

命 令 書

申立人 鹿島学園高等学校教職員組合
同 X 1
同 X 2
同 X 3
同 X 4
同 X 5
同 X 6
同 X 7
同 X 8
同 X 9
同 X 10

被申立人 学校法人鹿島学園

上記当事者間の茨労委平成13年(不)第4号,平成14年(不)第2号及び平成14年(不)第6号不当労働行為救済申立事件について,当委員会は,平成16年1月22日第692回,同年2月12日第693回,同月19日第694回及び同月27日第695回公益委員会議において,会長公益委員片桐章典,公益委員野阪滋男,同小泉尚義,同廣川勝男及び同鎌田耕一が出席し,合議の上,次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は,申立人X 1,同X 3,同X 6及び同X 9に対して,今後,学年主任,クラス担任及びクラス副担任の決定に当たって,申立人組合の組合員であること及びその組合活動を理由に不利益取扱いをしてはならない。
- 2 被申立人は,申立人X 1及び同X 9に対して,今後,授業持ち時間の決定に当たって,申立人組合の組合員であること及びその組合活動を理由に不利益取扱いをしてはならない。
- 3 被申立人は,平成13年度夏季及び冬季賞与について,申立人X 2,同X 3,同X 4,同X 6,同X 7,同X 8及び同X 9に対して,また,同年度冬季賞与について,同X 1及び同X 10に対して,それぞれ同人らが被申立人の教職員に対する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,現実に支払われた額との差額を各人に支払わなければならない。
- 4 被申立人は,申立人組合に対して,平成12年9月13日付けで行った,同年1月26日から同年3月31日までの間の団体交渉において確認した事項をすべて取り消す又は解約する旨の通知を撤回しなければならない。

5 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

(平成13年(不)第4号事件)

本件は、被申立人学校法人鹿島学園(以下「被申立人」という。)が、被申立人の経営する鹿島学園高等学校(以下「学園」という。)において、①申立人鹿島学園高等学校教職員組合(以下「申立人組合」という。)の組合員である申立人X3(以下「申立人X3」という。),同X6(以下「申立人X6」という。)及び同X9(以下「申立人X9」という。)を、平成13年度、クラス担任としなかったこと、②申立人X9の授業持ち時間を、同年度、削減したこと、③同年度夏季賞与について、申立人X2(以下「申立人X2」という。),同X3,同X4(以下「申立人X4」という。),同X6,同X7(以下「申立人X7」という。),同X8(以下「申立人X8」という。)及び同X9に対して、他の教職員に比べて少ない月数で支給したこと、④平成12年1月26日から同年3月31日までの間に被申立人と申立人組合との間で行われた5回の団体交渉において交わされた「確認書」における確認事項の取消し等を、同年9月13日付け内容証明郵便で通知したことが、それぞれ不当労働行為であるとして、平成13年9月7日、申し立てられた事件である。

(平成14年(不)第2号事件)

本件は、被申立人が、学園において、①申立人X10(以下「申立人X10」という。)に対して、平成13年5月下旬、同年4月23日から平成14年3月31日までを雇用期間とする期限付教諭辞令を交付したこと、②平成13年度冬季賞与について、申立人X1(以下「申立人X1」という。),同X2,同X3,同X4,同X5(以下「申立人X5」という。),同X6,同X7,同X8,同X9及び同X10に対して、他の教職員に比べて少ない月数で支給したことが、それぞれ不当労働行為であるとして、平成14年2月19日、申し立てられた事件である。

(平成14年(不)第6号事件)

本件は、被申立人が、学園において、①申立人X1を、平成14年度、クラス担任としなかったこと、②同X1の授業持ち時間を、同年度、削減したこと、③同X1を、同年度、寮生部に配置したこと及び女子バレーボール部顧問から外したことが、それぞれ不当労働行為であるとして、平成14年10月23日、申し立てられた事件である。

第2 請求する救済の内容(要旨)

(平成13年(不)第4号事件)

- 1 被申立人は、申立人X3,同X6及び同X9に対して、学年主任、クラス担任及びクラス副担任のいずれかを担当させること。
- 2 被申立人は、申立人X9に対して、各担当教科内の他の教員と差

別することなく同等の授業時間を持たせること。

- 3 被申立人が、平成12年9月13日付けで申立人組合に対して発した、同年1月26日から同年3月31日までの間に同組合と被申立人との間で確認した事項をすべて解約するとの通告が無効であることを確認すること。
- 4 被申立人は、平成13年度夏季賞与の未払分として、申立人X 2, 同X 3, 同X 4, 同X 6, 同X 7, 同X 8 及び同X 9 に対して、各人につき給与の1.9か月分を支払うこと。
- 5 被申立人は、本命令書受領後1週間以内に、上記1ないし4に関し、かかる不当労働行為を今後一切行わないと誓うことなどを内容とする謝罪文を申立人らに対して交付し、かつ、縦1メートル×横2メートルの木板に明瞭に同文を楷書で墨書し、学園の正門に30日間掲示すること。

(平成14年(不)第2号事件)

- 1 被申立人は、平成13年度冬季賞与の未払分として、申立人X 1, 同X 2, 同X 4, 同X 5, 同X 6, 同X 7, 同X 8, 同X 9 及び同X 10 に対して、各人の給与の2.5か月分、同X 3 に対して、給与の2か月分を支払うこと。
- 2 被申立人は、申立人X 10 に対する平成13年4月23日付け期限付教諭の辞令を撤回し、教諭としての辞令を交付すること。
- 3 被申立人は、本命令書受領後1週間以内に、上記1及び2に関し、かかる不当労働行為を今後一切行わないと誓うことなどを内容とする謝罪文を申立人らに対して交付し、かつ、縦1メートル×横2メートルの木板に明瞭に同文を楷書で墨書し、学園の正門に30日間掲示すること。

(平成14年(不)第6号事件)

- 1 被申立人は、申立人X 1 に対して、学年主任、クラス担任及びクラス副担任のいずれかを担当させること。
- 2 被申立人は、申立人X 1 に対して、各担当教科内の他の教員と差別することなく同等の授業時間を持たせること。
- 3 被申立人は、申立人X 1 に対して、クラス担任及び教科担当以外の校務分掌において、他の教員と差別することなく、平等な取扱いをすること。
- 4 被申立人は、本命令書受領後1週間以内に、上記1ないし3に関し、かかる不当労働行為を今後一切行わないと誓うことなどを内容とする謝罪文を申立人らに対して交付し、かつ、縦1メートル×横2メートルの木板に明瞭に同文を楷書で墨書し、学園の正門に30日間掲示すること。

第3 認定した事実

- 1 当事者

- (1) 被申立人は、平成元年に学校法人の認可を受け、肩書地に学園を設置する学校法人であり、平成13年(不)第4号事件申立て時の学園の教職員数は約50名である。
- (2) 申立人組合は、学園に勤務する教職員で組織する労働組合で、平成4年10月15日に結成され、同時に茨城県私立学校教職員組合連合(以下「茨城私教連」という。)に加盟した。
なお、平成13年10月17日現在、組合員数は10名である。
- (3) 申立人X 1, 同X 3, 同X 5, 同X 6, 同X 7, 同X 9及び同X 10は教諭, 同X 2は養護教諭, 同X 4は事務職員ないし実習助手並びに同X 8は事務職員で、いずれも申立人組合の組合員である。なお、平成13年(不)第4号事件申立て時の役職は、申立人X 6が執行委員長, 同X 3が副執行委員長, 同X 9が書記長である。

2 平成11年12月末までの労使関係等

- (1) 当初、被申立人の経営は、東京周辺で学習塾を経営していた山田義塾が事実上行っており、被申立人の初代理事長はY 1であった。その後、平成4年10月に学校法人常総学院理事長Y 2が理事長に就任し(以下、Y 2を「Y 2前理事長」という。), 経営に当たった。さらに、平成10年11月に有限会社早慶外語ゼミ(以下「早慶外語ゼミ」という。)代表取締役Y 3が理事長に就任するとともに、平成11年4月からは学園の校長も兼ね、その経営に当たった。
- (2) Y 3(以下「Y 3理事長兼校長」という。)が理事長に就任した時点で、被申立人は茨城県信用組合(以下「県信」という。)及び当時の株式会社関東銀行(以下「関銀」という。)から、合わせて約34億円の融資を受けており、そのため、年間で約3億円を返済しなければならなかった。この約34億円の債務は、平成3年ころに建設された約300名収容の学生寮(以下「寮」という。)の建設費などが原因であった。なお、入寮する生徒が少なく、平成11年7月には18名の寮生しかいない状況であった。
- (3) 平成11年6月には被申立人の運転資金が底をつく状況となったため、被申立人は、同月から県信及び関銀への元利金返済を止め、返済条件変更の交渉を行った。そのため、県信及び関銀から追加融資を受けられなくなり、急遽、Y 3理事長兼校長の経営する早慶外語ゼミから、同年7月までに1億円、同年10月に5千万円の借入を行い、教職員の給与や毎月の経費の支払資金とした。
- (4) 学園では、夏季及び冬季賞与は茨城県立の高等学校に準じて支払われてきており、平成11年度も6月10日に夏季賞与が支払われるはずであったが、同日には、夏季賞与は支払われなかった。

- (5) 平成11年6月21日、申立人組合は、被申立人に対して、夏季賞与支給遅配など3項目を交渉事項とする団体交渉を申し入れ、同日午後5時から理事長室で団体交渉が行われたが、夏季賞与支給遅配の問題については同月28日に教職員全員に対して説明する旨の話があり、同組合に対して回答は示されなかった。
- (6) 平成11年6月28日、被申立人は、教職員全体集会を開き、Y3理事長兼校長は、教職員に対して、過去3年間の被申立人についての財務状況の概要を発表し、前経営陣の放漫経営により資金繰りが逼迫しており、金融機関に融資の申込みをしているが難航していることを説明した上で、夏季賞与の支払が難しい旨話した。
- (7) 平成11年7月19日、被申立人は、教職員全体集会を開き、Y3理事長兼校長は、教職員に対して、前経営陣が全く利用価値のない土地を4億2千万円で購入したこと及び実際の工事費が約8千万円である空調設備工事に1億8千万円を不正に支出したことにより、被申立人の財政が逼迫している旨話した。さらに、予算どおりに実行すると平成11年度の運転資金が4億円不足するが、県信及び関銀からは追加融資が受けられないこと及び同年7月からは理事長兼校長の例月給与を交通費込みで15万円に下げ、Y5教頭(以下「Y5教頭」という。)は例月給与を半額にすることなどを説明した上で、夏季賞与の支払が不可能である旨通告した。

また、教員の授業を適正に査定することが生徒に対する教育効果を高めるとして、教員に対する査定制度の導入の必要性を併せて説明した。

- (8) 平成11年10月19日、申立人組合は、被申立人に対して、冬季賞与支給などを協議事項とする「団体交渉申し込みについて」と題する書面を提出したが、冬季賞与支給予定日である同年12月10日前に団体交渉は行われなかった。
- (9) 申立人組合の執行委員長である申立人古管が代表となり、冬季賞与を給与の3か月分支給するよう求める署名活動が行われた。その結果、申立人組合の組合員だけでなく学園の全教職員の半数以上に当たる46名が署名に賛同し、「冬の賞与を求める署名簿」(以下「署名簿」という。)が作成された。

署名簿には、「12月に茨城県から学校に交付される『私学助成金』とは、本来、生徒・教員の人数に応じ、教育費の受益者負担を軽減すべく学校に交付されるもので、これは教職員の賞与を含めた給与を裏側から支える目的で支払われるものである。これが、生徒にも、教職員にも預かり知らぬ、経営上の失敗の補填に利用されることは、私学助成金の主旨に反し」などと記載

されていた。

署名簿は、平成11年10月26日付けで、Y 3 理事長兼校長に対して、提出された。

- (10) 平成11年11月22日、申立人組合は、茨城県地方労働委員会(以下「当委員会」という。)に対して、夏季及び冬季一時金についての団体交渉実施を調整事項とするあっせんを申請した。
- (11) 平成11年11月24日、被申立人は、教職員全体集会を開き、Y 3 理事長兼校長は、教職員に対して、同年7月19日の教職員全体集会で説明した土地は藤代町内にあること及び業者の納入価格の引下げ交渉をしているが、財務状況が厳しく、現在の教職員数では一人当たりの給与が大幅に減少するため年内に希望退職を募ることなどを説明した。
- (12) 平成11年11月下旬、当時の潮来町内の料亭「梅元」で、Y 3 理事長兼校長が学園再建の要になると当時考えていたY 5 教頭、Y 10教諭(以下「Y 10教諭」という。)、Y 11教諭(以下「Y 11教諭」という。)及び申立人X 5 の4名並びにY 3 理事長兼校長及びY 6 理事(以下「Y 6 理事」という。)による会合(以下「梅元の会合」という。)が持たれた。

この会合において、Y 3 理事長兼校長から、Y 5 教頭外3名に対して、学園再建への協力依頼がなされた。また、今後の学園の展望について話し合われた。

会合の席上、Y 3 理事長兼校長は、署名簿を申立人X 5 に朗読させ、同人に対して、要求しさえすれば賞与が出るわけではないのだから、学園を再建することを第一に考えるよう注意したところ、Y 11教諭から、労働者だから要求するのは当然である旨反論された。なお、この会合の出席者の中で、署名に賛同していたのは、Y 11教諭及び申立人X 5 の2名であった。

また、Y 3 理事長兼校長は、この会合の席で、「組合は何とかならないか、うるさくて面倒だ」と発言した。

- (13) 平成11年12月、茨城県(以下「県」という。)から、被申立人に対して、私立高等学校経常費補助金(以下「私学助成金」という。)約2億6千8百万円が交付された際、早慶外語ゼミからの借入金は全額返済された。なお、私学助成金は、私立学校の運営に要する人件費その他の経常的経費などの一部について、県の定める配分基準に基づき交付されるものであった。
- (14) 平成11年12月10日、冬季賞与は支払われなかった。
- (15) 平成11年12月24日、被申立人は、教職員全体集会を開き、Y 3 理事長兼校長は、教職員に対して、冬季賞与が支払えない旨話すとともに、同年11月24日の教職員全体集会で希望退職を募集したが応じた者が一人しかいなかった旨話した上で、同年12

月末までに退職した者には給与の5か月分、平成12年1月末までに退職した者には給与の3か月分を退職金に上乘せするなどの勧奨退職案を説明した。さらに、平成12年1月からは、例月給与を最大で30パーセント、同年4月からは50パーセントカットする旨話した。

なお、この際、申立人組合の組合員であるX13教諭は、早慶外語ゼミからの借入金は銀行からの借入金ではないから、返済する必要はなく、教職員の賞与支給に充てるべきである旨主張した。

- (16) 上記退職勧奨の結果、平成11年12月31日時点で、教員10名及び寮母1名が退職した。さらに、平成12年1月31日、教員1名、実習助手1名及び事務職員1名が退職し、同年3月には、新聞各紙に教職員の大量退職についての記事が掲載された。

3 平成12年1月ないし同年4月上旬までの労使関係等

- (1) 寮は4名の職員で運営されていたが、平成11年12月末日に1名が退職し、さらに1名が平成12年1月12日までに1か月の予定で入院したため、寮の人員補充が必要になった。

同月12日午後4時過ぎ、事務職員であった申立人X4は、Y3理事長兼校長及びY6理事に理事長室へ呼び出され、Y6理事から、今後、寮の仕事をするよう言われた。当時、申立人X4は妊娠7か月であったため、寮勤務は夜勤があり身体的にも困難だとして寮への配置換えに難色を示したところ、Y6理事は妊娠中は夜勤をさせない旨発言した。

翌13日、朝会において、Y6理事から、申立人X4の寮への配置換えが発表された。

- (2) 平成11年11月22日付けあっせん申請に基づき、平成12年1月17日、あっせんが行われ、当委員会から次のあっせん案が提示されて労使双方がこれを受諾した。

「1 学園は、組合に対して財務関係の資料を示したうえで、今後の経営計画について具体的な説明を行い、双方、平成11年度夏季・冬季一時金等に関して相互理解が得られるよう誠意をもって交渉を行うこと。

2 労使双方は、学校経営の健全化、教育環境の向上に資するため、意思の疎通を十分図るとともに、信頼関係の構築に努めること。」

- (3) あっせん案が受諾されたことを受け、平成12年1月19日、申立人組合は、被申立人に対して、「団体交渉要求書」を提出し、同月26日に団体交渉を行うこととなった。

なお、「団体交渉要求書」には、協議事項として、次の8項目が記載されていた。

- 「1 妊娠中の事務職員に対して、夜勤を含む業務に配転することは労働基準法の趣旨に反する、不当労働行為である。直ちに撤回すること。
 - 2 今年1月より給与を、一方的に最高で30%カットするというのは労働基準法24条1項に違反する。直ちに撤回すること。
 - 3 夏に校長が口頭で約束した、「退職時に夏期一時金2ヶ月を退職金に上乘せする。」を守ること。
 - 4 昨年12月で退職した教職員に、退職金に5ヶ月分の上乗せができるのなら、残って頑張る教職員に冬期一時金3ヶ月を速やかに支払うこと。
 - 5 理事会は、労働委員会のあっせん案に示された通り、組合に対して財務関係の資料を文書で示すこと。
 - 6 我々教職員は今年度、鹿島学園高校に対し自らの給与で約9000万円の財政負担をしている。来年度からは約2億5千万円の財政負担を要求されている。学園の借金を全教職員が自らの給与で返済するのであるから、学校再建策の実施にあたっては、全教職員の合意と協力が得られる体制で臨むこと。そのために、希望する教職員を全員理事に加え、現理事会と一体になって学校再建が強力に押し進められるようにすること。
 - 7 平成11年12月24日の教職員集会において理事長が、学校の運営については教職員の意見を尊重することに同意したことを踏まえて、学校の人事についても、教職員の代表で構成する人事委員会を設けるなどして教務主任・生徒指導部長・入試部長・学年主任などの主な人事については選挙を行い、その結果を尊重して校務分掌を決めること。
 - 8 現在、こういう不況の社会情勢の中で、経済的な理由により就学が困難な事態になっている生徒に対して、県の「私立高等学校授業料減免事業補助金」を受けられるように、鹿島学園高校にも規程を早急に作ること。」
- (4) 平成12年1月19日付け文書で、申立人 X 4 は、Y 3 理事長兼校長に対して、被申立人が妊娠中の女性に対して職種の変更を伴う配置転換を行うことは労働基準法の趣旨に反しており認められない旨の意思表示を行った。
 - (5) 被申立人による申立人 X 4 の寮への配置換え及び平成12年1月から行われる予定の給与カットなどに危機感を強めた申立人組合は、同月中旬ころ、上部団体である茨城私教連に対して、同組合への支援を要請した。
 - (6) 平成12年1月20日以降数日間にわたり、申立人 X 4 の寮への

配置換えへの抗議などを内容とするファクス(以下「抗議ファクス」という。)が、学園に対して14通、早慶外語ゼミの全校舎(当時4校舎)に対してそれぞれ12通ずつ送信された。

これは、茨城私教連がその上部団体である全国私立学校教職員組合連合(以下「全国私教連」という。)に対して協力を要請したため送信されたものであり、県内だけでなく県外の労働組合からも送信され、「人権を尊重しないY3校長やY6理事の経営する『早慶外語ゼミ』には、私たちの生徒を送るわけにはいきません。」「妊娠7ヶ月の事務職員を深夜労働を含む寮の勤務に配転することは、非人道的な行為です。」などと記載されていたものもあった。

- (7) 被申立人は、当委員会に対して、平成12年2月2日付け報告書(以下「2月2日付け報告書」という。)を提出した。当該報告書には、「組合側からは斡旋を無視して、学園及び学園の支援会社である早慶外語ゼミを経営危機に陥れるような、目に余るほどの行動がありますのでご報告いたします。」「生徒募集の大切な時期に、根拠の無い誹謗で学園と早慶外語ゼミを危機に陥れ、Y3やY6の人格まで誹謗しています。」「組合はゼミに対して恩を仇で返しているのです。」などと記載されており、申立人組合と被申立人は、一層、対立の色を深めていった。
- (8) 平成12年1月21日、Y7理事兼事務長(以下「Y7理事」という。)は、朝会で、教職員に対して、1月以降の例月給与からほぼ一律に給与を30パーセントカットする旨通告した。
- (9) 平成12年1月25日、被申立人は、教職員の1月の例月給与について30パーセントを上限としてカットを行い支給した。このカット率は、全教職員一律ではなく、被申立人が査定を行い、決定された。なお、この査定は、詳細な基準に基づくものではなく、学園の運営に協力姿勢を取っているかなどを基準として行われた。
- (10) 平成12年1月26日午後5時ころ、団体交渉を行うために、申立人組合から申立人X6外同組合の組合員5名及び茨城私教連の組合員二十数名が学園に集まった。

団体交渉が始まる前に、茨城私教連の組合員が理事長室に入り、Y3理事長兼校長に対して、一人ずつ自己紹介をするとともに要望や意見を述べ、その時間が全体で1時間ないし2時間掛かった。

茨城私教連の組合員は、同私教連が申立人組合の上部団体なので、同組合の行う団体交渉に参加する権利があるとして、団体交渉に参加しようとしたが、被申立人から強く拒否されたため団体交渉には入らず、別室で待機していた。

団体交渉は、被申立人はY 3 理事長兼校長、申立人組合は申立人X 6 外同組合の組合員のみが参加して理事長室で行われた。

その間、茨城私教連の組合員が理事長室に数回入ってきたことがあった。また、茨城私教連の組合員が入試室に入り、Y 5 教頭に話し掛けたことがあった。

なお、被申立人は、2月2日付け報告書において、茨城私教連の組合員が、理事長室に入りあいさつと称して2時間近く要求などを繰り返したこと、団体交渉の途中数回にわたり理事長室に入ってきたこと及び入試室に一方的に入りY 5 教頭に話し掛けたことがあったなどとして、「かかる行動は良識ある教職員の行動とは言えません。」と記載し、同私教連の組合員の行動に嫌悪感を示していた。

団体交渉は午後11時近くまで掛かったが、次の「確認書」が作成され、Y 3 理事長兼校長と申立人組合の執行委員長の申立人X 6 が署名した。この「確認書」で確認された事項のうち、第1項ないし第8項は、同月19日に提出された「団体交渉要求書」の協議事項の第1項ないし第8項に対応したものであり、第9項及び第10項は、団体交渉の際、新たに協議されたものであった。

- 「1 この配置換え 仕事の内容についても再検討する。(理事長側)
- 2 意見を聴いたので再検討する。(理事側)
- 3 この文章について検討する。(理事長側)
(双方の解釈に違いがあるので。)
- 4 これはできません。(理事長側)
出してほしい(組合側)
- 5 財務関係資料(平成11年度、平成12年度の予算及び平成11年度の決算など)を出す。(理事側)
- 6 今の段階ではできない。
- 7 今の段階ではできない。(理事長側)
- 8 規定にあてはまる生徒は現在ないが、将来発生する可能性があるので、積極的に規程を作ることを考えている。(理事長)

削除

- 9 早慶外語ゼミ4校舎に対する抗議のファックスについて説明を求める。
物理的精神的被害をどうするか、組合側に求める。(後日でよい。)
- 10 中学校への募集対策は精一杯やっている。今後もやっていく。

次回団交は、2月3日(木)17:00より 」

- (11) 平成12年1月27日、Y 6 理事は、申立人 X 4 に対して、同 X 4 の寮への配置換えを取り消す旨話した。
- (12) 平成12年1月28日、Y 3 理事長兼校長は、朝会で、教職員に対して、給与カットについて再検討する旨話した。
- (13) 平成12年1月31日、学園で臨時PTA役員会(以下「臨時役員会」という。)が開催され、Y 3 理事長兼校長、Y 6 理事、Y 8 理事、Y 5 教頭及びX 14教諭(以下「X 14教諭」という。)が出席した。

臨時役員会は、学園の現状報告を行うとともに、運営について助言を求めるために開催されたもので、まず、Y 3 理事長兼校長から、学園再建のための人件費削減策として教職員の退職勧奨を行った結果、平成11年12月末までに教職員11名が退職したことなどが説明され、次に質疑応答がなされた。

なお、X 14教諭は、当時、PTA及び後援会関係の業務を担当しており、今回の臨時役員会では書記として出席者の発言を記録したが、その手書きの議事録には、「さわいでいるきょういんを、やめていただく方向にもっていきたいと考えている」「私たちは、校長を中心に、がんばりますがとは云うが、やっていることはちがう」「組合にやられるのなら、ひきあげます」「くみあいの方にやめていただくどうぎをしたい」「彼らが、やめなければ、この学校はつぶれますよ」「くみあいとは一発けんかしようぶをする」などのY 3 理事長兼校長の発言が記録されていた。

- (14) 平成12年2月3日午後5時20分ころから、団体交渉が行われ、被申立人はY 3 理事長兼校長、申立人組合は申立人 X 6 外同組合の組合員が出席した。茨城私教連の組合員15名程度も団体交渉に参加しようとしたが、Y 3 理事長兼校長が同私教連の組合員の校内への立入りを許可しなかったため、玄関で待機することとなり、団体交渉への参加や傍聴はできなかった。

この団体交渉では、①申立人 X 4 の寮への配置換え、②平成12年1月からの給与カット、③平成11年度夏季賞与の支給、④同年度冬季賞与の支給、⑤財務関係の資料の提出の5項目が協議された。その結果、協議事項の各項目に対応する形で、次の「確認書」が作成され、Y 3 理事長兼校長と申立人組合の執行委員長の申立人 X 6 が署名し、午後7時ころ、団体交渉は終了した。

「1 配置換えは取り消す。(理事側)

有りがとうございます、了承(組合側)

2 再建委員会を発足させて再建委員の意見を聴いて理事会で再審議する。

その意見が間に合わない場合は2月の給与支払いは理事

会で決定する。(理事側)

給与カットは給与辞令を4月にY3理事長の名で出しているなのでその通り支払わないのは労働基準法違反なので(§24の1項)撤回してほしい。

法律違反なので抗議します。(組合側)

3 「再建委員会」で検討する。(理事側)

出すべきである。(組合側)

4 前回回答したように変わっていない。(理事側)

出すべきである。(組合側)

5 ソフトの故障で今出力できない。後で出す。(理事側)

給与カット前に出すべき資料であり、「あっせん案」(地労委)を受諾したのと違う。(組合側)

※2の給与の決定については、2月21日(月)までに朝会または職員会議で発表する。(理事側)

次回団交日、2月24日(木)17:00～ 」

(15) 平成12年2月15日、当時、被申立人の評議員であったX15(以下「X15評議員」という。)は、学園の体育科教諭で非組合員であった知人のX16教諭(以下「X16教諭」という。)の仲介により、鹿嶋市中央公民館において、学園の教員2名及びPTAの役員に対して、Y2前理事長からY3理事長兼校長への経営者交代の経過などについて話をした。

(16) 平成12年2月19日、申立人組合は、被申立人に対して、次の3項目の協議事項について、当委員会のあっせん案に基づき誠意ある団体交渉を行うよう要望した。

「1 給与の30%、50%のカットの撤回について

2 夏季・冬季の賞与を支給すること。

3 財務関係資料を文書で提示すること。

(平成9、平成10年度の収支決算及び平成11年度の12月までの収支決算書類)

(17) 平成12年2月24日午後5時20分ころから、団体交渉が行われ、被申立人はY3理事長兼校長、申立人組合は申立人X6外同組合の組合員が出席した。茨城私教連の組合員も団体交渉に参加しようとしたが、Y3理事長兼校長が同私教連の組合員の校内への立入りを許可しなかったため、玄関で待機することとなり、団体交渉への参加や傍聴はできなかった。茨城私教連の組合員は、あらかじめ、被申立人に対して、申立人組合の団体交渉終了後に同私教連と団体交渉を行うよう申し入れていたが、Y3理事長兼校長は応じず、同私教連が持参した「統一要求書」を受け取るのみであった。

団体交渉の結果、次の「確認書」が作成され、Y3理事長兼校

長と申立人組合の執行委員長の申立人 X 6 が署名し、午後6時50分ころ、団体交渉は終了した。この「確認書」で確認された事項は、同月19日に提示した協議事項の各項目に対応したものであった。

「1 給与の30%カット, 50%のカットの撤回について

○ 3月については1, 2月分を含めて再検討する。(理事側)

○ 今後の経営計画について地労委のあっせん案のとおり具体的説明がなく、自ら発令した給与辞令を反古にするのは経営者として相応しくない。法律違反なので断固とした措置をとる。(組合側)

2 冬季, 夏季の賞与の支給について

○ 出せない。(理事側)

○ 資料を出して出すこと。(組合側)

賃金, ボーナスは労使の交渉で決めるのが当たり前です(組合側)

3 財務関係資料を文書で出すこと。

① 平成9, 10年については今あるのですぐ出せる。(理事側)

(3/10迄に)

② 平成11年度は(12月迄)を3月20日を目処に出す。

(〃)

早く出して頂きたい。順序が違う。(組合側)

次回3月16日(木)

(18) 平成12年2月25日, 被申立人は, 教職員の2月の例月給与について30パーセントを上限としてカットを行い支給した。

(19) 平成12年2月29日, 鹿嶋市豊郷公民館において, 申立人組合の呼び掛けにより, 未払給与の支払を求める民事訴訟(以下「未払給与訴訟」という。)提訴予定者の集会が開催された。X 16 教諭の仲介により, X 15評議員が, その集会の中で, Y 2 前理事長から Y 3 理事長兼校長への経営者交代の経過などについて話をした(以下, 上記集会を「2・29集会」という。)

なお, この2・29集会において, X 15評議員は, 「こんなの(給料カット)が通ってね, おかしいですよ。で, 自分はね, ぬくぬくと潮来に家を建てて」, 「ですから, もうここではですね, 一致団結の中でもう絶対辞めないで下さい。その前に必ず決着つきますから, 辞めたら負けですよ。これが交替すれば, 間違いなく皆さんの保証はしますから。私, 責任を持ってこれはもうあるかたと約束はとってますから, 今まで通りやると後は先生方の結束如何ですね。」「こういう人が来ますよとそういうことは

言えないわけですよ。」などとY3理事長兼校長を誹謗するような発言をした。

- (20) 平成12年3月2日, Y3理事長兼校長は, 教職員に対して, 退職勧奨の結果, 資金の確保ができたため, 1月からの給与カットを撤回し, カットされた分と合わせて3月の給与支給日に支給する旨話した。
- (21) 平成12年2月24日に行われた団体交渉の「確認書」に基づき, 同年3月10日, 申立人組合は, 平成9年度及び平成10年度の財務関係資料として, 資金収支計算書, 消費収支計算書及び貸借対照表を受領したが, それらの資料には, 削除されている部分があった。
- (22) 平成12年3月13日, 申立人組合の呼び掛けにこたえた26名の教職員が原告となり, 未払給与訴訟が水戸地方裁判所麻生支部に提起された。
- (23) 平成12年3月16日午後6時ころから, 団体交渉が行われ, 被申立人はY3理事長兼校長外2名の理事, 申立人組合は申立人X6外同組合の組合員が出席した。申立人組合は, 団体交渉の冒頭, 被申立人に対して, 同年1月26日, 同年2月3日及び同月24日に行われた団体交渉において上部団体である茨城私教連が団体交渉に出席できなかったことから, 上部団体を出席させないことは不当労働行為に当たる旨記載された同私教連の顧問弁護士X17(以下「X17弁護士」という。)及び同組合連名の「団体交渉担当者に関する申し入れ書」を提出した。その結果, 申立人X6外申立人組合の組合員に加えて, 茨城私教連の役員4名及び全国私教連の書記長も団体交渉に出席することとなった。また, 茨城私教連の上部団体である全国労働組合総連合(以下「全労連」という。)に加盟する労働組合の組合員も団体交渉を傍聴した。

この団体交渉の際, 傍聴席から不規則発言があり, また, 傍聴人の中で, 被申立人の出席者の発言に不満を持ち, 座席を立ててY3理事長兼校長に近づく者もいた。

団体交渉の結果, 次の「確認書」が作成され, Y3理事長兼校長と申立人組合の執行委員長の申立人X6が署名し, 午後8時45分ころ, 団体交渉は終了した。

「1 1月から労基法に反する給与カット30%の撤回について
(理事側) 3月25日に, 1月, 2月の基本給カット30%を含めて支払う。カットにより生じる, 教職員に与えた損害については弁護士と相談して返答する。

(組合側) 3月25日に支払うことを確認した。しかし, 1

月2月の給与カットにより、教職員は教育費やローン支払い等のために借入を余儀なくされている。それに対する損害金として常識的な損料を支払うこと。組合はあらゆる法的な手段をとる。

- 2 4月から県人勧表(定期昇給)から50%のカットの撤回について
 - (理事側) (1) 現在の賃金表(平成11年度)による支払いを4月以降に考えているがその50%カットについては撤回する。定期昇給については財政資料を組合に出して交渉の場で検討する。
 - (組合側) 定期昇給を県人勧は含んだものであるから、その表で額面どおり支給すること。
- 3 夏季・冬季の賞与を今までの労働慣行に従って支給すること。
 - 雇用を保証する立場で検討すること。
 - (理事側) 夏季・冬季の賞与については組合側から全額支給するように要求があったが、それについては前向きに検討する。
 - (組合) 賞与は給与の一部であり従来どおり5ヶ月を支給すること。
- 4 財務関係資料を出すこと。
 - (理事会) (1) 平成11年度の財務関係資料(12月迄のもの)を3月20日を目処に約束どおり出す。
 - (2) 平成9,10年度の小科目についても出すことについては検討して回答する。
- 5 教職員の意見を尊重して学校を民主的に運営すること。
 - (理事側) これについてはその通り行う。
組合員,非組合員に対する人事差別は行わない。
 - (組合側) 人事も含め,校内の各分掌組織を尊重して
- 6 父母と地域に信頼される学園づくりをする。
 - (理事側) 当然である。
- 7 職員の身分・配置転換
 - 教職員の身分を保証するように努力し,不必要な退職強要は行わない。
本人の合意なしの一方的な配置転換は行わない。
- 8 前理事会の問題
 - 前理事会の責任を果させるように努力する。(理事側)

次回団交 3月31日(金)16:00開始

協議事項:①定期昇給

②ボーナス支給

③その他

(24) PTA臨時総会(以下「臨時総会」という。)の開催を求めるPTA会員の署名が5分の1集まったことにより、平成12年3月24日、学園で臨時総会が開催された。

臨時総会では、まず、Y3理事長兼校長が、教職員の大量退職の経緯、被申立人の資金繰りが苦しいこと及び授業時間を50分から110分に変更したいことなどを説明し、その後、保護者と質疑応答がなされた。なお、Y3理事長兼校長の退陣を求めるような特段の発言はなかった。

(25) 平成12年3月16日に行われた団体交渉の「確認書」に基づき、3月の給与支給日に、カットされた給与が全額支給されたため、同月27日、未払給与訴訟は取り下げられた。また、同確認書に基づき、同月29日、申立人組合は、平成11年度の財務関係資料として、資金収支計算書、消費収支計算書及び貸借対照表の同年度末見込みのものを受領したが、それらの資料には、削除されている部分があった。

(26) 平成12年3月31日午後4時10分ころから、団体交渉が行われた。団体交渉の開始直前、Y7理事から、申立人組合に対して、Y3理事長兼校長が病気のため欠席する旨の話がなされ、被申立人はY7理事外1名、申立人組合は申立人X6外同組合の組合員が出席した。また、茨城私教連の役員4名も出席し、全労連に加盟する労働組合の組合員も団体交渉を傍聴した。

団体交渉の結果、次の「確認書」が作成され、Y7理事外1名と申立人組合の執行委員長の申立人X6が署名し、午後8時40分ころ、団体交渉は終了した。

なお、「確認書」の中で取消線が入っている部分については、Y7理事が確認の際に削除したものであった。

「1 管理職等による組合にはいるな、などという指示はしていない。もし、行った場合はきびしく指導する。(理事側)

不当労働行為は行わせない。(理事側)

2 X8さんに対する、3月25日に退職に、ついてお願いしたこと、および、非常勤になってくれないかという3月28日付の「願い書」は誤解を与えるので撤回する。誤解を与えたことをY9理事は謝罪した。今後、誤解を与えることのないよう注意する。(理事側)

3 学校理事会と教職員組合は、生徒の学習権を保証する

よう努める。互いに協力して民主的な学校づくりに努める。

- 4 教職員の認可基準を下回らないよう教職員を確保する。
- 5 カリキュラム検討委員会でつくられ、職員会議で決定したカリキュラムを実行する。~~(理事)~~
- 6 4月1日から国語1人、理科1人、英語1人計3人の教諭を採用する。また、国語は常勤講師1人を採用する。
- 7 持ち時間については18時間以下にするよう努力する。
- 8 X18さんについては前向きに再雇用の方向で検討する。~~考える~~。4月5日までに回答する。回答の場合は教職員組合が立ち会う。(給与問題を含む。)
- 9 学校理事会と教職員組合は、学校の財政再建に協力して取り組む。
- 10 就業規則・給与規定と給与表については、組合に配布する。(理事側)
- 11 前歴換算については、次回の団交で話し合う。
- 12 前理事会は旅行積み立て金等を学校の運転資金に使っていた。(理事側)
- 13 1997年度、1998年度、1999年度については、人件費明細を提出する。(理事側)4月4日までに提出する。
- 14 賞与については前向きに再検討する。(理事側)
賞与については、次回の団交で有額回答を要求する。不足分については労働債権として保障すること。(組合側)
- 15 前理事会の責任の追求は、訴訟を含めて重大な決意でのぞむ。(理事側)
- 16 平成元年度からの財政の資料を要求する。(組合側)
検討する。(理事側)
- 17 未払い賃金の延滞料および弁護士費用については、4月5日までに文書で~~前向きに~~回答する。
- 18 3月16日の確認事項は守る。
- 19 鹿島学園の再建案を地方労働委員会の斡旋に従って、組合、全教職員に出す。教職員の合意のもと実行する。~~(理事側)~~次回の団交で検討の上回答する。
- 20 次回団交:4月20日(木)18時から行う。4月6日までに確定する。」

(27) 平成12年4月4日付け「確認書の12項削除のお願い」で、Y7理事は、申立人組合に対して、同年3月31日締結の「確認書」の12項「前理事会は旅行積み立て金等を学校の運転資金に使っていた」は、前理事会が旅行積立金を単独の預金として積み立てていなかったという趣旨であったが、「確認書」での表現が不

適切であるとして、削除依頼を行った。

- (28) 平成12年度のクラス担任など人事案作成のため、平成12年3月下旬に鹿嶋市内の料亭「高砂」及び同年4月上旬に鹿島勤労総合福祉センター「鹿島ハイツ」において、会合が持たれた。高砂での会合には、Y 3 理事長兼校長、Y 6 理事、Y 10教諭、Y 11教諭及び申立人 X 5 が参加し、鹿島ハイツでの会合には、Y 3 理事長兼校長、Y 10教諭、Y 11教諭及び同 X 5 が参加した。

この2回の会合において、Y 3 理事長兼校長から、学園の再建を妨害するなどした教諭をクラス担任など主要なポストから外すことが指示され、その指示に沿った人事案が話し合われた。

- (29) 平成12年4月、Y 5 教頭が学園の副校長(以下「Y 5 副校長」という。)、Y 11教諭が教頭(以下「Y 11教頭」という。)に任命された。

- (30) 平成12年4月に発表された同年度の事務分掌において、申立人 X 6、同 X 3 及び同 X 9 はクラス担任とされなかった。

4 平成12年4月中旬ないし平成13年3月末までの労使関係等

- (1) 平成12年3月31日に行われた団体交渉において、同年4月20日に団体交渉を行うことを同月6日までに確定する旨確認したが、被申立人からなんの連絡もなかったため、同月17日、申立人組合は、被申立人に対して、「協議事項の申し入れ」と題する書面を提出し、団体交渉の日程について回答するよう要請するとともに、12項目の協議事項について団体交渉を開催するよう申し入れた。

同月20日に予定されていた団体交渉の開始直前、Y 7 理事から、申立人組合及び茨城私教連に対して、Y 3 理事長兼校長の意向としてしばらく時間が欲しい旨の話がなされ、団体交渉は延期された。その際、Y 7 理事から同月28日までには団体交渉を実施したい旨の話がなされ、同月24日、申立人組合も被申立人に対して、「団体交渉要求書」を提出し、同月28日までに団体交渉を開催するよう申し入れたが、結局実施されなかった。

その後、同月30日、学園内で、Y 3 理事長兼校長が、申立人組合に対して、5月の連休明けに団体交渉の期日を回答する旨話したところ、同年5月11日になって、Y 7 理事から、同組合に対して、同年6月6日に団体交渉を行う旨回答があった。

- (2) 平成12年5月26日、申立人組合は、被申立人に対して、「協議事項申し入れ書」を提出し、12項目の協議事項について同年6月6日に団体交渉を開催するよう申し入れた。
- (3) 平成12年6月6日、団体交渉が行われ、教員の補充、給与辞令の交付及び賞与の支給などについて話し合われた。しかし、交渉途中、その前日の朝会における Y 3 理事長兼校長の申立人 X 6

にかかわる発言について、同 X 6 が抗議したところ、Y 3 理事長兼校長は、「組合はうそつきだ」などと発言し、急に退席してしまったため、団体交渉は途中で打ち切れ、確認書の締結ができなかった。

- (4) 平成12年6月23日、申立人組合は、被申立人に対して、団体交渉を開催するよう申し入れ、同月29日に団体交渉が行われる予定であったが、その前日に Y 7 理事から、Y 3 理事長兼校長が病気で団体交渉に出席できない旨の話がなされ、団体交渉は延期された。
- (5) 平成12年7月11日、申立人 X 10 は、知人で進学情報誌を編集発行していた Z 1 (以下「Z 1」という。)の紹介により、被申立人に英語担当の教諭として採用された。
- (6) 平成12年7月14日、申立人組合及び茨城私教連は、被申立人に対して、「団体交渉要求書」を提出し、同月24日に団体交渉を開催するよう申し入れ、この申し入れに対して、同月18日までに回答するよう要求した。
- (7) 団体交渉が行われなかったため、平成12年7月28日、申立人組合は、当委員会に対して、平成12年度夏季及び冬季一時金についての交渉開始などを調整事項とするあっせんを申請した。
- (8) 平成12年7月下旬から、Y 3 理事長兼校長は、申立人組合の呼び掛けで行われた2・29集会に参加した教職員を個別に呼び出し、Y 7 理事や Y 5 副校長などとともに、同集会の内容を聞き出すための事情聴取を行った(以下、この事情聴取を「2・29集会事情聴取」という。)。この際、2・29集会は組合活動の一環として行ったものであり、内容については話す義務はないなどと答えた申立人 X 6 に対して、Y 3 理事長兼校長は、「話す義務は無いと言うが、義務は無くても話してはならないということはないよね。」などと発言した。

そして、Y 3 理事長兼校長は、事情聴取の内容を確認する文書を作成し、事情聴取を受けた教職員に署名させたが、申立人組合の組合員はその文書に事実と反する部分や記載が抜けている部分があるとして署名には応じなかった。

同年10月3日付け内容証明郵便において、申立人組合及び茨城私教連の代理人である X 17 弁護士は、被申立人に対して、この事情聴取が勤務時間外に行われた学園外での組合活動に対する支配介入であり不当労働行為であるとして、即時中止を申し入れた。

- (9) 被申立人は、申立人組合に対して、平成12年8月14日付け内容証明郵便を送付し、「貴組合との団交における左記日時の確認事項はいずれも見学と称して、大勢の茨城県私教連組合員達立

会い等の下で恐喝的・脅迫的雰囲気の中で無理に署名させられたものなのですべて本書をもって取消しします。」として、「1.平成12年1月19日 2.同年2月3日 3.同年2月24日 4.同年3月16日 5.同年3月31日 6.同年4月10日 7.同年7月14日」に行われた団体交渉において作成された「確認書」における確認事項の取消しを通知した(以下、この通知を「8月14日通知」という。)

(10) 平成12年8月21日発行の組合ニュースにおいて、申立人組合は、8月14日通知内容は事実誤認であり、団体交渉で合意した事項は一方的に破棄できない旨反論した。また、茨城私教連は、被申立人に対して、8月14日通知の撤回を求める同月29日付け「申し入れ書」を提出しようとしたが、受け取りを拒否されたため、同月31日、同内容の文書を内容証明郵便で送付した。

(11) 被申立人は、申立人組合に対して、平成12年9月13日付け内容証明郵便を送付し、8月14日通知のうち、「平成12年1月19日を1月26日に変更し、4月10日と7月14日の部分は錯誤により削除」とするとともに、「貴組合との団交において平成12年1月26日以降同年3月31日迄に確認された事項は脅迫的雰囲気の中で無理に署名させられたものであり、更に組合活動を装い、犯罪者と結託して現理事を困らせ、現体制の転覆を図ったものである。以上の理由で本書をもって署名させられた確認事項は全て取消す」として、改めて、団体交渉において作成された「確認書」における確認事項の取消しを通知した。

さらに、「確認事項の取消理由が否認されたとしても、労働組合法第15条第3項・第4項に基づき、期限の定めがないので、本通知の90日後である12月11日を以って解約する」として、取消しができない場合は労働組合法第15条の規定に基づき解約することを併せて通知した(以下、この通知を「9月13日通知」という。)

(12) 平成12年9月29日発行の組合ニュースにおいて、申立人組合は、9月13日通知に対して、反論した。また、同年10月3日付け内容証明郵便において、申立人組合及び茨城私教連の代理人であるX17弁護士は、被申立人に対して、「確認書」の確認事項について、取消しには理由がないこと及び解約は無効であることを通知するとともに、確認事項の誠実な実行を要求した。

(13) 被申立人は、X16教諭に対して、平成12年9月30日付け内容証明郵便で「通告書」を送付し、懲戒解雇とすることを通知した。その「通告書」には、懲戒解雇の理由として「平成12年2月15日鹿嶋中央公民館、平成12年2月29日豊郷公民館等に於いて貴殿がX15氏等と共謀の上、著しく本校の名誉及び信用を失

墜させ、かつ、本校理事長等の業務を妨害する行動にでた」などと記載されていた。

- (14) 平成12年7月28日付けあっせん申請に基づき、同年10月11日に第1回あっせん、同月26日に第2回あっせんが行われ、当委員会から次のあっせん案が提示されて労使双方がこれを受諾した。

「1 労使双方は、団体交渉のルールについて、速やかに誠意をもって協議を行い協定書を締結し、今後の団体交渉は、そのルールに従って行うこと。

2 労使双方は、速やかに団体交渉を再開し、早期解決に努めること。」

- (15) あっせん案が受諾されたことを受け、平成12年12月22日、同年6月6日以来の団体交渉が行われ、団体交渉のルールについて定めた協定書の原案が作成された。

- (16) 平成12年12月、教職員に対して、給与の1か月を基準として冬季賞与が支給されたが、学園に対して功労があったとされる者へは支給月数が大幅に加算され、最大で給与の3か月を支給された者もいた。

- (17) 平成13年2月2日、申立人組合及び茨城私教連は、被申立人に対して、「協議事項申し入れ書」を提出し、同年1月19日に団体交渉を申し入れたが団体交渉の期日の回答がないとして、6項目の協議事項について団体交渉を開催するよう再度申し入れるとともに、団体交渉の期日を回答するよう要求した。

- (18) 平成13年2月23日、団体交渉が行われ、まず、団体交渉のルールについて合意し、「団体交渉の協定書」を作成した。さらに、教職員の身分保障や給与の基準及び昇給などが話し合われ、その結果、「確認書」が作成され、次回の団体交渉が同年3月29日に行われることとなった。

なお、「団体交渉の協定書」には、次のように記載されていた。

「1 お互いに対等・平等の立場に立って良識をもって話し合う。

2 決定・確認された事項は誠実に実行する。

3 場所・時間・参加者は次のとおりとする。

(1) 場所は鹿島学園高等学校内で行う。

(2) 時間は基本的に午後5時以降とする。

(3) 参加者は当事者のみとする。

理事側 寄付行為に定めのある理事長及び理事

組合側 鹿島学園高等学校教職員組合(代表3名以内)

茨城私教連代表は2名までとする。

〔上部団体：全国私教連・茨城私教連・茨城
労連・鹿行労連〕

※オブザーバーとしてPTA・他校校長・他校
理事・他社の役員教職員の参加を認めること
もある。

4 団体交渉要求書・協議事項申入書等は事務長を通して
理事長へ提出する。

5 記録をとる。(録音・文書, 双方書記担当)

(19) 平成13年3月1日, 申立人 X 5 は, 教職員会議において, 突
然, PTA役員からセクハラを受けたとされる学園の女性講師が
作成した文書を読み上げた上, 学園の管理職を非難する発言を
行った。翌2日, PTA役員が, 申立人 X 5 に対して, 前日の教職員
会議の発言について抗議したところ, 同 X 5 は, 当事者双方か
ら事実確認をしていなかったことについて謝罪した。

さらに, 同月5日, 申立人 X 5 は, 朝会で, 同月1日の教職員会
議の発言に不備な点があったとして, 当該発言を撤回した。

(20) 平成13年3月22日, 申立人組合及び茨城私教連は, 被申立人
に対して, 「協議事項申入書」を提出し, 3項目の協議事項につ
いて同月29日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

(21) 平成13年3月23日, Y 11教頭は, Y 3 理事長兼校長から, 退職
するよう通告されたが, これを拒否した。

(22) 平成13年3月29日, 団体交渉が行われ, 給与及び賞与など
について話し合われた。その結果, 「確認書」が作成され, Y 3 理
事長兼校長と申立人組合の執行委員長の申立人 X 6 が署名し,
次の団体交渉は同年5月29日に行われることとなった。

(23) 被申立人は, Y 11教頭に対して, 平成13年3月30日付け内容
証明郵便で「懲戒解雇通知書」を送付した。同通知書には, Y
11教頭が「管理職としての任務を懈怠したばかりか, 違法・不
当行為により積極的に学校運営を妨害する行為を重ねた」など
と懲戒解雇の理由が記載されていた。

5 平成13年4月以降の労使関係等

(1) 平成13年4月に発表された同年度の事務分掌において, 申立
人 X 6, 同 X 3, 同 X 7 及び同 X 9 はクラス担任とされず, また,
授業持ち時間が, 同 X 9 は週6時間, 同 X 7 は週4時間とされた。

さらに, 申立人 X 2 は寮生部配置となり, 被申立人から, 今後,
寮の業務を中心に行うよう指示され, 職員室内に同人の机が割
り当てられなくなった。

なお, 平成13年4月の学園の全クラス数は15であり, 教員は33
名(教諭20名, 助教諭1名, 常勤講師12名)であった。このうちク
ラス担任とされた教員は, 教諭9名, 助教諭1名及び常勤講師5名,

クラス副担任とされた教員は、教諭4名、常勤講師7名であったが、申立人組合の組合員4名は、全員、クラス担任又はクラス副担任とされなかった。申立人組合の組合員以外でクラス担任又はクラス副担任とされなかった教員3名は、管理職である学事副部長、平成14年度に県で開催されたインターハイの準備委員及び教務部の部長であった。

- (2) 平成13年4月3日までに、申立人 X 10は、Y 3 理事長兼校長から、Y 11教頭との関係等を厳しく問い詰められた。そのため、申立人 X 10は、退職を決意し、同月4日までに、被申立人に対して、退職届を提出したが、被申立人は、退職届を受理しなかった。その後、申立人 X 10は、被申立人に対して、同月8日付けで退職する旨の同月5日付け退職届を郵送し、同月9日から、Y 11教頭の紹介により、筑波病院に勤務することとなった。
- (3) 平成13年4月16日、申立人 X 10は Z 1 とともに学園を訪問し、Y 3 理事長兼校長、Y 5 副校長及びY 7 理事と話し合い、その結果、同月23日から、学園に復帰することとなった。
- (4) 平成13年5月下旬、申立人 X 10は、被申立人から、同年4月23日から平成14年3月31日までを雇用期間とする平成13年4月23日付け期限付教諭辞令を交付された。
- (5) 平成13年5月24日までに、申立人組合及び茨城私教連は、被申立人に対して、「協議事項申し入れ書」を提出し、次の5項目の協議事項について同月29日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

- 「1 学校に授業料減免などの規程を作り、生徒に授業料減免を行うこと。
- 2 組合員の教員への不当労働行為を直ちに止め、以下の事項を即刻行うこと。
 - ① 組合員の担任外しを止めること
 - ② X 9 教諭・X 7 教諭の授業外しを止めること。
 - ③ 養護教諭の仕事をしている X 2 養護教諭の机を職員室に設置すること。
- 3 今年度の手当について説明すること。
- 4 夏期賞与を支給すること。
- 5 その他

- (6) 被申立人は、申立人組合に対して、平成13年5月29日に行う予定の団体交渉の「協議事項申し入れ書」に対する「学校理事会の回答書」（以下「回答書」という。）を交付したが、団体交渉は行われなかった。

なお、回答書には、次のように記載されていた。

- 「1 他の私立学校等の状況を把握しながら、検討する。

- 2 ① 組合員を理由に担任外し等行っていない。
 - ② 適性や能力等に応じて業務割り当てを行っている。
 - ③ 寮での業務が中心となるので、そちらに机を準備する。
 - 3 今年度の手当は、学年主任、教務部、進路指導部、生徒指導部、入試部の主任20,000円、保健厚生部、渉外部、寮生部の主任は10,000円 副主任は5,000円 新たに担任に10,000円の手当を支給する。
ただし、重複して担当している場合は、金額の高い方の手当を支給する。
 - 4 皆様も良くご存じの通り、「転覆運動」の影響で新入生が激減したので、現状では賞与の支給は極めて困難である。
- (7) 平成13年6月15日、申立人組合及び茨城私教連は、被申立人に対して、「協議事項申し入れ書」を提出し、団体交渉を開催するよう申し入れるとともに、団体交渉の期日を同月22日までに、同組合及び同私教連に対して、回答するよう要求した。
- なお、「協議事項申し入れ書」には、協議事項として、次の5項目が記載されていた(以下、この協議事項を「6・15協議事項」という。)
- 「1 授業料の減免規程は学校の財政的負担もなく生徒も返還の必要がないので、作成し、減免を行うこと。
 - 2 組合員の教員への不当労働行為について
 - ① 組合員の担任外しの理由を明示すること。
 - ② X 9 教諭・X 7 教諭の授業外しの客観的な理由を示すこと。
 - ③ 養護教諭の本来の仕事は、寮の業務ではない。4月4日の説明では身分の変更ではないと言っているのだから、養護教諭として仕事が円滑にいくよう職員室にも机を配置すること。
 - 3 諸手当について
管理職手当・扶養手当・通勤手当・住居手当についても支給状況を説明すること。また、就業規則(給与規程)の改定は、組合と協議して行うこと。
 - 4 教職員の夏季賞与支給について
 - 5 その他
- (8) 平成13年6月29日、申立人組合及び茨城私教連は、被申立人に対して、「協議事項申し入れ書」を提出し、6・15協議事項と同一の協議事項について団体交渉を開催するよう申し入れるとともに、団体交渉の期日を同年7月6日までに、同組合及び同私教連に対して、文書で回答するよう要求した。
- (9) 平成13年7月19日、申立人組合との団体交渉に応じないまま、

Y7理事は、教職員に対して、夏季賞与は給与の0.1か月分を支給する旨発表した。また、その際、Y3理事長兼校長が、よくやっている人にはプラスアルファを支給する旨付け加えた。

- (10) 平成13年7月25日、教職員に対して、給与の0.1か月を基準として夏季賞与が支給されたが、その支給月数の状況は、次のとおりであった。

0.1か月支給 15名

0.5か月支給 6名

1か月支給 13名

1.5か月支給 4名

2か月支給 4名

なお、申立人組合の組合員は、全員、加算はなく、基準の0.1か月の支給であった。

- (11) 平成13年8月3日、申立人組合及び茨城私教連は、被申立人に対して、「協議事項申し入れ書」を提出し、6・15協議事項と同一の協議事項について団体交渉を開催するよう申し入れるとともに、団体交渉の期日を同月27日までに、同組合及び同私教連に対して、文書で回答するよう要求した。

- (12) 平成13年8月27日、茨城私教連は、被申立人に対して、「申し入れ」と題する書面を提出した。この書面には、「理事会は、鹿島学園教職員組合と合意した『協定書』を遵守し、速やかに団体交渉を行うとともに、不当労働行為を止め、民主的な学園の運営をすることを申し入れる。」との記載があり、申し入れ事項として、次の4項目が付記されていた。

「1 労働基準法・教育関係の法規を遵守して教職員への不当労働行為や差別的待遇を直ちに止めること。特に養護教諭の寮への配置転換のいやがらせ、教諭2名に対する授業持ち時間の極端な削減などをやめ、教職員の身分や権利を保障し、退職の強要や本人の同意なしの配置転換や任用替えを行わないこと。

2 教育基本法6条2項を遵守し、教職員に私学助成金の人件費割に相当する適正な給与(昇級・夏季・冬季賞与)の支給を行い、教職員の待遇を保障すること。

3 財務三表を公開し、新聞で報じられた「藤代の土地取得」に伴う疑惑、「グランド架空工事」に伴う使途不明金支出を明確にすること。

4 茨城県私立学校教職員組合連合の統一要求書に対する回答をすること。」

- (13) 平成13年8月29日、申立人組合は、被申立人に対して、「申し入れ」と題する書面を提出した。この書面において、申立人組

合の組合員に対する授業持ち時間の極端な削減、養護教諭の机の排除、クラス担任外し及び賞与の差別支給は不当労働行為である旨抗議し、同月27日に茨城私教連が提出した「申し入れ」と題する書面に対して、同年9月3日までに、誠意をもって回答するよう申し入れた。

なお、この書面の末尾には、申立人組合は話し合いでの解決を望むが、第三者の公的機関の判断を仰ぐこともあり得る旨記載されていた。

(14) 平成13年9月4日、Y 7 理事は、申立人組合に対して、同年10月2日に団体交渉を行う旨話した。

(15) 平成13年9月7日、申立人組合らは、当委員会に対して、不当労働行為救済申立て(平成13年(不)第4号事件)を行った。

(16) 平成13年9月25日、申立人組合及び茨城私教連は、被申立人に対して、「協議事項申し入れ書」を提出し、6・15協議事項と同一の協議事項について同年10月2日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

(17) 平成13年10月2日、6・15協議事項に基づいて、同年3月29日以来の団体交渉が行われた。

この団体交渉の結果、申立人 X 2 の机が職員室に配置されることとなった。なお、団体交渉終了後、程なく、「確認書」が作成されたが、「確認書」に Y 3 理事長兼校長が記名押印したのは、同年12月28日のことであった。

(18) 平成13年10月28日、Y 3 理事長兼校長、Y 5 副校長及び Z 1 は、Y 11 教頭が水戸地方裁判所麻生支部に申し立てた労働契約上の地位保全の仮処分事件に関して、申立人 X 10 の自宅を訪問した。

(19) 平成13年11月20日、申立人組合及び茨城私教連は、被申立人に対して、「協議事項申し入れ書」を提出し、次の6項目の協議事項について団体交渉を開催するよう申し入れた(以下、この協議事項を「11・20協議事項」という。)

- 「1 生徒の教育相談を充実させるために教育相談室を設けて学校にスクールカウンセラー(有資格者「臨床心理士」)を置くこと。
- 2 ほとんどの県内私立高等学校で実施されている「私学助成をすすめる会」の私学助成署名の校内配布を認めること。
- 3 組合員の教員などへの不当労働行為について
 - ① 組合員の担任外しの理由を明示すること。
 - ② X 10 教諭への期限付き教諭の辞令を撤回し、正規の辞令を出すこと。
 - ③ X 4 の「実習助手」への「任用替え」の辞令を出すこ

と。

④ 講師の採用期限が年度途中になっているというのは本当か。

4 教職員への夏季差別賞与支給の客観的な査定基準を明示すること。

5 教職員への冬季賞与を県の私学助成配分基準に従って最低3ヶ月以上支給すること。夏の未支払い分も支給すること。

6 その他

(20) 平成13年12月10日、申立人組合及び茨城私教連は、被申立人に対して、11・20協議事項と同一の協議事項について団体交渉を開催するよう申し入れた。

この申入れの際、申立人X1外数名の申立人組合の組合員が同行した。さらに、申立人組合は、同年10月28日にY3理事長兼校長、Y5副校長及びZ1が同組合の組合員である申立人X10の自宅を訪問したことについて抗議した。

(21) 平成13年12月20日、Y7理事は、申立人組合に対して、団体交渉を同月22日に行いたい旨提案したが、同組合は、平成14年1月11日に団体交渉を行いたい旨提案した。

(22) 平成13年12月25日、教職員に対して、給与の0.5か月を基準として冬季賞与が支給されたが、その支給月数の状況は、次のとおりであった。

0.5か月支給	11名
1か月～2か月未満支給	12名
2か月～3か月未満支給	16名
3か月支給	4名

なお、申立人組合の組合員は、1か月支給された1名を除き、加算はなく、基準の0.5か月の支給であった。

賞与査定の基準については客観的なものではなく、最終的にY3理事長兼校長が査定を決定しており、査定に関する会議などは開催されたことはなかった。

(23) 平成13年12月28日、申立人組合は、被申立人に対して、「抗議申し入れ」と題する書面を提出し、同年度の夏季及び冬季賞与支給が差別支給である旨抗議するとともに、その是正を要求した。

(24) 平成14年1月11日、団体交渉が行われ、申立人組合の組合員のクラス担任外し、申立人X10に対する期限付教諭辞令の交付及び賞与支給問題などについて話し合われた。その結果、「確認書」が作成され、Y3理事長兼校長と申立人組合の執行委員長の申立人X6が署名した。

(25) 平成14年2月19日, 申立人組合らは, 当委員会に対して, 不当労働行為救済申立て(平成14年(不)第2号事件)を行った。

(26) 平成14年3月7日, 申立人組合及び茨城私教連は, 被申立人に対して, 「団体交渉協議事項申し入れ書」を提出し, 団体交渉を開催するよう申し入れた。

なお, この「団体交渉協議事項申し入れ書」には, 協議事項として, 次の9項目が記載されていた。

「1 辞令問題に関して

① X10教諭へ正規の教諭の辞令を出すこと。

② X4実習助手に「実習助手」としての辞令を出すこと

2 全クラス40人以下の学級に編成して教育条件を向上させること。私学助成金の増額対象でもあり, 早急に次年度から行うこと。

3 定期昇給を行い, 全員に昇級辞令を交付すること。

4 給与表・就業規則に従い全教職員に前歴計算を行って適正な給与を支給すること。

5 1日8時間を超えて勤務させる場合は, 残業手当を払うか, 教育調整手当を払うこと。

6 平成12年度の財務三表(人件費明細・借入金明細・基本金明細)を組合に出すこと。

7 私教連統一要求書に回答すること。

8 授業料減免規定を14年度から実施すること。

9 その他

(27) 平成14年4月に発表された同年度の事務分掌において, 申立人X6は3学年のクラス担任, 同X3は2学年のクラス担任とされたが, 同X1, 同X7及び同X9はクラス担任とされなかった。さらに, 校務分掌においては, 申立人X1, 同X2及び同X7は寮生部とされた。また, 申立人X1は女子バレーボール部顧問を外された。

申立人X1の授業持ち時間については, 年度当初, 週15時間とされたが, 同年5月, 週6時間に変更され, 週8時間ないし週10時間, 生徒の自習時間の監督を務めることとされた。

(28) 平成14年4月29日, Y3理事長兼校長が都合により欠席したため, 被申立人はY7理事のみが出席して, 団体交渉が行われ, 申立人X10の雇止めなどについて話し合われた。その結果, 「確認書」が作成され, Y7理事と申立人組合の執行委員長の申立人X6が署名した。

(29) 平成14年10月23日, 申立人組合らは, 当委員会に対して, 不当労働行為救済申立て(平成14年(不)第6号事件)を行った。

6 申立人X6らの学年外配置等に至る経緯

(1) 学園の事務分掌

学園における教職員の事務分掌は、学年組織及び校務分掌組織などがある。

学年組織は、各クラスの担任、副担任及び各学年をまとめる学年主任で構成され、それらに就かない場合、学年外となる。

校務分掌組織は、部と係で構成され、平成14年度では、部は、教務部、進路指導部、生徒指導部、保健環境部、渉外部、寮生部、入試部及び事務部に、係は、図書係及び情報処理係などに分かれていた。

なお、事務分掌は年度により検討され、決定されるものであった。

(2) 申立人 X 6 の学年外配置に至る経緯

- ① 申立人 X 6 は、平成2年11月、被申立人に国語担当の非常勤講師として採用され、平成4年4月から教諭となった。平成4年度から平成9年度までクラス担任を務め、平成5年度から平成9年度までは学年主任も兼任した。
- ② 申立人 X 6 の校務分掌は、平成10年度及び平成11年度は入試部とされ、そのため慣例として学年外に配置された。なお、申立人 X 6 は、この間、入試部の部長を務めた。
- ③ 平成12年4月に発表された同年度の事務分掌において、申立人 X 6 は、学年外に配置され、校務分掌は進路指導部及び図書係とされた。なお、申立人 X 6 は、図書係の主任を務めた。
- ④ 平成13年4月に発表された同年度の事務分掌において、申立人 X 6 は、学年外に配置され、校務分掌は保健厚生部及び図書係とされた。
- ⑤ 平成14年4月に発表された同年度の事務分掌において、申立人 X 6 は、3学年のクラス担任とされ、校務分掌は生徒指導部とされた。
- ⑥ 申立人 X 6 は、申立人組合結成時からの組合員であり、平成8年5月から同組合の執行委員長に就任し、現在に至っている。また、平成4年に茨城私教連の執行委員となり、平成13年には同私教連の副執行委員長に就任した。

(3) 申立人 X 3 の学年外配置に至る経緯

- ① 申立人 X 3 は、平成2年4月、被申立人に社会担当の教諭として採用され、平成2年度から平成9年度までクラス担任又はクラス副担任を務めてきた。
- ② 申立人 X 3 の校務分掌は、平成10年度及び平成11年度は入試部とされ、そのため慣例として学年外に配置された。
- ③ 平成12年4月に発表された同年度の事務分掌において、申立人 X 3 は、学年外に配置され、校務分掌は入試部とされた。

- ④ 平成13年4月に発表された同年度の事務分掌において、申立人X3は、学年外に配置され、校務分掌は進路指導部及び入試部とされた。なお、申立人X3以外の入試部の部員は、学年組織に所属していた。
- ⑤ 平成14年4月に発表された同年度の事務分掌において、申立X3は、2学年のクラス担任とされ、校務分掌は教務部とされた。
- ⑥ 申立人X3は、申立人組合結成時からの組合員であり、平成8年度から同組合の副執行委員長に就任し、現在に至っており、また、団体交渉にも積極的に参加していた。
- (4) 申立人X9の学年外配置及び授業持ち時間の大幅な削減に至る経緯
- ① 申立人X9は、平成元年4月、被申立人に数学担当の教諭として採用され、平成元年度から平成8年度までクラス担任又はクラス副担任を務め、平成6年度から平成8年度までは学年主任も兼任した。平成9年度及び平成10年度は学年外に配置されたが、平成11年度に再び学年主任とされた。しかし、年度途中の平成12年2月、申立人X9は、学年主任を外され、その際、学年主任を外された理由について、被申立人からなんら説明されなかった。
- ② 平成12年4月に発表された同年度の事務分掌において、申立人X9は、学年外に配置された。
- ③ 申立人X9の授業持ち時間は、平成10年度から平成12年度までは週14時間ないし週17時間であった。
- ④ 平成12年5月ないし6月ころ、申立人X9が授業を行っている際、生徒の健康診断があったため、生徒が教室を出入りしたことがあった。その時、教室内の生徒の一部には、私語をしたり、机にうつぶすなどしている者もいた。
- この件について、Y3理事長兼校長は、2・29集会事情聴取において、申立人X9に対して、同人の授業が成立していない旨の発言をしたことはあったが、2・29集会事情聴取時以外に、特段、注意や指導などをしたことはなかった。
- ⑤ 学園では、教員の授業持ち時間は、教科担当の教員による教科会の答申を踏まえて決定されていた。
- 平成13年4月2日ないし3日、数学担当の教員6名が集まり教科会が行われ、協議の結果、申立人X9を含む各教員の授業持ち時間は、週12時間程度とされた。ところが、同月4日ころ、申立人X9は、数学科副主任から、Y5副校長の指示により、寮生の学習指導のため、授業持ち時間を週6時間に削減する旨言われた。

- ⑥ 平成13年4月に発表された同年度の事務分掌において、申立人X9は、学年外に配置され、授業持ち時間は週6時間とされた。一方、被申立人は、数学科の常勤講師の授業持ち時間を週9時間ないし週19時間、非常勤講師の授業持ち時間を週15時間又は週16時間とした。
- 授業持ち時間を週6時間に削減する理由であった寮生への学習指導については、その態勢は整わず、平成14年1月17日に至っても行われることはなかった。
- ⑦ 平成14年4月に発表された同年度の事務分掌において、申立人X9は、学年外に配置された。
- ⑧ 申立人X9は、申立人組合結成時からの組合員であり、平成12年度から同組合の書記長に就任し、現在に至っており、また、団体交渉にも積極的に参加していた。
- (5) 申立人X1の学年外配置、授業持ち時間の大幅な削減、寮生部配置及び女子バレーボール部顧問外しに至る経緯
- ① 申立人X1は、平成6年4月、被申立人に常勤講師として採用され、平成7年4月から教諭となった。平成6年度から平成12年度までクラス担任を務め、平成13年度は3学年のクラス副担任を務めた。
- また、申立人X1の授業持ち時間は、平成10年度から平成13年度までは週13時間ないし週17時間であった。
- ② 申立人X1の校務分掌は、平成12年度は教務部、平成13年度は進路指導部とされ、同X1は、新しい進路指導室の整備などを行った。
- また、申立人X1は、平成12年度は男子バレーボール部顧問であったが、平成13年4月に同部顧問を外され、被申立人に対して、復帰を申し入れたところ、被申立人は同X1を女子バレーボール部顧問とした。
- ③ 平成14年2月下旬、高校生が運転する自動車の事故が発生し、同乗していた学園の生徒は軽傷であったが、友人の一人が死亡した。
- その告別式の日、学園の卒業式と重なっていたため、その生徒のクラス担任は、告別式に出席する生徒に付き添うことは困難であった。そのため、クラス副担任の申立人X1は、卒業式の前日に、被申立人からその生徒に付き添うよう指示されたが、同X1は、被申立人に対して、3年間クラス担任若しくはクラス副担任として卒業する生徒に接してきた教員は同人だけであるとして、卒業式へ出席したい旨伝えた。この際、被申立人は、申立人X1に対して、告別式へ出席する生徒に同X1が付き添うことは職務命令に準ずるものである

旨伝えたが、同 X 1 が納得しなかったため、結局この日は結論が出ず、学園の管理職間で再検討し、その結果を翌日同 X 1 に対して、伝えることとなった。

告別式当日、被申立人は、申立人 X 1 に対して、3 学年の他のクラスの副担任である教諭が生徒に付き添う旨伝え、同 X 1 は卒業式に出席した。

- ④ 平成14年4月に発表された同年度の事務分掌において、申立人 X 1 は、学年外に配置され、校務分掌は寮生部とされた。また、申立人 X 1 の授業持ち時間は、年度当初、物理が週9時間、化学が週6時間であったが、同年5月に、物理の授業持ち時間がすべて削減され、週8時間ないし週10時間、生徒の自習時間の監督を務めることとされた。なお、申立人 X 1 の削減された授業持ち時間は、新規採用の非常勤講師が担当した。
- ⑤ 平成14年4月、学園に新任の教員が着任し、その者がバレーボールの指導経験のある熟達者であったため、女子バレーボール部顧問とされたことから、申立人 X 1 は、同部顧問を外された。申立人 X 1 は、被申立人に対して、副顧問という形でもよいから女子バレーボール部にかかわりたい旨申し出たが、拒否された。
- ⑥ 申立人 X 1 は、平成13年10月中旬までに申立人組合に加入した。

7 申立人 X 10 に対する期限付教諭辞令交付に至る経緯及びその後の労使関係

- (1) 申立人 X 10 は、明秀学園日立高等学校に教員として勤務していたが、平成12年3月、同校を自己都合により退職した。その後、Z 1 の紹介により、同年7月11日、被申立人に英語担当の教諭として採用された。なお、採用、時に辞令は交付されなかった。

同月中旬から同年8月にかけて、申立人 X 10 は、早慶外語ゼミで英語の研修を受けた後、同年9月から1学年のクラス副担任となり、校務分掌は入試部とされた。

同年10月、申立人 X 10 は、被申立人から、入試部の業務として、同 X 3 に代わって中学校訪問を行うことを命じられ、Y 11 教頭とともに中学校訪問を精力的に行った。

- (2) 平成13年1月下旬から、学園では、初めて、英語の授業が終日行われた(以下、この授業を「英語集中授業」という。)。この英語集中授業に対して、生徒の不満が高まり、欠席する生徒も出た。また、Y 11 教頭は、同年2月16日の朝会において、英語集中授業に対して不満を言う保護者もいる旨の発言を行った。
- (3) 平成13年2月、から、申立人 X 10 は1年A組のクラス担任を務めていたが、同 X 10 が行っていた朝のホームルームの時間が延び、

英語集中授業の開始が遅れたことがあった。このことについて、申立人 X 10は、Y 3 理事長兼校長から、英語集中授業を妨害しないよう厳しく言われたことがあった。

- (4) 平成13年3月28日、申立人組合及びY 11教頭は、県総務部総務課私学振興室(以下「県私学振興室」という。)に対して、「鹿島学園の現状報告と学校法人の適正な運営を求める要請書」を提出し、申立人 X 10について、採用後半年以上経過しているにもかかわらず辞令が交付されていないなどの被申立人の学園運営及び学園の現状を報告するとともに、「監督官庁の迅速な厳しい指導をお願いいたします」との要請を行った。
- (5) 平成13年4月3日までに、申立人 X 10は、Y 3 理事長兼校長から、Y 11教頭との関係等を厳しく問い詰められた。そのため、申立人 X 10は、退職を決意し、同月4日までに、被申立人に対して、退職届を提出したが、被申立人は、退職届を受理しなかった。その後、申立人 X 10は、被申立人に対して、同月8日付けで退職する旨の同月5日付け退職届を郵送し、同月9日から、Y 11教頭の紹介により、筑波病院に勤務することとなった。
- (6) 申立人 X 10が被申立人に対して退職届を提出したことを聞いたZ 1は、平成13年4月13日にY 5 副校長と話をした後、翌14日に同X 10の自宅を訪問した。Z 1と申立人 X 10との話合いの結果、両名で学園を訪問することとした。
- (7) 平成13年4月16日、申立人 X 10はZ 1とともに学園を訪問し、Y 3 理事長兼校長、Y 7 理事及びY 5 副校長と話合いをした。その話合いにおいて、Y 3 理事長兼校長は、退職届が受理されたことは知らない旨発言し、この発言を聞いたZ 1は、Y 3 理事長兼校長に対して、申立人 X 10にもう一度チャンスを与えてもらいたい旨話した。話合いの結果、Y 3 理事長兼校長は、申立人 X 10に対して、来週から学園に復帰するよう話し、同X 10は、学園に復帰することとなった。
- (8) 平成13年4月23日、申立人 X 10は、学園に復帰した。この際にも、辞令は交付されなかった。
同日、申立人 X 10は、理事長室において、Y 10教諭から、Y 11教頭との関係を質問されるとともに、今後の職務遂行に当たっての注意を受けた。
- (9) 平成13年5月2日、申立人組合及びY 11教頭は、県私学振興室に対して、「鹿島学園の現状報告と学校法人の適正な運営を求める要請書 その2」を提出し、被申立人の学園運営及び学園の現状について報告するとともに、「監督官庁の迅速な厳しい指導を重ねてお願いいたします」との要請を行った。また、当該要請書には、「入試募集の担当者である者がY 11教頭と中学を

廻ったことに関して、Y 3 校長が何度もその者を尋問して『Y 11教頭と常総学院の理事とのあらぬ関係』を探った。そのため、その教諭は何度も退職を決意したが、思いとどまった。」との申立人 X 10に関する記載がなされていた。 _

(10) 平成13年5月下旬、申立人 X 10は、被申立人から、同年4月23日から平成14年3月31日までを雇用期間とする平成13年4月23日付け期限付教諭辞令を交付された。なお、学園には期限付教諭という雇用形態はそれまで存在しなかった。

(11) 平成13年7月19日、申立人組合及び教職員10名は、県私学振興室に対して、「鹿島学園の現状報告と学校法人の適正な運営を求める要請書 その3」を提出し、被申立人の学園運営及び学園の現状について報告した。また、当該要請書には、申立人 X 10に対する期限付教諭辞令の交付が不適切であるなどと記載されていた。

さらに、同日、申立人組合及び教職員10名は、県私学振興室に対して、「要請文」を提出し、申立人 X 10に対する期限付教諭辞令の撤回及び謝罪を被申立人へ勧告することなどを要請した。

(12) 平成13年10月28日午後8時ころ、Y 3 理事長兼校長、Y 5 副校長及びZ 1は、申立人 X 10の自宅を訪問した。その際、Z 1は、申立人 X 10に対して、Y 11教頭の地位保全の仮処分事件に関し、同 X 10が被申立人及びY 3 理事長兼校長を批判する内容の文書を裁判所へ提出したことについて納得できない旨話し、文書を書き直すよう求めた。さらに、Y 11教頭及び同人に協力する申立人組合に協力しないよう求めた。なお、Y 3 理事長兼校長、Y 5 副校長及びZ 1が、申立人 X 10の自宅を辞したのは、翌29日午前1時30分ころであった。

(13) 平成13年11月20日、申立人組合及び茨城私教連は、被申立人に対して、「協議事項申し入れ書」を提出した。なお、「協議事項申し入れ書」には、協議事項として、初めて、「X 10教諭への期限付き教諭の辞令を撤回し、正規の辞令を出すこと」が取り上げられた。

(14) 平成14年1月11日、団体交渉が行われた。この団体交渉において、申立人組合は、被申立人に対して、申立人 X 10に対する期限付教諭辞令について説明を行うこと及び正規の教諭の辞令を交付することを要求した。これに対して、被申立人は、平成13年4月に他へ就職した経緯があるため、期限付教諭として再雇用した旨回答した。

(15) 平成14年3月8日、被申立人は、申立人 X 10に対して、「雇用期間満了通知」を交付した。この「雇用期間満了通知」には、「貴殿の雇用期間が平成13年4月23日から平成14年3月31日までと

なっており、平成14年3月31日に満了しますので、ここに通知いたします。」などと記載されていた。

- (16) 平成14年3月18日、申立人組合は、被申立人に対して、「抗議申し入れ」と題する書面を提出した。申立人組合は、当該書面において、申立人X10に対する期限付教諭辞令及び「雇用期間満了通知」は無効であるなどと抗議し、同X10に対して謝罪するとともに、期限付教諭辞令を撤回して、正規の教諭の辞令を交付するよう申し入れた。

第4 判断

1 申立人組合の組合員に対する被申立人の不当労働行為意思の存否について

(1) 当事者の主張

① 申立人ら主張の要旨

ア 平成11年11月下旬、梅元の会合において、Y3理事長兼校長は、「組合は何とかならないか。うるさくて面倒だ。」と発言しており、この発言は、申立人組合の組合員を「黙らせる」あるいは「辞めさせる」、すなわち「排除したい」という意思を露骨に表明したものである。

イ Y3理事長兼校長は、平成12年1月31日に開催された臨時役員会の席上、申立人組合について次のような発言を行っている。

(ア) 「組合の要求は無理だ。人件費を80%にして欲しい。減価償却を使えという。非組合員からの報告によると、彼らは現理事長を追い出して自分たちで経営すると言っている。12月の職員集会では1億5000万円でボーナスを払えといったら、俺は引き上げると怒った。そこまでいうのであれば自分たちでやれ。勝手にやれ。引き上げるにあたっては可能な限り資金を回収するぞ。」

(イ) 「校長が夢を語ろうとした途端に組合員はせせら笑う。そういうことを言っている組合員に限って3年生の努力している教師に『そんなにやってもらっては困る。俺たちもやんなきゃならない。』と言っている。」「3年生が一生懸命やると、2年も1年もやんなきゃなくなる。昼休みは時間外であり、見回りしなければならない。それもこれも組合員の発言である。」

(ウ) 「今月1月より30%のカットは労基法違反撤回せよ。夏に約束した2ヶ月を退職金に上乗せさせること。前の理事の方がよかったとの発言あり。労基法を守っていたのでは経営はできない。」

(エ) 「騒いでいる教員を辞めていただく方向にもってい

きたいと考えている。」「私たちは校長を中心に頑張りますとは言うが、やっていることは違う。組合にやられるのなら、引き上げます。」「組合の方に辞めていただく動議をしたい。」「彼らが辞めなければこの学校は潰れますよ。」「組合とは一発喧嘩勝負をする。」

(オ) 上記(ア)ないし(エ)の発言には、Y3理事長兼校長が申立人組合に対して持っている敵対感情が明瞭に示されており、不当労働行為を行う意思があったことは明らかである。

ウ 被申立人は、Y3理事長兼校長が経営を引き継いだ当初から、申立人組合の存在を嫌悪し、これを弱体化させようという不当労働行為意思を一貫して持ち続け、機会あるごとに、同組合に対する支配介入及び同組合の組合員に対する不当な差別的取扱いを重ねてきた。

② 被申立人主張の要旨

ア 申立人らが主張する、平成12年1月31日に開催された臨時役員会でのY3理事長兼校長の発言については否認する。

イ Y3理事長兼校長は、平成11年から学園の建て直しを図ろうとしたが、Y3排斥運動が起こり、再建は妨害行為により阻まれ続けている。

それでも、Y3理事長兼校長は、教育者として、生徒の教育を受ける権利を確保するために、学園の再建に尽力している。そのためには、学園の運営方針及び教育方針に協力しない者には、組合員、非組合員を問わず、相当な範囲で一定の不利益的扱いをしても、合理性が認められ、不当労働行為とはならない。

(2) 当委員会の判断

① 前記第3・2・(9)で認定したとおり、申立人組合の執行委員長である申立人X6が代表となり、学園の全教職員の半数以上に当たる46名の署名を集め、署名簿を作成し、平成11年10月26日付けで、Y3理事長兼校長に対して、提出したが、前記第3・2・(12)で認定したとおり、梅元の会合において、Y3理事長兼校長は、申立人X5に署名簿を朗読させた上、要求しさえすれば賞与が出るわけではないのだから、学園を再建することを第一に考えるよう注意し、また「組合は何とかならないか、うるさくて面倒だ」と発言した。

② 抗議ファクスが、平成12年1月20日以降数日間にわたり、学園だけでなく、Y3理事長兼校長が経営する早慶外語ゼミの全校舎に対しても送信されたことについて、前記第3・3・(7)

で認定したとおり、被申立人は、当委員会に対して、2月2日付け報告書を提出し、当該報告書には、抗議ファクスについて、「組合側からは斡旋を無視して、学園及び学園の支援会社である早慶外語ゼミを経営危機に陥れるような、目に余るほどの行動がありますのでご報告いたします。」、「組合はゼミに対して恩を仇で返しているのです。」などと記載されていた。

- ③ 前記第3・3・(13)で認定したとおり、平成12年1月31日に開催された臨時役員会の際、Y3理事長兼校長は、「さわいでいるきょういんを、やめていただく方向にもっていきたいと考えている」「私たちは、校長を中心に、がんばりますがとは云うが、やっていることはちがう」「組合にやられるのなら、ひきあげます」「くみあいの方にやめていただくどうぎをしたい」「彼らが、やめなければ、この学校はつぶれますよ」「くみあいとは一発けんかしょうぶをする」などと発言していた。
- ④ 前記第3・2・(4)ないし(15)で認定したとおり、平成11年6月から同年12月にかけて夏季及び冬季賞与支給を巡り労使関係が対立状態にあり、さらに、前記第3・3・(1)ないし(12)で認定したとおり、平成12年1月、被申立人による教職員の給与カットの実施及び申立人X4の寮への配置換えに係る抗議ファクスの送信などにより労使関係の緊張感が高まっていたが、このような当時の労使関係の状況及び上記①ないし③のY3理事長兼校長の発言等を総合して判断すれば、被申立人は、申立人組合の組合活動を嫌悪していたことがうかがわれ、同組合の組合員に対して、不当労働行為意思を有していたと認めるのが相当である。また、その後、平成14年5月に至るまで不当労働行為意思が継続していたと認められる。

2 申立人X6, 同X3, 同X9及び同X1に対するクラス担任外しについて

(1) 当事者の主張

① 申立人ら主張の要旨

ア クラス担任の職務を与えられないことは、教諭としての能力を高める機会や仕事への情熱を奪われると同時に、社会的評価の低下を招くことから、不利益取扱いになると言うべきである。

イ 被申立人は、平成13年度から、クラス担任に対して、月額1万円の担任手当を支給しており、クラス担任から外すことは経済的にも不利益取扱いとなる。

ウ 被申立人は、申立人X6, 同X3及び同X9が学園の教育方針に協力しなかったため、クラス担任を任せなかった

と主張しているが、本件審理を通して、この主張を裏付ける具体的な事実を一切立証できなかった。

したがって、申立人 X 6, 同 X 3 及び同 X 9 に対するクラス担任外しは、申立人組合の組合員として、特に最近では、同 X 6 は同組合の執行委員長として、同 X 3 は同組合の副執行委員長として、同 X 9 は同組合の書記長として、それぞれ組合活動を活発に行ってきたことを主な理由としてなされたものであり、明白な不当労働行為である。

エ 平成14年度、申立人 X 1 にクラス担任をさせなかったことについての被申立人の主張は、重要な点で事実と反している。

被申立人が、申立人 X 1 に対して、職務命令に準ずるものであるとして告別式に出席する生徒に付き添うよう指示したが、同 X 1 は、3年間クラス担任若しくはクラス副担任として生徒に接してきた教員が同 X 1 だけであることから、卒業式に出席すべきと考える旨説明し、結局、結論は保留となり、学園の管理職間で話し合うこととなった。翌日、申立人 X 1 の代わりに他の教諭が付き添うことになったとの報告を同 X 1 は受けている。この日、改めて告別式に出席するよう指示されれば、申立人 X 1 は、指示に従ったものであり、こうした事情からすれば、同 X 1 が生徒の心の痛みを分かろうとしないなどと非難するのは、こじつけである。告別式に出席するのも、卒業式に出席するのも、クラス副担任の立場からは、生徒との関係で大事な仕事である。

このように、この問題をもって申立人 X 1 をクラス担任として不適格と判断することは教育者として考えられず、むしろ被申立人の不当労働行為意思を逆に裏付けるものである。

② 被申立人主張の要旨

ア クラス担任の職務は、生徒に対する指導を通して、教諭としての能力を高めるとともに、仕事に対してのやりがいや情熱を保ち得ることができることから、教諭にとって極めて重要な位置を占めることは、一般論としては認める。

イ クラス担任業務は学級経営を行うものであり、教師の仕事は教科指導を通じて多岐にわたり、クラス担任をするか否かで社会的評価を受けるものではないし、クラス担任を持たなくても社会的に評価されている者は数多く存在する。

ウ 申立人 X 6, 同 X 3 及び同 X 9 にクラス担任を任せなか

ったのは、学園の建て直しが急務な時期に、学園の教育方針に協力しなかったからである。すなわち、意欲、能力及び適性を考慮した結果の適正な配置である。

さらに、学園の教育方針に協力しない教師をクラス担任とすれば、生徒に混乱を与えることにもなりかねないことを考慮した結果である。

エ 学年の構成は、固定的なものではなく、教師の能力及び適性に応じて、年度により検討され、決定されるものであり、申立人X1には以下の事情があった。

平成14年2月下旬、高校生が運転する自動車の事故があり、同乗していた学園の生徒は軽傷であったが、友人の一人が死亡したため激しく落ち込んでおり、告別式に一人で出席することが危惧される状況にあった。そのため、学園の教師が告別式に付き添うこととなったが、当日は学園の卒業式であり、クラス担任は付き添いは無理とのことで、クラス副担任の申立人X1に付き添いを依頼したところ同X1は拒否し、Y3理事長兼校長からの職務命令と伝えたが、なおも拒否した。このように生徒の心の痛みを分かってせよとせず、クラス担任業務を拒否する者は、クラス担任及びクラス副担任として不適なことは明白である。

オ したがって、申立人組合の組合員であることを理由にクラス担任を外したわけではない。

(2) 当委員会の判断

① 申立人古管, 同X3, 同X9及び同X1にクラス担任外し

平成13年度において、申立人X6は前記第3・5・(1)及び第3・6・(2)・④で認定したとおり、同X3は前記第3・5・(1)及び第3・6(3)・④で認定したとおり、同X9は前記第3・5・(1)及び第3・6・(4)・⑥で認定したとおり、クラス担任とされなかった。

また、平成14年度において、申立人X1は前記第3・5・(27)及び第3・6・(5)・④で認定したとおり、クラス担任とされなかった。

② クラス担任外しの不利益性について

クラス担任の職務が教諭にとって重要な位置を占めることについては当事者間に争いがないところであり、正当な理由なくクラス担任とされなかった教員は不利益を被ることとなる。

被申立人は、申立人X6, 同X3及び同X9をクラス担任としなかった理由について、学園の建て直しが急務な時期に学園の教育方針に協力しなかったからである旨主張するの

みであって、正当な理由の存在について、具体的な主張及び疎明がなされていない。

また、被申立人は、申立人 X 1 をクラス担任としなかった理由について、死亡した友人の告別式に出席する生徒に付き添うよう指示したが、同 X 1 が従わず、クラス担任業務を拒否したことを挙げているので、以下判断する。

前記第3・6・(5)・③で認定したとおり、卒業式の前日、申立人 X 1 に対して、被申立人から告別式に出席する生徒に付き添うよう指示がなされた。しかし、申立人 X 1 が卒業式に出席したい旨主張したため、その指示が保留となり、結局、学園の管理職間で再検討し、他の教諭が付き添うこととなった。

したがって、申立人 X 1 が殊更、指示に従わなかったとまで言うことはできず、また、3年間クラス担任若しくはクラス副担任として卒業する生徒に接してきた教員が、同 X 1 のみであったことなども斟酌すれば、このことがクラス担任としないほどの正当な理由とは認められない。

- ③ 不当労働行為の成否について以上のことに加えて、前記第3・5・(1)で認定したとおり、平成13年度、申立人組合の教員である組合員4名は、全員、クラス担任とされなかったものであり、前記第4・1・(2)・④と併せて総合的に判断すれば、被申立人が申立人 X 6、同 X 3、同 X 9 及び同 X 1 をクラス担任としなかったことは、同 X 6 については同組合の執行委員長として、同 X 3 については同組合の副執行委員長として及び同 X 9 については同組合の書記長として、それぞれ行った組合活動を嫌悪して、同 X 1 については被申立人と対立している同組合に加入し活動していることを嫌悪してなされた不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認められる。

3 申立人 X 9 及び同 X 1 に対する授業持ち時間の大幅な削減について

(1) 当事者の主張

① 申立人ら主張の要旨

ア 授業持ち時間を削減されることは、教諭本来の職務である生徒への教育指導の機会を奪われることであり、大きな苦痛であると言わなければならない。

イ 当初、申立人 X 9 の授業持ち時間削減の理由とされた寮生への学習指導は、その後一切行われなかったものであり、単なる口実であることは明白である。

ウ 被申立人は、申立人 X 9 の授業持ち時間削減の理由として、授業中、私語などをする生徒が多く、生徒指導を怠って

いること及び早慶外語ゼミにおける指導方法であるSK方式に理解を示さず被申立人の教育方針に協力しない上、生徒を活性化するため、まず教師の活性化からという呼び掛けに異議を唱えていることを挙げている。

まず、被申立人が、授業持ち時間の削減理由として挙げている申立人X9の授業が成立せず指導上非常に問題があることは、Y3理事長兼校長が、同X9の授業を廊下に立ち止まって3回ほど見たとき、生徒の多くが私語などしていたことを根拠としている。

しかし、申立人X9にとって、Y3理事長兼校長が指摘したことで思い当たるのは、健康診断のため、授業中生徒の出入りがあったときのみであり、同X9が、その旨団体交渉の席上で指摘した際、Y3理事長兼校長は、その時以外で授業が成立していないことを現認したことがあるとは述べておらず、被申立人の主張は信用できない。

また、SK方式により行われた授業の見学を、申立人X9以外の教員がすべて行っている事実はなく、同X9がSK方式に理解を示さない態度をとったこともないので、SK方式に対する同X9の態度を問題とすることには理由がない。

エ 平成14年度当初、申立人X1の授業持ち時間は、物理週9時間、化学週6時間であったが、5月の連休明けに、物理の授業持ち時間をすべて外され、その分は新規採用の非常勤講師が担当し、その結果、同X1は、化学の外は、演習という生徒の自習時間の監督を務めるだけとなり、他の教諭と比較して極端に少ない授業持ち時間となったが、被申立人の主張する授業持ち時間削減の理由は、「能力や適性また、学年組織全般から検討したものである」という抽象的なものである。

オ 以上のとおり、申立人X9及び同X1に対する授業持ち時間削減は、合理的理由は存せず、同X9については申立人組合結成時からの組合員として、特に最近では、同組合の書記長として中心的に活動してきたこと、同X1については同組合の組合員として活動してきたことを理由とする、明白な不当労働行為である。

② 被申立人主張の要旨

ア 授業持ち時間数は、組織運営上の教育効果を考えて決定している。申立人X9の授業においては、私語などをする生徒が多く生徒指導を怠っており、また、SK方式に理解を示さず被申立人の教育方針に協力しない上、生徒を活性化するためにまず教師の活性化からという呼び掛けに異議

幅な削減の理由として挙げたものと推測されるが、この日は健康診断が実施されており、通常の授業よりも多少騒がしい状況にあったことを考えると、同X9が特段生徒指導を怠っていたとは認められない。また、申立人X9のその他の授業において、生徒が私語などをしており、同人が生徒指導を怠っていたことについて、被申立人から必要な疎明がなされていない。

また、被申立人は、授業持ち時間の大幅な削減のもう一つの理由として、SK方式に理解を示さず被申立人の教育方針に協力しない上、生徒の活性化のためにまず教師の活性化からという呼び掛けに異議を唱えていることも挙げているが、その具体的事実について、被申立人から必要な疎明がなされていない。

③ 申立人X1の授業持ち時間の大幅な削減の不利益性

上記②で判断したとおり、正当な理由のない授業持ち時間の大幅な削減は不利益性がある。

本件については、被申立人は、授業持ち時間の大幅な削減の正当な理由について、能力及び適性から判断した旨主張するのみであって、正当な理由の存在について、具体的な主張及び疎明がなされていない。

④ 不当労働行為の成否について

以上、前記第4・1・(2)・④と併せて総合的に判断すれば、被申立人が申立人X9及び同X1に対して行った授業持ち時間の大幅な削減は、同X9については申立人組合の書記長として行った組合活動を嫌悪して、同X1については被申立人と対立している同組合に加入し活動していることを嫌悪してなされた不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認められる。

4 申立人X1に対する寮生部配置及び女子バレーボール部顧問外しについて

(1) 当事者の主張

① 申立人ら主張の要旨

ア 平成13年度、申立人X1の校務分掌は、初めて進路指導部とされ、同X1は、進路指導室の整備を行うなど中心的に活動した。また、進路指導部は積み重ねが大切な仕事のため継続して担当した方がよいが、特段の理由もなく、平成14年度には、申立人X1の校務分掌は寮生部に変更された。なお、同年度は、寮生部の3名は、全員、申立人組合の組合員であり、業務量も他の校務分掌と十分兼務できるにもかかわらず、その機会が与えられなかった。

- イ 平成13年度, 申立人 X 1 は, 女子バレーボール部顧問として熱心に指導し, 同部の活動が活発化したため, 引き続き平成14年度も担当することを期待したが, 理由もなく同部顧問を外され, 副顧問という形でもよいからという申し出も拒否された。バレーボールの経験がある教員が赴任したとはいえ, 副顧問まで拒否するのは不可解である。
- ウ こうした一連の行為は, 申立人 X 1 が申立人組合の組合員として活動してきたことを理由とする, 明白な不当労働行為である。

② 被申立人主張の要旨

- ア 校務分掌は, 学年構成と同様, 年度により検討されるものであり, 1年間のみの担当もいくらでもあって, また, どの校務分掌も学校組織にとっては, 重要なものである。
- 寮生部は中心的な部署ではないから不利益取扱いだとする申立人 X 1 の主張は, 寮生に対して失礼であるばかりか, 仮に同 X 1 が「中心的」部署に就いた場合, 「中心的でない」部署に就いた者が不利益取扱いとなる。このように申立人 X 1 が, 教師としての義務や使命を考えず, 能力及び適性を顧みることもしないで, 個人的な好き嫌いのみで物事を主張すること自体, 教師の資質を欠いている。
- イ 部活動の担当も, 能力及び適性並びに学年組織全般から決定される。平成14年度は, バレーボールの熟達者が着任したので, 女子バレーボール部の担当とした。
- ウ 以上から, 本件申立て事由は, いずれも労働組合法第7条第1号に該当しないことは明らかであり, 速やかに本件申立てを棄却すべきである。

(2) 当委員会の判断

- ① 申立人 X 1 に対する寮生部配置について
前記第3・5・(27)及び第3・6・(5)・④で認定したとおり, 申立人 X 1 は, 平成14年度において, 寮生部に配置された。
- ② 寮生部配置の不利益性
校務分掌は年度により検討され, 校務分掌の変更が通常行われていること及び校務分掌間に優劣ないし上下の関係は存在しないと考えられることから, 寮生部に配置されたことをもって不利益性があるとは認められない。
- ③ 申立人 X 1 に対する女子バレーボール部顧問外しについて
前記第3・5・(27)及び第3・6・(5)・⑤で認定したとおり, 申立人 X 1 は, 平成14年度において, 女子バレーボール部顧問を外された。

④ 女子バレーボール部顧問外しの不利益性

女子バレーボール部顧問として活動していたにもかかわらず、正当な理由なく同部顧問を外される場合には、申立人 X 1 は、精神的な不利益を被ることとなる。

しかし、平成14年度には、バレーボールの指導経験のある熟達者が学園に着任した結果、女子バレーボール部顧問とされ、そのため申立人 X 1 が同部顧問から外されたことが認められ、この点に関する被申立人の主張には理由がある。

⑤ 不当労働行為の成否について

以上、被申立人が申立人 X 1 に対して行った寮生部配置及び女子バレーボール部顧問外しについては、申立人らの主張は採用できない。

5 申立人 X 10に対する期限付教諭辞令交付について

(1) 当事者の主張

① 申立人ら主張の要旨

ア 申立人 X 10は、学園に復帰した平成13年4月23日、Y 10教諭から、Y 11教頭との関係について詰問されたため、こうした被申立人の対応に不安を感じ、そのころ、申立人組合に加入した。

イ 平成13年5月2日、申立人 X 10は、申立人組合の組合員数名とともに県私学振興室を訪問し、同組合の組合員に対する不当労働行為及びY 11教頭の解雇問題についての事実経過を説明し、適切な指導を要請した。

ウ 被申立人は、申立人 X 10が県私学振興室を訪問したことは知らなかったと主張しているが、Y 3理事長兼校長が同室を訪問した者の名前等の情報収集を行い、今後の対応に生かすことは十分に考えられる。

したがって、被申立人は、県私学振興室への訪問で、申立人 X 10が申立人組合の組合員であることを知り、同 X 10を学園から排除することをねらって、期限付教諭辞令を交付したものであり、期限付教諭辞令の交付は、同 X 10の組合活動を理由とした不利益取扱いに外ならない。

② 被申立人主張の要旨

申立人 X 10が県私学振興室を訪問したことなど知らないし、同 X 10が申立人組合に加入したことを知ったのは、平成14年1月11日の団体交渉の席であるので、組合活動を理由として期限付教諭辞令を交付したわけではない。

(2) 当委員会の判断

① 申立人 X 10に対する期限付教諭辞令交付について

前記第3・5・(4)及び第3・7・(10)で認定したとおり、平成

13年5月下旬、申立人X10は、被申立人から、同年4月23日から平成14年3月31日までを雇用期間とする平成13年4月23日付け期限付教諭辞令を交付された。

② 申立人組合の組合員であることの認識について

申立人らは、申立人X10が、平成13年4月23日、Y10教諭から詰問されたため、そのころ申立人組合に加入し、同年5月2日、同組合の組合員数名とともに県私学振興室を訪問した後、被申立人が、訪問した者の名前等の情報収集を行い、その結果、同X10が同組合の組合員であることを知った旨主張している。しかしながら、被申立人が情報収集を行ったことについて申立人らの疎明はなされていないし、仮に、申立人X10が申立人組合の組合員数名とともに県私学振興室を訪問したことが事実であり、これを被申立人がなんらかの方法で知ったとしても、この訪問した事実をもって直ちに、同X10が同組合の組合員であると被申立人が認識したかについては疑問がある。

また、申立人X10が同年5月2日に県私学振興室を訪問した点を除けば、同月下旬になされた同X10に対する期限付教諭辞令交付前に、同X10が申立人組合の組合員として組合活動を行い、その事実を被申立人が認識していたという具体的事実の疎明は、申立人らからなされていない。

以上のことから、申立人X10に対する期限付教諭辞令交付時点で、被申立人が、同X10を申立人組合の組合員であると認識していたとは認めることはできない。

したがって、期限付教諭辞令交付については、組合活動を理由とするものではないから、申立人らの主張は採用できない

6 平成13年度夏季及び冬季賞与支給について

(1) 当事者の主張

① 申立人ら主張の要旨

平成13年度夏季賞与では、最も支給の少ない者が給与の0.1か月、最も多い者が給与の2か月と、20倍の格差があり、同年度冬季賞与でも、最も少ない者が給与の0.5か月、最も多い者が給与の3か月で、その差は6倍となっている。これだけの格差をつける以上は、合理的理由が説明されなければならないが、被申立人は具体的な査定項目も決めずに、極めて恣意的な評価で査定を行っている。

このような、なんの合理性もない賞与の格差支給の中で、申立人組合の組合員は、夏季賞与においては、全員が最低の、給与の0.1か月、冬季賞与においては、1名が給与の1か月、そ

の余が給与の0.5か月と最低の金額であり、被申立人は、同組合の組合員に対して最低の評価しかしておらず、この賞与差別支給は、明らかに組合活動を嫌悪してなされた不当労働行為に外ならない。

② 被申立人主張の要旨

申立人組合の組合員という理由で差別支給はしていない。平成13年度夏季賞与では、給与の0.1か月の支給は、専任の教職員45名中15名であり、申立人組合の組合員でない者も8名いる。同年度冬季賞与では、申立人組合の組合員の中にも給与の1か月分の支給を受けた者もいる。賞与支給に差があるのは、学園への貢献度に応じ査定を行うなどしたからである。

なお、申立人X7が申立人組合の組合員であることを知ったのは平成13年(不)第4号事件の申立てによって、同X10が同組合の組合員であることを知ったのは平成14年1月11日に行われた団体交渉によって、同X5が同組合の組合員であることを知ったのは同月17日に行われた当委員会の第1回審問によって、同X1が同組合の組合員であることを知ったのは平成14年(不)第2号事件の申立てによってである。

(2) 当委員会の判断

① 平成13年度夏季及び冬季賞与支給状況について

前記第3・5・(10)及び(22)で認定したとおり、平成13年度夏季及び冬季賞与において、申立人組合の組合員は、他の教職員に比べて少ない月数で支給された。

被申立人は、賞与の支給月数は、申立人組合の組合員以外にも低位の者が存在し、さらに、冬季賞与においては、同組合の組合員の中にも給与の1か月分の支給を受けた者も存在する旨主張するが、前記第3・5・(10)及び(22)で認定した賞与支給状況を見ると、夏季及び冬季賞与において同組合の組合員が、全体として低位に置かれていることは明らかである。

ところで、被申立人は、教職員への賞与支給に当たり、学園への貢献度に応じて査定を行い支給している旨主張するが、前記第3・5・(22)で認定したとおり査定基準は客観的なものがなく、被申立人の恣意的判断により査定がなされるおそれがあったものであり、査定の合理性について、具体的な主張及び疎明がなされていない。

② 申立人組合の組合員であることの認識について

申立人X2、同X4及び同X8が申立人組合の組合員であったことについては当事者間に争いはない。

被申立人が、賞与支給前に、申立人X7、同X10、同X1及び同X5が申立人組合の組合員であったことを知らなかつ

た旨主張しているもので、以下判断する。

前記第3・5・(5)で認定したとおり、平成13年5月24日までに、申立人組合及び茨城私教連が、被申立人に対して、「協議事項申し入れ書」を提出したが、記載された協議事項の中には、同組合の組合員である申立人X7に係る件が記載されていたことから、同年7月25日の夏季賞与支給前に、同X7が同組合に加入していることは、被申立人において容易に知り得たものと考えられる。

前記第3・5・(19)で認定したとおり、同年11月20日、申立人組合及び茨城私教連が、被申立人に対して、「協議事項申し入れ書」を提出したが、記載された協議事項の中には、同組合の組合員である申立人X10に係る件が記載されていたことから、同年12月25日の冬季賞与支給前に、同X10が同組合に加入していることは、被申立人において容易に知り得たものと考えられる。

前記第3・5・(20)で認定したとおり、同年12月10日、申立人組合及び茨城私教連は、被申立人に対して、団体交渉を開催しよう申し入れたが、その際、申立人X1が同行したことから、遅くとも同日には、被申立人は、同X1が同組合の組合員であることを認識したものと認められる。

しかしながら、申立人X5については、平成13年度冬季賞与支給前に申立人組合の組合員であることを被申立人が認識していた具体的事実の疎明は、申立人らからなされていない。

③ 不当労働行為の成否について

以上、前記第4・1・(2)・④と併せて総合的に判断すれば、申立人X2、同X3、同X6、同X4、同X7、同X8、同X9に対する平成13年度夏季及び冬季賞与の支給並びに同X1及び同X10に対する同年度冬季賞与の支給は、いずれも、労使関係で被申立人と対立する申立人組合における組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認められる。

しかしながら、申立人X5については、組合活動を理由とする不利益取扱いとは認められないから、不当労働行為とは認定できない。

なお、当委員会は、申立人組合の組合員に対して、被申立人の教職員に対する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、現実に支払われた額との差額を支給することをもって、救済内容としては足りると判断する。

7 協定破棄について

(1) 当事者の主張

① 申立人ら主張の要旨

被申立人は、平成12年9月13日付け内容証明郵便で、同年1月26日から同年3月31日までの間の団体交渉において確認した事項の取消し又は解約を通知した。

被申立人は、取り消す理由として、確認のなされた団体交渉が、「脅迫的な雰囲気の中での団交」であり「正常な団交とはいえない状況下でなされた協定」なので「自由な意思に基づいた協定とはいえない」ものであったと主張しているが、全く事実に反しており、上記期間中の団体交渉は、全く正常なものであったことは明らかである。

被申立人は、「脅迫的な雰囲気の中での団交」と主張する理由として、様々な事実を挙げるが、別々な機会にあったと思われる出来事を一緒にしたり、事実を誇張したり、虚偽の事実を主張したりするなど、全体としてこじつけと言わねばならない内容になっている。

また、解約理由として労働組合法第15条を挙げている点は、同条項を理由とする解約であっても、労働組合に対する不当労働行為意思を決定的動機とし、表向きの理由付けとして同条項を挙げているにすぎないときは、解約行為が不当労働行為として無効となると解すべきである。

したがって、団体交渉でその都度作成してきた「確認書」をまとめて全部破棄するという暴挙の理由となるような事実は全くなく、この行為は申立人組合の活動の成果を覆し、同組合に打撃を加え、弱体化させることのみを目的として実行されていることは明らかである。

② 被申立人主張の要旨

私教連と称する外部団体を含め、約30名が理事長室に押し掛け、Y3理事長兼校長の退室を実力行使で妨害し、ほぼ軟禁に近い状態で、午後6時ころから夜半の10時、時には11時まで居座った。団体交渉では、私教連と称するも私教連ではない人が紛れ込み、傍聴席から野次や罵声を浴びせ、時々急にY3理事長兼校長の脇に出て、厳つい顔に凄みを利かせ、その顔をY3理事長兼校長の眼前まで突き出して、恫喝するように睨み付けた。このような脅迫的な雰囲気の中で行われた団体交渉は、正常な団体交渉とは言えず、正常な団体交渉と言えない状況下で締結された協定は、自由な意思に基づいた協定とは言えない。それゆえ、被申立人は協定の破棄を通知したのであって、申立人組合の弱体化を目的として行ったものではない。

(2) 当委員会の判断

前記第3・4・(11)で認定したとおり、被申立人は、平成12年9月13日付け内容証明郵便を申立人組合に対して送付し、同年1月26日から同年3月31日までに、同組合と被申立人との間で、団体交渉の内容を確認し作成された「確認書」における確認事項を取り消すこと又は予備的に解約することを通知した。

被申立人は、「確認書」は脅迫的雰囲気の中での団体交渉において締結されたものであるので、その取消しを通知した旨主張するが、前記第3・3(23)で認定したとおり、同年3月16日の団体交渉においては、傍聴席からの不規則発言などが散見されるものの、一連の団体交渉を通じ、脅迫的雰囲気の中で行われたものとまでは認められない。したがって、「確認書」の確認事項をすべて取り消す合理的な理由は存在しない。また、予備的に解約する合理的な理由も存在しない。

平成12年夏の労使関係について見ると、2・29集会事情聴取が行われ、同年度夏季及び冬季一時金についての交渉開始などを調整事項とするあっせん申請が当委員会に対してなされるなど、申立人組合と被申立人との対立が続いていたことから、「確認書」の確認事項の取消し又は解約の通知は、被申立人が団体交渉の成果を無力化することにより、同組合の弱体化を図った支配介入であると判断せざるを得ず、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認められる。

8 被救済利益について

被申立人は、平成14年度、申立人X 6及び同X 3をクラス担任としており、現在は不利益取扱いが解消されているとも解されるが、従来の被申立人の態度に鑑みると、今後再び、不利益取扱いをするおそれがないとは言えないため、同X 6及び同X 3の被救済利益は、なお存するものと判断する。

9 救済方法について

申立人らは、謝罪文の手交及び学園の正門への掲示を求めているが、本件においては、主文の救済をもって足りると思料する。

第5 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成16年2月27日

茨城県地方労働委員会
会長 片桐 章典