

# 命 令 書 (写)

申立人 宮崎県北諸県郡三股町大字樺山1996番地  
都城東高等学校教職員組合  
執行委員長 X 1

被申立人 宮崎県北諸県郡三股町大字樺山1996番地  
学校法人玉城学園  
理事長 Y 1

上記当事者間の宮崎労委平成19年（不）第1号玉城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20年7月17日第731回公益委員会議において、会長公益委員日野直彦、公益委員村田綜、同黒田民子、同宮田行雄及び同山崎真一朗が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、 X 1 執行委員長、 X 2 副執行委員長及び X 3 書記長に対し、平成19年3月17日付けで行った懲戒解雇処分はなかったものとして取り扱い、同人らを原職に復帰させるとともに、同処分がなかったならば得られたであろう給与相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、 X 4 副執行委員長に対し、次の措置を講じなければならない。
  - (1) 平成19年3月17日付けで行った懲戒解雇処分はなかったものとして取り扱い、同処分がなかったならば得られたであろう給与相当額を支払うこと。
  - (2) 平成19年4月1日から平成20年3月31日まで、玉城学園定年規則に基づき再雇用したのとして取り扱い、再雇用したならば得られたであろう給与相当額を支払うこと。
  - (3) 平成20年4月1日以降の再雇用について、申立人と誠実に協議すること。
- 3 被申立人は、申立人に対し、本命令書受領の日から1週間以内に下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

都城東高等学校教職員組合

執行委員長 X 1 様

学校法人玉城学園

理事長 Y 1 印

当法人が行った下記の行為は、宮崎県労働委員会において、不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

#### 記

- 1 X 1 執行委員長、 X 4 副執行委員長、 X 2 副執行委員長及び X 3 書記長に対し、平成19年3月17日付けで懲戒解雇処分を行ったこと。
- 2 貴組合が平成19年3月19日付け、同年3月22日付け及び同年3月27日付けで申し入れた懲戒解雇の撤回を求める団体交渉に応じなかったこと。

4 その他の申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、学校法人玉城学園（以下「学園」という。）が、都城東高等学校教職員組合（以下「組合」という。）の執行委員長ほか3名の組合役員に対して懲戒解雇処分を行ったこと及び同処分の撤回を求める団体交渉に応じなかったことが労働組合法第7条第1号及び第2号に規定する不当労働行為に該当するとして、平成19年4月26日に組合から救済申立てがあった事件である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

組合が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 組合役員4名に対する懲戒解雇処分の取消し及び原職復帰並びにバックペイ
- (2) 懲戒解雇処分の撤回に係る団体交渉の早期応諾
- (3) 謝罪文の掲示

### 3 争点

#### (1) 懲戒解雇について

学園が、 X 1 執行委員長、 X 4 副執行委員長、 X 2 副執行委員長及び X 3 書記長に対し、平成19年3月17日付けで行った懲戒解雇処分は、組合活動を嫌悪した不利益取扱いに当たるか。

#### (2) 団体交渉拒否について

組合が、平成19年3月19日付け、同年3月22日付け及び同年3月27日付けで申し入れた懲戒解雇の撤回を求める団体交渉に、学園が応じようとしなかったことは、不当労働行為に当たるか。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 被申立人

被申立人は、肩書地で都城東高等学校を設置、運営する学校法人である。申立時の被申立人の教職員数は、75名である。

(乙44、争いのない事実)

#### (2) 申立人等

##### ア 申立人

申立人は、平成18年9月1日に学園の教職員が結成した労働組合であり、申立時の組合員数は33名である。

なお、組合は日本私立学校教職員組合に加盟(平成19年3月14日加盟)している。

##### イ 組合員

本事件に関与している組合員の経歴等は、次のとおりである。

##### (ア) X 1

X 1 (以下「X 1」という。)は、昭和53年5月に保健体育の教諭として採用され、以来、平成19年3月まで29年間、学園に勤務してきた。

平成18年度は、体育科主任を担うとともに、ソフトボール部の顧問に就いていた。

また、平成18年9月に、結成された組合の執行委員長に就任した。

(イ) X 4

X 4 (以下「X 4」という。)は、昭和50年4月に国語の教諭として採用され、以来、平成19年3月まで32年間、学園に勤務してきた。

平成18年度は、3年6組の学級担任であり、就職指導を担当していた。

また、平成18年9月に、結成された組合の副執行委員長に就任した。

なお、X 4は、昭和20年6月28日生であり、学校法人玉城学園定年規則(以下「定年規則」という。)によると、平成19年3月31日が定年退職の日となっていた。

定年規則は、別紙のとおりである。

(ウ) X 2

X 2 (以下「X 2」という。)は、昭和54年4月に採用され、以来、平成19年3月まで28年間、音楽の担当として学園に勤務してきた。

X 2は、高等学校の社会と中学校の音楽の免許状を持っており、音楽については、高等学校助教諭免許状を宮崎県教育委員会から授与されていた。

平成18年度は、1年3組の学級担任であり、吹奏楽部の顧問であった。

また、平成18年9月に、結成された組合の副執行委員長に就任した。

(エ) X 3

X 3 (以下「X 3」という。)は、平成2年4月に事務職員として採用され、以来、平成19年3月まで17年間、学園に勤務してきた。

平成18年度は、管財、給与、授業料、スクールバス会計等の事務に従事するとともに、ボクシング部の顧問であった。

また、平成18年9月に、結成された組合の書記長に就任した。

(甲7、甲22、甲45、乙8、乙24、争いのない事実)

## 2 学園における労使事情

### (1) 組合設立の経緯

平成18年4月当初の職員会議において、Y 1 理事長(以下「Y 1 理事長」という。)は、平成18年度の年間賞与支給率を、前年度実績3.5か月(6月期1.5か月、12月期2.0か月)から引き下げ、2.5か月とし、状況に応じてはそれ以下に切り下げる旨の発表を行った。

学園は、同年6月30日に、6月期賞与の支給を行ったが、その支給率は1か月分であり、前年度実績から0.5か月分引き下げるものであった。

このような状況を受け、職員間で労働組合結成の機運が高まり、同年8月

28日に組合設立総会が開催され、21名の組合員からなる組合が、同年9月1日を施行日として発足した。

組合の三役として、執行委員長にX 1、副執行委員長にX 4とX 2、書記長にX 3が就任した。

X 1執行委員長は、同年9月11日付けの組合結成通知書を渡すため理事長室を訪ねたが、理事長が不在であったため、同通知書を理事長の机の上に置いた。

(第1回審問X 1証言、第5回審問Y 1証言、争いのない事実)

## (2) 組合活動等の状況

### ア 団体交渉の申入れ

(イ) 平成18年10月23日、組合は、学園に対し、次の事項を内容とする団体交渉の申入れを行った。その際、組合は、学園から、9月11日付けの組合結成通知書及び団体交渉申入書に組合の印がないことを指摘されたため、同年10月24日に押印をして再提出し、受領された。

a 平成18年度教職員の賞与について

学校の財政状況を鑑み、年間支給率4か月を要求する。すなわち、12月期賞与3.0か月の支給を要求する。

b 労働協約の締結について

各種規程等についての労働協約の締結を求める。

c その他

もっと現場職員の意見を聞いてほしい。

(ロ) 平成18年11月1日、団体交渉の予備交渉が行われ、交渉事項に関して、次のようなやりとりがあった。

なお、団体交渉の日程は決まらなかった。

a 組合は、職員の不満を説明し、賞与カットは不合理だと追及したが、Y 2 副校長（以下「Y 2 副校長」という。）は、「理事長が話したように、人件費に回す資金はない。」と返答した。

b Y 2 副校長は、労働協約の締結を先に実行すべきではないかと主張したが、組合は、賞与支給日まで期間がないので、賞与の要求についての交渉に絞るべきであると応じた。

(ハ) 平成18年11月2日、組合は学園に対して、平成18年度教職員の賞与のみを交渉事項として、団体交渉を同年11月6日に開催するよう、同年11月1日付けで申し入れた。

(甲 8、甲 9、争いのない事実)

## イ 第1回団体交渉

平成18年11月6日、午後5時30分から理事長室において、学園はY1理事長ほか3名、組合はX1執行委員長、X4副執行委員長、X2副執行委員長及びX3書記長ほか1名が出席して団体交渉が行われた。

交渉の開始に当たり、Y1理事長が、「組合員数が過半数に達しているのか疑わしいので、団体交渉ではなく、職員代表の意見を聞く場としてとらえている。」、「労使協約がまだ結ばれていない。労使協約がないと組合を作られたことにはならない。組合が労組法にのっとったものかどうか分からない。労使協約が事前に成立していれば理解できるが、賞与の交渉一点に絞るのであれば今日はまだ正式な組合と使用者側との交渉にはいかない。」、「誰が組合に加入できるのか、加入できない職員もいるはずだが、現段階では誰が組合に入っているのか確認できない。よって、専門家ではないが正式な組合として認めるわけにはいかない。後で修正する場合もあるが、現段階では賞与については職員の代表としての意見にとどめておく。」などと発言し、交渉が一時中断した。

その後、団体交渉が再開され、組合はY1理事長に対し、「団体交渉であるとの認識を持って欲しい。」と要求したが、Y1理事長は、「組合員30名以上とあるが確認できない。その30名が労組法にかなった職員か疑問がある。管理職や評議員、理事、人事・給与に携わる職員等、県もそれに携わる課長以下の平職員まで加入できないことになっている。本校の場合もそうなっているので、人事・給与担当者は加入してもらっては困る。また地労委の認めたものでないと組合とはいえない。組合であるとの確認がとれない、労使協約がないので。」などと発言した。

団体交渉であることの認識については、合意に至らなかったが、賞与の交渉となり、組合の資料を用いた要求に対し、Y1理事長は、「資金がない。人件費に回す金員は一切ない。」と答えた。

組合と学園は、引き続き交渉を行うことを確認して、第1回団体交渉は終わった。

(甲23、第1回審問X1証言、第5回審問Y1証言、争いのない事実)

## ウ 労働協約の検討

後日、Y2副校長が、「団体交渉のやり方について、労働協約を結んで明確にした方がよいのではないか。賞与交渉とは切り離して検討する。」との意向をX3書記長に示したため、組合は、「団体交渉の方式及び手続に

関する労働協約（案）」を提出したが、学園からは何の連絡もなかった。

（甲10、争いのない事実）

#### エ 第2回団体交渉

平成18年11月15日、午後5時30分から理事長室において、学園はY1理事長ほか4名、組合はX1執行委員長ほか4名が出席して団体交渉が行われた。組合は、少しでも12月期賞与の上乗せをするよう要求したが、学園は、理事会で決定された金額を理事長が変更することはできないとして、結局妥結せず、次回交渉日を確認して終わった。

（甲24、争いのない事実）

#### オ サービス規程の変更

学園は、玉城学園都城東高等学校サービス規程（以下「サービス規程」という。）及び玉城学園給与規程を変更し、平成18年11月27日付けで、都城労働基準監督署に就業規則変更届を提出した。

組合は、同年11月17日付けで、学園からサービス規程の変更について意見を求められ、同年11月24日付けで、労働組合法第2条第1項第1号に該当する職員の範囲については、本来労働組合と学園が労働協約等を締結して決定すべきで、使用者が一方的に決定することは、不当に組合への加入を制限するものであり、サービス規程第4条の変更は承認できない旨の意見書を提出した。

このサービス規程の変更は、第4条を、次表のとおり変更するものであり、労働組合法第2条第1項第1号に該当する職員を規定するものであった。

変更後のサービス規程は、附則により、同年10月23日に施行されている。

変更前	変更後
(職員の系列) 第4条 職員の職務系列を下記の通り定める。 校長、教頭、事務長、主任、工場長、職員の系列とする。 2. 副校長（参与）を置く事ができる。	(職員の系列) 第4条 職員の職務系列を下記の通り定める。 校長、教頭、事務長、主任、工場長、職員の系列とする。 2. 副校長（参与）を置く事ができる。 3. 労働組合法第二条一に指定する職員は、管理職のほか、

	<p>学園の定める理事及び評議員の職にある者と人事、給与に関する事務に携わる職員とする。</p>
--	--

申立時の服務規程は、別紙のとおりである。

(乙2、乙19、第5回審問Y1証言)

#### カ 第3回団体交渉

平成18年11月28日、午後5時30分から理事長室において、学園はY1理事長ほか3名、組合はX1執行委員長ほか4名が出席して団体交渉が行われ、結局、12月期賞与の支給率は妥結しなかった。このため、組合は、取りあえず、同年12月7日の一律1.5か月の支給を求め、2週間程度後に次の交渉を行うことを確認して終わった。

学園は、同年12月7日に1.5か月を基準として賞与を支給したが、X1及びX3に対しては5万円、X2に対しては7万円を減額して支給した。

その後、年末で多忙であったこと、年明けから入学試験、卒業式、テストなど学校行事が立て込んでいたため、12月期賞与に関する団体交渉は実施されなかった。

(甲4、甲25、第1回審問X1証言、第5回審問Y1証言、争いのない事実)

#### キ 平成19年3月13日付けの団体交渉申入れ

組合は、平成19年3月13日付けで、平成19年度の賞与についての団体交渉を文書で申し入れ、同年3月16日までに開催日時を決めるように学園に求めたが、学園は、「もう少し待ってくれ。」と答え、回答を留保した。

(甲11、争いのない事実)

### 3 懲戒解雇処分

#### (1) 平成19年3月17日の理事会における懲戒解雇処分の決定

##### ア 理事会の決定

平成19年3月17日、学園は理事長室において、理事会を開催し、Y3校長(以下「Y3校長」という。)がX1、X4、X2及びX3(以下「X1ら4名」という。)について、服務規程に違反する行為があったと



して、それぞれの問題行動等について資料に基づき説明を行い、4名全員の懲戒解雇処分を決定した。

なお、Y3校長は、就任した平成18年4月から校内巡視を行っていたが、平成18年9月ごろからX1ら4名を対象に勤務状況等の行動を記録し始め、平成19年1月からは特に詳細に記録していた。

また、学園の懲戒処分には、服務規程第33条によると、戒告、減給、停職及び懲戒解雇の4つの処分があるが、この4つのそれぞれの懲戒処分を適用する際の具体的判断基準はなかった。この懲戒処分の決定に当たり、学園は、X1ら4名に対して、当該懲戒事由に係る事実確認、当該事由に対して服務規程第33条の規定に該当する相当の処分がある旨の説明を行っておらず、また、弁明の機会も与えなかった。

同年3月18日、学園は、X1ら4名に対して、同年3月17日付けの懲戒解雇の辞令及び学園内への無断進入を禁止する旨の通知文を内容証明郵便により送付した。

(甲1、乙2、乙7、乙23、第3回審問Y3証言、第4回審問Y3証言、  
第5回審問Y1証言)

#### イ 懲戒解雇処分辞令の内容

懲戒解雇処分の辞令に記載されている処分内容及び処分理由は、それぞれ次のとおりであった。

##### (ア) X1

「学校法人玉城学園都城東高等学校服務規程33条1号、2号、3号、4号、5号により、懲戒解雇する。

事由 少子化が進行し、学園が存亡の危機に直面しているにかかわらず、危機意識がなく、勤務が極めてルーズである。

・授業を放置したり、勤務時間中に部室で喫煙する等。 」

##### (イ) X4

「学校法人玉城学園都城東高等学校服務規程33条1号、2号、3号、4号、5号により、懲戒解雇する。

事由 少子化が進行し、学園が存亡の危機に直面しているにかかわらず、危機意識がなく、勤務が極めてルーズである。

・勤務時間中、無断の職場離脱が多く、また、担当の授業を放置する等。 」

##### (ウ) X2

「 学校法人玉城学園都城東高等学校服務規程33条1号、2号、3号、4号、5号により、懲戒解雇する。

事由 少子化が進行し、学園が存亡の危機に直面しているにもかかわらず、危機意識がなく、勤務が極めてルーズである。

・授業が極めて杜撰である等。 」

(エ) X 3

「 学校法人玉城学園都城東高等学校服務規程33条1号、2号、3号、4号、5号により、懲戒解雇する。

事由 少子化が進行し、学園が存亡の危機に直面しているにもかかわらず、危機意識がなく、勤務が極めてルーズである。

・勤務時間中に、無断の離席が多く、管理責任のある部室を同僚の喫煙の場に提供する等。 」

(甲1)

(2) X 1ら4名の懲戒解雇に係る事実

後記被申立人が主張するX 1ら4名の懲戒解雇事由の中で、当委員会が認定した事実は、以下のとおりである。

ア X 1について

(ア) 体育大会

平成18年9月3日、体育大会が開催され、途中から雨が降り出し、午後零時半ごろから激しくなったため、大会実行委員長である Y 4 教頭（以下「Y 4 教頭」という。）、X 1を含む体育科職員及び団顧問らが協議を行い、プログラムを変更して、午後は、応援合戦と閉会式で終わることを決定した。

なお、X 1は、この協議の始まる前に、女子生徒から、プログラムにないパラパラ（手、腕の振りを特徴とするダンス）を踊らせてもらいたいと言われていた。

プログラム変更の決定を受け、X 1は、本部放送席のマイクを使って、「ごらんのようなコンディションですので、午後につきましては応援合戦をさせますので、御了承ください。」と保護者等にアナウンスした。

その後、各団による応援合戦が行われたが、引き続き、3年女子がセーラー服姿で登場し、パラパラを踊った。

同年9月中に、研修室で、体育大会に関する反省会が開催され、Y 3

校長から、パラパラが実施されたことについては良くないことであった旨の発言はあったが、特にX 1の責任について言及はなかった。

また、学園の体育大会では、平成16年以前から、応援合戦の中で、プログラムにないいわゆる余興的なものが行われていた。

(第1回審問X 1証言、第4回審問Y 3証言、同審問Y 4証言、  
第6回審問X 1証言、争いのない事実)

(イ) 体育の授業

a 平成18年12月13日の6校時、3年6組の授業内容は、持久走であった。X 1は、授業開始後15分間ほど生徒を走らせた後、第2グラウンドで生徒にサッカーをさせており、隣接するソフトボール場では、他のクラスがソフトボールを行っていた。

授業中、サッカーボールが第2グラウンドに隣接する水路に入ったため、X 1は、ソフトボール部の伸縮ネットを使ってサッカーボールを拾った後、伸縮ネットをソフトボール場の所定の場所に返却し、第2グラウンドに戻ってくる途中で、校内巡視中のY 3校長と出会った。

授業終了後、Y 3校長から体育教官室にいたX 1に電話があり、「あなたの授業はサッカーのはずだけど、ソフトボールの方にいましたね。」と言われ、X 1は、「はい、ソフトの方にいました。」と答えた。

b 平成19年1月16日、X 1は、5校時のサッカーの授業中、グラウンド内の枯れ草にライターで火をつけて燃やした。また、ミニサッカーゴールポストのネットが部分的に外れていたため、ネットを金具に掛け直した。

c 平成19年1月17日、X 1は、5校時の3年6組のサッカーの授業中、第2グラウンド及びソフトボール場に隣接する水路の堤防に出ていた。

d 平成19年1月19日、X 1は、2校時の2年1組及び3組のサッカーの授業において、ゲーム時間を延長したため、整理運動の時間がとれないまま授業を終えた。

e 平成19年1月22日、X 1は、5校時の3年3組のバスケットボールの授業において、ゲーム中の生徒のルール違反に対して、厳格に指導しなかった。

f 平成19年1月29日、X 1は、3校時の2年5組及び11組の授業において、授業計画上はバスケットボールであったが、ドッジボールを実施した。

- g 平成19年1月31日、X 1は、3校時の3年3組及び10組の授業において、ゲーム形式でバスケットボールの授業を行った。
- h 平成19年2月22日、X 1は、5校時の2年5組及び11組のバスケットボールの授業において、体育館シューズに履き替えず、スリッパのままであった。
- i 平成19年3月13日、X 1は、5校時の2年1組及び3組のサッカーの授業において、正式には1面しかコートを確認できない第2グラウンド内で、ラインを引かずにコートを2面として授業を行った。
- j 平成19年3月15日、X 1は、3校時に、生徒が9名の少人数クラスである1年11組の授業において、見学生を除き8名の生徒に、途中で休憩を入れながら、4人対4人のバスケットボールのゲームを行わせた。

(甲19、乙7、第1回審問X 1証言、第3回審問Y 3証言、第4回審問Y 3証言、争いのない事実)

(ウ) ボクシング部室での喫煙

平成19年2月26日、X 1は、4校時の空き時間を利用して、前日ソフトボール部で借りていた学校の普通トラックを所定の駐車場に返しに行ったところ、隣接するボクシング部室でX 3が歯磨きをしているのを見かけたため、部室に入り、パイプ椅子等の廃棄などについての話となり、その際、X 1とX 3は、部室の中で喫煙した。

その時、校内巡視中のY 3校長が、部室の引き戸を開け、室内にX 1とX 3を確認し、何も言わずに戸を閉めた。

同年3月9日、職員朝礼後、Y 3校長は、X 1とX 3を校長室に呼び、X 1に、「部室で喫煙していましたが、校内禁煙ですので守ってください。」と注意を行った。

(甲19、乙7、第1回審問X 1証言、第4回審問Y 3証言、争いのない事実)

イ X 4について

(ア) 担任する学級の生徒指導

平成18年11月17日、X 4が担任する3年6組の5人の生徒が、英語の教科担任に対して暴言を吐くなどしたことから、X 4は、保護者を交えて生徒を指導した。そして、当該生徒5人は、同年12月18日付けで校長

訓戒の生徒指導処置を受けた。

(甲21、乙10、乙11)

(イ) 国語の授業

a 平成19年2月14日のX4の授業は、5校時が2年7組、6校時が3年3組であったが、3年生が自宅学習に入っていたことから、6校時は空き時間となっていた。しかしながら、X4は、5校時に2年7組の授業をせず、職員室でパソコンの入力作業をし、6校時に2年7組に行ったところ、他の教諭が授業を行っていた。

なお、Y3校長は、2月14日の5校時の校内巡視中に、2年7組で担当のX4が授業をしていない状況を見かけたが、2年7組の生徒にX4を呼びに行かせるなどの対応はしなかった。

b 平成19年2月19日、2校時(午前9時45分から同10時35分まで)、X4は、特別指導生(校内謹慎生)の監督であった。当該生徒は漢字の書き取りを行っていたが、X4は、出席確認後、隣室の生徒指導室で漢字テストの成績のパソコン入力を行っていた。

X4は、Y4教頭から、特別指導生のところへ戻るよう注意を受け、午前10時18分ごろまでには教室に戻っていた。

(乙7、第4回審問Y3証言、争いのない事実)

(ウ) 無断外出と西門駐車場の使用

平成19年2月16日、X4は、勤務時間中の4校時の空き時間を利用して、午前11時37分から同11時55分まで、家事を済ますために、無断で外出した。

また、同日、X4は、職員駐車禁止とされている西門駐車場を使用した。

なお、学園における職員の勤務時間は、午前8時20分から午後4時55分までであり、休憩時間は午後零時35分から同1時20分までとなっていた。

そのほか、X4は、同年2月22日の午後零時23分から同零時35分までの12分間及び同日の午後4時54分から1分間、同年2月23日の午前11時54分から41分間、同年2月26日の午後零時28分から7分間、同年3月6日の50分程度、同年3月7日の数分程度、同年3月16日の午後零時22分から13分間、無断外出した。

なお、これらの無断外出について、X4は、学園から注意を受けたこ

とはなかった。

また、同年2月22日、2月23日、2月26日、3月2日、3月3日、3月6日及び3月7日、X4は西門駐車場を使用した。同年3月7日の午後の職員会議において、Y1理事長から、「職員は決められた駐車場に駐車することがきまりを守ることである。」と職員に対し、注意があった。その後、X4は、5日間は職員駐車場を使用した。同年3月15日及び3月16日は、西門駐車場を使用した。

(乙2、乙7、乙8、第3回審問Y3証言、争いのない事実)

(エ) 再雇用について

平成18年9月28日、Y1理事長は、X4を理事長室に呼び、定年後の再雇用について聞き取りを行い、X4の再雇用の希望を確認し、給与については今後検討していくことを確認した。

(甲18、第2回審問X4証言、争いのない事実)

ウ X2について

(ア) 音楽の授業等

a 平成18年5月23日、X2は、3校時の1年3組の音楽の授業において、都城東高等学校吹奏楽部がマーチングに参加した「平成4年全国高校総体宮崎大会」のビデオを生徒に視聴させた。

b 平成19年1月19日、X2は、2校時の空き時間に、音楽室で、授業とは直接関係ない曲のピアノの練習をした。

c 平成19年1月22日、X2は、5校時の1年5組の音楽の授業において、小テストを実施し、一人ずつ点検指導した後、グループ学習をさせていたが、その際、生徒が騒がしかった。

d 平成19年3月13日、X2は、5校時の1年4組の音楽の授業において、「サウンド・オブ・ミュージック」のDVDを生徒に視聴させた。テレビは、左前方に1台あり、ほおづえをついて見る生徒、うつ伏せになっている生徒がいたが、X2は特に注意はしなかった。

(甲22、乙7、第2回審問X2証言、争いのない事実)

(イ) 平成18年7月21日付け停職処分

平成18年6月23日、X2は、担任である1年3組の服装検査中、違反している一人の生徒の顔面を殴打し、唇を切るけがを負わせた。その際、

X 2 は、「これ以上怒らせるとおまえは死ぬぞ。」とその生徒に向かって言った。

また、その後の Y 3 校長との話の中で、X 2 は、「たたかなくて生徒指導ができるのですか。」と発言した。

同年 7 月 7 日に第 2 回役員会が開催され、X 2 の 6 月 23 日の行為に対し、10 日間の停職の懲戒処分が決定され、X 2 は同年 7 月 24 日から同年 8 月 2 日まで停職となった。

処分内容は、次のとおりであった。

「学校法人玉城学園都城東高等学校服務規程第 33 条第 3 号並びに第 5 号により、停職処分とする。

今後、服務規程を遵守するよう要請します。

停職期間

平成 18 年 7 月 24 日より平成 18 年 8 月 2 日まで

尚、停職期間中の給与は支給しない。

平成 18 年 7 月 21 日」

10 日間の停職処分を終えて、Y 1 理事長が、「どんな反省をしましたか。」と問い掛けたところ、X 2 は、「腹がきつせました（腹がたちました）。」と答えた。

(乙 4、乙 7、争いのない事実)

#### (ウ) 家庭訪問

平成 19 年 2 月 14 日、X 2 が担任するクラスの生徒の母親が、X 2 が実施すべき家庭訪問が未実施であるとして、学園を訪れ、Y 3 校長に相談した。学園は 4 月に家庭訪問期間を設定していたが、X 2 は、当該生徒の家庭訪問を実施していなかった。

X 2 は、Y 3 校長と母親の面談の途中で呼ばれ、Y 3 校長から家庭訪問をするように指示されたが、結局、その生徒の家庭訪問は実施しなかった。

(甲 22、乙 3、乙 7、第 2 回審問 X 2 証言、争いのない事実)

#### (エ) 年間指導計画書

X 2 は、音楽の年間指導計画書を平成 18 年 4 月に提出していた。同年 6 月ごろ、教務主任からもう少し詳しく書くよう言われたが、X 2 は、対応しなかった。

平成 19 年 2 月 16 日、Y 3 校長は、X 2 が年度当初の 4 月に提出してい

た年間指導計画書について、楽典が計画書上にないことや、2月に何をやるのか不明であることを指摘し、何月に何をすることが分かるように書き直しを命じた。

しかし、X2は、書き直しはせずに、当初提出したのと同じ計画書を学園に提出した。

(甲22、乙7、乙13、乙14、第2回X2証言、第3回審問Y3証言)

(オ) 卒業式の歌の練習

平成19年2月27日、5校時及び6校時は、卒業式の全体練習を行っており、X2は、式典バンドの一員としてトランペットを演奏していた。X2は、Y4教頭から、2回、歌の指導をするよう要請され、「せん。」と言って断った。

しかし、X2は、その後、前の方に出て行って、「ちゃんと大きな声で歌いなさい。速さのテンポはどうですか。」と言って、歌の指導をした。

(乙7、第2回審問X2証言、第4回審問Y4証言、第6回審問X2証言)

(カ) 音楽の免許状

X2は、取得している教諭免許状が、中学校の音楽の免許状であったため、学園に勤務以来、教育職員免許法第5条により、宮崎県教育委員会から音楽の高等学校助教諭免許状(臨時免許状)を授与され、授業を行ってきた。

(甲22、乙1、第2回審問X2証言、第3回審問Y3証言)

エ X3について

(ア) 会計等の事務処理

- a スクールバス安全祈願祭後の反省会の二次会の要望に対して、以前、Y1理事長が、「二次会はX3さんをお願いしなさい。彼が会計でお金を握っているから。」と発言したことを受けて、平成18年9月9日、バス会計担当のX3は、スクールバス安全祈願祭終了後のホテルでの酒宴の席上で、Y3校長に、「スクールバスの会計担当ですので、いつでも飲めますよ。」と発言したが、この発言について、Y3校長からは何の注意、指導もなかった。

なお、当日の懇親会では、Y3校長、X3を含め4名の職員で二次



会を実施し、当該費用はスクールバス会計から支出していた。

また、スクールバス会計の預金通帳は、法人会計担当の事務職員が金庫に保管し、通帳印鑑は、Y 1 理事長が保管していた。支出については、予算執行伺による決裁を経て行うことになっており、X 3 単独では事務処理できない仕組みになっていた。

- b 平成18年10月26日、Y 3 校長は、格安往復航空運賃利用による旅費の残額の返還を、旅費事務担当のX 3 に申し出たが、X 3 は、「旅費規程の改正がなければ処理できない。それについては、管理職、学校サイドで検討処理して欲しい。」と告げて、受領せず、Y 3 校長に返却した。

結局、このY 3 校長の旅費に係る差額は、法人会計担当職員が、学園の雑収入として処理した。

- c 平成18年6月まで休暇中であった職員が、7月から復帰したが、X 3 は、通勤手当を同年10月分まで支払っていなかった。同年11月からは、Y 5 事務長（以下「Y 5 事務長」という。）が給与事務を担当することとなり、その事実が判明したため、X 3 は、同年11月にまとめて支給するようY 5 事務長に依頼した。

（甲26、乙7、第3回審問X 3 証言、争いのない事実）

#### (イ) 会計資料をもとにした団体交渉

平成18年11月1日、団体交渉に係る予備交渉が開催され、その中で、X 3 は、Y 2 副校長から、団体交渉の資料は組合側で準備することの了解を得た。

同年11月6日、12月期賞与の支給率を内容とする第1回団体交渉において、X 3 は、過年度の学園の会計資料を使って学園の財務状況を説明した。

（乙7、第3回審問X 3 証言、第4回審問Y 3 証言、争いのない事実）

#### (ウ) 喫煙離席

X 3 を含む学園職員は、日ごろから、事務室から約120メートル離れた自動車工業科棟に隣接する指定の喫煙場所で喫煙していた。

平成19年2月22日、Y 3 校長は、X 3 の勤務時間中の離席について記録することとし、Y 5 事務長が、同年2月23日から同年3月15日にかけて、X 3 の離席時刻と着席時刻を記録した。

なお、学園では、約20名の職員が喫煙していたが、調査の対象となっ

たのは、X 3のみであった。

また、これらの離席あるいは喫煙について、X 3は、学園から注意を受けたことはなかった。

(甲26、乙7、第3回審問X 3証言、第4回審問Y 3証言、  
争いのない事実)

#### (エ) ボクシング部室での喫煙

平成19年2月26日、X 3は、X 3にとっては交代制の休憩時間中に、昼食後、指定喫煙所で喫煙をし、歯磨きのために、顧問をするボクシング部室にいた。そこへ、X 1が、前日ソフトボール部で借りていた学校の普通トラックを返しにきて、X 3を見かけて部室に入り、パイプ椅子の廃棄などについての話となり、その際、X 3とX 1は、部室の中で喫煙した。その時、校内巡視中のY 3校長が、部室の引き戸を開け、室内にX 1とX 3を確認し、何も言わずに戸を閉めた。

同年3月9日、Y 3校長は、X 3とX 1を校長室に呼び、X 3に「部室の管理責任者でありますので喫煙場所とならないようにしてください。」と注意を行った。

(甲26、乙7、争いのない事実)

## 4 団体交渉の拒否

### (1) 平成19年3月19日の団体交渉申入れ

平成19年3月19日、組合は、同年3月18日のX 1ら4名に対する懲戒解雇の辞令と学園内への無断進入を禁止する旨の通知文を受け、学園の校舎玄関前で抗議活動を行った。

そして、懲戒解雇撤回を要求する団体交渉申入書を学園に手交しようとしたが、Y 3校長及びY 2副校長は、受領を拒否し、X 1ら4名の立入りを禁止する旨を発言した。

(甲12、争いのない事実)

### (2) 平成19年3月22日付け及び同年3月27日付けの団体交渉申入れ

組合は、平成19年3月22日付けで、X 1ら4名の懲戒解雇撤回を求める団体交渉を3月26日までに開催するよう要求し、団体交渉申入書を内容証明郵便で学園あてに送付したが、学園からは回答がなかった。

組合は、再度、同年3月27日付けで、団体交渉を3月29日までに開催する

よう求める団体交渉申入書を内容証明郵便で学園あてに送付したが、学園からは回答がなかった。

(甲13、甲14、争いのない事実)

## 5 仮処分命令申立て

X 1ら4名は、平成19年4月23日に労働契約上の地位の保全及び賃金の仮払いを求めて宮崎地方裁判所都城支部に仮処分命令の申立てをした(平成19年(ヨ)第10号地位保全等仮処分命令申立事件)。同年7月31日に債権者に対する解雇を無効とする決定が出されたが、その理由は、債務者が懲戒解雇を選択したことは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないというものであった。この地位保全等申立てについての本案訴訟が結審日現在、宮崎地方裁判所に係属中である(平成19年(ワ)第877号 地位確認等請求事件)。

(甲17、争いのない事実)

## 6 本件申立て

組合は、本件懲戒解雇は労働組合法第7条第1号及び第2号に該当する不当労働行為であるとして、①本件懲戒解雇の取消し、②原職復帰、③本件懲戒解雇から原職復帰までの間の給与相当額の支払い、④団体交渉の早期応諾、⑤謝罪文の学園内掲示板への掲示を求めて、平成19年4月26日に当委員会に救済を申し立てた。

## 第3 判断

### 1 懲戒解雇処分について

#### (1) X 1について

##### ア 被申立人学園の主張

(ア) X 1は、以下に述べるとおり、服務規程第33条第1号から第5号までの規定に違反する行為を繰り返し、私立学校である学園の教職員としての適格性を著しく欠いているので、懲戒解雇は客観的で合理的な理由があり、社会通念上も相当であり有効であるから、組合に対する不当労働行為に該当しないことは明白である。

a 平成18年9月3日の体育大会において、X 1は、大会の進行責任者としてプログラムにない種目は禁止すべき立場にあり、パラパラの

計画を事前知っていたにもかかわらず、独断で3年女子に放送を指示してプログラムにはないパラパラをさせた。さらに、大会の実行委員長であるY4教頭の中止の指導を無視したことは、上司の職務命令に従わず、学園の秩序を乱した重大な職務規律違反である（服務規程第33条第1号、第2号、第4号及び第5号に該当）。

- b 体育の授業では、X1は、生徒のゲームをただ見ているだけでルール違反があっても具体的な指導を行わず、見学している生徒への具体的な指導も行わず、授業そのものが放任状態であり、ルールを教え、違反についてはペナルティや是正措置を指導することによって、生徒が社会生活の中でルールを守って生活できるように導く立場を忘れており、教諭としての指導能力はないというべきである。また、サッカーの授業中にソフトボール場にいたこと、サッカー場近くでゴミを燃やしたこと、ハンドボールゴールの網を補修したこと及びバスケットボールの授業中スリッパを履いていたこと等は、自己の担当する授業に専念する義務を怠ったものである（服務規程第33条第1号から第5号までに該当）。

また、持久走の授業では、X1は、生徒を15分だけ走らせて、残り30分は生徒の希望によりサッカーをさせ、さらに、生徒に迎合して授業計画にないドッジボールをさせるなど、学習指導に必要な計画性がなく、担当学級や教科の生徒指導が不徹底であった（服務規程第33条第1号、第2号、第4号及び第5号に該当）。

- c 平成19年2月26日、X1は、学校敷地内が禁煙であることを知りながら、ボクシング部室でX3とともに喫煙していたところをY3校長に見つかり、その後、Y1理事長及びY3校長から注意されたが、違反行為についての反省の言葉を述べようとはせず、学園の規則を守ろうとする意志がないことが明らかである（服務規程第33条第3号から第5号までに該当）。
- d 平成19年3月14日、体育の教諭からY3校長に「X1教諭から、本校の生徒は学力が低いから、体育の授業は生徒の気分発散の場である、と言われた。」と相談があった。このX1の発言は、人権教育上許されない差別発言であり、X1は本校の生徒にこの発言に即した差別的な授業を実施した（服務規程第33条第1号及び第5号に該当）。
- (イ) X1ら4名は、本件懲戒解雇に先立ち、なんらの注意、指導も受けなかったと主張しているが、Y3校長は、職員会議において、服務規律の遵守について話をするとともに、「運営委員会」、「先生方へ」と題す

る資料を全職員に配付し、解雇に対する回避努力をしている。X 1ら4名もこの書面を受け取っているのであるから、上司である理事長や校長から注意をされなくとも、自己の生徒に対する指導内容を反省し、授業の内容に工夫を加えてしかるべきところ、旧態依然とした授業内容を継続したことは理解しがたいことである。

(ウ) 平成18年12月期賞与を減額したのは、X 1、X 2及びX 3が教職員としての服務状況等について社会通念上問題ありと認定されたものであって、組合の役員であることを理由としたものではないことは明白である。

(エ) 平成19年5月29日、理事長室において、Y 1理事長の Y 6 監事(以下「Y 6 監事」という。)に対する「組合つぶしのために首を切った。」との発言を、お茶を運んだ X 5 事務主事(以下「X 5 主事」という。)が聞いたと組合は主張しているが、これは、Y 1理事長が、「組合つぶしのために解雇したのであるから不当労働行為であるとして、組合が労働委員会へ提訴している。」とY 6 監事に報告していたのを、X 5 主事が聞き違えたものである。

#### イ 申立人組合の主張

(ア) X 1には、学園が主張するような懲戒解雇事由は存在せず、告知と聴聞という手続を踏んでいないための事実誤認があり、懲戒解雇事由として挙げたほとんどすべてについて、確認、注意、指導は行われていない。よって、X 1の懲戒解雇には全く合理性はなく、本件懲戒解雇は、明らかに不当労働行為たる不当解雇である。

a 体育大会でパラパラが実施されることをX 1が知ったのは、体育大会当日であり、パラパラが実施される前には本部テントにはおらず、各団のテントで閉会式の準備指導を行っており、X 1がパラパラを指示してさせた事実はない。学園の事実誤認である。

また、後日の反省会においても、X 1がパラパラを実施させてよくなかったといった指摘はなかった。

b 体育の授業は、基礎体力と基本的なゲームの楽しさ、喜び等をねらいとして実施している。部活動同様の競技力向上を目指すのは現実的ではなく、細かいところまで反則をとると、ゲームの進行が成り立たない。X 1は、見学生の評価、指導は毎時間行っている。

持久走の授業では、生徒の体力を考慮した体育科の申し合わせで、授業開始後15分間ほど走らせ、その後はサッカーをさせていた。

X 1 は、サッカーの授業中に、隣接する水路にボールが落ちていないか確認するため堤防に出たり、水路に落ちたボールを拾ったりすることはあったが、職場放棄した事実はない。

c 平成19年2月26日の4校時は、X 1 が、空き時間を利用してトラックを所定の場所に返しに行ったところ、ボクシング部室にX 3 を見かけたので、廃棄予定のパイプ椅子の件を確認するため、部室に入って喫煙したことは認める。

d X 1 は、差別的発言は行っていない。

(イ) 学園は、「理事長や校長等管理職が職員会等で発言」あるいは「学校長が週に1回程度の割合で配布している」各種文書を解雇回避努力の履践とするかのような主張をしており、特に後者の文書配付は「回避努力そのものである」と強調しているが、その内容は一般論に終始しており、X 1 から4名に対する解雇回避努力とは何の関係もない。

(ウ) 以下の諸事実のとおり、Y 1 理事長らの行為は、職員が組合を設立し、組合役員が団体交渉等で職員の待遇改善を要求する組合活動を嫌悪した結果の懲戒解雇であり、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。

a 平成18年4月当初に、賞与を前年度実績から1か月分以上切り下げるとY 1 理事長が発表した後、職員間で労働組合結成の機運が高まり、同年9月に当組合が発足した。Y 1 理事長に同年9月11日付けの組合結成通知書を届けたが、Y 1 理事長からは当初何の反応もなく、同年10月23日に団体交渉申入書を提出した際に、組合結成通知書及び団体交渉申入書に組合の印鑑の押印がないと指摘された。

b 平成18年11月6日、理事長室において行った第1回の団体交渉の席で、Y 1 理事長が、「組合員数が過半数に達しているのか疑わしいので、団体交渉ではなく職員団体の意見を聞く場としてとらえている。」等と発言したため、組合は、「団体交渉であるとの認識をもって欲しい。」と要求したが、Y 1 理事長はこれを拒否した。

c 平成18年11月15日及び同年11月28日に、第2回及び第3回の団体交渉を行い、12月期賞与額についての交渉を行ったが、妥結しないまま、交渉を継続するが、とりあえず同年12月7日に一律1.5か月分の賞与を支給することとなった。

d 平成18年12月7日に賞与の支給が行われ、執行委員長であるX 1 及び書記長であるX 3 が5万円の減額、副執行委員長であるX 2 が7万円の減額となっていたが、減額の理由について、学園からは何の説明

もなかった。

- e 平成19年3月13日付けで、組合は学園に対し、平成19年度の賞与についての団体交渉を文書で申し入れ、同年3月16日までに開催日時を決めるように求めたが、学園は「もう少し待ってくれ。」とだけ答え、結局まともな対応をしなかった。
- f 平成19年3月18日、X 1ら4名の自宅に内容証明郵便で懲戒解雇の辞令及び立入禁止通知が送付されたため、組合は翌3月19日午前7時45分に学園の校舎玄関前で抗議活動を行い、懲戒解雇の撤回を要求するための団体交渉申入書を学園に手交しようとしたが、Y 3校長及びY 2副校長は受領を拒否し、「理事会で決定した。」と、具体的解雇理由を全く明らかにせず、X 1ら4名の学校敷地内への立入を禁止する旨を繰り返した。

また、組合員がY 1理事長にX 1ら4名の具体的解雇理由をただしても、「理事会の決定だ。」と繰り返すだけだった。
- g 組合は、平成19年3月に、団体交渉申入書を内容証明郵便により理事長あてに2回送付したが、何の回答もなかった。
- h 平成19年5月29日、X 5主事が、理事長室に入り、Y 6監事にお茶を出し、Y 1理事長にお茶を運ぶ途中で、「組合つぶしのために首を切った。」とY 1理事長がY 6監事に話しているのを聞いた。

#### ウ 当委員会の判断

X 1に対する懲戒解雇の不当労働行為の成否について、以下、検討する。

##### (ア) 懲戒事由の有無について

###### a 体育大会

前記第2の3(2)ア(ア)で認定したとおり、平成18年9月3日に行われた体育大会で、プログラムにないパラパラが実施されたことが認められる。このことについて、学園は、X 1がパラパラの計画を事前に把握しており、Y 4教頭の中止の指導を無視して、女子生徒に指示してパラパラを強行したと主張している。

学園は、X 1の懲戒解雇を決定した平成19年3月17日の理事会の資料の中では、「X 1教諭は進行責任者として3年女子のぱらぱらをマイクで指示した。」としているが、X 1がパラパラを指示したとする根拠について十分な立証を行っていないことから、X 1がパラパラの実施を生徒に指示したことを認めることはできず、また、X 1がY 4

教頭の指導を無視したことを認めるに足る証拠もない。

また、学園は、パラパラが実施された当時、その経緯について、X 1 に事実確認したこともなく、注意、指導したこともないのであるから、パラパラに関することが懲戒事由に該当するとは認められない。

b 体育の授業

X 1 の体育の授業は、前記第 2 の 3 (2) ア (イ) で認定したとおりである。このことについて、学園は、X 1 の指導能力の欠如、自己の担当する授業に専念する義務を怠っていると主張しているが、授業指導態度に問題があるからといって、それだけで、直ちに懲戒事由に該当するとは認められない。

c ボクシング部室での喫煙

前記第 2 の 3 (2) ア (ウ) で認定したとおり、平成19年 2 月 26 日、X 1 がボクシング部室で喫煙したことが認められる。服務規程第 27 条第 8 号には「健康増進法に基づき、校内は禁煙とする。」と規定されており、また、学園は、平成17年 1 月 1 日から学校敷地内を禁煙とすることを校舎に掲示するなどして周知していた。校内が禁煙であることは X 1 も承知していたのであるから、ボクシング部室での喫煙は許されないというべきであり、ボクシング部室での喫煙は、服務規程第 33 条第 3 号から第 5 号までに規定する懲戒事由に該当すると認められる。

d 差別的な発言や差別的な授業の実施

学園は、X 1 が、「本校の生徒は学力が低いから、体育の授業は生徒の気分発散の場である。」と差別的な発言をしたと主張しているが、これを認めるに足る証拠はなく、懲戒事由に該当するとは認められない。

以上のとおり、学園が主張する X 1 の懲戒解雇事由の中で、懲戒事由に該当すると認められるのは、ボクシング部室における喫煙の件だけである。

(イ) 懲戒解雇の合理性について

a 学園は、平成19年 3 月 17 日付けで X 1 を懲戒解雇したのであるが、学園の過去の懲戒処分の例として、X 2 が生徒の顔面を殴打した件に対する平成18年 7 月 21 日付けの10日間の停職処分（以下「X 2 の平成18年 7 月 21 日付け停職処分」という。）があるところ、生徒に対する暴力の重大性に比べて、ボクシング部室における喫煙の件がより重大



な服務規程違反であるとは到底認められないのであるから、停職処分よりさらに重い懲戒解雇処分とすることは、処分としての均衡を明らかに欠いており、本件X1の懲戒解雇は相当性がなく、合理性を認めることはできない。

- b また、学園は、懲戒処分に当たって対象者に告知、弁明等の機会を与える規定は服務規程にはなく、そのような手続は不要であると主張しているが、解雇は労働者の生活の糧を奪うという重大な問題であるから、かかる学園の主張は受け入れられない。解雇回避の努力についても、学園は、「運営委員会」、「先生方へ」と題する資料を配付していたと主張しているが、これは、ただ単に全職員に当該資料を配付したものに過ぎず、解雇回避の努力とは認められない。学園は、X1に対して事実の確認を行わず、弁明の機会も与えず、解雇回避の努力を行わなかったことは明らかであるから、本件X1の懲戒解雇は、手続的にも適正を欠くというべきである。

(ウ) 不当労働行為の成否について

組合は、平成19年5月29日、Y1理事長が、「組合つぶしのために首を切った。」とY6監事に対して発言するのを、X5主事が理事長室において聞いており、Y1理事長の不当労働行為意思を端的に物語る発言内容であると主張するが、このことについては、事実として認定するまでには至らなかった。

しかしながら、前記第2の2(2)イのとおり、学園が、第1回団体交渉において、労働組合との団体交渉と認めようとしなない対応をとっていたこと、前記第2の2(2)オのとおり、平成18年11月27日付けの就業規則の変更の届出に当たって、組合の意見を無視して変更手続を進めたこと及び前記第2の2(2)カのとおり、理由を説明することもなく、X1、X2及びX3の同年12月期賞与を支給基準から減額して支給したことが認められ、これらの事情からは、学園が、組合の存在を快く思わず、嫌悪していたであろうことが容易に推認できる。

また、前記第2の3(1)アのとおり、学園が、組合結成後の平成18年9月以降にX1ら4名の組合役員のみを対象に問題発言や行動等を記録していたこと及び平成19年3月17日の理事会において、懲戒解雇以外の処分を検討することもなく、いきなり懲戒解雇が相当であるとしたことは、組合を嫌悪する学園が、初めから組合役員をねらい撃ちして懲戒解雇したものと言わざるを得ない。

よって、本件X1の懲戒解雇に合理性はなく、X1が組合員であることを理由とするものであって、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いに該当すると判断する。

(2) X4について

ア 被申立人学園の主張

(ア) X4は、以下に述べるとおり、服務規程第33条第1号から第5号までに違反する行為を繰り返し、私立学校である学園の教職員としての適格性を著しく欠いているので、懲戒解雇は客観的で合理的な理由があり、社会通念上も相当であり有効であるから、組合に対する不当労働行為に該当しないことは明白である。

a 3年6組の生徒が英語担当教諭の授業中に携帯電話を使用し、当該教諭の諸注意に暴言を吐くなどし、平成18年12月18日に5人の生徒が校長の訓戒を受けている。静かな雰囲気の中で授業を受けるという基本的な生活態度を身につけることができず、学級崩壊を招来しており、これは当クラスの担任であるX4の指導力の欠如を物語っている（服務規程第33条第1号、第4号及び第5号に該当）。

b X4は、平成19年2月14日の5校時の2年7組の授業を放棄し、職員室でパソコンを打ち込んでいた。また、X4は、同年2月19日の2校時の特別指導クラスの指導において、教室を離れパソコン入力作業を行っていた。これらは、授業の放棄であり、授業時間数の確保もできず、生徒への学力の定着と向上は不可能である（服務規程第33条第1号及び第4号に該当）。

c ベテラン教師であるX4は率先して職務専念義務を尽くすべきところ、授業の開始が遅れることがあったこと、年休処理の手続を取らず、多数回にわたる勤務時間内の無断外出を繰り返している。X4本人が申立人第2準備書面で認めている無断外出の回数は、平成19年2月16日から3月16日までの短期間に合計11回である。教師として生徒に対し、良識ある人間性を育てていこうとする意欲に欠けている（服務規程第33条第1号から第5号までに該当）。

d Y1理事長が職員会議で「職員は来客用の駐車場に駐車してはいけない」旨の職務命令を発したにもかかわらず、X4は駐車禁止場所に駐車し、職員の登下校が禁止されている西門から出勤、退庁している。これは生徒に対し、規則を守ることを指導している教諭としては考え

られない行動であり、このようなX4の行動は、教えを受ける生徒にも悪影響を及ぼしている（服務規程第33条第2号から第5号までに該当）。

- e X4は、「生徒のしつけ指導は本校の生徒募集には関係がない。」との問題発言を堂々を行い、学園の名誉を損じた（服務規程第33条第1号及び第5号に該当）。

(イ) 解雇に対する回避努力については、前記(1)ア(イ)のとおりである。

- (ウ) X4は多数の職務命令違反行為を繰り返しており、国語担当教諭としての適格性がないものと判断し、平成19年3月17日付けで懲戒解雇処分を行ったものであるから、このことはX4に対し定年後再雇用しないことを伝えたことと同視できるものであり、再雇用契約書も作成せず、再雇用における労働条件について協議がなされたこともないのであるから、再雇用契約は成立するはずもない。

定年規則の附則3には、「定年により退職したものが希望すればその期間再雇用される」旨の規定があるが、同規則第3条第1項には「本学園を退職したものを再雇用することがある」旨の規定もあり、これは、定年退職者が定年後の再雇用を希望しても再雇用されないこともあることを示している。従って、両規定を合理的に解釈すれば、定年退職者が定年に達するまでの期間において各科目担当教師として指導能力、態度が学園の要求する水準に達しているものであることを当然の前提としているのである。

## イ 申立人組合の主張

- (ア) X4の懲戒解雇事由はすべて平成19年2月14日から同年3月16日までの約1か月に集中しており、この期間に意図的にX4の懲戒解雇事由を見出すべく、学園が細心の注意を払って積極的、意図的にアラ探しをした事実が明らかである。また、学園が懲戒解雇事由として挙げたほとんどすべてについて、確認、注意、指導の類は一切行われておらず、学園が解雇回避の努力など全く行っていなかった事実が明白であり、X4の懲戒解雇には全く合理性はなく、本件懲戒解雇は、明らかに不当労働行為たる不当解雇である。

- a 3年6組の生徒5名の英語担当教諭への暴言については、X4は、当該教諭に謝罪し、生徒及び保護者を呼んで指導した。このことについて、「学級内で処理しようとした」、「教師に対する暴言の危険性がほとんど理解できていない」等の主張は見当はずれで事実無根で

ある。

- b X 4 は、平成19年 2 月14日の 5 校時は、6 校時の 3 年 3 組の自宅学習と取り違え、5 校時が空き時間と勘違いしていたため、2 年 7 組の授業を行わなかった。

同年 2 月19日の 2 校時の特別指導では、特別指導生は与えられた枚数の原稿用紙に漢字を記入していただくだけの作業をするため、X 4 は、短時間で終了するパソコン入力は支障がないものと判断して教室を離れたものであるが、Y 4 教頭から注意された後は、すぐに教室に戻った。

- c X 4 が無断外出をしたことは認める。平成19年 2 月16日以降については、3 年生が自宅学習に入り、4 校時、5 校時が空き時間となり、前年に妻を亡くしてから一人暮らしであるため、休憩時間を利用して家事を済ませようと外出したものであるが、確認、注意、指導は一切なかったため、黙認してくれていると善解していた。2 月 16 日以前は、無断外出はなく、職場放棄が常態化していたということはない。

X 4 が同年 2 月23日のクラス指導の時間に外出したのは、自宅に持ち帰って持参するのを忘れた書類を取りに帰るためであったが、生徒には「就職試験報告書」や卒業文集に載せる一言を書き上げるように指示をした。

学園の主張から、Y 3 校長ほか 1 名が X 4 に張り付くように監視している事実が分かるが、これらの外出について確認、注意、指導はなく、「2 分間の無断早退」まであげつらう学園の意図は明白である。

- d X 4 は、西門駐車場の職員の利用禁止については承知していたが、大きな荷物の出し入れがあったり、ギリギリの時間で登校した際、後で移動しようと思いつつ失念してしまったのである。この件についても、確認、注意、指導はなかった。

- e X 4 は、「しつけは生徒募集に関係がない。」などとは一言も発言していない。

(イ) 学園の X 4 に対する解雇回避努力については、前記(1)イ(イ)のとおりである。

(ウ) X 1 の懲戒解雇の件で主張したとおり、Y 1 理事長らの行為は、職員が組合を設立し、組合役員が団体交渉等で職員の待遇改善を要求する組合活動を嫌悪した結果の懲戒解雇であり、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。

- (エ) 定年規則の附則 3 は、「定年により退職した者が公的年金受給年齢に達しない場合は、本人が希望すればその期間再雇用される。」と何らの条件を付すことなく規定している。また、X 4 の平成18年 9 月28日の日記には、当日の Y 1 理事長との会話の中で、X 4 を公的年金受給開始日を含む年度いっぱいまで雇用する意思が表明されたこと、その際の X 4 の給与額は未定とされたことが、記録されている。よって、X 4 は、公的年金受給開始日を含む年度いっぱい、具体的には平成21年 3 月31日まで再雇用される。

#### ウ 当委員会の判断

X 4 に対する懲戒解雇の不当労働行為の成否について、以下、検討する。

##### (ア) 懲戒事由の有無について

###### a 担任する学級の生徒指導

前記第 2 の 3 (2)イ(ア)で認定したとおり、X 4 の担任する 3 年 6 組の生徒 5 人が、校長訓告の生徒指導処置を受けたことが認められる。しかしながら、3 年 6 組が学級崩壊の状態になっていたことや、その原因が担任である X 4 の指導力不足であることを認めるに足る証拠はなく、懲戒事由に該当するとは認められない。

###### b 国語の授業

前記第 2 の 3 (2)イ(イ)で認定したとおり、X 4 は平成19年 2 月14日の 5 校時の授業を行わなかったことが認められる。X 4 は、6 校時の空き時間と取り違えたのであるが、授業が行われていないことに気付いた Y 3 校長は、X 4 を呼びに行く等の対処もせず、X 4 本人に事実の確認も行わなかったのであり、5 校時の授業を行わなかったことが、直ちに懲戒事由に該当するとは認められない。

また、同年 2 月19日の 2 校時の特別指導についても、X 4 は Y 4 教頭の指導に従って教室に戻っており、懲戒事由に該当するとは認められない。

###### c 無断外出

前記第 2 の 3 (2)イ(ウ)で認定したとおり、X 4 は、平成19年 2 月16日から同年 3 月16日までの間に、度々勤務時間中に無断外出したことが認められる。無断外出は、服務規程第33条第 1 号から第 5 号までに規定する懲戒事由に該当すると認められる。

d 西門駐車場の使用

前記第2の3(2)イ(ウ)で認定したとおり、X4が西門駐車場を度々使用していたことが認められる。X4も職員の西門駐車場の使用が禁止されていることを承知していたのであり、西門駐車場の使用は、学園の服務規程第33条第2号から第5号までに規定する懲戒事由に該当すると認められる。

e 問題発言

学園は、X4が問題発言を行ったと主張しているが、その日時、場所、誰に対して何を発言したのかの証拠がなく、懲戒事由に該当するとは認められない。

以上のとおり、学園が主張するX4の懲戒解雇事由の中で、懲戒事由に該当すると認められるのは、無断外出及び西門駐車場の使用の件である。

(イ) 懲戒解雇の合理性について

学園は、平成19年3月17日付けでX4を懲戒解雇したのであるが、学園の過去の懲戒処分の例として、X2の平成18年7月21日付け停職処分があるところ、生徒に対する暴力の重大性に比べて、無断外出や西門駐車場の使用の件がより重大な服務規程違反であるとは認められないのであるから、停職処分よりさらに重い懲戒解雇処分とすることは、処分としての均衡を明らかに欠いており、本件X4の懲戒解雇は相当性がなく、合理性を認めることはできない。

また、本件X4の懲戒解雇は、前記(1)ウ(イ)bと同様に、手続的にも適正を欠くというべきである。

(ウ) 不当労働行為の成否について

前記(1)ウ(ウ)で判断したとおり、学園は、組合の存在を快く思わず、組合を嫌悪しており、組合役員の懲戒解雇を企図していたと考えざるを得ない。

また、学園がX4の懲戒解雇事由であると主張する事実が、平成19年2月14日から同年3月16日までの約1か月間に集中していることや、無断外出を分単位で記録しておきながら、注意、指導を行っていないことも、X4を懲戒解雇しようとする学園の不当な意図をうかがわせる。

よって、本件X4の懲戒解雇に合理性はなく、X4が組合員であることを理由とするものであって、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いに該当すると判断する。

(エ) 再雇用について

X4は、前記第2の1(2)イ(イ)で認定したとおり、定年規則によれば、平成19年3月31日が定年退職の予定日であり、同規則では、「本学園を退職した者を再雇用することがある。」(第3条第1項)、「前項の再雇用の期間は1年以内とし、新たに契約を締結した後、辞令を交付してこれを行う。その後の更新についても、また同様とする。」(第3条第2項)、「定年により退職した者が公的年金受給年齢に達しない場合は、本人が希望すればその期間再雇用される。」(附則3)とされている。前記第2の3(2)イ(エ)で認定したとおり、X4は、平成19年3月31日の定年後も再雇用を希望していたこと、平成20年6月27日まで未だ公的年金受給年齢には達しないことが認められる。

また、定年まで2週間もない本件X4の懲戒解雇がなされた平成19年3月17日まで、学園がX4に対して再雇用しないと伝えた事実は認められない。

以上のことから、本件X4の懲戒解雇がなければ、X4は、少なくとも平成20年3月31日まで再雇用されたと認められる。

なお、再雇用契約はその都度締結することが予定されていることからすれば、平成20年4月1日以降の再雇用まで約束されていたとは判断できない。

(3) X2について

ア 被申立人学園の主張

(ア) X2は、以下に述べるとおり、服務規程第33条第1号から第5号までの規定に違反する行為を繰り返し、私立学校である学園の教職員としての適格性を著しく欠いているので、懲戒解雇は客観的で合理的な理由があり、社会通念上も相当であり有効であるから、組合に対する不当労働行為に該当しないことは明白である。

a 平成18年5月23日の3校時の音楽の授業は、ビデオのドラマの視聴であり、授業内容と全く関係がなかった。足を机の上に上げて視聴していた生徒がいたので、巡回中のY3校長が注意した。

担当教科の授業中に生徒が私語や携帯電話の使用、居眠り、机の上  
に足を上げるなどの行為をしていますが、X2は、注意、指導をせず、  
授業中の生徒管理に著しく欠けている。これでは授業の改善、充実に  
図れず、まじめに授業を受けようとする生徒の学習意欲を喪失させて  
いる（服務規程第33条第1号及び第3号から第5号までに該当）。

- b X2は、担当学級の生徒の顔面を十数発殴り、口内をけがさせる体  
罰を行い、停職10日間の処分を受けたが、「腹がたった。」と言って  
全く反省の態度が見られない（服務規程第33条第1号、第3号及び第  
5号に該当）。

X2は、本校の生徒に、人権教育上許されない差別発言やそれに即  
した差別的な体罰を行った（服務規程第33条第1号及び第5号に該  
当）。

- c X2は、担当学級の生徒一人に対して、家庭訪問を行わなかった。  
平成19年2月に当該生徒の保護者から家庭訪問を求める手紙が学園に  
届いたため、Y3校長はX2に対し、家庭訪問を早急に実施するよう  
命じたが、X2は家庭訪問を実施しなかった。このことは、学級担任  
として生徒に対する優しさが全く感じられず、生徒のみならず、保護  
者の学園に対する信頼を失墜させたものである（服務規程第33条第1  
号及び第3号から第5号までに該当）。

- d X2は、担当教科である音楽の教育計画がずさんで、年間指導計画  
書のやり直しを校長が命じたにもかかわらず、全く受け付けず、職務  
命令に従わなかった（服務規程第33条第1号、第2号及び第4号に該  
当）。

X2は、平成19年1月19日の2校時の空き時間に、音楽の授業とは  
関係のないピアノを弾いていたが、年間指導計画書が未提出のため、  
詳細には確認できなかった。

X2は、同年3月13日の5校時の1年4組の授業で、音楽に関する  
ビデオ（DVD）を視聴させていたが、年間指導計画がずさんな  
ため、このビデオがどんな意味を持っているのか不明である。

- e 卒業式の歌の練習時に、全校生徒の歌声に元気がなかったため、Y  
4教頭がX2に全体練習を行うよう2回命じたにもかかわらず、「し  
ない。」と言って行わなかった。職務上の上司の命令には反発し、無  
視するのが当然の職務と誤解しており、学園の秩序を大いに乱してい  
る（服務規程第33条第1号、第2号、第4号及び第5号に該当）。

- f X2は、音楽科を担当しながら正規の免許状取得の意欲がなく、従



来歴代の校長から高等学校音楽科の教諭免許取得を求められていたのにもかかわらず、採用以来30年間、臨時の免許更新を繰り返しているだけで、音楽の授業に対する指導力に疑問がある。

- (イ) 解雇に対する回避努力及び平成18年12月期賞与の減額については、前記(1)ア(イ)及び(ウ)のとおりである。

#### イ 申立人組合の主張

- (ア) X 2には、学園が主張するような各懲戒解雇事由は存在せず、告知と聴聞という手続を踏んでいないための事実誤認があり、懲戒解雇事由として挙げたほとんどについて、確認、注意、指導は行われていない。X 2の懲戒解雇には全く合理性はなく、本件懲戒解雇は、明らかに不当労働行為たる不当解雇である。

- a 学園は、平成18年5月23日にX 2が「ビデオのドラマ」を生徒に見せていたと主張しているが、本校吹奏楽部がマーチングに参加した「平成4年全国高校総体宮崎大会」のビデオを視聴していたのであり、問題などあり得ない。

生徒の携帯電話の使用など、気付けば当然注意する。X 2は授業に集中していて気付かなかったものと思われる。小テストが終わった生徒にはグループ学習させるなどの指示をしており、騒がしくなることもあるが、生徒管理は放棄してはいない。

- b X 2は、平成18年6月23日の生徒への暴力については、同年7月21日付けで10日間の停職処分を受けており、これを本件懲戒解雇理由に挙げることは不当な二重処分である。

Y 1理事長の「どんな反省をしましたか。」に対して、X 2は「腹がきっせました。」と発言したが、自分自身に対する怒りを表現したものであり、深刻に反省している。

- c X 2が、一人の生徒の家庭訪問に行かなかったことは認める。家庭訪問の日程が合わず、夏休みに実施する予定だったが、X 2が停職処分を受けたりしていたため、結局実施できなかった。生徒の入院に関しては、「こどもの容体が落ち着いたらこちらから電話する。」と母親から副担任に伝言があったため、X 2から連絡するのを遠慮していた。

- d 年間指導計画書が「ずさん」であるという評価については争う。授業は計画的に行っていた。

学園は、X 2が授業の空き時間に音楽室で授業に関係のないピアノ

の練習をしていたことまで問題としているが、ピアノが得意ではないことを自覚していろいろな曲や基本を練習していたのであり、このことのどこに問題があるというのか、理解に苦しむ。

平成19年3月13日の授業でX2が視聴させていたのは、名作との確定的評価を得ている「サウンド・オブ・ミュージック」であり、学園は、年間指導計画に絡めてX2を個人攻撃しているに過ぎない。

e 卒業式の歌については、全体的には前で指揮をしなくても生徒は十分歌えるという確信があった。吹奏楽部の部員も少ないため、X2がトランペットを吹くことになり、部員と一緒に練習をして、卒業式は問題なく終了した。

f X2の音楽の免許が中学校音楽のものであることは認める。そのため、学校が高校音楽の臨時免許状を申請してくれていた。歴代の校長から高等学校音楽科の教諭免許取得を求められたという事実はない。

(イ) 学園の解雇回避努力及び平成18年12月期賞与の減額については、前記(1)イ(イ)及び(ウ)dのとおりである。

(ウ) X1の懲戒解雇の件で主張したとおり、Y1理事長らの行為は、職員が組合を設立し、組合役員が団体交渉等で職員の待遇改善を要求する組合活動を嫌悪した結果の懲戒解雇であり、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。

#### ウ 当委員会の判断

X2に対する懲戒解雇の不当労働行為の成否について、以下、検討する。

(ア) 懲戒事由の有無について

a 音楽の授業等

X2の音楽の授業は、前記第2の3(2)ウ(ア)で認定したとおりである。このことについて、学園は、X2は授業中の生徒管理が全くできておらず、まじめに音楽の授業を受けようとする生徒の学習意欲を喪失させていると主張しているが、授業指導態度に問題があるからといって、このことだけで、直ちに懲戒事由に該当するとは認められない。

b 平成18年7月21日付け停職処分

前記第2の3(2)ウ(イ)で認定したとおり、X2が生徒へ暴力を振るったことなどの一連の言動に対し停職処分を受けたことが認められるが、一度懲戒処分を科した件を懲戒解雇の理由とすることは、二重処分に当たり、認められない。

また、X 2 が当該停職処分を受けたことについて反省する態度が見られなかったことも懲戒理由であると学園は主張しているが、X 2 が反省していなかったことを認めるに足る証拠はなく、懲戒事由に該当するとは認められない。

c 家庭訪問

前記第 2 の 3 (2) ウ(ウ) で認定したとおり、X 2 が保護者からの要望を受け、かつ、Y 3 校長から指示を受けたにもかかわらず、一人の生徒に対して家庭訪問を実施しなかったことが認められる。家庭訪問が実施できなかったことについての X 2 の説明には合理性が認められず、このことは、服務規程第 33 条第 1 号及び第 3 号から第 5 号までに規定する懲戒事由に該当すると認められる。

d 年間指導計画書

前記第 2 の 3 (2) ウ(エ) で認定したとおり、X 2 が年間指導計画書の修正に応じなかったことが認められる。いかに X 2 が授業を計画的に行っていると主張しても、客観的に判断できる年間指導計画書が提出されていないと教務主任が判断したのであるから、年間指導計画書の修正に応じなかったことは、服務規程第 33 条第 1 号、第 2 号及び第 4 号に規定する懲戒事由に該当すると認められる。

e 卒業式の歌の練習

前記第 2 の 3 (2) ウ(オ) で認定したとおり、卒業式の歌の練習に当たって、X 2 と Y 4 教頭の間でやり取りが行われたことが認められるが、結果的に、X 2 は Y 4 教頭の指導に従ったのであり、懲戒処分に該当するほどの服務規程違反であるとは認められない。

f 音楽の免許状

前記第 2 の 3 (2) ウ(カ) で認定したとおり、X 2 は、音楽の高等学校教諭免許状を取得しないまま、高等学校助教諭免許状によって、音楽の授業を行っていたことが認められる。しかしながら、X 2 が助教諭免許状しか取得していないことを学園は了解していたのであるから、音楽の高等学校教諭免許状の未取得が懲戒事由に該当するとは認められない。

また、学園の歴代の校長が、X 2 に当該教諭免許取得を求めたことを認めるに足る証拠はない。

以上のとおり、学園が主張する X 2 の懲戒解雇事由の中で、懲戒事由に該当すると認められるのは、生徒の家庭訪問を行わなかった件及び年

間指導計画書の修正に応じなかった件である。

(イ) 懲戒解雇の合理性について

学園は、平成19年3月17日付けでX2を懲戒解雇したのであるが、学園の過去の懲戒処分の例として、X2の平成18年7月21日付け停職処分があるところ、生徒に対する暴力の重大性に比べて、家庭訪問の件や年間指導計画書の件がより重大な服務規程違反であるとは認められないのであるから、停職処分よりさらに重い懲戒解雇処分とすることは、処分としての均衡を欠いており、本件X2の懲戒解雇に相当性はなく、合理性を認めることはできない。

また、本件X2の懲戒解雇は、前記(1)ウ(イ)bと同様に、手続的にも適正を欠くというべきである。

(ウ) 不当労働行為の成否について

前記(1)ウ(ウ)で判断したとおり、学園は、組合の存在を快く思わず、組合を嫌悪しており、組合役員の懲戒解雇を企図していたと考えざるを得ない。

また、学園が、平成19年3月17日の理事会では懲戒事由に挙げていなかったにもかかわらず、従前は問題としていなかった助教諭免許の件を持ち出して、X2の懲戒事由の一つであると主張していることも、X2を懲戒解雇しようとする学園の不当な意図を如実に表していると言える。

よって、本件X2の懲戒解雇に合理性はなく、X2が組合員であることを理由とするものであって、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いに該当すると判断する。

(4) X3について

ア 被申立人学園の主張

(ア) X3は、以下に述べるとおり、服務規程第33条第1号から第5号までの規定に違反する行為を繰り返し、私立学校である学園の教職員としての適格性を著しく欠いているので、懲戒解雇は客観的で合理的な理由があり、社会通念上も相当であり有効であるから、組合に対する不当労働行為に該当しないことは明白である。

a 平成18年9月9日のスクールバス安全祈願祭の後の反省会の席上

で、X3はY3校長に対して、「スクールバスの会計担当ですので、いつでも飲めますよ。」と発言し、Y3校長は、X3がスクールバス会計を私物化していると受け止めた。

- b 平成18年10月26日に、Y3校長が出張旅費の航空運賃差額の払い戻しをしようとしたが、X3は受け取らずに、使ってくださいと返した。X3は本校の旅費節約に熱意を持っていないし、この機会に改善しようとの危機感も持っていない。
- c X3は事務職員として主任の地位にありながら、会計処理の間違いが多すぎる。間違いを指摘されても、反省することなく、責任を上司に転嫁している。X3は事務処理のミスにより学園に経済的損失を発生させている。また、経費節減の努力がなされていない。
- d X3は、事務主査として立場上知り得た人事及び会計に関する情報を団体交渉の場で臆面もなく公表した（服務規程第33条第1号、第4号及び第5号に該当）。
- e 勤務について常日ごろから厳正さと専念することの大切さをY1理事長、Y3校長が説いているにもかかわらず、喫煙のためにしばしば事務室の自席を離れた。また、喫煙後そのまま雑談を繰り返し、自席に戻らなかった。この職務怠慢の様子は生徒の勤労観を著しく阻害しており、学園の秩序を大いに乱した（服務規程第33条第1号から第5号までに該当）。
- f X3は、ボクシング部の担当顧問の立場を利用し、厳正な管理を行うべき部室を提供して、授業時間にX1が部室で喫煙するのを幫助した。これは教育環境の整備に反する行為であり、部活動を活発にするどころか、顧問自らが部活動停止に追い込む行為である（服務規程第33条第1号及び第3号から第5号までに該当）。

また、ボクシング部室の鍵を保管しているため、勤務時間中私的に使用し、ボクシング部員に悪影響を与えている。

Y5事務長が記録した平成19年2月23日から同年3月15日までの間のX3の離席時間は次のとおりである。

2月23日	5回計80分の喫煙離席
2月27日	2回計43分の喫煙離席
2月28日	2回計50分の喫煙離席
3月1日	1回計25分の喫煙離席
3月2日	4回計79分の喫煙離席
3月3日	2回計55分の喫煙離席

3月6日 4回計83分の喫煙離席  
3月7日 2回計25分の喫煙離席  
3月9日 2回計65分の喫煙離席  
3月12日 2回計30分の喫煙離席  
3月13日 3回計50分の喫煙離席  
3月14日 1回計20分の喫煙離席  
3月15日 2回計30分の喫煙離席

g 組合結成に当たり、勤務時間中に加入活動を行った（服務規程第33条第3号及び第5号に該当）。

(イ) 解雇に対する回避努力及び平成18年12月期賞与の減額については、前記(1)ア(イ)及び(ウ)のとおりである。

#### イ 申立人組合の主張

(ア) X3には、学園が主張するような各懲戒解雇事由は存在せず、告知と聴聞という手続を踏んでいないための事実誤認があり、懲戒解雇事由として挙げたほとんどすべてについて、確認、注意、指導は行われていない。X3の懲戒解雇には全く合理性はなく、本件懲戒解雇は、明らかに不当労働行為たる不当解雇である。

a スクールバス安全祈願祭の反省会での発言は、酒宴の場でのジョークに過ぎない。X3は以前からスクールバス会計を担当していて、安全祈願祭の度に二次会の要望があり、Y1理事長自身が何度も、スクールバス担当職員の前で「二次会はX3さんをお願い下さい。彼が会計でお金を握っているから。」と冗談めいて話しており、当日も職員から二次会の要望が出されたのを受けた発言である。実際には、現金の支出に関しては購入・予算執行伺を提出しなければ決済できないシステムであり、「会計の私物化」の事実はない。

b 平成18年10月26日に、X3が、Y3校長からの出張旅費の返還を受け付けなかったことは認めるが、旅費規程に基づく支出であり、従前との整合性から、旅費担当として戻入することはできなかった。

c 通勤手当の支給漏れについては、X3は、謝罪の上、Y5事務長にまとめた追給手続を依頼した。

平成18年度に副校長に就任し年俸制に移行したY2副校長の管理職手当の件については、X3はY5事務長の指示どおりに辞令を作成しただけであり、事実無根である。

役職加算手当の誤支給について、労働基準監督署から指摘を受けた

ことは事実であるが、手当創設時からの誤支給であり、X3は前任者から引き継いでおり、構造的な間違いであった。

d 団体交渉の場で提出した会計書類については、予備交渉の中で、Y2副校長から組合側で出すことので承を得ていた。X3は、人事について口外した覚えはない。

e 喫煙離席時間については争う。X3は、管財と授業料の総括を担当していた。管財は各備品等の管理をする職員との打合せ、修理のための現場確認も必要である。スクールバスの担当でもあるので、自動車工業科内でバス関係の打合せも行っていた。平成18年9月からは校舎内土足禁止となったため、各部署に移動する際は靴に履き替える面倒さがあったため、喫煙をした後、そのまま該当部署へ出向くこともしばしばであった。

服務規程には喫煙のための離席を違反とはしていないし、「喫煙時間が異常に長い」と感じたのであれば、管理職が注意、指導すべきであるが、そのような注意、指導はなかった。注意した結果、改善され解雇事由が消滅することを恐れ、あえて注意しなかったことが明白である。

f 平成19年2月26日の午後零時24分ごろ、X3とX1がボクシング部室で喫煙したことを認める。X3にとっては、事務職員が交代で取っている休憩時間だったのであり、昼食後の歯磨きのために部室にいた。部室で喫煙したことは反省しており、この日以外は、指定喫煙場所以外で喫煙はしていない。

X3は、日ごろ、指定場所で喫煙をした後、部室で昼食後の歯磨きを行っていた。そのことは、Y5事務長含めすべての事務職員に周知していたが、そのことによって注意、指導を受けたことは一度もない。

g 勤務時間中に、職員へ組合加入の働きかけをしたことは、覚えていない。

(イ) 学園の解雇回避努力及び平成18年12月期賞与の減額については、前記(1)イ(イ)及び(ウ)dのとおりである。

(ウ) X1の懲戒解雇の件で主張したとおり、Y1理事長らの行為は、職員が組合を設立し、組合役員が団体交渉等で職員の待遇改善を要求する組合活動を嫌悪した結果の懲戒解雇であり、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。

## ウ 当委員会の判断

X 3 に対する懲戒解雇の不当労働行為の成否について、以下、検討する。

### (ア) 懲戒事由の有無について

#### a スクールバス会計に関する発言

前記第 2 の 3 (2) エ (ア) で認定したとおり、X 3 が、「スクールバス会計担当ですので、いつでも飲めますよ。」と発言したことが認められるが、学園が主張するように「X 3 がスクールバス会計を私物化」しているという事実は認められず、酒宴の席での軽口と考えるのが相当である。また、この発言について、学園から注意、指導が行われたこともないのであり、懲戒事由に該当するとは認められない。

#### b 旅費の取扱い

学園は、Y 3 校長が返金すると申し出た出張旅費の残額を X 3 が受け取らなかったことをもって、X 3 には旅費節約の熱意がないと主張しているが、このことだけで旅費節約の熱意がないと評価することは適当でなく、懲戒事由に該当するとは認められない。

#### c 会計処理の間違い

会計処理の間違いがあったことについては、X 3 も認めているのであるが、X 3 が故意に学園に経済的損失を発生させようとしたものとも認められず、他の職員と比べて X 3 が特に間違いが多かったといった事情も認められないのであるから、直ちに懲戒事由に該当するとは認められない。

#### d 人事及び会計の秘密の漏えい

学園は、X 3 が団体交渉の場で人事及び会計に関する情報を公表したことが服務規程に違反すると主張するが、人事に関する情報の漏えいについては証拠がなく認められない。団体交渉の場で組合が提示した会計の資料については、前記第 2 の 3 (2) エ (イ) で認定したとおり、学園との間で、組合が用意することの了解が得られていたのであり、X 3 が責められるべき点はないというべきである。

そもそも、学校法人の決算は、県への報告を義務付けられるなど、一定程度は公にされるものである。また、自らの勤務条件に直結する問題として、組合は、決算状況の説明を学園に求めうる立場にあると考えられ、少なくとも学園の決算が組合に対する秘密事項であるとは認められない。

また、団体交渉の場で、会計資料の使用は学園の会計に関する情



報を漏らす行為であるとX3が指摘された事情も認められず、会計資料の使用が懲戒事由に該当するとは認められない。

e 喫煙離席

前記第2の3(2)エ(ウ)で認定したとおり、平成19年2月23日から、学園が、X3だけを対象として、離席時間の記録を開始したことが認められる。学園は、X3の喫煙離席が多かったことが懲戒解雇の理由であると主張しているが、記録のすべてが喫煙のための離席とは認められず、また、他の教職員に比べ、特にX3の喫煙離席が多かったことを認めるに足る証拠はなく、懲戒事由に該当するとは認められない。

f ボクシング部室での喫煙

前記第2の3(2)エ(エ)で認定したとおり、X3が、X1とともにボクシング部室で喫煙したことが認められるが、懲戒解雇が決定された理事会が開催された時点では、学園はX3の喫煙を認識しておらず、X1のボクシング部室での喫煙を幫助したことが処分の理由となっていた。当委員会での審査の過程で、X3が平成19年2月26日にX1とともにボクシング部室で喫煙したことを申告したため、学園は、X3がボクシング部室で喫煙したことが懲戒解雇理由に当たると主張を変遷させた。しかしながら、懲戒当時、使用者が認識していなかった非違行為については、特段の事情のない限り、その存在をもって当該懲戒の有効性を根拠づけることはできないというべきである。

もっとも、X3が禁煙であるべきボクシング部室でのX1の喫煙を見過ごしたことは、間接的には、「敷地内禁煙」とした学園の方針に違背するものと認められ、懲戒事由に該当すると認められる。

g 組合加入活動

X3が勤務時間中に勧誘活動を行ったことを認めるに足る証拠はなく、懲戒事由に該当するとは認められない。

以上のとおり、学園が主張するX3の懲戒解雇事由の中で、懲戒事由に該当すると認められるのは、ボクシング部室でのX1の喫煙を見過ごした件である。

(イ) 懲戒解雇の合理性について

学園は、平成19年3月17日付けでX3を懲戒解雇したのであるが、学園の過去の懲戒処分の例として、X2の平成18年7月21日付け停職処分があるところ、生徒に対する暴力の重大性に比べて、ボクシング部室で

の同僚の喫煙を見過ごした件がより重大な服務規程違反であるとは到底認められないのであるから、停職処分よりさらに重い懲戒解雇処分とすることは、処分としての均衡を欠いており、本件X3の懲戒解雇に相当性はなく、合理性を認めることはできない。

また、本件X3の懲戒解雇は、前記(1)ウ(イ)bと同様に、手続的にも適正を欠くというべきである。

#### (ウ) 不当労働行為の成否について

前記(1)ウ(ウ)で判断したとおり、学園は、組合の存在を快く思わず、組合を嫌悪しており、組合役員の懲戒解雇を企図していたと考えざるを得ない。

また、平成19年2月23日から同年3月15日までX3の離席時間を詳細に記録しておきながら何らの注意、指導もしていないこと及び会計処理の誤りの責任をX3に押し付けようとする学園の態度も、X3を懲戒解雇しようとする学園の不当な意図をうかがわせる。

よって、本件X3の懲戒解雇に合理性はなく、X3が組合員であることを理由とするものであって、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いに該当すると判断する。

## 2 団体交渉拒否について

### (1) 申立人組合の主張

ア 平成19年3月19日、午前7時45分、組合は学園の校舎玄関前で抗議活動をし、懲戒解雇撤回を要求する団体交渉申入書を学園に手交しようとしたが、Y3校長及びY2副校長は受領を拒否し、「理事会で決定した。」と繰り返すだけで、具体的解雇理由を全く明らかにせず、X1ら4名の立ち入りを禁止する旨繰り返すだけで、団体交渉には応じなかった。

イ 平成19年3月22日付けでX1ら4名の懲戒解雇撤回を要求する団体交渉申入書を、また、平成19年3月27日付けで再度団体交渉申入書を内容証明郵便で学園、理事長あてに送付したが、申立日現在何の回答もない。

ウ 平成19年3月19日付け、平成19年3月22日付け及び平成19年3月27日付けの団体交渉申入書不受理及び回答拒否については、明確な団体交渉拒否であり、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。

### (2) 被申立人学園の主張

ア 懲戒解雇処分を受け、学園の教職員としての身分を喪失しているX 1ら4名を執行部とする組合と、団体交渉することはできない。

イ 元来、労働組合が使用者に対し、団体交渉を申し入れる場合は、構成する全組合員のために労働条件の改善を目的としているが、組合による本件の団体交渉の申入れは、学園によるX 1ら4名の懲戒解雇の撤回を求めるものであり、申立人たる労働組合としての活動とは関係がない申入れである。従って、学園が申入れに応じなかったとしても、不当労働行為には該当しない。

### (3) 当委員会の判断

学園が、X 1ら4名の懲戒解雇の撤回を求める組合の3回にわたる団体交渉申入れに応じなかったことについて、正当な理由があるか否かについて、以下検討する。

ア 組合員の解雇に関する問題の団体交渉については、解雇通知を受けた組合員もなお労働組合法第7条第2号の「雇用する労働者」と解するのでなければ、およそ組合の団体交渉申入れは、使用者が一方的に全員を解雇することによって常に団体交渉の要求を拒否し得ることとなり、立法の趣旨に反すると解される。たとえ対象となる労働者が解雇の通知を受けていても、解雇された者が現に解雇の効力を争っている場合には、その限りにおいて、労働関係は消滅せず、雇用関係の消滅を理由とする団体交渉の拒否は不当労働行為を構成し、使用者は正当な理由なく団体交渉を拒否することはできないものと解すべきである。

イ また、特定の組合員に対する懲戒処分であっても、そのような問題はまさに労働者の労働条件その他の待遇に関するものであり、労働組合は組合員のためにも使用者と団体交渉をする権限を有するものであるから、本件懲戒処分に関することは義務的団交事項に当たる。そして、本件懲戒処分は懲戒解雇であり、基本的労働条件に強くかかわるものであるところ、前記第2の3(1)アで認定したとおり、懲戒処分の具体的判断基準もなかったのであるから、組合からの本件団体交渉の申入れに、学園は応じなければならない。他に団体交渉不応諾を正当化する理由も認められないことから、本件団体交渉拒否は労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為であると判断する。

ウ なお、組合は、学園が懲戒解雇処分撤回についての団体交渉に応じることを求めているが、主文1及び2のとおりX 1ら4名の懲戒解雇処分がな

かったものとして取り扱うことを命じており、本件救済方法としては、主文3で足りると考える。

#### 第4 法律上の根拠

以上のとおりであるから、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43条の規定により主文のとおり命令する。

平成20年7月31日

宮崎県労働委員会

会長 日 野 直 彦 印