

三重、平6不1、平7.8.30

命 令 書

申立人 津田学園中・高等学校教職員組合

被申立人 学校法人津田学園

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合執行委員長X1に対する平成6年2月28日付け解雇を取消し、同人を原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合執行委員長X1に対し、解雇の日の翌日から原職復帰に至るまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員X2に対して、平成6年4月1日付けで発し、同年5月18日同人に到達した配置転換命令を取消し、同人を原職に復帰させなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員X2に対し、平成6年4月分以降原職復帰に至るまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額（既に支払われているものを除く。）を支払わなければならない。
- 5 被申立人は、本命令書受領後1週間以内に、下記の文書に年月日を記入したうえ、申立人に手交するとともに、この文書を、縦1メートル、横2メートルの上質の白紙の表の全面に楷書で明瞭に墨書し、被申立人学園の見易い場所に継続して2週間毀損することなく掲示しなければならない。

記

貴組合の委員長であるX1氏に対し、平成6年2月28日に当学園が行った解雇命令、貴組合の組合員であるX2氏に対し、平成6年4月1日付けで発し、同年5月18日同人に到達した配置転換命令、貴組合の平成6年3月17日付け団体交渉申入れ及び平成6年3月26日付け団体交渉申入れに対する団交拒否について、この度、いずれも三重県地方労働委員会から労働組合法第7条に違反する不当労働行為と認定されました。

当学園は、今後、教職員の自主的な労働組合の結成、運営等に関する活動に対し、労働組合法第7条に規定する不当労働行為に該当する行為は一切行いません。

平成 年 月 日

学校法人 津田学園
代表者理事 Y1

津田学園中・高等学校教職員組合
執行委員長 X1 様

- 6 申立人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 当事者

(1) 被申立人学校法人津田学園（以下「学園」という。）は、昭和47年2月25日に設立された専修学校、中学校、高等学校及び幼稚園教育を行うことを目的とした学校法人であり、住所地に法人本部を置き、三重県下に幼稚園、学習塾、スイミングスクール、専門学校、中学校及び高等学校等を設置し経営している。

本件申立時の従業員数は約240名で、学園の理事長はY1（以下「理事長」という。）である。

(2) 申立人津田学園中・高等学校教職員組合（以下「組合」という。）は、学園の中学校、高等学校の教職員のみで組織する労働組合で、平成4年11月20日に結成され、本件申立時の組合員数は13名である。

2 和解協定締結に至るまでの労使関係

(1) 組合の結成に至る状況

学津田学園中学校（以下「中学校」という。）は、昭和61年4月に、学津田学園高等学校（以下「高等学校」といい、中学校、高等学校を併せて「中・高等学校」という。）は、昭和62年4月に開校され、平成6年4月1日現在の両校の教職員数は76名である。

平成4年11月20日、東員町福祉センターにおいて、中・高等学校教職員31名（委任状を含む。）の参加を得て組合結成大会が開催され、大会宣言及び規約を採択するとともに、X1執行委員長（以下「X1委員長」という。）、X3書記長（以下「X3書記長」という。）ら執行委員6名を選出した。また、結成と同時に愛知県私立学校教職員組合連合（以下「愛知私教連」という。）への加盟を決定した。

(2) 組合結成時における使用者側の対応

X1委員長らは、組合結成の翌日の平成4年11月21日、中学校のY2中学校校長（以下「Y2校長」という。）に組合結成を口頭通告するとともに、基本給を他私学なみに増額すること、給与体系表の提示、本人同意のない配置転換の禁止等を要求して団体交渉を申し入れた。また、X1委員長は、同月25日、中学校の学園長室で理事長と直接会い、組合結成を告げたが、理事長からは、組合結成について特に反対の意思表示はなかった。その際、理事長より学園の印刷機等の設備や組合会議のための施設の使用許可を受けた。

同月28日、組合執行部6名が組合結成のあいさつのために理事長の自宅を訪問した際、理事長は、組合結成大会の大会宣言中、『本校の場合、教育が教育としての機能を果たす以前に、生徒の増減に一喜一憂し、学園財源の捻出に教職員そのものが運命共同体に結わえられていると言えます。』、『納付金は高額であり、教育費負担は生徒の父母を一層苦しめ

ています。』『教育に関する問題においても教職員の意向が理解されず、職員会議は理事会、管理職会からの伝達の場に過ぎず、民主的な学校運営が行われているとは考えられません。』という内容について批判し、「この内容から、愛校心が無く過激で、挑発的としか言えない。こんな文章を書いた執行部を認められない。ましてや、愛知私教連に加盟するなんてルール違反だ」、「文を訂正しない以上、団交にも応じない」と発言した。

(3) 三重県地方労働委員会への救済申立と和解に至る状況

ア 学園は、平成4年12月7日、学園法人本部Y3事務局長（以下「Y3事務局長」という。）を通じて、組合のX3書記長に対し、就業規則改定を示唆した。平成5年1月25日に改定された就業規則においては、「学園の設立精神に基づく経営方針及び運営方針に相容れない行為又は相反する言動をとること」が、解職又は懲戒の対象とされており、この就業規則は、平成4年4月1日に遡って施行すると定められていた。

イ 組合は、平成5年2月1日、組合結成以来団体交渉が開催されないまま現在に至ったとして、平成4年11月21日付け要求項目に就業規則の改定問題を加え組合と協議するよう改めて要求書を提出し、再度団体交渉開催を申し入れた。この申し入れに対し学園は、組合に対し平成5年2月2日、開催日時を3月下旬予定、出席人員を3名とし学園と雇用関係のない者の出席は認めないとの回答を行った。組合は、同月3日及び9日、学園に対し、開催日時が3月下旬では年度末であり、要求項目にある給与、配置転換等の人事などが既に決定されており、団体交渉が無意味となるので、団体交渉を早期に開催すること及び団体交渉への出席人員の制限の撤回を申し入れ、さらに、同月17日、人事考課表問題を、同月21日、就業規則改定問題を団体交渉事項に追加して、それぞれ団体交渉開催を要求したが、学園は従前の態度を変えようとしなかった。

ウ 学園は、平成5年2月8日、組合に対し、①就業時間内での組合ニュース等の配付、アンケート調査等をすべて禁止しており、違反行為があった場合処罰の対象にする、②学園の施設、設備その他すべてのものを使用する場合、日時、場所、時間等、事前に所属長の許可を得てから使用するよう、許可なく使用した場合は理由の如何を問わず処罰する旨を文書で通告した。また、同日、X1委員長に対し、同年3月20日限り、津田学園三滝幼稚園の宿舎から退去すること、これに違反した場合、使用料を9千円から5万円に変更し、給与から差し引く旨通告した。

エ 学園は、平成5年2月15日頃、教職員に対し、同年4月1日から「職能資格制度」の導入を発表した。これは、教職員を総合職のS級職（管理職）・A級職（中間管理職）・B級職（総合職）と、一般職のD級職

に分け、それぞれを4級あるいは5級に分けたうえで、更に30号まであるいは20号まで区分し、これにより給与を支給するものである。更に組合は、この職能資格制度は、職種の限定をはずすことにより、他職種への教員を配転する自由を学園が手に入れようとするものであり、組合員に対する賃金差別を狙うものであるとして、導入反対の意思表示をした。

オ Y2校長は、平成5年3月16日、X4組合員に対し、「君は、来年度担任をはずれてもらう予定である。」と、告げた。学園は、同月17日、X3書記長を中学校教員から法人本部理事長付きへ、X5組合員を中学校教員から津田CAI（学習塾）職員へそれぞれ配置転換する旨内示した。

3 和解協定

(1) 和解交渉までの経過

ア 平成5年3月19日、組合は、三重県地方労働委員会（以下「当委員会」という。）に対して、次の内容の不当労働行為救済の申立て（三労委平成5年（不）第1号津田学園事件）を行った。

- ① 学園は、すみやかに誠意をもって組合との団体交渉に応ずべきこと。
- ② 学園は、不利益取扱を述べて組合からの脱退を強要したり、組合の組織、運営に支配介入してはならない。
- ③ 学園は、組合員であるX3及びX5に対して、中学校教員としての地位を奪う配転を行ってはならない。
- ④ 学園は、クラス担任決定にあたって、組合員X4を組合員であることを理由に差別してはならない。
- ⑤ 学園は、X1委員長に対して、職員住宅の明け渡しを要求し、これに応じないことをもって施設使用料の一方的な値上げを行ってはならない。
- ⑥ ポストノーティス

イ この不当労働行為救済申立て後、学園が前記配置転換等を撤回し、また、X1委員長の住宅問題についても解決を見たため、組合は、平成5年5月14日、前記②ないし⑤の申立てを取り下げた。

平成5年3月31日、第1回団体交渉が開催され、組合が要求している①給与体系表の提示について、②基本給の増額について、③本人の同意のない配置転換の禁止について、④組合掲示板の設置について、⑤就業規則改定の白紙撤回について、⑥職能資格制度及び人事考課表についての6項目を主たる交渉事項として話し合いがなされた。6項目の交渉事項については引き続き団体交渉を行うこと、組合ニュースの配布、施設、備品の貸与等については、次回の団体交渉で労働協約を締結することが確認された。

ウ 平成5年4月7日、当委員会第2回調査において、学園は、同月5

月20日まで職能資格制度に基づく新給与体系表の導入を凍結すると表明した。また、4月15日、第2回団体交渉が開催され、事務機器使用協約、給与問題、職能資格制度、配置転換問題等が話し合われた。学園は、組合に対し、組合員が夜遅くまで学校に残っているのも、その間の光熱費の増加分を組合が負担するよう求めた。

エ 平成5年4月29日、第3回団体交渉が開催された。学園は、組合に対し、再度、光熱費を負担することを求め、組合活動を朝の始業時間前に限ってはどうかと提案し、さらに、愛知私教連は共産党系であるとし、愛知私教連の方針について質問をした。その後、当初から問題となっている職能資格制度についての協議がなされた。

職能資格制度の導入については、同年5月10日の予備折衝において、学園から組合に新しい給与体系表が提示され、同月15日の第4回団体交渉において協議されたが合意に至らなかった。学園は、同月21日、職能資格制度を実施した。

オ 平成5年8月2日、理事長は、中高教職員全員が参集した研修会のあいさつの中で、「共産党系の組織に学校を休んで理事長、その他の職員の発言を報告している。絶対に許さない。全私教は共産党系である。主任会等で言った事を逐一共産党に報告をしている者がいる。学園の事を本当に思っているのであれば、そんな事をするはずがない。意見があれば堂々と言えよ。なにも外部の者に報告して批判するような必要はない。」等の発言を行った。

(2) 和解交渉の経過

当委員会は、平成5年8月26日に第1回、同月27日に第2回の和解をそれぞれ行った。第2回和解期日において、労使双方ともに合意したため、次の和解協定書（以下「和解協定」という。）により和解が成立し、上記申立事件は、終結した。

和解協定書

三労委平成5年（不）第1号 津田学園事件について、申立人津田学園中・高等学校教職員組合（以下「組合」という。）と被申立人学校法人津田学園（以下「学園」という。）は、審査委員及び参与委員立会いのもとに、下記条項により和解することとし、この協定を締結する。

記

1 「組合結成後、学園が組合あるいは個々の組合員に対し行った行為により、三重県地労委に不当労働行為の救済申立が行われた」ことを認める。

このことに鑑み今後、学園は、「瓜田に履を納れず、李下に冠を正さず」の格言を鏡に労働組合法を遵守し、正当な組合活動を尊重し、阻害しない。

組合は、学園の設立目的の趣旨を理解し、且つ各組合員は諸規則を遵守し、学園の発展に協力する。

なお、現行就業規則については、「組合において異議がある」との主張があることを認める。

- 2 学園は、組合員の労働条件を変更しようとする場合には、組合と団体交渉において協議する。

従来から、配転に際して行ってきた学園の慣行、すなわち本人への事前の通告、希望の聴取及び誠意をもって説得に努めることは今後とも継続する。

- 3 組合活動、特に組合による施設利用については、労使速やかに協議のうえ、合意のできた事項から順次協定を締結し、双方誠意をもって遵守するものとする。

- 4 団体交渉開始手続について

学園又は組合が、団体交渉を申し入れる場合は、交渉事項及びその趣旨・交渉日時・場所・人員を書面に記載し相手方に提出するものとする。

この場合、学園及び組合は誠意をもって協議し、申し入れの日より14日以内に団体交渉に応じるようにする。ただし特別の事情があれば、この限りでない。

なお、緊急の場合には、口頭で申し入れを行い、後日書面を提出するものとする。

- 5 交渉における遵守事項について

団体交渉は、学園側・組合側対等の立場で双方ともに信義誠実の原則に従い平和的に行う。

- 6 確認書について

団体交渉で協議し合意した事項については、速やかに確認書を2部作成し、学園側と組合側の代表者が署名押印し、それぞれ1部保持するものとする。

- 7 本件和解協定の締結後、組合は三労委平成5年（不）第1号津田学園事件の申立を取り下げるものとする。

なお、和解協定締結に至るまでの労使の関係については、本件和解協定が円満に締結されたことに鑑み、新たな紛争につながることを防止すべく、労使双方誠実に対応するものとする。

平成5年8月27日

申立人 津田学園中・高等学校教職員組合

執行委員長 X 1 ㊟

被申立人 学校法人津田学園

代表者理事 Y 1 ㊟

立会人 三重県地方労働委員会

審査委員 Z 1 ㊟

参与委員 Z 2 ㊟

参与委員 Z 3 ㊟

(3) 和解協定締結後の状況

平成5年8月27日、組合と学園との間で前記の和解協定が締結されたが、和解後も、学園は組合及び組合員に対し、次のような発言を行った。

ア 平成5年8月29日から30日において行われた軽井沢での夏季研修旅行の際、理事長の話の後、多数の職員の前で、Y3事務局長は、X1委員長に対し、「聞いている態度がなっていない」と発言した。

イ X1委員長は、中学校において理科の授業を担当していたが、平成5年9月上旬頃の中学校職員会議において、理事長は、「ある理科の教師は非常に授業がなっていない。生徒は授業が分からないと言って、内職をしておるし、直接授業と関連のないような話ばかりしておる」と発言した。

ウ 平成6年1月6日、理事長は、新年会における講話の中で、組合員を次々と指名して質問し、組合員が回答を誤ったり、答えに窮すると、そういうことも分からないのかという顔をした。また、同日の新年会の席上、理事長は、全職員の面前で、「学園の中には頭のおかしな者が4人おったんだが、3人は辞めさせた」と発言した。新年会終了後、X1委員長に対し、「4人のうちの残りの1人とはお前のことだ。」と述べた。

4 X1委員長の解雇について

(1) 解雇に至る状況

ア 平成6年1月6日、学園事務局長室において、X1委員長に対する査問委員会が開かれ、学園は、X1委員長に対し、履歴詐称、学園駐車場及び学園付近スーパー等の駐車場の無断使用、職務命令違反、勤務態度不良等5点について、反省文、誓約書等の提出を命じるとともに、処分については、反省文、誓約書を検討のうえ、決定通知する旨の通告・命令書を交付した。その際、学園は、X1委員長に対し、種類の質問を行い、X1委員長は、学園に対し、職務に差し支えない旨の医師の証明書、再度父に保証人になってもらうこと、履歴書の書き直し、誓約書の提出等を約束した。

イ X1委員長は、学園に対し、平成6年1月15日付け文書で、前記の通告・命令書で指摘されている事実関係は、不明瞭で特定不可能なものが多く、通告・命令書に無条件で従うことはできず、要求されるすべての文書を提出できないこと、処分の対象となる事実を具体的に明らかにすること等を要求した。

また、組合からも、同日付け文書で、通告・命令書に見過ごすことができない権利侵害があるとして、処分の対象となる事実を明らかにすること等を要求するとともに、団体交渉を申し入れる文書を学園に提出した。

学園は、前記の団体交渉申入れに対し、同月20日付け文書で、個人的な人事についての団体交渉は、現時点では受けることができないと

の回答をした。これに対し、組合は、同月24日付け文書で、前記の平成6年1月6日付けの通告・命令が不当労働行為に当たるとし、処分の対象となる事実関係を明らかにし、団体交渉の開催を再度要求する旨の申入れを学園に行ったが、学園は、これに応じなかった。

ウ 平成6年1月25日、学園はX1委員長の出席を求め、前記の通告・命令書の内容について、第2回の査問委員会を開催した。

これに対して、組合は、学園に対し、同月26日付け文書で、明確な事実の指摘もなく処分を行うことは認められない、今回の学園の対応は、重大な名誉毀損、人権蹂躪であり、不当労働行為を含むものであるとして団体交渉の申入れを行った。

また、X1委員長も学園に対し、同日付け文書で、第2回査問委員会は具体性を欠く説明しか行われなかったとして、通告・命令書の撤回及び査問委員会で人権蹂躪が行われたとして謝罪等を要求した。

エ 平成6年2月14日、第3回査問委員会が開催され、学園は、X1委員長に対し、同人が平成5年5月から平成6年1月までの通勤手当の受給にあたって、いったん定期券を購入し、学園にコピーを提出した後、解約していたことと、過去購入した定期券のコピーの数字等を変えたうえでコピーし、購入していない定期券を購入したものとしてそのコピーを提出し、通勤手当を受給していたとして、同月15日の3時までに辞職願を提出するよう求め、辞職願の提出がない場合は、懲戒解雇にする旨告げた。

オ 平成6年2月15日、第4回の査問委員会が開催され、理事長からX1委員長に対し、X1委員長の前記行為は就業規則に違反するとして、同日付け命令書により、同月16日から同月25日までの10日間の就業停止を命じるとともに、X1委員長が交通費の差額9か月分を不正取得したとして、91,170円の金銭返還を命じた。X1委員長は、就業停止命令及び金銭返還命令に応じた。

また、同日、理事長は、三重県庁のZ4にX1委員長の兄の仕事のあいた時間の段取りをさせて面談し、X1委員長が自主的に退職するよう説得してほしい旨依頼した。その際、理事長は、X1委員長の兄に対し、「いや、公立中の安乗中や八木学園を辞めた時は、病気で辞めたようだが今度は、違った意味で言っている。詳しいことは言うことはやめるが、組合の犠牲になる可能性が大きいけれど。」と述べている。

カ 組合は、学園に対し、平成6年2月16日付け文書で、上記の就業停止命令書について、内容の明確化、一部削除等を求めるとともに、理事長との話し合いを求める申入れを行った。また、X1委員長も、同日付け文書で同一内容の要望を学園に対して行った。学園は、同月17日付け文書で、組合に対し、個人的人事については、組合と話し合う用意はない旨回答するとともに、X1委員長に対しては、上記命令は

就業規則に定められた処分決定前における就業停止であること及び一部削除については、応じられない旨回答した。

キ 学園は、平成6年2月22日付け文書で、X1委員長に対し、同月25日に学園法人本部に出頭する旨の命令を行った。

ク 組合は、平成6年2月23日付け文書で、学園に対し、X1委員長に対する通告・命令書は処分の対象となる具体的事実があまりにも不十分で、名誉毀損、人権蹂躪であり、不当労働行為を含むものであるとして、団体交渉の開催を要求し、同月25日までの文書回答を申し入れた。

学園は、上記の申入れに対し、同月25日付け文書で、組合の主張するような事実は存在しないとして、団体交渉は、受けることができない旨回答した。

ケ 平成6年2月25日、学園法人本部に出頭したX1委員長に対し、学園は交通費不正取得、同申請添付書類ねつ造に関し、就業規則第49条に基づき論旨退職を勧告し、これに応じない場合には、平成6年2月28日をもって予告解職する旨の同日付け処分決定通知書を交付した。また、同月28日に学園法人本部に出頭するよう求める命令書を交付した。同月28日、学園は、X1委員長に対し解職する旨の辞令を交付し、同日付け通知書で、予告手当金及び退職金を支払う旨通知した。さらに、学園は、同年3月1日付け内容証明郵便で予告手当金及び退職金を支払う旨通知したが、X1委員長が受領しなかったため、学園は、同月10日、津地方法務局四日市支局に前記退職金等の供託を申請し、同月14日、X1委員長に供託がされた旨通知された。

コ X1委員長は、本件解雇当時、基本給月額194,000円、能力給月額7,000円の合計201,000円の賃金の支払いを受けていた。

(2) 予告解雇の理由に係る事実

ア 学園がX1委員長に対して支給していた通勤手当（月額）は、近畿日本鉄道(株)の伊勢川島－桑名間の金12,080円及び三重交通(株)の桑名駅前－大山田団地内間の金13,050円の合計金25,130円であり、X1委員長は、平成5年5月から平成6年1月までの9か月間、通勤手当として上記金額を毎月受領した。

しかし、学園が、近畿日本鉄道(株)及び三重交通(株)に対して調査を行ったところ、下記の5件の定期券は購入後すぐに解約されていること、平成5年10月20日付けの三重交通(株)桑名駅前発行の平成5年10月11日から11月20日の期間1か月の定期については購入されておらず、前月に購入した定期券のコピーの数字を訂正して更にコピーしたうえ、学園に提出していたことが判明した。

発行駅	区間	期間	購入日	解約日
近畿日本鉄道(株) 桑名駅	桑名－ 伊勢川島	平成5.5.11 ～8.10	平成5.5.7	平成5.5.7

〃	〃	平成5.9.13 ～10.12	平成5.9.10	平成5.9.13
近畿日本鉄道(株) 近鉄四日市駅	伊勢川島－ 桑名	平成5.10.22 ～6.1.21	平成5.10.21	平成5.10.21
三重交通(株) 桑名駅前	桑名駅前－ 大山田団地内	平成5.5.11 ～8.10	平成5.5.7	平成5.5.7 ～5.10の間
〃	〃	平成5.9.11 ～10.12	平成5.9.10	平成5.9.13

イ 平成4年9月、X1委員長は、採用後津田学園三滝幼稚園の4階住居部分に引っ越してきたが、学園は、三滝幼稚園の駐車場への駐車について、注意をし、始末書の提出を求めた。また、津田学園桑名大山田事業所の駐車場で同様の問題が生じた。

ウ 平成5年12月17日、学園付近の大型ショッピングセンター「ジャスコサンシティ」のZ5部長より、同ショッピングセンターの駐車場にX1委員長が駐車した件について、学園に対し注意があり、学園は、X1委員長に始末書の提出を求めた。

エ X1委員長は、平成元年11月頃に安乗中学校を退職していたが、学園に提出した履歴書には、平成2年3月に退職した旨記載されていた。

オ X1委員長は、平成4年1月頃、「私には脳神経性の鬱病の傾向があります。」旨記載された書面を塾のY4総括主任に提出している。しかし、この件についてX1委員長は、山田赤十字病院において診断を受け、平成6年1月12日付け医師Z6作成の、精神疾患には罹患していない旨記載されている診断書を受領した。X1委員長は、平成6年2月15日開催の査問委員会において、上記診断書を提出しようとしたが、理事長は提出しなくてもよいと述べた。

カ X1委員長は、平成5年1月、学園の他の教諭と既に婚約していた学園の幼稚園職員に対し、自分とつき合っしてほしい旨の手紙を出した。

キ 平成5年5月頃、X1委員長が鈴鹿英数学院の女子職員と交際しようとしたことなどに対し、女子職員の両親より学園に対し、苦情の申出があった。

ク 平成5年10月8日、X1委員長が第5時間目（5年生A組理科I）の授業時間中、生徒が消しゴムのようなものを投げていたので、注意し止めさせたが、再び始めたので頭を手で上から押えたが抵抗したので、黒板のところまで引っ張ってきた。生徒は、それでも無視して座席に戻ろうとしたので、両手で顎の下を押え、吊り上げぎみに、再度連れ戻した。

(3) 解雇後の組合活動と使用者の態度

ア 組合は、X1委員長の解雇に関して、平成6年3月2日付け及び同月4日付け文書で学園に団体交渉開催を申し入れ、同月13日に開催されたが、学園がX1委員長の解雇の理由を説明したのみでそれ以上の

進展はなく、決裂した。また、組合は同月17日付け文書で団体交渉の開催を要求したが、学園は、同月19日付け文書で、同月13日に解雇理由は説明したとして団体交渉の開催を拒否する旨回答した。

組合は、X 1 委員長が解雇処分を受けたことに対し、平成6年3月15日から同月17日の間、指名ストライキ、リレー方式の座り込みに入ったが、理事長自ら執行委員以外の組合員の自宅に、ストライキに参加しないように電話した。

また、学園は、ストライキ中、中学校の非組合員、津田体育専門学校（以下「体育専門学校」という。）や津田スイミングスクール職員多数を動員し、写真、ビデオ等により参加者の確認等を行うなど監視した。

イ 平成6年3月20日、申立人の上部団体である愛知私教連と、三重県私学教職員組合協議会（以下「三重私教協」という。）は、四日市市笹川地区で集会を行い、同所等で街頭宣伝活動を行った。Y 5 中学校事務長がこの集会場に入り、また、Y 3 事務局長らが、幾台もの車に分乗して集会の周囲を周り、街頭宣伝の様子を写真に取ったりなどした。

理事長は、同月19日頃、自ら組合員であるX 2 教諭（以下「X 2 教諭」という。）、X 6 教諭、X 5 教諭の親宛てに電話をして、組合批判を行うとともに、ビラ撒きに参加しないように働きかけた。

また、同じく19日に学園は、学園本部のある四日市市笹川地区住民に「お知らせとお願い」と題する学園名の文書を配布した。その文書は「本学園の中等部におきまして、2月28日付で解雇した教員がおります。名前はX 1 といい、採用して未だ3年にも満たない教員でありましたが、……数々の不祥事、常軌を逸した行動を繰返し、……あらゆる所から苦情が入り、……こともあろうに定期券のねつ造までして通勤交通費をだまし捕るという犯罪行為を行いました。」「X 1 元教諭と個人的なつながりのある2～3名の教員とそれに愛知県の共産党系の組合の人間を中心に……どんな暴挙をするかわかりません。皆様方にどのようなご迷惑をおかけするかもわかりません。」などと記載されていた。

ウ 学園は、平成6年4月、組合が配布した文書、街宣活動に対して、学園近隣地域住民に、「愛知私教連（共産党系組合と言われている）を中心とした者及び津田学園の元教師であって重大な病気の持ち主であり、平成3年4月に採用して以来、教職にある者として、はずべき数々の不正行為を行ったために解雇されたX 1 等が行った」と記載された内容の「波木ヶ丘の皆様へ」と題する文書を配布した。

(4) その他の学園の組合に対する態度

ア 学園は、組合員7名に対し、職務命令に従わないこと、学園を中傷する文書の生徒の父母への配付、生徒名簿の無断持出しなどについて、

平成6年12月22日付け注意書を交付し、内5名については、就業規則違反を理由に戒告した。

イ 学園は、平成6年度にX3教諭、X5教諭をクラス担任から外した。また高校入試事務に関し、毎年全職員で分担していたが、平成7年度入試に関して、組合員の多くを除外した。

5 X2教諭に対する配置転換

(1) 学園への就職

X2教諭は、女性の保健体育担当の教員が結婚により退職したので、その補充のために、平成4年4月1日、学園に採用され、中学校の保健体育の教員として勤務していた。平成4年4月1日付け辞令には、X2殿津田学園中学校、高等学校の教諭に採用する、と記載されていた。

中学校では平成4年度、5年度において、保健体育の授業、副担任、硬式テニス部と女子バレー部の顧問を担当し、校務分掌として保健体育部等に属するとともに、学校安全委員会等の委員を務めた。

(2) 配置転換に至るまでの使用者の態度

ア X2教諭は、平成4年11月20日に結成された申立人組合の組合員であり、書記と会計を担当し、組合結成準備段階から現在に至るまで積極的に組合活動に参加してきた。

イ 平成5年1月5日、理事長は、X2教諭を学園長室に呼び出し、Y3事務局長、Y2校長同席の中で、以下の注意を行った。

「津田学園に来てまだ半年であるのに、大橋学園は組合ができて給料が5万円も上がったからもっともっと津田も組合活動に力を入れてやって行かなければならないんだとあちこち言い回っているそうだな。一年目の者が何という態度なのか、全く君には謙虚な気持ちがない。仕事は熱心に良くやっているそうだが、そうであっても学園に対する態度が悪いのでは話にならない。」

「君が尊敬するZ7君も主任にと考えていたし、Y2校長が強く推すが、あんなきちんとしていない組合活動をしているようではもう絶対主任にはしない。いくらY2校長が推してもだ。」

「正当な組合活動なら給与等を上げろというのは権利としてあるのだから認めるが、今のはあんな大会宣言を書いて、他へ、県外までも悪口を言い触らしているのでは駄目だ。」

「学園に尽くす者が大切なのだ。いくら仕事に熱心であっても学園の悪口を言っている者は評価しない。何よりも学園に尽くすことだ。これがないのであれば学園にいる資格もないし、必要もない。」

君はまだ分かっていないようだな。今までに女の体育教員でスイミングへ行けと言うと、いろいろ言っただけで結局辞めて行った者がいるが、まあ分かっていない。

謙虚さをもっと示さなければならない。一年目だからまあきついことも言ったがこれで今後何も言うことはない。私の言うことと、君が

信頼し尊敬している人達の言うこととを良く考えてどうするのか決める。」

ウ 平成5年1月7日、理事長は、学園全体の新年会のあいさつの中で、「学園の悪口を言い触らしたり、1年目で謙虚でない者がいる。辞めてもらいたいと思っているが、」と全職員に向かって発言した。同月20日、理事長はX2教諭を呼び出し、「新年会の発言は君のことを言ったんだ。」と念押しをした。

エ 平成5年1月下旬の午後7時頃、理事長は、マラソン大会の準備業務をしていたX2教諭に対し「いい気になって仕事をしとるな」と発言した。

オ X2教諭が平成5年4月14日の日報に、職員会議でクラブ顧問について提案したことについて、はっきり答えてもらえなかった旨のことを書いたのに対して、理事長は「君はまだ一人前の教師と思うな。自分の責任を人に転嫁するな。仕事はもっと素直にやれ。」というコメントを付した。

カ X2教諭が平成5年4月14日の日報に、クラブ顧問問題に関する提案をしたのに結局結論を先送りされたことについて不満を書いたのに対して、理事長は、「君は校長の指示に絶対従えば良い。君はまだ学校運営に口を出すほど力がない。猛省せよ。」というコメントを付した。

キ X2教諭が平成5年4月16日の日報に、「……納得いきません。毎日、様々な疑問や不安の中で仕事をしていくのに本当に最近は疲れてきました。」と書いたのに対して、理事長は、「実力もないのに、素直でないから。」というコメントを付した。

ク 平成5年5月19日、X2教諭は午後6時50分まで生徒指導委員会があり、その後職員会議の議事録を作成しなければならなかった関係上、夜10時50分頃まで学園に残って仕事をしていたが、その帰り際、理事長が電話をかけてきて、X2教諭に対し、「こんなに遅くまでなんで残っているんや」と注意した。

これに関して、X2教諭が日報に、「業務終了が遅くなり、理事長より電話にて注意を受けました。いつも早く終了するように思っております。」と書いたのに対して、理事長は、「業務であっても業務命令以外の仕事はない。くだらぬいい分けをするな。猛省せよ。処分する。」というコメントを付した。

ケ X2教諭は、勤務中の怪我で通院していたが、平成5年6月25日の日報に、今週は行事が多かったために一度も病院に行けなかったのも、次週行きたい旨のことを書いたのに対して、理事長は、「夜遅くまで許可もなく学校にいて病院通いはするな。」とのコメントを付した。

コ 平成5年8月29日、30日に実施された夏季研修旅行に関し、Y2校長は、就職2年目の者が幹事を務める慣例に従い、いったん、X2教

諭を幹事に選任したが、これを撤回し、他の者に旅行幹事を依頼した。
また、組合員であるX 5教諭も同様に幹事を外された。

サ 平成6年3月22日、人事考課制度に基づく個人面接が行われたが、X 2教諭が学園を愛して努力しているつもりであると述べるのに対し、理事長は、同年3月20日に組合の上部団体である愛知私教連と、三重私教協が四日市市内で行った集会及び街頭宣伝の際に、愛知私教連が作成、配付したビラを見せて、「それならばああいったところへ行ったりすることは矛盾していることにはならないか」と発言した。

(3) 配置転換内示に至る経緯

ア 平成5年12月、学園が毎年職員に行っている人事調査に際して、X 2教諭は、「来年度も中学校の副担任として頑張っていきたい。」旨書いて提出した。

イ 平成6年3月初旬頃、中学校体育科の教諭らが作成中の次年度中学校保健体育の授業カリキュラム案の中には、X 2教諭の名前がなく、当時体育専門学校に所属していた「Y 6」と「Z 8」の両教諭の名前が記載されていた。

ウ 平成6年3月22日の人事考課制度に基づくX 2教諭に対する個人面接において、学園は、配置転換に関し、なんら触れることはなかった。

(4) 配置転換内示後の状況

ア Y 2校長は、X 2教諭に対し、平成6年3月25日、「内示をさせていただきます。体育専門学校の教員として頑張ってもらいたい。」と言いつ渡した。これに対し、X 2教諭は、配置転換への疑問や中学校教諭として勤務したいとの希望を訴えたが、Y 2校長は、「内示なのでうけてもらうしかない」、「内示は突然であるし……本日一斉に内示という事になった」、「あなたのためである。」、「決まった事である。29日の9時にY 7（体育専門学校の校長、以下「Y 7校長」という。）のところへ行って欲しい。頼みたい事もあるし、打ち合わせもしたいということなので。」などと発言した。X 2教諭が「組合員であるので、以前、配転等の場合はいろいろと取り決めがあったはず。時期が……組合を通したか……これについては？」と三重県地方労働委員会での労使間の和解条項の履践等につき述べようとしたところ、Y 2校長は、「配転ではないし、あなたが組合の人に相談するのも別に構わないが、あなたの問題だから良く考えて……」と発言したが、体育専門学校における賃金、勤務時間、持ち時間、業務内容等の労働諸条件については説明がなかった。X 2教諭は、3月22日に居所届を提出し、有給休暇として3月28日、29日の2日間と春休みとして30日、31日、4月2日の3日間の休暇を届出済みであった。

また、3月29日は、体育専門学校においては、新年度のため教員の顔合わせをして業務を開始する日とされていたが、Y 2校長はこのことをX 2教諭に知らせなかった。また、学園が新たな女子の保健体育

担当教員を採用したこともなかった。

イ 平成6年3月29日、X2教諭が体育専門学校へ出勤しなかったため、Y7校長は、X2教諭宅へ電話を入れたが、本人不在のためX2教諭の母親に対し、明日は学校に連絡するようにとの伝言を入れた。同月30日、X2教諭から連絡がなかったため、Y7校長は、X2教諭宅に電話を入れて体育専門学校に来るように説得をした。これに対してX2教諭は、同月30日付け文書でY2校長に中学校での勤務を希望することを伝えた。これ以降、Y8体育専門学校副校長、Y9中学校副校長、Y6体育専門学校教諭、Y10体育専門学校事務長が、X2教諭に対し、配置転換に応じ体育専門学校に出勤するように説得した。

ウ 平成6年4月1日、X2教諭は、体調を崩した旨届け出て、辞令交付書を欠席した。そのため、Y7校長は、同月2日、X2教諭に対し出勤するように電話連絡を入れたが、X2教諭は、「病気のため行けない」と返事をしたため、Y7校長は、「4月4日の午前9時に出勤するように」と伝えた。

同月4日、X2教諭が中学校に出勤したところ、Y7校長がX2教諭を呼び出し、再度、体育専門学校へ出勤するよう説得した。

エ X2教諭は、平成6年4月4日から同月7日まで、中学校に出勤し、前年度に決定していた春休みのクラブ活動計画に従って、バレーボール部の指導をした。その間、同月5日、学園から中学校の職員室のX2教諭の机等を明け渡すよう要求されたため整理したが、同月6日にX2教諭が出勤したときには、職員室の机等はなかった。

オ 平成6年4月5日、X2教諭は、文書により、労働条件の変更の場合、団体交渉が開催されなければならないのに開催されていないこと、配転に際しての誠意をもった説得がなく、和解協定に反することから異動に応じられない旨Y2校長に伝えた。また、同日、Y8体育専門学校副校長は、X2教諭に対し、再度説得するとともに、「今日はどうしますか。」と聞くと、X2教諭は、「今日はいけません。」と答えた。そこで、Y8体育専門学校副校長は、同日午後4時ころ、体育専門学校長名の「出勤命令書」を手渡した。

カ 平成6年4月6日、X2教諭は、中学校長及び体育専門学校長宛てに、体育専門学校への配置転換に応じることができない旨の文書を提出した。

キ 平成6年4月7日、Y2校長は、X2教諭に対し、「あなたの勤務先は体育専門学校です。そちらで勤務して下さい」と述べ、X2教諭の中学校への出勤を拒んだため、X2教諭は、4月8日以降は現実の出勤を控え、同月16日付け文書で、中学校の体育教員としてであれば直ちに出勤して働く旨書面で通知した。

ク 平成6年4月12日、X2教諭の父宛てに差出人名の記載のない封書が郵送され、中に「虚偽のチラシの配布に関与し、著しく津田学園の

名誉を傷つけ、計り知れない損害を与えた者」と記載され、X 2 教諭を含む組合員 8 名の上半身の写真が転写された文書が入っていた。

ケ 平成 6 年 4 月 13 日夜、理事長は X 2 教諭宅へ電話をし、就寝間際の X 2 教諭の父に対し約 40 分にわたり、X 2 教諭を非難し、X 2 教諭の退職か配置転換承諾を求め、身元保証人の責めを追求した。そのため X 2 教諭の家族は相当な恐怖感を覚えた。理事長の電話の要旨は以下のとおりである。

「3 月 25 日から全然出勤していない」、「公務員ですとなあ労働運動してはいけないことになっている、解雇どころか懲役刑になるくらいですね」、「私学というのは、ストライキやってもいいわけですね。労働運動を生徒とか父兄に使っていくとなりますとね、これは違法行為、処分ができるんですわ」、「教育ですから、公立だったらその場でクビですけども、私立でもそういうことになるわけです。」、「学校というのは幼稚園でも学校ですし、中学校も学校、高等学校も学校、専門学校も大学も短大もみんな学校なんです。みんな学校の中で人事異動について、応じているわけですから、おたくの X 2 さんが応じないとかいうことはできないことなんですわね」、「X 2 君のような考え方は十名足らず」、「お父さん、保証人になってますから。お茶で忙しいこともわかりますけども責任がないわけではありません。すぐ圧力をかけたと訴えてゆくようですが、そういうことも知っておいていただかないとねえ」、「学校の名誉を傷付けたり、損害を与えたりあるいは学校の方針に従わないというときにはですね、やっぱり保証人というのは責任があるわけですので、こども任せというわけにはいかない。誓約書に保証人としてお父さんの印鑑いただいていますのでね、これはやっぱりそういうわけにはいかん」、「どこかしらんけど愛知私教連かどこかに行って、知りませんが、これは共産党の組合ですけど、……なんのためにうちから月給もらっとんのか」、「これで 2 回目です、おたくのお子さん、私を訴えるのは。」、「私のことぼろくそに言ってるんですよ、裁判もってってるんですよ、おたくのお嬢さん」、「おたく鈴峰中学校ですか。お茶の組合は僕の関係ばっかやもん。Z 9 さんの娘さんも知っとるし、Z 10 君もおるし、ええっともうひとり仲間で仕事（茶の製造販売）をやっとんでしょ。ああ僕の関係者ばっかや。」、「たいした度胸の女の子だから、おたくのこどもさんの悪口になるけどさあ、そらあたいしたもんだわ、恐れ入ったという感じですけどね」、「学校内では評判ですよ。そら町の中では絶対的に評判になってますよ。悪いけど警察からみんな評判になってますよ」、「出勤拒否を 1、2 か月もすると、やめさせられる。そんなことならんように、お宅も有名になるし。」、「X 2 君も本当はわからないでしょう。X 2 君の意見じゃないんです。共産党の面子をかけた意見なんです。全国的な組織のね」、「それが X 2 君にとって良いことなのか悪いことなのか」、「素直

に辞めてもらわないと、私のところをね。民間の企業と同じですから、転勤といったら、行きませんと言ったら辞めるしかないんですから。」「出勤しないということは本来的には辞めるということなんです」、「クビ切ったら出勤してもらったら困るけど、いまのところクビは切らないつもりですから、勤めさせるつもり。それなら出勤するよう親として勧めてもらいたいんですよ」、「気にいらぬなら辞めて下さい。でもいまはそう思っていない、お父さん知らん顔してみえる」。

コ 平成6年4月14日、X2教諭は、中学校へ行きY2校長に面会を求め、前夜、理事長が「3月25日から全然出勤していない」と述べた点について尋ねた。これに対し、Y2校長は、「辞令が降りてしまっているのだから体育専門学校へ行かなければならない。……4月1日以降は体育専門学校の所属なので関係ない」とX2教諭の質問に取り合わなかった。X2教諭は、続いて体育専門学校へ様子を見に行つた。その日は、フレッシュマンキャンプのために教員全員が出払っていたが、Y7校長から指示を受けていたY10体育専門学校事務長は、X2教諭に対し、「今日からの勤務だと富士五湖（フレッシュマンキャンプ）になりますよ。明日から合流できますか」と問いかけをしたところ、X2教諭は、「今からキャンプに合流するのは心の準備が出来ていないので無理ですが、自分の業務の遅れを戻す様に、残って準備を進めたいと思います。」と答えた。また、午後にはY7校長がX2教諭に対し、電話にてフレッシュマンキャンプに来るように説得したが、行けないという返事であったので、担当教科の教材研究をするように指示を出すとともに4月16日の午後6時頃には帰るので、待っているようにと指示を出した。しかし、X2教諭は、同月15日以降、体育専門学校に出勤しなかった。

サ 平成6年4月27日に、X2教諭に4月の給与辞令が到着したが、3月29日から4月10日までを欠勤として給与を減額するとともに、平成6年度の能力給を0円（前年度3,000円）とするものであった。そのため、X2教諭は、平成6年5月12日付け文書により、配置転換の内示には応じられないので、中学校教諭として取り扱うこと、中学校教諭として働く意思を表明し労務の提供をしようとしているのに拒絶されているので、4月分給与の全額を支払うことを学園に申入れた。

シ 平成6年5月14日、学園は、X2教諭に対し、4月11日から4月30日の間の体育専門学校への欠勤を理由とする4月分給与の過払いを主張して107,500円の返還を求め、5月分以降の給与、賞与を、平成6年11月25日の津地方裁判所四日市支部における地位保全等仮処分申立の決定があるまで全く支払わなかった。さらに学園は、X2教諭の給与から住民税を特別徴収できないとあって、これを普通徴収に切り替えた。

ス 平成6年5月18日、X2教諭の自宅宛てに、学園から、同年4月1

日付けの体育専門学校に転任させる辞令が郵送された。X2教諭は、同年5月20日、この辞令には納得できない旨の意思表示を表明する文書とともに辞令を理事長宛に送り返した。

セ 平成6年5月19日、X2教諭は、学園に対し、給与返還命令に応じられないことと平成6年4月分の給与を全額支払うよう文書にて申し入れた。

ソ 学園は、X2教諭に対し、平成6年6月10日付け文書で、無断欠勤は就業規則の懲戒条項に該当し、誓約書に違反していることを理由として懲戒処分を検討中であることと出勤を命じる旨通告した。

(5) 配置転換の理由

ア 理事長は、X2教諭を体育専門学校に配置転換した理由として以下の4点の理由を上げていた。

- ① 本人の研究テーマは、生涯スポーツであること。
- ② 中・高等学校、体育専門学校の体育教諭全体のバランス、希望、教育的観点といったことから人事を進めていること。
- ③ 将来、高校の体育指導、教育は徐々に体育専門学校に移していきたいと思っているので、そのためにX2教諭自身の研修を先行して行いたいこと。
- ④ 中学校であろうと、高校であろうと、体育専門学校であろうと、学校教育には何ら変わりがないこと。

イ Y2校長は、X2教諭を体育専門学校に配置転換した理由として以下の4点の理由を上げていた。

- ① 高等学校の水泳部は、三重県の大会で男女とも団体に1位、2位に入る強豪であり、その指導者が必要なため、水泳が専門であるY6教諭を中・高等学校へ異動し、水泳部の強化を図る必要があること。
- ② 学園の体育教員が一度は、体育専門学校で教員として仕事についていることは、開校以来の伝統的な人事であること。
- ③ X2教諭の平成5年度の研究レポートは、生涯スポーツに関する内容であり、X2教諭が生涯教育にかなり興味を持っていることと、学園が重視している幼児体育への理解不足が見られることから、学園における生涯スポーツの中心となっている体育専門学校で勉強させる必要があること。
- ④ 体育専門学校においては、健康運動指導士、スポーツプログラマー、ヘルスケアトレーナーなどの資格を取ることができると、X2教諭の体育教員としての資質の向上に役立つこと。

ウ さらに、Y2校長は、X2教諭を体育専門学校に配置転換した理由として、平成5年度の1学期の体育の授業中に体育館で、X2教諭が男子生徒に投げられてしまい、怪我をしたことを聞き、学園で生徒に投げられた先生は過去一人もいないことから、まだまだ幼いという印象を受けたので、いろいろな部署を経験するためにも、体育専門学校

で勉強をすれば、彼女も素晴らしい教員になるだろうと考え、体育専門学校への異動を決定したと述べている。

(6) 審査の実効確保の措置勧告の申立

平成6年6月20日、組合は、当委員会に対し、「被申立人は、本件救済命令が出されるまで、申立人組合員X2に対して、同女が本件配転命令を拒否していることを理由として、解雇等一切の懲戒処分及び一切の不利益取扱を行ってはならない」という内容の審査の実効確保の措置勧告を求める申立てをした。審査委員長は、同月27日の第3回調査において、当事者双方に対し、「団体交渉において誠実に協議するよう」口頭要望を行った。その後、同年7月3日に団体交渉で話し合いがなされ、X2教諭の配置転換問題については進展がなかったが、同月21日の第4回調査の席上、学園側は、X2教諭の懲戒処分を「当面の間保留する。」旨述べた。

(7) 団体交渉拒否について

平成6年3月25日、X2教諭に対する配転内示があった後、組合はこれについて和解協定の第2項に反するとして、同月26日付け書面にて団体交渉開催を申し入れたが、学園は同月29日付け書面にて個人的かつ定斯的な人事異動についての団体交渉は、人事権の介入に当たり団体交渉に応じられない旨の回答を行った。組合の同月30日付け再度の申入れに対しても、学園は同月31日で同様の回答を行っている。組合は同年4月1日以降も、何度も学園にX2教諭に対する配置転換等に関して団体交渉開催を申し込んだが、同年7月3日の団体交渉以外は拒否された。なお、7月3日の団体交渉は、同年6月27日の「団体交渉において誠実に協議するよう」にとの審査委員長の要望により開催されたものであるが、学園は、和解協定では、組合員の労働条件の変更にあたっては、組合との団体交渉において協議するとなっているが、X2教諭の配置転換は、和解協定のいう労働条件の変更にはあたらず、個人に対する人事異動であって理事会の人事権に組合を介入させるつもりはない、今後、X2教諭の配置転換問題で団体交渉に応ずるつもりはない旨述べ、決裂した。

(8) 体育専門学校について

ア 中・高等学校が、学校教育法第1条に定める教育施設であるのに対し、専門学校は、学校教育法第82条の2に規定される専修学校の一つである。専修学校のうち、高卒程度の者を入学資格とし、専門過程を置くものは特に専門学校と称することができる。津田体育専門学校は、この専門学校に該当する。専門学校においては、高等学校教育課程を終えた学生に、職業若しくは實際生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ることを目的とした教育を行う。

イ 中・高等学校における教員は、教育職員免許法により教員免許状の取得が要件とされるが、専修学校の資格は、法定の国家資格、教員免許状の取得を要件としない。

ウ 中学校教諭は、教員免許に応じた科目を担当し、X 2 教諭は保健体育であった。体育専門学校教員は、教員免許状とは直接に関係のない科目を担当し、4 ないし 6 の複数科目を担当する。平成 6 年度の X 2 教諭の場合は、「栄養学」、「コーチ学」、「体育概論Ⅱ」、「球技初級」、「球技上級」の五科目を担当することが予定されていた。また、体育専門学校では、キャンプ実習、スキー実習、企業実習等出張を要する実習、行事が多く、宿泊を伴い、長期のものが多い。

第 2 判断

1 当事者の主張の要旨

(1) 申立人の主張の要旨

ア 被申立人は、組合結成以来、組合を徹底的に嫌悪し、あらゆる機会にあからさまな組合批判を行い、組合からの団体交渉要求に対して誠実に対応せず、各組合員個人に対してもさまざまな嫌がらせ、不利益取り扱いを続けてきた。

イ X 1 委員長に対する解雇処分は、被申立人が X 1 委員長に対する懲戒処分を狙ってそのあら探しを繰り返した結果、定期券の払戻し行為をとらえて、公共交通機関通勤者と自動車通勤者の通勤費の差額を不正取得した、また、交通費申請添付書類をねつ造したとして行ったものである。

しかし、X 1 委員長は、公共交通機関を利用して通勤していたものであり、解雇処分の事由の一つとしての「交通費申請添付書類ねつ造」は、定期券の写しの提出義務に違反したにすぎず、懲戒処分事由に当たらない。

その他、被申立人が挙げる X 1 委員長の解雇事由は、いずれも事実を誇張、歪曲したものか、全く事実無根のものである。

ウ X 2 教諭の中学校から体育専門学校への配置転換は、その業務内容や労働条件に重大な変更をもたらすものであるから、和解協定第 2 項に則り、事前に団体交渉による協議を尽くし、本人に余裕ある通告、誠意ある説明、説得をつくさなければならない。

しかし、本件配置転換は全く X 2 教諭の希望、意向を無視してなされ、余裕のある事前の通告はなされず、誠意ある説得はおこなわれなかった。また、X 2 教諭と申立人組合が本件内示後団体交渉を申し入れたが、被申立人学園は和解協定を一切無視して本件配置転換を強行した。

エ 申立人は、X 1 委員長に対する本件解雇は、X 1 委員長が組合結成に参加し、今日まで組合の中心人物であることをほとんど唯一の理由としたもので、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り、また、X 1 委員長の解雇問題に関する団体交渉拒否は、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当すると主張し、X 1 委員長に対する平成 6 年 2 月 28 日付けの解雇の取消し、解雇の日の翌日

から原職復帰に至るまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額の支払いを求めた。

次に申立人は、X2教諭に対する本件配置転換は、組合の弱体化を企図し被申立人がX2教諭をねらい撃ちにしたものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当し、また本件配転に関する団体交渉を拒む行為は同条第2号に該当する不当労働行為に当たると主張し、X2教諭に対する平成6年4月1日付け配置転換命令を取消し現職復帰させること、平成6年4月1日以降現職復帰に至るまでの間の賃金相当額を支払うこと、すみやかに誠意をもって団体交渉に応じることを求めた。

更に、このような状況から、申立人は、正常な労使関係を回復するために、被申立人学園内に謝罪文を掲示することを求めた。

(2) 被申立人の主張の要旨

ア X1委員長の解雇は、あくまでX1個人の問題であって、組合とは一切関係のないことであり、不当労働行為には該当しない。X1委員長は、平成5年5月から平成6年1月までの9か月間公共交通機関利用の場合の通勤手当を受給したが、真実は、中学校に公共交通機関を利用して通勤する意思はなく、公共交通機関利用による通勤手当とそれ以外の利用による通勤手当金との差額金10,130円を騙取しようとした。そのため、平成5年5月から平成6年1月までの間、公共交通機関利用の通勤手当受給のため、定期券のコピーを被申立人中学校に提出する必要があるため、定期券を購入したものの直ちに解約していた。

また、X1委員長から、被申立人中学校に提出された、平成5年10月20日付けの三重交通(株)桑名駅前発行の平成5年10月11日から同年11月20日の期間1か月の定期のコピーは偽造されたものであった。

上記の事実が発覚したため、X1委員長からの事情聴取並びに弁解の機会を与えたが、反省の態度もなく、上記の事実でもって就業規則第49条の懲戒解雇に処すべきであったが、不正差額を全額返還してきた事実並びにX1委員長の将来を考慮して通常解雇（予告解雇）を行ったものである。

また、X1委員長の各種問題行動も予告解雇の判断事由とした。

以上のことから、被申立人は、X1委員長を解雇したことは解雇理由があり、解雇基準としても相当性があるもので、解雇権の濫用に当たらず、不当労働行為でもないとし、また、団体交渉拒否の主張についても争うとして、X1委員長に関する申立人の申立てを棄却する旨求めた。

イ 平成6年3月に、X2教諭は、教職員に年1回義務づけられている研究レポートを「生涯スポーツの動機づけについて」というテーマで提出したことから、X2教諭自身のテーマ研究としては、体育専門学

校が一番取り組める職場であると判断し、また、体育教員は全員体育専門学校に行くことになっている慣行から、体育専門学校を経験していないのはX2教諭一人であったため、体育専門学校への異動を決定した。

学園では、職員の採用は学校法人の職員として採用するものであり、採用した教職員をその希望並びに能力、諸条件等で判断し決定するものである。学園において個々の幼稚園、中学校、高等学校、体育専門学校等の間において人事交流は盛んに行われてきたものであり、本件内示は、X2教諭を教職員として同様の体育教師として同敷地内にある体育専門学校に人事異動させるべく行ったものである。この内示は職種の変更は伴わず、しかも業務内容も著しく異なるものではなく労働条件の変更としての配置転換にあたらず、組合との協議事項ではない。

被申立人は、X2教諭の人事異動につき、不当労働行為性を争い、申立ての棄却を求めた。

また、被申立人は、X2教諭に対し、今回の人事異動に関し、詳しく説明かつ説得したところであり、また、組合との団体交渉においても本件内示に関し、後日ながら団体交渉事項として団体交渉を行っており、仮に労働条件の変更に当たる配置転換になるとしても、地方労働委員会の和解条項の手続きを履行しているものであって、違法性は補完されていると主張する。

2 当委員会の判断

(1) X1委員長の解雇について

ア X1委員長に対する本件解雇について、組合は、X1委員長が組合結成に参加し、今日まで組合の中心人物であることをほとんど唯一の理由としたもので労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、X1委員長の解雇問題に関する団体交渉拒否は労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると主張し、これに対して、学園は、X1委員長が交通費の差額を不正の手段で受給したものとし、X1委員長に反省の態度もなく、その他、X1委員長の各種問題行動も判断材料として解雇処分を行ったもので、解雇基準としても相当性があり、解雇権の濫用に当たらず、不当労働行為に該当しないと主張し、組合の主張する上記X1委員長の解雇問題に関する団体交渉拒否の不当労働行為性についても争っているため、以下判断する。

イ 認定した事実のとおり、平成4年11月20日に中・高等学校教職員31名の参加のもと組合が結成され、大会宣言及び規約を採択するとともに、X1委員長ら6名が執行委員に選出された。組合は、同月21日にY2校長に組合の結成を口頭通告するとともに、団体交渉の申入れをなし、同月25日に理事長と会い、組合の結成を告げ、その際、理事長より印刷機等の設備や組合会議のための施設の使用許可を受けている

が、その時点において学園が組合結成に特に反対していたものとは認められない。しかし、同月28日に組合執行部が組合結成のあいさつのために理事長の自宅を訪問した際に、理事長は、第1の2の(2)認定のとおり組合結成の大会宣言を批判し、このような文章を書いた執行部は認められない、文を訂正しない以上、団交にも応じない、また愛知私教連に加盟したことについてルール違反であると発言していた、その後、学園は、第1の2の(3)ア、イ認定のとおり、就業規則を改定し、学園の設立精神に基づく経営方針及び運営方針に相容れない行為又は相反する言動をとることを解職、懲戒の対象とし、また、組合の平成5年2月1日付け団体交渉申入れに対し、学園は、同月2日付けで開催日時を3月下旬とし、学園と雇用関係のない者の出席を認めないと回答した。組合は、早期の団体交渉開催及び団体交渉への出席人数の制限の撤回を申し入れたが、学園は態度を変えようとはしなかった。更に、第1の2の(3)ウ認定のとおり、学園は、就業時間内での組合ニュース等の配付の禁止等及び施設使用の制限につき、組合に文書通告するとともにX1委員長に対し、学園の宿舎からの退去を通告した。その後、学園は、平成5年4月29日の団体交渉の席において、愛知私教連は共産党系であるとして、愛知私教連の方針について質問している。また、第1の3の(1)オ認定のとおり、理事長は、平成5年8月2日の研修会のあいさつの中で、組合批判の発言をし、平成5年8月27日に当委員会において、組合と学園の間で和解協定が締結された後も、第1の3の(3)認定のとおり、理事長は、平成6年1月6日の新年会の席上で、学園の中には頭のおかしな奴が4人おったんだが、3人は辞めさせた、と発言し、新年会終了後に、理事長はX1委員長に対し、4人のうち残りの1人とはお前のことだ、と述べている。このような状況のなか、X1委員長に対する査問委員会が開かれ、学園はX1委員長に対し、履歴詐称、学園や学園付近スーパー等の駐車場の無断使用、職務命令違反、勤務態度不良等について反省文、誓約書の提出を求めたりしている。これについて組合は、団体交渉の申入れをなしているが学園はこれに応じようとしなかった。その後、学園は、平成5年5月から平成6年1月までの通勤手当の受給にあたってX1委員長に不正な行為があったとして、平成6年2月14日の査問委員会においてX1委員長に対し辞職願を提出するか、その提出がない場合は懲戒解雇すると告げている。そして学園は、X1委員長に対し、平成6年2月28日解雇辞令を交付し解雇した。

上記解雇後において、第1の4の(3)ア認定のとおり、組合は、X1委員長の解雇問題につき団体交渉が行われたが決裂し、組合は、再度上記解雇問題について団体交渉を申し入れたが、学園は、解雇理由は説明したとして団体交渉の開催を拒否している。また、第1の4(3)ア、イ認定のとおり、組合が、X1委員長の解雇処分を受けたことに

ついて、ストライキに入った際、理事長が組合員の自宅にストライキに参加しないように電話をし、さらに理事長は、X2教諭らの親に対し、電話で組合批判を行うとともにX2教諭らがビラ撒きに参加しないように働きかけている。学園は、ストライキ中、参加者の確認を行い、組合の街頭宣伝活動の様子を写真に撮るなどの監視活動を行っている。その他、第1の4の(3)イ、ウ認定のとおり、学園は、笹川地区住民及び学園近隣地区住民に対し、文書配付を行っているが、その中で、愛知県の共産党系の組合を中心とか、愛知私教連を共産党系組合と決めつけ、これを中心とした者である等と記載して、組合批判を繰り返している。

ウ 以上の事実を総合すると、学園は、愛知私教連を上部団体とする組合を共産党系の組合として敵視し、組合及び組合員を事あるごとに批判してきたものであることは明白であり、調査の結果判明した通勤手当に関する事実を奇貨として組合の中心的な役割を担っていたX1委員長を解雇することによって学園から排除し、あわせて組合の弱体化を図ったものであり、本件解雇は労働組合法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為と認定するのが相当である。

また、学園は、X1委員長の解雇問題について、組合からの申入れにより、平成6年3月13日に団体交渉に応じたが、X1委員長の解雇理由を説明したのみでそれ以上の進展はなく、決裂している。学園は、その後の組合からの団体交渉申入れに対し、上記の団体交渉において、解雇理由は説明したとして団体交渉を拒否しているが、X1委員長の解雇という重大な問題についての団体交渉であることを考えれば、すでに解雇理由は説明したとしてその後の団体交渉を拒否する態度はあまりにも形式的に過ぎ、誠意ある団体交渉をなしたとは言えず、これは労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると認定するのが相当である。

確かに、学園の主張する解雇理由のうち、通勤費の受給についてX1委員長に教員としてのみならず社会人として非難されるべき行為があったことは否定できず、これは、決して軽視すべきではないが、X1委員長は、査問委員会の席上等において、処分の対象となる事実関係の明確化を求めているものの、上記通勤費の受給についての行為自体については反省し、学園からの交通費の金銭返還命令に従い差額とされる金銭を返還している。また、X1委員長の精神的な病気の点についても当初は問題にしていたものの、X1委員長が査問委員会において精神疾患に罹患していない旨の診断書を提出しようとしたが、理事長は、提出しなくてもよいと述べるなどそれ以上に追求はなく、その後も、学園は、その診断書の提出を求めている。その他の解雇理由については、必ずしも明確とはいえない点があること、その事実が認められても個人的な問題とされる点があること等が認められる。これ

らを総合すると相当程度の処分は考えられるものの、本件解雇処分は、前述したとおりX1委員長を組合から排除し、組合を弱体化させることを決定的な動機として行ったものと判断するのが相当である。

(2) X2教諭に対する配置転換について

ア 組合は、X2教諭の本件配置転換につき、組合の弱体化を企図し学園がX2教諭をねらい撃ちにしたもので、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当し、また、本件配置転換に関する団体交渉を拒む行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると主張し、これに対し、学園は、X2教諭自身のテーマ研究から体育専門学校が一番取り組める職場であると判断し、また、体育教員は全員体育専門学校に行くことになっている慣行から体育専門学校への異動を決めたものであること等、X2教諭の人事異動につき、不当労働行為性を争い、また、組合の上記団体交渉拒否との主張についても、後日、団体交渉を行っていること等からその不当労働行為性を争うので、以下判断する。

イ 認定した事実のとおり、X2教諭は、平成4年4月1日、学園に採用され、中学校の保健体育の教員として勤務していた。また、X2教諭は、組合結成準備段階から現在に至るまで積極的に組合活動に参加するとともに、組合において書記と会計を担当してきた。

ウ 学園の組合に対する批判、対応等については、X1委員長に対する判断の部分において述べたとおりであるが、それに加えて、X2教諭に対しても、第1の5の(2)イないしサで認定のとおり、理事長は、X2教諭の組合活動に対し、1年目の者が何と言う態度なのか、謙虚な気持ちがない、組合活動をしているようでは絶対に主任にはしない等発言し、組合批判をするとともに、X2教諭に対し、何よりも学園に尽くすことだ、これがないのであれば学園にいる資格もないし、必要もない等述べ、更に、平成5年1月7日の新年会のあいさつの中で、1年目で謙虚でない者がいる、辞めてもらいたいと思っているが、と全職員の前で発言し、同月20日、理事長はX2教諭を呼び出し、新年会の発言は君のことを言ったのだ、と念押しするなどの発言を行っていた。その他、理事長はX2教諭に対し、日報に相当とは思えないようなコメントを付すなど、事あるごとに批判を続けてきた。また、Y2校長は、夏季研修旅行に際し、いったん、X2教諭を幹事に選任しておきながら、これを特に理由を付することなく撤回し、他の者に旅行幹事を依頼し、また、組合員であるX5教諭も同様に幹事役を外している。更に、理事長は、平成6年3月22日、人事考課制度に基づく個人面接の席で、X2教諭が、学園を愛し努力しているつもりであると述べたのに対し、組合の上部団体である愛知私教連などが行った集会や街街頭宣伝活動の際に、愛知私教連が作成、配付したビラを見せて、それならばああいったところへ行ったりすることは矛盾していること

にはならないか、と発言している。

そして、平成6年3月25日にY2校長よりX2教諭に対し、体育専門学校への配置転換の内示がなされたが、平成5年8月27日に当地労委で締結された和解協定第2項に定められた事前の協議もなく、X2教諭に対し、体育専門学校における賃金、勤務時間等についての説明もなかった。また、第1の5の(4)ケにおいて認定したとおり、X2教諭が上記の配置転換に応じないことについて、理事長はX2教諭宅に電話をし、父親に対し、約40分にわたり、組合活動及びX2教諭を非難している。

エ 上記のほか、X2教諭は、女性の保健体育担当の教員が結婚により退職したので、その補充のために、学園に採用され、津田学園中学校、高等学校の教諭に採用すると辞令を受けていること、X2教諭は採用以来、中学校の保健体育の教員として勤務しており、本件配置転換の時点まで2年を経過したばかりであること、X2教諭に対しても、体育専門学校での賃金、勤務時間等の労働条件についても説明がなかったこと、また、体育専門学校では教員免許状とは直接に関係のない科目も担当することが予定されていたにもかかわらず十分な事前説明もなかったことが認められ、これらを総合すると、X2教諭を体育専門学校に配置転換しなければならない特段の事情は認められず、学園の主張する配置転換の理由も首肯できるものではない。

オ 以上の事実を総合すると、学園は、X1委員長の場合と同様に、愛知私教連を上部団体とする組合を共産党系の組合であるとして敵視し、組合結成当時から、組合活動に積極的に参加してきたX2教諭を組合員のいない体育専門学校に配置転換することにより、同人の組合活動を困難ならしめ、ひいては組合を弱体化させるために本件配置転換を行ったものと認められ、学園のX2教諭に対する本件配置転換命令は、労働組合法第7条第1号、3号の不当労働行為に該当すると認定するのが相当である。

また、X2教諭の本件配置転換問題についての組合の団体交渉申入れに対し、学園は、人事権の介入にあたり団体交渉に応じられないとの態度を通してきた。その後の平成6年7月3日に団体交渉は行われたものの、第1の5の(7)で認定したとおり、その交渉態度から見て誠意のある団体交渉を行ったものと認めることはできず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると認定するのが相当である。

3 救済方法

(1) 上記のとおり、学園のX1委員長に対する本件解雇は不当労働行為と判断するのが相当であり、その救済方法としては、本件解雇の取消し、原職復帰及び解雇の日の翌日から賃金が支払われていないことが認定できるので、解雇の日の翌日から原職復帰に至るまでの賃金相当額の支払いが必要であり、主文第1、2項のとおり命じるのが相当である。

(2) 学園の X 2 教諭に対する本件配置転換についても、上記のとおり不当労働行為に該当すると判断するのが相当であり、X 2 教諭は学園に対して、平成 6 年 4 月以降、中学校に出勤するなど労働の提供をしているにもかかわらず、学園がこれを拒否してきたものと認定されるので、その救済としては、本件配置転換命令の取消し、原職復帰及び平成 6 年 4 月分以降原職復帰まで既に支払われているものを除く賃金相当額の支払いが必要であり、主文第 3、4 項のとおり、命じるのが相当である。

(3) X 1 委員長の解雇問題についての学園の団体交渉拒否は、上記のとおり不当労働行為と認定され、X 2 教諭の配置転換問題についての学園の団体交渉拒否は、同様に不当労働行為と認定されるが、主文第 1 項ないし第 4 項において、団体交渉の目的である救済を命じているので、その主文第 5 項の文書の手交、掲示を命ずることで必要かつ十分である。なお、組合は、学園に陳謝文の掲示を求めているが、このような謝罪を命ずることは相当ではない。

4 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 7 年 8 月 30 日

三重県地方労働委員会
会長 伊藤好之 ㊞