

命 令 書

申立人 日本音楽家ユニオン

被申立人 学校法人作陽学園

主 文

- 1 被申立人は、労働条件の変更について事前に申立人と団体交渉を開催し、回答の根拠となる資料を提示の上、具体的かつ十分な説明を行い、申立人の理解を得るよう誠実な協議に努めるとともに、必要に応じて理事長など最終的な権限を持って回答をなし得る者が出席して誠意ある対応をしなければならない。
- 2 被申立人は、組合掲示板設置場所の貸与を前提とし、くらしき作陽大学内での設置場所、貸与条件の合意形成に向けて申立人と速やかに協議を行わなければならない。
- 3 被申立人は、X1に対し平成10年4月以降も従前の作陽高等学校音楽科の授業担当として処遇し、授業を担当していたら得られたであろう賃金相当額を支払うとともに、今後の授業担当について申立人と協議しなければならない。
- 4 被申立人は、申立人に対して本件命令後速やかに、次の文書を手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

日本音楽家ユニオン
代表運営委員 X2 殿

学校法人作陽学園
理事長 Y1

当学園が、貴組合からの団体交渉申入れに対し誠実に対応しなかったことは、岡山県地方労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 5 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、日本音楽家ユニオン(以下「組合」という。)が申し入れた労働条件の変更に関する団体交渉(以下「団交」という。)に学校法人作陽学園(以下「学園」という。)が誠実に対応しなかったこと、組合掲示板の設置を学園が拒否したこと及び学園が経営する作陽高

等学校(以下「高校」という。)に非常勤講師として勤務する組合員2名に対し学園が担当授業を持たせないなどして経済的な不利益を与えたことが不当労働行為であるとして救済申立てがなされたものである。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

ア 組合は、演奏家や音楽教育に携わっている者など音楽家と音楽関係者で組織する個人加盟の労働組合で、肩書地に主たる事務所を置き、本件申立時の組合員数は約6,000名である。

イ 組合は、1983年にいくつかに分かれていた音楽関係の労働組合が統合して結成されたもので、法人格を有し、下部組織として中四国、関西など7つの地方本部(以下「地本」という。)があるが、関東及び関西地本に専従職員がいることから関西地本が西日本エリアを担当している。

ウ ちなみに、学園には組合の分会等の組織はなく、本件申立時、ピアノ非常勤講師を中心に21名が加盟している。

(2) 被申立人

ア 学園は、昭和25年12月に学校法人の認可を受け、津山市内において作陽音楽大学(以下「音大」という。)、作陽短期大学(以下「短大」という。)及び高校を設立している。平成8年4月に肩書地に音大及び短大音楽科が移転したことから、音大の名称をくらしき作陽大学(以下「大学」という。)と改称した。大学には音楽学部と食文化学部が、短大には音楽科の外に情報処理科(キャンパスは岡山市)が、高校(津山市)には普通科と音楽科がある。

イ 本件申立時、非常勤講師を含む教職員数は406名で、その内訳は大学258名、短大71名、高校77名である。ちなみに、非常勤講師は197名で、そのうちピアノ非常勤講師は30名である。

(3) 学園には、組合のほかに高校の教職員14名(平成11年5月1日現在)で組織する作陽学園教職員組合(以下「別組合」という。)がある。

2 組合加盟と労使事情

(1) 組合加盟に至った経緯

ア 平成8年2月26日付けで学園は、音大音楽学部Y2学部長(以下「Y2学部長」という。)名義で非常勤講師全員に対し、平成9年度以降の非常勤講師は諸般の事情により原則として近圏在住者をお願いする旨の文書(以下「2.26文書」という。)を送付した。

イ 同年6月、大学、短大及び高校にピアノ担当として勤務する

非常勤講師(以下「ピアノ非常勤講師」という。)数名は、個々にY2学部長に面会し2.26文書の真意を質した。その中で、Y2学部長は、人事の決定権は学長・理事長にあるので解雇通達ではないが、大学の事情から何人かの非常勤講師には辞めていただくかもしれないので前もって知らせた旨を述べた。

ウ 同年7月から8月にかけて、2.26文書に危機感を抱いたピアノ非常勤講師は組合に相談に行った。そして、同年夏頃9名、秋頃2名、冬頃3名が加盟し、その後も平成10年春頃まで加盟が続いた。

(2) 学園における労使事情

ア 平成8年10月から11月にかけて、学園のY1理事長(以下「Y1理事長」という。同理事長は、学園長並びに大学及び短大の学長を兼務している。)は、ピアノ非常勤講師と個別に面談を行った、面談の趣旨は、学園幹部とピアノ非常勤講師の意思疎通を図ることであったが、2.26文書に関する話合いも行われた。こうした理事長とピアノ非常勤講師との個別面談は定例的に行われるものではなく、これらのピアノ非常勤講師も初めて理事長と面談した。

イ 学園は、団交に応じる条件として組合の登記簿謄本と当学園非常勤講師の加盟者名簿の提出を求めたのに対し、組合は、登記簿謄本は提出したが加盟者名簿は提出せず、単に、10名を超える非常勤講師が会員であり、学園との交渉を委任されている旨のみ文書で伝えた。

なお、組合は、平成10年7月14日の団交の席上で、当日の出席者全員と委任状を書いている人1名が組合員である旨を伝えたが、加盟者名簿を提出したのは本事件の書証(甲第33号証、平成11年7月23日受領)としてである。

ウ 平成9年4月9日付けで学園は、Y2学部長名義で標準担当時間数について当該年度から勤務が1日の場合280分、2日の場合560分、3日の場合740分とする旨を非常勤講師に通知した。

この標準時間数は、その時間を保証するものではなく、大体の目安とするというものである。

エ 学園は、内規で定められた1,000分を下回って800分から900分程度に減少していた常勤教員のレッスン持ち時間数を1,000分に戻したことから非常勤講師の持ち時間数は相対的に減少した。

オ 平成10年度から学園は、全科の新入生の常勤及び非常勤教員への実技レッスン(以下「レッスン」という。)の割り振りを事務職員が行うように変更した。これは、①持ち上がりの学生のレッスン分数、②師事したいと指名した在学生及び新入生の

レッスン分数、③事務局職員による機械的な新入生の振り分け分数に区分し、①から③を合算したものを受持ち分数としたものである。

なお、従前におけるピアノのレッスン割り振りに関しては、ピアノ部会(ピアノの常勤教員で構成された委員会)が担当し、非常勤講師には標準時間を下回らないよう配慮がなされていた。

カ 平成10年5月12日付け文書で学園は、平成10年度から高校での給与の計算方法を変更した。これは、従来月給制で支給していた授業とレッスンを切り離して算定し、授業担当は従来どおりの月額支給とするが、レッスン担当は実績払いとするものである。この通知文は、平成10年度に高校の授業を担当していた非常勤講師4名に送付した。

なお、大学、短大の非常勤講師は、授業もレッスンも給与は実績払いである。

キ 大学及び短大は、毎年12月頃、翌年度の教員構成の検討に資するためとして非常勤講師に対し勤務の諾否回答を求めている。この諾否回答で承諾した場合は継続雇用となるが、この場合でも回答書には、「なお、承諾後での貴学における明年度の教育課程並びに学生数との関連で、契約されない場合があります。異議は申しません。」との条件が付されている。

なお、学園は、持ち時間は教育課程と入学してくる学生数の関連で3月下旬以降でないと確定できないし、非常勤の給与単価は、年齢、学歴、職歴、音楽歴を考慮して決められているので個人により異なるとしている。

ク 学園は、別組合との団交を高校の施設内で行っており、Y1理事長は、その団交に出席したことがある。

3 労使交渉等の経過

(1) 第1回団交に至るまでの経過

ア 平成8年9月5日付け質問書で組合は、2.26文書の真意及び法的効力を質したのに対し、学園側は、抽象的質問で答えられない旨を同月9日付けで返答した。

イ 同月20日付けで組合は、2.26文書及びピアノ非常勤講師の平成9年度以降の継続勤務を主な議題とする団交を同月中に学園の指定する場所で行うよう申し入れた。

しかるに、学園からは何の連絡もなかったため、同年10月8日付けで組合は、再度団交の申し入れを行った。

これに対し学園は、前記2(2)イ記載の登記簿謄本と非常勤講師のうち組合に加盟している者の名簿の提出が条件であったが、組合は、現段階では個人名を明らかにできないとして

登記簿謄本のみを提出した。

ウ 同年12月6日、組合及び学園は、JR西明石駅前の喫茶店で事前協議を行った。この時は、組合が組織説明などをした後、団交時期について協議した。この時の飲食代金は出席者各自が負担した。

エ 平成9年1月14日、第1回目の団交が行われた。組合からは本部事務局長ら3名の事務局職員が、また、学園からは事務局長ら3名の事務局職員が出席した。主な議題は、ピアノ非常勤講師の継続勤務と2.26文書の撤回に関してであった。この席で学園は、「2.26文書については10月に皆さんと話をさせていただき理解してくださったと思っている。文書の撤回は勘弁してほしい。上(理事長)にいえない。」などと発言した。組合は重ねて撤回を申し入れ、2週間以内に返答するよう学園に要請した。

(2) 覚書締結に至るまでの交渉等の経過

ア 平成9年2月14日付けで組合は、前記(1)エの団交で2.26文書の撤回を再検討するよう申し入れたにもかかわらず、期限内に回答が得られなかったとして速やかな解決を申し入れるとともに、組合員の勤務条件については今後組合が窓口となって協議する旨を伝えた。

イ 同年3月6日付けで組合は、非常勤講師の待遇改善及び関連する事項を議題とする団交を同月14日までに行うよう申し入れた。この申入書には、組合側出席者は全国本部役員および関係する地本の役員とし、交渉場所は学園の指定される所と記載されていた。

さらに、同日付けで組合は、ピアノ非常勤講師の待遇改善に関する要求書を提出した。要求項目は概ね次のとおりである。

- ① 基本的な給与の算定方式を1分当たりの単価計算からコマ数計算(月給制)に改め、1ヶ月25,000円以上とし、一時金として2ヶ月分を支給すること
- ② 正当な理由なく契約更新を拒否しない、入院、出産、育児休暇を理由に解雇しないこと
- ③ 年1回、健康診断を実施すること
- ④ 2.26文書を速やかに撤回すること

ウ 同月14日付けで学園は、上記ア及びイの申入れに対し概ね次のとおり回答した。

- ① 第1回団交の席で、2.26文書は「撤回しない」と回答している。
- ② 3月6日付けの団交申入れに対する回答は、年度末の多忙な時期につき4月以降にする。

エ 同年4月14日付けで組合は、学園から上記ウ②の団交に関する

る具体的な日時連絡がないことから、再度、団交申入れを行った。

オ 同年5月14日、第2回目の団交が行われた。組合からは本部役員ら3名の外にピアノ非常勤講師5名も出席し、学園からは事務局職員3名が出席した。主な議題は、上記イの①乃至④の項目に関してであった。

学園は、月給制の採用及び2.26文書の撤回については拒否したが、正当な理由がある場合を除いて継続雇用とし入院等についても特別休暇等を与え、健康診断の実施は検討する旨を回答した。この席で学園は、「高校の給与形態は不本意であるので近く止めたい。皆さんの給与は決して低くない。どうも学長との関係がギクシャクしているようだ。学長とは上手くやっておく方がよい。」などと発言した。

カ 同年7月16日、第3回目の団交が行われた。組合からは役員2名とピアノ非常勤講師7名が、学園からは事務局職員2名が出席した。主な議題は非常勤講師の給与の算定方式(月給制の導入)に関してであり、学園は、算定方式を変えるつもりはなく、月給制は採用しないと回答した。この席で学園は、「非常勤の給与体系は複雑なので簡略化したい。大学ごとに独自の給与体系があるのだから差があるのは当然である。これまでルーズにやってきたが、雇われている身がしゃんとしなくては」などと発言した。

なお、次回団交期日を同年9月24日とした。

キ 同年9月24日、第4回目の団交が行われた。組合からは役員とピアノ非常勤講師が、学園からは事務局職員が出席した。主な議題は、給与の算定方式への適切な対応、高校の給与体系(月給制)への変更に関してであった。これに対し学園は、3月6日付け要求と合わせ文書により回答するとした。

なお、次回団交を12月に行うこととした。

ク 同年10月28日付けで学園は、上記キの要請を踏まえて、非常勤講師の給与は健全な経営を維持する観点から他大学の例も参考にしながら現状に即して決定するとし、1授業時間単価を次年度から値上げするが、現行の大学・短大の給与制度(実績払い)を変更しないこと、また一時金2ヶ月分の支給はしないことを組合の交渉窓口である関西地本の西日本担当X3(以下「X3」という。)宛に回答した。

ケ 同年11月25日付けX3名義の文書で組合は、上記クの回答を前向きにとらえるが、1授業時間単価が要求とかけ離れており再考の上今年度から支給すること、給与の算定方式の変更及び一時金支給については次年度に継続して要求することを、学園

事務部長Y3(以下「Y3部長」という。)宛に申し入れた。

コ 同年12月11日に第5回目の団交が行われ、組合及び学園は、非常勤講師の待遇改善要求に関して合意し、概ね次の項目を内容とする覚書を同日付けで締結した。

- ① 基本的な給与の算定方式については、1授業時間単価を次年度から値上げするが、算定方式及び一時金支給については従来どおりとする。
- ② 雇用の問題については、正当な理由なく契約更新を拒否しないし、授業に支障がない限り入院、出産、育児休暇を理由に解雇しない。
- ③ 年1回の健康診断の実施は今後の研究課題とし、2.26文書については今後かかることのないようにする。
- ④ 1998年度要求については、年度内実施に向けて実施時期を含め妥結時に決定する。
- ⑤ 日本音楽家ユニオン会員であることを理由に不利益扱いはしない。
- ⑥ 今後も引き続いて待遇改善等に努力する。

(3) 覚書締結後の交渉等の経過

ア 平成10年2月26日付け質問書で組合は、ピアノ非常勤講師に関わる新入生の割り振り方法の変更、持ちコマ1日280分、2日で560分を上限とする根拠、持ちコマに関する雇用契約の不存在などに関して質した。

これに対し同年3月19日付けで学園は、平成10年度から事務局が新入生からの教員指名、教員の所属等を基準に割り振ることとし、持ちコマ1日280分等は上限ではなく程度・目安であり、総レッスン時間数、担当教員数、学生からの教員指名数等により非常勤講師のレッスン時間数は変動するため、委嘱状発送の段階では教員ごとのレッスン時間数を確定することはできない旨を回答した。

イ 同年4月5日付けX3名義で組合は、高校音楽科科长のY4(以下「Y4科長」という。)が組合員X1(以下「X1」という。)に対し「上」からいわれたと前置きして、『平成10年度は授業はゼロとなり、レッスンも持ち上がり分30分にとどまる。新入生をX1とX4(戸籍上はX4であるが、以下「X4」という。)には振り分けない。新しい非常勤講師を雇う。』と伝えていること、X1及びX4が高校退職者名簿に掲載されていることの実事関係を問う質問状をY3部長宛に送付した。

ウ 同月17日付けY3部長名義で学園は、上記イの質問に対し概ね次のとおりX3宛に回答した。

- ① X1は、短大家政学科の廃止に伴い教員が高校に配置替えと

なったことから授業がなくなったが、レッスンは持ち上がり30分のみではなく他の非常勤講師が担当していた生徒のレッスンも担当する。

- ② X1、X4に新生を割り振らないよう指示した事実はない。
- ③ 非常勤講師1名を採用した。
- ④ 退職者名簿記載は授業がなくなることに基づいて作成したが、両名が引き続きレッスンを担当することから削除された。

エ 同月24日、第6回目の団交が行われた。組合からは関西地本役員1名とピアノ非常勤講師8名が、学園からは事務局職員3名が出席した。この席では、上記アの3月19日付け回答及び同ウの4月17日付け回答内容について協議した。学園は、X1及びX4の高校授業がなくなった理由、レッスン時間の減少理由、退職者名簿への誤記、事務局のレッスン割り振り方法及び割り振りの基準などを説明した。この席で学園は、「新任の非常勤講師を採用した理由について、事務局は知らないから回答しかねる。」などと発言した。

オ 同年5月12日付けで組合は、ピアノ非常勤講師の待遇改善及び上記イの質問に対する再説明を議題とする団交を同月22日に大学の指定するところで行うように申し入れた。

なお、組合は、この団交にY2学部長とY5事務部長補佐の出席を要請した。

カ 同月22日、第7回目の団交が行われた。主な議題は、X1及びX4の処遇問題に関連した労働条件の大幅な変更に伴う事前協議の必要性和高校における給与の算定方式の改訂(前記第2、2(2)カ参照)に関してであった。この席で学園は、「事前協議は必要ない。人事は上(理事長)の決定なので、その理由は自分達にはわからない。団交出席は上に言えません。高校給与の算定方式の改訂は理事会を経ていない、理事長の考えである。」などと発言した。

さらに、同日、組合は、学園に次の事項を主な項目とする要求書を提出した。

- ① 基本的な給与の算定方式をコマ数計算に改め、1ヶ月25,000円以上とし、一時金として2ヶ月分を支給すること
- ② 大幅なコマ数減による収入減を補填すること
- ③ 労働条件の大幅な変更については事前協議を行うこと
- ④ 過去20年にかかる非常勤講師の賃金、コマ数の変遷資料を提出すること
- ⑤ カリキュラムの決定は、非常勤講師も加えたピアノ部会で行うこと

⑥ 組合専用の掲示板を大学内に設置すること

キ 同年7月1日付けで組合は、X1及びX4が高校の授業担当から一方的に外されたこと、給与の計算方法の改訂(前記第2、2(2)カ参照)に関して団交で明快な回答が得られなかったことから、同月8日にY1理事長と面会したい旨を申し入れたが、この面会は実現しなかった。

ク 同月14日、第8回目の団交が行われた。主な議題は、上記カ①乃至⑥の要求項目に関してであった。これに対し学園は、回答書を作成して要求事項は受け入れられないとしたうえで、「労働条件の変更に伴う事前協議は(学生数など)未確定な面が多いので(個々の持ち時間数を)伝えることは難しいが、新年度開始前に雇用条件について担当者がかかる範囲で説明する。賃金、コマ数の変遷資料の提出はプライバシーを考慮して不可能であり、組合員に関しても20年間の資料は残っていないが5年間なら可能だ。コマ単価もプライバシーを考慮して出せない。掲示板は学生に知られたくないので不可だ。」などと発言した。

ケ 同年9月16日、第9回目の団交が行われた。主な議題は、前回の団交事項と同様である。学園は、給与の算定方式の変更(月給制の導入)はできないとしたうえで、物価変更等を考慮した給与単価を提示した。これに対し組合は、1分2円の単価アップでは回答にならないとして拒否した。この席で学園は、「掲示板設置について、大学のイメージを落とすようなことは避けていただきたい。」などと発言した。

4 団交における学園の対応姿勢

(1) 団交場所

団交は、平成9年1月14日以降延べ9回実施されているが、いずれも学園の施設内では行われず、岡山市内の「岡山ロイヤルホテル」で開催された。

なお、同ホテルの会場使用料は、1回の団交につき概ね6,000円から17,000円の範囲であるが、全て学園が負担した。

(2) 団交出席者

ア 学園は、事務局長、総務担当部長及び部長補佐を団交担当者として対応している。

イ Y1理事長は、団交に一度も出席していない。

5 組合掲示板の大学内設置要求

(1) 組合が設置する掲示板の概要等

ア 組合は、縦1m50cm、横1mの大きさを白色ボードの掲示板を設置したいとして、学園に対し大学1号館1階事務局内鍵箱左横壁スペースの貸与を要求している。

イ 組合は、第7回団交の席で掲示板の設置を要求し、第8回及

び第9回団交において掲示板設置を議題としたが、この時には大学内への設置について申し入れたにすぎず、具体的な設置場所、掲示板の大きさなどは当委員会の審問の場で要求した。

(2) 組合掲示板設置に関する学園の基本姿勢

ア 学校法人作陽学園組織規則では、施設の管理権者は次のとおり規定されている。

(学長)

第8条 大学及び短大に学長を置く。

2. 学長の職務は、次のとおりとする。

(1)～(4)は省略

(5) 大学及び短大における設備・図書・備品及び重要書類の保管使用の総括管理に当たる。

(校長)

第10条 高校に校長を置く。

2. 校長は次の職務を行う。

(1)～(7)は省略

(8) 高校における設備・図書・備品及び重要書類の保管使用の総括管理に当たる。

イ 学園は、大学の施設設備は学生の教育に供するためにあるべきところ、掲示板は教育的なものではなく教育の障害になるうえ、学生に労使に関する内容を知らせる必要はなく、組合員以外の教職員の日に触れれば不快感を持つ方もおられるかも知れないという理由で大学内への掲示板の設置は認められないとしている。

(3) 別組合の設置状況

ア 別組合は、高校の教務室に縦1m、横2mの大きさを可動式の掲示板を持っている。

イ 学園は、上記アの掲示板について組合から団交で指摘されるまで知らなかったとし、設置の時期、経緯、条件なども不明であり、理事長への報告がなかったことから校長が正式に認めたものか疑問視している。

6 X1、X4に対する不利益取扱い

(1) X1、X4の非常勤講師歴と組合活動状況

ア X1の講師歴・組合活動状況

(ア) X1は、昭和55年4月から高校音楽科に非常勤講師(ピアノ専攻)として勤務し、レッスンを担当した。同57年4月からはオーディションを受けて短大のレッスンも担当することとなり、そのうえ、高校の授業も担当した。翌58年4月からは音大のレッスンも担当した。同人は、平成9年度には高校の

授業として視唱を週2コマ、聴音を週4コマ担当していたが、平成10年4月以降、高校の授業担当がなくなり、現在は高校、短大、大学のレッスンを担当している。

なお、コマとは、1週間当たりの1授業の単位で、高校では50分授業を1コマという。また、視唱とは、メロディーを楽譜どおりに読めるようにするための訓練をいい、聴音とは、ピアノで弾かれるメロディーを聞きながら楽譜にする能力を養う訓練をいう。

(イ) X1は、平成8年8月に組合に加盟し、第3回から第9回までの団交に出席して、大学及び短大の非常勤講師の給与形態を高校非常勤講師の給与形態である月給制にするよう要求した。

イ X4の講師歴、組合活動状況

(ア) X4は、昭和53年に音大音楽学部専攻科修了と同時に短大及び音大の非常勤講師(ピアノ専攻)として採用されレッスンを担当した。その後、同59年4月から高校のレッスンも担当し、同61年4月からは高校の授業も担当し、平成9年度には高校の授業として聴音2コマを担当したが、平成10年4月以降、担当授業がなくなり、現在は大学、短大、高校のレッスンを担当している。同人は、ソロリサイタル及び学園の教員とのアンサンブル演奏会を毎年数回開催している外に、新見公立短期大学及び山陽高等学校に非常勤講師として勤務している。

(イ) X4は、平成8年8月に組合に加盟し、第2回から第9回までの団交に出席して、他の大学等に比較して大学、短大の給与が余りにも低いと感じていたので給料の値上げを強く要求した。

(2) 非常勤講師の位置づけと高校での雇用形態

ア 学園における常勤教員と比較した場合の非常勤講師の特殊性は次のとおりである。

- ① 委嘱期間は1年以内(4月5日から翌年3月28日までの期間以内)であり、1年ごとの更新を妨げないが、委嘱期間満了時に退職する。
- ② 給与は時間給である。
- ③ 教育だけを目的とし、運営、管理には関与しない。
- ④ 常勤教員でカバーできない部分を補完的に担当する。
- ⑤ 勤務時間は、原則として出勤時刻(授業等の開始時刻10分前までに出勤)から担当授業等の終了時刻までである。
- ⑥ 他の大学等非常勤講師や個人レッスンの掛け持ちも可能である。

- イ 高校音楽科では、非常勤講師は常勤教員から来年度もお願いしたい等と口頭で確認を求められるだけで、何らの手続を要することなく次年度も継続して勤務している。校長或いは学園の役職員からの改まった要請は特になかった。
- ウ X1は1年契約を更新しつつ16年間継続して授業を担当し、X4も同様に12年間授業を担当した。
- (3) 高校音楽科での音楽関係科目の担当
- ア 平成9年度及び同10年度の高校音楽科の音楽関係担当授業の教員構成は、次のとおりである。
- (ア) 平成9年度は、Y4科長(管楽器担当)、X5教諭(声楽担当、以下「X5」という。)の常勤教員2人に加え、非常勤講師としてX1、X4、X6、X7、X8が配置されていた。この内、ピアノ担当はX1及びX4の2名であった。
- (イ) 平成10年度は、常勤教員としてピアノ担当のX9教諭(以下「X9」という。後記(5)ア参照)とピアノ担当の非常勤講師としてX10講師(以下「X10」という。後記(6)ア参照)が新たに加わり、X1及びX4が授業担当からはずれた。この結果、ピアノ担当はX9とX10に変更した。
- イ 上記アを踏まえた視唱及び聴音の授業構成は、次のとおりである。
- (ア) 平成9年度は、X5、X1及びX4の3名が担当した。視唱は全部で6コマあり、X5が4コマ、X1が2コマを担当した。聴音は全部で10コマあり、X5が4コマ、X1が4コマ、X4が2コマを担当した。聴音では、1,2年生を一緒にして能力別に3グレードに分けて同時に授業を行うため3人の教員が必要であった。
- (イ) 平成10年度は、X5、X9、X10の3名が担当した。視唱は前年同様で6コマあり、X5が4コマ、X9が2コマを担当した。聴音は前年より2コマ増えて12コマとなり、X5が4コマ、X9が6コマ、X10が2コマを担当した。この時は、聴音を3グレードに分ける授業は行わなかった。
- ウ 高校音楽科の音楽関係のカリキュラムは、校長、教頭及び音楽科の教諭が協議して決める。視唱、聴音以外の科目として、音理、音史、演法、合唱、合奏がある。
- エ 平成8年度から同10年度までのピアノ非常勤講師全員の大学(短大を含む。)及び高校における1週あたりの持ち時間は、別紙のとおりである。
- (4) 授業担当等の通告と高校退職者名簿への記載
- ア X1は、平成10年3月18日頃、Y4科長から口頭で、「平成10年度は授業はゼロとなり、レッスンも持ち上がり分30分にとどまる。新入生をX1とX4には振り分けないように『上』から言われ

た。新しい非常勤講師を雇うかもしれない。」旨を伝えられた。

イ X4は、平成10年2月18日頃、Y4科長から電話で、「上」から言われたと前置きして、「来年度から授業がありません。新入生も割り振られません。」などと言われた。

ウ X1及びX4は、上記ア及びイの通告どおり、平成10年度から高校の授業担当から外され、高校新入生のレッスン割り振りもなかった。

エ X1及びX4は、授業を持たなくなったことから平成10年度の高校退職者名簿に記載された。

学園は、両名が引き続きレッスンを担当していることから退職ではないとして名簿から削除したと説明しているが、平成12年2月に高校が同窓会名簿作成に当たっての住所等の確認を求めてきた際、両名を旧職員として扱っており、X1らは退職者リストから削除されていない。

(5) 短大助教授の人事異動

ア 学園は、平成9年度で短大の家政学科と幼児教育学科を廃止し、両学科に所属していた教員を配置転換(以下「配転」という。)した。この結果、家政学科のX9助教授は、平成10年4月からピアノ担当教諭として高校に異動した。

なお、幼児教育学科のX11及びX12両助教授(共に声楽担当)は、短大音楽科に異動した。

イ X9の高校への配転は、平成9年10月頃にはY1理事長、校長及び音楽部長で協議し決定されていた。

ウ X9は短大音楽科への配転を希望していたが、校長からの要望、以前高校に勤務していたことなどから高校への配転となった。

(6) 非常勤講師の採用

ア 学園は、平成10年4月から高校音楽科専属のピアノの非常勤講師としてX10を採用した。高校音楽科の非常勤講師の採用は、一般的には公募し、試験・面接を行って採用を決定するが、X10は公募せずに採用した。

イ X10は、レッスン担当予定者として採用されたが、平成10年度は2人の常勤教員でカバーできない聴音2コマの授業を担当した。

(7) 給与支給額の算定方法と支給の実態

ア 高校の非常勤講師の勤務等に関する規程では、給与の算定について、次のとおり規定されている。

(給料)

第15条 非常勤講師の給料月額は、1週間の担当教科等の時間数に4を乗じて得た数を当該非常勤講師の一時間当

りの金額に乗じた額とする。

2. 前項の1時間当りの金額は、任命権者がこれを定める。

(期末手当)

第16条 12月21日現在に在職する非常勤講師に対して、12月末日までに、期末手当を支給する。

2. 前項の期末手当の額は、支給日現在において非常勤講師が受くべき給料月額に、100分の200を乗じて得た額とする。

3. (省略)

なお、大学及び短大に勤務する非常勤講師の給料は、授業、レッスンに関係なく時間給で計算する実績払いであり、期末手当等の一時金の支給はない。

イ X1は、大学及び短大ではレッスンを担当し、1週当たりの持ち時間分数をベースにした実績払いの給与支給であったが、高校では平成9年度まで授業とレッスンを担当していたため、1週間の授業時間数とレッスン時間数を合算したものをベースにした月給制の適用を受け、さらに年末一時金の支給も受けていた。しかるに、平成10年度から高校の給与の算定方法が変わり、授業担当を外されたことから実績払いの適用となり、しかも新入生の割り振りがなかったことから、給料は前年度に比べてトータルで約160万円減少し、高校だけをみると約190万円の減少となった。

なお、X1は、平成10年度及び同11年度、高校から期末手当として一時金(各62,880円)の支給を受けている。

ウ X4は、大学及び短大ではレッスンを担当し、X1と同様に実績払いであるが、高校では授業及びレッスンを担当していたにもかかわらず平成8年度までは全て実績払いで支給されていた。平成9年度は規程どおり月給制に基づく支給を受けたが、平成10年度に授業担当を外され、高校新入生が振り分けられなかったことなどから、給料は前年度に比べてトータルで約60万円減少し、高校だけでは約40万円減少した。

なお、X4は、平成10年度、高校から期末手当として一時金(83,840円)を支給されている。

エ 学園が支払ったX1及びX4の年度別給与は、次のとおりである。

(単位:円)

氏名	区分	平成8年度	平成9年度	平成10年度
X1	大学	446,950	0	0
	短大	212,180	596,210	897,860
	高校	1,745,360	2,196,000	288,180
	計	2,404,490	2,792,210	1,186,040
X4	大学	1,228,145	1,009,220	870,010
	短大	136,400	42,700	0
	高校	238,600	894,600	499,640
	計	1,603,145	1,946,520	1,369,650

オ X1及びX4の年別所得は、次のとおりである。X1は給与所得以外の収入はなく、X4は給与所得のほかに若干の事業所得がある。

(単位:円)

氏名	平成8年中	平成9年中	平成10年中	平成11年中
X1	1,312,400	1,595,200	685,180	385,975
X4	1,451,600 (240,000)	1,964,400 (288,000)	2,651,200 (180,000)	3,300,400 (250,000)

[注] ()書きは、事業所得を内数で掲載した。

第3 判断

1 不誠実団交について

(1) 申立人の主張要旨

ア 過去の非常勤講師の賃金、コマ数の変遷資料及び雇用条件(コマ数、コマ単価)は、組合員の給与の公平性、平等性を判断するために必要不可欠な資料であることから、それらを団交で開示しないのは使用者の誠実交渉義務違反であり、不当労働行為にあたる。

イ 交渉権限を付与された学園側の団交担当者はほぼ全般にわたって明快な回答をしなかったのであるから、最終の決定権を持つ理事長が団交に出席しないのは不誠実な対応といわざるを得ない。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 過去20年間の非常勤講師の賃金・コマ数の変遷資料の明示を拒否したのは、非組合員である非常勤講師の賃金等のプライバシーを保護するための正当な対応である。過去20年にわたる賃金等の情報開示を求めること自体過大かつ不合理である。

また、雇用条件(コマ数とコマ単価)の明示にしても、コマ単価が賃金に直結するデータであり、プライベートな事項に属するものであるため開示できないとしたものであって、不誠実な団交ではない。

なお、当委員会の求釈明に応じて平成13年1月12日付け回答書で平成8年度から同10年度までの個人ごとの非常勤講師の持ち時間数の変遷資料を提出しているのであるから、敢えて団交で明示する必要はなく、救済申立ての必要性を欠くものと判断する。

イ 学園は、理事長から交渉権限を与えられた事務局長、事務部長らの交渉担当者に団交を担当させており、予め団交事項として要求された項目については十分に関係者が協議して交渉に臨んでいる。しかし、場当たりの要求された事項についてはその場で対応ができなかったものがあることは否めないが、理事長が出席していても同様である。組合は、学園の交渉担当者の説明に納得がいかないと感情的になり不誠実団交といっているにすぎないのである。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2、3(3)エ、カ、ク及びケで認定したところにより、学園の交渉態度、回答の根拠となる資料の開示・提出について検討する。

団交は、前記第2、3(1)及び(2)で認定したとおり、平成9年1月14日以降断続的に開催されている。

しかしながら、第1回から第5回までの団交は、申立期間を徒過しているうえ、その内容は専ら2.26文書に関わる雇用問題であり、しかも第5回団交において合意が成立し覚書を締結していることから一応完結していると評価でき、継続する行為とは解し難いので判断の対象から除外する。

一方、第6回以降の団交は、X1及びX4の不利益取扱いに端を発した労働条件の変更に関する事項を内容とするものであり、独立した行為とみるのが相当であるから、これを判断の対象とする。

イ 学園は、過去20年間の賃金やコマ数の変遷資料は個々の非常勤講師のプライバシーに関わるものであるから開示できないと主張するので、この点について検討する。

なお、ここでいうコマ数とは、正確には1週当たりの持ち時間のことと解せられるが、両当事者がコマ数という表現を使っている関係上そのように表記する。

前記第2、3(3)クで認定したとおり、平成10年7月14日の第8回団交において組合は、過去20年の非常勤講師の賃金と担当コマ数の変遷資料の提出を要求したのに対し、学園は、組合員以外の非常勤講師の資料はプライバシーを考慮して提示できないうえ、組合員についても20年間の資料は残っていないが5年間なら可能と返答している。

組合は、平成10年度から前記第2、2(2)エ及びオで認定したとおり常勤教員の持ち時間数が増加したこと、更には、レッスンの割り振りを事務局が行うようになったことなどに伴い、非常勤講師特に組合員の持ち時間数が減少したとして、団交の席で事実関係の説明を求め、その返答を裏付ける客観的資料として非常勤講師の賃金、コマ数の変遷資料の提出を求めたものと思われ、その行為自体には正当性があるとみるべきである。

思うに、使用者は組合の団交権を尊重し誠意をもって交渉に当たらなければならない。このことは組合側の要求を受諾して譲歩する義務を負うことを意味するものではないが、使用者は、自己の主張を一方向的に押しつけるのではなく、主張の根拠を具体的かつ明確に説明するとともに、組合側からその事実を裏付けるのに必要と思われる資料の提出を求められれば、提出を拒否すべき合理的根拠がない限り資料を示しつつ見解の対立を解消するように努力すべきである。

そこで、学園が組合から求められた資料提出を拒否した根拠の合理性について検討する。

まず、学園が主張するプライバシーの問題に関しては、個々人の名前を伏せるとか記号で示すなどの方法でプライバシーの侵害を防ぎ得るし、平均の給与、平均の時間給はプライバシーとは関係がないのであるから、名前を伏せるなど工夫して提出する余地があったと見るべきであり、資料提出を拒否すべき合理的根拠には当たらない。

また、過去20年間にわたる点については、非常勤講師の組合加盟が平成8年以降であり、組合員差別があるか否かの実態を確認することが組合の使命であることを考えれば過大な要求とも思われる。

しかし、その点は、提出自体を拒む合理的理由とはならず、学園も過去5年間の分であれば提出可能と声明しているのであるから、団交の趣旨を尊重して可能な範囲で提出すべきであったと思料する。

また、Y1理事長は、証人として尋問された際に、組合員以外の賃金資料は提出する必要がないと述べているが、何故に提出する必要がないのかについては合理的な説明をしなかった。

以上のとおり、学園には、組合からの資料提出要求に対し、いたずらに自己の主張に固執するのみで、組合の要求に耳を傾けようとする努力を怠り、真に理解を得ようとする態度が認められないのであるから、誠実を欠いた交渉態度であるとの誹りは免れない。

ウ また、組合が団交の資料として雇用条件(コマ数とコマ単

価)を示す資料の提出を求めたのに対し、学園はプライベートな事項に属するものであるため開示できないとしている。

しかし、この場合も、個々人の氏名を伏せるとか記号で示す方法で、プライバシーの侵害を防ぎ得るのであるから、学園の主張は資料の開示を拒否しうる合理的根拠には当たらない。

エ なお、学園は、当委員会の要請に従って平成8年度から同10年度までのピアノ非常勤講師個々の持ち時間数の変遷資料を提出しており、敢えて団交で明示する必要はなく救済利益を欠くと主張するので、この点について検討する。

学園は、審査委員の求釈明に応じて、平成13年1月12日付け「回答」でピアノ非常勤講師35名の平成8年度から同12年度前期までの1週あたりの持時間の一覧表を提出している。

もとより、労使双方は、団交を行うにあたって、相互に誠実に対応すべき義務を負うが、それは、あくまで交渉の相手方に対して負担する義務である。団交を誠実に行う上で、一定の資料の提出が必要と思料される場合にも、当該資料を直接的に相手方に示すことによって、誠実性が認められることになるのである。学園の主張はこうした理解を欠くものであり、妥当なものとはいえない。

ちなみに、組合が当該資料の提出要求を放棄したと認めるに足る疎明もない以上、未だ救済利益は存在すると解するのが相当であるから、その意味からも学園の主張は採用することができない。

オ さらに、団交への理事長出席の必要性について検討する。

前記第2、4(2)アで認定したとおり学園の団交担当者は事務局局長ら3名であって、学園は、このように団交には団交担当者を決めて対応しているので理事長の出席は必要ないと主張する。

一般的に、使用者から一定の権限を付与された交渉担当者が出席しておれば、使用者が必ずしも団交に出席する必要はないが、交渉担当者は、使用者の代表として交渉に臨む以上、責任をもって合意形成に向けて最善の努力を尽くさねばならないと解せられる。

しかるに、前記第2の3の(3)のエ及びカで認定したとおり、「事務局は知らないから回答しかねる。」とか「人事は上(理事長)の決定なので、その理由は自分たちにはわからない。」などの発言からは、責任ある団交担当者として交渉に臨んだとは解し難く、組合の理解を得ようとする努力が払われているとは認められない。

また、学園は、団交事項については関係者で十分に協議して

いるが、団交の席で場当たりの要求されたものについてはその場で即断できず、持ち帰って検討する旨の対応があったことを認め、仮に理事長が出席していたとしても同様であると主張する。

しかし、上記発言内容から、短大助教授の異動、非常勤講師の採用などの措置は理事長らごく一部関係者の間で極秘裏に決定されていることが推認され、団交担当者は、当該措置などの結果は熟知していても、それがどういう方針に基づいたものであるとかその経緯などについてはほとんど知らされていないと思われる。

その結果、団交担当者は組合員の労働条件に影響する事項についても責任を回避する答弁に終始しているのであるから、実質的かつ最終の権限を持つ理事長が出席して説明しなければ、真相は明確にならないうえ、組合の理解を得ることもできないのである。

結局、学園側の団交担当者には実質的な代表権限が付与されているとは認め難く、特に理事長のみが知る事項については、理事長が出席しなければ納得のいく説明ができないのであるから、交渉事項の内容によっては理事長などの出席が誠意ある対応と認められる場合もあり得る。よって、理事長が団交に出席する必要はないとする学園の態度は誠意あるものとはいえず、学園の主張は首肯し難い。

カ 以上から総合的に判断して、学園が誠意を持って団交に臨んだものとは認め難く、学園の団交への対応は不誠実なものとは判断される。

2 掲示板の設置拒否について

(1) 申立人の主張要旨

ア 同一法人の中にある併存組合間での差別扱いには合理的根拠が見いだせない以上、不当労働行為である。

イ 学園側は、学校施設は教育のためのものであり、教職員の中でも不快感を持つ者がいるというが、このことは高校においても同様であり差別的な取扱いを正当化するものではない。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 高校には別組合の掲示板はあるが、これは当時の校長が黙認したにすぎず、学園は認めていない。

イ 掲示板の設置許可の権限は、施設管理権を委ねられた各学校長にある。

ウ 大学における掲示板設置は、学長が教育目的の観点から施設管理権に基づき拒否したものであり、組合差別に当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2、5(3)アで認定したとおり、学園には別組合の掲示板が高校に設置されている。

一般的に、複数組合が併存する場合、使用者は、特段の合理的な理由がない限り中立かつ公正な立場を堅持し平等に取り扱わなければならないと解せられる。

イ そこでまず、別組合の掲示板のみが設置されている状態に特段の合理的な理由が存在するのかを検討する。

学園は、前記第2、5(3)イで認定したとおり、別組合の掲示板設置の時期、経緯などは当時の資料もないのでわからないという。また、Y1理事長の証言によると、学園に報告もなかったことから適正な手続で設置されたとはいえないという。このように学園は、別組合の掲示板が適正な手続に基づいて設置されたことさえ否定しているのであるから、別組合の掲示板のみが設置されている状態に特段の合理的な理由が存在すると主張し得るはずがない。

そうであれば、同じ学園内に組合の掲示板設置を認めない学園の態度は、他に特段の事情がない限り組合差別といわざるを得ない。

ウ 学園は他の特段の事情として施設管理権と教育的見地を主張するので、まず、施設管理権について検討する。

学園は、施設管理権は大学又は高校の長の判断に委ねられている以上、その者の教育的な判断で対応すればよいと主張する。

前記第2、5(2)アで認定した学園組織規則によると、掲示板設置の許可権限は学長又は校長にあると解しうる。それ故、高校内での掲示板は、校長が施設管理権者として正式に許可すれば問題なく設置できると思われる。

しかしながら、前記第2、5(3)イで認定したとおり、学園は、校長から理事長に報告がなかったので正式に承認したのかどうかわからないとしているのであるから、許可する場合の前提条件として理事長の承諾が必要であることが窺われ、形式的な許可権限は校長にあるが、実質的な権限は学園という一体的な組織を統括する理事長にあると解するのが相当である。

そうだとすると、大学内への設置についても実質的な権限を持つ理事長の判断を得なければ、学長は許可することができないのである。

結局、施設管理権者には実質的な権限はなく、学園としての一体的かつ総合的な見地から理事長の意向が掲示板設置の判断に反映されることが推認されることから、施設管理権が実質的にも各施設長にあるとする趣旨の学園の主張は首肯し難い。

エ 次に、教育的見地について検討する。

学園は、前記第2、5(2)イで認定したとおり、施設設備は学生の教育に供するためにあるべきであり、掲示板は教育的でなく教育の阻害になることを大学内への設置拒否の理由の一つにしている。

しかし、こうした問題は大学に限られるものではなく、高校においても同様である。大学生も高校生もどちらも可憐性に富んでいるが、一般的に、教育上の影響は高校生のほうが受けやすいといわざるを得ない。

そうだとすると、学園は、大学よりも高校への掲示板設置に配慮すべきであるということになろう。

しかるに、一方で高校内の掲示板については黙認の姿勢をとり続け、他方で大学内への設置について教育上の見地から認められないとする学園の態度は一貫性に欠け、十分な説得性を有しないものであり、教育的な配慮に藉口した組合差別と推認せざるを得ない。

オ 以上から判断して、学園が大学内に掲示板の設置を認めないことは組合差別であり、組合活動に対する支配介入にあたりと判断される。

3 X1、X4に対する不利益取扱いについて

(1) 申立人の主張要旨

ア X9の高校への配転は、高校からの要望に基づくものというが、校長は音楽科に関してはわからない旨発言し、Y4科長も知らない人事といい、高校側を無視して極秘裏になされたものであり、長年授業を持ち何らの不都合もなく契約更新をしてきたX1、X4に事前に告知すべきであるのに何らしていない。

イ 学園側はX10の採用理由を明らかにしておらず、全く不可思議な採用といわざるを得ない。

ウ 平成8年11月の個別面談で、X1、X4が理事長から激励されたことは、勤務態度に問題がないことの評価の現れであり、これが180度変わり高校授業を外されるなどの処遇を受けたのは組合加入が原因である。

エ X1、X4の高校給与は月給制で支給されていたことから、両名は団交の席で月給制への変更を強く主張した。このため、学園は就業規則を無視して高校の非常勤講師のレッスンの給与体系を大学体系にあわせたが、この問題を提起したX1、X4を実質的に高校から追放することによって、高校から組合の影響力を排除し、かつ、見せしめ的に不利益処置を行うことで組合活動を弾圧しようとしたにほかならない。

オ X1、X4の経済的な不利益は大幅な賃下げであり、これは組合活動に起因する組合員差別であるから、労働組合法(以下「労

組法」という。)第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 平成10年4月以降、X1及びX4の高校授業がなくなったのは、同年3月末で廃止になった短大家政学科のX9を業務上の必要性から高校に異動し授業を担当させたためである。X9の異動に際して、X1、X4の授業がなくなるという認識はなかった。

X9を短大音楽科に異動することも検討したが、その場合もピアノ非常勤講師の授業、レッスンがなくなるにすぎない。

高校、短大の教員配置状況から判断して高校にピアノ担当の常勤教員がいない現状を考慮の上、異動させたことには必要性、合理性がある。

イ X10の採用は、経営上の判断事項であるが、もともとレッスンを担当させるためであった。しかし、平成10年度の授業編成に伴って増加した聴音2コマを高校の判断で担当させたにすぎない。

ウ 非常勤講師の任期は1年であり、X1及びX4は、授業を継続的に担当する契約にはなっておらず、常勤教員の補完的役割として常勤教員がいない間担当してきたにすぎないから、常勤教員が何らかの理由で授業を担当することになれば非常勤講師が授業を失うことは当然の理である。

エ 組合員に対する不利益取扱いが全て不当労働行為になるものではなく、不当労働行為意思に基づく不利益取扱いでなければならぬ。X9の異動によりX1、X4の授業がなくなることは非常勤講師の補完的役割から当然のことであり、X9の異動がX1、X4に対する不利益取扱いの目的をもってなされたのではなく、短大家政学科の廃止に伴う合理的かつやむを得ない措置であるから不利益扱いはならない。

オ X1、X4について労組法第7条第1号の不利益取扱いはないので、組合が求める賃金の前年分保障は認められない。

(3) 当委員会の判断

ア 学園は、短大家政学科の廃止に伴う措置として、平成10年度からX9を高校に配転し、常勤教員として当然に授業を担当させたものであり、配転行為自体は経営権に属する人事異動で業務上の必要性に基づいたものと主張するので、この点について検討する。

確かに、前記第2、6(5)アで認定したとおり、X9は短大助教授の地位から高校教諭として平成10年4月に配転となった。

学園はその理由の一つに、高校音楽科にピアノの常勤教員がいなかったことを挙げており、X9の異動によって視唱及び聴音の授業を担当している非常勤講師の持ち時間は少なくなるだ

ろうが、それがX1及びX4という認識はなかったという。

ところで、高校音楽科に授業担当のピアノ常勤教員がいなかったのであれば、学園は、その実状を調査し、業務上の必要性を客観的に判断するよう努めるべきである。

特に、X1、X4が十数年にわたって授業担当をしてきた中で、就業規則違反などの不都合があったという疎明もなく、X4証言によれば、X9は高校で不都合があつて短大に異動したとのことであるから、高校音楽科の意向を反映させるべきであるのに、学園は、非常勤講師の持ち時間が減少する程度の認識しかなかったのであるから、高校音楽科の実態や意向をどの程度把握したのか疑問である。

さらに、X1及びX4証言によると、個別面談においてY1理事長から高校で頑張ってくださいと励まされたとのことであるから、同理事長はX1らが担当している授業を承知していたと解するのが相当である。

また、学園は、X9の異動先の選択枝には短大音楽科もあったが、仮にそちらに異動した場合も高校と同様に非常勤講師の授業、レッスンがなくなるという。

しかし、平成9年度、高校にはピアノ関係の非常勤講師は15名おり、そのうち授業担当はX1、X4の2名であるのに対し、大学・短大には31名がおり、そのうち授業担当は4名である。大学及び短大を兼務している非常勤講師もいるのであるから、X9を短大音楽科に異動させた方が非常勤講師一人分の持ち時間の減少は少なくてすむはずであり、前記第2、6(5)アで認定したとおり幼児教育学科の2助教授は短大音楽科に異動したが、それに伴って非常勤講師の持ち時間数が極端に減少したという疎明もないことからみても、短大音楽科と高校音楽科では学生数、教員数が異なるため、X9を短大音楽科に異動させた場合と高校音楽科に異動させた場合とで同じ結果が生ずると一概に言うのは不適當である。

それどころか、X9を高校に異動させればコマ数の関係から非常勤講師が担当している授業を全て持つことになるのは容易に推認できたはずである。

結局、X9は、業務上の必要性に藉口して、X1らの担当している授業を意図的に担当させる目的で高校に異動させられたと解するのが相当であり、学園の主張は採用し難い。

イ 学園は、大学と高校が分離されたので高校専属の非常勤講師をおきたいという経営上の判断に基づいてX10を採用したものであり、当初はレッスンのみを担当させる予定であったが、授業編成上欠員が生じたため聴音2コマを担当させたと主張す

るので、この点について検討する。

前記第2、6(3)イで認定したとおり、平成10年度の聴音の授業は、各学年ごとに2つのグレードに分けていることからX5とX9の2人で十分担当が可能であり、仮に担当時間数などの関係で教員が必要であれば、十数年継続して勤務し勤務態度等に特に問題があったとは認められないX1或いはX4を充てるのが相当であると思われるが、そのように措置し得なかった事情について学園側の疎明はない。

結局、X10は高校専属のレッスン担当予定者として採用されたにもかかわらず、授業担当ともなったのであるが、授業を担当させるべき特段の事情が認められないのであるから、X1及びX4のベテラン講師を授業担当から外すために意図的に担当させられたものと解するのが相当であり、学園の主張は採用し難い。

ウ 学園は、非常勤講師は任期1年の有期間契約であり、常勤教員の補完的役割を担うものであるから常勤教員が授業担当となれば当然のことながら失職すると主張するので、この点について検討する。

前記第2、6(2)ウで認定したとおり、X1及びX4は1年契約を更新して十数年間継続して授業を担当してきたことが認められる。学園は、継続雇用にあたり、前記第2、6(2)イで認定したとおり、高校音楽科の常勤教員から次年度もよろしくと口頭で依頼するだけで、他に何らの手続きもしていない。このように十数年間も当人が承諾すれば翌年度も引き続いて雇用されてきたのであるから、当人としては継続雇用を希望すればほぼ前年並みの内容で授業を担当することになるという期待を持つのは当然である。

そうだとすれば、信義則上、X1及びX4についての雇用期間の定めは形式的な要件にほかならず、両名の雇用契約は、期間の定めのない契約と同様の効果を有するものと解するのが相当であり、X1及びX4の授業に関する立場を、やみくもに常勤教員の補完的役割と決めつけてしまうことには無理がある。

そして、前記第2、6(4)で認定したとおり、X1らに高校の新入生のレッスンを割り振らなかったことは、同人らに2年生或いは3年生と持ち上がりの学生のレッスンを担当させることを意味しており、彼らのレッスンが修了する1年或いは2年後にレッスン担当からも排除されることを暗に告げられたと同様である。

授業担当外しなどの一連の行為は、雇用関係の実態に照らして、実質上は解雇通告にほかならず、学園の規程に則って適正

な手続を踏まなければならないと解する。つまり、解職する日の30日前までに本人に文書で通知しなければならないのであるが、前記2、6(4)ア及びイで認定したとおり学園は、X1に対しては平成10年3月18日頃にY4科長が口頭で伝え、また、X4に対しては同年2月18日頃にY4科長が電話で伝えたものであり、文書通知はしていない。

当事者双方が締結した覚書中の正当な理由なく解雇しないという条項を無視し、しかも、組合と協議もせず一方的に授業担当を外すことは、明らかに信義に反しており、到底是認することができない。

以上のおおり、X1らは、雇用の実態からみて、常勤教員の補完的役割として授業担当をしてきたと解すべきではなく、実質的に一方的な解雇通告に当たる措置は組合員であるがために不利益を与えたものと解するのが相当である。

エ 学園は、不当労働行為意思に基づく不利益取扱いでなければ不当労働行為ではないと主張するので、この点について検討する。

前記第2、3(2)オ乃至キ及びコ並びに同(3)エ、カ、ク及びケで認定したとおり、組合は第2回から第9回までの団交で執拗に給与の算定方式を月給制に変更するよう求めている。その根拠として高校の給与形態が月給制であることを挙げているが、こうした事実は高校に長く勤務し実際に月給制の適用を受けていたX1が口火を切らなければ組合としては実態の把握ができなかったものである。

X4は、高校で授業を担当してきたにもかかわらず給与は月給制ではなく実績払いで支給されていたことから、X1と同様に給与形態に月給制を導入するよう主張し、かつ、他大学に比べて賃金が低い現状を訴えていたことが認められる。

学園も組合から指摘されるまで給与形態に差違があることに気づかなかつたが、組合からの指摘を受けて、団交の席で高校の給与形態を見直す趣旨の発言をし、実際に平成10年度から高校の給与形態を見直している。

しかしながら、その結果は組合の要求とは全く逆の見直しとなっている。

学園は、この給与形態の変更が組合員を対象としていれば組合の反発を招くことは必至であり、見直しの前に組合員を排除し、組合の影響力が及ばないようにする必要があつたと推認される。実際に、学園が給与の改定通知を非組合員の4非常勤講師にのみ通知していることからそのように推認せざるを得ない。

以上の経緯に照らし、X1ら組合員を高校から排除する手段としてX9の配転、X10の授業担当を画策したとみるのが自然である。

結局、X1らの授業担当外しなどによる前記第2、6(7)イ及びウで認定した経済的な不利益は、組合嫌悪の不当労働行為意思によってもたらされたものと推認せざるを得ない。

オ 以上のとおり総合的に勘案すると、学園は、X1及びX4を高校から排除するための手段として、業務上の必要性に藉口してX9の配転及びX10の採用を行ったものと解するのが相当であり、その結果、給与が減少してX1らに経済的な不利益を与えたことは、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

第4 救済の方法及び法律上の根拠

1 申立人は、審問において、不誠実団交にあたる事実として団交期日の遅延、引き延ばしと内容のない回答を繰り返した事実を主張しているが、請求する救済の内容は団交による紛争解決のために必要な資料の提出と理事長出席に限定していること、雇用に関する事項は覚書の締結により当事者双方合意していることから、主文1をもって足りると判断する。

なお、労働条件の変更に関する事前協議の申立ては、被申立人にも異議がないことから主文1のとおり命ずる。

2 組合掲示板の設置問題は、当事者間で設置場所や設置条件など具体的な協議が全くなされていないのであるから主文2のとおり命ずる。

3 X1については、高校の授業担当に復帰させることが望ましいが、非常勤講師を採用して授業を担当させている現状に鑑み、主文3のとおり命ずる。

また、X4については、前記第2、6(7)エ及びオで認定したとおり、平成10年度、学園の給与は減少しているが、これは給与の算定方法が同9年度に月給制となったことが大きく起因しており、高校給与に関しては同8年度よりも同10年度の方が増えているうえ、年間給与所得も増加傾向にあることから総合的に判断して、認定された経緯により算定される程度の差額は通常甘受すべき範囲内であると思料されるから、この点についての申立ては棄却する。

4 申立人は、学園の謝罪文の掲示及び手交を求めているが、本件では教育現場への影響や今後の労使関係を考えると、謝罪文の掲示までを命ずるのは適当でないので、主文4のとおり命ずる。

以上により、当委員会は、労組法第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13年8月1日

岡山県地方労働委員会
会長 上村明廣

「別紙 略」