

命 令 書

申立人 日出学園教職員組合

被申立人 学校法人日出学園

主 文

- 1 被申立人学園は、申立人組合の組合員A、同B、同C、同D、同E、同F、同Gに対して行った平成3年6月10日付けの懲戒処分を撤回し、かつ、同Aに対し当該処分による給与減給額7,355円、同Bに対し同6,813円、同Cに対し同7,459円をそれぞれ支払わなければならない。
- 2 被申立人学園は、申立人組合の組合員A、同B、同C、同H、同I、同G、同J、同K、同D、同L、同M、同N、同O、同F、同E、同P、同Q、同R、同S、同Tに対し、金5万円（プラスアルファ分）をそれぞれ支払わなければならない。
- 3 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7月22日）の教職員数は、非常勤講師を含め、法人本部10名、幼稚園部10名、小学部35名、中高部63名の118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、その他学園内部の事務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、学園に勤務する教職員が結成した労働組合であり、本件申立時の組合員数は20名（うち小学部1名、中高部19名、いずれも常勤教諭）である。

なお、組合が加盟する上部団体に、申立外千葉県私立学校教職員組合連合がある。

2 組合結成直後の労使関係等

(1) 昭和54年1月17日、C執行委員長を含む組合三役は、U理事長（以下「U理事長」という。）宛の組合結成通知書と8項目の要求書を文書でV学園長（以下「V学園長」という。）に手渡し、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

(2) これに対し、学園側は、組合員ひとりひとりが署名捺印した名簿の提出がないことを理由に、拒否し続けた。

そこで、同年3月9日、組合は、千葉県地方労働委員会（以下「当地労委」又は「県地労委」という。）に団交促進を調整事項として、あっせん申請（千労委昭和54年（あ）第1号事件）をし、同月23日、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) 学園の在校生の父母などで組織されたひので会（以下「ひので会」という。）は、同年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を掲載した。その内容は、同年2月21日に急遽開催されたひので会緊急常任幹事会での討議内容と関連して、教室における教師の腕章組合活動が児童に与えた影響を父母が憂慮していること、組合発足に反対する「日出学園教職員協議会」（以下「協議会」という。）が小学部・幼稚園部のほぼ全教職員によって同年2月20日発足し、理事会に名簿を提出していること、組合執行部の動きをこころよしとせぬ中高部の教職員が、この新しい協議会への加入を、余り組合を刺激してはとの理由で差し控えている事実から組合結成によって中高部の教職員が二分されていること、ひので会が、私学として一貫教育の理想的確立を目指し、断固毅然たる管理体制を実施するよう、U理事長、V学園長らに申し入れたこと等であった。

3 学園の組織改正等

(1) 昭和62年12月12日、従来の組織上統合されていた中高部を昭和55年4月から分離し中等部、高等部として運営して来たが、学園の理事会は、昭和63年4月1日から再び新中高部として統合し、昭和64年（平成元年）4月1日に完全実施することを決定した。

(2) 同月20日、学園は理事会で決定した組織改正を発表したが、主な内容は次のとおりであった。

ア 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

イ 各科には長として科長を配し、管理職とする。

ウ 新中高部には部長1名、副部長2名を配する。

エ 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。

オ 中高6か年と考え、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年間担任を行う。

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

カ 副担任は中学各学年に1名、担任代行は高校各クラスに配し部長が
任命する。

キ 職員会議は一本化し中高部職員会議とする。

運営に当たって部長、副部長にて構成する議長団が当たる。

ク 職員室は1か所とする。

(3) 従来、中高分離の頃から、主任（教務主任、生活指導主任）について
は、公選制の職員会議で選ばれ、クラス担任（以下単に「担任」ともい
う。）については、中等部では職員会議における話し合いで実際に担任を
決め、高等部では主任会で案を作り、当時のY高校部長（以下「Y部長」
という。）は主任会の意向を尊重して予定者に打診して、最後は職員会議
で発表していく方法が取られていた。

また、学園の慣行としては、中等部、高等部ともクラス担任は持ち上
がり制が原則であった。すなわち、前年度1年を担当したものが2年の
担任、前年度2年を担当したものが3年の担任となる。そして3年間同
じクラスを担当するというものであった。また、赴任1年目はクラス担
任は持てない原則であった。

しかし、学園は、上記のとおり、新中高部のスタートに当たり、主任
の名称を科長に改め、管理職として学園長が任命することとし、クラス
担任については、部長が選任して最終的に学園長が任命する方法に変更
し、任期は原則として2年とし、但し、高校1年より担任になる者は原
則として3年間担任を行うこととした。

(4) この組織改正は、東京都立の高等学校（以下「都立高校」という。）の
校長を退職し、昭和60年4月に中高担当として就任したW副学園長（以
下「W副学園長」といい、平成元年4月に学園長就任後は「W学園長」
という。）が従来の制度は学園長の意思がその人選に非常に入りにくく、
学園長の方針が具体的に生徒や親に伝わりにくいため、学園内の教育に
学園長が責任を持てないとして、理事会に提案したものであった。

(5) 昭和63年2月20日、学園は、園報で、組織改正の実施に伴う部長、科
長、教科主任等の同年4月1日付け発令の中高部人事を発表した。

この発表に対し、組合は、同月22日付け発行の組合機関紙「組合ニュ
ース」で、ストライキ権を確立した、理事会の横暴を許すな、授業中に
こっそり掲示した、団交要求中にこのような行為は決して許さない、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
るなどと抗議した。

(6) 学園は、組織改正決定後、W副学園長の発案により都立高校を定年退
職した者（以下「定年退職者」という。）を採用するようになり、中高部

では、次のとおり、これらの者が管理職等に任命されることが多くなったが、組合員に対する任命は、減っていった。

年 度	部長	副部長	科長	教科主任	学年主任
昭 和 6 3 年 度	—	—	—	1 (4)	— (4)
平 成 元 年 度	—	—	—	1 (4)	1 (4)
平 成 2 年 度	1	—	1	2 (1)	2 (2)
平 成 3 年 度	1	1	2	4 (1)	4 (0)

注； () 内数字は、組合員の数

- (7) 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U理事長の話を基に作成した「理事長談話」と題する文書を教職員に配布し、今後の学園の基本方針について、伝えた。その内容は、学園は従来から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進んでいく、さらに、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欲しい旨のものであった。
- (8) 平成2年12月15日付けで、学園の理事会は、W学園長に対し、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う学園長の施策及び実行に対し、全面的に賛意と支持を与えるとともに、学園の改革に当たっては、全力を上げて完遂されることを切に要望する旨の要望書を交付した。

4 クラス担任人事と労使関係等

- (1) 昭和63年11月30日、学園は、園報第81号で、新中高部の完全実施時期である平成元年度のクラス担任人事について発表した。組合は、同年12月1日付けで学園長に対し来年度担任人事は、承諾し難いので早急に職場の合意を図るよう要請する旨の文書を提出した。

発表されたクラス担任者は合計で18名であったが、この内組合員12名が文書又は口頭で担任辞退希望の意見を表明した。その主な理由は、担任の選任方法が従来と異なることであった。

学園は、これによって、クラス担任者数が不足するおそれが出てきたため、学園長以下が説得を行い、結果的に辞退届けが撤回され全員担任を引き受けることになった。

- (2) 平成2年2月1日、学園は、中高部保健体育担当の組合員T教諭（以下「T教諭」という。）に対して、同年4月1日付けで小学部への配転を命じ、代わって、小学部保健体育担当の非組合員X教諭に対し、中高部への配転を命じた。T教諭は、長年、中・高校で保健体育の教育に携わってきており、高校2年のクラス担任であった。

また、学園は、中高部社会担当の組合員Q教諭（以下「Q教諭」という。）に対して、同年4月1日付けで中高部庶務係専任（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・管理等に従事させるものであった。

- (3) 同月5日、組合は臨時大会で、上記配転命令の白紙撤回を要求し、ストライキ権を確立した。翌6日には、学園側に対し兩名の配転問題について団交を要求したが、学園側は、同日、人事は学園長の専決事項で、人事問題は団交項目にならないから、応じられない旨文書で回答した。

結局、T教諭、Q教諭の兩名は、配転について異議を留保する旨の文書を学園に提出しつつ、配転に応じた。

- (4) 平成3年2月21日、学園は、昨年、園報で担任人事を発表した後、一部教諭からY部長に対し相当批判が出たこと等を考慮し、組合に対し、学園と教職員間に生じた問題に関し、特に生徒、保護者に累を及ぼすような言動や行為に及んだときには、然るべき処置をとる旨の事前警告を行った。

- (5) 学園は、同月27日付け園報第94号で中高部の平成3年度クラス担任人事（以下「3年度担任人事」という。）を発表した。この発表の中で、学園は、

ア 組合員N教諭（以下「N教諭」という。）は、平成元年度高校1年、平成2年度高校2年のクラス担任であったが、平成3年度の担任から外した。

イ 組合員H教諭（以下「H教諭」という。）は、平成2年度高校1年のクラス担任であったが、平成3年度は中学1年の担任とした。

ウ 元組合員Z教諭（以下「Z教諭」という。）は、平成2年度高校1年のクラス担任であったが、平成3年度の担任から外した。

エ 組合員O教諭（以下「O教諭」という。）は、平成2年度中学1年のクラス担任であったが、平成3年度の担任から外した。

オ 3名の定年退職者の新任教諭を高校1年、高校2年、高校3年のクラス担任とした。

その結果、平成3年度中高部のクラス担任21名のうち、9名が定年退職者となり、うち3名は新任職員で、組合員の担任者は3名となった。

これは、学園で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、前記の昭和62年12月における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った。

なお、平成3年度中高部の教諭数は、管理職、非常勤職員、新任職員を除くと39名であり、その内訳は、組合員は19名、非組合員は20名であった。

また、組織改正後の中高部における組合員と非組合員のクラス担任の状況は、次のとおりであった。

年 度	組合員の クラス担任数	非組合員の クラス担任数
昭和63年度	9	9(1)
平成元年度	12	7(3)
平成2年度	8	12(5)
平成3年度	3	18(9)

注：() 内数字は、内数で定年退職者の数

- (6) 同年3月9日、組合は、3年度担任人事について、希望を無視した人事であること、生徒を無視した人事であること、組合敵視の人事であること、発表の仕方が妥当でない旨の抗議文を学園に提出するとともに団交を申し入れた。
- (7) 同月11日、N教諭がクラス担任を外れたことについて、同教諭が担任するクラスの生徒代表5、6名が、W学園長に対し、同教諭は、非常に授業がおもしろいし、担任として尊敬しているのでそのまま担任にして欲しい、担任を外れた理由を詳しく教えて欲しいと訴えた。W学園長は、担任を外れた理由は教師にも言えないのだから生徒にも言えないと答えた。
- 翌12日、生徒代表は、高校2年生約170名（全体で約190名）の署名を添えて、抗議文をW学園長に提出した。
- (8) 同月12日、学園は、組合に対し、クラス担任人事に関して団交は行わない、希望をした者すべてが担任適格者ではない、生徒のことを思えばこそその適格人事である。担任の人選は、個人の1年間の学級運営、学年への貢献度、進路指導の適性等を考慮に入れて行ったものであり、個人のプライバシー保護の観点から組合との協議事項でない、発表は昨年同様に行った等文書で回答し、団交を拒否した。
- (9) 同月13日、組合は、3年度担任人事は、これまでの慣行を破り、生徒、父母に多大の不安を与えるもので、教育的配慮に欠ける極めて異常な人事である旨記載した団交申入書を学園に提出した。その際、団交に応じない場合は、父母への訴えもやむなしと考えている旨付記した。
- (10) 同月14日、学園は、組合に対し、担任人事に関して団交は行わない、学園と組合間の問題で生徒並びに保護者に文書配布等の行為により累を及ぼす事態に至った場合は、実行行為者の責任を追及し、厳重処分を行う等文書で回答し、団交を再度拒否した。
- (11) 同月15日、H教諭がクラス担任を外れたことについて、同教諭が担任するクラスの生徒代表5、6名は、担任変更の処置撤回及び納得のいく説明を要求する旨のクラスの請願書を、W学園長に提出した。

また、同日、Z教諭がクラス担任を外れたことについて、同教諭が担

- 任するクラスの生徒代表5、6名はW学園長に対し、同教諭を新2学年の担任から外し、教師として授業を行うことを認めない学校側の動きに抗議する、私達は、新2学年でも、担任、英語教諭として、同教諭を尊敬し必要としている、今回のクラス及び教科担任の変更に抗議し、明確な説明と異動撤回を要求する旨の抗議書を提出した。その際、生徒代表は、リーダーである女生徒を中心に、W学園長の、個人的な教師の資質とか能力の問題であり、担任を外れた理由は言えないとの回答に対し、同教諭の学年の生徒として学園内において自分たちは主張する権利があるから、園長がどう言おうと承知しないと強く抗議した。
- (12) また、生徒を通じ3年度担任人事を知ることとなった父母から担任が代わることについて、担任の教諭等に対し電話による問い合わせがあった。
- (13) 同月15日、組合は組合員20名の連名で、「日出学園の父母のみなさまへ」と題する書面を中高部生徒の父母全員（以下「父母全員」という。）に郵送した。その内容は、学園長初め理事会によって、永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るとした上で、3年度担任人事の問題点を具体的に指摘し、このような担任人事は教職員のみならず、生徒、父母にも大きなとまどいと不安を与えるものである。日出学園の良き伝統を守り、更なる発展を願う気持ちから、せめて事実だけをお伝えしたい。私たちの気持ちをくみ取り、ご理解ご支援をお願いしたいというものであった。
- (14) 同月18日の卒業式当日、高校1年の生徒は、H教諭、Z教諭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った結果、1学年在籍総数150人中、Z教諭は125名の署名、H教諭は124名の署名があったことをそれぞれ模造紙1枚に記載し、学園高校校舎の2階、3階、4階の掲示板に貼付した。また、その模造紙にはW学園長に提出したそれぞれの請願書、抗議書が貼付されていた。
- 同日の夕方、組合は、「日出学園の教育を考える父母と教職員のつどい」（以下「父母とのつどい」又は「集会」という。）を同月23日（土）に開催するので出席いただきたいとの葉書による案内状を父母全員に郵送した。
- (15) 同月20日付けで、W学園長は、中高部の全保護者宛に、文書を配布した。その内容は、組合が前記文書を配布し不安と動揺を与えた点を管理不行き届きと詫びた上、担任の人選に当たっては、教師の適性を十二分に配慮し、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人事配置を行ったとして、中高部の施策を具体的に説明し、この施策をさらに強力に推進していくので、ご協力をいただきたい、さらに、組合員は中高部教職員58名の内20名で、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いよ

うお願いするというものであった。

- (16) 同年4月、学園は、W学園長の発案により、長期間学園に勤めていた生え抜きのY部長を生徒の募集対策等を行う進学広報担当とし、後任の中高部部長として、W学園長と同じように定年退職者であるa（以下「a部長」という。）を採用した。

5 父母とのつどいの開催と労使関係

- (1) 平成3年3月23日、組合は、父母とのつどいを、市川市勤労福祉会館で、午後2時から開催し、そこには、父母約150名、組合員の教諭19名、非組合員の教諭1名が出席した。議事は、A執行委員長のあいさつの後、C書記長から、事実経過と3年度担任人事の内容とその問題点が報告され、その後討論となったが、その討論は父母の中から選任された進行役によって進められた。集会は、午後4時までの予定であったが、父母の関心が高く、午後5時過ぎまで続けられた。

討論の結果、3年度担任人事は、できれば変更してもらいたいとの意見で集約された。ただ、この集会は組合の主催で開催したのであるから教師側の一方的な説明になる可能性があるので、父母と学園側と教師の三者で話し合いを持つよう、この場で選ばれた父母の代表者とひので会幹事の連名で学園に要望することが決定され、父母とのつどいは終了した。

- (2) 同月25日、組合は、集会の報告として「日出学園の父母のみなさまへ」と題する書面を父母全員に郵送した。

その内容は、事実経過を記載した上で、集会の中で父母から出された質疑、意見の主なものとして、ひので会はどういう役割を果たす団体なのか、個性尊重の校風を一方的に変えてよいはずがない、学校当局はさまざまな意見を聞く態度を持たなければならない、人事権は学園長が握っているのだからやむを得ない、学園の教育方針と担任人事は密接にかかわっており、無関心でいられない等を紹介し、今後学園側に話し合いを要請することになったというものであった。

- (3) 同日、ひので会の幹事及び父母の代表者は、父母とのつどいの決定に従い、ひので会幹事、父母会の有志連名で、U理事長、W学園長に対し、3月30日又は31日に理事、教師、父母の三者による質疑応答の場を設定して欲しい旨の要望書を提出した。

- (4) 同月30日、学園は、父母への説明会を開催したが、同説明会への教師の参加は拒否した。

当日は、父母約170名が参加し、U理事長、W学園長の説明の後、質疑応答、意見交換が約4時間にわたり行われた。

- (5) 上記説明会に参加した父母の有志は、当日説明会に参加できなかった父母のために、4月6日付けで「日出学園中高部の父母の方々へ」と題する文書を作成し、報告を行った。

その内容は、説明会開催の経緯に続き、理事長談話として、学園は、

個性、自由の尊重、家族的とうたっているが、実態として、自由奔放、好きなことしかやらない家庭的和やかさであり、私は、これが学校教育だと思っていない、私立学校の危機と言われるが、人数集めのために時流におもねることはしない、この施策は10年前から、一般教師、主任、全職員と討議し、生徒が希望している学校に進学できるよう準備してきた等述べたこと、また、学園長談話として、どうして生徒に人事異動が漏れたのか、生徒の印象として規律が悪く、そのため厳しくしていかなければならない、家庭的、個性尊重等も大事であるが、その裏にはマイナス面がある、先生に対しては、もっと厳しくやって欲しい、評論家より実践家として行動して欲しい、労働者としての意識よりも教育者としての意識をもって欲しい等述べたことに続いて、学園からの回答の主なものとして、生徒の署名、抗議文は忙しかったので十分読んでいない、署名を持ってきた生徒に対し、不満だったら学校をやめてもいいんだよと言った、生徒に対しては、差別、処分はしない、ひので会は、学校をサポートする下部組織として動いている、生徒には園長と理事長が説明を行う、人事は決定した以上変更できない、該当クラスの父母全体が納得し得る一定の機会を配慮したい等であった。

- (6) 父母への説明会開催後、その他にも、父母から説明を聞きたいと要望があったので、U理事長とW学園長は、父母と連絡を取り、5、6人ずつ話し合う機会を学園で6、7回持った。

その後、3年度担任人事について、父母や生徒から不満もなく、特に不都合は起きなかった。

6 Aほか6名に対する懲戒処分について

- (1) 学園は、平成3年6月10日付け園報号外で、同年5月25日の理事会において決定した前年度組合執行部7名に対する懲戒処分を告示した。園報には、処分の理由として、学園よりの再三の警告にもかかわらず、これを無視して保護者に文書を配布し、集会を行う等の行為を行った、本行為は、学園の秩序を乱し、あからさまに学園に対する背信行為である、このような行為は断じて許すことができないし、今後も認められない旨記載されていた。
- (2) 学園は、同月18日、19日の両日にわたり、学園長室で、上記園報で告示した7名に対し、再三の警告にもかかわらず保護者に文書を配布し集会を行った行為は、就業規則第41条及び第42条に抵触する行為であるとして、別紙1記載の平成3年6月10日付け懲戒処分（以下「本件懲戒処分」という。）の辞令を交付した。
- (3) 組合は、同月21日付けの抗議文で、3年度担任人事について、持ち上がり制の原則を突然大幅に変更したとした上、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懲戒処分であるとして、W学園長に対して、処分を早急に撤回するとともに責任を取るよう申し入れた。

(4) 学園の就業規則には、人事、懲戒等について、次のように定められている。

日出学園就業規則（関係部分抜粋）

第2章 人事

（任命権者）

第4条 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。

（職務の異動）

第8条

（略）

2 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じることができる。

3 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4章 服務

（許可事項）

第41条 教職員は次の各号の1に該当するときはあらかじめ学園長に届出て許可を得なければならない。

（略）

(2) 園児、児童、生徒及び保護者等に文書を配布しようとするとき。

（略）

（禁止事項）

第42条 教職員は 次の格号の1に該当する行為をしてはならない。

(1) 学園の名誉または信用を傷つけるような行為をすること。

(2) 教職員としての品位、信頼、対面を傷つける行為をすること。

（略）

(5) 業務上の秘密を漏らし、または学園の不利益となる恐れのあることを他人に告げること。

（略）

第7章 懲戒

（懲戒処分）

第46条 教職員が、第48条又は第49条の各号に該当する場合には理事会で審議の上懲戒する。

（懲戒の種類）

第47条 懲戒処分は次のとおりとする。

(1) 戒告 始末書を提出させ、戒告書を交付して将来を戒める。

(2) 減給 始末書を提出させ、その金額が1回について平均賃金1日分の半額以内、総額が一賃金支払期間の賃金総額の10分の1を超えない範囲内で減給する。

（略）

(戒告、減給、出勤停止)

第48条 次の各号の1に該当するときは情状により戒告、減給又は出勤停止とする。

(略)

(2) 学園諸規定に違反し、服務規律を乱したとき。

(3) 学園の教育方針に違背する行為のあったとき。

(4) 不正の行為をして教職員としての体面を傷つけたとき。

(略)

7 夏期一時金(期末手当)支給時におけるプラスアルファ金の不支給について

(1) プラスアルファ金の支給経過

ア 昭和50年以前は、学園の在校生の父母が個人的に毎年7月、12月のいわゆる盆、暮れの2回に若干の金額を集めて中元、歳暮名義で担任の教諭に渡していた。

イ 昭和50年頃からは、このことが学園内で問題になり、また、外部からの非難もあって、これを中止する代わりに、学校行事を後援し、金銭的な援助をしてきたひので会の会計から学園の支出する一時金と同じ時期に支給されていた。

ウ 昭和55年になって、一部の教諭からひので会からの金額を辞退すべきではないだろうかとの呼びかけがあり、ひので会としても、その申入れの趣旨を了承しつつ、かつ現実的に渡してきた金額を中止することは、教職員の実質的な収入減にもなる点を考え、昭和58年頃からは、ひので会から金額を学園の会計に一旦入れた形にして、学園の一時金支給時に、教職員に支給されていた。

エ 昭和61年になり、会計監査の結果このような方法は適切でないとの指摘と、ひので会からの金額を学園に納入することは中止したいとの申入れがあり、学園としても過去の経過もあり直ちに中止すれば教職員の実質的な収入減ともなるので、支給の趣旨はそのまま踏襲して、一時金支給時にプラスアルファ金として学園の負担において全職員に支給されていた。

(2) 平成3年度夏期一時金支給時の不支給経緯

ア 平成3年4月25日、組合は、学園に対し、平成3年春闘要求書を提出し、その中で、一時金は6か月プラス10万円とし、夏冬折半で支給するよう要求した。

イ 同年5月25日、学園は、組合に対し、期末手当は、年間5.4か月を支給する、本年に限り、学園に協力し、勤務に精励したものに、期末手當時にプラスアルファ金を支給する、プラスアルファ金は年間10万円とし、上期、下期それぞれ5万円ずつとする旨回答した。

ウ 同年6月22日の団交において、学園側は、組合に対し、期末手当時のプラスアルファ金については、懲戒処分を受けた7名の組合員に対

しては年間を通じて支給しない、その他の組合員については、夏は支給せず冬に5万円を支給する旨回答した。

エ 同月24日、学園は、園報号外で、平成3年度期末手当（一時金）に関し、組合及び協議会に対し回答した内容を発表した。

その内容は、次のとおりであった。

(ア) 期末手当は年間5.4か月とし、支給日は、上期手当は7月5日、下期手当は12月5日とし、ただし、6月29日までに妥結しない場合は支給を延期する。

(イ) 本年度に関し、学園に協力し、勤務に精励した者にプラスアルファ金として年間10万円を期末手当支給時に支給する。支給配分は上期、下期それぞれ5万円ずつとする。

オ 同月28日、組合は、学園に対し、現在団交中のため7月5日の上期期末手当は例年どおり組合員を含めた全教職員に対し、仮支給すること及び懲戒処分者にプラスアルファ金を支給しないことは、懲戒処分自体が不当な上、さらに二重処分に当たる不当な組合攻撃であり速やかに撤回するよう申し入れた。

カ 同年7月3日、組合は、学園に対し、現在団交のため7月5日の上期期末手当は例年どおり組合員を含めた全教職員に対し、仮支給するよう、この申入れが受け入れられるならば、期末手当（一律あるいはプラスアルファ部分を除く）については妥結を考える、もし、仮支給が受け入れられなければ、公的機関への訴えを考える旨申し入れた。

キ 同月5日、学園は、別紙2記載の組合員20名を除く教職員に対し、期末手当2.7か月分とプラスアルファ金5万円を支給した。

ク 同月10日、組合は、学園に対し、本日まで6回の団交を行ったが、やむなく本日夕刻千葉地方裁判所（以下「千葉地裁」という。）に一時金仮払いを求める仮処分申請の手続きをとる旨通知した。

ケ 同月12日、組合は、千葉地裁に夏期一時金仮払仮処分申立てを行い、同月29日の審尋において下記趣旨の和解が成立した。

(ア) 期末手当は、年間5.4か月とし、平成3年度夏期一時金は7月31日限り支払うこと。

(イ) 平成3年7月5日に組合員以外に支払った一律ないしプラスアルファ金の支給については、被申立人学園と申立人組合との協議にゆだねる。

コ 同年10月2日、組合は、学園に対し、プラスアルファ金については、他の職員と区別することなく全組合員にも支給すること、組合員7名に対する同年6月10日付け懲戒処分を撤回することを要求した。それに対し、学園は、同月4日付けで、プラスアルファ金の不支給は、就業規則に違反したための処置である、懲戒処分は撤回しない旨組合に回答した。

8 学園の非組合員に対する対応

- (1) 平成3年2月26日、U理事長、W学園長、a部長ら学園の管理者（以下「学園の管理者」という。）は、協議会から組合ニュースなどで組合からの情報はあるけれども、学校からは何もないので説明して欲しいと要求があったので、U理事長の勤務先のある東京銀座京橋にある小料理屋の2階で、午後6時頃から2時間、非組合員に対し中高部の統合問題、県地労委の不当労働行為事件等の経過説明と意見交換を行った。その際、非組合員から学校側の対応のまずさを詰問する発言があった。
- (2) 同年3月4日、学園の管理者は、学園から徒歩5分位の所にある市川駅近くの会館において、定年退職者である非組合員の教諭が増えてきたので、採用後の学校に対するものの見方、考え方及び学園側に対する意見を聞くため、学園側の発案により夕食を取りながら意見交換を行った。その際、出席者は遠慮がちで、特に批判的な意見は出なかった。

なお、いずれの会合も、費用は学園側が負担した。

9 学園と組合に係る当地労委における不当労働行為救済申立事件

(1) 千労委平成3年（不）第1号事件

ア 平成2年11月9日、中高部保健体育担当の組合員L教諭は、学園より、中高部から小学部へ配転を命ずる事前通知を受けたが、組合活動を理由とする不当配転であるとして、組合と本人は、平成3年2月4日付けで当地労委に対し配転事前通知の撤回をもとめて、不当労働行為救済申立てを行った。

イ 当地労委は、平成6年4月18日付けで配転事前通知の撤回を命ずる救済命令を発したが、学園側は、本件救済命令は事実誤認に基づく違法な命令であり、取消しを免れないとして、同年5月17日、救済命令の取消しを求めて千葉地裁に訴えを提起した。

（千葉地裁平成6年（行ウ）第13号事件）

ウ 同年11月29日、千葉地裁において、学園と組合及び本人は、配転事前通知が存在しないことを相互に確認することで、和解が成立し、訴えは取り下げられた。

(2) 千労委平成6年（不）第2号事件

ア 組合の執行委員長、書記長の両名が学園の職員会議の内容を外部に漏らしたとして、学園より、平成6年3月26日付け懲戒戒告処分を受けたが、当該処分は、正当な組合活動に対する不利益処分にほかならない、また、組合員がクラス担任、副担任、担任代行及び校務分掌の決定につき不利益処遇を受けているとして、組合は、同年8月26日付けで当地労委に対し懲戒処分の撤回等を求めて、不当労働行為救済申立てを行った。

イ 本件事件は、当地労委において、現在係属中である。

別紙 1

NO	申立人組合の組合員氏名	処分内容
1	A	減給 7,355円

2	B	減給 6,813円
3	C	減給 7,459円
4	D	戒告
5	E	戒告
6	F	戒告
7	G	戒告

別紙 2

NO	申立人組合の組合員氏名	NO	申立人組合の組合員氏名
1	A	11	M
2	B	12	N
3	C	13	O
4	H	14	F
5	I	15	E
6	G	16	P
7	J	17	Q
8	K	18	R
9	D	19	S
10	L	20	T

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張要旨

ア 3年度担任人事について

(ア) 慣行無視の人事

3年度担任人事は、次のとおり、長年にわたり慣行として定着していた持ち上がり制の原則を無視した形でなされた。

- ① 高校2年のクラス担任であったN教諭は、高校3年という進路選択を迎えた大事な時期であったのに、高校3年の担任を外された。
- ② 高校1年のクラス担任であったZ教諭は、担任を外されたばかりか、広報担当とされ、授業さえ持つことができなかった。
- ③ 高校1年のクラス担任であったH教諭は、中学1年の担任に回された。
- ④ 中学1年のクラス担任であったO教諭は、中学2年の担任を持つてなかった。
- ⑤ また、従来赴任1年目はクラス担任は持てない原則であったが、平成3年度は赴任したばかりの定年退職者の3名が担任となった。

(イ) クラス担任を外された理由

- ① N教諭については、平成2年度の夏期合宿に参加しなかったことがその理由とされたが、夏期合宿は自主参加の形で実施された

もので、同合宿へ参加しなかったことをもって、担任外しの理由とするのは合理性に欠けている。

- ② Z教諭については、事務部門の担当になることを希望していなかったし、学園は同教諭の同意を得たと主張するが、その同意は、学園の決定事項であるから、これに従えと強制されたものであった。
- ③ H教諭については、中学1年のクラス担任こそふさわしいと判断し、高校の担任から外したと主張するが、翌年の平成4年度には、中学2年のクラスを担任させている。
- ④ O教諭については、編入試験による入学について、反対の意見を述べたことが、担任外しのおもな理由とされているが、これでは学園の方針に異議を述べることは許さないというのと同義であり、言語道断というほかはない。

(ウ) 3年度担任人事の特徴

- ① クラス担任から組合員が大幅に外された。

前年度は20クラス中、中高あわせて8名の組合員がクラス担任をしていた。ところが、平成3年度21クラス中担任を持たされた組合員は、わずか3名であった。

- ② 定年退職者でクラス担任を持つ者が多かった。

定年退職者は16名のうち実に9名がクラス担任となったが、その全てが60歳を超えたものばかりで、しかも、赴任したばかりの者や、1、2年しか経過していない者が圧倒的多数を占めていた。クラス担任の年齢構成や学園の伝統と現状を知ってから担任を持つべきという点からみても、極めて問題であった。

- ③ この2つの特徴は、クラス担任人事における学園側の組合員排除の意図を明らかにするものであった。

すなわち、自らの縁故で採用した定年退職者に担任を持たせ、他方で組合員を外すという人事は、学園の方針に異を唱えるものは差別し、クラス担任から排除することを全教職員に対し客観的に明示するものであった。

(エ) 組合交渉と学園の対応

学園の団交拒否の理由は次の二つであった。一つは学内人事は学園長の専決事項であり、そもそも団交になじまない。また、クラス担任の人選の理由についてはプライバシーの保護の観点から組合に対し明らかにできない。したがって、この点でも組合との協議になじまない。

いずれも団交拒否の正当な理由とはなり得ない。

前者については、法律の解釈の誤りや組合活動に対する無理解にもとづく暴論である。

人事こそは労働条件の最たるものであり、これを組合との団交に

なじまないとする考え方は、もとより許されない。

後者の理由については、詭弁というほかはない。

組合があえて組合員のクラス担任人選の理由を求めているのに、プライバシー保護を理由に、組合員の担任外しの理由についてさえその申し出を拒否するのは認められないはずである。

(オ) 生徒及び父母の反応と学園の対応

H教諭が担当していたクラスでは、クラス一同で請願書を作成し、また、Z教諭が担当していたクラスでも、生徒が抗議書を作成し、W学園長に是正を強く求めた。

また、H・Z教諭への不当な担任外し問題について、高校1年生が、担任変更の処置撤回についての署名活動にも取り組み、両名の担当していないクラスの生徒を含めて、約9割もの生徒がこれに署名したのである。

父母達も、生徒を通じてこの異常極まりない担任人事を知るところとなった。そして、生徒達とともに疑問を抱き、学園のやり方に憤りを募らせていった。その結果、組合員である教職員のところにも、問合せや怒りの声が寄せられた。

しかし、W学園長を初めとした学園管理職らは、生徒らの声に耳を傾けるどころか、一部の生徒や組合員が扇動しているかのごとく捕らえ、生徒らの声を一方的に圧殺してしまったのである。

父母達の疑問や抗議の声に対しても、真相を覆い隠し、きちんとした説明すら行おうとしなかった。

イ 父母とのつどいの開催について

組合は、上記の学園をめぐる状況を踏まえ、生徒や父母の切実な声に対して、正確な事実を伝えることが必要不可欠と判断し、学園の不当な恫喝にも屈することなく、毅然として生徒や父母の要請に応えるため、父母とのつどいを開催した。

結局、組合は、集会開催の経過、その内容に照らせば、3年度担任人事につき、その疑問点、問題点を父母に訴え、協力を要請するために集会を開催したものである。

しかも、その内容は、組合は経過の報告と問題提起をしたのみで、集会の討論はもっぱら父母主導のもとに進められたことが認められ、かつ、この間、組合から事実を歪曲した報告や、ことさら学園を誹謗、中傷する報告発言をしたこともなかったことが明らかである。

もっとも学園は、クラス担任人事問題を父母に訴えたことが学園の秩序を乱すもの若しくは学園への背信行為として、それ故正当な組合活動ではないと主張している。

しかし学園の方針に異を唱えることが、学園の秩序を乱し、学園への背信行為と言うのであれば、それはもう組合活動を全面的に否定するものであり、もはや議論になり得ない。

なお、3年度担任人事問題については、上記のとおり集会開催前に既に生徒及び父母の間で知れわたっていたという特殊事情が認められる。

このような場合、学園側において父母に対し、その経過について特別に説明すべき義務があったはずである。しかし、学園はこれを放置した。組合が集会を開催して、これを父母に説明したのは、教職員の責務に基づくものと言っても過言ではない。この点からも、父母とのつどいの開催は秘密の暴露にも背信行為にも当たらない。

父母が集会の最後に、父母、教職員、学園がともに話し合うべきとの結論で一致した事実は、学園の教育は学園のみの問題ではなく、父母の問題であるとの当然のしかも正しい認識に基づくものであったし、これは同時に集会開催の正当性を補強するものである。

ウ 本件懲戒処分について

学園は、父母とのつどいを就業規則第41条及び第42条違反として指摘し、この就業規則違反を本件懲戒処分の理由とする。すなわち、父母に対し組合が文書を郵送したのは、就業規則41条第2号の学園長に届出てその許可を得ることなく保護者に対し文書を配付したに該当し、同集会において、3年度担任人事の経過と問題点を報告したことが、就業規則第42条第5号の業務上の秘密を漏らし、若しくは学園の不利益となる恐れのあることを他人に告げたに該当するというものである。

しかし、前記のとおり、同集会の開催が正当な組合活動と認められる以上は、違法性は認められないのであり、何ら就業規則違反の行為はない。

エ プラスアルファ金の不支給について

学園は、平成3年7月5日全教職員に対し、平成3年度夏期一時金を支払ったが、その際、組合員を除く全教職員に対しプラスアルファ金として金5万円を一律に支給した。

ところが、組合員に対しては、組合が父母とのつどいの開催をしたことを理由に、その支払いを拒否した。

しかし、父母とのつどいの開催が正当な組合活動と認められる以上、これを理由とする組合員に対するプラスアルファ金の不支給は認められない。

また、プラスアルファ金は、一時金と同時に、これを補足するものとして支給されているのであるから、一時金(賃金)そのものであり、自由裁量の出てくる余地はない。

オ 不当労働行為該当性について

本件懲戒処分及び組合員に対する平成3年度の夏期一時金のプラスアルファ金の不支給が、正当な組合活動と認められるべき父母とのつどいの開催を理由としてなされたことが明らかになった以上、それは文字どおり組合活動を理由とする不利益処遇であり、かつ組合の弱体

化を狙った支配介入に該当する不当労働行為であることは既に明白である。

さらに、上記不当労働行為該当性をより明確にする事実について述べる。

(7) 第一点は、本件懲戒処分やプラスアルファ金の不支給の不当労働行為の前に、既に、学園は前記のとおり3年度担任人事で組合員を担任から外すという不当労働行為をしており、かつ、3年度担任人事問題についての組合からの団交申入れを拒否するという不当労働行為を重ねているという点である。

父母とのつどいの開催前のこのような二重の学園の不当労働行為の存在は、通常の場合、開催の正当性を判断する上で十分考慮されるべきと考える。

(イ) 第二点は、学園が組合を嫌悪し、組合員を不利益に処遇するということは、3年度担任人事を起点とするものでなく、W学園長の学園への就任以来続けられてきているということである。

すなわち、

① 学園における管理体制は著しく強化された。

そして、その管理体制の強化は、そのまま組合に対する差別の強化であった。

② 特に特徴的なものは、学校運営の私物化である。

科長制の一方的導入、職員会議の管理者による運営、クラス担任の一方的任命などがこれである。

もう一つの特徴は、組合員に対する処分の乱発、不当配転の強行である。

この二つの特徴は矛盾しない。すなわち、学校運営を私物化するためには、W学園長や理事会の方針に異を唱える組合を弱体化させなければならないわけである。

③ 学園の方針に異を唱える職員の存在は許さないとのW学園長の考えは、定年退職者の採用、クラス担任への登用という、組合攻撃とは異なった側面でも顕在化している。

W学園長は都立高の出身である。教諭の新規採用者を縁故者に求めたのは、W学園長の方針に同調する者、あるいは異を唱えない者のみを採用するためである。誤って組合活動に参加若しくは同調する者を採用することになってはならないと考えたからにほかならない。

④ 更に③との関連で、本件紛争過程で示された学園の生徒や父母に対する態度のあり方が指摘されなければならない。

W学園長は、3年度担任人事についての生徒からの要請に対し、君達の口のはさむことではない、この学校がいやならやめるがよい等と答えた。

また、理事長は、平成3年3月30日に開催された父母との話し合いの場で、勝手に中途退場し、父母から批判されている。これらの事実も③で述べたと同様、学園の方針に異を唱えることを許さないとする学園の一貫した姿勢の現われであり、これも学園が同じ理由で組合を敵視していることの大きな裏づけと理解されなければならない。

以上の各事情は、不当な3年度担任人事に端を発する父母とのつどいの開催の正当性や学園の不当労働行為意思の存在を補強するものであり、本件懲戒処分やプラスアルファ金不支給の不当労働行為該当性をより一層明確化するものである。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 3年度担任人事について

(ア) 主任、クラス担任の選任方法の変更

理事会決議において、従来主任の名称を科長とし任命制としたのは、主任の名称を科長に改めて管理職とした点であり、本来主任は学園長の監督を受けるものでこの点で所謂管理職であり、公選制であるからといって学園長の監督を受けないことにはならない。又クラス担任については部長が選任して最終的に学園長が任命することになった。

従来のように主任が公選制で、又中等部のクラス担任が職員会議で定められ、高等部では公選制による主任会の意向が現実的に強く作用することは、学園長の意思がその人選に非常に入りにくい。学校の最高責任者である校長が学園内の教育に責任を持っていないものであり、学園長の方針が具体的に生徒や親に伝わらないのである。これは職員会議で選任されたクラス担任、公選での主任は、学園長の意思よりもむしろ選任母体である職員会議の意向に重点をおく傾向があることは否定できない。

(イ) 団交要求に対する対応

3年度担任人事に関する組合の団交要求に対し、学園は、担任人事に関しては団交は行わない旨の回答をなした。

学園が組合に対し、クラス担任の人事について団交を拒絶したのは、人事関係でありクラス担任の人事は学園長の判断によるものであり、又人事関係については関係のある教諭のプライバシーに係る部分であり、公表すべきものでなく、又関係のある教諭の生徒に対する配慮からである。

本件事件において、学園は初めクラス担任に選任をしなかった教諭についてその理由を明らかにしなかったが、県地労委の要請により初めて明らかにしたもので、平成3年3月15日付けの組合からの「日出学園の父母のみなさまへ」と題する文書の発送時には明らかにされていなかったものである。

(ウ) クラス担任を外した4教諭の個別的事情等

① N教諭について

高校2年のクラス担任であったが、学校行事ではなく学年主任が計画し同学年の担任全員が賛成した平成2年度夏期勉強会に途中で参加を取り止めた。学年主任を中心として、各担任が協力して行う学年運営上、担任を行う教諭としては甚だしく協調性に欠けるものであり、かつ、この夏期勉強会は、上の方からの指示でやらざるを得なくなった行事であると職員会議で発言しているが、このことは公の席上で違った事を発言するものであって、学年主任を中心として学年を運営してゆく上で非常に問題であり、高校3年で一番まとまっていかななくてはならない生徒の指導上非常に問題があるためクラス担任に選任しなかったものである。

② Z教諭について

高校1年のクラス担任であったが、特に話がうまいこと、人の気をそらせないという点で対外折衝に向いていることから、対塾とか対中学校とかいう関係で活躍してもらいたい、その方が学年よりも彼の能力を十分に発揮できる点から要請し、最終的には同意の上広報担当部門の業務に就任したものであった。

③ H教諭について

高校1年のクラス担任であったが、非常に生徒指導の能力があり、中学1年の教育を充実させたいこと及び同学年のZ教諭が学年主任を代わるので一緒に代わった方がよいとの判断で、承諾を得たのであった。

④ O教諭について

中学1年のクラス担任であったが、編入試験の判定会議の席上、職員会議でも了解を得ていたものであったが、この制度は自分は反対であると主張したのである。判定会議は、受験者の採点と人物の判定を行う会議であり、編入試験制度が確定した後において、受験生に対する判定会議での制度そのものの反対意見の発言は、教諭としての適性を欠くものと言わざるを得ない。

⑤ 新たに赴任した教諭について

クラス担任は赴任してから初めの一年間はクラス担任に選任しないとの例もあるが絶対にクラス担任に選任してはいけないことでなく、その教諭の能力等を検討して学園長が判断すべきことであり、直ちに父母に対して大きな不安材料を与えることにはならない。

イ 父母とのつどいの開催について

クラス担任人事は、学園長の専決事項であり、3年度担任人事については、上記4教諭を選任しなかった理由は、父母とのつどいにおいて発表されていないことは勿論であり、また定年退職者3名を選任し

た経過についても組合は知らされていないのであり、組合の独断に基づく想像だけで単にクラス担任の持ち上がりが行われなかったことを主な理由として3年度担任人事が不当であるとして、このような担任人事でよいかどうかにつき、父母との集会を持って父母と一緒にあって担任人事が不当であるとの声を大きく盛り上げ、これを白紙に戻そうとするような形でおおる事は許されない。また、反面新たに3年度担任となった教諭はその力量、能力等の点で問題があるとの認識を事前にうえつけ、新任のクラス担任の教諭の指導や生徒との信頼に支障を生じかねないのである。

クラス担任について生徒及び父母が関心を持つのは当然であるが、クラス担任が実際にその職務を行った後には父母が意見を述べ、又学園に直接父母より意見を言うことは当然であると思われるが、この場合でも、父母は一方的意見だけでなく冷静に学園の考え方を聴き判断するのが望ましいのである。

父母とのつどいの結論として、父母とのつどいが組合の主催で行われ、言わば教師の側の下手をすると一方的な説明になる可能性もあり、学園側にも父母と教師がそろったところで説明を求めることに意見が一致し、その後学園と父母との集会が開かれたもので、その後も父母が直接学園側と面談しているのであるが、新しいクラス担任の教育指導、力量、能力等につき父母より非難、苦情がなされたことがないのである。父母とのつどいは、事情を充分認識していない父母に対する生徒の担当教諭よりの呼びかけによる集会で、組合の一方的説明により、3年度担任人事が不当であるとして、これを父母の力を借りて撤回させようとした意図のもとに開かれたものである。

ウ 本件懲戒処分について

平成3年3月15日付けで、組合及び組合員全員が、生徒の父母に対し、前記4教諭が、平成3年度クラス担任に選任されなかったこと、及び同年4月に赴任する3名の定年退職者が、クラス担任に選任されたことの実状を知らせる文書を発送し、かつ同月23日に集会を開催したこと（以下「本件行為」という。）は、異常であり、何も知らない父母に対し心配をかけ、学園の教職員に対する人事関係につき、不安、不信を抱かしめ、学園の教育方針に疑問を持たせるような行動は、学園の名誉、又は信用を傷つける行為である（就業規則第42条第1項）。また、組合のほか、平成3年度のクラス担任にならなかった教諭を含めて生徒の教育の担当である組合員全員の教諭が記名した書面を父母に発送し、クラス担任の選任過程が不当であるとし、その結果、新たに平成3年度のクラス担任となる教諭の人格、力量について疑問を投げかけるような行為は、教職員としての品位、信頼、体面を傷つける行為に当たる（同規則第42条第2項）。そして、父母に対し、通常は年度初めの始業式の際に発表するクラス担任を、事前に知らせること

は、結果的には、生徒に知らせることになり、担任の人事が発表前に漏れれば、生徒が騒ぐことになるのは明らかであり、新任クラス担任になった教諭の教育指導に支障を生じるものであるから、クラス担任人事は秘密事項であり、これを漏らす行為に当たり（同規則第42条第5項）、学園の許可なく保護者らに文書を配布した行為に当たる（同規則第41条第2項）。

それゆえ、学園は所定の手続きをもって、本件懲戒処分を行ったもので、この懲戒処分は理由があり、組合活動を理由とする反利益処遇に当たらず、また申立人組合への支配介入に当たらない。

エ プラスアルファ金の不支給について

学園は、平成3年6月22日の団交において、組合に対し、学園の再三の警告を無視し、組合は文書を配布しかつ集会を開催した、よって、同集会に積極的に参加したことにより懲戒処分を受けた7名に対しては、プラスアルファ金を年間を通じて支払わない、その他の組合員に対しては、夏は支給せず冬に5万円を支給する旨を回答した。

そもそもプラスアルファ金は、その発生経過からして、教職員に対する中元、歳暮的性質のものであり父母が個々にいわゆる中元、歳暮を教職員に渡すことがエスカレートしないようにする趣旨の支給金であり、一時金（期末手当）の一部をなすものでなく、その支給範囲、方法は、学園の任意、裁量の枠内で行われるものであり、平成3年度夏期一時金支給時のプラスアルファ金の支給について、学園の再三の警告を無視して文書を配布し、集会を開催した者に対して、他の教職員と区別して支給することは、何ら組合の組合活動に対する不利益処分に当たらない。

2 判断

(1) 本件懲戒処分について

ア 本件行為の正当性について

学園は、組合及び組合員全員が本件行為を行ったことは、組合活動として認められず、学園の就業規則に違反する行為で本件懲戒処分に相当すると主張するのに対し、組合は、本件行為は、組合活動として正当なものであり、本件懲戒処分は、労働組合の正当な行為を理由とする不利益処遇であり、かつ組合の弱体化を狙った支配介入に該当すると主張する。

よって、判断するに、一般に、組合が、その組合員の労働条件の向上を図るため、情宣活動の一環として、第三者に対し協力や理解を求め文書配布等を行うことは、その行為が、組合活動の目的の範囲で行われる場合には、正当な組合活動として許されるべきものと解するのが相当である。

しかし、表現の程度、内容、行為に至った経緯、目的、態様、行為後の具体的影響等諸般の事情を総合的に考慮して、組合活動の正当性

の範囲を逸脱したものと解される場合には、その行為を指導、実行した組合員は、就業規則等に照らして、責任を問われてもやむを得ないものといわなければならない。

そこで、組合の行った本件行為の正当性について、総合的に検討する。

(7) 本件行為に至った経緯

組合は、3年度担任人事において、長年の持ち上がり制の慣行を無視され、21クラス中3名と組合員が大幅に外され、学園に再三団交を申し入れたが、学園から、担任人事は労働条件であるにもかかわらず拒否され、また、生徒や父母の疑問や抗議の声に対し、学園は、真相を覆い隠し、きちんとした説明をしなかったため、やむなく父母に訴えたと主張する。

一方、学園は、組合に対しクラス担任人事について団交を拒否したのは、クラス担任人事は学園長の判断に基づく専決事項であり、また、関係ある教諭のプライバシーに関係する部分であり、公表すべきものでなく、又教諭の生徒に対する配慮からであると主張する。

確かに、学園が主張するようにクラス担任人事は、学園の管理運営権に基づく専決事項ではあるが、教師にとって、クラス担任は、生徒との接触が深く、生徒を最もよく理解できる立場にあり、生徒指導において、重要な責任のある業務であることは言うまでもない。

したがって、クラスを担任する教師にとって、理由も告げられず突然担任を外されることは、学園では経済的待遇において不利益はないとしても、担任としての適格性について消極的評価を受けることとなり、担任業務に意欲的に取り組んできた教師にとっては、精神的苦痛を被ることとなり、クラスを担任するか否かは、教師として勤務する際の利害関係事項に該当し、労働条件性を有すると解するのが相当である。

また、前記第1の4(5)の認定のとおり、3年度担任人事において、理由も告げられず一方的に組合員が担任を外され、クラス担任者数が非組合員18名に対し、組合員3名となった状況下では、組合が担任から組合員が排除されているとして、その是正を求め、団交を申し入れたことは組合として当然の要求であって、学園は、組合の団交要求に対し、誠実に応じ十分納得のいく説明をすべき義務があったものと思料する。

なお、学園は、教諭個人のプライバシーの保護を団交拒否の理由として主張するが、組合は、担任を外された組合員についてその理由を求めているのであるから、その限りにおいて、担任を外した理由を誠実に説明すべきであったと言わざるを得ない。したがって、3年度担任人事についての学園側の団交拒否は、不当な拒否理由があったと認めることができない。

そして、前記第1の4(7)、(11)及び(12)で認定のとおり、3年度担任人事について、担任を外された教諭のクラスの生徒の知るところとなり、W学園長に対し、担任を外すことの撤回を要求し、その理由の説明を求めたが、学園長は、生徒に対し一切要求を受けつけなかったこと、また、その一方で、父母も生徒を通じ3年度担任人事を知るところとなり教師に問い合わせることがあった等の3年度担任人事発表後の学園側の対応、生徒及び父母の反応を考慮すれば、組合側のやむなく父母に訴えたとの主張も、理解できないことではない。

(イ) 本件行為の内容

配布文書は、組合員20名の連名で、父母全員に郵送されたことが認められ、その内容も、組合員が理由も告げられないまま担任を外されたこと、新担任に多くの定年退職者が含まれていること等が記載されており、多少、学園の経営方針、担任人事について批判する部分があったとしても、全体として、虚偽の事実や学園を誹謗、中傷する内容ではなかったことが認められる（前記第1の4(13)）

集会は、父母全員に対し、組合からの葉書による呼びかけにより（前記第1の4(14)）、土曜日の午後2時から午後5時過ぎまで、父母約150名が参加して行われたもので、その内容も、最初に事実経過と3年度担任人事の内容と問題点の説明がされた後、父母から選ばれた司会のもと、討論が行われ、できれば3年度担任人事は変更が望ましいとの結論となり、ただ教師側からの説明だけでなく、父母と学園側と教師の三者で話し合いを持ちたいとして学園側に要望することを決定し終了したことが認められ（前記第1の5(1)）、集会で、特に組合側から事実を歪曲した報告や、学園を誹謗、中傷する発言や報告があったという事実も認められない。

(ウ) 本件行為後の影響

文書配布後、学園側は、反論の文書を父母全員に送付することになり（前記第1の4(15)）、集会後は、前記第1の5(4)及び(5)で認定のとおり、集会での決定に従い、集会に参加した父母の代表が学園に話し合いを要求し、その結果、学園側と父母約170名の二者による話し合いが約4時間にわたり行われ、その際、理事長及び学園長は学園の教育方針を述べた後、人事は決定事項であるから変更できないとの学園側の回答があり、今後もこのような会を持つことを約束して、話し合いは終了したことが認められる。

その後は、前記第1の5(6)で認定したとおり、学園側は、父母から要望があり、何回か少人数で話し合いをもったことが認められるが、それ以降、3年度担任人事について、生徒及び父母から不満が出たり、支障が生じた等学園の教育機能が阻害された事実は、認められない。

(エ) 上記のとおり、組合が本件行為に及んだのは、3年度担任人事についての学園側の一貫した団交拒否の姿勢が主な要因であったことが認められ、その拒否理由も先に判断したとおり、正当な拒否理由とは認められず、行為の内容においても、多少学園の経営方針、担任人事について批判する部分があったものの、学園を誹謗、中傷する内容ではなかったことが認められ、その目的も、理由も告げられず担任から組合員が排除され、団交も拒否されたので、その是正を図るため、父母に協力を求めて行ったことが認められるのである。また、本件行為の対象となった父母についても、集会及びその後開催された学園との話し合いでの発言内容等から、父母は、日頃から学園の経営方針等について関心が高く、学園に対し積極的に意見、要望を述べていたことが推認されるのである。本件行為後の影響についても、組合の本件行為によって、学園側が反論文書の送付、父母との話し合いをすることになったが、それは学園側の3年度担任人事に対する話し合い拒否の姿勢に責任の一端があったものと思料する。

以上、総合的に考慮すれば、本件行為は、組合活動の正当性の範囲を逸脱したものと解することができず、正当な組合活動であったと判断されるのであり、組合活動として認められないとの学園側の主張は、失当と言わざるを得ない。

イ 就業規則違反について

次に、学園は、組合が、再三の警告にもかかわらず、本件行為を行ったことは、異常であり、何も知らない父母に心配をかけ、職員の人事につき、不安、不信を抱かしめ、学園の教育方針に疑問を持たせるような行動は、学園の名誉、又は信用を傷つける行為であり、また、教職員としての品位、信頼、対面を傷つける行為に当たる、そして、クラス担任人事は秘密事項であり、これを漏らす行為に当たり、学園の許可なく保護者らに文書を配布した行為に当たるので、本件処分をしたもので、本件処分には、理由があると主張するので、判断する。

先に、説示したとおり、組合が、情宣活動の一環として、父母に協力を求めて本件行為を行ったことは、組合活動の範囲を逸脱したものでなく、正当な組合活動として認められ、また、前記のとおり、父母についても、3年度担任人事について生徒を通じある程度知っていたことが認められ、また、日頃から、学園の経営方針等に関心が高く、学園に対し積極的に意見、要望を述べていたことが推認されるのであり、組合が、本件行為によって、担任人事について何も知らない父母に心配、不安を与え学園の教育方針に疑問を持たせたとの学園側の主張は、にわかに措信し難い。

したがって、本件行為によって、学園側が多少の不利益を受けたり、名誉、信用が傷つけられることがあったとしても、本件行為が正当な

組合活動であると認められる以上、学園側は、これを受忍すべきものといわなければならない。

そうであるとすれば、先に認定したとおり、組合が、許可なく父母全員に配布した文書の内容の一部に学園の方針に批判的な表現があったり、集会において、担任人事の問題点を指摘することがあったとしても、虚偽の事実の記載があったり、学園を誹謗、中傷する発言や報告がなかったのであるから、学園が主張するように、組合の本件行為が、直ちに学園の名誉、信用を傷つけ、教職員の品位等を傷つけたとして、懲戒処分に当たるとの主張は、採用することができない。

また、業務上の秘密を漏らしたとの点についても、3年度担任人事は、園報で発表されたものであるから、必ずしも、組合のみが生徒、父母に漏らしたと、断定することはできないし、本件行為によって、それまで3年度担任人事問題を知らなかった父母が知ることになったとの可能性も否定できないが、先に判断したとおり、本件行為が、正当な組合活動の範囲内に属すると認められる以上、懲戒処分に値するとの学園の主張は、採用できない。

(2) プラスアルファ金の不支給について

学園は、プラスアルファ金は、一時金（期末手当）の一部をなすものでなく、その支給範囲、方法は、学園の任意、裁量で行われるものであり、平成3年度夏期一時金支給時に他の教職員と区別して、プラスアルファ金5万円を組合員に対し、支給しなかったのは、組合が、学園の再三の警告を無視し、本件行為を行ったためと主張する。

一方、組合は、本件行為が正当な組合活動と認められる以上、これを理由とする組合員に対するプラスアルファ金の不支給は認められない。また、プラスアルファ金については、若干の経過があったのは事実であるが、現在は全額学園から拠出されており、かつ常に基本給を基礎として算定される一時金と同時に、これを補足するものとして支給されているのであるから、一時金（賃金）そのものである。したがって、そもそも自由裁量の出てくる余地はないと主張する。

よって判断するに、前記のとおり、組合が行った本件行為は、組合活動の範囲を逸脱したものではなく、正当な組合活動であると判断されるので、プラスアルファ金の性格を判断するまでもなく、学園が、組合が本件行為を行ったことを理由として、平成3年度夏期一時金支給時に他の教職員と区別して、組合員に対しプラスアルファ金5万円を支給しなかったことは、正当と認められず、組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるといわざるを得ない。

(3) 不当労働行為の成否について

先に判断したように、組合が行った本件行為に対し、学園は、就業規則に違反する行為として、組合執行部7名に対し懲戒処分を行い、夏期一時金支給に際しては、当該7名を含む組合員20名に対しプラスアルフ

ァ金を支給しなかったことが、正当な組合活動に対する不利益取扱いであったと認められる。

本件紛争の背景を見ると、学園は、将来の学園運営を考慮して、生徒が希望している学校に進学できるような体制づくりをするため、学園の基本方針を家庭的な雰囲気の中に個性尊重の教育を行うことから進学率を高めることを最大の目標とすることに変更し、その推進役をW（副）学園長に任したのである。学園から新たな基本方針の推進役を任されたW（副）学園長は、学園長の意思が反映できるような組織体制とし、管理職の任命方法も学園長が直接任命する方法に変更し学園長の管理権を強化した。

一方、組合は、組合との協議もなく、一方的に基本方針を変更されたとして、学園の基本方針変更と新たな管理体制に反対する闘争を強化し、学園と対立することとなった。

このように学園と組合の対立する中で、新体制スタートの昭和63年度担任人事が発表されたが、担任予定者となった組合員12名は、選任方法が従来と異なるとして担任を辞退した。結果的に、学園側の説得により全員担任を引き受けたが、その後、学園は、W（副）学園長の発案により、定年退職者を採用するようになり、その者を管理職、クラス担任に任命することが多くなり、その一方で、新たな管理体制に反対する組合員を管理職、クラス担任から外すこととなり、平成3年度には組合員19名の中で担任として選任されたのは、3名となった。そこで、団結権に危機を感じた組合は、3年度担任人事について、学園に団交を要求したが、学園から経営権による専決事項であるとして拒否され、日頃から学園の経営方針等に関心の高かった父母に協力を求めて、本件行為に及んだものと推認されるのである。

本件懲戒処分及びプラスアルファ金の不支給はこのような背景の下で行われたもので、学園の基本方針の変更反対し、W（副）学園長が進める学園改革に非協力的な組合を敵視する余り、学園は、組合の勢力を弱める意図の下で、組合が行った本件行為に対し、就業規則違反を理出として本件懲戒処分を行い、また、プラスアルファ金を支給しなかったものと認めざるを得ない。

したがって、上記学園の行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不利益処分当たり、またこれにより、組合弱体化を意図したのであるから同条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

(4) 救済方法について

本件懲戒処分及びプラスアルファ金の不支給は、上記(3)のとおり不当労働行為と判断されるので、主文第1項及び第2項のとおり命ずることとする。

なお、申立人は救済の内容として、陳謝文の掲示と配布を求めているが、諸般の事情を考慮すれば、上記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条を適用して、主文のとおり命令する。

平成7年8月16日

千葉県地方労働委員会
会長 一河秀洋 印