について何ら触れていないのであるから、この点につき団体交渉を要求する意思を放棄又は撤回していると考えべきである。

仮に上記のことが認められないとしても、学園は当時この点につき組合と誠実に団体交渉している。

また、組合が不公平是正を要求する査定については、査定項目という定性的な問題については説明できるが、査定項目に対するウエート付けという定量的な問題については、明確な基準を設定することは不可能であり、したがって、これを説明することは不可能である。

よって、以下判断する。

##### (2) なるほど、組合は、前記第1の7の(8)及び(9)認定のとおり、昭和53年1月20日にB4校長との査定問題についての個人面談が中断し、翌21日、同校長と本件についての交渉を行ったことを最後として、同52年年末ボーナスに限れば、同月30日付け要求書においても、勤勉手当の査定問題については交渉の議題とはしていない。

しかしながら、組合は、同(6)及び(7)認定のとおり、昭和52年年末ボーナスが支給された後、同ボーナスの査定問題についての団体交渉を繰り返していたのであり、さらに、同月20日の個人面談の席上及び同月21日のボーナス査定についての個人面談についての交渉においても、同(8)認定のとおり、組合がボーナスの査定項目とそのウエート付けの明示を求めたのに対して、学園は、査定項目を4つ例示しているものの、各項目に対するウエート付けの基準に関しては何らの説明を行っていないのであるから、交渉の内容が組合にとって納得できる内容でなかったことは明らかである。

しかも、同(12)、(17)及び(21)認定のとおり、それ以後の団体交渉に

においては、昭和53年2月25日には同年3月ボーナスの査定問題、同年6月16日及び7月3日には同年夏期ボーナスの勤勉手当の査定問題、同年11月15日、同月21日、12月11日及び同月14日には同年年末ボーナスの勤勉手当の査定問題が、それぞれ交渉議題とされた事実が認められる。

以上の事実からすると、昭和53年1月30日付け要求書により、組合が昭和52年年末ボーナスの査定について学園との交渉を要求する意思を放棄又は撤回したとまでは認められない。

そうすると、学園は、昭和52年年末ボーナスの査定について査定項目等の説明を途中で拒否しており、また、査定項目に対するウエート付けの基準作りは不可能とはいえず、定量的な問題についての何らの説明なくして、査定について組合との交渉が尽くされたとはいえないのであるから、学園が本件査定問題について誠実に交渉したと言うことはできない。

以上のとおりであるから、本件昭和52年年末ボーナスの査定問題について、学園は誠実に団体交渉に応じているとはいえないとして、当該団体交渉における学園の対応を労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

## 8 職員祝賀会における抗議行動に対する訓告について

### (1) 学園は、次のとおり主張する。

組合は、労使間の意見の不一致はあったものの労使紛争といえる程のものではなかった時期に、卒業生を送り出した高校3年生担任の教職員に対し、他の教職員がねぎらうことを目的とする学校行事の一つである本件祝賀会の場で、本件抗議行動を行うことにより、祝賀会を中断させ、その雰囲気破壊した。当該行動は正当な組合活動の範囲を逸脱したものであり、学園が、これに参加し、主導的役割を果たしたA3委員長及びA10副委員長の両名を、就業規則の関係条文に照らして、訓告処分にしたことは不当労働行為には該当しない。

よって、以下判断する。

### (2) 前記第1の8の(3)のイ、ハ、ホ及びへ認定のとおり、組合は、昭和53年3月10日、同52年度卒業式終了後に高松校の大会議室で開催された職員祝賀会において、約30人の組合員がB3理事長らの前方に立ち並び、A10副委員長が抗議書を読み上げる形で、学園に対して抗議行動を行った。

本件祝賀会は、同(3)のハ認定のとおり、卒業生を送り出した高校3年生担任の教員に対し、他の教員がねぎらうことを目的とする学校行事の一つなのであるから、本件のような抗議行動を行う場としては極めて不適切であったといつてよい。

また、懲戒の内容をみても、前記第1の10で認定した高松校の就業規則によれば、訓告は「書面で注意する。」ということであり、懲戒処分としては最も軽いものであって、上記行為に対する本件訓告が特に過重で

あるとも考えられない。

- (3)イ 組合は、B 3 理事長に対して誠意ある団体交渉を開くよう抗議するには、本件祝賀会の機会をとらえなければ当分機会がないとの判断から、やむなく祝賀会の席上で抗議行動を行ったと主張する。

なるほど、昭和52年9月10日の組合結成以来、組合と学園の間で、①組合ニュース等の配布、②小会議室の使用、③公立学校並み待遇の早期実現等に関する団体交渉などをめぐり、労使の対立が生じていた事実が認められる。

また、同6の(2)のロ、ニ及びホ認定のとおり、昭和53年2月25日の団体交渉以降、同年4月に定期昇給の3カ月延伸についても、労使対立の事情が生じていた事実が認められる。

こうした中で、組合は、同8の(2)のイ認定のとおり、同年3月2日発行の組合ニュースNo.35に、「第一波の闘争は、3月10日の卒業式を頂点とする波状攻撃が想定される。式当日に理事者に対する数種に及ぶ抗議行動、集会あるいは日常生活に対する圧力等々、考えうるあらゆる形態の闘争が準備された。」と記載し、また、同ロ認定のとおり、同月7日の職場集会において、同月10日の卒業式当日の抗議行動を昭和53年春闘スケジュールの第1波として決定し、さらに、同月8日の団体交渉後は、同ニ設定のとおり、組合ニュースNo.38(同月9日発行)に「挑戦的ゼロ回答もはや実力行使のみか！怒る組合員たち！闘争第一波卒業式に重大な支障」と記載しているのであり、組合は春闘の闘争スケジュールの一環として本件抗議行動を行ったものと認められる。

- ロ しかしながら、本件当時においては、学園は組合との団体交渉の開催を拒否する態度には出たはならず、同6の(2)のロ認定のとおり、同年2月25日の団体交渉の場では、同年3月8日又は9日に次回の交渉が開催されることが決まり、実際にも、同(2)のハ及びホ認定のとおり、同月8日にはB 3 理事長が出席して団体交渉が行われ、さらに同月17日にもB 3 理事長が出席して団体交渉が行われた。

また、団体交渉の内容をみても、同6の(2)のロ認定のとおり、本俸格差是正について、同年2月25日の団体交渉で、学園のB 3 理事長は、「一律2号俸アップ」という組合の要求どおりではないとしても、昭和53年度は、「2号俸の差をまず1号俸にし、その後、この1号俸の差をなくする方法で実施したい。」と回答しており、席上、A 3 委員長は、「2号俸の是正は少し見通しがついた」旨発言していることから、学園の回答に対して一定の評価をしている様子すら窺われる。その後、同6の(2)のハ及び同7の(13)認定のとおり、同年3月8日の団体交渉でも、学園は、本俸の格差是正と昭和53年3月ボーナスについて、一定の回答をしている。

なお、同5の(1)のロの(ト)及び同(2)のロの(ト)認定のとおり、本件当時は、小会議室の使用については、組合と学園との間で協議中であ

って、また、組合ニュース等の配布及び小会議室の使用を理由とした警告書も組合に対して交付されていない。

このような本件当時の労使関係の状況をみると、組合は、仮に春闘要求に対する学園の回答が満足できないのであれば、引き続き団体交渉の場で抗議し、交渉するなど、他の手段もとり得たはずである。加えて、B3理事長は、上記2月25日のほか、3月8日及び同月17日の団体交渉にも出席しているのである。

したがって、本件当時、本件抗議行動を行わなければ組合の意見を表明する機会がなかったというほどの状況にあったとは認められず、誠意ある団体交渉を開くようB3理事長に抗議する機会がないため、やむなく本件祝賀会の席上で抗議行動を行ったとする組合の主張は、これを採用することはできない。

- (4) 以上からすると、本件職員祝賀会における抗議行動は正当な組合活動の範囲を逸脱したものといわざるをえず、これを理由として学園が行ったA3委員長及びA10副委員長に対する訓告処分は特に過重なものとは考えられないのであるから、当該訓告処分を労働組合法第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した初審判断は失当である。

#### 9 学園の教頭補佐による組合ニュース等の配布及び小会議室使用の職場集会に対する支配介入について

- (1) 学園は、次のとおり主張する。

本件組合ニュース等の配布及び小会議室使用の職場集会は、正当な組合活動とは言えず、いずれも就業規則に違反してなされたものであるから、これらを制止し、抑制するためになされたB1教頭補佐の行為は不当労働行為とはならないことは明白である。

よって、以下判断する。

- (2) 昭和53年4月から同年6月までのB1教頭補佐の発言についてみるに、前記第1の9の(2)ないし(4)認定のとおり、同教頭補佐は、同年4月12日、小会議室の使用届けに来たA10副委員長に対して、「よく開くなあ。」と述べ、同年5月22日、組合ニュースの配布をしようとした組合員に対して、「ビラ配布は、今問題になっとん知っとんな。」と発言し、同年6月6日、「無許可のビラ配布とか職場集会をやめさせることも自分の仕事の内容である。」と述べた事実が認められる。

しかしながら、上記の発言がなされた当時は、同5の(2)のロの(ト)認定のとおり、小会議室の使用については、組合と学園との間で協議中であり、また、同(1)のロの(ト)及び同(2)のロの(ト)認定のとおり、組合ニュースの配布等及び小会議室の使用を理由とした警告書も組合に対して交付されていない。

しかも、同年4月12日の発言は、同9の(2)認定のとおり、職場集会開催のための小会議室使用届けが2日間続けて出されたことについて、感想めいてなされたものとみるのが相当であり、同年5月22日の発言につい

ては、同(3)及び(8)認定のとおり、同教頭補佐が組合ニュースの配布を実力で阻止し、それを回収するなどした事実は認められず、その発言の後も、組合員は従前どおり組合ニュースの配布を行っている。また、同年6月6日の発言は、同(4)認定のとおり、組合から要求された話合いの場で、組合からの質問に答える形で、なされているにすぎないのである。

そうしてみると、昭和53年4月から同年6月までの間に、B1教頭補佐が上記程度の発言をしたことをもって、学園が、同教頭補佐を通じて、組合の運営に支配介入したものとまでは認めることはできない。

- (3) 昭和53年7月以降のB1教頭補佐の発言については、前記第1の9の(5)ないし(7)認定のとおり、同教頭補佐は、同年7月19日、アンケート用紙を配布していた組合員に対して、「あんた、これ配らん方がええで。」と述べ、同年8月29日、組合ニュースを配布していた組合員に対して、「問題になっとな知っとなか。」と発言し、同年9月6日、組合ニュースを配布していた組合員に対して、「あんた、学校のいうことと組合のいうことのどっちを聴くんか。」と述べた事実が認められる。

なるほど、同教頭補佐が組合ニュース等の配布を実力で阻止し、それを回収するなどした事実は認められない。

しかしながら、同5の(2)の口の(ト)認定のとおり、小会議室の使用について、組合と学園との間の協議が不調となった直後の同年6月22日から、学園は、同(1)のハ及び同(2)のハ認定のとおり、半年以上の期間にわたり見合わせていた組合に対する警告書を、再び交付し始めており、組合ニュース等の配布を理由としては、同月28日、同年7月1日、同月5日、同月19日及び同年8月5日付けで、小会議室の使用を理由としては、同年6月22日及び7月18日付けで、それぞれ警告書を交付した事実が認められる。

このような時期に、上記のB1教頭補佐の発言が行われているのである。

加えて、本件組合ニュース等の配布や小会議室の使用に対して、学園が警告書を交付したことが、組合の弱体化を企図した不当労働行為に該当することは上記4及び5で判断したとおりである。

しかも、前記第1の5の(2)の口の(イ)認定の団体交渉におけるB2理事の発言並びに同(1)のハの(ハ)及び(2)のハの(ハ)認定の香川地労委及び当委員会の審問におけるB2理事の証言から、学園は、学校施設内における組合活動について極めて厳しい否定的態度をとっていたことが認められる。

そうしてみると、B1教頭補佐の上記発言は、学園の意を受けて労務担当として、組合の情報宣伝活動を抑制するためになされたものとみるのが相当であって、これを労働組合法第7条第3号に該当する学園の不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

- 10 初審命令主文第4項の救済内容について

(1) 学園は、次のとおり主張する。

初審命令主文第4項は、「被申立人学園（再審査申立人）は、申立人組合（再審査被申立人）の正当な組合活動である就業時間外における職員室でのビラ配布及び小会議室使用の職場集会に対し、その職制を通じて制止、警告する等して、組合の運営に支配介入してはならない。」というものであるが、支配介入の禁止対象が上記組合活動自体であるのか、そのうち「正当な組合活動」に限定されるのか、趣旨不明である。

しかも、仮に上記主文の意味するところが、上記組合活動のうち、正当な組合活動に該当するもののみが、支配介入の禁止対象となるのであったとしても、学園としては、どのような組合活動であれば、これを違法と判断して規制することが許容されるものであるか、あるいは正当なものとしてこれに対して規制してはならないものであるか、上記主文の表現自体からは、何ら一義的かつ明確な指針を読み取ることはできず、極めて法的に不安定な立場に放置されることになる。労働委員会の命令が、労働組合法第28条、第32条等によりその履行を強制されることもあることを考慮すれば、かかる結果を招来する上記主文の有効性を認めることはできない。

よって、以下判断する。

(2) 初審命令主文第4項の支配介入の禁止対象が、「正当な組合活動」に限定されることは言うまでもないが、上記主文の表現自体からは、一義的かつ明確な指針を読み取ることはできないとの学園の主張も一応首肯できないものではない。

(3) ところで、組合ニュース等の配布については、前記第1の5の(1)のロの(ト)認定のとおり、昭和53年1月17日の交渉を最後として、配布の時間帯、場所、方法等についての労使双方の意見が一致しないままの状態が続いており、また、小会議室の使用については、同(2)のロの(ト)認定のとおり、その使用条件の具体的内容に至ることなく、同年6月に交渉は不調となったままであるとの事実が認められる。

また、上記9で判断したとおり、学園は学校施設内における組合活動について極めて厳しい否定的態度をとっていたものであり、本件B1教頭補佐の発言は、そうした学園の意を受けて、組合の情報宣伝活動を抑制するためになされたものである。

そうすると、本件初審命令主文第1項及び同第2項に係る事実も併せ考慮すると、本件に係る労使紛争を解決するためには、基本的には学園が学校施設内における組合活動を否定せずに、労使間において自主的にそのルールが形成されることが必要であると考えられるので、主文第1項のとおり、学園に対し、組合が組合活動のために行うビラ配布及び学園施設の利用について組合との協議を命ずることとする。

以上のとおりであるから、初審命令主文第4項を主文第1項のとおり変更し、初審命令主文第5項を取り消し、職員祝賀会における抗議行動に対

する訓告処分に係る再審査被申立人の救済申立てを棄却するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び同第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成5年5月19日

中央労働委員会

会長 萩澤清彦 ㊟