

命 令 書

申立人 延岡学園教職員組合

被申立人 学校法人 延岡学園

主 文

1 被申立人は、申立人組合の組合員X1、X2、X3およびX4に対して、給与については、平成4年度から平成5年度の間において、同人らが職能給の2格に格づけされていれば得たであろう給与相当額と、現実に支払われた額との差額を、賞与については、平成4年7月、同年12月、平成5年3月、同年7月、同年12月および平成6年3月の各支給月において、同人らが被申立人学園の教諭に対する平均的支給月数で支給されていれば得たであろう賞与相当額と、現実に支払われた額との差額を各人に支払わなければならない。

また、申立人組合の元組合員X5に対しては、給与については、平成4年度において、同人が職能給の2格に格づけされていれば得たであろう給与相当額と、現実に支払われた額との差額を、賞与については、平成4年7月、同年12月および平成5年3月の各支給月において、同人が被申立人学園の教諭に対する平均的支給月数で支給されていれば得たであろう賞与相当額と、現実に支払われた額を同人に支払わなければならない。

なお、被申立人は、上記の各人に対し、各給与および各賞与のそれぞれの差額について、各給与および賞与を支払うべきであった日の翌日から完済日まで、年5分の割合による金員を支払わなければならない。

2 被申立人は、申立人組合の組合員を、組合員であることを理由に、交通指導係に選任してはならない。

3 被申立人は、申立人組合の組合員X1に対する平成5年12月25日付け出勤停止処分を取り消し、当該処分がなかったものとして同人を取り扱い、同人に対し、当該処分がなかったならば得られたであろう給与および賞与の相当額と、現実に支払われた額との差額を支払わなければならない。

なお、被申立人は、各給与および各賞与のそれぞれの差額について、各給与および賞与を支払うべきであった日の翌日から完済日まで、年5分の割合による金員を支払わなければならない。

4 被申立人は、団体交渉において、申立人からの給与表の提出要求を拒否してはならない。

5 被申立人は、申立人に対して次のような支配介入をしてはならない。

(1) 申立人組合の組合員に対し、申立人組合の執行委員長X6の解雇にかかる組合員の裁判活動を阻害する言動をすること。

(2) 被申立人学園の非組合員である職員に対して、申立人組合の執行委員長

- X 6 および申立人の組合活動を非難するような発言をすること。
- (3) 被申立人学園の非組合員である職員に対して、暗に申立人が被申立人にとって好ましい存在ではないことを印象づけるような発言をすること。
 - (4) 被申立人学園の非組合員である職員に対して、申立人組合の組合員の活動を非難する内容の文書に署名・捺印を強要すること。
 - (5) 被申立人学園の非組合員である職員および申立人組合の組合員に対して、申立人が加入した上部団体を嫌悪する発言をすること。
- 6 被申立人は、申立人が当委員会に不当労働行為救済申立てをしたことを理由に、申立人組合の組合員に対し退職を強要してはならない。
- 7 被申立人は、申立人に対し、本命令書受領の日から7日以内に下記文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

延岡学園教職員組合
執行委員長 X 6 様

学校法人 延岡学園
理事長 Y 1

当学園が行った貴組合および貴組合の組合員に対する下記の行為は、宮崎県地方労働委員会によって、労働組合法第7条第1号、第2号、第3号および第4号に該当する不当労働行為であると認定されましたので、今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 貴組合の組合員にかかる給与および賞与の支給について、不利益な取り扱いをしたこと。
- 2 貴組合の組合員だけを交通指導係に選任したこと。
- 3 貴組合の組合員X 1を平成5年12月25日付けで出勤停止処分にしたこと。
- 4 団体交渉において、貴組合からの給与表の提出要求を拒否したこと。
- 5 貴組合の組合員に対し、貴組合の執行委員長X 6の解雇にかかる組合員の裁判活動を阻害する言動をしたこと。
- 6 学園の非組合員である職員に対して、貴組合の執行委員長X 6および貴組合の組合活動を非難するような発言をしたこと。
- 7 学園の非組合員である職員に対して、暗に貴組合が学園にとって好ましい存在ではないことを印象づけるような発言をしたこと。
- 8 学園の非組合員である職員に対して、貴組合の組合員の活動を非難する内容の文書に署名・捺印を強要したこと。

- 9 学園の非組合員である職員および貴組合の組合員に対して、貴組合が加入した上部団体を嫌悪する発言をしたこと。
- 10 貴組合が宮崎県地方労働委員会に不当労働行為救済申立てをしたことを理由に、貴組合の組合員に対し退職を強要したこと。

- 8 被申立人は前記第1項、第3項および第7項を履行した時は、当委員会に速やかに文書で報告しなければならない。
- 9 申立人の、X6委員長の校内立入許可申立て、X1に対する譴責処分取消申立て、職場内での組合機関紙等配布許可申立て、組合職場会のための校舎使用許可申立ておよび勤務時間中の職場内での組合費の徴収許可申立ては、これを却下する。
- 10 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

【総括的認定事実】

第1 当事者

- 1 被申立人学校法人延岡学園（以下「学園」という。）は、肩書地に所在し、同地に延岡学園高等学校（以下「学園高校」という。）および尚学館中学校を設置し教育事業を行っており、本件審問終結時の教職員数は96名である。
- なお、本件申立時の学園の役員は次のとおりである。

理事長 Y 1
副理事長 Y 2
理 事 Y 3
理 事 Y 4
理 事 Y 5

- 2 申立人延岡学園教職員組合（以下「組合」という。）は、昭和42年7月に結成された労働組合であり、本件申立時の組合員は、X6組合執行委員長（以下「X6委員長」という。）、X2、X3、X5（以下それぞれ「X2」、「X3」および「X5」という。）、X1およびX4の6名であり、学園を解雇されたX6委員長を除く組合員は、学園に勤務している。

なお、本件審問終結時における組合の組合員は、X6委員長、X1、X2、X3およびX4の5名である。

3 組合員の経歴

(1) 教員歴と組合員歴

X 6

昭和48年4月 学園に勤務
昭和48年 組合加入
昭和63年7月1日 懲戒解雇
高等学校普通2級（理科）免許取得者

X 1

昭和42年4月 学園に勤務

昭和42年 組合加入
 高等学校普通2級（保健体育）免許取得者

X 2

昭和42年10月 学園に勤務
 昭和43年 組合加入
 高等学校普通2級（商業）免許取得者

X 3

昭和48年4月 学園に勤務
 昭和48年 組合加入
 高等学校普通2級（工業）免許取得者

X 4

昭和46年4月 学園に勤務
 昭和46年 組合加入
 高等学校教諭1種（保健体育）免許取得者

X 5

昭和42年4月 学園に勤務
 平成5年 組合脱退（組合加入年不明）
 高等学校普通2級（保健体育）免許取得者

(2) 組合役員選出状況

昭和50年から平成6年までの組合役員を選出状況は次のとおりである。

なお、役員任期は、前年の10月から1年間となっている。

（組合役員選出状況）

任 期	執行委員長	副執行委員長	書 記 長	執行委員
昭和50年	X 7			
昭和51年	○ X 1			
昭和52年	○ X 6			
昭和53年	○ X 1	X 8	○ X 2	
昭和54年	X 9			
昭和55年	X 9		○ X 6	
昭和56年	○ X 1			
昭和57年	○ X 2	X 10	○ X 5	
昭和58年	X 9			
昭和59年	X 9			
昭和60年	○ X 1	X 11		
昭和61年	○ X 1		○ X 6	
昭和62年	○ X 6			
昭和63年	○ X 6	○ X 2	X 12	
平成元年	○ X 6	○ X 1	○ X 2	○ X 3
平成2年	○ X 6	○ X 1	○ X 2	○ X 3

平成3年	○ X 6	○ X 1	○ X 2	○ X 3
平成4年	○ X 6	○ X 1	○ X 2	○ X 3
平成5年	○ X 6	○ X 1	○ X 2	○ X 3
平成6年	○ X 6	○ X 1	○ X 2	○ X 3

(注) ○印は申立時点の組合員である。

なお、空欄は不明であることを示している。

第2 労使関係等

- 1 昭和42年7月12日、職員の互助会的組織だった「10日会」の教職員3名が学園の服務規定に違反したという理由で解雇されたことを機に、組合が結成された。
- 2 組合結成以後、組合は、賃金改善、学級定員削減、授業持ち時間数削減、専任教員増員などの要求を毎年のように行い、昭和54年までは学園と覚書を締結し、特に昭和50年頃にはストライキも行い、労働協約を締結するなどした。
- 3 昭和55年度、学園は、年度末賞与の考課査定による支給、兼業禁止条項の新設および時間単位の年休廃止などを内容とする勤務規程および諸規定の改訂を行ったが、組合は、改訂により、考課査定において賃金差別が導入されるおそれがあることなどを理由にこれに反対した。
- 4 昭和55年7月12日、組合は、当委員会に対し、賃金カット分を返済すること、組合機関紙配布の自由を認めること、学園内で団体交渉（以下「団交」という。）を行うことおよび組合執行委員長に対する弾圧をやめることなどを救済内容とする不当労働行為救済申立て（昭和55年（不）第1号事件）を行った。
- 5 同年8月23日、学園と組合は、当委員会での和解協議により、一定の方法による組合機関紙の配布を認めることおよび団交を原則として学園内で開くことなどについて和解協定を締結した。
- 6 昭和58年度、学園は、年度末の賞与に加え、夏と冬の賞与も考課査定の結果を考慮して支給することとした。
- 7 昭和60年度、学園は、入学定員の推移に対応するため常勤講師制度を導入した。
 なお、学園は、常勤講師について、雇用期間を1年以内とし雇用期間満了の場合は当然退職するものとする旨を、昭和62年4月7日施行の常勤講師勤務規程に規定した。
- 8 昭和62年度、学園は、給与規程の改訂を行い、基本給を職務給と職能給とに分け、職能給を1格および2格の2ランクとする職能給制度を導入した。
- 9 昭和63年1月8日、「延岡学園高校を発展させる会」（以下、「発展会」という。）は、3学期の始業式修了後、学園の大会議室において結成大会を行った。
- 10 同年3月上旬、常勤講師 X13（以下「X13」という。）、同 X14（以下「X14」

- という。)、同X15(以下「X15」という。)、同X16(以下「X16」という。)、は組合に加入した。
- 11 同年3月30日、学園は、常勤講師のX13とX14の両名に対して、雇用契約期間満了後は再雇用しない旨通告した。
- 12 同年4月5日、X13およびX14は、宮崎地方裁判所延岡支部に地位保全等の仮処分申請をした。
- なお、組合はこれを支援し、さまざまな運動を行った。
- 13 同年4月7日、組合は、宮崎県総務課に、学園の運営には重大な問題があるとして、常勤講師制度廃止をはじめとする18項目にわたる「行政指導申入れ書」を提出した。
- 14 同年4月8日(始業式当日)、組合は、生徒に対する「生徒のみなさん・X13先生・X14先生両先生のことと真実をお知らせします。」と題する組合名義の文書の配布およびリボン闘争を実行した。
- また、同月18日頃には、組合は、学園高校の2年生および3年生の生徒の父母宛に、組合が県に対し行政指導申入れを行ったことを記した「御父兄の皆様へ」と題する文書を郵送した。
- 15 同年7月1日、学園は、X6委員長を、組合の執行委員長の地位にあって違法な組合活動を指導したとして懲戒解雇処分にした。
- 同月、X6委員長は、これを不服とし、宮崎地方裁判所延岡支部に地位保全等の仮処分申請をした。
- 16 同年9月、組合とは別組織の、「延岡学園の教育を守り、X6、X13、X14の解雇撤回、職場復帰のたたかいを支援し守る会」(以下「守る会」という。)が結成された。
- その後、守る会は、各種の署名運動および宣伝活動などを行っている。
- 17 同年12月21日、宮崎地方裁判所延岡支部は、X13およびX14の地位保全等の仮処分申請を却下した。
- 18 同年12月28日、学園は、X6委員長が同年11月15日に学園の校長室に許可を受けることなく入室したため、同委員長を建造物侵入罪で警察に告訴した。
- 19 平成元年11月27日、宮崎地方裁判所延岡支部は、学園に対して、X6委員長の地位保全等仮処分命令を出した。
- 同月、学園は、宮崎地方裁判所延岡支部の認容判決を不服として、福岡高等裁判所宮崎支部に原判決を取り消すよう申立てた。
- 20 平成4年度、学園は、給与規程を改訂し、基本給の職能給の格づけを、1格および2格の2ランク制から1格、2格および3格の3ランク制に変更した。
- 21 平成4年10月、組合は、宮崎県労働組合総連合に加盟した。
- 22 平成5年3月、組合が加盟する宮崎県私立学校教職員組合連合は、全国私立学校教職員組合連合に加盟した。
- 23 同年3月17日、組合は、当委員会に昭和55年の和解協定に則った団交の

実施を調整事項とするあっせん申請（平成5年（調）第2号事件）を行った。

24 同年3月22日、組合は、学園が団交に応じる旨通告してきたので、当委員会への前記23のあっせん申請を取下げた。

25 同年5月26日、組合は、当委員会に本件不当労働行為救済申立て（平成5年（不）第2号事件）を行った。

26 同年10月20日、福岡高等裁判所宮崎支部は、X6委員長の地位保全等の仮処分命令を取り消した。

同月、X6委員長は、宮崎地方裁判所延岡支部に地位確認を求め提訴した。

第3 申立ての経過

1 平成5年（不）第2号事件に関する組合からの申立ての経過は、以下のとおりである。

(1) 平成5年5月26日、不利益取扱8項目、団交拒否1項目および支配介入7項目の計16項目を内容とする不当労働行為救済申立書が提出された。

不利益取扱

賃金差額支払申立て（昭和63年度から平成4年度分）

交通指導係非選任申立て

学級担任選任申立て

部活顧問選任申立て

役職者選任申立て

体育館職員室への配置申立て

X6委員長の校内立入許可申立て

X6委員長の懲戒解雇処分取消申立て（後に取下げ）

団交拒否

誠実団交応諾申立て

支配介入

職場内での組合機関紙等配布許可申立て

組合職場会のための校舎使用許可申立て

勤務時間中の職場内での組合費の徴収許可申立て

組合活動に対する干渉発言等排除申立て

組合員に対する非組合員との談笑禁止排除申立て

組合非難文書への署名・捺印強要排除申立て

上部団体加入についての非難発言排除申立て

(2) 同年6月3日、報復的不利益取扱1項目を内容とする不当労働行為救済追加申立書が提出された。

(3) 同年6月11日、同年5月26日に提出された不当労働行為救済申立書を整理した不当労働行為補充申立書が提出された。

(4) 平成6年5月16日、不利益取扱5項目を内容とする不当労働行為再追加申立書が提出された。

不利益取扱

賃金差額支払い申立て（平成5年度分、ただしX5を除く。）

X4の昇級申立て

X1に対する譴責処分取消申立て

X1に対する減給処分取消申立て

X1に対する出勤停止処分取消申立て

- (5) 同年8月8日、平成5年5月26日付けの不当労働行為救済申立てのうち、X6委員長の懲戒解雇処分取消申立てが救済申立取下書により取り下げられた。

【個別申立て（認定した事実と判断）】

第4 賃金差額支払い申立て

1 認定した事実

(1) 学園の俸給構造

ア 給与

(ア) 平成5年度給与表（乙第130号証）では、学園の教諭、助教諭、養護教諭、司書教諭、事務職員および傭員（以下「職員」という。）の給与は1級から7級に分けられ、それぞれの級ごとに1号俸から38号俸の範囲内で号俸が設定されており、1級から5級までについては、それぞれの号俸は基本給（給与規程上の職務給）と職能給で構成され、職能給は1格、2格および3格の格づけに分けられている。

(イ) 前記(ア)の給与表の1級、2級および3級は事務職員、4級および5級は教諭または助教諭（管理職職員、教頭および校長を除く。以下「一般教諭」という。）、6級は部長などの管理職、7級は教頭に適用される。

なお、8級は校長に適用されるが、給与表に表示されていない。

(ウ) 昇給は通常年1回行われるが、職能給の格づけの決定は前年度の3月に考課査定の結果を判断して決定される。

(エ) 給与は、年功により序列で定められる職務給と、一定経験年数を経過した後に個々の職員の有する職務遂行能力、技能、経験および過去の勤務成績等を総合評価して定められる職能給および扶養手当などの諸手当の合計額をもって、原則として毎月21日に支給される。

イ 賞与

(ア) 賞与は年3回支給され、7月の勤勉手当は賞与基準額の1.5か月分、12月の勤勉手当および年末手当は賞与基準額の2.6か月分および3月の年度末手当は賞与基準額の0.6か月分がそれぞれ職員標準支給額となっているが、賞与支給額は個々の職員の考課査定の結果によって決定される。

なお、賞与基準額は職務給額、職能給額、扶養手当額、管理職手当額および特別管理責任者手当額の月合計額である。

- (イ) 勤勉手当および年末手当の額は、それぞれの基準日現在において職員が受けるべき賞与基準額に、当理事長の定める率を乗じて得た額であるが、7月および12月に支給される勤勉手当のうち、それぞれ1か月に相当する額については、その全額が考課査定により支給される。
 - (ウ) 年度末手当の額は、3月1日現在において職員が受けるべき賞与基準額に、考課査定の結果により理事長が定めた率を乗じて算出された額である。
- (2) 考課査定制度導入の経緯
- ア 昭和55年、学園は給与規程を改訂し、3月に支給される年度末手当（賞与基準額の0.6か月分）の全額を考課査定の結果により支給することとした。
 - イ 昭和58年、当学園は、7月に支給される勤勉手当（賞与基準額の1.5か月分）のうち1か月分、12月に支給される勤勉手当および年末手当（賞与基準額の2.6か月分）のうち1か月分についても考課査定による支給の対象にした。
 - ウ 昭和62年、学園は給与規程を改訂し、1級から5級の基本給を職務給と1格および2格からなる職能給とに分け、その格づけを、主に考課査定の結果によることとした。
 - エ 平成元年、学園は、同年から職能給に新たに3格を設定し運用を始めたが、給与規程の改訂は行わず、学園の職員にも3格を設定したことを明らかにしなかった。
 - オ 平成4年、学園は、給与規程を改訂し、従来の職能給における1格および2格の区分を、1格、2格および3格に再区分することを明らかにした。
 - カ 組合は、考課査定制度が導入された昭和55年当初から考課査定制度の導入に反対し、上記ア、イ、ウおよびオの給与規程の改訂のつど、学園に団交を申し入れ、考課査定制度の弊害を訴え、同制度の改善・廃止を求めた。
- (3) 考課査定のしくみ
- ア 評定事項
 - (ア) 学園の行う考課査定では、昭和62年度は別紙1の考課査定表が使用されたが、評定事項の変更・追加等により、昭和63年度から平成5年度まで別紙2の考課査定表が使用され、職員に対する考課査定が実施されている。
 - (イ) 昭和63年度から使用されている考課査定表には評定事項が34項目あるが、被査定者が一般教諭の場合には、そのうち評定事項の1項目から20項目までの20項目が評価対象となり、このうち1項目から4項目までが出勤状況、5項目から13項目までが執務状況、そして14項目から20項目までが教師評定の評定事項となっており、この各

事項について評定される。

- (ウ) また、上記評定事項の他に、各部長には役職評定 5 項目が、また、部活動の顧問には部活指導評定 5 項目が加わり、さらに該当者には特別加点および特別減点の各項目がある。

イ 査定点数

- (ア) 評定は、各項目についてそれぞれ、極めて良好が 5 点、良好 4 点、普通 3 点、やや劣る 2 点、劣る 1 点として評定される。
したがって、教師に関する 20 項目すべてについて極めて良好であると評定された場合は評定集計表の評点は 100 点となる。
- (イ) また、役職者評定 5 項目および部活指導評定 5 項目は、極めて良好 2 点、良好 1 点、普通が 0 点として評定され、これらすべての評定事項について極めて良好との評価を受け、特別加点項目にも該当する場合には、総合評点は 120 点以上になる。

ウ 査定期間

考課査定は各学期ごとに行われ、1 学期分の考課査定が 6 月下旬から 7 月初め（以下「夏期査定」という。）、2 学期分の考課査定が 11 月下旬から 12 月初め（以下「冬期査定」という。）、3 学期分の考課査定が 3 月初旬（以下「年度末査定」という。）に実施される。

エ 査定対象期間

夏期査定は 4 月から 6 月末まで、冬期査定は 7 月から 11 月末までのそれぞれの期間内の状況が査定の対象となり、年度末査定は 12 月から 3 月初めまでの状況と、その年度の状況が査定の対象となる。

オ 査定者

一般教諭に対する考課査定は、教頭が評定事項に従って採点し集約したものを、校長が賞罰関係で調整し、最終的に副理事長が確認するという過程を経て行われているが、評定事項の評定はもっぱら教頭の判断に任されている。

カ 評定方法

- (ア) 考課査定に関する明文の定めは学園の勤務規程上なく、評定方法などを定めた具体的マニュアルなどもないが、出勤状況、執務状況および教師評定の各評定事項の評価に当たっては、教頭は教師に関する評定事項について各評定内容を各評定基準にしたがって評価する。
- (イ) 出勤状況、執務状況および教師評定に関する各評定事項の評定内容および評定基準は別紙 3 の「評定内容および評定基準一覧」のとおりである。

キ 査定資料

教頭は、査定の公平性、客観性を確保するため、出勤状況、執務状況および教師評定の各評定事項の査定に当たって、次のような資料を準備して参考に行っている。

- (7) 出勤状況について
 - a 出勤簿により、毎日の出勤手続きが正しくなされているかについて、それぞれの査定対象期間内で2回抜き打ち調査したもの
 - b 欠勤・早退・遅刻・私用外出の回数を調査したもの
- (イ) 執務状況について
 - a 教頭の日頃の観察メモ、校長から指導された事実、部活動で活躍した事実
 - b 総務部・進路指導部・教務部・生徒指導部の各部長からの個々の教師に対する勤務状況の評価報告、各学年主任および教務主任からの個々の教師の執務状況の評価報告
 - c その他校務の各係から提出された諸表（教室点検表、保健室利用状況表、校門指導月間表、学級別非行状況表）
- (ウ) 教師評定について
 - a 校長および教頭の授業巡回による授業観察記録
 - b 主として各教師から提出された教務部の書類（統一テスト、教科検定成績表、欠席・遅刻・早退状況表）

ク 査定結果の告知

学園では、考課査定結果を本人に告知したり、考課査定の結果に基づき本人を指導したりする制度はなく、実際にも行われていない。

ケ 考課査定の結果

昭和63年度から平成5年度までの、組合員X1、同X2、同X3、同X4および元組合員X5の、考課査定の結果は別紙4の「組合員の査定結果一覧」のとおりであり、また組合員の査定点数の推移は別紙5の「組合員の査定点数の推移」のとおりであった。

(4) 職能給と考課査定

ア 職能給の決定方法

- (7) 職能給制度は昭和62年度から採用され、何格に格づけするかは、昭和55年度以降行っている考課査定の結果を継続して審査した上で、別紙6の「格づけ決定基準」のとおり、校長の長年にわたる指導監察の結果を踏まえ、2年間ないし3年間の考課査定の結果をもとにして副理事長と校長が格づけの検討を行い、理事長の承認を経て決定される。
- (イ) 3格の該当者は、考課査定の平均点が70点以上で公立高校でも上級の実力（知識、能力、実務力）を有する職員、2格の該当者は、考課査定の平均点が60点台で3格の者ほど実力はないが学園では平均的な実力の職員、1格の該当者は、考課査定の平均点が60点未満で平均よりかなり実力の劣る職員とされている。
- (ウ) 職能給の格づけの決定に当たっては、考課査定結果以外に学校への貢献度も考慮されるが、考課査定点数の占める割合はかなり大きい。

なお、職能給の格づけについてのマニュアルや細則のようなものはなく、1格、2格および3格に格づけられる職員の割合もきめられていない。

イ 昇格認定試験

職能給の格づけにおいて、1格または2格の職員が上位の2格または3格への昇格を希望する場合、職員には、給与規程第6条第3項により、昇格認定試験を受け昇格する機会が与えられるが、本申立てに至るまで昇格を希望して受験した者はいない。

ウ 組合員の給与の支給実態

等級が5級の組合員X1、同X2、同X3および等級が4級の組合員X4は、昭和63年度から平成5年度までの6年間、同じく等級が5級の元組合員X5は、平成元年度から平成4年度までの4年間、別紙7ないし別紙11の「給与および賞与支給一覧」のとおり、職能給は1格で支給されている。

(5) 賞与と考課査定

ア 賞与支給額の決定方法

(ア) 個々の職員に対する賞与の支給月数は、ほぼ考課査定の点数に比例して決められる。

なお、支給月数とは、各期の賞与額を毎月の職務給額、職能給額、扶養手当額、管理職手当額および特別管理責任者手当額の月合計額、すなわち賞与基準額の何か月分とするかを決定する際の係数をいう。

(イ) 賞与の支給月数は、考課査定の結果によって決定される支給分(以下「変動支給分」という。)と考課査定によらない支給分(以下「固定支給分」という。)とに分けられる。

すなわち、学園では、昭和63年度から平成5年度までの年3回の賞与については、7月に支給される勤勉手当は、職員の標準支給月数1.5か月のうち1か月分が変動支給分、残り0.5か月分が固定支給分、12月に支給される勤勉手当および年末手当は、職員の標準支給月数2.6か月のうち1か月分が変動支給分、残り1.6か月分が固定支給分、3月に支給される年度末手当は、職員の標準支給月数0.6か月のうちすべてが変動支給分となっており、年間を通じてみると職員の標準支給月数4.7か月のうち2.6か月分の支給が考課査定の対象になっている。

(ウ) 変動支給分は、各学期ごとに行われる考課査定の査定点数が60点の者を学園の平均的職員としてとらえた上で、査定点数が60点の者には賞与の変動支給分がほぼそのまま支給される。

したがって、いわゆる学園の平均的職員として評価されれば、7月に支給される勤勉手当は賞与基準額のほぼ1.5か月分、12月に支給される勤勉手当および年末手当は同基準額のほぼ2.6か月分、そして3月に支給される年度末手当は同基準額のほぼ0.6か月分相当

額の支給を受けることになる。

イ 組合員の賞与の支給実態

組合員 X 1、同 X 2、同 X 3 および同 X 4 は、昭和63年度から平成5年度までの6年間、元組合員であった X 5（本件申立後に組合脱退）は、昭和63年度から平成4年度までの5年間、それぞれの各期ごとの賞与支給月数が、別紙7ないし別紙11の「給与および賞与支給一覧」のとおり、教諭の平均支給月数を下回って支給されていた。

(6) 平成4年度夏期査定

X 6 委員長解雇の福岡高等裁判所宮崎支部での地位保全等仮処分申請訴訟事件の裁判で、組合が学園に提出した抗議文の内容に関する X 1 の証言について、学園は証言についての訂正文を提出するように同人に要求したが、同人がこれに応じなかったため、学園は特別減点に値するとして、平成4年度夏期査定において、組合副執行委員長であった X 1 の考課査定点数を減給処分相当の8点減点、組合書記長であった X 2 についても査定点数を譴責処分相当の5点減点とした。

2 判 断

(1) 組合の主張

ア 組合員 X 1、同 X 2、同 X 3 および同 X 4 は、昭和63年度から平成5年度まで、職能給最低ランクの1格に格づけされている。

なお、元組合員 X 5 は、平成元年度から平成4年度まで職能給最低ランクの1格に格づけされていた。

イ また、組合員 X 1、同 X 2、同 X 3 および同 X 4 は、昭和63年度から平成5年度まで、各期の賞与の支給月数が職員の平均支給月数を常に下回っている。

なお、元組合員 X 5 は、昭和63年度から平成4年度まで各期の賞与の支給月数が、職員の平均支給月数を常に下回っていた。

ウ 組合員は以下(ア)ないし(カ)のとおり、いずれもベテランの力量の高い教師であり、熱心に教育活動に専念し勤務状態も良好であるので、少なくとも教師としての平均的能力を有しており、また、勤務状況が他の教師と比較して劣るということは決してない。

(ア) X 1 は、遅刻や無断欠勤はなく、剣道部の顧問当時、県大会でベスト4に入る生徒を育てたこともあり、卒業生の面倒見もよい。

(イ) X 2 は、平成4年度に90分遅刻したことはあるが、無断欠勤はなく、簿記検定の指導などに熱心である。

(ウ) X 3 は、欠勤、遅刻はなく、不祥事を起こしたこともない。
自動車実習の指導力が高いことで定評がある。

(エ) X 4 は、無断欠勤、無断遅刻はなく、体育大会のマスゲームにダンスをとり入れたり、なぎなた同好会では国体出場選手を養成し、自身も県や市の大会で優勝している。

(カ) X 5 は、無断欠勤、遅刻はなく、日常の体育指導で問題もなかつ

た。

学校として初めてのオリンピックランナーを育て、自身も実力のあるマラソンランナーである。

エ にもかかわらず、学園が、給与における職能給の格づけを1格のまま据え置き、賞与においても職員の平均支給月数を下回る支給をしていたのは、組合員であることを理由として、昭和63年度から平成5年度まで一貫した不当労働行為意思のもとに、合理的な理由もなく組合員だけを差別した不利益取扱であると同時に組合に対する支配介入である。

オ その結果、昭和63年度から平成5年度までの間、給与については別表1の「組合員の給与における損失額一覧」、また、賞与については別表2の「組合員の賞与における損失額一覧」とおり差額が生じた。

カ よって、学園は、組合員X1、同X2、同X3、同X4および元組合員X5に対し、給与については、別表1の「組合員の給与における損失額一覧」に示された職員に対する平均的職能給の格づけにより支給した場合との差額を、また、賞与については、別表2の「組合員の賞与における損失額一欄」に示された職員に対する平均支給月数により支給した場合との差額を、それぞれ支払わなければならないとの命令を求める。

(2) 学園の主張

ア 前記(1)のアおよびイは認める。

イ 前記(1)のウおよびエは争う。

ウ 却下の主張

(ア) 本申立ては平成5年5月26日に行われた。

(イ) 労働組合法（以下「法」という。）第27条第2項は、申立てが行為の日から1年を経過した事件にかかわるものであるときは、これを受けることができないと規定している。

(ウ) したがって、救済申立ての対象となるのは、申立時より1年前以内に行われた決定行為にかかるものに限定されるから、給与については平成5年3月の決定行為が該当するのであるから同年4月以降の給与支給に、また、賞与については平成4年7月、同年12月、平成5年3月の賞与決定行為が該当するのでその支給に限定されるべきである。

(エ) ところで、組合は、昭和63年度から平成4年度までの5年間分を一体として救済の申立てをしており、申立時より1年前以内の各支給額の決定と、それより前の各支給額の決定とを区別せずに救済の申立てをしているので、このような主張は全体として、前記(イ)の法条に照らして不適法である。

(オ) よって、昭和63年度から平成4年度までの5年間分を一体とした本申立てについては、全体について却下を求める。

- (カ) 仮に、全体としての却下の主張が認められないとしても、前記(ウ)の給与および賞与の支給以外の支給に関する部分は却下すべきである。

エ 棄却の主張

- (ア) 組合の立証は不十分であり、以下の理由により棄却すべきである。
- a 本申立てにおいては、以下の理由で大量観察方式を採用することは適当ではなく、あくまで個別立証によるべきである。
- (a) 組合は、数において集団的な比較を可能ならしめるだけの集団をなしていない。
- (b) 組合と非組合員の集団とを比較した場合、勤務成績において等質性は認められない。
- (c) 組合員の査定結果は、非組合員に対して明確に低位にあるとは言えない。
- (d) 学園に組合に対する嫌悪の情はなく、集団的考課差別により組合の弱体化を図りそうだと経験則上言い得ない。
- b ところが、組合の個別立証は不十分であるので、本申立ては棄却されるべきである。
- (イ) 仮に前記エの(ア)による棄却の主張が認められないとしても、組合員は、次の a ないし d のとおり、能力的に劣り、勤務状況を見ても問題があるのであって、学園が非組合員か組合員かで差別しているのではないので棄却を求める。
- a X 1 は、学校の職務全般にわたり積極的に取り組む姿勢がまったく見られない。
- その上、経験が長い教師でありながら、過去の長い年月にわたり受け持たせた授業や校務分掌において、向上の跡がまったくと言っていいほど見られない。
- 特に日常的に目立つのは、身なりが悪く、普段から身なりについての自覚が足りないため、時には常識を疑うようなこともあった。
- また、体育指導者でありながら、言動、身なりにおいて、品格の点で他教師との比較でも日常的に劣る点が目立つ指導しかできない。
- b X 2 は、平常でも授業に向かうのに時間がかかり、積極的、意欲的な姿勢が見られず、日常的な観察の中でも他教師よりそのことが目立つ。
- c X 4 は、普段から服装、言動について教師としての自覚を疑わざるを得ないことが多い。
- 特に校務分掌において、投げやりな点、陰ひなたの多いことなど問題点が多い。
- d X 3 は、教師としての適格性を疑うほど言動に良識を欠く面が

多い。

特に生徒指導における常識の欠如は甚だしく、指導者として問題があり、指導力もない。

校務分掌を担当させても何をすべきかの基本的なとらえ方もできず、再三にわたる注意を要した。

また、注意を受けても、率直に非を認める言動に乏しく、時によっては反抗的な言動があった。

どのような職務につかせるか苦慮する教師である。

(ウ) 以上のように、組合員は能力的に劣るのであり、評価に当たっては、学園は一定の評価基準を設定し、教頭、校長および副理事長の正当な評価者により客観的かつ合理的理由により評価している。

ちなみに、職能給について言えば、学園には非組合員で1格に格づけられている者が平成5年度には6名もいるのであるから、非組合員か組合員かによって区別していないことは明白である。

(エ) また、考課査定項目のすべてにわたる評定内容を詳論することは困難であり、学園に考課査定の裁量権がある以上、評定内容を詳論する必要はない。

(3) 当委員会の判断

ア 学園の却下の主張について

(ア) 学園は、前記(2)のウにおいて、本申立てのうち、平成5年5月26日申立分（昭和63年度から平成4年度までの給与および賞与の差額支払いを求めるもの）について、以下のとおり、aの理由による全体的却下、またはbの理由による部分的な却下を主張している。

a 申立時より1年前以内に行われた決定行為は、給与については決定時期が平成5年3月の1回だけであること、また、賞与については決定時期が平成4年7月、同年12月、平成5年3月だけであるから、過去5年間の給与および賞与を一体として救済の対象とした平成5年5月26日付けの申立てにかかわるものについては、全体として却下されるべきである。

b 仮に、aによる全体としての却下の主張が認められないとしても、救済申立ての対象となるのは、申立時より1年前以内に行われた決定行為に限定されるから、申立前1年以内の給与および賞与の支給（平成5年3月の給与支給額決定、平成4年7月、同年12月および平成5年3月の賞与支給額決定が該当する。）以外の支給に関する部分は却下すべきである。

(イ) しかしながら、組合は、前記(1)のオおよびカにおいて、昭和63年度から平成5年度までの給与および賞与の差額分の支給を求めており、当委員会としても、不当労働行為であるか否かを具体的事実に基づき判断するためには、昭和63年度から平成5年度までの給与および賞与の支給にかかる事実関係について、一応審査の対象とする

必要があると考える。

- (ウ) したがって、学園の却下の主張を、ただちに採用することはできない。

イ 学園の棄却の主張について

- (ア) 学園は前記(2)エの(ア)で、大量観察方式を採用することは適当ではなく、あくまで個別立証によるべきであるのに、組合の立証は不十分であるから本申立てを棄却すべきであると主張するが、次の理由で採用できない。

- a 学園は、組合が数において集団的な比較を可能ならしめるだけの集団をなしていないと主張する。

しかし、集団的比較が可能か否かは、組合員の集団と非組合員の集団との量的関係を考慮するなどして判断されるべきであって、単に組合員が4名であるということだけをもって、ただちに集団的比較が不可能であるとまでは言い得ない。

- b 学園は、組合と非組合員との集団を比較した場合、勤務成績において等質性は認められないと主張する。

しかし、本申立てにおいては、組合員の勤務評定つまり考課査定の結果が、どうして低いのが問題となっているのであって、考課査定の結果を比較して組合と非組合員の集団に等質性がないとは言えない。

そもそも、組合員集団も非組合員の集団も教師の集団であり、考課査定における査定項目が同一であれば、勤務実績ないし成績の均一性は確保されているのであるから、等質性についての問題は無い。

- c 学園は、組合員の査定結果は、非組合員に対して明確に低位にあるとは言えないと主張する。

しかし、別紙4の「組合員の査定結果一覧」および別紙5の「組合員の査定点数の推移」より、組合員が職能給の格づけ、賞与の支給月数および各期ごとの考課査定において、全体として低位に置かれていることは明らかであり、非組合員の一部が同様の取扱をうけているとしても、これら状況の評価に影響を与え得るものではない。

- d 学園は、学園に組合に対する嫌悪の情はなく、集団的考課差別により組合の弱体化を図りそうだと経験則上言い得ないと主張する。

しかし、一般に使用者が組合の弱体化を図ろうとする場合、直接的言動によるより、むしろ間接的方法でその目的を達成しようとするのが普通であると考えられ、学園の主張のように、集団的考課差別により組合の弱体化を図ることがあり得ないとまでは言えない。

- e また、学園は組合の立証が不十分であるとも主張している。
しかし、学園における考課査定の内容が職員に知らされていない事情を考えれば、組合の主張もおのずと一般的、抽象的な内容にならざるを得ないのであって、むしろ本申立てにおいては、考課査定に関する資料を保有する立場にある学園が、組合員それぞれについての査定の合理性を積極的に立証すべきである。
- f よって、学園の、組合の立証は不十分であるから棄却すべきであるとの主張は採用できない。

ウ 不当労働行為の成否について

(7) 組合員の給与等の支給状況

- a 昭和63年度からの組合員に対する給与の支給は、昭和63年度から平成5年度に至るまで、昭和63年度にX5が2格であったことを除いて、一貫して最低位の1格にランクづけられ支給されている（前記1の(4)のウ認定のとおり）。
- b 賞与の支給においても、昭和63年度から平成5年度まで、組合員全員の賞与支給月数は教諭の平均支給月数を下回っている（前記1の(5)のイ認定のとおり）。
- c また、職能給の格つけの決定および賞与の支給月数の決定に大きくかかわっている各期ごとの査定点数の動きを示した別紙5の「組合員の査定点数の推移」を見ると、昭和63年度から平成5年度まで、組合員は全員、かなり低い評価を受けている。

(イ) 考課査定制度

a 査定項目

- (a) 評定事項34項目のうち、教師については出勤状況、執務状況および教師評定の合計20項目が評定事項となり、そのほかに教師と事務職員に共通の評定事項として、役職者評定、部活指導評定、特別加点項目、特別減点項目がある（前記1の(3)のア認定のとおり）。
- (b) 教師に関する評定項目20項目についてみると、出勤状況に関する査定項目については査定対象が何であるかについての具体性が見られるものの、執務状況および教師評定の各項目には、抽象的表現の項目が散見される。
- (c) たとえば、項目9「職場内の和を乱さず協調的に勤めているか」、項目12「学校への建設的な貢献が見られるか」、項目14「学級管理は学校経営の基本に則しているか」の各項目は表現が抽象的であり、一般的に、学園と対抗関係にあると思われる組合の組合員については、不利に評価されるおそれのある項目になると考えられる。
- (d) また、部長職が評価の対象となる「役職者評定」、部活動関係者が対象となる「部活指導評定」の各項目についても、査定

項目自体では具体的にその内容がわからない抽象的な表現になっている。

- (e) このように、学園の考課査定の査定項目には、抽象的表現の項目が散見されるが、このような抽象的査定項目の評価に当たっては、査定項目の評価の客観性を確保するために、より具体的な評価基準が求められる。

b 評価の基準

- (a) 出勤状況の評価に当たっては、手続き状況やその回数で5段階の評価をすることになっている（前記1の(3)のカ認定のとおり）。

それによると、「極めて良好」は過去の状況も見て完全であると判断した場合、「良好」、「普通」、「やや劣る」、「劣る」については手続き状況、欠勤状況、早退、遅刻、私用外出の回数で評価することになってはいるが、具体的数値については定められておらず、しかも、「極めて良好」の判断については、査定対象期間外の過去の状況をも考慮することになっていることが明らかとなっている。

こうしたことから、出勤状況の評価は査定者の判断で左右されやすい内容となっているとすることができる。

- (b) 執務状況および教師評定についても、各項目の評価の指針のようなものはある（前記1の(3)のカ認定のとおり）が、具体的な基準と呼ぶべきものは存在しないことがうかがえ、学園の評定基準は、各査定項目の評価に当たっての抽象的基準に過ぎないものと言することができる。
- (c) 以上のことから、査定項目には抽象的な項目が見られるが、これを客観的に評価するための具体的基準はなく、査定項目およびその評定基準を見るかぎりにおいては、査定者の恣意が入り込みやすい内容のものと言わざるを得ない。

c 評価の方法

- (a) 考課査定に当たっては、査定者の恣意を排除するような客観的評価の方法が採られるべきであり、一般的には、考課査定の客観性を保持するため、複数の立場の違った者に、それぞれ個別に査定させるなどの方法が考えられるところである。

しかし、学園においては、このような方法も、これに替わり得る方策もとられてはおらず、考課査定の客観性を保持しようとの配慮が講じられているとは認め難い。

- (b) また、学園における考課査定は、標準的モデルの設定や他の教師との比較の上でなされるものではなく、査定者である教師ひとりの判断に任された絶対的評価によってなされている（前記1の(3)のオおよびカ認定のとおり）。

- (c) 学園において、教頭はいわゆる管理職であり、学園高校の一般教諭および管理職職員を指導管理する立場にあることは容易に推察でき、それ故に査定者のひとりとして適任であることも肯定できる。
- (d) しかし、教頭に対し、担当職員から執務状況についての報告があったとしても、教頭がすべての一般教諭および管理職職員の日常の言動について掌握することは極めて困難であるとも考えられ、査定項目のそれぞれについて、具体的事実に基づいて査定されたのかどうかという点についての疑問は残る。
- b 考課査定制度についての結論
以上のことから、学園の考課査定制度は、運用の仕方によっては、いくつかの点でその客観性の確保について若干の問題を持った制度と言わざるを得ない。
- (ウ) 給与および賞与と考課査定
 - a 職能給の格づけおよび賞与支給月数の決定に当たっては、考課査定点数が大きくかかわっている（前記1の(4)のAおよび(5)のA認定のとおり）。
 - b 組合員の職能給が低位にランクづけされて給与が支給されていること、および、賞与についても教諭の平均支給月数を下回って支給されていることについては学園も認めており、このような格差が合理的なものであるかどうか、もっぱら考課査定の結果によるものというべきこと明らかである。
- (エ) 組合員に対する考課査定の合理性
 - a 前記イの(ア)のeですでに述べたように、本申立てにおいては、組合側に詳細な立証を求めることはほとんど不可能を強いるに等しく、むしろ学園側からの積極的な立証が望まれるところである。
 - b にもかかわらず、学園の立証は前記(2)のエの(イ)で主張する程度の、事実についての具体的指摘に乏しい、考課査定との具体的関連性も示されない、抽象的かつ主観的なものであり、X5についてはその主張もない。
 - c 当委員会としては、考課査定の合理性についての立証は、非組合員との比較の上でなされるべきであると考えるが、仮にそれが困難であるとしても、考課査定の結果に照らし、評価の対象となった組合員の勤務実績と考課査定との関係が具体的に立証されるべきであったと考える。
 - d ところが、組合からの賃金格差の主張に対し、学園は、本件審査において、立証が困難であり、また立証の必要もないとの態度に終始し、組合員の査定が合理的に行われたものであるとの積極的かつ具体的な立証はなかった。
 - e したがって、組合員に対する考課査定が合理的な理由により行

われたとの学園の主張は採用できない。

- (オ) 不当労働行為意思の存在
 - a 考課査定制度運用上の不合理
 - (a) 前記1の(6)で認定のとおり、平成4年度の夏期査定では、X1は、裁判での証言について訂正文を学園に提出しなかったことを理由に減点され、X2も当時、書記長であるというだけで減点されている。
 - (b) このX1の裁判での証言をめぐる減点については、組合活動として取り組んできた裁判での証言についてのものであることは明らかである。
 - (c) X1とX2に対する減点は、組合活動をしたことあるいは組合役員であることを理由としたものであって、当委員会としても、とうてい容認できるものではなく、学園の組合に対する反組的姿勢がうかがえる。
 - b 考課査定結果が低位であること
 - 別紙5の「組合員の査定点数の推移」のとおり、組合員はいずれも平均査定点数よりかなり劣る査定結果しか得ておらず、学園の、組合員は能力的に劣るとの主張を考慮しても、なお、全員が例外なく平均査定点数にも及ばないというのは不自然と考えざるを得ず、このことについて、学園も具体的な反論をしていない。
 - c 労使の対立等
 - また、当委員会が認定した事実として、次のことが明らかである。
 - (a) 昭和63年当時、組合と学園との間には、常勤講師の雇い止めをめぐる紛争、県に対する行政指導申入れをきっかけにした学園内でのリボン闘争や文書配布、そしてこれら組合活動のリーダーであったX6委員長に対する懲戒解雇処分など、かなり深刻な対立があったこと。
 - (b) 翌平成元年度から交通指導係が設けられ、平成5年度まで組合員だけが選任され続けたこと。
 - (c) 平成4年6月13日、Y2副理事長らが、X1とX2を校長室に呼んで、X6委員長の解雇に関する裁判でのX1の証言を訂正するよう追ったこと。
 - (d) 同年11月28日と同年12月3日の両日、Y6総務部長が職員朝礼で非組合員に対し、組合が学園にとって好ましくない存在であるとの認識を求めるとの発言をし、また、Y7教頭はこの発言を黙認したこと。
 - (e) 同年12月5日と同月7日の両日、Y6総務部長が学園の会議室に非組合員を集めて、組合員に送付するため、市内の電柱に貼付されたX6委員長の職場復帰要請を内容とするビラ、(守

る会発行)の撤去を組合員に依頼する文書と裁判所に対してX6委員長を職場復帰させないように申し入れる文書に署名および捺印をさせたこと。

- (f) 平成5年4月1日、Y2副理事長が職員全員を前にして、組合が上部団体に加入したことを非難したものと受け入れる内容の発言をしたこと。
- (g) 同年5月17日、Y2副理事長が職員全員を前にして、X6委員長解雇の裁判に関連して、組合活動を非難するような発言をしたこと。
- (h) 平成5年5月26日、不当労働行為救済申立て直後の職員終礼終了後、Y6総務部長がX1に対し、転職を示唆する発言をしたこと。
- (i) また、裁判においても学園と組合は対立しており、審問終結時においても、X6委員長解雇に伴う地位確認の訴えが宮崎地方裁判所延岡支部に係属中であること。

なお、昭和63年からの裁判の状況は次のとおりである。

昭和63年4月 当時組合員であったX13とX14が、宮崎地方裁判所延岡支部に地位保全等の仮処分申請をした。

(同年12月21日 却下判決)

昭和63年7月 懲戒解雇処分を受けたX6委員長が、宮崎地方裁判所延岡支部に地位保全等の仮処分申請をした。

(平成元年11月27日 認容判決)

平成元年11月 学園は、宮崎地方裁判所延岡支部の認容判決を不服として、福岡高等裁判所宮崎支部に原判決を取り消すよう申立てた。

(平成5年10月20日 原判決取消判決)

平成5年10月 X6委員長は、宮崎地方裁判所延岡支部に地位確認を求め提訴した。

- d 前記aないしcの各事実から、昭和63年の学園と組合との紛争を契機として、学園は組合に対しかなり強度の嫌悪感を抱くにいたり、学園と組合の対立は深刻化したことがうかがえること、また、平成4年度以降にも、直接あるいは間接の組合に対する介入行為が見られることなどから、学園に組合を排除しようとの意図がまったくなかったとは言い切れない。
- (カ) 不当労働行為の成否

前記ウの(ア)から(カ)までの各事実を考え合わせると、組合員に対する考課査定は学園の反組合的意思により行われたものと推認せざるを得ず、かつ、学園が不当労働行為ではないとの主張に基づいて考課査定の合理性についての具体的立証を行おうとしなかった事情をも考えあわせれば、組合員に対する査定は組合員であることおよび

組合活動を理由とした不利益取扱であると同時に、組合の弱体化を企図した支配介入であると判断せざるを得ず、法第7条第1号および同条第3号に該当する不当労働行為である。

エ 救済範囲

組合は、前記(1)のエにおいて、学園は給与および賞与の支給をするに当たり、昭和63年度から平成5年度まで一貫した不当労働行為意思のもとに差別支給を続けており、このことが全体としてひとつの不当労働行為であると主張している。

しかし、全体としてひとつと見るべきとする具体的立証に乏しく、もっぱら不当労働行為意思のみをもって差別支給行為の一体性ありとするものであるから、組合の主張は法第27条第2項による申立期間の意義を逸脱するものであり採用できない。

当委員会は、格づけの決定行為とそれに基づく給与の支給行為、および賞与支給月数の決定行為とそれに基づく賞与の支給行為は、おのおの密接不可分の関係にあるのであって、それぞれをまったく独立した行為とするのは適当でなく、決定行為なくしては支給行為もあり得ないのであるから、むしろ、決定行為と支給行為を一体の行為としてみるのが相当であると考ええる。

つまり、本申立てにかかわる救済範囲は、申立てから1年前までの期間において支給行為のあったものについては、その決定行為にさかのぼってこれをひとつの行為とみなすべきである。

したがって、本申立ては平成5年5月26日になされ、申立ての1年前は平成4年5月26日ではあるが、給与については、平成4年3月の格づけの決定行為と平成4年度の給与支給行為および平成5年3月の格づけの決定行為と平成5年度の給与支給行為、また賞与については、平成4年7月、同年12月、平成5年3月、同年7月、同年12月および平成6年3月の賞与支給月数の決定行為と賞与支給行為が本申立てにかかわる救済範囲となると考える。

オ 元組合員X5について

平成5年5月26日の救済申立時に組合員であり、後に組合を脱退したX5については、組合が審問終結にいたるまで、同人に関する申立てを取り下げなかったこと、また、同人から救済を受けることを望まない旨の意思表示がないことを考え合わせ、元組合員X5も本申立てにおける救済の対象とする。

ただし、同人については、平成5年度の給与および賞与の差額支払いについての救済請求はなされていないので、平成4年度の給与および賞与の差額だけを救済の対象とする。

カ 救済方法

審査の結果、学園では、職能給の格づけについては平均的実力の職員は2格に格づけられること、また、賞与の平均支給月数については、

別紙7ないし別紙11の「給与および賞与支給一覧」の「平均支給月数」欄のとおり、平成4年度は夏期査定1.547か月、冬期査定2.66か月および年度末査定0.7か月であること、平成5年度は夏期査定1.54か月、冬期査定2.665か月および年度末査定0.73か月であることが明らかとなっている。

本申立ての審査においては、組合員が平均的実力を有してはいないとの学園からの具体的立証はなかったのであるから、当委員会は、組合員を、一応、平均的実力を有する職員であるとして救済するのが相当と判断し、具体的には、職能給については2格で格づけされ、賞与については別紙7ないし別紙11の「給与および賞与支給一覧」の「平均支給月数」欄の数値を平均値として個別に是正されるべきと考える。

また、組合は、前記(1)の力で具体的金額をあげた救済を求めているが、審査の過程では必ずしも当委員会が差額を算出できる程度の事実が明らかになっておらず、組合の主張の趣旨からも、特に金額を明定した救済の必要はなく主文の救済で足りる。

ただし、X1については、平成5年4月1日付け譴責処分および同年8月2日付け減給処分の各処分を勘案してさしつかえないものと考ええる。

以上により、主文第1項のとおり命令する。

第5 X4の昇級申立て

1 認定した事実

- (1) 昭和63年4月1日、学園は、高等学校教諭1種免許（以下「免許」という。）取得前のZ1教諭を、考課査定の結果が良好であったとして、新給与表の4級から5級に昇級させた。
- (2) 組合員X4（以下、本申立てにおいて「X4」という。）は、平成3年10月31日に免許を取得したが、新給与表の4級から5級への昇級はなかった。

2 判断

(1) 組合の主張

- ア X4は、平成3年10月31日に前記免許を取得したが、学園は4級から5級へ昇級させなかった。
- イ 今まで、学園は、同種の免許である高等学校普通教員免許を取得した者を、すべて昇級させる運用をしており、旧給与制度のもとではX17、Z2およびX18が旧給与表の3等級から2等級に昇級している。
- ウ にもかかわらず、学園が、X4を新給与表の5級に昇級させないのは、同人が組合員であることを理由とする不利益取扱である。
- エ よって、学園はX4を新給与表の4級から5級に昇級させなければならぬとの命令を求める。

(2) 学園の主張

- ア 前記(1)のアは認める。

- イ 前記(1)のイの事実は否認する。
- ウ 前記(1)のウは争う。
- エ 学園は、教諭を昇級させるか否かの決定を、免許取得の有無ではなく、当該教諭の能力および学園に対する貢献度等についての考課査定をした結果により行っており、たとえば、免許を取得していないZ1教諭を考課査定の結果により昇級させた実例がある。
- オ よって、X4を昇級させなかったことは組合員であることを理由とする差別ではなく、本申立ては棄却されるべきである。

(3) 当委員会の判断

- ア X4の経歴については前記【総括的認定事実】第1の3の(1)記載のとおりである。
- イ X4が、平成3年10月31日付けで免許を取得したことおよび免許取得後現在まで新給与制度上の4級から5級に昇級していないことについては、当事者間に争いが無い。
- ウ 学園が、昇級は考課査定の結果により行っていると主張するのに対して、組合は、旧給与制度のもとでは高等学校普通教員免許を取得した者は昇級しており、新給与表における昇給も免許の取得により行われるはずであるのに、学園がX4を4級から5級へ昇級させないのは、組合員であることを理由とする差別的取扱いであると主張する。
- エ ところで、組合の主張する旧給与制度のもとでの昇級の例については、組合は昇級した者の氏名は明らかにしているものの、昇級した者の免許取得年月日、当該免許取得者の昇級年月日を明らかにしていない。
したがって、それらが事実として認定できず、組合の主張するX4以外の昇級の例が、本申立事実と類似のものであるのか否か、また、免許取得と昇級が具体的にどのように関連していたのかについて判断できない。
- オ また、組合は、学園が昇級に関してX4を差別して取り扱っていると主張するが、同人の免許取得に前後して、同じように免許を取得した者が、考課査定の結果によることなく、すべて例外なく昇級した事実などについての疎明もしていない。
- カ 以上のとおり、本申立てにおける組合の疎明は不十分であり、組合の主張は採用できない。
- キ よって、主文第10項のとおり本申立てを棄却する。

第6 交通指導係非選任申立て

1 認定した事実

- (1) 学園高校では、教育目標の大きな注のひとつとして交通安全教育という教科が特設されており、週1時間の授業と期末考査が実施され同教科は卒業単位にも組み込まれている。
なお、交通指導はその一環として校外で行われている。

(2) 交通指導は現在のY3校長の発案で平成元年度から取り入れられ、総務部、進路指導部、教務部、生徒指導部の4部のうち、生徒指導部の交通指導係が担当している。

なお、学園勤務の教職員は、非常勤講師などを除くそのほとんどが、上記の4部のうち、部の係の一つないし二つを1年間受け持ち、係活動をしている。

(3) 教諭および助教諭の本来の勤務時間は、月曜日から金曜日までが午前8時20分から午後5時まで、土曜日が午前8時20分から午後2時までとなっているが、交通指導の時間は、水曜日を除く月曜日から金曜日までが、午前8時から午前8時35分までと、午後3時40分から午後4時20分までの1時間15分間、土曜日が午後1時5分から午後1時30分までの25分間である。

なお、水曜日は交通指導は行われていない。

(4) 交通指導係は、前記(3)の時間帯に、学園から約1キロメートル離れた遮断器のある踏切と、学園から2キロメートル離れた交差点、そしてさらに4キロメートル離れた交差点にそれぞれ1名が立ち、学園の生徒に対し、交通ルールを守るよう指導している。

(5) 他の係のうち、スクールバスの運転手にはスクールバス運転手当が支給されるが、交通指導係には手当は支給されていない。

(6) 過去においては、次のように組合員だけが交通指導係に選任された。

平成元年度	X 1	X 3	
平成2年度	X 1	X 3	
平成3年度	X 1	X 3	X 5
平成4年度	X 1	X 3	X 5
平成5年度	X 2	X 4	X 5

(7) 平成5年度の校務分掌は別紙12の「平成5年度校務分掌」のとおりであった。

2 判 断

(1) 組合の主張

ア 学園は、主に郊外で行う分掌業務として、スクールバスの運転業務のほかに、平成元年度から交通指導業務を教職員に担当させることにした。

イ 交通指導係の担当者には、教職員2名あるいは3名が当てられたが、実施当初の平成元年度から平成5年度まで、全員が組合員のみ固定されていた。

ウ 交通指導係の担当者は、授業開始前の35分間および終業前の40分間、指導場所（学園から1キロメートルないし4キロメートルの3地点）に立ち会わなければならないため、職員朝礼および職員終礼に出席できないこと、交通指導の場所そのものが危険なため、交通事故に巻き込まれる危険性が大きいこと、風雨や寒暖に身体をさらさなければな

らないことおよび生徒に対する授業や試験の事後指導や採点のための時間を確保することが困難であること等、他の係に比べて最も困難な係であり、肉体的および精神的な苦痛と業務上の不利益を受ける係である。

そればかりではなく、他の係については、いずれも業務手当が支給されているのに対し、交通指導係には業務手当が支給されず、経済的な不利益をも蒙っている。

エ 学園が一貫して組合員のみを交通指導係に選任し、その業務に従事させたのは、組合員であることを理由とする不利益取扱であると同時に組合に対する支配介入である。

オ よって、学園は組合員であることを理由に組合員を交通指導係に選任してはならないとの命令を求める。

(2) 学園の主張

ア 前記(1)のアおよびイの事実は認める。

イ 前記(1)のウおよびエは争う。

ウ 平成5年度の交通指導係は次のような理由で選任したのであり、組合員であるが故に差別したものではない。

(ア) まず、交通指導の時間帯の関係で、交通指導係には学級担任をあてることができないので、学級副担任の中から選ぶことにした。

(イ) 次に、校門指導係として、学級副担任の教師のうち、生徒指導部長、進路指導部長、スクールバス運転者、課外授業担当者、新卒教師、進路指導部所属者、部活動指導者および焼却場担当教師以外の者から、平成4年度まで交通指導係を長年経験したX1とX3の両名を選任した。

(ウ) また、教師経験の浅い、Z3、Z4も校門指導係に選任した。

(エ) それでも校門指導係の人員が不足したので、課外担当教師や新卒教師を追加して選任した。

(オ) その結果、たまたま校門指導係に選任されなかったX2、X4、X5の3名が交通指導係に選任される結果となったまでである。

エ 組合は、交通指導係は他の係に比べて最も困難な係であり、肉体的および精神的な苦痛と業務上の不利益を受けており、交通指導係に選任されることは不利益であると主張するが、次のとおりそのようなことはない。

(ア) 交通指導にあたる職員については、出勤時間が20分早いので、退勤時間を40分早くしており、交通指導を行う日の拘束時間は20分短くなるように配慮している。

また、スクールバスの運転係や、早朝補習や進学課外担当の係および寮の舎監等も早朝から放課後まで生徒指導に当たっている。

(イ) 組合は交通指導係は風雨にかかわらず、指導に立たなければならぬと主張するが、他の校務、すなわち、校門指導やちり焼却場の

係なども同様である。

(ウ) また、組合は交通指導係のみが一番困難な係であるとも主張するが、他の分掌校務も真剣にやればやるほど困難でないものはない。

(エ) 要するに、組合の主張のように、ある特定の校務から組合員のみを除外せよというのであれば、組合の主張は逆差別の主張にほかならない。

オ よって、本申立ての棄却を求める。

(3) 当委員会の判断

ア 本申立てに関して認定した事実は、前記1記載のとおりである。

イ 学園は、交通指導係に組合員が選任されている事実は認めるものの、選任については合理的理由があり差別ではないこと、早朝出勤しなければならないことについては退勤時間を早めるなどして配慮していること、交通指導係だけが困難な係ではないから不利益性はないこと、また、本申立てを不当労働行為とすることは、校務分掌の決定に際し、他の職員に対する逆差別となる旨主張している。

ウ 交通指導係については、その指導時間帯が学園の職員の勤務時間の例外的取扱となっており、指導場所が学園の施設からも遠く離れている点において、他の校務分掌と比較し特殊な業務であることは明らかである。

エ 学園は、この業務の特殊性に関しては早く退勤できるようにして配慮しており、また、指導時間について言えば、早朝補習や進学課外などの担当は早朝から放課後まで指導に当たっているのであり、交通指導係だけが不利益な業務であるということはなく、交通指導係のほかにも困難な係はある旨主張している。

オ しかし、組合は交通指導係が天候に関係なく、ほとんど毎日決められた場所に立たなければならないことによる精神的および肉体的不利益、授業や試験の事後指導の時間が確保できないことや職員朝礼などに出席できないことによる業務上の不利益を主張しているのであって、学園が指導時間が早朝であることを考慮して、退勤時間を早めることにしているとしても、交通指導を行っている者のこれらの不利益がまったくないとは言えない。

また、他の校務分掌においても困難な係はあるとの学園の主張は一応理解できるが、そのことをもっても組合の主張する交通指導を行う者の不利益を否定し得るものではない。

カ 結局、本件については、交通指導係が新設されてから組合員だけが毎年選任され、平成5年度においても同様であることにつき、学園が合理的な理由をもってこれを選任したか否かが問題となっているのであって、選任の理由が求められているのである。

キ ところが、学園の主張する平成5年度の交通指導係の選任理由を見てもみると、選任が合理的な選任基準によって行われたとはどうてい言

い難く、交通指導係の選任が恣意的に行われたのではないかとの疑念を否定できない。

ク さらに加えて、平成元年度に交通指導係が新設されてから申立時点である平成5年度まで、組合員だけが選任されていることを考えあわせると、学園が、学園に対し反抗的であった組合の組合員を職員朝礼などから排除する目的で交通指導係に選任したものと推認せざるを得ない。

ケ したがって、平成5年度に組合員だけを交通指導係に選任したことは、組合員に対する不利益取扱であると同時に、組合員に不利益を科すことによって組合の団結を阻害しようとした支配介入と判断せざるを得ず、法第7条第1号および同条第3号に該当する不当労働行為である。

コ よって、主文第2項のとおり命令する。

第7 学級担任選任申立て

1 認定した事実

- (1) 平成5年度、学園高校には全体で合計33の学級があり、その内訳は、調理科が5学級、自動車科が4学級、商業科が17学級および普通科が7学級であった。
- (2) 同年度、学園高校には専任教師38名（教諭34名、助教諭4名）および常勤講師16名の計54名の教師がおり、このうち学級担任に選任された教師は、教諭および助教諭が26名、常勤講師が7名であったが、組合員は学級担任に選任されなかった。
- (3) 学園は、学級担任の選任に当たっては、教務部長および教頭が各教師の教育活動を学校の現場で観察して得た資料をもとに、下記の基準により行っている。

記

- ア 教師の学力、指導力、熱意、人間性、経験等を考える。
 - イ 学年別に各教科の担任教師が配布されるように考える。
 - ウ 専門学科はその学科に所属する教師を優先的に考える。
 - エ 普通科は、特に教師の学力、受験経験、熱意等を考える。
 - オ 新任教師でも、他校での教師経験者は、面接をしてその経験を聞いて適当と判断すれば、1年目から学級担任にすることもある。
 - カ 新卒教師は、1年間ないし2年間教師を経験させてその状況を観察し、適格であればその後学級担任につける。
- (4) なお、平成5年度については前記(3)の基準のほかに参考資料として、前年度の学級別の欠席、時刻、早退、退学状況および学級別非行状況を表にした、いわゆる「網かけ表」（乙第8号証の資料7および資料8）が作成された。
 - (5) 学級担任および学級副担任には、給与規程第10条によりクラス担任手当が支給されている。

(6) 昭和61年度から平成5年度までの年度ごとおよび学年ごとの、組合員の学級担任の被選任状況は次のとおりである。

(組合員の被選任状況)

学年 年度	1年	2年	3年
昭和61年度	○ X 6 ○ X 1 X 21 X 22	X 19 X 7 X 17	○ X 2 X 20 X 10 X 11
昭和62年度	○ X 1 X 12 X 19	○ X 5 X 10 X 21 X 17 X 20	X 11 X 7
昭和63年度	○ X 5 X 12	○ X 2 X 22 X 19 X 20 X 10	X 21 X 11 X 17
平成元年度	○ X 2 X 17		X 10
平成2年度	○ X 5 X 12	○ X 2	X 17
平成3年度			○ X 2 X 17
平成4年度	○ X 4	X 17	○ X 2
平成5年度			

(注) 学級担任となった組合員のうち、○印が申立時点の組合員である。

2 判 断

(1) 組合の主張

ア 学園は、平成元年度から組合員である教師を学級担任に選任しなくなり、平成5年度には全く選任しなかった。

イ 学級担任に選任されることは、教師としての誇りや名誉であるばかりでなく、選任されると学級副担任より高いクラス担任手当が支給されるのであるから、選任されないことは経済的にも不利益である。

ウ 学園が、全員ベテランの教師であり、学級担任としての資質と能力を十分有している組合員を学級担任に選任せず、採用後1年間ないし2年間しか教師経験のない常勤講師を学級担任に選任しているのは、組合員であることを理由とする不利益取扱であると同時に支配介入で

ある。

エ よって、学園は学級担任の選任に当たり、組合員であることを理由に差別してはならないとの命令を求める。

(2) 学園の主張

ア 前記(1)のアは認める。

イ 前記(1)のイについては、クラス担任手当が支給されていることは認める。

ウ 学園は学級担任の選任に当たっては、選任基準に基づいて適正に行っており、組合の主張するような差別はない。

エ 特に、平成4年度に学級担任であったX2については、平成3年度の無断欠勤、平成4年度の教頭に対する反抗および暴言、教務における義務不履行の各事実があり、X4についても、平成3年度の勤務場所からの無断離脱、平成4年度の成績単票の不適正保管の各事実があったこともあり学級担任をはずしたのである。

オ その結果、平成5年度には組合員の中に選任基準に該当する教師がいなくなったため、たまたま、組合員が学級担任に選任されなかっただけである。

カ 以上のように、組合員である学級担任が存在しなくなったのは適正評価の結果であり、組合員であることを理由とする差別ではないから本申立ての棄却を求める。

(3) 当委員会の判断

ア 本申立てに関して認定した事実は、前記1記載のとおりである。

イ 認定事実によると、X1、X2、X4およびX5も、昭61年度から平成4年度までは学級担任に選任されるのに必要な評価がなされており、特にX2については、昭和62年度を除き、毎年選任されるほどの高い評価がなされていたものと考えられる。

ウ しかし、同人らが過去に学級担任に選任されていた事実があるからといって、平成5年度に学級担任に選任されなかったことが、ただちに、不当労働行為と言い得るはずもなく、平成5年度に組合員から学級担任が選任されなかったことが、組合員に対する不利益取扱であると言い得るためには、学級担任に選任されていたという事実のほかに、組合からの、本申立事実が不当労働行為であると判断するに足る具体的事実の立証が必要と考える。

エ 組合は組合員が学級担任として十分な資質と能力とを有し、それにもかかわらず学園が学級担任に選任しないのは組合員に対する不利益取扱であり、学園が採用したての常勤講師を学級担任に選任している事実からも、学園の不当労働行為意思が明らかであると主張している。

オ ところが、組合からは、組合員は学級担任としての資質と能力を十分有しているとの具体的な立証はないのであるから、組合員は当然学級担任に選任されるべきであるとの主張は根拠に乏しい。

加えて、学園が常勤講師を学級担任に選任していることについては、新任教師でも適当であれば1年目からでも学級担任に選任するという基準もあるのであるから、このことを特に不適當と言うこともできない。

カ また、このほかに、組合員であるから、あるいは組合活動をしたから学級担任に選任されなかったとか、慣例などに反して学級担任からはずされたなどということについての疎明がない以上、組合の主張には理由がなく採用できない。

キ よって、主文第10項のとおり本申立てを棄却する。

第8 部活顧問選任申立て

1 認定した事実

- (1) 平成5年度、学園高校には25種類の部（うち体育部14種類、文化部11種類）と2種類の同好会があり、それぞれについて、必要に応じて部長、監督、コーチ（以下、部長、監督およびコーチを総称して「部活顧問」という。）が選任された。
- (2) 同年度、学園高校には校長および教頭をのぞいて86名の教職員がおり、これら教職員から33名の部活顧問が選任されたが、組合員は部活顧問に選任されなかった。
- (3) 学園高校における部活顧問の選任は、学園の指導方針が守れるか、担当する部または同好会の指導能力があるか、時間に関係なく指導する意欲等があるかの基準によって教頭が決め、校長の決裁を得て行われる。また、選任の際には、学園はその教職員の承諾を得ている。
- (4) 部活顧問には、学園の給与規程第8条により、クラブ活動特別手当が支給されている。
- (5) 平成4年8月頃に組合を脱退したX17（以下「X17」という。）は、組合脱退後、以前X17が監督をしていたソフトボール部の指導を行うようになり、平成5年度には同部の監督に選任された。
- (6) 昭和61年度から平成5年度までの年度ごとの、組合員についての部活顧問の被選任状況は次のとおりである。

（組合員の被選任状況）

昭和61年度	○ X 6	○ X 1	○ X 2
	○ X 4	○ X 5	
	X 12	X 20	X 7
	X 22	X 11	X 10
	X 24	X 17	X 23
	X 18	X 19	
昭和62年度	○ X 6	○ X 1	○ X 2
	○ X 5	X 12	X 20
	X 7	X 22	X 11
	X 10	X 18	X 19

昭和63年度	○ X 2 X 20 X 18	○ X 3 X 22 X 19	○ X 5 X 11
平成元年度	○ X 5	X 18	
平成2年度	X 18		
平成3年度	X 18		
平成4年度	X 18		
平成5年度			

(注) 部活顧問となった組合員のうち、○印が申立時点の組合員である。

2 判 断

(1) 組合の主張

ア 組合員である部活顧問は、昭和61年度は16名、昭和62年度は12名、昭和63年度は8名であったが、平成元年度からは極端に減少し、同年度は2名、平成2年度ないし平成4年度は各1名となり、平成5年度にはついにひとりも選任されなくなった。

イ 部活顧問は、教師としての誇りや名誉であるばかりでなく、部活顧問に選任されなければ、クラブ活動特別手当が支給されないのであるから、選任されないことは経済的にも不利益である。

ウ 学園が組合員を部活顧問に選任しないのは、組合員であることを理由とする不利益取扱であると同時に組合に対する支配介入である。

このことは、組合員であったX17が組合を脱退した翌年の平成5年度からソフトボール部の監督に選任されたことから明らかである。

エ よって、学園は部活顧問の選任にあたり、組合員であることを理由に差別してはならないとの命令を求める。

(2) 学園の主張

ア 前記(1)のアは認める。

イ 前記(1)のイについては、部活顧問にクラブ活動特別手当が支給されていることは認める。

ウ 前記(1)のウについては、X17が平成5年度からソフトボール部の監督になったことは認めるが、同人の部活顧問への復帰が組合を脱退したことによるものであるとの主張は争う。

すなわち、学園がX17をソフトボール部の部活顧問(監督)にしたのは当時ソフトボール部の監督であったZ5教諭が野球部のコーチになったので、その後任としてX17を平成5年度に部活顧問(監督)としたのであり、学園はX17がいつ組合を脱退したか知るはずもない。

エ 組合は、学園が意識的に組合員を部活顧問に選任しないかのように主張するが、学園は部活顧問の選任に当たっては、学園の指導方針を遵守できること、当該部活動の活動について指導力があること、時間に関係なく指導する意欲等があることを基準として選任しているので

あって、組合員に対する差別はしていない。

オ 組合員で部活顧問を担当する者が漸減し、平成5年度においてひとりもいなくなったのは、昭和63年度以前は多数いた組合員が、平成元年度以降漸減したため、部活顧問を担当していた組合員が減少し続けた結果であり、平成5年度には組合員は4名となり、その中に部活顧問の選任基準に該当する者がいなくなったため、結果として、組合員からの選任がなくなったからである。

カ よって、平成5年度に組合員が部活顧問に選任されなかったのは、もっぱら前記オの理由によるものであって差別などではないので、本申立ての棄却を求める。

(3) 当委員会の判断

ア 本申立てに関して認定した事実は、前記1記載のとおりである。

イ 組合は、組合員である部活顧問が平成元年度以降極端に減ったことは、組合員であることを理由にした組合員に対する不当な取扱であり、このことは、X17が組合脱退後からソフトボール部の指導をするようになり、翌年度には正式に同部の監督に復帰したことからも明らかであると主張するので以下判断する。

ウ まず、組合は、組合員は当然何らかの部活顧問に選任されるべき旨主張しているようであるが、具体的に組合員の誰が、どの部の部活顧問に選任されるべきであると主張しているのかも定かではないばかりか、学園の行動や対応のどのような事実から、学園の組合に対する組合嫌悪の意思が明らかであるとするのかについての疎明もない。

エ また、組合は唯一、部活顧問選任が組合員であることを理由にした不利益取扱であることを裏づける事実として、X17が組合脱退後部活顧問に復帰したことをあげるが、このことについては、学園が前記(2)のウでX17の処遇についての理由を主張しているのに対し、組合からのこれに対する反証もないのであるから、学園のX17に対する処遇には一応合理的な理由があると認めざるを得ず、組合主張のように、同人が組合を脱退したから部活顧問に選任されたとまで判断できない。

オ なお、本申立てについては他に組合からの疎明もなく、組合の主張は採用できない。

カ よって、主文第10項のとおり本申立てを棄却する。

第9 役職者選任申立て

1 認定した事実

(1) 学園高校には、次のような教育業務上の地位（以下「役職」という。）がある。

ア 総務部、進路指導部、教務部および生徒指導部の各部の部長および副部長

イ 保健主事および進路指導主事

ウ 普通科、商業科、自動車科および調理科の各学科の学科主任

コ 学年主任および学年副主任

オ 国語、社会、数学、理科、英語および体育の教科の教科主任

- (2) 平成5年度、学園は部長4名（総務部、進路指導部、教務部および生徒指導部につき各1名）、副部長4名（総務部、進路指導部、教務部および生徒指導部につき各1名）、主事2名（保健および進路指導につき各1名）、学科主任4名（普通科、商業科、自動車科および調理科につき各1名）、学年主任3名（各学年につき各1名）、学年副主任3名（各学年につき各1名）および教科主任6名（国語科、社会科、数学科、理科、英語科および体育科につき各1名）の延べ26名を役職者に選任したが、組合員は役職者に選任されなかった。
- (3) 学園は、部長については、学校の方針にそって各部の教育の具体的な方法などを決定でき、人格識見とともに優秀で教職員の信頼の厚いこと、進路指導主事については、学園の幹部であり人格識見、教養、礼儀作法、服装容儀等に秀でていること、教科主任については、熱意、意欲を持ち人格識見、教育力、指導力とも優秀なことなどの選任基準に基づいて、各役職者を選任することとしている。
- (4) 部長職には、給与規程第12条により、管理職手当が支給されている。
- (5) 昭和61年度から平成5年度までの、各年度ごとの組合員の役職者の被選任状況は次のとおりである。

（組合員の被選任状況）

役職名	年度	昭和61年度	昭和62年度	昭和63年度	平成元年度から平成5年度まで
部長	総務 進路指導 教務 生徒指導		X11 (副)	X11	
主事	保健 進路指導				
学科主任	普通 商業 自動車 調理	X 21	X 21	X 21	
学年主任	1年 2年 3年				
教科主任	国語 社会 数学 理科 英語 体育	X 7 X 10 ○ X 5	X 7 X 10	X 7 X 10	

（注）役職者となった組合員のうち、○印が申立時点の組合員である。

なお、「部長」欄の昭和62年度に（副）とあるのは、副部長のことである。

2 判断

(1) 組合の主張

- ア 学園高校には26の役職（4名の部長、4名の副部長、2名の主事、4名の学科主任、3名の学年主任、3名の学年副主任および6名の教科主任の延べ26名）があるにもかかわらず、組合員は平成元年度から平成5年度まで誰一人として役職に選任されていない。
- イ 役職につくことは教師としての誇りや名誉であると同時に、これらの役職のうち管理職については手当も支給されているのであるから、組合員は選任されないことにより経済的不利益も受けている。
- ウ 組合員は全員ベテラン教師であるから、当然何らかの役職につくべきであり、組合員がなんらの役職にもついていないのは、学園が役職者の選任を発展会の会員であるか否かで決定しているからであり、このことは、学園が組合員であることを理由としてなした不利益取扱であると同時に組合に対する支配介入である。
- エ よって、学園は役職者の選任にあたり、組合員であることを理由に差別してはならないとの命令を求める。

(2) 学園の主張

- ア 前記(1)のアは認める。
- イ 前記(1)のイについては、部長に管理職手当が支給されていることは認める。
- ウ 組合は、組合員が経験年数が長いベテランであることだけをもって、役職につけるべきと主張するが、ベテランであること自体では教師としての力量が高いとは言えない。
- エ 役職者の選任は合理的になされており、組合員であることを理由として差別したことはないから、本申立ての棄却を求める。

(3) 当委員会の判断

- ア 本申立てに関して認定した事実は、前記1記載のとおりであり、また、組合員はいずれも20年以上、教師として学園に勤務していることも前記【総括的認定事実】第1の3の(1)により明らかである。
- イ 組合は、組合員はベテランであるから役職につくのが当然であるのに、役職についていないのは、学園が役職者を発展会会員であるか否かで選任しているからであり、組合員を役職につけないのは組合員に対する差別である旨主張している。
- ウ しかし、ある一定の年数を経れば役職につくという慣例があればともかく、単にベテランであるというだけで役職につけるべきであると言い得るはずもなく、むしろ元組合員でも組合員であった当時に一部の者が役職についていた事実からすれば、学園は役職者を人物本位で選任していたとも考えられる。
- エ また、学園が発展会会員であるか否かで役職者の選任をしているという組合の主張については、認めるべき事実の疎明もない。
- オ したがって、組合の主張は採用できない。

カ よって主文第10項のとおり本申立てを棄却する
第10 体育館職員室への配置申立て

1 認定した事実

- (1) 学園高校には本館職員室のほかに、体育館職員室、保健室などがある。
- (2) 学園高校の体育科教師は、平成5年度は10名おり、このうち体育館職員室に配置された教師は、Z7、Z8、Z6、Z9および組合員X4の5名であり、本館職員室に配置された教師はZ10、Z11および組合員X1と同X5の4名であった。

また、保健室には、Z12が配置された。

- (3) 平成5年度の本館職員室におけるX1とX5の机の配置状況は、別紙13の「平成5年度本館職員室職員配置図」のとおりである。
- (4) 平成4年度以前には、X1は平成2年度から平成4年度まで、X4は平成3年度に本館職員室に配置されたことがあった。

また、過去においては、体育館職員室に体育科教師8名が配置されたこともあった。

2 判断

(1) 組合の主張

ア 学園高校には本館職員室のほかに体育館に体育館職員室があり、体育科教師は体育館職員室に配置されるのが体育館職員室の目的に合致し、かつ慣例であった。

イ ところが、学園は、平成2年度から体育科教師である組合員を、体育科教師は体育館職員室に配置されるとの慣例に反して本館職員室に配置するようになり、平成5年度は、体育科教師である組合員X1および同X5を体育館職員室に配置せず、本館職員室に配置した。

ウ このことにより、X1とX5は、本館職員室から体育授業の場である体育館まで距離があるため、体育授業の準備等に業務上の支障を来し、他の教職員等からは奇異の目で見られ、上司からは監視されるなどの精神的不利益をも受けている。

エ このような取扱はX1およびX5が組合員であることを理由とした不利益取扱である。

オ よって、X1およびX5を体育館職員室に配置しなければならないとの命令を求める。

(2) 学園の主張

ア 前記(1)のアのうち体育館に体育館職員室があることは認めるが、体育館職員室の設置目的は否認し、体育館職員室に体育科教師が配置されるのが慣例であったとの主張は争う。

イ もともと体育館職員室は体育科教師用に設置されたものではない。
すなわち、体育館の東側と南側とは本館から死角になり非行の温床となるおそれがあったので、生徒の非行防止を目的として、わざわざ体育館の2階を改造して職員室としたのであり、その結果7名しか配

置できない。

ウ 体育科教師は、平成元年度から体育コースを新設したこともあり、平成2年度7名、平成3年度10名、平成4年度9名、平成5年度10名であったが、前記イのとおり体育館職員室の定員は7名であるため、平成5年度は保健室に1名、本館職員室に4名をそれぞれ配置することにしたのである。

エ また、体育科教師は体育館職員室に配置されるのが慣例であったことはなく、基本的には体育科教師も本館職員室に配置されるべきと考えており、本館職員室に体育科教師全員を収容できないので、やむなく体育館職員室に配置しているのである。

オ 前記(1)のイの事実は認めるが、前記(1)のエの主張は争う。

体育館職員室への体育科教師の配置理由は、次のとおりであり、体育科教師の配置には合理的理由がある。

(ア) X1とX4は夫婦であるので、他の体育科教師に配慮する意味で別にすることとした。

(イ) 体育主任Z7は、主任という立場を考慮し、体育館職員室に配置した。

(ウ) 保健主事であるZ12は、特に保健主事の業務があるので保健室に配置した。

(エ) Z9、Z6の両教師は、体育館職員室の設置の趣旨から、若い行動力のある教師が適当と考え、体育館職員室に配置した。

カ 以上の結果、たまたま組合員であるX1とX5が本館職員室に配置されることになったものであって、学園が組合員を差別したのではない。

キ よって、本申立ての棄却を求める。

(3) 当委員会の判断

ア 本申立てに関して認定した事実は、前記1記載のとおりである。

イ まず、組合は、平成5年度に本館職員室に配置されたX1とX5が本館職員室に配置されたことにより精神的不利益を受けていると主張する。

しかし、別紙13の「平成5年度本館職員室職員配置図」に明らかなおおりに、本館職員室での両名の配置については他の教職員と比較して特段異なるところはなく、学園が両名の行動を特に監視していると認めるに足る事実の疎明もない。

したがって、X1とX5が組合員であるが故に、精神的不利益を受けているとの組合の主張は採用できない。

ウ また、組合は、両名が本館職員室に配置されたことにより体育授業の準備等で業務に支障を来しているとも主張する。

確かに、体育館にある体育館職員室が体育科教師にとって体育の授業を進める上で、本館職員室に配置されるよりも便利であることは一

応理解し得るが、平成5年度に本館職員室に配置された体育科教師は組合員だけではなく非組合員も2名おり、必ずしも組合員だけが不利益を受けているわけではない。

したがって、両名が組合員であるが故に、業務に支障を来し、不利益を受けているとの組合の主張も採用できない。

エ 次に、組合の体育科教師は体育館職員室に配置するべきであるとも主張する。

体育科教師が体育館の職員室に配置されることの業務上の利便性は言うまでもないと考えられるが、そもそも職員をどの部屋に配置するかは第一義的には使用者の判断によるものであることは否定できない。

また、学園の主張するX1およびX5を本館職員室に配置した理由および両名の本館職員室での配置状況からは、その配置が、社会通念上、妥当性を欠く異常な配置とも認められない。

したがって、体育科教師は体育館職員室に配置すべきであるとの組合の主張も採用できない。

オ さらに、組合は体育科教師の体育館職員室配置は慣例でもあったとも主張する。

しかし、このことについては疎明が不十分であるばかりか、かえって、X1について言えば、平成2年度から本館職員室に配置されていたこと、また、X4も平成3年度に本館職員室に配置されていたことが明らかとなっている。

したがって、体育科教師の体育館職員室配置が慣例であったとの組合の主張も採用できない。

カ 以上、いずれも組合の主張には理由がない。

キ よって、主文第10項のとおり本申立てを棄却する。

第11 X6 委員長の校内立入り許可申立て

1 認定した事実

平成元年11月27日、学園が昭和63年7月1日付けでX6 委員長を懲戒解雇処分にしたことに対して、同人が行っていた地位保全等仮処分申請について、宮崎地方裁判所延岡支部でX6 委員長の地位保全等を認める仮処分命令が出され、同日、X6 委員長は学園敷地内に立ち入ろうとしたが、Y3 校長はY6 生徒指導部副部長（現総務部長、以下本申立てにおいて「Y6 副部長」という。）にX6 委員長を学園敷地内に入れないう指示し、Y6 副部長はX6 委員長の立入を阻止した。

2 判断

(1) 組合の主張

ア 平成元年11月27日、学園はY6 副部長に指示をして、X6 委員長が校内に立ち入ることを実力で阻止した。

イ その後も学園は、X6 委員長の校内立入を禁止し続けている。

ウ 学園がX6 委員長の校内立ち入りを禁止し続けていることは、平成

5年5月29日にX6委員長が、「地労委へ申し立てたことを攻撃する発言への抗議文」と題する抗議文を提出するため校内に立ち入ろうとしたところ、学園がX6委員長の立入を拒否した事実からも明らかである。

エ 以上の学園の行為は、X6委員長に対する不利益取扱である。

オ また、学園は平成5年5月29日にX6委員長が提出した抗議文の受け取りをも拒否しており、このことは組合に対する支配介入にも該当する。

カ よって、学園は、X6委員長が校内に立ち入ることを認めなければならないとの命令を求める。

(2) 学園の主張

ア 前記(1)のアの事実は認めるが、行為の日から1年以上を経過して申立てがなされており、法第27条第2項および労働委員会規則（以下「規則」という。）第34条第1項第3号による却下を求める。

イ 学園がX6委員長の学園敷地内への立入を認めなかったのは、懲戒解雇したX6委員長は、学園にとっては外部の人間であること、団交等の組合活動とは無関係な行動であり、学園敷地内への立入の意図は学園を混乱に陥れようとしてなしたものであると考え、立ち入らせなかったのであり、X6委員長を解雇した学園としては当然の措置である。

ウ なお、学園は、団交等の組合活動の場合はX6委員長の学園敷地内への立入を容認しており、X6委員長の組合活動を制限した事実はない。

エ したがって、学園がX6委員長を組合の執行委員長であるが故に不利益に取り扱った事実も、X6委員長の組合活動を理由もなく制限した事実もないのであるから、仮に、前記アの却下の主張が認められない場合でも、本申立ては棄却されるべきである。

(3) 当委員会の判断

ア 本申立てに関して認定した事実は、前記1記載のとおりである。

イ 認定事実によると、平成元年11月27日に、学園がX6委員長の学園敷地内への立入を阻止したことが認められる。

ウ しかし、平成元年11月27日、Y6副部長が学園敷地内へのX6委員長の立入を阻止した事実については、本申立てが行為の日から1年以上経過して行われていることから、判断の対象にできない。

エ 組合は、前記(1)のウとエにおいて、学園がX6委員長の校内立入を禁止していることは同委員長に対する不利益取扱であり、学園が、平成元年11月27日の後から現在まで、X6委員長の校内立入を拒否し続けていることは、平成5年5月29日の抗議文受取拒否の事実からも明らかであると主張するが、組合の主張する事実については十分な疎明がなく、事実として認定できない。

オ したがって、組合から、前記1の事実のほかにも不利益取扱に該当する事実があったとの疎明もないので、学園が現在もX6委員長の校内立入を禁止し続けているとの組合の主張は採用できない。

カ また組合は、前記(1)のオにおいて、学園が平成5年5月29日にX6委員長の校内立入を拒否した際、抗議文の受取をも拒否した事実は組合に対する支配介入であるとも主張する。

キ しかし、この主張も疎明がないのであるから採用できない。

ク よって、主文第9項のとおり本申立てを却下する。

第12 X1に対する譴責処分取消申立て

1 認定した事実

(1) 事実経過

ア 平成5年3月15日4校時、体育館での1年1組と1年2組の男子生徒の体育の授業において、体育科教師であるX1（以下、本申立てにおいて「X1」という。）は、1人で約40名の生徒に、X1自身が審判をしながら、各チーム対抗のリーグ戦形式でバスケットボールの試合の指導をしていた。

イ 試合は、各チーム5名の合計10名で行われたが、X1は、ゲームの審判や指導をすると同時に、待機中のおよそ30名の生徒にも目が届くように、コート周りのステージ沿いに並ばせ、見学させていた。

ウ X1は、第3試合の試合中に、試合をしていた生徒Aが、得点板のところにいる生徒Bと生徒Cのところへ行き口論を始めたので、生徒らに注意を与え別れさせた。

その後、生徒Aはコートに入り試合を続け、約10分後に第3試合は終了した。

エ 続く第4試合目の試合中、X1は、生徒Aがバスケットボールコートの外で倒れている生徒Bを足で蹴っているのに気づき、制止し、他の体育科教師と共に生徒Bに応急手当を施し、病院に連れて行った。

オ 生徒Bのけがは、顔面打撲等により約1週間の治療観察を要するものと診断された。

(2) 処分理由

学園は、X1が授業時間中に生徒の監督を怠り、生徒が暴力事件を起こし、一方の生徒が他方の生徒に傷害を負わせ、学園の名誉を著しく損なわせたとして、勤務規程第49条第3号および第50条第1項第1号により、X1を平成5年4月1日付けで譴責処分（以下、本申立てにおいて「本件処分」という。）とし、給与規程第6条第7項第1号により昇給を3か月延伸させた（関係規程は別紙14および別紙15）。

(3) 組合の処分撤回要求

組合は、平成5年10月7日の学園との団交において、X1に対する本件処分の撤回を求めたが、学園は、処分は当然であり謙虚に反省すべき旨述べた。

2 判 断

(1) 組合の主張

- ア 学園は、X 1 に対し本件処分を行い、同人は 3 か月昇給延伸されることとなったが、本件処分は本件暴力事件の未然防止が事実上不可能であるにもかかわらず、その未然防止を求めるものであり、不可能をあえて強いるものであって、同人が「授業中に生徒の監督を怠った」との処分理由は成り立たない。
- イ また、本件処分は 3 か月の昇給延伸を伴う点で、事実経過から考えても不当に重い処分である。
- ウ 前記アおよびイから、本件処分は暴力事件の発生を口実にした、X 1 が組合員であることを理由とする不利益取扱である。
- エ また、本件処分が組合員に対する不当労働行為意思に基づくものであることは、平成 5 年 10 月 7 日の団交における学園の対応からも明らかである。
- オ よって、学園は X 1 に対する本件処分を取り消さなければならないとの命令を求める。

(2) 学園の主張

- ア 学園が X 1 に対し本件処分を行ったことおよび団交において組合から本件処分の撤回要求があったことは認める。
- イ 本件処分が、X 1 が組合員であることを理由とする不利益取扱であるとの主張は争う。
- ウ 生徒の暴力事件が起きる以前に生徒 A と生徒 B および生徒 C とが口論をしていたのであるから、X 1 は体育授業担当者として、当然にこれら生徒の動向に注意を払うべき監督義務があったのにこれを怠ったのである。
- エ 学園は、このことが勤務規程第 49 条第 3 号および第 50 条第 1 項第 1 号に該当すると判断し、同時に給与規程第 6 条第 7 項第 1 号により 3 か月の昇給延伸にしたのである。
したがって、本件処分には合理的理由がある。
- オ よって、本申立ての棄却を求める。

(3) 当委員会の判断

- ア 本申立てに関して認定した事実は、前記 1 記載のとおりであり、一応、事実関係についての争いはない。
- イ しかし、本申立て（平成 6 年 5 月 16 日申立て）は、前記 1 の(2)で認定のとおり、本件処分の日すなわち平成 5 年 4 月 1 日から 1 年を経過して行われ、申立期間を徒過しており、却下を免れない。
- ウ よって、主文第 9 項のとおり本申立てを却下する。

第 13 X 1 に対する減給処分取消申立て

1 認定した事実

(1) 事実経過

平成5年7月3日土曜日、勤務時間外の午後2時30分頃に、X1（以下、本申立てにおいて「X1」という。）は、延岡市富美山町一帯で、守る会（「延岡学園の教育を守り、X6先生の解雇撤回、職場復帰のたたかいを支援し守る会」）名義のビラ（別紙16）を一般家庭の郵便受けに配布した。

(2) 処分理由

学園は、X1の前記(1)の行為が、学園の名誉を傷つけ、学園の職員の行動としてはなほだ不謹慎な行為であり、勤務規程第30条第2号ならびに第32条第2号、同条第4号および同条第5号に違反するとして、X1を同規程第49条第4号および第50条第1項第2号により、平成5年8月2日付けで減給処分（減給額7,724円。以下、本申立てにおいて「本件処分」という。）とし、給与規程第6条第7項第2号により昇給を6か月延伸させた（関係規程は別紙14および別紙15）。

(3) 組合の処分撤回要求

組合は、平成5年10月7日の学園との団交において、X1に対する本件処分の撤回を求めたが、学園は信用失墜ということで処分されても仕方がない旨述べ、組合の「どの部分が学園の名誉を傷つけたのか。」「どの部分が正確でないのか。」との質問には、Y8事務長が「チラシ（別紙16のビラを指す。）が手元がないので言えないが、それさえあれば指摘できる。」と回答した。

2 判断

(1) 組合の主張

ア 学園は、X1に対し本件処分を行い、同人は6か月昇給延伸されることとなったが、本件処分は勤務時間外しかも学園外で行われたX6委員長解雇に関するビラ配布行動を理由とするものであり、思想信条の自由および表現の自由を踏みにじるものである。

イ ビラ配布行動は、X1が個人として守る会の活動に参加したものとはいえ、申立人組合の執行委員長であるX6の職場復帰を訴えるものであり、組合員として当然の行動である。

ウ しかも、ビラの内容はいずれも事実に基づくものであって、処分されるべき内容のものではない。

エ にもかかわらず、X1のビラ配布行動を処分理由とした本件処分は同人が組合員であることを理由とした不利益取扱である。

オ よって、学園はX1に対する本件処分を取り消さなければならないとの命令を求める。

(2) 学園の主張

ア 学園がX1に対し本件処分を行ったことおよび平成5年10月7日の団交において組合から本件処分の撤回要求があったことは認める。

イ 本件処分が、X1が組合員であることを理由とする不利益取扱であるとの主張は争う。

ウ X1は、以下に指摘するように、事実に反する記載、内容について詳細な説明がないと誤解を生じる記載および学園に対する悪印象を与える記載が含まれるビラを、学園の職員という立場にありながら延岡市内の住宅地において配布したのである。

(7) 次の記載は、虚偽であり、しかも、学園について悪い印象を与える。

a 「常勤講師の先生たちがわずか二年でなんの落ち度もないのに解雇された」、「県にたいし指導を申し入れたのは、以前から学園に求めてきていた教育環境の改善がいつまでもなされないままであることを現場の教師としてどうしても見過ごせなかったからです。」などというのはまったくの偽りである。

b 「生徒が使う水を地下水から市の水道に切り替えること。」などというのも、いかにも学園の地下水は安全性に問題があるという印象を与えるものである。

しかも、この件に関しては、「衛生上心配だからです。」などと、暗に、衛生上の問題があるという書き方も、日常的に使う水のことであるだけに見過ごすことはできない。

c 「一年たったらいるかいなかわからない身分の不安定な教師ではまともな教育ができないからです。」などは、1年契約の教師の教育に対する愚弄、蔑視である。

(1) 次の記載は、詳細を説明しなければ正確な理解がなされない。

a 「当時、生徒や教師の自主性をおさえつける教育の管理統制が強まる中で生徒の心も荒れ退学が続出しました。」

b 「いま、登校拒否・高校中退など子供たちの教育をめぐる環境は大変な状況になっています。」

(ウ) 次の事柄に関する記載は、事実であるが、学園について悪い印象を与える。

a スリッパの買い替えについては、職員会議で決めたことで、学園側で買い替えるように働きかけたことはない。

b 毎朝の校門立ち番検査でカバンの中身を調べるのは、教科書を持ってこない生徒の指導をするための検査であって、ビラの書き方は検査が陰湿な検査であるとの印象を与えようとするものである。

c 自動販売機を置いたのは、生徒指導上の問題から、職員会議で要望があったからであり、学園側で設置を指示したのではない。

d 「職員室の各職員の机の上に本立てを置くことを認めること。」と言うと、学園では本立ても禁止されているのだろうかという印象を与えるが、机の上の本立てを禁止しているのは、職員室の机の上が乱雑なことを憂慮して、本館新築後職員室を広くし、職員室に各教師用の小型ロッカーを設置したからであって、こうした

配慮とは別の印象を与える。

エ このような内容のビラを配布する行為は、学園の職員である以上、例え勤務時間外であっても許されるものではない。

オ 学園は、このことが勤務規程第30条第2号、第32条第2号、同条第4号および同条第5号ならびに同規程第49条第4号、第50条第1項第2号に該当すると判断し、同時に給与規程第6条により6か月の昇給延伸にしたものである。

したがって、本件処分には合理的理由がある。

カ よって、本申立ての棄却を求める。

(3) 当委員会の判断

ア 本申立てに関して認定した事実は、前記1記載のとおりであり、一応、事実関係についての争いはない。

イ 組合は前記(1)のアおよびイにおいて、X1が組合の執行委員長であるX6の職場復帰を求めるため、当該ビラ配布行動に参加したのは組合員として当然であり、本件処分は同人が組合員であったが故になされた不利益取扱であると同時に、勤務時間外の学園外での行動に対してこのような処分を行うことは、思想信条の自由、表現の自由を踏みにじるものであると主張する。

ウ もちろん、思想信条の自由や表現の自由が憲法上保障されていることは組合主張のとおりであるが、表現の自由によって、無制限にあらゆる表現活動が許されているわけではなく、おのずと一定の制約があると言うべきである。

エ また、学園には、憲法の人権保障に反しない範囲で、職員の行動等について、勤務規程により合理的な必要最小限度の制限をすることが許されていると言うべきであり、学園の職員は、学園に勤務している以上、勤務時間外の学園外の活動においても学園の勤務規程に反し得ないものとする。

オ そこで、ビラの内容を具体的にみると、当該ビラには「当時、生徒や教師の自主性をおさえつける教育の管理統制が強まる中で生徒の心も荒れ退学が続出しました。」とか、「常勤講師の先生たちがわずか二年でなんの落ち度もないのに解雇された」などの文言が記載され、配布されたビラは全体として学園の態度を一般市民に悪く印象づけるおそれのある文書であると言わざるを得ない。

カ 組合は前記(1)のウにおいて、ビラの内容は事実に基づくものであると主張するが、ビラの内容が事実であるとの疎明はなく、仮にビラの内容が事実であるとしても、ビラの表現そのものには学園に関する記述として誤解を招きやすい記述が随所に見られる。

キ これらは、一般の私企業と異なり、多感な時期の生徒を教育する場である学園にとって、通常許される批判の域にとどまるものとも言えず、学園がこのことを問題にし、処分の対象としてもやむを得ないも

のと考えられる。

ク したがって、X 1 の、ビラ配布行動は、ビラの表現が適切なものではなく一般市民に学園を悪く印象づけるおそれがあるにもかかわらず、X 1 があえてこれを配布したものと認めるを得ず、同人のビラ配布行動を処分理由とした本件処分には理由があると考えられるので、本件処分が、組合員であるが故になされた同人に対する不利益取扱であるとの組合の主張は採用できない。

ケ よって、主文第10項のとおり本申立てを棄却する。

第14 X 1 に対する出勤停止処分取消申立て

1 認定した事実

(1) 事実経過

ア 平成5年10月30日土曜日2校時、武道場では1年7組と1年8組の女子生徒の体育の授業が、また、体育館では2年5組と2年6組の女子生徒の体育の授業がそれぞれ行われたが、このうち1年7組と1年8組の体育の授業を担当したX 1（以下、本申立てにおいて「X 1」という。）は、1年7組と1年8組の女子生徒の更衣のため、男子更衣室を使用させた。

イ 同日2校時終了後、X 1 は、授業を担当した1年7組の女子生徒から、1年7組と1年8組の女子生徒が授業中男子更衣室に置いていた腕時計3個が紛失したとの報告を受けた（なお、その後の調べで、紛失した時計は4個であることがわかった。以下、「本件盗難事件」という）。

X 1 は、本件盗難事件について、同日の2校時に体育館で女子生徒の体育の授業を担当していたZ 11に、2年5組と2年6組の状況を聞き、3校時の体育の授業にはいった。

ウ 同日4校時授業開始直後、X 1 は、2年5組と2年6組の教室に行き、女子生徒に時計の紛失について心当たりがないかどうかを尋ねるとともに、学級担任にも調査を依頼し、1年7組と1年8組の学級担任には盗難の報告と生徒に対す状況の聴取を依頼した。

その後、X 1 は再度体育館の更衣室を点検した。

エ 同日4校時授業終了前、X 1 は、Y 9 徒指導部長に本件盗難事件について報告し、また、Y 7 教頭への報告も行った。

(2) 処分理由

学園は、X 1 がかねてからの学校の指導方針および注意義務を十分に守らなかったために、生徒の腕時計盗難を発生させ、関係の父兄に多大な損害を与え迷惑をかけ、学園の教育に不信を抱かせたことが、学園職員の服務姿勢としてはなはだ不謹慎であり、勤務規程第30条第3号および同条第6号に違反し、さらに同人は平成5年度に2回懲戒処分を受けているにもかかわらず、なお反省が十分でないとして、同規程第49条第4号および第50条第1項第3号により、同人を平成5年12月25日付けで出

勤停止処分（期間2日。以下、本申立てにおいて「本件処分」という。）とし、給与規程第6条第7項第3号により昇給を1年間延伸させた（関係規定は別紙14および別紙15）。

2 判断

(1) 組合の主張

ア 学園は、X1に対し本件処分を行い、その結果同人は1年間昇給延伸されることとなったが、本件処分は盗難事件という学園でも時々発生していることがらについて、ことさら同人の責任を問題としたものであって、教育現場においては本件処分は異常な処分である。

イ また、本件処分は、1年間の昇給延伸を伴う点で不当に重く、事実経過からしても均衡を失する処分である。

ウ 前記アおよびイから、本件処分は、本件盗難事件の発生を口実にした、同人が組合員であることを理由とする不利益取扱である。

エ よって、学園はX1に対する本件処分を取り消さなければならないとの命令を求める。

(2) 学園の主張

ア 学園がX1に対し本件処分を行ったことは認める。

イ 本件処分が、X1が組合員であることを理由とする不利益取扱であるとの主張は争う。

ウ つまり、本件盗難事件の発生は、学園がかねてから教職員に、施錠できるところは必ず施錠し、できない場合は、貴重品を生徒から預かるなど、盗難事件等が発生することを防止するため十分な注意を払うように指導していたのに、同人が貴重品を生徒から預かることなく、あえて女子生徒に施錠のできない男子更衣室を使用させていたことに起因している。

エ また、X1は学校での長年の経験を有しており、盗難事件等が起こった時には、ただちに報告を行うべきことを十分に承知しながら、本件盗難事件の報告を遅らせ、学園の本件盗難事件に対する対応を不可能にした。

オ さらに、X1は平成5年度中にすでに2回の懲戒処分を受けているのに、本件盗難事件を発生させるなど、反省も十分ではない。

カ 学園は、これらのことが勤務規程第30条第3号および同条第6号に違反し、同規程第49条第4号および第50条第1項第3号に該当すると判断し、同時に給与規程第6条により1年間の昇給延伸にしたのである。

したがって、本件処分には合理的理由がある。

キ よって、本申立ての棄却を求める。

(3) 当委員会の判断

ア 本申立てに関して認定した事実は、前記1記載のとおりであり、本件盗難事件発生当日の事実経過についての争いはない。

イ 学園は、X 1 が、盗難事件等の発生防止のため十分な注意を払うようにとの学園の指導にもかかわらず、貴重品を生徒から預かることなく、あえて女子生徒に施錠できない男子更衣室を使用させ本件処分の原因となった本件盗難事件を惹起せしめ、さらには、事件が起こった時にはただちに学園に事件の報告をすべきことがわかっておりながらこれを怠り、学園の事実解明の調査ができなくするなどしたことから、X 1 が同一年度内に譴責および減給処分を受けていることを考え合わせ、盗難事件に対する出勤停止処分という厳しい態度で臨んだのであり、本件処分には合理的理由があると主張するので、以下判断する。

ウ 学園は、本件盗難事件の発生は、X 1 が盗難事件等の発生防止のための十分な注意を怠り、貴重品を生徒から預からなかったことが原因であると主張している。

確かに、本件盗難事件の発生という結果だけから見れば、本件盗難事件は、X 1 が生徒の所持していたすべての貴重品を預かっていなかったことが一因となり発生したことは明らかである。

しかし、だからといって、X 1 が生徒に対して貴重品を預けるように言わなかったとか、生徒が貴重品を預けようとしたのに預からなかったなどという疎明はないのであるから、単に盗難事件の発生という結果だけから、同人が、本件盗難事件が発生することを防止するための十分な注意を怠ったとまで言えるものではない。

エ 学園は、さらに、本件盗難事件の発生は、X 1 が女子生徒にあえて施錠できない男子更衣室を使用させていたことが原因であるとも主張している。

しかし、X 1 が、かねてから女子生徒に男子更衣室を使用させていたことを、体育科長をはじめとする他の体育科教師が、本件盗難事件の発生に至るまでまったく知らなかったとは考えられず、体育科長らが男子更衣室を使用しないよう注意をした事実もなく、むしろ体育科にあっては、同人の行動は黙認されていたのではないかとの疑問が残る。

また、X 1 の当該措置は、現場の体育科教師としての経験に基づいたものとも考えられる。

すなわち、男子生徒が使わない男子更衣室を未使用のままにしておくよりも、女子生徒の更衣用に使用した方が有効であると思われ、更衣による時間的損失をも防ぐためにとった措置であると考えられるのであって、当該措置が特に不適切であったとも言えない。

オ 学園はまた、X 1 が報告を遅らせたために、学園の本件盗難事件に対する対応が不可能になったと主張している。

確かに、事件の報告が遅れた事実は認められるが、学園が具体的にどのような対応を考えていたのか不明であるうえ、X 1 の報告が遅れたことについては、前記 1 の(1)のイおよびウで認定したとおり、まず

自らが本件盗難事件についての調査をし、情報や手がかりなどを得た上で報告しようとしたことがうかがえ、X1のこれらの行動が特に不適切であったとも認められないのであって、同人が意図的に報告を遅らせたものではない。

したがって、X1の報告の遅れも、特に本件処分の理由とはならないと考える。

カ このように、X1の本件盗難事件に対する対応が不適切であるとも言えないにもかかわらず、本件盗難事件の発生について、ひとりX1のみにその責めを負わせた本件処分は、男子更衣室に施錠の設備がないことを知りながら、それを放置していた学園の対応や、過去において学園での同種の盗難事件についても出勤停止処分が行われたことがあるとの疎明もないことなどから、たとえ同人が同一年度内に譴責および減給の各処分を受けていたことを考慮してもなお、事実経過からして行き過ぎた処分であり妥当性を欠くものと言わざるを得ない。

キ 以上のとおり、本件処分は、学園内における組合の実質的リーダーであったX1に対し、同人の授業中における本件盗難事件をことさら大きく取り上げたものであり、X1に対する不利益取扱であると同時に組合に対する支配介入であると判断せざるを得ず、法第7条第1号および同条第3号に該当する不当労働行為である。

ク よって、主文第3項のとおり命令する。

第15 誠実団交応諾申立て

1 認定した事実

当委員会の認定した組合と学園の団交に関する経過は、別表3の「団体交渉の経過」のとおりである。

2 判断

(1) 組合の主張

ア 組合は別表4「団体交渉の申入れと学園の対応」記載のNo.1ないしNo.13のとおり団交を申し入れたが、学園は同表の「学園の対応」欄記載のとおりに対応をした。

イ 前記アの学園の対応は、いずれも「評価」欄記載のとおり、理由のない引き伸ばしによる団交拒否、あるいは根拠、資料を提示するなどして組合と真摯に話し合おうとしない不誠実団交に当たる。

ウ よって、学園は合理的理由もなく団交を引き伸ばしてはならず、また、団交の開催にあたっては組合と誠実に話し合わなければならないとの命令を求める。

エ また、前記アの学園の対応は、団交場所を学園外とし上部団体関係者を入れないことという不当な条件をつけて団交を拒否し、ようやく開かれた団交には権限のある理事を一人も出席させないという不誠実なものでもある。

オ よって、学園内で団交を行うことおよび組合が組合側の交渉員とし

て上部団体関係者を出席させることを認め、また、団交には学園の理事を出席させ、学園側主張の理由およびその根拠を示すなどして誠意をもって応じなければならないとの命令を求める。

カ なお、組合は現在も、平成4年6月2日申入れの団交議題、平成5年2月3日および同年3月9日申入れの団交議題を交渉事項として学園に求めている。

(2) 学園の主張

ア 前記(1)のアの主張のうち、団交の申入れ年月日、議題、日時、場所および出席者については認める。

イ 学園は、組合の団交申入れに対し、次のような対応をしており、学園が団交を拒否したとか、不誠実団交が行われたとの主張は争う。

(ア) 学園は、都合がつかない場合を除き団交に応じなかったことはない。

(イ) 組合は、学園が場所を学園外とするとの条件を付けたと主張するが、学園は、団交の開催場所について提案しただけである。

しかも、団交の学園外での開催は従前から慣例であったのに、団交場所を学園内に限ると主張し、学園外での団交を拒否する組合の要求こそ、不当と言わざるを得ない。

(ウ) また、学園は、上部団体を入れないよう要望したことはあるが、それは給与に関する団交の場合、まず直接の当事者で余人を交えず、お互いの理解を得ることが重要であり、そのために上部団体を入れずに話し合いたいと申し込んだものであって、それでも話し合いがつかない場合にまで上部団体が交渉に加わることを拒否する意図はなかったものであるから、団交拒否には当たらない。

(エ) さらに、Y7教頭、Y8事務長およびY6総務部長が出席した団交においても、学園は当日の団交議題について充分対応できるよう打ち合わせた上で出席させており、話し合いは誠実に行われている。

ウ よって、いずれにしても、学園には団交拒否の事実がないので、本申立ての棄却を求める。

(3) 当委員会の判断

ア 本申立てに関し認定した事実は、前記1の「団体交渉の経過」(別表3)記載のとおりである。

イ 認定事実によると、組合の団交申入れに対する団交の実施状況については、

(ア) 組合の団交申入れにより、団交が実施された場合

(別表3「団体交渉の経過」のうちNo.1、No.2およびNo.4)

(イ) 組合の数回の団交申入れにより、団交が実施された場合

(別表3「団体交渉の経過」のうちNo.5、No.6、No.7、No.10、No.11、No.12、およびNo.13)

(ウ) 組合の団交申入れはあったが、団交は実施されなかった場合

(別表3「団体交渉の経過」のうちNo.3、No.8およびNo.9)
がそれぞれ認められる。

ウ 判断の対象

認定した事実のうちNo.1ないしNo.6は申立日より1年以上前の事実であるので、法第27条第2項、規則第34条第1項第3号により判断の対象としない。

エ No.7について

(ア) 組合は、平成4年6月2日の団交申入れ(No.7)に応じて行われた同年6月16日の団交における学園の対応は、別表4「団体交渉の申入れと学園の対応」のNo.7の「学園の対応」欄記載のとおり、不誠実であり、実質的な団交拒否に当たると主張する。

(イ) 平成4年6月16日の団交議題は、同年7月15日の申入れ(No.9)においても一部議題として取り上げられてはいるが、その後、平成5年2月3日の団交申入れ(No.10)まで半年以上ものあいだ、当該団交議題と同じ内容の団交申入れはないこと前記1(別表3)認定のとおりであり、この間、組合が当該団交議題について、意義のある回答を得るよう努力したにもかかわらず、学園がこれをかたくなに拒否したとの疎明もない。

(ウ) したがって、これら学園の一片の回答のみをもって、学園の対応が不誠実であると即断することはできない。

(エ) しかし、平成4年4月からの賃金体系を議題とした話し合いにおいて、学園が組合の給与表の提出要求に対し企業秘密を理由としてこれに応じなかったことについては、組合が何を目的として給与表の提出を要求したのか明らかではないものの、一般的に、賃金関係についての交渉において給与表が必要であることは明らかであり、単に企業秘密との一事をもってなんら具体的理由を述べることなく提出を拒否する学園の態度は、団交に当たり不誠実であったと言わざるを得ない。

オ No.8について

(ア) 組合は平成4年6月23日の団交申入れ(No.8)について、学園が団交の実施を引き伸ばしたことは団交拒否であると主張する。

(イ) しかし、組合の主張の裏付けとなる疎明はない。

(ウ) よって、組合の主張は採用できない。

カ No.9について

(ア) 組合は、平成4年7月15日の団交申入れ(No.9)について、学園が団交の実施を引き伸ばしたことは団交拒否であると主張する。

(イ) しかし、組合の団交申入れに対して、学園が甲子園予選の最中であるので予選終了後に団交を行いたいとの申し出をしたこと前記1(別表3)認定のとおりであり、この理由が不合理であるとの組合の疎明はない。

(ウ) また、学園が、団交日程を知らせてほしいと申し出ているにもかかわらず、本申入れ以後、半年以上ものあいだ団交の申入れはなく、延期申し出の理由であった甲子園予選が終了した後も、学園が団交を拒否したとの事実もない。

(エ) よって、組合の主張は採用できない。

キ No.10およびNo.11について

(ア) 平成5年2月3日 (No.10) と同年3月9日 (No.11) の組合の団交申入れ議題は、同年3月9日 (No.11) の団交申入れ議題のうち、春の賞与支給問題および給与表の公表問題以外はすべて共通しており、同月17日に当委員会にあっせん申請 (平成5年 (調) 第2号事件) するまでの団交経過として、全体としてひとつの団交申入れと見てさしつかえないと考える。

(イ) 組合は、平成5年2月3日 (No.10) の団交申入れに対し、学園がY3校長の都合を理由に団交の実施を引き伸ばしたと主張するが、学園は、同年3月1日の卒業式まで忙しいので、それ以降に団交に応じる旨の回答をしており、学園がY3校長の多忙を理由にすることは一応の理由があると考えられ、また、卒業式以降であれば団交申入れに応じると回答していることも前記1 (別表3) 認定のとおりであり、これに対し組合からは、学園が団交の実施を意図的引き伸ばしたとの疎明はない。

(ウ) さらに組合は、平成5年3月9日 (No.11) の組合の団交申入れに対し、学園が、団交場所を学園外にすることという条件と団交に上部団体を入れないことという条件をつけ、団交を拒否したと主張するが、学園は提案をしたに過ぎず、組合に対し、どうしてもこの条件をのまなければ団交に応じないとしたものではないこと、また、同年3月16日に実施される予定であった団交について、組合自らが中止する旨告げたこと前記1 (別表3) 認定のとおりであり、実際には、平成5年3月25日 (No.12)、同年4月8日 (No.13) および同年5月17日 (No.13) の団交では、学園内で上部団体関係者を入れて団交が行われているのであるから、組合が主張するように、学園が条件をつけて団交拒否したとの事実はない。

(エ) むしろ、前記(ウ)のとおり、平成5年3月15日の予備交渉において、同年3月16日に予定されていた団交を組合自ら中止する旨学園に告げ、予備交渉の翌々日3月17日には当委員会に対して団交開催を求めてあっせん申請をしているのであるから、組合のこれら団交をめぐる行動には一貫性がないと言わざるを得ない。

(オ) よって、平成5年2月3日 (No.10) および同年3月9日 (No.11) の団交申入れについて学園が団交を拒否したとの組合の主張は採用できない。

ク No.12およびNo.13について

- (7) 平成5年3月25日(No.12)の団交における団交議題および同年4月2日の団交申入れ(No.13)に応じて行われた同年4月8日と同年5月17日の団交における団交議題は、組合からの団交申入れ議題が共通しており、全体としてひとつの団交申入れとそれに基づく団交と見てさしつかえないと考える。
- (イ) 組合は次のように主張している。
- a 平成5年3月25日(No.12)の団交において、学園が理事を一人も出席させず、しかも同年2月3日(No.10)の団交申入れに対しては、Y3校長の多忙を理由に団交を引き伸ばしたのに、そのY3校長も出席しなかったことは不誠実団交に当たる。
- b 平成5年4月2日の団交申入れ(No.13)に応じてなされた同年4月8日と同年5月17日の団交において、学園が、理事を一人も出席させず、団交においても実のある回答をしなかったことは不誠実団交に当たる。
- (ウ) なるほど、これらの団交において、従来と違って理事が出席しなかったこと前記1(別表3)認定のとおりではあり、どうして理事が、またY3校長が出席しなくなったのか必ずしも明らかではない。
- (エ) しかし、当該団交が不誠実なものであるかどうかは、団交における学園の対応と、団交議題についての学園側の回答の内容により判断すべきものであり、理事やY3校長の欠席が、ただちに不誠実団交であるとまで判断できるものではない。
- (オ) よって、組合のこの点についての主張は採用できない。
- (カ) また、組合は平成5年4月2日の団交申入れ(No.13)により行われた同年4月8日の団交と同年5月17日の団交において、学園が理事を一人も出席させなかったため、団交において実のある回答が得られず、このような団交は不誠実な団交であると主張するが、前記1(別表3)で認定のとおり、学園は団交において一応の回答をしていること明らかである。
- (キ) これら学園の回答について、組合が学園側回答のどういう点をもって不誠実であると主張するのか必ずしも明らかではない。
- (ク) さらに、組合が学園の回答を踏まえて、より具体的な意義のある回答を得るため話し合いを続行しようとした事実もない。
- (ケ) このことは、平成5年5月17日の団交において、組合が再度の団交を申し入れたいとの申し出までなしているにもかかわらず、実際には団交申入れをすることもなく、同年5月26日には不当労働行為救済申立てに及んでいることから明らかである。
- (コ) 以上考え合わせると、わずか一回程度の団交での学園の回答を捉えて、不誠実であるとまで判断することはできない。
- (サ) よって、平成5年3月25日の団交(No.12)および同年4月2日の団交申入れ(No.13)に応じて行われた同年4月8日と同年5月17

日の団交において、学園が不誠実な態度で応じ、実質的な団交拒否をしたとの組合の主張は採用できない。

ケ 組合は前記(1)のエにおいて、学園が、学園内での団交の実施および団交への上部団体関係者の参加を認めず、団交に学園の理事が出席しないのは団交拒否に当たると主張するが、申立時には、すでに学園内で上部団体関係者を参加させた団交が行われていることは、前記1(別表3)の認定により明らかであり、また、理事が出席しないことが、ただちに不誠実とは言えないし、学園の理事が団交に出席しないことが不誠実団交であるとの疎明もないので、これら組合の主張は採用できない。

コ 結論

したがって、前記エの(エ)で判断したとおり、平成4年6月16日の団交において、組合が給与表の提出を要求したにもかかわらず、学園が具体的理由を述べることなく同表の提出を拒否したことだけが不誠実団交であると認められ、法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

よって、主文第4項のとおり命令する。

第16 職場内での組合機関紙等配布許可申立て

1 認定した事実

(1) 昭和55年4月18日、学園は組合に対し、学園が組合に同月14日の団交で、校内で学園に無断で文書を配布することを禁止するという申入れをしたにもかかわらず、組合が同月17日早朝、学園に無断で組合機関紙「かかし」(以下「かかし」という。)を職員の机の上に置いたことについて、従来から「かかし」の内容については組合側の一方的で独断的な内容のものが多く、職員が迷惑しているので、学園に無断で「かかし」を配布することを禁止する旨の警告書を出した。

これに対して組合は、配布禁止の理由は組合敵視の立場からのものにはかならず、警告書に書かれている理由も事実を歪曲した内容であり不当であるとして、同月23日付けで学園に、このような組合敵視の不当労働行為をしないようにとの抗議文を提出した。

(2) 同年5月17日、学園は組合に対し、組合が同月16日早朝、学園の注意と警告を無視して職員室内で「かかし」を職員の机の上に配布したことについて、今後同様の行為が行われた場合、就業規則の服務および懲戒の規定により厳重な処分を行う旨の警告書を出した。

これに対して組合は、同日、組合機関紙配布は過去10年間以上認められてきた正当な組合活動であり、配布も勤務時間外で行われ、なんら支障ないのであるから、組合機関紙の配布を禁止することは不当であるとして、学園側に抗議文を提出した。

(3) 同年6月18日、組合は学園に対し、組合が同月17日の早朝時間外に職員の机の上に「かかし」を配布したことについて、Y2副理事長(以下、

- 本申立てにおいて「Y 2 副理事長」という。) が、同日午前10時過ぎ組合委員長を呼び「かかし」の配布を禁止した行為は、正当な組合活動に対する不当な干渉であり不当労働行為であるとして、抗議文を提出した。
- (4) 同年8月23日、昭和55年(不)第1号事件の和解協議により、学園と組合は、組合機関紙の配布について、組合機関紙の配布は従来通りできるが、欠席職員に配布する時は封筒に入れるなどの配慮をすること、配布されない組合機関紙は生徒の目に触れないようにすること、生徒を介しての組合文書の配布は団交において協議し結論を得るまで行わないことを内容とする和解協定を締結した。
 - (5) 昭和61年12月6日、Y 2 副理事長は、当時組合執行委員長であったX 1 を呼び出し、組合が同年10月末から、他校との賃金比較や管理主義教育の問題点などを組合機関紙に掲載し配布したことについて、「たとえ組合に許された機関紙の配布であっても、学校が教育の場である以上、そこに正確な判断がまだできない生徒の目にいつ触れるともわからない時に、組合機関紙といえども内容については、そうした配慮があつてしかるべきで、例えば、学校教育を正確な根拠もなく批判する文書の場合は、学園で配布を禁止することもあり得る。」と述べた。
 - (6) 昭和62年11月27日、Y 2 副理事長は、組合三役を呼び、文書配布は組合機関紙に限り許可を受けて行うべきこと、勤務規程に違反してはならないこと、これらのことを守らない場合は処罰する、配布文書については、不当に真実を歪めて、学園を中傷、誹謗する類のものであれば、組合機関紙であっても少なくとも学園内での配布は禁止することを述べた。
 - (7) 昭和63年2月25日の団交において、学園は、「許可をしないとは言っていない。許可を受けて下さい。学校の中で配るときについては、就業規則にあり、原則として自由にはできない。」と述べた。
 - (8) 平成元年6月21日、組合は学園に対し、組合機関紙の職場内での配布について、許可(検閲)制をやめ自由に職員に配布することを認めること、時間外の組合員内部の連絡文書の職場内での配布を認めることを要求する要求書を提出した。

2 判 断

(1) 組合の主張

- ア Y 2 副理事長らは、昭和55年4月18日から昭和63年2月25日までの間、数回にわたって、組合に対し、組合が組合機関紙を配布することを禁止する旨の警告書および組合がこの警告に違反した場合は就業規則の規定に基づいて厳重な処分を行う旨の警告書を交付し、または、これら警告書と同趣旨の発言をした。
- イ また、学園は、組合の組合内部連絡等の諸文書の勤務時間外や休憩時間の配布をも禁止した。
- ウ 学園の前記アの組合機関紙の配布を禁止する旨の警告書の交付および発言ならびに前記イの組合内部連絡等の諸文書の配布禁止は、組合

の文書活動を制限しようとするものであり、特に組合機関紙の配布禁止は組合の見解を職員に伝える唯一の手段を奪うものであって、組合の正当な活動に対する支配介入である。

エ 平成元年6月21日付けの要求書で、組合は学園に対し、職場内での組合機関紙の配布および組合員内部の連絡文書を配布することを認めることを求めたが、学園の態度に変更はなく、現在もなお禁止し続けている。

オ よって、学園は、組合が職場において、組合機関紙ならびに組合内部連絡等の諸文書を、勤務時間外または休憩時間に配布することを認めなければならないとの命令を求める。

(2) 学園の主張

ア 前記(1)のアは認める。

イ 本申立ては、組合が不当労働行為であると主張する前記(1)のアの行為の日から1年を経過してなされており、法第27条第2項および規則第34条第1項第3号による却下を求める。

ウ 前記イによる却下が認められない場合でも、学園が組合機関紙の配布を禁止する旨の警告書を交付し、またそれに基づく発言をしたことには、以下のとおり合理的な理由があり、本申立ては棄却されるべきである。

(ア) 昭和55年4月18日付けおよび同年5月17日付け警告書ならびに同年6月18日の発言は、組合が学園において組合機関紙等の勝手な配布をし、勤務規程第31条第2項に違反したため、学園の施設管理権に基づいて行ったものである。

(イ) その後の発言は、学園と組合とが昭和55年8月23日、宮崎県地方労働委員会において、組合機関紙の配布は従来どおり認める旨の和解協定を締結したにもかかわらず、組合が組合機関紙以外の文書を配布したため、和解協定に違反する文書について行ったものである。

エ また、学園が組合内部連絡等の諸文書の配布を禁止した事実はなく、諸文書の配布に関する申立ては却下されるべきである。

(3) 当委員会の判断

ア 本申立てに関して認定した事実は、前記1記載のとおりである。

イ 認定事実によると、学園が組合機関紙の自由な配布を制限したと認められる最後の事実は昭和63年2月25日であり、組合機関紙配布に関する救済の申立ては行為の日から1年を経過している。

なお、組合内部連絡等の諸文書の配布については、学園がその配布を禁止したと認定できる事実はない。

ウ また認定事実以外に、その後、組合が組合機関紙および組合内部連絡等の諸文書の配布をした事実および学園が合理的な理由もなくこれを禁止したとの新たな事実の疎明はない。

エ したがって、学園が組合機関紙および組合内部連絡等の諸文書の配

布を禁止し続けているとの組合の主張は採用できず、本申立ては申立期間を徒過したもの、あるいは主張を裏づける事実のないものであり却下を免れない。

オ よって、主文第9項のとおり本申立てを却下する。

第17 組合職場会のための校舎使用許可申立て

1 認定した事実

- (1) 昭和42年7月12日の組合結成以来、組合は通常月に1回午後5時から、学園内で組合職場会を開いていた。
- (2) 新校舎建設が始まった昭和61年度から、組合は、学園の「新校舎建設が終わるまで部屋が空いてないので、新校舎が完成するまで学園内での組合職場会の開催は見合わせてくれ。」との要望をいれ、学園外で組合職場会を開催していた。
- (3) 昭和63年2月5日、新校舎が完成した後、組合が組合職場会開催のための校舎使用の申し込みをしたが、学園は、警備を保障会社に委託している関係で委託経費が必要となることおよび使用時間中の校舎での事故等についての責任体制が確立できないことを理由として、「原則的には許可できない。」と述べ許可しなかった。
- (4) 平成元年6月21日付けの要求書で、組合は学園に対し、勤務時間外の組合職場会の会場として、学校施設の使用を認めることを要求した。

2 判断

(1) 組合の主張

- ア 昭和63年2月5日に組合が組合職場会開催のために校舎の使用を申し込んだところ、学園は使用を認めない理由を明らかにしないまま施設の使用を拒否し、以後同月8日、同月18日、同月25日および同年6月2日の校舎使用の申し込みに対してもこれを拒否した。
- イ 学園は組合に対して、昭和42年から約20年間も校舎の使用を許可し続けていたのに、突然態度を変え、校舎の使用を正当な理由も説明せず許可しなくなった。
- ウ 組合職場会は、組合員の情報交換の場であると同時に、組合活動方針についての最終的な意思決定の場であり、組合職場会開催のための校舎使用を認めない学園の態度は、組合の弱体化を意図した支配介入である。
- エ 平成元年6月21日付けの要求書で、組合は学園に対し、組合職場会開催のための校舎使用を認めることを求めたが、学園の態度に変更はなく、現在まで校舎の使用を拒否し続けている。
- オ よって、学園は、組合が組合職場会のために校舎を使用することを認めなければならないとの命令を求める。

(2) 学園の主張

- ア 前記(1)のアで主張する事実のうち、昭和63年2月5日に校舎使用を拒否した事実は認めるが、拒否の理由は述べている。

イ 本申立ては、組合が不当労働行為であると主張する前記(1)のアの行為の日から1年を経過してなされており、法第27条第2項および規則第34条第1項第3号による却下を求める。

ウ 前記イによる却下が認められない場合でも、学園が組合職場会のための校舎使用を許可しなかったことには、以下のとおり合理的な理由があり、本申立ては棄却されるべきである。

(ア) 校舎を組合職場会のために使用させるか否かは、本来、学園の自由である。

(イ) 昭和63年2月5日、学園が組合の校舎使用の申入れを拒否した時には、新校舎の完成に伴う警備体制変更等の関係で、明確な責任体制が確立できないので、その時点での許可はできないと説明している。

(ウ) 組合は以前から学校のすぐ前にある公民館を組合職場会の会場として使っており、組合が、あえて学園に対し校舎の使用を申し込まなければならなかった理由はないはずである。

エ 現在、学園内の組合員は4名であるが、実際の活動をしているのは、X1副執行委員長とX2書記長の2名にすぎないので、組合職場会を学園内で開催する必要性はなく、したがって、学園が組合職場会の会場として校舎を使用することを拒否することにより、組合活動を制限するなどということはありません。

オ このように、現在ではわずか4名にすぎない学園職員である組合員の職場会のための校舎使用を、学園が、支配介入の目的をもって拒否しているなどと、あたかも不当労働行為をしているかのように組合が主張するのは、他の申立てに役立たせようとする歪んだ意図によるものとしか考えられない。

ちなみに、組合は校舎使用の問題は団交議題としても取り上げていないのであるから、この一事をもってしても組合の意図は明白である。

(3) 当委員会の判断

ア 本申立てに関して認定した事実は、前記1記載のとおりである。

イ 認定事実によると、学園が組合職場会のための校舎使用を許可しなかった行為の最後は昭和63年2月5日であり、本申立ては行為の日から1年を経過している。

ウ また、その後、組合が組合職場会開催のための校舎使用の申入れをしようとした事実およびこれに対し学園が合理的な理由もなくこれを拒否したとの新たな事実の疎明はない。

エ したがって、学園が理由もなく組合職場会開催のための校舎使用を拒否し続けているとの組合の主張は採用できず、本申立ては申立期間を徒過したものとして却下を免れない。

オ よって、主文第9項のとおり本申立てを却下する。

第18 勤務時間中の職場内での組合費の徴収許可申立て

1 認定した事実

- (1) 昭和42年7月12日の組合結成以来、組合は組合費を給料日に学園内で開かれる組合職場会の場で集めており、当日組合職場会に出席できなかった組合員からは、後日、会計係が職場内で昼休み時間や授業の休み時間などに徴収していた。
- (2) 昭和61年度から昭和62年5月23日までの新校舎建設の間、組合は、組合費を組合職場会が開かれる喫茶店や旅館で徴収していた。
- (3) 昭和63年2月19日、Y3教頭（現校長。以下、本申立てにおいて「Y3教頭」という。）はX6委員長に、「組合員は勤務時間中に組合費を集めて組合活動をしている。」と述べ、組合費の徴収を禁止した。
- (4) 組合は、平成元年6月21日付けの要求書で、組合費の職場内での徴収を認めることを要求した。

2 判断

(1) 組合の主張

- ア 昭和63年2月19日、Y3教頭は、X6委員長が勤務時間中に学園内で組合費を徴収することを禁止した。
- イ 学園は、発展会会費、宴会費および同好会会費等については勤務時間中に学園内で徴収することを認めており、組合費の徴収だけを例外扱いにして禁止している。
- ウ 組合費は組合活動のための財源の根幹であり、わざわざ学園外に移動して組合費を徴収していたのでは極めて不便であることは明白であるのに、学園があえて勤務時間中の学園内での組合費徴収を禁止したのは、明らかに組合の弱体化を意図した支配介入である。
- エ 平成元年6月21日付けの要求書で、組合は学園に対し、組合費を職場内で徴収することを認めるよう求めたが、学園の態度に変更はなく、現在まで組合費の徴収を禁止し続けている。
- オ よって、学園は、組合が勤務時間中に学園内で組合費を徴収することを認めなければならないとの命令を求める。

(2) 学園の主張

- ア 前記(1)のアは認める。
- イ 本申立ては、組合が不当労働行為であると主張する前記(1)のアの行為の日から1年を経過してなされており、法第27条第2項および規則第34条第1項第3号による却下を求める。
- ウ 前記イによる却下が認められない場合でも、Y3教頭が勤務時間中に学園内で組合費を徴収することを禁止したのは、組合費を学園内で勤務時間中に徴収しなければならない理由はないと考えたからであって、禁止したことには合理的な理由があり、また、勤務時間中の組合費徴収の禁止は、学園が組合弱体化の意図をもって行ったものでも、実質的に組合活動を支配するものでもないもので、本申立ては棄却されるべきである。

エ また、学園としては、現在ではわずか4名にすぎない学園職員である組合員のあいだで行われる組合費の徴収を、わざわざ制限する理由もないのであるから、組合の主張は申立てをせんがための理屈にすぎない。

(3) 当委員会の判断

ア 本申立てに関して認定した事実は、前記1記載のとおりである。

イ 認定事実によると、Y3教頭がX6委員長に対し、勤務時間中の組合費の徴収を禁止したのは昭和63年2月19日であり、本申立ては行為の日から1年を経過している。

ウ また、その後組合員が勤務時間中に学園内で組合費の徴収をしようとした事実および組合員の組合費徴収を学園が禁止した事実についての組合の疎明はない。

エ したがって、組合費の徴収を禁止し続けているとの組合の主張は採用できず、本申立ては申立期間を徒過したものとして却下を免れない。

オ よって、主文第9項のとおり本申立てを却下する。

第19 組合活動に対する干渉発言等排除申立て

1 認定した事実

(1) 昭和63年12月3日、Y6生徒指導副部長（現総務部長。以下、本申立てにおいて「Y6副部長」という。）は、職員朝礼で守る会が行った宣伝云活動について組合を非難糾弾する旨述べた。

(2) 平成元年1月、Y6副部長は、職員朝礼で、常勤講師で雇い止めになったX13、X14らが、公共職業安定所に雇用保険法に基づく失業給付の申請をしたため、学園の職員全員が掛け金を支払わなければならなくなった旨述べた。

(3) 平成4年4月1日、Y2副理事長（以下、本申立てにおいて「Y2副理事長」という。）は、仕事始めの席で、裁判の進捗状況と今後の見通しを話し、「もともと、学園の教育は悪いなどと世間に宣伝しながら、学園の教師が勤まるのがおかしいのではないかと思う。」と述べた。

(4) 同年6月13日、Y2副理事長、Y3校長（以下、本申立てにおいて「Y3校長」という。）、Y7教頭（以下、本申立てにおいて「Y7教頭」という。）およびY8事務長（以下、本申立てにおいて「Y8事務長」という。）は、X1（以下、本申立てにおいて「X1」という。）およびX2を校長室に呼び、X6委員長解雇の地位保全等仮処分申請訴訟事件の裁判において、X1が、組合が学園に提出した抗議文について虚偽の証言をしたとして証言を訂正するよう迫った。

(5) 平成5年5月17日、Y2副理事長は、職員全員を集めて、X6委員長解雇の地位保全等仮処分申請訴訟事件の裁判について、「この裁判の本質が何であるのか、申立人（X6委員長を指す。）は組合の正当な活動のように見せかけているが決してそのようなものではなく、申立人とこれを支援する同じ思想の人達の作為的な運動に過ぎない。」などと述べた。

2 判 断

(1) 組合の主張

ア Y 2 副理事長らは、以下(ア)から(キ)のように、組合の信用・名誉を毀損するような発言、あるいは干渉となるような発言および組合員に対し組合からの脱退を迫るような発言（以下、本申立てにおいて「本件発言等」という。）を行った。

(ア) 昭和62年1月7日、Y 3 教頭（現Y 3 校長）兼理事は、新任常勤講師のX 15とX 16の両名が自宅を訪問した際、「俺の目の黒いうちは、組合には何もやらせない。」、「X 1 が土下座して謝ってこない限り許さない。」、「俺は教育者じゃない。」、「学園高校の将来に彼らは必要ない。」と発言した。

(イ) 昭和63年7月1日のX 6 委員長懲戒解雇の直後、当時のY 10理事が、「理事長はあと2、3人首切るつもりだ。」と発言した。

(ウ) 同年12月3日、Y 6 副部長が、職員朝礼で、守る会が行った宣伝活動について組合を非難糾弾する発言をしたので、X 1 が反論しようとしたが、Y 7 教頭は発言させなかった。

(エ) 同年12月5日、臨時職員会議が、勤務時間中約3時間にわたって行われた。

席上、Y 3 校長は、「上司に対するその反感的な態度は何だ。」、「建学の精神、理事長の教育がいやなら他の学校に行ってほしい。」と発言し、Y 8 事務長も、「不平不満があればやめてほしい。」と発言した。

(オ) 平成元年1月、Y 6 副部長が、常勤講師で解雇されたX 13とX 14が、職業安定所の失業保険の申請をしたことを取り上げて、職員朝礼で、「組合員が申請したために我々までが掛け金を払わなければならなくなった。」と発言した。

また、Y 8 事務長も、X 13とX 14が失業保険を申請したことで組合を攻撃する発言をした。

(カ) 平成4年4月1日、Y 2 副理事長は仕事始めの席で組合を攻撃する発言を行い、さらに、裁判の証言に立った、当時組合副執行委員長であったX 1 を名指しで批判し、次回の法定での発言に圧力を加えた。

(キ) 平成5年5月17日、Y 2 副理事長は大会議室に職員全員を集めてX 6 委員長の裁判に関して組合攻撃の発言を行った。

また、組合に対する誹謗中傷とともに、当時、組合副執行委員長であったX 1 に対しては裁判所へ提出した陳述書の内容について事実無根の攻撃を行い、X 6 委員長に対しても攻撃した。

その発言の後、Y 2 副理事長は、Y 6 総務部長の「中心となってやってきた者が今もやっている。中には反省して組合をやめた人もいる。そこへんについてどう思うか。」との質問に答える形をとっ

て、反省して組合をやめるか、それともけじめをつけて職場をやめるかを組合員に迫るような印象を与える発言をした。

- イ また、Y 2 副理事長らは、平成 4 年 6 月 13 日、X 1 および X 2 に対して裁判での証言の訂正（以下「本件証言干渉」という。）を迫った。
- ウ 本件発言等および本件証言干渉は、学園が、組合の信用や名誉の毀損、組合活動への干渉および組合員への組合脱退強要を行うことにより、組合の運営を支配し、組合を弱体化するために行ったものであり、支配介入に当たる。
- エ よって、学園は組合の信用・名誉を毀損するような発言、あるいは干渉となるような発言および組合員に対し組合からの脱退を迫るような発言をしてはならないとの命令を求める。

(2) 学園の主張

- ア 組合主張の事実のうち、現 Y 6 総務部長の発言については学園は知らない。
- イ 学園が本件発言等や本件証言干渉により、組合の信用や名誉を毀損した事実、組合の活動に干渉した事実および組合員に組合脱退を迫った事実はなく、組合の主張には理由がないから本申立ては棄却されるべきである。

(3) 当委員会の判断

- ア 本申立てに関して認定した事実は、前記 1 記載のとおりであり、そのほかに組合が支配介入であると主張した事実について、事実として認定できるものはない。
- イ 認定事実中、昭和 63 年 12 月 3 日と平成元年 1 月の Y 6 副部長（現総務部長）の発言および平成 4 年 4 月 1 日の Y 2 副理事長の発言は、本申立てが行われた平成 5 年 5 月 26 日より 1 年以上前になされた事実であるから、法第 27 条第 2 項および規則第 34 条第 1 項第 3 号により判断の対象とはできないので、平成 4 年 6 月 13 日および平成 5 年 5 月 17 日の事実について判断する。
- ウ まず、平成 4 年 6 月 13 日に Y 2 副理事長らが X 1 および X 2 に X 6 委員長の裁判での証言の訂正を求めたことについては、裁判所における証言が偽証であるか否かは、証言者が法定で記憶のとおり述べたか否かであって、供述内容が客観的眞実に合致するか否かではなく、証言者の内心にかかる問題であるから、よほど明白な場合を除き、証言者以外の第三者が、証言が偽証であるか否かを簡単に決定できるものではない。

また、仮に明白な偽証であったとしても、民事上は反対証人を立てて証言させるとか、反対事実を証明する書面を提出するとか、場合によっては刑事告訴をするなど法的手段が確保されている。

ところが、学園は、組合の執行委員長の解雇という組合にとって極めて重要な問題について、裁判所で宣誓の上、行われた証言が偽りで

あると断定し、当該証言者であるX1とX2をわざわざ校長室に呼びつけ、証言の訂正を迫ったというのであるから、この行為は組合員の証言に関連して組合活動に心理的な圧迫を加える目的でなされたものと考えられ、組合に対する支配介入である。

エ 次に平成5年5月17日のY2副理事長の発言については、当該発言は、X6委員長解雇に対する地位保全等仮処分申請事件の本質は、X6委員長が組合の正当な組合活動のように見せかけてはいるがそのようなものではなく、X6委員長とこれを支援する人達の作為的運動であるとするものであり、裁判における組合の行動を一方的に非難する内容であることは明らかである。

また、当該発言は非組合員がほとんどを占める職員全員の前で行われている。

したがって、このような状況で、上記のような内容の発言をすれば、わずか5名しかいない組合員に心理的な威嚇効果をもたらすことが明らかであるばかりでなく、Y2副理事長がX6を執行委員長とする組合を嫌悪していることを明言したのもも受け取れることから、非組合員に与える心理的圧迫も計り知れず、組合員と非組合員との分断をも招きかねない発言であって、組合に対する支配介入であると言わざるを得ない。

オ 以上のとおり、平成4年6月13日にY2副理事長らがX1およびX2に裁判での証言の訂正を求めたことおよび平成5年5月17日のY2副理事長の発言は、いずれも法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

カ よって、主文第5項第1号および同項第2号のとおり命令する。

第20 組合員に対する非組合員との談笑禁止排除申立て

1 認定した事実

- (1) 平成4年11月28日および同年12月3日、Y6総務部長（以下、本申立てにおいて「Y6部長」という。）は職員朝礼において、組合がいろいろなことを言って学園と対立しているが、一般職員にも関係があることなのでもっと関心をもたないといけないという趣旨の発言をしたが、Y7教頭（以下、本申立てにおいて「Y7教頭」という。）は発言を制止しなかった。
- (2) Y6部長は、前記(1)の発言を行った当時、総務部長の職制にあり管理職でもあった。

2 判断

(1) 組合の主張

ア Y6部長らは、次の(ア)から(エ)のとおり、組合員が非組合員と談笑することを禁止する旨の発言（以下、本申立てにおいて「本件発言等」という。）をした。

(ア) 昭和61年8月、Y3教頭（現校長）兼理事は、自宅を訪問した新

任の常勤講師の X15、X14および X25の3名に対し、「一部の先生方のように学校に協力しない人たちとつき合うな。」と発言し、暗に組合員との接触を禁止した。

(イ) 昭和63年2月中旬、発展会の Y11 幹事長は、常勤講師の X13に「Y3 教頭は来年君を切ろうとしている。組合の先生らとのつき合いがあるのでは。」と発言した。

(ウ) 昭和63年2月22日、発展会の初めての集会で、同会の副会長の Y6 (現 Y6 部長) は、4名の管理職部長と Y8 事務長のいる前で、「最近、組合から個人宛に書類が送られているが、それを回収して組合に返したい。」「組合から各家庭に郵送されたアンケートを回収する。」と発言し、まだ出していない職員を挙手で調査した。

さらに、「今後組合員から声をかけられたら発展会の方に相談するように。」とも発言した。

(エ) 平成4年11月28日および同年12月3日の職員朝礼で、Y6 部長は、X1 副執行委員長と X2 書記長を名指して批判する発言を行った。

その中で一般職員と組合員が仲良く談笑していることに腹が立つとか、学校の方針に合わないのなら学校を辞めていった方がいいなどと趣旨の発言をしたので、組合員があんな発言を許していいのかと Y7 教頭に抗議したが、同教頭は黙認した。

イ 本件発言等は、組合員と非組合員との分断を図り、組合員を孤立させ、組合活動を制約しようとの意図による発言である。

ウ 特に、前記アの(ア)の現 Y3 校長の発言の事実は、「学校に協力しない人たち」との発言が組合の名誉を毀損する発言であり、そういう人たちと「つき合うな」との発言は組合に干渉した発言である。

また、前記アの(エ)の Y6 部長の発言の事実は、「仲良く談笑していることに腹が立つ」との発言が干渉発言であると同時に名誉毀損発言でもあり、「学校を辞めていった方がいい」は干渉発言であると同時に脱退強要発言でもある。

エ 本件発言等は学園の職制である Y3 校長や Y6 部長らによるものであり、Y6 部長の発言については Y7 教頭もこれを制止しなかった事実があるなど、本件発言は学園が組合に対して行った支配介入である。

オ よって、学園は組合員が非組合員と談笑することを禁止してはならない、また組合の信用・名誉を毀損するような発言、あるいは干渉となるような発言および組合員に対し組合からの脱退を迫るような発言をしてはならないとの命令を求める。

(2) 学園の主張

ア 前記(1)のアの(ウ)および(エ)の Y6 部長の発言については学園は知らない。

イ 仮に、Y6 部長の発言が事実として認められたとしても、当該発言は Y6 部長が個人的立場で個人としての考えを公表したものであるか

ら、学園とは無関係である。

ウ また、学園が組合員に対し非組合員との談笑を禁止した事実、学園が本件発言等により組合の信用や名誉を毀損した事実、組合の活動に干渉した事実および組合員に組合脱退を追った事実はなく、組合の主張には理由がないから本申立ては棄却されるべきである。

エ よって、本申立ての棄却を求める。

(3) 当委員会の判断

ア 本申立てに関して認定した事実は、前記1記載のとおりであり、そのほかに組合が支配介入であると主張した事実について事実として認定できるものではない。

イ 平成4年11月28日および同年12月3日のY6部長の発言は、組合と学園が対立した状況にあることおよびそういう状況に非組合員が学園の職員としてもっと関心を持つべきであることをその発言の趣旨としており、組合が主張するように学園が組合員に対して非組合員と談笑することを禁止した事実とは言えない。

ウ しかし、当該発言の内容をみると、組合と学園の対立状況を指摘していることは、客観的事実を述べたのであって特別問題があるとは考えられないが、もっと組合と学園の対立状況に関心を持つべきであるとの趣旨の発言は、非組合員に対して、組合が学園にとって好ましくない存在であることの認識を暗に求め、非組合員の団結をもって、組合を排除しようとの意図によるものであることは明らかである。

エ また、当該発言は、非組合員が大多数を占める職員朝礼において、学園の職制であるY6部長によってなされ、Y7教頭も制止していないのであるから、当該発言は学園によって容認されていたと考えられ、組合活動に対する支配介入と判断せざるを得ず、法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

オ よって、主文第5項第3号のとおり命令する。

第21 組合非難文書への署名・捺印強要排除申立て

1 認定した事実

(1) 平成4年12月5日職員終礼時、Y6総務部長（以下、本申立てにおいて「Y6部長」という。）は「大会議室に組合員以外は集まるように。」と発言した。

その後、ほとんどの職員が大会議室に集まり、市内の電柱に貼付された、守る会発行のX6委員長の職場復帰要請を内容とするビラ撤去を組合員に依頼する文書と裁判所に対してX6委員長を職場復帰させないように申し入れる文書の二つの文書に署名・捺印した。

(2) 同年12月7日職員終礼時、Y6部長は同月5日に不在であったため署名・捺印をしなかった職員二人の名前を呼んで小会議室に集まるように言い、このうち一人が前記(1)の二つの文書に署名・捺印した。

(3) 同年12月11日、組合は前記(1)および(2)のY6部長の言動（以下「本件

署名行動」という。)は、一般職員にとっては強制に近いものであり、学園がY6部長のこのような発言を黙認したこと、またY6部長に会議室使用についての便宜を図り、二つの文書に署名・捺印させた行為は、学園とY6部長が一体となって行った行為であるとする抗議文を学園に提出した。

(4) Y6部長は、前記(1)および(2)の言動を行った当時、総務部長の職制にあり、管理職でもあった。

2 判 断

(1) 組合の主張

ア Y6部長は非組合員70名に、組合員に対し守る会が市内の電柱に貼付したビラの撤去を求める文書と裁判所に対してX6委員長を職場復帰させないよう要請する文書の2通に署名・捺印を強要した。

イ 学園は、Y6部長が組合員以外の職員を集めるために使用するという会議室の使用目的を知りながら、事前に使用許可を与えているのであるから、Y6部長が会議室において本件署名行動を行うことを知っていたのであり、事前に本件署名行動を行うことを知りながら会議室の使用許可を与え、Y6部長の行為に加担したのである。

ウ Y6部長は当時総務部長という職制にあり、Y6部長の行動が学園の意を体したものであることは明らかである。

エ 本件署名行動は、組合活動に対する干渉行為であると同時に、組合員に動揺を与えようとする目的で行った組合員に対する組合脱退強要行為であり、また、Y6部長が総務部長という立場を利用し強制的に署名・捺印させたものであるから、これらY6部長の行為は学園の組合活動に対する支配介入である。

オ よって、学園は非組合員に対して、組合員の活動を非難する内容の文書に署名・捺印を強要してはならないとの命令を求める。

(2) 学園の主張

ア 学園がY6部長に大会議室の使用を許可したことは認めるが、その他の組合が主張する事実については学園は知らない。

イ Y6部長が当時総務部長であったことは認めるが、学園がY6部長を介して支配介入を行った事実はない。

ウ よって、本申立ての棄却を求める。

(3) 当委員会の判断

ア 本申立てに関して認定した事実は、前記1記載のとおりである。

イ Y6部長の本件署名行動は、職員の大多数を占める非組合員の団結を求めることにより、小数者である組合員の孤立化を目的とした行為であることは明らかであり、かつ、組合の執行委員長であるX6委員長の職場復帰反対の意思を鮮明にすることによって組合の活動を学園から排除し、組合の弱体化を意図したものと考えられる。

ウ また、学園がY6部長に積極的に指示し、本件署名行動を行わせた

との疎明はないが、通常、学園内の施設使用については学園側の施設使用についての許可が必要であること、その際、学園が何らかの方法で施設使用の目的を確認することは容易に推察でき、また実際にも、同部長が会議室を2度にわたり使用しており、学園も大会議室の使用を許可したことを認めていることからすれば、学園はY6部長の会議室使用の目的を当然知っていたと考えられる。

エ 学園が、Y6部長の大会議室の使用の目的を知っていたにもかかわらず、大会議室の使用を認めたことから、学園には同部長の行動を容認する意向があったと考えざるを得ず、本件署名行動は学園の間接的な援助により同部長がその立場を利用して行ったものであり、学園のY6部長の行動については知らないとの主張は採用できず、本件署名行動は学園が同部長を介してなした組合に対する支配介入と判断せざるを得ず、法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

オ よって、主文第5項第4号のとおり命令する。

第22 上部団体加入についての非難発言排除申立て

1 認定した事実

- (1) 平成5年4月1日、新年度の仕事始めの席で、Y2副理事長（以下、本申立てにおいて「Y2副理事長」という。）は、職員全員に対し、学園の教育方針や経営方針を述べた後、組合は宮崎県労連（「宮崎県労働組合総連合」の略称。以下、「県労連」という。）に加入し、県労連は共産党系で、共産党と私学はもともと両立しないものだとの趣旨の発言（以下「本件発言」という。）をした。
- (2) 同年4月12日、組合は本件発言について、学園に対し、組合がいかなる上部団体に加入しようと、それは組合規約に基づく組合員の総意による組合の自主的な判断で決める事柄であること、経営の責任者が職員全員を前にして組合を一方向的に非難することは不当労働行為にあたることおよびこれに類する行為を再び繰り返してはならないことを内容とする抗議文を提出した。

2 判断

(1) 組合の主張

ア 平成5年4月1日、Y2副理事長は、職員全員を前にして、「とるに足りない組合員がいる。先日の団交申し入れに、組合は県労連に加盟したと書いてあった。県労連は共産党系で、共産党と私学はもともと両立しないものだ。」との、ことさらに政党との関係を持ち出して組合の弱体化をもたらすような発言をした。

イ 労働組合が、いかなる上部団体に加入するかは、組合の自主的判断によって決定する事柄であり、このような本来組合が自由に決定できる事柄について、ことさら職員全員を前にして、前記アのような発言をすることは、組合活動を抑圧する目的でなされた組合攻撃である。

すなわち、Y2副理事長の「とるに足りない組合員がいる。」との発

言は組合の名誉を毀損する発言であり、「県労連は共産党系で、共産党と私学はもともと両立しない。」との発言は名誉毀損発言であると同時に干渉発言でもある。

したがって、本件発言は支配介入に該当する。

ウ よって、学園は組合が上部団体に加入したことを非難する発言をしてはならないとの命令を求める。

(2) 学園の主張

ア Y2副理事長が職員全員を前に発言をしたことは認める。

イ しかし、Y2副理事長の発言の趣旨は、県労連は共産党の傘下であり、共産党の綱領に従う組合であるから、一般的、常識的に言って、共産党の組織原則である民主主義的中央集権制と私学運営とが相矛盾し、相容れないというものであって、同副理事長の県労連に対する認識を述べたにすぎず、同副理事長は組合員の組合活動に介入する意図もなかったし、本件発言は組合が県労連に加入した事実を述べただけで、上部団体加入を攻撃したものではない。

ウ また、本件発言の結果、組合員が肩身が狭くなるか、組合活動が抑制されたということもないのであるから、本申立ての棄却を求める。

(3) 当委員会の判断

ア 本申立てに関して認定した事実は、前記1認定のとおりである。

イ 認定事実によると、Y2副理事長が職員全員を前にして、組合が県労連に加入したことおよび共産党と私学は両立しない旨の発言をしたことが認められ、学園もこの事実については認めている。

ウ Y2副理事長の発言のうち、組合は県労連に加入した、県労連は共産党系であるとの趣旨の発言は、組合が上部団体に加入した事実と加入先である上部団体の思想や信念に対する個人の認識の発表であるとも考えられるが、共産党と私学経営とはもともと両立しないものだと趣旨の発言は、直接組合を特定して言ったものではないにしても、共産党系の組合を学校経営者としては好ましくないとして特別視している旨を述べたものであることは明らかである。

エ Y2副理事長が、年度始めの学園の教育方針や経営方針を職員全員に述べる席において、ことさらに前記ウのような内容の発言を行うことは、単にY2副理事長一個人としての見解を披露したにとどまらず、組合と共産党との関係および学園が共産党系の組合を好まない旨を職員全員に暗示したものと云わざるを得ない。

オ したがって、本件発言は上部団体加入について組合を非難することにより、非組合員と組合員との反目や組合員に対する組合活動の制限を意図して行われた組合活動に対する支配介入であり、法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

カ よって、主文第5項第5号のとおり命令する。

第23 報復的不利益取扱排除申立て

1 認定した事実

- (1) 平成5年5月26日職員終礼時、職員室での職員会議で、Y3校長（以下、本申立てにおいて「Y3校長」という。）は、組合が、当日、当委員会に不当労働行為救済申立て（以下、「本件救済申立て」という。）を行ったことについて、「学園が組合と団体交渉を継続している間に、何の前ぶれもなく労働委員会に提訴した。提訴と同時にほとんどの報道機関からの問い合わせがあったことから、学園のイメージダウンをねらったものと考えられる。申立人の提訴した内容に学園の名誉を著しく傷つけたり、虚偽のものがあれば慎重に検討して告訴する予定である。」と述べた。
- (2) Y3校長の発言の後、Y6総務部長（以下、本申立てにおいて「Y6部長」という。）は、「現在、団体交渉中であり、団体交渉で解決できるのではないか。報道機関に知らせなくてもいいのではないか。組合は平然と嘘を言い、すべてのことを外部に悪いように知らせ、学園の評判を落としている。」と述べたため、Y3校長はその後のY6部長の発言を制止した。
- (3) 職員終礼の終了後、X1（当時、組合副執行委員長。以下、本申立てにおいて「X1」という。）が喫煙室にいたところ、Y6部長はX1に対し、一連の闘争、反省のない姿勢など偏った思想の持ち主に教えられる生徒がかわいそうであるから、学園の体質が合わず不満があるのであれば、また、学園の他の職員や生徒を巻き込み悪影響を与えるようであれば、自分の考え方に合う企業や学校にかわって思う存分頑張ったらいという趣旨の発言をした。
- (4) Y6部長は、前記(2)および(3)の発言を行った当時、管理職である総務部長であり、団交にも学園側の交渉員として出席していた。

2 判断

(1) 組合の主張

- ア 平成5年5月26日職員終礼時、Y3校長は、組合が本件救済申立てをしたことについて、職員全員を前にして、本件救済申立ては学園の評判を落とそうとする目的でなされ、学園の名誉を毀損するものであるので、組合員に対しても名誉毀損などで断固対処するなど発言して、組合を非難し、組合員に対し精神的圧迫を加えた。
- イ また、Y3校長の発言の後、Y6部長も、組合は学園の悪口ばかり言っており、組合が嘘のビラやパンフレットを配ることに同部長が不快感を持っていること、また、組合は何の反省もしないで学園の批判をしている旨、続けて発言して、組合を非難し、組合員に対し精神的圧迫を加えた。
- ウ さらに、Y6部長は、職員終礼終了後、喫煙室でX1に対し、「あんたたちは学園をやめていけ。」「自分たちのいいところへ行けばいい。」「学園の悪い宣伝をしている。」などと述べ、X1に退職を強要した。
- エ これらのことは、本件救済申立てをしたことを理由に行われた、組

合員に対する不利益取扱であると同時に組合に対する支配介入である。よって、学園は、組合が本件救済申立てをしたことを理由に組合員を不利益に取り扱い、組合活動を非難してはならないとの命令を求める。

(2) 学園の主張

ア 平成5年5月26日職員終礼時のY3校長の発言の要旨は、学園が組合との団交を継続している時に、何の前ぶれもなく本件救済申立てをしたこと、本件救済申立てと同時にほとんどの報道機関からの問い合わせがあったことから、学園のイメージダウンをねらったものと考えられること、本件救済申立ての内容に学園の名誉を著しく傷つけたり、虚偽のものがあれば慎重に検討して、名誉毀損、業務妨害等で告訴できれば告訴する予定であるというものであり、Y3校長の発言は、組合が本件救済申立てをした事実とそれに対する学園の今後の対応について述べたものであって、組合主張のような意図も効果も有するものではない。

イ また、Y3校長の発言後のY6部長の発言は、「現在、団交継続中であり、団交で解決できるではないか。報道機関に知らせなくてもいいではないか。組合は平然と嘘を言い、すべてのことを外部に悪いように知らせ、学園の評判を落としている。」という発言だったが、組合を非難するおそれのある内容を含んでいたため、Y3校長が制止している。

ウ なお、平成5年5月26日職員終礼終了後のY6部長の言動については学園は知らない。

エ よって、組合の主張には理由がないので本申立ての棄却を求める。

(3) 当委員会の判断

ア 本申立てに関して認定した事実は、前記1記載のとおりである。

イ 平成5年5月26日職員終礼時のY3校長の発言については、当事者間に特に争いはない。

組合は、Y3校長の発言が組合に対する非難にあたり、組合員に対する精神的圧迫である旨主張するが、Y3校長をはじめ学園側は、本件救済申立てを報道機関の取材によって初めて知ったものと考えられ、その意味で、学園に対して何の予告もなくなされたものであるから、当該発言は一種の驚愕を示すものであって、組合主張のように、組合活動を非難し組合員に精神的圧迫を加えるものではない。

また、本件救済申立てが、いまだ団交が継続している間になされたことも事実であり、この発言は、組合がなぜ団交継続中に本件救済申立てを行ったのかとの疑問からなされたものである。

確かに、「(本件救済申立てが) 学園のイメージダウンをねらったものと考えられる。」との発言は、申立ての動機について同校長の主観的な判断を述べたものであり、やや適切さを欠くきらいがないでもな

い。

しかし、当該発言は、団交継続中に突然申立てられたことによる感情的なものを受け取れないわけではなく、この発言が組合主張のように、ことさら、組合に対する非難や組合員に対する精神的圧迫を加える意図からなされたものとまでは言えない。

さらにまた、告訴云々の発言についても、本件救済申立ての内容に学園の名誉を傷付けるものや虚偽のものがあればという仮定の話であり、しかも慎重に検討して告訴する予定であるというものであって、必ず告訴に及ぶというものではないから、この発言も組合の主張を裏付けるものではない。

これらを考え合わせると、Y3校長の当該発言は全体として、職員の動揺を防止するため、本件救済申立ての経過および今後の対応について述べたものと考えられ、組合主張のように組合活動を非難し、組合員に精神的圧迫を加える目的でなされたものではなく、その事実もない。

よって、法第7条第3号および同条第4号に該当しない。

ウ 次に、同日職員終礼時のY6部長の発言についても当事者間に争いはない。

同部長の職員終礼時における発言のうち、「(組合は)平然と嘘をいい、すべてのことを外部に悪いように知らせ、学園の評判をおとしている。」との発言も、学園の職制である部長の発言としては適切さを欠く内容ではあるが、これらの発言は、同人が、組合が本件救済申立てをしたことに強い憤りを感じ、一時的な感情に支配されてなされた発言であると考えられる。

また、前記1の(2)で認定のとおり、この発言をY3校長が制止し、Y6部長も発言を中止していることを考えれば、学園が組合活動を非難し組合員に精神的圧迫を加える目的でなしたものとまでは言えない。

よって、法第7条第3号および同条第4号に該当しない。

エ 最後に、同日職員終礼終了後のY6部長のX1に対する発言は、X1のような教師に教えられる生徒がかわいそうだとか、学園の体質が合わず、不満を持ち、他の職員や生徒を巻き込んで悪影響を与えるのなら、他の企業や学校に行くべきであるとするものである。

これらの発言は、Y6部長の個人的考えに基づく発言と考えられなくもないが、内容は、暗にX1の教師としての資質と同人の行う組合活動に疑問を呈し、学園にとってふさわしくない人物であるから転職するよう求めるものであってX1に精神的圧迫を加えるものと考えられる。

一般的に言っても、このような内容の発言を職員終礼終了後の喫煙室であるとはいえ、総務部長たる立場にある者が行うことは、はなはだ不適切と言うべきである。

また、学園はY6部長の言動については関知していないと主張する。

しかし、Y6部長は総務部長の職制にあり、また、同部長は団交に学園側の代表として出席しているのであるから、同部長の学園内での言動については、学園の行為と評価されてもやむを得ないのであって、Y6部長の言動にはまったく責任はないとするような学園の主張は採用できない。

したがって、Y6部長の発言は、本件救済申立てを契機になされ、X1に転職を示唆することにより同人に対し精神的圧迫を加えるものであることから、X1に対する不利益取扱と判断せざるを得ない。

また、同時に、X1が組合の副執行委員長であることをも考え合わせれば、学園内での組合の実質的リーダーであるX1に直接的な圧力を加えることにより、組合活動の衰退を企図した支配介入でもある。

よって法第7条第3号および同条第4号に該当する不当労働行為である。

オ 以上により、主文第6項のとおり命令する。

第24 誓約文の手交について

組合は、不利益取扱および支配介入とされた事項について、「申立人組合に対する不利益取扱および支配介入の非を認め、今後かくごときことをしないことを誓約する。」との文書を、組合に対して手交することおよび同内容の文書を学園の正面玄関に1か月間掲示することを求めているが、当委員会は、学園が教育の場であることを考慮し、誓約文の手交が相当であると考えます。

なお、X1に対する出勤停止処分取消申立、誠実団交応諾申立ておよび報復的不利益取扱排除申立てについては、組合は特に誓約文の手交を求めているが、申立の趣旨に鑑み、主文第7項のとおり命令する。

第25 法律上の根拠

以上の認定した事実および判断に基づき、当委員会は、法第27条、規則第34条および第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成9年3月6日

宮崎県地方労働委員会

会長 吉良 啓 ㊟

「別表、別紙 略」