

福岡、平11不1、平14.1.11

命 令 書

申立人 柳川高等学校教職員組合

被申立人 学校法人柳商学園

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員X1、同X2、同X3、同X4、同X5、同X6、同X7、同X8、同X9、同X10、同X11及び同X12に対する平成11年3月31日付け解雇を撤回し、これらの者を原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、前項の原職復帰に際し、教員の校務分掌及び職員の担当事務について、申立人組合と協議しなければならない。
- 3 被申立人は、第1項に掲げる申立人組合員らに対し、同人らの解雇がなければ得られたであろう賃金相当額の2分の1を支払わなければならない。
- 4 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X1、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9、X10、X11及びX12に対し、次の措置を含め、平成11年3月6日付け解雇の予告(同年3月31日付け解雇)がなかったものとして取り扱わなければならない。
 - (1) 原職に復帰させること。
 - (2) 平成11年4月1日から原職復帰の日までの間同人らが受けるはずであった賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと。

- 2 上記1に係る陳謝文の手交

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人柳川高等学校教職員組合(以下「申立人組合」という。)は、柳川高等学校(以下「柳川高校」という。)に勤務する教職員78名により昭和55年9月30日に結成された単位労働組合であり、平成11年3月10日の本件申立時の組合員数は41名である。また、福岡県私立学校教職員組合協議会(以下「福岡私教協」という。)に加盟している。なお、柳川高校には、申立人組合

のほかに本件申立時、教員約20名をもって組織する柳川高等学校新教職員組合(以下「新組合」という。)がある。

(2) 被申立人

被申立人学校法人柳商学園(以下「学園」という。)は、昭和16年に財団法人福岡県柳河商業学校として設立され、26年に学校法人橘蔭学園に変更になり、さらに、55年に現在の名称に改称された。学園は、肩書地に柳川高校を設置、運営し、柳川高校には、商業科、普通科、特進科及び国際科が設けられている。本件申立時の教職員数は、教員として学監1名、校長1名、教頭2名(授業を担当しない専任教頭1名及び担当する兼任教頭1名)、専任教諭84名、非常勤講師13名であり、職員として正職員18名(事務局長1名、事務職員17名)、嘱託職員6名である。なお、その外に養護教諭1名及び外国人講師1名がいる。

2 従来の方使関係

(1) 学園の人事に係る方使関係

ア 退職勧告問題と昭和56年確認書締結

昭和56年2月、学園は、講師4名及び栄養士1名に対し退職勧告を行った。これに対し申立人組合は、3月1日団体交渉(以下「団交」という。)を行い、それを撤回させるとともに次の条項を含む確認書(以下「昭和56年確認書」という。)を締結した。

- 1 今回の講師4名、栄養士Z1さんへの退職勧告については白紙撤回し、職員会議で謝罪する。
- 2 学園は今後、職員の解雇、配転などの身分保障に際しては十分に本人の立場を尊重し、話し合いの上で対処する。
- 3 新規採用については、事務、技術職員及び教科部会などの現場の意見をよく聞き尊重する。人事委員会の設置に関しては今後の問題として前向きに考える。
- 4 (略)

イ 昭和59年配転問題

昭和59年7月、学園の寮監であるX13組合員が他の寮へ配転されようとしていることがX13の後任予定者があいさつにきたことから判明した。これに対し申立人組合は、学園と団交を行い、昭和56年確認書違反の不当労働行為であるとして学園に説明を求めた。学園は、X13の配転については一個人が勝手に言ったことであり、学園は関与していない旨、X13の

配転はない旨並びに職員の採用及び労働条件の変更に関しては慎重に対応していく旨述べたため、このX13配転問題は決着した。

ウ 60年(調)第13号あっせん事件

従来、専任教諭と常勤講師は全て組主任(学級担任)又は組副主任(学級副担任)に配置されていたが、昭和60年4月13日、学園は、同年度の教員人事(校務分掌)において、X14執行委員長(当時、以下「X14委員長」又は「X14」という。)、X15執行副委員長(当時)、X5書記長(当時、以下「X5執行委員」又は「X5」という。)及びX1書記次長(当時、以下「X1書記次長」、「X1委員長」又は「X1」という。)の組合4役とX6組合員を組主任及び組副主任から外した。その際、Y1理事長兼校長(当時、以下「Y1理事長兼校長」又は「Y1理事長」という。)は、「組合四役は忙しいだろうから外した。」と述べた。これに対し申立人組合は、学園に団交開催を数回要求したが、学園がこれを拒否したため、5月31日、当委員会に団交応諾を求めてあっせん申請(60年(調)第13号あっせん事件)を行った。同事件は、労使双方が次の条項を含む6月3日付けあっせん案を受諾し解決した。

- 1 労使双方は、昭和60年度学級担任及び学年付の各割当てにつき、相互に誠意をもった協議を行うこと。
- 2 学校側は、校務運営の割当て等につき、組合側に不当労働行為と疑惑視されるようなことはさけるよう努力すること。
- 3 組合は、校務運営の分担について協議する際、組合としての責任体制を確立するよう努力すること。

その後、団交が開催され、労使は、翌年度に上記5名を組主任又は組副主任に配置させることで合意した。

エ 平成元年降格問題

平成元年4月10日、学園は、組合員2名を進学指導主事及び生活指導主事から降格した。6月2日、申立人組合と学園は団交を行い、Y1理事長兼校長は、「不満の人事がないように努力する。不当労働行為的なことが起きないように努力する。」等述べた。

オ 校友会手当及び同会人事問題

学園には、生徒の部活動を指導する教職員の部長、監督、コーチ及び顧問の人事並びにその活動費を管理する「校友会」

と称する組織が設置され、当該教職員には校友会手当が支給されている。校友会手当の金額は、昭和62年以降団交事項とされ、労使間で協議決定されてきた。平成5年1月13日、学園は、校友会手当に係る団交を拒否し、昭和62年以降一律年間6万円であった支給額を2万円ないし8万円に変更した。また、平成6年5月27日、学園は、部活動の部長、監督等をしてきた教職員の一部を部長、監督等から外したり、クラブを同好会に変更するなどの校友会人事を発表した。これに対し申立人組合は、一方的な校友会人事であるとして抗議した。

カ 8年(不)第6号不当労働行為救済申立事件

平成8年7月17日、申立人組合は、Y1理事長がX5執行委員(当時)に対して組合脱退工作をしたとして、また、学園が昭和56年確認書に違反して、X14委員長(当時)、X1書記次長、X5執行委員、X16組合員ら4名の組合員を校務分掌上降格し、事務職員の組合員3名のうち2名を事務分掌上配転したため、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(8年(不)第6号不当労働行為救済申立事件)。9年1月17日、申立人組合と学園は、同事件について和解し、次の条項を含む和解協定を締結した。

- 1 被申立人は、平成9年度校務分掌決定に際して申立対象者の処遇はこれを考慮する。
- 2 校務分掌の決定について
 - (1) 被申立人は、科長以下の校務分掌の改廃について事前に組合の意見を徴する。
 - (2) 被申立人は、組合三役につき、その校務分掌の決定については、事前に組合に内示する。
 - (3) 双方は、校務・事務分掌における校内の諸問題に関しての定期的な意見交換会を平成9年1月末日までに設ける。
上記交換会参加者は双方各3名とする。
- 3 被申立人は、不当労働行為と疑われるような言動は行わないものとする。
- 4～6 (略)

(2) 学園の経理等に係る労使関係

ア 学園経理公開に関する確認書締結

申立人組合は、結成当初から学園の経理の公開を求め、学園と学園経理の公開に関する条項を含む確認書を次のとお

り各々締結した。

(ア) 昭和56年5月19日締結

「学校会計の公開については、必要があれば職員には原則として周知させる。」

(イ) 62年11月21日締結

「学校の資産の公開については、一部分を発表し、それ以外については今後前向きに検討してゆく。」

(ウ) 平成6年6月29日締結

「生徒急減にあたり、理事会は健全な学校経営のために努力すると共に、今後の長期的な財政計画を立案し組合に連絡する。」

(エ) 6年12月13日締結

「経理公開については、今まで以上の内容について前向きに考え、今週中に回答する。」

(オ) 7年6月22日締結

「学園経理の公開については、組合窓口(書記局)と学園窓口(統括、局長)との間で、今まで以上の内容について勉強会を行う。」

イ チェックオフ

平成4年3月23日、申立人組合と学園は、組合費のチェックオフに関する確認書を締結し、同年4月分給与から組合費のチェックオフが行われている。

ウ 理事長兼校長の海外出張問題

学園は、平成6年度からICC(国際)コースを開設することとし、そのため、Y1理事長兼校長は、海外提携校を探して提携交渉をする目的で、3年度、4年度及び5年度に海外出張を重ねた。6年6月21日、同月27日及び同年12月2日の団交において、申立人組合は、その出張費が多額であるとして、また、校長不在により校務上支障があるとして学園を追及した。

エ 不合格者の入学問題

平成7年11月27日、同月30日及び8年2月8日、申立人組合と学園は、不合格を通知した生徒が入学していた件について団交を行った。申立人組合は、不正入学であるとしてY1理事長兼校長を追及したが、Y1理事長兼校長は、特別枠で入学させたもので問題はないと回答し、結局、労使双方が対立したまま団交は終了した。

オ 平成8年校納金値上げ問題

平成8年2月15日の団交において、学園は、8年度より校納金(授業料及び教育充実費)を3,500円値上げすると発表した。これに対し申立人組合は、近隣の他の高校より校納金が高く

なり、生徒急減期の中ますます生徒が集まらなくなることに、及び経営努力がなされていないこと等から校納金値上げに反対した。また、学園の理事及び評議員宅を訪問し、組合の考えを説明した。結局、同年3月5日の団交において、Y1理事長兼校長は、校納金値上げを撤回した。なお、その際、Y1理事長兼校長の「リストラするよ」との発言があり、Y2事務局長(以下「Y2事務局長」又は「Y2」という。)が「管理経費の節約とかですよ」と補足した。

(3) 学園の設備投資及び財政再建等をめぐる労使関係

ア 施設設備改善委員会設置のための代表者協議

昭和55年12月1日、申立人組合と学園は、施設設備改善委員会の設置のため、労使双方による代表者協議を行うことを合意したが、結局、学園は協議に応じず、同委員会は設置されなかった。

イ 新校舎建設問題及び昭和57年確認書締結

昭和56年3月、学園は、総工費7億円(借入金4億5,000万円)の新校舎建設を決定し、翌年2月に着工すると発表した。これに対し申立人組合は、教職員の意見が設計時点から反映されておらず、また、10パーセントを超える金利負担が学園経営を圧迫することを懸念して、労使双方からなる新校舎建築委員会の設置を求め、57年3月5日、申立人組合と学園は、校舎建築委員会設置並びに同委員会において校舎建築の検討及び決定をすることに合意し、同月31日、次の条項の確認書を締結した。

新校舎については、理事長、理事の個人的責任においても、人件費、教育研究費にはねかえらないこと。

ウ 学費値上げ及びグラウンド等改装工事問題と昭和62年確認書締結

昭和62年4月、学園は、借入金返済等を理由に学費値上げを実施した。同年11月10日、学園は、申立人組合と協議することなく総工費約1億9,000万円(借入金1億4,600万円)を要するグラウンド及び周辺設備の改装工事を決定した。同月21日、申立人組合と学園は団交を行い、次の条項の確認書を締結した。

1 昭和62年12月上旬までに借入金及び借入金返済計画を明らかにする。(今回の)

- 2 今度の運動場・ワープロ教室整備については、人件費・教育関係費にはねかえらないこと。
- 3 今後、長期及び短期の施設・設備の計画は、労使双方で協議決定する。
- 4 学校の資産の公開については、一部分を発表し、それ以外については今後前向きに検討してゆく。

なお、学園は、申立人組合に対し、本件解雇に至るまでの間、借入金返済計画、資産等を開示しなかった。

エ 全校舎冷暖房工事等及び銀行借入問題

学園は、平成3年度に創立50周年記念行事として、食堂改築工事と全校舎の冷暖房工事を行った。申立人組合は、全校舎冷暖房工事については、2年度の2学期の始業式でY1理事長兼校長が事前に申立人組合と協議することなく実施を発表したもので、当初創立50周年記念行事に予定されていなかったこと、また、その工事費が全額銀行借入であるとの噂があったことから、3年12月以降、事業費の内訳等を明らかにするよう求めて、学園と数回団交を行った。5年2月10日の団交において、学園は、食堂改装工事費では1億5,000万円の当初見積額に対して2億3,000万円を支出し、その財源として1億5,500万円の銀行借入を行ったこと、また、冷暖房工事費では1億5,000万円の当初見積額に対して2億円を支出し、全額を銀行から借り入れたことを述べた。これに対し申立人組合は、ずさんな計画であるとして学園の経営責任を追及した。

オ 中等部設置計画とY1理事長兼校長所有地購入問題

平成4年6月11日の団交において、学園は、中高一貫教育を目指すとして中等部設置を発表した。しかし、5年11月29日の団交において、学園は、4年6月に中学校用地として、柳川高校に隣接するY1理事長兼校長の所有地600坪を坪単価36万円で購入したものの、中学校校舎建設の資金が不足しているため中等部設置を延期する旨述べた。このため申立人組合は、学園経営を危惧し、これ以降の団交のたびにY1理事長兼校長所有地購入の必要性について学園を追及した。5年12月1日及び同月13日の団交において、学園は、Y1理事長兼校長の所有地を坪単価38万円で800坪購入したと訂正し、その資金として2億円の銀行借入を行ったと述べた。更に、6年11月24日の団交において、Y1理事長兼校長は、学園に自己所有地を売却した理由は父死亡に伴う相続税支払いのためであると述べたため、申立人組合は、学園の経理の公開を強く求め、また、平成7年度以降の団交要求項目に「学園は無駄使いをやめる

こと。」を掲げるようになった。

なお、4年7月5日開催された学園の臨時評議員会の会議案では、Y1理事長兼校長所有地2,804.97平方メートル(約850坪)を購入すること、銀行から学校用地取得を目的として5億6,000万円の借入を行うこと及び中等部学則が諮問されている。

カ 将来構想検討委員会設置問題

平成7年12月5日、申立人組合と学園は、学園運営改善のための労使の相互協力を目的とする「将来構想検討委員会」を設置することについて合意し、確認書を締結した。労使は、この件について、10年7月1日、同月10日及び同月21日に協議したが、申立人組合は、構成員について、学園側は校長、教頭2名の計3名、組合側は5名と主張し、これに対し学園は、学園側は教頭2名、組合側は3名と主張し折り合わなかった。同年8月6日、申立人組合は、学園に対し、校長が参加することを条件として組合側3名を受け入れる旨回答したが、学園は、それに対し何ら回答しなかった。

(4) 新組合について

ア 申立人組合が結成された2か月後の昭和55年11月、非組合員の教職員約20名によって「親和会」が結成され、その後この親和会を母体として、Y3商業科長(同人は後に常勤理事となった。以下「Y3理事」という。)を中心に「クマさん会」が結成された。平成8年8月、クマさん会のメンバーを中心として新組合が結成された。

イ 平成10年2月10日、申立人組合と学園は、生徒募集手当及び年度末手当について、団交を行った。学園は、生徒減により申立人組合の要求に応えられない旨回答し、これに対し申立人組合は、回答の中身が全く分からず納得しがたいと述べた。3月4日、団交が開催され、Y3理事は、既に理事会で両手当の額を決定しているため団交を打ち切る旨述べた。同月12日、職員朝礼において、学園は、生徒募集手当及び年度末手当を申立人組合員と新組合員及び非組合員とを分離して支給すると発表し、同日の申立人組合との事務折衝では団交には応じない旨述べた。これに対し申立人組合は、同月13日付け文書で、同月4日及び12日の学園の対応は団交拒否の不当労働行為であると抗議した。同月19日の団交において、Y3理事は、同月4日の団交を打ち切る旨の発言は最終回答の意味であったと訂正したため、労使は改めて交渉を行った結果、生徒募集手当及び年度末手当について合意した。

(5) 生徒募集体制について

学園では、平成2年度まではほぼ全教職員で生徒募集に当たっていたが、学園は、3年度からは、「SRS(Student Recruit System)」という少人数の教職員しか関わらない生徒募集体制に切り替えた。これに対し申立人組合は、少人数の生徒募集体制では中学校との密接なコンタクトもとれず、生徒は集まらないとしてこれに反対した。学園は、5年度2学期からはX14(当時執行委員長)を責任者とし、県内を久留米、大牟田、福岡市近郊と幾つかの地区に分け、各地区毎に地区責任者と数名の担当者を置いて、多くの職員が関わる体制に改めたが、8年度からは、事務局総務部を生徒募集担当とし、同部に嘱託の専従職員を置き、普通科長を生徒募集主事とした少人数の体制に再び戻し、各地区の担当者も1名ずつとした。

その間の入学者数は、後記3の(2)認定のとおりであり、4年度のみ前年度に比較し増加したが、他の年度は前年度を下回った。

(6) 管理職の新設等及び「定年延長」について

ア 学園は、平成4年4月、Y1理事長兼校長の義兄であるY2を新設した「事務局長代理」に採用し、翌年事務局長に昇格させた。それと同時に、事務局長であったY4を新設した「統括責任者」に就任させた。統括責任者の職務は、中等部設置が具体化するまで、事務局長の職務全般にわたり補佐するものであった。Y4は7年度まで統括責任者として在職した。Y2事務局長は、10年度及び11年度は総務課長と会計課長を兼任し、11年度末の定年退職後、12年度に嘱託職員として採用され、事務局長補佐となった。

イ 学園は、平成6年度からのICC(国際)コース開設に当たり、5年8月、Y1理事長兼校長の息子であるY5をICC(国際)コースを担当する事務職員(英国駐在)として採用した。7年度からICC(国際)コースは国際科となり、Y5は国際科長に就任した。同時に、ICC(国際)コースの室長であったY6は、国際科主任(管理職)に就任した。学園は、10年4月、Y5を事務職員のまま常任理事に就任させ(以下「Y5理事兼職員」ともいう。)、Y6は、国際科長に就任した。

ウ 学園は、平成6年度、「校長代行」という役職を新設し、教頭二人のうち一人を就任させた。これは、Y1理事長兼校長が不在がちであり、校務決定に支障が生じたからであった。

エ 学園は、平成7年度2学期、野球部を指導するためとして、Z2を社会担当の専任教諭として中途採用した。Z2は、7年度は授業を受け持たず、野球部を指導したのみであった。申立人組合は、昭和56年確認書違反であること及び社会科教科主

任も新規採用の必要はないとの意見であったことから、団交で学園を追及した。

オ 学園は、平成8年度当初に普通科長であったY7を校長とし(以下「Y7校長」という。)、Y1理事長を新設した「学監」に就任させ、理事長兼務とした。学監とは、校長、校長代理、教頭、科長などを補佐し学務をつかさどる役で、教員であり、校長より地位も給与も上である。なお、Y7校長は、8年度から学園の理事でもある。

カ 学園は、平成4年度末で定年退職の予定であったY8を身分は管理職のまま「定年延長」し、翌年度から中等部設置準備室長に就任させた。中等部の設置は、5年11月前記(3)のオ認定のとおり延期になったが、Y8教諭はICC(国際)コースの担当者として、管理職のまま据え置かれた。

キ 学園は、平成7年度末で定年退職の予定であったY9会計課長(以下「Y9元会計課長」という。)を次期会計課長を育てるためとして、1年間「定年延長」し、更に9年度から11年度まで嘱託職員として雇用した。

ク 平成10年3月12日、申立人組合は、学園が同月末定年退職の予定であったY10教頭を「定年延長」しようとしたことについて、組合員全員の署名による次の「決議文」を学園に提出し、反対を表明した。

栄光ある柳川高等学校の現状は、生徒数激減、旧態依然の経営者の姿勢、無計画な資金運用及び雇用、国際科の不振、理事長の度を越した所得、借金的大幅な膨らみなどで壊滅的な打撃を受けている。

このような状況の下で、Y10教頭の定年延長が理事会で提案されることを聞いた。この件について柳川高等学校教職員組合は、次に掲げる理由で絶対反対する。

一、累計赤字が23億円になっている学園として、これ以上の浪費は許されない。

一、学園の現状を総合的に見て、定年延長までする妥当性が全くない。

以上の理由で、反対の意志を表明するとともに、署名をして固い決意を示す。

しかし、学園は、同年4月、Y10教頭を定年延長して教頭に留任させ、申立人組合を脱退したばかりのY11も教頭にし(以下「Y11」又は「Y11教頭」という。)、教頭二人制とした。

学園は、申立人組合に対し、Y11教頭を指導、助言するためにY10教頭を残す必要があったと回答した。また、Y10教頭は、1年間の定年延長の後、11年度に商業科の非常勤講師として採用された。

(7) 申立人組合の学園に対する団交要求項目について

ア 従前から申立人組合は、学園に対する春闘あるいは秋闘要求書(以下「要求書」という。)には、その都度の要求項目の外に10数項目の継続要求項目及び7ないし9項目の福岡私教協統一要求項目を掲げていた。

イ 平成4年以降の要求書の中には、次の継続要求項目があり、(ア)については7年12月5日合意したため8年度継続要求項目から削除され、(ウ)については6年度以降、福岡私教協統一要求項目として掲げられている。

(ア) 将来構想検討委員会を設置すること。

(イ) 学校運営の民主化

a 学園経理の公開

b 部長、主任、評議員等を公選又は互選で選ぶこと。

c 人事採用は公正に行い、黄犬契約をなくすこと。

(ウ) 専任職員を増員するとともに、1年契約の常勤講師制度を改めること。

ウ 平成7年度以降の要求書には、「学園は無駄使いをやめること」が継続要求項目として追加された。

3 本件整理解雇に至る経緯

(1) 学園の財政状況

ア 消費収支について

学園の平成4年度から10年度までの消費収支は、別表1のとおりである。

(ア) 帰属収入(学校法人の負債とされない収入)合計は、平成4年度17億3,770万8千円であったものが毎年減少し、9年度には13億2,572万3千円となり、5年間で約24パーセント減少している。この原因は、生徒数減に伴って、生徒等納付金が4年度9億1,699万7千円から9年度7億932万3千円と減少したこと等である。

(イ) 消費支出の部合計は、平成4年度17億5,790万5千円であったものが9年度には15億6,598万1千円となり、5年間で約11パーセント減少している。また、その内訳をみると、教育研究経費(教育研究に直接要する経費)は4年度3億4,857万6千円であったものが9年度2億5,095万1千円に、管理経費(教育研究のための間接的な経費又は教育研究に関係しない経費)は4年度1億3,222万6千円であったものが9年度

9,078万7千円に減少しているが、人件費は4年度11億8,948万5千円であったものが9年度11億5,744万2千円とほぼ横這いである。

(ウ) 帰属収入に占める人件費の割合を示す人件費率は、平成4年度68.5パーセントであったものが、8年度は82.0パーセントに、9年度は87.3パーセントに上昇している。なお、学校法人における人件比率の全国平均は、4年度は60.0パーセント、8年度は64.2パーセントである。

(エ) 平成10年度の帰属収入合計は12億4,303万4千円であり、うち生徒等納付金は6億7,370万7千円であった。同年度の消費支出の部合計は16億2,393万8千円であり、うち教育研究経費は2億4,717万6千円、管理経費は1億737万7千円、人件費は人員整理に伴う退職金が大幅に増加したことから12億5万2千円となった。

イ 貸借対照表について

平成9年度末及び10年度末の貸借対照表は、別表2のとおりである。

(ア) 平成9年度末(10年3月31日時点)で、資産の部合計は27億5,386万4千円、負債の部合計は25億7,388万3千円であり、資産から負債を差し引いた正味財産、いわゆる純資産は1億7,998万円である。また、10年度末(11年3月31日時点)で、資産の部合計は30億1,955万8千円、負債の部合計は32億2,048万2千円であり、2億92万3千円の債務超過となっている。

(イ) 純資産は、平成4年度の約11億5,000万円から漸次減少していて、10年度末においては上記(ア)のとおり、約2億円の債務超過があった。

ウ 資金収支計算書によると、教育研究経費と管理経費の合計金額の平成元年度から9年度までの年平均は約2億9,000万円であるが、Y1理事長兼校長が海外出張を重ねた3年度から5年度までの年平均は約4億3,000万円となっている。

エ 借入金残高は、平成元年の約7億2,000万円から漸次増加していて、9年度においては約23億5,000万円と、10年度においては約26億1,000万円となっていた。

(2) 生徒数等の状況

平成4年度から10年度までの生徒数等の状況は下表のとおりであり、生徒数及び入学者数は漸次減少している。

(単位:人)

区分	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

生徒数	2,709	2,651	2,538	2,311	2,099	1,873	1,689
入学者数	967	921	806	738	687	591	587

(3) 教員数及び担当授業時間数等の状況

ア 教員は、「専任教諭」、「常勤講師」及び「非常勤講師」に区分され、専任教諭がいわゆる期間の定めのない労働契約を締結しているのに対し、常勤講師及び非常勤講師は1年間の期間の定めのある労働契約を締結している。また、常勤講師は、賞与が支給されるなど給与体系・水準が専任教諭と同じであり、組主任・組副主任を受け持つが、非常勤講師は、給与等に格段の違いがあり、組主任・組副主任も受け持たない。なお、その他の教員として、養護教諭及び外国人講師が平成10年度時点で各1名ずついる。養護教諭は専任教諭であるが、授業は担当せず、外国人講師は給与体系上常勤講師と同様に賞与が支給されるが、組主任・組副主任は受け持たない。

イ 学監、養護教諭及び外国人講師を除く学園の教員数は、平成8年度は専任教諭(校長及び教頭を含む。)85名、常勤講師6名、非常勤講師21名、9年度は専任教諭85名、常勤講師6名、非常勤講師15名、10年度は専任教諭87名、常勤講師0名、非常勤講師13名である。

ウ 平成10年度の専任教諭(校長及び専任教頭を除く。)の週平均担当授業時間数は、次のとおりである。

$$\begin{aligned} & (\text{専任教諭の総授業時間数}) \div (\text{専任教諭数}) = \\ & \hspace{15em} (\text{平均授業時間数}) \end{aligned}$$

$$1221\text{時間} \div 85\text{人} = 14.36\text{時間}$$

なお、福岡県下の私立高校の教員一人当たりの担当授業時間数は、週平均16時間ないし18時間が大半を占めている。

また、平成10年度の学園における専任教諭率(総授業時間数に占める専任教諭の授業時間数)は、86パーセントである。

エ 学園で行われている部活動には、体育部としてテニス部、野球部、柔道部等が、文化部として吹奏楽部、ワープロ部等がある。テニス部、野球部などは、全国的にも有数の高レベルの部である。専任教諭の多くは、部長、監督等として、これらの部活動の指導に当たっている。

(4) 事務職員の状況

学園の事務職員数は、平成8年度は正職員22名及び嘱託職員5名、9年度は正職員18名及び嘱託職員7名、10年度は正職員18名及び嘱託職員6名である。

なお、嘱託職員は、学園と1年間の労働契約を締結しており、

給与については、正職員と格段の差がある。

(5) 学園の柳川高校再建プロジェクトチーム結成

ア 平成10年4月、Y1理事長の学園再建の協力要請を受けて、学園の理事にY12弁護士(以下「Y12理事」又は「Y12弁護士」という。)が、評議員にY13弁護士(以下「Y13評議員」又は「Y13弁護士」という。)が就任し、同月の団交からY12理事が交渉員として出席するようになった。また、Y13評議員も、同年11月以降の学園の再建計画に関する団交に出席していた。なお、10年度の学園の理事会は、Y1理事長、Y3理事、Y7校長、Y5理事兼職員及びY12理事の5名で構成されている。

イ 平成10年7月、学園において柳川高校再建プロジェクトチーム(以下「再建プロジェクトチーム」という。)が結成された。同チームは、理事長の補助機関であり、理事会とは別の組織である。構成員は、Y12理事を座長とし、Y13評議員、Y3理事、Y5理事兼職員、Y7校長、Y2事務局長、Y14税理士及び株式会社戦略会議Y15社長である。各々の担当は、Y12理事及びY13評議員が総括、Y3理事、Y5理事兼職員、Y7校長及びY2事務局長が学園実態の分析、教職員の必要人員の算定及びスーパースクール構想、Y14税理士が学園の財務状況把握及び将来の収支見通し、Y15社長が今後の入学者の予測、在校生及び卒業生に対するアンケート調査の実施、今後の学園のあり方に対する基礎資料作成であった。

ウ 再建プロジェクトチームは、人件費率の改善のためには、人員を削減しない場合は教職員の賞与の80パーセントないし100パーセントの削減、給与・賞与をできるだけ削減しない場合は教員18名、職員7名の人員削減が必要であると試算した。その試算結果は、平成10年9月末の理事会において、Y12理事からY1理事長に報告され、理事会は教職員と協議するための再建案は再建プロジェクトチームに一任すると決定した。これを受けて、再建プロジェクトチームは、本件再建計画を策定し、11年4月から実施する必要があるとして、10年11月上旬までに詳細な学園再建計画(以下「第一次シミュレーション」ともいう。)を作成した。

(6) 第一次シミュレーション

第一次シミュレーションの概要は、次のとおりである。

1 現状と今後の見込み

(1) 現状

平成9年度決算 資産27億5,400万円…①

平成10年度予算

負債25億7,400万円…②
 純資産(①－②)1億8,000万円…③
 消費収入11億9,600万円…④
 消費支出16億1,400万円…⑤
 (④－⑤)△4億1,800万円(赤字)…⑥
 純資産(③+⑥)△2億3,800万円
 (平成11年3月末での帳簿上の債務超過)

(2) 今後の見込み(現在のまま推移した場合)

ア 在校生1,500人体制とする場合、毎年の受験生は原則2,078人であり、入学生は575人を必要とする。

イ 平成10年度予算を基礎とした今後10年間の収益見込みは、定年退職の人員減を考慮しても、消費収支及び資金収支は今後10年間いずれも赤字である。

10年間の合計 消費収支差額…26億4,600万円(赤字)
 資産収支……………31億300万円(赤字)

ウ 資金収支が赤字となることによる資金不足の解消のため、新たな資金調達が必要になる。

新規借入額は10年間で累積額48億9,000万円となり、平成19年度の借入金残高は、9年度末の借入金残高23億5,000万円を含めて48億3,100万円となる。

新規借入金の発生により新たな支払利息8億6,000万円が生じるため、消費収支は10年間で35億600万円の赤字となる。

2 再建計画

【1,500人体制を確保できた場合】

(1) 収入の増加策

中途退学者の減少策

中途退学者数を全校生徒の5パーセントから2.5パーセントに圧縮する。

10年間で2億4,600万円の収入増

(2) 管理経費支出の削減

清掃費…140万～700万の削減

管理経費一律10パーセント削減…削減額600万円

合計削減額…最大1,300万円

(3) 教員退職等に伴う支出の増加

定年退職者の補充は全て臨時職員とする。

一人当たりの臨時職員の人件費310万円(平成17年度以降2パーセントアップ)で試算

10年間の臨時職員(36人)の人件費の合計…5億5,184万9千円

- (4) (1)～(3)による収支の状況
(1)～(3)によっても、消費収支及び資金収支の10年間合計は、赤字である。
10年間合計の赤字額
消費収支…28億4,600万円
資金収支…33億200万円
よって、これらの施策のみでは再建は不可能であり、人件費等の削減が必要である。
- (5) 人件費の削減
- ア 昇給停止及び諸手当等の削減
- (ア) 通勤手当の見直し
所得税法の非課税範囲内の支給に改正…年間368万8千円削減(10年間は半額)
- (イ) 5年間昇給停止
5年間の定期昇給及びベースアップを凍結(11年以降実施)
- (ウ) 諸手当の一律20パーセント削減(11年以降実施)
- (エ) (ア)～(ウ)による収支の状況
(ア)～(ウ)によっても、人員の減少の有無に関係なく、消費収支及び資金収支の今後10年間合計は、いずれも赤字である。
10年間合計の赤字額
消費収支…18億7,400万円
資金収支…23億3,100万円
- イ アに加えて人員を削減しない場合
- (ア) 賞与の大幅な削減をする場合(平成10年12月から実施)
平成10年12月から開始し、同年度の削減割合を11年度以降の削減割合の50パーセントとする。
- a 平成11年度以降の削減割合を100パーセントとする場合
消費収支は4年目(13年度)で単年度黒字となり、10年間合計も9,000万円の黒字となる。
- b 平成11年度以降の削減割合を90パーセントとする場合
消費収支は6年目(15年度)で単年度黒字となるが、10年間合計の消費収支は1億7,400万円の赤字となる。
よって、賞与の削減は、全額又は90パーセント超であることが必要である。
- (イ) 賞与の大幅な削減をする場合(平成11年度から実施)
削減割合を100パーセントする場合は5年目で、90パーセント又は80パーセントの場合は6年目で、消費収支は

単年度黒字となる。

しかし、100パーセント削減の場合においても、10年間合計の消費収支は1億1,000万円の赤字となる。

ウ アに加えて人員を削減する場合

(ア) 教員の削減

ロングホームルームを含む担当授業時間を18時間、専任教諭率80パーセントとした場合

現専任教諭数85名－必要専任教諭数67名＝削減数18名

人員削減後に人員不足が生じた場合、常勤又は非常勤講師を適宜採用する。

(イ) 事務職員の削減

教員の削減率20パーセント(18名/89名)の2倍に当たる40パーセントに相当する7名(17名×40パーセント)を削減対象とする。

減少した事務職員は、必要に応じてパートの導入を検討する。

(ウ) 賞与の削減

賞与の全額又は大幅な削減は労働意欲の減退等を招くことが考えられるので、削減率は年25パーセント(平成10年度は5パーセント)とする。

(エ) 整理解雇・希望退職に伴う割増退職金の支給

整理解雇及び定年退職における退職金は、原則として自己都合退職の2割増であるが、希望退職を円滑に進めるために整理解雇及び定年退職における退職金の2割増(自己都合退職の1.44倍)とする。

希望退職者数を教員18名、職員7名の合計25名とし、教員にあっては年齢の高い方から上位10名を1グループとして6グループに分け、職員については1グループ6名の3グループとし、それぞれのグループの給与等平均値を計算し、各グループから平均的に退職するとして計算した場合、退職金割増金の額は、次のとおりとなる。

教職員一人当たり割増金429万円×25人＝1億725万円

(オ) 希望退職に伴う臨時教員の採用

希望退職者が特定教科に集中した場合の教員不足に備えて、10名分の臨時教員等の採用(10年間で2億8,300万円)を予算化する。

(カ) 人員削減後の再建計画の収支

希望退職等の施策による10年間の合計削減額

- ① 賞与の25パーセント削減…5億1,600万円減
- ② 希望退職者人件費減…16億1,400万円減

- ③ 希望退職金割増金…1億700万円
- ④ 希望退職による採用…2億8,300万円増
- ①+②+③+④=17億4,000万円

消費収支は、希望退職等による人員削減により平成13年度から単年度黒字となる。しかし、借入金の支払利息の増加分を考慮した場合、15年度から単年度黒字となる。

また、10年間の借入後の消費収支合計額は4億4,500万円の赤字となるが、10年度の5億200万円の赤字額を除く9年間の消費収支は5,700万円の黒字となる。

【1,500人体制を確保できない場合】

学園の通学圏内の小中学校の生徒数減少割合と同率で学園の生徒数が減少するものとし、中途退学率2.5パーセントの施策後の試算で、10年間の合計で5億1,400万円の収入減少となる。

(1) 人員を削減しない場合

ア 賞与を大幅削減する場合(平成10年12月からの実施)

平成10年12月から実施し、同年度の削減割合を11年度の50パーセントとした場合

(ア) 削減割合100パーセントのとき

単年度黒字となるのは平成13年度から15年度までの3年度のみで、10年間の借入後合計消費収支額は4億7,100万円の赤字となる。

(イ) 削減割合90パーセントのとき

いずれの年においても赤字で、10年間の借入後合計消費収支額は7億3,200万円の赤字となる。

イ 賞与を大幅に削減する場合(平成11年度からの実施)

(ア) 削減割合100パーセントのとき

新規借入後の消費収支が単年度黒字となるのは平成14年度及び15年度の2年度のみで、10年間の借入後合計消費収支額は6億6,900万円の赤字となる。

(イ) 削減割合90パーセントのとき

新規借入後の消費収支は、いずれの年においても赤字で、10年間の借入後合計消費収支額は9億1,300万円の赤字となる。

(2) 人員を削減する場合

1,500人体制と同様な人員削減策を行った場合でも、10年間の借入後合計消費収支額は、7億100万円の赤字となる(平成10年度の借入後の消費収支は5億200万円赤字)。

なお、学園は、第一次シミュレーション作成に当たり、学園

の教員一人当たりの担当授業時間数は平均週14.9時間(ロングホームルームを含めて15.9時間)と認識していた。

(7) 団体交渉等の状況

ア 第1回団交までの状況

(ア) 平成10年2月頃の団交において、Y1理事長は、申立人組合に対し、今後柳川高校をどうしていくかという方針を打ち出したい旨述べた。また、同年6月の団交において、Y3理事は、柳川高校を再構築したい旨の理事長声明を代読した。

(イ) 9月2日、申立人組合は、学園に文書で、議題は、7年度以降の継続要求項目である学園の無駄遣いについて及び前記2の(3)のカ認定のとおり今年度学園と協議継続中である将来構想検討委員会の人数について、日時は同月17日17時とする団交を申し入れた。これに対し学園は、同月11日付け文書で、学園の無駄遣いとは具体的に何を指すのか不明であり、団交に馴染むかどうかの関連も不明瞭なため検討が困難であること、本年度4回の団交において既に組合が学園の無駄遣いの例とした議題に対して回答してきたこと、現在、学園再建計画を策定中であること及び将来構想検討委員会の人数等については教学サイドで協議することとなっていることから、現時点では団交開催に応じかねる旨通知した。

(ウ) 9月21日、申立人組合は、学園に文書で、学園の同月11日付け文書に反論するとともに、議題は平成10年度継続要求項目及び将来構想検討委員会の件、日時は同月29日17時とする団交を申し入れた。これに対し学園は、同月24日付け文書で、議題については既に回答したとおりである旨、及び現在長期財政再建計画策定中であり時期がきたら学園から連絡する旨回答した。

(エ) 10月2日、申立人組合は、学園に文書で、学園の9月24日付け文書に反論すると共に、議題は同月21日付け文書と同じ、日時は10月13日17時とする団交を申し入れた。これに対して学園は、同月8日付け文書で、9月24日付け文書で回答したとおりである旨及び11月9日に学園再建計画の提案を予定している旨回答した。

(オ) 10月16日、申立人組合は、学園に文書で、議題は従前の10年度継続要求項目及び将来構想検討委員会の件に加えて、学園の財政再建計画の件を追加し、日時は同月23日16時とする団交を申し入れた。

(カ) 10月16日、学園は、申立人組合に次の内容の「学園再

建計画説明会のご案内」を手交した。

① 日時:11月9日(申立人組合16:35~17:20、新組合員17:25~18:10、非組合員18:15~19:00)

② 場所:校内会議室

③ 質疑応答:11月11日 17:00~19:00

(キ) 学園は、10月19日、全教職員に学園再建計画説明会の案内文書を配布し、同月21日、申立人組合に対し、上記の団交申入れを拒否する旨回答した。これに対し申立人組合は、学園に同月27日付け文書で、4回の団交申入れを拒否し、組合員個人に上記再建計画説明会案内文書を配布することにより組合の運営に支配介入したとして抗議した。そして、申立人組合は、11月5日付け文書で、学園に対し、同月9日の上記再建計画説明会は欠席する旨通告するとともに、議題は10月16日付け団交申入れと同じ、日時は11月12日17時とする団交を申し入れた。

(ク) 11月6日、西日本新聞の朝刊に「柳川高校が経営再建策 教職員2割削減」との見出しで、「主な再建策は、①現在120人いる教職員を2割前後減らす、②ベースアップ抑制やボーナスのカット、③生徒定数や教育内容の見直しなど。9日に同校教職員組合(X1委員長)など全教職員を対象にした説明会を開き、希望退職者を募集。本年度内には再建策を実施したい考え。」などの記事が掲載された。

(ケ) 11月9日、学園は、申立人組合に文書で、同日の学園再建計画説明会への出席を要望する旨、学園再建計画に関する団交は同月19日開催で応諾する旨及び継続要求項目は協議済み等のため団交事項とはしない旨回答した。申立人組合は、通告どおり上記学園再建計画説明会を欠席した。

(コ) 11月9日夜、学園は記者会見を行い、25人の人員削減か5年間の賞与の9割から全額カットなどの学園再建計画、将来は小中高一貫教育による全人格教育を目指す「スーパースクール構想」、その手始めとして実社会で役立つ授業科目の設置、ある科目(担当教諭)を生徒が自由に選択できる体制などの「スーパーハイスクール」を目指すこと等を発表した。翌10日、新聞各紙は、学園が教職員に対して学園再建計画を提示したこと、申立人組合が説明会をボイコットしたこと等を報道した。

イ 学園再建計画に関する第1回団交

平成10年11月19日、学園再建計画に関する第1回団交が開催された(団交時間3時間38分)。団交出席者は、学園側がY12理事、Y13評議員、Y3理事外3名、申立人組合側がX1委員長、

X2執行副委員長、X17書記長、X3書記次長、X5執行委員、X14(闘争委員)、X7組合員外2名であった。

(ア) 冒頭、申立人組合は、教職員に説明する前に11月6日の西日本新聞に学園再建計画の記事が掲載されたことに抗議した。また、申立人組合は、Y1理事長の団交欠席の理由を質したところ、学園は、Y1理事長は同月9日の説明会には出席していた旨、本日は学園の所用で出張している旨及びY1理事長から全権委任を受けているので問題はない旨述べた。

(イ) Y12理事は、申立人組合に対し、第一次シュミレーション、柳川高校の平成元年度から10年度までの入学者数及び11年度から19年度までの入学者予測数等の表、4年度から9年度までの消費収支計算書並びに教員の年齢区分ごとの年間人件費及び退学者に係る表等を配布し、学園再建計画の概要を説明し、次のような補足説明をした。

a 10年度の決算予測では帳簿上2億3,800万円の債務超過となるが、土地の含み益が約20億円あるので、実質的な債務超過ではない。

b 5年度から7年度までの入学者の中途退学者の比率は、毎年上昇し、現在は10パーセントを超えている。

c 8年度の学園の人権費率81.9パーセントは、筑後地区の私立高校のトップであり、県下私立高校でも5位以内である。また、教員の過半数が年収1,000万円以上である。

d この学園再建計画は、銀行の支援を取り付けられることを大前提として作成しており、もし、これが実現されなければ銀行の支援が得られないことも予想され、そうなると最悪の事態も予想される。

e 理事会としてはもっとも有効な再建策は、より魅力ある学園を作ることと考え、そのためスーパーハイスクールを目指すに至った。

(ウ) 学園は、上記の学園再建計画は理事会の結論ではない旨及び理事会としては全教職員と協議をした上で、12月10日までに何らかの決断をせざるを得ない旨述べた。これに対し申立人組合は、理事会の経営の失敗を教職員にしわ寄せすることには納得できないとして、①約26億円の累積赤字の原因、②4年のY1理事長所有地の購入目的と累積赤字の関係等を質した17項目の質問書(以下「質問書No.1」という。)を学園に手交した。労使は、質問書No.1をもとに質疑応答を行った。その中で、学園は、①については、4年度から9年度までの消費収支の赤字合計が15億6,000万

円であること、②については、Y1理事長の所有地購入により資産が増えており、累積赤字とは関係がないこと等回答した。また、学園は、再建計画には過去の赤字を整理するものと今後の収益見直しを図るものとの二通りあるが、本件再建計画は後者である旨述べた。これに対し申立人組合は、学園の再建計画は理事会の経営失敗の責任を棚上げにしたものであると非難した。

ウ 第2回団交

平成10年11月26日、第2回団交が開催された(団交時間3時間28分)。

(ア) 申立人組合は、同日の職員朝礼において、11月6日の新聞記事及び同月9日の理事会の記者会見の新聞記事による生徒募集への影響を苦慮するとして、全教員による生徒募集実施の提案をしたが、Y7校長がそれを否定したことに対し、学園に抗議した。また、申立人組合は、同月6日の新聞記事は誰が記者に話したのか、同月9日の理事会の記者会見で、まだ決定していない再建計画を何故発表したのか質した。これに対し学園は、理事は誰も同月9日の記者会見前に記者に話していない旨、記者会見は負債が何百億円あるとかの噂を打ち消すためにも必要だった旨等回答した。

(イ) 申立人組合がY1理事長の団交欠席の理由を質したところ、学園は、同理事長から全権委任を受けている旨及び現時点では団交担当者だけで対応するというのが理事会の決定である旨述べた。また、学園は、「学園は個人の物に非ず」という見出しの11月16日付け組合新聞が不特定多数に配布されたとしてその趣旨を質したところ、申立人組合は、回答する必要がない旨述べた。

(ウ) 学園は、9年度の貸借対照表を配布し、累積赤字と負債の概念の違い及び基本金組入額と累積赤字の関係について説明の上、長期借入金23億5,000万円のうち人件費等の経費支払のための借入金は10億円である旨述べた。

(エ) 労使は、前回の質問書No.1をもとに質疑応答を行った。申立人組合は、①23億5,000万円の借入金のうち経費支払以外の使途、②経営危機に至ったことに対する理事、監事の責任、③理事長所有地の購入と累積赤字との関係及び購入価格等について質した。これに対して、学園は、①については、その使途は校舎改築や不動産の取得等であること、②については、経営は裁量の幅が大きく、理事、監事に全て責任があるとはいえないこと、③については、不動産取

得についての経営判断には誤りはなかったが、Y1理事長所有地の取得価格については回答すべきかどうかも含めて検討すること等述べた。

- (オ) 更に、申立人組合は、中等部設置の準備として3,000万円の費用をかけて設計図を作成したこと、4年度末定年退職の予定であったY8教諭を定年延長し中等部設置準備室長に就任させ、中等部設置延期後はICC(国際)コース(前記2の(6)のイ認定の通り7年度からは国際科)を6年度から開設するとして同人を同コースの担当者として残したこと、国際科の寮生のために400万円ないし500万円の費用をかけて女子寮を改築したが、7年度には同科の寮を中等部設置のために4年に購入したY1理事長所有地に移したこと等を指摘し、また、2回目の質問書もある旨述べた。これに対し学園は、過去を総ざらえして納得がいかないと先に進まないのか、このまま推移していくと学園が消滅すると述べた。
- (カ) 申立人組合は、学園に対し、「将来ビジョン組合案」(以下「組合第一次案」という。)を手交し、その内容については次回団交で説明する旨述べた。
- (キ) 組合第一次案の主たる内容は、次のとおりである。
- a 理事会が26億円の負債を責任をもって学園に返済すること。
 - b 平成4年理事長から取得した土地、洗心寮跡地等の売却
 - c 絵画、骨董等の売却
 - d 清掃会社との契約の打切り
 - e 役員報酬の大幅カット、管理職手当の廃止、学監の廃止、常務理事一人制(校長のみとする。)及び教頭一人制の実施
 - f 学校バス、観賞植物等のリース契約の打切り
 - g 寮の統廃合
 - h 必要最低限の指導書の購入
 - i 通勤手当の見直し
 - j 自然減と自己都合退職
 - k 予算書、決算書、財産目録等の教職員への開示
 - l 1クラス30人学級の全学年実施
 - m 商業科の総合科への改編
 - n 国際科の平成11年度からの生徒募集の停止
 - o 生涯教育などの公開講座の開校
 - p 通信制課程の創設
 - q 教職員採用委員会の創設

r 公選による教職員代表の評議員の選出

エ 第3回団交

平成10年12月1日、第3回団交が開催された(団交時間3時間26分)。

- (ア) 申立人組合は、本日Y1理事長はどうしているのか質し、学園は答える必要はない旨述べた。
- (イ) 申立人組合は、組合第一次案について説明した。これを受けて、学園は、組合第一次案について、①組合の賃金カットについての考え、②不動産等の売却代金の処分方法、③通勤手当削減の詳細内容、④30人学級の具体的内容等について質した。それに対して、申立人組合は、①については賃金カットは考えていないこと、②については長期借入金23億5,000万円の返済に充てること、③については実費支給により年間合計削減額が1,440万円となること、④については近い将来の目標として、労使で話し合っていきたいこと等回答した。また、申立人組合は、学園の担保物件の状況について質し、学園は大部分の物件は担保に入っている旨回答した。
- (ウ) 申立人組合は、学園が平成4年度から10年度までの間に行った教職員の新規採用、教員2名と事務職員1名の定年延長、事務局トップ二人制、学監の新設、教頭二人制及び10年度の常勤講師6名の専任教諭採用等を挙げ、人件費が財政を圧迫したと理事会はいうが、それは理事会に責任があると述べた。これに対して学園は、23億5,000万円の負債があるから経営が危ないといっている訳ではなく、人件費率の高さがこのままだと収支アンバランスの主因となり、毎年5億円位借り入れなければならない旨、従って、人件費をいじらなければならない旨及び遊休資産を売却すれば担保に供するものがなくなる旨述べた。
- (エ) 申立人組合は、経費削減の検討のため消費収支、資金収支及び貸借対照表の明細の開示を要求し、学園は検討する旨述べた。
- (オ) なお、学園は、文書で質問書No.1の17項目のうち12項目について回答したが、その主なものは次のとおりである。
- a 役員全体の報酬は開示しているが、個々人の人件費はプライバシー上回答できない。
- b 理事会は、少子化に対する対策として、人件費を可及的に多く支払い魅力ある学園づくりを企図したが、結果を伴わなかった。しかし、特色ある学園づくりを目指して新設した国際科は、現在のところ収支バランスは取れ

ていないが、軌道に乗りつつあり、必要不可欠な学科と
考えている。

オ 第4回団交

平成10年12月4日、第4回団交が開催された(団交時間2時間
27分)。

(ア) 申立人組合は、11月6日の新聞記事について情報の漏洩
者とその者に対する処分について質したが、学園は、調査
したが分からなかった旨回答した。また、学園は、申立人
組合の理事長の欠席理由の質問に対し、答える必要はない
と述べた。

(イ) 申立人組合は、前回までの団交において学園が回答を
保留としていた①Y1理事長所有地の購入価格、②詳細な財
務資料の開示等について質問したが、学園は、①について
はその価格を明らかにせず、②については前回までに提示
した収支計算書及び貸借対照表で十分である旨回答した。

また、申立人組合は、学園に対し、9項目の質問書(以下
「質問書No. 2」という。)を提出した。その主たるものは、
次のとおりである。

- a 武道場横の土地の購入時期、購入額及び購入先
- b 洗心寮跡地の学園再建計画における扱い
- c 3年及び4年に道路拡張工事のため地方公共団体に売却
した学校南側土地の売却金額とその代金の処理方法
- d 学園所有の書画骨董55点の学園再建計画における扱い

(ウ) 申立人組合は、収入増のため、①通信教育制度の取入
れ、②中途退学者の半減のための方策及び③特待生50名の
増員の3案を組合第一次案に追加提案し、その内容を説明
した。

(エ) 学園は、組合第一次案について、①理事会が債務を返
済する必要性はないこと、②資産の切り売りはしないこと、
③学監は評価されていて、報酬の支払いは当然であること、
④30人学級は無理であること、⑤人事の公選制は考えてい
ないこと、⑥教職員採用委員会は結論が出ていないこと等
を回答した。

(オ) 申立人組合が理事会の責任を質したのに対し、学園は、
健全な財政体制にしていくことが理事会の責任であると
述べた。また、学園は、人件費率が高い問題をどうするの
か質したのに対し、申立人組合は、無計画な人事採用及び
生徒募集の失敗が原因であり、その責任は理事会にあると
述べた。

(カ) 学園は、「学園を残すために賞与全額カットの案及び

人員削減の案を提案したが、申立人組合はどちらも反対ということで、もう議論はし尽くしたのではないかと述べた。これに対し申立人組合は、いろんな選択肢を模索していく必要があるので二つのどちらかを選ぶの議論はない旨、理事長の意思表示が必要でありトップを置き去りにして単なる作業という形では入口から間違っている旨及びもう各論に入る時期と思う旨述べた。

労使は、次回より学園再建計画について建設的な協議に入ること、質問書No. 2は保留すること及び学園は今までに出てきた意見をシミュレーションの中に再度取り入れて再検討して見直しすることを確認した。

カ 第5回団交

平成10年12月11日、第5回団交が開催された(団交時間3時間15分)。

(ア) 申立人組合は、改めてY1理事長の出席を要請した。それに対し、学園は同理事長の出席については本日の団交を踏まえて検討する旨述べた。

(イ) 学園は、平成10年度から19年度までの間の組合第一次案の「節約・削減」を取り入れたものによる試算と学園の第一次シミュレーションの削減案による試算を説明し、節約額合計は、組合案は5億1,900万円、学園案は5億2,400万円と述べた。これに対し申立人組合は、①役員報酬については全額カットと考えていたこと、②管理職及び組主任・副主任手当を5年間停止し以降2パーセントアップとしているが、ずっと廃止と考えていたこと、並びに③組合の試算では学園の方法によったとしても②の年間削減額は学園の1,122万円に対し1,600万円ないし1,800万円となることを質したが、学園は、③についてはY14税理士に話してみると回答した。

(ウ) 申立人組合は、第一次シミュレーションに記載された希望退職募集を受け入れると述べ、退職金の30パーセント割増を要求したが、労使協議の結果、次のとおり希望退職募集の具体的な条件等について合意した。また、労使は、学園が希望退職者の状況を踏まえて試算を行い、次回団交で学園再建計画案を提示することを確認した。

- ① 10年12月17日告示し、募集期間は同月18日から翌年1月8日までとする。
- ② 退職日は11年3月31日とする。
- ③ 2割増しの退職金を支給する。ただし、最低保証額を100万円とする。

④ 理事会は、退職勧奨や強要はしない。

キ 平成10年12月17日、学園は教職員に対し、希望退職者を同月18日から11年1月18日17時まで募集する旨告示した。

ク 希望退職に応募した者は、専任教諭6名であった。その内訳は、平成11年度末定年退職予定者が3名、12年度末定年退職予定者が3名であった。事務職員には、応募した者はいなかった。

ケ 第6回団交

平成11年1月22日、第6回団交が開催された(団交時間3時間50分)。

(7) 学園は、申立人組合に、希望退職者は6名であったと述べ、それを踏まえた学園再建計画資料(以下「第二次シミュレーション」という。)を配布のうえ説明した。第二次シミュレーションの概要は次のとおりである。

- 1 第二次シミュレーションは、平成13年度以降の消費収支の単年度黒字及び11年度以降9年間の合計消費収支の黒字を基本として試算した。
- 2 収入の増加策
 - (1) 受験者数、入学者数及び生徒数の維持
最低限、全校生徒数を1,500人体制とする受験者数、入学者数及び生徒数を維持し、平成11年度から実施する。
 - (2) 中途退学者の減少
全校生徒の中途退学者の割合(現状5パーセント)を2.5パーセントに圧縮する。
 - (3) 今後の検討事項
特待生の増員及び通信制の導入
- 3 経費の削減策
 - (1) 指導書購入の節減
各教科の指導書の購入を必要最小限とし、11年度から年間50万円を節減する。
 - (2) 清掃費の節減
11年度から暫時逡減し、14年度から完全撤廃し、以降年間700万円を削減する。
 - (3) 管理経費支出の削減
清掃費等及び減価償却費を除く管理経費を11年度から年間650万円減額する。
- 4 人件費の減少策
 - (1) 役員報酬の削減

役員報酬を11年度以降年間2,200万円削減する。

(2) 2年間(11~12年度)の本俸凍結

在職者の本俸は、11年度から2年間凍結する。13年度からは現行俸給表における定期昇給額の一部を昇給することとする。10年度以降のベースアップは、凍結する。

(3) 諸手当の削減

11年度から、管理職手当、組主任手当及び組副主任手当については60パーセントの、その他の手当については20パーセントの削減とする。

調整額、産業医報酬、非課税通勤手当、その他の非課税手当は削減しない。

5 希望退職者の募集

希望退職者を募り、「整理解雇及び定年退職における退職金」の20パーセントの割増退職金を支払う。

希望退職者の退職日は、平成11年3月31日とする。

6 定年退職の人員減に伴う臨時職員等の採用

定年退職による人員減については、教員の補充は行わない。ただし、将来においても1,500人体制が維持でき、教員不足が生じた場合を考慮し、臨時教員の採用を予算化する。

7 施策後の消費収支

以上の経費等の削減の結果においても、消費収支は毎年赤字であり、9年間合計においても14億800万円の赤字となる。

8 賞与の大幅な削減

人員を削減せずに賞与の大幅な削減をする場合、11年度以降の削減割合を100パーセントとすると12年度で、90パーセントとすると14年度で、消費収支は単年度黒字となる。

9 整理解雇

賞与の大幅削減をしない場合、整理解雇と賞与の一部削減の併用方式が必要となる。

賞与について一律25パーセントを削減することとし、削減の賞与の支給時期と月数は別途検討する。

整理解雇を実施する場合の整理解雇の人員は、教員12名、職員7名とする。

この賞与の一部削減と整理解雇の併用方式によって、削減後の消費収支については、9年間の合計で2億6,900万円の黒字となる。

10 機関の設置

今後の再建計画の実施に当たって、次の機関を設置する。

(1) 再建計画委員会(仮称) 構成員に外部の人材を含めた再建計画の実施機関

(2) 教職員連絡協議会(仮称) 再建計画の進捗状況の教職員

- (イ) 労使は、第二次シミュレーションについて質疑応答を行い、申立人組合は、第二次シミュレーションにおいて管理職手当等が完全廃止でなく、60パーセントの減額に止まっていること、申立人組合が組合第一次案に追加提案した通信教育制度の取入れ等の3項目を学園が採用していないことに不満を述べた。
- (ウ) また、申立人組合は、前回団交で歩み寄りをし、またいろいろな収入増の案を出して再建策を考えたのに、学園側の歩み寄りの姿勢が見られない旨述べた。
- (エ) 次に労使は、平成10年度のベースアップ問題を協議した。学園は、第二次シミュレーションどおり同年度ベースアップは凍結する旨述べ、これに対し申立人組合は、第一次シミュレーションでは定昇及びベースアップ凍結は11年度実施となっていたこと、加えて、希望退職者が6名出たことから、当然10年度はベースアップ実施となるはずであり、同年度から凍結とは到底納得できないと述べ、その理由を質した。
- 学園は、希望退職者6名は、11年度末及び12年度末定年退職予定者であったため、収支の改善効果は2年間分しかなく、前回団交で確認した人勧凍結の合意を覆すに足る経済的効果はなかった、また、第一次シミュレーションでは、ベースアップ凍結は「翌年以降実施」となっており、「翌年度」とはなっていないと述べたため、交渉は紛糾した。結局、10年度ベースアップ問題は次回再協議することとなった。
- (オ) 申立人組合が絵画・骨董品は教材なのかと質したところ、学園は、そういう事項は棚上げにして再建策を検討するとなっていたはずであり、それを持ち出すなら本日の団交は終了したいと述べた。
- (カ) 申立人組合は、学園に資料配付のうえ、収入増加策として通信教育制度導入の概要について説明し、同制度の導入の設立準備委員会設置を提案した。学園は、種々の教育講座を検討しておりその中で通信教育制度も検討する旨、また、設立準備委員会設置については意見として承っておく旨述べた。
- (キ) 労使は、次回団交で学園側の再建策を申立人組合に提示し協議すること、及び申立人組合は第二次シミュレーシ

ョンに対して次回意見を述べることを確認した。

コ 学園は、整理解雇を実施する場合に備えて、平成10年12月中旬から5年度ないし9年度の5年間における教員の遅刻、早退、欠勤の日数等を集計する作業を開始していたが、11年1月末の理事会において、整理解雇の方針を決定し、後記5の(1)のア及び(4)のア認定の教員及び職員の整理解雇基準を決定した。

サ 平成11年2月3日、申立人組合は、「柳川高校再建計画・教職員案」(以下「組合第二次案」という。)を学園に提出した。

その内容は、組合第一次案とほぼ同様であるが、次のような点が加わっていた。

- ① 主任、主事の削減
- ② 11年度以降3年間のベースアップの凍結
- ③ 10年度冬季一時金から3年間20パーセントの賞与の削減
- ④ 校友会(クラブ活動)の強化
- ⑤ 施設振興費、受験料の引下げ

シ 平成11年2月4日及び6日、申立人組合員らは、学園のY3理事、Y7校長(理事兼評議員)及びY11教頭(評議員)宅を訪問し、労使の学園再建の考え方に大きな隔たりがあることから円満解決に向け理事会における慎重な検討を要請するとの内容の要請書を手交した。

ス 第7回団交

平成11年2月8日、第7回団交が開催された(団交時間2時間43分)。

(ア) 学園は、申立人組合に対し、質問、意見等は受け付けない、理事長のあいさつ中に不規則発言があった場合には直ちに団交を打ち切る、という条件を組合が受け入れるならば、本日Y1理事長が団交メンバーとしてではないが、団交に出席しあいさつすると提案した。申立人組合がこれを了承したため、Y1理事長は団交に出席しメモをもとにあいさつをした。同人はあいさつ後すぐ退席した。

(イ) 学園は、2月4日から申立人組合員らが学園の理事及び評議員の自宅を訪問したことの趣旨を質し、申立人組合は、Y1理事長の団交出席及び組合の学園再建計画案検討の要望のため訪問したと述べた。これに対し学園は、団交を続ける意味がないとして申立人組合を非難し、また今後自宅を訪問しないとの約束を求めた。

(ウ) 学園は、申立人組合に対し、理事会の最終結論であるとして、指名解雇に基づく整理解雇を実施する、整理解雇

対象者は教員12名及び職員7名とする旨述べ、整理解雇基準を配布し読み上げ、同基準について質問はないか質したところ、申立人組合は整理解雇は認めない、質問はないと述べた。

- (エ) 申立人組合が整理解雇以外の代替案を検討する余地があるのか質したのに対し、学園は、組合第二次案を検討した上での結論である旨述べ、組合第二次案について次のとおり回答した。

教学関係

- a 30人学級については、将来の課題とする。
- b 商業科の総合学科改編は、将来の課題とする。
- c 校友会(クラブ活動)の強化は、整理統合を検討する中で考える。
- d 国際科の廃止を含めた見直しは、廃止はしないがその内容の検討はする。
- e 通信教育制度は、他校の状況調査から有効な再建の柱とならない。将来の課題とする。
- f 公開講座は、再建の柱とならない。
- g 全教員による生徒募集は、結構なことであるが、在校生に対する教育の影響がないことが前提であり、その点の検証が必要である。
- h 研修旅行の入札制度導入は、検討中である。
- i 施設振興費及び受験料の引下げは、県との相談が必要であり検討課題とする。
- j 制服及び売店の品物価格の引下げは、検討課題とする。
- k 科長、主任、主事の公選は、考えていない。
- l 教職員の意識改革は、大いにお願いしたい。
- m 中途退学者減少の努力は、大いにそうしたいと考える。

人事関係

教職員採用についての組合との協議・合意は、採用権は経営者の専権事項であり、合意の上とは考えていない。

評議員関係

教職員代表の評議員を公選で4名選ぶことは、考えていない。

労使関係

- a 定期的な労使協議会開催は、第二次シミュレーションで提案している教職員連絡協議会でよいと考える。
- b 財務三表、財産目録等の閲覧は、教職員連絡協議会で検討することになるが、財産目録は困難だろう。

節約

- a 節電等による20パーセント削減は、気持ちはありがたい。
- b 指導書の必要最低限度は、織り込み済みである。
- c 事務用品節約は、織り込み済みである。
- d 清掃会社との契約は、3年間で漸次軽減させていく。
- e 観賞用植物のリースは、少額であり、来客用として必要である。
- f 寮の統廃合は、将来の検討課題とする。
- g 学校出入業者の見直しは、検討中である。

返済

理事会が借入金23億5,000万円を返済することは、論外である。

売却

資産の売却は、収支のアンバランスの問題を抜本的に解決することにはならない。

人件費の削減

- a 通勤費の見直し及び3年間のベア凍結は、回答済みである。
 - b 理事の役員報酬の大幅カットは、織り込み済みである。
 - c 管理職手当、組主任手当等の廃止及び学監廃止は、回答済みである。教頭一人及び主任・主事の減は、検討する。
 - d 賞与の3年間20パーセント削減は、19人削減でも25パーセントカットが必要であるため到底無理である。
- (オ) 申立人組合は、学園に対し、11年2月15日までに組合としての最終対案を提出すると述べ、労使は、学園が同案を検討した上で次回団交の期日を決定することを確認した。
- セ 平成11年2月12日、申立人組合は、学園に対し、最終対案の一部であるとして次の「学園の民主化について」と題する文書を提出した。

1 人事関係

教職員採用に当たっては公募とし、教科・現場の意見を十分に尊重し、採用決定後組合に報告又は通知されること。

2 評議員関係

健全な労使関係が構築された時点で教職員代表の評議員を数名選定されること。ただし、選定に当たっては公選とされること。

3 労使関係

早期再建への取り組みと共に、健全で魅力ある学園づくりのため組合が提言する教学関係等の建設的意見を労使で反映させる場として、最低年2回の労使協議会(仮称)を開催されること。また、その中で当期経営の収支決算・貸借対照表について内容を報告されること。

なお、人件費の削減を含めた財政再建計画柳川高等学校教職員組合案を2月15日に提出いたします。

ソ 平成11年2月15日、申立人組合は、学園に対し、同月12日の「学園の民主化について」に次の内容(「人件費の削減について」)を加えて学園再建計画に対する最終対案(以下「最終対案」という。)を提出した。

整理解雇は実施しない。従って、整理解雇19名分と賞与の25%カット分に見合う分の年収を削減する。ただし、細目及び実施方法については、労使で協議する。

同月15日、学園は、申立人組合に対し文書で、組合の同月12日の「学園の民主化について」に次のとおり回答した。

- ① 教職員採用の公募は受け入れられない。ただし、各教科ないし事務局の意見は尊重し、採用決定後は全教職員に報告又は通知する。
- ② 現時点で教職員の代表として校長1名、教頭2名を評議員としており、これ以上の選定は必要ないと考える。公選は全く考えていない。
- ③ 全教職員の代表を構成員とする教職員連絡協議会(仮称)の設置を既に提案している。開示できる書類の内容は理事会で改めて検討する。

タ 第8回団交

平成11年2月25日、第8回団交が開催された(団交時間3時間16分)。

- (7) 学園は、申立人組合の最終対案の「人件費の削減について」について質し、申立人組合は次のとおり回答した。
- a 年収の削減は、全教職員についてである。
 - b 本俸は削減しない。
 - c 年収の削減の具体的方法は、色々な組合せが考えられるが、例えば賞与の7割ないし8割カットと諸手当の7割ないし8割カット。諸手当とは全ての手当である。組合としては、年収の30パーセントぐらいのカットになると

試算した。

- (イ) 学園は、人員削減をしない場合は学園の試算でも年収の30パーセントカットになる旨、人員削減をしないで年収30パーセントの大幅な人件費削減をすることについて新組合員及び非組合員に意見を聞いたところ、これには賛成しないとの意見が全教員の過半数であった旨、従って、申立人組合の最終対案は採用できない旨述べた。また、学園は、X1委員長と同様に、担当授業時間数との関係で教員の数が多いとの認識であり、人員削減という案を採用したと述べた。
- (ウ) これに対し申立人組合が、新組合及び非組合員に対し申立人組合の最終対案をどのように提示したのか、また、両者から人員削減及び大幅な賃金カットに反対との意見は出なかったのか質したところ、学園は、新組合及び非組合員の状況を答えることは疑問に思うと述べた。また、学園は、新組合及び非組合員とは整理解雇をする場合の付随的な条件として、3年間は更なる整理解雇はしないこと及び再就職先を探すのに理事会も協力することの2点について妥結している旨述べ、申立人組合に対しその条件の有無を質した。これに対し申立人組合は、整理解雇に反対であるため条件はない旨述べた。
- (エ) 申立人組合は、団交の継続を求めたが、学園は、労使の主張は平行線であるとして本日をもって学園の再建計画に係る団交を終了する旨述べた。
- (オ) 結局、整理解雇基準が団交議題となったのは、第7回団交のみであり、しかも、申立人組合が整理解雇は認めない、質問はない旨述べたため、実質的な交渉は行われず、またその後も、整理解雇基準の詳細、実施方法等について、学園と申立人組合との間で協議されることはなかった。

チ 団体交渉後の状況

- (ア) 平成11年2月26日、申立人組合は、当委員会に誠実団交開催(整理解雇方針の撤回)をあっせん事項とするあっせん申請(11年(調)第3号あっせん事件)を行ったが、学園があっせんに拒否したため、同事件は3月10日に打ち切られた。
- (イ) 3月1日、申立人組合は、学園に文書で、議題は指名解雇による整理解雇方針撤回についてとする団交を申し入れた。これに対し学園は、同月3日、文書で、団交の議題は8回に及ぶ団交の中で討議されたものであり、理事会としては撤回する考えはない旨回答し、団交を拒否した。同

日、申立人組合は、再度学園に文書で、同月1日の団交申入れと同一議題とする団交を申し入れた。

(8) 新組合及び非組合員と学園の交渉状況

- ア 平成10年11月9日、学園は、新組合と非組合員に対して、各々個別に学園再建計画説明会を開催した。その後、本件解雇に至るまで、学園は、新組合とは8回の団交を行い、非組合員とは6回の状況説明会及び質疑応答を行った。
- イ 学園は、申立人組合に対しては前記(7)の(ウ)認定のとおり平成11年2月8日の第7回団交で、新組合に対しては同月9日、非組合員に対しては同月12日に整理解雇の実施を発表した。新組合又は非組合員は、後記5の(1)のア認定の教員の整理解雇基準2の遅刻等の状況を考慮する過去5年間について、可能な限り直近の状況まで反映させる必要があると主張した。また、同月12日、学園は、非組合員に対し、各教職員の要望をとりまとめて欲しいとして、教員、職員各々の代表者を選出するよう告げ、非組合員の教職員は、教員代表者2名(Z3、Z4)及び職員代表者2名(Z5、Z6)を選出した。
- ウ 非組合員の教員は、次の内容の委任状に、平成11年2月12日付けで15名が、同月15日付けで4名が、同月で日付は無記入で1名が署名した。また、署名しなかった非組合員の教員1名(Z7)がいた。なお、同人は本件被解雇者である。

委任状

私共は、下記の者に対し、下記事項を委任します。

(委任を受ける者) (Z3)(Z4)

(委任する事項)

学園側との間で、整理解雇に付随する要望事項について協議し合意すること。

平成11年2月 日

(委任する者。以下同)

- エ 平成11年2月15日、学園は、非組合員の教員代表者2名及び職員代表者2名と個別に交渉を行ったが、申立人組合の最終対案については明確には説明しなかった。
- オ 非組合員の教員の間では、整理解雇反対の意見と整理解雇やむなしとの意見に分かれ、後者がやや多かった。学園と非組合員教員の平成11年2月15日の交渉は夜遅くなったため、教員の中には帰宅した者もあり、学校には10名しか残っていなかった。そのため、残った教員らが帰宅した者に電話で確

認書の内容を伝え了承をとった上で、同日、教員代表者2名は学園と次の確認書を締結した。

- 1 学園が今回の指名解雇による整理解雇を実施するにあたり、次の点を合意する。
 - ① 今後少なくとも3年間は整理解雇しない。
 - ② 解雇となった者が再就職を希望する場合の援助・協力を行うための窓口を学園内に設置する。
 - ③ 今後非常勤講師採用の必要が生じた場合、解雇となった者が希望するときにはその者を優先的に非常勤講師として採用する。
- 2 別紙委任状記載の教職員らは、給与までも対象とする人件費の大幅カットによる再建策は考えていないし、支持しない。

また、2月17日、学園と非組合員の教員代表者2名は、次の趣旨の確認書を締結した。

「上記確認書の1の③は、外部から採用することより優先するの意味である。」

カ 学園と非組合員職員の平成11年2月15日の交渉では、非組合員職員らは、同時並行して交渉が行われていた非組合員の教員らの上記確認書の写しを受領し、その写しを事務職員にに応じて修正の上、確認書締結について協議したが、意見がまとまらなかったため各自の判断に任せることとした。

キ 平成11年2月16日、学園と非組合員の職員13名は、次の確認書を各々締結した。

- 1 学園が今回の整理解雇を実施するに当たり、教職員と学園は、次の通り合意する。
 - ① 今後少なくとも3年間は整理解雇しない。
 - ② 解雇となった者が再就職先を希望する場合は、学園はその者に対する援助、協力を行うための窓口を設置する。
 - ③ 臨時職員・パート等の採用の必要が生じた場合は、解雇となった者を優先的に採用する。
 - ④ 下記教職員と学園は、今後、再建策の実施状況について説明・報告を行い、協議する場を設ける。
- 2 下記教職員は、給与までも含む大幅な人件費削減による再建策を支持しない。

ク 平成11年2月16日、学園と新組合との間で団交が開催された。新組合が申立人組合との交渉状況を質したところ、学園は、もう1回団交開催が予定されているが、同月15日に申立人組合から提出された最終対案は内容が意味不明であると述べた。また、学園は、新組合に対し、非組合員の教員と締結した確認書を示し、要望の有無を質した。同月16日、両者は、次の確認書を締結した。

- 1 組合としては、整理解雇による再建策も人件費大幅削減による再建策も賛成できない。但し学園側が整理解雇を実施する場合には次の点を確認する。
 - ① 今後少なくとも3年間は新たな整理解雇・退職勧奨及び人件費削減をしない。
 - ② 解雇となった者が希望する場合には、学園側は再就職のあっせんを行う。
 - ③ 学園側は整理解雇基準に基づいた公正な指名解雇対象者の選定を行う。
 - ④ 再建策の実施にあたり、学園の混乱を招かないよう労使双方努力する。
- 2 組合としては、学園側が提示している再建案に対する対案はないことを確認する。

4 整理解雇の実施とその後の状況

- (1) 学園は、教員及び職員の整理解雇基準に基づき、解雇対象者の人選作業を行い、平成11年2月末日までに同作業を完了した。そして、3月6日、学園は、教員12名(申立人組合10名、新組合員1名、非組合員1名)及び事務職員4名(申立人組合2名、非組合員2名)に対し、就業規則第37条第1項第4号により同月31日をもって解雇する旨の解雇辞令及び次の内容の「連絡」と題する文書を送付した。なお、事務職員に送付された「連絡」には、第3項は記載されていない。また、学園は、教職員16名の解雇通知の外に寮管理人である嘱託職員3名に対し、同日をもって雇い止めする旨通知した。

- 1 平成11年3月19日、本年3月分の給与等の支給と同時に、所定の方式により計算した解雇予告手当を支給する。
(以下省略)
- 2 解雇理由の説明を受けることを希望する者は、本学園事

務局宛に平成11年3月11日13時までに書面をもって申し出ること。

説明の日時については、その際1人ずつ指定する。

- 3 非常勤講師としての採用を希望する者(教員の場合)は、事務局宛に平成11年3月11日13時までに、その旨書面をもって申し出ること。学園として非常勤講師採用の必要性を認めた場合には、非常勤講師として採用することがある。

就業規則第37条第1項第4号は次のとおり規定されている。

第37条 職員は、次の各号の一に該当するときは解雇される。

四 生徒減少又は経営合理化等やむを得ない業務の都合により人員整理の必要が生じたとき。

解雇辞令を受けた教職員16名及び雇い止めの通知を受けた嘱託員3名は、次の表のとおりである。

区分	教職員別	氏名	担当教科等	所属組合等	校務分掌
被解雇者	教員	X7	国語	申立人組合員	
被解雇者	教員	X8	書道	申立人組合員	芸術主任
被解雇者	教員	X5	社会	申立人組合員 執行委員	
被解雇者	教員	X3	社会	申立人組合員 書記次長	
被解雇者	教員	X6	社会	申立人組合員 執行委員	地歴公民主任
被解雇者	教員	X1	理科	申立人組合員 執行委員長	
被解雇者	教員	X4	商業	申立人組合員 執行委員	
被解雇者	教員	Z7	商業	非組合員	
被解雇者	教員	X2	商業	申立人組合員 執行副委員長	
被解雇者	教員	X9	商業	申立人組合員	
被解雇者	教員	Z8	商業	新組合員	
被解雇者	教員	X10	家庭	申立人組合員	
被解雇者	職員	X11	就職	申立人組合員	
被解雇者	職員	X12	図書	申立人組合員	

被解雇者	職員	Z9	会計係	非組合員	
被解雇者	職員	Z10	総務係	非組合員	
雇い止め	嘱託職員	Z11	寮管理人	非組合員	
雇い止め	嘱託職員	Z12	寮管理人	非組合員	
雇い止め	嘱託職員	Z13	寮管理人	非組合員	

本件整理解雇がなされた時点における申立人組合の役員は、上表の所属組合等の欄に掲げた6名の者の外、X17書記長、X18執行委員、X19執行委員、X20執行委員及びX21執行委員である。

- (2) 平成11年3月8日、申立人組合は、学園に、解雇通知に対する抗議文を送付した。同月9日、学園は、文書で、申立人組合の同月3日付け団交申入れに対し拒否する旨回答した。同月9日、申立人組合及び被解雇対象者組合員らは、学園に文書で、解雇の白紙撤回及び10日以内の団交開催の日時調整を要求し、また、学園の同月6日付け「連絡」文書に次のとおり回答した。
- ① 解雇予告手当支給については、受取りを拒否する。
 - ② 解雇理由の説明については、一人ずつ個別的に指定するとの申入れは拒否する。解雇理由は団交の3日前までに書面にて明らかにすることを要求する。その際、就業規則第37条第1項第4号に該当する具体的事実関係及び根拠並びに人選の合理的理由とその具体的事実関係及び根拠を明確に記述することを要求する。
 - ③ 本件解雇が無効である以上、非常勤講師採用は論外である。被解雇者から非常勤講師を募集する理由を具体的に明らかにすることを要求する。
- (3) 平成11年3月10日、申立人組合は、本件救済申立てを行った。
- (4) 平成11年3月12日、学園は、申立人組合及び被解雇対象者組合員らに対し文書で、同月9日付け文書に対して次のとおり回答した。
- ① 解雇を白紙撤回する考えはない。
 - ② 団交要求については拒否する。
 - ③ 解雇理由の説明については、解雇理由となる具体的事実関係は教職員の個人のプライバシーに関わる内容となるので、個別面談の方法以外で明らかにする考えはない。
 - ④ 非常勤講師採用については、新組合及び非組合員との整理解雇に伴う要望に関する合意事項を平等に申立人組合にも適用したものである。

(5) 平成11年3月15日、申立人組合は、学園に文書で、議題は、新規要求項目として、①10年度年度末手当0.56か月要求、②生徒募集手当3万5千円要求及び③10年度ベースアップ人勧どおりの要求、継続審議事項として、指名解雇による整理解雇撤回についてとし、また、理事長の出席を要請するとした団交を申し入れた。これに対し学園は、同月17日付け文書で、上記新規要求項目①ないし③については、11年1月22日付け第二次シミュレーションの中で回答済みであり、十分協議済みであるため団交を拒否する旨、及び指名解雇による整理解雇撤回についても十分協議済みであるため団交を拒否する旨回答した。

(6) 平成11年3月18日、申立人組合は、学園に文書で、教員全員の雇用保険の早期加入を申し入れた。

同月19日、学園は、今回の指名解雇対象者16名に解雇予告手当を支給した。これに対し申立人組合及び被解雇対象者組合員らは、学園に同月25日付け文書で、解雇は認めていない旨及び解雇予告手当は4月分給与の一部として受領しておく旨通知した。

4月7日、学園は、申立人組合及び被解雇者組合員全員に文書で、3月19日に支払った金員は解雇予告手当以外のなにものでもない旨、及び解雇の効力は認める認めないにかかわらず有効である旨通知した。

(7) 平成11年3月16日、学園は、被解雇対象者に対し、4月1日付けで日本私立学校振興・共済事業団(以下「共済事業団」という。)へ資格喪失の手続をとることとなるので、任意継続加入を希望する者及び共済事業団より借入れがある者は学園事務局で諸手続を行って欲しい旨通知した。この通知を受けて、被解雇対象者組合員らは、学園事務局で諸手続を行った。また、学園は、4月27日ないし28日、被解雇者組合員らに退職金を支給した。これに対し、組合及び被解雇者組合員らは、5月6日付け文書で、退職金なるものが勝手に口座に振り込まれているが、この金額は今後の未払い賃金の一部として受領しておく旨通知した。同月11日、学園は被解雇者組合員らに文書で、退職金を今後の未払い賃金の一部として受領しておく旨の主張は認められない旨通知した。同月14日、組合及び被解雇者組合員らは、学園に文書で、再度、退職金なるものは今後の未払い賃金の一部として受領しておく旨通知した。

5 整理解雇基準及び人選について

(1) 教員の整理解雇基準及び人選について

ア 学園が平成11年2月8日の第7回団交において申立人組合に提示した教員の整理解雇基準は、次のとおりである。

- ・ 下記の各要素を総合勘案して決定する。
 - ・ 整理解雇対象者を12名とする。
- 1 西暦2002年以降定年を迎える者で、かつ年間給与支給額800万円を越える者を原則とする(但し、例外は2以下記載の通り。)なお、各定年毎で2名以内とする。
 - 2 過去5年間の遅刻、早退、欠勤の各日数、自習時間の状況を考慮する(各教科における不良上位者は、1の用件を充足しなくても例外的に対象者として考える)。但し、部活の試合等理事会が正当な理由ありと認める場合には、適宜減じる。
 - 3 各教科のバランス等学校運営上の必要性を加味する。
 - 4 教師としての適格性の判断いかに影響を及ぼす問題行動歴も加味する。

イ 基準1について

(ア) 学園が12名の整理解雇を行うとした専任教諭(校長、専任教頭、養護教諭及び希望退職者6名を除く。)の教科別人数及び非常勤講師の状況は、次のとおりである。

(単位:人)

(イ) 教科別の年度別定年退職予定者人数は、別表3のとおりである。

区分	国語	書道	社会	理科	商業	保健 体育	数学	英語	家庭	音楽	計
専任教諭	13	1	12	7	17	11	7	8	2	1	79
非常勤講師	0	0	1	1	0	0	3	7	1	0	13

(ウ) 上記(ア)記載の79名の専任教諭のうち西暦2002年前(平成12年度まで)に定年を迎える者3名の労働組合別人数は、申立人組合1名、新組合員1名及び非組合員1名である。

また、これら79名の専任教諭のうち、年収800万円以上の者は43名で、これらの者の組合加入状況は、申立人組合28名、新組合員6名及び非組合員9名である。

なお、学園は、平成10年度当初に専任教諭による教科運営の必要性から常勤講師6名(国語2名、理科1名、数学2名、保健体育1名)全員を専任教諭に採用した。

ウ 基準2について

(ア) 遅刻、早退及び欠勤の各日数並びに自習時間数の集計について

a 学園が本件整理解雇の選定対象とした79名の専任教諭の遅刻、早退及び欠勤の各日数並びに自習時間数を集計したもの(学園集計)は、別表4のとおりである。また、学園は、遅刻、早退及び欠勤については「就業月報」をもとに、自習時間については「時間割変更記録」をもとに集計した。

b 就業月報は、コンピューターにより出勤日数、有給休暇日数(年次有給休暇日数を意味し、以下「有休日数」又は「年休日数」という。)、特別休暇日数(以下「特休日数」という。)、欠勤日数、遅刻日数及び遅刻時間数、早退日数及び早退時間数等を月毎、個人毎に集計したもので、出勤日数、欠勤日数、遅刻日数及び遅刻時間数並びに早退日数及び早退時間数は、各個人がタイムカードを打刻することにより、有休日数及び特休日数は事務職員の手入力により処理されている。なお、遅刻時間数及び早退時間数は、30分毎で集計されている。

学園が集計した別表4の欠勤日数は、就業月報上の欠勤日数と有休数を合算したものである。欠勤日数に算入された有休日数の申立人組合の平均は、平成5年度から9年度までで23.8日、6年度から10年12月迄で22.6日であり、申立人組合員以外の者の平均は、5年度から9年度までで8.3日、6年度から10年12月までで8.2日である。また、学園が欠勤日数に含めた有休日数の多い者の上位者12位までをみると、5年度から9年度までについては13名(12位は同日数で2名)中11名が、6年度から10年12月までについては12名中10名が申立人組合員であり、いずれにも被解雇者7名が含まれ、うち6名は申立人組合員である。

c 時間割変更記録は、教務担当者が各種届書等により日毎に作成するものであり、各クラスの授業時間の欄に自習、授業科目の入替、各種行事等がその旨記載され、また、欠勤、遅刻、早退及び出張の欄もあり、それに該当する教員の指名が記載されている。

学園が集計した自習時間数は、出張、宿泊研修、年次有給休暇(以下「年休」という。)等理由に関わりなく集計されている。

d 学園は、平成5年度の中途から10年度までの間に常勤講師又は専任教諭に採用された者(別表4のNo. 14、No. 15、No. 20、No. 35、No. 67、No. 70。以下「評価対象期間内採用者」という。)については、遅刻、早退及び欠勤の各日数は常勤講師又は専任教諭として採用された以降の

分のみを集計し、自習時間数は常勤講師又は専任教諭として採用前の非常勤講師であった期間を含み算定している。なお、評価対象期間内採用者の常勤講師又は専任教諭に採用された年度は、No. 14が8年度、No. 15が6年度、No. 20が7年度2学期、No. 35が8年度、No. 67が6年度、No. 70が8年度である。

- e 別表4のNo. 6、No. 7、No. 11、No. 27及びNo. 59の者は、9年度及び10年度の就業月報に記載された当該年度の各自の出勤日数、有休日数、特休日数及び欠勤日数を合算した日数(以下「出勤すべき日数」という。)が他の教諭の平均的な出勤すべき日数と比べて10日以上少ない年度がある。具体的には、平成9年度の他の教諭の平均的な出勤すべき日数は198日であるのに対し、No. 6は188日、No. 7は188日、No. 27は79日、No. 59は175日であり、10年度の平均的な出勤すべき日数は148日であるのに対し、No. 11は119日、No. 27は38日、No. 59は137日である。学園は、集計に当たって、これらの者(以下「出勤すべき日数の少ない者」という。)の遅刻、早退及び欠勤の各日数の調整は行っていない。
- (イ) 学園は、上記基準2の但書に該当するものとして、以下のaないしfのとおり日数又は時間数を減じている。
 - a テニス部担当教諭(別表4のNo. 27)については、早朝練習の関係上遅刻日数を3分の1減じた。なお、学園においては、テニス部以外にも陸上部、剣道部、柔道部、卓球部等のクラブで早朝練習が行われている。
 - b 生徒募集担当教諭(同表のNo. 2)及び兼任教頭(同表のNo. 39)については早退日数を半減した。No. 2X22は、前記2の(5)認定の生徒募集体制において福岡市近郊地区の地区責任者であった。
 - c 当該5年間の間に出産した教諭3名(同表のNo. 53、No. 81、No. 84)については、その出産年度に(産休の他に)とった有休日数を欠勤日数から控除した。
 - d テニス部、ゴルフ部、柔道部、剣道部等部活動の試合等で授業を休んだ教諭14名(同表のNo. 24、No. 25、No. 27、No. 57ないしNo. 67)については、自習時間数を3分の1減じた。
 - e 卒業証書作成担当教諭(同表のNo. 8X8)については、自宅での作成を考慮し、5年間で100時間自習時間数を減じた。
 - f 生徒募集担当教諭(同表のNo. 2X22)については、自習時

間数を半減した。

g 上記a、b及びdないしfにより減数調整を受けた者は、申立人組合員6名に対し、申立人組合員以外の者11名である。また、本件整理解雇の選定対象者全員の平均の遅刻日数若しくは早退日数又は自習時間数より大きな減数調整を受けた者は、遅刻では同表のNo. 27、早退では同表のNo. 39、自習時間では同表のNo. 25、No. 27及びNo. 64であり、いずれも申立人組合員以外の者である。

(ウ) また、学園は、上記基準2の「過去5年間」については、当初5年度から9年度までの間としていたが、新組合あるいは非組合員との交渉の中で、可能な限り直近の状況まで反映させる必要があると主張されたことから、5年度から9年度までの間と6年度から10年12月までの間との2つの期間に分けることとし、かつ、各々次の5とおりの係数化方式で算定し、教科ごとにそれぞれ順位付けし、最終的にその10の順位の平均でもって順位を決めている。

- ① 遅刻日数+早退日数+欠勤日数+自習時間数
- ② 遅刻、早退及び欠勤の各日数と自習時間数を次のとおり特AないしGにランク分けのうえ、点数化(以下この点数を「層化点数」という。)し合算

	点数	遅刻	早退	欠勤	自習
特A	-1	100日以上	100日以上	—	—
A	0	60日以上	60日以上	60日以上	250時間以上
B	1	50～60日未満	50～60日未満	50～60日未満	200～250時間未
C	2	40～50日未満	40～50日未満	40～50日未満	150～200時間未満
D	3	30～40日未満	30～40日未満	30～40日未満	100～150時間未満
E	4	20～30日未満	20～30日未満	20～30日未満	50～100時間未満
F	5	10～20日未満	10～20日未満	10～20日未満	50時間未満
G	6	10日未満	10日未満	10日未満	—

- ③ (遅刻日数+早退日数+欠勤日数)×10+自習時間数
- ④ 遅刻日数×15+(早退日数+欠勤日数)×10+自習時間数
- ⑤ 遅刻日数+早退日数

なお、申立人組合が学園の行ったこのような係数化方式による基準2の当てはめの実態を知ったのは、本件申立後の11年6月1日付け被申立人準備書面においてであった。

(エ) 学園は、教員の基準2について、上記(ウ)に基づき、別表5のとおり各教科毎に順位付けした。学園は、各教科毎の順位付けに当たって、国語の専任教諭の中には書道を教えることができる者がいるとして、国語と書道を同一教科区分とし、また、音楽と家庭はそれぞれ専任教諭数が1名、2名(希望退職者を除く)と少ないため、音楽と家庭を同一教科区分とした。なお、上記(ウ)の5年度から9年度までの間の①ないし⑤の係数化方式による算定を別表4及び別表5記載のイないしホとし、6年度から10年12月までの間の同じく①ないし⑤の方式による算出をへないしヌとした。

学園が行ったイないしヌの10基準平均順位によるものと上記(ウ)の③及び④を除いたイ、ロ、ホ、へ、ト及びヌの6基準平均順位によるものの各教科別ランキングの上位者は、次表のとおりである。ただし、解雇対象者が選定されなかった保健体育、数学及び英語は除く。

教科	国語・書道		理科	
	10基準平均順位	6基準平均順位	10基準平均順位	6基準平均順位
順位				
1	No. 8X8 (2.0位)	No. 4X7 (2.3位)	No. 28X1 (1.0位)	No. 28X1 (1.0位)
2	No. 4X7 (2.2位)	No. 8X8 (2.5位)	No. 30X23(2.1位)	No. 30X23(2.2位)
3	No. 11 (3.3位)	No. 10 (3.3位)	No. 34X24(3.2位)	No. 32X14(3.2位)
4	No. 10 (3.9位)	No. 11 (3.5位)	No. 32X14(3.5位)	No. 34X24(3.3位)

教科	社会		家庭・音楽	
	10基準平均順位	6基準平均順位	10基準平均順位	6基準平均順位
順位				
1	No. 17X5 (1.7位)	No. 17X5 (2.0位)	No. 84X10(1.2位)	No. 84X10(1.3位)
2	No. 24X6 (2.2位)	No. 24X6 (2.2位)	No. 85 (1.8位)	No. 85 (1.7位)
3	No. 19X3 (2.9位)	No. 19X3 (3.0位)		
4	No. 16X19(3.7位)	No. 16X19(3.1位)		
5	No. 27 (4.9位)	No. 27 (4.7位)		

教科	商業	
順位	10基準平均順位	6基準平均順位
1	No. 42X2 (1.2位)	No. 42X2 (1.3位)
2	No. 41 (2.0位)	No. 41 (2.0位)
3	No. 46X9 (3.5位)	No. 46X9 (3.8位)
4	No. 40X4 (4.1位)	No. 40X4 (4.0位)
5	No. 49X25(4.8位)	No. 49X25(4.7位)
6	No. 53 (5.9位)	No. 53 (5.8位)
7	No. 48X26(7.1位)	No. 48X26(7.3位)
8	No. 52X27(7.9位)	No. 52X27(7.8位)

また、上記(ア)のbで認定のとおり、別表4の算定上の「欠勤日数」には「有休日数」が含まれているが、欠勤日数から有休日数を控除して係数化方式によって算出される教科別ランキングでは、別表5で国語・書道の第1順位であるNo. 8X8が第4順位に位置付けられる。

さらに、上記(ア)のeに認定の出勤すべき日数の少ない者について、後記6に(1)のオに認定のとおり、他の教諭の平均的な出勤すべき日数を基に遅刻等の補正を行った場合、大きな補正を必要とする者は別表4のNo. 27である(別表9)。同人について、これらの遅刻等の補正を行い、かつ、上記(イ)の減数調整を行わず係数化方式によって算出される教科別ランキングでは、同人は別表5の社会で第5順位であったものが第1順位に位置付けられる。

加えて、学園は、教員の基準2の上記(ウ)に基づき、専任教諭全体のランキングを行ったが、そのワースト上位30位までの者は、別表6のとおりである。

エ 基準3について

学園は、教員の基準3に関して、別表7のとおり各教科毎に教員一人当たりの担当授業時間数を週17時間ないし19時間とし、専任教諭率を80パーセントとした場合及び100パーセントとした場合の余剰専任教諭数を算出した。この各教科毎の余剰専任教諭数を算出するに当たって、学園は、書道の免許を持つ国語教諭Z14(別表4のNo. 15)を書道に入れて、書道の専任教諭であるX8と合わせて書道の現専任教諭数を2名とし、また、理科及び数学の2教科の授業を担当しているZ15(同

表のNo. 35)を理科に入れて、理科の現専任教諭数を8名として、それぞれ書道及び理科の余剰専任教諭数を算出した。X8は、平成10年度までの勤務歴24年間のうち、国語を担当したのは初年度のみで以後書道のみを担当していた。また、10年度において国語の専任教諭の中で書道の免許を持つ教諭は、少なくとも10名はいた。X8、Z14及びZ15の5年度から10年度までの1週当たりの担当授業時間数は、次表のとおりである。表中「－」となっている年度は、非常勤講師又は未採用であった年度である。

氏名	担当教科	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
X8	書道	17	16	16	16	14	16
Z14	国語 書道	－	17	17	16	14	10 4
Z15	理科 数学	－	－	－	4 12	6 10	6 10

学園は、上記により算出した各教科別余剰専任教諭数をもとに、次のとおり教科毎の解雇対象人数を決定した。

国語・書道(2名ないし4名)、社会(2名ないし3名)、理科(1名ないし2名)、商業(3名ないし5名)。

なお、保健体育については、形式的な計算上では1名ないし3名の過剰であるが、男女別々の教師による授業もあるため、直ちに過剰であるとはいえず、全員が部活動を持っているとして、解雇対象人数は0名とした。なお、平成10年度の学園において保健体育の授業が行われている学級数は43組で、うち男女混合学級は26組である。この26組のうち、体育の授業が男女とも二つの組が合併して行われる学級が6組、男子は単独だが女子は合併して行われる学級が6組、男子は合併して行われるが女子は単独の学級が4組、男女とも単独で行われる学級が10組である。同年度の学園の保健体育の1週間の授業時間数は体育157時間及び保健30時間の計187時間であり、専任教諭数は13名で、専任教諭一人当たりの担当授業時間数の平均は、14.4時間である。

オ 学園は、各教科毎に次のとおり解雇対象者12名を選定していった。

(ア) 国語・書道(対象人数2名ないし4名)

別表5の教科別ランキングワースト上位者2名であるNo. 8X8及びNo. 4X7が年収800万円以上であることから、まずこの2名を選定した。3位のNo. 11(年収800万円未満)及び4位のNo. 10(年収800万円以上)は保留とした。

(イ) 社会(対象人数2名ないし3名)

別表5の教科別ランキングワースト1位ないし4位

(No. 17X5、No. 24X6、No. 19X3、No. 16X19)は、いずれも年収800万円以上であり、他の教科を含む全教員でもトップランク(別表6の3位、4位、5位、8位)である。しかし、社会の解雇対象者数が3名であることから、上位3名であるX5、X6及びX3を選定した。

(ウ) 理科(対象人数1名ないし2名)

別表5の教科別ランキングワースト1位ないし4位は、いずれも年収800万円以上であり、1位のNo. 28X1は遅刻数がこの教科では他を引き離して多く、また、早退、欠勤、自習のいずれも全教員中において上位である。このことから、まず1位のX1を選定し、2位のNo. 30X23(以下「X23」という。)は保留とした。

(エ) 商業(対象人数3名ないし5名)

a 別表5の教科別ランキングワースト1位のNo. 42X2及び2位のNo. 41は、年収800万円以上であり、全教員の中でも遅刻数等の日数が断然トップランクである。

b 3位のNo. 46X9は、年収800万円未満であるが、自習はいずれの5年間でもAランク、欠勤はいずれの5年間でもBランクであり、全教員中においてもトップランクである。

c 4位のNo. 40X4は、年収800万円以上であり、遅刻、自習など全教員中においてもトップランクとみられる。

d 以上により、1位ないし4位のX2、No. 41、X9及びX4を選定した。なお、3位のX9は、年収800万円未満であるが、基準2により基準1の例外として選定した。

e 5位のNo. 49X25は年収800万円以上であるが、同じ退職年度のX4がこの教科から既に対象となっていることから対象から除いた。また、6位のNo. 53は年収800万円未満であるが5位のX25と比較して、遅刻日数及び遅刻日数と早退日数とを合算した数とも上回っており、全教員中においても上位の数字を示していることから、他教科との比較による再検討を考慮して、保留とした。

(オ) 残る1名ないし2名については、選択が確定し難しいものとして、上記の教科以外の教科をも含めて、解雇対象者を選択した。すなわち、国語・書道の3位のNo. 11及び4位のNo. 10、理科の2位のNo. 30X23、商業の6位のNo. 53並びに家庭・音楽の1位のNo. 84X10及び2位のNo. 85の6名である。学園は、これらの者の中から、年収800万円以上のNo. 10及びX23は他の4名よりも遅刻日数及び遅刻日数と早退日数とを合算した数をはるかに少ないことから、更にNo. 11についてはその退職年度において既に対象者が1名決定して

いることから、解雇対象者とはせずに、年収800万円未満の者であるが、遅刻日数及び遅刻日数と早退日数とを合算した数のそれぞれのランキング(以下「遅刻等ワーストランキング」という。)の上位2名である、商業の6位のNo. 53と家庭・音楽の1位のX10を選定した。なお、これら6名並びにX8及びX1の遅刻日数及び遅刻日数と早退日数とを合算した数は、次の表のとおりである。

番号	教科	名	年収 800万 円	遅刻日数			遅刻日数+早退日数		
				H5~9	H6~10	計	H5~9	H6~10	計
11	国・書		未満	47	29	76	68	45	113
10	国・書		以上	3	3	6	37	43	80
30	理科	X23	以上	4	4	8	46	49	95
53	商業		未満	45	37	82	68	58	126
84	家・音	X10	未満	45	44	89	92	89	181
85	家・音		未満	34	34	68	59	60	119
8	書道	X8	以上	7	9	16	35	43	78
28	理科	X1	以上	21	22	43	52	60	112

(カ) なお、保健体育、数学及び英語の各教科については、専任教諭数がむしろ不足しており、加えてこれらの教科の教諭らの遅刻等ワーストランキングは、上記の候補者に比べていずれもかなり下位にあるとして、解雇対象者を選定しなかった。

カ 基準4について

学園が解雇対象者を選定するに当たって、基準4を当てはめた者はいない。

(2) 非常勤講師の雇い止め等について

平成10年度における非常勤講師は、13名(社会1名、理科1名、英語7名、数学3名、家庭1名)であるが、学園は、同年度末をもって理科1名、英語2名及び数学2名を雇い止めした。

また、学園は、本件整理解雇実施後の11年4月、商業2名及び家庭1名の非常勤講師を採用した。この採用された商業の非常勤講師のうち、1名は10年度末で定年退職した専任教頭であり、1名は新組合員の被解雇者であった。さらに、学園は、11年度途中で、専任教諭1名が入院したため、理科2名の非常勤講師

を採用した。

(3) 学園のサービス管理等について

ア 学園の就業規則においては、教職員の出退勤はタイムレコーダーにカードを打刻することにより管理されることとされ、また、勤務時間等は次のように規定されている。なお、学園が、遅刻、早退、欠勤について、教員に対し指導や注意を行った例はなかった。

(勤務時間)

第7条 勤務時間は原則として1日につき実働8時間以内、1週につき実働40時間以内とし、始業及び終業の時刻は次のとおりとする。ただし、業務上の必要により4週間を平均して1週の実働時間が40時間を超えない範囲で、特定の日に8時間又は特定の週に40時間を超えて勤務させることができる。

- 一 教育職員 始業午前8時30分終業午後4時30分
- 二 その他職員 始業午前8時30分終業午後4時30分

(休憩時間)

第8条 休憩時間は次のとおりとする。

- 一 教育職員 毎授業終了後1分宛、通算41分、昼食時31分
- 二 その他職員 昼食時(午後零時30分より1時30分まで)

2 休憩時間は自由に使うことができるが、外出するときは所属上長の承認を、受けなければならない。

イ 学園の就業規則第19条においては、休暇として、年休、慶弔休暇(特別休暇(以下「特休」という。))、生理休暇及びその他の休暇(学園において必要があると認めるとき、必要と認める日数の休暇を与えるもの)が規定されており、年休は、原則として学則に定める春季、夏季及び冬季休暇期間中(以下「夏季等休暇期間中」という。)に与えるものとしている。教職員が年休をとるときは、事前に所属上長に届出を提出し、校長の決裁を受けることとしている。しかし、実態としては、大半の教員が夏季等休暇期間中に年休の届出をしないで休暇を取っており、学園は、かかる場合でも欠勤扱いにはしていない。

ウ 申立人組合と学園は、日祭日に部活動の試合があった場合は、次の月曜日を半日公休とする旨の確認書を昭和61年6月

30日締結していた。半日公休を午前とするか又は午後とするかは自由であり、事前に所属上長に半日公休届出を提出することとしている。

エ 学園の就業規則においては、教職員が遅刻するときは、予め所属上長に届け出ることとし、事前連絡ができないときは、電話等により速やかに連絡し、出勤後直ちに所属上長に届け出ることとされている。また、教職員が早退や勤務時間中の外出をするときは、所属上長の許可を受けなければならないこととされている。

オ 学園における出張には、次のようなものがある。

(ア) 通常の出張

出張伺を教頭に提出し、決裁を受け、事後に復命書を提出する。

(イ) 生徒募集出張

応募者調査、中学校の担当教員との懇談会、合格者発表等の各中学校に対する募集活動のための出張であり、総務部に訪問先、学校名及び用務を記載した出張伺を提出し、事後に復命書を生徒募集の各地区責任者に提出する。

(ウ) 運動部特待生勧誘出張

校友会出張けい伺簿に記載し、事後に復命書を校友会に提出する。

(エ) 校内出張

卒業式の練習、クラスマッチの監督、会議などの学校行事及び業務命令により、学校内(一部は学校外)で、担当授業時間中に行われる校務であり、出張伺及び復命書は提出されない。

カ 教員が遅刻、早退、欠勤、出張等により授業を自習にしなければならない場合は、自習となるクラスとその対応を記載した書面を教務に提出することとしている。教務担当者は、これらの届出をもとに時間割変更記録を作成している。

キ また、事務局において、教職員の各種届出、出張伺をもとに必要に応じてタイムレコーダーの遅刻、早退数を修正し、毎月の就業月報を作成している。

(4) 職員の整理解雇基準及び人選について

ア 学園が平成11年2月8日の第7回団交で組合に提示した職員の整理解雇基準は、次のとおりである。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・ 下記の各要素を総合勘案して決定する。・ 整理解雇対象者を7名とする。1 扶養親族の存在等その者の生活に及ぼす影響の度合 |
|---|

を考慮する。

2 現在の職務の内容等学校運営上の必要性を考慮する。

- イ 平成10年度の職員構成は、正職員18名（Y2事務局長及びY5理事兼職員を含む。）、嘱託職員6名である。男女別構成は、正職員が男性11名、女性7名であり、嘱託職員が男性2名、女性4名である。
- ウ 平成10年度の事務局には、総務課及び会計課の2課があり、総務課には総務係、受付係、営繕係、管財係及び寮務係の5係が、会計課には会計係の1係がある。また、校務である就職、学籍、図書、総務部、生徒指導部及び国際科の事務を行うため、出向として事務職員が配属されている。3つある学生寮の寮監も正職員であり、うち橘蔭寮の寮監は同窓会の事務担当も兼任するなど、寮監はそれぞれ他の事務担当を兼任している。なお、嘱託職員の業務は、3名は寮管理人であり、1名は生徒募集担当として各中学校への書類の発送、配布等、1名は会計係の、1名は国際科の事務の執行である。
- エ 学園は、解雇対象者7名を次のとおり選定していった。
- (ア) 正職員である寮監3名の妻である嘱託職員の寮管理人3名については、平成11年度は契約しないこととした。その上で、残りの3名の嘱託職員は解雇対象者から除外し、正職員から残り4名の解雇対象者を選定することとした。なお、雇い止めにならなかった3名の嘱託職員のうち2名は男性で、そのうち1名は定年退職後9年度に採用されたY9元会計課長であり、1名は8年度に生徒募集担当として採用された年金受給者である。残り1名の女性職員は、10年度に国際科出向として採用され、定職に就いた夫がいる。
- (イ) その職務上学校運営に不可欠であるとして、Y2事務局長及びY5理事兼職員を対象者から除外した。なお、Y2事務局長は総務課長及び会計課長を兼務しており、Y5理事兼職員の職務は事務局長の補佐及び留学生に関する渉外事務である。
- (ウ) 正職員のうち上記(ア)の3名の寮監（体操部監督、柔道部監督、テニス部コーチ）及び野球部監督である1名（寮務係）については、学校運営上不可欠として対象者から除外した。
- (エ) 残り12名の正職員のうち、総務課長補佐及び会計課長補佐は、Y2事務局長が総務課長と会計課長を兼務しているため学校運営上不可欠として、対象者からまず除外した。

(オ) 残る10名(男性4名、女性6名)の中から、学園は、従前から集積している資料をもとに世帯主か否か、家族構成、配偶者の職業等を考慮して基準1を、当該職員の職務内容、経験等から学校運営上の必要性、職務の代替性を考慮して基準2を当てはめ、申立人組合員X11及び申立人組合員X12並びに非組合員であるZ9及びZ10の計4名を解雇対象者として選定した。なお、学園が作成したY2事務局長及びY5理事兼職員並びに嘱託職員を除く職員16名の平成10年度の職務内容、世帯主であるか否か、扶養している人数及び整理解雇対象除外理由等は、別表8のとおりである。

(カ) 被解雇者のX11は、昭和52年会計係に採用された後、平成元年度から学籍係に、8年度から就職指導部において書類の発送等の職務を行っている。X12は、国語及び書道の教員免許を持っているが、昭和54年事務職として総務課に採用された後、58年以來図書室専従であり、59年には司書教諭免許を取得している。被解雇者の非組合員2名のうち、1名は会計の補助を、1名は総務の一般職を職務としている。また、正職員の解雇対象者4名は全員女性職員であり、いずれも世帯主ではないが、会計の補助をしている被解雇者には、扶養している人員が1名いる。

(キ) 事務職員のうち、申立人組合員は被解雇者のX11及びX12の2名のみであり、新組合員はいない。

(ク) 正職員18名のうち年収800万円以上の者は8名であり、被解雇者4名は全員とも800万円未満の者である。

6 当委員会による教員の遅刻等のランキングについて

(1) 当委員会が、次の要領により、学園が本件整理解雇の対象とした79名の専任教諭の就業月報から集計した遅刻日数、早退日数及び欠勤日数並びに自習時間数は、別表9のとおりである。

ア 集計期間は、平成5年4月から10年12月までの間(以下「評価対象期間」という。)とし、2つの期間に分けない。

イ 欠勤日数には、有休日数を合算しない。

ウ 自習時間数は、申立人組合が時間割変更記録から作成した自習理由内訳表の区分のうち、遅刻、早退、外出及び原因不明による自習時間を集計した時間数とする。

エ 前記5の(1)のウの(イ)に認定の特定の者に対する日数等の減数調整は行わない。

オ 前記5の(1)のウの(ア)のeに認定の出勤すべき日数が少ない者(別表4のNo. 6、No. 7、No. 11、No. 27、No. 59)については、各自の就業月報上の出勤すべき日数の少ない年度の当該出勤すべき日数に対する同年度の遅刻日数及び早退日数の割

合をそれぞれ算出し、同年度の他の教員の平均的な出勤すべき日数に前記算出割合をそれぞれに乗じて得た日数(小数点第2位以下を四捨五入する。)を各自の当該年度の遅刻日数及び早退日数として補正し、他の教諭との整合性を図る。なお、5名の者は、いずれも評価対象期間中に欠勤はない。

カ 前記5の(1)のウの(ア)のdに認定の評価対象期間内採用者(別表4のNo. 14、No. 15、No. 20、No. 35、No. 67、No. 70)については、次のとおり比例計算により補正して、他の教諭との整合性を図る。

(ア) 遅刻日数、早退日数及び欠勤日数

各自の常勤講師又は専任教諭としての採用月から平成10年12月までの間の就業月報上の出勤すべき日数に対する同期間の遅刻日数、早退日数及び欠勤日数の割合をそれぞれ算出し、評価対象期間の他の教諭の平均的な出勤すべき日数(1,134日)に前記算出割合をそれぞれ乗じて得た数(小数点第2位以下は四捨五入する。)を各自の遅刻日数、早退日数及び欠勤日数とする。

(イ) 自習時間数

申立人組合が時間割変更記録から作成した自習理由内訳表による区分のうち、遅刻、早退、外出及び原因不明による自習時間数を集計し、各自の常勤講師又は専任教諭としての採用月から10年12月までの間の月平均時間数を算出し、当該月平均時間数に評価対象期間内の月数(69月)を乗じて得た時間数(小数点第2位以下は四捨五入する。)を各自の自習時間数とする。ただし、7年度の中途に採用されたNo. 20にあっては、同年度は授業を担当していなかったため、月平均時間数の算出は、8年4月から10年12月までの33月によるものとする。

(2) 別表9の遅刻日数、早退日数及び欠勤日数を次の要領により時間換算したものは、別表10である。

ア 遅刻時間数及び早退時間数は、就業月報に記載された遅刻時間数及び早退時間数を集計する。

イ 欠勤時間数は、1日を就業規則第7条及び第8条により1日の勤務時間数から休憩時間数を減じて得た6.8時間として換算し、就業月報を集計した欠勤日数に6.8時間を乗じて得た時間数とする。

ウ 出勤すべき日数が少ない者の遅刻時間数及び早退時間数は、当該出勤すべき日数が少ない年度の実業月報に記載された遅刻時間数及び早退時間数を上記(1)のオと同様に比例計算する。ただし、端数処理については、小数点第3位以下を

四捨五入する。

エ 評価対象期間内採用者の遅刻時間数、早退時間数、欠勤時間数及び自習時間数は、遅刻時間数及び早退時間数にあっては採用月から平成10年12月までの就業月報の遅刻時間数及び早退時間数を上記(1)のカの(ア)と同様に、欠勤時間数にあっては採用月から10年12月までの就業月報の欠勤日数を上記イにより時間換算したものを上記(1)のカの(ア)と同様に、自習時間数にあっては上記(1)のカの(イ)と同様に比例計算する。ただし、端数処理については、小数点第3位以下を四捨五入する。

オ また、遅刻及び早退に係る個人別の1回当たりの時間区分毎の専任教諭数の階層別内訳は、下表のとおりである。

(単位:人、時間)

区 分	遅 刻	早 退
30分以下	10人	3人
30分を超え1時間まで	13人	0人
1時間を超え2時間まで	21人	20人
2時間を超え3時間まで	26人	43人
3時間を超える	9人	13人
計	79人	79人
1回当たりの平均時間数	1.49時間	2.38時間

(3) 当委員会が別表10をもとに遅刻時間数、早退時間数、欠勤時間数及び自習時間数の合計時間数の多い順に順位付けした各教科別のワーストランキングは別表11であり、学園が本件整理解雇の選定対象とした79名の専任教諭のワースト上位40位までのランキングは別表12である。なお、各教科別のワーストランキングの作成に当たっては、学園のように国語と書道を、家庭と音楽を同一教科区分にすることは、行っていない。

第3 判断及び法律上の根拠

1 本件の争点

本件解雇が申立人組合員に対する労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号にいう不利益取扱い、及び申立人組合に対する同条第3号にいう支配介入に当たるといい得るためには、学園が申立人組合に対して有する不当労働行為意思又は反組合的意思が推認されるとともに、本件解雇がかかる不当労働行為意

思又は反組合的意思に基づきなされたものであることが明らかにされなければならない。特に、本件解雇が、企業経営上の事由により多数の者の中から一定数の労働者を選定して解雇する、いわゆる整理解雇であることからすれば、本件解雇が不利益な取扱いに当たるかの判断を導くに当たっては、本件解雇における対象者の選定が合理性を欠くものであり、申立人組合員らに対して不利益な選定がなされたものであるか否かが、最も重要な判断要素になるというべきである。

したがって、本件において中心となる争点は、①本件解雇に至る労使関係の全経緯を通じて学園が申立人組合に対して反組合的意思を有していたことが推認され、及び②本件整理解雇における対象者の選定が、申立人組合員らに対する反組合的意思に基づく不合理な不利益取扱いといい得るかにあるので、以下これらの点を中心に順次判断を進める。

2 申立人組合に対する学園の反組合的意思の存否

(1) 学園と申立人組合との間の関係

ア 当事者の主張

(ア) 申立人の主張

a 学園は、申立人組合結成以来一貫して申立人組合を嫌悪敵視し、数々の労使確認書の無視や度重なる不当労働行為を行い、組合攻撃を繰り返してきた。

また、学園は、理事長による学園の私物化や無謀な借入れなどの放漫経営を繰り返し、学園財政を危機に陥れてきた。これに対し、申立人組合は、一貫して学園財政の建て直しとY1理事長の無駄遣いの廃止を要求してきた。

b 平成8年2月に理事会・評議員会の決定により授業料値上げが決定されたことから、申立人組合は、反対闘争を行った。この結果、学園は授業料値上げを撤回し、Y1理事長兼校長(当時)は、校長職の辞職に追い込まれた。

しかしながら、学園はこれを契機に理事会の一新と理事長のワンマン体制の確立に邁進するとともに、本件整理解雇に向けた準備を開始した。8年3月にY1理事長兼校長は、商業科長であったX5執行委員に申立人組合からの脱退を慫慂し、同月25日には昭和56年確認書に反して、申立人組合との事前協議を行うことなく、X5ら4名の降格と、事務職員3名のうち2名の配転を行うという校務分掌及び事務分掌の変更を行った。

c 申立人組合と学園は、平成7年12月に学園財政改善のため、労使で将来構想検討委員会を設置することにしたが、

学園は、申立人組合との合意を無視し、同委員会の設置を拒否し、一度もこれを開催しなかった。

- d 学園は、申立人組合との確認書が取り交わされていないことを理由に、平成10年3月13日に生徒募集手当3万円を、同月16日に年度末手当0.55か月分を新組合員と非組合員にのみ支給すること(申立人組合との分離支給)を発表した。学園は、この生徒募集手当について、全く不誠実な団交に終始し、分離支給についての申立人組合からの抗議に対し、これらの手当の件で団交はしないなどと発言した。
- e 学園は、平成10年4月に申立人組合脱退者のY10教頭の定年を延長し、申立人組合を脱退した直後のY11を教頭に任命した。これに対し、申立人組合は、学園財政が危機的状況にあり、二人の教頭を置く必要はないと抗議したが、学園は、一切、耳を傾けなかった。

(イ) 被申立人の主張

- a 学園は、生徒減少期に入った後の平成4年度以降も申立人組合による各期手当や生徒募集手当の要求について、団交による協議の結果、その要求額に近い金額で受け入れてきたのであり、そこには申立人組合に対する嫌悪意思など存在しない。
- b 申立人組合は、①平成8年2月に申立人組合の反対で授業料値上げが撤回されたこと、②8年3月に申立人組合員のX5執行委員に組合脱退を懲罰したとすること、③8年3月に申立人組合との事前協議なく校務分掌及び事務分掌を変更したことなどから学園が申立人組合に不当労働行為意思を持っていたと主張するが、これらは本件整理解雇と全く関係なく、②及び③については、当委員会において和解解決済みである。
- c 以上のとおり、申立人は、本件整理解雇とは全く関係のないことまで「背景的事実」と称して事実を混乱させているにすぎない。

イ 当委員会の判断

(ア) 本件整理解雇に係る労使関係

労使関係は、使用者と労働組合又は組合員との間の長期的で継続的な関係の蓄積により形成されるものであることからすれば、ある時点で行われた使用者の労働組合又は組合員に対する行為がどのような意図の下に行われたものであるかは、当該行為の事象を現時点のみでとらえるのではなく、過去において蓄積されてきた当該労使関係の全

体をとらえ、その全体像の中で当該行為がどのような意味を持つものであるかを把握して判断する必要がある。このことは、本件のように整理解雇が問題とされる場合も同様であって、本件整理解雇が労使関係においていかなる意図の下で行われたかを推認するに当たっては、当該解雇が本件労使関係の長期的な経緯延長上の帰結点であるとの認識に立ち、その経緯の中で労使関係の全体像を把握しなければならない。以下では、そのような観点から、学園が従来の経緯において申立人組合に対してどのような関係だったかについて判断を加える。

(イ) 学園の申立人組合との間の関係

a 人事をめぐる学園の申立人組合への認識

学園は、昭和55年の申立人組合結成以来、56年の退職勧告問題及び「昭和56年確認書」締結、59年の申立人組合員の配転問題、60年の申立人組合四役や申立人組合員の組主任等外し問題及び同年あっせん案受諾、平成元年の申立人組合員2名に対する降格問題、5年ないし6年の校友会手当及び同会人事をめぐる問題、並びに8年組合執行委員長を含む申立人組合員4名の校務分掌上の降格及び申立人組合員2名の事務分掌上の配転問題と9年の同問題に関する和解協定の締結などにみられるように、申立人組合役員や申立人組合員に対する人事上の不利益措置を講じることで申立人組合との対立を引き起こし、これらの経緯において、昭和56年確認書、60年のあっせん案及び平成元年の降格問題に関して人事の透明化や不当視される人事の回避努力について約束したにもかかわらずこれを履行することなく、さらに9年和解協定書において重ねて不当視される人事を実施しないことについて約束を繰り返していたものである。

このように、学園は人事の運用面における労使関係において、申立人組合に不利益と受け取られる問題を次々と引き起こし、申立人組合との対立を招いて、決定の修正を余儀なくされたり善処を約束するにもかかわらず、その約束を反故にするという経緯を繰り返しており、それらによれば学園は申立人組合及び同組合員に対する不利益な人事措置をとって対立を招きながら、関係改善のための約束を繰り返し履行しなかったものであり、この点において、申立人組合の存在を軽視しようとする意思が窺われる。

b 学園の経理等状況をめぐる申立人組合への対応

学園は、昭和56年以降5度にわたり、学園経理の公開に関する確認書を繰り返し締結したが、学園資産等を開示せず、また、平成3年度以降におけるY1理事長兼校長の度重なる海外出張問題、7年の不合格者の入学問題、及び8年度からの校納金値上げ問題について申立人組合から追及を受けており、特に8年3月の校納金値上げに関する団交では、Y1理事長兼校長自らリストラをほのめかす発言をなしたことが認められる。こうした経緯からは、学園が申立人組合に対して、学園経理の公開について終始消極的な姿勢であったこと、のみならず公開の確認書を繰り返し交わしながらこれを履行する意思がなかったことが認められるのであって、この点において申立人組合の存在を軽視し続け、特に同年の校納金値上げをめぐる追及の段階では、申立人組合への報復的な感情の吐露さえ窺われる。

c 学園の財政状況をめぐる申立人組合への対応

昭和55年施設設備改善委員会の設置についての合意とそのとん挫、56年新校舎建設をめぐる問題及びそれについての確認書の締結、62年学費値上げ及びグラウンド等改装工事をめぐる問題と確認書の締結、平成3年全校舎冷暖房工事等と銀行借入問題をめぐる責任追及、4年中等部設置計画とY1理事長兼校長所有地購入をめぐる問題とその後の団交における対立や経理公開問題、並びに7年の労使間の「将来構想検討委員会」の設置確認と10年の構成員をめぐる対立など、学園は、設備投資及び財政状況をめぐる数多くの方針決定において申立人組合と長期にわたりことごとく対立し、財政支出に関する確認書を繰り返すのみであり、特に、Y1理事長兼校長の所有地購入問題においてはその後一貫して労使対立の焦点としてしこりを残した事実、また、将来構想検討委員会の設置問題においては申立人組合が構成員について妥協の姿勢を示したのにこれを無視した事実が認められる。こうした経緯からは、学園が財政状況や設備投資の計画に関して申立人組合と基本方針を異にし、このために学園においては申立人組合が財政面での方針や施策にブレーキをかける疎ましい存在と考えられていたこと、及び申立人組合の意見を無視又は軽視しようとしたことが窺われる。

d 管理職の新設と財政状況の悪化

学園は、平成7年に野球部指導のために社会担当の専任

教諭を中途採用して申立人組合の追及を受け、また、10年3月には申立人組合の反対決議文にもかかわらず教頭を定年延長させて二人教頭体制を実行して対立を招き、その他、7年にはY1理事長兼校長の息子を国際科長に就任させ、8年にはY1理事長を新設した最高位の管理職教員である「学監」に据えるなど管理体制を強化しており、学園の財政難が厳しさを増す一方でそれらに要する人件費を懸念する申立人組合との間で一層対立を深めていったことが認められる。これらの経緯からは、学園が管理体制をめぐって申立人組合と基本方針を異にし、このために学園においては申立人組合が財政面での方針や施策にブレーキをかける疎ましい存在と考えられていたこと、及び申立人組合の意見を軽視しようとしたことが窺われる。

e 新組合の結成と団交

平成8年に、教職員の親睦会であった「クマさん会」のメンバーを中心にして新組合が結成されていたところ、10年3月、生徒募集手当及び年度末手当に関する団交に際して、かつて「クマさん会」結成の中心メンバーであったY3理事は、この問題について理事会決定済みであるとして申立人組合との団交を打ち切り、また、これらの両手当について申立人組合及び新組合とを分離支給することを発表して、団交に応じない旨述べて申立人組合との対立を招いた事実が認められる。こうした経緯からは、8年頃から、学園の申立人組合に対する対立関係が深刻化し、特に新組合の結成を契機として学園の申立人組合に対する対立感情が一層先鋭化してきたことが窺われる。

f 小括

以上を要するに、学園と申立人組合の間には、教職員の人事、経理、財政、設備投資及びその基礎となる教育理念、管理職体制、手当支給をめぐる団交方式など、学園の重要な方針や施策の決定をめぐって長期にわたり対立関係が続いてきたものであり、学園は申立人組合に対して、人事や経理についての確認書等による合意を繰り返し反故にし続け、経理等の情報の申立人組合への開示について消極的な姿勢をとり続け、学園の政策決定に反対する疎ましい存在としてその意見を無視又は軽視し続け、ときに報復的な言動を示すこともあったところ、平成8年頃からはそうした対立関係が根深いものと

なり、さらに学園の財政状況が厳しさを増した10年頃に至っては一層先鋭化したことが窺われるのであって、この時期には申立人組合に対する反組合的意思が醸成されていたことが推認される。

この点について、被申立人は、特に8年の授業料値上げ問題、申立人組合員X5に対する組合脱退懲憑問題、事前協議なしになされた校務分掌及び事務分掌の変更問題について、本件整理解雇と全く関係ないか既に和解解決済みであると主張するが、不当労働行為の判断においては、労使関係の全体像を長期的な経緯の中で把握しなければならないものであるから過去の経緯についても無関係ではないことは先に述べたとおりであるし、また、いずれの問題も決して本質的な解決がなされたのではなく、既に述べたように学園はそれまで繰り返し約束を反故にしてきた事実が認められ、さらに学園の申立人組合に対する反組合的態度は特に8年以降は次第に根深いものとなっていたのであるから、その主張は失当である。

(2) 本件解雇に至る団交経緯と学園の組合への対応

ア 当事者の主張

(ア) 申立人の主張

- a 学園は、経営不振から人員削減の必要があったと主張するが、本件整理解雇は、学園の経営基盤の強化が目的である。すなわち、本件整理解雇は、学園の「スーパーハイスクール構想」という将来事業に備えたものであり、人員整理の必要性はなかった。加えて学園は、本件整理解雇に至るまで、一般的な経費削減策、新規採用の停止、定年延長の停止及び役員報酬の大幅カットなどの経営基盤の強化策を講じてこなかった。
- b 申立人組合は、平成10年9月から10月にかけて、学園に対して「学園の無駄遣い」等を議題とする団交申し入れを4回にわたって行ったが、学園はいずれも拒否した。
- c 学園のY1理事長は、本件解雇に係る団交では、団交メンバーとして一度も出席することなく、唯一第7回団交(平成11年2月8日)に「一切の質問等は許さない」との条件付きで参加し、「学園存亡の危機に自ら血を流すことを覚悟の上、不退転の覚悟で大改革する。教職員19名を整理解雇する。」と言明したのみであった。学園は、Y1理事長が教職員らとの交渉・協議にほとんど欠席したままで、本件整理解雇を強行した。その間、Y12理事とY13評議員は、学園の財政赤字の原因とY1理事長の責任を不

間に付すための防波堤として、団交を取り仕切った。

- d 学園は、第5回団交(平成10年12月11日)において、申立人組合が自発的に希望退職の提案を行ったのに対して、学園はその提案を受け入れてやると言わんばかりの不遜極まりない態度であった。その後、希望退職者募集の具体的な手続等について協議がなされ、申立人組合は、希望退職者に対する思い切った優遇措置をとるよう求めたが、学園はこれを最小限にとどめた。そのため、希望退職の応募者数や年齢層が大きく限定される結果となった。
- e 学園は、第7回団交において、本件整理解雇の基準を明らかにしたが、申立人組合からの組合差別との批判を予期し、本件整理解雇基準2の勤怠基準の例外条項である部活動の試合等の正当な理由の具体的内容や遅刻に15を乗じる等の係数化については、本件係争後の平成11年6月1日付け被申立人準備書面で明らかにするまで秘匿したままであった。
- f 学園の方針は初めに25名の整理解雇ありきで、最後まで何一つ変わっていない。途中の過程では、いかにも申立人組合と交渉を重ねたかのようにいうが、最終的にも希望退職者を差し引いた19名を整理解雇したものであり、全体をみれば学園は当初方針をそのまま強行しただけである。学園は、手続的な違法を回避するために形式的に申立人組合と交渉しただけで、実質的には団交を拒否したのと変わらない。
- g 学園は、柳川高校における最大の労働組合である申立人組合が苦渋の末にほとんど学園のシミュレーションを丸呑みした人件費削減案を最終対案として平成11年2月15日に提案したにもかかわらず、同日に非組合員と、翌日に新組合員と交渉した際に、申立人組合の最終対案の内容を一切知らせることなく整理解雇という学園の方針を動かぬものとしたばかりか、申立人組合の最終対案を意味不明と紹介した。学園は、整理解雇以前に希望退職者の募集等解雇回避の諸方策を実施し、新組合・非組合員など過半数と合意したと主張するが、新組合員についても不本意ながらでの合意であり誠実協議をした上での妥結からは程遠い。
- h 学園は、本件整理解雇に当たり、団交出席者を除いて誰が申立人組合の組合員であり、また、役員であったかを知らず、不当労働行為の意思はなかったと主張する。

しかし、長年申立人組合と対峙してきた学園が申立人組合の役員経験者が誰か知らないはずはなく、かつ、学園は、平成4年4月から全申立人組合員について給与からの組合費控除を実施していたこと等から、学園が申立人組合員や組合役員の氏名を知らなかったことはあり得ない。

(イ) 被申立人の主張

- a 学園は、平成11年3月31日時点において帳簿上2億3,800万円(基本金組み入れ前)の債務超過に陥ってしまうことが避けられないという、その存続自体をも揺るがす財政危機の状態にあり、同年4月までに何らかの抜本的な財政再建策を策定して実施すべき「高度の経営上の危機」に直面していた。収入面においては、その基本となる入学者数は、元年度は1,028名であったのが、10年度には566名にまで約45パーセントも減少した。教員1名当たり生徒数は、5年度27.61名であったものが、9年度には20.14名となるなど、生徒数に対して教員の高度の余剰が生じていた。加えて、全国的な少子化傾向の下、入学者数は19年には458名ないし330名に落ち込むとも予想されていた。また、支出面からすれば、9年度の総人件費の帰属収入に占める割合は87.3パーセントにも達し、全国平均である64.2パーセントと比べても大幅に上回っており、消費収支及び資金収支は今後10年間いずれも赤字であり、10年間合計では消費収支は26億4,600万円の赤字、資金収支では31億300万円もの赤字となることが見込まれた。

つまり、学園の財政再建のための人件費削減は不可避であった。

- b 申立人組合は、学園がその将来の展望としてスーパーハイスクール構想を打ち出していることから、本件整理解雇は「経営危機による解雇ではなく新規計画のための整理解雇を自認するもの」などと無理やりこじつけて非難するが、学園のいうスーパーハイスクール構想というものは、高校の目指すべき姿を表した理念にすぎない。
- c 学園は、申立人組合とだけでも合計8回、26時間以上にわたって団交を行った。学園の再建案について、様々な資料や担当税理士の同席のもとに、申立人組合の理解を求めるための努力を続けたばかりか、再建策とは直接の関係のないと思われる申立人組合からの多数の質問に対しても真剣に討議し答えてきた。申立人組合が提案し

た組合第一次案(平成10年11月26日に学園に手交)についても税理士に試算させ、さらに組合の主張を取り入れるべきものは取り入れた上での再試算を行っている。このことは、申立人組合にも十分説明し、かつ協議を行った。希望退職の募集についても申立人組合のアイデアを取り入れたものであり、その際の諸条件についても協議し決めていった。第一次シミュレーション(10年11月19日申立人組合に配付)及び第二次シミュレーション(11年1月22日に申立人組合に配付)のいずれにおいても、学園は人員削減の方向か、賞与大幅削減の方向か決定していない。それは、全教職員との協議の中でそれらの意見を踏まえ方向を判断し、できれば労使妥結のもとで再建していこうと考えたからであり、その意味では充実した労使協議のための複数の素材を提供したものである。

- d 申立人組合が平成11年2月15日に提出した最終対案は、学園が10年11月9日付けで示した再建案の一つである人員削減をしない場合と同じ意味であり、既に検討済みのものをあたかも新しい提案であるかのように装って持ち出してきたものである。結局、これまで長時間協議を繰り返してきたその時点においても学園の考えにはいずれにしても反対というものにすぎず、そこで全職員の過半数の非組合員及び新組合員とは整理解雇やむなしとした上で幾つかの諸条件をもって妥結した事実を伝え、申立人組合も条件闘争に入るか尋ねたが、申立人組合は、これを拒否した。
- e 学園は、本件整理解雇時において、教職員の誰が申立人組合員であり、誰がその役員であるのか、団交等の出席者を除いて、分からなかった。

イ 当委員会の判断

(ア) 人員削減の必要性

一般に企業における人員削減は、使用者の恣意的な動機から行われるものであってはならず、当該企業において、経営状況の改善、企業の再構築など人員削減の必要性があるときに初めてこれをなし得るものである。かかる必要性の要件は、整理解雇が不当労働行為に該当するかの判断をなす際にも斟酌されるものであり、恣意的な動機により人員削減がなされたときには、使用者の不当労働行為意思を推認する有力な手がかりになるというべきである。

本件においてこれをみると、まず教員における人員削減については、本件解雇に至るまでの学園の財政状況をみた

場合、学園の平成4年度から9年度までの帰属収入額は、この間の生徒数減少(4年度2,709名、9年度1,873名)による生徒納付金等の減少に伴い、約24パーセント減少しているにもかかわらず、消費支出額の減少は約11パーセントにとどまっている。また、帰属収入に占める人件費の割合を示す人件費率は、8年度の全国平均は64.2パーセントであるのに対し、学園のそれは4年度に68.5パーセントだったが、9年度には87.3パーセントに上昇している。加えて、4年度から9年度までの学園の消費収支は毎年支出超過となっている。

また、教員の週当たり担当授業時間数をみると、県下の私立高校の教員は16時間ないし18時間であるのに対し、学園の専任教諭のそれは14.36時間にすぎない。

この事情からすれば、学園には教員の余剰人員が生じており、学園再建のためには人員削減の必要性があったとみることができるのであって、学園が教員数の削減を決定したことをもって、不当労働行為意思を推認するための手がかりとすることはできない。確かに、大幅な賞与・手当の削減によって、当分の間は人員削減を回避することが数理上は不可能でなく、申立人組合がその旨を内容とした最終対案を11年2月15日に提出したのに対して学園はそれを受け入れなかった事実が認められるが、そのことの手続的な当否は別論として(後に判断するところである。)、大幅な賞与・手当の減額という手段を選ばずに人員削減の方法を選択したこと自体が不当とまでいうことはできない。

職員についても、同じく学園の財政状況や生徒数の状況からすれば、業務の合理化や再編成による余剰人員の発生はやむを得ないものというべく、職員数の削減を決定したこと自体も不当労働行為意思を推認せしめるものではない。確かに、学園が職員の削減人数を7名と決定したことの合理性には疑問の余地があるが(その当否も後に判断するところである。)、だからといって人員削減の必要性そのものが否定されるわけではない。

(イ) 団交開始の立ち遅れ

本件整理解雇に関して、申立人組合との間で、平成10年11月19日から翌年2月25日までの間に、合計8回、延べ約26時間の団交が持たれている。しかしながら、団交の回数、時間数及び期間が十分なものであったかは交渉事項との関わりで評価されるべきところ、本件において教員18名及び職員7名の人員整理を内容とする再建計画に関する交渉

という交渉事項の重大性に鑑みれば、上記の回数、時間数及び期間の長さで十分であったかは疑問といわざるを得ない。

本件整理解雇において、このように団交回数や期間等が不十分であったのは、そもそも団交の開始時期が著しく立ち遅れたことに起因するというべきであるところ、その団交開始の立ち遅れの背景には、10年4月に学園再建の協力要請を受けて、Y12弁護士が理事にY13弁護士が評議員に就任しながら、再建プロジェクトチームが結成されたのは7月を待たなければならなかったこと、9月に申立人組合が学園の将来構想検討委員会に関する団交を申し入れたにもかかわらず、その際に学園は交渉に応じかねる旨回答してこれを拒否したこと、学園再建計画に関する教職員全体に対する最初の情報開示である説明会が、11月9日に至って初めてなされたにすぎないこと、この教職員への説明会に先行する同月6日付けの新聞に学園再建計画に関する記事が掲載され、教職員よりも先に新聞報道がなされるという事態を招いたこと(学園は新聞報道への関与を否定するが、仮にそのとおりであるとしても、教職員への情報開示に先駆けて新聞報道がなされた事態の異常さは否定できない。)などの事実が認められ、再建計画のための行動開始の立ち遅れとともに、教職員に対する学園再建計画に関する情報開示の著しい立ち遅れという事実の原因があったことは明らかである。もっとも、将来構想検討委員会については、7年にその設置を合意していたところ、10年7月に労使間でその構成員についての意見が折り合わず発足に至らなかったという事実も認められるが、8月6日には申立人組合が学園側の主張を概ね受け入れる回答をしたのに対して学園はこれに回答せず、また、9月の団交の予備折衝では、申立人組合が再度にわたり将来構想検討委員会を交渉事項として要求したにもかかわらず、上記のとおりこの件についての団交開催に応じなかったものである。

これらの事実は、学園が再建計画に関して申立人組合に情報を提供して協議交渉を行うことについて消極的であったことを窺わせるものであって、そもそもの再建計画の行動開始の遅れとあいまって、学園再建計画に関する申立人組合との団交の開始の著しい立ち遅れという事態をもたらしたものであり、ひいては不十分な団交の回数、時間及び期間の長さという余地しか残さない結果をもたらしたものである。

(ウ) 団交における理事長の欠席

第1回から第8回までの団交を通じて、申立人組合から再三の要求にもかかわらず、学園のY1理事長は団交に出席しないか、出席してもあいさつを述べてすぐに退席するなど、終始話し合いを回避する立場をとり続けている。Y1理事長が出席したのは平成11年2月8日の一度限りであるが、その機会においても学園は同理事長に対する質問・意見や不規則発言を制限するなど、学校法人の経営責任者たる人物のために不自然とも思われるほどの警戒的態度を堅持している。このことから、学園が申立人組合との団交を重視せず、申立人組合に対して胸襟を開いて話し合おうとする態度でなかったことが窺われる。

(エ) 交渉の実情

学園の再建計画に関する団交は8回にわたり実施されたものの、そこにおける主たる交渉事項は学園財政の危機に対する責任追及、財政再建の基本方針についての前提問題及び経営改善のための細部に関わる個別課題であり、賃金の大幅削減や人員削減といった学園再建のための抜本的課題や人員整理に関する案件については平成11年2月25日の団交最終日を除きほとんど話し合われていない。のみならず、同年3月6日の本件解雇の実施に際しても、それに先だって、解雇対象者の選定基準や同基準の当てはめの方法については、申立人組合との間で何ら実質的な交渉は行われておらず、このことを併せ考えると、全8回の団交において本件整理解雇に関する実質的な交渉が行われたとは到底みることはできない。

もっとも、このような団交の経緯は、申立人組合における財政再建をめぐる頑な姿勢及び人員削減計画に対する強固な反対の態度にも原因があることは否定できない。殊に、以後10年間に予測される26億円にのぼる消費収支の赤字の解消のために学園が2度にわたる再建計画案を提示したのに対して、申立人組合は少なくとも当初の間同案についての本格的な協議を行おうとする姿勢は窺われぬ。また、学園が11年1月末に理事会において整理解雇の方針と教員及び職員の整理解雇基準も決定し、2月8日の第7回団交においては整理解雇を実施する旨とその人数及び整理解雇基準を発表する段階に至っても、申立人組合は整理解雇の実施を頭から否認し、同月3日に整理解雇を前提としない財政再建策である「組合第二次案」を提出し、同月8日の団交では整理解雇を認めず質問はないと応答し、同月

15日の最終対案で整理解雇を実施せずに人件費の削減を行う提案をするなど、学園の整理解雇の準備の動きに対してあまりに対応が立ち遅れており、事態の緊急性についての認識が不十分であったといわざるを得ない。これらは、申立人組合が学園の財政破綻の責任追及や再建の個別課題に交渉の主眼を置くばかりで、整理解雇の可能性そのものを否認して現実を直視しようとせず、整理解雇における被解雇者の人選基準や実施方法について学園と真摯に話し合おうとする姿勢を示さなかったことによるものであって、その点で組合に一端の責任があることは否定できない。

しかしながら、こうした事態をもたらした主要な原因は、前記(1)のイで判断したように学園が申立人組合に対して従来より根深い不信感を抱き、申立人組合との話合いや実質的な交渉に消極的であり、これを終始回避しようとする姿勢にあったというべきであり、その結果として再建計画の内容についての労使交渉による具体的な検討の機会が実質的に失われてしまったものといわざるを得ないのである。

(オ) 希望退職措置と申立人組合への対応

一般的に使用者は、経営上の必要により人員削減の必要があるときにも、経営・財務上の改善策、あるいは人事・処遇や労働条件上の措置を講じて、できるだけ解雇という手段を避けるべきことが要請される。かかる要請は、わが国で確立した整理解雇に関する判断法理であり、労使関係の実務に携わる者においても周知の原則として一般的に承認されているところである。本件においてかかる解雇回避義務を考慮するならば、財政の逼迫が深刻であり短期的な経営・財務の体質改善策のみでは不十分であると認められること、学園財政における人件費の割合が一般的な水準を大幅に上回っていたこと、学園が高等学校一校のみの経営体にすぎないため配転や出向等の解雇回避措置は考えられないこと等の事情からすれば、現実的な解雇回避の方法としては、希望退職の実施による人員削減及び教職員全体の労働条件(賃金)の切り下げという方法に限られていた。後者の方法が尽くされたかは、後記(カ)において申立人組合の再建案との関連で判断を加えることとし、ここでは学園の実施した希望退職措置が十分に行われたかについて判断する。

すなわち希望退職は、解雇を回避しつつ効果的に人員削

減を達成し得る有力な手段であり、わが国においては多くの企業で広く実施されているところ、その成功の如何は募集の時期、対象人員及び対象となる労働者の範囲を慎重に決するなど、その実施のための準備が周到になされたかにかかっているといわなければならない。

本件においてこれをみると、学園は、第一次シミュレーションにおいて希望退職の実施を計画しその場合の割増退職金を整理解雇及び定年退職の場合の2割増とする旨を予定していたものの、それ自体事前調査による予想人数の算定やその人数に見合った退職条件を設定したのではなく、その後も対象者の年齢限定や職種(担当教科)指定など対象者や退職条件について再検討することもなく、平成10年12月17日に労使協議の結果告示した希望退職募集は退職金2割増の優遇措置を付しただけのものであり、効果的な募集のタイミングの検討も行わないなど、甚だ戦略性や計画性に乏しいものであったことは否定できない。すなわち、学園は既に同年11月9日に開催した学園再建計画説明会(申立人組合員は欠席)で希望退職者の募集による人件費削減を再建案として含む第一次シミュレーションを提示し、同月19日には第1回団交を開催したのであるから、遅くともこの時点で速やかに希望退職募集の準備に着手すべきであったにもかかわらず、その後の申立人組合との団交では希望退職募集についての協議を行わず、12月11日の第5回団交に至って初めて協議を行うに至ったものであり、その効果的実施のための十分な事前調査や具体的な方法についての検討も行うことなく、その日のうちにその方式を決定したにすぎない。その結果、6名の希望退職の応募者があったものの、同人らはすべて11年度末及び12年度末に定年退職が予定されている者であって、退職金による負担増を考慮するなら希望退職による収支の改善効果は限定的なものにすぎなかった(希望退職者の募集対象から定年退職間近の者を除外しておくべきことは、あらかじめ気付かれるべき当然の措置であったといえよう。)

このように希望退職措置が実質的に不成功に終わったことの原因の一部には、申立人組合が団交の経緯において希望退職募集の効果的実施のための話合いの機会を与えなかったことも否定できないが、その原因の多くは、希望退職募集の実施に当たって、学園が極めて消極的であったか技術的に拙劣であったことにあるのであり、その背景として学園が申立人組合との協力体制を欠如したことによ

る準備不足があったといわざるを得ないのである。

(カ) 組合再建案の取扱い

他方、賃金・賞与などの減額措置も、解雇を回避し又は解雇の人員を縮小するための方法として、当然に考慮されるべき選択肢である。本件においてこれをみると、平成10年11月19日に学園が申立人組合に示した学園再建計画の第一次シミュレーションでは10年間の賞与の削減による赤字解消の方策を含むものであり、また、11年1月22日に学園が示した再建計画の第二次シミュレーションでも、学園は賞与の大幅削減を整理解雇に代わる選択肢として提案していた。その後、学園は、2月8日の第7回団交で、整理解雇の実施を提案したが、申立人組合はこれを受け入れず、同月15日までに最終対案を提示する旨述べ、労使は学園がその最終対案を検討した上で第8回団交期日を決定する旨確認したところである。このような経過からすれば、同月25日の第8回団交では、申立人組合の最終対案について十分な協議がなされることが予定されたというべきである。ところが、学園は、同団交では、申立人組合の最終対案の概要の説明を受け、労使の各案が教員の年収の約30パーセントに相当する人件費削減を内容とする点では一致すると認識したにもかかわらず、学園は、同日の団交で、組合に教職員の年間給与総額の大幅削減という方法によらず整理解雇の方法を採用することを回答して、同日をもって団交を終了する旨告げている。

もっとも、学園はこの段階で申立人組合の最終対案を考慮しなかったことの原因として、全教職員のうち過半数を占める新組合員及び非組合員との間において整理解雇やむなしとした上で幾つかの条件について妥結したことを挙げている。しかし、これらの妥結に当たって、学園が非組合員の教員代表者との間で交わした確認書と非組合員の職員13名と個別に締結した確認書の文言は似通っているが、それらと新組合員と締結した確認書はかなり内容が異なっており、申立人組合の組合員以外の教職員について整理解雇の前提となる統一的な同意の集約があったとみるべきかは疑わしい。また、その場で急にまとめた委任状や電話確認を通じて得た非組合員の意見集約等を、団交の積み重ねの過程にあった申立人組合の意見といわば同レベルにおいて全教職員の過半数であることを主張することも、団交軽視という非難を免れないものといわなければならない。のみならず、そもそも使用者は、上記のように

解雇という手段をできるだけ避けることが一般的に要請されているのであるから、仮に教職員の過半数が整理解雇を容認したことが事実であったとしても、なお賞与・手当減額による解雇回避又は縮小策を考慮すべきであったと考えられ、その点でも学園の主張は失当である。

かかる点を併せ考えるならば、11年2月15日以降の時点で学園が申立人組合の最終対案を真摯に検討する機会を持ったならば、たとえ時期が切迫していたとしても本件整理解雇を回避又は縮小する可能性が残っていたとみるべきであり、にもかかわらず、学園としては同時進行していた新組合及び非組合員との協議結果を優先的に考慮し、それにより整理解雇を強行する方針を既に固めていたとみることができる。こうした学園における申立人組合の最終対案の取扱い状況からは、学園が申立人組合の賞与等の大幅な切り下げ案への譲歩の姿勢を軽視し、もって合意の芽を摘み取って解雇を強行する姿勢が窺われるのであり、最終団交における学園の対応は、学園が申立人組合に対して有する不信感及び嫌悪感あるいはそれらに基づく反組合的姿勢によるものとみることができる。

(キ) 解雇基準と係数化操作の非開示

学園は、平成11年1月末の理事会で整理解雇基準を決定し、翌2月中にこの基準を当てはめて解雇対象者を選定する作業をなしている。ところで、学園は、解雇対象者の教員の遅刻日数等の勤怠状況を評価するに当たって、事実認定の5の(1)のウの(ウ)のとおり係数化方式をとっており、この係数化操作が解雇基準2の適用に当たって重要な要素となったことはいうまでもない。しかるに、学園はかかる係数化をすること及び係数化操作の内容を解雇基準の発表当時のみならず解雇時及びその後も申立人組合に明らかにしておらず、申立人組合がこれを知り得たのは、本件申立て後の11年6月1日付け被申立人準備書面においてであった。

このように、係数化操作について学園が申立人組合に開示しなかったのは、例えば第7回団交における整理解雇の実施及び同基準の発表の際に、申立人組合が基準についての質問を求められても、整理解雇を認めず質問はない旨応答するなど、整理解雇そのものを否認し人選基準について積極的に知ろうとしなかったことにも原因の一端があるのであって、非開示という結果について学園のみを責めるのは公平を欠くというべきである。

しかしながら、この係数化操作は、その内容の相当性については後記3で判断するところであるが、解雇対象者の選定結果を左右する決定的な要素となったことは明らかであって、その内容の重要性に鑑みるならば、係数化操作の存在や操作方法について学園が申立人組合に対して一貫して開示しなかったことについては、申立人組合を軽視しようとする学園の意思の表れとみざるを得ないのである。

(ク) 学園における組合員の把握

以上の団交の過程及び解雇対象者の決定の過程において、学園は教職員のうち誰が申立人組合の組合員であるかを知らなかった旨主張する。しかしながら、学園は平成4年3月23日締結の確認書に基づき申立人組合員の給与から組合費をチェックオフしており、このことからすると学園の上記主張は到底信用しがたい。

(ケ) 小括

以上のとおり、本件における団交は、教員18名及び職員7名を余剰人員として整理することを内容とする学園の再建計画に関するものであったところ、整理解雇に至るまでの学園と申立人組合との協議・交渉においては、①団交開始の著しい遅れ、並びにそれによる団交の開催回数、時間数及び期間の不十分さ、②実質的な交渉内容の乏しさ、③団交における経営責任者(理事長)の欠席、④希望退職措置の不成功、⑤組合提案の最終対案による解雇回避策を検討しなかったこと、⑥教員の解雇基準2に関わるいわゆる係数化操作について一貫して組合に開示しなかったことなどの経緯を認めることができるのであり、これらの経緯の結果として、本件経営再建において解雇を回避し又はその人数を縮小するための協議の機会が失われたとみることができる。これらの原因の一部には、申立人組合が人員削減に強固に反対する立場を示したことがあることも否定できないが、これまでみたようにその原因の多くは、学園が申立人組合に対して不信感若しくは嫌悪感を有し、申立人組合との団交又は協議による問題解決に積極的でなかったことによるものである。

すなわち、前記(1)でみたように、本件再建計画が問題化する以前から、学園と申立人組合の間には、経営・財政、人事、教育理念などの重要な方針をめぐって、長期にわたりことごとく対立関係が続いており、その結果学園は申立人組合に対して不信や反感を抱くようになり、そうし

た認識は、学園の財政状況が厳しさを増すにつれて次第に根深いものとなっていた。そのような背景のもとで学園の再建計画が火急の課題となったところ、学園は申立人組合に対して一層不信感若しくは嫌悪感をつのらせて、反組合的意思を抱くようになり申立人組合との団交を重視せず、又はその意向を排除するなどの態度を示し、そのことが上記の①から⑥までの経緯とその結果を導いたものとみることができる。

3 本件整理解雇の人選の合理性

(1) 教員の整理解雇基準の合理性

ア 当事者の主張

(ア) 申立人の主張

a 整理解雇対象者数について

(a) 学園は、教科バランスを考慮し、将来、生徒数1,500人体制を達成できない場合に備えるため、教員について非常勤講師20パーセント、専任教諭80パーセントをあるべき姿としているが、予防的解雇は緊急性を欠き、かつ教育基本法第6条第2項が定立する私立学校を含む教員の身分保障の規定に正面から違反する。非常勤講師20パーセントを残すために専任教諭を解雇したのは、本末転倒である。

(b) 学園は、整理解雇後の平成11年度当初に商業2名、家庭1名を、同年度の中途に理科2名を非常勤講師として採用し、翌年度には前記5名のうち4名を再雇用した上、さらに国語1名など4名の非常勤講師を採用した。これらの教科は整理解雇者の出た教科であり、人員整理の必要性と合理性がないことを証明している。

b 基準1について

(a) 学園は、平成11年度及び12年度の定年退職予定者から各3名ずつの希望退職者が出たことから、両年度の定年退職予定者(西暦2002年以降定年を迎える者でない者)を整理解雇の対象から除外しているが、希望退職は個人的な判断であり、それを同じ年度の定年退職予定者に有利に考慮するのは筋違いである。両年度の定年退職予定者は、当然他の教員よりも年収は多く、退職による人件費削減効果は大きい。学園は、整理解雇に当たって、基準1で原則として年収800万円を超える者を整理解雇の選定対象者にしながら(以下、この選定基準を「800万円条項」という。)、これらの者を残してより若い教員を解雇するのは筋が通らない。また、

- 希望退職者を除いた兩年度の定年退職予定者のほとんどは新組合員や非組合員であり、兩年度に定年を迎える新組合員や非組合員を優遇する口実に使われている。
- (b) 学園は、基準1で800万円条項を採用しているが、年収が800万円以上(800万円条項は800万円を超える者を整理解雇対象者とするが、学園は、その当てはめにおいて年収800万円以上として対象者を選定している。)であるとして学園が選定対象者とした43名(学監、校長、専任教頭、養護教諭及び希望退職者6名を除く。)のうち、申立人組合員は27名(63%)、新組合員は7名(16%)、非組合員は9名(21%)で、しかも申立人組合員27名には役員11名中10名が含まれる。申立人組合員に中高年が多いことは学園も熟知しているところであり、800万円条項を第一とするところに組合攻撃の狙いがある。
- (c) 基準1のなお書で整理解雇者を各年度の定年退職予定者のうち2名以内とし、学園は、その理由として各定年ごとで偏って多数の退職者が出ると学園の運営に支障を来たすことを挙げるが、各年度の定年退職予定者は多くても5名ないし6名にとどまり、教科バランスの面でも学園運営に支障がなく、将来の定年退職予定年が同一であるかで整理解雇者の人数を制限するのは整理解雇の目的に逆行している。
- また、学園は、学園の運営に支障を来たすことの合理的根拠を一切示していない。
- c 基準2について
- (a) 遅刻、早退、欠勤及び自習等の基準(以下「勤怠基準」又は「勤怠条項」という。)は民間企業の手法を教育の場に持ち込むもので、教育実践の本質を全く理解していない。昭和46年にいわゆる給与等に関する特別措置法により、国公立の教育公務員に対し、その恒常的、慢性的に超過勤務を強いられている実態に応じた措置がされることとなった。かかる教育関係法の趣旨や学園の教員らの恒常的な無償超過勤務の実態からすると、学園の勤怠基準は、違法に類する不合理なものである。
- (b) 800万円条項に該当する対象者43名で、実際に解雇された者は、申立人組合員8名、新組合員0名、非組合員1名である。非組合員の1名は、学園の整理解雇に同意しなかった者である。このように解雇されたのは、

ほぼ申立人組合員だけという実態であり、800万円条項該当者の組合別人員数を考えると、800万円条項以外の基準が申立人組合員を抽出して解雇するための基準だったことを裏付けている。

(c) 学園は、遅刻、早退は就業規則上、懲戒事由として特別な意味を与えられていると主張するが、タイムカードを押さないまま放置している一部の教職員の就業規則違反をまず問題にすべきである。教員の遅刻には、出勤前に保護者から自宅に電話があったことによる遅刻や、通勤途上で生徒指導を行ったことによるものなどやむを得ない遅刻もある。教員の仕事を真面目にする者ほど不利になり、学園の勤怠基準は合理性がない。

また、学園は、これまで遅刻、早退、欠勤につき教員に注意や指導をしたことは一度もなく、今回整理解雇された申立人組合員も学園側から注意されたことは過去一度もないのであって、勤怠条項を基準とすることは不合理である。

d 基準3について

学園は、平成10年度当初に適正専任教諭数による効果的教科運営の必要から、常勤講師6名を専任教諭として採用している。その内訳は、国語2名、理科1名、数学2名及び体育1名である。本件整理解雇の直前まで常勤講師を専任教諭として登用していながら、同年度末に専任教諭が余剰であるとの理由で国語1名、書道1名、理科1名等12名の専任教諭を解雇している。このことは、自己矛盾であり、学園の教科バランス論は破綻している。

e 基準4について

第4基準は、懲戒解雇における基準であって、整理解雇の基準となり得ない。

(イ) 被申立人の主張

a 整理解雇対象者数について

学園は、再建策を実施するに当たり、①学園における入学者数は年々減少傾向にあり、専任教諭の過員状態が現出していること、②県下私立高校における教員の週当たり担当授業時間数は16時間ないし18時間であるにもかかわらず、学園におけるそれは平成9年度は14.9時間(10年度は14.36時間)にすぎないこと、③学園は在籍生徒数1,500名として余剰教員数を算出したが、将来においてこれを達成できない場合に備え柔軟に対応できる

体制をとる必要があること、④専任教諭の年収は非常勤講師の年収に比しはるかに高額であること、以上のことから教員の週当たり担当授業時間数を18時間、専任教諭を教員全体の80パーセントとすることを学園のあるべき姿とし、専任教諭の必要人員を算出した。その結果、現員専任教諭85名のうち18名が余剰であるとし、6名の希望退職者を除いた12名を整理解雇対象者数とした。

申立人組合は、非常勤講師で調整すれば、専任教諭を解雇する必要がなかったと主張するが、学園が直面している財政的危機の最大の原因は、あまりに高い人件費による収支の激しいアンバランスである。非常勤講師の給与水準は専任教諭のそれに比して相当低額であり、仮にその者らを全員雇い止めしてもその収支改善効果はわずかにすぎない。また、入学者数は毎年変動するものであって、その年度の入学者数に応じて非常勤を何名雇用するかどうかをその都度判断せざるを得ず、非常勤講師の存在は雇用調整措置といえる。不明な入学者数に備え、再建策の予定する在校生1,500名に達し得ない場合にも備え、弾力的に対応するためには雇用調整的役割を担う非常勤講師の存在は学校運営上残しておくべきものと判断するのが合理的である。

b 基準1について

(a) 平成11年度及び12年度の定年退職予定者からは既に各々3名ずつ希望退職者が出ており、これ以上当該年度の定年退職予定者を整理解雇の対象としても人件費率を低減させる収支改善効果は短期間にすぎないことから(各年度の定年退職者の存在は学園の再建計画に織り込み済み)、当該定年退職予定者を除外し、13年度以降に定年を迎える者に限ることとした。

(b) 800万円条項は、過半数の教諭の人件費が年収1,000万円以上(法定福利費を含む。)であること、及び甚だしい財政危機の主たる原因があまりに高すぎる人件費にあることに鑑み採用した。年間給与支給額でみていくと、教員85名(校長、専任教頭、養護教諭を除く。)のうち、希望退職者を除く43名が800万円以上であり、これらの者は平成26年度末までに定年退職を迎える者である。したがって、収支の効果的改善を図るため、年収800万円以上の者を対象にし、また、各年度の定年退職予定者のうち2名以内とした。

c 基準2について

- (a) 基準2は、基準1の800万円条項に該当する43名の中から整理解雇対象者を選定していくのが原則であるとしても、その選定に際し、さらに客観的な基準が必要と考えた結果である。

基準2で考慮することとした勤怠状況は、勤務評定制度のない学園において、いかに生徒の手本となるような勤務成績を示していたか、いかにその職務を熱心に行っていたかを推し量る唯一、客観的なものであった。遅刻、早退、欠勤につき教員に注意や指導をしたかどうかにかかわらず、過去5年間の遅刻、早退等の日数を整理解雇のための基準とすることは客観的で合理性のあるものである。

- (b) 遅刻及び早退は、就業規則上も懲戒事由として特別な意味を与えられているほか、教師は生徒に対し日常的に遅刻や早退について教育上指導すべき立場にあることから、その日数如何を考慮することとした。

欠勤は、必然的に自習を出すことにつながり、欠勤の少ない者はそうでない者に比して、より生徒のために果たすべき役割を果たしていると評価できるのであり、その多寡を看過することはできない。

自習については、部活動の試合等で自習とすることはやむを得ないが、それ以外の確認できない理由で自習を出す教師の存在は父兄から指摘されていたところである。自習は、遅刻、早退といった一般会社における勤怠以上に私立高校の教師の職務状況をみる上で重視すべき事項ともいい得る。

- (c) 基準1の800万円条項に該当しないとしても、基準2により他の教諭よりも悪い結果を示す者がいれば、その者を800万円条項非該当として直ちに対象から除外することは、他の教諭に本件整理解雇基準に関し不信感を生じさせることは必定である。よって、基準2の該当者については、基準1に該当しない故をもって直ちに対象者からの除外はしないこととし、基準1の例外とした。

d 基準3について

基準1及び基準2により、特定の教科に整理解雇対象者が偏れば、専任教諭の新規採用は財政上まず考えられないことから、その偏りの程度及び非常勤講師の運用如何により学校運営に支障を来たすこともあり得る。そこで、基準3を定立し、基準2とともに基準1の例外とすること

とした。

もっとも、これら3つの基準については、優劣をつけず、当てはまり状況を総合的に勘案することとした。

e 基準4について

「教師としての適格性の判断如何に影響を及ぼす問題行動歴も加味する」こととした。具体的には、刑事事件となった行為のほか、法務局等で問題となるなど公となった行為については、学園がその者に対し宥恕の処分にとどめたとしても、他の教職員を含めて納得し得る選定という観点から、これを加味することとした。ただし、本件は整理解雇のための基準であることから、より客観的な基準というべき基準1ないし基準3をもってしても、いずれの者を整理解雇対象者とすべきか決めかねる場合に備えての補完的な基準とすることとした。

イ 当委員会の判断

(ア) 整理解雇対象者数について

学園は、第一次シミュレーションにおいて、学園の教員の週当たり担当授業時間数が平均14.9時間(組主任のロングホームルームを含めて15.9時間)であるのに対し、県下の私立高校における教員の週当たり担当授業時間数が平均16時間ないし18時間であることに鑑み、教員の週当たり担当授業時間数を18時間(ロングホームルームを含む。)とし、教科全体における専任教諭率を80パーセントとして算定した67名を必要専任教諭数とし、現員専任教諭85名からこれを減じた18名を削減対象人員とした。また、その後希望退職に6名が応じたことにより、第二次シミュレーションでは専任教諭数12名を削減対象とした。そして、学園は、この12名の具体的人選の一環として別表7のとおりの手順を経て、教科別余剰人員数を決定したところである。よって、学園が専任教諭12名を削減対象人員としたことの当否について判断する。

一般に、企業に一定数の人員削減の必要が生じた場合、使用者はできるだけ解雇という手段を回避するよう努力すべきであり、また、非常勤講師や嘱託雇用者など臨時職員等が存するときには、その雇用が長期に及ぶなどして期間の定めのない雇用と実質的に異ならない関係が生じたような特段の事情がない限り、その雇い止めを優先的に考慮すべきである。

本件における非常勤講師の人員等をみると(別表7参照)、専任教諭に余剰があるとして専任教諭が解雇された社会

及び理科に各1名、専任教諭に余剰はないが専任教諭の勤怠状況が悪いとして解雇された家庭に1名、専任教諭が不足する英語(週当たり担当授業時間数18時間で計算すれば5名不足)及び数学(週当たり担当授業時間数18時間で計算すれば1名不足)にそれぞれ7名、3名である。これら非常勤講師のうち、平成10年度末で雇い止めになった者は、数学2名、英語2名及び理科1名であり、社会の1名を除き余剰と考えられる非常勤講師はすべて雇い止めされている。また、社会の1名についても、必要専任教諭数の算定上生じる1名分に満たない部分については非常勤講師をもって充てることは不当といえず、当該非常勤講師を雇い止めしなかったことは相応に理解できるものである。よって、非常勤講師の雇い止めが優先的になされていると評価できる。

また、学園が採用した専任教諭一人の週当たり担当授業時間数18時間については、県下私立高校におけるそれが16時間ないし18時間であることから妥当なものといえる。

さらに、学園が採用した専任教諭率80パーセントについては、一般に私立高校の専任教諭率は100パーセントではなく、一定程度の非常勤講師を置くことも実態として認められ、本件整理解雇前の学園における専任教諭率は86パーセント(事実認定3の(3)のウ)であったところ、別表7によれば、学園は、教科別専任教諭数を算定するに際し専任教諭率80パーセントとするものの、家庭を除く9教科において小数点以下の端数を切り上げており、これを考慮すれば実質的には85パーセント(67人×18時間÷1,426時間)の専任教諭率となる。これは、整理解雇前の専任教諭率86パーセントに匹敵するものであり、学園が採用した専任教諭率80パーセントが不当ということはいえない。

以上のことから、学園が専任教諭の削減員数を12名としたことは、妥当なものといえる。

なお、申立人は、生徒数1,500名体制が維持できない場合に備え、20パーセントの非常勤講師を置き、このため専任教諭が解雇されることは予防的解雇であり、教員の身分保障を定める教育基本法第6条第2項に違反する旨主張する。

しかしながら、本件整理解雇は、実施予定時点における整理解雇の必要性によるものであり、専任教諭の削減員数も10年度の生徒数を前提に算定されているのであるから、申立人の主張は失当である。

また、申立人は、学園が整理解雇直後の11年度当初に商

業に2名、家庭に1名、同年度中途に理科に2名の非常勤講師を採用したこと等により本件整理解雇の必要性、合理性がない旨主張する。

しかし、商業及び理科の各2名については、専任教諭率を80パーセントとしたことに伴う非常勤講師の採用であり、家庭の1名については、勤怠状況が悪く解雇されたための補充採用である。専任教諭率80パーセントが不当でないことは先に判断したとおりであり、申立人の主張は失当である。

(イ) 基準1について

a 平成11年度及び12年度の定年退職予定者の除外について

申立人組合は、学園が平成11年度及び12年度の定年退職予定者から希望退職者が出たことを理由として両年度の定年退職予定者を解雇選定対象者から除外したことについて、学園が800万円条項を採用しながら年収の高い教員を残してしまうことになること、及びこれにより除外される教諭4名のうち3名が新組合員又は非組合員であり組合員以外の者を優遇するものであることから不合理であると主張する。

しかしながら、学園の再建計画は、10年間で収支を改善する計画であり、11年度及び12年度の定年退職予定者を整理解雇したとしても削減されるのは1年分又は2年分の人件費のみであり収支改善効果は少ない。よって、両年度の定年退職予定者を解雇選定対象者から除外することは一応理解できる。

また、両年度における定年退職予定者(希望退職者を除く。)は、申立人組合員1名、新組合員1名及び非組合員1名であるが(別表3)、申立人組合員以外の者が勤怠条項により解雇されるべき者であるとの具体的主張及び立証はなく、申立人の主張は失当である。

b 800万円条項について

学園の財政状況は、平成10年度末には、約2億円の債務超過となると予想され、また、学園の帰属収入は、4年度から9年度にかけて24パーセント減少し、帰属収入に占める人件費率は8年度の全国平均が64.2パーセントであるのに対し、学園のそれは9年度には87.3パーセントに上昇している(事実認定3の(1)のアの(ア)及び(ウ))。このような財政状況の中で、学園の収支の改善を図るために人件費の抑制を図る必要があったことが認められ、学

園が整理解雇に当たり、年収を基準として採用したことも相応の合理性をもって採用したとみることができる。

また、年収基準として年収800万円を超える者を対象としたことについては、学園が本件整理解雇の選定対象とした79名の専任教諭のうち54.4パーセントに当たる43名が800万円以上の者であることからして、年収基準として不合理なものであるとは評価できない。

c 800万円条項非該当者の例外的取扱いについて

学園が採用した800万円条項は、学園の収支の効果的改善を図るために人件費の抑制を図ることを主目的とするものであるが、整理解雇の実施に当たって、学園が人件費の抑制と並んで、優秀な人材の確保とそれによる学園の円滑な運営の確保とを必要とすると考えたことは首肯できるものである。もともと、学園が800万円条項を客観的な基準として位置付けている以上、基準2ないし4の該当者については例外的にのみ整理解雇するとの意味において同条項は合理性が認められるとみるべきである。

d 各年度の定年退職予定者のうち2名以内とすることについて

学園は、整理解雇者が平成13年度以降数年間の定年退職予定者に集中した場合、整理解雇によってもたらされる人件費の削減効果は数年間分にすぎないことを考慮し、解雇者を各年度の定年退職予定者のうち2名以内とすることとした。

しかしながら、①整理解雇によってもたらされる人件費の削減効果を実効あるものにするという点では、上記a記載のとおり、既に11年度及び12年度の定年退職予定者を解雇選定対象者から除外していること、②教員の整理解雇の基準の運用が遅刻、早退、欠勤及び自習時間の勤怠条項を中心になされることからすれば、年度別の定年退職予定者の状況によって、勤怠状況のより悪い者が本条項によって解雇されず、代わって勤怠状況のよい者が解雇されることとなることは公平性を欠くことから、解雇者を各年度の定年退職予定者から2名以内としたことは到底首肯できるものではない。

よって、整理解雇対象者を各年度の定年退職予定者のうち2名以内とすることとする本条項は、相当性がないといわざるを得ない。

(ウ) 基準2について

- a 遅刻、早退、欠勤及び自習の状況を評価項目とすることについて

出退勤等のサービス状況は、雇用労働関係における労務管理の基本的事項であり、学園においても、教員及びその他職員の勤務時間は原則として午前8時30分から午後4時30分までと規定し、タイムカード打刻方式により記録されていたところである。

もっとも、本件整理解雇以前に、遅刻、早退等について指導や注意が行われた例はないのであり、サービス状況が勤怠管理として活用されていたかは疑わしく、また、高校教育における一般的な生活指導等を含む教員の職務内容からすれば機械的な勤務時間の管理の妥当性にも疑問なしとはしないが、教員に対し勤務評価を行っていなかった学園においては、本件整理解雇の基準を策定するに当たり、客観的指標として把握可能である遅刻、早退及び欠勤の状況を評価項目としたことは、やむを得ないところである。

また、自習については、学校教育が授業を中心に実践されるものであり、教育の質の確保という観点から学園が授業の行われていない自習時間の状況を評価項目としたこともあながち不当であるとはいえない。さらに、遅刻、早退、欠勤及び自習の状況に関し、過去5年間を対象としたことについては、個人別の遅刻、早退、欠勤及び自習時間の状況は各年でばらつきがあり、単年での評価は公平を欠くことから、合理性が認められる。なお、学園はその運用において、過去5年間でなく、5年9か月間を対象としているが、このこと自体、上記判断を左右するものではない。

- b 遅刻、早退、欠勤及び自習時間の調整について

遅刻、早退、欠勤及び自習が、校務の遂行等正当な理由によるものかについての理事会の判断において、恣意的な運用がなされる恐れは否定できないが、その日数等を減じるなどの適正な調整を行うこと自体は合理性がある。

- (エ) 基準3について

高等学校の教員免許は教科別免許であり、当該教科の免許を持たない者がその教科を担当することはできない。基準1及び2に該当し整理解雇される者が特定の教科に集中すれば、学園の再建計画からして、専任教諭の新規採用は困難であり、非常勤講師による対応にも限界があることか

ら、整理解雇後の校務運営に支障を来たすことは十分予想される。以上のことから学園が学校運営上の必要性から各教科のバランスを加味すること、換言すれば、教科別の余剰人員を考慮し、整理解雇対象者を決定することも理由があるものと思料される。

なお、申立人組合は、本件整理解雇が行われた平成10年度当初に常勤講師6名を専任教諭として採用したことから、学園の教科バランス論は破綻している旨主張する。確かに、適正専任教諭数による効果的教科運営上必要との理由で常勤講師6名を専任教諭として採用したこと、それが10年度当初であったこと、及び専任教諭として採用された者の教科には本件整理解雇において余剰人員があるとされた国語や理科が含まれていることからすれば、常勤講師の専任教諭としての採用と解雇基準としての教科バランスの定立とはあまりにも一貫性に欠け、非難されるべきものではある。しかしながら、このことをもって、「各教科のバランス等学校運営上の必要性を加味する」ことを整理解雇の基準とすること自体が不合理であるとすることはできない。

(オ) 基準4について

教師としての適格性の判断如何に影響を及ぼす問題行動歴を加味・考慮する基準は恣意的な運用がなされる恐れは否定できないが、それが不当な動機又は目的によるものでない限り、否定されるべきものでもない。しかも学園は、本基準をより客観的な基準1ないし基準3の補完的基準と位置付けており、かかる取扱いが合理性を欠くとは評価できない。

(カ) 基準1ないし基準4の総合勘案について

整理解雇の人選基準としては、基準各項目に優先順位をつけ、優先順位に従った各項目の機械的適用による方が人選者の恣意が排除され、客観的人選が可能になると考えられる。

しかしながら、本件においては、基準4はそれ自体が基準1ないし基準3の補完的基準と位置付けられていること、また、基準1ないし基準3の相当性については既に判断したとおりであること、基準各項目の重要性、必要性からして基準各項目の完全な優先順位をつけがたいことから、各項目の適用結果を総合勘案し、具体的人選を行う方法がとられており、かかる方法も人選者の恣意的な運用がなされる恐れがないとはいえないが、直ちにその相当性を否定され

るべきものではない。

(キ) 小括

教員に係る整理解雇基準は、解雇対象者を各定年退職年度から2名以内とするという明らかに相当性を欠く点を含んでおり、また、基準各項目の適用結果の総合勘案により具体的人選を行うこととされている点において主観的恣意による人選が行われる余地を残すものではある。しかしながら、基準全体をとらえた場合、これ故に直ちに人選基準としての相当性を欠くとまでは評価できないものである。

(2) 教員の整理解雇基準の当てはめの合理性

ア 当事者の主張

(ア) 申立人の主張

a 基準1について

800万円条項について、学園の収支改善を図るためなら、Y7校長、Y10教頭も同条項の対象とすべきなのに、学園が理由を示さず兩名を除外しているのは不合理である。

b 基準2について

(a) 学園は、遅刻、早退及び欠勤についてはタイムカード(就業月報)を使用し、自習については時間割変更記録を使用しているが、タイムカードは生徒指導などの教員の特性からやむを得ない数分の遅刻や生徒募集のため中学校に行ったことによる遅刻及び早退等まで載ってしまい、修正も行われていない。私事の遅刻や早退は上司に届け出るので時間割変更記録に載っており、遅刻及び早退については、時間割変更記録から集計すべきである。

また、学園の集計は、就業月報や時間割変更記録の数と大きく食い違う。早退では、申立人組合員37名中36名が組合の集計と異なり、かつ、被解雇者の方が大きく数え間違えられている例がある。自習でも、時間割変更記録と比べて申立人組合員が多く間違えられたり、新組合員や非組合員が少なく数えられている。

よって、学園の遅刻及び早退の集計は不合理である。

(b) 学園は、年休の取得日まで欠勤日数に参入しており、明らかに労働基準法(以下「労基法」という。)違反である。他方で、学園は出産した教員3名について、取得した年休日数をその出産年度の欠勤日数から除外しており、一層不合理である。また、学園は、国語担

当のX22のみ年休30日を減じているが、これを取り払うと同じ国語で解雇されたX7よりランキングで上位になる。

- (c) 学園は、自習理由が不明確であるとして、出張、特休、年休及び半日公休等による自習をもカウントしている。そして、出張による自習もカウントした理由として、正式の出張伺を出さないものが多いという出張手続の実態から明確な把握ができないこと、及び研修出張は大体ローテーションで満遍なく回り全教員間で差がないことを挙げる。しかしながら、国際科及び特進科の教員(組担任)には宿泊研修がなく全教員で満遍なく回っているわけではない。また、時間割変更記録には、出張、特休、年休及び半日公休等による出張は明示されており、出張実態が不明確という主張は、失当である。よって、学園が校務による出張(以下「校務出張」という。)や正当な休暇等による自習までカウントするのは不合理である。
- (d) 早朝練習をする部活動はテニス部以外にもあるのに、テニス部担当教員のみ遅刻数の3分の1を減じるのは、不公平で恣意的である。
- (e) 運動部担当の一部の教員の自習3分の1減は、不合理である。平日に試合があるのはゴルフ部くらいである。その他の部活動はほとんどの試合が土、日、祭日及び夏休みなどの休校日に行われ、平日の試合のための出張による自習はゼロに近い。ゴルフ部担当についても3分の1減の合理的根拠はなく、平日の試合のための自習時間を個々に算定すれば足りる。これと比べて、本来の教育活動である校務出張で生じる自習はすべてカウントしており、課外活動でしかも、一部の運動部に限って自習減を認めるのは、本末転倒で不合理である。なお、解雇された申立人組合のX1委員長は、平成2年度から解雇されるまで剣道部部長であったが、自習について3分の1を減じられない不当差別を受けている。
- (f) 生徒募集担当である国語担当の教員1名の早退を半減しているが、生徒募集のため校内から出るとは出張であり、学園の扱いは単なる私事による早退までも半減することとなり、運用としては認めがたい。また、生徒募集担当は何名もいるのに、1名だけ早退数を半減するのは不当な優遇である。この生徒募集を理由とする早退の半減調整は、国語の申立人組合員のX7を

解雇するための操作である。

- (g) 兼任教頭1名の早退を半減しているが、その正当な理由がない。
- (h) 評価対象期間内採用者は、評価対象期間中における勤怠基準の適用期間が短く、当然、遅刻、早退及び自習等が少なくなる。学園は、評価対象期間内採用者に勤怠基準の適用期間に係る公平化措置をとらず、不当に優遇している。
- (i) 組合員以外の教員3名の出勤すべき日数が異常に少ない。就業月報では、別表4のNo. 11(国語)は30日、No. 27(社会)は229日、No. 59(保健体育)は34日少ない。これは、タイムカードを200日以上押していない教員らを学園が不問にしているからである。出勤すべき日数にこれだけの格差をつけて、欠勤及び早退等を比べるのは不公平である。
- (j) 学園は自習に際し補習がほとんど実施されていないことを教員の責任のようにいうが、組合が以前から自習代替制度の導入を要求してきたにもかかわらず、学園は応じようとしなかったのであり、誤りである。
- (k) 遅刻に15を乗じる、早退及び欠勤に10を乗じる等の係数化方式は、申立人組合員をランキングの上位にしようとした不当なものである。

c 基準3について

- (a) 学園の専任教諭率は、平成10年度で国語、保健体育、商業、音楽及び書道の各科が100パーセントであったが、突然、専任教諭率を80パーセントとするのは不合理である。一方、英語と数学の専任教諭率は、それぞれ50パーセント、70パーセントであり、専任教諭率80パーセントというのは教科差別である。
- (b) 国語では、申立人組合員のX7を解雇したが、平成10年度当初に常勤講師2名を専任教諭として採用しており、解雇は不合理である。
- (c) 書道の専任教諭は1名のみであるのに書道を教えられる国語の教員1名を加えて専任教諭率80パーセントを適用し、申立人組合員であるX8を解雇した。申立人組合員を解雇するために専任教諭率80パーセントが便宜的に使われており、不合理である。また、平成12年度に書道で非常勤講師を雇っていることからX8の解雇は不合理である。
- (d) 社会では、X5、X6、X3の申立人組合員3名が解雇さ

れた。当時社会には、60歳を超えた非常勤講師、平成7年度に中途採用された教諭、正規の教員免許は持たず採用後に臨時免許を取得した教諭などがいた。学園は、これらの者を専任教諭率80パーセントや勤怠基準における評価対象期間内採用者の優遇などで不当に救済し、専任教諭3名を解雇した。しかも、解雇された3名は、いずれも申立人組合結成当時から幾度も執行委員や四役を経験し、申立人組合を担ってきた者である。

(e) 理科では平成10年度に常勤講師1名を専任教諭に採用することにより適正な専任教諭数となった。それを同じ年度に専任教諭率80パーセント条項により申立人組合のX1委員長を解雇するのは、不合理である。

(f) 商業では、5名(申立人組合員3名、新組合員1名、非組合員1名)が解雇されたが、翌11年度に新組合員の被解雇者1名と定年退職した教頭を非常勤講師として採用している。このことからすれば、過員が4名ないし5名とした計算自体が間違っているものである。

(g) 保健体育では、平成10年度の専任教諭率は100パーセントであるが、学園のいう専任教諭率80パーセントを適用すると2名ないし3名の余剰人員が生じる。また、勤怠基準でも本来上位にランキングされる者が相当いるのに被解雇者がいないのは、他の教科に比べて不当に優遇されている。学園は、男女別々の授業を行うため、直ちに過員であるとはいえないと主張するが、以前から男女別の授業は行われ、また、合併授業をしているクラスは16クラスに留まっている。今後、合併授業をさらに進めれば、余剰人員数は2名ないし3名を上回るものであり、学園の主張は事実と反する。

(h) 家庭と音楽の教諭を同一教科区分でランキングしているのは、間違っている。これら科目は、専任教諭率100パーセントでも、80パーセントでも余剰人員はなかった。ところが、家庭では申立人組合員のX10を解雇し、その上で翌11年度に同科に非常勤講師1名を採用した。このことからX10の解雇の必要はなかった。

(i) 余剰人員があるとされる教科の教諭や事務職員の中に、専任教諭不足の英語、数学の免許を持つ者がいるが、学園はかかる教職員を英語、数学に回して解雇を回避する努力をしていない。

(イ) 被申立人の主張

a 基準1について

基準1の800万円条項の対象者から選定するのを原則としつつ、その例外となる基準2及び基準3も考慮することとした。

b 基準2について

(a) 申立人組合は、遅刻及び早退の数のカウントは就業月報ではなく、時間割変更記録上の数字を基礎にするよう主張するが、就業規則で、遅刻、早退の如何はタイムレコーダーの打刻時が基準とされている。また、就業月報と時間割変更記録の数が違うのは、時間割変更記録を担当する教務に対し、遅刻等した者が自習を出してしまう場合にのみ届出を行い、すべてを申告しない教諭が存在しているからにすぎない。教諭が、出勤途中に緊急の生徒指導、家庭訪問等で「直行」する仕事や「直帰」する仕事が発生した場合には、届出をすれば、就業月報上は遅刻や早退でないと出力される。したがって、かかる実態の下で、学園が就業月報を基礎としたことは当然である。

申立人組合は、遅刻等の数のカウントに問題があると主張するが、遅刻等の多い教諭はずば抜けて多く、このような実態の下では、若干の数え間違いがあつたとしても、最終的に着目すべき各教科における総合ランキング上位者に変動を及ぼさない。

また、基準2の遅刻等の算定の対象全期間に非常勤講師の期間があつた者等について、それらの者の遅刻、早退等の日数を常勤講師及び専任教諭であつた期間を対象全期間との比率に比例させて計算する方法があることは理解するが、他の者に比して数があまりにも少なく、修正をかける意味はない。

(b) 申立人組合は、欠勤に年休を含めたことについて、欠勤のほとんどは年休であり、カウントの対象とすべきでないとは非難するが、この基準の当てはめの対象となるのは教諭であり、「生徒のためにどれだけの役割を果たしたか」という観点からすれば、欠勤の少ない者はそうでない者に比してより生徒のために役割を果たしていると評価できる。ことに、就業規則第19条には、年休は原則として夏季等休暇期間中に与えるものと定められているにもかかわらず、学期内に年休が取得されているという実態も明らかになっており、また、実際には年休の届出のないままに夏季等休暇期間中に欠勤する教員が多数いる(ただし欠勤扱いにはしてい

ない)。各教員が権利として有する年休日数を大幅に上回って休んでいるのは間違いないので、これを全く入れないのは不合理と考えた。

また、申立人組合が甲第257号証の1において、年休日数をオーバーした者として欠勤扱いすべきとしている者は、別表4のNo. 20(社会)、No. 53(商業)、No. 81X30(英語)のみであるが、No. 20は赴任直後に病气入院したものであり、No. 53及びX30の2名は出産時の育児のため年休を使い果たしたものである。このように明らかな特殊事情が分かっているのに、これをもって3名にのみ不利益に取り扱うことこそ不合理である。

(c) 自習時間数は、出張、宿泊研修及び年休等理由に関わりなく時間割変更記録から集計した。申立人組合は、学園が集計した自習時間数には出張や半日公休によるものが含まれているので、それらの数を減じるべきであると主張するが、出張も半日公休も、時間割変更記録上のものは、所定の手続を踏んでいない自己申告のものが多数入っており、すべてを客観的に確認することができない。また、研修旅行等出張については全教員のローテーションを組んでいるという実態もあった。そこで、客観的に確認できない出張をもって個別に自習時間を減じることは、かえって公正を害することになることを危惧し、個別に減じるのではなく、一定の割合を減じることにした。

体育会系部活動の監督・コーチ等については、平日に試合があったり、土曜日、日曜日は部活動の指導をしなければならず、平日でなければ他地区に赴いての生徒募集が行えないため、自習時間が多くならざるを得ない。

個々人の事情をみていくことは無理であるから、体育会系部活動の監督・コーチについては、一律に自習時間数の3分の1を減じることにした。なお、申立人組合はこの減数調整を非難するが、この調整を行わなくても各教科別のランキング上位者は変わらない。

(d) 別表4のNo. 27の教員は、当学園の部活動の中でも、野球部や女子柔道部と並んで全国トップレベルのテニス部のコーチ(現・監督)であり、毎日早朝6時からの猛練習には欠かさず学校に出勤してその指導に当たっており、早朝から学校に出勤していることが明白であり、これをすべて遅刻だと決めつけられない。まして欠勤

として取り扱うのは不合理であるので、就業月報上の遅刻を一旦遅刻として取り扱い、一定割合を減じた。

(e) 自習や欠勤を遅刻や早退といった基準と同等に扱ってよいか、どちらをどの程度重くみるかについては様々な意見があり得るであろうから、その比重の置き方に配慮し、5種類の係数化方式を採用した。

(f) 過去5年間の対象期間については、平成5年度から9年度の5年間及び6年度から10年12月までの5年間の各々について平等にみることとし、始期及び終期について不満などが起こらないようにした。

c 基準3について

(a) 教師については、担当できる教科が限られることから、専任教諭率が80パーセントの場合又は100パーセントの場合、及び一人当たりの週当たり担当授業時間についても17時間から19時間までの場合に分け、教科ごとに一定の幅をもって余剰人員数を算出した。

(b) 申立人組合は、教科の仕訳が間違っていると主張するが、整理解雇対象者をいかに合理的に選択するかの場合を忘れた批判である。学園は、各教科担当の人数やその教諭の教えられる他教科まで考慮した。国語と書道を同一の教科区分としたのは国語の教諭で書道も教えられる教諭がいることに鑑み、教科運営の支障なきをできるだけ図ったものであるし、音楽と家庭は人数も少ないこともあり一つにまとめたにすぎない。

(c) 保健体育については、1名ないし3名の過剰であるが、男女別々の教師による授業もあること、全員が部活動をもっていることから、余剰とは直ちにいえないと考えた。

(d) 申立人組合は、商業において、5名の専任教諭を解雇し、平成11年度に新組合員の被解雇者1名と定年退職した教頭を非常勤講師として採用したことを問題としているが、基準3以外に基準1及び2もある以上、その合理的な当てはめの結果、教科によってはその運営に支障なきよう非常勤講師の補充はあり得ることは想定されていたのである。しかも教職員の過半数との妥結結果からすれば被解雇者の非常勤講師としての採用希望があることも予想されていた。非常勤講師の給与は専任教諭に比すればかなり低額であるし、11年度に採用した非常勤講師は10年度の非常勤講師の雇い止め分の経費を回したにすぎないから、財源的にも何の問題も

ない。

- (e) 基準1及び基準2により特定教科に整理解雇対象者が偏れば、常勤教諭の新規採用は考えられないことから、その偏り及び非常勤講師の運用の如何による学校運営の支障を考慮した。基準3は、基準2とともに基準1の例外とすることとしたが、これら3つの基準については、優劣をつけず、当てはまり状況を総合的に勘案し、整理解雇対象者を選定した。

イ 当委員会の判断

(ア) 基準1について

申立人組合は、Y7校長及びY10教頭は800万円条項に該当しているにもかかわらず、学園が両名を整理解雇対象者から除外していることは問題である旨主張する。しかしながら、Y7校長は学監と同様学園の理事で学園経営者の立場にあって学園再建計画における実施者の役割を担っている者であり、当面は人員整理の対象から除外することが不合理とまではいえず、また、Y10教頭は平成10年度末に定年退職の予定であったことからすれば、同人についても整理解雇の対象から除外することが不合理とはいえない。なお、養護教諭その他の養護を担当する職員については、高等学校設置基準(昭和23年文部省令第1号)第12条及び第14条により1名以上の他の職を兼ねず又他の職から兼ねない者の配置が定められていること、学園における養護教諭は授業を担当していないこと、及び柳川高校のような大規模校では専任教諭の配置が望ましいことから養護教諭1名を除外したことも合理性があると判断される。

(イ) 基準2について

- a 就業月報による遅刻日数及び早退日数の認定について
学園における出退勤の管理は、就業規則上タイムカードによることとされ、遅刻及び半日公休については届出制が、早退については所属上長の許可制が、出張については命令制がとられており、実際にもタイムカードにより出退勤の把握が行われていたところである。また、当委員会において、解雇された申立人組合員10名の平成5年度から10年12月までの間の時間割変更記録に記載された半日公休及び出張による始業時以後の出校や就業時前の退校と就業月報に遅刻及び早退と記載された回数を月ごとに対比検証したところ、概ね就業月報の修正が行われていたと認められる。

よって、学園が就業月報によって遅刻及び早退の認定

を行ったことに不当な点は認められない。

b 年休日数の欠勤日数からの控除について

学園は、年休日数を含めて欠勤日数としているが、年休を取得したことを理由に不利益な取扱いを行うことは労基法第39条に基づく年休の権利行使を抑制し、同法附則第136条に違反するものである。したがって、本件整理解雇基準としての欠勤日数は、年休日数を控除した日数と解すべきであって、かかる見地に立ち当委員会が相当と認める方法で試算した教員の欠勤日数は、別表9のとおりである。

また、学園が欠勤日数に含めた年休日数は以下のとおりであり、申立人組合員に不利な結果をもたらしている。

- ① 年休日数の平均についてみると、申立人組合員平均は、平成5年度から9年度までで23.8日、6年度から10年12月までで22.6日であるのに対し、申立人組合員以外の者の平均は、5年度から9年度までで8.3日、6年度から10年12月までで8.2日である。
- ② 学園が欠勤日数に含めた年休日数の多い者の上位12位までをみると、5年度から9年度までについては13名(12位は同日数で2名)中11名が、6年度から10年12月までについては12名中10名が申立人組合員であり、これら上位者には被解雇者7名が含まれ、うち6名は申立人組合員である。
- ③ 年休日数を欠勤日数から控除して学園の係数化方式により算出された教科別ランキングでは、別表5で国語・書道の第1順位であるNo. 8X8が第4順位に位置付けられ、同人は解雇の対象外となる。

c 自習時間数の認定について

学園は、自習理由が不明確であるとして、その理由に関わりなく時間割変更記録に基づき自習時間数を算出し、基礎資料としている。しかしながら、自習の原因は、遅刻、早退、出張、年休、特休、半日公休及び理由の不明なものなど多様である。これらのうち、年休を取得したことを理由に不利益な取扱いを行うことは上記bで判断したとおり労基法の規定に違反し、年休以外の理由による正当な理由による自習についても不利益に取り扱うことは相当でない。

なお、学園は、時間割変更記録に記載されている自習理由は自己申告に基づくものであり、それが出張によるものかといった点について客観的に学園が確認できな

かったこと及び研修出張は大体ローテーションで満遍なく回り全教員で差を生じないことから出張等による自習も含めて自習時間数を算定したと主張する。しかしながら、学園は、従来、校内出張と称していた校内などで行われる学校行事等への出席以外の出張については、出張伺及び出張復命書等により出張用務の確認を行ってきたにもかかわらず、客観的に確認できないとの理由により出張等による自習を含めて評価の対象とすることは不合理であること、及び出張は研修旅行以外のものも多く、ローテーションによる均てん化が十分でないこと等の事情が認められることから、学園の主張は採用できない。

よって、当委員会は、申立人組合が時間割変更記録を基礎として作成、提出した自習理由内訳表(甲第203号証の1ないし甲第203号証の10、甲第204号証の1ないし甲第204号証の27、甲第244号証の1ないし甲第244号証の42)記載のうち、遅刻、早退、外出及び理由不明に起因する自習時間のみを自習時間として取り扱うことが妥当と判断する。かかる見地に立ち当委員会が相当と認める方法で試算した自習時間数は、別表9のとおりである。

d 遅刻、早退、欠勤及び自習時間の調整について

学園は、遅刻、早退、欠勤及び自習について、種々の理由から次のとおり調整を行い、調整後の数字をもって基準の適用を行った。

- ① テニス部担当教諭(別表4のNo. 27)について、毎日の早朝練習には欠かさず参加し、生徒を指導していることから、これを遅刻として処理することは不合理であるとして、遅刻を3分の1減じた。
- ② 運動部担当教諭(同表のNo. 24、No. 25、No. 27、No. 57ないしNo. 67)について、平日に試合があったり、土曜日や日曜日にも試合があるなど、生徒募集活動を平日に行わざるを得なかったとして自習時間を3分の1減じた。
- ③ 生徒募集担当教諭(同表のNo. 2)について、生徒募集業務の実態から早退及び自習時間をそれぞれ半減した。
- ④ 兼任教頭(同表のNo. 39)について、教頭職にあることから早退を半減した。
- ⑤ 卒業証書作成担当教諭(同表のNo. 8)について、自宅で作成していることから自習時間を5年間で100時間減じた。

しかしながら、①から⑤までのこれら調整は、以下の理由によりいずれも認めがたいものである。

- ① 上記①については、テニス部以外にも早朝練習を行う部活動はあり、テニス部担当教諭のみ遅刻を減じることは公平を欠き、また、遅刻に係る減数調整を3分の1とする根拠について具体的な疎明がない。
- ② 上記②については、減数調整の対象となった部活動の試合日程は特定できるにもかかわらず、一律に3分の1を減じた根拠について具体的な疎明がない。のみならず、そもそも調整の理由とされる平日の生徒募集活動は出張として処理されるものであり、出張に起因する自習を整理理解雇基準としての自習時間にカウントし、不利益に扱うことが相当でないことは上記cで判断したとおりである。
- ③ 上記③については、生徒募集担当教諭は複数名存在し、No. 2の教諭のみ早退数及び自習時間数を減じることは公平を欠き、また、調整量を2分の1とする根拠について具体的な疎明がない。のみならず、そもそも調整の理由とされる平日の生徒募集活動は出張として処理されるものであり、出張に起因する自習時間を整理理解雇基準としての自習時間に含め不利益に扱うことが相当でないことは上記cで判断したとおりである。
- ④ 上記④については、早退を半減すべき理由及び減数調整を2分の1としたことの根拠について具体的な疎明がない。
- ⑤ 上記⑤については、自習時間に係る減数調整を5年間で100時間としたことの根拠について具体的な疎明がない。

また、これら減数調整を受けた者の組合別状況等についてみると、以下の点が指摘され、申立人組合員以外の者が優遇されている。

- a 遅刻、早退及び自習時間の減数調整を受けた者は、申立人組合員6名に対し、申立人組合員以外の者11名である。
- b 対象者全員の平均の遅刻日数若しくは早退日数又は自習時間数より大きな減数調整を受けた者は、遅刻では同表のNo. 27、早退では同表のNo. 39、自習時間では同表のNo. 25、No. 27及びNo. 64であり、いずれも申立人組合員以外の者である。
- e 評価対象期間内採用者の補正について

学園は、平成5年度の中途から10年12月までの遅刻等勤怠状況の評価対象期間内採用者(別表4のNo. 14、No. 15、No. 20、No. 35、No. 67、No. 70)については、その遅刻日数、早退日数及び欠勤日数を常勤講師又は専任教諭として採用された以降の分のみで算出しており、このことは、対象期間の全期間の遅刻日数、早退日数及び欠勤日数を算出している他の教諭と均衡を欠く。また、学園は、評価対象期間内採用者のうち採用前に非常勤講師として勤務していた者については非常勤講師の期間をも含めて自習時間数を算出しているが、非常勤講師の勤務条件が専任教諭と比して著しく異なることを考慮すれば、かかる算出方法は、他の教諭と均衡を欠くことになる。

よって、評価対象期間内採用者については、他の教諭と均衡を図るため、常勤講師又は専任教諭として勤務した期間の遅刻日数、早退日数、欠勤日数及び自習時間数を基に勤怠状況の評価対象期間の全期間の数値に補正するのが相当である。この観点に立ち、当委員会が相当と認める方法で試算した各項目の数値は、別表9のとおりである。

f 就業月報上の出勤すべき日数が少ない者の補正について

学園は、各教諭の遅刻日数、早退日数及び欠勤日数については、就業月報上の各値を使用した。平成9年度及び10年度において、就業月報に記載されている出勤日数、有休日数、特休日数及び欠勤日数を加えた数である出勤すべき日数が、他の教諭に比べ各年度において10日以上少ない者(別表4のNo. 6、No. 7、No. 11、No. 27、No. 59)が存在する。この出勤すべき日数が少なく記載されたのは明らかにタイムカードの押し忘れであると考えられ、他にこれを説明する疎明もない。よって、このような場合に就業月報上の遅刻日数等の値をそのまま算出、使用することは、義務を懈怠した者に有利となり、不合理である。

したがって、これらの者の遅刻日数及び早退日数について、他の教諭と同じ平均的出勤すべき日数と当該教諭の就業月報上の出勤すべき日数との比率に応じた比例計算を行って補正するのが相当である。この観点に立ち、当委員会が相当と認める方法で試算した各項目の数値は、別表9のとおりである。

また、本項により大きな補正を必要とする者は別表9

にみられるとおりNo. 27である。同人について、上記dで不合理と判断した減数調整を行わず、かつ、本項の補正を行った上で学園が行った係数化方式による教科別ランキングをみると、同人は別表5の社会で第5順位であったものが第1順位に位置付けられ、この結果、同表で第3順位とされ解雇されたX3が解雇対象外となる。

g 勤怠状況順位付けのための係数化について

学園は、遅刻日数、早退日数、欠勤日数及び自習時間数について、その集計の対象期間を平成5年度から9年度まで及び6年度から10年12月までの2期に分け、各期ごとに次の①から⑤までの各方法ごとに総数又は総点数を算出し、担当教科ごとに総数の多い順又は点数の小さい順に順位付けを行った上、最後にこれらの平均順位を算出し順位付けを行った(別表4、別表5)。

- ① 遅刻日数、早退日数、欠勤日数及び自習時間数を合算した数(別表4のイ及びへ)
- ② 遅刻日数、早退日数、欠勤日数及び自習時間数をそれぞれ6段階ないし8段階に層化し、それぞれの層化点数を合算した数(同表のロ及びト)
- ③ 遅刻日数、早退日数及び欠勤日数を合算した数に10を乗じた上、自習時間数を合算した数(同表のハ及びチ)
- ④ 遅刻日数に15を乗じた数、早退日数と欠勤日数を合算した数に10を乗じた数及び自習時間数のそれぞれを合算した数(同表のニ及びリ)
- ⑤ 遅刻日数と早退日数を合算した数(同表のホ及びヌ)

ところで、学園は、遅刻日数、早退日数、欠勤日数及び自習時間数の各項目について、どの項目をどの程度重視して評価するかについて種々の考え方があることから、上記5種類の係数化を採用したと主張する。

しかしながら、このような係数化方式による教科別の順位付けは、次のような点において合理性を欠くといわざるを得ない。

- a 上記③については、遅刻日数、早退日数及び欠勤日数を合算した数に10を乗じた上に自習時間数を合算するが、10を乗じる根拠が不明確であること。
- b 上記④については、遅刻日数に15を乗じた数、早退日数と欠勤日数を合算した数に10を乗じた数及び自習時間数のそれぞれを合算しているが、15及び10を乗じる根

拠が不明確であること。

- c 上記⑤については、遅刻日数及び早退日数を合算した数とするが、基準2では遅刻日数、早退日数のみならず、欠勤日数及び自習時間数をも考慮するとされており、明らかに基準2に反していること。

なお、申立人組合は、上記③及び④の遅刻日数、早退日数及び欠勤日数を自習に比べ重視する係数化は申立人組合員を不利にするものである旨主張するが、別表5の教科別ランキングのイからヌまでの10基準と上記のうちハ、ニ、チ及びリを除いた6基準とを対比しても、各教科別の順位の変動はほとんどなく(事実認定5の(1)のウの(エ))、その主張は失当である。

また、学園は、遅刻等の勤怠状況の評価対象期間を上記のとおり2期に区分し、勤怠状況の評価を行っている。しかしながら、このような方法をとれば、これら二つの期間に重複する期間(平成6年度から9年度まで)中の遅刻等日数が多い者は2回低評価を受けるのに対し、非重複期間中の遅刻等日数が多い者は1回低評価を受けるに留まり、不合理である。よって、5年度から10年12月までの5年9か月の期間を一つの期間として評価対象期間とすべきである。

さらに、学園は、基準2の運用として、自習については時間数により評価する一方、遅刻、早退及び欠勤については就業月報上の遅刻日数、早退日数及び欠勤日数により評価し、就業月報上記載されている遅刻時間数及び早退時間数を採用していない。

しかしながら、専任教諭79名の評価対象期間内の遅刻及び早退に係る個人別の1回当たりの平均時間をみれば、遅刻については、30分以下の者10名、30分を超え1時間までの者13名、1時間を超え2時間までの者21名、2時間を超え3時間までの者26名、3時間を超える者9名であり、早退については、30分以下の者3名、1時間を超え2時間までの者20名、2時間を超え3時間までの者43名、3時間を超える者13名である。このように、各人の遅刻及び早退の1回当たりの平均時間数は相当異なるものであり、遅刻や早退をすべて同等と評価すること並びに遅刻及び早退1回を欠勤1日と同等に評価することは不合理といわざるを得ない。また、勤怠状況を基準としたのは、各教諭がいかにかにその職務を熱心に行っていたかを推し量ることを目的としたものである。よって、遅刻、早退、欠勤及び自習については、いずれも時間数で集計、比較すべきものと思料する。この観点

に立ち、当委員会が相当と認める方法で試算した遅刻、早退、欠勤及び自習の各時間数は、別表10のとおりである。

(ウ) 基準3について

a 教科区分について

学園は、整理解雇実施後の教科別校務運営の必要性を考慮し、まず教科別の余剰人員枠を決定したが、国語と書道、家庭と音楽をそれぞれ同一教科区分とした。その理由は、前者については国語と書道を担当できる教諭がいること、後者については家庭と音楽の各担当教諭が少ないということであった。

しかしながら、国語と書道は教科的に教員免許上別個のものであること、X8は平成10年度までの勤務年数24年のうち、国語を担当したのは初年度のみであったこと、5年度から10年度までの間に他の教諭が書道を担当したのは10年度のみであり、しかもX8が同年度に担当した書道の授業は週に16時間であるのに対し、国語と書道を担当した教諭(Z14)のそれは4時間であったことからすれば、学園が国語と書道を同一教科区分としたことは妥当性を欠くといわざるを得ない。

また、家庭と音楽についても、これらの教科の教諭数が少ないとはいえ、家庭と音楽とは教科的に別個のものであり、教科別免許が必要であることからすれば、これらを同一教科区分としたことは妥当性を欠く。

b 教科別余剰人員数の決定について

学園は、教科別余剰人員の算定に当たり、週当たり担当授業時間数を17時間ないし19時間とし、また、専任教諭率を80パーセント又は100パーセントと想定し、一定の幅をもって教科別の余剰人員数を算定した(別表7)。そして、それを踏まえ、教科別の余剰人員数を国語・書道2名ないし4名、社会2名ないし3名、理科1名ないし2名、商業3名ないし5名、保健体育、英語、数学及び家庭・音楽それぞれ0名と決定した。

しかしながら、これらには、次のような問題がある。

- ① 国語と書道を同一教科区分としているが、これが妥当性を欠くことは上記aで判断したとおりである。また、学園は、別表7では国語10時間と書道4時間を担当していたZ14を書道の現専任教諭数に含めているが、担当授業時間数からして国語の専任教諭としてカウントすべきである。そうすると、書道の余剰人員はなく、国語の余剰人員は少なくとも2名ないし4名となる。

② 学園は、平成10年度において、週当たり担当授業時間数で数学10時間と理科6時間を担当していたZ15を理科の現専任教諭数にカウントしているが、Z15は、8年度には数学12時間、理科4時間を、9年度には数学10時間、理科6時間を担当し、8年度以降3年間数学の担当授業時間が理科を上回っており、担当授業時間数からして数学に含めるべきである。そうすると、理科の余剰人員枠は少なくとも0名ないし1名となる。なお、数学はZ15を含めても専任教諭の余剰人員はない。

③ 学園は、保健体育に関し、別表7では形式的に1名ないし3名が余剰であるが、男女別授業を別々の教諭が担当すること、及び全員が部活動を持っていることから直ちに余剰とはいえないとしている。しかしながら、aほぼ半数を上回るクラスにおいて男女別の授業が行われた平成10年度においても、専任教諭の一人当たりの週平均担当授業時間は14.4時間であり、同年度には複数クラスの合併授業も行われていることから、今後専任教諭が週18時間の授業を担当すれば余剰人員が生じると考えられること、b部活動を担当している教諭は保健体育以外にもいるのに保健体育担当の教員のみを優遇することは不合理であることからして、学園の主張は採用できない。

よって、当委員会が前記(1)のイの(ア)で妥当と判断した週当たり担当授業時間数を18時間とした場合に算定される2名を上限とすることとし、保健体育の余剰人員は1名ないし2名とすべきである。

④ 学園は、商業の余剰人員数を3名ないし5名としているが、上限とする5名は、週当たり担当授業時間数を19時間とした場合に算定されるものであり、18時間で算出した場合は4名となることから、商業の余剰人員数は3名ないし4名とすべきである。

c 解雇者の決定について

(a) 学園は、上記bのとおり、教科別余剰人員の枠を、国語・書道2名ないし4名、社会2名ないし3名、理科1名ないし2名、商業3名ないし5名と決定し、それを踏まえ次のように解雇者を決定した。

① 国語・書道については、別表5のワースト上位2名であるNo. 8X8、No. 4X7の両名が年収800万円を超えていることからこの両名を決定し、3位のNo. 11(年収800万円未満)及び4位のNo. 10(年収800万円以上)は

- 保留した。
- ② 社会については、同表のワースト上位3名であるNo. 17X5、No. 24X6、No. 19X3の3名が年収800万円を超えていること及び別表6の全体ワーストランキングでもトップクラスにあることからこの3名を決定した。
 - ③ 理科については、別表5のワースト1位であるNo. 28X1が年収800万円を超えていること及び全体ワーストランキングでもトップクラスであることからX1を決定し、2位のNo. 30X23(年収800万円以上)は保留した。
 - ④ 商業については、同表のワースト上位4名であるNo. 42X2、No. 41、No. 46X9、No. 40X4の4名は全体ワーストランキングでもトップクラスであることからこの4名を決定した。なお、X9は年収800万円未満であるが、基準1の例外として決定された。5位のNo. 49X25はX4と同一退職年度であることから除外され、6位のNo. 53(年収800万円未満)が保留された。
 - ⑤ ①ないし④により決定された10名以外の2名については、①、③及び④により保留された4名と家庭・音楽の1位のNo. 84X10(年収800万円未満)及び2位のNo. 85(年収800万円未満)を加えた6名の中から、遅刻等ワーストランキングの上位のNo. 84X10と商業6位のNo. 53が選定された。
 - ⑥ 保健体育、数学、英語の各教科については、専任教諭が不足していること、これらの専任教諭の遅刻等ワーストランキングは、⑤で選定の対象とされた前記6名に比べかなり下位にあるとして選定されなかった。
- (b) しかしながら、学園の上記の決定過程を検討すると以下のような問題点がある。
- ① 国語と書道を同一教科区分とし、書道担当のNo. 8X8を第1順位として整理解雇対象者と確定したこと。
 - ② 理科の余剰人員は0名ないし1名とされるにもかかわらず、第1順位のNo. 28X1を解雇対象者とし、第2順位のNo. 30X23を保留したこと。
 - ③ 保健体育の余剰人員数は、1名ないし2名とされるにもかかわらず、余剰人員なしとして、保留扱いの要否さえも検討しなかったこと。

- ④ 商業の余剰人員数は、3名ないし4名とされるにもかかわらず、第5位のNo. 49X25を同人と同一年度の退職年度の者が解雇対象者となっているとして除外した上で第6位のNo. 53を保留したこと。
 - ⑤ 家庭と音楽とを同一教科区分としたこと。
 - ⑥ 英語担当のNo. 77X21について、別表6の全体ワーストランキング13位であり、第2次選考の対象者である保留者(全体ワーストランキング14位、15位、25位、27位)のすべてよりも上位であるため第2次選考の対象とすることが妥当であったにもかかわらず、対象としなかったこと。
 - ⑦ 保留者等による第2次選考の基準として使用されている遅刻及び早退は、イないしヌの10項目の中で相当なウェイトで評価されていることからすれば、第2次選考の基準としての合理性はないと考えられるにもかかわらず、基準として用いたこと。
- (c) 上記の問題点を角度を変えてみると、以下のよう
に申立人組合員を不利に、申立人組合員でない者を有利に扱ったといえる。
- ① No. 8X8は、国語・書道の第1順位として解雇決定されたが、同人は書道担当で、書道では余剰人員はない。仮に保留扱いとして第2次選考の対象とされても、第2次選考でも解雇対象とならないこと。
 - ② No. 28X1は、理科の余剰人員が1名ないし2名とされたため同人が第1順位として解雇決定されたが、理科の余剰人員は0名から1名とされるべきところから同人は少なくとも保留扱いとして第2次選考の対象とされ、第2次選考でも解雇対象とならない可能性が高いこと。
 - ③ 保健体育では、余剰人員が1名ないし2名とされるにもかかわらず、第1順位のNo. 63を解雇対象としなかったこと。
- (d) 上記(b)の問題点を踏まえ、専任教諭79名(学監、校長、専任教頭、養護教諭及び希望退職者6名を除く。)につき、当委員会が相当と認める方法で試算した平成5年度から10年度までの遅刻時間、早退時間、欠勤時間及び自習時間数の各時間数(別表10中の委員会認定の時間数の各欄記載)を基に作成した教科別のワーストランキング表(別表11)及び全体ワーストランキング表(別表12)に基づくならば、解雇者を次のとおり選定す

べきことになる。

- ① 国語については、余剰人員が2名ないし4名である。別表11の順位1位のNo. 2X22は平成11年度末定年退職予定者のため基準1により除外し、2位のNo. 11(年収800万円未満)及び3位のNo. 10(年収800万円以上)を選定し、4位のNo. 12(年収800万円未満)及び5位のNo. 3X28(年収800万円以上)を保留する。なお、No. 11は年収800万円未満であるが、同人が別表12の全体ワーストランキングでは25位であるのに対し、保留された年収800万円以上のNo. 3X28は全体ワーストランキングでは35位であり、相当の開きがあるためNo. 11を選定するものである。
- ② 社会については、余剰人員が2名ないし3名であり、別表11の上位3名すなわちNo. 20(年収800万円未満)、No. 17X5(年収800万円以上)及びNo. 22X29(年収800万円以上)は、全体ワーストランキングでも1位、2位、11位とトップランクであることからこの3名を選定する。
- ③ 理科については、余剰人員が0名ないし1名であり、別表11の順位1位のNo. 34X24(年収800万円以上)を保留する。
- ④ 商業については、余剰人員が3名ないし4名であり、別表11の上位4名すなわちNo. 41(年収800万円以上)、No. 53(年収800万円未満)、No. 42X2(年収800万円以上)及びNo. 46X9(年収800万円未満)は、全体ワーストランキングでも3位、4位、5位、7位とトップランクであることからこの4名を選定する。
- ⑤ 保健体育については、余剰人員が1名ないし2名であり、別表11の順位1位のNo. 65(年収800万円未満)は、全体ワーストランキングでも8位とトップランクであることから同人を選定し、2位のNo. 59を保留する。
- ⑥ ①ないし⑤により決定した10名以外の2名については、①、③及び⑤により保留した4名のほか別表12の全体ワーストランキングトップランクである6位のNo. 84X10(家庭、年収800万円未満)、9位のNo. 71(数学、年収800万円以上)、10位のNo. 81X30(英語、年収800万円未満)、12位のNo. 85(音楽、年収800万円未満)、13位のNo. 49X25(商業、年収800万円以上)の中から同表の上位のNo. 84X10(家庭)及びNo. 71(数学)を選定

する。

(e) 上記(d)のとおり、当委員会が相当と認める方法で試算し、人選した結果、別表10のNo. 11、No.10、No. 20、No. 17 X5、No. 22 X29、No. 41、No. 53、No. 42 X2、No. 46X9、No. 65、No. 84X10及びNo. 71の12名を解雇対象者として選定したが、学園が整理解雇したX8、X1、X4、X6、X3及びX7はいずれもこれに含まれない。

なお、学園が整理解雇を行った10名の申立人組合員について、当時の組合役員の状況をみれば、X1は執行委員長、X2は執行副委員長、X3は書記次長、X5、X4及びX6は執行委員であったことが指摘され、うちX1、X4、X6及びX3の4名は、いずれも解雇されるべきでない者であった。

(エ) 基準4について

基準4については、特段適用されておらず、また、これを適用すべき具体的事実の主張もない。

(オ) 小括

本件整理解雇基準の適用においては、①勤怠基準の一つである欠勤日数に年休日数を含ませたこと、②自習時間に年休取得や校務出張等に起因する自習をも含ませたこと、③運動部担当教員等の遅刻等について合理性の認めがたい減数調整を行ったこと、④合理性の認めがたい係数化方式を採用する一方、遅刻、早退及び欠勤について時間数換算をしなかったこと、⑤教科区分及び教科担当教員を恣意的に決定し、教科別余剰人員数を誤ったこと等々不合理な処理を行ったことが認められる。そして、これら不合理な処理のうち、①、③及び⑤の点においては組合差別の意図さえ窺われるものである。その結果、当委員会が相当と認める方法で試算したところによれば、X1委員長、X4執行委員、X6執行委員、X3書記次長、X8組合員及びX7組合員は、整理解雇対象者として選定されるべきでないにもかかわらず、不当に解雇されることとなった。

(3) 職員の整理解雇基準の合理性

ア 当事者の主張

(ア) 申立人の主張

a 学園が整理解雇基準で教員と職員に別の基準を設定しているのは、合理的根拠がない。実際の適用結果に照らすと、職員の中で中堅クラスで2名だけの申立人組合員を職場から排除するために、あえて別の基準を設定したとしか考えられない。

- b 教員の基準1では、一定の年収を超える者を原則とするとの年収基準を採用したが、職員には採用していない。このことは、人件費の節減という本件整理解雇の趣旨・目的に逆行している。
 - c 教員の基準2の勤怠基準を職員には採用していないが、教員には勤怠基準の重視をいいながら、職員にこれを一切考慮しないのは不合理である。
 - d 教員でも解雇が家計へ深刻な打撃を与えることを考慮すると、職員の基準1(生活に及ぼす度合基準)が、教員にはなく職員にある合理的根拠はない。
 - e 職員は、各部署を経験して事務局全体の仕事や流れを経験する。また、繁忙期などに他の部署の応援もし、一般に職務に代替性がある。したがって、職員の基準2(職務の代替性基準)は、職員では基準足り得ず、根本的に問題がある。
- (イ) 被申立人の主張
- a 教員と職員とでは、その業務の差異(教員には担当教科がある等)、全体人数及び給与支給額の違いなどがあるので、基準を別個とした。
 - b 教員の基準1の年収基準を職員に採用できなかったのは、職員数が教員数に比べて大幅に少ないこともあり、一定の年収の者はすべて事務局における要職に就いていて、年収基準を採用すれば、たちどころに事務局機能が麻痺してしまい学校運営が成り立たなくなるからである。
 - c 教員の基準2の勤怠基準を職員に採用できなかったのは、各職員の担当する職務上やむなしと解される遅刻等が多く、明らかな客観的基準とし難く、そもそも生徒に対し直接教育を行うことが職務の教員とは別個に考えられるべきであるからである。また、職員数が教員数に比べて大幅に少ないことに加えて、遅刻等の数も接近していることから、わずかな数で(しかも病気休暇等をどうみるかも問題である。)上位者が大幅に入れ替わってしまう危険があったからである。
 - d 職員に年収基準及び勤怠基準が採用できなかった点に鑑み、「現在の職務の内容等学校運営上の必要性」(職員の基準2)を一つの基準とした。その当てはめの指針として職務の代替性は、もともと人数の少ない中から選別する以上、学校運営に支障なきを図るため必要不可欠な観点である。

- e 職務の代替性基準だけでは対象者を確定できない場合に備え、「扶養親族の存在等その者の生活に及ぼす影響の度合」（職員の基準1）をもう一つの基準とした。

イ 当委員会の判断

(ア) 整理解雇対象者数について

学園は、職員の整理解雇対象者数を7名としたが、その根拠として、第二次シミュレーションにおいて教員の削減率の2倍である40パーセントの削減率により余剰人員数を決定する旨記載されており、これにより18名のうち7名(約39パーセント)の削減を決定したことが認められる。しかし、この根拠だけでは、職員の削減率をいかなる理由で教員の2倍としたか明らかでないし、事務局組織のいかなる再編成によりどのような部門に余剰人員が生じるかについての方針の説明もなされていない。これらの点からすると、整理解雇対象者数を7名と決定するに当たって、学園がいかなる人員削減の必要性和理念に基づいていたか、また、できるだけ解雇を回避すべく相応の努力をしたといえるかは疑わしい。とはいえ、解雇者の数を教職員にどのように分配するかについては、学園に広い裁量の幅が認められ、不当な動機や濫用にわたるものでない限り原則として自由に決定し得るとみざるを得ないことからすれば、その根拠が疑わしいとはいえ7名という人数の決定そのものの妥当性については否定することはできないのであり、当委員会としてもこの人数を前提として判断を進めることとする。

(イ) 整理解雇基準について

- a 学園は、職員の整理解雇の基準として、扶養親族の存在等その者の生活に及ぼす影響の度合を考慮すること(基準1)、及び現在の職務の内容等学校運営上の必要性を考慮すること(基準2)との2項目を定め、これら2項目の要素を総合勘案して決定するとしている。

ところで、整理解雇における人選基準は、解雇という重大事態をもたらす選定基準である以上、客観的で合理的なものであることを要し、使用者の主観や恣意によるものであったり、差別的な意図によるものであってはならない。それゆえ、整理解雇の人選基準としては、通常は、労働者の能力、労働者間の公平及び解雇が生活に与える打撃の程度などを考慮しつつ、勤務成績、勤続年数、年齢、職種及び転職可能性など、多様な要素を複合的に基準として用いるべきものである。かかる見地から本基

準をみると、本基準は「扶養親族の存在等」による「生活に及ぼす影響の度合」を第1基準とし、「学校運営上の必要性」という要素を第2基準とするのみの単純な内容であり、しかもそれらを総合考慮するという恣意性の入り込みやすい基準となっている。

のみならず、第1基準の「扶養親族の存在等」について、学園は、これを世帯主か否か、家族構成、配偶者の職業等を考慮した基準である旨述べているが、社会の実情において夫婦共働き世帯の場合にも男性が世帯主になるケースが圧倒的に多いこと、加えて同基準は、扶養親族の状況を考慮するとされていることからすれば女性が被解雇者として選定されやすい差別的な基準であることは否定しがたいのであり（選定された7名の職員はすべて女性である。）、同基準を多様かつ多数の複合的な基準の一つとして掲げるならばともかく、本件のように二つの基準のうちの一基準として掲げることについては、その合理性は疑わしいというべきである。

また、第2基準は、極めて抽象的といわざるを得ず、客観的な適用を困難にするとともに、恣意的な運用をもたらし得る基準であって、やはり合理性の疑わしいものといわざるを得ない。

- b 本基準に対して、申立人は、①教員の整理解雇基準とされた年収基準が採用されていないことは今回の整理解雇の目的に反する旨、及び②教員の整理解雇基準とされた勤怠状況が全く考慮されていないことは不合理である旨主張する。

そこで、まず①の点であるが、高すぎる人件費率を改善し、学園の財政再建を図るという本件整理解雇の目的からすれば、一定の年収基準を設けることには合理性が認められる。しかしながら、教員の場合とは異なり職員においては事務局長など役職を反映した賃金要素が組み込まれていることから、高い年収基準を設ければ、解雇対象者が役職者などに集中することとなり、それにより今後の学園運営が困難になることが予想されるのであり、このことからすれば職員に年収基準を設定しなかったことが本件整理解雇の目的に反するとまではいえない。

これに対して、②の点については、遅刻、早退及び欠勤などが服務規律の基本的事項であり、かつ、客観的指標として把握可能な遅刻、早退及び欠勤に係る勤怠状況

が整理解雇基準として相当性を欠くとまでは評価できないことは教員について既に判断したとおりである(前記(1)のイのウ)。服務規律のあり方が職員においては教員に比して軽減されるということとはできず、むしろ職員においては教員におけるような教職という特殊事情からくる勤怠管理の限界も見出しがたいのであるから、学園が勤怠状況を教員の解雇基準の一つとしたにもかかわらず職員についてはこれを全く考慮しないことは、合理性を疑わしめるといわざるを得ない。

- c 以上のとおり、学園の提示した職員の解雇基準は、女性差別的な要素及び客観性を欠いた抽象的な基準を含み、かつ教員の場合には重要な基準とされた勤怠基準を考慮しない点で、甚だ合理性の疑わしい恣意的な運用がなされやすい基準と評価せざるを得ない。

しかしながら、たとえ職員の整理解雇の基準が合理性の疑わしいものであるとしても、整理解雇の当否の判断が、本命令の目的ではない。不当労働行為の成否判断を目的とする本命令においては、判断の中心は、設定された整理解雇基準が不当労働行為意思に基づいた合理性を欠いたものであるかの点に存するのであり、一般的な基準の当否ではないというべきである。この点からみると、職員の整理解雇基準は、合理性の疑わしいものであるとはいえ、設置された基準そのものの中に申立人組合員を不利益に取り扱おうとする意思は見い出すことはできず、本基準がそれ自体で不利益取扱いを構成するとまではいまだ評価できない。

この点について、申立人は、職員の整理解雇基準は、実際の適用結果からすると申立人組合員2名を解雇するために設定されたものである旨主張するが、しかし同基準自体はたとえ合理性の疑わしい恣意的な運用を招きやすいものとはいえ、上記のとおり反組合的内容を包含しているとはいえないのであるから、申立人の主張は失当である。

以上のとおりであるから、職員に対する本件整理解雇が不当労働行為に当たるかについては、なお整理解雇基準の具体的な当てはめについて検討を加える必要がある。

(4) 職員の整理解雇基準の当てはめの合理性

ア 当事者の主張

(ア) 申立人の主張

- a 学園は、職員の本件解雇者を選定するに当たって、体育部の監督・コーチである事務職員4名を、最初から整理解雇の対象から除外している。彼らも本来の仕事は事務職であり、最初から整理解雇基準を当てはめないのは、不公平である。

また、Y2事務局長及びY5理事兼職員も、最初から整理解雇の対象から除外している。その上、整理解雇基準の当てはめの段階で課長補佐2名も追加除外している。これらの除外は、本来の人件費削減の目的とかけ離れ、組合に所属しない管理職は残そうという操作である。

- b 平成10年度の嘱託職員6名(男性2名、女性4名)のうち3名の女性の寮管理人(3名とも夫は正職員)は、11年度の契約を更新せず、職員の整理解雇人数7名の中に入れた。残りの嘱託職員のうち、男性の2名は年金受給者であり、また、そのうち1名は生徒募集担当でその職務は教員も行っており、他の職員で十分代替可能である。残り1名の女性嘱託職員は、夫が定職に就き定収もある。これら3名の嘱託職員を残す合理性はなく、これら嘱託職員を残して、正職員を解雇するのは合理性がない。

- c 学園は、職員の本件解雇者を選定するに当たって、職員の実情調査を一切せず、給与所得申告上の扶養親族が本人の扶養親族か本人以外の扶養親族かなどの形式的基準で世帯主か否かの振り分けをしており、違法無効である。

同様に、学園が本件解雇者の選定に当たって作成した基礎資料の扶養親族の項においても所得申告の形式的基準で振り分け、生活実態を無視して女性職員に一方的に不利益な当てはめをしていて、違法無効である。

- d 学園が基準2の当てはめの根拠としている基礎資料の職務内容欄では、対象者10名(すべて一般職員)のうち、今回解雇された4名を除く6名全員に「〇〇に精通」と記載してあり、これでは、「精通」は残す職員というのが最初から明白であり、判断資料に値しない。

- e 「図書司書教諭」免許を持つ専従図書司書であり、職務の代替性があると学園が判断した申立人組合員X12と、その職務は多様で、22年間の勤務経験から種々の仕事に精通している申立人組合員X11とが解雇され、20歳代で勤務年数の浅い受付係が受付に「精通」というのは論外である。

基準2を当てはめても、この両名が解雇対象者とされる

合理的理由がなく、職員の中で2名しかいない申立人組合員であるこの両名を解雇したのは、職員の中から申立人組合員を排除する意図以外に考えられない。

(イ) 被申立人の主張

- a 監督・コーチ4名については、これらの者が指導する部活動の活躍とその実績が学園の生徒募集に多大な貢献をしていて、これらの者の代替性はない。これら4名は事務職員として勤務する一方、サービスとして部活動を活性化させており、これらの者を解雇すれば、部活動は凋落してしまう。仮に、部活動の指導を職務として続けて貰うならば別途報酬が必要であり、結局何の再建効果もないことになる。

Y5理事兼職員の職務の中心は事務職員としてのそれであって、海外留学経験と堪能な語学で、国際科生徒の留学先の確保、その保守管理とトラブル処理等を中心として、生徒募集のための企画、実施といった事務局全体についての職務を担当し、遂行してきていて、職務に代替性はない。

- b 雇い止めした嘱託3名の女性はいずれも寮管理人であり、その夫が正職員として寮監であることから、二つの基準をもって更新しないこととした。解雇した職員4名にしても二つの基準を全職員に公平かつ公正に当てはめた結果、他の職員に比して該当程度が客観的に高かった故であり、それ以外の何物でもない。被解雇者4名は結果的に女性のみとなったが、整理解雇基準を厳正に当てはめた結果、そうなったわけであり、女性を差別する意図はない。
- c 生活に及ぼす影響の度合基準について、世帯主、家族構成、共働き及び配偶者の職業などこの基準を共通して当てはめるに足る基礎資料としての客観的情報は学園に集積されているもので十分であった。それ以上の個別事情を収集するために、職員個人に改めて尋ねることは、甚だ非現実的である。
- d X12は職務が図書業務(出向)で職務に代替性があり、その夫が世帯主であり夫に定収があることから、X11は職務が就職指導係における書類の発送業務等(出向)で職務に代替性があり、その夫が世帯主であり夫に定収があることから、整理解雇の対象となったものである。

イ 当委員会の判断

- (ア) 一般に、企業に一定数の人員削減の必要が生じた場合、

使用者はできるだけ解雇という手段を回避するよう努力すべきであり、また、嘱託雇用者など臨時職員の優先的雇い止めについては、前記(1)のイの(ア)で判断したとおりである。

この点について本件をみると、学園は、事務職員の整理解雇人員枠を7名と決定し、その上で正職員4名を解雇し、嘱託職員については総員6名のうち3名を解雇の対象とするにとどめている。しかし、雇い止めされなかった嘱託職員3名(男性2名、女性1名)の従事していた業務をみると、男性のY9元会計課長は平成9年に学園を退職後嘱託として採用され、会計課で会計系の業務を、他の男性は平成8年度に採用され、生徒募集担当と中学校への書類発送等の業務を、残り1名の女性職員は平成10年度に採用され、国際科の業務を行っている。同人らは、平成8年度以降採用されたものであり、正職員に優先して、雇用を継続しなければならないほどの特段の事情は認められない。したがって、前述の解雇回避の努力義務の観点からすれば、整理解雇の人員枠の決定に当たり残りの3名の嘱託職員の雇い止めにより人選することを考慮すべきであった。

(イ) 学園は、解雇者の選定は基準1及び基準2を総合勘案して決定するとした。その選定経過をみれば、①寮管理人である嘱託職員3名を解雇者(雇い止め)として選定し、他の嘱託職員3名を除外、②Y2事務局長及びY5理事兼職員を職務上学校運営に不可欠として除外、③テニス部、体操部、柔道部及び野球部の監督又はコーチである4名を学校運営上不可欠として除外、④総務課長補佐及び会計課長補佐を学校運営上不可欠として除外、⑤残る10名について、各人の職務内容、経験等に鑑み学校運営に不可欠であるか否か、職務の代替性があるか否か、世帯主であるか否か、扶養親族の人数及び年齢等を勘案し4名を選定、というものである。

この本件職員の整理解雇基準は、前記(3)のイの(イ)で判断したとおり合理性の疑わしいものであるが、それ自体には反組合的内容となる可能性を内包しているとは判断できないとの前提に立ち、本件職員の当てはめの過程について判断を進めることとする。

学園の選定経過をみれば、上記③及び④で学校運営上不可欠として基準1を考慮することなく6名を除外したことは妥当性を欠く。

次に、上記②のとおり、学園がY2事務局長及びY5理事兼

職員を職務上学校運営に不可欠として基準1を考慮することなく除外したことについては、まずY2事務局長は、総務課長と会計課長を兼任する管理職であって、事務職レベルで本件再建計画を実施していく責任者に当たるものであるから、同人をさしあたり除外しておくことは妥当である。これに対して、Y5理事兼職員は学校法人の理事であるとはいえ、職員としての地位においては、国際科長という一介の職員にあるにすぎず、同人を除外する合理的な理由はない。

(ウ) よって、学園は、Y2事務局長を除く職員の中から基準1及び基準2を総合勘案して被解雇者を選定しなければならないところ、学園が基準1に関して重視した扶養親族の状況は、別表8のとおりである。同表によれば、扶養親族0名の者は、Z16、X11、X12及びZ10の4名であるが、Y5理事兼職員及び雇い止めされなかった嘱託職員の扶養親族の状況については疎明資料がなく、基準1について適正な選定がなされたかについては疑問を残している。

そこで基準2についてみると、解雇されたX12は、昭和54年採用後、総務課勤務を経て、昭和58年から図書室専従となり、翌59年には図書司書教諭資格を取得し、約16年間図書司書業務に従事しているベテラン司書であり、司書業務に精通していたと思料される。また、学校図書館の司書業務は、学校図書館法が「学校には、学校図書館の専門的職務を掌せられるため、司書教諭を置かなければならない。」(第5条第1項。ただし、司書教諭の絶対的設置義務については、平成15年3月31日まではそれを緩和する旨の特例規定がある。)と規定していることから、その専門性が極めて高いものである。さらに、学園には同人以外に司書教諭の資格を有する者がいるとの疎明もない。以上のことから、司書教諭としての同人の代替性は認めがたく、同人は、学校運営上必要な者として残されるべきであり、学園が同人を解雇したことは自ら設定した基準に合致しないものであって相当性を欠く。

次に、解雇されたX11は、平成8年以降就職指導部に配属されていたが、それ以前は学籍係(約7年)及び会計係(約12年)に在籍し、22年の経験年数を有している。学園は、各人の職務内容及び経験等に鑑み学校運営に不可欠であるか否かを判断するとしているが、この点からすればX11は他の数名の者に比べて豊富な経験年数を有していることは明らかであり、同人を解雇することは自ら設定した基準

に合致しないものであって相当性を欠く。

(エ) 以上のとおり、学園の定めた職員に対する解雇基準は、甚だ合理性の疑わしい恣意的な運用を招きやすいものであったところ、その基準の当てはめにおいても、嘱託職員の優先的な雇い止めを十分に考慮しなかったこと、及びY5理事兼職員を選定から除外した点において合理性を欠き、また、学校運営上必要な者とされるべきX12及びX11を選定したことにおいて自ら設定した基準に該当しない相当性を欠いた選定を行ったということができ、こうした恣意的な選定方法により、職員のうち2名のみが申立人組合員であったその上記兩名を選定するという結果を招いたものである。

4 不当労働行為の成否

以上によれば、本件整理解雇においては、学園が人員削減及び一定人数の整理解雇を必要と判断した点においては不合理性は認められず、そのこと自体に不当労働行為意思も認められないが、学園が解雇を回避又は縮小する措置を講じるために申立人組合と真摯に話し合おうとしなかったこと、また、教員及び職員のいずれについても学園が設定した整理解雇対象者の選定基準は不合理で恣意的な人選を導きやすいものを含み、その基準の適用作業もその一部に組合差別の意図を窺わせるものを含むなど不合理なものであったことが認められる。その結果、教員においては、本来解雇されるべきでない申立人組合員らが不当に解雇され、職員においては、解雇対象者として選定されるべきでないX12組合員及びX11組合員が不当に解雇されたものである。

しかして、かかる結果をもたらした主な原因となったのは、学園が長期にわたり申立人組合との間で意見対立や紛争を繰り返して、申立人組合に対して強い不信感を抱いていたところ、かかる反組合的感情は学園の財政再建という火急の課題に直面してますます根深いものとなり、そのために申立人組合との話し合いを回避又は軽視したことにあると認められる。このため、申立人組合員に不利益となる不合理な人選作業が行われ、その結果として上記のとおり申立人組合に対する組合差別的な選定結果が生じたのであるが、学園はこれを容認し、もって申立人組合の学園内の勢力を減殺しようとする意図したことが窺われる。

よって案ずるに、本件整理解雇においては、当委員会の相当と認める方法で試算したところによっても解雇された申立人組合員のうちには明らかに勤怠状況の劣る者が認められるとはいえ、以上の諸事情を総合考慮するならば、本件整理解雇は解雇され

た申立人組合員12名全員に対する労組法第7条第1号の不利益取扱いであり、かつ、申立人組合に対する同条第3号の支配介入に該当する不当労働行為である。

5 救済方法について

申立人は、バックペイとして、得べかりし賃金相当額及び同相当額に年率5パーセントを乗じた額の付加支払い、並びに陳謝文の手交を求めている。しかし、本件整理解雇において申立人組合員に不利益な選定がなされたのは、前記2の(2)のイで示したように、本件整理解雇をめぐる団体交渉の経緯において、申立人組合が整理解雇の可能性そのものを否定して話合いの姿勢を示さなかったこと、希望退職についてもその効果的実施のための話合いの機会を持とうとしなかったこと、人選基準の運用方法について積極的に開示を求めなかったことなど、申立人組合の姿勢においても一端の責任が認められるのであって、かかる事情及びその他諸般の事情を考慮すれば、主文の救済をもって足りると思料する。

また、原職復帰者の校務分掌等については、原職復帰時において他の者が担当していることが予想されるため、労使間で協議することを相当と考える。

6 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第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14年1月11日

福岡県地方労働委員会
会長 菊池高志 印

「別表略」