

命 令 書

申立人 日出学園教職員組合
申立人 X

被申立人 学校法人 日出学園

主 文

- 1 被申立人は、平成2年11月9日に申立人Xに対して行った学園中高部から小学部への配転事前通知を撤回しなければならない。
- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人学校法人日出学園（以下「学園」という。）は、その前身が昭和9年に設立され、昭和26年に学校法人化した私立学校の設置者であり、肩書地に事務所を置いている。

学園は、法人本部の下に、幼稚園、小学校、中学校及び高等学校（以下、昭和62年12月の中高再統合方針発表後の中学校と高等学校を併せ「中高部」という。また、中高部に対して小学校を「小学部」という。）を開設しており、本件申立時（平成3年2月4日）の教職員数は、非常勤講師を含め、法人本部9名、幼稚園10名、小学部33名、中高部60名の112名である。また、学園には、学園を代表し、私立学校法に規定する職務を行い、その他学園内部を総括する理事長のほか、学園の業務を決定し学園長を選任する理事会及び上記各学校の園長（校長）を兼務し、当該業務を統括する学園長（在職中は理事となる。）などの管理組織がある。

(2) 申立人日出学園教職員組合（以下「組合」という。）は、昭和54年1月16日、学園に所属する教職員が結成した労働組合であって、本件申立時の組合員数は19名（うち小学部1名、中高部18名、いずれも常勤教諭）である。

なお、上部団体に、申立外千葉県私立学校教職員組合連合（以下「私教連」という。）がある。

(3) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和56年4月、学園中学校に非常勤講師として採用された後、翌昭和57年4月、同中学校の保健体育担当の常勤教諭に更任され、昭和63年1月、組合に加入した（後記6の(2)ア及びイ）。

2 組合結成直後の労使関係

- (1) 昭和54年1月17日、A1執行委員長を含む組合三役は、B1理事長（以下「B1理事長」という。）宛の組合結成通知書をB2学園長に手渡した。
- (2) 昭和54年1月17日以降3月6日まで、組合は「組合員の配置転換、解雇は事前に協議し組合の同意を得て行うこと。」等8項目の要求を掲げて、団体交渉（以下「団交」という。）の申し入れをしたが、学園は「組合員ひとり一人が署名捺印した名簿」の提出がないことを理由に、これを拒否し続けた。

そこで、3月9日、組合は、当委員会に団交促進を調整事項として、あっせん申請をし、同月23日、当委員会であっせんを行った結果、労使双方は「今後誠意をもって平和的に団交を行うこと」等のあっせん案を受諾した。

なお、組合から学園に組合員名簿（自筆・捺印によらないもの）を提出することでも合意した。

- (3) 昭和54年2月20日、組合発足に反対する日出学園全学協議会が、小学校及び幼稚園の教諭を主体に結成された。

また、日出会（在校生の父母などで組織された会）は、3月10日付けの「ひので会報」に、組合結成とその動向を問題視するような記事やこれと関連して、B1理事長、B2学園長らに対して、過去の教職員就業管理の杜撰さ等を追及、今後の毅然たる学園運営を申し入れた旨の記事を掲載した。

3 中高再統合及び教育課程等の改革と労使関係

- (1) 昭和55年4月、従来、行われてきた中高一貫教育が改められ中高分離となった。その後、昭和56年11月、B3が学園長に就任（以下「B3学園長」という。）した後、再び中高一貫化が論議されるようになった。
- (2) 昭和60年1月実施の中学校入試について、職員会議の決定を覆すような形でB3学園長が合否の判定を行ったことから、労使間の対立が表面化してきた。
- (3) 昭和60年4月、都立高等学校の校長を退職したB4が中高担当の副学園長に就任（平成元年3月31日からは学園長。以下「B4副学園長」といい、学園長就任後は「B4学園長」という。）以降、学校行事（体育祭、林間学校、三者面談等）の変更、中高一貫教育の具体化等が図られた。

B4副学園長は就任に際し、B3学園長から「教職員には上司の指示に従わない点があり、私は職務を遂行できないこともあるし、職員会議にも出ない状態である。私を補佐して学園長の職務が遂行できるよう（主として中高の）正常化を図ってほしい。」旨、B1理事長からは「一年間黙ってよく見てくれ。その後で学園長と相談して適正な運営をしてほしい。」旨言われた。

- (4) ア 昭和62年12月20日、学園は、「12月12日開催理事会決議事項 中高統合に関する件」として、次のような声明文（抜粋）をほとんど抜き打ち的に発表し、同月24日付けで、中高教職員宛配付した。これは、B

3 学園長、B 4 副学園長らが学園長中心の学校運営を取戻す—中高の正常化（職員会議や教育課程（以下「カリキュラム」という。）の正常化、主任制見直し等）を図る思いきった案—ということで理事会から任せられ、部長、副部長に相談、調査したうえ、理事会に提案したものであった。

昭和63年4月1日をもって中学校、高等学校を学内組織上一体化し中高部とする。

中高部新設に伴い次のような改革を実施する。

1 教育課程

- * 中学においては、英、数、国、理の4教科を特に強化し、高等学校の教育への円滑かつ効率的な移行を図る。
- * 高等学校においては、英、数、国、理の4教科の強化とともにコース別教科編成の64年4月1日完全実施に向けて継続的審議を行う。
- * 新教育課程実施により標準持ち時間以上の時間数を受けもつ者には手当等の支給を考慮する。

2 組織

- * 昭和63年4月1日より新中高部としてスタートし、昭和64年4月1日に完全統一を行う。
- * 従来の教務部、生徒指導部、進路指導係をそれぞれ科として改め、名称も次のとおりとする。
教務部→教務科、生徒指導部→生徒科、進路指導係→進路指導科
- * 各科には長として科長を配し、管理職とする。
- * 新中高部には部長1名、副部長2名を配する。
- * 各教科の中高一貫化を図るため教科主任は部長が任命する。
- * 中高6カ年と考え、クラス担任は原則として任期2年とする。但し、高校1年より担任になる者は原則として3年間担任をおこなう。

中学1年・2年、中学3年・高校1年、高校2年・3年
高校1年・2年・3年

- * 職員会議は一本化し、中高部職員会議とする。
運営に当たっては部長、副部長にて構成する議長団が当たる。
- * 中学、高校それぞれに関する問題は関係部所にて話し合い、その結果を職員会議に報告して処理する。
- * 諸会議を主催して議長を務めるには、それぞれの長とする。
- * 職員室は一カ所にする。

3 人事（省略）

なお、従来、中・高校にそれぞれあった公選制—職員会議において、管理職を除いて無記名投票をし、その結果を尊重して、学園長が任命

する方法一の教務部主任、生徒指導部主任等は平成元年4月に廃止された。

教科主任については、従来、各教科の推薦を受けるという形で、事実上、教職員により選任されていた。

中学校のクラス担任の選任については、現場教諭の希望を受けて、主任会で調整のうえ職員会議に諮って発令されてきたものを、部長が素案を作り科長会等で調査、意見を聞いて、学園長の方針に従うこと等を条件に学園長が決定することにされた。

また、職員会議については、従来、中高別々で、司会は持ち回り制であった。小学校は、従来どおり持ち回り制で行われている。

イ 前記カリキュラムの変更では、中学校の週当り教科別授業時間数は、下記のとおり増減した。

社会…… 2時間減、数学…… 3時間増、理科…… 4時間増、
英語…… 2時間増、音楽…… 1時間減、美術…… 2時間減、
技術・家庭…… 3時間減、剣道…… 2時間増

ウ 昭和63年2月20日、学園は前記中高統合一体化の実施に伴い、園報で部長、科長、教科主任等の中高部人事（4月1日発令）を発表した。

これに対して、組合は、同月22日付けの機関紙「組合ニュース」（以下、「組合ニュース」という。）に、「組合はストライキ権を確立しました！理事会の横暴を許すな！授業中にこっそり掲示した。団交要求中のこのような行為は決して許されない。理事会のこういう態度が続くならば、更に闘争を激化しなければならなくなる。」などと記載し、また、数名の組合員は、「12月12日理事会決議反対」と書かれた腕章をして授業を行った。

これに対し、学園当局は、腕章を外して授業をするように指示した。

更に、組合員ら23名は、連名で「日出学園の父母のみなさんへ」と題して、要旨次のような内容の文書を保護者に配付した。

学園が、12月12日理事会決議によってカリキュラムの変更をしたことについて、一方的で納得のいかない点があり、教職員は再三職員会議を求め、話し合いを要求し続けてきたが、理事会は頑に拒否し続け、2月20日には、新しい組織のための人事を抜き打ちで発表し、「理事会決議事項」の実施の第一歩を踏み出した。私達は自分の教科ばかりでなく、生活指導、クラブ指導、学校行事などのすべてを担うべき学園の教職員であり、その中でカリキュラムはもっとも中心的な要素で、カリキュラムについて責任をもつということは、教職員としての責任を果たすことだと信じている。

このままの状態が続くならば、組合はストライキ権を行使する場面さえ予想される。組合のやむにやまれぬ気持ちをお汲み取りくださるようお願いいたします。

組合は生徒のみなさん一人一人を大切にし、よりよい進路、進学を求めたカリキュラムをつくるために努力するつもりです。

これに対し、B 1 理事長は、2月25日付けの「抗議文」で、上記文書の記載内容部分に、事実を歪曲して報じ保護者に誤解を招く恐れがあるとして、組合に釈明を求めた。

組合は、翌26日付けの文書で、相互に協力し合っていくべき時期に、理事会がこのような抗議文を出すことは、問題を複雑にするのではないかと、組合としては、カリキュラム問題とそこから派生する労働条件等について、早急に実質的な団交日程の設定が必要であるとする旨回答した。

エ 昭和63年2月22日、組合はストライキを予告し、これに対し、学園は警告を発した。同月23日、組合は、翌24日にストライキを実施すると通告したが、当日、中高合同職員会議が開催され、中高部カリキュラム変更について、7月20日期限で「カリキュラム委員会」（委員長B 5 教務科長）による教職員案の提出が認められた結果（後記カ）、組合は上記ストライキの回避を学園に通告するとともに、腕章闘争については処分を行わないように申し入れた。B 3 学園長は、処分はしないように努力すると回答したが、同学園長は理事長に諮ったうえ、3月19日付けで、当時の組合役員6名に戒告処分を行ったほか、自らを含め4名の管理職に対しても減給処分を行った。

組合は、4月7日付けの組合ニュースに、「主任公選制を廃止しての、一方的な科長制導入は、はなはだ遺憾。A 2 委員長以下旧組合役員6名に対し、理事会は戒告処分をしてきた。とんでもないことで、はらわたが煮えくりかえる思い、嚴重に抗議する。」旨の記事を掲載した。また、同月27日付けの文書で、上記戒告処分はストライキ回避直前に組合三役と学園長間で交わされた『覚え』にも反するもので、不当な組合攻撃であるとして、B 1 理事長に対して、早急な撤回を求めた。

オ 昭和63年2月26日付けで、B 1 理事長とB 3 学園長は、連名で、保護者宛に要旨次のような文書を配付した。

組合が、2月20日に腕章闘争を行い、また、印刷物配布等、生徒に動揺を与え、生徒、保護者各位に迷惑をかけお詫びする。ここに至った経緯は、昨年12月12日開催の理事会において、「中高統合一貫化に伴うカリキュラムの大幅変更」を決定したことに組合が反対していることにある。

中高一貫化によるレベルアップもカリキュラム変更も、以前から教育現場に検討、実施案の提出等を求めてきたが、現状を改革するに足る案は提出されなかった。今回の中高統合は、生徒のために行うので教師のために行うのではなく、改革実行は急務と判断、再三組合にも説明してきたが、今後とも強力に推進すべく努力していく所存であるから益々のご指導をお願いしたい。

カ 昭和63年3月8日付けで、理事会は教職員に対し「告」と題する要旨次のような文書を配付した。

昭和62年12月12日の理事会決議事項に関し、実施はおろかその是非が論じられていると聞き、遺憾に思う。

学園の将来のための基本経営施策が、こともあろうに組合幹部から競争相手になるであろう他校の教職員にいち早く知らされていたことを知り、震駭し、忿怒の念を禁じ得ない。

学園に勤務する者は、その経営方針等に従うべきで、反対であるならば、敢えて学園に留まる必要はないものとする。

学園は私学であり、その基本方針は理事会にて決められるのである。学園が生き残るために今回の実施決議がなされたのであり、理事会は学園当局に対し決議事項の実行を指示したのである。今回の件に関しては、まず実施してその上で具体的問題について検討、改善を図っていくということであるならば、一部修正については、拒否するものではない。

今後、部外者や一部教職員の指嗾、扇動によって軽々に行動することなきよう警告するとともに、万一生徒、父母を巻き込むような不幸な事態になったときは、断固として相応の処置を行うことを確認するとともに、改めて理事会決議事項を完全実施することを指示する。

ただし、カリキュラムの件に関しては、学園当局の要望により昭和63年7月20日を期限とし教職員案を学園長に提出すること。学園長は、英、数、国、理を特に強化するという基本方針に基づいて、提出案を審議の上、二学期より実施できるように教職員を指導すること。

キ 中学校のカリキュラムは、B3学園長が前記カリキュラム委員会からの諮問結果報告を受けるという形で、教科別実施時間数と付帯条件を理事会に報告し、最終決定され、昭和63年9月1日付けの文書で実施の指示をした。これにより、教科別実施時間数は、次のようになった。

社会…… 1時間減、数学…… 2時間増、理科…… 3時間増、
英語…… 2時間増、音楽…… 1時間減、美術…… 2時間減、
技術・家庭…… 3時間減

また、付帯条件は、数学(代数)、英語の2教科に関し、習熟度別(成績別のクラス編成)の授業展開を必ず行うこと等であり、平成元年4月1日から実施することとされた。

(5) 昭和63年5月から6月にかけて、組合は、組合ニュースに、「職員室が一つになって、朝の打合せが長くなった。中、高別の部会をまず開くべき。職員会議で議長が、反対発言をさえぎった。極端に時間数を減らされた教科主任はどうなる。」などの記事をシリーズで掲載した。

- (6) 昭和63年6月20日付けで、学園は、同月11日の永年勤務者表彰時のB1理事長の話をもとに「理事長談話」なる文書を作成し、全教職員に配付した。

その内容は次のようなものであった。

「学園の基本方針」について、従来よりの“家庭的な雰囲気の中に個性尊重の教育を行う”という方針から、進学率を高めることを最大の目的として今後進んでいく。児童、生徒並びに職員の日常生活、職務全般にわたって“けじめ”をつけることを徹底してほしい。

“人間形成”の重要性、“情操教育”の必要性を否定するものではないが、ひとまず学園の将来に向かっては進学率の高揚と学力の充実という私学の特色作りを基本方針として踏まえ、今後の学園内における諸々の事柄も総てその目的のために行って欲しい。ことを成さぬうちに批判ばかりすることは認めない。批判する前に先ず実行してほしい。

最近特に外環道路の問題が加速度的にクローズアップされてきており、殊に幅員が20m拡張されることにより、小学部校庭の東側の大部分、中高部の本館の校舎は大幅に削られ、幼稚園に至ってはそのほぼ全域が無くなってしまうということになれば、移転せずば学校存続はできなくなる。

どこへ行くにしろ生徒を集めるためには、まず学校の中身が問題になる。中身の充実即ち、進学率を高め、世間の評価を高めることが学園の生き残る道である。今こそ学園は従来 of 惰性を排除して、全学、力を合わせて進まねばならない。

学園は今回の基本方針に対して正面きって反対し、協力を拒む方にはご自分の意志と相同じ職場へ転職されることをお奨めする。最後に再度申し上げておきますが、今後学園の基本方針は“進学率を高めること”と“けじめをつけること”とします。

注；外環道路とは、東京外郭環状道路の略称

なお、学園は創立以来、「少数主義、個性伸長（尊重）、家族主義」を教育方針としてきた。

- (7) 平成元年度、学園は、中学校2年生から、英語、数学について習熟度別授業を導入したが、平成元年2月21日、中学校1年生の保護者会の席上、次年度から始まる習熟度別授業の実施について、保護者から「B4副学園長は、学園の総意と言ったけれども、全教員の総意なのか。」との質問が出された。これに対して、学年主任として司会をしていた組合員のA3教諭は「副学園長は、総意だというふうに言ったけれども、実は中には反対意見もありました。」と答えた。

この報告をB4副学園長から受けたB3学園長は、保護者会終了後、同教諭を学園長室に呼出し、上記発言を非難したうえ、3月上旬頃には、始末書の提出を求めた。これについて、組合は抗議したが、B3学園長

は、3月4日付けで、同教諭に対して、保護者会の席上において学園の教育方針に違背する発言を行ったとして、3月分給与から6,518円を減給する懲戒処分を行い、既に、決定、公示していた来年度中2担任を外すとした。また、学園は、7月4日支給の夏期一時金について、3万円を減額した。

これに対し、組合は、3月10日付けの文書で、B1理事長に対して、職員会議で民主的な審議を行わず、「理事会決定」、「理事長方針」、「園長判断」をふりかざしてきたことの反省を一切せず何が「学園方針」でしようかと前書きしたうえ、感情に流された不当な処分として、抗議するとともに懲戒処分の即刻撤回等を要請した。これに対し、学園は、担任外しについては再考の姿勢をほのめかした。

- (8) 平成2年4月20日、学園は「日出学園就業規則」(以下「学園就業規則」という。)改正案を組合に提示、組合は、6月25日付けで、人事権を拡大し、管理強化を狙った内容が目立ち、学校教育の現場にそぐわないものとする旨の意見書をB1理事長宛提出したが、学園は、7月1日、これを施行した。

同改正は、学園長が業務の都合等により始終業時刻を変更できること、春季・夏季及び冬季休業日等における帰省、海外旅行する等の場合は休暇を届け出ること、学習指導に当たっては、前日までに計画を立てて臨むこと等を加えるものであった。

- (9) 組合は、1991年2月13日付けの組合ニュースに、「職員会議を民主的に運営しよう。自由に意見を言える会議をつくらなくてはならない。」といった記事を掲載した。

4 人事問題と労使関係

- (1) 中高分離後の人事交流を図る中で、B1理事長とA4組合執行委員長は、1984年10月13日付けで、「学園と組合は、人事異動に際し問題が生じた場合、折衝することとする。」との「覚え書」を結んだ。

- (2) ア 平成2年2月1日、学園は、組合員A5教諭(中高部保健体育科)に対して、4月1日付け小学部への配転を命じ、代わって、採用後約15年間小学校に勤務してきたC1教諭(小学部保健体育科)に対し、中高部への配転を命じた。

A5教諭は、採用当初2年間、小学校に勤務後は、15年間、中・高校で保健体育の教育に携わってきており、当時は、高校2年生のクラス担任で、通常ならば、高校3年生のクラス担任へ持ち上がるようになっていた。

また、学園は組合員であったA6教諭(中高部社会科)に対して、4月1日付け中高部庶務係専任(図書係兼務)を命じた。これは、教諭という身分は維持するが、授業は持たせず、視聴覚関係の仕事や図書係、教育備品の購入・管理等に従事させもるのであった。

- イ 平成2年2月5日、組合は臨時大会で、前記配転命令の白紙撤回を

要求、ストライキ権を確立し、翌6日には、理事会に対し、兩名の配転問題について団交を要求したが、B1理事長は、人事は学園長の専決事項で、人事問題は団交項目にはならないから、団交には応じられない等と回答し、実質的な折衝に入ることを拒んだ。

結局、両教諭は異議を留保したうえ、配転に応じた。

なお、A5教諭は、小学部低学年の体育担当とされた。

ウ 1991年3月11日付けの文書で、組合は、「3月2日にB4学園長がA6教諭に提示した事務への異動は不当であり、異動の撤回、それができないならば、とりあえず、現在の部署（中高部教諭）に置いて、組合と話し合うよう」団交を申し入れたが、B1理事長は、同月12日付けの文書で、「人事の問題に関して団交は行わない。学内人事は、学園長の決裁事項である。A6に関しては当面現部署に留め置く。」と回答した。

エ 1991年4月25日付けの文書で、組合は、A6教諭について、「昨年、社会科の授業を奪われたが、授業以外の部分では教員としての身分は一切保障することになっていたにもかかわらず、今回、事務部の仕事まで押しつけることは、労働条件の大幅な変更に当たり、とても承服できることではない。」として、B1理事長及びB4学園長らに対して団交を申し入れた。

(3) 平成2年4月、学園は、学園生え抜きの中高部部長B6を進学広報担当の本部付部長とし、後任として、B4学園長の後輩で都立高等学校を定年退職したB7（以下「B7部長」という。）を採用した。

(4) 昭和62年4月以降、学園は都立高等学校を定年退職した者を次々と採用し始めた（昭和62年度～1名、昭和63年度～1名、平成元年度～4名、平成2年度～3名、平成3年度～4名、平成4年度～3名）。理事会の教育理念に同調する人物ということが、採用に際しての一つの判断基準になっていた。

平成2年度からは、これらの者が管理職やクラス担任等に任命されることが多くなり、組合員でクラス担任等になる教諭は少なくなっていた。

そして、平成3年度には、学園長、中高部部長、副部長、科長を初め、中高部の教科主任、学年主任の多数を都立高等学校の定年退職者（20ポスト中延べ13名）と他の非組合員（20ポスト中延べ6名）が占めるようになり、昭和63年度に教科主任・学年主任として、13ポストに8名いた組合員は1名に減った。

これは、組合員が学園長の方針に従っていないことも一因であった。なお、中高部におけるクラス担任の状況は、次表のとおりである。

年 度	組 合 員 の ク ラ ス 担 任 数	非 組 合 員 の ク ラ ス 担 任 数	組 合 員 の 担 任 す る 割 合 %
-----	------------------------	--------------------------	--------------------------

昭和 62 年度	10	8 (0)	56
昭和 63 年度	9	9 (1)	50
平成 元 年度	12	7 (3)	63
平成 2 年度	8	12 (5)	40
平成 3 年度	3	18 (9)	14
平成 4 年度	3	18 (9)	14

注；() 内数字はうち数で都立高等学校の定年退職者の数

- (5)ア 平成 3 年度の前記クラス担任人事について、学園は、持ち上がりが予定されていた新高校 3 年生の担任の中で、組合員の A 7 教諭だけ担任を外し、新高校 2 年生の担任については、4 人のうち 3 人を学年から外し、そのうち、組合員の A 8 教諭を中学 1 年生の担任にした。また、新中学 2 年生の担任のうち、組合員の A 4 教諭だけ担任を外した。

結局、中高部のクラス担任 21 名のうち、9 名が都立高等学校の定年退職者となり、うち 3 名は新規採用者で、組合員は 3 名となった。これは、長年行われてきたクラス担任持ち上がり制の原則と異なるもので、昭和 62 年 12 月の理事会決議事項のクラス担任原則にも相違するものがあつた。

- イ 1991 年 3 月 15 日付けで、組合員ら (20 名) は、連名で、「日出学園の父母のみなさまへ」と題し、前記クラス担任人事について、「学園長はじめ理事会によって、長年学園のために尽くしてきた教職員が排除され、学園の良き伝統も次第になくなりつつあり、教職員の自由な討論さえも行えない状態が続いています。」と前書きしたうえ、「理解しがたいもので、教職員のみならず、生徒にも大きな戸惑いと不安を与えずにはおかないし、また父母にも大きな不安材料を与えてしまうものと考え、せめて事実だけでも伝えなければとペンを取った。私たちのやむにやまれぬ気持ちを汲み取って支援してほしい。」旨記載した文書を保護者に配付した。また、翌 16 日付けで、組合は同旨文書を教職員にも配付した。

これに対し、3 月 20 日付けで、B 4 学園長は、保護者宛に、組合が前記文書を配付したことを管理不行届きとして詫びたうえ、「担任の人選に当たっては、教師の適性を十二分に配慮しており、とくに中高一貫教育を基本理念として生活並びに進路指導の充実を考えた上での人員配置を行ったのであり、この施策を更に強力に推進していくので、協力いただきたく、中高部教職員は組合員だけではないので、組合の一方的な呼びかけに応じることのなきようお願いする。」旨の文書を配付した。

- ウ 平成 3 年 3 月 15 日、高校 1 年 1 組の生徒は、A 8 教諭らをクラス担任から外した人事について、その撤回を要求する署名運動を行い、その署名を学園に提出したうえ、同月 18 日の卒業式当日、高校 3 年生の各教室に、上記経緯を記載した文書を掲示した。

エ 平成3年3月18日、組合は、同月23日に「日出学園の教育を考える父母と教職員のつどい」を開催するという案内状を保護者に送付し、これを実行した。

これに対し、学園は、6月10日付けで、当時の組合役員7名を懲戒処分（三役を減給、他の執行部組合員を戒告）とした。

組合は、同月21日付けの「抗議文」で、平成3年度のクラス担任人事について、「持ち上がり原則を突然大幅に崩した。」としたうえ、「公教育の一端を担い、子供の教育に直接かかわる重要な問題を親と共に考えるという教師としての正当な行為に対してなされた不当な処分である。」として、B4学園長に対して、処分の早急な撤回と責任を取るよう申し入れた。

5 退職勧奨の実施

(1) 平成2年12月15日付けで、理事会はB4学園長に対して、次の要望書を交付した。

本理事会は、今後の社会状況の変化に即応すべく、学園の体質改善と強化を目的に行われる貴殿の施策及び実行に対し、全面的な賛意と支持を与える。従って、今後の学園の改革に当たっては、全力を挙げて完遂されんことを切に希望する。

(2) ア 平成2年12月22日、B4学園長は前記要望を受けて、「勧奨退職の実施について」と題する要旨次のような文書を教職員全校集会において全教職員に配付した。

その際、「学園は改革の途上であり、学園の方針に従って協力してもらいたい。学園の方針に気が進まないというんだったら、自分達の意見が通るような世界を開いてほしい。」旨付言した。

現在私立学校は、今後予想される児童・生徒数の急減に対してそれぞれ対策を講じている。

学園においては、児童・生徒の基礎学力の充実、基本的生活習慣の確立、進路指導の見直しと充実等を図り、学園教育の特徴を明確に打ち出し、教育内容の質を改善していく必要がある。

教職員は理事長（理事会）の学園経営の方針に従い、学園長の指導のもと一致協力して職務に精励されることを期待する。教職員人事の抜本的刷新を図るため、平成3年3月末日までに、退職を希望される方のために退職優遇措置を講ずることになった。希望者は、平成3年1月10日までに各部長に申し出ること。

イ 前記退職勧奨は、昭和63年6月20日の理事長談話をより具体化した初めての措置であり、学園の教育方針に同調できない者（進学率向上に反対するような人物、学園長に批判的な人物）については、辞めてもらいたい、気に入った学校へ移ったらどうか、その時には退職金を余分に差し上げる、という趣旨のものであった。

学園としては、予め、退職者が出るかどうか分からなかった。

ウ 組合は、1991年1月8日付けの組合ニュースに、「12月22日の学園長の話、ならびに配布文書は、私たち現場からの職場づくりに対し、上から一方的に職場をつぶしていく危険性をはらんだものであると判断した。今までがまんを重ねてきたが、これ以上黙って見過ごすことはできない。退職勧奨に名を借りた職場攻撃を即刻中止されるよう、なお、組合員は全員、この職場を辞めるつもりはなく、組合員はもちろん、非組合員についても、個別の退職勧奨などの不当労働行為をしないよう、強く要請しておく。」旨の記事を掲載した。

更に、組合は、同月9日付けで、B4学園長宛、同様文面により文書要請をした。

エ 平成3年1月23日、B4学園長らは、組合員を呼出し、学園長方針に従うかどうか問うたうえ、近日中の返答を求めた。

組合は、翌24日付けの組合ニュースに、退職勧奨とそれにつながる個別呼出しに強く抗議する旨の記事を掲載した。

オ 退職勧奨について、実際に退職を申し出た者は1名（小学校）であった。

6 Xに対する配転事前通知

(1) 配転事前通知

平成2年11月9日、XはB4学園長から、次年度より中高部から小学部への配転を命ずる事前通知（以下「内示」という。）を受けた。その理由について、「来年度から小学校のクラスが増え、今現在の男性2人でやっていくのは大変なのでベテランのあなた（女性）に行ってほしい。」旨話された。これに対し、Xは「新人を採用すればいいのではないか。」と答えて、応諾しなかった。その際、担当する学年等の具体的な話はなかった。

(2) Xの経歴と組合員歴等

ア 経歴

昭和56年3月、女子体育大学を卒業、中学校保健体育1級と高等学校保健体育2級の教諭普通免許状を取得し、同年4月、学園中学校の保健体育担当の非常勤講師として採用された。

翌昭和57年4月、同中学校の保健体育担当の常勤教諭に更任され、以来、中学生女子の体育と保健、中高統合後は高校生女子の体育も担当し、昭和59年度から3年間、中学校のクラス担任となった。なお、本件申立時、中学生女子バスケット部の顧問であり、高校生女子バスケット部のクラブ活動も指導していた。

イ 組合員歴

昭和62年12月の①中高統合、②中高におけるカリキュラム変更、③組織の大幅な変更等を内容とする理事会決議にショックを受け、昭和63年1月、これらに反対していた組合に加入、以後、平成元年3月のA3教諭に対する懲戒処分や平成2年のA5教諭に対する配転等に抗議

し、その撤回を求める組合活動に参加した。

ウ Xは、進路決定に当たって、中学校の保健体育教師を志し、大学在学中は、専ら、中・高校の教員となる教育を受けた。

なお、Xが学んだ大学には、小学校の教員になる課程はなかった。

エ 平成2年11月8日、中高合同体育祭開催についての委員会（出席者；B5教務科長、B8生徒科長、体育科C2教諭、X教諭）が開催され、席上、平成2年度まで中高別々に行われてきた体育祭を平成3年度から中高合同で行うという話が出され、Xだけが、これに反対した。Xが反対した理由は、それまで中学校で行われてきた生徒会主体の企画・運営ができなくなるということと、従来の競技種目を減らさず、中高並行して行うのは無理と考えたからであった。

(3) 内示をめぐる交渉経路

ア 平成2年12月8日、組合は本件内示を議題とする緊急団交の申し入れをした。また、同月18日には、A9執行委員長、A10書記長がB4学園長に会って、その撤回を求めたが、いずれも拒否された。

イ 平成3年1月8日、Xは学園長室を訪ね、B4学園長に「中学校で教育活動をしていきたい。」と言って、再考を求めたが、同学園長から「人事は理事会が決定するものであり、変更はできない。」旨言われた。

なお、学園就業規則には、「教職員の採用、異動、解雇及びその他の人事は、任命権者としての理事会の承認、または委任により、学園長がこれを行なう。」（第4条）、「学園長は、必要があるときは教職員に対し職務の変更、兼任、または出向その他の異動を命ずることができる。」（第8条第2項）、「教職員は正当な事由がなければ、前項の命令を拒否することはできない。」（第8条第3項）等の規定がある。

ウ 組合は、1991年1月8日付けの組合ニュースに、Xの内示について、前記アの経過を示したうえで、「組合はすべての異動に反対するものではないが、異動には①本人の同意を得ること。②異動元先双方の職場の理解、賛同が得られるものであること。③生徒、父母の理解が得られること。最低でも、このようなことが必要である。中高部職員は、小学や幼稚園、あるいは事務部ではなく、中高、あるいは中学、高校の教員としての契約、就職したことを、当局は忘れてはならない。組合は、今回の人事異動策については、全面的に反対する。組合では今回の問題を、中高部の危機、日出の教育の危機と捕らえている。非組合員の協力を求める。」旨の記事を掲載した。

エ 組合は、1991年1月9日付けの「申し入れ書」と題するB4学園長宛の文書で、「本人の意志に反し、かつ、中高、あるいは中学、高校の教員としての契約、就職したことを無視した配転は不当であるから即刻撤回されたい。」旨の要請をしたところ、B4学園長は、同月11日付けの文書で「今回の人事構想は学園就業規則第8条第2項に基づ

くものである。該当者の経験・適性ならびに今後の学園の教育環境づくりを充分考慮したので変更の意志はない。」と回答した。

オ 平成3年1月10日、Xは、B7部長から「小学校に行けない理由を書いて提出するように」言われ、同日付けで、同部長に対し「10代の最も心身のアンバランスな時期の子供達を保健体育授業を通して育成したくて中学校の体育教師になろうと決意したものであること。授業時だけでなく、日常生活の中でも生徒と接していたいこと。また、専門分野を生かせるクラブ活動（女子バスケット部）にも参加し、充実した日々を送りたく、引き続き中高部での教育活動を続けていきたい。」旨記載したB4学園長宛「申し入れ書」を提出した。

カ 1991年1月24日付けの文書で、組合及び私教連は、本件問題について、「人事権は、労働者の労働条件にかかわるものである以上、団体交渉の対象になる。」などとして、B1理事長及びB4学園長宛に団交を申し入れたが、両名は同月28日付けの文書で、「再三にわたり組合幹部と話し合いを行ったことが実質的団交と判断しており、団交を拒否しているものではなく、改めて特別に団交を開く必要はない。」と回答した。

なお、Xのケースは、平成2年に行われたA5教諭の配転に続くものであった。

(4) X配転の事情

ア 平成2年度の保健体育専科の教諭数及びクラス数は、中高部5名うち女性2名（ほかに男性の非常勤講師1名）、20クラス（前年度より1クラス増）に対し、小学部2名（男性）、20クラスであった。なお、平成3年度には、小学部及び中高部とも1クラスの増加を予定（実施済）し、Xの後任として専科の教諭となることになっていた上記の非常勤講師は、中高部に採用され、中高部の体育（週10時間）のほか、小学部の体育（週6時間）の授業を担当している。

イ 小学部の体育の授業は、週3時間行われ、うち1時間は学年体育と称し、正科の教諭が担当し、残り2時間は専科の教諭2名が担当している。

ウ 教育職員免許法（以下「免許法」という。）附則第3項により中学校の保健体育教諭の免許状を有する者であれば、当分の間、小学校専科の保健体育教諭又は講師となることができる。但し、中学校のクラス担任となる資格はあるが、小学校では、正課の教諭でないため、クラス担任にはなれない。

エ 小学部では、1クラス半々程度の男女児童と一緒に体育授業を受けており、中高部のように男女別には行われていない。

他方、中高部では、女性体育教諭2名が全女生徒の体育授業を担当するのは不可能で、男性体育教諭が女生徒の水泳授業を担当している。

なお、小学校にいたダンスの専任講師は、5年程前に辞職した。

オ 小学校学習指導要領（体育）では、2学年単位で目標及び内容が定められており、中学校学習指導要領（保健体育－体育分野）と比較して、低学年になる程、その内容に差異がある。

(5) 審査の実効確保の措置勧告

ア 平成3年2月4日、組合及びXは、本件救済申立てと併せて、当委員会に次のような内容の「審査の実効確保の措置勧告」の申立てをした。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1 学園は、当委員会の審査の終結に至るまで、本件配転命令の実施を留保し、その間、Xを学園中学校の保健体育教師として従来どおり勤務させること。2 本配転命令にしたがわないことを理由として、懲戒処分等一切の不利益取扱いをしないこと。 |
|---|

イ 平成3年2月14日付けの文書で、当委員会は、B1理事長に対して、「Xに対する配転命令については、当委員会において結論を得るまで、その実施については慎重な配慮を行い、労使の対立による事態の悪化を事前に防止するよう努力されたい。」旨勧告した。

ウ 学園はXに対する内示を撤回できないとしているものの、配転命令を保留しており、Xは中学校女子の体育と保健及び高等学校女子の体育授業を担当している。

第2 判 断

1 当事者の主張要旨

(1) 申立人らの主張

ア 平成2年11月9日、学園はXに対して、次年度より中高部から小学部への配転を命ずる内示を行った。

組合は、再三にわたってその撤回を求めたが、学園が頑として拒否したため、1991年1月9日付け文書にて撤回を申し入れた。これに対し、学園は、同月11日付け文書で、「変更の意思はない。」との最終的的回答を行った。

イ 本件は必要のない配転であり、その理由についても何ら合理性が認められない。

被申立人は、本件配転の理由について、小学校のクラスが2年前から毎年1クラスずつ増加していることを挙げ、女性の保健体育教師が必要であるかのように強調する。しかし、中学校でも、同じようにクラスが増加しているわけで、中学校だけが「余裕のある」状態などでは決してなく、女子の体育を男性教諭がみていたことが認められ、Xが異動すれば、足りなくなるのは明白である。現に、本年度中高部でも、体育教諭1名を新規採用している。

小学部に女性の保健体育教師の増員が必要だというのであれば、新規に採用すれば済むことである。また、小学部高学年の女子生徒の体育、水泳などについては、女性教師が欠かせないとも主張するが、こ

のことは、男女が分かれて授業をする中高部の体育においてこそ強調されてしかるべきであった。なにゆえにかかる異常極まりない配転を、本人の意思と教育理念を踏みつぶしてまで強行しなければならないのか—その理由を何一つ明らかにしていない。端的に言えば、本件配転の必要性はどこにもないというほかない。

C3教諭が経験年数わずか3年で、あたかも未熟なためにベテランのXを人選したかのようにいうが、同教諭は5年の経験を持ち、決して未熟ではない。

ウ 本件配転が強行されることになれば、質的に大きく異なる小学生教育を意に反して押しつけられることになる。教え方も全然違ったものとならざるを得ない。Xの場合、早くから中学校の教育に携わろうと決意し、生涯にわたるライフワークとして考え、精一杯の情熱をもって教育に当たってきた。ここで、小学校教諭に転出させることは、Xの生涯の夢と生き甲斐を無視するもので、それ自体Xに計り知れない打撃を与え、取り返しのつかない不利益を強いることになる。

エ 体育の授業内容は、心身の発達段階に合わせた種目を行うことが大切である。従って、小学校と中学校では、授業内容も大幅に異なる。同じ心身の健全な発育を目指すものではあっても、その発達段階に応じた専門的な知識と教育訓練とを受けた者でなければ、決して十分な教育を実践することはできない。

そうでなければ、子供の学習権は有名無実化し、いわば主人公たるべき子供達こそ最大の被害を被ることになる。

小学校の授業では、「基本運動」(マット遊び・模倣運動)、「ゲーム」(ドッジボール・ポートボール・鬼ゴッコ)が領域である。中学校では「個人的スポーツ」(陸上・器械体操)、「集団的スポーツ」(バスケット・バレーボール・サッカー)、「ダンス」が領域である。Xは中学校の体育授業については、大学で理論と実技を履修してきたが、小学校のそれは全く履修していないから、これらのことを一から勉強していかななくてはならないのは大きな不利益である。

オ そのほかにも、本件配転による不利益は多面にわたり、深刻なものがある。主だったものを挙げると、

① 小学部では保健体育専科の教諭になるため、極めて重要な教育実践の場であるクラス担任ができなくなる。これは、教育に携わる者としては、致命的ともいえる制約である。中高部においては、全員が順番に持ち上がり制でクラス担任を持ってきた慣行があり、学園が組合員を差別しない限りは、クラス担任を持てる筈であるし、適格者がクラス担任になれるという被申立人の主張をそのまま認めても、その可能性を有するのであるから、可能性が全くない小学部への配転は不利益処遇と言わざるを得ない。

② クラブ活動にも、従来どおりには参加できなくなる。

Xは赴任以来、情熱をもって中学女子と高校女子のバスケットボールクラブの技術指導をしてきた。高校女子については、県大会に出場させた実績もある。小学部へ配転されると小学部と中高部との課外活動の時間のズレ等によって練習への参加が制限されるばかりか、公式戦への引率などは事実上不可能になる。

B 4 学園長は引き続き顧問をしてもらうつもりと言明しているが、顧問代理に格下げされたA 5 教諭の例をみても、素直に信用できない。

- ③ 研究日（中高部では週 1 回丸 1 日与えられる。）が半日（水曜日の午後）になる。中高部でも、土曜日の研究日が振り分けられると半日しか与えられないことになるが、2 年続けてはそのようにならないよう配慮されている。

研究的な活動について、Xは余りやっておらないという趣旨の指摘は、根拠が明らかでなく、全くの言いがかりである。

- ④ 組合の活動は中高部が中心で、小学部の組合員は強制配転されたA 5 教諭一人だけである。同教諭の例をみても、勤務時間その他の労働条件が異なることや課外活動時間の違い等から、中高部のスケジュールを前提として設定される組合活動への参加を著しく制約されることは明白である。そればかりか、組合活動の取組対象が、現状として、中高部にかかる問題が多いことから、その活動機会が事実上制約されざるを得なくなる。

- カ 中学校の保健体育教師を志し、その免許を取得、約10年間、学園中高部において、積極的に教育活動に取り組み、生徒や父母からも深い信頼と高い評価を得てきたXを、専門的な教育・訓練も受けておらず、その免許も有しない小学校の教育に当たらせることは極めて異例であり、不当である。

同じ体育教育でも、中・高校の教育と小学校の教育とでは、対象生徒の精神的、肉体的成長段階が異なる。だからこそ、大学での教員養成課程でも、中・高校の場合と小学校の場合とが峻別され、修得するカリキュラムにも大きな差異があり、教員資格も、全く別個のものである。

学園において、かつては、このような無謀とも思える配転は、全く行われてこなかった。

しかるに、平成2年度に至って初めて、A 5 教諭に対して、中高部から小学部への配転を強行した。本件配転は、その第二弾ともいえるもので、極めて異常な処遇である。

- キ 免許法附則第3項は、戦後間もない時期で、教育育成体制が不十分であったために、いわば緊急避難的に「当分の間」と限定して定められた例外の措置であり、教育状況を異にする今日においては通用しない。

同法による免許制度は、教師の教育権と教育の自由を保障するところにこそ、その本質がある。これらが保障されなければ、教育基本法が定める教育の理念や目的の達成も絶対に不可能であり、大切な子供の学習権もこれらが保障され、熟練した教師による教育が行われてこそ、初めて実質的にも保障される。

学園に、ほんの僅かでも理解があるのであれば、「特に困難なことはない筈」といった言動や「慣れの問題」に解消してしまう主張は、どこからも出てこない筈である。

ク 本件配転は、学園とXの担当職務に関する労働契約内容にも反している。

即ち、Xは中学校の教諭として採用されたもので、辞令にも「日出学園中学校講師（非常勤）から教諭（常勤）に更任します」と明記されている。また、その有する免許等に照らして、それ自体違法とまではいえないとしても、少なくとも、配転には本人の同意が必要で、百歩譲っても、本件の異例な諸事情を考慮するならば、格別の事情によりやむなく措られた例外的かつ臨時的なものでなければならない筈で、そうした必要性について十分な説明と説得がなされるべきものであった。しかし、本件においては、そのようなことはなかった。むしろ、学園は問答無用の傲慢な対応に終始した。

ケ 被申立人は、学校管理の中に人事権が含まれる旨主張し、一方的な人事を正当化せんとしている。人事は学園長の専決事項である、人事問題は団交項目にならず、団交には応じられない、と述べて憚らず、人事ないし学校の決定事項については、学園長を初めとする管理者が一方的に決めるものであり、それに対する一切の批判は許されないと言わんばかりの態度をとっている。

しかし、昭和59年の「覚え書」によれば、人事問題が団交事項であることが明記されており、学園の態度は「覚え書」違反で不当労働行為に当たることは明らかである。

仮に、「覚え書」がなかったとしても、人事問題に伴う労働条件の変更が団交の対象になることは異論をみない以上、不当労働行為になることは明らかである。人事権は全くの自由裁量ではないのだから、学園長の専決事項だからといって、無制約のごとき主張は誤りである。加えて、千葉県地方労働委員会会長の団交勧告にも、上部団体の参加を理由に拒否したのである。このような誤った態度は、学園私物化と組合に対する敵視の表れにほかならない。

コ 本件は、昭和62年12月の「理事会決議」や昭和63年6月の「理事長談話」に見られるように、生徒の急減期に対応する「生き残り」のための改革期だからとして、突如として長年培われてきた学園教育の歴史と伝統、その成果をかなぐり捨て、一方的に特進路線（歪んだ進学率向上至上主義）を目指し、上意下達的な「管理体制強化」を強行し

てきた学園に対峙して、建学の精神や私学教育の理念に沿って、生徒の全人格的發展を願い、学園の民主的教育の伝統の継承、發展を担ってきた組合と組合員を敵視し、中高部に集中する組合の力の分散化・弱体化攻撃の一環をなすものであり、Xがターゲットにされた理由は、理事会決議を知ってショックを受け、「日出の教育」を守り抜くために最後に加入した組合員であり、いわば、学園の路線に公然と反旗を翻したわけで、しかも、組合活動に熱心であったから、学園は危機感を募らせ「言うがままにならない教員」として、排除の意思を固めたのである。体育科という専科に属していたことも、学園には好都合といえた。

そもそも、進学率向上は理事会の経営的発想から出された判断であり、従来からの教育活動を否定するものである。

学園は、進学率向上の教育方針を押しつけることによって、「正面きって反対し、協力を拒む者」、換言すれば学園の民主的教育を貫こうとする者を徹底的に排除していく方針を明確に示したものであった。その主な対象となったのが、組合であり、組合員たる教職員であった。

こうした変質の端緒は、昭和60年代初め頃に始まったと言ってよい。

昭和60年1月実施の中学校入学試験の可否に関して、理事会方針を強行するに至り、以来、B3学園長の教育現場への圧力的な言動が目立ち、理事会決定あるいは学園長決定として民主的な教育活動の封じ込めが表面化してきた。

昭和60年4月、都立高等学校を退職したB4が中学校、高等学校担当の副学園長に就任、昭和62年4月以降、次々に都立高等学校の定年退職者を教諭として採用し初め、職場の雰囲気は大きく変わった。この頃から、それまで社会的にも高く評価されてきた「個性尊重の教育」から「特進路線」への急転換の萌芽が見え始め、そうした動向が決定的に表面化したのが中高再統合に関連させて、一方的に「大幅なカリキュラムの変更」を初めとしたいくつもの非民主的・強権的な管理体制強化策を打ち出した「理事会決議」にほかならず、「理事長談話」の公表により、更に強化され、強行されていったのである。

特に、平成2年度以来、B4学園長・B7部長を中心とする「それまで定着し確立してきた民主的な学校運営、教育現場つぶしの組合攻撃」(理事会決定によるとした教育方針の強制)は一層露骨になった。

そして、これらの一環として本件配転がなされたのである。即ち、
① 各教科の意見、教科間の意見交換などの慎重な審議を重ねて職員会議によって決められてきたバランスのとれたカリキュラム編成(英語、国語、数学を重視する一方、音楽、美術、書道、保健体育といった科目も同様に重視する。)は、理事会決議によって、進学率向上を最優先にするべく、情操教育に欠かせない科目は切りそがれ、英語、数学、国語、理科等の授業時間数が大幅に増やされた。

昭和63年2月20日、科長人事等の発表（内示）を機に、組合はストライキ権を確立、その後、腕章闘争を行い、その撤回を求めた。この非教育的カリキュラムの撤回闘争に関して、学園はストライキ中止とだきあわせで、一切の処分をしない旨約束しておきながら、3月19日付けで、6名の執行委員に対し懲戒辞令を出すという不当極まりない対応をした。

カリキュラムは、組合の反対によりカリキュラム委員会で審議することとなり、1年間、その実施が延長されたが、結果的には、委員会案は一部取り入れられただけで、理事会決議の基本方針は貫かれて実施された。

- ② 昭和63年4月、中高一貫化に併せて教務部、生徒指導部、進路指導係を廃止、各々科に改編、中間管理職として一方的な任命による科長制が実施され、翌年には、各部に校長（園長）を補佐するものとして置かれていた主任は廃止された。

教科主任も、当該教科の教師の互選によって民主的に選任されてきたものを、昭和63年度以降、部長による一方的任命制に改悪したうえ、同年12月の期末手当支給に際して、一方的に、教科主任手当を上乗せ支給した。

各学年を統括する学年主任の選任も、公選制の主任会を中心に、職員の意向を重視した納得できる決定がなされてきたものを、一方的に任命制とした。学園は、中高部の部長を初め科長や教科主任、学年主任にも次々に都立高等学校の定年退職者をあて、逆に、組合員を露骨に排除していった。

- ③ クラス担任の選任についても、教師の希望を最大限重視し、主任会によって調整のうえ事実上決定（特に、中学校では、職員会議の審議に基づく決定）、発令されてきたところ、昭和63年11月、学園は次年度のクラス担任を一方的に発令した。

また、平成3年3月、クラス担任人事が発表されたが、その内容は、これまでの慣例を一方的に破る異例のものであった。

高校3年間は担任が持ち上がるのが慣例となっているのに、新高校3年生の担任の中で、A7教諭（組合員）だけが担任を外され、新高校2年生の担任については、4人のうち3人までが学年を外され、そのうちA8教諭（組合員）は中学1年生の担任にされ、新中学2年生を担任する筈だったA4教諭（組合員）は理由も告げられないまま担任を外された。

高校1年生は、異動撤回署名を行い、学園側に提出するという動きにまでなった。組合も父母や教職員に呼びかけて、事態を説明し打開を図ろうとした。

学園は保護者宛に説明の文書を配布したが、その中にはクラス担任人事の基準すら説明されておらず、問答無用の態度で、自らその

決定を押しつけた。

組合員のクラス担任が少なくなったことについて、B4 学園長は、学園長方針に協力しない、あるいは従わないから等として「担任にさせないというわけじゃなくて、学習指導、生徒指導にすぐれている人がいるから、その方にやってもらっているわけです。やっけないと言っているわけじゃありません。」と言って、組合あるいは組合員に対する嫌悪・敵意を露骨に示している。

- ④ 民主的に運営されるべき職員会議が管理者による上からの統制に委ねられるならば、そこからは管理的な教育しか生まれてこないし、教育の自由は著しく損なわれる。

従来、司会持ち回り制によって、自由闊達な意見交換が保障され、生き生きとした教育実践を生み出してきた職員会議は、中高一本化され、司会運営を管理職（部長、副部长、科長）が担当するようになり、学園長らによる一方的な指示説明のみで、組合員が発言しても、これを強圧的に封じ込めたり一切無視するといったことが行われ、上意下達の営みが強化され、事実上形骸化された。従前は、職員会議で得られた合意については、学園側も最大限に尊重し、一方的に変更したり、無視したりするようなことは全く見られなかった。

また、一部の組合員を個別に呼びつけ、授業内容に干渉したり、生徒の成績を教員の責任に転嫁したりといった、嫌がらせ的な個人攻撃もあり、組合員の中には、教育の中核とは無関係と考えられることで呼び出され、細々と注意を与えられた者もいる。

- ⑤ 学園は、特進路線の一環として、平成元年度から、中学2年生以上に対し、英語、数学について習熟度別授業を強行導入した。これは、生徒をいたずらにランク付けし、分類することの弊害がつとに指摘されてきたところであり、組合としても低学年からの実施には基本的に反対の立場を貫いてきた。

平成元年2月21日には、中学校保護者会の内部進学説明会の席上で、習熟度別授業の実施について、B4 学園長と異なる発言をしたことにより、組合員A3 教諭は、同学園長から激しく非難され、始末書の提出を強要されたうえ、何の混乱もなかったのに、秩序違反として懲戒処分され、3月分給与の減給と夏期手当の減額という不当な二重処分を受けた。

職員会議で様々な意見があったにもかかわらず、それらを一切保護者に説明すべきではなく教職員の総意との虚偽の説明をすべきというのは、保護者の権利を無視し、保護者は学園のすることに黙って従えばよいとの傲慢極まりない発想であり、明らかに組合の活動方針を嫌悪し、敵視した不当な不利益取扱いである。

- ⑥ 平成元年7月には、年次有給休暇の取得について制約を加える等学園就業規則を改悪し、教職員管理を一層強化しようとした。

- ⑦ 平成2年2月、入試直前の忙しい時期を狙って、組合員のA5教諭（保健体育科担当）及びA6教諭（社会科担当）をそれぞれ小学部と庶務へ配転通告したのも異例な不当人事であった。

A5教諭は、当時、高校2年生のクラス担任であり、本来ならば、3年生のクラス担任へ持ち上がるようになっていた。

同教諭はもともと小学校にいたといっても、15年も前のことであり、しかも、希望した中学校に空きがなかったからである。単に性格がおとなしいからといって小学校に配転することなどあり得ない。同教諭も中・高校の教師としての教育を受け、その免許を取得しているが、小学校のそれは有していない。

かって、このような人事異動は、教師本人が希望した場合を除いて、ただの一件の前例もない。

A6教諭については、教諭という身分は維持するが、一切授業を行わず、視聴覚関係の仕事や図書係、教育備品の購入・管理等へ従事することを強要するもので、教育者としての誇りも情熱も奪い去る不当極まりないものである。因みに、同教諭は、配転後、組合から脱退した。B4証人は「授業運営がうまくない。指導したがだめだった。」等と述べているが、その授業を何回程見て、どのような指導をしたのかについて、極めて曖昧な証言しかできない。問題となった時期から配転の時期まで1年8か月もある理由も説明できない。そのうえ、授業内容に問題があると指摘され、長年にわたって指導を受け、現在教科主任である非組合員となぜ異なる取り扱いをするのかについても明確な証言がされていない。

組合は、学園に対して、直ちに撤回を求め、ストライキ権を確立して交渉に臨んだが、学園は、昭和59年の「覚え書」すら無視し、実質的な折衝にすら入ることを拒んだ。両教諭は、紛争の拡大を避けるため、異議を保留したうえで、やむなく配転に応じた。

- ⑧ 平成2年12月15日、学園理事会は、B4学園長に対して「要望書」を交付した。

この「要望書」なるものは、それまでの学園長の不当な諸行為について、改めて支持を表明するとともに、「学園の体質改善」へ向けて、更に抜本的な施策を講じるように求めるものであった。

同月22日、B4学園長は上記要望を受けて、「勸奨退職の実施について」と題する文書を全教職員に配布したが、この目的ないし狙いは、有名大学への「進学率向上」を目指す教育と理事長・学園長による管理支配体制を更に押し進めていくことを表明すると同時に、これに反対しあるいは抗する教職員を学園から一掃し、「人事の抜本的刷新」を図ろうというもので、「理事長談話」にいう「(学園の)基本方針に正面きって反対し、協力を拒む方は…転職されることをお奨めします。」との方針を初めて具体化したものである。

人事の刷新を図るためで他意はないと言い逃れているが、実際は、「理事長（理事会）の学園経営の方針に従わない組合員らは辞めてくれ。」と言っているにほかならず、具体的に退職を強要するようなことも行われた。

従って、退職勧奨の主要なターゲットが組合員とそれに共鳴する教職員とであることは、火を見るより明らかである。

サ 私立学校だからといって、理事会や学園長が勝手に学校運営を行ったり、教育方針を一方向的に押しつけてはならないことは、私立学校が憲法や教育基本法に基づいて運営される公教育であることから自明である。

即ち、理事会に教職員との相互信頼と相互協力があってこそ、私学運営に公共性が確保されるのであり、また、経営優先ではなく、あくまでも生徒の人的成長を促すという教育優先の立場に立つてこそ、教育の成果があがり、学園の存続発展も、その延長線上に位置付けられるものである。

そもそも、教育方針を変更するには、これまでの教育実践等を全面的に総括することが必要であり、その上に立つて教職員との協力・共同のもとで、新たな教育方針を立てるのが筋である。

それゆえ、理事会（しかも一部）による教育方針の一方向の変更は、教育機関としてあるまじきものであり、私学教育の理念と方向に真っ向から逆らうもので、教職員集団の相互信頼を破壊するだけでなく、教育活動への不当介入でさえある。

学園は、生徒数の減少期を迎え、外環道路問題が具体化した時に備えて、「生徒に飲みたくない水を飲ませる。」という貧困な人間観、教育観をもとに、学校の存在価値につき世間の評価を高めておくことが学校の生き残る道であるとして、B1-B4-B7体制の下に、その経営政策として、特進路線を強行実施するため、有無を言わせぬ徹底した管理体制の強化とこれまで築いてきた教育体制の民主的運営や教育実践を破壊する学園の私物化（学校運営の私物化、教育内容の私物化）、教育権への介入を押し進めようとしており、組合や組合員らが中心となって取り組み発展させてきた豊かな教育実践活動を批判し、変更、中止させてきた。また、組合を仲良しクラブと言い、補習等にごとごとく反対した、生徒の自主性と放任を一緒くたにしたなどと事実を歪曲し、中学校の入学応募者が減少し、個性尊重の教育が危殆に瀕している原因について、その責任を組合に転嫁する等、私学の公共性を高めるために、憲法・教育基本法の基本理念や建学の精神に沿って民主的教育実践を進めてきた組合と組合員らをあからさまに中傷し、敵視し、嫌悪してきた。

シ 学園経営方針の一方向的強行と、これに伴う組合攻撃は、遂にここまでできた。そして、こうした策動と一対のものとして、本件内示が強行

されたのである。これは、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。

(2) 被申立人の主張

ア 学園長は校務をつかさどり、所属職員を監督し、学校の運営に必要な一切の事務を掌握し処理する権限を有するものであり、教職員の採用、異動、解雇及びその他の人事は、理事会の承認又は委任により学園長が行うもので、必要があるときは、教職員に対し職場の変更、兼任、出向等の異動を命ずることができるのであり、教職員は正当な事由がなければその命令を拒否することができない。

イ Xに対して内示を行った平成2年度の体育教諭の数及びクラス数等は、それぞれ中高部6名（うち女性2名、非常勤講師1名）、20クラス、小学部2名、20クラスであった。

また、平成3年度においては、小学部及び中高部とも各1クラスの増加を予定（実施済）し、上記中高部の体育講師は、専科の教諭になることになっていた。加えて、小学部は平成4年度より同6年度まで、各年度ごとに1クラス増加し平成6年度では1年学級より6年学級まで各学級をそれぞれ4クラスの計24クラスを計画している（平成4年度は実施済）。一方、中高部は平成3年度の1クラス増の21クラス以上増加する予定はなかった。

従って、平成6年度では、小学部は24クラス、中高部は21クラス、体育の教諭は小学部は2名、中高部は6名の配置となるので小学部の体育教諭の負担は増大する。

ウ 小学部の体育授業は週3時間行われ、うち1時間は正課の教諭が、残り2時間は専科の教諭2名が担当しているので、時間数においても、中高部のそれと比較して負担が増加するのみならず、生徒の男女比率がほぼ同数で、校外教育で宿泊を伴う行事や水泳、ダンスの教育等もあることから、女性の専科の教諭の必要性があった。新任採用という意見もあるが、小学校の教育で新任というのは指導が難しく、なるべく採りたくなかった。

エ 小学部高学年の女子になると、男性の教師では指導しにくかったし、また、5年程前までは、ダンスの専任講師がいたが、その講師が辞めてから、ダンスを専門に教える教師が不在となったから、学園では、小学部に女性の保健体育教師の必要性を考えてきた。

中高部には、女性の保健体育教諭としてC3がいるが、生徒会の仕事をしているうえ、経験年数が3年にしかならず、小学部へ配転するには、経験不足なので、従来 of 学内で補い合うという考えに立って、同人に比し経験豊富なXの配転を決めたのであって、不当配転の意図など毛頭ない。B4学園長は、何年か経ったら中高部へ戻す考えである。

オ 申立人らは、小学部への配転によって、質的に大きく異なる小学生

教育を意に反して押しつけられることになるなどと主張するが、それは慣れの問題である。何分にも小ぢんまりとした学園で、小学部のクラスが2年前から毎年1クラスずつ増加していることを考えると、余裕のある中高部から小学部への配転はやむを得ない措置といわざるを得ない。計り知れない打撃を与えよとか取り返しのつかない不利益を強いるというのは誇張である。

カ そのほか、申立人らが不利益を主張する

- ① クラス担任が持てないことについては、学園長の判断によるので、中高部にいたからといって、当然になれるとは限らないし、クラス担任になれないことが教育に携わる者にとって致命的ともいえる制約であるとはいえない。
- ② 小学部に配転された場合、中高部のクラブ活動に参加できなくなるということについて、中高部と小学部とでは、授業時間の関係で、従前と同じような時間帯でのクラブ活動はできないことがあるかも知れないけれども、クラブ活動を禁止したことはなく、時間の許す限りクラブ活動をすることができるのである。
- ③ 研究日が減少するということについて、(Xは研究的な活動は余りやっておらず、生活指導についても、余り熱心ではなかったが)、学園では、教諭の自主的な研究を奨励するため、週一日又は半日を原則とする研究日を設け、学校に出勤することなく研究することを認めている。

しかしながら、学園側の教科の割当授業の関係もあり、必ずしも各自の希望通りに研究日を割り当てることはできない。小学部に配転された場合、研究日の変更はあるにしても、全く研究日がなくなることはない。従って、多少の不利益は被るかも知れないが大きな不利益はない筈である。

- ④ 組合活動が時間的に制約されるということについて、Xはいわゆる組合の三役ではない。また、元来、勤務時間内の組合活動は認めていない。中高部と小学部とでは、授業終了時間に15分程の差があることは事実であり、課外活動等もあって、集合時間に多少遅れるということはあるけれども、Xの組合活動を制限するような不利益取扱いにはならない。

キ Xが、専ら中学校の教師となるべく教育を受けてきたこと、小学校の教育については、教育・訓練も受けておらず、免許も受けていないことは認めるが、免許法附則第3項によれば、「保健体育等の教科については、中学校の教諭の免許状を有する者は、当分の間、第3条第1項及び第2項の規定にかかわらず、それぞれの免許状に係る教科に相当する教科を担当する小学校の教諭又は講師となることができる。」と規定されており、違法でも不当でもなく、小学部の体育で中高部の女性教諭にとって不向きなものが殆どないことは小学校学習指導要領

(体育)を見れば明らかで、小学校の体育の教育を受けていないからというだけの理由で、できないことはない。小学校と中学校の授業内容は大幅に異なるものではなく、特に困難なことではない筈である。

もちろん、当初は若干の戸惑い等があろうが、Xの能力と研究態度からして、当然克服できると信じているし、将来中高部におけるXの体育指導にも役立つものである。Xも本件証人尋問において、「専科ということで小学校の体育の授業だけを受け持つということになれば大丈夫です。」と述べ、免許状の問題がないことを自認している。

ク 申立人らは、Xの配転を無謀であると主張するが、これまで小学部に、女性の保健体育の教師がいなかったことこそが極めて不自然であったのである。また、極めて異常な処遇であるというが、とんでもないことである。

ケ 1984年10月13日付けの「覚え書」についての申立人らの主張は、その解釈を全面的に読み違えた内容の新提案である。

その成立経過については、ここではふれないが、形式的な読み方をしたとしても組合のいう意味や解釈とはならない。このため、学園側は組合の協議の申し入れを拒否し今日に至っている。

コ 平成2年11月9日、学園はXに対し、配転の内示をしたが、直ちに配転命令を出さなかったのは、本人に充分説明し納得したうえで配転することが一番望ましいと考えていたからである。

この件につき、平成3年1月8日及び同月13日の2回にわたり、Xと話し合いを重ね、更に平成2年12月18日、同3年1月8日には組合幹部とも話し合いを重ねてきたが、平行線をたどった。

サ 昭和56年11月、B3が学園長に就任、昭和60年4月には、現学園長のB4が副学園長に就任したが、両名は学園の将来のため中高6年制を活かした教育効果を高めることを教育目標とし、教科の一貫化による内容の統合、精選で学力向上を図ること、並びに人事組織の一本化により生徒指導等の統一を図ること、このため昭和64年度中高一貫化完全実施を目標とする試案を作成した。(これは、昭和58年度に発足した中高一貫教育推進委員会が具体的提言をしないために作成したものである。)

これに基づき打ち出されたのが、昭和63年にスタートした中高の統合や教育課程・組織運営の改革であり、B3学園長から提案し、理事会が是認した結果、昭和62年の理事会決議による声明となったものである。

申立人らは、B4学園長－B7部長－任命された科長の体制下で「理事会決定によるとした教育方針の強制」が一層強化されるに至ったと主張するが、かつてのB3学園長の方針の延長線上で、B4学園長からのより具体策、具体化案を理事会が支持したのである。

昭和63年6月の理事長談話は、「現在計画中の外環道路問題の加速化

により、将来、移転の事態が生じたとき、学校の中身即地域社会における学校の存在価値につき世間の評価を高めておくことが、学校の生き残る道であり、このため進学率の高揚と学力の充実を基本姿勢とし、従来の惰性を排除し、全学が力を合わせて、進まなければならない。この方針に対し正面きって反対し、協力を拒む者は自分の意思と相同じ職場へ転職されることをお勧めする。」という趣旨のもので、自分の主義なり、希望なりというもので、学校のやり方が気に入らないということなら、お移りいただくより仕方がないという意味で言ったわけである。

B1 理事長は、厳しい現実の社会状況を肌で感じている実業家であり、外環道路計画即学校移転という近き将来の経済変化につき、敏感に危機感を抱いている。

学園の社会的存在価値は、生徒の個性的で自主的な人格の全面的な発達を目指した学校教育の実践活動であり、その具体的表現が進学率として表れる。

(学園の目指す)「進学率」とは、一流大学への受験合格率が高いということではなく、受験生の希望する上級学校、即第一志望校への進学率であり、基礎学力をつけることによって、能力を高め、よりよい大学に入れさせるということである。「従来の惰性を排除し」とは、エスカレーター式進学の影響、自主性尊重が放任主義となるような風潮に対する警告であり、「転職されることを奨める」とは、反対又は協力を拒む方に対し、強制的に又は管理強化を理由として退職を強制する趣旨のものではない。また、「けじめをつける」というのは、礼儀や規律といった人間生活の基本的な習慣をきちんと(身に)つけることである。

① 従来のカリキュラム編成は、ただ単に学習指導要領に基づいて行っていたにすぎない。これを変更したのは、生徒の進路状況、その将来のことを考えたからである。変更にあたって、職員提案を何度も求めたが、期日までには提出されなかった。

中学校のカリキュラムについては、更に検討するため、「カリキュラム委員会」を設置し、その結果、昭和63年9月1日、最終決定するに至り、習熟度別授業展開の実施も決定されて、中高一貫教育の第一歩がスタートすることになった。これによって、書道はなくなったが、音楽、美術、家庭科はなくなっていない。

進学率向上を最優先にするべくしたのではなく、理科系を中心として、外部入学者との格差是正のボトムアップを図るために学園長が判断したもので、情操教育に欠かせない科目が切りそがれたことはない。中学校カリキュラム問題による紛争の終結に当たり、学園側は一切の処分をしないことを約束したとの事実を否認する。懲戒権は、理事会の専決事項であり、学園長は理事の一員として処分を

行わないよう理事会で努力すると回答したにすぎない。学園長以下関係管理職に対しても減給処分が行われた。

- ② 申立人らは、管理体制強化の一例として「主任の公選制」を廃し、新たに学園側が一方的に任命する「科長」を中間管理職として設けたと主張するが、公選の意味が不明確で、かつその権限が職員会議に存在するのであろうか。

従来、高等学校では、各職員の希望を聞いたうえ、学園長が発令していた。また、中学校においては、職員会議の意向を重視せざるを得ない雰囲気、そのまま発令していたが、元来、その任命権は学園長にあり、職員会議による選挙により選任されるものではない。

- ③ クラス担任については、各教諭より希望をとり教務、学年、生徒指導、進路指導等の各科長（主任）や部長の意見を聞いて学園長が任命している。クラス担任の任命の基準は、学園長及び部長の方針に協力できる人、学年で何かを考える時に協力できる人、生徒指導、生活指導を熱心にやる人である。

組合員のクラス担任が少なくなったのは、担任にさせないということではなく、全体的に見て、都立高等学校を定年退職された方が学園長の方針に協力してくれており、学習指導等についても抜群の力があるからである。一方、組合員は、学園長の方針に従っていないからということもある。

- ④ 職員会議は、学校の最終的意思決定を行う学園長（校長）に付属し、その意思決定を補助する機関である。

昭和55年4月、中高を分離することとなったが、教員中には中学校は独立教育形態となったかの錯覚から、職員会議の合意事項については、学園長もこれを尊重すべきであるとの風潮が定着し、学校行事等については、学園長の意向を無視するようになり、職員会議は事実上、議決機関のようになってしまい、その独走を許す結果となった。

その職員会議は、司会持ち回り制によって行われ、その実態は、組合の意にそわない意見を述べる者に対し、組合員のみ大声を発し、机を叩く等の行為で相手を威圧し、その発言を阻害する等独断と偏見に満ちた議事進行であった。

しかも、そこでの決定方法は、管理職を除いたメンバーの多数決という、極めてまずいものであった。

民主主義とか自由とか、学園の民主化ということが、応用動作ばかり広がってしまっていて、学校教育法で定められた校長を中心とした学校経営というものが、どこかへ行ってしまっていて忘れられてしまった。

申立人らは、今回の中高統合によって、職員室が一箇所になり、職員会議は中高一本化して、議長は、部長、副部長が当たることに

なったため、十分な発言の機会が奪われ、又は制約されると主張するが、かかる事実はなく、従来の組合員の発言態度からして想像もつかないことである。また、一部の組合員を個別に呼びつけ、授業内容に干渉したり、生徒の成績を教員に責任転嫁したなどと主張するが、いずれも学園長の教育的指導であり、「民主的な教育現場」つぶしの一環として組合攻撃をして組合つぶしをやった訳ではない。

- ⑤ A 3 教諭を処分したのは、職員会議の内容を洩らしてはならない決まりがあるのに、これを洩らしたからである。

このような場合、その教諭が組合員であろうとなかろうと、学園長として当然の処置である。これをもって、組合の活動方針を嫌悪し敵視した不当な不利益取扱いであるとの主張は当たらない。

保護者会終了後、同教諭を激しく非難したのは、B 3 学園長であり、始末書の提出を強要したのも懲戒処分を行ったのも同様である。夏期手当から 3 万円の減額としたと主張しているが、これは、勤務良好な者に支給するプラスアルファ分であり、従って、夏期手当からの減額にはならない。

- ⑥ 学園就業規則の改正は、社会状況の変化等に対応し合理化を目指すものであって、改悪ではなく教職員管理を一層強化するものではない。年次有給休暇の取得については、何ら強制的効果を求めているものではない。春季、夏季及び冬季休業日等授業が行われない日であっても、教師は勤務日であり、ただ自宅研修を認めているにすぎないから、それ以外の目的で行動される場合には、届け出てもらわないと生徒に突発的な事故等あった時に非常に困ることが起こる。従って、これを届け出することは、児童生徒の教育をつかさどる教師の当然の務めである。

- ⑦ A 5 教諭は15年間、中・高校（中高部）に勤務していたことは認めるが、その前、採用の直後、小学校に勤務していた経験があり、おとなしい性格で、小学部の方が適任ではないかという点と、もともと中高部に入れるつもりであったが小学部にいた C 1 教諭と交代ということで配転させた。

A 6 教諭は、昭和39年 4 月から社会科担当として就職していたが、授業運営がうまくできず、生徒も授業を聞いておらず、本人も授業する情熱もなく組合からも批判され、B 4 学園長もその授業を数回見学して具体的な注意を与えてきた。

昭和63年 6 月 25 日、学級懇談会の席上、生徒の親から厳重な抗議を受けるようなこともあり、指導計画表の提出を求めても簡単なものしか提出できなかつた。ただ、庶務的な仕事は非常に長けていて、視聴覚の方もよく知っていて、その方が向いていると判断し、本人は反対したが敢えてそうせざるを得なかつた。

- ⑧ 理事会は、B 4 学園長だけに「要望書」を交付したのではなく、

B 1 理事長が全教職員に配布したのである。

B 4 学園長は上記「要望書」を受けて「勸奨退職の実施について」と題する文書を全教職員に配布したが、この目的ないし狙いは、人事の刷新を図るために、例えば、もっとほかに自分の理想としている職場があれば、そこに移っていただく、その代わりに、その時には退職金を余分に差し上げる、退職者が出るかどうか分からないが、出てくれば、退職優遇措置を利用したらいいということで、別に他意はなく、強制などしていない。

シ 学園は、家庭的な雰囲気の中に個性尊重の教育を行うことを校是としてきたが、組合と組合員を中心とした教育活動が、こうした建学の精神を支え、大きな成果を挙げてきたとか、学園が「進学率向上」の基本方針に基づいて、それまで定着し確立してきた民主的運営を次々に破壊する策動をくりひろげているといった申立人らの主張は認められない。

学園では、学園を私物化した事実はなく、学園の発展存続を願い、園児、児童、生徒のため良かれと判断したことについて施策の承認をしているのであり、特に、教育問題については、学園長からの計画案を審議し、理事会として承認しているのであり、理事会や理事が私欲のために行っているのではなく、理事会のほしいままの経営など行っていない。

学校の管理は、学校の教育活動の事業主体である設置者が一般的な支配権をもって行い、その管理機関として設けた学校法人の理事の管理下で教育活動を行うものである。

ス Xに対する小学部への配転の内示は、学園側の教育課程上の必要に基づくものであって、Xの組合員活動を阻止したり、組合の弱体化を図る意思や支配介入の意思など全くない。学園は、組合活動に支配介入したこともないし、Xの配転について不利益な取扱いをしたこともない。

2 判 断

前記第1の6(3)イ認定のとおり、学園就業規則第4条によれば、「教職員の採用、異動、解雇及びその他の人事は、任命権者としての理事会の承認、または委任により、学園長がこれを行なう。」と規定され、また、同規則第8条第2項及び第3項には、それぞれ、「学園長は、必要があるときは教職員に対して職務の変更、兼任、または出向その他の異動を命ずることができる。」、「教職員は正当な事由がなければ、前項の命令を拒否することはできない。」と規定されており、他にこれら規定と異なる学園と組合あるいはX間等における特段の契約や合意等の存在も認められないから、学園長は、人事権行使の一態様として業務上の必要に応じ、その裁量に基づき配転を命ずることができると解され、また、それが、多少なりとも、Xの勤務条件などに変更ないし影響を及ぼすものであることも否定できない。

だからといって、絶対、無制約のものではなく、それが、不当労働行為に該当する場合等特段の事情がある場合には、裁量権の行使も制約を受け、その配転も許容されないものといえる。

そして、本件が不当労働行為に該当するかどうかについては、第1の6(5)ウ認定のとおり、本件が内示に止められており、配転そのものとはいえないけれども、学園は当該内示を撤回できないとしていることからして、その配転を実行する意思があるものと推認できるから、本件内示自体も配転行為の一部を構成する配転着手の行為と見なすことができ、従って、実際の配転の場合と同様、その業務上の必要性、人選の合理性、本件行為によりXや組合が被る不利益性等を総合的に考慮し、判断すべきものと解するのが相当である。

よって、以下判断する。

(1) 本件業務上の必要性について

被申立人は、本件配転の必要性について、小学部のクラス数が増加し、中高部に比べ体育教諭の負担が増大したと主張し、

ア Xに対して内示を行った平成2年度の体育専科の教諭数及びクラス数は、中高部5名うち女性2名（そのほか男性非常勤講師1名）、20クラス、小学部2名、20クラスであったこと

イ Xの配転が予定されていた平成3年度については、小学部21クラス、中高部21クラスが予定され、前記中高部の非常勤講師は専科の教諭になることになっていたこと

ウ 平成4年度から6年度までは、小学部が各年度毎に1クラスずつ増加し、結局24クラスとなるが、中高部は21クラスに止める計画があったこと

エ 小学部の体育授業は週3時間行われ、うち正課の教諭が1時間、専科の教諭2名が2時間を担当していること

オ 小学生の教育で新任というのは指導が難しく、なるべく採りたくなかったこと

等を挙げ、その理由とする（前記第2の1(2)イ及びウ）。

しかし、これらのことからだけでは、学園がXに対する内示を行い、配転しようとした当時、小学部の体育授業における正科や専科の教諭らの具体的・個別的な業務上の分担規律の内容さえ不明で、その負担が中高部のそれに比較して相対的にどの程度大きかったのかすら判然としないこと、前記第1の6(4)ア認定のとおり、学園がXに対して内示を行った平成2年度から、その配転年度としていた平成3年度にかけては、小学部及び中高部とも各1クラスの増加を予定していたというのであるから、クラス数で見ると、この時期に、小学部だけ、特に体育教諭の必要性が増大したとはいえないこと、被申立人が主張するその後の小学部のクラス増は、平成4年度以降の計画というのであるが（前記第2の1(2)イ）、この計画の具体的な内容さえ明らかでなく、仮にその存在を認めて

も、それによって、本件内示の当時、どの程度体育専科の教諭の必要性が現実的なものとなっていたかについての疎明がないのだから、上記計画をもって直ちに、平成3年度におけるX配転の具体的必要性の理由とみることも妥当ではないこと、また、前記第1の6(4)ア認定のとおり、学園は、X後任の補充採用を男性の非常勤講師から予定していたのだから、申立人ら主張(前記第2の1(1)イ)のとおり、必ずしも中学校(中高部)に余裕があったとは言い難いこと、指導が難しいため、なるべく新任の採用はしたくなかったということについては、相当と認められる疎明がないこと等から、上記(アないしオ)の理由をもってしては、保健体育専科の教諭を中高部から小学部へ配転させる合理的な必要性があったと解するには無理があり、従って、被申立人の主張は採用できない。

そもそも、前記第1の6(4)ウ認定とおり、免許法附則第3項により、中学校の保健体育教諭の免許状を有する者は、小学校の保健体育専科の教諭となることができるとはいえ、前記第1の6(3)カ及び(2)ア認定のとおり、学園では、明らかな前例が一例しかなく、しかも、Xは、長年、中学校(中高部)に勤務し、小学校の教育については、その免許状も経歴・経験もないというのだから、小学部に配転するというのであれば、ローテーションレベルの人事としてなされるものとも解せられず、それ相応の業務上の必要性についての合理的理由が明示されてしかるべきと考えられるのに、上記説示のとおり、本件内示の段階で、そのようなことを窺わせるに足る疎明はないのである。

ところで、学園は、Xに対する配転保留後、上記非常勤講師から採用した男性教諭を小学部の体育授業に当てていることが一応認められるが(前記第1の6(4)ア)、小学部に配属されているということでもなく、被申立人が人選理由とする(前記第2の1(2)ウ及びエ)女性教諭でもないのだから、この一事をもって、X配転の合理的な必要性があったと解することも妥当ではない。また、仮に、前期第1の6(4)ア認定の上記事実から、若干その業務上の必要性があるとする見方が可能だとしても、前記第1の2ないし6認定の諸事実を総合的に勘案し、特に、①労使間の対立が先鋭化した時期に本件内示がなされたこと(前記第1の3(4)、(5)ないし(8)、4(2)及び(4))、②後記第2の2(2)説示のとおり、被申立人が主張するX人選の理由については、その合理性が見出し難いこと、③前記第1の3(4)、(5)及び6(2)エ認定のとおり、学園と組合が基本的に対立していた中高統合問題に関連して、会議の席上とはいえ、組合の方針に沿う形でXが中高合同の体育祭開催に反対した、その翌日に本件内示がなされたこと等に鑑みれば、極めて疑問があり、上記必要性の度合いは小さいものといわざるを得ず、これを払拭するような疎明もないから、当時、Xを小学部に配転させるべき積極的な事情は、ほとんど認められず、他に、その必要性を肯定するに足る客観的かつ具体的な証拠もない。

(2) 本件人選の合理性について

ア 被申立人は、小学部に保健体育専科の女性教諭が必要となったとして、組合員であったXをなぜ配転の対象としたか、その人選理由として、小学部高学年の女子児童については、宿泊を伴う行事や水泳、ダンスの教育等もあり、男性教師では指導しにくかったことを挙げる(前記第2の1(2)ウ及びエ)。

しかし、そのようなことを理由とするのであれば、それは、Xの配転問題発生前後に始まったとは考えにくく、かつ、そうした立証もない。え、前記第1の6(4)イ及びエ認定のとおり、小学部では正課の教諭も体育授業を担当していること、中高部女生徒の水泳授業を男性教諭が担当していること等からみても、Xの配転と結びつけられるものではない。

イ ダンスの専任講師が不在となったから、女性の保健体育教師の必要性を考えてきたとの被申立人の主張(前記第2の1(2)エ)についても、前記第1の6(4)エ認定のとおり、5年程前に生じていたことであり、Xの配転問題発生前後に生じたことではないのだから、なぜ平成3年度になって、その補充的な人事をしようとしたのかという疑問に答えるものとはなり得ず、平成3年度におけるX人選の合理的な根拠とするには無理があり、他にXを小学部へ配転させるについて、合理的と認められる具体的な疎明もない。

ウ また、被申立人は、中高部には、他に女性の保健体育専科の教諭もいたが、経験不足なので、ベテランのXにしたと主張するが(前記第2の1(2)エ)、経験不足とはいっても、当事者の主張(前記第2の1(1)イ及び1(2)エ)を勘案すれば、当該教諭は、少なくとも3年以上の経験があるものと推認できるから、中学校に比較して、小学校の体育教育でも、「特に困難なことはない筈」との被申立人の主張(前記第2の1(2)キ)等を併せ考えるならば、上記主張さえ、説得力に欠け、これを相当と認めて採用することはできない。

エ 更に、被申立人が配転理由として挙げる「Xの将来のため」(前記第2の1(2)キ)なるものは、抽象的であり、およそ配転の理由とはなり得ぬものである。

しかも、前記第1の6(1)認定のとおり、担当学年さえ具体的でなかったこと等の事情を考慮すれば、むしろ、Xを中高部から異動させることに学園の主眼があつて、小学部におけるXの役割については、真剣に検討されていなかったのではないかという疑念さえ生ずるのである。

以上のことから、当時、Xを適材として小学部に配転させる合理的な人選理由も見出し難いのである。

(3) 本件内示の不利益性について

ア 申立人らは、小学部への配転によって質的に大きく異なる小学生教

育を意に反して押しつけることは、Xの生涯の夢と生き甲斐を無視するもので、取り返しのつかない不利益を強いることになるなどと主張する（前記第2の1(1)ウ）。

確かに、小学部に配転されれば、労働環境も変わり、授業内容も受け持つ学年によっては、それまでと相当異なるものとなって（前記第1の6(4)オ）、X本人にとって不利益な面があろうことは、ある程度予見できる。

しかし、賃金、労働時間等他の労働条件に関しては、特段の不利益性についての疎明がないこと等を考慮すると、上記の不利益性をもって、通常甘受しなければならない不利益の程度を著しく超える不当なものということとはできない。

イ 申立人らが主張する小学部では、クラス担任ができなくなるということ（前記第2の1(1)オ①）については、被申立人も認めるところであるが、被申立人は、中高部にいたからといって、学園長の判断によるのであるから、当然に、クラス担任になれるとは限らない。なれないことが教育に携わる者にとって致命的ともいえる制約であるとはいえないと主張する（前記第2の1(2)カ①）。

確かに、Xは、中高部において、クラス担任になれる資格はあるものの（前記第1の6(4)ウ）、被申立人主張のとおり、実際にクラス担任になれるかどうかについては、法的に保障され得る地位とはいえず、そのうえ、教諭としての地位や権利関係に対して何らの変更を生じるものでもなく、学園長の校務分掌命令に基づくものであり（学校教育法第28条第3項）、クラス担任をする教諭がそうでない教諭と比較して、給与面等の労働条件において有利となったり、客観的にも主観的にも評価が高いとされるような事情等の存在についての疎明もないから、クラス担任にしないこと自体をもって、直ちに不利益取扱いとは断じ得ないが、前記第1の1(1)及び(2)認定によれば、中高部においては、組合員の占める教諭の割合が、三分の一を超えること、また、前記第1の4(4)認定のとおり、それまで、組合員のクラス担任実績は各年度8名ないし12名であったことが認められる一方、組合員と非組合員との教育指導上の質量において、有意的な差異を推認できる特段の事情等は認められないこと、加えて、学園はXを経験豊富などと評価していること（前記第2の1(2)エ及びキ）等から、本来、中高部に所属していれば、学園長がその人選につき組合員を差別しない限りは、継続的でないにせよクラス担任になれるということができ、実際に過去3年間、クラス担任になったこと前記第1の6(2)ア認定のとおりである。

従って、前記第2の2(1)及び(2)の判断と併せ考えると、本件内示は、正当な理由もなくクラス担任となる機会を奪う配転着手の行為として、Xにとって致命的とはいえないまでも、不利益な取扱いとなる

ことに変わりはなく、当然甘受すべきものとすることもできない。

そもそも、前記第1の4(4)及び(5)ア認定のとおり、近年の中高部においては、組合員がクラス担任を外され、代わって、都立高等学校の定年退職者が、クラス担任に任命されることが多くなっていることが事実として明白であるうえ、その理由についても、被申立人は「学園長の方針に協力できる人」だからなどと主張する(前記第2の1(2)サ③)程度で、本件において、それ以上の客観的な選任基準あるいは具体的かつ合理的な選任理由について明らかにせず、前記第1の4(5)ア認定の慣行的な持ち上がり原則や前記第1の3(4)ア認定の学園が打ち出したクラス担任原則と異なる組合員のクラス担任外しの理由についても、何ら疎明がないのである。従って、学園は、中高部において、クラス担任外しの「不利益性」を認識しつつ、組合員のクラス担任外しを行おうとしているといえることができる。

しかし、前記業務上の必要性のことなどと無関係に、小学部のクラス担任ができないこと自体をもって、現実の不利益取扱いとする申立人らの主張(前記第2の1(1)オ①)をそのまま採用することはできない。

- ウ そのほか、申立人らは、授業時間等の関係から、
- (ア) 指導してきたクラブ活動への参加が困難となる。
 - (イ) 研究日の時間が少なくなる。
 - (ウ) 中高部所属の教諭が主体の組合活動であるから、それへの参加・活動の機会を制約される。

などとXが実際に配転された場合を想定して、種々その不利益性を主張するが(前記第2の1(1)オ②ないし④)、具体的にどの程度支障が生じることになるのかさえ不明で、仮に不都合が生じたとしても、クラブ活動の顧問教諭は必ずしもその地位が保障されるものとはいえないこと、他の事項についても、配転に通常伴う不利益の範囲に止まる場合も考えられるから、小学部と中高部の制度的な相違から生ずるであろう不利益ということもでき、客観的実際の見地からみて、一概に通常受忍すべき範囲を著しく超える不利益取扱いとして断ずるのは相当でなく、もとより、配転の必要性がなければ、これらの不利益性を検討するまでもなく、他に、このことに関して、特段の不利益性を認めるに足る主張・立証もない。

ただ、小学部における組合員は、僅か1名という状況下であって、その組合活動が中高部を拠点に中高部の問題を対象として展開されてきた経緯があること(前記第1の3(2)、(4)、(5)、(7)、(9)、4(1)、(2)、(5)及び5(2))等から、実際にXの配転がなされたならば、中高部中心の少数組合の組織・活動にとって、その影響少なからず、その活動対象からいって、X自身、組合員として孤立化し、組合活動の機会が制約されるであろうことは、ある程度、予見できる。

従って、この限りで申立人らの主張は理解できる。

(4) 本件手続の合理性について

申立人らは、Xが、専ら中学校の保健体育教師となるべく教育を受け、その免許を取得して教育活動に取り組んできたのであり、免許も有しない小学校の教育に当たらせることは異例であり、不当であると主張する（前記第2の1(1)エ及びカ）。

しかし、前記第2の2冒頭に説示のとおり、学園長は人事権行使の一態様として、その裁量により配転を命ずることができることと解され、他に、これと別異に解すべき特別の制限や労働契約等の存在も認められないから、濫用等にわたらない限り、配転を命じ得るということができ、中には、本人の意に反する配転もあって、受忍しなければならない場合のあることも十分考えられるところである。

また、申立人らは、Xの学園採用時の辞令や教諭免許状などを根拠にして本件配転には本人の同意が必要などと主張する（前記第2の1(1)ク）。

しかし、申立人らが根拠とする辞令内容や免許状等からは、直ちに、中学校（あるいは中高部）の教諭以外には就かせないという趣旨の合意や制約が成立しないし存在しているとまで解することはできず、他にこれを覆すに足る疎明もないから、これらの点に関する申立人らの主張は採用できない。

しかしながら、Xの配転に関しては、個別的な合意に基づいたものともいえず、組合員の労働条件その他の待遇に関するものがあって、団交の対象となるというべきところ、前記第1の6(3)ア及びカ認定のとおり、学園は組合側の団交申し入れに対し、誠実に対応しようとはせず、むしろ、拒否的態度に終始してきたのである。

そのうえ、前記第1の4(1)認定のとおり、学園と組合間では、昭和59年に、双方記名押印した、「人事異動に際し問題が生じた場合、折衝することとする。」との「覚え書」があり、その後、これが破棄されたというような疎明もなく、また、本件業務上の必要性などについての特段の事情も認められないのだから（前記第2の2(1)及び(2)）、本件については、この点からも、学園は、組合と形式的ではなく、十分折衝すべき義務があったものと解されるところ、上記のとおり、学園は組合側の要請に対して、これを拒否し、結局、覚え書の趣旨を尊重するような態度を取らなかったのである。

この覚え書きについて、被申立人は、申立人ら主張とは異なり、そのような趣旨のものではないかのように主張する（前記第2の1(2)ケ）。

しかしながら、このことについて、当事者間に別の意図がないし理解があったという具体的な疎明も、取り扱いも認められない以上、被申立人の主張は採用できない。

また、使用者は配転等に当たって、当該労働者にその具体的理由ない

し必要性を必ずしも常に告げなければならないわけではないが、本件Xのようなケースは、前記第1の6(3)カ認定のとおり、明らかな前例が一例しかなく、しかも、その前例が、組合員で異議を留めたものであった(前記第1の4(2)イ)うえ、前記第1の6(2)ア認定のとおり、X自身、学園中学校の保健体育担当の非常勤講師として採用された後、常勤教諭に更任され、中学校(中高部)で約10年、教育経験を積み重ねて、小学校の教育は専門外で携わったこともなかったというのであるから、それでもなお、それ以上に小学部に勤務させなければならない学園の特別の事情があるならば、そういったことを含めて、業務上の支障がない限り、具体的な労働条件等を明らかにして、少なくとも本人の疑問に答える真摯な努力を尽くさなければならなかったというべきところ、2回にわたり話し合いを重ねたなどと主張する(前記第2の1(2)コ)程度で、学園がそのように対応したと認められる具体的な疎明もない。

従って、本件配転問題に関する学園の組合やXに対する態度は、少なからず不誠実だったと判断せざるを得ないのである。

なお、申立人らは、免許法附則第3項の規定について、戦後間もない時期に、緊急避難的に「当分の間」と限定して定められた例外措置で、教育状況を異にする今日においては通用しないなどと主張するが(前記第2の1(1)キ)、現行の法規定である以上、その適用もあるものと解するのが相当であり、申立人らの主張は独自の見解というべきものがあって、そのまま採用することはできない。

(5) 教育方針等の急転換の不当性について

申立人らは、これまで組合及び組合員らを中心として、豊かで民主的な教育実践活動を展開し、個性尊重の教育は社会的にも高く評価されてきた旨論述したうえ、学園が特進路線を目指して、こうした学園教育の歴史と伝統、その成果を突如としてかなぐり捨て、組合(組合員)攻撃をしてきたなどと主張するが(第2の1(1)コ及びサ)、本件の全疎明資料等によっても、その教育実態や成果などについて客観的に評価するのは困難であり、従って、本件不当労働行為性を判断するうえで、直接その是非等を論ずることも相当ではない。

(6) 本件不当労働行為の成否について

本件内示が、労働組合法第7条の不当労働行為を構成するか否かについては、前記第2の2冒頭にも説示したとおり、その業務上の必要性、人選の合理性などを総合勘案して判断するのが相当であるというべきところ、前記第2の2(4)説示のとおり、労働契約上、必ずしも、Xの勤務先が中学校(あるいは中高部)に限定されていたとは認められないが、前記第2の2(1)及び(2)説示のとおり、学園の挙げる業務上の必要性や人選理由からは、時機的にみても、その合理的妥当性が見出し難いところである。また、前記第2の2(3)ウ説示のとおり、今後、上記の内示に基づく配転によって、組合活動上、制約を受ける虞があることも否定で

きないところである。

更に、前記第1の6(2)エ認定の本件内示に至った経緯及び前記第1の2ないし6認定の本件内示前後における学園と組合との関係等を観察すると、学園では、生徒数減少期における生き残り策として、また、学園の用地・施設が東京外郭環状道路計画による影響から避けられないのではないかという状況認識に立って、将来の学園（主として中高部）のあり方を模索しつつ、進学率向上を基本的な教育方針としてその具体化を図る中で、それまでの学園の教育方針や教育現場を見直す機運が高まり、これが、中高部における学園主導の管理運営を行なおうとする動きともなり、昭和62年の理事会方針に基づく中高統合及びカリキュラム改編（前記第1の3(4)）等、中高部内の一連の制度的改革を遂行する契機ともなっていたものとみることができる。

これら学園の動向に対して、中高部を拠点として活動してきた組合は、現場教職員の意向を無視し、それまでの民主的な教育活動を封じ込める管理体制強化だとして反対し、当事者間に具体的な学園教育のあり方や管理・運営、人事問題等をめぐって、時には保護者や生徒を巻き込む形で、様々な対立、相克が表面化する中で（前記第1の3(2)、(4)、ウないしカ、(5)、(7)、(8)、4(2)及び(4)）、本件内示がなされたものと認められる。

しかも、当事者間の基本的対立原因の端緒ともなったとみられるカリキュラム変更等の理事会決議に関する声明が、ほとんど抜き打ち的になされたこと、前記第1の3(4)ア認定のとおりである。

また、Xは、組合役員ではないが、昭和63年1月、理事会決議に反対していた組合に加入したうえ、A5教諭の配転に際しては、その撤回要求活動を行ったこと（前記第1の6(2)イ）等から、学園は、Xが組合員たることを十分認識し得たこと、Xが、中高一体化反対の組合方針に沿う形で、中高合同の学園体育祭の開催に反対した翌日に、本件内示を行ったこと、その後の組合側の団交申し入れ等に対しても、正当な理由もなく、終始、拒否的態度を取り続けたこと、前記第2の2(4)説示のとおりである。

加えて、学園の基本方針に正面きって反対してきたのは組合であり（前記第1の3(4)ウないしカ、(5)及び(7)）、それ以外には認められない中であって、本件内示の行われた翌12月には、教職員人事の抜本的な刷新という抽象的な名目によって、唐突かつ明確な目的もなく、定年などとは無関係に、学園の基本方針に反対する者を対象にして、退職勧奨が行われたこと（前記第1の5(2)ア）、前記第2の2(3)イ説示のとおり、中高部のクラス担任の選任において、組合員が意図的に外されていること等の諸事情を総合すると、本件内示は、業務上の必要性などというよりは、むしろ、学園が、学園打ち出した基本方針に反対してきた申立人組合の組合活動を嫌悪する中で、とりわけ、その基本方針反対に同調して

組合に加入したXが、会議の席上とはいえ、重ねて、学園の中高統合の方針に反するような態様で、中高合同の学園体育祭の開催に反対したことを機に、特段の合理的根拠もないのに、免許法附則第3項を拠り所に、主として、専ら同人を組合活動からできる限り切り離すことを決定的な動機として行われたものと推認できるのであって、配転の保留によって、労働関係上、経済的な実害等の発生は認められないものの、本件内示行為自体が不利益取扱いであり、かつ、その不利益性を認識しつつ、組合員の一人しかいない小学部へ配転することにより、中高部に集中する組合員を排除する一環として、分散化を図り、もって申立人組合の組合活動を抑制し、ひいては、その弱体化を狙ったものと推認できるのであって、かかる学園の行為は、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。

3 救済の方法

申立人らはXに対する内示の撤回と併せて陳謝文の学園職員室内掲示と全教職員への配布等を求めているが、諸般の事情を考慮すれば、主文のとおり命令で足りるものと思料する。

第3 法律上の根拠

よって、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4月18日

千葉県地方労働委員会
会長 新垣進 ㊟