

富山、平8不3、平9不3、平10.7.13

命 令 書

申立人 全国一般労働組合富山地方本部

被申立人 学校法人富山第一高等学校

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人学校法人富山第一高等学校（以下「学校」という。）は、昭和34年に学校法人金沢高等学校の分校として設立された富山第一高等学校が分離独立して昭和37年7月に設立された学校法人で、富山市向新庄505番地に富山第一高等学校を設置して教育事業を営んでいる。平成8年5月1日現在の生徒数は、1,875名であり、同日現在の教員数は、教頭を含む教諭66名、常勤講師11名、非常勤講師54名の合計131名である。

(2) 申立人全国一般労働組合富山地方本部（以下「組合」という。）は、富山県内の中小企業で働く労働者の個人加入により結成された労働組合で、総組合員数は、約2,000名である。学校には、組合の下部組織として、昭和47年5月15日に設立された総評・全国一般労働組合富山地方本部富山第一高等学校支部（以下「前支部」という。）があった。

前支部は、学校と前支部との間で昭和53年9月頃から生じた労使紛争が昭和58年、和解により解決したことがきっかけとなって解散し、新たに昭和59年3月7日、学校に就業する教員を構成員とする富山第一高等学校教職員組合が結成され、平成3年5月20日に富山第一高等学校教職員組合（以下「教職員組合」という。）と名称を変更して、現在に至っている。

なお、平成8年4月時点での教職員組合の組合員数は、教諭47名、常勤講師3名の合計50名である。

(3) ところで、教職員組合の組合員で前支部解散後も組合に加入していたX1（以下「X1」という。）が、学校の教職員組合に対する対応を不満として昭和61年3月頃組合の組合員としての活動を再開することを表明し、平成元年に全国一般労働組合富山地方本部富山第一高等学校支部（以下「現支部」という。）を再結成し、現在に至っている。

なお、現支部の組合員数及び、現支部の組合員のうち教職員組合に重複して加入している組合員がいるが、いずれも、その人数は不明である。

2 常勤講師制度と再雇用に関する団体交渉等

- (1) 学校は、開学当初から公立学校を60歳で定年退職した者（以下「学外定年退職者」という。）を常勤講師として採用して、教員不足を補ってきた。常勤講師として採用された者は、原則として70歳まで、雇用期限を1年として毎年雇用契約を更新していた。この常勤講師制度は、就業規則には規定されておらず、学校の慣行として長年行われてきた。
- (2) 前支部は、常勤講師制度が学校の慣行として行われていることを問題視し、学校に対し昭和48年頃から若手教員の採用、この慣行の具体的明確化等を要求し、教職員組合も、これを引き継ぎ、平成5年頃から平成7年頃までに開かれた団体交渉の中で、何度もこの慣行を制度化すること、更に学校の定年退職者を優先的に常勤講師として再雇用することを求めたが、学校はいずれもこれを拒否してきた。
- (3) 平成7年12月16日に開催された団体交渉において、学校は、常勤講師制度は、生徒急増期における対応であったということでは既にその目的を達していること、教職員組合の若手教員をもっと採用すべきであるとの強い要求があることを理由に、今後は常勤講師を採用しないとの見解を示した。

教職員組合は、若手教員の採用の問題と常勤講師制度の廃止とは別の問題であるとして、常勤講師を採用しないという学校の見解に強く反対した。

- (4) 平成8年2月22日に開催された団体交渉において、学校は教職員組合の強い反対を考慮して常勤講師を採用しないとの考え方を撤回すると話した。
- (5) なお、平成2年10月15日、学校と教職員組合は、60歳以上の再雇用者の雇用期限をそれまでの1年ごととする辞令を撤廃し、平成2年度までに採用された再雇用者については、7年を雇用期限とする辞令を1回交付する旨の協定書（以下「7年雇用協定」という。）を取り交わしている。
また、平成3年度以降に採用された再雇用者は、学校との間で雇用期限を5年とする雇用契約を締結している。

3 理事長回答を巡る交渉経緯

- (1) 前支部は、学校が学外定年退職者を多数教員として採用していたことから60歳を超える教員が多く若手教員が不足していることを問題視し、昭和48年9月20日、組合執行委員長名で、学校に対し、60歳を超える教員の定年制を明確化すること、若手非常勤講師を常勤化すること、常勤教員の増員を図ること等の事項について団体交渉を申し入れた。

なお、定年に関しては、学校の就業規則第22条において「職員の定年は満60歳とする。ただし、校務上特に必要があると認められた者については延長することができる。」と定められていたが、60歳を超える教員に関する規定はなかった。

- (2) 上記申入れを受けて、前支部と学校との間で、数回にわたって団体交

渉が持たれたが、合意に至らなかったことから、昭和48年12月4日、学校は、前支部に対し、次のような趣旨を内容とする文書を手交した。

- ① 上記申入事項及び関係事項について、再度団体交渉を行うことを了承したこと
 - ② 団体交渉を再開するに当たっては、当事者のこれまでの主張点・譲歩点を明確にした文書を取り交わし、お互いに双方の意図を慎重に検討の上、交渉に臨むべきであると考えていること
 - ③ ②の文書を12月6日正午に取り交わしたいこと、及び、団体交渉は、その後協議の上、日時と場所を定めて行うこと
- (3) 更に、昭和48年12月6日、学校は、前支部に対し、前記申入事項に対する学校の方針を記載した文書を手交した。
その内容はおおむね次のようなものであった。

① 定年制の明確化について

就業規則第22条に規定されている60歳定年は、再就職教員（以下再就職教員を「年配教員」、その他の教員を「若手教員」という。）に適用するものではなく、年配教員については、創校以来の慣行に従っていること

その慣行とは、年配教員が常勤の教員として再就職したときより10年間、若しくは常勤・非常勤とも70歳になった年度末に退職することになるが、生徒数の減少など学校の経営上止むを得ぬ事情が生じたときは、それ以前の退職もあり得ること

現在勤めている年配教員は、すべてこの慣行上の約束によって雇用されているものであり、若手教員が60歳で定年になったときには、この慣行によって、更に再就職の機会があること

定年制の明確化に関連して、学校には、慣行を明文化すること、慣行の内容を変更すること、変更された規則は新規採用者より適用することの各用意があること

② 若手非常勤講師の常勤化について

若手非常勤講師の常勤化が必要と認められたときは、本人の承諾を得て常勤化する用意があること

③ 常勤教員等の増員について

常勤教員等の増員は望ましいことであるが、学校においては、本年度16学級の生徒が卒業し、13学級（推定）が入学してくるという学級減が予想され、また、県立高等学校の増設、他私立高等学校の規模拡大等により更に入学生徒数の減少の心配もあるので、現時点においては、増員の具体的な確約はできない状態にあること

- (4) これに対し、昭和48年12月10日、前支部は、学校に対し、定年制の完全実施（就業規則第22条と例外規定の具体的明確化）、及び、年配教員の定年についての段階的正常化（若手教員と一致させる）と若手教員の定年についての段階的延長（年配教員と一致させる）を要求事項として提

示した上、団体交渉の速やかな再開を求める文書を手交した。

- (5) 昭和48年12月10日の申入後、学校の校長であったY1（以下「Y1」という。）と前支部執行委員長であったX1が、何度か話し合った結果、同月20日、Y1と前支部は、次の内容の協定書（以下「48年協定」という。）を取り交わした。
- ① 本校の教職員数については、基準を満たすよう努め、細部の諸条件については、支部に諮って決める。
 - ② 団体交渉は、議題となった事項について、誠実かつ速やかに解決するように努める。
- (6) 昭和49年3月26日、学校は、組合と前支部に対し、48年協定の趣旨に則り、おおむね次のような学校の見解を明らかとする回答書（以下「理事長回答」という。）を手交した。
- ア 一般職員定数については、生徒数、学級数の実態に即し、教育上支障なきよう努めるものとする。
 - イ 昭和48年9月以来話し合われてきた定年制の明確化について、就業規則第22条の意味は次のとおりである。
 - ① 教員の定年は60歳とする。

ただし、再就職教員は、格別の事情のない限り再就職の日より7年間若しくは満67歳に至るまで勤務し得るものとする。（この項は昭和49年度以降の再就職者より適用する。）
 - ② 本校において定年になった教職員は、格別の事情のない限り本人の希望により再就職し得るものとする。
- (7) 理事長回答があった後、昭和49年4月30日までの間に、前支部と学校は、3回にわたって団体交渉を持ったが、この間、前支部は、定年制の明確化等について、あくまで定年延長を求めていることから理事長回答を不満とし、この問題については合意に至っていない。また、前支部は、再雇用された者以外の教員は若く、定年まで相当長い期間があったこともあって、定年制の明確化等を団体交渉事項としてほとんど取り上げていない。

4 定年退職者らの再雇用を巡る経緯

- (1) X2（以下「X2」という。）の場合
- ア 昭和58年3月末日をもって定年退職を迎えることになっていた書道担当の教諭X2は、学校から、3月末日をもって定年となるが、4月以降は常勤講師として再雇用したい旨の申出を受けた。

X2は、昭和58年3月末日で退職した場合、勤続19年となるころ、私学共済組合の年金支給額が勤続20年と19年では大差があるため、学校に対し定年の1年延長を求めたが、学校はこの申入れを拒否した。そこで、X2は前支部に加入した上で、当時の前支部執行委員長代行X1に定年の1年延長について学校と交渉してもらいたいと依頼した。
 - イ 学校と前支部との交渉の結果、昭和58年3月30日、学校、X2及び

前支部の三者間で、X 2 の上記事情を考慮し、これを前例としないこととして、X 2 の定年を1年延長する旨の確認書を取り交わした。

ウ X 2 は1年の定年延長により昭和59年3月末日で退職することになったが、当時、学校には書道の常勤教員はX 2 しかいなかったことから、学校は、X 2 に常勤講師として再雇用したい旨申し入れ、X 2 もこれを受け入れ、昭和59年4月、X 2 は、常勤講師として1年契約で再雇用された。

なお、X 2 のこの再雇用に関しては学校と前支部との間で交渉は行われていない。

その後、X 2 は、毎年常勤講師としての雇用契約を更新し、4年間常勤講師として勤務した後、昭和63年4月からは、X 2 自身の病気により常勤で勤務することが困難になったため、X 2 の希望により非常勤講師となり、平成4年3月に69歳で退職した。

(2) X 3 (以下「X 3」という。) の場合

ア 数学担当の教諭X 3 は、昭和61年3月末日に定年退職を迎えたが、当時は学校の生徒急増期で、数学担当の常勤講師が不足していたことから、学校から常勤講師として再雇用したい旨の申し入れを受けた。

X 3 は、定年退職後は地域の活動が忙しいことを理由に非常勤講師としての再雇用を希望したが、学校から常勤講師として再雇用したいと再度要請されたことから、これを承諾し、昭和61年4月から常勤講師として勤務した。

その後、X 3 は、毎年常勤講師としての雇用契約を更新し、3年間常勤講師として勤務した後、平成元年4月からX 3 の希望によって非常勤講師となったが、同年11月に退職した。

イ X 3 は、当時、組合と教職員組合の両方に加入していたが、この再雇用問題についてはいずれの組合も関与していない。

(3) X 4 (以下「X 4」という。) の場合

ア 商業担当で主に珠算を数えていたX 4 は、平成5年3月末日をもって定年退職を迎えることになっていたが、それに先立つ平成5年1月25日、教職員組合と学校との間で定年延長問題、X 4 の再雇用問題等について団体交渉が持たれた。

この団体交渉で、学校は、定年延長は考えていないこと、再雇用については、今後定年を迎えるすべての教諭を再雇用できず、再雇用するかどうかは、学校規模、生徒数、本人の能力、健康等を勘案して決めることになること、したがって、X 4 の場合、X 4 が担当している商業は教員が足りており、加えて、X 4 には退職後は県並みの退職金が支給され、かつ、年金も支給されるので老後の心配がないこと等からX 4 の再雇用は難しい旨回答した。

なお、この当時は、生徒の減少期であり、進学する生徒が毎年増加していたことから、商業を履修する生徒は減っていた。

- イ 平成5年2月1日、X4は、学校に対し、常勤講師として7年間の雇用継続を求める申入書を提出するとともに、教職員組合に、本問題に関する交渉とその解決方法を全面的に委任した。
- これを受けて、平成5年2月2日、教職員組合は、学校に対し、定年後の雇用形態を団体交渉事項とする団体交渉の申入れをした。
- ウ これを受けて、平成5年2月16日、団体交渉が持たれ、教職員組合は、学校に対し、X4は常勤講師として勤務することを希望しているからX4を再雇用することを要求し、仮に常勤講師での採用が難しいのであれば、非常勤講師としての採用はどうなるのかと問い質したところ、学校は、過去の定年退職者2名が定年を迎えた昭和59年頃及び昭和61年頃は生徒急増期だったが、今は減少期にあること、X2は書道、X3は数学という教科の点において再雇用する必要性があったが、X4担当の商業は人員が足りており、その必要性がないこと等から常勤講師として再雇用する意思がないこと、また、X4を非常勤講師として採用することも困難である旨回答した。
- エ 平成5年2月17日、教職員組合は、学校に対し、教諭等の定年退職者を定年後7年間常勤講師として再雇用すること、再雇用に当たっては、健康状態、能力、教科及び授業時数を勘案しつつ、学校の定年退職者を優先的に雇用すること、事務職員等の定年退職者も同様に再雇用することを内容とする協定を締結することを求める「協定締結に関する緊急要求と団体交渉開催申入書」を提出した。
- オ 更に、平成5年2月24日、教職員組合は、学校に対し、過去の定年後の雇用慣行に従い、定年後の職員の処遇に関し上記申入書に記載されている内容を規定として制定するとともに、労使間で協約を締結することを求める要求書を提出した。
- カ 前記エの2月17日付け申入書及び前記オの同月24日付け要求書に関して、平成5年3月9日、学校と教職員組合との間で団体交渉が持たれ、教職員組合は、雇用慣行を理由に前記申入事項の実現を求めたが、学校は、雇用慣行がないとして協定の締結を拒否するとともに定年退職者の優先雇用も認められないと回答した。
- 更に、教職員組合が、X4の再雇用問題について学校の考えを質したところ、学校は、商業担当の教員採用の予定がないので、X4を常勤講師として再雇用できず、また、現在いる非常勤講師を辞めさせてまでX4を非常勤講師として採用することもできないと回答した。
- キ X4は、学校と教職員組合との間の再雇用問題に関する交渉が暗礁に乗り上げたことから、学校での勤務をあきらめて再雇用の申出を撤回し、平成5年3月31日をもって学校を退職した。
- 5 X1の再雇用問題とその団体交渉の経緯等
- (1) X1は、学校法人金沢高等学校の分校として開校した富山第一高等学校に昭和34年5月に社会科担当の教諭として採用され、平成8年3月定

年により退職するまで一貫して社会科、主に倫理担当の教諭として勤務した。

X 1 は、前支部が結成された昭和47年から前支部の執行委員長に就任し、執行委員長を辞めた昭和52年以降も顧問や執行委員長代行を務め、また、学校の教職員組合に対する対応を不満として、前支部解散後の昭和61年3月に「合同労組の活動再開」と題する文書を学校の教員に配付するなどして、組合の活動再開を宣言し、現支部再結成の中心的役割を果たし、現支部の副執行委員長兼執行委員長代行や執行委員として組合活動に熱心に取り組んできた。X 1 は、昭和59年3月7日結成された教職員組合にも加入していたが、教職員組合の活動に疑問を持ち、平成9年4月9日に脱退した。

(2) 平成7年12月25日、教職員組合は、学校に対し、平成8年3月末日をもって定年退職を迎えるX 1 の雇用継続に関する交渉については教職員組合、組合及び現支部がX 1 から委任を受けて一切を行うことになったので、交渉の前提として48年協定及び理事長回答を踏まえて交渉することを要求する旨の共同団体交渉開催申入書を手交した。

(3) 平成8年1月20日、学校と教職員組合及び現支部との間で団体交渉が行われ、教職員組合及び現支部は、学校に対し、理事長回答の「本校において定年になった教職員は、格別の事情のない限り本人の希望により再就職し得るものとする。」という項目を根拠に同年3月末に定年となるX 1 の再雇用を求め、学校の考え方を質した。

学校は、理事長回答は協定であるとはいえず、しかも20数年前の文書であること、理事長回答を根拠にするのであれば、X 4 の再雇用の協議のときに提示すべきであるが、それがなされていないこと、理事長回答が再雇用に関する協定であれば、学校の定年退職者を優先的に再雇用せよとの教職員組合の要求は理屈に合わないこと、理事長回答が作成された当時は生徒急増期であったが、現在は生徒減少期に入っており、時代背景が違うこと等を理由にX 1 の再雇用は考えていない旨、また、理事長回答の格別の事情とは、教科、学校規模、生徒数、本人の健康、能力、情熱、資質等の総合的事情により判断する旨回答した。

なお、学校は、平成7年12月16日の団体交渉の際、教職員組合から、この文書のコピーを初めて見せられ、また、平成8年1月20日の団体交渉前にこの文書のコピーを渡された。

(4) 平成8年2月15日、学校と現支部との間で団体交渉が行われ、現支部は、理事長回答は協定と同等の効力を有しているのだから、これを守ってX 1 を再雇用すべきであると主張した。学校は、前記(3)とほぼ同様な理由を挙げて理事長回答を協定とは考えておらず、X 1 の再雇用もしないと回答した。

(5) 平成8年2月22日、学校と教職員組合との間で団体交渉が行われ、理事長回答の効力の有無について話し合われたが、前記と同様平行線のま

ま終わった。

更に、この団体交渉において、教職員組合は、学校に対し、再雇用の判断基準として挙げている学校規模、生徒数、本人の能力、健康など各評価基準について具体的客観的に協議すべきであり、X 1 の再雇用問題について、過去3年間の社会科の教科担当の推移等を検討すべきであると主張したが、学校は、再雇用の問題は解雇とは違うのであるから具体的な理由を示す必要はない旨回答し、X 1 を再雇用しない理由について、社会科は現在の教員で賄えること等その他総合的な判断であり、平成8年度の教科配分表も既にできているが、X 1 はその中に入っていないと回答した。

- (6) 平成8年2月26日、教職員組合執行委員長で現支部組合員であるX 5 と、教職員組合書記長で現支部組合員であるX 6 が、学校の教務部長Y 2 に教科配分表について確認したところ、同人は「教科配分表は、3月の公立高等学校の結果が発表にならないとできない。」と回答した。
- (7) 平成8年2月29日、学校は、X 1 に、平成8年3月末日をもって定年退職となる旨の通知書を手交した。
- (8) 平成8年3月8日、学校と教職員組合との間で団体交渉が行われ、教職員組合は、Y 2 が教科配分表はできていないと言っていたことを挙げて、本当に教科配分表が作成されているかを質し、もし作成されているのであれば提出してほしい旨要求したが、学校は、教科配分表は12月に教務に作らせたものがあるが、今後変更のおそれがあるので提出できないと回答した。

この団体交渉でも、教職員組合は、X 1 の再雇用問題を取り上げたが、これまでと同様な問題に終始した。

- (9) 平成8年3月16日、学校と教職員組合との間で団体交渉が行われ、学校は、平成7年度の各教科の総時数と教諭及び常勤講師が担当する時数及び割合を示す「教科別常勤率」と題する書面を提示し、総時数のうち常勤教員が担当する時数の占める割合（以下「常勤率」という。）の低い教科から常勤教員を採用したいが、社会科の常勤率は、75%で主要5教科中最も高いので、当分の間、社会科の常勤講師は採用しないと説明した。

教職員組合は、社会科には非常勤講師も常勤講師もいるのに、X 1 を再雇用しないのはおかしいのではないかとしてX 1 の再雇用を求め、更に教科配分表の提示も求めたが、学校は、いずれも拒否した。

- (10) 平成8年3月31日、X 1 は、定年退職した。
- (11) 平成7年度において、社会科担当の教員のうち、X 1 と常勤講師1名の計2名が退職したが、平成8年4月からの社会科の授業について、学校は、前年度にカウンセラーとして採用した常勤講師に新たに社会科のうち倫理を4時間担当させることにより賄い、社会科担当の教員は採用しなかった。

6 X 1 の定年による退職後の団体交渉等

- (1) 平成 8 年 4 月 15 日、組合及び現支部は、学校に対し、以下のような要求事項についての団体交渉開催申入書を提出した。
 - ① 当労組との労使間協約・理事長回答に従い、該当者を速やかに職場復帰させること
 - ② 就業規則に 60 歳を超えて勤務する職員の雇用制度を明確に規定し、定年後の職員の処遇に関する協約を締結すること
- (2) これを受けて、平成 8 年 5 月 15 日、学校と現支部との間で団体交渉が行われ、現支部は、X 1 の再雇用を求めたのに対し、学校は、X 1 を再雇用しなかった主な理由は社会科という教科の関係であると回答した。これに対して、現支部は、X 1 を再雇用しない理由について、学校はこれまで総合的判断というのみで、具体的な理由を示さなかったのに、今頃教科が理由だというのはおかしいと追求したが、学校は、問題ないとして取り合わなかった。
- (3) 平成 8 年 5 月 31 日、学校は、教職員組合に、平成 7 年度から平成 18 年度までの教諭及び常勤講師の採用数、常勤教員による高等学校設置基準（昭和 23 年 1 月 27 日付け文部省令第 1 号）に定める教員数の充足率等を記載した教員採用計画を提出した。これによれば、平成 8 年度から常勤講師を採用せず、平成 12 年度に常勤講師はいなくなるが、平成 13 年度からは教諭で高等学校設置基準が満たされる計画になっている。また、生徒数は、平成 8 年度が 1,875 名であるが、年々減少し、平成 18 年度には、1,231 名になると予想している。

7 X 7（以下「X 7」という。）の再雇用問題とその団体交渉の経緯等

- (1) X 7 は、学校法人金沢高等学校の分校として開校した富山第一高等学校に昭和 36 年に国語科担当の教諭として採用され、その後学校に平成 9 年 3 月定年により退職するまで一貫して国語科担当の教諭として勤務した。

X 7 は、前支部結成時からの支部組合員であり、平成 8 年度及び平成 9 年度には現支部の副執行委員長を務めている。また、X 7 は教職員組合の組合員でもある。
- (2) 平成 8 年 11 月 11 日、現支部は、学校に対し、平成 9 年 3 月末日をもって定年を迎える X 7 の定年後の再雇用について、次の 2 点を指摘した上、団体交渉開催の申入れをした。
 - ① 48 年協定及び理事長回答により、当事者本人が希望すれば再雇用ができるものであること
 - ② 過去 4 名の定年退職者のうち、2 名は再雇用されており、1 名は本人の意思により再雇用の希望を撤回し、残る 1 名は再雇用を求めて救済手続中であること
- (3) 平成 8 年 11 月 15 日、学校と現支部との間で団体交渉が行われ、現支部は、理事長回答及び再雇用の労使慣行を根拠として、X 7 を常勤講師と

して再雇用するよう要求したが、学校は、理事長回答は協約としての効力がなく再雇用の労使慣行もないこと、理事長回答の存在はX1の再雇用の団体交渉のとき初めて知ったこと、学校としては、平成8年5月31日に教職員組合に提示した教員採用計画に基づき教員の採用を行っていくつもりであり、X7の再雇用は考えていないこと、平成9年度は常勤講師を採用しない計画であること等を回答した。

- (4) 平成9年1月21日、学校と現支部との間で団体交渉が行われ、現支部は、X7の再雇用を要求するとともに再雇用する具体的実施基準や再雇用しない合理的理由等についての協議を求めたが、学校は、X7を再雇用しないこと、また、協議の必要性もないと回答した。

また、この団体交渉で、現支部が、今後の常勤講師の採用についての学校の考え方を質したところ、学校は、将来のことはわからないが、今のところ採用予定はないと回答した。

- (5) 平成9年2月27日、同年3月17日、同年5月13日にもそれぞれ学校と現支部との間で団体交渉が行われたが、これまでの団体交渉で話し合われた内容とほぼ同じであった。

- (6) 平成9年3月31日、X7は、定年退職した。

- (7) なお、平成7年度において、国語科の教員のうち、常勤講師1名、非常勤講師3名が退職した。平成8年4月、学校は、国語科の教諭が少なかったことから教諭1名を新規採用し、非常勤講師1名を教諭として採用し、別年度授業を担当していなかった教諭1名に国語科の授業を担当させた。

平成9年4月には、学校は、国語科の教員を採用しなかった。

8 学校の生徒数及び教員数の推移

学校の生徒数及び教員数の平成元年度から平成9年度までの推移については、次の表のとおりである。

(()内は採用数 (内数))

年度	生徒数	学級数	教 諭	常勤講師	非常勤講師	教 員
平成元	名 2,392	クラス 54	名 53(3)	名 22(2)	名 65	名 140
2	2,418	55	54(1)	23(4)	67	144
3	2,355	54	54(2)	23(3)	68	145
4	2,199	52	57(3)	20(3)	67	144
5	2,114	52	57(1)	20(3)	66	143
6	2,093	52	58(2)	19(4)	70	147
7	2,004	51	61(4)	17(3)	64	142
8	1,875	48	66(6)	11(0)	54	131
9	1,706	44	66(3)	10(0)	43	119

9 申立人が請求する救済内容

- (1) 学校は、X 1 及び X 7 をそれぞれ定年退職以後満67歳に達した年の年度末までの間、学校の常勤講師の地位にある職員として取り扱い、相当額の給与を支払わなければならない。
- (2) 陳謝文の掲示、手交、新聞紙上への掲載

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、次のとおり主張する。

ア 理事長回答には、「格別の事情がない限り本人の希望により再就職し得るものとする」と記載されているが、この回答は、学校が組合に対し48年協定の趣旨に則って提出したものであるから、48年協定の内容を補足するものとして48年協定と一体化される性格のものであり、協定として労使双方を拘束するものである。

また、理事長回答は、就業規則第22条の補足説明の形式を取っていることからみて、就業規則と一体となって当事者、少なくとも使用者である学校を拘束するものでもある。

イ 学校には、学校の定年退職者は本人が希望すれば、再雇用されるという労使慣行が存在している。すなわち、この慣行は、前記の理事長回答に由来するものであるが、従来から、学校は、学外定年退職者を再雇用して、常勤講師として10年ないし7年の間、勤務させているところ、その延長線上に学校の定年退職者も再雇用されるとする慣行が形成されている。

ウ 学校の定年退職者で昭和59年3月に定年を迎えたX 2 及び昭和61年3月に定年を迎えたX 3 は、いずれも常勤講師として再雇用されているが、この再雇用は、理事長回答の具現化で、かつ、それまでの雇用慣行に従って実行されたものである。また、平成2年10月15日に学校と教職員組合との間で7年雇用協定が締結されているが、これも雇用慣行を前提として締結されているものである。

なお、X 4 は、学校から再雇用を拒否されているが、学校がX 4 の再雇用を拒否したのは、その担当教科が商業の中でも珠算という特殊科目だったので、X 4 を常勤講師として再雇用する必要がなかったからであり、これは、理事長回答の「格別の事情」に該当するから、X 4 の再雇用拒否は労使慣行の範囲内である。

エ ところで、理事長回答によれば、格別の事情のない限り、学校の定年退職者は再雇用されると記載されているところ、X 1 及びX 7（以下「両名」という。）には、再雇用の障害となるような格別の事情は存在しない。

すなわち、学校の説明によれば、「この格別の事情とは、教科、学校規模、生徒数、健康、能力、情熱、資質等」であるとするが、両名は、いずれの項目においても問題はなく、また学校規模、生徒数においても両名が再雇用を希望した時点においては再雇用を拒否されるような

客観的な状況にはなかった。かえって、X1の場合は、X1が担当していた社会科という教科の面から、また、X7の場合は、常勤率を上げるという面から、それぞれ再雇用の必要性があった。

また、教職員組合は、学校に対し、両名のどのようなことが格別の事情に当たるのかということについて具体的な説明を求め、また、格別の事情とは何かということについて具体的な基準を設定するための協議を求めたが、学校は総合的な判断に基づくと言うのみで具体的な説明をしないばかりか、具体的な基準設定のための協議にも一切応じようとしなかった。

オ 学校は、平成7年4月にカウンセラーとして新たに常勤講師を採用して平成8年4月からこの常勤講師に社会科を担当させ、また、平成8年4月には国語科担当として新たに教諭を採用しているところ、X1が平成8年3月に、X7が平成9年3月にそれぞれ定年を迎えて再雇用を要求することがわかっていながら、あえて、学校がこの採用に踏み切ったのは、組合活動に熱心な両名の再雇用を拒否するための環境作りであった。

カ 以上のとおり、学校には学校の定年退職者を再雇用できない格別の事情がない限り、理事長回答及び雇用慣行に基づいて再雇用を希望している両名を再雇用すべき義務があるというべきである。

しかるに、学校が格別の事情もないのに両名の再雇用を拒否したのは、両名の組合活動に対する嫌悪からであり、ひいては学校に組合を弱体化させる目的があったからである。

したがって、学校の両名に対する再雇用拒否は、組合員であるがゆえの不利益取扱いであり、かつ組合に対する支配介入でもある。

(2) 学校は、次のとおり主張する。

ア 組合の主張する学校の定年退職者の再雇用に関する労働協約及び労使慣行は存在しないのであるから、両名を再雇用するかどうかは学校の裁量に委ねられている。したがって、両名を再雇用しなかったことが不当労働行為に該当することなどあり得ない。

イ 組合が労働協約であると主張する理事長回答は、理事長から組合に対してなされた単なる回答であって、将来行われるであろう団体交渉の資料としての意味しか持たない。すなわち、労働協約は、団体交渉において労使双方がよく話し合った結果、合意した内容を書面化して両当事者が署名又は記名押印することを必要とする要式行為であるところ、理事長回答は、上記要件を具備していない。

組合は、理事長回答が48年協定を補足するものであると主張するが、学校には、そのような認識は全くなく、また、7年雇用協定にしても、従来7年間雇用してきた常勤講師を教職員組合の希望もあって常勤講師の雇用期間を5年間とするためだけの協定であって、理事長回答とは関係がなく、かつ後記の労使慣行との関連性もない。

ウ 労使慣行が成立するためには、長期間にわたり同一事実ないし行為が反復継続されていること、並びに、反復継続されている事実及び行為が労使双方の規範意識に支えられていることが必要であるところ、開学からこれまで学校において定年を迎えた教員で再雇用した例はX2とX3のわずか2例しかなく、この2例も雇用慣行に基づく再雇用ではなく、学校が教科の面から教員を確保する必要があったことから常勤講師として再雇用したものである。

学校は、X2らと同じ立場であったX4の再雇用の要求については、その必要性がなかったことから再雇用しなかった。また、組合と学校のいずれにも雇用慣行があるとの認識はなかった。

エ 両名を再雇用しなかったのは、次の事情による。

- ① 少子化による生徒減少傾向が将来も続き、それに伴いクラス数も減少することから、将来余剰教員が生ずる可能性があること
- ② 教職員組合も要求している若手教諭の採用を毎年する必要があること
- ③ 両名だけではなく、将来にわたって学校の定年退職者の再雇用ができない状況に置かれていること。

オ 組合は、平成7年度の社会科の常勤講師の採用及び平成8年度の国語科の若手教員の採用が、両名の再雇用を拒否するための環境作りであったと主張するが、学校は自らの判断で教員の採用を決めることができるのであるから、この採用を非難される筋合はない。特に、国語科担当の教諭については、教職員組合の日頃の要求であった常勤率を高めるための採用であった。

カ 学校の定年退職者を再雇用するという労働協約や労使慣行が存在しない以上、両名から再雇用の要求があったとしても、再雇用するかどうかは学校の裁量の問題であり、教職員組合に再雇用しない理由について逐一説明する必要性はない。ただし、学校は、教職員組合が両名の再雇用問題等について求めてきた団体交渉要求については誠実に団体交渉に応じてきている。

2 当委員会の判断

(1) はじめに

組合は、協定として労使双方を拘束する理事長回答及び再雇用に関する労使慣行からすれば、学校の定年退職者は本人が希望すれば再雇用されるべきであるのに、学校は理事長回答と労使慣行を無視して、両名再雇用の要求を拒否したものであるが、これは、両名が組合員であるがゆえの再雇用の拒否であって差別的取扱いであると主張するので、理事長回答の当事者に対する拘束力の有無及び再雇用についての労使慣行の存在の有無について、まず判断する。

(2) 理事長回答の当事者に対する拘束力について

ア 理事長回答が学校から組合と前支部に交付された経緯は前記第1の

3で認定したとおりであるところ、この経緯から明らかなように、その発端は、学校が学外定年退職者を開学以来、常勤講師として多数再雇用していることを問題視した前支部が、学校に対し、教員の高齢化の打開策として若手教員の積極的な採用と、就業規則では定年が60歳と定められていたことから60歳を超えて採用された教員の定年制の明確化を要求したことにあった。その後、この問題や賃金等に関する事項について、前支部と学校との間で何度も団体交渉が持たれたが、結局話し合いがまとまらなかったことから、学校は昭和48年12月4日と同月6日の2回にわたって学校のこの問題に対する見解を文書にして前支部に手交し、他方、前支部も昭和48年12月10日にこの問題等に関する団体交渉の速やかな再開を求める文書を学校に提出したことが認められる。そして、団体交渉が暗礁に乗り上げた打開策として、X1とY1との間で48年協定が取り交わされた後、昭和49年3月26日に学校が、48年協定の趣旨に則って、この問題に対する学校の見解を理事長回答という形で前支部に提示したことが認められる。

イ ところで、48年協定では「本校の教職員数については、基準を満たすよう努め、細部の諸条件については、支部に諮って決めること、団体交渉は議題となった事項について、誠実かつ速やかに解決するように努める」と記載されているが、この内容は概括的であって具体性がないこと及び前記の事実経過からみれば、48年協定は、団体交渉の結果、当事者間で合意に達した事柄を協定として取り交わしたというよりも、暗礁に乗り上げた団体交渉の再開に当たって、今後の指針とすべき事柄をお互いに確認し合った文書と解すべきものである。

ウ 以上のとおり、48年協定及び理事長回答が作成された各経緯並びに48年協定の趣旨に加えて、前支部は、理事長回答が示された当時、学校のこの回答に対し不満を表明していたこと（前記第1の3(7)）、前支部は、学校の定年退職者が出るのはかなり先の事柄としてとらえて再雇用の問題を今後の検討課題と考えていたと推認されること、教職員組合が理事長回答を根拠に再雇用を要求したのは、平成8年1月のX1の再雇用を要求したときが初めてであって、平成5年2月のX4の再雇用に関する団交の際、学校がX4の再雇用をかたくなに拒否しているのに理事長回答の存在を主張していないこと（前記第1の5(3)）等の事情も併せて考慮すると、理事長回答が労働協約ないしはこれに準ずる協定として当事者を拘束する文書であるとは認められない。

エ 組合は、理事長回答は就業規則第22条の補足説明の形式を取っているから就業規則と一体となっており、少なくとも学校は、理事長回答に拘束されると主張するが、前記の団体交渉の経緯から明らかなとおり、学校の生え抜きの教員と学外定年退職者で再雇用された者との定年年齢について前支部が問題にしたことから、学校が、就業規則第22条の適用に関する学校の解釈と今後の対応を含めた学校の考え方を理

理事長回答という形を取って明らかにしたものと解すべきであるから、理事長回答が組合の主張するような趣旨で作成されたものとは認められない。したがって、組合のこの主張は採用できない。

また、組合は、X 3 と X 2 が再雇用されたのは、協定として当事者を拘束していた理事長回答の存在があったからであると主張するが、後記(3)ウで判断するとおり、この2名の再雇用は理事長回答を前提として実施されたとは認められない。したがって、組合のこの主張も採用できない。

(3) 再雇用に関する労使慣行の有無について

ア 当事者を法的に拘束する労使慣行が成立するためには、同一の行為又は取扱いが長期間反復継続して行われていること、その行為又は取扱いが多数の当事者間で行われ又は存在していたこと並びにその行為又は取扱いをすることについて決定権限のある管理者及び労働者又は労働組合が規範意識を有していたことを必要とすると解すべきである。

イ 組合は、学校が長年にわたって学外定年退職者を雇用期限を7年間ないし10年間として再雇用してきた事実の延長線上に学校の定年退職者も再雇用されるとする労使慣行が形成されてきたと主張する。

確かに、学校が学外定年退職者を再雇用してきた事実はあるが、これは、学校が慢性的な教員不足を補う必要から開学当時から継続的に実施してきたものであって（前記第1の2(1)）、学校の定年退職者の再雇用とは直接的な関係はなく、このような事実経過からでは当事者間に学校の定年退職者が退職後再雇用されるという規範意識が生じようがない。したがって、学外定年退職者を長年再雇用してきた事実をもって、将来定年を迎える学校の教員が再雇用されるとする慣行が形成されると解することはできない。

ウ 組合は、学校の定年退職者であるX 2 及びX 3 が定年退職後において再雇用されたのは、再雇用に関する労使慣行があったからであると主張する。

しかし、この2名の再雇用は、いずれも教科の必要性からなされたもの、すなわち、X 2 の場合は、同人の担当していた書道は同人以外に教員がいなかったことから、学校から常勤講師として再雇用したいと申し入れられた結果、再雇用されたものであり（前記第1の4(1)）、X 3 の場合も、同人の担当していた数学の教員不足から、学校から常勤講師として再雇用したいと申し入れられた結果、再雇用されたものである（前記第1の4(2)）。この経過からすると、組合の主張する再雇用の労使慣行があったからではなく、学校の経営判断からの再雇用であったとみるべきであり、このことは、X 4 が学校の定年退職者として再雇用を要求し、教職員組合が、X 4 の意向を受けて、学校と何度も団体交渉を持ったが、結局、学校はその必要性がないとの理由からX 4 を再雇用しなかったこと、教職員組合は、この団体交渉の中で、

理事長回答の存在の主張を全くしていないこと（前記第1の4(3)）等の事実からも裏付けられる。

もともと、組合は、学校がX4の再雇用を拒否したのは、その担当教科が商業の中でも珠算という特殊科目だったので、X4を常勤講師として再雇用する必要がなかったからであり、これは、理事長回答の「格別の事情」に該当するから、X4の再雇用拒否は労使慣行の範囲内であると主張する。仮に、組合の主張のとおりであるとすれば、少なくとも、X4を再雇用しないことが理事長回答の格別の事情に該当することを団体交渉の中で確認すべきであると考えられるが、先にも指摘したとおり、この団体交渉の中で組合は労使慣行が存在すると主張しているにもかかわらず理事長回答の話を一切出していないことからすれば、組合の上記主張には合理性がない。

エ 組合は、平成2年10月15日に教職員組合と学校との間で締結された7年雇用協定は、学校の定年退職者の再雇用の労使慣行があったからであると主張する。

しかし、この7年雇用協定は、協定締結前においては、学外定年退職者で再雇用された者は、1年ごとに雇用契約を更新していたところ、教職員組合がこのことを問題としたことから、今後は1年ごとの更新とはせずに1回限りの辞令とすることで合意に達した結果、協定が締結されたものであり（前記第1の2(5)）、更には、協定締結の翌年からは日頃の教職員組合の若手教員の積極的な採用の要求に応じて学外定年退職者の再雇用期間を5年に短縮する意味もあったと推認されることからすれば、この7年雇用協定は学校の定年退職者の再雇用の労使慣行とは全く関係なく締結されたものと解すべきである。

(4) X1及びX7の再雇用拒否の正当性について

ア 前記認定のとおり、理事長回答が当事者を拘束するものではなく、再雇用についての労使慣行が認められない以上、学校には、教員の採用について、何人を採用するかを決定する自由があり、学校の定年退職者との間で再雇用契約の締結を強制されることはない。

しかし、学校は、理事長回答において、学校の定年退職者は、格別の事情がない限り本人の希望により再就職し得ると回答し、この格別の事情とは、教科、学校規模、生徒数、本人の健康、能力、情熱、資質等の総合的事情によると平成8年1月20日の団交の際に説明しているところである。学校がこのような方針を示している以上、両名にこれらの要件に欠けることがないのに、両名の組合活動を嫌悪して両名の再雇用を拒否したという特別の事情がある場合は、両名に対する不利益取扱いが成立することがあり得ると考えられるので、この点を以下判断する。

イ 学校が、平成7年4月にカウンセラーとして常勤講師を採用しこの常勤講師に平成8年4月から社会科を担当させていること（前記第1

の5(11)、平成8年4月に国語科担当の教諭を採用していること（別記第1の7(7)、学校は教職員組合との団交において両名の再雇用しない理由について総合的に判断したと言うのみでそれ以上の説明をせず（前記第1の5(3)）、また、教科配分表ができ上がっていると言いながら教職員組合のこの教科配分表の提示要求を拒否していること（前記第1の5(8)）、学校は両名の組合活動について不快の念を持っていたと推認されないこともないこと等の各事情が認められ、これらの事情からすると学校の態度に疑問がないとは一概にいえないところではあるが、前記第1の8で認定したとおり、学校の生徒数及び学級数は、平成2年度を境として漸次減少していること、将来にわたって少子化による生徒数の減少は当然予想されること、教職員組合は若手教員の大幅な採用を希望していたことから、学校も今後の教員の採用については若手教員を積極的に採用していくとの方針を持っていること（前記第1の2(3)）等の各事実及び前記で述べたとおり学校は誰を雇用するか本来自由であること等も考え併せると、学校が、両名を再雇用しなかったことをもって、両名を不利益に取り扱ったとまではいえない。

- (5) 以上の検討から明らかなとおり、学校のX1及びX7に対する再雇用拒否は、組合員であるがゆえの不利益取扱いとは認められず、組合に対する支配介入があったとも認められない。

第3 法律上の根拠

以上認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成10年7月13日

富山県地方労働委員会
会長 干場 義秋