

命 令 書

申 立 人 埼玉県私立学校教職員組合連合

申 立 人 開智学園教職員組合

被申立人 学校法人開智学園

上記当事者間の埼労委平成 14 年(不)第 7 号開智学園不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 17 年 2 月 18 日第 811 回公益委員会議において、会長・公益委員古西信夫、公益委員柴山眞一郎、同田島久嵩、同横塚房雄、同遠藤順子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

申立人らの請求する救済内容のうち、被申立人は常勤講師制度を廃止し講師を平成 6 年以前の専任講師制度に基づいて処遇しなければならないとの申立てについては却下し、その余の申立てについては棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

本件は、被申立人学校法人開智学園が常勤講師制度を導入したこと及び申立人開智学園教職員組合の組合員らに対して雇止め等の不利益処分をした行為などが、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て申し立てられたものである。

第 2 申立人らの請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人は、常勤講師制度を廃止し、被申立人の講師を平成 6 年以前の専任講師制度に基づいて処遇しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合の組合員 X1 に対する平成 14 年 3 月 31 日付け雇止め処分を撤回し、同人を原職に復帰させ、同人に対し同年 4 月 1 日から原職復帰までの賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、被申立人の講師を専任の教諭に昇格させることについて、申立人

組合に加入していること、若しくは申立人組合の組合活動をしていることを理由に、不利益な取扱いをしてはならない。

4 被申立人は、被申立人が有期雇用している講師・助手を申立人組合に加入していること、若しくは申立人組合の組合活動をしていることを理由に雇止めし、あるいは非常勤講師に降格させるなどの不利益な取扱いをしてはならない。

5 被申立人による謝罪文の掲示

第3 争いのない事実

1 当事者

(1) 被申立人学校法人開智学園(以下「学園」という。)は、肩書地において開智高等学校及び開智中学校を設置し経営している学校法人である。

開智高等学校は昭和58年に開校された高等学校(開校時の名称は埼玉第一高等学校であり、平成11年4月に現在の名称に変更)であり、開智中学校は、平成9年4月に開校された中学校である。高校、中学併せて、平成13年度の生徒数は2,029名であり、教職員の数は204名である。

(2) 申立人埼玉県私立学校教職員組合連合は、埼玉県内にある私立学校(高等学校、中学校、専門学校)に勤務する教職員で構成される労働組合の連合組織である。本件申立時の組合員数は416名である。

(3) 申立人開智学園教職員組合(以下「組合」という。)は、学園が設置し経営する開智高等学校、開智中学校に勤務する教職員(専任教諭、常勤講師、非常勤講師、事務職員等)で構成される労働組合である。

本件申立時の組合員数は27名である。

2 学園の常勤講師制度導入及びX1らの平成9年の雇止め等

(学園が専任講師制度を導入)

(1) 昭和63年4月、学園に専任講師制度が導入され、学園の教員は、期間の定めのない雇用契約を結ぶ「専任教諭」、1年以内の期間の雇用契約を結ぶ「専任講師」及び「非常勤講師」の3種類となった。

(X1の採用と契約更新)

(2) 平成元年4月、X1(以下「X1」という。)は、学園の高等学校の国語科の非常勤講師として採用され、この雇用契約は平成2年4月に更新された。X1の雇用契約は、平成3年度から、専任講師としての契約となり、平成8年度までの間、1年ごとに更新された。

(組合の結成とX1、X2の加入)

(3) 平成5年9月1日、組合が結成され、理科の専任教諭であるX3(以下「X3」という。)が執行委員長に就任した。組合は、教育の充実、低賃金の解消、専任

講師の待遇改善などを要求として掲げ、学園に対し、組合結成を通告し、要求書を提出した。

当時の専任講師 28 名のうち、組合結成時に組合員となったのは X1 のみであったが、その後、英語科の専任講師である X2(以下「X2」という。)が組合に加入した。X1 は、専任講師を対象としたアンケートや聞き取り調査などの活動を行った。

(学園が常勤講師制度を導入)

- (4) 平成 5 年 12 月、学園は、従来の専任講師制度に替えて、常勤講師制度を導入することを発表した。組合員の X1、X2 及び体育科の専任講師である非組合員の X4(以下「X4」という。)が専任講師を代表し、学園に対し、常勤講師制度を導入する意図を確認した。

平成 6 年 1 月、学園は常勤講師勤務規程を制定し、同年 4 月から施行実施した。それまでの「専任講師」は、全員が「常勤講師」に呼称を変更され、同規程の適用を受けることになった。

(就業規則、常勤講師勤務規程、非常勤講師勤務規程の内容)

- (5) 平成 6 年 4 月、学園は就業規則及び非常勤講師勤務規程を施行実施した。就業規則第 2 条第 2 項には、「常勤講師及び非常勤講師に関する規定は別に定める。」と記載されていた。

常勤講師勤務規程第 2 条には、「常勤講師の雇用期間は、1 年以内とする。状況により、雇用を継続・更新することもある。」と定められていた。非常勤講師勤務規程第 2 条第 1 項には、「非常勤講師の雇用期間は 1 年以内」、同条第 3 項には、「非常勤講師は、雇用期間が満了したときに当然退職する。」と定められていた。

(平成 6 年度の大量入学と常勤講師等の多数採用、更新 2 回の運用)

- (6) 学園の高等学校の定員は 1 学年 500 名であるが、平成 6 年度には 900 名以上の大量入学があった。3 年後の生徒数の減少が確実に予想されたため、学園は、単年度契約者である常勤講師、非常勤講師等の教員を平成 6 年度に多数採用した。

なお、平成 8 年度であるか平成 12 年度であるかの争いはあるが、その後、学園は、常勤講師等の雇用期間を最大 3 年(雇用契約の更新 2 回まで)とする方針を決定した。

(X5、X2、X6 が常勤講師から非常勤講師に)

- (7) 専任講師(平成 6 年度以前)から継続雇用されていた常勤講師のうち、X5 は平成 8 年度から、X2 及び X6 の 2 名は平成 9 年度から、それぞれ常勤講師として

は雇止めされ、非常勤講師として採用された。

(X1、X4、X7の雇止め)

- (8) 平成9年1月、学園は、専任講師(平成6年度以前)から継続雇用されていた常勤講師のうち、X1、X4及び社会科のX7(以下「X7」という。)の3名に対し、翌年度に生徒が約400名減少すること及び平成8年度の雇用期間の満了を理由に、翌年度の雇用契約を更新しない旨を通告し、同年3月31日をもって雇止めとした。

この3名のうち、X1は雇止めが無効であるとして、地位保全仮処分及び地位確認請求の訴えを提起し、X4は家庭の都合から退職し、X7は他校の教諭への就職をあっせんされたため退職した。

(X3の戒告処分)

- (9) X3は、学園のテニス部の顧問であり会計処理を担当していたが、学園は、不適正な会計処理を行ったという理由により、同人にてん末書の提出を求め、平成9年6月4日付けで戒告処分とした。

3 地位確認請求訴訟の和解及びX1の職場復帰

(X1の地位保全仮処分、地位確認請求訴訟)

- (1) 平成9年7月31日、X1は、平成9年3月に学園が雇用契約を更新せず、雇止めしたことは無効であると主張し、浦和地方裁判所に地位保全仮処分の申立てを行った。平成10年3月24日、同裁判所は、学園のした雇止めは無効であるとして、学園に対し、賃金の仮払いを命じる内容の仮処分決定をした。

この決定に対し、学園が起訴命令を申し立てたため、X1は、学園のした雇止めは無効であるとして、地位確認請求の本案の訴えを浦和地方裁判所に提起した。平成12年3月17日、同裁判所は、X1の地位確認請求を棄却する判決を言い渡した。X1は判決を不服として、東京高等裁判所に控訴した(平成12年(ネ)第2263号地位確認請求控訴事件)。

(東京高等裁判所での和解成立及び和解条項の内容)

- (2) 平成12年10月11日、控訴審である東京高等裁判所において、学園とX1は、学園側が作成した和解案を基にして調整を行い、和解が成立した。成立した和解における和解条項の概要は、次のとおりであった。

一 1 X1と学園は、X1を開智高等学校での常勤講師、雇用期間を平成12年11月1日から平成14年3月末日までとする雇用契約を本日締結する。

2 平成12年11月1日時点のX1の給与については2級10号級とする(基本給26万2,400円及び各手当の合計29万4,696円)。

二 1 X1は、学園に対し、浦和地方裁判所仮処分事件の決定及び仮処分事件

の和解に基づく仮払金の合計金 1,152 万 412 円の返還義務があることを認める。

2 右金員について、X1 は学園に対し、平成 12 年 11 月から平成 14 年 3 月までの月額給与から毎月 3 万円ずつ、同期間中の賞与から毎回 3 万円ずつを賃金から控除する方法により返還する(控除合計は 3 万円×17 か月+3 万円×賞与 5 回の金 66 万円)。

3 X1 が一度も遅滞することなく右分割金を返還したときは、学園は、X1 に対し、その余の残額の返還義務を免除する。

三 X1 は、その余の請求を放棄する。

四 X1 と学園は、当事者間には、この和解条項に定めるもののほか他に何らの債権債務のないことを相互に確認する。

五 訴訟費用は、第一、二審を通じ、各自の負担とする。

(学園の X1 に対する自宅待機、校内立入許可制通告)

(3) 平成 12 年 10 月 24 日、学園は X1 に対し、内容証明郵便により、同年 11 月 1 日から平成 13 年 3 月 31 日まで自宅待機とすること及び学校施設に立ち入る場合は学校長の許可を得るよう命じる旨を通知した。

また、平成 12 年 11 月 2 日、組合が学園に組合会議のための施設使用許可願を提出したところ、学校長の Y1 は、X1 が出席する常勤講師に対するヒアリング及び執行委員会については施設使用を認めない旨を口頭で通告した。

(X1 が職場復帰、図書館勤務)

(4) 平成 13 年 4 月、X1 は学園の図書館係として職場復帰した。学園は X1 に授業を担当させず、X1 の机を図書室の中に配置し、図書室の改善、運営に当たるよう命じた。

4 X1 らの平成 14 年の雇止めと救済申立て

(X1 の雇止め通告)

(1) 平成 14 年 1 月 7 日、学園は X1 に対し、東京高等裁判所の和解条項による同人の雇用期間が満了することを理由に、翌年度の雇用契約を更新しない旨を通告した。

(組合の団体交渉申入れと学園の回答)

(2) 平成 14 年 1 月 8 日、組合は学園に対し、「X1 講師の来年度に向けての契約について」を議題とする団体交渉申入書を提出した。同月 15 日、学園は組合に対し、東京高等裁判所の和解条項で決着済みであるとして、団体交渉に応じる予定はない旨の回答書を提出した。

(X1 と理事長の面談)

(3) 平成 14 年 1 月下旬、組合は学園に対し、X1 と学園の代表者理事 Y2(以下「Y2 理事長」という。)との非公式会談を求め、これを受けて、同年 2 月 20 日、両者の面談が持たれた。X1 は、図書室勤務の実績と次年度も雇用してほしいとの希望を述べ、Y2 理事長は、和解条項がすべてである旨述べた。

(組合の団体交渉申入れとスト通告)

(4) 平成 14 年 3 月 7 日、組合は学園に対し、「X1 講師の来年度に向けての契約について」を議題とする団体交渉申入書及びストライキ通告書を提出した。

(学園の回答及び X1 と理事長の再面談)

(5) 平成 14 年 3 月 11 日、学園は組合に対し、団体交渉に応じる予定はない旨の回答書を提出した。同日、組合は学園に対し、X1 と Y2 理事長との非公式会談を再度求め、同月 20 日、両者の 2 度目の面談が持たれた。Y2 理事長は X1 に、和解条項のとおりであると説明した。

(団体交渉を求める救済申立て)

(6) 平成 14 年 3 月 28 日、組合は、X1 の雇用契約更新問題を議題とした団体交渉の申入れに学園が応じなかったことは、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して、当委員会に救済を申し立てた(平成 16 年 5 月 7 日、組合は、団交応諾を求めたこの救済申立てを取り下げた。)

(X1 の雇止め)

(7) 平成 14 年 3 月 31 日、東京高等裁判所の和解条項による X1 の雇用期間が満了し、X1 は雇止めとなった。

(X8 の採用、組合加入、雇止め)

(8) X8(以下「X8」という。)は、平成 11 年 4 月、学園に理科の実験助手として採用され、平成 12 年 4 月及び平成 13 年 4 月に雇用契約が更新された。X8 は、平成 12 年の秋に組合に加入し、組合活動に参加していたが、平成 13 年 12 月、学園に雇止めを通告され、平成 14 年 3 月 31 日、雇止めとなった。

なお、学園の実験助手の雇用形態は、常勤講師と同様に単年度契約であり、更新は 2 回までという運用であった。しかし、実験助手は兼務職員的一种であり、常勤講師勤務規程の適用はなく、「兼務職員及び外国人契約教職員の取扱内規」の適用を受けるものであった。

(本件申立て)

(9) 平成 14 年 12 月 2 日、組合は、学園が常勤講師制度を導入したこと及び組合員らに対して雇止め等の不利益処分をした行為などが、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て、当委員会に救済を申し立てた。

第4 争 点

(請求する救済内容 1)

- 1 常勤講師制度の導入が不当労働行為に該当するか。

(請求する救済内容 2)

- 2 学園が X1 との間の雇用契約を平成 14 年度以降更新しなかったことは不当労働行為に該当するか。

(請求する救済内容 3)

- 3 組合に加入していること、若しくは組合活動をしていることを理由に、講師を専任の教諭に昇格させることについて不利益な取扱いがなされているか。

(請求する救済内容 4)

- 4 講師・助手を、組合に加入していること、若しくは組合活動をしていることを理由に雇止めし、あるいは非常勤講師に降格させるなどの不利益な取扱いがなされているか。

第5 判 断

- 1 常勤講師制度の導入が不当労働行為に該当するか(争点 1)

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張の要旨

被申立人は、組合が結成されてから、わずか3か月後の平成5年12月、1年の雇用契約が守られ更新は例外的(平成6年度からは、更新を2回、3年を限度とする運用がなされている。)で、雇用期間が終了したときに専任教諭になれなければ、その先の雇用の保証のない常勤講師制度の導入を打ち出した。これは、不安定雇用の解消という組合の要求に対して真っ向から否定をするものであり、組合活動をけん制し、従来から存在した、1年の有期契約ではあるものの、実際には雇止めをされる例はなく、本人が希望すれば契約が更新されるという運用がなされていた専任講師及び常勤講師が組合に組織化されることを妨害しようとしたものである。

常勤講師制度の存在とその運用は、従来からの専任講師及び常勤講師の組合加入をほぼ困難とし、組合の運営に対して極めて深刻な影響を及ぼしている。実際、組合は、組合結成から一貫して講師制度の改善を要求に掲げているが、常勤講師制度の導入後、組合に加入した講師はわずかに1名であり、この制度の導入、運用は組合に対する「支配介入」としての不当労働行為である。

イ 被申立人の主張の要旨

平成6年1月に従来専任講師制度に替わって常勤講師制度が制定され、

同年4月に施行実施された。専任講師及び常勤講師のいずれの制度も期間の定めのある労働契約(原則として1年間)であるが、同年3月末日をもって専任講師は学園に存在しないこととなった。同年4月1日以降、専任講師制度に基づく専任講師と常勤講師制度に基づく常勤講師が混在したことはない。

したがって、常勤講師制度それ自体の廃止や平成6年以前の専任講師制度に基づく処遇を求めることは、労働組合法第27条第2項に定める除斥期間に該当し、却下されるべきである。

また、常勤講師制度は、組合員であれ、非組合員であれ、全員を対象として同年4月から施行実施されたのであるから、組合員に対する不利益取扱いということは論理的にあり得ず、同制度の設置や施行が不当労働行為ということはありません。

(2) 当委員会の判断

申立人らの主張するように、ある制度の導入が一般的には適法であっても、その制度を導入する動機、目的、組合運営に及ぼす影響の程度等によっては、制度の導入自体が不当労働行為となることがあり得るとしても、本件常勤講師制度は、学園が、平成5年12月に従来の専任講師制度に替わる制度として導入することを発表し、翌平成6年4月、施行実施されたことは争いが無い。一方、本件申立てが当委員会になされたのは平成14年12月2日であるから、労働組合法第27条第2項に定める除斥期間に該当する。

また、申立人は導入された制度の運用によって、制度の存在そのものが支配介入等の不当労働行為になると主張しているが、ある制度の運用が不当労働行為に該当すれば、その具体的運用行為を不当労働行為として救済の対象とすれば足りるのであって、運用によって制度自体の存在が不当労働行為となるものではないと思料する。

よって、申立人の「常勤講師制度」の廃止を求める申立ては却下せざるを得ない。

2 学園がX1との間の雇用契約を平成14年度以降更新しなかったことは不当労働行為に該当するか(争点2)

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張の要旨

和解条項には、X1の地位を「常勤講師」とはっきりと明記しており、常勤講師とは、学園の就業規則第2条第2項に明記する常勤講師にほかならず、常勤講師に関する労働条件は、別に定める常勤講師勤務規程が適用されることになっている。

同規程第 2 条には、「常勤講師の雇用期間は、1 年以内とする。」と規定されており、X1 との和解条項第 1 項が、「平成 12 年 11 月 1 日から平成 14 年 3 月末日までとする雇用契約を締結する」とした部分について抵触するか否かが問題となるものの、和解成立が平成 12 年度の中途であったことから、平成 12 年 11 月 1 日から平成 13 年 3 月 31 日までの(中途)常勤講師契約と、この期間満了時に雇用を継続・更新させることを前提とした平成 13 年 4 月 1 日以降の 1 年間の常勤講師契約を定めたものであり、同規程の抵触の問題は生じない。そして、雇用期間についての継続・更新の規定(常勤講師勤務規程第 2 条)及び「上限 3 年(単年度契約者の更新 2 回)の原則」の内規を定め、それにより運用してきた。これは、X1 と学園間の雇用契約にも適用される。

しかしながら、学園は、X1 については、何らの裁量もせずに、雇止めを強行した。これは、組合の弱体化を企図する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張の要旨

X1 と学園との労働契約は、東京高等裁判所においてなされた和解内容に従って、同和解に基づき新たに創設されたものであり、契約の始期である平成 12 年 11 月 1 日と本件紛争の発端となった平成 9 年 3 月末日の雇止め(契約終了)との間には、3 年 8 か月もの空白があり、従前の労働契約とは全く継続性はない。さらに、本件契約を更新した事実もない。

また、平成 14 年 3 月 31 日で雇用期間が終了したのは、和解内容に基づくものであって、X1 が組合員であるとか、組合活動を行ったからという理由によるものではない。

よって、そもそも不当労働行為の成立に必要な不当労働行為意思が被申立人には存在せず、和解条項をそのとおりに履行したにすぎない以上、不当労働行為の対象たる「被申立人の行為」自体が存在しない。

(2) 当委員会の判断

本件雇用契約は、X1 を常勤講師として雇用する契約であるから、常勤講師勤務規程及びその運用が適用されると解釈するのは当然のようにも思われる。そして、常勤講師勤務規程には、「雇用期間は 1 年以内とする」旨の規定があり、また更新 2 回、3 年を限度とする運用もあった。

しかし、本件雇用契約は、学園と X1 間の東京高等裁判所平成 12 年(ネ)第 2263 号地位確認請求控訴事件につき、平成 12 年 10 月 11 日、東京高等裁判所において成立した和解の一部として、和解条項第 1 項にて締結された雇用契約である。そして、和解が平成 12 年度途中で成立したとはいえ、その雇用期間は、平成 12 年 11 月 1 日から平成 14 年 3 月末日までの 1 年 5 か月間と、特別の雇用期間

が明定されている。

また、和解条項第2項においては、X1は学園に対し、仮処分事件の決定等に基づく仮払金の合計金1,152万412円の返還義務があることを認め、X1が前記雇用期間内に一度も遅滞することなく合計66万円を返還したときは、学園はX1に対し、その余の残額の返還義務を免除する、との約束もなされていた。

以上のとおりの和解内容であるから、学園が、X1を一定期間常勤講師として雇用するが、その期間内に学園とX1との債権債務を処理し、雇用期間が終了する平成14年3月末日には両者間の雇用(労働)関係及びそれに伴う債権債務関係を一括して清算する趣旨であり、雇用契約の更新のみを期間満了時の検討対象とすることはあり得ないと判断・解釈しても不合理・不自然なものとは認められない。

事実、学園は和解成立当時から一貫してそのように本件和解(雇用契約)を解釈していたことが認められ、不当労働行為意思をもって、和解の判断・解釈を歪曲したとは認められない。

したがって、学園がそのような解釈の基に本件雇用契約の期間が満了した平成14年3月31日にX1を雇止めしたことは不当労働行為とはいえない。

3 組合に加入していること、若しくは組合活動をしていることを理由に、講師を専任の教諭に昇格させることについて不利益な取扱いがなされているか(争点3)

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張の要旨

1年の有期契約とされていた常勤講師、非常勤講師は、組合に加入すると教諭への昇格について差別的な取扱いを受けたり、契約が打ち切られるかもしれないという不安を持っていたが、平成9年3月末日、X1らの雇止めによりこの不安が現実化した。その結果、これ以後は、事実上、組合加入ができない体制が確立された。

イ 被申立人の主張の要旨

常勤講師、非常勤講師と専任教諭では身分(職種)が異なるものであり、専任教諭としてだれを採用するかは教育上の観点から被申立人が決定し、対象者の同意を得て採用するものであるから、常勤講師から専任教諭になるというルールがあるわけではなく、同一身分を前提とする「昇格」ではない。したがって、専任教諭の採用はそれ自体新たな採用行為であるから、常勤講師との身分の連続はなく、申立人らが主張する不当労働行為には該当しない。

(2) 当委員会の判断

申立人は、平成9年3月末日のX1らへの雇止めにより、専任教諭への昇格に

ついて差別的な取扱いを受けたり、また、雇用契約が打ち切られるかもしれないという不安が現実化し、常勤講師及び非常勤講師が組合に加入できない体制が確立した旨主張する。しかしながら、X1 らへの雇止めは平成9年3月末日のことであり、その後、申立時までに、組合に加入していること、若しくは組合活動を理由に講師を専任教諭に昇格させることについて不利益取扱いをされたということについての具体的な主張・立証が何らなされていないことから、申立人の請求は棄却せざるを得ない。

4 講師・助手を、組合に加入していること、若しくは組合活動をしていることを理由に雇止めし、あるいは非常勤講師に降格させるなどの不利益な取扱いがなされているか(争点4)

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張の要旨

(ア) 申立人組合が結成されてから3年6か月が経過した平成9年3月末日、X1 組合員と同時に X4、X7 の2名の常勤講師が雇止めされた。X1 は、専任講師中ただ一人、組合結成に参加し、専任講師の問題点を積極的に提起し、学園が常勤講師制度の導入を発表した際には、担当理事と直談判し、団体交渉の場において常勤講師の導入によって従前から勤務している専任講師について不利益な扱いをしないよう申入れを行うなどの活動をしていた。

X1 組合員に対する雇止めは、同人が組合活動を行ったことに対する報復としての不利益処分であるとともに、他の教員講師に対して、組合活動を行うと不利益を被ることを知らしめる「見せしめ」としての意味を持つものであり、組合弱体化を企図した支配介入である。

X4 は組合員ではないが、常勤講師制度導入の際、X1 とともに担当理事と直談判した経緯があった。X4、X7 は、両者とも常勤講師制度導入以前に、教科指導・生徒指導などの教育活動について注意・警告を受けたことは一度としてなく、雇止めが合理的理由のない不当なものであったことは明白である。

担当理事に対し、常勤講師制度の説明を求めたり、従前から雇用されている常勤講師への配慮を求めるなどの活動を X1 とともに行っていた X2 組合員が、平成9年3月に降格処分となった(常勤講師としては雇止め、非常勤講師として採用)。このとき、X2 と同じ英語科を担当している他の常勤講師については、従前通りの身分が維持されており、X2 に対する降格処分も組合活動を行ったことに対する不利益処分と同時に、ほ

かの教員・講師に対する「見せしめ」である。

組合の執行委員長である X3 は、テニス部の顧問であり会計処理を担当していたが、平成 8 年度の会計報告を提出するのが遅れたことなどを理由に「てん末書」の提出を求められたうえ、平成 9 年 6 月 4 日付けで「戒告処分」を受けたが、これは組合の中心人物を対象にした不利益処分というほかない。

(イ) X8 は、平成 11 年 4 月に理科の実験助手として、学園に 1 年契約の常勤講師の待遇で採用され、平成 12 年 4 月及び平成 13 年 4 月の 2 度契約が更新されたが、平成 13 年 12 月、雇止めを通告された。これは、X8 が平成 12 年秋に組合に加入し、私学助成の署名活動などの組合活動を積極的に行ったことに対する不利益処分であると同時に、他の教員・講師に対する「見せしめ」である。

(ウ) 組合の副委員長として積極的に組合活動をし、東京高等裁判所の和解により復職した後に、申立人埼玉私立学校教職員組合の副委員長に就任して活躍していた X1 に対する 2 度目の雇止めは、X1 の組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、組合に加入した常勤講師・非常勤講師とは契約更新をしないという学園の方針を暗に示して組合の弱体化を企図した不当労働行為である。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) 専任教諭ないし常勤講師が非常勤講師となる場合は、学園と本人の合意が必要不可欠であることから、合意が成立して非常勤講師となった以上、それは同一身分を前提とする「降格」ではないことはもとより、使用者の一方的な行為を要件とする不当労働行為とすることは不可能である。

加えて、申立人が主張する「降格」の対象者はそもそも申立人組合員ではない(X1 以外の者が、組合に加入しているという主張、立証がなく、被申立人に通知もない。)から、組合員の不利益取扱いを論ずる不当労働行為という議論には該当せず、救済の対象となり得ないことは明らかである。

また、そもそも申立人が主張する非常勤講師降格の時期は平成 12 年度までのものであり、X3 に対する戒告処分も平成 9 年 6 月 4 日付けであるから、労働組合法第 27 条第 2 項に定める除斥期間に該当し、却下されるべきである。

(イ) X8 が組合員であることを被申立人は知らないのに、不当労働行為の前

提を欠くとともに、X8 は常勤講師ではなく、理科の実験助手(兼務職員)であり、X8 に対する降格処分は存在しない。実験助手については1年契約であるが、契約の更新は2度、最高3年を限度としており、X8 に対してもそのルールを適用したに過ぎない。

(ウ) 平成14年3月31日でX1の雇用期間が終了したのは、東京高等裁判所の和解内容に基づくものであって、X1が組合員であるとか、組合活動を行ったからという理由によるものではない。

(2) 当委員会の判断

ア 申立人は、X1、X4及びX7に対する雇止めは、合理的理由のない不当な処分であり、また、X2に対してなされた常勤講師から非常勤講師への降格処分も不利益処分である旨主張する。また、X3に対する懲戒処分は組合の中心人物を対象にした不利益処分であると主張する。しかしながら、申立人が主張するX1、X4、X7及びX2に対する処分は平成9年3月に行われたことが認められ、また、X3に対する戒告処分は平成9年6月4日付けでなされたことは争いがない。そうすると、本件申立てが当委員会になされたのは平成14年12月2日であるから、労働組合法第27条第2項に定める除斥期間に該当するため、これらの処分が不当労働行為に該当するか否かを判断するまでもない。

イ 申立人は、X8が、平成11年4月に理科の実験助手として、1年契約の常勤講師の待遇で採用され、その後、2度契約が更新されたが、平成13年12月に雇止めを通告されたと主張する。しかし、X8は正式には「嘱託」という身分であり、「兼務職員及び外国人契約教職員の取扱内規」の適用を受けるものであったところ、雇用期間については常勤講師と同じ上限3年(単年度契約者の更新2回)の内規による運用がなされ、平成14年3月末日までの3年間勤務していたことが認められる。よって、X8に対する雇止めが不当であり不利益取扱いであるという申立人の主張は取り得ず、不当労働行為であるとは認められない。

ウ 学園が、平成14年3月31日にX1を雇止めしたことは、前記2の(2)で述べたとおり不当労働行為とはいえない。

以上のとおり、本件申立時以前1年以内において、学園が、組合に加入していること、若しくは組合活動をしていることを理由に講師・助手を雇止めし、あるいは非常勤講師に降格させるなどの不利益な取扱いをしたことは認められないのであるから、申立人の申立ては棄却せざるを得ない。

第6 法律上の根拠

よって、当委員会は労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び

第 43 条に基づき、主文のとおり命令する。

平成 17 年 2 月 18 日

埼玉県労働委員会

会長 古 西 信 夫 ⑩