

命 令 書

申立人 九州女子学園教職員組合

被申立人 学校法人九州女子学園

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 1 及び X 2 に対する平成 4 年12月26日付け懲戒解雇を撤回し、兩名を原職に復帰させ、解雇がなければ得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 その余の申立ては、棄却する。

理 由

第 1 申立人の請求する救済内容

申立人の請求する救済内容は、次のとおりである。

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 1 及び同 X 2 に対する平成 4 年12月26日付け解雇を撤回し、原職に復帰させるとともに、解雇がなされなかったなら得べかりし賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 陳謝文の申立人への交付及び掲示

第 2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人九州女子学園教職員組合（以下「組合」という。）は、被申立人学校法人九州女子学園に勤務する教職員によって昭和36年に結成された労働組合であり、昭和59年に同学園に勤務する教職員によって結成された別の労働組合である九州女子学園労働組合と平成 3 年 6 月に合併し、昭和36年から福岡県私立学校教職員組合協議会（当時。現、福岡県私立学校教職員組合連合会。以下「私教連」という。）に、平成 4 年から北九州地区労働組合総連合にそれぞれ加盟している。本件申立時の組合員数は 8 名である。

(2) 被申立人

被申立人学校法人九州女子学園（以下「学園」という。）は、昭和 8 年に創立された女子普通科商業科高等学校教育を行う学校法人であり、肩書地において九州女子学園高等学校を経営している。

2 平成 3 年の労使関係

- (1) 平成 3 年（以下「平成」の年号略す。）組合は、学園との団交を数回行ったが、この団交において従来議題とされていなかった賃金以外の件も協議された。

そして、賃金に関しては、8月1日、合意事項を確認書に作成し双方で記名押印したが、その他の事項に関しては学園は合意していない事項が含まれているとして確認書への記名押印を行わなかった。

なお、これら団交には就業規則上の定年を越えて採用されたY1教頭（同人は教員経験が4年で教頭資格がなかった。）が出席していたが、理事長は以後団交には同教頭は出席させない旨話した。

- (2) これらの団交に際しては、団交のための事前折衝など行われていなかったが、団交日時、団交場所などでもめたことはなかった。

3 平成4年の団体交渉の経過

- (1) 2月15日、組合は、文書で学園にクラス定員の改善、校務運営委員選出の民主化、学校5日制検討委員会の設置、平成4年度賃上げ、平成3年度の協定事項の実施等を議題とする団交を申し入れた後、5月1日、再度組合は、文書で学園に4年度賃上げ、育児休暇、介護休暇の導入改善、学校5日制検討委員会の設置、平成3年度の組合との協定事項実施及び定年制の厳守などの要求事項に係る団交を申し入れた。
- (2) 4年4月、Y2理事長兼学校長（以下「Y2理事長」という。）の子息であるY3が副校長に就任し（以下「Y3副校長」という。）、Y2理事長に代わって労使交渉に当たることとなった。
- (3) 5月18日、Y3副校長、Y4事務長（以下「Y4事務長」という。）ほか1名は、学校の会議室においてX3委員長（以下「X3委員長」という。）以下組合の執行部6名に対し、今後団交は原則として団体交渉の日時、場所、交渉議題の決定のための事前折衝を行い、交渉ルール（交渉時間は約1時間、交渉員組合員6名、学園5名）に則って行うようにしたい旨申し入れたが、組合側は、事前折衝を行うことを了承せず、翌6月、学園が求めた同申し入れと同趣旨の確認書への同意も拒否した。
- (4) 6月13日、組合が文書で、賃上げ、専任教員の週当たり持ち時間の縮減、週休2日制導入、私学助成運動への積極的取組及び定年制の厳守などを議題に掲げて団交を申し入れたところ、学園はこれに応じ、同月22日団交が開かれた。学園は、定年年齢を越えた同教頭の採用は特例である旨説明したものの、この日の団交の学園側出席者にY1教頭が含まれていたことから、団交の冒頭、組合は、3年8月Y2理事長が同教頭は団交には出席させない旨明言しており同教頭の出席は背信行為であると学園に抗議したところ、ほとんど実質的交渉に入らないまま学園側出席者が退席した。
- (5) 7月6日、組合は、Y1教頭の団交出席問題、定年制の厳守、賃上げ、私学助成運動及び学校5日制導入などを議題とする団交を同月9日に行うよう文書で申し入れたが、学園は事前折衝をまず行うことを主張し、結局9日には団交は開催されなかった。
- (6) 7月17日、学園は、組合に対し理事長名で、労使交渉について、事前折衝を含む交渉ルールの確立を図りたい旨の申し入れを5月18日以来再

三行ったが組合の受け入れるところとならなかったこと、学園が基本的な考えを変更する意思がないことなどを内容とする「労使交渉（団体交渉）申し入れについて」と題する文書を発した。

また、同日、組合は、組合大会を開きスト権を確立した。

- (7) 8月21日午前中、組合は、学園に8月21日当日の午後1時を日時指定する団交申し入書を手交した。この団交申し入書での団交議題は、従来の中入書の議題に加え、新任職員の夏季手当未支給問題、専任教員の増員などが掲げられてあった。

これに対して学園は、事前折衝を経ていないことに加え、申し入れ当日の団交は受けかねるとして、これに応じなかった。

なお、例年春闘は7月ないし8月頃までに妥結していた。

4 エントツ・リボン闘争

- (1) 8月21日の団交を拒否された組合は、同日組合大会を開き、「理事長は誠意をもって団交に出席せよ」、「学園の民主化を目指そう」、「学校の現実マスコミに訴える」、「世間並みの給与を」、「貧乏人を苦しめるな」、「県下最低賃金」、「学校のお金で変な人を雇う」など、組合の学園に対する要求事項等を書いた色画用紙を丸めた筒（直径約15センチメートル、高さ約40センチメートル等で中には1メートルを超えるものも含まれる。）を職員室の各組合員が使用している机の上に、各1本または2本程度を立て置く闘争（以下「エントツ闘争」という。）の開始を決定し、同日から実施した。このエントツ闘争は、10月14日に一旦中止された後、翌15日から再開され12月3日まで続いた。

また、X3委員長は、エントツ闘争期間中職員室の同人の机の上に、「九州女子学園民主化」「ワンマン許すな」と書いたプラカード（大きさ縦約30センチメートル、横約50センチメートル、1枚）を設置したり、9月28日頃赤旗を職員室に持ち込んだり、9月から10月にかけて机の横に園芸用ポール数本（旗竿として使用、長さ約2メートル、その上部に小さく「組合用」と表示したもの）及び板（後にプラカードを作成、大きさ縦約50センチメートル、横約80センチメートル、2枚）を持ち込んだ。

- (2) 9月1日から組合は、組合大会決定に基づき「団結」等と書いた幅1.5センチメートル、長さ3センチメートルほどの大きさのリボンを組合員が授業中も含め胸に着用する闘争（以下「リボン闘争」という。）を開始した。このリボン闘争は、同年12月3日まで続けられた。

なお、このリボンについて、生徒が組合員に質問することがあった。

- (3) 9月1日から組合員は、組合ニュースなどの情宣ビラを職員室内の各組合員が使用しているロッカーの扉に各1枚ないし4枚程度張りつけること（以下「ビラ貼付闘争」という。）を始め、12月初め頃まで続けた。

5 9月以降の団体交渉の経緯

- (1) 9月1日、学園から事前折衝の申し入れがあり、組合は、私教連の助言を受け、事前折衝を行った上で団交を開催することを了承し、同月5

日、組合は、平成4年度賃上げ、定年制の厳守、私学助成運動協力体制の確立、学校5日制検討委員会の設置、部長（進路指導部長、教務部長、指導部長）公選制、評議員の人選、専任教員の増員、新任教員への夏季手当支給、学園の民主的運営等を議題とする事前折衝を行った。

この事前折衝において、労使は、9月7日学校会議室において団交を行うこと、同団交の出席者は学園側がY3副校長及びY4事務長、組合側が執行委員及び私教連2名とすること、時間は3時間以内とすること、議題は組合が提示した要求項目に関する労働条件についてとすることなどを合意し、同内容の確認書を締結した。

- (2) 9月7日団交が開かれ、組合は、学園に対して要求事項の説明を行ったが、学園は、同日は組合の説明を聞くだけで回答は行わなかった。

また、9月17日の団交において、学園は、組合の要求した賃上げについては有額回答を行ったが、新任教員への夏季手当支給や部長公選制などの要求は拒否し、学校5日制検討委員会の設置等その他の要求については「職員会議で承る」等と回答した。

なお、9月以降の団交にはY1教頭は出席しなくなった。

- (3) 9月28日、学園は、組合に対して、「職員室に持ち込んでいる赤旗ならびにエントツピラ、組合員着用のリボンの撤去を命じます。なお、応じない場合は、法的処置をとります。」と書いた警告書を発した。

これに対し組合は、同日、警告書について事前折衝での話し合いを求めるとともに、同月30日、組合の抗議行動に対し同警告書を発したことに抗議しその撤回を求める文書を学園に出した。

- (4) 10月3日、組合が団交のための事前折衝の申し入れを行ったところ、学園は団交事項は賃金に関するものだけとすると主張し、その他の組合要求事項も団交事項とするように主張する組合と折り合わなかった。

- (5) 10月7日、組合は、同日の事前折衝を申し入れるとともに、翌8日に組合は団交を申し入れ、同日学園との間で事前折衝が行われたが、同月3日同様、労使は団交議題をめぐって対立した。

- (6) 10月14日、組合は、翌日に事前折衝を予定していたことから、エントツ闘争を一旦停止したが、翌15日の事前折衝において、上記同様学園が賃金以外の事項を団交議題としないとの姿勢を変えなかったため、組合は、同月15日からエントツ闘争を再開した。

- (7) 10月16日、学園は、組合に対して9月28日とほぼ同一の文面の警告書を発し、組合は、翌17日付け文書でこれに抗議し同警告書の撤回を求めた。

- (8) 10月24日、組合は、学園に対し文書で、過去数度にわたり学園の提案する例年と異なる「事前折衝」を実施してきたが、これまで何一つ解決に至らなかったこと、この解決の遅れはすべてこの「事前折衝」によるものであるとして、改めて例年どおりの団交の開催を要求する申し入れを行った。

同月26日、学園は、この組合の申し入れに対して、賃金については団交には応じるが、いわゆる「学園民主化要求」を交渉議題する団交には応じられない旨の回答を文書で行った。また、この文書で^(ママ)エントツ闘争、リボン闘争、ビラ貼付闘争への警告を行った。

- (9) 10月26日、組合は、放課後学園の許可を得て学校内の会議室で集会を開いたが、集会終了後に労働歌を合唱した。
- (10) 10月27日及び11月4日、組合が団交を学園に文書で申し入れたのに対し、学園は、10月29日、11月5日にそれぞれ口頭で前回と同じである旨の回答を組合に行った。この27日の団交申し入れの際、Y3副校長は、X3委員長に前日の労働歌合唱を咎め、労働歌を歌うのなら会議室を貸さないこともあると注意した。

6 ストライキ等紛争の激化

- (1) 9月以降、生徒に労使紛争が知れ、学級日誌に生徒が組合員への励まし、Y2理事長やY3副校長への批判、学校の現場や将来への不安を記入するようになり、これに対して各クラス担任の組合員が、独自の判断で応答のコメントを記入する以下の事例等があった。
- ア 9月2日、生徒が「先生が赤いリボンを付けていた。」と記載したのに対し、クラス担任組合員が「職員室の机の上の・・・筒状のケント紙それを読んでみてください。」とコメントした。
- イ 9月7日、生徒が「最近はとても職員室がにぎやかだ。」と記載したのに対し、クラス担任組合員が「私たちも努力しています・・・応援してね。」とコメントした。
- ウ 10月1日、生徒が「団結の先生達・・・ガンバッテ」と記載したのに対し、クラス担任組合員が「サンキュー」とコメントした。
- エ 10月2日、生徒が「先生達の力でよい学校にしてもらいたいと思っています。」と記載したのに対し、クラス担任組合員が「生徒諸君の力も必要なので力を合わせて学校に立ち向かおう。頑張ろう。」とコメントした。

なお、組合三役の中で唯一担任学級をもっていたX1組合副委員長(当時。以下「X1副委員長」という。)の担任のクラスの学級日誌には、生徒の感想に対する同人のコメントは記されていない。

また、一部のクラスでは、教室の壁に学校でのストを報じた新聞の切り抜きや「ワンマン許すな!!いらぬことに金つかうな」、「^(ママ)パラボナアンテナ何のためにある」、「団結闘争」と書かれた紙が掲示されていた。

- (2) 11月5日、組合は、団交申し入れにたいする学園の対応に抗議し翌6日から同月10日まで朝礼時等のストライキ及びビラ配布など情宣活動を行う旨の通告書を提出した。

組合は、11月6日及び同月7日、授業時間前の職員朝礼時に5分間のストライキを実施し、終礼後各教室において生徒に「九女のみなさんへ!」、

「九女を救え！－これが九州女子学園の現状です－」と題した、学園の実情を訴え、Y2理事長、Y3副校長の学校経営等を批判する内容の生徒・父兄宛の文書を配布した。

なお、「九女のみなさんへ！」との文書には、「みなさん、ご存じですか？みなさんの教育を受ける権利がひどく侵害されていることを！」、「みなさんの進学、就職はだいじょうぶなのではないでしょうか。」、「日本庭園や使わないパラボラアンテナ、各教室のテレビそれより進路相談室や生徒会室がよっぽど必要だと思いませんか？」、「新しい教頭先生は残念ながら教員1年生だったのです。」という文言があった。

同日、組合は、同月9日開催の団交申し入れを行ったが拒否された。

同月9日、組合は、ホームルーム時の午前8時30分から40分まで10分間のストライキ並びに情宣ビラの配布をそれぞれ行った。

- (3) 11月10日、組合は朝1時間のストライキを実施した。

同日の午後5時30分頃から、組合、私教連及び支援者ら(約80人)は、門司駅前で集会を開き情宣ビラを通行人に配布した。そして、集会後、学校及びY2理事長の自宅前まで提灯デモ行進し、同理事長宅前で「学園は団交要求に応じよ」、「校長は生徒のことを考えろ」等のシュプレヒコールを約40分に亘って行った。この集会及びデモ行進には一部の生徒が組合員の帰宅するようにとの指示にも拘わらず参加していた。

この集会及びデモ行進に関する記事が、翌11日の朝日新聞に掲載された。

- (4) 11月12日、組合は文書で学園に同月19日開催の団交申し入れを行った。
(5) 11月14日、学園は、生徒の保護者に宛て学園と組合との間の紛争について組合の対応を非難する内容の説明文書を送付した。
(6) 11月17日、学園は、組合に対して、組合が11月6日、7日教室で生徒へ情宣ビラを配布したこと、同月10日のデモ行進に生徒を参加させたことは容認できないとして、厳重に警告する旨の警告書を発した。
(7) 11月19日、学校の創立記念日であるのに休日でないのはおかしいとして、一部の生徒が帰宅したり校長に面会に行くなどの騒ぎが起こり、このことに関して組合員とY3副校長の間で言い争いになるなどの事件があった。

同日学園は、これまでの組合の一連の諸行動を問題にして緊急の理事会を開き、組合三役の懲戒解雇の方針を決定したが、その実施は、下記7(1)のとおり交渉継続の努力が続けられていることから当面保留することとされた。

7 団交再開

- (1) 11月17日、学園の顧問弁護士であるY5弁護士(以下「Y5弁護士」という。)はX4私教連委員長(以下「X4委員長」という。)に本件労使紛争を解決するための話し合いを行いたい旨申し出、X4委員長はこれに同意した。同日午後7時、北九州市小倉北区の浅野ホテルで私教連側

3名とY5弁護士が面談し、労使対立が深刻であり、労使関係確立のために長いスパンで本件紛争の收拾のために組合及び学園をそれぞれ説得することを合意した。

- (2) 11月20日、X4委員長は、Y5弁護士から、学園が11月19日の組合員の態度について大変怒っており断固戦う旨理事会で決議したとの連絡を受け、学校に赴き組合から事情を聴取した。

翌21日、X4委員長は、Y5弁護士に電話で組合から聴取した事情を説明したところ、Y5弁護士は、学園の方針は理事会で決定しているのでその撤回は難しいが努力してみる旨答えた。

- (3) その後、私教連とY5弁護士の間で、紛争解決のための話し合いが繰り返され、団交開催についての確認書を締結することを私教連が提案し、Y5弁護士を通じ学園も同意するに至った。この確認書案について、労使は、私教連及びY5弁護士を通して協議し修正を行った。

このとき、確認書案中に「今回の紛争に関して労使双方、その責任を問わないこととする」との項を入れることを組合が主張したのに対し、学園は同項の削除を主張して折り合わなかったが、12月4日、結局私教連の説得に組合が応じて確認書に同項は入らないこととなった。

なお、11月28日同項の挿入を求めた私教連に対し、Y5弁護士は、大人のおやりになったことだから責任をとられるのは当然じゃないか、との趣旨を回答し、処分されるかもしれないという危機感をバネに今差し迫っている生徒募集に労使が協力し合い、団交を精力的に開いて、気が付いたら生徒も集まった、交渉も妥結した、振り返ってみれば荒れた学園は遠い昔のようだ、もう処分の必要性もないというような、そういう環境づくりをしようと話した。

- (4) 12月3日、組合は、エントツ闘争、リボン闘争等の中止を決定し、同日これら闘争は中止された。
- (5) 12月5日、私教連、組合及び学園は、「学園における今回の労使紛争を解決し、正常な労使関係を構築するため」として、職員会議の定期的開催、団交ルール（交渉メンバー（私教連を含む。）、交渉時間（2～3時間程度）、交渉議題（賃上げ、部長等の選出方法、校舎等施設改善、私学助成運動、学校5日制検討委員会設置等）、エントツ闘争等の中止、生徒父兄への説明会の開催等を実施するとの内容の確認書を締結し、この時Y2理事長とX3委員長が握手を交わした。

同日確認書締結後、団交が開かれ、賃金問題と週休二日制問題等が話し合われた。

8 本件懲戒解雇

- (1) 12月9日、学園の1年生のクラス担任のM教諭が依頼退職したが、この退職について、同教諭が生徒にいたずらをするなどの不祥事を起こしたことを理由に退職したとの記事が翌10日の朝日新聞等に記載された。
- (2) 12月11日、Y5弁護士は、私教連のX5書記長に電話し、組合がM教

論の不祥事を朝日新聞に通報したため昨日記事になったとして学園が処分すると言っていると告げた。

- (3) 12月14日、団体交渉が開かれ賃金問題につき話し合われたが、賃上げ幅について労使の意見が対立した。同交渉は、一旦休憩し、再開された直後に学園が提案した非組合員を含む賃金小委員会設置を組合が拒否したところ、「決裂した」としてY5弁護士を含む学園側出席者全員が退席した。

- (4) 12月17日、組合及び私教連は文書で学園に同月21日開催の団交を申し入れたが、この団交申入書を持参したとき、X3委員長は、独断で私教連等を交えないトップ交渉を提案した。翌18日、同委員長はY3副校長の問いかけに答えて、賃上げについては学園の提案を受け入れる代わりに部長公選制の承認を提案し、併せて組合が地区労連に加盟したこと、組合提案に従わなければ闘争を拡大するなどを告げたが、Y3副校長は部長選任は人事であるので公選制は認められないと答えた。

同月21日、Y3副校長は、X3委員長を呼び、部長公選制の承認ではなく学校5日制の検討委員会の設置の承認ではどうかと打診したが、同委員長はこれを拒否した。

- (5) 学園は、12月21日及び同月22日の理事会で組合三役であるX3委員長（申立外）、X1副委員長及びX2書記長（以下「X2書記長」という。）に対する懲戒解雇を決定した。

- (6) 12月25日、学園は、組合三役に対する懲戒処分に関する就業規則第66条所定の懲戒委員会を開催するため非組合員である職員の中から2名の同委員会の委員を選任した。この委員選任について学園は、当初組合員1名に委員就任を要請したが、組合が職員会議での委員選出を求めたため、組合三役懲戒のための懲戒委員の職員会議での選出は困難との思惑から学園が独自に選任したものであった。そして委員のうち1名は入院中であったので、懲戒委員会は同日同人の入院する病院の待合室で開かれ、懲戒解雇もやむなしとの結論で約15分で終わった。

なお、学園の就業規則の懲戒委員会に関する規定は次のとおりである。

第66条 教職員が懲戒に該当する行為を行ったと認められるときは、理事長は教職員の中から選出された委員による会議を開催し意見を聴かなければならない。

- (7) 12月26日、学園は、X3委員長、X1副委員長、X2書記長に対して、同人らが8月以来指導してきた、エントツ闘争・リボン闘争、職員室・教室でのプラカードやビラの掲示、生徒へのビラ配布、学園経営者への暴言、会議室での労働歌高吟、学園不祥事の新聞社への通報などの組合の行為は、職務専念義務に違反し、学園の施設管理権を侵し、教育の中立性を侵害するものであり、就業規則第62条2号、3号、4号、12号に基づき同日付けで懲戒解雇処分に処する旨を通告し、3名は同日付けで懲戒解雇された。

なお、学園の就業規則の該当条項等は以下のとおりである。

第62条 教職員に次の各号の一に該当する行為があったときは諭旨免職、又は懲戒解雇に処する。ただし、情状によっては前条の規定により処分することがある。

2 注意を受けてもなお勤務成績が著しく不良で改まる見込みがないと認められたとき。

3 学園の名誉を毀損し、又は信用を傷つけたとき。

4 故意に学園の秘密事項、又は不利益事項を他人に漏らしたとき。

5 学園の金品を詐取、流出、また無断持ち出し、又はこれに類する行為により学園に損害を与えたとき。

10 越権専断の行為をなし学園の秩序を乱したとき。

12 他人に対して暴行、傷害、又は脅迫を加え、あるいは他人の業務を妨害したとき。

14 その他、前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

第61条 教職員が次の各号の一に該当する行為を行ったときは戒告・減給、又は停職のいずれかに処する。ただし、情状によっては訓告に止めることができる。

8 学園の校務運営を妨げ、又は故意に校務に非協力で直接、又は間接に校務に支障を与えたとき。

9 許可なく学園内で集会、示威行進、演説、宣伝又は放送などの行為をしたとき。

12 許可なく学園内でビラ・チラシ・ポスター等の貼付配布、又は旗幕等掲揚をしたとき。

13 許可なく学園の施設・設備、又は備品その他の物品を使用し使用させたとき。

14 事実を^(ママ)ひ曲・虚偽・中傷の言動によって他人に迷惑をかけたとき。

15 その他この規則及び学園の諸規定に違反し、又は正当な理由がなく校務上の指示、又は命令に従わないとき。

17 前各号に準ずる不都合な行為のあったとき。

第8条 教職員は次の各号に掲げる行為をしてはならない。

12 許可なく学園内で職務以外のためにビラ、ポスター等の貼付、配布、又は旗幕などの掲揚を行なうこと。

13 許可なく学園内で職務以外のために演説、放送、宣伝、示威行為などを行うこと。

14 許可なく学園内で組合活動、又は政治活動を行なうこと。

9 解雇後の経過

(1) 組合は、5年1月11日には組合要求に関する継続協議のための同月18

日開催の団交申し入れを、2月8日及び同月25日には三役解雇撤回に関する団交申し入れを行ったが、いずれも拒否された。

- (2) 5年4月、X3委員長は懲戒解雇につき学園と和解し、依願退職した。
- (3) X1副委員長及びX2書記長は、福岡地方裁判所小倉支部に地位保全等仮処分を申し立て、同支部は5年10月8日、回申立てを認容する決定を下した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

① 解雇理由の不当性

ア エントツ・リボン闘争等

本件紛争は、学園が4年度から団交開催に事前折衝を一方的に求め、同折衝がなされていないことを理由に団交を拒否し続けたため起こったものであり、組合は、そのような学園に対する抗議と団交開催実現を願い、生徒に影響を与えない争議方法としてエントツ・リボン闘争に踏み切った。

4年9月以降は、団交開催のため組合は事前折衝に応じたが、学園は賃金関係以外の要求項目については理事会の権限であるとして不誠実な回答に終始し、その後の組合の団交申し入れに対しても賃金だけの交渉を主張し続けた。このように組合の譲歩にもかかわらず、学園が団交に応じなかったため、組合は、団交開催を求めて、エントツ・リボン闘争、ストライキなどの争議行為を行ったものであり、エントツに書いた内容も、組合の至極当然かつ切実な要求であるなど、いずれも正当な組合活動であって、これらを行ったことを理由とする懲戒解雇は不当労働行為である。

イ 教室内ビラ・デモ行進への生徒の参加・新聞社への通報

教室内ビラ掲示も生徒のデモ参加も生徒が自主的に行ったものであり、組合または組合員がさせたものではなく、また、学園不祥事の新聞社への通報を組合役員が行ったという学園の主張はでっちあげであり、これらの組合が行ったものでない行為を理由とする懲戒解雇は不当なものである。

ウ ビラ配布

11月9日、10日のビラ配布は、父兄に対するビラを生徒を通じて配布したもので、生徒は冷静に受け取っており混乱はなかった。

エ X3委員長発言

学園が組合三役の解雇を決定した契機は12月17日、18日、21日のX3委員長のY3副校長に対する、私教連抜きのトップ交渉、部長公選制の提案、地区労連加盟、闘争拡大などの発言によるものようである。これは同委員長の個人プレーであり組織上は問題のある行動であるが、発言内容それ自体はいずれも組合の正当な要求ない

しは方針であり、解雇事由には当たらないものであり、これを理由ないし契機とする解雇は不当労働行為である。

② 12月5日確認書について

11月中旬からの私教連及びY5弁護士の仲介する紛争収拾のための打ち合わせが行われた結果、12月5日に「紛争解決のため」の確認書が労使で締結されたものである。この経緯からいっても、確認書の前文の内容からいっても、確認書締結後は過去は水に流すべきものであり、処分しないという合意が成立していたことは明らかである。にも拘らず行われた組合三役の懲戒解雇は信義に反する不当なものである。仮に、学園主張のように仲介作業進行中の11月19日時点で既に懲戒解雇を決定していたというのであれば、これを隠したまま締結するということは、学園が組合及び私教連をペテンにかけたことになる。

(2) 被申立人の主張

① 解雇の正当性

申立人組合は、4年春闘において、部長公選制等のいわゆる民主化闘争を強め、教育現場であることを忘れ、見境なく労働運動を教育現場に持ち込むという最も愚劣かつ憂慮すべき闘争方針をとった。学園の再三の警告を無視し、学園民主化の美名のもとに教育者としての基本的職務を忘れ、100日に余るエントツ闘争、リボン闘争、生徒を同伴した提灯デモ、教室と生徒を利用したビラ配布、学級日誌を通じた理事に対する誹謗、中傷、授業を通じた生徒に対する組合宣伝活動等一連の違法闘争を自ら行い或いは指導した申立人組合の副委員長、書記長であったX1、X2両名の責任は重大である。これら一連の違法闘争は、いずれも教育の中立義務、学園の施設管理権、職務専念義務等に違反する行為であって、教育基本法第8条、就業規則第8条14号（学園内での政治活動の禁止）、12号（宣伝活動の禁止）、13号（示威行為の禁止）、第62条2号、3号、4号、5号、10号、14号に該当し、就業規則上の懲戒手続を経た本件懲戒解雇処分は当然であって、もちろん不当労働行為には当たらない。

② 12月5日確認書締結

申立人は、12月5日の確認書締結、同日の団交をもって労使が和解したと主張するが、同確認書の内容は、団交に入るための基本的ルールを確認したもので、それ以上のものは何一つなく、同確認書作成の経緯においても、処分しない旨の条項を同確認書に入れることを学園が拒否したこと、組合の要望にも拘らずストによる賃金カットがなされていることなどからいっても、このことは明らかである。

学園は、11月19日の理事会での解雇決定を凍結していたが、確認書締結、団交再開後の12月17日、18日、21日のX3委員長のトップ会談・部長公選制提案及び闘争拡大発言を受けて、組合は私教連の指導をも無視して暴走する組合であるとの認識を強め解雇に踏み切ったもので

ある。

2 当委員会の判断

(1) 学園の主張する懲戒解雇理由の当否について以下判断する。

ア エントツ闘争・プラカード設置・ロッカーへのビラ貼付

学園は、組合が8月21日以降12月4日までの長期間にわたり、多数の生徒が出入りする職員室机の上に組合のアピールを記載したいいわゆるエントツを林立させ、「ワンマン許すな」などと記載したプラカードを机の上に掲げ、ロッカー、壁などに学園や理事長を非難するビラを掲示させたことは、違法な闘争であると主張する。

ところで、本件紛争は、高校教育の場で生じたものであるが、かかる場では労使は、未成年者である生徒を労使紛争に巻き込むことを極力避けるべきであり、已むを得ず、紛争が生徒の目にふれることがあっても、教育者としては慎重かつ十分な配慮が求められるものといわなければならない。

組合が行った本件エントツ闘争、プラカード設置及びロッカーへのビラ貼付闘争は、学園の施設である職員室において許可なく行われた組合活動であるところ、その態様は、前記第2の4のとおり本来業務のために使用すべき机の上に円筒状にした色画用紙を多数雑然と立て置き或いは机の上にプラカードを設置し或いは各組合員のロッカーの扉に組合ビラを多数貼付するなど異様なもので、かつ、その期間も約3カ月半の長期に及んでおり、施設管理上の職場秩序を侵すものである。また、これらが当然職員室に出入りする生徒の目に触れることを考えれば、エントツ等に記載された文言はともかくとして、「最近はとも職員室がにぎやかだ」との生徒の学級日誌記載（第2の6の(1)）に見られる如く、教育業務に不当な影響を与える行為であったといわざるを得ず、上記の慎重かつ十分な配慮を欠くものといわざるを得ない。

イ 板・旗竿・赤旗等の職員室持ち込み

学園は、組合が9月29日ほか数日にわたり、就業時間中、職員室内に赤旗・板・棒・のこ等を持ち込み、これを机の上に広げさせたことは、違法な闘争であると主張する。

X3委員長が上記エントツが林立する職員室に更に無許可で後にプラカードを作成した板や旗竿として使用された園芸用ポールを持ち込み、約半月に亘り留め置いたことは、外形上これらの物は単なる板材或いは園芸用ポールに過ぎず、組合運動としての何等かのアピールの意図または機能を有していたとは解されず、同委員長の行為をもって組合活動ということはできない。

また、同委員長の赤旗の職員室への持ち込みについては、持ち込み後、組合活動として掲揚或いは掲示されたとの疎明もない。

結局、同委員長の板、園芸用ポール及び赤旗の職員室への持ち込み行為は、施設管理上の問題はあるが、同持ち込みにより業務障害を生

じたとの具体的疎明がない本件では、同委員長の行為をもって解雇理由とすることは相当ではない。

ウ 教室内ビラ掲示

学園は、組合が長期間にわたり、いくつもの教室に「パラボナアンテナ何のためにある」などと記載したビラを組合員に掲示させ或いは生徒の掲示を制止しなかったことは、違法な闘争であると主張する。

しかしながら、教室内に「パラボナアンテナ何のためにある」、「団結闘争」などと書かれたビラが掲示してあったことについては、掲示物の内容等からして組合員が掲示したのか生徒が掲示したのか判然とせず、組合が組合員もしくは生徒に掲示させたと認め得る疎明もない。また、組合員が生徒のビラ掲示を制止せず、放置していたことを処分理由とすることは、学園も当時格別これら掲示について注意しビラを外すなどの掲示を行ったとの事実が見受けられない以上、学園が教室内ビラ掲示を解雇理由とすることは相当ではない。

エ リボン闘争

学園は、組合が9月1日以降12月4日までの90日以上にわたり、授業中も組合員の胸に「団結」等と記したりボンを着用させたことは違法な闘争であると主張する。

本件リボン闘争は、胸に着用したりボンによって組合の団結を高め使用者に対し示威行為を行うとともに第三者には組合への支持と協力を訴えるものであると思料されるところ、組合員が授業中もリボンを着用していたことからして、生徒をもそのアピールの対象とした行為であって、かつ、その着用は3ヵ月余の長期に及んだものであり、リボンの大きさ、記載文言は特段適切さを欠くものではないとしても、生徒がリボン着用について質問したり、学級日誌に記載していたこと（第2の4の(2)、同6の(1)）からして、日常的学校教育業務に影響を及ぼしていたことは明らかであり、上記ア記載の配慮をいささか欠いたものであったといわざるを得ない。

オ ビラ配布

学園は、判明しただけでも11月6日、7日の2日間にわたり、X3委員長及び申立人らの指揮の下、組合が闘争ビラを全生徒に配布したことは、違法な闘争であると主張する。

組合が11月6日及び7日教室において生徒に配布した2種類のビラのうち一つは父兄に宛てたものとみられる文面であるが、たとえ父兄宛であっても生徒の目に触れることが当然に予想される形での配布であり、そのことを避けようとした様子もないことからいって多分に問題があるだけでなく、もう一種のビラには、「教頭先生は・・・教員1年生だった」との虚偽記載が見られるのみならず、「皆さんの進学、就職先はだいじょうぶなのではないですか。」など、明らかに生徒に向け

られた記載となっており、これら記載により生徒の学園に対する不信感を醸成したことは容易に推察されるのであって、本件ビラ配布は、生徒を不当に労使紛争に巻き込んだものといわざるを得ない。

カ デモ行進への生徒の参加

学園は、組合が11月10日17時30分頃からY2理事長宅に提灯デモを行い、同理事長宅前でシュプレヒコールをし、「理事長は学校に出てこい」などと悪口を浴びせ、デモ行進に多数の生徒を同行させたことは、違法な闘争であると主張する。

しかしながら、生徒がデモ行進に参加した点については、前記第2の6の(3)認定のとおり、組合員が生徒に帰宅するように指導したことからして当日は生徒が自発的にデモ行進に参加したものと解するのが相当である。

また、当日の理事長自宅前でのシュプレヒコールは、その内容には特段不適切なものはみられないものの、約40分の長時間に及ぶものであり、穏当を欠き多少行き過ぎの面がないではないが、紛争状態にある労使関係における組合の闘争手段としては殊更正当性を欠く組合活動とまではいえない。

よって、デモ行進における組合の諸行為をもって解雇理由とすることは相当でない。

キ 学級日誌へのコメント

学園は、組合が二学期以降、組合員を指揮して授業中各教室の生徒に対して労使紛争についての組合の一方的所見を訴え、学園経営者を誹謗中傷し、これに対する学級日誌での生徒の感想に対して「正義の戦い」、「サンキュー」等積極的コメントを加えさせたことは、違法な闘争であると主張する。

確かに、組合員が担任をしているクラスの学級日誌には、生徒の記述に応える形とはいえ、「サンキュー」、「生徒諸君の力も必要なので力を合わせて学校に立ち向かおう、頑張ろう」、「職員室の机の上の・・・ケント紙それを読んでみて」などの組合員のコメントが記入され、生徒を労使紛争に巻き込もうとするものまで含まれており、教育者の行為としては非難されても已むを得ないものといえる。

しかしながら、クラス担任でなかったX2書記長のみならず担任クラスを受け持っていたX1副委員長が学級日誌に何らこのようなコメントを記入していないことや組合の方針としてこのような方法で生徒に働き掛けたとの疎明もないことなどからいえば、各組合員が独自にコメントを書いたものとみざるを得ず、学園が学級日誌へのコメントを解雇理由とすることは相当ではない。

なお、組合員らが授業中生徒に対して労使紛争について一方的所見を訴え、学園経営者を誹謗中傷したとする具体的疎明はない。

ク 労働歌の合唱

学園は、組合が10月26日、使用を許可した学園会議室において労働歌を合唱したことは、違法な闘争であると主張する。

組合が使用許可を受けた会議室において労働歌を合唱した事実は認められるが、合唱が行われたのは放課後であって、同合唱による学校の教育業務への支障についての具体的疎明もないから、このことを解雇の理由とすることは相当ではない。

ケ 理事長・副校長への暴言及び新聞社への通報

学園は、組合三役が9月30日、理事長・副校長に対し、「お前じゃつまらん」等と暴言を浴びせ、また、組合が12月9日、朝日新聞記者に学園の一教師と生徒間の交遊を通報し、翌10日の朝刊に「生徒にいたずら」との見出しの記事を掲載させたと主張する。

しかしながら、暴言を発した者の氏名やその時の状況及び組合が朝日新聞記者に通報したことについての具体的疎明はなく、これらのごとを解雇理由とすることは相当ではない。

(2) 不当労働行為の成否

前記判断のとおり、エントツ闘争、プラカード設置、ビラ貼付闘争、リボン闘争及び生徒へのビラ配布の諸行為は、高校教育の場における組合活動として求められる配慮すなわち、極力生徒を労使紛争に巻き込まないという慎重かつ十分な配慮を欠いた行動であり、その結果、日常的教育業務に不当な影響を及ぼしたものであって、正当な組合活動とは認め難いものである。

しかしながら、組合がこのような諸闘争を行ったのは、学園が4年5月以降団交拒否の正当事由とは認め難い事前折衝を突然として持ち出し、同年7月及び8月にはこれを組合が受け入れない限り団交に応じないとして団交拒否を続けたこと、組合が事前折衝制を認めた後の9月の団交では賃上げ問題については有額回答を行ったものの、学校5日制検討委員会設置等その他の組合要求事項については「職員会議で承る」等との回答に終始して団交を拒否したこと、10月に至ってからは、学校5日制検討委員会の設置、部長公選制、専任教員の増員等組合の団交要求事項が義務的団交事項に当たることは明らかであるところ、学園は賃金以外の事項については交渉しないとの態度に終始して団交拒否を行ったこと、このため、例年7月ないし8月には妥結し支給されていた賃上げも大幅に遅延したことなど、これら学園の一連の団交拒否に起因し、組合は、それへの抗議の一環として漸次諸闘争を拡大してきたものであって学園の団交の対応にも大いに非難されるべきものがあるといわなければならない。

その後、12月5日に私教連及びY5弁護士の仲介によって、本件労使間において労使紛争を解決し、正常な労使関係を構築することを目的とする確認書が締結され、組合は同確認書に基づき一連のエントツ闘争等を止め、同日及び同月14日に団交が開かれて主として賃金問題が協議さ

れ、同月17日には組合及び私教連が継続交渉の申入れを行う等本件労使紛争は収束の方向を目指して動き始めていた。このような経緯を辿る中で学園は、本件懲戒解雇に踏み切った。学園が懲戒解雇に踏み切った直接的契機として同交渉申入書を持参したX3委員長が私教連を交えないトップ交渉を提案し、部長公選制を学園が承認しなければ闘争を拡大する旨発言したことを挙げるけれども、トップ交渉の提案については、学園も積極的にトップ交渉の持ち方に関する解決案の代案を示すなど一連の対応を行っていることからしても、それを問題視することについては俄に理解が行かないばかりか、また、闘争拡大発言については、未だそれは発言に留まっているに過ぎない中で、学園が本件解雇に踏み切ったことは納得しがたいところである。

以上のことに加え、前記判断のとおり、学園が解雇理由として挙げた板等の職員室への持ち込み、教室内ビラ掲示、デモ行進への生徒の参加、学級日誌へのコメント、労働歌の合唱、理事長・副校長への暴言及び新聞社への通報は、懲戒事由ないしは懲戒解雇事由となし得ないものであること、就業規則第66条によれば、懲戒委員は教職員の選出した委員であると解されること、本件懲戒解雇に関しては学園の選任した委員によって懲戒委員会が開催されている点において就業規則違背が認められること、本件紛争議における組合の中心的役割を果たしたとみられるX3委員長の懲戒解雇を撤回し、依願退職とする内容での和解が成立していること並びに懲戒解雇に関する就業規則第62条には情状酌量の規定があること等をも総合勘案すれば、学園がX1副委員長及びX2書記長を最も過酷な懲戒解雇に付したことは、同人らの活発な組合活動を嫌悪する学園が、同人らを職場から排除することにより組合の団結力を弱めようと意図して行った労働組合法第7条第1号及び同3号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

(3) 救済の方法について

申立人は、本件懲戒解雇に係る被申立人の陳謝文の交付及び掲示を請求するが、当委員会は、本件紛争議の全経緯に鑑み、主文第1項の救済をもって相当と思料する。

3 法律上の根拠

以上の次第であるから、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8年8月9日

福岡県地方労働委員会

会長 黒田 慶三 (印)