

命 令 書

申 立 人 福岡県私立学校教職員組合連合

申 立 人 福岡県私立幼稚園教職員労働組合

被申立人 学校法人梅光学園

上記当事者間の福岡労委平成16年(不)第10号梅光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18年2月27日第1699回、同年3月7日第1700回及び同月10日第1701回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員矢野正彦、同丑山優、同渡邊富美子、同松坂徹也、同川嶋四郎及び同石井志津子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合分会員に対し、タイムレコーダー使用を禁止するなどの不利益な取扱いをしてはならない。
- 2 被申立人は、X1に対する平成16年12月9日付け休職期間満了退職通知を撤回し、本命令書写しの交付の日から2週間以内に同人を原職に復帰させなければならない。
- 3 被申立人は、申立人らが平成16年3月30日付けで申し入れた平成16年度春闘要求について、経理状況を明らかにする資料を提示するなどして、誠実に交渉しなければならない。
- 4 研修手当及び研究手当のカット並びに平成15年11月21日以前の年間一時金の減額に係る申立てを却下する。
- 5 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人学校法人梅光学園(以下「学園」という。)が行った次の行為が不当労働行為であるとして、申立人福岡県私立学校教職員組合連合(以下「私

教連」という。)及び申立人福岡県私立幼稚園教職員労働組合(以下「組合」という。)が各救済を申し立てた事案である。

- (1) 平成 16 年 7 月 9 日から病気のため、学園が経営する筑紫丘幼稚園(以下「当該幼稚園」という。)を休職した組合執行委員長 X1(以下「X1」という。)に対し、休職期間を 7 月 9 日から 12 月 8 日までとする休職辞令を発し、12 月 9 日をもって休職期間の満了を理由に退職扱いとしたこと(労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 1、4 号該当)。
- (2) 組合及び私教連が申し入れた、X1 の休職問題に関する団体交渉(以下「団交」という。)を正当な理由なく拒否したこと(労組法 7 条 2 号該当)。
- (3) 平成 16 年度の組合及び私教連との春闘要求交渉において、経理書面を示すなどして誠実に対応しなかったこと(労組法 7 条 2 号該当)。
- (4) 平成 10 年度以降一方的に年間一時金を減額ないし減少させ、同年度に研修手当を減額し、翌 11 年度以降研修手当及び研究手当を一方的にカットしたこと(労組法 7 条 1 号該当)。
- (5) 組合の筑紫丘幼稚園分会(以下「分会」という。)の分会員 5 名についてのみ平成 15 年 4 月 4 日以降タイムカードを撤去してタイムレコーダーを使用禁止にしたこと(労組法 7 条 1 号該当)。

2 請求する救済内容

- (1) 学園は、X1 あての平成 16 年 12 月 9 日付け「休職期間満了退職のお知らせ」を撤回し、X1 の休職期間を就業規則第 11 条 2 項により更新したのものと取り扱わなければならない。
- (2) 学園は、組合及び私教連が平成 16 年 7 月 26 日付けで要求した X1 の休職期間延長問題に関する団交を拒否してはならない。
- (3) 学園は、組合及び私教連が平成 16 年 3 月 30 日付けで要求した団交を拒否してはならない。また、学園の経理状況を書面で提示するなど、誠実に団交に応じなければならない。
- (4) 学園は、分会員 5 名に対し一方的に強行した下記手当や年間一時金のカットを撤回し、過去に遡って支給しなければならない。
 - ① 平成 11 年 12 月からカットした研究手当、月額 3 千円、合計 96 万円
 - ② 平成 10 年 12 月からカットした研修手当、年間 2 万円(平成 10・11 年度は 1 万円)、合計 50 万円
 - ③ 平成 10 年度からカットした年間一時金、合計 919 万 750 円
- (5) 学園は、分会員 5 名のタイムレコーダー使用を禁止する差別的取扱いを改めなければならない。

(6) (1)～(5)に関する謝罪文の掲示

3 本件の争点は、次のとおりである。

(1) X1 を休職期間が満了したとして退職させたことは、同人が組合員であることあるいは正当な組合活動をしたことを理由とするものか。

(2) X1 の休職期間の延長問題及び同人の退職扱いが団交事項となり得るか。

また、以下の2点が団交拒否の正当理由となり得るか。

ア 学園が、X1 の休職問題及び春闘に関する団交要求に対し、不当労働行為救済申立てがなされているため、労働委員会の裁定を踏まえて対応することとしたこと。

イ X1 の休職問題について、組合及び私教連の組合員らが当該幼稚園長宅に大勢で押し掛けたこと。

(3) 平成16年度春闘要求に関する平成16年7月12日の団交で、学園は誠意ある対応をしたのか。

(4) 平成11年12月13日の団交で、研究手当及び研修手当を申請・許可により実費支給するとの合意が成立していたか。

(5) 過去における年間一時金の減少は不利益取扱いにあたるか。

ア 年間一時金の減少は減額支給であるとの申立人らの主張に合理性があるか。

イ 年間一時金を減少させなければならない経営上の必要性があったのか。

ウ 年間一時金の減少は分会員が組合員であることあるいは正当な組合活動をしたことを理由とするものか。

(6) 分会員にタイムレコーダーの使用を認めないことは不利益取扱いか。

(7) 研究手当及び研修手当のカット、年間一時金の減少並びにタイムレコーダーの使用禁止に係る各々の行為は継続する行為と認められるか。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人ら

ア 私教連は、昭和35年7月2日、福岡県下の私立学校で働く教職員によって結成された労働組合であり、申立時28の私立高校、中学、幼稚園、専修・各種学校の教職員334名により組織されている。

イ 組合は、昭和63年に県内の私立幼稚園で働く教職員で組織された労働組合であり、当該幼稚園の専任教員5名全員がこれに加入し、分会を組織している。

なお、組合は、その結成当初より私教連に加盟しており、申立時の組合員数は11名で、下部組織として分会の他に大原幼稚園分会、非公然分会がある。

(2) 被申立人

学園は、昭和 58 年に学校法人として認可され、肩書地において筑紫丘幼稚園を経営している。

なお、本件申立時における学園の職員数は、専任教員 5 名及びパート職員 4 名(給食 2 名、事務 1 名、代替教員 1 名)であり、パート職員は全員非組合員である。

2 当該幼稚園の園長交代

- (1) 平成 10 年 10 月 11 日、学園の理事長兼園長であった Y1(以下「前園長」という。)が急逝した。

その翌月、園児の父母らは、外部から新しい園長が来て保育の仕方が変わるのではないかとの不安から、当時より主任教員であった X1 を園長に選任することを要請する嘆願書を学園に提出した。

- (2) 11 月、前園長の妻であり、学園の理事であった Y2(以下「園長」という。)が理事長兼園長に就任した。

- (3) 前園長の在任時において、組合と学園は、年に 1、2 回程度団交を行い、毎回 2 時間程度の交渉で妥結に至っていた。また、組合からの団交申入れが学園により拒否されたことはなかった。

3 研修手当及び研究手当のカット(申立事項)

- (1) 前園長と組合との合意に基づき、従来は、研究手当として毎月 3 千円、研修手当として毎年 2 万円が分会員らに定額支給されていた。

平成 10 年 12 月、学園は、組合に事前の連絡も行わず、研修手当を年額 2 万円から 1 万円にカットして支給した。

- (2) 平成 11 年 12 月 13 日、平成 11 年度賃金等に関する団交が開催された。

組合は、研修手当は従来どおり年額 2 万円を、研究手当は月額 3 千円を、一時金は 4.6 ケ月を要求した。

これに対し、学園が、教員に毎月 3 千円定額支給している研究手当の実際の用途について尋ねたところ、組合は、園児の指導教育に必要な勉強のために書籍を購入しており、その費用は月 3 千円を超えることもある、と答えた。そこで学園は、研究手当については、年間予算を決めて申請・許可制(実費支給)とし、申請後に研究のために必要な書籍を購入してその書籍は幼稚園の備品としたい、と提案した。

これに対して組合が何も回答しなかったため、学園は、申請・許可制をそのまま実施し、同月から研究手当の定額支給はなくなった。

また、学園が、研修手当の用途についても尋ねたところ、組合は、園児の指

導教育に必要な研修の参加費及びそれに伴う交通費等に使用しており、年間 2 万円を超えることもある、と答えた。

これに対して学園は、研修手当も年間予算を決めて申請・許可制とし、研修費、交通費、宿泊費を実費支給したい、と提案した。

この学園の提案に対して組合は、何も回答せず、学園は申請・許可制を実施し、年末の研修手当の定額支給はなくなった。

分会員らは、研修等の費用が必要なときに、その都度支給申請をして実費支給を受けていた。

- (3) 組合は、上記団交以降も、研修手当及び研究手当を従来どおり定額支給することを団交における要求項目として掲げていた。

4 年間一時金の減少と学園の財政状況(申立事項)

- (1) 学園における年間一時金の制度に関し、学園では、年間一時金(賞与)について給与規程で次のとおり定めている。

(賞与)

第 14 条 賞与は勤続 6 カ月以上で支給日現在に在籍する教職員に対し、夏期、年末及び年度末に支給する。ただし、園の経営状態の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給時期の延期又は支給しないことがある。

2 賞与の算定期間は次の通りとする。

- (1) 夏期賞与。12 月 1 日～6 月 30 日
- (2) 年末賞与。7 月 1 日～11 月 30 日
- (3) 年度末賞与。1 年を通して算定する

3 賞与の算定基準は基本給とし、教職員の勤務成績等に基づいて各人毎に決定する。

- (2) 平成 10 年度以降の年間一時金に関する団交状況と仮払いを含む一時金の支給状況は、別表 1 のとおりである。
- (3) 平成 10 年 12 月、学園は、前園長と組合との間で春闘交渉において口頭合意していた年末一時金 2.2 ヶ月分を、組合に何ら事前の連絡もせず 0.1 ヶ月分カットして支給した。
- (4) 組合と学園との毎年度における年間一時金交渉において一時金の額で妥結に至らず継続交渉となった場合、組合は、仮払いとして一時金を受領したうえで仮払い受領の文書を学園に手渡していた。

平成 14 年度以降の一時金については、全て妥結に至っておらず、現在も継続協議とされている。

(5) 学園の財政状況について

ア 当該幼稚園が立地している若久団地の土地所有者である都市基盤整備公団（以下「公団」という。）は、老朽化が進む若久団地の住宅を建て替えることとした。

これを契機に、学園は、耐震構造になっておらず、教室の面積が幼稚園の設置基準を満たしていない現在の園舎を建て替えることにした。

現在の園舎は、公団が若久団地の附帯施設として建設したものであるが、公団は園舎の建替え資金を出さないということであるので、学園は、平成 13 年度以降毎年度、園舎建替え資金を特定預金として積み立てた。

なお、園舎建替え費用は、1 億 5 千万円と見積もられていた。

イ 平成 15 年 6 月 26 日、年間一時金等に関する団交が開かれた。交渉の冒頭、組合の交渉員として出席していた X1 は、組合が 4 月に申し入れた団交に、その 2 ヶ月後である本日開催というのは、我々の生活がかかっていることに対して誠意がない、と学園を非難した。

組合は、年間一時金 4.6 ヶ月分の支給を要求したが、学園は、財務状況からして本来ゼロでお願いしたいが、年間 1 ヶ月分は支給すると回答した。また、支給時期については、夏・冬・期末の 3 回又は夏・冬の 2 回のどちらか組合の意向を聞いたうえで決定したい旨述べた。これに対し、組合は、当然受け入れられない旨述べた。

さらに組合は、学園の経理公開を要求したが、学園は、競争原理が働く私学にとっては経理を公開することは不合理であるとして、これを拒否した。

また、組合は、平成 12 年度から続く学園のベア・定昇ゼロ回答に関し、どれほど学園の財政が逼迫しているのかと、平成 14 年度決算について、この団交に同席していた学園側の税理士に尋ねた。

その過程で、組合の質問が資産運用支出内訳に及ぶと、学園の Y3 理事が幼稚園の園舎建替え問題に触れた。

Y3 理事は、若久団地住宅の建替えに伴い、公団から当該幼稚園を存続するなら 5 年後には建て替えるよう要請されたこと、公団はその際に土地は貸すが園舎の建替えはしないということであったこと、園舎建替え資金として特定資産運用支出をあげていること等を述べた。

さらに Y3 理事は、園舎建替えには、1 億円以上かかるので借入金も必要である旨述べた。

組合が、平成 15 年度予算について追及すると、学園は、140 万円以上の赤字が見込まれることを説明し、経費節減として理事長及び理事の報酬は一部

カットしたこと、次は希望退職者を募りたい旨述べた。

組合は、次回団交の期日設定を求めたが、学園は今日は決められないとして席を立った。

なお、私教連が福岡県の情報公開制度を活用して入手した資料に基づき作成した平成10年度から平成15年度までの間における学園の収支状況は、別表2のとおりである。

ウ 平成15年9月4日、学園は、当該幼稚園の教職員に対し、園舎建替えのための自己資金をプールしなければならず、そのために当該幼稚園の管理費用も行き詰まり、現在の人件費すら支払えない状態に陥ることは必至であることが予想されるとして、平成15年11月30日から平成16年1月15日までの間、7月23日開催の団交でも申し入れたとおり、希望退職者を募る旨文書で通知した。

エ 平成16年2月18日の団交において学園は、園舎建て替えに伴う学園の収支予測等を検討した「若久団地建て替えに伴う園児数予測について」と題する資料を組合に提示したうえで、その内容について説明した。

この資料は、平成14年度以降、園児数の減少に伴い減収が大きくなり、同時に、毎年の園舎建替え資金の積立てにより、収支予測はマイナス表示となること、年を追う毎にマイナスの数値は漸増することが示されていた。

5 組合あて郵便物の受取拒否及びX2の雇止め問題

(1) 私教連は、会議の開催通知や各県私教連の情宣誌などを組合執行委員長のX1に送るため、学園あてで郵送していた。

(2) 平成11年3月頃、学園は、私教連がX1に送付した郵便物を一括して私教連へ返送した。この頃、園長は、私教連の文字や封筒を見るのも嫌だとか、団交申入書が私教連の封筒に入っているのも嫌だ、などと発言していた。

(3) 平成11年3月5日、学園は、分会員のX2教諭(以下「X2」という。)を1年契約であるとの理由で雇止めにした。

3月10日、組合は、学園にX2の雇止め問題に関する団交を申し入れたが、学園は団交を拒否した。

(4) 3月12日、私教連の書記長らは、園長に面会し、X2の雇止めの撤回を申し入れた。

3月25日、組合は、学園に、再度X2の雇止め問題に関する団交を申し入れたが、学園は、これを拒否した。

(5) 4月7日、X2の雇止め問題に関して、園長、教員及び父母の三者協議が行われた。

翌8日、学園は、今年度はX2を正規職員として雇用するとし、1年の雇用期間を定めた雇用契約書に署名するようX2に求めた。しかし、X2はこれを拒否した。

- (6) 5月18日、組合は、学園に、X2の身分問題及び平成11年度賃金・労働条件に関する団交を申し入れた。このとき園長は、ベテランの先生は雇っているつもりですが、組合の方は雇っていません、今までと同じようなやり方には行きませんよ、と発言した。
- (7) 7月10日、労使間でX2の身分を期間の定めのない雇用契約に基づく専任教員とする旨合意された。

6 タイムレコーダーの使用禁止(申立事項)

- (1) 平成12年1月頃、学園は、専任教員5名について出勤簿を導入し、以後同人らは毎朝出勤する度、出勤簿に押印していた。

この出勤簿は、職員室の園長の机に常時備え置かれており、6ヶ月経過した時点で別ファイルに綴られていた。

なお、パート職員に出勤簿はなく、出退勤時間は園長がメモをとって記録していた。

- (2) 平成12年10月23日、学園は、組合や教職員に何の説明もせずタイムレコーダーを設置し、パートも含む教職員全員に出退勤にあたって使用するよう命じた。

- (3) 平成14年10月8日の春闘要求に関する団交で組合及び私教連は、学園に対し、分会員5名の過去2年間分の残業手当を支払うよう要求した。

10月22日、学園は、組合及び私教連に対し、残業した根拠がないため支払わない、学園側が指示した残業ではないので支払わない、と回答した。

10月30日、分会員らは、管轄の労働基準監督署(以下「労基署」という。)へ残業手当の請求について相談した。

- (4) 11月9日、分会員らは、理事長である園長に対し、内容証明郵便により未払い賃金を請求した。

- (5) 平成15年2月5日、分会員らは、労基署へ時間外手当の未払いについて申告した。分会員らは、これに際しタイムレコーダーの記録を活用していた。

4月3日、労基署は、学園に対して是正勧告及び指導を行った。

是正勧告は、学園は平成13年4月から平成14年9月までの間に5名の分会員が行った時間外労働に対する賃金294万3千余円を支払う義務があるというものであった。

また指導は、平成12年10月から平成13年3月までの時間外労働に対する賃

金 102 万 8 千余円の請求については時効が成立しているが、支払うよう努められたい、という内容であった。是正勧告の期限は 5 月 6 日であった。

学園は、是正勧告分のみを分会員らに支払った。

- (6) 4 月 4 日、学園は、出勤簿があればタイムカードは必要ないとの労基署の見解であったこと、分会員らが未払い賃金の請求にタイムレコーダーの記録を活用したことから分会員 5 名分のタイムカードを撤去し、そのため分会員らは、以後タイムレコーダーを使用できなくなった。

学園は、同日以降、分会員 5 名については、再び出勤簿を導入した。出勤簿の形式は、出勤したときに日付の部分に印鑑を押印するもので、出退勤時間を記載するようにはなっていなかった。分会員らの具体的な出退勤時間は、園長がメモをとるなどして管理していた。このような状態は、本件申立時においても継続している。

なお、非組合員であるパートの職員は、引き続きタイムレコーダーの使用を認められた。

タイムカードの撤去以降、学園は、分会員らに対し、残業する際には残業申請書の提出を求めるようになった。

タイムカードの撤去後、分会員らは終業時に園長から、労基署から指導されている、鍵を締めます、早く帰りなさい、などと言われ、園舎からの退出を急がされるようになった。とりわけ X1 に対して園長は、あなたの責任で早く帰りなさい、仕事がのろい、などと頻繁に言った。

また、短期間ではあったが園長は、職員室にある X1 の席の横に机を置き、仕事を見張るように色々な人から言われているので見張る、と言って座ることもした。

- (7) タイムカードの撤去後、分会員らは、仕事に必要な必要最小限の打合わせだけを午後 4 時半までに終わらせるようにした。4 時半になると園長が、帰らないと鍵を締めます、不法侵入です、などと言うため分会員らは、当該幼稚園の門の外で園児に関する話や、打合わせをしたり、自宅に帰ってから電話でやりとりをしたりして業務に対応していた。

また、分会員らは、自分たちの労働時間について、学園のタイムレコーダーに使用するのと同じ書式のタイムカードを購入して記録したほか、個人の手帳にもメモしたりした。

- (8) 平成 16 年 12 月 27 日第 1 回調査において、当委員会は、タイムレコーダー使用禁止に係る不利益性及び労組法 27 条 2 項の申立期間との関係についての求釈明を行った。これに対し、申立人らは、タイムカードの撤去により、分会員の

みがタイムレコーダーの使用を禁じられ、勤務時間の記録管理がなされず、時間外勤務を命じられて退勤時間が遅くなっても記録されず、あいまいにされることが多い、これは労基法の記録保管義務に反しており、この点において組合員は、非組合員であるパート職員と差別的に取り扱われ、かかる状態が今日まで継続しており、除斥期間徒過にはあたらない旨の釈明を行った。

7 平成 16 年度春闘要求に関する団交について(申立事項)

(1) 平成 16 年 3 月 30 日、組合及び私教連と学園は、妥結に至らず継続交渉していた平成 15 年度の年間一時金や経理公開の要求などについて団交を行った。

学園は、前回団交で継続審議するとしていた病気休暇の制度化については、その後全然検討していない、制度化しないと回答し、年間一時金についても、ない袖は振れない、とにかくお金がない、と回答した。そこで組合及び私教連は、お金がないということの中味の説明を求めたが、学園は、答える必要はありません、言うつもりもありません、とにかくお金がありません、との回答を繰り返すのみであった。

また、組合及び私教連が要求項目の一つに掲げていた経理公開について学園は、経理公開はしないと回答した。

同日の団交終了後、組合及び私教連は、学園に対し、次の平成 16 年度春闘要求を示して団交を申し入れた。

- ① 基本給は別紙賃金体系表(略)どおり。
 - ② 年間一時金 4.6 ヶ月分(夏期 2.1 ヶ月、冬期 2.1 ヶ月、年度末 0.4 ヶ月)
 - ③ 平成 11 年度にカットされた研究手当 3 千円の支給
 - ④ その他諸手当は昨年どおり支給
 - ⑤ 経理の公開
 - ⑥ 病気休暇の制度化
 - ⑦ タイムレコーダーの設置
 - ⑧ 夏休み、冬休み、春休みにおける自宅研修の承認
 - ⑨ 分会員の身分及び労働条件に関する事前協議の実施及び合意の上の決定
- (2) 4 月 7 日、分会員は、園長に上記で申し入れた団交の日程を確認したが、園長は、6 月に予算、決算が出てからでないと団交には応じられない、同じことを繰り返してから、決まったことは決まったことよ、と答えた。
- (3) 4 月 8 日、組合及び私教連は、学園に対して、3 月 30 日の団交申入れ事項に、年次有給休暇の時間単位での取得の要求及び職員室の監視カメラの撤去を追加して再度団交を申し入れた。
- (4) 7 月 12 日、平成 16 年度の春闘要求に関する団交が開催された。

団交の冒頭で園長は、伝えていたように 1 時間でもお願いしたい、回答はするが、同じことの蒸し返しは時間の無駄なのでしないでほしい、と発言した。

次に、組合から春闘要求の要求項目についての説明が行われ、これらについて園長が次のとおり回答した。

- ① 基本賃金については平成 15 年度と同じとする。
- ② 年間一時金は 1 ヶ月分を支払う。
- ③ 研究手当 3 千円は、現在本代としての実費支給を認めているので、支給しない。
- ④ 諸手当は従来どおり支給する。
- ⑤ 経理は学園が公開したいと思ったときに公開して質疑を受けたい。
- ⑥ 病気休暇制度は昨年回答したとおりで制度化しない。
- ⑦ タイムレコーダーは労基署の了解を得ているので設置しない。
- ⑧ 夏休み、冬休み、春休みの自宅研修については、やはり幼稚園に出てきていただきたい。
- ⑨ 分会員の身分及び労働条件については、全て労使合意の上で決定する必要があると考えていないので理事会の決定による。
- ⑩ 年次有給休暇は半日単位で行う。
- ⑪ 職員室の監視カメラは防犯のために設置しているので、あって然るべきものとする。

学園は、これらの回答について、理事会の結論であり、再度審議する必要はない旨述べた。

また、現状のままでは何ら不都合があるとは思えない、とも述べた。

さらに、組合が賃金問題について、X2(旧姓 X3)分会員の年間賃金額(手取り額)がおよそ 180 万円であることを例にあげて、これで暮らしていけるのかと質したところ、学園は、180 万円はそんなに悪くないんじゃないですか、悪いんですかそんなに、と発言した。

学園が、財政を考えると仕方がない旨述べたのを受けて、組合が、理事の報酬や経費を全て明らかにすべきではないかと質したところ、園長は、経営者にあなた方がなりなさい、幼稚園作りなさい、と発言した。

組合は、この 5 年間で学園の管理経費が増大したのは何故か、と質したところ、学園は、沈黙して回答しなかった。

組合が次回団交日程を設定するよう要求したところ、学園は、今は設定できない旨述べた。

これに対し組合が不誠実ではないか、と質したところ、学園は不誠実でいい

と述べた。

(5) 11月29日、組合及び私教連は、学園に対し、平成16年度春闘要求及びX1の休職問題についての団交を申し入れた。これに対し学園は、12月6日、議題については労働委員会に不当労働行為救済申立てがなされており、労働委員会による裁定の結果を踏まえて後日対応する旨回答した。

(6) 12月9日、組合及び私教連は、学園に対し、年末一時金とX1の休職期間満了退職撤回について団交を申し入れた。

(7) 平成17年1月23日、私教連役員や分会員など30数名は、園長宅を訪れ、平成16年度の年末一時金、年度末一時金とX1の身分問題等についての団交応諾を要請するために園長に面会を求めた。

家族が面会を断ると同人らは、郵便ポストの中に抗議及び団交開催申入書を投函して退去した。その後、園長宅前の公道において拡声器を使用して団交を要求するシュプレヒコールを約5分間行うとともに、園長宅周辺でビラを配布した。

(8) 7月4日、組合及び私教連と学園は、平成17年度の春闘要求等に関する団交を行った。

この団交において学園は、組合側に平成16年度の学園の貸借対照表、資金収支計算書及び消費収支計算書の大項目に関する資料を渡した。組合側は、学園に対し、これらの資料に基づき、学園の役員報酬、委託手数料など、具体的な支出内訳についての説明を要求したが、学園は、経費内訳について細かい数字の説明はしない、管理経費のやり方を変えた、と答え、支出内訳の説明はしなかった。

8 X1の退職問題(申立事項)

(1) X1の組合加入と組合活動

ア X1は、昭和46年、学園がまだ個人経営の清星幼稚園であった当時に教員として就職し、その翌年にその教職員とともに労働組合を結成した。

イ 清星幼稚園が個人経営から法人化して学園となった後の昭和61年4月、X1は、主任教員に昇任し、昭和63年には、労働組合の組織改編により結成された現在の組合の執行委員長に就任し、以後、本件結審時においても執行委員長を務めている。

この間、X1は、学園との団交や、園長との日常的な職場交渉などにほぼ常時参加し、組合のリーダーとして活動を行ってきた。

(2) 指導要録の作成命令

ア 学園では、前園長の当時、園児に関する記録を、国が定めた指導要録では

なく、学籍の記録という異なる独自の書式で作成していた。

指導要録とは、幼稚園に在籍した園児の生年月日等個人の記録である学籍に関する記録と、園児一人一人に対する1年間の指導過程を記録した指導に関する記録から構成される文書であり、学校教育法施行規則により学校長にその作成が義務付けられたものである。

イ 平成12年3月16日付けで福岡県私学学事振興局私学振興課長から幼稚園指導要録の改善について通知があり、これを受けて、学園は、X1ら教職員に対して卒園児の出席簿、健康記録表、指導要録、入園願書及び卒園児名簿を提出するよう求めた。

同年3月頃、園長は、X1に対し、すでに退職した教員が担任した園児の中で、指導要録が作成されていない者(昭和61年度から平成8年度までの、延べ311名分)について、指導要録を作成して提出するよう求めた。これに対しX1は、自分に責任はないと反論した。

ウ 7月24日、学園は、X1に対し、昭和61年度から平成8年度までの、延べ311名分の園児に関する指導要録を作成し、8月31日午後5時までに園長に提出するよう文書で命じた。

また、学園は、7月24日付けでX1に対し、昭和61年度から平成11年度までにX1が担任した園児の中で、指導要録が作成されていない者265名分についても同様に、指導要録を作成し、8月31日までに提出するよう文書で命じた。

園長は、X1に対し、退職した教員が担任した園児に関する指導要録をX1の責任で作成するよう命じた。また、指導要録のうち、学籍に関する記録は、別の書式で学園に保存されていたため、X1は、それらを学園が指定した書式に書き写す訂正作業を命じられた。

園長は、X1に対し、これを提出しなければ処分すると告げた。

エ 困ったX1は、県庁の指導担当部局へ相談に行ったところ、可能な範囲で、今年度中くらいに作成してはどうかと助言された。

オ やむなくX1と分会員らは、分担して在籍園児と前年度卒園児の指導要録のみを作成し、9月4日、園長に提出した。

カ 9月12日、学園は、X1に対し、8月31日午後5時までに指導要録を作成、提出を命じられていたにもかかわらず、一部を除き現在も提出を怠り、命令に違反している、したがって事情を聴取するので出頭を命ずる旨記載した命令書を発した。

キ この命令に対して学園の教職員全員は、9月13日付けの抗議文書を学園に

提出し、指導要録の作成、管理は園長の責任事項である、当時の園長の指導に従って作成された指導要録の記載に不備があったとしても、教職員の責任を問うことはできず、教職員を処分するなど許されない、と抗議して命令の撤回を求め、さらに上記 9 月 12 日付け X1 に対する出頭命令は違法であり、従うことはできないため、再度同命令の撤回を求める趣旨の文書を提出した。

これ対し、学園は、具体的法規を示すことなく、違法という文言を使用し、て事情聴取を拒否することは意図的な業務命令拒否である、との文書を分会員あてに送付した。なお、この指導要録提出にあたり、X1 が処分されることはなかった。

(3) 園長の X1 の評議員外し発言

ア 学園には、私立学校法 41 条に基づき、評議員会が設置されており、X1 は、平成 11 年から学園の職員代表の評議員を務めていた。

イ 平成 15 年 6 月、X1 は、同月に評議員会が開催されることを評議員である園児の父母から知らされたが、X1 には評議員会の案内状が届かなかった。そのため X1 は、園長にその理由を質したところ、園長は、今年からあなたは評議員ではない、と述べた。

また、園長は、今年からは自らが職員代表の評議員となる旨述べた。そこで X1 は、理事長は職員代表の評議員にはなれないのではないかと質したところ、園長は、調べてみる旨述べた。

ウ 結局、園長が理事長を兼務している場合は、職員代表にはなれないことが判明し、園長の指示により X1 が引き続き職員代表の評議員を務めることになった。

(4) X1 の休職願と学園の対応

ア 平成 16 年 6 月 8 日、X1 は、病院で診察を受けたところ、手術をする必要があるので翌日すぐ入院するように、と告げられた。

同日、X1 は、当該幼稚園へ出向き、園長を含めた職員全員で今後の対応について話し合った。X1 は、明日から入院するので、その間欠勤扱いとし、早急に代替教員を入れてほしいと園長に要請し、園長はこれを了承した。

イ 6 月 9 日、X1 は入院し、同月 14 日に卵巣癌の摘出手術を受けた。同月 20 日、園長は、入院中の X1 を見舞い、心配しないでゆっくり休んでほしい旨告げた。

6 月中旬頃、学園は、第 1 学期(毎年 4 月 10 日から 7 月 20 日前後まで)の残りの期間について代替教員を 1 名雇用した。

ウ 7 月 1 日、X1 は学園に対し、①6 月 9 日から 7 月 16 日までを病欠欠勤し、

②7月20日から1ヶ月休職するとの届けを提出した。

学園の就業規則第10条2号では、30日の病気欠勤の後は休職とする旨が定められている。

また、就業規則第14条には、休職期間の5ヶ月が満了すると退職扱いとされると定められている。

就業規則の関係規定(抜粋)は、次のとおりである。

(休職)

第10条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、休職を命ずる。

(2) 業務外の傷病により欠勤30日を超える場合(私傷病休職)

(休職期間)

第11条 前条に定める休職期間は、次の通りとする。

(2) 前条第2号の場合、5ヶ月以内

2 前項第2号、第4号の期間は、管理者が特に必要と認めたときは更新することができる。

(退職)

第14条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には退職とし、教職員としての身分を失う。

(3) 休職期間が満了し、復職願いが提出されなかった場合及び休職事由が消滅しない場合(休職期間満了退職)

なお、就業規則にいう「管理者」とは、当該幼稚園を設置し、経営する学園の理事長のことである(就業規則第3条)。

エ 7月23日、X1は、今後の治療の見通しに基づき、8月初旬には退院できる見込みであるが、治療は続けなければならず、医師から休ませてもらいなさいと言われているので、8月20日からおよそ6ヶ月半程度の休職にしてほしい、と記載した休職願いの手紙を園長あてに出したが園長からの返事はなかった。

オ 8月中にX1は、一旦退院し、その後何度か入退院を繰り返した。

(5) X1の休職に関する団交とX1の休職延長願

ア 平成16年7月12日、組合及び私教連と学園側は団交を開催したが、その席上園長は、病気休暇制度創設の組合要求に関連して、今はX1が入院しているけれども、X1の希望どおりにしたいと思っているので制度化はしないと発言した。

イ 7月26日、組合及び私教連は、学園に対し、X1の休職問題に関する団交申

入書に併せて、7月23日にX1が作成し、園長に提出していた休職願いの手紙の写しを提出した。

ウ 7月28日、学園は、組合及び私教連からの団交申入れに対して文書により、X1の休職問題については就業規則により決定する、したがって団交議題には馴染まないのでは応じられない旨回答した。

8月9日、組合及び私教連は、上記学園の回答に抗議した。

エ 8月13日、X1は、主治医に医証(診断書)を作成してもらった。その医証には、以下の内容が記載されていた。

① 病名:卵巣癌

② 平成16年7月2日から4週間毎に化学療法を行っており、翌年1月頃まで治療の予定

③ 治療期間中は入院及び自宅安静が望ましいが、化学療法の副作用がない時期は、短期間の勤務は可能

オ 8月18日、X1は、上記8月13日付け医証を添えて、8月20日から1ヶ月間の休職届けを提出したが、これに対して学園は何ら回答しなかった。

(6) X1の休職通知と本件申立て(当初)までの経緯

ア 平成16年9月1日、学園はX1に対し、就業規則第10条及び第11条により休職期間を平成16年7月9日から同年12月8日までとする旨文書で通知した。

イ 9月1日、園長は、職員会議において2学期にX1の代替教員は入れないことが理事会で決まった旨述べた。

ウ 園児の父母たちは、X1の代替教員を入れないとした理事会決定を不安に思い、学園に対して説明会の開催を要請した。

9月21日、父母らの要請を受けた説明会が開催され、学園は、集まった父母に対し、2学期にX1の代替教員を入れないことは理事会で決まったことであると説明した。

エ 10月1日、組合及び私教連は、学園に対し、X1の休職期間延長と2学期の代替教員導入を議題とする団交申入れを行ったが、学園からは何ら回答がなかった。

結局、学園は、2学期(毎年9月初めから12月20日前後まで)の運動会後の期間と3学期(毎年1月10日前後から3月17日前後まで)にも代替教員を1名雇用した。

オ 10月28日、X1は、入院後初めて当該幼稚園を訪問して園長と面会し、休職期間の延長をお願いしますと頼み、これに対して園長は、理事会で検討す

ると回答した。

X1 は、そのまま職員室へ出向いて分会員らに、園長が休職期間の延長を理事会で検討すると返事してくれた、と報告した。

カ 11月16日、組合及び私教連は、学園に対し、X1の休職問題に関する団交を申し入れた。

キ 11月22日、組合及び私教連は、X1に対する9月1日付け休職辞令の撤回等を求めて本件救済申立てを行った。

(7) X1への休職期間満了通知と私教連等の抗議行動

ア 平成16年11月29日、組合及び私教連が学園に対し、X1の休職問題等に関する団交を申し入れたこと、及びこれに対する12月6日の学園の回答は、前記第2の7の(5)に認定のとおりである。

イ 11月30日、X1は、退院の挨拶をするため、当該幼稚園を訪問した。

ウ 12月3日、園長と理事3名は、X1も同席のうえで主治医と面会し、X1の病状を尋ねた。主治医は、2月終了時点でリセットの状態、元の状態になる、その後は健康な人が病気にかかるのと同じである、病気前と同じように勤務できる、と園長に説明した。

これに対し園長は、主治医に対し、責任を取ってもらえるか、と問い質し、主治医は、この病気に関し、治療が終わった時点で仕事に戻ることにについては責任を取れる旨答えた。園長は、全責任を取ってもらえることで安心した、と述べた。

主治医は、X1に、以上の説明で職場復帰可能と理解されたと思う、と述べた。

なお、理事会は、この主治医訪問前にX1の処遇については理事長に一任していた。

エ 12月6日、園長は、X1問題で学園を訪れた私教連役員に対し、X1の休職期間の更新の問題については来週(12月13日から18日までの週)の理事会で検討する旨述べた。

これに対して12月7日、組合及び私教連は、学園に対し、来週の理事会がいつ開催され、それまでX1の身分はどうなるのかについての質問書を出した。

オ 12月9日、園長は、理事2名を連れてX1の入院している病院へ出向き、X1に対し、12月8日までに同人の休職事由が消滅しなかったため休職期間の満了による退職扱いとなった旨の通知書を手渡した。

園長は、X1に対し、私はあなたから一度も休職延長のお願いをされていない、と言った。X1は、それまでに休職期間の延長を直接園長に頼んでいたた

め、園長に対し、言ったじゃないですか、と抗議した。

12月9日、組合及び私教連は、学園に対し、X1の休職期間満了退職撤回等について団交を申し入れた。

また、同日、園児の父母らは園長と面会し、なぜX1を退職させたのかと問うた。これに対して園長は、今日休職期間の延長を認める手紙と休職期間満了の手紙の両方を持って病院に行った、X1が休職の延長を要請することを期待していたが要請がなかった旨X1の退職について説明した。

カ 12月14日、学園は、同月9日の団交申入れに対し、12月6日文書で回答しているとおおり、議題は組合が不当労働行為救済申立てを行っているので労働委員会の裁定の結果を踏まえて後日対応する旨文書で回答した。

12月14日、組合及び私教連は、学園に対し、①X1への「解雇」辞令を一時棚上げにし、私学共済及び福祉会への退職手続を延期すること、②X1の今後の身分取扱いに関する団交に応じることを文書で要請した。

これに対して学園は、12月18日、すでに12月6日と14日に回答しているとおおりである、と文書で回答した。

キ 12月23日、私教連の役員4名は、園長宅を訪れ、X1の身分問題についての団交応諾を要請するために園長に面会を求めたが、園長は応答しなかった。同人らは、約15分間、面会を要求して園長宅の呼び鈴を押し続け、その後、園長宅に留守番電話を入れ、X1の身分問題に関する団交開催申入書と抗議文等の写し35枚を差し置いて帰った。

これに先立って、11月末頃から、私教連役員、私教連傘下組合の組合員、その他有志の会と名乗る者らが多数、頻繁に当該幼稚園を訪れ、X1の休職期間を延長して当該幼稚園に戻れるようにしてほしいとの嘆願書とバラの花を置いていくようになった。

また、12月に入ると、当該幼稚園前で上記の者30名から50名程度が集会を2度ほど行い、12月中旬からは、私教連傘下又は共闘関係にあると思われる組合の執行委員長名で学園がX1を休職期間の満了により退職扱いとしたことに対する多数の抗議文が配達証明郵便又はファクシミリにより、園長宅等へ送られるようになった。

ク 12月26日、私教連役員や分会員など約30名は、園長宅を訪れ、拡声器を使用してX1の身分問題に関する団交を要求し、十数分間にわたってシュプレヒコールを行った。その後、園長宅の郵便ポストに抗議文と団交開催申入書を入れて帰った。

ケ 12月27日、組合及び私教連は、学園が12月9日にX1へ交付した「休職期

間満了退職のお知らせ」の撤回を求める変更申立てを当委員会に行った。

コ 平成 17 年 1 月 23 日、私教連役員や分会員など 30 数名は、園長宅を訪れ、X1 の身分問題等についての団交応諾を要請するために園長に面会を求めたこと等については、前記第 2 の 7 の(7)に認定のとおりである。

サ 3 月 25 日、組合及び私教連は、学園に対し、X1 は平成 17 年 3 月上旬で治療を終えたので、直ちに就労させるよう文書で申し入れた。

なお、X1 は、平成 17 年 4 月 12 日に開催された当委員会における第 4 回調査以降、同年 10 月 21 日に開催された第 6 回審問に至るまで、全ての審査活動に出席した。

第 3 判断及び法律上の根拠

1 研修手当及び研究手当のカットについて

(1) 申立人らの主張

ア 学園は、研修手当を平成 10 年 12 月から、研究手当を平成 11 年 12 月から、それぞれ支給ストップし続けてきており、これらの行為は組合に対する不当労働行為意思に基づき毎年決定されているのであり、不当労働行為意思の継続性・連続性が存することは明らかであるから継続する行為に該当する。

イ これら研修手当・研究手当のカットは、組合及び私教連の組合活動を嫌悪し、組合員を経済的に疲弊させるためになされたものであり、いずれも労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 研修手当及び研究手当の支給は、各支給のそれぞれが独立した単一の行為であるから、継続する不当労働行為意思によるものとはいえない。

よって、本件申立てのうち、申立てより 1 年以前の研修手当、研究手当のカットに係る請求については、すでに除斥期間を経過していることから、いずれの申立ても却下されるべきである。

イ 平成 11 年 12 月 13 日の団交で、研修手当及び研究手当については、従来の定額手当支給制から申請後の許可制・実費支給制に改めることを提案し、分会員らも何ら異議を述べなかった。このため、これら手当に関する「研修及び研修旅費規程」を分会員らに渡し、以後実費を支給しているものであり、何ら不当労働行為ではない。

(3) 当委員会の判断

当委員会は、継続する行為が成立するには、同一の不当労働行為意思による被申立人の行為に伴う組合員の不利益が反復継続し、申立日より 1 年以内においても、それが顕現している必要があると解するものであり、申立人らが主張

する不当労働行為意思のみをメルクマールとする見解は採るところではない。

そこで、本件研修手当及び研究手当のカットが継続する行為にあたるかどうか以下判断する。

申立人らは、学園が研修手当を減額し、その後同手当及び研究手当を定期・定額で支給しなくなったことをもって手当の支給をストップし続けてきたものであり、手当のカットであると主張する。

しかし、第2の3の(1)及び(2)に認定のとおり学園は、平成10年12月、研修手当を減額し、平成11年12月には、研修手当及び研究手当の支給方式そのものを、必要に応じて申請させ、実費で支給する方式へと制度自体を改めたものであるが、研修手当の減額及び両手当の支給制度の改変は、いずれも、その性質上1回限りの行為というべきである。

したがって両手当の減額とカットは、学園による手当支給制度の改変という一回的行為により、それをもって完結しているのであって、たとえ制度が改変された以後において、元の制度に戻してほしいなどの要請が申立人らからなされていたとしても、学園が継続する不当労働行為意思に基づいて支給をストップし続けたと評価できるものではない。

よって、研修手当及び研究手当の減額及びカットに係る本件申立ては、労組法27条2項の規定により却下せざるを得ない。

2 タイムレコーダーの使用禁止について

(1) 申立人らの主張

ア タイムカードの撤去によりタイムレコーダーを使用禁止にした学園の行為は、それに替わる措置を講じることもなく、労働時間に関する記録を保存せずに今日まで継続してきた違法行為であるから、除斥期間徒過には該当しない。

イ 学園は、タイムレコーダーの使用禁止後、分会員らの出退勤については、出勤簿の押印を求めているが、出退勤時間を記録しているか疑わしい。分会員らは、園庭開放など学園行事での残業のみを申請しているが、それとて園長が認めるものしか支給されず、適正な時間外手当の支給もない状況である。

ウ タイムレコーダーの使用禁止は、学園が組合員による残業代の請求を困難にさせるために行ったものであり、分会員らが組合員であることを理由に、分会員らの未払い残業代の請求に対する報復としてなされた悪質な労組法7条1号の不利益取扱いに該当する。

(2) 被申立人の主張

ア タイムカード撤去に係る申立ては、本件申立てより1年以前の事実に関する

るものであり、除斥期間を経過しているため却下されるべきである。

申立人らは、タイムカード撤去が被申立人の継続する不当労働行為意思によるものであると主張するが、タイムカードの撤去は、独立した単一の行為であるから、継続する不当労働行為意思によるものとはいえない。

イ 学園は、出勤簿があればタイムカードの設置は必要ないとの労基署の指導に基づき分会員らのタイムカードを撤去したものであり、何ら不当労働行為意思はない。

また、申立人らは、タイムカードの撤去によって分会員らの時間外手当が支給されなかったと主張するが、時間外手当が支給されなかった具体的事実について主張していない。

さらに、学園は、分会員らに対し、出勤簿の押印や、遅刻申請書の適正な提出を求めているが、分会員らが出勤簿に押印しなかったり、2週間後に残業申請書を提出したりしている。

以上のことから、学園がタイムカードを撤去したことは、何ら不当労働行為ではない。

(3) 当委員会の判断

ア 除斥期間について

まず、タイムレコーダーの使用禁止に係る申立てについて検討する。

申立人らは、請求する救済内容で、学園は、分会員 5 名のタイムレコーダー使用を禁止する差別的取扱いを改めなければならないとの救済を求めている。

また、タイムレコーダー使用禁止に係る不利益性及び労組法 27 条 2 項の申立期間との関係に関する第 1 回調査における当委員会の求釈明に対し、申立人らは、分会員らのみがタイムレコーダーの使用を禁止され、タイムレコーダー使用禁止後は、退勤時間が明確に記録されないため、残業の実績が曖昧にされる不利益があり、また、タイムレコーダー使用禁止による勤務時間が管理されていない状態は今日も継続している旨釈明している。

以上のことから、申立人らは、タイムカードの撤去によるタイムレコーダーの使用禁止行為そのものではなく、分会員らにはタイムレコーダーを使用させず、分会員以外には使用を認めるという差別的状態を不当労働行為として救済を求めたものと解される。

なお、分会員らはタイムレコーダーを使用できず、他の職員は使用できるという状態は、平成 15 年 4 月 4 日以降、申立時においても継続している。

よって、タイムレコーダーの使用禁止に係る申立ては、除斥期間を徒過し

たものであり、却下されるべきとの被申立人の主張は採用できない。

イ 分会員らに対するタイムレコーダーの使用禁止の不当労働行為性について次に、分会員らに対するタイムレコーダーの使用禁止が不当労働行為に該当するか否かについて検討する。

(ア) 平成 15 年 4 月 4 日、学園は、分会員らのタイムカードを撤去してタイムレコーダーの使用を禁止し、分会員以外の職員には従来どおりタイムレコーダーの使用を認めていたこと、同日以後、学園は、分会員らに出退勤時間の記載欄のない出勤簿に押印させ、残業する際には、残業申請書の提出を求めることとしたが、具体的な出退勤時間は園長がメモをとるなどして管理していたにすぎないこと及び園長が分会員らに対し、終業時刻後、園舎からの退出を求めるようになったことは、前記第 2 の 6 の(6)に認定のとおりである。

(イ) 上記(ア)の学園の対応のため、分会員らは、客観的に明瞭なタイムカードの記録を入手できなくなり、学園は分会員らの出退勤時間に関する適正な管理を行わないようになった。

このため、分会員らは、出退勤時間の適正な管理を受けていないという不利益、残業時間を客観的に明瞭な記録に基づいて申請できないという不利益などを被った。

なお、分会員らは、園舎からの退出後、門の前で園児に関する話や打合せをしたり、自宅からの電話で業務について連絡し合うなどしている。

(ウ) 学園が分会員らにタイムレコーダーの使用を禁止した理由は、分会員らが労基署に対し、未払い賃金の申告を行い、労基署が学園に対し、未払い賃金の是正勧告及び指導を行った翌日に禁止措置が採られたことからして、分会員らの労基署への申告という正当な組合活動に対する報復であることは容易に推認できる。

(エ) 以上のとおり、学園が平成 15 年 4 月 4 日以降、分会員らに対し、タイムレコーダーの使用を禁止していることは、分会員らの正当な組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いであり、労組法 7 条 1 号に該当する不当労働行為である。

3 休職期間満了による X1 の退職扱いについて

(1) 申立人らの主張

学園が X1 に対して行った休職期間満了による退職扱いは、同人の組合活動を嫌悪し、学園から排除するためになされたものであり、実質的には解雇に相当する不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

X1 の退職は、病気休職していた同人の病気が休職期間内に治癒せず、復職の見込みがなかったことから就業規則の定めに従ってなされた当然の措置であり、何ら不当労働行為にはあたらない。

また、就業規則の定める休職期間の延長は、学園における教員定数の不足などを生じる場合に限り適用され、X1 の休職には妥当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件では、学園が X1 を休職期間満了による退職扱いとしたことに関し、①退職扱いとしたことに妥当性があったのか、②X1 が組合員であることあるいは組合活動を行ったことの故になされた措置であったのか、が問題となるので、以下判断する。

学園において職員が私傷病のために休職となった場合の取扱いについては、第 2 の 8 の(4)のウに認定のとおり、次の事実が認められる。

学園の就業規則第 10 条、第 11 条及び第 14 条に基づき 5 ヶ月の休職とされ、休職事由が消滅せずに休職期間が満了した場合、退職扱いとなる。

また、この退職扱いの例外措置として、学園管理者(理事長)が特に必要と認めた場合は、休職期間を延長できると定められている。

イ まず、学園が就業規則第 11 条及び第 14 条の原則どおりに私傷病休職期間の満了をもって X1 を退職扱いとしたことの妥当性について検討する。

第 2 の 8 の(6)及び(7)で認定のとおり X1 は、平成 16 年 7 月 9 日から同年 12 月 8 日までの休職期間内に病気が治癒しないまま、その期間を経過しており、就業規則第 11 条及び第 14 条の原則に従えば、退職扱いとなるものである。

しかしながら、休職期間満了による退職に関する就業規則の規定は、病気により労務の提供が不能となった労働者が直ちに使用者から解雇されることのないよう一定期間使用者の解雇権の行使を制限して労働者を保護する制度として置かれているものと考えられるので、その適用においては、解雇権の行使を実質的に容易ならしめる結果を招来することのないよう慎重に考慮されなければならない。そして、事実関係に照らして合理性、相当性がない場合には退職扱いしたことそのものが、妥当性を失うものというべきである。

そこで本件 X1 の退職扱いに関する事実経過をみると、第 2 の 8 の(5)及び(7)で認定したとおり、学園が X1 を休職とした平成 16 年 9 月の時点で、治療期間は翌年の 1 月頃まで、治療法の副作用のない期間は短期間の勤務が可能

である、との医師の診断書がすでに提出されていたこと、園長自身が主治医から直接、X1の病気治癒の見通しを尋ねた平成16年12月3日においても、主治医は翌年2月の終了時点で病気は治癒する、治療が終わった時点で仕事に戻ることにについては責任をとれる旨明言していたことが認められる。

これらの事実から、平成16年12月8日においてX1は、病気が完全に治癒しておらず、完全な復職ができなかったことは認められるものの、学園は、近い将来においてX1が完全に復職できることを予測できたものと考えられる。

学園は、このような事情があったにもかかわらず、復職の可能性について何の説明も行わず、X1の休職問題に関する団交に応じず、またX1の休職期間延長の申出を無視したうえで、就業規則第11条及び第14条を形式的に適用してX1を退職扱いとした。

この学園の対応は、これらの事情に対して当然必要とされる配慮を欠いていたものであって、その判断に合理性、相当性は認めがたく、休職期間内に休職事由が消滅しなかったとの理由からX1を退職扱いとした学園の行為に妥当性はない。

なお、学園は、特例として休職期間を延長するかどうかの判断基準として、学園における教員定数の不足などが生じる場合に限られると主張するが、就業規則の適用基準に関するこの学園の主張は措信しがたい。

ウ 次に、本件X1の退職扱いが、X1が組合員であること、あるいは組合活動を行ったことに起因するものかどうか判断する。

まず、X1の組合活動の状況をみると、第2の8の(1)に認定のとおり、X1は、組合の結成当時から本件審査の結審時に至るまでの間、継続して組合執行委員長の職にあり、学園との団交等において、組合代表者として、その活動を主導してきたものである。

一方、園長の言動をみると、①第2の5に認定のとおり、園長に就任した翌年の平成11年3月、組合の上部団体であり、本件申立人でもある私教連からX1あてに送られてきた郵便物を、私教連の文字や封筒を見るのも嫌だ、と発言して送り返し、平成11年5月、X2分会員の雇止め問題に関して組合が行った団交の申入れに応じていないのみならず、ベテランの先生は雇っているつもりですが、組合の方は雇っていません、と発言したこと、②第2の8の(2)に認定のとおり、平成12年、園長自身に作成責任のある指導要録の作成をX1のみに命じ、しかも、その命令内容は、X1本人が関与しなかった事項にまで及ぶ不合理なものであり、さらに、X1に対し、命令に従わなければ処分すると明言したこと、③第2の6に認定のとおり、平成14年の秋頃から組合

が行った未払い残業代請求への取組みに対し、平成 15 年 4 月、報復として分会員のみタイムカードを撤去し、その後とりわけ X1 に対し、自分の責任で早く帰るようななどと申し向け、さらには、執務中の同人の横に座り、同人の行動を見張るような行動をとり、分会員に対しても、当該幼稚園が終業となる午後 4 時半には、強いて園舎から退出させ、分会員の職務に支障を生じさせたこと、④第 2 の 8 の(3)に認定のとおり、平成 15 年 6 月、学園の評議員であった X1 に対し、同人を評議員から外して、自分がその地位に就く、と根拠もなく発言したこと、⑤第 2 の 8 の(4)ないし(6)に認定のとおり、病気入院した X1 の処遇に関する組合からの団交申入れを拒否し、X1 本人からの休職願いの手紙及び休職届に対しても何ら回答しなかったこと、が認められる。

以上のような一連の事実を総合すると、園長は、その園長就任以後、一貫して学園内における組合の存在、ひいては X1 ら組合分会員による組合活動を嫌悪し続けてきたものと認めざるを得ない。

エ したがって、すでに病気治癒の目処が立ち、かつ短期の就労も可能な状態にあった X1 について、休職期間を延長するなどの措置を講じることなく、退職扱いとした学園の行為は、X1 が組合員であり、かつ組合の中心メンバーとして活動を行ってきたことを嫌悪し、同人が病気休職となり、そのまま休職期間が経過すれば退職扱いとなることに籍口して同人を学園から排除する意図のもとになされたものであり、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに該当する。

なお、申立人らは、平成 16 年 12 月 27 日付けでなされた、本件 X1 の退職扱いの撤回を求める変更申立てにおいて、同人の退職扱いが労組法 7 条 4 号にも該当する旨主張している。しかしながら、X1 の退職扱いが本件救済申立てに起因しているか否かについて、立証がなされておらず、その主張は認められない。

4 X1 の休職に関する団交について

(1) 申立人らの主張

本件 X1 の休職は、その期間が満了すれば労働者としての地位を失ってしまうものであり、労働者の労働条件に関する事項であり、しかも使用者において処分可能なものであるといえるから、当然に団交事項となる。したがって、学園側の団交拒否は理由のないものであり、違法である。

(2) 被申立人の主張

X1 は、就業規則の規定に則って休職期間の満了により自然退職となったものであり、このような事項は団体交渉の議題にはなじまない。

また申立人らは、本件の申立て後、園長宅に押し掛けるなどの行動をとって

おり、そのため正常な団交が行えない状況であったことから、労働委員会の裁定を踏まえて対応するとしたことには理由がある。

(3) 当委員会の判断

まず、被申立人は、X1の休職問題が団交議題としてなじまないと主張するのでこの点につき検討する。

本件X1のように、就業規則に従って私傷病による休職とされた労働者については、その休職期間中に休職原因が解消しなかった場合、使用者の判断により退職扱いとされ、その職を失うおそれが伴うものである。

したがって、休職扱いとされた組合員に対する休職期間の延長の可否は、組合員がその職を失うかどうかという労働条件の根幹に関わる事項であり、当然に団交事項となるものというべきである。

そこで学園が団交を拒否した経過をみると、第2の8の(5)で認定のとおり、組合からの団交申入れに対し、X1の処遇については就業規則により決定する、団交には応じられない、などと回答している。

すでに判断したとおり、X1の休職問題が団交事項となるにもかかわらず学園は、就業規則により決定するという形式的な回答をしたに止まり、X1の処遇方針あるいはその判断基準など、本人及び組合が確認したいと考えているX1の休職期間延長に関する学園の考えには何ら言及していないのであり、かかる回答は団交拒否の正当事由とはいえない。

また、本件申立て以後における学園の団交申入れへの対応をみても、労働委員会の裁定を待つ、との理由から団交を一貫して拒否し続けているのであるが、X1の処遇については、本来、労使の自主交渉により解決すべき問題であり、労働委員会の命令を待つというのは筋違いの見解である。

したがって、かかる理由が団交拒否の正当事由たりえないことはいうまでもない。

さらに、被申立人は、当委員会の判断を待つこととした理由として、組合及び私教連が本件申立て後、園長宅に押し掛けるなどの行動をとり、そのために正常な団交が行えない状況であったと主張する。

しかし、組合員らの当該行動の経緯は、第2の8の(5)、(6)並びに(7)のキ、ク及びコで認定したとおり、組合及び私教連が再三にわたって学園に対し、X1の処遇等についての団交開催を求めたにもかかわらず、学園がこれを拒否し続け、そのため組合及び私教連は園長宅へ団交等の開催を求めて抗議行動を行ったものであり、その行為態様をみても、正常な団交を行えないほどのものであったとは認めがたい。

以上のことから、X1の休職問題に関する団交申入れを拒否した学園の行為は、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

5 平成16年度春闘要求に関する団交について

(1) 申立人らの主張

分会員らは、これまで低賃金を強いられ、一時金についても具体的な理由を明らかにされず、一方的にカットされ続けるなどの状況が続いてきている。したがって、学園の経営状況を明らかにするための経理公開は、賃金等の支給に密接に関連しており、団交で協議すべき事項に該当する。

にもかかわらず、団交事項についての説明を拒否し、経理公開をしなかった学園の対応は、不誠実であり、不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

春闘要求に係る団交については、会計担当者が出席のうえ、具体的数字をあげて説明し、組合側からの質疑に答えるなど誠実な対応をしてきている。

組合は、自らの要求が容れられなかったためにすでに団交で説明済みの事項を蒸し返しているにすぎず、このように交渉を重ねても進展する見込みのない段階に至った場合、これ以上団交に応諾する義務はない。

(3) 当委員会の判断

本件において組合及び私教連が平成16年度の春闘要求として申し入れた事項は、第2の7の(1)で認定のとおりであり、その中の1項目として、学園が組合の要求する賃金、一時金の支払いに対応できる財政状況にあるかどうか確認するために経理公開を求めたものである。

使用者の経営状況は、賃金額等の交渉事項に影響を及ぼす事項であるから、使用者は、組合の求めに応じ、誠意をもってこれを説明すべき責務があるというべきである。

そこで、本件平成16年度春闘交渉における学園の対応をみると、第2の7の(4)に認定のとおり、平成16年7月12日の団交において、組合からの経理公開の要求に対し、学園が公開したいと思ったときに経理公開する、と主張して応じず、個々の春闘要求事項への回答に付言して、これらの回答は理事会の結論であり、再度審議する必要はない、現状のままで何ら不都合があるとは思えない、と述べ、管理経費が増大したのは何故か、という組合からの具体的な問いに対して沈黙して答えず、不誠実ではないかと組合が問い質すと、不誠実でない、と回答しているのであり、回答内容についての具体的説明を行わず、団交事項と関連のある学園の経理内容についても、開示できるかどうか吟味したうえで対案を提示するなどの努力をせず、開示できない具体的理由も示しては

いない。

学園の経理状況にどの程度言及するかはともかく、使用者としては、組合らの説明要求に対し、賃上げや一時金の増額等ができない財政的理由など団交事項に即した説明を尽くす努力をすべきであり、経理公開の要求に関する学園の対応は十分なものとはいえず、不誠実であったといわざるを得ない。

したがって、平成 16 年度春闘要求に関する団交において、団交事項に関する説明を尽くさず、また、経理公開を全く拒否した学園の対応は、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当する。

なお、被申立人は、会計担当者が出席のうえ、具体的数字をあげて説明し、申立人らの質疑に答えるなど誠実な対応をしたと主張しているが、これは第 2 の 4 の (5) のイで認定した平成 15 年 6 月 26 日開催の平成 15 年度春闘要求に関する団交での対応を取り上げたものであり、平成 16 年度春闘に関する主張としては失当である。

また、第 2 の 7 の (8) で認定のとおり、学園は、本件申立て後の平成 17 年 7 月 4 日に開催された平成 17 年度の春闘要求等に関する団交において、学園の平成 16 年度における財政 4 表の大項目に関する資料を提出した事実が認められるものの、これら資料に基づく申立人らからの支出内訳の説明要求には応じておらず、学園の経理内容に関する説明を行ったとはいいがたい。

6 年間一時金の減額ないし減少について

(1) 除斥期間について

ア 申立人らの主張

学園は、平成 10 年 7 月以降、これまで年間一時金を低額に決定し続けてきており、これらの行為は組合に対する不当労働行為意思に基づき毎年決定されているのであり、不当労働行為意思の継続性・連続性が存することは明らかであるから継続する行為にあたる。

イ 被申立人の主張

年間一時金の支給は、各支給のそれぞれが独立した単一の行為であるから、継続した不当労働行為意思によるものとはいえず、継続する行為にはあたらない。

よって、本件申立てより 1 年以前の年間一時金に係る請求については、すでに除斥期間を経過しており、却下されるべきである。

ウ 当委員会の判断

当委員会は、継続する行為の成立については、前記第 3 の 1 の (3) で判断した見解に立つものであり、以下このような観点から検討する。

第2の4の(1)ないし(4)に認定のとおり、学園における年間一時金の支給は、その実態において各年度の賞与支給の時期毎に労使交渉により、個別に決定されてきたものであり、このことは、各年度の一時金が仮払いとされたうえで、現在もなお継続交渉とされ、未だ金額そのものが確定していない年間一時金が多く存することからも明らかである。

したがって、本件年間一時金の支給は、夏・冬・年度末の各期ごとになされる学園の一回の決定行為によって支給されてきたものというべきであり、本件年間一時金の支給が、単一の不当労働行為意思に基づいて反復継続された一連の行為として継続する行為にあたる、との申立人らの主張は失当である。

よって、本件申立てより1年を超える以前の年間一時金、すなわち、平成10年度年末一時金から平成15年度夏期一時金までの各一時金の支給に係る申立ては、労組法27条2項の除斥期間を徒過している。

(2) 平成15年度冬期一時金以降の各一時金の減少について

ア 申立人らの主張

学園によってなされた年間一時金のカットは、その算定根拠や学園の財務資料等を一切提示することなく、組合の反対を押し切ってなされたものであり、金額をカットすべき何らの必要性、合理性はなく、組合嫌悪の意思に基づき、組合員の経済的疲弊を意図してなされた不利益取扱いである。

イ 被申立人の主張

賞与など一時金の請求権は、就業規則上保障されているわけではなく、賞与を全く支給しない場合があることは就業規則に明記しており、また団交でも資金積立ての必要性など年間一時金が減少することの説明を行っているものであり、たとえ賞与が前年度より減少したとしても不当労働行為となるものではない。

ウ 当委員会の判断

学園における年間一時金の支給制度は、第2の4の(1)に認定のとおり就業規則上に支給根拠はあるものの、学園の経営状態の低下などやむを得ない事情があれば支払われない場合もある旨明記されており、一時金の決定とその支給の実態をみても毎年度、支給時期ごとに労使交渉により個別に決定されていたことが認められる。

そこで、本件申立ての対象となる平成15年11月22日以降の年間一時金の支給状況をみると、別表1記載のとおり、その全てが仮払いとされ、現在もなお継続交渉とされている。このような実態をみると、本件審査の対象とな

る年間一時金は、すべて未確定であり、本来、労使の自主交渉により確定されるべき事柄である。したがって、申立人らは、金額が未確定の仮払金であっても、その仮払金と組合要求額との格差が、専ら組合ないし組合員に対する嫌悪に起因することを立証しなければならない。

本件当事者の主張、立証に基づいて認定した事実によれば、第2の4の(5)に認定のとおり学園は、学園存続のため、園舎建替え費用の捻出が必要であったこと、学園は、その事情を平成15年6月26日に開催した団交で組合にも説明し、今後の学園の収支予測について一応の説明資料を示したこと、学園は、その後、このままでは収支が赤字となるのは必至であるとして、人件費削減のため希望退職を募ったこと、が認められる。

以上の事実から、学園が経営上の問題を抱えており、その内情を組合らに説明したことは認められ、他方、申立人らが主張するように、学園が組合及び私教連らの組合活動を嫌悪し、経済的に疲弊させるため意図的に年間一時金を低額に提示し、その結果、低額の仮払金となったとするに足るだけの疎明は未だなされていない。

したがって、本件一時金支給について、学園が組合員を経済的に疲弊させるため、必要性もなく、ことさらに年間一時金を減額支給したとする申立人らの主張は失当であり、不利益取扱いに該当しない。

7 救済の方法について

当委員会は、X1の休職問題に関する団交拒否についても不当労働行為の成立を認めるものであるが、その救済については、主文第2項によりX1の身分回復を命じることによって、申立人らが求めるX1の休職問題に関する団交の目的は達すると解されることから、主文をもって足りるものと思料する。

また、申立人らは、謝罪文の掲示についても求めているが、本件の全経緯に鑑み、主文の救済をもって足りると判断する。

8 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条及び第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18年3月10日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 ⑩

「別紙 略」