

青森、平9不3、平12.3.24

命 令 書

申立人 弘前東工業高等学校教職員組合
申立人 青森県私立学校教職員組合連合

被申立人 学校法人 弘前東工業高等学校

主 文

- 1 被申立人は、申立人弘前東工業高等学校教職員組合に対して、団体交渉事項以外の項目が含まれていることを理由に団体交渉を拒否してはならない。
- 2 被申立人は、この命令書の写しの到達の日から7日以内に、下記の文書を申立人弘前東工業高等学校教職員組合に手交しなければならない。

記

平成 年 月 日	
弘前東工業高等学校教職員組合 執行委員長 A 殿	学校法人 弘前東工業高等学校 理事長 C
<p>当法人が、貴組合から平成9年4月18日付けで申し入れのあった団体交渉に対して、平成6年12月21日付け協定書により団体交渉事項としない項目が含まれていることを理由に、同協定書で団体交渉事項としている項目についてまでも団体交渉を拒否したことは、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、青森県地方労働委員会に認定されました。</p> <p>よって、当法人は、今後このような行為を繰り返さないよう充分配慮します。</p>	

(注) 年月日は手交の日を記載すること。

- 3 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人弘前東工業高等学校教職員組合(以下「組合」という。)は、弘前東工業高等学校の教職員で組織され、青森県私立学校教職員組合連合に加盟しており、本件申立時の組合員数は40名である。
- (2) 申立人青森県私立学校教職員組合連合(以下「私教連」という。)は、青森県内の私立学校教職員組合で組織する労働組合であり、本件申立時の構成組合数は、10組合(総組合員数約360名)である。

(3) 被申立人学校法人弘前東工業高等学校(以下「法人」という。)は、肩書地において弘前東工業高等学校(以下「学校」という。)を経営し、従業員数は45名である。

2 団体交渉拒否について

(1) 団交ルールの確立

ア 昭和59年、Dが理事長に就任した。同人は、青森市に所在する青森中央短期大学(以下「中央短大」という。)等を経営する学校法人青森田中学園の理事長であり、法人の理事でもあった。

イ 平成元年12月、Dが理事長を辞し、それまで、学校法人青森田中学園法人本部長であったCが理事長(以下「理事長」という。)に、Eが校長(以下「校長」という。)に、また、平成2年4月、Fが事務長(以下「事務長」という。)に就任した。

Dは理事長を辞めた後も引き続き理事を努め、法人及び組合から会長と呼称されている。

ウ 平成2年度から平成4年度までの春闘要求については、概ね、4月から5月にかけて、理事長、校長及び事務長が出席した数回の団体交渉を行い合意していた。

エ 平成5年度の春闘要求は合意に至らないまま経過した。

平成6年3月5日、法人は数学の専任教諭を採用すること及び基本給引き上げ3%を回答したが、組合は、英語講師を専任教諭として採用することを要求するとともに争議行為を通告し、3月7日から、職員室の各自の机上に、要求事項を記入した円柱や三角柱を立てる「煙突闘争」を実施した。

これは組合の初めての争議行為であった。

オ 平成6年4月1日、法人は組合に対して、校長、教頭及び事務長に団体交渉権限を与えた旨の委任状を提示し、5月23日、団体交渉が開催されたが、基本給引き上げ及び専任教諭増員について主張が一致せず、合意に至らなかった。

カ 5月27日、私教連は、私立学校を担当する青森県教育委員会総務課(以下「県教委」という。)との交渉を行った。その際、私教連書記長でもあったG教諭(当時組合執行委員。以下「G」という。)は、「評議員会が、弘前東工業高等学校では、ここ10年近く開かれていない。」と発言した。

7月1日、法人の理事会及び評議員会が開催され、理事数を6名から9名、評議員数を13名から19名とした。評議員の構成員のうち、法人の教職員から選任される者が2名から4名となり、Gが評議員に選任された。

キ 6月8日、組合は、会長及び理事長の出席する団体交渉の開催を要求する書面を、理事長に対して直接送付した。理事長が就任以降、組合が理事長に対して団体交渉の要求書を直接送付したことはこれまで

なかった。

これに対して、法人は、7月18日、団体交渉申入書を直接理事長に送付したことは従来からのルールを無視したものであること、団体交渉出席者は労使同数とすること及び春闘要求項目を整理することを口頭で申し入れた。

ク 9月9日付けで、組合は、以下を内容とする3度目の団体交渉申入書を理事長に直接送付した。

「1994年春闘要求等

(1)出席者 執行委員全員11名

(2)交渉事項 ①賃金・諸手当について(基本給引き上げ、一時金等)

②労働条件について(数学専任教諭の増員等)

③学校づくりについて(体育館建設を含めた整備計画提示及び学費据え置き等)

④教育諸条件について(体育館修繕、合宿所改築、休憩室設置、フェンス増設等)

(3)団体交渉に理事長の出席要求 等」

ケ 9月17日付け文書で、法人は、「無制限、無制約なる労働条件の拡大解釈の是正及び大衆団交に類する威圧交渉方式の是正」のための団体交渉ルールの確立について、組合の考え方を求めたのに対し、組合は、9月21日付けで、「労働条件の拡大解釈」に対しては、職員会議において発言しても、法人が対応しないため団体交渉で取り上げざるを得ないからであり、また、「大衆団交に類する威圧」に対しては、法人の回答に内容がないため、一部の組合役員が怒りの声を挙げることはあるが、他の役員は冷静に対応しているとする回答を理事長に対して直接送付した。

コ 10月12日、組合は当委員会に対して、権限ある理事の出席した誠実な団体交渉の実施及び春闘要求項目の確認を内容としたあっせん申請を行った。

11月14日、第1回あっせんにおいて、あっせん員が「団体交渉にはなるべく理事長が出席するように。」と勧告し、その後、団体交渉ルールについてあっせんを行った。12月19日、第3回あっせんにおいて、大筋で団体交渉ルールが合意し、12月21日、労使双方が団体交渉ルールについて次のとおりの協定(以下「団交ルール協定書」という。)を締結した。

「① 平成6年9月9日付組合団交申入書による、1994年春闘要求事項中、(1)賃金・諸手当について及び(2)労働条件については団交事項とする。

その余は除外する。

② 団交は、出席人数双方共5名以内とし、非公開とする。

ただし、傍聴者については、双方合意の上、出席させることができ

る。

③ 自今、団体交渉は前各号の例によるものとする。

④ 本協定の有効期間は、労組法第15条により、3年とする。

この協定の期間満了1ヵ月前までに、当事者いずれからも改廃の意思表示がないときは、つぎの1ヵ年有効とする。

⑤ 本協定運営につき、疑義が生じたときは、双方協議して定めるものとする。」

サ 平成7年2月3日及び同月23日、理事長が出席し、団体交渉が行われたが合意に至らず、3月14日、春闘要求項目について第4回あっせんを行ったものの、労使双方の主張が平行線をたどり、あっせん打ち切りとなった。

シ 4月28日、組合は、①基本給引き上げ等を要求内容とする「賃金・諸手当について」、②数学専任教諭の増員、教諭の授業持ち時間を15時間とすること及び勤務時間と残業時間の確認等を要求内容とする「労働条件について」、③学費据え置き及び体育館整備計画等を要求内容とする「教育諸条件について」を柱とする団体交渉申入書を提出したが、法人は、当該申入書は、「団交ルール協定書」に反する項目があることから、該当部分を削除・訂正の上、再提出するよう求めた。

同日、組合は、法人により指摘された項目である、学費据え置き及び体育館整備計画等を要求内容とする「教育諸条件について」を団体交渉申入書から削除した上で、同項目を学校運営委員会の議題に取り上げて検討するように文書で要望した。

(2) 入学定員問題

ア 法人は、昭和63年から毎年、学校の入学定員の増員(以下「定員問題」という。)を求めて、知事に対して入学定員変更計画書を提出していたが、平成8年7月9日付けで「計画は適当と認めるので認可申請書を提出するように。」との通知があり、法人は9月13日認可申請した。

イ 平成8年8月26日、学校運営委員会が開催され、法人から、「情報科入学定員が現行の40名(1クラス)から120名(3クラス)と80名の増員となる予定である。」ことが報告され、8月30日、職員会議で、教諭達から、入学生のレベルが低下するので80名ではなく40名の増員に抑えるべき、との意見が出された。

ウ 9月10日の職員会議で、Gは、同人作成の「定員問題を考えるに当たって」と題した定員増員に反対する資料を提出し、9月12日、G及びH教諭(組合書記長。以下「H」という。)が、県教委へ赴き、同資料を提出した。

エ 組合は、9月4日以来3度に亘って、定員問題に係る団体交渉の申し入れを行ったが、9月25日、法人は団交ルール協定書に違反する項目があるとして団体交渉を拒否した。

オ 10月14日、理事長及び理事1名が出席し、教職員と定員問題につい

て意見交換が行われ、席上、理事長が「現行の5クラスから無理して7クラスにはしない。」と発言した。

カ 組合は、10月21日、定員問題を審議する青森県私立学校審議会の委員に対して、定員に係る要望書及び私教連ニュースをファクシミリで送付した。

Gは、同月22日、県教委を訪問し、同要望書を同日開催される同審議会に出席する委員に配付するように、依頼するとともに、同日午後12時20分から同40分まで中央短大正門前において、他の労働組合員約60名とともに抗議集会に参加した。

また、組合員38名及び他労働組合員16名が、午後3時30分から4時30分まで学校内においてストライキを行った。

キ 10月30日付けで、知事から入学定員80名増員が認可された。

ク 11月15日、法人はGに対して、同人の9月12日及び10月22日の行為が職務違反であるとして注意書を送付した。

(3) 体育館問題

ア 平成7年7月12日の春闘要求に係る団体交渉で、組合の定期昇給込み10%の基本給引き上げ要求に対して、法人は基本給1%の引き上げ回答をした。その理由として、体育館整備等のための財源の必要性を説明した。

イ 10月16日、学校運営委員会が開催され、組合が要望していた体育館検討委員会の設置を決定するとともに、校長、教頭、事務長、教務主任、体育教諭3名、部活顧問教諭2名及び生徒会主任教諭の計10名を委員として選出した。

ウ 12月21日、組合は、体育館整備を交渉事項とする団体交渉を申し入れたが、平成8年1月6日、法人は団交ルール協定書に違反するとして団体交渉を拒否した。

2月19日、組合は、団交ルール協定書⑤に規定する「疑義が生じたとき」に該当するとして、団体交渉申し入れをしたところ、2月26日団体交渉が行われ、体育館整備については体育館検討委員会等の学内会議をスムーズに運営して話し合うことで合意した。

エ 平成8年3月21日、団体交渉が行われ、組合は、体育館改修は平成8年度に着工するとの法人の回答を受けて、春闘要求の基本給引き上げ1%に同意した。

オ 12月9日、評義委員会が開催され、法人は、①平成8年度補正予算において、体育館増改築費用として1億5千万円を上限額として計上するとともに、今後、業者に対し見積もりを依頼し検討すること、②体育館改修は平成8年度中に行うこと、③武道館建設等については平成9年度以降との見通しを示した。

12月10日、職員会議の席上、校長は、「体育館改修は平成8年度中に行い、武道館建設等については平成9年度以降となる。」、「設備の購

入及び補修の希望を教務に提出するように。」と伝えた。これを受けて、平成9年2月5日、教職員は、修繕を要する施設設備や購入を希望する設備を記載した「校内の修繕及び設備購入について」と題するリストを提出した。

カ 体育館改修とともにステージ増築、武道館建設等を段階的に施工する予定であったが、平成8年度中に体育館改修工事は着工されなかった。

これについて、平成9年7月18日、職員会議が開催され、校長は、体育館改修工事の内容及び工期を説明するとともに、ステージ増築については将来予定している武道館との接続等の問題があることから、これが解決次第、着工すると説明した。

キ 体育館整備についての団体交渉は、団交ルール協定書違反として法人から拒否されたが、平成7年11月から平成9年9月までの間に7回の体育館検討委員会が開催され、改修箇所や設備の説明、定員増員に対応した改修の要望、工期の説明等が行われた。

(4) 不当労働行為救済申立に係る団体交渉拒否

ア 平成9年4月18日付けで、組合は、97年春闘要求について団体交渉申し入れをした。要求事項として、基本給引き上げ外11項目を掲げ、その中に、体育館の改修の件と、教育諸条件が含まれていた。

また、同日付けで、組合は、体育館改修と武道館建設についての経過及び勤務時間の形態に関する2項目について、理事会の姿勢に問題があるとして、緊急団体交渉申し入れをした。

イ 4月23日付け文書で、法人は、上記の97年春闘要求中、体育館の改修の件と教育諸条件は団交ルール協定書違反であり、また、緊急団体交渉申し入れ中、体育館改修と武道館建設についての経過も同様であり、削除訂正の上、改めて団体交渉の申し入れをするよう回答した。

また、勤務時間の形態については、97年春闘要求の団体交渉によって対応可能であることから、緊急団体交渉申し入れには応じられないと回答した。

ウ 4月25日付けで、組合は、上記法人回答で拒否された事項について、団交ルール協定書⑤に規定する「疑義が生じたとき」に該当するとして団体交渉申し入れをした。

しかし、この申し入れに対して法人から回答が無かったことから、組合は、7月1日付けで、再度団体交渉申し入れをした。

エ 7月14日付けで、法人は組合に対し、再度、団交ルール協定書違反を理由に団体交渉に応じられないと回答するとともに、同日付け校内報により、「労働条件(ベア)と教育条件(体育館)とは別個の概念であり、団交ルール協定書上疑義は存在しない。」と教職員に伝達した。

(9月1日、Gに対する戒告処分が行われた。)

オ 9月5日、組合は、文書で法人に対して、①体育館検討委員会にお

いて決定したとおりの体育館増設工事を行うこと及び日程を文書で明らかにすること、②Gに対する戒告処分を撤回すること、③97年春闘要求の団体交渉を実施することの3項目を内容とした団体交渉を申し入れるとともに、9月17日からのストライキを通告し、更に、9月9日までに団体交渉の開催がない場合、同月10日にマスコミ関係及び父母に対して訴えを郵送すると通告した。

カ 9月8日、法人は、上記組合からの文書に対して、理事会で協議後、改めて回答すると組合に伝えたところ、9月11日、組合は、その回答を不服として、再度、9月17日からの学校内におけるストライキ及び中央短大前における抗議集会の実施を通告した。これを受けて、法人は、17日のストライキに備えて当日を臨時体校とした。

キ 9月17日、組合は、8時45分から14時まで学校内においてストライキを行い、12時20分から13時まで中央短大前で抗議集会を実施した。

また、翌18日、同月24日に2回目のストライキを行うと通告した。

ク 9月22日、法人は、組合に対して、Gの戒告処分については団交ルール協定書①に規定する労働条件と認め、23日に団体交渉を開催する、しかし、体育館問題については団交ルール協定書で団体交渉事項から除外されているので団体交渉に応じられない旨回答した。

ケ 9月23日、理事長が出席し、Gの戒告処分についての団体交渉が行われたため、組合は24日のストライキを中止した。

9月30日の団体交渉で、Gの戒告処分についての双方の主張は平行線をたどり決裂したことから、同日、組合は10月1日にストライキを行うと通告した。

コ 10月1日、組合は、8時45分から10時20分までストライキを行った。

なお、学校は当日休校と決定したが、生徒等に対して通知する時間に余裕がなく、一部の生徒は登校した。

サ 11月7日、組合は、①97年春闘要求について、②Gの戒告処分撤回について、③三六協定について、④就業規則の見直しについて、の4項目を交渉事項とする団体交渉申し入れを行ったところ、11月12日、法人は、Gの戒告処分に限って団体交渉を行う旨回答し、11月15日、理事長が出席して団体交渉が開催されたが進展はなかった。

シ 11月10日、組合は文書で、団交ルール協定書の破棄を通告した。

ス 11月19日、組合及び私教連は、当委員会に対して「誠実な団体交渉に応じること並びにGの戒告処分を撤回すること及び賃金カットを回復すること」を求め、不当労働行為の救済申立を行った。

3 Gに対する戒告処分

(1) Gに対する注意

ア 平成6年度まで、法人は、自宅研修期間である定期考査日等の午後には、組合員が県教委との交渉に参加する場合、「職務に専念する義務の免除」を認めてきたが、平成7年4月1日からその取り扱いをしな

いこととした。

イ 法人は、平成7年5月1日付け文書で、Gに対して、同人の平成4年4月22日午後及び平成5年7月14日の行動について疑問があるとし、任務離脱等の事実の有無を5月末までに回答するよう質問した。

これに対して、Gは、5月24日、回答を拒否した。

ウ 平成7年5月22日及び定期考査日に当たっていた同年11月29日、ともに午後1時から私教連と県教委との交渉があり、両日ともGが参加した。両日の年次休暇届出簿には、日数0.5日、備考欄に県交渉あるいは県教委交渉と記載して提出した。

なお、両日の教務日誌の有給休暇欄には、教務日誌担当の教務主任が、「G(午後)」と記載した。

エ 平成8年9月12日、G及びHが、県教委へ赴き、「定員問題を考えるに当たって」とする資料を提出した。

両人は、当日の年次休暇届出簿に、日数0.5日、備考欄に私用と記載して提出した。

オ 10月22日、青森県私立学校審議会が開催され、学校の入学定員を80名増員とすることが審議された。

同日、Gは、県教委を訪問し、定員に係る要望書を同審議会委員に配布するように依頼した。

また、午後12時20分から同40分まで、中央短大正門前において、Gは、他の労働組合員約60名とともに抗議集会を行った。

Gは、当日の年次休暇届出簿に、日数1日、備考欄に私用と記載して提出した。

カ 11月15日、法人はGに対して、次のとおりの注意書を配達証明により送付した。

「 注 意 書

1 去る9月12日、貴殿は県教委に出向き、理事会が定員増申請前に、自から作成した9月10日付け職員会議資料「定員問題を考えるに当たって」と題する書面を提出し、事前に理事会決定を覆す行動を外部に表明し、積極的に運動画策した。

これは、当法人の経営権を侵害するもので、本校職員として重大な職務違反である。

2 去る10月22日昼頃、青森中央短大校門前で、貴殿が自から先頭に立って事情熟知せざる他校労組に呼びかけて抗議集会を開き、当事者でない第三者たる学校法人青森田中学園、その教職員、学生、幼稚園児等に対して多大の迷惑をかけた。

この行動自体が、争議の正当性の限界をはるかに逸脱したもので、社会通念上絶対許されるものではない。

これを企画、実行した貴殿の責任は極めて重大である。

以上につき注意する。

」

コ 11月16日、Gは上記注意書の受取を拒否するとともに同注意書の撤回を求め、法人に対して、組合の決議に基づいて県教委を訪問し「定員問題を考えるに当たって」を提出したものであること及び中央短大は第三者ではない旨文書で伝えた。

(2) Gに対する戒告処分

ア 平成9年2月25日、組合は、法人から提示された就業規則等の改正に対して、①理事長の承認とした職務専念義務の免除を所属長承認とすること並びに民間教育団体への参加及び私学助成関係の陳情・請願の場合にも職務専念義務免除とすること、②休憩時間を弾力的な運用とすること、③各種休暇の新設、④時間外勤務手当に関すること、等を内容とする「就業規則及び諸関連規定改正に伴う説明会質問書」を法人に提出した。

更に、3月13日、「就業規則及び諸関連規定改正に伴う組合の意見書」を提出した。

イ 4月1日、現行の学校法人弘前東工業高等学校就業規則(以下「就業規則」という。)が施行された。

ウ 7月3日、Gは、出校し、午前中は定期考査の監督を行い、午後1時頃帰宅し、その後、青森市へ向かい、午後3時から私教連と県教委との交渉に参加した。

なお、同人は、当日の年次休暇届出をしなかった。

エ 7月14日付けで、法人はGに対して、同人が7月3日の私教連と県教委との交渉に参加した事実、同人の立場及び職務を離れた時間を明らかにするようとした内容の質問書を送付した。

これに対してGは、7月16日「同日の朝会において、教頭が、テスト終了後は、各学年及び進路で先生を配置してくださいと言ったので、例年同様自宅採点と解して1時に帰宅した。その後の行動は通知する必要はない。7月3日だけ、しかも自分一人だけに質問することは不当労働行為である。」という内容の「質問書に対する回答について」と題する文書を提出した。

オ 7月23日、法人は理事会で、Gに対する懲戒処分審査のため、就業規則に規定する賞罰審査会の設置を決定した。

8月7日開催された賞罰審査会において、同規則第29条規定の懲戒に当たる可能性があるとして、Gに対する審査を行い、8月11日付けで、同規則第31条第2項の規定による弁明書の提出を求める文書(以下「弁明書提出要求書」という。)を、配達証明により郵送した。

しかし、配達された日に同人は不在であったことから、不在配達通知書を差し置きされたが、同人は郵便物を受け取るための行動はとらなかった。そのため、保管期限が経過し、弁明書提出要求書は差出人である法人に返送された。

カ 8月21日、再度、法人は、Gに対して、配達証明により弁明書提出

要求書を郵送した。しかし、同人は、配偶者をとおして、受取できない旨の文書を添え、開封しないまま返送した。

キ 8月26日、校長が、直接、Gに対して弁明書提出要求書を提示した。同人は、弁明書提出要求書を見た上で、複写し、当該複写したものを自分で保持し、弁明書提出要求書を校長へ返却した。

校長が「受取を拒否するのか。」と質したところ、同人は、「7月16日付け『質問書に対する回答について』が弁明書である。」と発言した。

ク 8月28日、組合は、弁明書提出要求書に対して、Gの自宅研修中の行動を詮議するもので、しかも執行委員Gだけを狙ったものであり、単に個人の問題ではなく、組合に対する重大な不当労働行為であると抗議を行い、この問題について団体交渉申し入れを行った。

ケ 8月31日、第2回賞罰審査会が開催され、Gの戒告処分が決定した。

コ 9月1日、法人は、組合からの上記団体交渉申し入れに対して、①Gの件は個別人事であることから団体交渉の対象としない、②8月31日賞罰審査会においてGの戒告処分が決定したので、不服であれば法的手続きをもって争うこと、③各自の行動について事前調査はしないが、事後非違を知った場合調査を行うこと、等を内容とした団体交渉拒否の回答をした。

同日、法人はGに対して、次のとおりの戒告書及び戒告処分対象となった時間の賃金を差し引く旨の文書を交付しようとしたが、同人は受取を拒否した。

「 戒 告 書

教諭 G

当法人就業規則第29条以下の懲戒諸規定により、次のとおり懲戒する。

主 文

貴職を戒告する。

理 由

①理由は次の2点である。

(ア) 9年7月3日午後、貴職は自宅研修時間中、校長に無断で勝手に青森市におもむき、組合活動として、県教育庁総務課と交渉したこと。

適用条項は次のとおり。

(就業規則関係)

第10条職務専念義務違反

第11条禁止行為中、

第4号 秩序又は規律違反

第5号 勤務時間中職場離脱。自宅研修時間中も同断。

(服務規程関係)

第9条 自宅研修中における校務対応義務。

これにより、自宅研修も勤務の一形態と認められる。

組合活動中は、校長の管理監督外となるので、職場離脱と同断。

(イ) 校長質問書(H9.7.14)に対して、貴職は書面(H9.7.16)をもって「当日午後1時帰宅後の行動について校長に通知する必要がない。」として回答拒否したこと。

適用条項は、次のとおり。

就業規則第29条第2号、第3号に規定する指示違反、上長の命令不服従

②情状について

(ア) 貴職は、労働法関係に精通していること。

(イ) あえて、弁明書を提出しなかったこと。

(ウ) 校長質問書(H9.7.14)に対し質問部分につき、わざと回答を拒否したこと。

以上の諸点を考えるに、貴職は故意に就業規則を無視し、職場秩序破壊を意図しているものと推量されるので、全く、情状酌量の余地はないと認められる。

しかし、初回であるので、最も軽い戒告処分とした。

平成9年9月1日

学校法人弘前東工業高等学校

理事長 C

サ 9月19日、法人は、Gに支給する9月分給与から、7月3日午後の県教委での交渉のために要した時間が2時間5分として当該時間に相当する5,143円を差し引いた。

なお、県教委交渉のために要した時間の算定は、県教委との交渉開始時刻が午後3時30分であるとし、同時刻から就業規則で規定している勤務終了時刻午後4時35分までの1時間5分と積算し、また、青森市までの片道旅行時間を1時間と積算し、合計2時間5分とした。

シ 9月23日、理事長が出席し、Gの戒告処分について団体交渉が行われ、自宅研修に対して労使双方の解釈に相違があったことから、法人は法的検討を行い、9月30日の団体交渉で回答すること及び就業規則については今後継続して話し合うこととなった。そのため、9月18日付けで組合が通告していた同日24日のストライキは中止となった。

また、組合は、「弁明書が提出されていないというなら弁明書を提出する、そして処分を撤回するならば事態が解決する。」と提案した。

なお、席上、事務長が、県教委交渉のために要した時間について、Gが県教委と交渉を行った時刻は午後3時からであった。したがって、同時刻から午後4時35分までの1時間35分及び青森市までの片道旅行時間1時間の合計が2時間35分となることから、30分の誤りがあった

と訂正した。

後日、法人は、Gに支給する10月分給与から当該時間30分に相当する1,234円を差し引いた。

ス 9月30日、理事長が出席し、Gの戒告処分についての団体交渉が開催されたが、双方の主張は平行線をたどり合意に至らなかった。

席上、法人からGに対して、「教務日誌を見ると、定期考査期間中の午後に有給休暇を使って、県教委へ交渉に行っているではないか。」と指摘があった。

後日、Gは、教務日誌担当の教務主任に、「平成7年5月22日及び11月29日が定期考査期間中であれば、有給休暇は午前である。」旨伝え、両日の教務日誌の有給休暇欄の午後に午前と訂正させた。

セ 10月3日、法人は、当委員会に対して、「組合員G教諭戒告処分に伴う労使関係の正常化について」を事項としたあっせん申請を行った。

第1回あっせんにおいて、法人は「自宅研修中に組合活動を行う場合、有給休暇の手続きが必要である。」と主張し、組合は、「自宅研修中の行動は自由である。今回の処分を撤回するのであれば弁明書を提出すると申し入れたが回答がない。法人が戒告処分を撤回した上で、改めて就業規則等について話し合いを行いたい。」と主張した。

第2回あっせんにおいて、法人は、「弁明書提出は不要である。戒告処分は撤回する。G教諭に対する2時間5分の給与カットは撤回しない。春闘・就業規則等の事項については労使交渉を優先させる。」等の提案があった。

第3回あっせんにおいて、組合は、「給与カットは処分と連動するものであることから、これを受け入れられない。」としたため、あっせん員が法人に対し、給与カットについて確認したところ、「今回は給与カットを行わない。しかし、今後、自宅研修中の組合活動に対しては給与を支払わない旨の確約が必要である。」と主張した。

あっせん員は、これらを勘案した上で、労使双方に、「G教諭に対する戒告処分及び給与カットを撤回すること。今後、自宅研修中の組合活動の取り扱いは、ノーワーク・ノーペイの原則を遵守すること。」を提案したが、「今後、自宅研修中の組合活動の取り扱いは、ノーワーク・ノーペイの原則を遵守すること。」について、組合は受け入れず、法人はこれは譲歩できないと主張し、進展が望めない状況となった。

このため、あっせん員は、当該あっせんは解決される見込みがないとしてあっせん打ち切りとした。

ソ 11月19日、組合及び私教連は、当委員会に対して不当労働行為の救済申立てを行った。

タ 12月15日、法人はGに対して、学校法人弘前東工業高等学校給与規程(以下「給与規程」という。)第16条の規定により支給される勤勉手

当から7,735円を差し引いて支給した。

なお、同封された計算書によると、Gの給料の月額に手当を加算した額を対象に減額の算定が行われた。

チ 1月16日、組合及び私教連は、「G教諭に対する勤勉手当減額分の回復」を不当労働行為の救済申立事項に追加した。

4 本件申立ての救済内容について

組合及び私教連は、法人が、自宅研修中の組合活動を理由としてGに対して行った戒告処分並びに9月分給与と10月分給与からそれぞれ5,143円と1,234円を差し引いたこと及び戒告処分を原因として12月支給の勤勉手当から7,735円を減額したことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であり、また、平成9年度春闘要求に係る団体交渉申し入れに対して、一方的解釈をもって団体交渉を拒否することは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、次のとおりの内容の救済を当委員会に申立てた。

- (1) 早急に、平成9年度春闘要求項目について誠意をもって団体交渉に応じること。
- (2) Gに対する戒告処分を撤回すること並びにGに対して行った9月分給与から差し引いた5,143円及び10月分給与から差し引いた1,234円を回復すること。
- (3) 上記2項目に対して陳謝文を掲示すること。
- (4) Gに対して行った12月支給の勤勉手当から減額した7,735円を回復すること。

第2 判断及び法律上の根拠

1 団体交渉拒否について

(1) 体育館整備と団体交渉

ア 組合の主張

(ア) 前の体育館は、老朽化して、生徒にとって危険な状況であり、また、教師にとっては生徒管理等のストレスが大きく、労働過重となっていたので、体育館整備は労働条件と密接にかかわるものである。

したがって、体育館整備については、団交ルール協定書に規定する労働条件となるものである。

(イ) 平成7年度の春闘要求に係る団体交渉において、法人が、体育館整備と基本給引上げをリンクさせ、「財政的に余裕がでた分は体育館整備に回したい。」と主張したことから、組合は、体育館整備の財源確保に協力するため、基本給引き上げ要求を譲歩して1%で合意した。

また、平成8年度の春闘要求においても、法人は体育館整備を理由に基本給引き上げをゼロと回答し、組合が、基本給引き上げ要求を1.5%に抑え、これを体育館整備のために寄付すると申し出たが、法人はこれを拒否し、基本給引き上げについても体育館整備を理由

に改めてゼロと回答をしている。

このように、法人は、春闘要求に体育館整備を結びつけた回答をしている。

- (ウ) 体育館検討委員会は開催されているものの、その検討内容は、付属設備や内装等の部分的なことに關するものであり、工事の規模や実施時期等については議論されていない。

また、他の学内会議も円滑に運営されず、体育館整備について議論されていない。

イ 法人の主張

- (ア) 体育館整備は、団交ルール協定書に規定する団体交渉事項以外のものであり、同協定に違反するものである。

また、体育館整備は労働条件ではなく、義務的団体交渉事項ではない。

- (イ) 組合は、平成7年度において、体育館整備を団体交渉事項とすることが労使間で合意されたものではないことを理解していたし、また、平成8年度においても、組合から体育館整備を団体交渉事項とした団体交渉申し入れの事実はない。

- (ウ) 体育館整備については、体育館検討委員会、学校運営委員会及び職員会議の学内会議において、充分議論されていることから、団体交渉事項とする必要はない。

ウ 当委員会の判断

- (ア) 体育館整備については、団交ルール協定書において、団体交渉事項とされていないこと、組合は、法人からの訂正要求に従って、平成7年4月28日付け団体交渉申入書から、学費据え置きや体育館整備等を内容とする「教育諸条件について」を削除したことが認められる。

したがって、団交ルール協定書締結以後は、組合も体育館整備は団体交渉事項ではないことを理解していたものと認められ、団交ルール協定書の有効期限である平成9年12月20日までは、双方の合意がない限り、体育館整備は団体交渉事項となり得ないものである。

- (イ) 法人は、「基本給引き上げの要求に対して、体育館整備に費用がかかる。」と主張しているが、これは、法人が春闘要求に係る団体交渉の中で、基本給引き上げが困難である理由の一つとして説明したものであって、体育館整備そのものを団体交渉事項として取り上げたものではない。

- (ウ) 組合は、「体育館整備について学内会議で充分議論されていない。」と主張するが、体育館整備について検討する体育館検討委員会が設置され、その計画内容及び進行状況等が検討されていること、平成8年12月10日の職員会議で、校長が体育館改修に当たって「設備の購入及び補修の希望を教務に提出するように。」と教職員の希望を

募っていること等から、体育館整備についてはこれらの学内会議で議論されていたものと認められる。

以上のことから体育館整備は団体交渉事項であるとする組合の主張は認められない。

(2) 団体交渉の拒否

ア 組合の主張

(ア) 平成9年4月18日付けで団体交渉を申し入れた。97年春闘要求及び緊急団体交渉申入書による団体交渉申し入れに対して、4月23日付け文書で、法人は、団交ルール協定書①で団体交渉事項としていない事項である体育館改修、教育諸条件及び体育館の改築と武道館等建設の項目が含まれているとして団体交渉を拒否した。

(イ) 法人から拒否された97年春闘要求及び緊急団体交渉申入書記載の各項目について、団交ルール協定書⑤に規定する「疑義が生じたとき」に該当するとして、4月25日付けで団体交渉申し入れを行ったにもかかわらず、法人はこれに対して回答せず、団体交渉も拒否した。

(ウ) 法人は、団体交渉を行った上で、体育館改修等の双方の主張が一致しない項目については回答を拒否するとか、賃金・諸手当や労働条件等の団交ルール協定書に明記されている事項に限って団体交渉を行い、双方の主張が一致しない項目について協議するとかの対応ができたにもかかわらず、全ての団体交渉を拒否した。

イ 法人の主張

(ア) 97闘要求書等に記載の3項目が、団交ルール協定書に反していることから、これらの項目を削除し、訂正したものを再度提出するよう回答している。従って、団体交渉を拒否したものではない。

(イ) 平成9年9月23日及び同月30日の2回、Gの戒告処分について団体交渉を行っており、全ての団体交渉を拒否したものではない。

(ウ) 体育館改修等を団体交渉事項としなければ、団体交渉に応じないとして、組合が団体交渉の開催を拒否していたものである。

ウ 当委員会の判断

(ア) 97年春闘要求及び緊急団体交渉申入書において、組合が団体交渉事項として要求した体育館改修、教育諸条件及び体育館の改築と武道館等建設の項目は、法人が主張するとおり、団交ルール協定書の団体交渉事項ではない。

確かに、法人は、組合が要求する団体交渉事項全てに応じる義務はないものの、団交ルール協定書に団体交渉事項として規定されている項目がある以上、これについては、団体交渉に応じなければならない。

(イ) 法人は、「団体交渉を拒否したものではなく、団交ルール協定書に規定する団体交渉事項以外の項目を削除し、訂正した上で、再度

提出すれば団体交渉に応じる。」と主張しているが、団交ルール協定書に規定する団体交渉事項に限定して団体交渉を行うことが可能であり、それ以外の項目については拒否すればよく、敢えて、申入書を削除・訂正させ、再度提出させる必要性は乏しい。

(ウ) 法人の主張する「体育館改修等を団体交渉事項としなければ、団体交渉に応じないとして、組合が団体交渉の開催を拒否していた。」との事実は認められない。

以上のことから、法人が正当な理由なくして団体交渉を拒否したものと認められる。

2 Gに対する戒告処分について

(1) 自宅研修中における就業規則の適用

ア 組合の主張

自宅研修中は、就業規則第10条第1項「職務に専念しなければならない。」旨の規定、同規則第11条第5号で禁止されている「勤務時間中に職場を離れること。」及び第13条第2項の「始業時刻は午前7時50分、終業時刻は午後4時35分とする。」旨の規定は適用されないことが労使間の確立された慣行であった。

また、従来から特殊な勤務状態であるため、自宅研修を準休暇扱いとすることが慣行であった。

イ 法人の主張

自宅研修は、理事長の職務命令に基づくものであることから、教師の職務遂行の一環である。したがって、自宅研修中においても教師には職務に専念する義務がある。

また、自宅研修中は勤務時間であり、自宅研修中が勤務時間外であるとする労使間の合意等は存在しない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 服務規程第9条の「校長は、自宅研修期間中、出校日又は自宅待機を命ずることができる。」旨の規定は、自宅研修中の職場離脱を制限しているものであり、この場合の職場は「学校」に限定されたものではなく、同規則第11条第5号及び第13条第2項の規定は、自宅研修である定期考査日の午後にも適用されるものと認められる。

(イ) 定期考査日の午後は、自宅研修として帰宅が容認されており、自宅研修中の行動についてはある程度教師の自主性に任されていることが認められる。しかしながら、前記(ア)のとおり、法人の管理・監督下であり、給料支給の対象である勤務時間中であることから、準休暇扱いであるとする組合の主張は認められない。

(ウ) 組合は、「自宅研修中は、就業規則第10条第1項、第11条第5号及び第13条第2項の規定は適用されないことが労使間の確立された慣行であった。」と主張するが、自宅研修中である定期考査日の午後に、平成6年度までは、組合員(Gを含む。)が職務に専念する義

務の免除を受けていたこと、以後は休暇届出を提出していることが認められ、組合の主張は失当である。

(2) 自宅研修中の組合活動の取り扱い

ア 組合の主張

- (ア) 自宅研修中の行動については、内容を問われないことが慣行であり、自宅研修中の買い物等の私的行動の場合は処分対象にならず、組合活動をしたことをもって不利益取り扱いを受けることはない。
- (イ) 法人において、「職務に専念する義務の免除願」や「年次休暇届出簿」等の勤務時間に関わる各種届け出の記載方法は、至ってルーズな取り扱いで、各自記載がまちまちであって、自宅研修中である定期考査日の午後に、私用で学校を離れる場合でも誰に対してもなんの届けもさせていない。
- (ウ) 平成7年11月29日の教務日誌の訂正は、団体交渉の席上、事務長から「定期考査日の午後に、休暇届けを出して県教委交渉に行ってる事実がある。」と言われたことから、後日、Gが教務主任の勘違いを指摘し、教務主任がこれを訂正したに過ぎない。

イ 法人の主張

- (ア) 自宅研修中も職務に専念する義務がある以上、自宅研修中の行動については、内容を問われないことが慣行であったという事実は存在しない。
- (イ) 職務遂行中において、組合活動を行うことが、原則として正当性を認められないことは当然のことである。
したがって、定期考査日の午後は、自宅研修中といえども、職務に専念する義務がある以上、組合活動を行う場合、休暇届出は必要である。
また、他の教職員は、定期考査日の午後、年次休暇届出を提出している事実がある。
- (ウ) G自身も、当初、自宅研修中である定期考査日の午後は年次休暇届出を提出していたが、団体交渉において、自宅研修中は年次休暇届出が必要か不要かの議論がなされた際、Gの「自宅研修中は勤務時間ではないから年次休暇届出は不要である。」という主張を維持するため、後日、教務主任に依頼して、教務日誌に記載していた午後に午前に改ざんしたものである。

ウ 当委員会の判断

- (ア) 自宅研修中は、その運用が教師の自主性に任されていると同時に、職務に専念する義務も有していると認められることから法人による管理・監督を受けるものであり、組合が主張するように、「自宅研修中の行動について内容は全く問われない。」とすることはできない。

特に、法人の管理・監督を受けることが排除されるべき組合活動

は当然制限されるものである。

- (イ) 「年次休暇届出簿」に休暇日の記載のないもの及び半日休暇の場合の午前・午後の記載のないものがあり、「遅参・早退簿」に時間の記載のないものがある等、必ずしも適切になされているとは言えない。

しかし、「教務日誌」によると、定期考査日の午後の休暇届出を提出している教職員がいることが認められ、組合の主張する「法人が誰に対してもなんの届けもさせていない。」との事実は認められない。

- (ウ) 平成7年11月29日、Gは午前10時頃まで試験の監督をした後、帰宅し、午後、県教委交渉に参加している。

同人は、当日午前10時頃まで勤務したにもかかわらず、午前半日の休暇を取得することはしばしば行われていることであり、当日の休暇届出は午前を対象としたものだと主張し、そして「教務日誌」の「午後」の記載は教務主任の記載間違いであるため、後日、訂正させただけのことでありと主張する。

しかしながら、この訂正は平成7年の「教務日誌」を平成9年9月以降に、法人に無断で、しかも訂正が識別されにくいように修正液を用いて行われている。

組合が主張するように各種届出等の扱いがルーズであるのなら、「教務日誌」の記載事項が問題になった際も単に教務主任の記載間違いであると主張すればすむことを、わざわざ訂正させたことは不自然である。

Gは、11月29日午後の休暇届出を提出したが、その後、自宅研修に係る労使の交渉の場において、定期考査日の午後は休日扱いであるという主張を維持するため、「教務日誌」の「午後」の記載が不都合と思慮し、教務主任を通して訂正させたものと判断せざるを得ない。

なお、同年5月22日の休暇届出についても11月29日同様に訂正されたが、同日は定期考査日ではないにもかかわらず、Gが定期考査日と勘違いしたものと推察される。

- (エ) Gは法人の質問書に対して、「その後の行動については通知する必要がない。」「組合に対する支配介入やスパイ行為として告発いたします。」という内容の「質問書に対する回答」を提出し、正当な回答をしなかった。

また、Gは、法人からの弁明書提出要求書を3度に亘って受取りを拒否したが、正当な理由があったものとは認められない。

- (オ) 処分内容は、就業規則第30条に懲戒処分として規定されている「戒告、減給、出勤停止、懲戒解雇」の中で、最も軽い戒告処分であり相当なもの認められる。

(3) Gに対する給与カット

ア 組合の主張

法人は、1度、9月支給の給与に対して給与カットを行ったにもかかわらず、給与カットの対象時間の算定が誤っていたとして、更に、10月支給の給与からも給与カットを行っている。

これは、法人の給与カットの対象時間算定がいい加減であり、詳細な事実調査をせず、処分だけを急いだものであり、不当労働行為である。

イ 法人の主張

2度に亘る給与カットは、単純に給与カットの対象時間を訂正したに過ぎない。

また、組合活動を行った時間に対して給与を支払うことは、労組法第7条第3号に規定する経理上の援助に当たる。

ウ 当委員会の判断

(ア) 法人がGに対して給与カットを行ったことは、同人が勤務時間に勤務しなかったことを理由とするものであり、同人が労務を提供しなかったものであるから当然である。

(イ) 法人は、給与カット金額を給与規程第6条第4項「給与額はその給与期間の現日数から勤務を要しない日数を差し引いた日数を基礎として、日割りによって計算する。」旨の規定を準用して日割計算によって算出したものと認められ、妥当である。

(4) Gに対する勤勉手当減額

ア 組合の主張

Gに対して直接減額理由が示されていない。

就業規則上、減額する場合に、期間率の算定方法の根拠規定がなく、従来から、特別休暇期間及び停職期間を算定する場合には、公立学校の期間率の算定方法を準用していた。これに従えば、給与カット対象時間が8時間未満である場合は、勤勉手当の減額はできないことになり就業規則違反である。

イ 法人の主張

勤勉手当の支給については、給与規程第16条第1項但書には、「勤勉とは認められない者はこの限りでない。」と規定している。戒告処分を受けたG教諭が「勤勉とは認められない者」に該当することは自明である。

また、勤勉手当の支給は自由裁量である。

ウ 当委員会の判断

(ア) 法人がGに対して、勤勉手当を支給する際、戒告処分を受けた同人が、給与規程第16条但書きに規定する「勤勉とは認められない者」に該当するとして減額の上支給したことは、法人の権限として是認できる。

(イ) 法人は、勤勉手当を支給するか否か、金額を含め全くの自由裁量であるかの如き主張をしているが、裁量が許されるにしても、一定の範囲内であることが要求されることは当然である。

(ウ) 勤勉手当の減額についての明示の規定はないものの、法人は給与規程第16条第3項「勤勉手当の額は、給料の月額に60/100を乗じて得た額に、勤務期間に応じた期間率を乗じた額とする。」旨の規定を準用して算定（給料に手当の額を加えたことは誤りと思われるが。）したものであり、法人の裁量権の範囲内の減額であり妥当である。

3 救済方法

以上のとおり、法人が、本件申立て時において、97年春闘要求中、団交ルール協定書に規定した項目について団体交渉に応じなかったことは不当労働行為であるが、その後、基本給引き上げについて妥結していること等、団体交渉に応じていると認められることから、救済の方法については陳謝文の交付をすることが適当と認める。

なお、組合は陳謝文の掲示を求めているが、文書を手交させることで足りるものと判断する。

4 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成12年 3 月 24 日

青森県地方労働委員会
会長 高橋 牧夫 ㊟