

山口、平 7 不 1、平9.10.15

命 令 書

申立人 山口県桜ヶ丘高等学校職員組合

被申立人 学校法人 山口県桜ヶ丘学園

主 文

1 被申立人は、申立人組合員に対する平成 6 年 8 月 30 日付けの出勤停止を内容とする懲戒処分、同年 9 月 8 日付けの自宅待機を内容とする業務命令、同年 11 月 15 日付けの出勤停止及びけん責を内容とする懲戒処分、同月 24 日付けの自宅待機を内容とする業務命令、平成 7 年 1 月 10 日付けの校内研修を内容とする業務命令並びに同日付けの自宅待機を内容とする業務命令がなかったものとして取り扱い、申立人組合執行委員長 A、申立人組合員 E、同 D が受けるはずであった賃金及び一時金相当額と支払済額との差額を支払わなければならない。

併せて、上記差額につき、既往のそれぞれの支払期日から支払済みまで年率 5 分で算出した金額を支払わなければならない。

2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人学校法人山口県桜ヶ丘学園（以下「学園」という。）は、昭和 15 年 4 月 27 日に創設された学校法人で、肩書地に普通科、商業科、電気科及び家政科の 4 学科を有する山口県桜ヶ丘高等学校（以下「学校」という。）を設置し、本件申立て時現在の生徒数は約 1,200 名であり、教職員数は約 95 名である。

(2) 申立人山口県桜ヶ丘高等学校職員組合（以下「組合」という。）は、平成 6 年 7 月 1 日に、学校に勤務する教職員により結成された労働組合で、本件申立て時現在の組合員数は 12 名であり、日本労働組合総連合会山口県連合会に加盟している。

2 組合結成に至るまでの経緯

(1) 組合の執行委員長である A 教諭（以下「A」という。）は、昭和 19 年生まれで、昭和 48 年 4 月に、学校の商業科（以下「商業科」という。）の教員として就職した。

(2) 学校の B 校長（学園の理事を兼務しており、以下「B 校長」という。）は、昭和 21 年生まれで、昭和 46 年 1 月に体育教員として学校に就職し、平成 3 年 5 月に教頭となり、平成 4 年 4 月に校長に就任した。

- (3) 学校には、組合のほかに、昭和30年ころに結成された山口県桜ヶ丘高等学校教職員組合（以下「教職員組合」という。）が存在し、本件申立て時現在の組合員数は29名であり、A及びB校長は、教職員組合の組合員として共に活動していたことがある。なお、Aは会計及び会計監査を、B校長は副執行委員長及び執行委員を務めたことがある。
- (4) B校長は、校長に就任した平成4年4月以降、校舎の増改築及び教育機器の更新等一連の学校改革に着手した。
- (5) 商業科では、各種検定試験の実施に伴って検定員となった教員の日当等に充てるために財団法人全国商業高等学校協会から試験会場となった高等学校に交付される配分金の余剰金や、問題集等の一括購入に伴い発生する割戻金を、従来から積立金という名目で独自に管理し、商業科で使用する事務用品の購入や歓送迎会の一部費用等に消費しており、B校長は、学校改革の一環として、商業科の積立金を学校会計に一元化したと考えていた。
- (6) 商業科には、従来から情報処理教育の機材として、NEC社製のパソコンが設置されていたが、学園は、学校改革の一環として、情報機器の近代化を図るという計画の下、平成5年度当初にプロジェクトチームを編成して機種選定作業を行い、平成5年12月に、アップル社製のマッキントッシュというパソコン（以下「マッキントッシュ」という。）の導入を決定した。その後、学園は、平成6年1月にマッキントッシュの購入契約を締結し、同年4月に設置した。
- (7) Aは、マッキントッシュでは商業科における情報処理科目の実習に使用できないとの理由で、一貫してその導入に反対しており、購入契約締結後においても、B校長などに、違約金を支払ってでも購入契約を解除するよう申し入れていた。
- (8) 平成6年6月9日の出来事
- ア Aは、平成3年5月にB校長が教頭に就任したころから、同校長の言動が強引であると感じ、特に校長就任以降の学校運営は民主的でないと考えていた。また、Aは、商業科のC教諭（以下「C」という。）をはじめとする教員へのB校長の対応が過激であるとも考えていた。
- イ 一方、B校長は、Aについて、平成3年ころから同人が同僚教員に対して攻撃的な態度を取るようになったと感じ、特に平成6年4月ころからは、その当時商業科の教員であったD（以下「D」という。）と共に著しく職場秩序を乱していると考えていた。
- ウ 平成6年6月9日の午前11時ころから、B校長は、商業科の積立金の会計担当であったCを校長室に呼んで、学園としての商業科積立金の取扱いについて、話合いを行った。
- エ 30分程度の話合いの後、B校長は、その当時商業科の責任者である商業科長であったE教諭（以下「E」という。）を話合いに同席させようとして、同人を校長室に呼び出したところ、A及びDが、Eと一

緒に校長室に入ってきた。

オ B校長は、A及びDに対して、呼んでいないので校長室から退出するよう求めたが、両名とも退出しなかった。

カ その後、A及びDが加わった形で、商業科の積立金やマッキントッシュ導入の件等について激しい応酬があり、途中から学園のF理事長（以下「F理事長」という。）も加わり、午後1時ころまで激昂した会話が交わされた。

キ 当日午後からPTA総会が開催され、その席上で教員紹介に際して、Eは、3時間前に商業科長を解任されたと発言した。

(9) 平成6年6月13日の業務命令

ア 平成6年6月10日、学園は、平成6年度第2回理事会を開催し、前記(8)の出来事のでん末を報告するとともに、A及びDに対する自宅待機を内容とする業務命令を提案したところ了承された。

イ 同月13日、学園は、A及びDに対して、同月14日から当分の間の自宅待機を内容とする業務命令を発したが、理由は同月9日の言動によるというものであった。

ウ A及びDは、当該業務命令に従わず、同月14日以降も通常どおり学校に出勤した

(10) 平成6年6月20日の懲戒処分

ア 平成6年6月17日、学園は、平成6年度第3回理事会を開催し、前記(8)の出来事以降の経過等を報告するとともに、A及びDに対する出勤停止を内容とする懲戒処分並びにEに対するけん責を内容とする懲戒処分を提案したところ承認された。

イ 同月20日、学園は、A及びDに対して同日から1週間の出勤停止を内容とする懲戒処分を、Eに対してけん責を内容とする懲戒処分を行った。

ウ A及びDに対する懲戒処分の理由及び根拠は、次のとおりである。

平成6年6月9日11時過ぎ、校長室において、再三退出を求められ、かつ生徒に聞こえるので注意されたにもかかわらず、校長に対して暴言をはき、不当に反抗した行為、並びにその後の自宅待機命令を無視したことは、就業規則第59条第2号(ハ)懲戒事由に該当するので、平成6年6月20日より1週間にわたり同規則第58条3号の出勤停止に処する。

エ Eに対する懲戒処分の理由及び根拠は、次のとおりである。

平成6年6月9日14時30分ころ、PTA総会終了後の職員紹介の席上、不穏当な発言があり、その後の職務を自ら行わなかったことは、就業規則第59条第1号(二)の懲戒事由に該当するので、同規則第58条第1号のけん責に処し、反省を求める。

オ 学校の就業規則は、別紙1のとおりである。

(11) 教職員組合からの除名及び組合の結成

- ア 教職員組合は、前記(9)の業務命令について、学園に対して抗議等は行わなかった。
- イ Aは、教職員組合が元組合役員であったB校長と気脈を通じ、学園となれ合いの状態にあると考えていた。
- ウ Aは、平成6年6月15日ころに、組合結成の手続き等について、山口県東部労政事務所に相談に行った。
- エ 同月16日、教職員組合は、第二組合の結成を画策しているとの理由で、執行委員会においてAの除名を決定したが、同人がこの決定を不服としたため、臨時大会を開催して除名の可否を審議することとした。
- オ 同月20日、教職員組合の臨時大会が開催され、最初にAから執行部不信任の動議が出されたが否決され、次にAの除名についての審議を行った結果、1票差で可決された。
- カ 同年7月1日付けで、生活権の確保、労働条件の維持改善、経済的地位の向上及び教育の民主的なあり方を推し進めていくことを目的とし、Aを執行委員長、Eを副執行委員長、数学を担当するG教諭（以下「G」という。）を書記長、Dを執行委員兼会計として組合が結成され、同月12日にF理事長に対して結成が通知された。
- 3 平成6年8月30日の懲戒処分に至るまでの状況
- (1) 平成6年6月23日、A及びDは、「校長の発言により、商業科及び商業科教員が困惑状態に陥っている実態」と題する文書を山口県総務部学事文書課（以下「学事文書課」という。）に持参し、相談を行った。
- (2) 当該文書の内容の一部は、次のとおりである。

校長の発言により、商業科及び商業科教員が困惑状態に陥っている実態

平成6年6月9日（木）

午前11時40分E科長が校長室に呼ばれた。E科長は商業科教員にそのことを告げたので、商業科の教員はその事柄がすぐに理解できた。

その内容は、昨日までのC商業科教員に対する、いじめに近い問い詰めのお返しである。このような事は、昨年の11月以降特にひどくなり、十数回に及び1回の時間も1時間以上、長いときには3時間以上になっている。

次に問い詰めの内容を列記

○ 平成5年6月18日（金）

C先生、H先生を呼び商業科準備室に授業中以外にはその場所には居ないで職員室の自分の席に居るように告げる。その様にしなければ、職員室の机は、さで除ける、準備室にも入れんように鍵を掛けてやるぞと暴言。

（以下略）

- (3) また、Aらの相談以前に、学事文書課に次のような匿名文書が送付されてきていた。

秋も深くなって参りました。突然ですが学事文書課という存在を初めて聞きまして、早速筆を取りました。・・・(略)・・・都合の悪い意見は揉み消す。だから正面切って反発すれば処分していく。言う事を聞かなければ罰していく。と校長という立場で言うので始末が悪い。ますます学校を私物化していく。このままどうしようもないのでしょうか。一人の教諭としてこれから、どのように行動すればよいのでしょうか。・・・(略)・・・桜ヶ丘高等学校 教職員有志一同

- (4) 同年7月18日付けの日刊新周南という新聞に、「新“職員組合”が発足、民主化求め“対立姿勢”鮮明に、学校側『手順は踏んでいる』との見出しの記事が掲載された。

- (5) 当該新聞記事の内容は、次のとおりである。

徳山市の桜ヶ丘高校（B校長）に、これまでの同校教職員組合とは別に、新しい労働組合の同校職員組合（A委員長、5人）が発足し、・・・(略)・・・同組合は「現在の学校運営は民主的でなく、民主化を図りたい」としており「民主的な運営は現組合でも努力しており、運営も手順を踏んでいる」という学校側と対立する立場。・・・(略)・・・A委員長ら執行部は「父母に知らせず一方的に授業料を値上げし、・・・(略)・・・会議でも自由な発言ができる状態ではなく、新しい組合で民主化を進めたい」と説明している。これに対し、B校長は「新しい組合からは設立の届け出が出ただけで具体的な要求はないので感想は言えないが、・・・(略)・・・全体の職員会議にかけるなどすべて手順を踏んでいる」と話している。同校の学校運営については教師間だけでなく、父母間でも疑問を投げかける声の一部出ており、新組合の活動は大きな議論を呼びそう。

- (6) 学校の勤務時間は、午前8時30分から午後5時5分までとなっているが、同年7月20日は、交通安全キャンペーンと称する学校行事の実施の関係で、午前7時30分から学校のグラウンドで出発式が行われ、その後に教員及び生徒は市内のキャンペーン実施場所に移動することとなっていた。

- (7) 当日、A及びDは、交通安全キャンペーンにおける所定場所での生徒の安全確認用務には就いたもののグラウンドでの出発式には参加せず、学校のコピー機及び印刷機を使用して、前記(4)の記事をそっくりそのまま引用した「職員組合設立の目的」と題する「ちらし」を印刷したが、Aらが事務室に設置されたコピー機を使用する際、学校のI事務長（学園の理事を兼務しており、以下「I事務長」という。）は傍らでその様子を目撃しており、それに対して何ら発言しなかった。

- (8) 前記(7)のコピー機及び印刷機の使用については、事前に許可を受けて、行われたものではなかった。

- (9) A及びDは、交通安全キャンペーン終了後、生徒が体育館での終業式に移動している時間に、前記(7)の「職員組合設立の目的」と題する「ちらし」を教職員の机の上に配布したが、教員室に続いて事務室で配布した際、最後にI事務長の机に「ちらし」を置こうとして、内容を見た同事務長から、「何をするんか、だれに断ってコピーを使うんか」と注意され、激しい応酬があった。
- (10) 当日、前記(7)から(9)までの一連の出来事があった後、組合は、学園に対して、学校会計の公表、マッキントッシュ購入関係資料の提示及びB校長の教育指導姿勢等について、同年8月17日に回答を求める旨の質問状を提出した。
- (11) 同年8月17日、Gが、前記(10)の質問状の回答をF理事長に求めたところ、回答できない旨通告された。
- (12) 同月19日、組合は、学園に対して、前記(10)の質問状と同内容で同月30日に回答を求める旨の質問状を提出した。
- (13) 同月30日、Gが、前記(12)の質問状の回答をF理事長に求めたところ、回答できない旨通告された。
- (14) 当日、前記(13)の通告があった後、組合は、F理事長に対して、前記(12)の質問状と同内容の事項について、同年9月7日を期日とする団体交渉申入れ書を提出したところ、その場でA及びDに対し、1週間の出勤停止を内容とする懲戒処分が通告された。
- 4 平成6年8月30日の懲戒処分
- (1) 平成6年8月9日、学園は、平成6年度第4回理事会を開催し、前記2の(10)の懲戒処分以降の経過等を報告するとともに、A及びDに対する同年9月1日からの出勤停止を内容とする懲戒処分を提案したところ承認された。
- (2) 同月30日、学園は、A及びDに対して、同年9月1日から1週間の出勤停止を内容とする懲戒処分を行った。
- (3) 当該懲戒処分の理由及び根拠は、次のとおりである。
- 平成6年6月20日付けで就業規則第58条第3号の懲戒処分を受けたにもかかわらず、反省の色が見られず、その後繰り返し学校及び校長を誹謗する文書を外部に配布したり、新聞紙上に発表した行為、及び平成6年7月20日、無断で学校のコピー・印刷機・紙を使用して「ちらし」を作成し、勤務時間中に校内で配布し、事務長が制止したところこれを聞かず、反抗的な態度をとったことは就業規則第59条第2号(ホ)の懲戒事由に該当するので、平成6年9月1日より1週間にわたり同規則第58条第3号の出勤停止に処する。
- (4) 当該懲戒処分の通告があった後、組合は、F理事長に対して、前記2の(9)の業務命令、前記2の(10)の懲戒処分及び当該懲戒処分を交渉内容として、当日を期日とする団体交渉を申し入れたが、直ちに拒否された。
- 5 平成6年9月8日の業務命令

- (1) 平成6年9月8日、A及びDは、1週間の出勤停止処分が明けて学校に出勤したところ、理事長室においてF理事長から説諭され、Dは通常の勤務に復したが、Aには、その場で、業務命令として当分の間の自宅待機が命じられた。
- (2) 当該業務命令は、次のとおりである。

A教諭について、平成6年9月1日からの出勤停止を命じたにもかかわらず、反省の色が認められないので9月8日から当分の間、自宅待機を命ずる。

- (3) 同月14日、B校長がA宅を訪問し一連の出来事について話し合った結果、自宅待機命令が解除され、Aは、同月19日から通常の勤務に復帰した。
- 6 平成6年11月15日の懲戒処分に至るまでの状況
- (1) 平成6年9月16日及び同年10月11日、組合は、一連の懲戒処分及びマッキントッシュ購入等について学園と団体交渉を行ったが、いずれの交渉とも不調に終わった。
 - (2) 同年10月13日、組合は、学園に対して、前記(1)の団体交渉と同様な事項について団体交渉を申し入れたが、学園は、いずれの事項についても交渉等に応じる意思のない旨、同月14日付けで、文書により回答した。
 - (3) 前記(2)の団体交渉の申入れに併せて、組合は、ベア・定昇について3.78%を要求する旨の平成6年度の賃金要求書を提出した。
 - (4) 同月25日ころ、学園と教職員組合は、平成6年度賃金について妥結したが、同日までに、これについての組合との団体交渉は行われなかった。
 - (5) 同月26日、F理事長は、教職員朝礼時に、「平成6年度のベア・定昇は3%、差額は10月28日に支給する」という旨の発表を行った。
 - (6) 同月27日、午前8時40分ころから理事長室において、学校のJ事務次長（学園の理事室長を兼務しており、以下「J事務次長」という。）が、翌28日の差額支給に当たって交付する教職員全員の給与辞令に理事長印を押していた際、A、E、G及びDの4名が入室してきた。
 - (7) 理事長室に入った後、Aが、「3%の差額を10月28日に支給しますと発表されたことは、不当労働行為になります」と発言したところ、F理事長は、J事務次長に対して、I事務長を呼んでくるよう命じた。
 - (8) J事務次長がI事務長を呼ぶため事務室に入ったところ、事務室内の自分の机の上に、同日付けの組合からの団体交渉申入れ書が置かれていたので、当該申入れ書をI事務長に見せた上で、F理事長が呼んでいる旨を告げた。
 - (9) この当時、教職員組合からの団体交渉申入れ書は事務長に提出し、組合からの団体交渉申入れ書は事務次長に提出することとされていた。
 - (10) I事務長が理事長室に入った後、Aは、平成6年度賃金について、「3%で結構です、妥結します」と発言し、多少のやり取りがあった後で、Aが、F理事長に対して、あらかじめ作成してきた同日付けの「団体交渉

議事録」と題する書面に記名押印を求めたところ、I事務長は、当該書面が「団体交渉議事録」と題してあり都合が悪いと考えたので、「後にしましょう」と発言した。

- (11) 「団体交渉議事録」と題する当該書面の文面は、次のとおりである。

団体交渉議事録	
	平成6年10月27日（木）
◎ 日 時	平成6年10月27日（木）
◎ 場 所	理事長室
◎ 交渉内容	賃金について
◎ 出席者	A、E、G、D
● 平成6年10月13日（木）提出の要求内容	
◎ 平成6年度の賃金について、定期昇級＋ベースアップを3.78%で要求致します。（2. 6）（1. 18）	
● 平成6年10月27日（木）妥結結果の内容	
◎ 定期昇級＋ベースアップを3%にて妥結致します。	
山口県桜ヶ丘高等学校 職 員 組 合 委 員 長 A	

- (12) A及びEは第1時限の授業があったので、Aが、F理事長に対して「それで結構です、1時限目は授業がありますので」と発言したところ、Dが、「ついでに昨日の書類にも印鑑をもらえんですか」と発言して、当日以前に行った団体交渉の議事録に押印を求めたが、同理事長は、「それはできない」とこれを拒否した。
- (13) これを受けて、Dは、どうしてもできないのかと追及したが、Aが、「それはいい、とりあえず妥結しなければならないから」とそれを制して、Aらは午前8時50分ころに理事長室を退出した。
- (14) 当日の午前11時ころ、「回答書」と題する書面が、F理事長名でA宛てに交付された。
- (15) 「回答書」と題する当該書面の文面は、次のとおりである。

回 答 書
平成6年10月27日付提出のあった貴組合からの文書（団体交渉議事録）について、次のとおり回答します。
記
1. 当日8時50分ころ、「団体交渉申入れ書」をJ理事室長の机の上に置いて、その足で委員長以下4名がいきなり理事長室に入って、団体交渉と称して「団体交渉議事録」なるものに署名捺印を迫ったのであり、その時点では「団体交渉申入れ書」は理事長の手元に届いていないし、ましてや理事側で日程等の打合せをする時間的余裕も無い状況であった。（このへんの事情についてはI理事立会いの上確認済み。）
従って、上記行為は団体交渉と認めないので、いかなる文書にも署

名捺印をしない。ただ、平成6年度賃金改定については定期昇給＋ベースアップを3%にて妥結するとの通知（意思表示）があったものと受けとめる。

2. 今後貴組合と団体交渉を行うについては、次の様なルールを確認して置く必要があるので、この際申し入れます。
 - (1) 団体交渉申入れ書を提出したら、理事側から日時等について回答若しくは打合せを行うので、この手順を踏んで実施される。
 - (2) 交渉要員は労使対等の趣旨から、原則として理事側4名3組合側4名とする。
 - (3) 勤務時間内には団体交渉を行わない。
 - (4) 理事長室で団体交渉を行わない。
 - (5) 議事録に署名捺印をしない。

(16) 同年11月4日、組合は、一連の懲戒処分の取消しを求めて本委員会に「あっせん」を申請したが、使用者側あっせん員の説得にもかかわらず、懲戒処分を取り消す意思はないとして、学園は「あっせん」に応じることを拒否したため、同月28日にあっせん作業は打切りとなった。

7 平成6年11月15日の懲戒処分

- (1) 平成6年11月14日、学園は、平成6年度第5回理事会を開催し、前記4の(2)の懲戒処分以降の経過等を報告するとともに、A、E及びDに対する出勤停止を内容とする懲戒処分並びにGに対するけん責を内容とする懲戒処分を提案したところ承認された。
- (2) 同月15日、学園は、A、E及びDに対して、同月16日から1週間の出勤停止を内容とする懲戒処分を、Gに対して、けん責を内容とする懲戒処分を行った。
- (3) A及びEに対する当該懲戒処分の理由並びに根拠は、次のとおりである。

貴殿は、平成6年10月27日午前8時50分より約10分間にわたり、勤務時間中にもかかわらず団体交渉と称して理事長室に押し入り組合活動を行い、その間、同じく午前8時50分より始まる貴殿担当の当日第1限目の授業に赴かなかった。これらの行為は、職員服務規程第14条に違反することはもちろん、教諭としての本分をわきまえない極めて怠慢な行為であり、就業規則第59条第2号(ホ)の懲戒事由に該当するので、同規則第58条第3号により平成6年11月16日より1週間の出勤停止処分とする。

- (4) Dに対する当該懲戒処分の理由及び根拠は、次のとおりである。

貴殿は、平成6年10月27日午前8時50分より約10分間にわたり、勤務時間中にもかかわらず団体交渉と称して理事長室に押し入り組合活動を行ったが、この行為は、職員服務規程第14条に違反し、かつ又平成6年7月20日に勤務時間中に行った組合活動により懲戒処分を受けているに

もかかわらず、反省することなく今回同様の行為を繰り返したことは、就業規則第59条第2号(ホ)の懲戒事由に該当するので、同規則第58条第3号により平成6年11月16日より1週間の出勤停止処分とする。

(5) Gに対する当該懲戒処分の理由及び根拠は、次のとおりである。

貴殿は、平成6年10月27日午前8時50分より約10分間にわたり、勤務時間中にもかかわらず団体交渉と称して理事長室に押し入り組合活動を行ったが、この行為は、職員服務規程第14条に違反し、就業規則第59条第1号(ニ)の懲戒事由に該当するので、同規則第58条第1号のけん責処分とする。

(6) 同月16日、当日は出勤停止期間の初日であるが、A、E及びDは学校に出勤してきたところ、教職員朝礼時に、F理事長がAらの懲戒処分を発表し、B校長が退出するよう求めたので、これに応じ出勤停止処分に服した。

(7) 学校の職員服務規程は、別紙2のとおりである。

8 平成6年11月24日の業務命令

(1) 平成6年11月24日、1週間の出勤停止処分が明け、A、E及びDが学校に出勤してきたところ、F理事長は、一人ずつ理事長室に呼び説諭した。

(2) Eは通常勤務に復したが、A及びDについては、学校のK教頭（以下「K教頭」という。）宅等に再三にわたり嫌がらせ電話をしたとの理由で理事長名の警告書を手交され、同時に、反省の色が認められないとの理由により、業務命令として当分の間の自宅待機が命じられた。

(3) A及びDに手交された警告書の内容は、次のとおりである。

貴殿は平成6年8月中旬（Dについては9月中旬とされている。）ころより、本校教頭K氏宅等に、再三にわたり電話をかけ、夫人または息女に対して、氏名を名乗ることなく嫌がらせとしか思われない内容の言葉をしゃべって、一方的に電話を切った。

発信者は、K氏本人が途中から電話を交替することにより何度か聞いて、声の性質・喋り方等で貴殿であると推定している。

これら一連の行為は、K氏本人及び家族を不安に陥れ、精神的苦痛を与えるためのもの以外の何物でもなく、社会人としてあるまじき行為であり、教育者としての品格を欠く卑劣極まりない行為である。

よって嚴重に抗議するとともに、今後かかる行為のないよう警告しておく。

(4) 当該業務命令は、次のとおりである。

貴殿は、平成6年11月16日からの出勤停止を命じたにもかかわらず、反省の色が認められないので11月24日から当分の間、自宅待機を命ずる。

(5) 同年12月12日、A、E及びDは、学園を相手取り、山口地方裁判所（以下「山口地裁」という。）に対して、前記7の(2)の懲戒処分及び前記(2)の

業務命令の無効確認を求める仮処分命令を申し立てた。

- (6) 平成7年1月6日、A、E、G及びDは、F理事長、B校長及び学園を被告として、前記2の(9)の業務命令以降の一連の懲戒処分及び業務命令の無効確認並びに未払い賃金等の支払いを求める民事訴訟を山口地裁に提起した。

9 平成7年1月10日の業務命令

- (1) 平成6年12月27日、学園は、平成6年度第6回理事会を開催し、前記7の(2)の懲戒処分以降の経過及び前記8の(5)の仮処分命令申立て等について報告するとともに、前記8の(2)の業務命令の解除及びAとDに対する校内研修命令並びに校内研修命令に従わない場合の処分を提案したところ承認された。
- (2) 平成7年1月10日、学園は、前記8の(2)のA及びDに対する自宅待機の業務命令を解除した。
- (3) 業務命令解除と同時に、学園は、A及びDに対して、同日から1週間の校内研修を内容とする業務命令を行った。
- (4) 当該校内研修業務命令の内容は、次のとおりとなっていた。
- ① マッキントッシュ用のプログラム言語及び利用方法等を、テキスト（3分冊で合計の厚さが約6.5cmあり、英語で記述されている。）を使用して自習する。
 - ② 研修時間は、通常の勤務時間と同様で、午前8時30分から午後5時5分までであるが、他の教員が早出等の関係で午後4時に勤務を終了する場合は、研修も同時刻に終了する。
 - ③ 毎日の研修内容のレポートを提出する。
 - ④ 研修場所は、一般教室及び教職員室が設置された校舎とは別棟の校舎で、以前にトレーニング室として使用されていた部屋とする。
 - ⑤ 研修場所には、情報処理実習室に設置されたマッキントッシュを持ち込んで使用することはできない。
 - ⑥ 教職員室へ入室することはできない。
 - ⑦ 休憩時間は昼休み時間の45分間であり、昼食は食堂で採ってよい。
 - ⑧ 用便と喫煙以外むやみに研修場所を離れてはいけない。
- (5) マッキントッシュの一般的な利用方法等の講習会は、平成6年中に3回程度行われ、ほとんどの教員が参加した。
- (6) マッキントッシュ用のプログラム言語の研修については、情報処理教育を担当する教員等に前記(4)の①のテキストが配布され、自習することとされていたが、研修場所及び研修方法は、指定されていなかった。
- (7) A及びDが、当該校内研修業務命令には従わない旨を発言したところ学園は、その場で、業務命令として同人らに当分の間の自宅待機を命じAについては、現在もその状況が継続している。
- (8) 当該自宅待機業務命令は、次のとおりである。

貴殿は、平成7年1月10日から1週間の校内研修を命じたにもかかわらず、これに従わないので1月10日から当分の間、自宅待機を命ずる。

- (9) 同月17日、A及びDは、前記8の(5)の仮処分命令申立てについて、申立ての趣旨を、前記(3)の校内研修業務命令及び前記(7)の自宅待機業務命令の無効確認を求めるというものに変更した。
- (10) 同年4月11日、山口地裁は、前記(9)のとおり変更された仮処分命令申立てについて、Aらに著しい損害や急迫な危険が生ずると認められない等の理由により、申立てを却下する旨の決定を行った。
- 10 本件救済申立て及びその後の状況
- (1) 平成7年1月23日、組合は、学園が行った平成6年8月30日付けの出勤停止を内容とする懲戒処分、同年9月8日付けの自宅待機を内容とする業務命令、同年11月15日付けの出勤停止及びけん責を内容とする懲戒処分、同月24日付けの自宅待機を内容とする業務命令、平成7年1月10日付けの校内研修を内容とする業務命令並びに同日付けの自宅待機を内容とする業務命令が不当労働行為に該当するとして、①これら一連の懲戒処分及び業務命令が無効であるものとして取り扱うこと、②学校の教職員に対して、不当労働行為の責任を認めるとともに同様の行為を行わない旨の確約書を交付すること、③学校の生徒の保護者に対して、不当労働行為の責任を認めるとともに学校に混乱をもたらした旨の謝罪文を交付すること、④組合に対して金500万円支払うことを学園に命ずるよう、本委員会に本件救済申立てを行った。
- (2) Dの懲戒解雇
- ア Dは、昭和44年に愛知県教育委員会から教員免許を交付されていたが、昭和62年に禁錮以上の有罪判決を受けたため、教育職員免許法第10条の規程により、同人の教員免許は失効した。
- イ Dは、平成元年に、その当時学校の商業科長であったAの紹介により、非常勤講師として学校に勤務することとなったが、採用に当たって、教員免許の失効及び刑事事件での有罪判決の事実は問題にならなかった。
- ウ 平成7年7月ころ、有罪判決により教員免許は失効しているのではないかということが問題となり、Dは、退職願を学園に提出したが、同年8月26日に、経歴詐称を理由として懲戒解雇された。

第2 判断

1 平成6年8月30日の懲戒処分について

(1) 申立人の主張の要旨

処分理由は、懲戒処分通告書によれば、①平成6年6月20日付けの懲戒処分を受けたにもかかわらず反省の色が見られないこと、②その後繰り返し学校及び校長を誹謗する文書を外部に配布したこと、③新聞紙上に発表した行為、④平成6年7月20日に無断で学校のコピー機等を使用して「ちらし」を作成したこと、⑤これを勤務時間中に校内で配布した

こと、⑥事務長が制止したがこれを聞かず反抗的な態度をとったことが、就業規則の懲戒処分事由に該当するとされている。

ア 反省の色が見られないことについて

反省の色が見られないとの処分理由は、具体的な校長命令違反の事実等に基づくものではなく、Aらが平成6年6月20日付けの懲戒処分の不当を主張していることを指すものであり、同人らを屈伏させることを意図して当該懲戒処分を行っていることは明らかである。

そもそも、Aらが学校会計の公表等を求める質問状を提出し、学園がこれを拒絶したため団体交渉を申し入れたところ、その場で当該懲戒処分が言い渡されたのであり、同人らの組合活動をもって反省の色が見られないとし、学園が当該懲戒処分を行ったことは明白であって、処分理由に正当性はない。

イ 繰り返し学校及び校長を誹謗する文書を外部に配布したことについて

学園は、学校及び校長を誹謗する文書を繰り返し外部に配布したこととして、Aらが学事文書課へ文書を持参したこと及び匿名文書が同課へ送付されたこと等を挙げるが、当該匿名文書は同人らにかかわりのないものであり、当該匿名文書に同人らが関係しているとして懲戒処分を行ったことは、合理的理由を欠く不当なものである。

更に、Aらが学事文書課に持参した文書は、真実を記載したものであり、同人らが、当該文書により、教育現場が困惑している事情を同課に説明し、行政指導による状況の改善を求めたものであって、これらの行為は正当な行為であるから、処分理由に該当しないことは明らかである。

ウ 新聞紙上に発表した行為について

日刊新周南は、平成6年7月18日の紙面に「新職員組合が発足」と題する記事を掲載したが、同新聞社は、記事掲載に当たって組合及び学園に取材し、双方の発言を記事中に引用している。

そもそも、新聞社は取材・報道の自由を有しており、取材に当たって組合が設立趣旨を説明するとともに意見を発表することは、組合の正当な行為であって、これを処分することは、報道の自由を否定しひいては労働組合の言論を封じることに帰着し、到底許されることではない。

また、当該記事に引用された組合の発言は事実であり、このような事実を挙げて意見を表明することは正当な組合活動であって、これを理由として処分したことは、明白な不当労働行為である。

エ 平成6年7月20日に無断で学校のコピー機等を使用して「ちらし」を作成したことについて

Aらが作成した「ちらし」は、日刊新周南の記事を引用し作成したものであり、平成6年7月20日の午前7時10分から同20分までに作業

を終え、作業前に担当者に用紙代等を支払っている。

これまで、教職員組合と学園の間では、コピー機及び印刷機の使用について、事前の許可を必要としておらず、使用後に用紙代等を担当者に支払うこととされており、とりわけ、「組合員ニュース」を印刷する場合には、教職員組合があらかじめ用意した用紙に随時印刷ができるとの労使慣行が、確立していた。

したがって、教職員組合にはこのような使用方法を許しておきながら、組合には事前の書面許可を求めることは、差別的取扱いであり不当労働行為として許されないところである。

オ 「ちらし」を勤務時間中に校内で配布したことについて

Aらが「ちらし」を教職員の机の上に配布したのは、平成6年7月20日の終業式前の待機時間中である。

教職員組合と学園の間には、「ちらし」等の配布について、授業と授業の間の休憩時間や受持ち授業がないときのいわゆる待機時間を利用して配布することを認める労使慣行が、成立していた。

また、労働組合の教宣活動は、組合への加入を促進することを目的とするものでもあるから、上記の労使慣行について、組合員に限定して配布が認められていたとは考えられない。

したがって、全教職員に「ちらし」を配布したAらの行為は、教職員組合と学園との間の労使慣行から、正当な組合活動として是認されなければならないのであって、「ちらし」配布行為を理由とする懲戒処分は、不当労働行為として許されない。

カ 事務長が制止したがこれを聞かず反抗的な態度をとったことについて

I事務長が「ちらし」配布を制止したとの点は真実に反し、同事務長は「ちらし」の作成及び配布ともに制止しておらず、Aらが同事務長に「ちらし」を手渡した際に、いわゆる「文句を言った」だけである。

次に、反抗的な態度をとったとされる点については、I事務長が、Aらの正当な組合活動に文句をつけ、同人らを捕まえ理事長室に連れ込み、「だれの許可がいるか教えてやろう」と挑戦的な言辞を吐き、Dの手をつかんでむりやり座らせようとしているのであり、組合活動に対する極めて不当な干渉を行っているのであって、このようなことが許されるものではない。

つまり、学園は、このように組合活動に対するあからさまな干渉を行い、これに対してAらが抗議したことを捕らえて、反抗的な態度をとったとして処分しているのであり、学園が同人らの組合活動を抑圧する意図でこの処分を行っていることは、明白である。

以上のことから、Aらに対する平成6年8月30日付けの出勤停止処分は、合理的な理由を欠く不当な処分であって、不当労働行為意思に

基づく不利益処分であり、組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張の要旨

平成6年8月30日付けのAらに対する出勤停止処分は、適正な処分であってむしろ軽きに失したと思われる。私立学校の監督官庁である学事文書課に、一教員が針小棒大に誇張した文書を持参することが異常な行動であって、悪意に満ちた誹謗中傷であり、また、新聞等に虚偽事実を公表して学園の名誉をき損し、あるいは学園の所有管理するコピー・印刷機を無断で使用したり、それを制止したI事務長に反抗し用紙代を払っていると虚偽を述べるなど、許しがたい行為である。

ア 学校及び校長を誹謗する文書を外部に配布したことについて

Aらが学事文書課に持参した文書の内容は、勤務態度や教務内容について特定の教員に指導・助言したB校長の言葉尻を捕らえ、あるいは偏見をもって事実を歪曲したものであって、監督官庁である学事文書課にわざわざ文書を提出して指導を仰ぐ事柄は何もなく、また記載内容に建設的な提案も見られず、ただいたずらにありもしない相手の非を責めるのみで、F理事長、B校長を陥れようとする悪意に満ちたものであり、まさに学校及び校長に対する誹謗中傷である。

イ 新聞紙上に発表したことについて

組合が平成6年7月18日付け日刊新周南に発表した内容は、いずれも事実を事実として正しく発表したものではなく、学校及び校長を誹謗することを目的として行ったものである。

ウ コピー・印刷機の使用について

Aらは勤務時間外にコピーしたと主張しているが、平成6年7月20日は学校行事として交通安全キャンペーンが実施され、教員及び生徒は午前7時30分にグラウンドに集合して街頭に出発しており、同人らが事務室に入ってきて、I事務長の目の前で（この時B校長も窓外よりその様子を目撃していた）何の断りもなく「ちらし」をコピーしたのはこの時刻であり、同人らはグラウンドに集合することができなかつたし、生徒の安全確認場所に向かったのも全員が出発した後からであって、明らかに勤務時間内の行為である。また、設備及び器具等の組合用務での使用については、学校管理者の許可を要するのは当然であり、無断使用は許されない。

エ 「ちらし」の配布について

従来、教職員組合が教職員に配布していたものは、広告宣伝を目的とした「ちらし」ではなく組合員への連絡文書であり、配布対象も所属組合員に限定しているが、Aらが無差別に「ちらし」を配布した行為は、職員服務規程第15条第4号の「学校施設内において、本校生徒の指導以外で文書を配布するとき」にあたり、あらかじめ校長に届け出て許可を受けなければならず、無断でこれを行ったことは、明らかに就業規程違反の行為である。特に、学園は、当該行為が就業時間内

の行為であったことを重視しているのであり、組合と学園の間では、労働協約等で取決めを交わしてはいないし、許可してもない。

オ 事務長が制止したところこれを聞かずとのことについて

「ちらし」の配布は就業規則違反の行為であり、I事務長が施設管理者としてこれを制止しようとしたのは、職務上当然の行為であって、組合活動の妨害にはあたらない。

カ 反抗的な態度をとったことについて

I事務長が「紙を勝手に使いおるじゃないか」と言ったので、用紙代は払っていると言って領収書を見せただけである、というのは全く真実に反し、同事務長が注意をしたとき、Dが、「金を払やええじゃないか」と言って事務室を出て、その足で校長室と理事長室に行き、その後事務室で担当者に申し出て、代金を払い領収書を発行させたのであり、同事務長が注意をした時点では、領収書は発行されていなかったもので、持ち合わせてもない領収書を見せることは不可能である。

以上のことに対処するため、学園は、理事会を開催し慎重に審議した結果、懲戒処分に至ったものであり、また、他に前例のない特異なことを行っているものでもなく、Aらの行為が組合活動とは無縁なものであり、学校の秩序を乱しその運営に支障を来す行為であることが明白であるため、これに対し懲戒処分を課したことは当然であって、何ら権利の濫用などといわれるものでもない。

(3) 本委員会の判断

学園は、当該懲戒処分理由として、①平成6年6月20日付けの懲戒処分を受けたにもかかわらず反省の色が見られないこと、②繰り返し学校及び校長を誹謗する文書を外部に配布したこと、③新聞紙上に発表したこと、④平成6年7月20日に無断で学校のコピー機等を使用して「ちらし」を作成したこと、⑤この「ちらし」を勤務時間中に校内で配布したこと、⑥この配布行為を事務長が制止したがこれを聞かず反抗的態度をとったことを挙げている。

そこで、各処分理由について検討する。

ア 平成6年6月20日付けの懲戒処分を受けたにもかかわらず反省の色が見られないことについて

学校の就業規則第59条第1項第2号には、出勤停止の懲戒処分事由として、「職務上の指示命令に反抗し、教育の秩序をみだしたとき、及びみだすおそれのあるとき」との項目があるが、当該処分理由として、F理事長及びB校長の指示命令に対する具体的な反抗事実が挙げられておらず、また、審問での同理事長の証言においても明確な摘示がない。したがって、Aらに指示命令に対する重大な違背又は反抗の事実があったとは認められない。

以上のことから、反省の色が見られないという当該処分理由は、具体的な指示命令違背又は反抗の事実に基づかず、合理性を欠くものと

認められる。

イ 繰り返し学校及び校長を誹謗する文書を外部に配布したことについて

審問において、F理事長は、学校及び校長を誹謗する文書を外部に配布したことの具体的事実として、Aらが学事文書課に文書を持参したこと及び同課に匿名の文書が送付されたことを挙げている。

そこで、同人らが学事文書課に持参した文書についてみると、B校長の行為を私立学校の監督官庁である学事文書課に訴えるがごとき体裁であり、適切さを欠く表現がないとはいえないものの、学園が主張するように偏見をもって事実を歪曲したもので悪意に満ちた誹謗中傷であるとまではいえないと考えられ、また学事文書課に匿名で送付された文書についても、当該文書は同人らが作成したものであるとの疎明はなされていない。

以上のことから、当該処分理由は妥当性を欠くものといわざるを得ない。

更に、当該処分理由とされた行為は、共に平成6年7月1日の組合結成以前のものであり、当該処分理由が妥当性を欠くものであることを考え併せると、組合結成後に殊更に当該行為を処分理由とした背景には、組合に対する学園の嫌悪感があったものと推認される。

ウ 新聞紙上に発表したことについて

学園は、平成6年7月18日付けの日刊新周南の記事に掲載された組合の見解が事実を正しく述べたものでなく、学校及び校長を誹謗することを目的とするものであったと主張するが、当該記事には組合及び学園双方の見解が掲載されており、組合の見解も事実を歪曲した誹謗を目的とするものとは解されず、当該処分理由は妥当性を欠くものといわざるを得ない。

エ 平成6年7月20日に無断で学校のコピー機等を使用して「ちらし」を作成したことについて

学園は、平成6年7月20日は交通安全キャンペーンを実施する関係で、午前7時30分から勤務時間であると主張するが、審問におけるJ事務次長の証言からすると、通常の勤務日においては午前8時30分から行われる教職員朝礼により出勤を確認しているようであって、当日の出勤確認がどのように行われたか疎明されていない。

また、学園は、当日におけるAらのコピー機等の使用が午前7時30分以降であったと主張し、審問においてB校長も、午前7時30分以降にAらがコピー機を使用している様子を校舎の外から目撃したと証言しているが、同じく同校長は、午前7時30分から、生徒の整列を待つて交通安全キャンペーンの出発式を行ったと証言しており、校長を含む教員は、午前7時30分の時点では生徒の整列を促すべく出発式を行いうる状態にあったと解され、同校長のAらを目撃した時刻が、午前

7時30分以前であった可能性も否定し得ない。

更に、審問において、I事務長は、Aらが午前7時30分以降にコピー機を使用している様子を、同人らの傍らで目撃したと証言しており、同様にB校長もその様子を目撃していると証言しているのであるから、仮に証言どおり同人らのコピー機の使用が午前7時30分以降であったならば、I事務長及びB校長は、同人らにグラウンドに集合するよう注意を行ってもよかったのではないかと考えられる。

次に、学園は、AらがI事務長の目の前で何の断りもなくコピー機を使用し、その後印刷機を使用して「ちらし」を作成したが、組合用務で学校の設備等を使用する場合は許可を要するのは当然であり、無断使用は許されないと主張している。

しかし、コピー機・印刷機の使用、更にはその事前許可に関する審問においてのF理事長及びB校長の証言からすると、コピー機・印刷機を教職員個人又は教職員組合が校務以外で使用するということについては、厳格に取り扱われていたとは認めがたいので、Aらが事前に許可を受けずコピー機・印刷機を使用したことをもって、殊更に無断使用は許されないとすることは、差別的取扱いであると考えられる。

以上のことから、当該処分理由は合理性を欠くものといわざるを得ない。

オ 「ちらし」を勤務時間中に校内で配布したことについて

学園は、「ちらし」の配布について、組合と労働協約等で取決めを交わしておらず無許可で行われたものであり、特に当該行為が勤務時間内の行為であったことを重視していると主張するが、審問におけるF理事長及びI事務長の証言から現実には必ずしも厳格に取り扱われていたとは認めがたい。

一般的には、広告宣伝を目的とする「ちらし」と組合の連絡文書は明確に区別できないものであり、組合関係の文書の配布範囲が組合員に限定されていたか否かを区別することも合理的ではないが、教職員組合における文書等の配布について、その文書等が組合の連絡文書のみであり配布範囲も組合員のみであったとの疎明も、また教職員組合に係る文書配布許可の現状等の疎明も十分なされていない。

以上のことからすると、教職員組合の文書等の配布については、かなり自由に行われていたと考えられる。

ところが、学園は、Aらの「ちらし」の配布について、殊更に、勤務時間内に無許可で広告宣伝を目的とした「ちらし」を無差別に配布したとして、これを処分理由にしたのであって、このことは差別的取扱いといわざるを得ない。

更に、Aらが配布した「ちらし」の内容は、前記第1の3の(7)で認定したとおり日刊新周南の記事を引用したもので、格別に不穏当な内容のものではなく、配布場所も教員室及び事務室に限られたものであ

り、かつ、配布に要した時間も短時間であるから、同人らの「ちらし」の配布が、教育上の配慮を欠くものとも、また学校の業務を阻害したとも解されない。

以上のことから、当該処分理由は合理性を欠くものといわざるを得ない。

カ 事務長が制止したがこれを聞かず反抗的な態度をとったことについて

AらがI事務長の制止に対し、「ちらし」の印刷及び配布について、教職員組合に対する取扱いとは格差があると感じ、学園がいうところの反抗的態度をとったとしても、平成6年6月13日の業務命令以降当日までのAらと学園との関係を考慮すれば、やむを得ない状況にあったと考えられる。

しかしながら、学園が、殊更に、AらのI事務長に対する態度を反抗的であるとして、これを処分理由にしていることは、妥当性を欠く対応といわざるを得ない。

キ 当該懲戒処分は、前記第1の4の(1)で認定したとおり平成6年8月9日の理事会において、A及びDを同年9月1日から1週間の出勤停止処分とする旨が承認され、同年8月30日に同人らに通告されたものであるが、当日は、前記第1の3の(12)から(14)で認定したとおり、組合が質問状への回答を求める期日に指定され、これへの回答拒否を受けて団体交渉が申し入れられた日であった。

そもそも、当該懲戒処分は、平成6年8月9日の理事会において決定されたものであり、同理事会では通告日は指定されなかったのであって、期間を置くことなくAらに通告することは可能であったにもかかわらず、質問状への回答を求める期日に指定された同月30日に、しかも同質問状への回答拒否を受けて団体交渉が申し入れられた直後に、その場で通告されたのである。

以上のことから、処分通告が同日に行われた背景に、組合の活動を牽制しようとの意図がなかったと解することはできない。

したがって、Aらに学園との状況に配慮したより慎重な行動が求められたであろうものの、当該懲戒処分は、学園が組合及びAらの組合活動を嫌悪して行った不利益取扱いであるとともに、組合の活動を封じ込めようとした支配介入行為であると認められる。

2 平成6年9月8日の業務命令について

(1) 申立人の主張の要旨

当該業務命令の理由は、平成6年8月30日の懲戒処分にもかかわらず反省の色が見られないこととされている。

しかし、続く同年11月15日の懲戒処分を決定した同月14日の理事会議事録には、次のような記述がある。

「9月13日校長の業務命令により自宅待機中のA教諭宅を自身（B校

長)で訪問し、処分撤回はできないが、理事会の真意を理解し将来の本校及び商業科を考えていただきたいと話し合いお互いに納得したつもりだった。処分期間がすんで登校した折も、“反省します”と言ってきており、第1回目(9月16日)の団体交渉では事前に理事長室で労使協調に留め、処分撤回には言及しないと打合せまでしておきながら、10月11日、第2回目の団体交渉では語気荒く決裂した。」

このことは、当該業務命令の目的が、Aに対し「処分撤回はできないが理事会の真意を理解」させ、団体交渉において労使協調に努め、処分撤回に言及しないとの意思表示をさせることにあったことを明らかにするものであり、当該業務命令が不当労働行為の意思に基づいてなされたことは明白であって、その後学園が、同年10月11日の団体交渉が決裂したため、屈伏させたとされたAが屈伏していなかったことに対する報復として、同年11月15日に懲戒処分を行っていることから、当該業務命令は悪質な不当労働行為といわなければならない。

(2) 被申立人の主張の要旨

平成6年9月8日、出勤停止処分が終わり出勤してきたAに、態度を改め校務に励むようF理事長が説諭したところ、反省するどころか反抗的な態度・言動であったので、そのまま職場復帰させては混乱を招くとの配慮から自宅待機を命じたものであって、必要性及び合理性が十分にあるとともに自宅待機期間中の賃金は支払っているため、何ら法的不利益は存在しない。

(3) 本委員会の判断

当該業務命令は、平成6年8月30日の懲戒処分を是とする学園にとって、当該懲戒処分を不当と考えるAの態度が反抗的であると認められたため命じられたものであるが、前記1の(3)で判断したとおり、当該懲戒処分は不利益取扱いであるとともに支配介入行為であると認められるので、Aの心情あるいはこのような状況下で一般人が抱くであろう思いをも考慮すると、学園がいうところの同人の反抗的態度も自然の成り行きであったと解される。

しかも、当該業務命令は、懲戒処分が明けて同年9月8日に出勤してきたAに、同日即時に命じられたものであって、同人の勤務態度等を観察する期間が設けられていたものでもないことから、当該業務命令は、先行する同年8月30日の懲戒処分の目的を達成するために命じられたものといわざるを得ない。

また、学園は、当該業務命令は何ら不利益を伴うものでないと主張するが、前述のとおり、当該業務命令が先行懲戒処分の目的を達成するため命じられたと認められることから、Aに懲戒処分が正当であったと認識することを強要するものと解され、このことは同人に不当な精神上的不利益を与えるものと考えられる。

以上のことから、当該業務命令については、必要性及び合理性がない

といわざるを得ない。

したがって、当該業務命令は、学園がAの組合活動を嫌悪して行った不利益取扱いであるとともに、同人を組合から遠ざけることにより組合の活動を牽制しようとした支配介入行為であると認められる。

3 平成6年11月15日の懲戒処分について

(1) 申立人の主張の要旨

A及びEに対する懲戒処分理由は、①平成6年10月27日午前8時50分から10分間にわたり、勤務時間中にもかかわらず団体交渉と称して理事長室に押し入り組合活動を行ったこと、②その間午前8時50分から始まる第1時限の授業に赴かなかったこととされ、Dに対する理由は、①及び③平成6年7月20日に勤務時間中に行った組合活動により懲戒処分(同年8月30日の懲戒処分)を受けているにもかかわらず、反省することなく同様の行為を繰り返したこととされ、Gに対する理由は、①とされている。

ア 平成6年10月27日午前8時50分から10分間にわたり、勤務時間中にもかかわらず団体交渉と称して理事長室に押し入り組合活動を行ったことについて

団体交渉が行われた時刻は、午前8時45分ころから同50分ころまでの5分弱であり、このことは、当日の団体交渉の様相を記録した組合側の録音テープに、授業開始を予告する午前8時45分の予鈴チャイムと、授業開始を告げる午前8時50分の本鈴チャイムが録音されていることから、また、審問における学園側証人のJ事務次長の証言から推定される時系列からも明らかである。

確かに、午前8時45分から同50分までの間は勤務時間であるが、予鈴から本鈴までの時間は、生徒のための休憩時間であるとしても、教職員には待機時間であり、授業を行うべき授業時間とは異なるものである。

そもそも、学園は原則として勤務時間中に業務を執行しているものであり、団体交渉その他の事務連絡を勤務時間外に行わなければならないとすれば、組合は学園に対して団体交渉の申入れ等を行うことができなくなるので、待機時間中にこれを行うことは、それが勤務時間中の組合活動であるとしても、正当な組合活動として就業規則上禁止されていない。

次に、F理事長が団体交渉の申入れに応諾したか否かについてであるが、当日、F理事長及びI事務長は、団体交渉の申入れを異議なく受諾し、団体交渉に応じ、妥結書への調印を約束しておきながら、後になって、理事長一人で団体交渉を行うことは納得できないと思い、また、妥結書の表題が団体交渉議事録となっていたことから、今後の団体交渉において合意事項につき調印を求められ、恣意的にこれを反故にすることができなくなることを懸念し、「そんなもんいかん、押

されん」と言い出したのである。

仮に、F理事長が審問で述べているように、当日の団体交渉がベアについての組合からの了承の事務連絡であったとしても、学園は組合が了承したとして翌28日にベア差額を支給しているのであるから、このような事務連絡が就業規則により禁止される勤務時間内の組合活動でないことは明らかである。

したがって、平成6年10月27日の理事長室における組合の行動は、正当な組合活動であって、これを勤務時間内の組合活動として処分した当該懲戒処分は明白に違法であり、悪質極まりない不当労働行為として非難されるべきである。

イ 午前8時50分から始まる第1時限の授業に赴かなかったことについて

このことは前述のとおり明らかに事実に反する処分理由である。

ウ 平成6年7月20日に勤務時間中に行った組合活動により懲戒処分を受けているにもかかわらず、反省することなく同様の行為を繰り返したことについて

平成6年7月20日の「ちらし」作成配付を処分したことが不当労働行為であることは、既に主張しているとおりである。

以上のとおり、当該懲戒処分が正当な理由を欠く不当労働行為であることは明らかである。

(2) 被申立人の主張の要旨

平成6年10月27日午前8時50分ころ、当該時刻をAらは午前8時45分ころと主張しているも、いずれにしたところで勤務時間内であることに違いはないのであるが、後で「団体交渉申入れ書」と判明した一枚の文書を、同時刻には空席であったJ事務次長の机の上に置いた後、Aら4名がいきなり理事長室に入り、団体交渉と称して「団体交渉議事録」なるものに捺印を迫った。

当日のAらの行動については、第一に、事前に団体交渉申入れ書を提出する約束になっていたのに、当事者である理事長の手元に届いておらず、第二に、対等の立場から労使各4名を交渉要員としていたにもかかわらず、理事長一人を相手に交渉しようとしており、第三に、原則的に交渉場所として会議室を使用してきたにもかかわらず、理事長室に押し掛け居座ったのであり、第四に、開催時間について原則的に終業後の勤務時間外を設定していたにもかかわらず、勤務時間内でかつ教育上最も重要な一日のスタート時たる始業時に行ったものであった。

以上、いずれも相手の立場やルールを無視した強引な押しつけであり、決して平穏裏になされたものでもF理事長が異議なく応じたものでもなく、どのように善意に解釈しようと、これが団体交渉といえるものではないことは明らかな事実であって、教育現場の秩序を乱す明白な就業規則違反の行為であった。

したがって、学園において、理事会を開催し各懲戒処分を課したことは当然のことであり、しかもA及びDは、平成6年6月20日並びに同年8月30日に懲戒処分を受けているのであるから、その間に反省等がなされてしかるべきであった。

(3) 本委員会の判断

組合は、平成6年10月27日の団体交渉が午前8時45分ころから同50分までの間に行われたものであり、その時間帯は勤務時間であるものの授業を行うべき授業時間とは異なる待機時間であって、原則的に学園の業務は勤務時間中に執行されているのであるから、待機時間中に団体交渉等を行ったとしても、それが勤務時間中の組合活動であるにせよ、正当な組合活動として就業規則上禁止されていないと主張するが、組合がいうところの待機時間とは、授業を行うための準備及び移動時間であると解され、授業時間と根本的に異なるとは認められないので、この点に関する組合の主張は首肯し得ない。

学園は、平成6年10月27日のAらの行動がルールや学園の立場を無視したものであると主張するが、前記第1の6の(9)で認定したとおり、団体交渉に際して事前に申入れ書を事務次長に提出することとの合意があったが、時間、場所及び要員等について具体的にどのようなルールがあったのか疎明されておらず、事実、審問においてもF理事長は、合意が存在しないがごとく証言している。加えて、組合結成以降当日までに行われた団体交渉が2回のみであることを考え併せれば、この点に関する学園の主張は首肯し得ない。

また、F理事長がAらの行動を団体交渉として応諾したか否かについては、応諾があったと主張する組合も、応諾はなかったと主張する学園も、共に十分な疎明を尽くしたとは認めがたい。

しかしながら、学園は、前記第1の6の(4)から(6)で認定したとおり、平成6年10月25日ころに平成6年度賃金について教職員組合と交渉を妥結しており、これを受けて同月26日の教職員朝礼時に、F理事長が、「平成6年度のベア・定昇は3%、差額は10月28日に支給する」と発言し、翌27日には教職員全員の給与辞令を作成していたのであって、組合と教職員組合という二つの組合が存在するにもかかわらず、教職員組合との交渉の妥結をもって教職員全員の給与辞令を作成したこのことは、組合に対する差別的取扱いであると認められる。

このことを考慮すれば、Aらが、差額支給日の平成6年10月28日までに、学園と平成6年度賃金についての団体交渉を必ず行わなければならないと考えたことは、当然の成り行きであったと解され、同月27日の同人らの行動は、学園が主張するように時間帯及び方法等について一部に適切さを欠くものであったと考えられるものの、緊急やむを得ず行われたものであったといわざるを得ない。

更に、学園は、前記第1の6の(15)で認定したとおり、平成6年10月27

日の組合への回答書において、Aらの行動は団体交渉とは認めないが、平成6年度賃金についての妥結の意思表示であると認識する旨を述べており、F理事長も、審問において、団体交渉ではないが事務連絡であると認識している旨を証言しているものの、当該懲戒処分においては、当日のAらの行動について、勤務時間中にもかかわらず団体交渉と称して理事長室に押し入り組合活動を行ったとして、これを処分理由にしている。

しかしながら、学園が主張するところの意思表示又は事務連絡は、当日のAらの行動についてみれば、平成6年度賃金についての組合としての意思を学園に告知したものであり、まさに組合の意思表示行為として組合活動そのものと認められ、当日の同人らの行動について、一方では勤務時間中の組合活動として懲戒処分し、また一方では平成6年度賃金についての妥結の意思表示として認識するといった学園の対応は、同人らの行動を学園の都合のいいように取り扱うものであって、公正でないといわざるを得ない。

次に、A及びEが平成6年10月27日の第1時限の授業に赴かなかったとの疎明は十分になされておらず、また前記1の(3)で判断したとおり、同年8月30日の懲戒処分は不利益取扱いであるとともに支配介入行為であると認められるので、このことについてDに反省を求めることは、不当であるといわざるを得ない。

したがって、当該懲戒処分は、学園がAらの組合活動に対して報復的に行った不利益取扱いで、あるとともに、組合の活動を牽制しようとした支配介入行為であると認められる。

4 平成6年11月24日の業務命令について

(1) 申立人の主張の要旨

当該業務命令の理由は、平成6年11月16日からの出勤停止を命じたにもかかわらず反省の色が認められないこととされているが、この理由について、審問においてB校長は、「基本的な学校の組織に対する認識であるとか、あるいは商業科の運営の方法であるとか、あるいはマッキントッシュ、こういうものに対する認識であるとか、内容については、基本的な態度ということにおいては何ら態度に変化はございませんでした」と述べている。

この基本的な学校の組織に対する認識等の内容とは、つまりは組合若しくは組合員の思想、信条、意見であり、学校の組織、商業科の運営、マッキントッシュ等について、組合若しくは組合員の基本的態度を変更し使用者側への同調を求めることは、組合若しくは組合員の思想、信条、意見を支配しようとするにほかならず、組合に対する支配介入であって到底許されることではない。

学園は、基本的態度を変更しないことをもって、反省不十分として自宅待機を命じたものであり、それに先行する平成6年11月15日の懲戒処

分が、明白な不当労働行為意思に基づいてなされていることを考えれば、当該自宅待機命令は、その後の自宅待機命令と同じく、不当労働行為の範ちゅうを超えて人権をじゅうりんする極めて悪質な違法行為であると断せざるを得ない。

(2) 被申立人の主張の要旨

A及びDについては、平成6年11月24日に出勤停止の懲戒処分が明けて出勤してきたので、F理事長が今後態度を改めて校務に精励するよう諭したところ、Aらに反省の色が見られず反抗的な態度・言動が目に残ったので、そのまま復帰させると教育現場の混乱と職場の士気低下を招くと懸念して、やむを得ず自宅待機を命じたものであり、その間の賃金も支払っている。

(3) 本委員会の判断

平成6年11月24日、懲戒処分が明けて出勤してきたA、E及びDの3名の内、Eは通常勤務に復したものの、A及びDについては、F理事長の説諭の際に、K教頭宅等に再三にわたり嫌がらせ電話を掛けたとして警告書が手交され、Aらがこれに抗議の姿勢を示したため、反省の色が認められないとしてその場で自宅待機が命じられたのであって、A及びDにのみ自宅待機が命じられたことについては、当該警告書が大きく影響しているといわざるを得ず、Aらにとってみれば、K教頭の推定のみを根拠とする警告書に抗議の姿勢を示したことは無理からぬことと解され、また、同人らが嫌がらせ電話を掛けたとの疎明もなされていない。

更に、当該業務命令は、平成6年9月8日の業務命令と同様に、同年11月15日の懲戒処分を是とする学園にとって、当該懲戒処分を不当と考えるAらの態度が反抗的であると認められ命じられたものであるから、前記3の(3)で判断したとおり、当該懲戒処分は不利益取扱いであるとともに支配介入行為であると認められるので、学園がいうところの同人らの反抗的態度も自然の成り行きであったと解される。

また、当該業務命令は、Aらに先行する懲戒処分が正当であったと認識することを強要するとともに、嫌がらせ電話という反社会的行為を行ったとして糾弾しているものと解され、このことは同人らに不当な精神上の不利益を与えるものと考えられる。

以上のことから、当該業務命令については、必要性及び合理性がないといわざるを得ない。

したがって、当該業務命令は、学園がAらの組合活動に対する報復的取扱いを徹底しようとした不利益取扱いであるとともに、同人らを組合から切り離し組合の活動を封じ込めようとした支配介入行為であると認められる。

5 平成7年1月10日の校内研修の業務命令について

(1) 申立人の主張の要旨

ア 研修目的の不合理性について

商業科において情報処理の授業を担当している教員はCほか2人であるが、審問において学園側証人であるCは、当該研修で使用したテキストについて、「ばらばらっと見たような」と証言しており、情報処理の授業を担当しているCですらばらばらっと見たに過ぎないテキストを、A及びDに対してのみ、熟読しレポートを提出させる研修を命ずる合理的な理由はない。

また、マッキントッシュのプログラム言語であるフューチャーベーシックを使用したプログラム作成の授業は、学校において現在でも行われていないのであるから、Aらにその研修を命ずる合理的な理由はない。

イ 研修方法の不合理性について

当該研修で使用したテキストは辞書なしでは読解できず、学校にもこれを和訳する辞書はなく、Aらに辞書を与えることなく研修を命じた点で、研修方法は著しく不合理である。

次に、学園は、フューチャーベーシック及びマッキントッシュの操作等について、専門のインストラクターにより、コンピューターを利用させながら日本語の説明書を使用して、1回2時間程度の研修を数回実施しているが、Aらに対しては、一室に隔離し、講師も付けることなく英語のテキストを与えるのみで、コンピューターを使用させることもなく、長時間の研修を1週間にわたり行うことを命じており、研修方法は不合理である。

更に、学園は、研修を命じた際には、Aらにマッキントッシュを利用して何時からどのような授業を行わせるか具体的に決定しておらず、将来におけるマッキントッシュの利用に備えるとの一般的な目的の下に研修を命じたものであるから、当該目的を達成するには、待機時間を利用した座学や情報処理室に設置されたマッキントッシュを利用する随時の研修で十分合理的であり、長時間の座学による研修を1週間にわたりかつ一室に隔離して行う必要性はなかったのであって、命じられた研修方法は著しく不合理である。

ウ 以上のように、当該研修は、合理性も必要性もなくいたずらに精神的苦痛を与えることのみを目的としたものであり、山口地裁での仮処分事件の審尋において裁判官から自主的に自宅待機を解除するよう求められたため、不当労働行為を継続する意図の下に自宅待機に代わる業務命令を発したに過ぎず、平成6年11月15日の懲戒処分の延長線上で発令された同月24日の自宅待機命令の代替命令であるに過ぎない。

(2) 被申立人の主張の要旨

当該校内研修業務命令には十分合理的な理由があり、即ち、A及びDはかねてからマッキントッシュに対して誤った認識を示し、その導入にいたずらに反対するのみでこれを活用しようとする姿勢が見られないので、研修を命じたのである。

- ア 当該研修で使用する予定であったテキストは、マッキントッシュのハンドブックとフューチャーベーシックのテキスト及び自習書であり、コンピューターの使用を禁じたものではなく、提出を命じたレポートにより研修の進行状況等を確認して、必要に応じ使用させる予定であったし、情報処理室から1台だけを研修場所に移動させることは、生徒の実習に支障を来すので許可しなかった。また、英語のテキストであっても大きな問題ではない。
- イ あえて研修場所を指定したのは、過去にAらが行った上司に対する反抗的態度や同僚に対する嫌がらせを防止するためであり、むやみに部屋を出てはならないと命じたのは、同人らのこのような言動が生徒に悪影響を与えることを懸念してのことであって、要するに、同人らが教師としての本分をわきまえ節度ある行動をとればよいのである。
- ウ 高等学校の情報処理教育は特定の機種に依存したのではなく、マッキントッシュのプログラム言語であるフューチャーベーシックは学校で使用する教科書に準拠しており、これを学習すれば一般的なプログラミングの基礎を習得することは可能である。要するに、Aらは、自分たちの不勉強を棚に上げ、勝手にマッキントッシュ及びフューチャーベーシックを否定して、あたかもこれが授業に使用できないかのごとく主張し、研修を拒否したのである。
- エ 以上のとおり、学園は、必要のない無意味なかつ不合理な研修を命じたものではなく、Aらにとって必要であり、また学校にとっても望ましいとの認識の下に研修を命じたのであって、それをAらは偏見をもって学校の教育方針に反対し、正常な教育活動を阻害しようとしたのである。そもそも、Aらが反対したならばマッキントッシュを導入してはいけないのか、学校経営者は学園ではないのか、全く理解不可能な主張である。

(3) 本委員会の判断

当該業務命令の研修方法については、前記第1の9の(4)で認定したとおり、合計の厚さが約6.5cmの英語で記述されたテキストを使用し、毎日の研修内容をレポートにまとめることとなっており、コンピューターは用意されていなかったのであって、Aらが辞書を使用したとしても自在に読みこなせたとはいえず、当面はコンピューターが使用できる状況になかったのであるから、テキストの内容を実習することもできなかったと考えられる。

また、研修場所として指定された場所は、一般教室及び教職員室が設置された校舎とは別棟の校舎であり、Aらには、用便と喫煙以外で研修場所を離れることは認められず、教職員室への入室も許されなかったのであって、生徒及び他の教職員との接触を防ぐため隔離状態に置こうとするものであったといわざるを得ない。

学園は、Aらの反抗的態度や同僚教員への嫌がらせを防止するため、

研修場所を別棟に指定し教職員室への入室を禁じたのであり、生徒に悪影響を与えることを懸念して、用便と喫煙以外で研修場所を離れることを認めなかったと主張するが、あえて隔離状態に置かなくとも適切な注意等を行えば、学園がいうところの同僚教員への嫌がらせも生徒への悪影響も防止できると考えられ、更に、Aらと同一のテキストを配付された教員に対しては、別に研修場所及び研修方法等が指定されてはいなかったのであって、以上のことから、当該業務命令の研修方法は合理性を欠くものと認めざるを得ない。

次に、当該業務命令の研修目的については、前記第1の9の(1)で認定したとおり、当該業務命令の執行について協議された平成6年12月27日の平成6年度第6回理事会の議事録において、「今回の申立てはいずれ本裁判で争うことになるであろうが、仮処分申請は認められると思う。その場合、出勤したからといって授業をさせないのなら、校内研修をさせる等の方策が必要である。仮処分申請が認められて出勤した場合、両名の態度は今まで以上に反抗的になることが考えられるので、命令がでる前に自主的に業務命令を解除して説諭に努める方がよいのでは、本来なら配置転換という方法も考えられるが、他の仕事を命じ仮にそれについて仮処分申請されても同様な事を繰り返し、なおかつ説諭を繰り返すしかない。」との意見が述べられ、①1月9日の審尋では1月10日に自宅待機命令を解除すると回答する、②本人たちには校内研修を申し渡し、理事長・校長で十分説諭に努め反省を求める、③それに従わない場合は、再度何らかの懲戒処分を課すとの結論が承認された。

更に、研修を命じたこの間の経緯等についての審問におけるF理事長の証言をも併せて考えると、当該業務命令は、学園が平成6年11月24日の業務命令についての仮処分命令が決定されると予想し、仮処分命令により学園がいうところのAらの反抗的態度が増長することを恐れ、先行の自宅待機を解除して命じられたものであり、自宅待機命令の延長という意図の下で、同人らの不服従をも予想していたものであって、学園が主張するように、同人らに必要であり学校にとっても望ましいとの認識の下に命じられたものとは解されず、当該業務命令の研修目的は必要性及び合理性を欠くものと認めざるを得ない。

また、当該業務命令は必要性及び合理性を欠き、自宅待機命令の延長という意図の下で、Aらにいわれのない隔離状態を強いることを目的としたものであると解され、このことは同人らに不当な精神上的不利益を与えるものといわざるを得ない。

したがって、当該業務命令は、学園がAらの組合活動意思を衰微させようとして行った不利益取扱いであるとともに、組合の活動を弱体化しようとした支配介入行為であると認められる。

6 平成7年1月10日の自宅待機の業務命令について

(1) 申立人の主張の要旨

当該業務命令は、平成7年1月10日の校内研修命令に応じなかったために発令された自宅待機命令であり、平成6年11月24日の自宅待機命令及び前記校内研修命令と一体をなすものであって、一貫して不当労働行為の意思が貫かれている。

(2) 被申立人の主張の要旨

当該業務命令は、A及びDが、極めて合理的な理由により命じた平成7年1月10日の校内研修命令を拒否し、反抗的態度をとって教育現場を混乱に陥れようとしたため命じたものであり、当面の職場秩序を維持するためにとったやむを得ない処置であって、殊更に不利益を課したもので違法・不当な目的であったものでもない。

また、Aらが申し立てた仮処分命令の却下決定において、山口地裁は、自宅待機であっても組合活動に支障が生じず、不利益を受けているものでもないと認定しており、学園は、同決定に沿って自宅待機を継続しているのである。

更に、Dは、学園に雇用される以前の昭和62年に禁錮以上の有罪判決を受け、その時点で同人の教員免許は失効していたにもかかわらず、経歴を詐称し学園に就職したのであって、教員でない者が生徒を教えて単位を与えていた事実が発覚し、学園は甚大な損害を被っており、かつ、同人は教員としての資質に多くの問題があり、勤務成績も生徒の評価も良くなかった。加えるに、同人を学園に紹介したのはAであり、有罪判決等の事実を全く知らなかったかどうか疑問である。

以上のとおり、客観的にみても当該業務命令は極めて正当であり、組合活動への憎悪等を理由とするものではない。

(3) 本委員会の判断

当該業務命令は、平成7年1月10日の校内研修の業務命令にA及びDが不服従を表明したため、当日その場で自宅待機を命じられたものであるが、前記5の(3)で判断したとおり、当該校内研修業務命令は不利益取扱いであるとともに支配介入行為であると認められ、Aらを不当に隔離状態に置こうとしたものであるから、同人らが当該校内研修業務命令に不服従の意思を表明したことは、当然のことであったと解される。

また、学園は、Aらが申し立てた仮処分命令について、山口地裁が、自宅待機処分は組合活動に支障を生じさせるものではなく、不利益を与えるものでもないとして却下を決定したことを根拠として、自宅待機の当該業務命令を継続していると主張するが、自宅待機により稼働していないことを理由に、A及びDの昇給や勤勉手当の支給を停止しているという趣旨の審問におけるF理事長の証言からしても、当該業務命令がAらに不利益を与えていないとは認められない。

更に、当該業務命令は、現時点においても継続されており、学園が主張するように、Aらの反抗的態度により教育現場が混乱に陥らぬよう、当面の職場秩序を維持するためにやむを得ず行った処置であるとするな

らば、学園がいうところの同人らの反抗的態度を観察し、適時に学園に復帰させる等の適切な方策が講じられてもよいのであって、当該業務命令が同人らに不利益を与えていることを併せ考えれば、当該業務命令については、必要性及び合理性が認められず、実質的には懲戒処分にはほかならないといわざるを得ない。

したがって、当該業務命令は、学園がAらの組合活動を学園から排除しようとして行った不利益取扱いであるとともに、組合の活動を衰亡させようとした支配介入行為であると認められる。

第3 法律上の根拠及び救済方法

以上の判断のとおり、平成6年8月30日付けの出勤停止を内容とする懲戒処分、同年9月8日付けの自宅待機を内容とする業務命令、同年11月15日付けの出勤停止及びけん責を内容とする懲戒処分、同月24日付けの自宅待機を内容とする業務命令、平成7年1月10日付けの校内研修を内容とする業務命令並びに同日付けの自宅待機を内容とする業務命令は、それぞれが、かつ連続した一体として、不利益取扱いであり支配介入行為であると認められ、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

よって、本委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

なお、組合は、請求する救済として、学校の教職員に対する確約書及び生徒の保護者に対する謝罪文の交付並びに金500万円の支払いをも求めているが、組合及び学園が来るべき21世紀を担う青少年の教育に携わる者であり、教育の場に不要な混乱を生じさせないこと、並びに教育者であるという共通の基盤に立ち今後両者が協調して教育活動に邁進することを期待するなど、その他諸般の事情を考慮して主文の救済をもって相当と判断する。

更に、付言するに、本件においては、労働組合及び労働組合活動等について、健全な労使関係を育成すべき学園の理解が誠に不十分であると認められ、一方、判断を左右するほどではないにせよ、組合構成員がとった組合結成前からの学校運営に対するかたくなな態度が、学園の対応を硬直化させた一因でもあるように思われるので、本委員会は、教育の場における労使関係であることをかんがみ、学園及び組合の双方に、将来にわたり円滑で円満な労使関係が築かれるよう、強い自覚を要請するものである。

平成9年10月15日

山口県地方労働委員会

会長 安井 達雄 ㊟

「別紙 略」