

命 令 書

再審査申立人 学校法人 倉田学園

再審査被申立人 香川県大手前高松高等（中）学校教職員組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 再審査申立人学校法人倉田学園（以下「学園」という。）は、肩書地に所在し、同地に香川県大手前高等学校及び同大手前中学校（以下これら2校を「丸亀校」という。）を、高松市室新町1166番地に香川県大手前高松高等学校及び同高松中学校（以下これら2校を「高松校」という。）をそれぞれ設置し、教育の事業を行っており、初審結審時の職員数は135名（うち、高松校62名）である。

(2) 再審査被申立人香川県大手前高松高等（中）学校教職員組合（以下「組合」という。）は、昭和52年9月10日高松枝に勤務する職員をもって結成された労働組合であって、初審結審時の組合員数は21名である。

2 組合結成以降の労使関係の推移

(1) 組合の執行委員長X1（以下「X1委員長」という。）を含む執行部役員7名は、昭和52年9月12日学園理事長Y1（以下「Y1理事長」という。）に対し組合結成の通告を行った。

その際、Y1理事長は、「組合とは、利益が相反する。行くところまで行く。」「なんやら知れん、得体の知れんもんとは、団交できん。」等と発言し、組合に対する嫌悪感を示した。

(2) 学園と組合との間では、組合結成後間もない昭和52年9月19日に開催された団体交渉において、労使双方の交渉人員について意見の対立があり、要求内容について交渉が行われない状態が続いた。その後、団体交渉ルールについての交渉が行われたが、最終的に香川県地方労働委員会（以下「香川地労委」という。）のあっせんがあり、同年12月13日付けで団体交渉ルールを内容とする協定が締結された。

(3) 組合は、昭和53年8月17日、学園の次の行為がそれぞれ不当労働行為であるとして、香川地労委に不当労働行為救済申立てを行った。①同52年9月12日以降行われた組合ニュース等の配布に対し、学園が合計8件の警告書を交付したこと。②同月16日付け要求書における要求事項であ

る公立並み待遇の早期実現に関しての前歴計算及び同年年末ボーナス査定に関する団体交渉において、学園が誠実に対応しなかったこと。③ Y 1 理事長が、同月18日組合員 X 2（以下「X 2」という。）の父親を丸亀校にある理事長室に呼び出し、父親に対して X 2 の退職を強要したこと、④ 同月21日以降行われた現場集会のための小会議室の使用に対し、学園が合計5件の警告書を交付したこと。⑤ 同53年2月下旬に、組合が父兄に対する「私学助成をすすめる会」への入会勧誘を行った際に生徒を使ったことに対して、学園が X 1 委員長ほか1名に対し訓告処分を行ったこと。⑥ 同年3月10日に行われた卒業式終了後の職員祝賀会における抗議行動に対して、学園が X 1 委員長ほか1名に対し訓告処分を行ったこと。

香川地労委は、同58年12月10日付けで、上記の①ないし④及び⑥について不当労働行為と認定した命令を発した。

学園は、これを不服として当委員会に再審査申立てをしたが、当委員会は、平成5年5月19日付けで命令を発し、①ないし④については初審命令を維持する一方、⑥については不当労働行為には当たらないとの判断を示した。

学園は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に上記当委員会の命令の取消しを求めて行政訴訟を提起し、現在、同事件は東京地裁平成5年（行ウ）第193号事件として係属中である。

(4) 学園は、昭和54年3月9日に行われた Y 1 理事長及び Y 2 高松校校長への要請行動並びに同月12日以降の紙筒闘争及びリボン闘争等を理由として、X 1 委員長に対し、同月20日付けで、同月22日から同年4月20日までの出勤停止処分を行い、組合員 X 3（以下「X 3」という。）に対し、同年3月31日付けで教諭から常勤講師に降職する処分を行った。

(5) 組合は、昭和54年3月学費凍結請願のための署名運動を行い、父兄に対して、X 1 委員長らを発起人とする「学費凍結請願のための署名のお願い」等の文書を送付した。

これに対し学園は、同文書の内容が学園の名誉又は信用を傷つけたとして、同年5月7日付けで、X 1 委員長ほか2名の組合員に対し厳告処分を、組合員 X 4（以下「X 4」という。）、同 X 5（以下「X 5」という。）及び同 X 6（以下「X 6」という。）ほか22名の組合員に対し訓告処分を行った。

なお、Y 1 理事長の娘婿である Y 3（以下「Y 3 校長」という。）が同年4月高松校校長として着任した。

(6) 組合は、昭和55年3月ころ、高松校の所在地番を書いた組合あての郵便物が届かなくなったことに気付き、調べたところ、学園が約3か月間組合あての郵便物を留置していたことが判明し、それら郵便物は組合の要請で引き渡された。

その後、学園は、現在に至るまで組合あての郵便物については、高松

校の所在地番にはあて名の者はいない旨の付箋をつけて、差出人に返送している。

- (7) 学園は、昭和55年3月30日X3を常勤講師の雇用期間満了を理由として雇止めとしたが、組合は、同年冬期ボーナスについての団体交渉の申入れに対し、学園が、X3が交渉委員として団体交渉に出席すること等を理由に団体交渉を拒否し続けたことが不当労働行為であるとして、同56年4月9日香川地労委に不当労働行為救済申立てを行った。

香川地労委は、学園に対し、同年11月7日付けでX3が交渉委員として出席することを理由として団体交渉を拒否してはならないことを命じた。

学園は、これを不服として当委員会に再審査申立てをしたが、当委員会は、同58年11月16日付けで命令を発し、初審命令を維持した。

学園は、これを不服として東京地裁に行政訴訟を提起したが、同地裁は、同63年7月27日請求を棄却した。学園の控訴に対し、東京高等裁判所は、平成2年4月9日控訴を棄却し、さらに、学園の上告に対し、最高裁判所は、同年10月25日上告を棄却した。

- (8) 組合は、昭和56年8月8日、同57年6月22日及び同61年3月25日、学園の次の行為がそれぞれ不当労働行為であるとして、香川地労委に不当労働行為救済申立てを行った。①同55年2月から12月までの紙筒闘争等の組合活動を理由として、X1委員長ほか組合員2名を出勤停止処分にしたこと。②同年4月から7月までのビラ貼付及び宣伝車による街頭宣伝活動を理由として、X1委員長及びX5ほか5名を出勤停止処分にしたこと。③同56年3月における生徒数の減少を理由として、X1委員長を休職処分にし、休職期間が満了した同57年3月31日をもって退職させたこと。④同56年4月の早朝生徒指導に係る業務命令違反を理由として、組合員X7及び同X8を出勤停止処分にし、同57年3月に同人らを教諭から非常勤講師に降職する処分を行い、同60年3月に非常勤講師の雇止めをしたこと。

香川地労委は、平成元年9月8日付けで、上記の②ないし④について不当労働行為と認定した命令を発した。

学園は、これを不服として当委員会に再審査申立てをしたが、当委員会は、同6年4月20日付けで命令を発し、初審命令を維持した。

学園は、東京地裁に上記当委員会の命令の取消しを求めて行政訴訟を提起し、現在、同事件は東京地裁平成6年（行ウ）第186号事件として係属中である。

- (9) 以上の推移から窺われるとおり、学園は、組合結成以降、組合活動等を理由として、組合員に対して数多くの懲戒処分を行い、一方、組合は、学園に不当労働行為があったとして数多くの救済申立てを続けており、現在、香川地労委に係属中の事件が4件ある。また、同地労委の救済命令又は一部救済命令を不服として学園が再審査を申し立てて当委員会に

係属している事件が本件を含めて10件ある。

3 本件降職処分等に至る経緯

(1) X 4 の降職処分について

イ X 4 は、昭和51年3月広島大学文学部を卒業し、同年4月高松校の教諭として採用され、中学歴史及び高校世界史を担当し、放課後の部活動では、採用された年からバドミントン部の顧問に学園より任命され、Z 1 教諭（以下「Z 1」という。）とともにバドミントン部の生徒を指導した。

なお、Z 1 は、同56年4月に丸亀校に転任した。

ロ X 4 は、組合結成当時からの組合員であり、組合の役員として、同54年度は会計監査、同56年度及び同57年度は執行委員、同58年度から同60年度までは書記長を勤め、また、活発に組合活動をしていた。

ハ X 4 は、バドミントン部の生徒への指導を充実させるために部誌「NET・IN」（以下「NET・IN」という。）を発行することとし、第1号を同53年5月に発行し、それ以降、毎年2号、各20ないし30部ずつ発行し、部員である生徒及びその父兄並びにバドミントン部に協力している教職員に配布した。しかし、X 4 は、「NET・IN」の発行について、学園の許可を受けていなかった。

ニ 同56年7月に発行された「NET・IN」第7号（以下「本件部誌」という。）は、一部につき部員である生徒が書いている箇所を除き、X 4 が執筆したものである。その記事の内容には、バドミントン部紹介、総合体育大会の戦績、会計報告、夏休み練習予定表、新入部員の抱負等のほか、次のものが含まれていた。

(イ) 高等学校二年（以下「高二」という。以下同様の表現をする。）

の女子生徒Nに対するY 3 校長の個人指導に関して、「★6年制のメリット？デメリット？」との見出しを付けてその個人指導の内容を公表し、3年制の生徒は高次の秋まで大会出場を認めるのに対し、6年制の生徒は体育学部専願でなければ高二から出場を認めないという学園の方針について、生徒の父母に賛否を問う形をとってこれに疑問を投じた。

(ロ) また、「★今夏からクラブ活動に制約」との見出しを付け、同校長がクラブ顧問会においてクラブ活動の洗直しを行い、同年夏から新しい方針を打ち出したことを紹介している。そして、部員の名簿の末尾にX 4 とともにZ 1 の名前を記載し、バドミントン部紹介の記事の欄外に「Z 1 先生早くもどってきて下さい。」とX 4 の願望を表現した。

なお、Y 3 校長のNに対する指導内容については、N本人がX 4 をはじめ複数の教員やバドミントン部員に限らず広く友人にも話していた。

ホ 本件部誌も、バドミントン部の生徒（同年7月当時の部員数は21名）

及びその父兄並びにバドミントン部に協力している教職員に配布されたが、Y 3 校長は、本件部誌を同年 8 月 21 日入手し、初めて「NET・IN」の存在を知った。

Y 3 校長は、同年 9 月 8 日 X 4 に対し、本件部誌の上記ニの(イ)及び(ロ)の記事で業務上の秘密を公表し、学園の教育方針、人事方針を批判していること及び本件部誌が業務外文書の無断発行であることを理由として始末書の提出を求めた。同校長は、同 57 年 3 月まで 2、3 度にわたり、高松校教頭 Y 4（以下「Y 4 教頭」という。）を通じて X 4 に対し始末書の提出を督促したが、X 4 は、本件部誌が教育的意図をもって発行したものであるとの理由で、始末書を提出しなかった。

へ 学園は、X 4 に対し、同年 3 月 30 日付け内容証明郵便で、①部活動顧問の立場を利用して「NET・IN」を無断で発行し、生徒及び父兄に配布したこと、②本件部誌の中で業務上の秘密を洩らして高松校の教育方針を公然と批判し、かつ、高松校の信用を傷つけたことが就業規則に違反するとして、同人を同月 31 日付けで教諭から非常勤講師に降職する旨の降職処分通告書を送付した（以下この処分を「X 4 に対する降職処分」という。）。

そして、学園は、X 4 を同年 4 月 1 日以降非常勤講師（雇用期間は 1 年以内、賃金は時間給）とした。

ト 上記降職処分に関し、X 4 は、高松地方裁判所（以下「高松地裁」という。）に地位保全の仮処分を申請したが、同地裁は、同 59 年 12 月 27 日 X 4 の申請を却下する旨を決定した。これに対し X 4 は、高松高等裁判所（以下「高松高裁」という。）に抗告したが、同高裁は、同 63 年 8 月 9 日同抗告を棄却した。

また、X 4 は、同 60 年 3 月 29 日高松地裁に高松校の教諭である労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求める訴えを提起し、同地裁は、平成元年 5 月 25 日 X 4 の請求を認容する判決を下した。

学園は、これを不服として高松高裁に控訴し、現在、同事件は高松高裁平成元年(ホ)第 195 号事件として係属中である。

チ さらに、学園は、X 4 について同 58 年度、同 59 年度と 1 年ごとに契約期間を更新したが、同 60 年度については更新しないこととし、同 60 年 3 月 29 日付け内容証明郵便で、X 4 に対し、契約期間は同年 3 月 31 日をもって終了するので、同年 4 月 1 日以降は登校する必要はない旨の通知書を送付した。

(2) X 5 の降職処分について

イ X 5 は、昭和 51 年 3 月東北大学理学部数学科を卒業し、同年 4 月高松校の教諭として採用され、高校及び中学の数学を担当した。

ロ X 5 は、組合結成当時からの組合員であり、同 54 年度から同 62 年度まで連続 9 期にわたり執行委員を務め、主に組合の会計、教研部の仕事に携わり、また、活発に組合活動をしていた。

- ハ(イ) Y 3 校長が、同54年9月5日校内を巡回中、X 5の担当する中二の授業が騒がしかったので教室に入ったところ、X 5は、同校長に対し生徒たちが自由に話せなくなる旨抗議した。
- (ロ) また、Y 3 校長が、同55年9月16日校内を巡回中、X 5の担当する高二の6組の授業が騒がしかったので教室に入ったところ、X 5は、同校長に対し黙って入ってこられては困る旨抗議した。同校長は、同日放課後X 5に注意したところ、X 5は、突然教室に入ってきたのでは授業がやりにくい、参観されるなら前もって知らせてほしい旨述べた。
- ニ 同54年度から同56年度にかけて、X 5がしばしば出勤簿への捺印を数日間連続して怠っていることがあったので、Y 4 教頭は、X 5に対し数回口頭で注意した。
- ホ X 5は、同56年度の1学期の終わりに提出すべき実施記録と2学期の初めに提出すべき学習指導計画の学園への提出を怠り、これらを遅れて2学期末に提出した。X 5の提出した学習指導計画及び実施記録(以下これらを総称して「進捗表」という。)は、同年度1学期分について毎週の反省・記録欄がほとんど空白であり、1学期全体の進捗や学習指導上の感想、意見欄への記入は皆無という状況だった。このため、Y 3 校長は、X 5に対し、提出された進捗表については不備があるとして、反省・記録欄にも書くよう指示した。
- ヘ(イ) X 5は同56年10月24日Y 4 教頭に対し、同月31日及び同年11月2日の両日年次有給休暇をとることの承認申請書を提出した。これに対し、同教頭は、平常日である同年11月2日に授業を予定しているクラスについて課題の準備をするか、小テストの計画を立てておくよう指示した。なお、同年10月31日は、高松校では遠足が予定されていた。
- (ロ) Y 4 教頭は、同年10月30日X 5が課題や小テストの準備をしていなかったため、X 5から事情を聞いたところ、X 5は、高一の4組にはプリントの準備をするが、高三の5組には特に課題を与えず自習とする旨の回答をした。そこで、同教頭は、高三の5組についても課題を準備するように注意した。
- 高松校では、通常、職員が年次有給休暇をとる等で欠講時間が予測できる場合には、事前に課題の準備を行うことが一般に行われていた。
- (ハ) X 5が休んだ同年11月2日の授業について、高一の4組ではテストが行われたが、高三の5組では自習教材が作成されないまま自習が行われた。
- Y 3 校長は、同月4日X 5に対して、年次有給休暇をとって休む場合には、事前に少なくともプリントを用意して生徒が自習できるようにとの注意、指導を行った。

ト X 5 は、同月15日の日曜日に日直当番に当たっていたが、日直時間が午前8時30分から午後5時までと指定されていたにもかかわらず、所定時刻より遅れて登校し、午前9時20分ころ職員室に着いた。同日、学園が小学生を対象に開催している日曜教室の準備のため職員室に来ていたY 3 校長がこれを見とがめ、X 5 に遅刻を注意するとともに、直ちに巡視を行うよう指示し、X 5 は校内を巡視した。

チ(イ) X 5 は、同56年度は高一の2組の副担任をしていたが、主担任のX 2 と相談の上、生徒の実態を把握して今後の指導に役立てるため、当初高一の2組についてアンケートの実施を企画した。その後、アンケートの実施に数名の教員（いずれも組合員）が賛同したので、X 5 はこれらの教員と共同で調査票を作成し、校外の業者に必要部数を印刷させた。

(ロ) X 5 らは、同57年3月8日の3時限目に行われたホームルームの時間中に、高一の2組並びに上記職員らが主担任を務める高一の3組、4組及び高二の2組ないし5組において、クラスの生徒全員を対象にしたアンケートを実施した。アンケートは、43の調査項目からなっており、一部に学園の全体的印象や教師に対する印象を問うものもあったが、全体としてみれば、進学、授業、生徒の生活実態等を問うものであった。

(ハ) 上記アンケートの件を知ったY 3 校長は、同年3月中旬以降アンケートを実施したクラスの主担任又は副担任を順次校長室に呼んで事情聴取し、X 5 についても、同月23日に事情聴取したところ、X 5 が学園に無届けでアンケートを実施したことを認めたため、同校長は、X 5 に対し生徒が記入したアンケート用紙のすべてを提出するよう命じた。これに対しX 5 は、主担任のX 2 と相談する旨を回答し、X 5 はX 2 と相談した。その後、X 5 は、学園からアンケート用紙の提出について督促を受けたことはなく、アンケート用紙の提出を行わなかった。

(ニ) なお、本件アンケート実施について、生徒やその父兄からの苦情はなかった。

リ 学園は、X 5 に対し、同月30日付け内容証明郵便で、①欠講時間用の教材の準備について、校長の指導に従わなかったこと、②日直当番について、反省の態度を示さなかったこと、③無断アンケートを実施し、同アンケート用紙の提出を怠っていること、④出勤簿への捺印を怠ったこと、⑤進度表の提出を怠ったこと、⑥担当する授業が騒がしかったこと及びこれに対する校長の注意に対し反論に終始して反省の態度がみられなかったことが就業規則に違反するとして、同人を同月31日付けで教諭から非常勤講師に降職する旨の降職処分通告書を送付した（以下この処分を「X 5 に対する降職処分」という。）。)

ヌ 上記降職処分に関し、X 5 は、高松地裁に地位保全の仮処分を申請

したところ、同地裁は、同59年12月27日 X 5 に対する降職処分は懲戒権の濫用であるとして、X 5 の教諭としての地位を認める旨の決定をした。

また、X 5 は、同60年3月29日高松地裁に高松校の教諭である労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求める訴えを提起し、同地裁は平成元年5月25日 X 5 の請求を認容する判決を下した。

学園は、これを不服として高松高裁に控訴し、現在、同事件は高松高裁平成元年(ネ)第195号事件として係属中である。

(3) X 6 の雇止めについて

イ X 6 は、昭和40年4月広島大学大学院理学研究科を修了後、同41年4月高松校の教諭として採用され、理科主任、学年主任等を歴任し、校務分掌としては生徒指導部に長く属しており、同54年度においても同部に属していた。

ロ X 6 は、組合結成当時の組合員であり、同56年度から組合の執行委員を務めている。また、同人は、同53年から同54年にかけて、学園所有の土地の問題が団体交渉項目となっていた時期には、宅地建物取引主任者の資格をもっていることから、団体交渉委員として団体交渉にしばしば出席していた。

ハ(イ) 学園は、同54年度から自転車通学者のヘルメット着用について指導を強化することとし、同年6月12日も生徒指導部の全職員が参加して、自転車通学者に対する指導が午後4時5分ころから行われた。

X 6 は、ヘルメット未着用の生徒に対する個別指導に当たった。

(ロ) X 6 は、前日の11日にもヘルメットの着用を怠っていた高一の2組の男子生徒Aが、当日もヘルメットを着用していなかったため、ヘルメットを着用するよう説諭した。しかしながら、Aは終始無言であり、反省の色が見られなかったため、X 6 はAの左頬を2、3回殴打した。その結果、Aの鼻から出血したので、X 6 はすぐ横にいた養護教諭の助言を得て治療に当たろうとしたが、Aは自転車に乗ってそのまま下校した。

(ハ) Aの父親である耳鼻科専門医の診断書によれば、Aの傷病名は、①左側鼻背部打撲創兼左側鼻出血兼左側鼻陥凹骨折(外傷性斜鼻)兼鼻中隔骨折兼鼻中隔血腫、②左側眼瞼打撲傷、③上口唇粘膜部挫傷であり、後遺症としては、軽度の斜鼻と鼻中隔の変形及び鼻中隔の変形による左側鼻閉塞感と頭重・集中力欠如等の反射神経症状は永久的に持続するものと思われるとのことであった。

ニ Y 3 校長は、同月27日 X 6 に対し、上記の事由により、同年7月1日から非常勤講師とする旨の降職処分通知書を手交した。

X 6 は、同年7月1日以降非常勤講師となったが、学園における他の非常勤講師とは異なり、給与は常勤講師並みで家族手当、住居手当も支給される等常勤講師に等しい処遇を受け、また、私学共済組合員

資格も継続された。

しかし、学園は、同56年4月の契約更新の際には、X6に対し家族手当及び住居手当の支給を止める等他の非常勤講師と同様の処遇を行うこととし、これに伴いX6は、私学共済組合への加入資格も失った。

ホ 学園は、X6に対し同年10月31日付けで、時間外の職場集会及びY3校長への要請行動を理由として訓告処分を行った。

そして、学園は、X6に対し同57年3月30日付け内容証明郵便で、契約期間は同年3月31日をもって終了するので、同年4月1日以降は登校する必要はない旨の通知書を送付した（以下この処分を「X6に対する雇止め」という。）。

へ X6は高松地裁に対して高松校の教諭である労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求める訴えを提起し、同地裁は、平成2年5月10日X6の請求を認容する判決を下した。

学園は、これを不服として高松高裁に控訴し、現在、同事件は高松高裁平成2年(ホ)第181号事件として係属中である。

4 高松校の就業規則中関係部分は、別紙のとおりである。

第2 当委員会の判断

学園は、初審命令が、(1)組合の救済申立資格を認めたことを不服とするほか、(2)X4を教諭から非常勤講師に降職処分したこと、X5を教諭から非常勤講師に降職処分したこと及びX6の非常勤講師としての契約を更新しなかったことがいずれも不当労働行為に当たると判断したことを不服として、再審査を申し立てているので、以下順次判断する。

1 組合の救済申立て資格について

学園は、組合がその規約において、使用者の利益を代表する中間管理職である主任の加入を認めているので、労働組合法第2条但し書第1号に抵触するものであり、同法第5条第1項及び労働委員会規則第34条第1項により本件救済申立ては却下されるべきであると主張する。

しかしながら、主任が労働組合法第2条但し書第1号にいう「監督的地位にある労働者」又は「その他使用者の利益を代表する者」に該当すると認めるに足りる疎明がなく、上記学園の主張は採用できない。

2 X4に対する降職処分について

(1) 学園は、次のとおり主張する。

イ Y3校長のNに対する個人指導の記事は、業務上秘密にすべき個人指導の内容を公表しており、6年制コースの運動部生徒の大会出場の方針を巡るトラブルの公表は、6年制教育を重視している学園の立場を傷つけている。また、この指導方針について父母に対し賛否を問う形をとっているのは、学園の教育方針を対外的に批判したものと解されるべきである。

ロ Y3校長が指摘した本件部誌の他の記事も、いずれも校長の方針ないし校長のなした配転人事等を公然と批判し、学園内部にこれに対す

る批判があることを対外的に生徒、父兄に対して意図的に広めんとするものであり、極めて悪質なものである。

ハ さらに、本件部誌は、学園の方針に反する内容が掲載されているものであるから業務外の文書に当たり、発行は許可されないものである。

ニ したがって、学園は、X4がバドミントン部顧問という地位を濫用して無断で業務外文書を高松校生徒及びその父兄に配布し、その中で業務上の秘密を漏洩し、学園の教育方針及び人事方針を批判して学園の教育方針に違反し、学園の名誉又は信用を傷つけたことが就業規則第68条第2号及び第9号並びに第69条第4号、第5号、第7号及び第10号の懲戒事由に該当するとして降職処分としたものであり、その処分は正当なものである。

(2) そこで、この点について判断する。

イ(イ) Y3校長のNに対する個人指導に関する記事の内容は、前記第1の3の(1)のニの(イ)認定のとおりである。一般的に、クラブ活動を行う生徒の大会出場の期限について、その進路等に応じて異なる制約を設けることは、生徒の進学を重視する学園の教育方針と関連するものであり、Y3校長のNに対する指導についても、個人指導という形をとったものとはいえ、学園の教育方針の一環として理解されるべき性質のものである。これに対し、X4がY3校長の指導内容を本件部誌に掲載するに当たり、「★6年制のメリット？デメリット？」との見出しを付けてNに対する個人指導の内容を公表し、生徒の父母に大会出場の期限に関する指導方針についての賛否を問う形をとり、学園の教育方針に疑問を投じたことは、これを批判したものと受け止められてもやむを得ないものといえよう。

しかしながら、進学希望と大会出場との関係については、クラブ活動に参加している生徒にとって大きな関心事項であると考えられることから、同記事は、Y3校長のNに対する指導内容が学園の新しい方針を示したものと受けとめたX4が、バドミントン部の顧問としての立場から、この新しい方針を部員及びその父兄等に周知させる意図により掲載したものであることが認められること、また、Y3校長のNに対する指導内容については、N本人が複数の教員や広く友人にも話していたこと及び本件部誌はバドミントン部の生徒とその父兄等限られた範囲で配布されたものであることを併せ考えれば、X4が本件部誌を発行・配布したことをもって、業務上の秘密を漏洩し、学園の教育方針を批判することによりこれに違反し、学園の名誉又は信用を傷つけたものとまでは認められない。

(ロ) また、Y3校長が問題があるとして指摘した本件部誌の記事等のうち、上記以外の記事については、同ニの(ロ)認定のとおりであり、その内容や表現等につきやや適切さを欠く箇所は見受けられるにしても、直ちに学園の教育方針や人事方針を批判して学園の教育方針

に違反し、学園の名誉又は信用を傷つけたものとまでは認められない。

ロ(イ) 前記第1の3の(1)のハ認定のとおり、X4は、本件部誌の発行・配布について、学園の許可を受けていなかったことが認められる。しかしながら、本件部誌は、X4のバドミントン部顧問としての教育上の配慮から発行されたものであり、記事の中に学園の方針に対する若干の批判が含まれているとしても、このことをもって直ちに本件部誌が就業規則第14条第12号にいう「書面による許可」を必要とする業務外文書であるとは認められない。

(ロ) また、X4が本件部誌を発行・配布した意図、記事の内容及び配布先等が前記第1の3の(1)のハないしホ認定のとおりであることを考えると、同人が本件部誌を発行・配布したことをもって、同人のバドミントン部顧問の地位を濫用したものであることはできない。

ハ 以上のとおり、本件部誌の無断発行等を理由として、X4を雇用の期間の定めのない教諭の身分から、学園が更新しようとしないうちに1年以内で雇用期間を終了させられる非常勤講師の身分に降職させることは相当でない。

さらに、前記第1の3の(1)のロ認定のとおり、X4が執行委員等組合の役員を務め、また、活発に組合活動をしていたこと及び同2認定のとおり、学園と組合との間では、組合結成以来労使紛争が多発し、学園は組合が行う組合活動に対して懲戒処分等を繰り返し行い、それら懲戒処分等の撤回を求める組合と激しく対立してきていたこと等を総合的に考えると、X4に対する降職処分は、学園がX4の本件部誌の無断発行に籍口して、X4が組合の組合員であること及び同人が活発に組合活動をしていたことを嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を企図した組合の運営に対する支配介入であるというべきである。

したがって、これを労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

3 X5に対する降職処分について

(1) 学園は、次のとおり主張する。

イ Y3校長が校内を巡回中、X5の担当する授業が騒がしいため教室に入ったことを非難し、その後、これに対するY3校長の指導に従おうとしなかったX5の行為は、就業規則第68条第9号及び第10号の懲戒事由に該当する。

ロ 本件アンケートの実施については、扱い方いかんによっては生徒に対し教育上重大な影響を与え、学園の対外的印象を傷つける危険性のある調査項目を含んでおり、学園としては到底容認できない。また、本件アンケートは秘密裡に企画され、組合員がクラス担任であったクラスのみで、ホームルームの時間帯を利用して無断で行われたもので

あり、さらに、Y3校長が記入済みのアンケート用紙の提出を命じたにもかかわらず、これに応じなかったX5の行為は、就業規則第68条第2号、第8号、第9号及び第10号並びに同第69条第7号の懲戒事由に該当する。

ハ その他、X5については、出勤簿への押捺、進度表の提出、欠講時間用の自習教材の準備及び日直勤務時間に関する非違行為が認められるものであり、同人はこれら各非違行為について上司より注意、警告を受けてもその都度反抗的な態度をとる等学園内の上司の権威に真正面から反抗し、これを無視する態度をとってきたものであり、かかる点からすれば、X5に対する降職処分は極めて妥当なものであったと解すべきである。

(2) そこで、この点について判断する。

イ X5の担当する授業が騒がしいことがあったこと及びその際教室に入ったY3校長にX5が抗議したこと等は、前記第1の3の(2)のハ認定のとおりである。X5のY3校長に対する言動には適当でないものも認められるが、X5の担当する授業が騒がしかったことが、学園が処分理由として挙げるX5の勤務怠慢に因るものであったと認めるに足りる疎明はない。また、Y3校長の注意に対しX5が反論したことが、学園が処分理由として挙げる就業規則上の業務上の命令又は指示違反であるとまでいうことはできない。

さらに、学園は上記事由発生直後には何ら処分を行うことなく、約1年半経過してから処分を行っていることは不自然であり、他意を窺わせるものがある。

ロ また、本件アンケートの実施についてみると、一般に、教師が生徒の教育、指導に役立てるため、その担任するクラスにおいて、ホームルームの時間にアンケートを実施することは、当該教師の裁量の範囲に属するものといえることができる。

本件アンケートについては、当初、X5は、主担任と相談の上、生徒の実態を把握して今後の指導に役立てるため、その担任するクラスで実施することとしていたが、その後、アンケートの実施に賛同した他の数名の教員と共同してこれを作成し、学園に無届けで実施したこと、また、アンケートの調査内容には、学園の全体的印象や教師に対する印象を問う等、上記アンケートの趣旨との関係が必ずしも明確でないものも含まれていたことは、前記第1の3の(2)のチの(イ)及び(ロ)認定のとおりである。本件アンケートを実施したクラスの担任がいずれも組合員であったことから、組合と対立関係にあった学園がアンケート結果の取扱いに不安を抱いたであろうことは想像できるし、また、アンケートが複数の学年、クラスで実施されたにもかかわらず、学園に無届けで実施したことも問題なしとしない。

しかしながら、本件アンケートの調査内容は、全体としてみれば、

生徒の生活実態等を問うもので、特段生徒に教育上重大な影響を与え、学園の対外的印象を傷つける危険性のあるものとは認められず、また、生徒やその父兄からアンケートの実施について苦情が出た等の事実も認められない。

また、本件アンケートの目的、内容からみて、これが前記就業規則上「書面による許可」を必要とする業務外文書であるとは認め難いし、その他本件アンケートに関し学園が主張する処分理由の存在についても、これを認めるに足りる疎明はない。

さらに、本件アンケートを実施した他のクラスの主任又は副主任については、学園から事情聴取をされたのみで注意すら一切受けなかったこと及びY3校長がX5にアンケートの提出を命じた際、X5は主任と相談する旨回答しており、実際に主任とも相談をしていたにもかかわらず、学園はその後アンケートの提出について督促することもなく、約1週間後にX5に対する降職処分を行っていることを併せ考えれば、学園のX5に対する降職処分はあまりに性急に過ぎ、他意を窺わせるものがある。

ハ X5に対する降職処分の理由としては、上記イ及びロのほか、前記第1の3の(2)のニないしト認定のとおり、出勤簿への押捺、進度表の提出、欠講時間用の自習教材の準備及び日直勤務時間に関する事実が挙げられているが、これらの点については、X5に非があったことが認められ、これらのX5の行為を個々にみれば、X5の勤務態度には問題があったといわざるを得ない。

しかしながら、これらの行為の内容及び程度等を勘案し、これらを全体としてみれば、X5を雇用の期間の定めのない教諭の身分から、学園が更新しようとししない限り1年以内で雇用期間を終了させられる非常勤講師の身分に降職処分とすることが相当と思われるほど悪質かつ重大な行為であるとまではいうことができない。

ニ さらに、前記第1の2の(2)のロ認定のとおり、X5が組合の執行委員を務め、また、活発に組合活動をしていたこと及び同2認定のとおり、学園と組合との間では、組合結成以来労使紛争が多発し、学園が組合と激しく対立してきていたこと等を総合的に考えると、X5に対する降職処分は、学園がX5の就業規則違反に籍口して、X5が組合の組合員であること及び同人が活発に組合活動をしていたことを嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を企図した組合の運営に対する支配介入であるというべきである。

したがって、これを労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

4 X6に対する雇止めについて

(1) 学園は、次のとおり主張する。

X6は、降職処分により非常勤講師となった時点から、当初から非常

勤講師として採用された者と全く同一の立場に立つことになったものである。学園は、従来から非常勤講師としての契約を更新するか否かは1年ごとの判断で決めてきており、X6の雇止めもその一環としてなされたものであって、何ら不当労働行為と目されるべきものではない。

(2) そこで、この点について判断する。

前記第1の3の(3)のハ及びニ認定のとおり、X6は体罰事件を理由に、学園から昭和54年7月1日に教諭から非常勤講師への降職処分を受けたが、給与等の処遇においては常勤講師に等しい扱いを受けていた。その後、X6は何ら処分を受けておらず、勤務態度に問題があったとは認められないにもかかわらず、同ニ認定のとおり、学園は、同56年4月から、それまでX6に支給してきた家族手当及び住居手当の支給を止める等他の非常勤講師と同様の処遇を行うこととし、また、X6は私学共済組合への加入資格を失った。

さらに、学園は、同ホ認定のとおり、同57年3月31日付けをもってX6を雇止めとしたが、上記降職処分を受けて以来、X6には時間外の職場集会及びY3校長への要請行動を理由とする同56年10月31日付け訓告処分を受けたことを除いては、非常勤講師であった期間を通じて特に非違行為があり、また、勤務態度が悪かったとの疎明もない。

このことに加え、同ロ認定のとおり、X6が同53年から同54年にかけて組合の団体交渉委員を務め活発に組合活動をしていたこと、さらに、X6が同56年度から執行委員となったこと、前記第1の2認定のとおり、学園と組合との間には、組合結成以来労使紛争が多発し、学園が組合と激しく対立してきていたこと等を総合的に考えると、X6に対する雇止めは、学園が契約期間の満了を口実に、X6が組合の組合員であること及び同人が活発に組合活動をしていたことを嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を企図した組合の運営に対する支配介入であるというべきである。

したがって、これを労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

以上のとおりであるから、本件再審査申立ては理由がない。

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

平成7年5月24日

中央労働委員会
会長 萩澤清彦 ㊟

(別紙 略)