

命 令 書 (写)

申 立 人 福岡県私立学校教職員組合連合
執行委員長 X₁

申 立 人 杉森学園教職員組合
執行委員長 X₂

被申立人 学校法人杉森学園
理事長 Y₁

上記当事者間の福岡労委平成18年(不)第10号杉森女子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19年10月12日第1752回、同月16日第1753回、同月24日第1754回、同月29日第1755回及び同年11月5日第1756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、同川嶋四郎、同五十君麻里子、同植田正男、同大石桂一及び同田中里美が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成18年6月5日付け通知で示した団体交渉開催条件を申立人杉森学園教職員組合が受け入れないことを理由として、同組合が同年5月25日、同年6月23日、同年7月5日及び同月11日に申し入れた平成18年度夏期一時金等を議題とする団体交渉を拒否してはならない。
- 2 被申立人は、本命令書写しの交付の日から10日以内に、次の文書をA2判

の大きさの白紙（縦約60センチメートル、横約42センチメートル）に明瞭に記載し、杉森高等学校の職員室の見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

平成19年 月 日

福岡県私立学校教職員組合連合

執行委員長 X₁ 殿

杉森学園教職員組合

執行委員長 X₂ 殿

学校法人杉森学園

理事長 Y₁

学校法人杉森学園が行った下記の行為は、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条に該当する不当労働行為と認定されました。

今後このような行為を行わないよう留意します。

記

- 1 平成17年3月10日付け確認書の条項に反して、平成18年1月21日に主任を任命したこと。
- 2 杉森学園教職員組合が平成17年8月19日に申し入れた早期退職優遇制度等を議題とする団体交渉において、同組合に対し、人事計画を提示しないなど、不誠実な対応をしたこと。
- 3 平成18年6月5日付け通知で杉森学園教職員組合に示した団体交渉開催条件を同組合が受け入れないことを理由として、同組合が申し入れた平成18年度夏期一時金等を議題とする団体交渉を拒否したこと。
- 4 杉森学園教職員組合に所属する組合員に対し、同組合との団体交渉を経ず、平成14年10月16日付け確認書の条項に反して、平成18年度夏期一時金を支給したこと。

- 3 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

平成16年4月、被申立人学校法人杉森女子学園（以下「学園」という。）にY₁理事長（以下「Y₁理事長」という。）が就任し、学園が経営する杉森女子高等学校（以下「高校」という。）の学校運営に関する制度は「制度疲労」を起こしているとして、就業規則の変更並びに職制に関する規定及び人事考課制度等の導入を申立人杉森女子学園教職員組合（以下「組合」という。）に提案した。職制に関する規定等の導入に関して、平成17年8月以降、団体交渉（以下「団交」という。）が継続して開催されたものの、組合の合意は得られなかった。しかし、学園は、平成17年3月10日に組合と締結していた「学科主任、部長の制度は現行通りとする。」との確認書（以下「17年確認書」という。）が存在するにもかかわらず、平成18年1月21日に主任を任命した。

平成18年1月の評議員会開催前に、Y₁理事長は、団交における組合員の発言等を記載した「気になる発言集」等の文書を理事及び評議員の一部に送付し、その後、高校生徒の保護者等に対し組合の活動に関する発言をした。

平成18年6月、学園は、平成18年度夏期一時金に関する団交について、交渉時間及び組合側交渉人数に上限を設ける団交開催条件を組合に提示し、組合がこの条件を受け入れないことを理由に、団交に応じなかった。そして、団交が開催されないまま、学園は組合員に夏期一時金を支給した。

本件は、組合及びその上部団体である福岡県私立学校教職員組合連合（以下「福岡私教連」という。）が、①学園が17年確認書の内容に反して、主任を任命したことは、組合に対する支配介入であり、労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号に該当し、②学園が職制に関する規定の導入等を議題とした団交において、組合が求める具体的資料を示さず、その根拠を十分に説明しないなどの不誠実な対応を行ったことは、同条2号に該当し、③学園が「気になる発言集」等の文書送付や組合を批判する発言を行ったことは、組合に対する支配介入であり、同条3号に該当し、④学園が団交開催条件に組合が応じないことを理由に団交を拒否したことは、同条2号に該当し、⑤学園が団交を開催しないまま、組合員に夏期一時金を支給したことは、組合

に対する支配介入であり、同条3号に該当する不当労働行為であると主張して、救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済内容

- (1) 学園は、組合と締結した、部長は選挙で選ぶこと、学科主任は学科所属教員の話合いで決めることとした17年確認書を遵守しなければならない。
- (2) 学園は、組合が平成17年8月19日に申し入れた人事制度等の改善要求を議題とした団交において、組合が求める具体的資料を示し、回答の根拠を説明するなど、誠実に応じなければならない。
- (3) 学園は、次の行為により組合を誹謗中傷するなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
 - ア 平成18年1月7日の評議員会開催前に「気になる発言集」等の文書を評議員の一部に送付したこと。
 - イ 同年2月1日、高校生徒の保護者の一部に対して、組合員が非組合員を差別している旨発言したこと。
 - ウ 同月3日、評議員の一部に「組合以外の先生方が虐げられている。」と発言したこと。
- (4) 学園は、「団体交渉時間は、最長で2時間までとする。組合側交渉人は、最大で10名までとする(上部団体を含む)。このことが確約されない場合は団体交渉に応じない。」とした平成18年6月5日付け通知(以下「6.5通知」という。)を撤回しなければならない。また、これらの条件を組合が確約しないことを理由に、平成18年5月25日、6月23日、7月5日及び7月11日に申し入れた団交を学園は拒否してはならない。
- (5) 学園は、組合との間で、平成14年10月16日の団交において締結した「賃金の金融機関への振込については、賞与に関する団体交渉で妥結に至らない場合は、支給(振込)時期を遅延する。」とした確認書(以下「14年確認書」という。)を遵守し、団交で合意に至らない状況で、一時金を一方的に支給してはならない。
- (6) 上記(1)、(2)及び(3)に関する謝罪文の掲示並びに理事以外の評議員、育成会役員及び同窓会役員への郵送

3 本件の主な争点

本件の主な争点は、次のとおりである。

- (1) 平成18年1月21日に、学園が教務主任等の職制を任命したことは、17年確認書の合意事項に違反し、組合に対する支配介入に該当するか。
- (2) 平成17年8月19日に組合が申し入れた人事制度、職制及び早期退職優遇制度規程の改善要求を議題とした団交において、学園は、将来構想に基づく人事計画等の具体的な資料を示さず、その根拠を説明しないなどの不誠実な対応を行ったか。
- (3) Y₁理事長が、平成18年1月7日の評議員会開催前に、理事及び一部の評議員に「気になる発言集」等を送付したことは、組合に対する支配介入に該当するか。
- (4) Y₁理事長が行った次の発言は、組合に対する支配介入に該当するか。
 - ア 高校生徒の保護者に対して平成18年2月1日に行った、組合員が非組合員を差別している旨の発言。
 - イ 評議員の一部に対して同月3日に行った、「組合以外の先生方が虐げられている。」等の発言。
- (5) 学園が平成18年6月5日付けで組合に通知した団交時間及び交渉人数に係る条件に組合が応じないことを理由として、学園が団交を拒否したことに正当な理由があるか。
- (6) 学園が団交を拒否し、組合との合意がないまま、平成18年度夏期一時金を組合員に支給したことは、14年確認書の合意事項に違反し、組合に対する支配介入に該当するか。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実である。）

1 当事者

(1) 申立人

ア 組合は、高校の教職員によって昭和46年に結成された労働組合であり、結成以来福岡私教連に加盟している。本件申立時の組合員数は26名であり、すべて教員である。

平成19年度から学園名が学校法人杉森学園に変更されたことに伴い、組合は、平成19年4月10日に開催された定期大会において、その名称を杉森学園教職員組合に変更した。

イ 福岡私教連は、福岡県内の私立学校の教職員によって昭和35年に結成された労働組合であり、本件申立時において、幼稚園、中学、高校、専修・各種学校、計28の学校の教職員302名により組織されている。

(2) 被申立人

学園は、明治28年に私塾杉森女紅会として発足し、昭和26年に私立学校法に基づき学校法人杉森女子学園として認可を受け、肩書地において高校を経営している。高校には、服飾デザイン科、食物科、看護科・看護専攻科、福祉科及びクリエイティブ・ライフ科の5学科が設置され、本件申立時の教職員数は101名、生徒数は平成18年4月1日時点で678名である。

平成19年度から、高校の食物科、看護科及び福祉科で男女共学化が実施され、これに伴い、法人名が学校法人杉森学園に、校名が杉森高等学校にそれぞれ改称された。また、同時に、服飾デザイン科はファッションデザイン科に名称変更された。

2 Y₁理事長の就任とその前後の状況

(1) 高校の生徒数等の状況

近年の高校の生徒数の推移をみると、入学者数では、平成11年度は307名であったが平成16年度には211名となり、生徒数では、平成11年度には1,000名であったが平成16年度には816名となっていた。一方、専任教職員数は平成11年の57名から平成16年の55名とほとんど変わることはなかった。

〔乙第15号証（以下「乙15」と略記。以下これに準じて表記。）〕

(2) Y₁理事長就任前の組織及び人事制度

Y₁理事長が就任後変更される前の就業規則（以下「旧就業規則」という。）において、学園に勤務する者の身分を校長、教頭、教諭、助教諭、司書、司書補、助手、養護教諭、養護助教諭、事務長、事務職員及び用務員と定め、これらを職員と総称する旨の規定（第2条）が置かれていた。総務部長等の各部長、広報室長、学年主任及び学科主任に関する規定はなかったが、就業規則にかかわらず、各部長以下の役職が置かれ、その選任は選挙規定に基づき教員の選挙によって選出されており、いずれも手当は支給されていなかった。

また、旧就業規則には、①職員の採用等、②休職職員の復職、③休職期間を超える者の退職並びに④罰則による譴責、減俸及び退職に関して、校長がこれらを決定するに際しては、人事委員会の意見を聞きあるいは同意を得て行う旨の規定があった。人事委員会は、教頭及び選挙によって選出された5名の教員によって構成されていた。

なお、学園では、選挙によって選出されるものとして、上記各部長、広報室長、学年主任及び人事委員の他、教頭及び評議員会の評議員が含まれていた。

〔甲1、甲3、乙22〕

(3) Y₁理事長就任後の施策

平成16年4月1日、Y₂前理事長が健康上の理由で退任したのを受けて、学園にY₁理事長が就任した。

6月17日の団交において、Y₁理事長は、学園の現状について「制度疲労」を起こしているとの評価を述べた。

Y₁理事長は、同月24日に開催された理事会において、①来年度入学者数280名の確保、②外部から顧問を起用した法人事務局の設置、③人事考課制度、早期退職優遇制度の導入、④男女共学化の検討、⑤教職員の新規・補充採用の凍結、⑥広報用立て看板の設置等を実施したい旨表明した。

10月4日、学園は、組合に対し「就業規則変更に関する意見具申のお願い」と題する文書に、就業規則変更案（以下「新就業規則案」という。）を添えて提出し、同文書において、就業規則の変更を所轄の労働基準監督署に届け出るには、職員を代表する者の意見書を添付する必要があるとして、同月16日までに意見書を提出するよう求めた。

新就業規則案においては、旧就業規則において校長の諮問機関として設置されていた人事委員会が廃止され、新たに職員の定義（第3条）、職制（第4条）、所属長の定義（第5条）、任免権者（第8条）、解雇（第25条）等の規定が設けられた。

ただし、職制については、「学校は、業務の円滑な遂行を図り、組織命令の確立のために職制を設け、業務の責任と権限を明確にする。職制に関する事項は別に定める。」（第4条第1項及び第2項）と規定され、この時点で職制制度に関する詳細は明らかにされていなかった。また、所属長に

については、「所属長とは、職制上の当該職員を管理監督する権限を有する者をいい、校長、教頭他がこの任に当たる。」（第5条）と規定し、校長及び教頭が管理職として位置づけられ、任免権者については、職員の任免、異動その他の人事に関する事項は、所属長の上申に基づき、理事長が行う旨の規定が置かれていた（第8条）。

学園は、11月24日、全職員に対して新就業規則案に関する説明会を開催した。この説明会における職員とのやりとりの中で、Y₁理事長は、職制について、権限と責任のルールで、縦のラインで組織を動かすものである旨述べた。

12月2日、理事会は、Y₃校長（以下「Y₃校長」という。）を平成16年度限りで解任する議決を行った。

〔甲11、甲14、甲180、乙23、乙34、第3回審問 Y₁本人陳述（以下「審③Y₁本人」と略記。以下これに準じて表記。）〕

3 17年確認書締結に至る労使関係

(1) 平成17年1月28日の団交

1月28日、定期昇給、職制導入及び人事制度を議題とする団交において、Y₁理事長は、新就業規則案で「別に定める」とされていた職制について、「職員職制」と題する規則案を組合に提示し、「校長、教頭、各学科長・部長を管理職とし、管理職手当を支給する。看護・専攻科長は校長が兼ねる。」と述べた。さらに、同理事長は、職能等級制度を導入し、人事考課を連動させることを明らかにした。

同規則案には、教育職員の職制として次の規定があった。

第4条（教育職員の職制）			
学校に、学校教育を行う下記科長・部長と係員（以下、教育職員という）を置く。			
校長	看護・専攻科長	係員	
校長または教頭	福祉科長		総務部長
	食物科長		教務部長
	服デ科長		生徒部長
	CL科長		進路指導部長
			広報部長
		保健部長	

これに対し、組合は、チームワークが必要な教育現場に考課査定や職能

給を導入すれば混乱を招くなどとして、これらの制度の導入に反対した。

この団交後、組合は、組合が発行し高校の教員に配布している組合ニュースに、団交の経過とともに上記の組合の主張を記載した。

〔甲 1 2、甲 5 7、甲 1 7 9〕

(2) あっせんの申請

組合は、平成17年2月9日、福岡県労働委員会（以下「県労委」という。）に対して、学園による制度変更の具体的内容について説明が不十分であるとして、誠実団交の開催等を求めて、あっせん申請（以下「17年あっせん事件」という。）を行った。

〔甲 1 7 9〕

(3) 人事異動通知の掲示

平成17年2月17日、学園は、職員室に「人事異動通知」を掲示し、教頭兼生徒部長、総務、教務、進路指導、広報の各部長及び事務長について、4月1日付けの異動を発表した。これらの教頭、部長等は、選挙によらず、管理職として2月15日付けで任命されたものであった。

〔甲 1 3〕

(4) 新就業規則案に関する組合の意見

平成16年10月4日に提出を求められていた新就業規則案に関する意見について、組合は平成17年2月21日、「就業規則変更に関する意見書について」と題する文書を学園に提出した。この文書には、新就業規則案の内容について説明が不十分であり意見書は提出できない旨記載されていた。

〔甲 3 9〕

(5) 17年確認書の締結

平成17年3月10日、組合及び学園は職制の導入に関して団交を行った。組合と学園は、教頭を管理職として理事長が任命することに合意したが、部長その他の役職の選出方法について、組合は今後も現行どおり教員の選挙又は互選によるべき旨を主張し、それに対して Y₁理事長は、現部長の任期が残っている1年間は現行どおりとし、1年後に Y₃校長の後任となる新校長の意見を参考にして再検討することが現実的である旨述べた。

組合と学園は話し合いを続けたが、部長その他の役職の選出方法を現行ど

おりとする期間について、組合は「理事長は1年限りと思われていればいいのではないか。こちらは未来永劫だと思っていますから。」などと述べ、互いに主張を譲らなかった。

結局、組合のX₃執行委員長（以下「X₃委員長」という。）とY₁理事長は、期間を明記しない次の確認書に記名押印した。

確 認 書

平成十六年度第十六回団体交渉において、左記のとおり合意したので、双方確認する。

記

- 一、教頭は管理職として任命とする。
- 一、学科主任、部長の制度は現行通りとする。

平成十七年（二〇〇五年）三月十日

なお、同日、学園は、2月17日に発表した職制のうち、部長の任命を取り消した。

〔甲48、甲59、甲178、甲179、乙1の2、乙34〕

(6) 第1回あっせん

翌3月11日、県労委の17年あっせん事件に係る第1回あっせんが開かれた。あっせんにおいては、前日の団交の結果を受けて、あっせん案は示されず、今後の交渉の経過を見守ることとされた。

〔甲179、乙34〕

4 人事制度等に関する団交の経過及び職制の任命

(1) 新校長の着任

平成17年3月にY₃校長が退任し、4月1日にY₄校長（以下「Y₄校長」という。）が着任した。

〔乙35、審⑤Y₄証人〕

(2) 平成17年7月22日の団交

7月22日、組合と学園は夏期一時金を議題とする団交を行い、夏期一時金については、1.5か月分で妥結した。Y₁理事長は、年間の一時金が当初予算よりも1か月分増額したことから、その財源を確保する必要があるとして、早期退職優遇制度の導入を提案し、同制度の規程案を示した。

そして、退職者が10名に満たない場合は整理解雇することとし、とにかく10名減らしたい旨述べた。

この早期退職優遇制度の主な内容は、次のとおりであった。

① 勤続年数15年以上で年齢満45歳以上の者が、② 定年退職以前に自己都合によって退職する場合に、③ 次の算式によって算出される退職金を支給する。

退職金＝退職時標準給与月額×60歳まで勤務していた場合の退職金給付率

また、Y₁理事長は、7月20日に就業規則を変更し、既に大牟田労働基準監督署に提出した旨述べた。

組合は、労使で協議中の就業規則が既に変更されていたなどとして、誠実団交の開催を求め、17年あっせん事件のあっせん再開を県労委に申し立てた。

[甲15、甲179、乙34]

(3) あっせんの成立

7月26日、あっせんが再開された。組合及び学園は県労委が示した次のあっせん案を受諾し、あっせんは終結した。

「1 法人は学校を取り巻く状況や今後の経営方針について、組合に十分説明し、その長期的展望の下に、労使双方は労働条件に係る諸問題について誠実に団体交渉を行うこと。

2 労使双方は、就業規則記載の職制導入等人事制度に係る問題について、誠実に団体交渉を行い、平成17年末を目途に問題解決するよう努めること。」

[甲60、乙27]

(4) 平成17年8月24日の団交

7月22日の団交における早期退職優遇制度の提案と同月26日のあっせん成立を受けて、8月19日、組合は、早期退職優遇制度及び就業規則に関する諸課題を議題とする団交を学園に申し入れたところ、同月24日、団交が開催され、下記の事項について協議が行われた。

ア 早期退職優遇制度について

学園が、7月22日に提案した早期退職優遇制度は2年で10人を目標とする期間を限定した制度であることを説明した後、組合は、同制度の適

用範囲等について、具体的に質問し、学園はこれに対する説明を行った。

組合が、同制度の導入に関連して、学園の将来の全体像に基づく人事計画を示すよう求めたところ、Y₁理事長は、「今日は答えられない。いろいろ考えていますし、保留にします。」と述べた。さらに、組合が「2年で10人の人員整理は、人事計画に沿って出したものか。」と尋ねたところ、同理事長は「2年10人というのはいろいろな数字を見たら妥当である。」と述べ、現時点では人事計画はないが、改めて長期的な構想を発表する旨答えた。

イ 人事委員会の廃止について

組合は、4月のY₄校長着任以来、人事委員会が開かれていないこと及び7月の就業規則変更で同委員会が廃止されたことに伴い、人事の透明性、公正性がなくなってきたとして、学園に対し同委員会廃止の撤回を求めた。

これに対して、Y₁理事長は、人事は校長の権限であり、人事委員会を常設機関として存続させる必要性はなく、それゆえに変更後の就業規則では同委員会に関する規定を削除したと説明した。

ウ 職制に関する規定について

学園は、新就業規則において別途定めるとされていた職制について、次の「職員職制および組織規則」（以下「職制・組織規則」という。）案を組合に提案した。

第2条（教育職員の職制）

学校に、学校教育を行う下記主任と係員（以下、教育職員という）を置き、職制は次の通りとする。

校 長	看護・専攻科主任	係 員
校 長 または 教 頭	教務主任 生徒指導主任 進路指導主任 保健主任 広報主任 学科主任 学年主任	

第3条（略）

第4条（主任の職務）

主任は、校長または教頭の下で学校教育に関する下記校務分掌を分担し、連絡調整及び所属する係員の指導助言に当たる。

教 務	教育計画の立案その他の教務に関する事項
生徒指導	生徒指導に関する事項
進路指導	生徒の職業選択の指導その他の進路の指導に関する事項
保 健	学校における保健に関する事項
広 報	生徒募集およびその他の広報活動に関する事項
学 科	当該学科の教育活動に関する事項
学 年	当該学年の教育活動に関する事項

②主任及び係員は、その職務の状況により、二以上の職務を兼ねることができる。

③主任は校長が任命する。

同案においては、教頭及び主任は校長が、事務長は理事長が任命する旨規定されたほか、部長の呼称が廃止されて主任に統一された。

また、Y₁理事長は、主任には主任手当を支給する旨説明した。

この規則案については、次回以降の団交において協議を進めていくこととなった。

エ 確認書の締結

この日、学園と組合は、次の確認書を締結した。

一、学園側は早期退職優遇制度規程について説明を行った。次回団交で学園側は将来的な人事計画を示し、その上で協議を行う。
一、就業規則に関する以下の諸課題について (略)

なお、組合は、この日の団交の経過を8月26日から9月8日まで4回にわたり組合ニュースに記載し、Y₁理事長及びY₄校長の団交での説明を批判した。

[甲15、甲16、甲49、甲50、甲61ないし甲64（以下「甲61～64」と略記。以下これに準じて表記。）、甲79、甲179、乙24、審①X₃本人、審④Y₁本人]

(5) 平成17年9月8日の団交

9月3日、組合は、早期退職優遇制度及び就業規則に関する諸課題を議

題とする団交を学園に申し入れたところ、同月 8 日、団交が開催され、下記の事項について協議が行われた。

ア 早期退職優遇制度について

組合は、8 月 24 日の団交において学園が提出を約した「将来的な人事計画」の提示を求めた。

これに対し、Y₁ 理事長は、口頭で、3 年間にわたる生徒数のシミュレーションを 3 パターン示した。これは、平成 18 年度の新入生の数を、197 名、225 名、182 名とそれぞれ仮定し、各場合の 3 年後における生徒数の推移を示すものであった。

イ 職制・組織規則について

組合は、8 月 24 日の団交で学園が提示した職制・組織規則案に関し、現行制度が不都合であるとする理由や総務部を廃止した理由について学園に説明を求めた。

これに対し、学園は、現行制度の不都合な部分については、管理職の定めがなく権限と責任が明確でないこと、教頭の職務が明確でないことなどを説明した。また、総務部廃止の理由については、同部の業務の大部分は校務の整理及び校務分掌組織間の連絡調整にあり、教頭が担当することが適当である旨説明した。

[甲 65、甲 149、甲 169、甲 179、審①X₃本人、審④Y₁本人]

(6) 平成 17 年 9 月 20 日の職員説明会

9 月 20 日、学園は、職員を対象に、早期退職優遇制度及び職制・組織規則案に関する説明会を開催し、各制度について説明を行った。

[乙 34]

(7) 平成 17 年 9 月 28 日の団交

9 月 27 日、組合は学園に対し、早期退職優遇制度及び就業規則に関する諸課題を議題とする団交を申し入れた。

団交は同月 28 日に開催され、組合は早期退職優遇制度について、その適用範囲に関して質問し、学園はこれに対し回答したが、組合は協議を継続すべきであると主張した。

学園は、早期退職優遇制度規程及び職制・組織規則を 10 月 1 日から施行した。

[甲 150、甲 179]

(8) 平成17年11月28日の団交

11月24日、組合は学園に対し、雇用保険加入、就業規則に関する諸課題を議題とする団交を申し入れ、同月28日に団交が開催された。

この団交では、雇用保険について合意が成立したが、就業規則に関する課題については、以下のとおり、組合と学園の意見が対立した。

ア 職制の任命について

学園が職制を12月中に任命したい旨述べたところ、組合は職制については継続協議中であり、平成17年末を目途に解決するよう努力するとして、県労委のあっせんの内容にも反するとして、これに反対した。

イ 職能資格等級制度の導入について

組合は、職能資格等級制度は競争原理に基づくもので教育現場にはなじまないと反対したが、学園は、現状は悪平等であると反論した。

ウ 総務部の廃止について

総務部を廃止し、その業務を教頭が行うとする学園の方針に対し、組合は、総務部が必要ないとする理由について質問した。学園は、総務部の業務は本来教頭が行うべき業務であると回答したが、組合はこれに納得しなかった。

エ 人事委員会の廃止について

人事委員会の廃止について、学園は、長期的に見て、これまでの採用人事は男女比などのバランスを欠いていた旨説明した。組合は、人事委員会とは諮問機関であること、専門教科には各種の免許・資格が必要でありバランスを取ることは難しいことなどを述べ、その実態をよく理解しないまま学園が人事委員会を廃止したとして、廃止を撤回するよう求めた。

〔甲151、甲170〕

(9) 職員へのQアンドA配付

学園は、11月29日の朝礼時、職員に「05-12-2 全職員への説明会のための事前QアンドA」と題する書面を配付した。この書面には、職制・組織規則、職能資格等級、人事考課、給与及び定年退職者再雇用の各規程に関する想定問答が記載されていた。

〔甲32、乙2の1〕

(10) 平成17年12月2日の職員説明会

12月2日、学園は、職員を対象に、10月1日に施行した職制・組織

規則並びに今後導入を予定している職能資格等級、人事考課、給与及び定年退職者再雇用の各規程に関する説明会を開催した。

この説明会の中で、職員が、学科長や部長を選挙により選出していた従来の制度のどこが悪いのかと質問したのに対し、Y₁理事長は、従来の制度が無責任体制を招いていた旨述べ、命令系統がすべて校長に統一されていなければ組織は動かないなどと回答した。

この説明会でのやりとりを記した12月5日付けの組合ニュースには学園の進める新職制の導入実施は、杉森の教育低下につながる旨が書かれていた。

〔甲68、乙2の2〕

(11) 職制導入反対の抗議声明

12月15日の朝、学科主任の5名はY₁理事長に、「『職員職制と組織規則』等の強行導入に反対する抗議声明」と題する文書（以下「12.15抗議声明文」という。）を手渡した。

この抗議声明文には、職制・組織規則等の規程が教育の質を歪めることになることと憂慮していること、これら規程の導入に反対し抗議することなどが記され、非組合員を含む43名の署名が付されていた。

Y₁理事長は、この抗議声明文に対する回答は同月21日に行う職員説明会で行う旨述べた。

〔甲42、甲182〕

(12) 平成17年12月15日の団交

12.15抗議声明文が提出された12月15日、組合と学園は、就業規則に関連する諸課題を議題として団交を行った。

団交の冒頭、12.15抗議声明文について、Y₁理事長は、「私どもの考えと違う論点になってます。」「新しい制度についても、ぜひ来年4月から実施したい。」と述べた。

職制の任命制について、Y₄校長は、筑後地区の私立11校中8校、公立全校で採用しており普通ではないかと述べた。組合が選挙制の具体的弊害について説明を求めたところ、Y₄校長は何回も説明済みと前置きしつつ、人事は経営者の権限であって選挙で人事を行う制度自体が誤りである旨返答した。

資格等級規程の導入について、組合は、他校に事例がなく、恣意的な考

課がなされるおそれがあり、教員のチームワークを崩すことになるとして反対した。

これに対し、学園は、良い制度は率先して導入したいこと、公平な考課を行うので信用してほしいことを説明し、査定の実施でチームワークが壊れるなど考えられない旨述べた。

結局、この日の団交議題で労使が合意した事項はなく、協議を継続することとされた。

〔甲153、甲172、甲182、乙3〕

(13) 平成17年12月21日の職員説明会

12月21日、学園は、職制、職能資格等級、人事考課、給与の各規程に関する職員説明会を開催した。

Y₁理事長は、12.15抗議声明文に関し、その内容は受け入れがたいこと、制度改革が必要であること、職員の意識改革を望むことなどを述べた。

〔甲182、乙4〕

(14) 平成17年12月27日の団交

12月27日、就業規則に関する諸課題を議題とする団交が開催された。

団交の中で、学園は、制度改革の必要性に対する学園と職員の意識のずれについて評議員に説明した上、理事会に報告する旨述べた。

〔甲154、乙5〕

(15) 職制任命の準備

平成17年12月から、Y₄校長は非組合員の教員らに対して職制任命の打診を開始した。

〔審③X₄証人、審⑤Y₄証人〕

(16) 平成18年1月12日の団交

1月12日に開催された団交において、組合は、学園に対し、17年確認書を遵守し、職制の任命を強行しないよう求めた。

これに対し、Y₁理事長は、同確認書が現行どおりとしているのは、現在の学科主任及び部長の任期が満了する平成17年度末までのことである旨述べ、組合の要求を拒んだ。組合は、同確認書にその適用期間が記載されていないことを挙げ、「現行通り」とされた期間は未来永劫であると主張したが、Y₁理事長は、1年限りであることは明らかであるとの主張を譲

らなかった。

[甲155、甲173、甲182、乙30]

(17) 組合員への職制任命打診

Y₄校長は、平成18年1月中旬頃、X₃委員長、組合の副委員長であるX₂教諭（以下「X₂副委員長」という。）、書記次長であるX₄教諭（以下「X₄書記次長」という。）及び同じく書記次長であるX₅教諭（以下「X₅書記次長」という。）に職制任命の打診を行った。当時、X₃委員長は総務部長を、X₂副委員長は進路指導部長を、X₄書記次長は2学年主任を、X₅書記次長は教務部長をそれぞれ務めていた。Y₄校長は、X₃委員長に対しては2学年の主任を、X₂副委員長に対しては学年を限定せずに学年主任を、X₄書記次長に対しては3学年の主任を、X₅書記次長に対しては役職を限定せずに主任を、それぞれ打診したが、この4名はいずれも打診を断った。

[甲179、甲182、甲183、乙35、審①X₃本人、審②X₂証人、審②X₅証人、審③X₄証人、審⑤Y₄証人]

(18) 職制任命の発表

平成18年1月21日、Y₄校長は、教頭、教務主任、生徒指導主任、学年主任等を、平成18年度の職制として発表した。この中に組合員は含まれていなかった。

[甲20、甲179、乙29]

(19) 平成18年3月29日の団交

3月27日、組合は、学園の将来構想及び就業規則に関する諸課題を議題とする団交を申し入れたところ、同月29日、団交が開催され、下記の事項について協議が行われた。

ア 学園の将来構想について

組合は学園に対し、整理解雇なき再建案と学園の長期的展望を示すよう求めた。

Y₁理事長は、整理解雇なき再建案については理事会で協議中なので結論が出るまで発表できないと返答し、長期的展望については生徒数の中期推移等を何通りか予測し、展望を示してきた旨述べ、将来構想が示されていないとする組合と見解が対立した。

イ 就業規則に関する諸課題について

Y₁理事長は、組合に対し、平成19年度の生徒募集に集中したいとして、4月1日からの職能資格等級制度導入を見合わせることを表明した。

[甲157、乙32、乙34]

5 「気になる発言集」等の送付

(1) 「気になる発言集」等の送付とその内容

平成17年12月、Y₁理事長は理事全員及び21名中5名の評議員（うち3名は理事と兼任）あてに校費で、次の7文書を送付した。

- ① 「気になる発言集」と題する文書
- ② 学園が進める制度改革及びその現状並びに Y₁理事長の考えなどを記した12月27日付けの書簡（以下「12.27書簡」という。）
- ③ 前記4（11）に記載のとおり、学科主任の5名が Y₁理事長あてに提出した12.15抗議声明文
- ④ 学園が作成した12月15日の団交の議事録
- ⑤ 学園が作成した12月21日の職員説明会の議事録
- ⑥ 職制・組織規則等の導入に反対する12月21日付け抗議文3通
なお、これらの抗議文は、祐誠高等学校教職員組合、西日本短期大学附属高等学校教職員組合及び久留米学園高等学校教職員組合の各委員長が Y₁理事長及びY₄校長あてに提出した文書である。
- ⑦ Y₁理事長が新聞記事を切り抜いてコピーしたもの

「気になる発言集」は Y₁理事長が作成した文書であり、団交における組合員と Y₁理事長のやりとり並びに団交、職員説明会、評議員会及び同窓会における組合員、教員、評議員及び同窓会長の発言要旨が39項目にわたって記載されたものである。組合員その他の者の発言要旨37項目のうち23項目については、Y₁理事長のコメントが括弧書きで付記されており、その中には次のようなものが含まれていた。

「05-7団交中 X₃： 生徒数を増やす努力が最重要だと判っているが、一時金半減では殆どの職員が協力する気持ちを無くしている。理事長は職員の気持ちを理解していない。（そんな考えの先生に広報委員になってもらうわけにはいかない。）」

「05-7-14団交中 X₃： Y₃前校長は理事長にクビを切られたが、その過程で理事長は次々と前言を変え、嘘をついたと言っている。

38年間 杉森に尽くしたことが空しいと挨拶された。(事実はまったく正反対。)」

「05-8-1 団交中 X₃： 一時金は、その時の学園の財政状況をみて考える。冬は1.0ヶ月ということもありうる。たとえば、今2年先の一時金を議論したくない。(いい意見である。只年間3ヶ月という理事会決定に拘束されている。)」

「05-9-8 団交中 X₂等： 主任任命制は県立と同じだが、杉森の伝統ある独自の制度の何処が悪いかに具体的に説明してもらい、我々が納得しない限り、任命制は受けられない。互選で選んだ主任ならば、選んだ以上支持するが……。主任任命制は、一般的で常識的なやり方という説明は不十分。杉森の独自性を守るべきである。かつてY₆校長が県立のやり方の導入を図ったが、わずか3年で挫折、退職されたが、後任のY₃校長は優れて視野も広く、先生方の支持を受けて杉森の伝統を守られた。(ナントカのタワゴト。)」

「05-9-8 団交中 X₅, X₄： Y₄校長はあと何年杉森校に勤める予定か？(失礼がなにか、ワキマエヌ教師も存在。)」

また、12.27書簡には、「新しいことには、すべて反対する立場の人たち、意識改革が必要な人たちが、まだ多い一方、制度改革に賛成する人たちの結束も強くなっており、ほっとして」いること、平成18年1月7日に開催する臨時評議員会の目的は、「意味もなく主任任命制に反対し続ける一部の先生方の意識改革の必要性を多くのかたに認識していただきたいため」であることなどが記されていた。

なお、その他の前記③ないし⑦の文書には、Y₁理事長のコメントは付されていないかった。

平成18年1月中旬頃、X₃委員長及びX₂副委員長は、Y₅理事から「気になる発言集」等の存在を教えられ、2月13日の団交において、組合は、Y₁理事長が「気になる発言集」等の文書を送付したことに対して抗議した。これに対し、Y₁理事長は、『「気になる発言集」は私の日記である。』、「外部に漏れることは想定しておらず、ショックを受けた。』、「言われた方々は不快に思われるはずで、まことに申し訳ないことをしたと謝罪したい。』、「今後は誰にも送らないことにする。』と述べるとともに、労使間の意識のずれの大きさを知ってもらいたくて当該文書を送付したと釈明した。

なお、その後、Y₅理事は、5月27日の理事会で解任された。

[甲22～28、甲156、甲174、甲183、乙6、乙31、乙34]

(2) 臨時評議員会の開催

学園の寄附行為において、理事長の諮問機関として評議員会が設置され、理事長は、予算、事業計画等の重要事項について評議員会の意見を聞かなければならないとされていた。評議員会は15名以上22名以内の評議員で組織され、評議員には卒業生、保護者、理事、学識経験者のほか、高校の教員も選任されていた。

平成18年1月7日、臨時評議員会が開催された。X₃委員長、X₂副委員長及びX₆組合員も評議員として、この日の臨時評議員会に出席した。

議長であるY₁理事長は、第2号議案「制度改革について」の提案前に、今回は諮問ではなく、フリートーカーの形で行いたい旨述べた。

Y₁理事長は、制度改革の概要について説明した後、教職員から12.15抗議声明文を受け取ったことや団交における組合の主張に言及し、多くの教員との間に意識のずれを感じている、組合は、主任など選挙で決めるのが進歩的であるとか、チームワークでやってきた教育に査定など持ち込まれては生徒が被害を被るなどの信じがたい発言を繰り返している旨述べた。

この後、評議員の一部から、職制を選挙で決めている現状や学校運営に係る組合の考え方について批判する発言があり、これに同調する発言もあった。

[甲10、甲29、甲183、乙26、乙34、審②X₂証人]

6 組合に関するY₁理事長の発言

(1) 育成会及び元職員による申入れ

平成18年2月1日、高校生徒の保護者で組織する育成会の役員ら及び高校の元職員は、Y₁理事長、Y₄校長及び教頭に申入れを行った。

この育成会の役員らは、高校の新しい人事において組合員が主任などに任命されていないことや学校運営について教職員の意見も聞かずにやっていることを非難し、教育や運営に関することはみんなの合意を得て実施するという民主的な良い伝統を守ってほしい旨要望した。これに対して、Y₁理事長は、「それが制度疲労だ。組織として動かしていくためには管理

職がきちんと責任を取る体制が必要だ。ただ集まってわあわあやっているだけではいけない。一部の教師は何にでも反対し何もしない。どうも確信的にやっている。」「組合の先生が組合員でない先生方を差別している。だから組合以外の先生方が発言できないでいる。」などと発言した。

〔甲101、甲102、甲183、審②X₂証人、審④Y₁本人〕

(2) 評議員の一部による要望書の提出

平成18年2月3日、評議員であるX₃委員長、X₂副委員長及びX₆組合員は、同人らを含む6名の評議員による要望書をY₁理事長に提出し、同理事長が一部の評議員に事前に「気になる発言集」等の文書を送付したことや評議員会運営が恣意的であることなどを非難するとともに、①1月7日の臨時評議員会におけるフリートーキングの内容を無効にすること、②それに基づいて行われる2月4日の理事会の開催を中止することなどを求めた。

これに対し、Y₁理事長は、①については、今さら無効にはできない、②については、予定どおり理事会を行いたいと述べた。

この後、Y₁理事長は、「組合以外の先生方が虐げられている。」と述べ、それは「どういうことか。」と問われると、「言いたいことを発言できないではないか。」などと発言した。

〔甲43、甲44、甲183、審②X₂証人、審④Y₁本人〕

7 2 学科廃科を巡る団交の状況と団交開催条件の通知

(1) 平成18年4月12日の団交

4月10日、組合は学園に対し、学園の将来構想及び就業規則に関する諸課題を議題とする団交を申し入れ、同月12日午後5時30分から高校の校長室で団交が行われた。

この団交には、学園側から、Y₁理事長、Y₄校長及びY₇事務長（以下「Y₇事務長」という。）の3名が出席し、組合側からは、福岡私教連の執行委員や福岡私教連に所属する他校労働組合の組合員も参加していた。

団交の冒頭、学園は、服飾デザイン科及びクリエイティブ・ライフ科の募集を平成19年度から停止することを提案した。

組合がその理由について説明を求めたところ、Y₁理事長は、これら2学科で毎年4,000万円の赤字が発生しており、生徒一人当たりの赤字額

は服飾デザイン科が46万円、クリエイティブ・ライフ科が36万円であること、これらの学科を存続させるためには授業料月額を3万円以上高くしなければ経営できないこと、そのような方策は現実的でないことなどを述べた。

組合は、入学者の減少を招いたのはY₁理事長の責任だなどと追及し、議論は進展しなかった。団交が行われた約50平方メートルの校長室の中には約40名が入室しており、交渉員以外の発言も続いて、団交中しばしば騒然となった。

午後8時30分頃、Y₁理事長は「この辺で。話しにならん。」と言って退席しようとした。

多数の組合員は出入口に向かうY₁理事長を制止しようとしてもみ合いになり、出入口付近は混乱した。

Y₄校長の提案によりしばらく休憩した後、団交は再開された。

再開後も、2学科廃科に関する学園の提案に組合は反対し続け、結局、組合が学校改革の具体案を出し4月20日に再度団交を行うことで労使は合意し、5時間を超えた団交は終了した。

〔甲158、甲175、甲183、乙11、乙19、乙35、審⑤Y₄証人〕

(2) 平成18年4月20日及び同月21日の団交

4月20日の団交において、組合は、「杉森女子学園再建構想」を提示し、学園の将来構想や学校改革案を示した。組合が、5学科体制を維持しつつ生徒数の増加を図る案を提案したのに対し、Y₁理事長は、2学科の廃科を主張し、議論は平行線をたどり、5時間40分を要する団交となった。

翌4月21日にも団交が行われ、学園は、平成19年度からの服飾デザイン科及びクリエイティブ・ライフ科の生徒募集停止を取りやめることを組合と合意し、現在の5学科体制で入学者増に注力することとした。

〔甲46、甲179、甲180、甲184、乙12、乙34〕

(3) 平成18年5月24日の団交

5月24日にも団交が行われ、高校の男女共学化及び服飾デザイン科の科名変更について協議が行われた。その結果、平成19年度から看護科、福祉科及び食物科で男女共学を実施し、服飾デザイン科をファッションデザイン科へ科名変更することで合意が成立した。

この日の団交は、服飾デザイン科の廃科問題が再度議論されたことなどにより、約6時間30分に及んだ。

〔甲180、乙34〕

(4) 団交開催条件の通知

平成18年5月25日、組合は学園に対し、平成18年度夏期一時金その他の事項を議題とした団交を6月6日に開催するよう申し入れた。

6月5日、学園は「団体交渉について」と題する前記第1の2(4)記載の6.5通知を組合に交付した。

6.5通知には、「今後の団体交渉については、下記の条件を遵守してください。なお、このことが確約されない場合は団体交渉に応じませんので、念のため申し添えます。1. 団体交渉時間は、最長で2時間までとする。2. 組合側交渉人は、最大で10名までとする。(上部団体も含む)。」と記載されていた。

6月6日、組合は、校長室でY₁理事長に対し、6.5通知の趣旨を説明するよう求めた。Y₁理事長は、「常識に沿って制限して、その間に誠意を持って話し合わなければいけない。それをしないで、4、5時間話すことはあり得ない。」「2時間以内で十分だと判断している。」などと回答した。

組合は、「時間が問題なのではない。一方的に決めたことを組合が守らなければ団交をしないということが不当なのだ。」などと反論した。

Y₁理事長は、学園は団交で十分説明しているのに、組合は自己の意見が通らなければ不誠実団交と言うなどと述べた。

結局、この日、組合と学園は6.5通知の撤回に関する互いの主張を譲らず、団交は開かれなかった。

6月23日、組合は学園に対し、春闘要求及び夏期一時金を議題とする団交を同月26日から28日までのいずれかの放課後に開催するよう申し入れた。

学園から回答がないため、6月27日、組合はY₁理事長に対し、6.5通知による団交開催条件は一旦棚上げして夏期一時金に関する団交をしてほしいと要望した。

Y₁理事長は、夏期一時金に関する団交は早くやりたいが、今回の団交申入れを6.5通知の例外とする必要はないこと、2時間以内の団交を数回

開催することも可能であることを述べ、組合の要望に応じなかった。

組合はその場で、団交ルールの一方向的な押し付けは不当労働行為であるから県労委にあっせんを申請する旨述べ、一方向的な団交開催条件の押し付けによる団交拒否を内容とする抗議文を読み上げ、Y₁理事長に同抗議文を手渡した。

7月3日、組合は、県労委に「平成18年6月5日付け団体交渉条件の撤回」等を求めて、あっせん申請（以下「18年あっせん事件」という。）を行った。

7月5日、組合は学園に対し、6.5通知による団交開催条件の撤回、春闘要求及び夏期一時金を議題とする団交を申し入れた。

この申入れに係る事前折衝で、Y₇事務長は組合に対し、6.5通知による条件を組合が受け入れない限りY₁理事長は団交をしないと述べている旨回答し、団交は開催されなかった。

〔甲80、甲107、甲112～115、甲125、甲195、甲196、甲214、乙13、審③X₄証人、審③Y₁本人、審④Y₁本人〕

(5) 夏期一時金の支給

学園は、7月8日に臨時理事会を開催し、平成18年度夏期一時金0.5か月分を同月18日に職員に支給することを決定し、同月10日、「平成18年度夏期賞与の件」と題する文書を組合に通知した。

この文書には、夏期一時金（賞与）の支給に関し、同月18日に0.5か月相当額を銀行振込により支払うことのほか、次の事項が記されていた。

- ① 学園は組合の意見も聞きたいと考え、学園の団交可能日を組合に毎週提案していたが、6.5通知による条件に理解を得られないまま1か月が経過したこと。
- ② 団交不成立のために賞与の支払いがこれ以上遅れることは許されることではないので、7月8日に臨時理事会を開催し、支給を決定したこと。

7月11日、組合は学園に対し、6.5通知による団交開催条件の撤回、団交を経ずに夏期一時金を決定・支給しないことなどを求め、これらを議題とする団交を同月14日に開催するよう申し入れた。ところが事前折衝において、組合が6.5通知による条件を受け入れない旨言明したところ、学園は団交を行わない旨返答した。

7月11日、組合は学園に対し、「『平成18年度夏期賞与の件』文書に

対する抗議文」を提出した。

同月13日、学園は団交申入れに文書で次のように回答した。

- ① 団交の開催は理事会としても強く希望すること。
- ② 平穏かつ建設的な雰囲気の中で団交が開催できるよう団交時間、交渉人数に関するルールを交わすよう申し入れてきたこと。
- ③ 合意成立を待って団体交渉を開催したいこと。

7月18日、学園は、全教職員に対して、上記通知のとおり夏期一時金を指定金融機関に振り込んだ。

同日、組合は「平成18年度夏期一時金の一方的支給の撤回を求め、その受け取りを拒否する通告」をY₁理事長に手渡した。この文書には、今回の夏期一時金支給が、以下に説明する14年確認書に違反する不当労働行為であること、組合は支給に係る理事会決定等を無効とするよう求め、支給された一時金の受取を拒否することなどが記載されていた。

14年確認書が締結された経緯は次のとおりである。

平成14年9月12日の団交において、学園は、組合に対し、給与の支給方法を現金支給から銀行振込に変更したい旨提案した。組合はその提案に同意し、同年10月16日の団交において、労使双方は確認書を交わした。この確認書の第8項(1)から(4)までは、賃金及び賞与の銀行振込の方法に関する確認事項が記載され、(5)には、賃金の金融機関への振込については、「賞与に関する団体交渉で妥結に至らない場合は、支給(振込)時期を遅延する。」との項目があった。この団交の中で、Y₂前理事長は、「低いままに支払って終わらせようなんて、そんなことしません。」と述べた。

平成18年7月25日、組合及び福岡私教連は、労働協約の遵守、誠実団交の開催及び誹謗中傷発言等による支配介入の中止を求めて、本件救済申立てを行った。

7月26日、学園は、18年あっせん事件に係る県労委のあっせんに応じない旨回答し、同事件は同日打ち切られた。

8月11日、組合及び福岡私教連は、団交開催条件に関する通知の撤回、団交の応諾及び夏期一時金の一方的な支給の禁止を求めて、本件追加救済申立てを行った。

8月29日、組合員を含む教職員28名は、支給された夏期一時金を福

岡法務局柳川支局に供託した。

なお、学園の給与規程には、一時金の支給について次の規定があった。

第14条 勤務条件良好な職員で支給時に勤務している者には、期末手当及び勤勉手当を支給する。

2 期末手当及び勤勉手当の1年の支給基準額は概ね公務員のそれに準ずることとし、学園の経済状態に応じその年度の予算において決定された額を6月・12月・3月の3回に分けて支給する。

[甲108、甲109、甲111、甲116、甲117、甲211、甲214、乙7～10、乙34、審③X₄証人、審③Y₁本人、審④Y₁本人]

(6) 本件申立後の団交再開に向けた経過

平成18年9月から11月までに、組合は学園に対し、春闘統一重点要求項目、平成19年度生徒募集、平成18年度冬期一時金等を議題として団交を計6回申し入れた。この間、組合は、団交時間、交渉人員に関する条件について譲歩し、学園が6.5通知で示した団交開催条件に応じる姿勢を示した。

しかし、学園は、生徒募集については労働条件ではないことを理由として、また、団交場所についても校外で行いたいと新たな条件を加え、さらに冬期一時金については事前折衝で団交ルールを確立した後に団交を開催したいなどとして、団交に応じなかった。11月9日、学園は組合に対し、14年確認書第8項(5)は学園を拘束するものではないと考えるが、組合は異なる見解を持っているので、念のためこれを解約することを労組法15条3項に基づき予告する旨通知した。平成18年度冬期一時金も、団交が開催されないまま、12月8日に支給された。

12月11日、学園は、次の事項を団交ルールの学園案として、組合に提示した。

- ① 出席者はそれぞれ10名以内とし、事前折衝において、出席者名簿を交換すること
- ② 団交時間は2時間以内とすること
- ③ 団交においては、お互いに平穏かつ建設的な話し合いになるよう努めるものとし、席上大声で叫んだりテーブルを叩いたり、一方的に相手方を

追及したり等の行為を慎むものとする

平成19年1月6日、組合は学園に対し、交渉時間については、原則2時間以内と「原則」を加えること、確認書を交わすまでは退席しないことなど、学園案に変更を加えた上で、団交ルールを議題とする団交を申し入れた。

同月18日、学園は組合に対し、学園案で再度検討されたいと回答した。

これに対し、組合が学園案を交渉時の原案として協議してもよい旨返答したところ、学園は、団交に応じる旨回答した。

同月24日、組合は学園に対し、団交ルールを議題とし、交渉時間を2時間程度、交渉人を組合執行委員6名とする団交申入れを行い、2月15日、約9か月ぶりに団交が開催された。

この団交において、学園は、①団交時間は2時間以内とすること、②団交場所は原則として外部とすること、③交渉人は10名以内で、事前折衝で名簿を交換すること、④議題は労働条件及び一時金のみとすることを提案した。

これに対し、組合がいずれの項目についても対案を主張したところ、Y₁理事長は、団交ルールについての団交はこれで最後であり、今後は組合書記長と学園事務長が事前折衝をして団交ルールが決まれば団交をする旨返答した。

このように、この日の団交では合意が成立せず、団交ルールを決めることはできなかった。

[甲135～137、甲139、甲140、甲142、甲143、甲145～148、甲200、甲203、甲205～210、甲214、乙21の1、乙21の2、審③X₄証人]

第3 判断及び法律上の根拠

1 17年確認書と職制任命

(1) 申立人らの主張

ア 平成18年1月21日、学園は、2教頭及び7主任の任命を発表した。この任命は、労働協約である17年確認書を一方的に破るものである。学園はこの労働協約の効力を1年限りと主張するが、期間について特段の定めをした事実はなく、よってこの協約には期間を示した文言がない。当時の団交で、組合は、期間を定めるならば協約は締結できないと主張し、それに対して Y₁理事長は、1年限りにしたいとの主張を繰り返したが、結局、期間について合意はできなかったため、期間を定めないま

ま労働協約が成立した。労働協約は、書面に作成され、署名又は記名押印されなければならない、要式行為とされている。労働協約には法律上特別の効力が与えられるので、その成立、当事者、内容をできるだけ明確にさせようとする趣旨である。とりわけ、本件で問題となっている労働協約の期間については、労働協約の重要な部分に属する問題であることは明らかであるから、期間の定めをするのかどうかなどの事項については、当然書面の記載から判断されなければならないのであって、本件のように、労働協約の書面上何ら記載されていない場合は、当然に期間の定めのない労働協約と解するしかない。

イ この労働協約の内容は、労働条件その他の労働者の待遇などの個別的労働関係についての規定そのものではないが、労働条件と密接に関連する職務体制に関する事項であるから、当然にその内容の遵守は労組法が保護すべき対象であると解され、いわゆる債務的効力が発生していると解されるべきである。

ウ 学園が平成18年1月21日に主任を一方的に任命したことは、この労働協約を一方的に破るものであり、労組法7条3号の支配介入に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 平成17年3月10日の団交での確認事項は、期間の限定がないが、平成17年度1年に限って現行どおりとする趣旨である。その団交において、X₃委員長は「理事長は、1年限りの取り決めと思っておられればいいではありませんか。」と発言し、1年限りを主張するY₁理事長に対して「玉虫色の解決にしましょう。」と提案して期間の文言を入れなかったことになったのである。もし当該確認書が未来永劫約束したものであるとしたら、確認書を交わした後に、組合が県労委の平成17年7月26日付けあっせん案を受け入れるはずはない。

イ 「学科主任、部長の選任」は、校長の任命権限に属することであり、労働条件等に当たらず、労使関係のルール等に関する取り決めでもないから、労組法14条の労働協約に該当しない。

また、職制任命制と組合活動とは関係ないから、支配介入になるはずがない。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、17年確認書が労組法14条に規定する労働協約に該当し、学園が平成18年1月21日に主任を任命したことは、この労働協約に違反し、労組法7条3号の支配介入の不当労働行為に該当する旨主張するので、以下検討する。

ア 17年確認書については、前記第2の3(5)に認定のとおり、平成17年3月10日の団交において、組合は、教頭を管理職として任命することに同意するが、学科主任、部長の制度は現行どおりとしてほしいと要望し、これに対しY₁理事長は、1年間は現行どおりとしつつも、1年後に新校長の意見を参考にして再検討するのが現実的である旨を主張し、有効期間については双方の主張が対立したため、期間を明記しないまま記名押印の上締結されたものと認めることができる。この確認書締結後、労使双方は、前記第2の4(3)に認定のとおり、当委員会のあつせん案を受諾し、平成17年末を目途に問題解決に努めることとして、平成17年末までにこの問題を含む新就業規則に関する諸課題を議題として6回団交を開催している。しかしながら、団交においても労使は激しく対立し、結局協議によっても合意に至らず、学園は、平成18年1月21日に教頭、生徒指導主任、学年主任等を任命した経緯が認められる。

イ 被申立人は、17年確認書の「学科主任、部長の制度は現行通りとする。」との条項は、期間について労使で折り合わず記入しなかったものであって、未来永劫「現行通り」とすることを約束したのではなく、また、学科主任、部長の選任は、最終的には校長の任命権限に属することであり、労働条件等に当たらず、労使関係のルール等に関する取り決めでもないから、同確認書は、労働協約に該当せず、また、組合活動とは関係ないので、学園が主任を任命したことが、支配介入となるはずがない旨主張する。

確かに、17年確認書を締結する際に、「現行通り」との条項の有効期間について、労使の主張が対立したため、期間を記載しないまま締結したという事情があることは、被申立人の主張のとおりであり、そのような事情を十分認識していながら、同確認書を締結した後に、期間の定めがないから未来永劫有効である旨主張する組合の姿勢には問題なしとはいえない。

また、組合と学園は確認書成立後、当委員会のあっせんを受諾し、平成18年度から新たな人事制度が導入されることを前提として団交を重ねてきたことなどからすれば、組合は、学園が平成18年度から主任の任命をすることを予測していたものとも考えられる。

しかしながら、上記のとおり、17年確認書には、労使双方の記名押印がなされていることが認められ、また、一般に労働協約は、その内容が必ずしも労働条件に限定されなくても有効に成立しうるものであるところ、本確認書の場合は、たとえ、最終的には学園の校長の権限に属する主任などの職制に関することであっても、現に、労使間でこれに係る団交を重ね、その結果、合意事項を書面化していること、主任の任命が組合員の労働条件と全く無関係であるともいえないことなどからすれば、同確認書は労働協約として有効に成立しているものと認められる。

そうであれば、この労働協約に有効期間の記載がない以上、同協約は労組法15条3項にいう「有効期間の定がない労働協約」と解さざるを得ず、これを失効させるためには、同条3項及び4項の規定に則り、予告期間において文書による解約通知をする手続が必要である。

学園が確認書の有効期間を1年限りとして、18年度から主任任命制の実施を考えていたとしても、団交において、主任任命制を含む人事制度等の問題について妥結に至らなかった以上、学園としては少なくとも確認書の有効期間について組合に対して再度協議を申し入れるか、その協議が困難であったのであれば、上記のとおり予告期間を置いて文書による解約通知をするなど手続を尽くすべきであった。

このような手続を踏むことなく、学園が一方的に主任の任命を行ったことは、組合との団交の結果成立した労働協約を軽視するものであって組合に対する支配介入であると評価せざるを得ず、労組法7条3号に該当する不当労働行為である。

2 不誠実団交について

(1) 早期退職優遇制度について

ア 申立人らの主張

平成17年8月24日の団交で、早期退職優遇制度の導入について議論し、組合はこの制度を基本的には受け入れることにした。ただし、

退職希望者に偏りが生じた場合、教員の適正配置は学園の将来の学科再編や教育内容に密接に関わることから、将来構想に基づく人事計画の必要性を訴えたが、Y₁理事長は、「今日は答えられない。保留にする。」などと述べた。さらに、組合が、10人の人員整理の根拠は人事計画に基づいて出されたのかと質問したところ、Y₁理事長は、「人事計画というところまでではない。それをやるのなら作る。」などと回答した。

結局、当該団交終了に際し、組合と学園は、次回の団交で学園が将来的な人事計画を示して協議することを確認した。

ところが、次の9月8日の団交において、Y₁理事長は、単に今後3年間にわたる生徒数の予測を口頭で示しただけであった。しかも、その数字は何らかの根拠を基にはじき出されたものではなく、人事計画はその後の団交においても提示されなかった。

以上のとおり、早期退職優遇制度の導入を提案し、人員削減を掲げながら、提示することを約束した将来的な人事計画を提出していない学園が組合に対して誠実な説明と説得を行ったということができないことは明らかである。

イ 被申立人の主張

早期退職優遇制度については、平成17年8月24日、9月8日、同月28日の団交及び同月20日の職員説明会において、繰り返し十分説明し協議している。

申立人らは人員整理の根拠が不明などと主張するが、決算書類等によれば、学園が毎年度極端な赤字決算であること、入学生徒数が減少して教員に余剰が出ていることは明らかである。将来の学園構想に基づく人事計画が確立されないと、早期退職優遇制度が議論できないとする理由が理解できない。

ウ 当委員会の判断

申立人らは、早期退職優遇制度及び就業規則に関する諸課題を議題として開催した平成17年8月24日の団交において、学園が早期退職優遇制度の導入に関連して将来的な人事計画等を、次回の団交において示すことを約束したにもかかわらず提示せずその後の団交においても提示しないなど、不誠実な対応があったと主張するので、以下検

討する。

前記第2の4(2)に認定のとおり、7月22日の団交において、Y₁理事長は、早期退職優遇制度の導入を提案し、退職者が10名に満たない場合の整理解雇についても言及した。

そして、前記第2の4(4)ア及びエに認定のとおり、8月24日の団交において、組合が学園に対し、早期退職優遇制度の導入及び2年で10人の人員整理に関連して、学園の将来の全体像に基づく人事計画を示すよう求めたところ、Y₁理事長は、現時点では人事計画はないが、改めて長期的構想を発表する旨回答し、団交終了時に組合と学園は、次の団交で人事計画を提示するとの確認書を交わした。

しかし、前記第2の4(5)アに認定のとおり、9月8日の団交において、Y₁理事長は、特に資料を提示せず口頭で、3年間にわたる生徒数のシミュレーションを3パターン示したが、将来的な人事計画は提示しなかった。

結局、早期退職優遇制度は、10月1日から施行された。

以上の事実からみれば、学園としては、今後予想される生徒数の減少による経営収支の悪化に対処するため、経費、特に人件費削減を図る方策として、教員数を減らすことを考え、この早期退職優遇制度の導入を提案し、10名の整理解雇の可能性にも言及したことが窺える。このような整理解雇にまで及ぶ学園の提案等の内容は、教員である組合員にとって、その身分にかかわる極めて切実な労働条件にほかならず、単に赤字決算であるとか、入学生徒数の減少により教員が余剰となるとの説明だけでは、組合として到底受け入れがたいことは理解でき、それゆえ、学園に対し学園の将来構想にかかる人事計画を示すよう要求したことも首肯できるものである。これに対し、学園は、一旦は人事計画を示すことを団交において約しながら、3年間の生徒数のシミュレーションを示しただけで、その後人事計画を示さないままとなっている。既に10名という数字を挙げて整理解雇にまで言及しているのであるから、学園として、その根拠となる計画、すなわち、学園の将来の状況をどう予測し、どのような経営判断の下に、どのような方策をとろうとしているのか、それに伴って教員数や配置はどうなるのかなどについての具体的な計画を示して真摯に組合と協議するこ

とは、使用者に求められる当然の対応であったといわなければならない。もし、学園が約束はしたものの当該人事計画を作成し示すことが困難、あるいは不要であると考えるにいたったのであれば、その理由を明らかにして、人事計画に代わる何らかの説明を行うべきであり、それすらも行わなかった学園の対応は不誠実と評価されてもやむを得ないものである。

このように学園が人事計画を提示せず、これに代わる説明も資料提示も行わなかったことは、平成17年8月24日の団交で締結された確認書の合意事項にも反するものであり、そのような状況のまま、学園が10月1日から早期退職優遇制度の実施に踏み切っていることも併せ考えれば、この問題についての学園の対応は、団交において使用者に求められる誠実さに欠けているといわざるを得ない。

(2) 職制・組織規則及び人事委員会について

ア 申立人らの主張

(ア) 平成17年9月8日、職制任命制の導入に係る団交において、組合は、労働者を上から管理するこのような組織体系は教育現場にはなじまないとして撤回を要請し、なぜ現行組織では不都合なのかとの説明をY₁理事長に求めた。これに対して、学園は、今までの校務組織体系において具体的にどのような不都合があったのか合理的な理由を全く示さず、その後の団交においても、現行組織の具体的弊害について何ら説明しなかった。

(イ) 平成17年8月24日の団交において、組合が、就業規則の変更による人事委員会廃止の撤回を求めたところ、学園は、人事委員会廃止について合理的説明を行わず、一方的に廃止を決定した。また、その後の団交においても、学園から廃止理由について合理的説明は一切行われず、学園が誠実な団交を行ってきたとは到底いえない。

イ 被申立人の主張

(ア) 職制・組織規則については、平成17年8月24日以降の団交及び9月20日、12月2日、同月21日の職員説明会において、繰り返し十分説明し協議している。

職制任命制は、大半の高等学校で採用されている制度であって、教育現場になじまないからとにかく撤回しろとする組合の主張は不当で

ある。したがって、任命制の妥当性を述べて組合の理解を求めたが、理解を得られなかっただけである。

- (イ) 職制任命制の導入は、最終的には経営者の人事権に属することであり、任命制を導入すれば、従前の人事委員会を廃止することは当然である。

ウ 当委員会の判断

申立人らは、組合がなぜ現行組織では不都合なのかとの説明を求めたのに対し、学園が具体的にどのような不都合があったのかを全く示さなかったこと、人事委員会の廃止について何ら合理的説明を行わなかったことは、不誠実な交渉態度であると主張するので、以下検討する。

前記第2の4の(4)、(5)、(8)及び(12)で認定のとおり、この問題に関する団交の経過を見ると、8月24日以降多くの団交が開かれ、学園としては、新しい職制・組織規則の導入の理由として、それまで行われてきた職制を選挙で選ぶことは、管理職の権限や責任が明確でなく、学校運営上不都合であると考えていること、人事委員会についても校長の権限との関係で不要であることなどを挙げ、少なくともその趣旨は理解できるよう説明している。

これに対し、組合は、学園が導入しようとしている新しい制度は教育現場になじまないとして、これに反対する立場から、従前の制度の具体的弊害を明らかにするよう学園に求めている。

この対立は、結局、学園の組織や学校運営をどのような方針で行うかについての両者の主張の違いに基づくものとみられるところである。

このような学園の組織や運営方法等については、最終的には経営者が決定せざるを得ない事項であること、組合の追及の趣意も新制度導入反対にあったとみられることなどを併せ考えると、上記のように学園の説明は一応なされており、組合の求める具体的な弊害をことさら説明しなかったからといって、不十分であるとか不誠実であるとは評価できない。

したがって、学園が従来制度にどのような不都合があったのかを具体的に示さなかったことが、不誠実な交渉態度であるとする申立人らの主張は理由がない。

(3) 不当労働行為の成否

以上のとおり、早期退職優遇制度の導入に関して、将来構想に基づく

人事計画を組合に提示しなかった学園の対応は、不誠実な態度といわざるを得ないものであり、労組法7条2号の不当労働行為が成立する。

一方、従来の制度に関する具体的弊害を説明しなかった学園の対応については、これを団交における不誠実な態度とまで評価することはできず、同号の不当労働行為とは認められない。

3 「気になる発言集」等の送付及び組合に関する発言について

(1) 申立人らの主張

ア 「気になる発言集」等の送付

平成18年1月7日の評議員会開催前に、Y₁理事長は、理事及び一部評議員に「気になる発言集」等の文書を校費で送付した。これらの文書は、団交中に主任任命制に反対する意見をX₂副委員長が真摯に述べたことに向けて「ナントカのタワゴト」とコメントするなど、組合及び組合員に対する悪意に満ちた代物である。その結果、評議員会で、これらの文書を受け取った評議員が公然と組合批判を行い、また、組合員である評議員を批判し、あたかも組合がY₁理事長の推し進める学校改革を妨害する元凶であるような印象を与える発言を行った。

イ 組合に関する発言

平成18年2月1日、育成会（保護者）及び元職員それぞれの有志がY₁理事長と面会した際、元職員が「教育や運営に関することは、みんなのコンセンサスを得て実施するという民主的な良き伝統を守ってほしい。」と要望したのに対し、Y₁理事長は、「それが制度疲労だ。組織として動かしていくためには、管理職がきちんと責任をとる体制が必要だ。一部の教師は、何にでも反対し、何もしない。どうも確信的にやっている。」「組合の先生が、組合員でない先生方を差別している。だから組合以外の先生方が発言できないでいる。」と発言した。

また、同月3日には、要望書を持参した評議員の一部に対し、「組合以外の先生方が虐げられている。言いたいことを発言できないではないか。」と、あたかも組合が職員間に混乱を招いているかのような発言を行った。

ウ 結論

このように、Y₁理事長が「気になる発言集」等の文書を送付し、上記

の発言をしたことは、組合及び組合員を誹謗中傷するものであり、ひいては組合の信用を失墜させてその勢力を殺ごうとする不当労働行為意思に基づくものであるから、労組法7条3号の支配介入に該当する不当労働行為を構成するものである。

(2) 被申立人の主張

ア 「気になる発言集」等の送付

「気になる発言集」を理事全員と一部の評議員に配ったことは事実であるが、その目的は、深刻な団交の内容や組合との対立の実情を理解してもらうためである。理事長にも、自己の主張を説明したり、意見表明する自由は当然に保障されているのであり、理事長の行為が意見表明や事業の運営に関する協力要請の域を超えて組合（員）を威嚇したり動揺させる態様でなされたのでなければ、支配介入にならない。

「気になる発言集」を送付された一部の評議員とは、21名中理事でもある評議員が3名と評議員のみの肩書きをもつ者2名の合計5名であり、実質的には2名にすぎない。ごく一部の評議員に理事長の意見を表明したことが支配介入に当たらないことは当然である。

また、申立人らは「気になる発言集」のどの部分が具体的に支配介入に当たるのか明確にできていない。このことからみても、「気になる発言集」の内容が支配介入に当たらないことは明らかである。

イ 組合に関する発言

平成18年2月1日に保護者の一部に対して行った発言及び同月3日に評議員の一部に対して行った発言は、ともに組合の勢いを指摘しているのであって、誹謗中傷に当たらない。

支配介入に当たるか否かについては、発言の内容、それがなされた状況、それが組合の運営や活動に与えた影響、推認される使用者の意図などを総合して判断する必要がある。

上記の発言が組合の運営や活動にはほとんど影響を与えていないことからすれば、支配介入に当たらないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

使用者の言動がいかなる場合に支配介入になるか、すなわち使用者の言論の自由が労働者の団結権との関係においてどの程度制約されるかについては、発言の内容、表現方法、それがなされた状況、それが組合

運営や活動に与える影響、推認される使用者の意図などを総合して、具体的に判断されなければならない。

申立人らは、被申立人が評議員の一部に「気になる発言集」その他の文書を送付し、また、組合員が非組合員を差別しているなどの発言をして組合を誹謗中傷し、組合の運営に支配介入した旨主張するので、以下検討する。

ア 「気になる発言集」等の送付について

本件においては、前記第2の5で認定したとおり、平成17年12月にY₁理事長が「気になる発言集」その他の文書を理事全員及び評議員21人中5人（うち3名は理事と兼任）に校費で送付したこと、また、平成18年1月7日の臨時評議員会において、Y₁理事長が団交における組合の主張に言及し批判した後、評議員の一部が学校改革に係る組合の考え方を批判したことが認められる。

(ア) 文書の内容について

a 「気になる発言集」

「気になる発言集」には、前記第2の5（1）で認定したとおり、「そんな考えの先生に広報委員になってもらうわけにはいかない」、「ナントカのタワゴト」、「失礼がなにか、ワキマエヌ教師も存在」等のY₁理事長のコメントが記載されている。

確かに、これらのコメントは、理事長の立場にある者の言葉としては不適切な表現も見受けられないではなく、組合員の発言をとらえて非難しているとも受け取られるものもあり、このような文言が含まれた文書を送付したことは、その対象が限定されていたとはいえ、決して好ましいことではない。

しかしながら、これらのコメントのうち組合員を非難していると受け取られるものは、Y₁理事長が進めてきた学校改革等に対し、組合員が団交中にした批判発言に付されたものであり、基本的には、これらに対する経営者としての立場からの反駁であるとみられる。

このY₁理事長の対応は、学校改革に関してY₁理事長と組合が2年にわたって対立状況にあった中、組合は組合ニュースにおいて理事長を批判する記事も掲載しており、同理事長として、このような文書を送付することで、組合からの批判に対抗して自らの主張や意見を評議

員等に示そうとしたものと理解することができる。

また、組合が問題とする批判的なコメントは、同発言集に記載された39項目のごく一部に過ぎず、全体としては、自らの学校改革についての主張や意見を披瀝しているにすぎないものとみられる。

b 12. 27書簡

12. 27書簡には、前記第2の5(1)で認定したとおり、「新しいことには、すべて反対する立場の人たち」や「意味もなく主任任命制に反対し続ける一部の先生方」の意識改革の必要性などが記載されている。これらの表現は、Y₁理事長が進めている学校改革に組合が中心となって反対していることからすれば、組合員を指しているものとみられなくはない。

しかしながら、この書簡が出された時期が、非組合員を含む43名の署名のある12. 15抗議声明文提出後まもないことを考慮すると、同書簡中の表現は、組合員であるか否かにかかわらず、学校改革に反対する教員全体に対抗して、Y₁理事長が一般的な反対意見を述べたものとみるほうがより自然である。

また、同書簡の文言自体からみて、その内容が組合の組織又は活動に言及したものであるということは困難であり、同書簡の内容は、結局、Y₁理事長の主張ないし感想にとどまるものと評価される。

c その他の文書

12. 15抗議声明文、同日付け団交記録、同月21日付け抗議文、同日付け職員説明会の議事録、新聞記事切り抜きのいずれにも、組合の運営又は組織に影響を与えるような内容のY₁理事長の発言が含まれていると認めることはできない。

(イ) これらの文書が送付されたことによる影響について

これらの文書が郵送されたあて先は、前記第2の5(1)で認定したとおり、理事及び評議員の一部であって、その中には高校の教員は含まれていない。そうすると、「気になる発言集」でY₁理事長が組合員等の発言を批判したとはいえ、これらの文書の送付が直接的に組合の組織や運営に影響を与えるものであるとまで認めることは困難である。

また、平成18年1月7日に開催された臨時評議員会において評議

員の一部が組合の考え方を批判する発言をしたことも前記認定のとおりであるが（第2の5（2））、上記文書の送付がこれらの批判発言を招いたとする明白な根拠もなく、組合の組織や運営に影響を与えるものと認めることはできない。

(ウ) 不当労働行為の成否

上記(ア)及び(イ)を併せ考えると、Y₁理事長が組合員批判を含む文書を評議員の一部に送付したことが労組法7条3号の支配介入に該当する不当労働行為であるとまで認めることはできない。

イ 組合に関する発言について

(ア) 平成18年2月1日の育成会役員及び元職員に対する発言

前記第2の6（1）で認定したとおり、育成会役員等から、教育や運営に関することはみんなの合意を得て実施する伝統を守るよう要望されたY₁理事長が、①それが制度疲労であり、組織には管理職が責任をとる体制が必要であること、②教員の一部には何にでも反対し何もしない者がいること、③組合員が非組合員を差別しているために非組合員が発言できないでいることなどを述べたことが認められる。以下、これらの発言が、そのなされた状況からみて組合に対する不当な批判に当たるか、また、それが組合の組織又は運営に影響を与えるものであったかを検討する。

a 発言の相手方、発言内容及び発言がなされた状況について

上記の発言がなされた相手方は、前記第2の6（1）で認定したとおり、育成会役員及び学園の元職員であるが、いずれも、それぞれ育成会の決議を経た代表や元職員の代表であるとの事情は認められないこと、当日、育成会役員等が理事長に対して学園の新人事につき、組合員がいないことを批判的に言及していること及び当日の育成会役員等の要望が、学園内部の問題について組合が団交で主張してきたことと同趣旨であることなどからいって、これら育成会役員及び元職員らは、組合と無関係とはいえ、むしろ組合と相当程度近い立場にあることが窺える。

次に、Y₁理事長の発言内容をみると、同理事長が上記①のような発言をしたのは、組合の主張に沿った内容の育成会役員等の要望に対する反論として、すでに組合との団交で表明している学園の現状につ

いての同理事長の所懐をそのまま述べたものであるとみることができる。また、上記②及び③の発言は、確かに、その表現は穏当とはいえ、組合及び組合員の姿勢や態度などについての一方的視点からの非難であるのとれなくもない。しかし、この発言だけを捉え一概に誹謗中傷とまでいいがたいことに加え、基本的には上記①の発言と同じく、組合の主張に近い立場の育成会役員等の要望などに対応する中で、Y₁理事長として、学園においては組合の発言が強く非組合員のそれが弱いと認識している旨を述べたにすぎないものと評価することができるのであって、使用者としてことさら組合の運営や活動に対し支配し介入しようとする意図があったものとまでみることもできない。

b 発言が組合の組織又は運営に与える影響について

上記のとおり、組合の主張に近い立場の一部の育成会役員及び同じく元職員に対してなされたY₁理事長の当該発言が、育成会役員等から組合やその他の者にどのように伝わり、それが組合の組織やその運営及び活動に具体的にどのように影響したかあるいはそのおそれがあったかについては明らかでなく、これをもって同発言が組合の組織や運営に直接的又は間接的に影響を与えるものであると認めることは困難である。

c 不当労働行為の成否

以上のとおり、平成18年2月1日の育成会役員及び元職員に対するY₁理事長の発言は、その相手方、内容、それがなされた状況及びその影響などからみて、労組法7条3号に該当する支配介入であるとまで認めることはできない。

(イ) 平成18年2月3日の評議員に対する発言

前記第2の6(2)で認定したとおり、6名の評議員による要望書を受けたY₁理事長が、当該要望に返答した際に、非組合員の教員が虐げられている、言いたいことを発言できない旨述べた事実が認められる。

以下、これらの発言が、そのなされた状況からみて組合に対する不当な批判に当たるか、また、それが組合の組織又は運営に影響を与えるものであったかを検討する。

a 発言の相手方、発言内容及び発言がなされた状況について

本件発言がなされた相手方は、前記第2の6(2)で認定のとおり、

要望書を提出した評議員6名中3名であり、この3名はX₃委員長、X₂副委員長及びX₆組合員である。

この要望書提出の趣旨及びこの3名が組合役員などであることから、同日の要望における同人らの立場は一応評議員であるものの、理事長の学校運営に反対する組合の立場に重なるものであることは否めず、理事長もそのような認識のもとで同発言を行ったものとみられる。

同発言の内容をみると、確かに、非組合員の教員が虐げられている旨の発言は、穏当な表現とは言い難く、組合や組合員への非難を含むものであるといえる。

しかし、この発言は、学園内における組合や組合員の姿勢及び態度によって非組合員が自由に発言できないでいるとの、Y₁理事長からみた学園の状況を2月1日と同じ認識に基づき述べたものとみるべきであり、組合とほぼ同様の立場で要望書を提出し、理事長の1月7日臨時評議員会での対応や「気になる発言集」等の文書送付につき抗議を行っている組合役員などである3名の評議員に対し、対立的なやりとりの中でなされたものとみるのが相当である。そうであれば、このような発言も、対向的な関係にある両者間における相手への非難にすぎないものと評価せざるを得ず、一概に組合への支配介入ととらえることはできない。

b 発言が組合の組織又は運営に与える影響について

上記のとおり、Y₁理事長の当該発言は、組合役員などである3名の評議員に対してなされた組合や組合員に対する率直な批判とみられるが、その内容や状況から、この発言が、組合の信用を失墜させ組合の組織やその運営及び活動に不当に悪影響を与えまたはそのおそれがあったとは認められない。

c 不当労働行為の成否

以上のとおり、平成18年2月3日の評議員3名に対するY₁理事長の発言は、その相手方、内容、それがなされた状況及びその影響などからみて、労組法7条3号該当の組合に対する支配介入であるとまで認めることはできない。

4 団交開催条件の不合意を理由とする団交拒否

(1) 申立人らの主張

本来、適正な交渉時間及び人数は、労使間の協議によって決められるべきものであって、使用者が一方的に指定してくるべきものではない。しかしながら、学園は、組合の抗議にもかかわらず、6.5通知を撤回せず、自らの開催条件以外は応じられないとして、その条件に固執し団交を拒否した。

6.5通知をその文意文脈から団交ルールに関する協議申入れと認めるのは到底無理がある。また正式に団交ルールをめぐる協議の申入れをされた事実はない。

組合には団交を拒否する理由はなく、むしろ夏期冬期一時金や生徒募集問題など重要かつ緊急な課題があった。それゆえ、組合は、本件申立後には、団交条件を一時棚上げにしてまで団交を申し入れたのであるが、学園は理事長が自ら決めた団交ルールに固執して応じなかったのである。

このように、学園が自らの団交条件に固執して団交を拒否し続けたことは、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

平成18年4月12日及び4月20日の団交は、40名以上の組合員らが校長室に押しかけ、5時間を超える長時間の団交となった。また、5月24日の団交は、実に6時間30分に及んだ。学園は、このような大衆団交をやめ、組合との間で平穏かつ建設的な話し合いができる団交を開けるように、6.5通知を組合に送付し、交渉要員や交渉時間などを事前に取り決めた上で行うよう求めただけである。

学園が平成18年6月5日以降、団交に応じないのは、組合が団交の事前折衝によるルール取り決め等を拒否するからであって、団交を開催しない合理的理由があるのは明らかである。

(3) 当委員会の判断

ア 被申立人は、6.5通知は、過去の混乱した団交の有様を改め、平穏かつ建設的な雰囲気の中で団交が行われるように、交渉要員や交渉時間などを事前に取り決めた上で行うことを求めたものであり、その後団交が開かれないのは、学園が再三求めた団交ルールについての交渉に組合が応じないためであると主張するので、以下検討する。

イ 6.5通知とその後の経緯については、前記第2の7で認定のとおり

の次の事実が認められる。

平成18年4月12日、同月20日及び5月24日の団交は、いずれも5時間ないし6時間30分と極めて長時間に及び、その態様は、4月12日は、校長室に40人もの組合員が入室して、組合役員などの交渉員以外の者からの発言などによりしばしば騒然となり、途中退室しようとしたY₁理事長を組合員が制止しようとして混乱状態になった。

学園は、平成18年6月6日に予定されていた団交直前の6月5日に組合に対し6.5通知を交付した。

翌6月6日、この6.5通知に関し、組合とY₁理事長との話し合いが行われたが、団交時間などについて、双方の主張が対立したまま結局団交は開かれず、これ以降も本件申立てに至るまで、組合が再三にわたって申し入れた夏期一時金等についての団交は、学園が6.5通知による条件を組合が受け入れないとして応じず、開催されなかった。

なお、本件申立後においても、学園は、団交ルール確立を団交開催の前提とする主張を譲らず、平成19年2月15日に団交ルールを議題とする団交が開催されるまで、団交は開かれなかった。

ウ 上記の4月から5月にかけての本件労使間の交渉の経過をみると、学園が、上記のような平穏とはいえない団交の状況を改め、学園の考える正常な形での団交を行おうと考えたことも、一応無理からぬものと理解できる。そして、そのために6.5通知で組合に申し入れた「交渉時間は最長2時間、組合側交渉人数は最大で10名まで」という団交ルールも、組合に特に負担や格別不利な譲歩を強いるというものでもなく、常識的で妥当なものといえる。

しかしながら、前記第2の7(4)に認定のとおり、この通知が、予定された団交日の前日になって出されていること、通知の内容も「このことが確約されない場合は団体交渉に応じませんので、…」と記載され、被申立人の主張するような組合に対する団交ルールについての協議の申入れではなく、自らの決めた条件以外での団交は拒否する旨の通告となっていること、この通知より前に、正式に学園から団交ルールについての申入れがなされた形跡も窺われないことなどからいって、この6.5通知は、たとえ示された団交ルールが一応妥当なものであったとしても、通常団交ルールは労使で協議し双方合意の上で取り決め実施すべき

ものであることからすれば、はなはだ唐突で一方的なものであったといわなければならない。

さらに、その後の一連の経緯をみると、当初、学園に強く反発し、ごく常識的な交渉時間や交渉人数などの提案を受け入れなかった組合にも頑なな面があったことは否めないが、本来団交ルールは団交を円滑かつ効率的に実施するための手段にすぎないものであり、本件労使間において、学園の示すこのような団交ルールが確立されていなければ、全く団交が開けないあるいは開催しても無意味なものとなるなどの特別の状況にあったとまでいうことができない以上、自らが示した条件に固執し、組合員にとって重要な労働条件である一時金に関する団交などに一切応じることなく、長期間にわたり団交が開かれない状況を生じせしめた学園の態度は不当なものであったといわざるを得ない。加えて、本件申立後も、組合の一定の譲歩にもかかわらず、逆にさらなる条件を付加して、依然として団交に応じなかった学園の対応も本件団交拒否の理由の正当性を疑わせるものである。

なお、被申立人は、6月6日以降、組合が事前折衝による団交ルールの取り決めに応じないことをもって、団交を拒否する合理的理由と主張しているが、実際には、学園は自らの決めた6.5通知記載の条件以外での団交は拒否するとの対応をしていただけであるので、このことは、団交拒否を正当化するものではない。

以上のとおり、6.5通知で示した団交開催条件に組合が応じないことを理由として学園が行った団交拒否は、正当な理由がなく、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

5 平成18年度夏期一時金の振込について

(1) 申立人らの主張

14年確認書の第8項(5)を組合が一方的に加えたとの事実はなく、この項目についても、労使双方が合意したからこそ、労働協約として締結したのである。

平成18年7月18日、学園は、この労働協約に違反し、一方的に一時金を指定金融機関に振り込んだ。

学園の一方的振込は、団交の結果である労働協約を無視し、そのことに

よって組合の教職員に対する権威及び影響力を減殺し、その力を弱めようとする意図に出るとみるほかはなく、労組法7条3号に該当する支配介入であることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

学園の給与規程によれば、一時金の支給に組合との合意は必要ない。

14年確認書の第8項(5)の規定は、その内容から明らかなおおりに、賃金の銀行振込支払いを平成15年1月から実施するに当たっての確認事項にすぎない。すなわち、振込時期が遅延しても異議をいわないとの趣旨であって、妥結しない限り振り込んではならないとする趣旨ではない。

いずれにしても、この確認書の規定は意味がない。

仮にそうでないとしても、団交が開催できなかった理由は、組合の責めに帰すべきものであるから、組合の主張は失当である。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人らは、14年確認書は労働協約であり、団交で労使が合意せずに学園が一時金を支給することはできない旨主張し、被申立人は、学園の給与規程において、組合との合意は支給要件とはされておらず、14年確認書の当該条項は、給与の銀行振込に当たっての確認事項にすぎないものである旨主張する。

確かに、学園の給与規程では、一時金は学園の経済状態に応じてその年度の予算において決定された金額を支払うこととされており、組合との合意が一時金支給の要件とはされていない。しかし、労使間で締結された労働協約において、一時金支給に関する特別な協定があれば、同協定が、給与規程に優先するものである。

本件労使間においては、上記14年確認書の成立に争いはなく、労使の代表者の記名押印もあることから、同確認書は、労働協約であると認められる。

また、本件労使間では、給与規程の上記規定にかかわらず、少なくとも平成17年度夏期一時金については団交を行い妥結したうえで支給している。

イ 次に、労働協約である14年確認書における一時金支給に係る第8項(5)の趣旨が、一時金につき、労使が合意し妥結しなければ支給を禁止することを約定したものか、単に妥結しなければ支給が遅れることを

確認したものかについて検討する。

前記第2の7(5)で認定のとおり、14年確認書の第8項は、(1)から(4)までについては、賃金及び一時金の銀行振込の方法に関する確認であるが、(5)は、一時金に関して「団体交渉で妥結に至らない場合は、支給(振込)時期を遅延する。」と記述されている。

この(5)には、文言上は、妥結しなければ「遅延する」とだけしか記されていないが、一時金支給が妥結を前提としていることは明らかであり、妥結が著しく遅れたりあるいは妥結に至らない場合についての特例の約定がない以上、少なくとも妥結前に学園が一方的に支給することを禁止し、それによる遅延は是認するとの趣旨であると認めるほかなく、被申立人の主張する、遅延しても異議をいわないことを労使で確認したにすぎないものと解することはできない。そうであれば、学園の平成18年度夏期一時金の支給は、労働協約である14年確認書に違反しているものといわざるを得ない。

ウ これに加え、この夏期一時金は、組合の同一一時金に関する団交申入れにもかかわらず、全く団交が開催されず、交渉により合意し妥結する方途を閉ざされた状態で、組合からの支給しないようにとの要請を無視して、前年度妥結額の3分の1の額を一方的に支給されたものであること、この支給が、労使で交渉を尽くしたが妥結に至らず、やむなくなされたというような場合とは異なり、前記第3の4で判断したとおり、学園による正当な理由のない団交拒否が原因であることなどからも、本件支給は、不当なものであったというべきである。

なお、一時金の一方的支給は同年冬期一時金にまで及んでいる。

エ これらのことを併せ考えると、重要な労働条件である夏期一時金を組合との交渉を経ず、労働協約にも反し支給した学園の行為は、たとえ給与規程に則っていたとしても、無交渉での一時金支給を既成事実化することによって、組合との交渉の意義を失わせるものであり、労組法7条3号該当の不当労働行為と判断せざるを得ない。

6 救済の方法

(1) 学園が、17年確認書の条項に反して平成18年1月21日に主任を任命したことは、前記判断のとおり不当労働行為に該当する。その救済につ

いては、平成17年10月1日に職制・組織規則が施行され、これに基づきすでに主任が任命されており、平成18年4月から新体制による学校運営がなされている現時点では、主文第2項のとおり命じるのが相当と思料する。

- (2) 平成17年8月19日に組合が申し入れた早期退職優遇制度等を議題とする団交における学園の対応が不当労働行為に該当することは前記判断のとおりであるが、その後本件結審までの間、整理解雇に関して新たな状況の変化があったとは見受けられないことから、現時点では、主文第2項のとおり命じることで足りると思料する。

付言するに、被申立人においては、整理解雇のような組合員の身分に関わる重要な労働条件については、前記判断の趣旨を十分理解の上、団交において誠実に対応することを望むものである。

- (3) 学園が、6.5通知で示した団交開催条件を組合が受け入れないことを理由に、平成18年度夏期一時金等を議題とする団交を拒否したことが、不当労働行為に該当することは前記判断のとおりである。その救済については、未だ平成18年度夏期一時金に関する団交が開催されない状況が継続していることに鑑み、主文第1項及び主文第2項のとおり命じる。

なお、学園が6.5通知で示した団交開催条件の内容自体は一応妥当なものであり、このような点を踏まえ、労使双方が真摯に団交ルール確立に向けての協議を団交と併行して行うことを期待するものである。

- (4) 学園が、組合との団交を経ず、14年確認書の条項に反して、平成18年度夏期一時金を組合員に支給したことが、不当労働行為に該当することは前記判断のとおりである。その救済については、前記(3)のとおり団交によって解決すべきであるから、主文第1項及び主文第2項のとおり命じる。

7 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき主文のとおり命令する。

平成19年11月5日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 ㊟