

命 令 書

再審査申立人 学校法人延岡学園

再審査被申立人 延岡学園教職員組合

主 文

- I 初審命令主文第1項ないし第8項を次のとおり変更する。
- 1 再審査申立人学校法人延岡学園(以下「学園」という。)は、再審査被申立人延岡学園教職員組合(以下「組合」という。)の組合員X 1、同X 2、同X 3、同X 4及び元組合員X 5に対し、給与については、平成4年度及び同5年度(元組合員X 5にあっては、同4年度)において、同人らが職能給の2格に格付けされていれば得たであろう給与相当額と既に支払われた額との差額、賞与については、同4年7月ないし同6年3月(元組合員X 5にあっては、同4年7月ないし同5年3月)の各支給月において、同人らが教諭の平均支給月数で支給されていれば得たであろう賞与相当額と既に支払われた額との差額及びこれらに各給与及び各賞与を支払うべきであった日の翌日から完済日まで年5分の割合による金員を支払わなければならない。
 - 2 学園は、組合員であることを理由として交通指導係へ選任してはならない。
 - 3 学園は、組合の組合員X 1に対する平成5年12月25日付けの出勤停止処分及びそれに伴う給与上の措置を取り消し、それがなかったものとして取り扱い、同人に対し、当該処分がなかったならば得たであろう給与及び賞与相当額と既に支払われた額との差額及びこれらの各給与及び各賞与を支払うべきであった日の翌日から完済日まで年5分の割合による金員を支払わなければならない。
 - 4 学園は、団体交渉において、組合から給与表の提出要求があったときは、誠実に対応しなければならない。
 - 5 学園は、組合の組合員に対し、組合員の裁判活動を阻害する言動をしたり、転職するよう求めたり、職員朝礼等の場において職員全員に対し、組合の組合活動を非難したり、組合の加入した上部団体を嫌悪する発言をしたり、非組合員である職員に対し、組合の組合活動を非難する内容の文書に署名・捺印させたりして、組合の組合活動に支配介入してはならない。
 - 6 学園は、組合に対し、本命令書受領の日から7日以内に、下記の文書を手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

延岡学園教職員組合
執行委員長 X 6 殿

学校法人延岡学園
理事長 Y 1 印

当学園が行った貴組合及び貴組合員に対する下記の行為は、中央労働委員会によって、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 貴組合の組合員に対し、給与については、職能給の格付けを最低格の1格とし、また、賞与については、教諭の平均支給月数を常に下回って支給したこと。
- 2 貴組合の組合員であることを理由として交通指導係へ選任したこと。
- 3 貴組合の組合員 X 1 を平成5年12月25日付けで出勤停止処分とし、それに伴う給与上の措置をしたこと。
- 4 団体交渉において、貴組合からの給与表の提出要求に誠実に対応しなかったこと。
- 5 貴組合の組合員に対し、貴組合員の裁判活動を阻害する言動をしたり、転職するよう求めたり、職員朝礼等の場において職員全員に対し、貴組合の組合活動を非難したり、貴組合の加入した上部団体を嫌悪する発言をしたり、非組合員である職員に対し、貴組合の組合活動を非難する内容の文書に署名・捺印させたりして、組合活動に支配介入したこと。

II その余の本体再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事件の概要

- 1 本件は、学校法人延岡学園(以下「学園」という。)が、①学園の教諭であり延岡学園教職員組合(以下「組合」という。)の組合員である X 1、同 X 2 (以下「X 2」という。)、同 X 3 (以下「X 3」という。)、X 4 及び元組合員である X 5 (以下「X 5」という。なお、この5名をまとめて以下「X 4ら5名」という。)の昭和63年度ないし平成5年度(X 5については同5年度を除く。)における職能給の格付けを最低格の1格とし、また、同期間中の教諭の平均支給月数を常に下回る賞与を支給したこと、②組合員のみを交通指導係に選任したこと、③ X 1 を授業時間中の盗難事件発生を理由に出勤停止処分に付したこと、④合理的な根拠・資料を示さず、団体交渉に不誠実な態度で臨んだこと、⑤組合の信用・名誉を毀

損するような発言、あるいは組合活動への干渉となるような発言及び組合からの脱退を迫るような発言を行ったこと、⑥組合員と非組合員の談笑を禁止したこと、⑦非組合員に組合員の活動を非難する内容の文書への署名・捺印を強要したこと、⑧組合が上部団体に加入したことを非難する発言をしたこと、⑨本件救済申立てを理由として組合を非難し、また、組合員に退職強要を行ったこと、⑩懲戒解雇に係争中の組合員X6(以下「X6委員長」という。)が校内に立ち入ることを禁止したり、組合機関紙等の職場内配布を禁止したり、組合職場会を開催するための校舎の使用を拒否したり、勤務時間中に職場内での組合費の徴収を禁止したこと、⑪X1を授業時間中の生徒間の暴力事件の発生を理由に譴責処分にしたこと、⑫組合員を学級担任や部活顧問に選任しなかったこと、⑬X6委員長を解雇したこと等がそれぞれ不当労働行為であるとして、上記①のうち昭和63年度ないし平成4年度分、②、④ないし⑧、⑩、⑫等については同5年5月26日に、⑨については同年6月3日に、①のうち同5年度分、③、⑪等については同6年5月16日に、宮崎県地方労働委員会(以下「宮崎地労委」という。)に救済申立てのあった事件である。

なお、⑬について、組合は、同年8月8日、救済申立てを取り下げた。

- 2 宮崎地労委は平成9年4月28日、学園に対し、下記(ア)ないし(ク)のとおり救済を命じ、上記⑩及び⑪の申立てを却下し、上記⑫の申立てを棄却した。

(ア) 上組①に関し、給与については、X4ら5名が職能給2格に格付けされていれば、同4年度及び同5年度(X5については同4年度のみ)の間に得られたであろう給与相当額と既支払額との差額の支払い、及び賞与については、X4ら5名が教諭の各平均支給月数で支給されていれば、同4年度及び同5年度(X5については同4年度のみ)の間に支給されたであろう賞与相当額と既支払額との差額の支払い、並びに給与・賞与の各支払日の翌日から完済に至るまでの間、年5分の金員の支払い。

(イ) 上記②に関し、組合員であることを理由に組合員を交通指導係に選任してはならないこと。

(ウ) 上記③に関し、X1の出勤停止処分を取り消し、当該処分がなかったならば得られたであろう給与・賞与相当額と既支払額との差額の支払い、及び給与・賞与の各支払日の翌日から完済に至るまでの間、年5分の金員の支払い。

(エ) 上記④に関し、団体交渉において、給与表の提出要求を拒否してはならないこと。

(オ) 上記⑤ないし⑧に関し、X6委員長の解雇に係る組合員の裁

判活動を阻害する発言をすることなどによる支配介入の禁止。

(カ) 上記⑨に関し、救済申立てをしたことを理由として組合員に退職を強要してはならないこと。

(キ) 上記(ア)ないし(カ)に係る文書手交。

(ク) 上記(ア)、(ウ)及び(キ)履行の文書報告。

3 学園は、これを不服として、平成9年5月8日、再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第1「当事者」、同第2「労使関係等」、同第4「賃金差額支払申立て」の1「認定した事実」、同第6「交通指導係非選任申立て」の1「認定した事実」、同第14「X 1 に対する出勤停止処分取消申立て」の1「認定した事実」、同第15「誠実団交応諾申立て」の1「認定した事実」、同第19「組合活動に対する干渉発言排除申立て」の1「認定した事実」、同第20「組合員に対する非組合員との談笑禁止排除申立て」の1「認定した事実」、同第21「組合非難文書への署名・捺印強要排除申立て」の1「認定した事実」、同第22「上部団体加入についての非難発言排除申立て」の1「認定した事実」、同第23「報復的不利益取扱排除申立て」の1「認定した事実」、「別表3」、「別紙1」から「別紙12」まで及び「別紙14」から「別紙16」までのうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「本件審問終結時」を「本件初審審問終結時」と「本件申立」及び「申立」を「本件初審申立」と、「当委員会」を「宮崎地労委」と、それぞれ読み替えるものとする。

1 第1の1の中「被申立人学校法人延岡学園(以下「学園」という。))」を「再審査申立人学園」に改め、同項の末尾に次のとおり加える。

その後、平成11年10月23日付けで、Y 1 が理事長に就任した。

2 第1の2の中「申立人延岡学園教職員組合(以下「組合」という。))」を「再審査被申立人組合」に、「X 6 組合執行委員長(以下「X 6 委員長」という。))」を「X 6 委員長」に「X 2、X 3、X 5(以下それぞれ「X 2」、「X 3」および「X 5」という。))」を「X 2、X 3、X 5」に改める。

3 第2の16中「組合とは別組織の」を「組合とは別組織ではあるが組合員もメンバーに含む」に改める。

4 第4の1の(3)のキの「参考にしている。」の次に次のとおり加える。

なお、教頭は、毎日午前及び午後に校内を巡視し、教師の様子等日頃の動向を観察記録している。

5 第4の1の(4)のイ中「職員には、」の次に「平成4年4月1日から」

を加える。

6 第4の1の(4)のうち「平成元年度から平成4年度までの4年間」を「昭和63年度から平成4年度までの5年間」に改める。

7 第4の1の(5)のイの末尾に次のとおり加える。

なお、昭和62年度当時の組合員19名のうち平均以上の考課査定を受けていたのは3名のみであった。また、この19名のうち平成4年までに組合を脱退した者は5名いるが、これらの者は脱退後考課査定が上昇する傾向にあった。

8 第4の6の(6)中「地位保全等仮処分申請訴訟事件の裁判」の次に「(以下「X 6裁判」という。)」を加える。

9 第4の末尾に(7)として次のとおり加える。

(7) なお、組合員の、昭和61年度から平成5年度までの年度ごと及び学年ごとの学級担任への被選任状況及び年度ごとの部活顧問への被選任状況は次のとおりである。

(学級担任への被選任状況)

年度 \ 学年	1年	2年	3年
昭和61年度	○ X 6 ○ X 1 Z 4 Z 7	Z 1 Z 2 Z 5	○ X 2 Z 3 Z 6 Z 8
昭和62年度	○ X 1 Z 9 Z 1	○ X 5 Z 6 Z 4 Z 5 Z 3	Z 8 Z 2
昭和63年度	○ X 5 Z 9	○ X 2 Z 7 Z 1 Z 3 Z 6	Z 4 Z 8 Z 5
平成元年度	○ X 2 Z 5		Z 6
平成2年度	○ X 5 Z 9	○ X 2	Z 5
平成3年度			○ X 2 Z 5
平成4年度	○ X 4	Z 5	○ X 2
平成5年度			

(注) ○印は本件初審申立時の組合員である。

(部活顧問への被選任状況)

年 度	氏 名		
昭和61年度	○ X 6 ○ X 4 Z 9 Z 7 Z 1 0 Z 1 2	○ X 1 ○ X 5 Z 3 Z 8 Z 5 Z 1	○ X 2 Z 2 Z 6 Z 1 1
昭和62年度	○ X 6 ○ X 5 Z 2 Z 6	○ X 1 Z 9 Z 7 Z 1 2	○ X 2 Z 3 Z 8 Z 1
昭和63年度	○ X 2 Z 3 Z 1 2	○ X 3 Z 7 Z 1	○ X 5 Z 8
平成元年度	○ X 5	Z 1 2	
平成2年度	Z 1 2		
平成3年度	Z 1 2		
平成4年度	Z 1 2		
平成5年度			

(注)○印は本件初審申立時の組合員である。

- 10 第6の1の(6)の末尾に次のとおり加える。
 なお、学園は、本件初審申立て後の平成6年度以降、非組合員も交通指係に選任している。
- 11 第14の1の(1)のアの末尾に次のとおり加える。
 なお、X 4は、女子の男子更衣室使用に関し、複数のクラスの女子が合同で授業を受ける場合、人数が多くなり、一度に女子が更衣室に入りきれず、また、男子は教室で更衣することを理由に、女子が空いている男子更衣室で更衣することを同年4月の体育の教科部会において提案し、了承を得た。また、男子更衣室には施錠設備がなかった。
- 12 第14の1の(1)のイの末尾に次のとおり加える。
 なお、学園では、体育の授業中の貴重品の扱いについては、生徒に対し、教室に鍵をかけて保管するか、学級担任に預けるか、又は体育の担当教諭に預けるよう指導しており、X 4は、体育の授業を受ける生徒に対して、しばしば、貴重品は更衣室に置かないよう、自分に預けるよう指導してきた。しかしながら、同日、同人は、体育の授業を受ける生徒に対して貴重品を自分に預けるよう指導は行っていない。
- 13 第14の1の(1)のエ中「本件盗難事件について報告し」を「本人

盗難事件について報告しようとしたが、同部長はホームルーム中であったため、自分が副担任として担当するホームルームが終了した同日4校時終了後、同部長に本件盗難事件について報告し」に改める。

14 第14の1の(2)の次に(3)として次のとおり加える。

(3) なお、X 4 は、授業時間中に生徒による暴力事件を発生させたことを理由に平成5年4月1日付けで譴責処分(昇給延伸3か月)を受け、また、X 6 委員長の解雇に関するビラ(別紙16)を配布したことを理由に、同年8月2日付けで減給処分(昇給延伸6か月)を受けていた。

15 第19の1の(4)中「証言を訂正するよう迫った」を「証言についての訂正文を提出するよう求めた」に改める。

16 第19の1の(4)及び(5)中「X 6 委員長解雇の地位保全等仮処分申請訴訟事件の裁判」を「X 6 裁判」に改める。

17 第23の1の(1)中「申立人」を「組合」に改める。

18 別紙11の表中「本人格付」欄の「2格」を「1格」に改める。

第3 当委員会の判断

1 X 4 ら5名に対する給与及び賞与の差別について

(1) 学園は、次のとおり主張する。

ア 初審命令は、学園の考課査定制度を「客観性の確保について若干の問題を持った制度と言わざるを得ない」と論難するが、学園の考課査定制度は、多数の評定事項につき5段階評価を行い、評定事項ごとの評価を集計して総点を出す、極めて合理的なものである。評価に主観が伴うことは避けられないものであり、純粹に客観的な評価は択一式試験の採点以外にはあり得ない。初審命令は、評定事項のうち執務状況及び教師評定の各項目には抽象的表現の項目が散見されるとし、これらをもって「一般的に、学園と対抗関係にあると思われる組合の組合員については、不利に評価されるおそれのある項目になると考えられる」とするが、これは、使用者と組合が対抗関係にあるときは、使用者は企業の秩序と能率を維持するための勤務評定ができないという結論に帰着する、誤った思考方式である。学園の考課査定は第1次的に教頭が査定し、これを校長が精査し、さらに副理事長において総括的点検を行うという、極めて客観的な方法により行われている。

イ 初審命令は、昭和63年の学園と組合との紛争を契機として、学園は組合に対しかなり強度の嫌悪感を抱くにいたり、また、平成4年度以降にも、直接または間接の組合に対する介入行為が見られることなどから、学園に組合を排除しようとの意図が全くなかったとはいきれないと断じるが、初審命令の掲げる

上記事由は事実誤認及び判断の誤りも甚だしいものがあり、また、学園において実際に活動していたのはX 1とX 2だけであり、学園は組合を排除しなければならない何らの必要性もなかったのである。

ウ 初審命令は、考課査定制度についての誤った判断を前提とし、組合員の査定が合理的に行われたものであるとの積極的かつ具体的な立証がなかったから、組合員に対する考課査定が合理的理由により行われたとはいえないとするが、考課査定の方法が合理的なものであることは上記アのとおりであり、本来合理的な考課査定表が証拠として提出された以上、その査定が不合理であるとの立証責任は組合が負うべきものである。

エ 本件においては学園に常勤する組合員はX 4ら5名のみであり、しかも実際に校内で活動しているのはX 1とX 2だけであるので、組合は、数において集団的な比較を可能ならしめるだけの集団をなしていないから、大量観察方式を採用することは適切でなく、組合において、組合員各人については、①使用者が組合を嫌悪していること、②個々の組合員の給与等が組合に属しない者の給与等に比べて差異があること、③個々の組合員の勤務実績ないし成績が組合に属しない者のそれとの間に隔たりのないこと、を個別的に立証する必要があるというべきである。

オ 初審命令は、組合員全員が例外なく平均査定点数にも及ばないというのは不自然であるというが、X 4ら5名の勤務成績が劣悪であるのは厳然たる事実である。もともと組合員の評価に差があったわけではなく平均以上の者も相当数いたのであるが、比較的評価の高い者が組合を脱退していったために低位な者が残ったのである。

(2) よって、以下判断する。

ア まず、学園の考課査定制度についてみると、初審命令理由第4の1の(3)のア、イ、オ及びカ認定のとおり、同制度は、評定事項、評定内容及び評定基準を定め、5段階の評価を行い、各評定事項ごとの評価を集計して総点を算出する仕組みとなっている。また、考課査定の方法についてみると、一般教諭に対する考課査定は、教頭が行った評定を校長が賞罰関係で調整し、最終的に副理事長が確認するという過程を経て行われている。

イ そして、X 4ら5名に対する考課査定の結果並びに給与及び賞与の支給実態についてみると、前記第2でその一部を改めて引用した初審命令理由(以下「初審命令理由」という。)第4の1の(3)のケ、(4)のウ及び(5)のイ認定のとおり、昭和63年度か

ら平成5年度までの6年間において、組合員らの査定点数は平均査定点数を常に下回っており、給与についても、職能給は最低位の1格で支給され、賞与の支給月数も、教諭の平均支給月数を常に下回って支給されている。以上からすれば、組合員らと組合員以外の者との明白な格差が存在することは明らかである。

ウ 他方、本件の労使事情をみると、初審命令理由第2の11ないし16及び26認定のとおり、昭和63年当時、組合と学園の間には、常勤講師の雇止め通告をきっかけとして、組合が宮崎県に対し行政指導を文書で申し入れたり、学園内においてリボン闘争や文書配布をしたり、生徒の父兄に対し組合名義の文書を郵送したり、これに対し学園は、組合の執行委員長の地位にあつて違法な組合活動を指導したとしてX 6 委員長を懲戒解雇処分とするなど、労使紛争が深刻化した。そして、それ以降、同委員長は当該懲戒解雇処分を不服として裁判所に訴訟を提起し、本件再審査審問終結時現在、同委員長の地位確認の訴えが裁判所に係属中であり、また、組合とは別組織ではあるが組合員メンバーに含む「守る会」が結成され、各種の署名活動及び宣伝活動を行っている。

エ 学園はX 4ら5名の勤務成績が劣悪であるのは厳然たる事実であり、また、組合員のうち評価の高い者が組合を脱退していったために低位な者が残ったなどと主張するが、個々の組合員のどのような勤務実態がどのように考課査定に反映されたかについて具体的関連についての疎明はなく、かえって、前記第2の7及び9認定のとおり、昭和62年度当時の組合員19名のうち平均以上の考課査定を受けていたのは3名のみであったこと、また、この19名のうち平成4年までに組合を脱退した者は5名いるが、これらの者は脱退後考課査定が上昇する傾向にあつたこと、昭和63年度以前においては、X 1、X 2及びX 5の3名は学級担任に選任され、また、X 4ら5名はいずれも部活顧問に選任されていたことからすれば、X 4ら5名の勤務成績が、非組合員及び脱退していった組合員よりも格別劣っていたことは窺われない。

オ 以上のことを併せ考えれば、昭和63年度から平成5年度までのX 4ら5名の職能給の格付けを最低格の1格とし、また、教諭の平均支給月数を常に下回る賞与を支給したことは、同人らの勤務成績を理由とするものではなく、同人らが組合員であることを理由になされたものであるといわざるを得ず、これを労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

2 交通指導係への選任について

(1) 学園は、次のとおり主張する。

初審命令は、交通指導係への選任が、①精神的、肉体的及び業務上の不利益が全くないとはいえないこと、②選任が合理的基準によって行われたとはいえず、組合員だけが選任されていることから不当労働行為の成立を肯定するが、①交通指導を分掌することによって、精神的、肉体的及び業務上の不利益はなく、かりにそれがあつたとしても、勤務時間内の勤務遂行であり、教員としてふさわしくない勤務を命ずるわけでもないから、これを受忍しなければならない範囲内のものであること、②組合員だけが選任されているというが、学級担任以外の中から適材適所で校務分掌を命じた結果、たまたま組合員が選ばれたのであり、実際に非組合員も従事している。さらに付言すれば、組合員らは生徒指導の能力が甚だしく劣り、学級担任とするに不適格であり、また、生徒との人格的交流が重要な他の校務分掌を担当させるに適しなかったものである。

(2) よって、以下判断するに、初審命令理由第6の1の(3)、(4)及び(6)認定のとおり、交通指導係の業務は、学園から遠く離れた屋外に、天候に関係なくほとんど毎日立たねばならず、同業務は他の業務に従事する職員に比べ一定の不利益を被ることは明らかであり、学園のいうように、かりにこれを受忍しなければならない範囲内のものであるにしても、上記1の(2)のウ判断のとおり、昭和63年以降の労使事情を併せ考えれば、同係が取り入れられた平成元年度以降同係に組合員のみを選任していることに合理的理由があるとは認められず、学園は、組合員であることを理由に、一定の不利益を被る同係に組合員のみを選任したものとわざるを得ない。

なお、学園は、交通指導係には非組合員も従事していると主張するが、初審命令理由第6の1の(6)認定のとおり、非組合員が同係に従事したのは本件初審申立て後の平成6年度以降のことであり、学園の主張は採用できない。

以上からすれば、組合員のみを交通指導係に選任したことを労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

3 X 1 に対する出勤停止処分について

(1) 学園は、次のとおり主張する。

授業時間中に時計が4個も盗難事故にあつたというような重大な結果が発生したのは本件が初めてである。学園は、かねてから更衣の場合、施錠できるところは必ず施錠し、施錠できない場合は、貴重品を生徒から預かるなど、盗難防止のため十分な

注意を払うよう指導していたのであり、X 1はこの指導に従わず、施錠設備のない部屋で更衣させながら、同人に交付してある貴重品袋を使用して生徒から貴重品を預からなかったために、時計4個の盗難事故が発生したのであり、それだけで懲戒事由の主張・立証として十分である。

そもそも、本来男子更衣室とされている部屋を女子の更衣に使用させるという発想自体が常識を逸脱しており、X 1の男子更衣室使用を知っていた教員がいたとしても、学園がこれを黙認したということになるものではなく、また、男子更衣室を未使用のままにするより女子の更衣に使用した方が有効であるというのは、学校の施設設備をどう利用するか判断と権限が学園にあることを失念した立論である。

また、事後措置として、盗難が発見された時は、直ちに生徒指導部長に報告し、関係学級担任の協力その他全校的措置をとることが必要であるのに、同人がこれを怠り直ちに報告しなかったことは、不誠実な勤務態度によるものである。

X 1は、平成5年4月1日に譴責処分、同年8月2日に減給処分と既に同年度中に2回の懲戒処分を受けながら勤務態度が改まらず、職務怠慢による事故を起こしたことで、出勤停止2日の懲戒処分及びそれに伴う給与上の措置として昇給延伸1年としたものである。同年度中の3回目の懲戒処分である事実を徴すれば、出勤停止2日の懲戒処分は軽きに失するくらいである。

(2) よって、以下判断する。

本件盗難事件発生の経緯をみると、たしかに、初審命令理由第14の1の(1)のイ認定のとおり学園は、体育の授業中の貴重品の扱いについては、生徒に対し、教室に鍵をかけて保管するか、学級担任に預けるか、又は体育の担当教諭に預けるよう指導しており、にもかかわらずX 1は、本件盗難事件が発生した平成5年10月30日には、体育の授業を受ける生徒に対して貴重品を自分に預けるよう指導は行っておらず、このことが本件盗難事件を発生させた原因のひとつであったことは否めないところである。

しかしながら、同(1)のアないしエ及び(3)認定のとおり、①X 1は、体育の授業を受ける生徒に対して、しばしば、貴重品は更衣室に置かないよう、自分に預けるよう指導してきたこと、②同人は、女子が空いている男子更衣室で更衣することについては、体育の教科部会において了承を得ていたこと、③同人の事後措置についても、同じ時間に体育の授業が行われていた別のクラスの生徒に本件盗難事件について心当たりがないかどうか尋ねたり、学級担任に盗難の報告と生徒に対する状況の聴取

を依頼したりし、また、生徒指導部長にも本件盗難事件について報告しようとしたが、同部長はホームルーム中であったため、それが終了した後に報告したものであり、不適切な点があったとは認められないことなどからすれば、同人が同一年度内に2回の懲戒処分を受けていることを勘案しても、本件盗難事件を理由として同人を出勤停止処分とし、また、昇給延伸が裁量規定であるにもかかわらず昇給延伸1年としたことは、行き過ぎた措置であるといわざるを得ない。

そして、初審命令理由第1の3の(2)認定のとおり、X1は平成元年度から同年度まで5年間副執行委員長を務めていたことを併せ考えれば、同人に対する出勤停止処分は、園内における組合の実質的リーダーであった同人に対し、本件盗難事件を口実にして過大な処分を行ったものといわざるを得ない。

以上からすれば、これを労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

4 団交における給与表の提出要求について

(1) 学園は、次のとおり主張する。

初審命令は、平成4年6月16日の団交において、組合が給与表の提出を要求したにもかかわらず、学園が具体的理由を述べることなくこれを拒否したことを不誠実団交であるとするが、組合は、給与表を外部に公表して情宣活動に利用しようという意図があった故に、同日の交渉において学園は、給与表を外部に公表しないのであれば提示する旨答えたのである。給与表を提出することは、結果的に職員の大部分を占める非組合員の給与が外部に公開されることになり、これは非組合員のプライバシーにかかわることだけに、学園が慎重な回答をしたことは当然のことである。なお、学園は、給与表を職員室内に掲示していたのに、組合が団体交渉において給与表を提示しないことを不当労働行為であるというのとは理解し難い。

(2) よって、以下判断する。

初審命令理由第2の20、第4の1の(2)のオ及び第15の1認定のとおり、学園は、平成4年に給与規程を改訂し、基本給の職能給の格付けを、1格及び2格の2ランク制から1格、2格及び3格の3ランク制に変更したものであり、組合は、このような状況のもとで、同年4月からの賃金体系を議題とする団交の席上、学園に対し給与表の提出を求めたものである。このような場合には、学園は、給与表を職員室内に掲示するだけでなく、給与表のどの範囲を提出できるのか、また、提出できないのであればその理由を、組合に対し誠意をもって説明すべきであり、また、給与表の情宣活動への利用など、学園にとって不都合な事情があれば、そ

の取扱いについて組合と協議すべきである。しかるに、本件においては、学園は上記のような説明や協議をせずに、給与表の提出に応じなかったもので、かかる学園の態度を労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

5 管理職らの組合に対する支配介入的言動について

(1) 学園は、次のとおり主張する。

ア 平成4年6月13日のY1副理事長らのX1らに対する発言は、X6裁判において証拠として提出された、組合が学園に提出した抗議文の誤りの箇所を指摘し、その反省を求め、期限を切って訂正文の提出を求めたものであり、また、同5年5月17日の同副理事長の職員全員を集めての発言は、同裁判について職員に知らせておくことが学園の任務であると考えたことによるものである。同裁判で争われる組合活動は正当なものではなく、これを非難することは使用者に許された言論の自由の範囲に属するものであり、非組合員に正しい事実を伝え、企業秩序の遵守を訴えることは、学園として当然のことである。

イ 同4年11月28日及び同年12月3日のY2部長の職員朝礼における発言は、学園を憂える一職員として、生徒募集を妨害する組合の行動に対する職員の憤激を代表してなされたものであり、学園とは何の意思疎通もない。また、かりにその発言が使用者の発言とみられたとしても、使用者に許された言論の自由の範囲に属するものである。

ウ 同年12月5日及び同月7日にY2部長が、守る会発行のビラ撤去を組合員に依頼する文書等に署名・捺印させた行為は、守る会の会員が職員の中において生徒募集の妨害をしていることを憂えた一職員の行為であって、学園と意思を疎通して行ったものではない。大会議室の使用許可についても、校長が具体的な使用目的を承知していたわけではなく、総務部長の行為であることからあえて拒否することはないという程度の認識から承諾したものである。また、かりにその行為が使用者の行為とみられたにしても、職員一同の決議によって企業秩序を維持せんとする行為であるから、言論の自由の範囲内の行為である。

エ 同5年4月1日のY1副理事長の訓示は、「私立学校としての学園の立場と経営方針」について話したもので、最後に、組合から県労連に加盟した旨通知があったので、X6委員長らが完全に共産党の傘下にあることがわかったと付け加えたものである。X6委員長は共産党員であることを明らかに否定しておらず、事実を職員に伝えることは当然に使用者に許された言論の自由の範囲内に属する事項である。

オ 同年5月26日職員終礼終了後のY2部長のX1に対する発言は、かりに転職を示唆する部分があったとしても、それは個人の見解の表明であり、団交継続中であるにもかかわらず、本件救済申立てをし、それについて新聞発表をし、学園の社会的評価失墜を企図していることに、愛校心のある者が憤慨することは当然のことである。Y2部長の発言は、学園との意思疎通のもとに行われたものではなく、かりに学園の行為とみられたとしても、企業秩序維持と言論の自由に徴し、支配介入や報復的不利益取扱いに該当しない。

(2) よって、以下判断する。

ア まず、初審命令理由第19の1の(4)認定のとおり、平成4年6月13日のY1副理事長らのX1らに対する発言は、X6裁判において、組合が学園に提出した抗議文についてX1が裁判所で虚偽の証言をしたとして、証言についての訂正文を提出するよう求めたものであり、組合員の証言に関連して組合活動に心理的な圧迫を加える目的でなされたものであるといわざるを得ない。

また、同(5)認定のとおり、同5年5月17日の同副理事長の職員全員を集めての発言は、X6裁判の状況を客観的に知らせる内容に止まらず、同事件の本質は、同委員長とこれを支援する同じ思想の人達の作意的な運動であると述べるなど、同裁判所における組合の活動を一方的に非難する内容であり、組合員に心理的な圧迫を加えるとともに、非組合員に対して組合の活動について好ましくない印象を与えることを意図したものであるといわざるを得ない。

イ 次に、初審命令理由第20の1の(1)及び(2)並びに同21の(1)、(2)及び(4)認定のとおり、Y2部長は、同4年11月28日及び同年12月3日、組合と学園が対立した状況にあり、一般職員にも関係があることなのでもっと関心を持つべきであることを、職員朝礼の場において述べ、同月5日には非組合員のみを大会議室に集め、守る会発行のX6委員長の職場復帰要請を内容とするビラ撤去を組合員に依頼する文書等に署名・捺印させ、同月7日には、同月5日に不在であったため署名・捺印しなかった職員2名を小会議室に呼んで、同文書等に署名・捺印させたものであり、同部長は学園の総務部長という職制にあり管理職でもあったこと、職員朝礼に同席していたY3教頭も同部長の発言を制止しなかったこと、学園は、かりに大会議室等の使用目的を承知していなかったとしても、当該行為が発覚した後に同部長を咎めたとの疎明もないことなどからすれば、同部長の発言及び行為は、使用者としての立場で、職員の大多数を占める非

組合員に対して、組合の活動にもっと目を向けさせて組合活動を非難するようしむけ、さらに、職員大多数を占める非組合員の名前を連ねて少数の組合員に心理的圧迫を加えること及び非組合員に対しX6委員長の職場復帰に反対する意識を持たせることにより、組合の弱体化を企図したものであるといわざるを得ない。

ウ 次に、初審命令理由第22の1の(1)認定のとおり、同5年4月1日のY1副理事長の訓示は、新年度の仕事始めの席上、学園の教育方針や経営方針を述べた後に、組合が県労連に加入したこと及び県労連は共産党系で共産党と私学はもともと両立しないものだとの趣旨を述べたものであり、そもそも組合がいかなる上部団体に加入するかは組合の自主的判断により決定すべき事柄であるのに、それを非難し、学園として好ましくないとの考えを職員全員に知らしめることにより、組合員の組合活動の抑圧を意図したものであるといわざるを得ない。

エ 最後に、初審命令理由第23の1の(3)及び(4)認定のとおり、同年5月26日の職員終礼終了後のY2部長のX1に対する発言は、学園内における組合の実質的リーダーであったX1に対し、学園にとってふさわしくない人物であるから転職するよう求めたものであり、同部長は学園の総務部長という職制にあり管理職でもあったこと、団交にも学園側の交渉員として出席していたことなどからすれば、使用者としての立場で、同人に対し心理的圧迫を加えるとともに、もって組合の弱体化を企図したものであるといわざるを得ない。

なお、初審命令は、このY2部長の発言を労働組合法第7条第4号の報復的不利益取扱いにも該当すると判断したが、当委員会は上記のとおり判断する。

オ なお、学園は、上記各発言はいずれも使用者に許された言論の自由の範囲内に属するものである旨主張する。たしかに、およそ使用者だからといって言論の自由が否定されるいわれがないことはもちろんであるが、その言論が組合の結成、運営に対する支配介入にわたる場合は不当労働行為として禁止の対象となるのであり、組合に対する使用者の言論が不当労働行為に該当するかどうかは、言論の内容、発表の手段、方法、発表の時期、発表者の地位、身分、言論発表の与える影響などを総合して判断し、当該言論が組合員に対し威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼすような場合は支配介入になるというべきである。そして本件の場合は、上記判断のとおり、当該言論が組合員に対し威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼしているというべきであるから、学園の主張は採

用できない。

カ 以上からすれば、これら学園の管理職らの言動を労働組合法第7条第3項に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

以上のおりであるので、初審命令主文を主文のおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、当労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のおり命令する。

平成13年1月10日

中央労働委員会
会長 山口浩一郎 ⑩