

埼玉、平 2 不 2、平 6.3.10

命 令 書

申立人 埼玉県私立学校教職員組合連合
申立人 星野学園教職員組合

被申立人 学校法人星野学園

主 文

- 1 被申立人は、A 1 及び A 2 を平成元年 4 月 1 日付けで主任に昇格したものとして取り扱い、速やかにその職務に就かせなければならない。
- 2 被申立人は、A 1 及び A 2 に対し、平成元年 4 月 1 日付けで主任に昇格した場合に支給されるべきであった賃金相当額と実際に支給された賃金額との差額に相当する金員をそれぞれ支払われなければならない。
- 3 被申立人は、主任昇格に関して、申立人星野学園教職員組合所属の組合員に対し、公正かつ平等に試験を受ける機会を与えるとともに、当該組合員に係る主任昇格の判断を公正かつ平等に行い、その結果主任に昇格させるべき者と判断した場合は速やかに主任として取り扱い、その職務に就かせなければならない。
- 4 被申立人は、申立人らに対し、本命令書受領の日から 5 日以内に下記文書を手交しなければならない。（年月日は手交する日を記載すること。）

記

平成 年 月 日

埼玉県私立学校教職員組合連合
中央執行委員長 A 3 様
星野学園教職員組合
執行委員長 A 4 様

学校法人星野学園
理事長 B 1

当法人が、(1)平成元年度主任昇格手続において星野学園教職員組合所属の組合員 A 1 及び同 A 2 を主任に昇格させなかったこと、(2)主任昇格に関し、組合員に対し組合員の身分のままで昇格を良しとせず組合からの脱退を勧奨したこと及び自己申告等の手段を用い組合員の身分のままで昇格を阻止しようとしたことは、埼玉県地方労働委員会において、それぞれ労働組合法第 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定されました。今後このような行為を繰り返さないよう誓約いたします。

- 5 申立人ら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 事件の概要

- (1) 学校法人星野学園（以下「学園」という。）の教員の身分は、参与、参事、主任及び教諭に分けられ、主任は主任給を、教諭は一般給（平成元年度以降、教諭給）を支給される。主任に昇格した教員は各学校の校務分掌組織の運営の責任者となる。さらに、主任に昇格し、学年主任、学年副主任、普通科主任、普通科副主任、商業科主任又は商業科副主任に補せられた者は所属の各教諭の第一次人事考課を行っている。
- (2) 主任昇格手続について、学園は、①勤続8年以上かつ年齢30歳以上であること、②人事考課の結果がA又はこれに準ずるもの（Bの上位）であること、③学園の教師として学級運営力、教科教授力及び指導力を有すること、④社会人としての一般的能力を有すること等の基準に合う者を学年主任が校長に推薦し、校長はこれらの者のうち試験に合格した者を理事会に推薦し、理事会による審査及び決定を経て理事長が主任昇格者を任命する旨説明している。
- (3) 星野学園教職員組合（以下「組合」という。）は、組合結成当初から、学園の主任制度に反対し、組合員は主任に昇格しないことを方針としていた。これに対し、学園は「主任制度は、特別の事情のない限り、全員が主任に昇格できるものであるから、主任制度に反対することはおかしい」と主張していた。
- (4) 昭和56年4月1日、学園は、35歳昇給停止制度を廃止するとともに、主任昇格について厳選主義を採る旨発表した。
- (5) 昭和59年3月、組合は、これまでの方針を変更し、学園の主任昇格手続の対象となる者は、積極的に主任に昇格し主任の業務を遂行しつつ、主任制度にかかわる諸問題を改善していく旨決定し、その旨学園に伝えた。
- (6) 昭和59年4月、学園は、組合に対し、主任昇格手続に関して自己申告及び論文提出を義務付け、主任昇格は厳選主義とする旨告げた。
- (7) 組合の方針変更以降、自らを学園の主任昇格手続の対象となると考えた組合員らは主任昇格の自己申告を行ったが、組合員の身分のままで主任に昇格したのは、自ら申し出て主任から降格した組合員A5星野女子高等学校教諭（以下「A5」という。）のみであった。この際、学園は、A5に対し、学校法人星野学園幹部職員服務規程等学園の諸規則を遵守する旨の誓約書の提出を求めた。
- (8) 平成元年度主任昇格手続（平成元年4月1日付け主任昇格者を決定するための手続）において、学園は、星野女子高等学校（以下「女子高」という。）で筆記試験（論文と学科試験）を実施し、非組合員C1女子高教諭（以下「C1」という。）、組合員A1女子高教諭（以下「A1」という。）及び同A2女子高教諭（以下「A2」という。）が受験した。

平成元年4月1日、学園は、C1及び組合を脱退したA6川越東高等

学校教諭（以下「A 6」という。）の主任昇格を発表した。しかし、理事会や理事長は、「労働組合在籍者の学校法人星野学園幹部協議会入会は承認できない」旨の学校法人星野学園幹部協議会（同協議会は、学園の参事及び主任の身分にある「幹部職員」により結成されている。以下「幹部協議会」という。）の意見（平成元年5月17日付け意見書）を尊重することを理由に、A 1 及びA 2 の主任への不昇格を決定した。

(9) 以上のような状況で、組合結成後の昭和56年度から平成元年度までの間、主任に昇格した者は組合員が1名、非組合員が14名であり、非組合員14名のうち12名が組合脱退者であった。

(10) 平成2年3月22日、埼玉県私立学校教職員組合連合（以下「私教連」という。）及び組合は、学園は組合所属の組合員であることを理由に組合員を主任に昇格させていないとして、埼玉県地方労働委員会（以下「当地労委」という。）に対し、本件不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

2 当事者

(1) 申立人らについては、次のとおりである。

ア 私教連

申立人私教連は、肩書地に主たる事務所を置き、埼玉県内にある私立学校の教職員を構成員とする単位労働組合と私立学校の教職員である個人組合員とで組織される労働組合であり、現在、18の単位労働組合が加盟している。現在、私教連傘下の単位労働組合の組合員数は約430名である。

イ 組合

申立人組合は、肩書地に主たる事務所を置き、昭和55年9月19日、被申立人学園に勤務する教職員により結成された労働組合であり、私教連に加盟している。現在、その組合員数は13名である。

(2) 被申立人については、次のとおりである。

被申立人学園は、昭和28年6月17日に設立された学校法人であり、肩書地に主たる事務所を置き、現在、埼玉県川越市に女子高及び川越東高等学校（以下「東高」という。）を設置し、埼玉県上尾市には、ほし幼稚園を設置している。本件申立て当時の女子高の教職員数は、教員109名、職員12名であった。

B 2（以下「B 2」という。）は、昭和61年5月22日に死去するまで、学園の理事長を務め、女子高校長を兼務していた。

B 1（以下「B 1」という。）は、B 2の長男で、昭和45年に学園の理事に就任し、昭和61年6月1日から理事長を務めている。また、B 1は平成元年9月1日から東高校長を兼務している。

B 3（以下「B 3」という。）は、B 2の次男で、昭和61年6月1日に女子高校長に就任する直前まで、女子高の副校長を務めていた。また、B 3は昭和59年4月から平成元年8月31日まで東高校長を務めていた。

B 4（以下「B 4」という。）は、昭和59年に学園法人本部の事務局長に就任する直前まで、昭和51年から女子高の事務長を務めていた。

以上の事実は、学園の登記簿謄本、乙第1号証ないし同第3号証、B 4証言（第6回及び第7回審問）、A 7証言（第21回ないし第23回審問）等により認定する。

3 組合結成と労使関係

- (1) 昭和54年6月、学園は、川越労働基準監督署から時間外労働について指導を受けたため、教員に対し、職員集会の開催を要請した。そして、同月30日、学園は、クラブ活動を担当する教員と、時間外労働に関する協定を締結した。

その後、昭和55年に至り、職員集会は、「星野女子高等学校職員会第3期委員会」として自主的な活動を始め、教育の正常化及び教職員の待遇改善を求めて、学園との交渉を行うようになった。

- (2) 昭和55年6月23日、学園は、教職員に対し、交渉は、「不服申立人が労働組合法にいう労働組合を結成して、理事長あて届出書を提出したときに限り、正当な手続きを経て選出された代表とのみ行う。」と述べた。
- (3) 昭和55年9月19日、学園の教職員49名は組合を結成した。
- (4) 昭和55年9月26日、B 3女子高副校長及びB 4女子高事務長は、組合員であった実習助手に対し、秘書ではないにもかかわらず、「秘書というものは労働組合に入らないものだ。労働組合を辞めなければ、この学校でああなたのポストはなくなる。」旨述べた。
- (5) 昭和56年1月21日から同月23日にかけて、B 1理事が、組合執行委員長A 4女子高教諭（以下「A 4」という。）、A 5、組合員A 8女子高主任及び同A 9女子高教諭（以下「A 9」という。）を個別に呼び出し、次のような内容の発言をした。
- ① 入学試験の際、組合が何かやったら先生たちも学校も恥ずかしい。何かやっても幼稚園にもたくさん先生がいるし外部から人を呼んでも万全の対策ができる。
 - ② おまえは主任になれるかどうか瀬戸際だ。組合活動をやるようになってから、上の者のおまえに対する評価は下がっている。
 - ③ 礼を尽くせ。団体交渉における言葉使いが悪い。
 - ④ 組合新聞の記載内容には懲戒事由に当たるものがある。ばかな経営者は組合つぶしをやるが、俺はそんなことはしない。
 - ⑤ 経験の浅い者が中心に発言していてまとまりがない。若い人たちが組合活動を続けていくことは、先生としての良い資質がつまれてだめになってしまう。
 - ⑥ 主任制度の廃止を組合の立場として主張している以上、これから主任にしたいと思う人も組合員だったら主任にすることができなくなってしまう。
 - ⑦ 支給済みの一時金だから後でプラスすることは考えていなかった。

昭和55年12月5日以降団体交渉を持ったのは、団交拒否にならないようにするためだ。

⑧ 俺は命を賭けて経営する。

そこで、昭和56年1月24日、組合は、組合の機関紙「組合ニュース」第87号で、B1理事は以上のような組合を攻撃する発言をしている旨報じた。

- (6) 昭和56年1月26日、組合は、「組合ニュース」第88号で、「組合ニュース」第87号で報じたB1理事の発言(前記認定した事実3(5))について、同理事は、流れの中でのことで、他意はなく、組合攻撃のつもりはなかった旨述べているなどと報じた。

- (7) 昭和61年5月6日、B3女子高副校長兼東高校長は、東高校長室において、組合員A10東高教諭(以下「A10」という。)に対し、「団交に出てきているのはどういうつもりなのか。あの団交は女子高の問題である。また女子高の方へ戻ってもらってもかまわない。」などと述べた。

また、同月7日、B5女子高学年主任は、東高会議室において、A10に対し、東高には労働組合はない旨及びB3女子高副校長兼東高校長が「組合運動をしたければ女子高に戻す」と言っている旨述べた。

そこで、同月14日、私教連及び組合は、学園に対し、星野教組発第134号「抗議文」により、以上のA10に対する発言は明らかな不当労働行為であるとして抗議するとともに、組合及びA10に対する謝罪文を求めた。

- (8) 昭和61年5月22日、B2理事長兼女子高校長が死去し、同年6月1日にB1理事が理事長に就任し、B3女子高副校長が女子高校長に就任した。

- (9) 平成3年、A4は、クラブ活動で生徒を引率したときに生徒をカラオケボックスに連れていったことで、学園に対し、どのような処分をされても異議はない旨の始末書を提出した。その後、A4はクラス担任をはずされた。

B1理事長は、組合が学園の行為を不当労働行為である旨主張する限りは、まず組合執行委員長として身辺をしっかりすべきであるという考えのもとに、「委員長がそれじゃ困る。」と述べた。

- (10) 埼玉県総務部学事課との交渉に出席するためや私教連及び組合が関係する研修会に出席するために組合員が年次有給休暇の取得を届け出る場合、学園は、当該届のその取得理由の欄に「組合活動」と記入することを許さず、「私用」と記入させている。

- (11) 校務分掌の一つである生徒募集担当は、学園の各学校への進学希望者を確保するため、各中学校を訪問して学園の各学校についての説明を行うものである。

学園は、男性教員に対し、本人の意向を確かめた上で生徒募集担当を依頼している。しかし、学園は、組合が組合結成時から入試手当を要求し運動を進めているので、組合員を同担当にすると当然手当の支給を要

求するものと考え、組合員に対しては、同担当を依頼していない。

ところが、生徒募集担当は、渉外部の校務分掌の一つとして、他の校務分掌と同様に評価されており、主任昇格手続においては、主任に昇格させるか否かのボーダーライン上にいる者に関して、理事長は生徒募集担当となっていることをプラス要素として判断している。

以上の事実は、甲第12号証、同第35号証、同第39号証、同第41号証、乙第2号証、A2証言（第1回及び第2回審問）、A1証言（第2回及び第3回審問）、A4証言（第4回及び第5回審問）、B4証言（第6回及び第7回審問）、B3証言（第8回及び第9回審問）、B1証言（第14回、第16回ないし第19回及び第21回審問）、A11証言（第20回及び第21回審問）、A7証言（第21回ないし第23回審問）等により認定する。

4 学園における主任制度

- (1) 学園の教員の身分は、参与、参事、主任及び教諭に分けられており、教諭が主任に昇格すると給与表の適用が一般給（平成元年度以降、教諭給）から主任給となるなど、それぞれの身分に応じ給与表が定められている。
- (2) 主任について、学園は、「学校法人星野学園幹部職員服務規程」（以下「幹部職員服務規程」という。）に次のとおり定めている。

（定義）

第2条 この規定で「幹部職員」とは、星野学園参事及び主任による「幹部協議会」会員をいう。

参事 学園経営又は学園運営の責任を分担し、所属職員を指導、監督、考課する。

イ. きわめて高度な教育上、学芸上の業績を有し、教育実践に練達のもの。

ロ. きわめて高度な知識、経験、技術を必要とする業務を行なうもの。

主任 学校運営に参画し、校務執行の責任を分担し、所属職員を指導、監督、考課する。

イ. 高度な教育業績を有し、教育実践に優れたもの。

ロ. 高度な専門的知識、経験、技術を必要とする業務を行なうもの。

ハ. 学園が必要とする技能を有するもの。

主任は、幹部職員服務規程第5条別表1に規定する役職、すなわち学年主任、学年副主任、学科主任、学科副主任、教科主任、教科副主任、教務主任、教務副主任、生活指導主任、生活指導副主任、進路指導主任、進学指導主任、就職指導主任、渉外主任、渉外副主任又は専門員に補せられ、学園の各学校の校務分掌組織の運営の責任者となる。

また、主任は、校務運営委員会、教科主任会議、学年主任会議など学校運営に関する各種会議に出席し、その決定に関与する。

なお、女子高の校務分掌組織は、別表1「学校運営組織（女子高）」のとおりである。

(3) 主任昇格手続について、学園は幹部職員服務規程に次のとおり定めている。

(任命)

第3条 幹部職員は、理事長が任命する。

2. 幹部職員の任用及び昇格は、所定の手続にしたがって行ない理事会が決定する。

(任用・昇格の資格要件)

第4条 幹部職員任用及び昇格に関する資格要件、任用及び昇格の手続、その他必要事項は理事会が定める。

2. 昇格については、そのものの職務について監督する地位にある者から昇格させようとするものの勤務成績についての推薦を必須とする。

3. 幹部職員任用又は昇格者は、任用又は昇格の日より一年間は「心得」とする。

学園は、主任昇格手続について、昭和60年度主任昇格手続（昭和60年4月1日付け主任昇格者を決定するための手続）以降は次のように行われている旨説明している。

① 自己申告

主任昇格希望者本人が主任昇格の希望を学年主任に申し出る。ただし、勤続8年以上かつ年齢30歳以上であること及び人事考課の結果が年2回（平成2年度から年3回）ともA又はこれに準ずるもの（Bの上位）であることが必要である。

② 学年主任の推薦

学年主任が推薦基準に照らして可否を判断し、適格者を校長に推薦する。その推薦基準は、学園の教師として学級運営力、教科教授力及び指導力を有すること、社会人としての一般的能力を有すること並びに人事考課の結果が年2回（平成2年度から年3回）ともA又はこれに準ずるもの（Bの上位）であること等である。

③ 試験に合格すること。

試験は、学年主任の推薦を受け、校長が受験を承認した者に対して行われるもので、学科試験、論文提出、面接が行われる。

面接の実施が予定されているが、実施されたことはない。

④ 校長の推薦

校長は前記③の試験に合格した者を主任候補者として理事会に推薦

する。

⑤ 理事会の承認

理事会は必要に応じて学園内にある幹部協議会の意見を聴き、これを参考にして主任昇格者を決定する。

実際の決定は理事長に一任されている。

⑥ 理事長の任命

理事長が主任昇格者を任命する。

以上の事実は、甲第18号証、乙第7号証、同第10号証、同第13号証、B3証言（第8回及び第9回審問）等により認定する。

5 学園における人事考課制度及び査定制度

(1) 人事考課制度について、学園は、「学校法人星野学園教職員服務規程」第33条に、「教職員の人事考課は、所属長及びこれに準ずるものが行う。

2、考課時期・方法等については、理事会が決定し事前に公表してから実施するものとする。」と定めている。

(2) 人事考課は、6月、11月及び3月（3月は平成2年度から実施している。）の年3回、次のような手順で行われている。

まず、学年主任、学年副主任、普通科主任、普通科副主任、商業科主任及び商業科副主任は所属の各教諭の5段階絶対評価を行い、評価書を作成する。学年主任はその得点を集計又は調整して、学年評価書を作成し、評価会議に提出する。

評価会議は、A（7%）、B（24%）、C（38%）、D（24%）、E（7%）の分布による5段階の相対評価を行い、各学年評価書を学校全体の評価書にまとめるもので、同会議には、教頭、教務主任、生徒指導部主任及び各学年主任が出席し、校長はオブザーバーとして出席する。

校長は、評価会議の評価書を尊重して最終評価を行い評価書を作成し、理事長に当該評価書を提出する。その際、各主任の作成した評価書も添付する。

(3) 各評価項目は、別紙2「評価要素の内容」にあるように①学級経営及び校務分担処理、②教科指導、③生活指導、④研修、⑤勤務態度である。

(4) さらに、学園は、人事考課の結果を年2回支給される一時金の査定に反映させている。

学園は、夏（7月）に給与月額平均1.5か月分、冬（12月）に給与月額平均2か月分の一時金を支給しているが、各教諭の支給額は、校長の決定する人事考課及び各学校の事務長の決定する勤怠評価の結果に対応する次の表の考課部分（人事考課）及び勤怠部分（勤怠評価）の月数に応じて決定している。

		夏（7月）	冬（12月）
--	--	-------	--------

考 課	A	1.10	1.60
	B	1.05	1.55
	C	1.00	1.50
	D	0.95	1.45
	E	0.90	1.40
勤 怠	A	0.575	0.575
	B	0.550	0.550
	C	0.525	0.525
	D	0.500	0.500
	E	0.475	0.475

以上の事実は、甲第17号証、乙第3号証、B3証言（第8回及び第9回審問）等により認定する。

6 組合員の勤務成績に関する説明

(1) 昭和61年、組合員A7女子高教諭（以下「A7」という。）は、B6女子高学年主任（以下「B6学年主任」という。）に対し、人事考課の結果について説明を求めた。

A7は、「なぜ評価が低いのか、具体的に説明してほしい。自己申告の結果はどうなっているのか。」と説明を求めた。B6学年主任は、自己申告について「自己申告は副校長に渡してあるが、これは校長に推薦したわけではない。」と述べ、勤務評価については「10年目と1年目の先生に対する評価基準は異なる。A7先生は生活指導が苦手にみえる。推薦しないのは、評価のこともあるけれど、決めるのは学校だから。主任に昇格した先生との比較なんてできない。以前、普通科の数学を持ってほしいと頼んだとき断られてがっかりした。評価とは直接は関係ないけれど。」などと答えた。

(2) 平成3年7月26日午前9時から午前10時10分まで、A7は、B7女子高学年主任（以下「B7学年主任」という。）に対し、人事考課の結果について説明を求めた。

B7学年主任は、A7の一時金の支給率は知らないが、人事考課の結果はDである旨答え、学級経営については、「掃除とか、掲示物とか。前に掃除の見回りとかで見た。細かい項目について聞かれても困る。見える範囲でしか見ていないし、私一人だけでなく他の主任もいる。他の主任に聞かれては困る。」と述べた。

教科指導については、B 7 学年主任は、「授業は見ていないけれど、空き時間に教材研究をやっているとか。教材研究の中身まではわからないが、とにかく見える範囲で評価している。A 7 先生の授業がうるさいと言っていた先生がいた。」などと述べた。A 7 は授業について同人に対する指導をしたことがあるか否か確認したが、B 7 学年主任は特にしていない旨答えた。

B 7 学年主任は、「評価計画は平均点のことであり、あまり悪かったり、よかったりしなければよい。」「進路指導については、進路の結果で見る。一人一人はわからないので、全体の結果で見る。」「学習指導の熱意については、チャイムがなったらすぐ授業にいくとか、本校の歴史や伝統の理解とかで見る。」などと述べた。

また、B 7 学年主任は、校長から、人事考課の結果に基づいて各教諭に対し指導をするように言われておらず、特別のことがない限り指導することはない旨述べた。

- (3) 平成 3 年 7 月 26 日、組合員 A12 女子高教諭（以下「A12」という。）は、B 7 学年主任に対し、人事考課の結果について説明を求めた。

学級経営について、B 7 学年主任は、「A12さんの指導の仕方は、今の生徒には受け入れられない。厳しくしかってもだめ、言い分を聞くように。」と述べた。

校務分担処理については、B 7 学年主任は、「特に問題はない。『こうしたいのですがよろしいですか』というかたちで話をもってきてほしい。最後まで、自分で責任をもって仕事をしたかどうかだ。」と述べた。

学習指導については、B 7 学年主任は、「いまのままでいいんじゃないですか。」と述べ、掃除指導の様子については、「けっこう見えてくるもんだよ。」と述べた。

- (4) 平成 3 年 7 月 27 日午後 0 時 5 分から午後 0 時 25 分まで、組合員 A13 女子高教諭（以下「A13」という。）は、B 7 学年主任に対し、人事考課の結果について説明を求めた。

B 7 学年主任は、「特にないが、強いてあげれば掃除、教室のカラーボックスが整理されてなかった。教育指導も熱心にやってもらっているし、それと関連する研修もよくやっている。校務分担も責任をもってやってもらっている。勤務態度もよくやってもらっている。評価はC段階である。」と説明したが、具体的な指導はしなかった。

- (5) 平成 3 年 7 月 27 日、女子高第 2 会議室において、B 7 学年主任は、組合員 A11 女子高教諭（以下「A11」という。）に対し、積極的に若い教員の指導をしてほしい旨述べた。

- (6) 平成 4 年 8 月、A 7 は、B 7 学年主任に対し、人事考課の結果について説明を求めた。

B 7 学年主任は、「今回の評価はD。前回の冬もD。学年の仕事などにもっと積極的であってほしい。言われなくても積極的にやってほしい。

例えば、A 1 先生は進路の資料など積極的に作っている。」と答えた。

これに対し、A 7 は、「それは校務分掌で学年の仕事ではない。」と反論し、A 7 の担当する学年の仕事は進路指導及びホームルームテストである旨の B 7 学年主任の確認に対し、学年の集合及びホームルームテストである旨答え、B 7 学年主任が A 7 の担当する学年の仕事の正しく把握していないことを指摘した。

学習指導については、B 7 学年主任は、評価は D である旨答えるのみで、その具体的な理由を説明しなかった。ただ、B 7 学年主任は、『評価』の対象は授業を持っているクラスの平均点です。A 7 さんがどのクラスを担当しているかはわからない。平均点が特に悪かったときに評価する。今回は評価していない。」と説明した。

生徒指導については、B 7 学年主任は、「評価は D です。生徒指導の積極性の面から、父兄会の出席率を評価の対象にしている。A 7 さんのクラスは悪かった。A 7 さんは生徒会にも積極的でない。」と説明した。これに対し、A 7 は、「生徒会の仕事は役割分担があるので、その分担でやっているつもりです。」と答えた。

進路指導については、B 7 学年主任は、「進路指導の結果も評価する。生徒とよく話し合って進路を決めるように、自分のことだから自分で決めろというのはよくない。」と説明した。

研修については、B 7 学年主任は、「評価は D です。研修を積極的に生かしていないようにみえる。学年にもっと生かすように。」と指導した。これに対し、A 7 は、「学年に生かすという意味がわからない。授業などに十分生かしている。」と反論した。

勤務態度については、B 7 学年主任は、「評価は D です。生徒の学力を伸ばすのに A 7 先生は積極的でないように思えた。学年会議のときに A 7 先生は『1 年生の試験問題は、1 学期の期末試験まで同じ問題にしたほうがいい』と発言した。」と説明した。これに対し、A 7 は、「1 年生の 1 学期の中間試験は中学の復習が多く、期末試験まで行ってみないと高校生としての生徒の本当の学力はわからない。それに 3 年生になったとき、中途半端なデータで成績調整を行うのは大きな問題と思ったので発言した。どうして生徒の学力を伸ばすのに積極的でないと判断したのか説明してほしい。」と反論した。

以上の事実は、甲第42号証ないし同第44号証、同第47号証、同第66号証、B 7 証言（第10回及び第11回審問）、A 11 証言（第20回及び第21回審問）、A 7 証言（第21回ないし第23回審問）等により認定する。

7 主任制度をめぐる労使関係

(1) 昭和45年、B 1 が学園の理事に就任した。そして、昭和45年度に、学園は主任制度及び査定制度を採用した。

主任制度は、35歳昇給停止制度、すなわち、一般給の昇給が35歳（勤続13年）で停止する制度とともに運用されており、昇給が停止されるま

でに昇格の時期に多少のずれがあったとしても特別の事情のない限り、全員が主任に昇格することを前提とするものであった。この当時の主任昇格の審査基準は、勤続8年以上かつ年齢30歳以上で、学園の教師たるに十分であること（人事考課の結果が「AないしB」、「Bに準ずるもの」であること）であった。

- (2) 昭和55年4月、当時年齢38歳、勤続13年であったA11は35歳昇給停止制度を適用されるに至った。

前年までA11と同格であったC2女子高教諭は、昭和55年4月に主任に昇格した。A11は昇給しなかったが、ベースアップが高額であったため、学園は、昭和55年度の昇格を見送り、1年間指導後の昇格を予定していた。

- (3) しかし、学園は、A11に対する指導を行わなかった。
- (4) 昭和55年9月19日、組合が結成された。
- (5) 組合は、35歳昇給停止制度に反対するとともに、主任制度についても、教育上重大な問題を生む査定制度があること、全員が主任給に移行する制度ではないこと及び昇格基準が不明瞭なことなどの理由から反対し、組合員は主任には昇格しないという方針を採った。
- (6) これに対し、学園は、団体交渉や職員会議において、「特別なことがない限り、全員が主任になれる制度であり、反対するのがおかしい。制度は組合ができる前からあるもので、反対しようが何しようが変えるつもりはない。主任にならないのだから給与は低くて当たり前、学園の給与体系はそういう体系である。」などと発言していた。
- (7) 昭和55年11月、学園は、組合との団体交渉において、35歳昇給停止制度の廃止を約束した。
- (8) 昭和56年4月1日、非組合員であったC3女子高教諭（以下「C3」という。）は主任に昇格した。
- 組合結成に参加したA11は、学園からの主任昇格の誘いを断り、教諭の地位にとどまった。
- (9) 昭和56年4月1日、B1理事は、定例職員集会において、35歳昇給停止制度を廃止し、主任昇格について厳選主義を採る旨発表した。
- (10) 昭和57年3月17日、B3女子高副校長は、A11に対し、主任昇格を打診した。しかし、A11は、B3女子高副校長に対し、主任に昇格することを断った。
- (11) 昭和57年4月1日、昭和56年12月に組合を脱退したA14女子高教諭及び昭和57年3月に組合を除名されたA15女子高教諭が主任に昇格した。
- そして、当時主任であったA5は自ら申し出て主任から降格された。
- (12) 昭和58年度、B4女子高事務長は、教員に対し、次の四つの主任昇格の要件を挙げ、この要件に該当する者が学年主任及び校長の推薦を受け、理事会で承認されて主任に任命される旨説明した。
- ① 勤続8年以上かつ年齢30歳以上であること。

- ② 人事考課の結果がA又はBの上位者であること。
 - ③ 帰属意識が高く、業務実績があがっていて、教師としての能力が高いこと。
 - ④ 試験に合格したものであること。
- (13) 昭和58年、学園は、勤続8年以上かつ年齢30歳以上であった組合副執行委員長の組合員A16女子高教諭（以下「A16」という。）を除く、6名の組合員、A5、A11、A17女子高教諭（以下「A17」という。）、A18女子高教諭、A19女子高教諭（以下「A19」という。）、A20女子高教諭（以下「A20」という。）に対し、学年主任を通じ、主任への昇格を働きかけた。その結果、同年3月にA18女子高教諭、A19及びA20は組合を脱退し、同年4月1日、主任に昇格した。
- (14) 昭和59年3月、組合はこれまでの方針を変更して、学園の主任昇格手続の対象となる者は積極的に主任になり、また主任の業務を遂行しつつ主任制度にかかわる諸問題の改善を図ることとし、学園に対して、主任に昇格する意思のあることを通告した。
- (15) 昭和59年3月30日、組合員A21女子高教諭（以下「A21」という。）及びA9は、A4、副執行委員長のA7など組合三役と会い、「毎晩のように学年主任から電話がかかってきて気が狂いそうだ。組合員のままでは主任になれない。募集担当もはずされる。申し訳ないけれど脱退届を受け取ってもらいたい。」と述べた。
- 同月31日、A21は、組合に脱退届を提出し、B5女子高学年主任に昇格したい旨申し出た。
- (16) 昭和59年4月1日、昭和58年4月に組合を脱退したA22女子高教諭、昭和59年3月31日に組合を脱退したA21及びA9が主任に昇格した。
- 当該昇格手続において、A21及びA9は試験を受けていない。
- (17) 昭和59年4月、学園は、組合に対し、主任昇格手続に関して自己申告及び論文提出を義務付け、主任昇格は厳選主義とする旨伝えた。
- 学園が自己申告を義務付けた理由は、主任昇格の推薦を受けた組合員が学園の推薦を拒否したことがあったので、主任に昇格する意思があるか否かを確認するためであった。また、学園が主任昇格を厳選主義とした理由は、学園が各学校の職制、すなわち各学校の幹部職員服務規程第5条別表1に規定する役職が充足したと考えたためであった。
- (18) 昭和59年4月、東高が開校した。
- (19) 昭和59年4月17日、団体交渉の席上、B1理事は、「どうして組合は主任になるというふうに言い出すんだ。このまま反対すればいいのに。」と述べた。
- (20) 昭和59年、私教連及び組合は、学園に対し、星野教組発第82号「要求書」により、同年4月17日の団体交渉においては学園は同年3月26日に手交した質問状の明確な回答をしていないとして、「①勤続8年目に達した教職員を全員、主任給に移行させること、②勤続8年を超える教職員

で主任になっていない者がいるが、これらの教職員が主任になれない理由を明らかにすること、③教員の評価は行うが、一時金の額に結びつく現行査定制度に反対するのでとりあえず査定を中止すること、④組合が現行主任制度に部分的に反対しているかぎり組合員を主任にさせないのかどうか明らかにすること」を要求するとともに、これらの要求に対する回答を文書で行うよう求めた。

- (21) 昭和59年5月19日、組合は、「組合ニュース」第433号で、学園は、同月14日の団体交渉において、星野教組発第82号「要求書」（前記認定した事実7(20)）に対し、勤続8年目に達した教職員全員を主任給に移行させることはしないこと、主任に昇格していない勤続8年を超える教職員の主任に昇格できない理由は個人的な問題なので明らかにできないこと、査定制度は続けること及び主任昇格については組合員であるかないかは関係ないことを回答した旨報じた。

- (22) 昭和59年6月18日、組合は、「組合ニュース」第453号で、同月15日、次のとおり、団体交渉が行われた旨報じた。

組合は一般給の年齢に対する上昇率やその額の低いことに触れたが、学園は、「主任給があるのだから、一般給の額が低いのは当たり前である。40歳で埼玉県のパブリック並みの年収になるようにしている。それまでは公務員より高くしている。そこから先は主任になれない教師は、能力がないだめな教師なんだから低くて当たり前である。」と述べた。

また、組合が主任給及び41歳以降の一般給の明示を求めたところ、B1理事は、「60歳で公務員のマイナス15%程度保障するんだから大体わかるだろう。主任給も去年のがあるんだから想像できるだろう。」と述べ、B3女子高副校長は、「誤解が生じるから発表しないのだが、組合が知りたいというのはわかったから、理事会へ働きかけてみたい。」と述べた。

- (23) 昭和59年6月25日の職員会議において、B1理事は、「星野学園には、労働組合があつて、経営形態が同じだから、一般の企業と同じ給与体系にしている。」「自分だけ一生懸命やってもだめだ。学校の経営方針に従って組織の一員として働け。」「主任になるには学年主任の評価が第一だ。査定の権限がなかったら主任はやっていけない。主任の目にとまれ。」「星野学園が現在のようになったのは、一般の先生の良心のおかげだ。特別の理由がない限り主任にさせる。組合員であるないは関係ない。」「主任は年功序列ではない。星野の経営方針に従う者を飛級させる。おとしは10万円上がった人もいる。」「2、3年目の教師で教師に向かない者もいる。学校の方針に従わない者は早く辞めて転進したほうがいい。」「元組合員が10人主任になっている。今までのことを反省したか、将来のことを考えてか、それはわからないけれど、以前組合員は50人いたが、学校を辞めた者が20人いる。去る者は追わずだ。」「質問は受け付けない。」などと述べた。

- (24) 昭和59年6月28日、組合は、「組合ニュース」第459号で、同月25日の

職員会議における B 1 理事の発言に対し、次のような組合の見解を明らかにした。

「一般の企業と同じ給与体系にしている。」という発言に対し、組合は「学校と企業とは経営形態が違います。私立学校は公益法人です。一般企業は営利法人です。学校というのは、教師集団が生きている人間である生徒の教育にたずさわっているのです。」と述べた。

「自分だけ一生懸命やってもだめだ。経営方針に従って組織の一員として働け。」という発言に対し、組合は「全校職員が協力して学校方針に従って教育活動にたずさわっているのが現実です。組合活動をするのが組織の一員として仕事をする上で障害があるのでしょうか。」と述べた。

「学年主任の評価が第一だ。査定の権限がなかったら主任はやっていけない。主任の目にとまれ。」という発言に対し、組合は「主任が本当に信頼されている教育力量のあるリーダーであるならば査定という武器を持つ必要はありません。査定が教師を育てるものではありません。」と述べた。

「特別の理由がない限り主任にさせる。」という発言に対し、組合は「特別な理由があるから、主任になれない人が組合員の中にいるのですか。特別な理由とは何ですか。」と述べた。

「主任は年功序列ではない。経営方針に従うものを主任にさせる。おとしは10万円上がった人もいる。」という発言に対し、組合は「教育というのは全職員の協力によって成り立つものです。一方で10万円上がり、他方では6千円ぐらい、ほんのわずかしかが上がらない。真の協力体制はできあがりませんよ。」と述べた。

「元組合員で10人主任になっている。……以前組合員は50人いたが学校を辞めた者が20人いる。」という発言に対し、組合は「推測を交えて公の場で発言しないでください。」と述べた。

「質問は受け付けない。」という発言に対し、組合は「教育の現場にふさわしくない。民主主義を踏みにじるようなことは教育者として恥ずかしい行為ですよ。」と述べた。

(25) 昭和59年12月20日、幹部協議会が結成された。結成に際し、幹部協議会は、幹部職員服務規程案及び学校法人星野学園幹部協議会規約（以下「幹部協議会規約」という。）案を審議し、前者については別段の異議なく承諾し、後者については審議可決した旨の「意見書」を学園に提出した。結成当時の会員数は25名であったが、平成3年2月には34名（女子高19名、東高13名、ほし幼稚園2名）となっていた。

幹部協議会規約によれば、幹部協議会には、学園の教職員が参事又は主任の身分に任用されると同時に加入するものとされ、具体的には、教頭、学年主任などの各主任の教員に加え、女子高及び東高の事務長、ほし幼稚園の副園長が加入している。

幹部協議会の結成に当たり、B 4 事務局長は、幹部協議会結成時に幹

部協議会会長となったB 6の相談を受け、同規約案を示した。

(26) 昭和59年12月、A 5、A 11、A 16、A 17、A 4、A 7及び組合員A 23教諭が、主任昇格の自己申告を行ったが、A 5を除く6名は推薦されなかった。

(27) 昭和60年度主任昇格手続において、学園は、A 5の自己申告を受け、A 5に論文提出及び学科試験の受験を命じるとともに、A 5の同年4月昇格、女子高2学年普通科副主任の発令を予定していた。しかし、学園はその発令を保留した。

当該手続以降、学園は主任昇格手続において試験を実施している。

(28) 昭和60年4月、学園は、主任となったA 22に女子高国語科主任を命じ、A 11が主任の身分にないことを理由に同主任の職を解いた。

(29) 昭和60年5月9日、私教連及び組合は、学園に対し、星野教組発第102号『主任給制度』に対する見解」と題する文書を提出し、「1980年9月の組合結成の理由の1つに35歳昇給停止制度があった。当時勤続13年であったA 11教諭（国語科主任）は、一般給に据え置かれた。そして、団体交渉の結果、1981年4月1日、35歳昇給停止制度は正式に廃止された。しかし、組合は、学園の一般給は他校に比べ極めて低く押さえられているので、将来安心して働けるように他校並みの賃金体系にすることを要求した。これに対し、学園は、『一般給の低いのは認める。その分主任給で保障しているのだから、どんどん主任になってほしい。一人前になれば、だれでも主任になれる。主任になれば、高い金がとれる。』と回答した。

組合は、①主任に義務付けられている査定は、教師間の協力体制をばむなど教育上大きな問題があること、②A 11教諭が昇格できなかったように、だれでも主任になれるという保障がないこと、③主任給の昇格基準がはっきりしないことなどから、主任昇格を拒否していた。

しかし、1984年3月、組合は、主任昇格を拒否していることから、①実力のある教師が教育上のリーダーシップをとれないこと、②一般給では生活がおびやかされる実態がでてきたこと、③以上の2点のため、主任昇格の対象者となった組合員が組合を脱退して主任に昇格していかざるを得なくなったことなどを受けて、主任昇格を拒否することだけでは問題の解決にならないと判断した。

また、学園が、再三再四、だれでも主任になれると強調していたこともあり、主任該当者は主任になりつつ、主任給制度にかかわる諸問題の改善を図る方向をとることにした。」旨の組合の見解を表明した。

(30) 昭和60年5月15日、組合は、「組合ニュース」第481号で、「査定制度では、同僚がライバルであり、教員同志が協力しあって教育活動に打ち込めない。B 1理事は経理公開など微塵もない旨発言しており、これでは授業料や補助金が教育的に使われているかわからない。」とし、学園の民主化を求めた。

(31) 昭和60年5月16日、私教連及び組合は、学園に対し、星野教組発第103号「ストライキ通告書」により、経理の公開をすること及び勤続8年以上かつ年齢30歳以上の教職員を全員主任給に移行させ、不当な賃金差別をなくすことを求め、同月17日、午前8時15分から午前8時25分まで、女子高第2校舎においては午前8時25分から午前8時35分までストライキを行うことを通告した。

(32) 昭和60年5月22日、学園は、組合の星野教組発第102号『『主任給制度』に対する見解』（前記認定した事実7(29)）に対し、「昭和55年秋、組合は、結成とともに、昇給停止制廃止、一般給・主任給2本立廃止を掲げ、給与体系の変改を求めてきた。

当時の給与体系を見るに昇給停止の背景には、35歳までに特別の理由がない限り全員が主任給へ移行するということがあった。しかるに、組合の要求に基づき、昇給停止制を廃止し、年功序列体系にしたことにより、主任給への移行の必然は消滅した。

昭和56年4月、昇給停止制を廃止すると同時に、主任昇格は、厳選主義を採ると発表したのは、団交の経過の当然の帰結であった。

主任昇格に関する組合の対応をみるに、昭和55年、56年、57年、58年と反対し続けてきた。特に58年においては、査定制度廃止、主任給制度廃止の全国的キャンペーンを行い、各地の職場団体を動員して、抗議文書をつきつけてきた。

また、私教連中央執行委員長においては、昭和59年4月17日の団交において、組合が積極的に主任になっていくと述べている席にあって、主任の主な職務である査定について強く反対を表明している。加えて、昭和60年3月2日に、埼玉県知事あて、星野学園の賃金制度、査定制度、主任制度を不当労働行為であるとして、行政指導を要請している。

県当局は、要請に基づき、調査を行った模様であるが、当学園に何らの行政指導もない。

さて、A5に関していえば、昭和55年、56年は、主任で組合員であったが、57年、本人の希望により、主任から降格した。57年以降も、毎年度主任昇格を推薦してきたが、本人の受けるところとならなかった。

60年度にいたり、本人より申告があったので、所定の手続きを経て、推薦され、発令を待つばかりになっているが、星野教組発第102号の組合見解によれば『主任昇格を全面的に認めていない』としているので昇格が保留にしてある。

したがって、学園当局が組合に求める文書は、次のごときである。私教連中央委員長、組合執行委員長連署のうえ、『現行主任制度を認める。』とのみ。以上」と、学園の主任昇格に関する見解を文書で明らかにした。

(33) 昭和60年5月30日、私教連及び組合は、学園に対し、星野教組発第106号「抗議文」により、同月22日付けの学園の主任昇格に関する見解（前記認定した事実7(32)）は、次のような事実の誤認又は事実の歪曲があ

るとして抗議するとともに、早急に訂正及び謝罪することを要求した。

- ① 「(35歳) 昇給停止の背景には、35歳までに特別の理由がない限り全員が主任給へ移行するということがあった」としていることについて

(35歳) 昇給停止制度が廃止される以前の昭和55年、勤続13年で、既に国語科主任であったA11は、主任給に該当していたにもかかわらず、一般給のままで据え置かれ、しかも同年4月昇給がなかった。学園側の言に従えば、A11は何か「特別の理由」があったために主任給に移行できなかったということになるが、教科主任をしていたことなどをみても、教師としての資質に欠ける相当の理由があったとは認められない。したがって、「全員が主任給へ移行することがあった」としているのは、事実と反する。

- ② 「昇給停止制度を廃止し、年功序列体系にしたことにより、主任給への移行の必然は消滅した」としていることについて

組合が、35歳昇給停止制度の廃止後、年功序列の一般給があまりに低いと主張すると、学園は「一般給が低い点は、主任給で保障しているから早く主任になってほしい」と発言している。このことは、「主任給への移行の必然」が「消滅」したどころか、かえって学園自ら主任給への移行の必然を明らかにしたということを意味する。すなわち、一般給から主任給に移行しなければ生活が困難だということを学園自ら認めざるを得ず、一向に「主任給への移行の必然は消滅」しなかったことこそが事実である。

- ③ 「昭和56年4月、昇給停止制度を廃止すると同時に、主任昇格は厳選主義を採ると発表したのは、団体交渉の経過の当然の帰結であった」としていることについて

「厳選主義」を「団体交渉の経過の当然の帰結」としていることは、あたかも組合もまた合意したかのごとき印象があるが、事実と反する。組合は、だれでも主任になれる制度にせよと要求してきた。したがって、「厳選主義」は、学園の一方的な主張にすぎない。

また、昭和59年6月25日に至っても、なお職員会議で、B1理事が「特別の理由がない限り主任にさせる。組合員であるないは関係ない」と発言していることから、「厳選主義」という主張は、そもそも学園の一貫した立場ではない。

- ④ 『主任昇格に関する組合の対応』をみると、昭和55年から58年にかけて、反対し続けてきた」としていることについて

組合の反対の理由を補足するならば、(イ)主任給制度には、教育上重大な問題を生む査定制度があること、(ロ)全員が主任給に移行する制度ではないこと、(ハ)昇格基準が不明瞭なことをもって反対し続けてきた。しかし、反対していたからといって、一般給の低賃金を認めていたということではない。

- ⑤ 「私教連中央執行委員長においては、昭和59年4月17日の団体交渉において、組合が積極的に主任になっていくと述べている席にあって、主任の主な職務である査定について強く反対を表明している」としていることについて

私教連のA24委員長と組合とが、主任給制度について意見の相違があるような記述であるが、星野教組発第102号『主任給制度』に対する見解」(前記認定した事実7(29))のとおり全くの事実誤認である。私教連と組合とに意見の相違はない。

- ⑥ 「昭和57年、本人(A5先生)の希望により、主任を降格した」としていることについて

A5先生は、査定制度が教師間の協力を破壊するなど教育上重大な問題を引き起こす原因であるとの問題意識から、生活の質を下げてまでも、教師としての良心を貫きたいという、まさに人間を育てる教師にふさわしい立場のもとに主任を降りたのである。

- ⑦ 「60年度にいたり、本人(A5先生)より申告があったので、所定の手続を経て……」としていることについて

「59年度に本人から申告があったので、60年度に所定の手続を経て」が事実である。

「本人より申告があった」ことを補足すれば、主任の職務を遂行しつつ、非教育的な査定制度をはじめとする主任給制度にかかわる諸問題の改善を図る立場で申告したということである。

- ⑧ 組合が『主任昇格を全面的に認めていない』としているので(A5先生の)昇格が保留にしている」としていることについて

組合は、積極的に主任になっていくことを明らかにしている。学園が主任給制度について一部でも反対の意思を持っている者は主任にさせないとしていることは、憲法でも保障されている思想信条の自由を犯す重大な問題である。

したがって、そのゆえをもってA5の昇格を保留していることは不当である。

- (34) 昭和60年6月18日、私教連及び組合は、学園に対し、A5の主任昇格、春闘及びその他について、同月20日に女子高第1会議室において、団体交渉を開催するよう文書で申し入れた。

- (35) 昭和60年6月26日、A5は、B3女子高副校長に対し、学園から提出を求められた誓約書「私は、学校法人星野学園主任に任用されるにつきましては、職務給制度をよく諒承しており、そのうえでこのたび謹んで拝命いたします。任用ののちは、幹部職員として学園の経営方針及び教育方針に従い幹部職員服務規程等の諸規則を守り、忠実に職務を遂行し、職務上知り得た機密を他に漏らすことがないことを誓約いたします。」を提出した。同日、6月11日付けの辞令を受け、A5は主任に昇格した。

なお、学園は、主任昇格の際、A5以外の者に対し誓約書の提出を求

- めたことはない。
- (36) 昭和60年12月6日、私教連及び組合は、学園に対し、星野教組発第117号により、昭和60年度夏季及び冬季一時金について、一時金の「査定者」を明示すること、「査定者」の使用している査定記入用紙を一部提示すること、査定記入用紙の集計及び5段階相対評価への移行の手順を明示すること、組合員20名各々の一時金の支給率（1か月を1とする）を「人事考課」及び「勤怠」に分けて提示すること並びに一時金の一般全職員平均、主任平均及び組合員平均支給率を「人事考課」及び「勤怠」に分けて提示することを求めた。
- (37) 昭和61年1月、A11、A16、A17、A4、A7、A2、A6及びA12の8名が主任昇格の自己申告を行った。
- (38) 昭和61年2月6日、私教連及び組合は、学園に対し、星野教組発第122号「要求書」により、A11、A16、A17、A4、A7、A2、A6及びA12を同年4月1日をもって主任給に移行させることを要求した。
- (39) 昭和61年3月7日、私教連及び組合は、学園に対し、星野教組発第126号「抗議文」により、「私教連及び組合は、組合員8名の主任移行に関する団体交渉を2月6日、同月18日、同月27日と再三にわたって申し入れてきた。これに対し、学園理事会は、『年度末の繁忙期を避け、時期を選んで、この問題を取り上げ話し合いたい』（2月26日付け回答）と、また、3月1日には、『3月中は忙しくて団体交渉ができない』と回答した。この主任問題は、2月初めから申し入れているものであり、また、当該組合員の次年度における身分保障にかかわる緊急かつ重大な事項であるにもかかわらず、前記のような姿勢を学園がとっていることは、極めて組合員に不利益な取り扱いである。」旨抗議するとともに、可及的速やかに団体交渉に応じるよう要請した。
- (40) 昭和61年3月19日、私教連及び組合は、学園に対し、星野教組発第128号「要求書」により、同月7日付け星野教組発第126号「抗議文」（前記認定した事実7(39)）記載の学園の態度は、組合及び組合員の「主任候補者」に極めて重大な不利益をもたらす不当労働行為であり、星野教組発第127号「団体交渉申し入れ書」のとおり団体交渉に応じるとともに、昭和61年度「主任候補者」8名全員を主任給に移行させることを要求した。
- (41) 昭和61年4月、昭和56年に組合を脱退したA25東高教諭が主任に昇格したが、同年1月に主任昇格の自己申告をした組合員8名は主任に昇格できなかった。
- (42) 昭和61年5月16日、私教連及び組合は、学園に対し、星野教組発第135号「ストライキ通告書」により、経理公開を行うこと、勤続8年以上かつ年齢30歳以上の教職員を全員主任給に移行させ、不当な賃金差別をなくすこと、A10に対する不当労働行為（前記認定した事実3(7)）を直ちに謝罪すること及び大幅な賃上げをすることを求め、同月19日、午前8

時15分から午前8時25分まで、女子高第2校舎においては午前8時25分から午前8時35分まで、東高のA10を除き、ストライキを行う旨通告した。

- (43) 昭和61年12月、同年1月に主任昇格の自己申告をした組合員8名及び組合員A26女子高教諭（以下「A26」という。）は主任昇格の自己申告をしたが、主任に昇格できなかった。

昭和62年4月に主任に昇格したのは、昭和58年3月に組合を脱退したA27東高教諭であった。

- (44) 昭和63年2月、A11、A16、A4、A7、A2、A12、A26、組合員A28女子高教諭（以下「A28」という。）、A13、A1、同A29女子高教諭（以下「A29」という。）及び同A30女子高教諭（以下「A30」という。）の12名が主任昇格の自己申告をしたが、主任に昇格できなかった。

昭和63年4月、同年3月に組合を脱退したA17（同人は、同年4月以前に東高に配転されていた。）は、主任に昇格した。

- (45) 平成元年、女子高で勤続8年以上で主任に昇格していない非組合員は3名であった。

以上の事実は、甲第3号証、同第4号証、同第6号証ないし同第11号証、同第13号証、同第19号証、同第29号証、同第32号証、同第37号証、同第48号証、同第50号証、同第57号証ないし同第59号証、同第64号証、同第66号証、乙第2号証、同第9号証、A2証言（第1回及び第2回審問）、A1証言（第2回及び第3回審問）、A5証言（第3回審問）、A4証言（第4回及び第5回審問）、B4証言（第6回及び第7回審問）、B3証言（第8回及び第9回審問）、A21証言（第12回及び第13回審問）、B1証言（第14回、第16回ないし第19回及び第21回審問）、A11証言（第20回及び第21回審問）、A7証言（第21回ないし第23回審問）等により認定する。

8 平成元年度主任昇格手続

- (1) 平成元年2月、昭和63年2月に主任昇格の自己申告をした組合員12名は、再度主任昇格の自己申告をした。

- (2) 平成元年3月15日午後0時5分ころ、B3女子高校長は、A1に対し、「主任昇格の手続を進行中である。来週か再来週に筆記試験を実施する。組合員であるか否かは主任昇格には関係ない。評価をすることは主任の仕事の一つである。以前、A5先生が主任になるときにいろいろあつて決定が遅れたが、そのような不必要なトラブルが生じないようにしたい。」と述べた。

同日、B3女子高校長は、校長室において、A2に対し、主任昇格に関し試験を受験するよう述べた。

- (3) 平成元年3月23日、私教連及び組合は、学園に対し、星野教組発第149号「申し入れ書」により、昭和63年度「主任昇給の候補者」全員を主任給に移行させ、これ以上の賃金差別は行わないように強く申し入れた。

- (4) 平成元年3月23日、女子高事務室において、B4事務局長は、A1、

A 2 及び C 1 に対し、3 人が主任昇格の推薦を受けたこと、翌24日に筆記試験を行うこと、学習指導要領の総則と専門科目についての簡単な試験であること、時間は20～30分ですむこと、A 1、A 2 別々でも一緒でもどちらでもよいことなどを告げた。

(5) 3 人の人事考課の結果は、C 1 は B の 4 位、A 2 は B の 8 位、A 1 は B の 11 位であった。

(6) 平成元年 3 月 24 日午後 3 時、A 1、A 2 及び C 1 は、女子高第 1 校舎図書館で筆記試験を受けた。

B 4 事務局長は、まず、論文として、「あなたは星野女子高校において、各教科の中心的役割を果たしてきましたが、学習指導要領各教科の基本方針をどのように盛り込み、展開し、かつ実践してきましたか。なお、今後の学習指導にどのような構想を抱いていますか。事例をもって説明しなさい。」という問題を出題し、「3 日くらいで書いてほしい。3 月 28 日が締切りだが、遅れる場合は言ってほしい。レポート用紙でも、ワープロでもいい。論文が主である。授業のプリントなど資料は別にいくらつけてもよい。」と説明した。

学科試験は、学習指導要領総則から出題され、選択式の空所補充問題で、20 問であった。そして、B 4 事務局長は、筆記試験実施の目的は普段あまり読まない指導要領を読んでもらうこと、テストができなくても家で読めばよいこと、3 人で相談してもよいことなどを説明した。

学園は、当該試験は選抜試験ではなく、すなわち既に高校の教師としてりっぱな見識を持ち、かつ多数の教員のいる現場から推薦された者に対し、単純な筆記試験で可否を決定するものではなく、教師としての実績の頻出を目的としているものであり、また、学習指導要領総則を対象としたのは、教師として高等学校における学習の本質を十二分に理解して己のものとしそれを実行してほしいためにしているものであり、単に知識の有無を問うているのではないと考えていた。

A 1 は、論文を B 4 版 3 枚にまとめ、資料として授業で使ったプリントを約 130 枚添付し、同月 27 日に提出した。

A 6 は東高で受験した。

(7) B 3 女子高校長は、主任昇格に関し、A 1、A 2 及び C 1 を理事会に推薦した。

(8) 平成元年 4 月 1 日、B 1 理事長は、平成元年度の人事発表において、C 1 及び同年 3 月に組合を脱退した A 6 の主任昇格を発表した。

B 4 事務局長は、A 1 及び A 2 に対し、「幹部協議会の承認が得られていないので、発表できなかった。C 1、A 6 先生は、組合員ではないので、自動的にユニオンに入るので、今日発表した。幹部協議会で承認されれば、4 月 1 日にさかのぼって辞令を交付する。A 5 先生の時も 6 月ぐらいまで遅れたことがあったでしょう。幹部協議会については、主任の先生に聞けばわかると思うが、後日、私からもちゃんと説明したい。」

と述べた。

そこで、A 1 及び A 2 は、同年 4 月 3 日に説明してもらいたい旨述べた。

- (9) 平成元年 4 月 3 日午前 11 時 30 分、B 4 事務局長は、A 1 及び A 2 に対し、「幹部協議会が開かれていないので主任昇格についての承認が得られていない。A 6、C 1 の二人は幹部協議会の承認を必要としていない。昇格への手順としては、幹部協議会が承認すれば、理事会の承認はすぐ得られる。幹部協議会、現場が承認しないものや紛糾するような場合には、理事会も承認しにくい。ただ、校長を含めて現場の要請があるからこそ推薦されたわけだけでも、幹部協議会が承認しない場合でも理事会が主任昇格させることは可能だが、そういう例はない。幹部協議会には主任以上の人全員が入る。だから、主任をはずされれば幹部協議会から除名されるし、幹部協議会から除名されたら主任ではいられない。そういう意味で、幹部協議会はユニオンショップであり、閉鎖的である。幹部協議会は、学校べったりということはないが、学校運営に対して責任があるから、時には、組合と対立することもある。だから、今までは、組合を辞めてすぐ主任になった人もいれば、いろいろ迷って 2、3 年遅れて主任になった人もいる。A 5 先生の時にも、組合に入っている者を幹部協議会にいれるかどうかでいろいろ反対意見も出て、6 月ごろまで長引いた。

責任があるからこそ給料もよけい払っている。幹部協議会の承認が次年度にまたがった場合、手続上の問題だけだから、よほどのことがない限り試験等はやらないでもいいが、前年度にさかのぼって主任の給料を支払うかどうかはわからない。幹部協議会に対して、学校がとやかく言うことはできないが、私が事務局を担当しているので、幹部協議会を開くように伝えておく。組合を辞めろとか、どうしろとかは私の口からは言えないが、考えようだが、学校も幹部協議会と組合のどちらの意見をより聞くかといえ、学校運営に責任のある幹部協議会の意見を聞く。」などと述べた。

- (10) 平成元年 4 月下旬、学園は、幹部協議会に対し、A 1 及び A 2 の主任昇格に関して諮問した。

学園が主任昇格に関して幹部協議会に諮問するのはこれが初めてであった。

- (11) 平成元年 5 月 16 日、幹部協議会は、主任昇格に関して協議を行い、翌 17 日に B 1 理事長あて「1. 労働組合在籍者の本協議会入会は承認できない。2. 規約第 3 条（会員資格）の条文を改訂して、上記事柄を明記する。以上」という意見書を提出した。

同月 16 日の協議においては、「二つの労働組合に所属することは常識では考えられない」という意見が大勢を占めていた。これに対し、幹部協議会規約に入会を承認する規定はないのであるから、ここで決定せず学

園に差し戻すべきである旨のB 8 元東高教頭の意見もあったが、B 6 女子高教頭兼女子高学年主任（以下「B 6 教頭兼学年主任」という。）の学園からの要請であるから採決しなければならない旨の発言などがあり、採決が行われ、前記意見書のとおり決定された。

幹部協議会は、学園に対し、毎年1回、賃金引上げ等労働条件について要望しているが、幹部協議会会員は、特にその交渉結果について幹部協議会を代表し交渉を行う幹事会から報告を受けたことはない。

- (12) 平成元年6月2日、父母と教師の会の懇親会終了後、A21女子高主任は、「今日はA 1 先生に組合を辞めて主任になってもらうんだから帰っちゃだめだよ。二次会に行こう。」とA 1 を誘った。

そして、A21女子高主任は、所沢市内の寿司屋「幸」で開いた二次会の席で、「A 1 先生やA 2 先生のような優秀な先生にはどんどん出世してもらわなくちゃ困るんですよ。だけど、組合を辞めなくちゃ主任にはなれないんですよ。」「おれも前は組合員だったけど、だから組合があって悪いとは思わないけれど、時期が来たらきっぱり辞めたんですよ。優秀な人にはどんどん偉くならしてもらわなくっちゃね。おれなんかみたいな頭の悪い三下がやってたんじゃしょうがないけど、A 1 先生みたいなエリートにはどんどん出世してもらいたいんだよね。理事長の考えもそんなんですよ。」「組合に入っていると主任になれないんですよ。」などと発言した。

- (13) 平成元年6月10日、B 3 女子高校長は、校長室において、A 1 に対し、「昨日の夕方、主任の会議があって、幹部協議会の、A 2 先生、A 1 先生の主任昇格に対する判断について報告があった。幹部協議会は組合員であることを理由に主任昇格を否決した。主任に推薦して、試験までしたのにだめになって。学校も、優秀な人になってもらいたいと思っているのに。あなたも理由を詳しく知りたいでしょうし、私も話したい。あなたも突然で動転しているでしょうから、あとで説明したい。」と述べた。

同日、B 3 女子高校長は、A 2 に対し、同様の話をした。さらに、B 3 女子高校長は、同席したB 6 教頭兼学年主任に対し、「人物が問題なのではないですね。」と確認した。これに対し、B 6 教頭兼学年主任は、「私の評価も高かったし、今でも高い。人物が問題なのではない。」と答えた。

- (14) 平成元年6月12日午前11時20分、B 7 女子高1 学年商業科主任（以下「B 7 商業科主任」という。）は、A 1 に対し、校長室へ行くよう命じ、校長室に同行した。

まず、B 3 女子高校長は、B 7 商業科主任が幹部協議会の構成員として同席する旨説明し、「幹部協議会が否決したということを理事長に伝えたが、あとは理事長がそれをどう判断するかだ。組合を辞めるとかは私の口からは言えないが、あとはA 1 先生がそれをどう判断するかだ。」と述べた。

これに対し、A 1 は、「現場が推薦したものを幹部協議会がなぜ否決す

るのかわかりません。幹部協議会にはそんな権限があるのですか。」と質問した。

B 3 女子高校長は、「そんな権限はない。幹部協議会は主任にすることを否決したのではなく、幹部協議会に入れることを否決しただけだ。」と答えた。

同席した B 7 商業科主任は、「個人としての考えだけれど、幹部協議会はみんな A 2 先生や A 1 先生に主任になってほしいと思っているんですよ。ただ、組合も賃金交渉をやるし、幹部協議会もやっているの、両方でやるのは変なことになるでしょう。だから、幹部協議会に入らなくても主任になるような道があればいいんだけどね。」「C 3 先生（幹部協議会会長）に聞かれても、結局 C 3 先生個人の意見になってしまう。」などと述べた。

- (15) 平成元年 7 月 11 日、A 2 は、B 4 事務局長に主任昇格について結論を聞きに行った。すると、B 4 事務局長は、「理事長が、幹部協議会の決定を尊重するというかたちで、二人の主任昇格はないという結論を出した。幹部協議会の決定とは、他の組合に入っている者を幹部協議会に入れないということである。幹部協議会は、今後このようなことがないよう、他の組合に入っている者を幹部協議会に入れないという条項を明文化する。だから、次からは、論議の対象にもならない。」などと述べた。
- (16) 平成元年 11 月 28 日、A 2 が、B 4 事務局長に平成 2 年度の主任昇格について尋ねたところ、B 4 事務局長は、「今年と同じになるでしょう。幹部協議会の方で、『もうこの話はしないでくれ』ということなので、推薦するわけにはいかない。理事長も審議前だと言っている。要は、あなたや A 1 先生の態度です。課長などになれば組合は抜けるものです。」などと述べた。
- (17) 昭和 56 年度から平成元年度までの主任昇格者の状況は、別紙 3「主任昇格状況」のとおり、主任昇格者は 15 名で、その内訳は組合員が 1 名、非組合員が 14 名で、非組合員 14 名のうち組合脱退者が 12 名であった。
- (18) 平成 2 年 1 月 18 日、団体交渉において、B 4 事務局長は、「幹部協議会は労働組合である。服務規程は届けてある。労働組合法に基づく労働組合ではない。法律の保護を受ける必要がない。」と述べた。
- (19) 平成 2 年 3 月 22 日、私教連及び組合は、当地労委に対し、本件申立てを行い、A 5（昭和 59 年度）、A 11（昭和 59 年度から平成元年度まで）、A 16（昭和 59 年度から平成元年度まで）、A 4（昭和 59 年度から平成元年度まで）、A 7（昭和 60 年度から平成元年度まで）、A 2（昭和 61 年度から平成元年度まで）、A 12（昭和 61 年度から平成元年度まで）、A 26（昭和 62 年度から平成元年度まで）、A 1（昭和 63 年度から平成元年度まで）、A 13（昭和 63 年度から平成元年度まで）、A 29（昭和 63 年度から平成元年度まで）、A 30（昭和 63 年度から平成元年度まで）及び A 28（昭和 63 年度から平成元年度まで）について支給されるべきであった給与相当額と実

- 際の給与支給額との差額に、各支払期から支払済みに至るまでの年5分の割合による金員を付して支払うことなどを命じる救済命令を求めた。
- (20) 平成2年、組合員は主任昇格の自己申告をしなかった。
- (21) 平成2年、女子高で勤続8年以上で主任でない非組合員は4名であった。
- (22) 平成4年4月20日、私教連及び組合は、当地労委に対し、組合員13名に関し、昭和59年度から平成3年度までの支給されるべきであった一時金相当額と実際の一時金支給額との差額、並びに平成2年度及び平成3年度において支給されるべきであった給与相当額と実際の給与支給額との差額に、各支払期から支払済みに至るまでの年5分の割合による金員を付して支払うことを命じる救済命令を求め、追加申立てを行った。
- (23) 平成5年7月12日、私教連及び組合は、当地労委に対し、組合員13名に関し、平成4年度及び平成5年4月から7月までににおいて支給されるべきであった給与相当額及び一時金相当額と実際の給与支給額及び一時金支給額との差額に、各支払期から支払済みに至るまでの年5分の割合による金員を付して支払うことを命じる救済命令を求め、再度追加申立てを行った。
- (24) 平成5年4月21日、組合と学園は団体交渉を行い、学園からB3女子高校長、B4事務局長及びB6女子高教頭が出席した。

当該団体交渉において、学園は主任制度に関し、「主任A及び主任B」を設ける変更案を提示し、主任Aは職制上の主任で学年主任など学年運営上必要なもの、管理者としての能力を問うものであり、主任Bは身分上の主任で校務分掌組織の責任者、教育者としての能力を問うものであるが、昇格手続に変更はない旨説明した。

同制度は平成5年7月現在、施行されていない。

上記の事実は、甲第15号証、同第19号証、同第20号証、同第22号証、同第31号証、乙第1号証ないし同第3号証、A2証言（第1回及び第2回審問）、A1証言（第2回及び第3回審問）、A5証言（第3回審問）、B4証言（第5回ないし第7回審問）、B3証言（第8回及び第9回審問）、B7証言（第10回及び第11回審問）、A21証言（第12回及び第13回審問）、B1証言（第14回、第16回ないし第19回及び第21回審問）、A28証言（第23回審問）等により認定する。

9 本件申立てにおける和解の話し合い

本件申立ての審査手続においては、平成2年11月29日、同年12月21日、平成3年1月24日、平成4年1月22日、同年3月5日、同年5月15日、同年6月15日及び同年7月21日の計8回にわたり和解の話し合いを行い、同年8月27日の和解の話し合いにおいて、当地労委は両当事者に対し次のような和解協定書（案）を提示した。

和 解 協 定 書（案）

申立人 埼玉県私立学校教職員組合連合

申立人 星野学園教職員組合

被申立人 学校法人 星野学園

上記当事者間の埼地労委平成2年（不）第2号星野学園不当労働行為救済申立事件について、申立人埼玉県私立学校教職員組合連合及び同星野学園教職員組合（以下「組合」という。）と被申立人学校法人星野学園（以下「学園」という。）とは、下記のとおり和解協定を締結する。

記

- 1 学園は、組合員A2、同A1、同A11、同A16、同A4について、それぞれ主任昇格試験を受けさせ、平成5年4月1日付けで主任に昇格させるよう努力する。
- 2 学園と組合は、主任制度（主任昇格試験を含む）及び査定制度の内容について、それぞれ早急に見直し案を作成し、まず団体交渉において誠実に話し合うことを確認する。
ついで主任制度（主任昇格試験を含む）の見直しに当たって、学園と組合は、基本的事項として次のことを確認する。
 - (1) 学園は、「主任」について、「身分上の主任」と「職制上の主任」とを設け、それぞれ任用試験を実施する。
 - (2) 「職制上の主任」及び「身分上の主任」の給与については、学園が別途決定する。
 - (3) 学園は、「身分上の主任」に「職制上の主任」任用試験を受験させ、同試験の合格者を「職制上の主任」に任用する。
 - (4) 学園は、8年勤続かつ30歳以上の職員に、「身分上の主任」任用試験の受験資格を与える。
 - (5) 学園は、幹部協議会の承認を、「身分上の主任」及び「職制上の主任」任用試験の合格の要件としない。
 - (6) 「身分上の主任」及び「職制上の主任」任用試験の不合格者については、本人からの申出により、試験成績を本人に対し知らせる。
 - (7) 学園は、原則として、17年勤続かつ39歳以上の職員について、「身分上の主任」に昇格させる。
- 3 労働組合法第2条第1項に規定する学園の利益代表者の範囲については、学園と組合が協議して決定する。
- 4 学園は、本件の解決金として、金 万円を組合に支払う。
- 5 組合は、上記解決金受領後、本件申立て（埼地労委平成2年（不）第2号事件）を取り下げる。

しかし、同年11月17日の和解の話し合いにおいて、両当事者はそれぞれ同案の変更を求める文書を提出し、同案の内容のままで和解の受け入れを拒んだ。当地労委は、なお、両当事者の和解を試みたが、歩み寄りが見られなかったため和解を断念せざるを得なかった。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らは次のとおり主張する。

ア 学園は、組合所属の組合員を呼び出して組合からの脱退を強要したり、ささいなことで処分したり怒鳴ったりするなどして、組合の壊滅を狙う不当労働行為意思を顕在化させている。

イ 特に、学園は、一時金の査定制度とそれに連動する主任給制度を利用し、組合員に対する賃金差別を行っている。

ウ 学園は、各教員の人事考課を行い、その結果に基づいて一時金の支給額を決定している。

人事考課の基準は客観的判断を可能とするものではなく、また、人事考課を行う者も、組合脱退者又は除名者である主任や組合を嫌悪している校長であった。その結果、組合員は、組合に所属しているために低位に考課され、一時金の支給額について差別され続けてきた。

エ 昭和55年度から平成元年度までの10年間に主任に昇格した19名中、組合員は1名、非組合員は18名で、非組合員18名のうち13名が組合脱退者であった。

組合脱退者のうち多くの者は、「組合員のままでは主任になれないから」という理由で主任昇格直前に脱退して昇格している。組合に加入したことのない者は4、5年の勤務で主任に昇格したり、また、組合脱退者は「勤続8年以上」という要件を満たしていれば昇格しているのに対し、組合員は昇格の要件を備えていても昇格していない。

オ 組合員は主任に昇格しその業務を遂行しつつ、主任給制度にかかわる諸問題を改善する旨、組合が方針を変更したことに対し、学園は厳選主義、自己申告、誓約書及び幹部協議会という新たなハードルを設け、主任昇格に関し組合員の排除を図った。

カ 平成元年度主任昇格手続についても、自己申告をした組合員12名のうちA1及びA2の2名に対してのみ、主任昇格試験を受験させたが、同時に受験したA6（組合脱退者）及びC1（非組合員）の2名を主任に昇格させ、A1及びA2については、「他の労働組合に所属する者の加入を承認しない」旨の幹部協議会の意見を尊重することを理由に、主任に昇格させなかった。

幹部協議会は、学園の組織、すなわち、職制組織である。幹部協議会の存在そのものが組合対策である。

キ 以上のように、学園は、組合所属の組合員であることを理由に、人事考課で組合員を低く評価し、一時金の支給、昇格、昇給について組合員を差別し、多くの組合脱退者を生じさせ、新規組合加入あるいは組合による組合員の拡大を阻害しているのである。このことは、組合員に対する不利益取扱いであると同時に、組合の団結及び組合活動に対する支配介入であることは明らかである。

ク 当該不当労働行為に対する救済方法としては、人事考課、昇格、昇給それぞれの差別を是正し、支配介入を排除するものでなければならぬが、当該不当労働行為は、主任給制度に顕著に表われているので、主任給制度における組合差別を是正することが第一である。

したがって、本件申立てにおいては、主任給における不利益取扱いの是正及びそれに伴う組合への支配介入の排除を求めるものである。

ケ 労働組合法第27条第2項に規定する「継続する行為」の賃金等差別行為における継続性の要件は、同一の不当労働行為意思とこれに基づく差別的賃金等の支払行為の継続によって必要にして十分である。

本件申立てに係る昭和59年度以降の賃金差別は、まさにこの要件を満たすものであって、労働組合法第27条第2項に規定する「継続する行為」に該当するものである。

(2) 被申立人は次のとおり主張する。

ア 学園は、組合を嫌悪していないことはもとより、組合からの脱退を強要した等ということもない。昭和55年6月には、教員に対し、労働組合の結成を促したこともあったほどである。

イ 申立人らは、学園が、一時金の査定制度とそれに連動する主任給制度を利用し、組合員に対する賃金差別を行っている旨主張するが、そのようなことはないのである。

ウ 学園の人事考課制度は、複数の主任が行った評価の集計結果を学年主任が検討し、その結果に基づき校長が最終決定をするものであり、校長の恣意が入る余地はないのである。

すなわち、学園は、組合員であると否とにかかわらず、公正な人事考課を行い、一時金を支給しているのであって、申立人らの主張するような差別をしたことはない。

エ 主任制度は、学園が、一方的に定めたものではなく、数回にわたる組合との団体交渉を経て定められた制度である。よって、組合員でも主任の要件（試験の結果を含む。）が満たされれば当然昇格することができるのである。

しかし、主任はいわゆる監督的地位にある者であり、その職務は学園の経営に関与する重要なものであることから、その数は自ずと限りがあり、主任昇格に関しては厳選主義とならざるを得ないのである。

平成2年度の女子高の教員数は非常勤の者も含め113名で、主任はその中のわずか1割強の14名にすぎない。

オ 申立人らは、組合員であるために、組合員は主任に昇格できないと主張するが、主任に昇格できなかったのは主任昇格に必要な要件を具備していなかったからである。そして、A1及びA2についても、試験を受けたが、合格点に達しなかったので不合格となったにすぎない。

平成元年度主任昇格手続において、学園は幹部協議会の意見を求めているが、同協議会の承認は、主任昇格について絶対的必要な要件で

はない。

カ 申立人らは、組合を脱退し、主任に昇格している者は、主任昇格直前に脱退している旨主張しているが、主任昇格の4年前に組合を脱退していた者も、また、組合員のまま主任に昇格した者もいるのである。

キ 以上のように、主任制度は、組合との協議の中で決定されたもので、その資格要件及び試験制度も厳格に適用されており、また、組合員でも主任に昇格した者がいることを併せ考えれば、申立人らの主張するような不当労働行為には当たらないと考えるのである。

2 当地労委の判断

(1) 学園の不当労働行為意思について

当地労委は、次のような学園の組合及び組合員に対する言動から、学園は、主任制度及び査定制度に反対し続けて様々な活動をしている私教連及び組合を嫌悪していたものと判断する。

ア 認定した事実3(4)のとおり、B3女子高副校長及びB4女子高事務員は、組合員であった実習助手に対し、秘書ではないにもかかわらず、「秘書というものは労働組合に入らないものだ。労働組合を辞めなければ、この学校であなたのポストはなくなる。」旨述べた。

イ 認定した事実3(7)のとおり、B3女子高副校長兼東高校長は、A10に対し、「団交に出てきているのはどういうつもりなのか。あの団交は女子高の問題である。また女子高の方へ戻ってもらってもかまわない。」などと述べ、B5女子高学年主任は、東高には労働組合はない旨及びB3女子高副校長兼東高校長が「組合運動をしたければ女子高に戻す」と言っている旨述べた。

ウ 認定した事実3(9)のとおり、B1理事長は、殊更、組合執行委員長であるA4に対する処分について言及していた。

エ 認定した事実3(10)のとおり、学園は、年次有給休暇取得の届のその取得理由の欄に「組合活動」と記入することを許さず、「私用」と記入させている。

オ 認定した事実3(11)のとおり、学園は、組合員を生徒募集担当にすると手当の支給を要求するものと考え、同担当を組合員に依頼していないにもかかわらず、理事長は、主任昇格手続においては、主任に昇格させるか否かのボーダーライン上にいる者が同担当となっていることをプラス要素として判断している。

カ 認定した事実3(5)及び同7(23)のとおり、B1理事は、組合員に対し、「おまえは主任になれるかどうか瀬戸際だ。組合活動をやるようになってから、上の者のおまえに対する評価は下がっている。」「経験の浅い者が中心に発言していてまとまりがない。若い人たちが組合活動を続けていくことは、先生としての良い資質がつまれてだめになってしまう。」「主任制度の廃止を組合の立場として主張している以上、これから主任にしたいと思う人も組合員だったら主任にすること

ができなくなってしまう。」、「元組合員が10人主任になっている。今までのことを反省したか、将来のことを考えてか、それはわからないけれど。」などと述べた。

キ 認定した事実7(19)のとおり、昭和59年3月の組合の方針変更に対し、B1理事は「どうして組合は主任になるというふうに言い出すんだ。このまま反対すればいいのに。」と述べた。

ク 認定した事実7(27)、同7(32)及び同7(35)のとおり、昭和60年度主任昇格手続において、学園は、組合員の身分のまま主任に昇格したA5に対し、他の者には求めている誓約書の提出を求め、同誓約書が提出されるまでA5の昇格を保留していた。

また、認定した事実7(32)のとおり、同時期に、学園は、主任制度に反対しつつも、組合員は主任に昇格し同制度の改善を図る旨の私教連及び組合の方針に対し、私教連及び組合に「現行主任制度を認める」旨の文書を提出するよう求めた。

ケ 認定した事実8(14)のとおり、B3女子高校長は、A1に対し、幹部協議会の意見を理事長に伝えた旨説明した上で、「組合を辞めろとかは私の口からは言えないが、あとはA1先生がそれをどう判断するかだ。」と述べた。

コ 認定した事実8(16)のとおり、B4事務局長は、A1及びA2に対し、「要は、あなたやA1先生の態度です。課長などになれば組合は抜けるものです。」などと述べた。

(2) 主任について

労働組合法第2条ただし書第1号は、「役員、雇入解雇昇進又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し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者」の労働組合への加入は労働組合の自主性を阻害するおそれがあるという見地から、規定している。

ところで、本件主任については、当地労委は、次のとおり、主任には所属の各教諭の人事考課を行っている者もいるが、それは補助的なもので人事考課の最終決定に関与しているものではなく、人事や労務管理などという労使間で利害の相反する業務に関与しているとは言えず、よって、主任は労働組合法にいう「使用者の利益を代表する者」に当たらず、組合員の地位と主任の地位は両立し得るものであると判断する。

ア 当初、学園が採用した主任制度は、認定した事実7(1)のとおり、35歳昇給停止制度を伴ったもので、すべての者が、35歳（勤続13年）になり昇給が停止されるまでには、主任に昇格できることが原則となっていた。

イ しかし、認定した事実7(9)のとおり、昭和56年4月、学園が、35

歳昇給停止制度の廃止に伴い、厳選主義を採る旨発表してからは、すべての者の主任昇格が原則ではなく、教員の能力、経験、勤務成績、適性を勘案して、学園の裁量的判断によって、主任昇格者が決定されるようになった。

ウ 主任は、認定した事実4(2)及び5(2)のとおり、学園の各学校の校務分掌組織の運営の責任者であり、さらに、主任に昇格し、学年主任、学年副主任、普通科主任、普通科副主任、商業科主任又は商業科副主任に補せられた者は所属の各教諭の第一次人事考課を行っている。また、主任は校務運営委員会、教科主任会議、学年主任会議など学校運営に関する各種会議に出席し、その決定に関与する。

(3) 不利益取扱いについて

主任の職位は、労働組合法にいう「使用者の利益を代表する者」には当たらないと考えられるが、年齢及び勤続年数により自動的に昇格できるものではなく、学園がその者の能力、経験、勤務成績、適性を判断した上で昇格させるものである。

よって、当地労委は、差別されていることについて救済を求めるためには、単に昇格していないという包括的かつ消極的事実が存するだけでは足りず、その者について、学園の主任昇格手続において必要とされる能力等を有すること及び当該能力等を有しているにもかかわらず、組合所属の組合員であることを理由に、不利益な取扱いを受けたことの具体的な疎明が必要であるとする。そこで、以下、本件申立てについて判断する。

ア A1及びA2に係る平成元年度主任昇格手続について

(ア) 平成元年度主任昇格手続においては、認定した事実8(1)、同8(4)及び同8(6)のとおり、自己申告をした組合員12名のうち、A1及びA2のみが学年主任の推薦を受け試験を受験した。しかし、認定した事実8(8)、同8(11)及び同8(15)のとおり、学園は、非組合員1名及び組合脱退者1名を主任に昇格させ、A1及びA2については、幹部協議会の「労働組合在籍者の幹部協議会入会は承認できない」旨の意見を尊重することを理由に不昇格とした。

(イ) 認定した事実4(2)、4(3)及び同7(25)のとおり、学園の規程である幹部職員服務規程第2条に「この規定で『幹部職員』とは、星野学園参事及び主任による『幹部協議会』会員をいう。」と規定されていること、学園が幹部協議会について「学園内にある幹部協議会」と説明していること、幹部協議会結成の際に、幹部協議会規約案の作成に学園の職制であるB4事務局長が関与したこと、及び幹部協議会結成の際に、幹部協議会は、学園の規程である幹部職員服務規程案及び幹部協議会規約案を審議し、前者については別段の異議なく承諾し、後者については審議可決した旨の「意見書」を学園に提出したことが認められ、これらは、幹部協議会が学園の主導で

組織されたものであることを示している。また、認定した事実 8 (11) のとおり、幹部協議会は年 1 回の賃金引上げ等労働条件についての要請を行うのみで実質的活動はほとんど行っていないこと、並びに A 1 及び A 2 の入会について審議された臨時総会の開催も多分に学園が主導したものであると考えられることから、その活動にも独自性を見いだすことはできない。

よって、幹部協議会は、学園の一組織と目されるものと判断できる。

- (ウ) 元来、学園は、独自の判断で教員の主任昇格を決定できるのであり、上記のような学園主導で設立され、しかも独自の活動もほとんど行っていない幹部協議会の「労働組合在籍者の幹部協議会入会は承認できない」という組合員のままでの主任昇格を不可能とするような不合理な意見を尊重する学園の判断は、幹部協議会という組織を使って、組合員の身分のままでは主任に昇格させないという学園の意向を表したものであると判断する。
- (エ) 主任昇格に関する A 1 及び A 2 の能力等については、認定した事実 8 (6)、同 8 (7)、同 8 (9)、同 8 (10) 及び同 8 (13) のとおり、試験の目的が選抜することにあるのではなく実績の顕出であること、B 4 事務局長が「幹部協議会が承認すれば、理事会の承認はすぐ得られる。」と説明したこと、平成元年度主任昇格手続は、B 3 女子高校長が A 1 及び A 2 を理事会に推薦し、幹部協議会に対する諮問が行われるという段階に達しており、A 1 及び A 2 は試験に合格していたと考えられること並びに B 3 女子高校長及び B 6 教頭兼学年主任が、A 2 について現在も評価は高く人物が問題なのではない旨述べたことが認められるのであるから、学園も A 1 及び A 2 の人事考課及び試験の結果に問題はないと考えていたのであり、幹部協議会の意見を尊重するという学園の判断がなければ、A 1 及び A 2 は主任に昇格していたものと判断できる。
- (オ) また、学園は、主任はいわゆる監督的地位にある者であると主張しているが、前記(2)のとおり、主任は労働組合法にいう「使用者の利益を代表する者」には当たらず、組合員の地位と主任の地位は両立し得るものである。
- (カ) 以上のように、平成元年度主任昇格手続における A 1 及び A 2 に関しては、学園の主任昇格手続に沿って、当該手続が進められ、人事考課及び試験の結果とも基準に達し、理事会の判断及び理事長の主任への任命を待つだけとなっていた。ところが、理事会や理事長は、「労働組合在籍者の幹部協議会入会は承認できない」旨の幹部協議会の意見を尊重することを理由に、両名を主任に昇格させなかった。これは、学園が、前記(1)のとおり私教連及び組合を嫌悪し、組合所属の組合員であることを理由に主任昇格につき何ら支障のな

い兩名を主任に昇格させなかったものであり、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判断することができる。

(キ) そして、平成元年度主任昇格手続において、学園がA1及びA2を主任に昇格させなかったことは、同時に私教連及び組合の組織を弱体化させその運営に支配介入するものであり、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判断することができる。

イ A1及びA2に係る平成元年度主任昇格手続について

平成元年度以外の主任昇格手続におけるA1及びA2について、学園の主任昇格手続において必要とされる能力等を有していたこと及び当該能力等を有していたにもかかわらず、組合所属の組合員であることを理由に不利益な取扱いを受けたことの具体的な疎明がない本件においては、平成元年度以外の主任昇格手続におけるA1及びA2が、組合所属の組合員であることを理由に、主任昇格に関し労働組合法第7条第1号に該当する不利益な取扱いを受けているという申立人らの主張は採用できない。

ウ A1及びA2以外の者に係る主任昇格手続について

A1及びA2以外の者について、学園の主任昇格手続において必要とされる能力等を有していたこと及び当該能力等を有していたにもかかわらず、各年度の主任昇格手続において組合所属の組合員であることを理由に不利益な取扱いを受けたことの具体的な疎明がない本件においては、A1及びA2以外の者が、組合所属の組合員であることを理由に、主任昇格に関し労働組合法第7条第1号に該当する不利益な取扱いを受けているという申立人らの主張は採用できない。

エ 人事考課制度及び査定制度について

一般に使用者が人事考課制度及び査定制度を採用する場合には、一方でできるだけ明確な評価基準を設け、公正かつ適正な人事考課及び査定が行われるよう努めねばならない。他方、一時金は労働基準法上の賃金であり、個々の労働者にとって、その内容が明白であることは当然必要であるので、労働条件の明示義務規定（労働基準法第15条、第89条）の精神を尊重する意味において、使用者は評価基準を明示すべきである。そして、それを明示することが、また、使用者の公正かつ適正な人事考課及び査定を行う態度を担保するものと解することができる。

そして、本件のように、組合が人事考課及び査定によって組合員が不利益を受けていると主張し、紛争が生じている場合には、学園の人事考課及び査定は特に慎重でなければならず、組合員がその結果について尋ねてきた場合納得のいくような説明をすることも、学園の態度として求められるべきであると考ええる。

ところで、本件人事考課制度においては、考課する者は、認定した事実5(3)のとおり、別紙2「評価要素の内容」記載の項目に基づい

て評価しているものであるが、これは本件審査手続において書証として提出される以前に組合及び組合員に公表されているという事実の疎明もなく、当該項目については「配慮が行き届いているか」、「仕事の計画や企画がうまいか」、「熱意をもって」、「よく研究努力しているか」など極めて抽象的な文言となっており、考課する者の主観的判断によって人事考課の結果が大きく異なり得る内容であった。

また、認定した事実6のとおり、人事考課の結果についての学年主任の組合員に対する説明はあいまいで、納得のいくような説明をしたものとは言えない。

以上のように、学園の人事考課制度及び査定制度については、まず、人事考課及び査定の評価基準が不明確であり、次いで、組合及び組合員に対する当該評価基準の明示及び人事考課の結果の説明という点でも問題があると認められる。

しかし、学園が組合所属の組合員について不利益な人事考課を行ったこと、すなわち、学園が、当該組合員について、非組合員に比べ人事考課で低い評価をしたという事実の具体的な疎明がない本件においては、学園は、組合所属の組合員であることを理由に、組合員について、不利益な人事考課を行い、低い評価をしているという申立人らの主張は採用できない。

(4) 支配介入について

当地労委は、次に挙げるアないしサの事実から、組合が主任昇格に関する従来の方針を変更した直後の昭和59年度主任昇格手続（昭和59年4月1日付け主任昇格者を決定するための手続）以降の主任昇格に関して、学園は、①組合員の身分のままで主任昇格を良しとせず、主任昇格手続の対象となった組合員に対し、組合からの脱退を勧奨したこと、また、②自己申告、試験の実施、誓約書の提出及び学園の一組織と目される幹部協議会に対する諮問という手段を用い、組合員の身分のままで昇格を阻止しようとしたことによって、嫌悪の対象であった私教連及び組合の組織の弱体化を企図していたものであると考える。よって、これらの昭和59年度主任昇格手続以降の主任昇格に関する学園の行為は、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判断する。

ア 認定した事実3(5)のとおり、B1理事は、「主任制度の廃止を組合の立場として主張している以上、これから主任にしたいと思う人も組合員だったら主任にできなくなってしまう。」などと述べた。

イ 認定した事実7(15)のとおり、A21及びA9の主任昇格に際しては、両名に対し学年主任からの電話が毎日のようにあり、学園からの執拗な主任昇格の勧奨があったものと認められる。

ウ 認定した事実7(17)のとおり、組合が方針変更した直後の昭和59年4月に、学園は、主任昇格に関して、自己申告及び論文の提出を義務付けること及び再度、厳選主義とすることを表明した。

エ 認定した事実 7 (27) のとおり、学園は、組合員である A 5 の昇格に当たって、A 5 に対し、それまで実施していなかった論文提出及び学科試験の受験を命じた。

オ 認定した事実 7 (35) のとおり、学園は、組合員である A 5 の昇格に当たって、A 5 に対し、それまで求めていなかった誓約書の提出を求めた。

カ 認定した事実 8 (8)、同 8 (11) 及び同 8 (15) のとおり、平成元年度主任昇格手続において、学園は、非組合員 1 名及び組合脱退者 1 名を主任に昇格させ、A 1 及び A 2 については、幹部協議会の「労働組合在籍者の幹部協議会入会は承認できない」旨の意見を尊重することを理由に不昇格とした。

キ 認定した事実 8 (9) のとおり、B 4 事務局長は、A 1 及び A 2 に対し、「組合を辞めろとか、どうしろとかは私の口からはいえないが、考えようだが、学校も幹部協議会と組合のどちらの意見をより聞くかといえ、学校運営に責任のある幹部協議会の意見を聞く。」などと述べた。

ク 認定した事実 8 (10) のとおり、学園の主任昇格に関する幹部協議会に対する諮問については、平成元年度主任昇格手続において行ったものが初めてであり、しかも、当該諮問は組合員である A 1 及び A 2 のみについてであった。

ケ 認定した事実 8 (14) のとおり、B 3 女子高校長は、A 1 に対し、幹部協議会の意見を理事長に伝えた旨説明した上で、「組合を辞めろとかは私の口からは言えないが、あとは A 1 先生がそれをどう判断するかだ。」と述べた。

コ 認定した事実 8 (16) のとおり、B 4 事務局長は、A 1 及び A 2 に対し、「要は、あなたや A 1 先生の態度です。課長などになれば組合は抜けるものです。」などと述べた。

サ 認定した事実 8 (17) の別紙 3 「主任昇格状況」 のとおり、組合結成後の昭和 56 年度から平成元年度までの主任昇格者は 15 名で、その内訳は組合員 1 名、非組合員 14 名で、非組合員 14 名のうち 12 名が組合脱退者となっている。そして、組合脱退者 12 名のうち、7 名が主任昇格直前の 3 月に組合を脱退している。

さらに、昭和 59 年度以降の主任昇格手続においても、主任昇格者 9 名のうち組合脱退者が 7 名であり、さらにそのうち 4 名が昇格直前の 3 月に組合を脱退していることが認められる。

(5) 継続する行為について

一般的には、昇給、昇格等の決定をなす行為はそれ自体としてみる限りいわゆる 1 回限りの行為と言える。

しかし、本件においては、昭和 59 年 3 月の組合の方針変更以降、組合員は主任への昇格を希望し自己申告を行うとともに、組合は要求書、団

交申入書及びストライキ通告書などにより、組合員に対する昇格差別の是正を要求し続けたにもかかわらず、学園が、組合結成以来、学園の主任制度及び査定制度に反対し続けている私教連及び組合を嫌悪し、組合員を差別する意図のもとに、昭和59年度以降の主任昇格手続において、毎年度、差別及び支配介入行為を繰り返し、その結果が是正されることなく年々累積していることが認められる。

昭和59年度以降の主任昇格手続における差別及び支配介入行為は、一貫した不当労働行為意思のもと、そのたびに当該不当労働行為意思が顕在化し繰り返されてきたもので、各個の行為は連続して一体をなしているものであり、労働組合法第27条第2項に規定する「継続する行為」であると判断できる。

(6) 救済方法について

本来、ある職位に誰を任用するかは、使用者の人事権に委ねられているものであり、使用者の事業の運営に何ら最終的責任を保有するわけではない第三者機関が、具体的職位を指定して特定の者の任用を命ずることは、使用者の事業の運営、人事権に介入する結果となるので、特別の事情のある場合を除いては原則として許されないものと解すべきものである。

そして、不当労働行為救済制度においては、労働委員会に対し、将来における安定した合理的な労使関係のため、使用者が行った違法行為を是正し、このような違法行為のなかったのと同じ状態を作り出すことを目的として、そのために必要とされる具体的妥当な救済方法を命ずることを認め、その救済方法の具体的な選択は労働委員会の裁量に委ねているので、ある条件下では任用が例外なく行われるという具体的な事情がある場合には、労働委員会は、使用者の人事権を制約するような結果となる救済方法を命ずることができる考える。

ア 本件の場合、平成元年度主任昇格手続におけるA1及びA2については、学園の主任昇格手続に沿って、学年主任の推薦を受け試験を受験し、その結果、校長から理事会に対し推薦されていたものである。しかも、前記(3)ア(エ)のとおり学園もその人事考課及び試験の結果に問題はないとしていたことが認められ、理事会の判断及び理事長の主任への任命を待つのみとなっていたのであり、幹部協議会の意見を尊重するという理由で両名を不昇格とする理事会や理事長の判断、すなわち本件不当労働行為がなければ、当然、理事会はA1及びA2を主任に昇格させることを決定し、これを受けて理事長はA1及びA2を主任に任命していたと考えられるのであるから、具体的な主任のポストはともかく、学園に対して、両名を平成元年4月1日付けで主任に昇格したものとして取り扱い、速やかにその職務に就かせるよう命ずるものである。

なお、バックペイについては、両名に対し行われた本件不当労働行

為を事実上排除し、このような不当労働行為のなかった状態に回復するため、本来、本件不当労働行為がなければ両名が当然、主任に昇格していたと考えられる平成元年4月1日以降に支給されるべきであった賃金相当額と実際に支給された賃金額の差額に相当する金員を支払うよう命ずるものである。

イ さらに、本件の場合、前記(4)のとおり、学園が、組合員の身分のままでの主任昇格を良しとせず、主任昇格手続の対象となった組合員に対し、組合からの脱退を勧奨したこと及び自己申告等の手段を用い、組合員の身分のままでの昇格を阻止しようとしたことが不当労働行為に当たると判断されるものであるから、当該不当労働行為に対する救済方法として、主任昇格に関して、組合所属の組合員に対し、公正かつ平等に試験を受ける機会を与えるとともに、当該組合員に係る主任昇格の判断を公正かつ平等に行い、その結果主任に昇格させるべき者と判断した場合は速やかに主任として取り扱い、その職務に就かせるよう命ずるものである。

なお、申立人らは陳謝文の掲示及び手交を求めているが、文書手交を命ずることで足りるものとする。

第3 法律上の根拠

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成6年3月10日

埼玉県地方労働委員会
会長 古西信夫 ㊞

(別紙 略)