

命 令 書

申立人 茨城県鹿嶋市田野辺 1 4 1 番地 9
鹿島学園高等学校教職員組合
代表者 執行委員長 X₁

申立人 茨城県行方市
X₂

被申立人 茨城県鹿嶋市田野辺 1 4 1 番地 9
学校法人 鹿島学園
代表者 理事長 Y₁

上記当事者間の茨労委平成 2 1 年（不）第 1 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 2 2 年 7 月 1 5 日第 7 7 3 回、同月 2 7 日第 7 7 4 回及び同年 8 月 1 9 日第 7 7 5 回公益委員会議において、会長公益委員片桐章典、公益委員野阪滋男、同小泉尚義、同鎌田耕一及び同小坂光則が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人学校法人鹿島学園（以下「被申立人」という。）が、被申立人の経営する鹿島学園高等学校（以下「学園」という。）において行った以下の行為のうち、①が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に、②及び③が労組法第7条第1号に、④が労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成21年3月31日（以下、平成の元号は省略する。）に申し立てられた事件である。

- ① 20年度、申立人鹿島学園高等学校教職員組合（以下「申立人組合」という。）からなされた5回の団体交渉申入れに対し、21年12月21日まで応じなかったこと。
- ② 16年度から18年度まで、教諭である申立人 X₂（以下「申立人 X₂」という。）を担任又は副担任に就任させなかったこと。
- ③ 19年度及び20年度、申立人 X₂に対し教務主任手当を支払わなかったこと。
- ④ 申立人組合と16年9月3日に締結した別紙和解協定（以下「16年和解協定」という。）第1項(1)を遵守しなかったこと。

2 請求する救済の内容（要旨）

- (1) 被申立人が、20年5月23日から21年12月21日まで申立人組合が申し入れた団体交渉に応じなかったことが不当労働行為であることを確認する。
- (2) 被申立人は、申立人 X₂に対し、19年4月分から21年3月分までの教務主任手当兼担任手当の未払金36万円を支払うこと。
- (3) 被申立人は、16年和解協定の第1項(1)を遵守し、学年主任・クラス担任及びクラス副担任の決定並びに授業持ち時間、担当科目及び担当クラスの決定に当たって申立人組合の組合員であること及びその組合活動を理

由に不利益取扱いをしないこと、また、教科内での授業持ち時間、担当科目及び担当クラスの決定については、教科内における民主的な話し合いで決めること。

- (4) 被申立人は、本命令書交付1週間以内に、下記内容の謝罪文を申立人らに交付し、かつ、縦1メートル×横2メートルの木版に明瞭に同文を楷書で記載し、被申立人の正門前に30日間掲示すること。

記

謝 罪 文

当法人は、貴組合に対し、20年度に5回にわたる団体交渉申入れを正当な理由なく拒否し、16年度から18年度まで貴組合員である X₂ 教諭を担任・副担任に就任させず、19年4月以来、同教諭に対して教務主任手当を支払わず、また、16年9月3日に締結した貴組合との和解協定書を遵守しませんでした。これらの行為は、憲法及び労働組合法の保障する労働組合活動の自由を著しく侵害した不当労働行為であり、当法人はこれにより貴組合及び組合員に対して大変ご迷惑をかけたことを深くお詫び申し上げます。

当法人は、今後一切貴組合に対する不当な支配介入や組合員に対する不利益取扱いをしないことを誓います。

第2 本件の争点

- 1 被申立人が、20年度に申立人が申し入れた5回の団体交渉（20年5月23日付け、同年6月3日付け、同月24日付け、同年7月25日付け及び21年1月21日付け）に、21年12月21日まで応じなかったことは、団体交渉拒否に当たるか（争点1）。

2 申立人が申し立てた前記第1. 1②ないし④の事実のうち、1年の申立期間外の行為は、それぞれ労組法第27条第2項に規定する「継続する行為」に当たるか（争点2）。

3 被申立人が、申立人X₂に対してとった以下の行為は、同人に対する不利益取扱い及び申立人組合に対する支配介入に当たるか（争点3）。

(1) 16年度から18年度まで、担任又は副担任に就任させなかったこと。

(2) 被申立人が、申立人X₂に対し19年度及び20年度に教務主任手当を支払わなかったこと。

4 被申立人が、16年和解協定第1項(1)を遵守しなかったという事実はあるか。

また、遵守しなかったという事実があった場合、当該事実は申立人組合に対する支配介入に当たるか（争点4）。

第3 当事者の主張（要旨）

1 争点1（団体交渉拒否）について

(1) 申立人の主張

20年度、申立人組合は5月23日、6月3日、同月24日、7月25日、21年1月21日の5回にわたり団体交渉を申し入れたが、結局一度も団体交渉が持たれなかった。

ア 被申立人は、団体交渉事項に労働条件以外のことが含まれているから団体交渉ができないとしているが、労働条件に含まれるか否かについて見解が相違しているのであれば、相違するものをひとまず除いて団体交渉を行うことは可能であり、被申立人の主張は不合理である。

イ 被申立人は、三者面談の期間中に団体交渉の日程候補を挙げることがあったが、三者面談の期間中は教職員が忙しく、団体交渉に応じることができないことは教職関係者であれば自明のことであり、極めて不誠実

な対応である。

ウ 被申立人は、20年7月25日の申立人組合の団体交渉申入れに対し、5か月近くも経過した同年12月23日午後8時ころに日程を提示した。日程提示までに長期間経過したのも極めて不誠実であるうえに、時間的余裕がないために申立人組合が対応できないことは自明である翌日24日か翌々日25日を提示しており、そもそも申立人組合の団体交渉の要求に応じる意思がなかったものとみざるを得ない。

エ 被申立人は、被申立人が団体交渉の日程調整を試みた際に、申立人組合執行委員長の X₁（以下「X₁」という。）が、賞与が出ないのであれば、やっても無駄だ、労働委員会から指導してもらおうようにする旨発言したことをもって申立人組合の側から団体交渉を拒否した、あるいは団体交渉の申入れを撤回したかのように反論しているが、X₁は、自分に賞与支給の決定権限はないという Y₂ 理事兼事務局長兼学園事務長（以下「Y₂ 理事」という。）とは団体交渉をしても意味がないと答えたに過ぎず、当該反論が失当であることは明らかである。

オ よって、被申立人が20年度に申立人組合からの5回にわたる団体交渉申入れにもかかわらず、正当な理由なく1回も団体交渉を行わなかったのは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

なお、21年12月21日、申立人組合と被申立人との間で団体交渉が実施されたが、被申立人は、長期間団体交渉が実施されなかったことについて、都合がつかなかったのだからやむを得ないという主張を変えていないため、今後の円滑な団体交渉実施と健全な労使関係の形成のために、不当労働行為があったことを確認することが必要かつ有益である。

(2) 被申立人の主張

申立人組合と被申立人は、21年12月21日、学園校舎内において団体交渉を行った。それまで一定期間団体交渉が実現しなかったことは被申

立人にとっても不本意なことであった。今後はより円滑な団体交渉が行われることは間違いなく、申立人の求める健全な労使関係は形成されているといえる。したがって、過去に不当労働行為があったか否かを確認することにより得られる救済の利益はなく、団体交渉に関して救済の必要性はない。

ア 20年度の申立人組合からの団体交渉申入れに対しては、Y₂理事はY₁理事長兼校長（以下「Y₁理事長兼校長」という。）の予定に照らして団体交渉を行えそうな日程をX₁に口頭で伝え、日程調整を行ってきた。しかし、双方の都合が合わず、団体交渉を実施することができなかった。被申立人が提示した日程の中には、三者面談の日程と重なる日もあったが、できるだけ早く団体交渉を行うために候補日を多く提示しようという被申立人の考えによるものであり、あえてこの期間を選んだものでは決してない。

イ Y₁理事長兼校長は教員として英語の授業を受け持っており、他の教員らと同様の業務に夜遅くまで追われていた。それに加え、午後5時以降は、学校長として、来客対応や各種会合への出席等を強いられており、多忙を極めていたのであって、意図して団体交渉を避けていたことは断じてない。

ウ 被申立人は、日程調整上の時間的なロスを省き一日も早く団体交渉を行うために、Y₂理事を介さずに直接X₁がY₁理事長兼校長と調整を行った方がよい旨をX₁に申し入れたものの、同人は応じず、非効率的な日程調整を繰り返さざるを得なかった。

エ 21年1月21日の申立人組合からの申入れに対しては、被申立人は日程を調整して2月に団体交渉を行おうとしたが、X₁から、賞与が出ないのであれば、やっても無駄だ、労働委員会から指導してもらおうようにする旨言われ、団体交渉が行われなかったものである。

オ よって、被申立人は、申立人組合からの団体交渉の申入れに対し、日程調整の努力を尽くしてきたが日程が合わず実施できなかつたのであり、正当な理由なく団体交渉を拒否したことはないため、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

2 争点2（継続する行為）について

(1) 申立人の主張

ア 被申立人の経営姿勢、特に申立人組合ないし組合員に対してどのような対応をするかといった問題については、もっぱら Y₁ 理事長兼校長個人の考えによって決まっているというのが実態であり、同人は一たび嫌悪感を抱いたなら容易にこれを解消することはない者である。

申立人 X₂ は私教連の中央執行委員として申立人組合の中心となって活動してきた。同人は14年の不当労働行為救済申立事件の申立人の一人であり、組合員であることを理由に差別されたことは過去の命令において認定されている。また、学園において発生した教諭2名の解雇事件にも陳述書を提出し、被申立人の不当性を訴えるなどしていた申立人 X₂ の姿は Y₁ 理事長兼校長の目に焼き付いており、申立人 X₂ に対する嫌悪感はその後も消えることなく継続し、一連の不利益取扱いの理由となってきたものと考えられる。

イ 被申立人は、16年度のクラス副担任就任の可否につき、申立人 X₂ に意見を聞いて再検討し、その結果を同人及び申立人組合に対し説明する旨の協定を結んでおきながら、これを履行しなかつた。申立人 X₂ は、18年度まで担任及び副担任に就くことはなく、差別的な待遇に精神的な苦痛を訴え続けていた。16年和解協定は16年度について定めているが、これは当該年度において是正されればその後は問題が生じなくなるという前提で定められていたものであり、当該年度に是正されなかつた以上、当然ながら翌年度以降についても被申立人が同じ内容を遵守す

べき義務を負うものである。被申立人が18年度まで申立人 X₂ を担任又は副担任に就任させなかったという行為は19年3月末までのものであるが、被申立人は、19年度以降も後記3(1)のとおり申立人 X₂ に対し不利益取扱いをしており、これは申立人 X₂ に対する同一の不当労働行為意思に基づく同種の行為というべきであるから、本件申立てより1年以内の不当労働行為と継続する行為というべきである。

(2) 被申立人の主張

被申立人は、申立人 X₂ が組合活動をしている理由で不利益取扱いをしたことはなく、被申立人が不当労働行為を継続していることはない。

3 争点3 (X₂ 不利益取扱い) について

(1) 申立人の主張

ア 被申立人の不当労働行為意思の存否については、前記2(1)のとおりであり、13年及び14年の不当労働行為救済申立事件の命令で認められたものがその後も消えることなく継続し、一連の不利益取扱いの理由となってきたものと考えられる。

イ 被申立人は、16年和解協定第3項において、16年度のクラス副担任就任の可否につき、申立人 X₂ 及び X₃ に意見を聞いて再検討し、その結果を同人ら及び申立人組合に対し説明する旨の協定を結んでおきながら、これに違反して同人らに意見も聴かず、申立人組合に説明もないまま16年度から18年度まで申立人 X₂ を担任・副担任に就任させなかった。

ウ 申立人 X₂ は、19年4月にただ一人の教諭として通信制に配属になり、その際通信制教頭の Y₃ (以下「Y₃ 教頭」という。) に業務内容を確認したところ、同人は、申立人 X₂ に対し、校務分掌の書面上で教務主任の肩書きが付されていなくとも前任者と同じ教務主任兼担任の業務を担当するよう要請した。そこで、申立人 X₂ は、生徒指導要録

や公文書に担任及び教務主任として押印していた。

申立人 X₂ が通信制に配属される前の 18 年度は、通信制においても教務主任という役職が存在していたが、同人が通信制に配属された 19 年度以降は、校務分掌上、教務主任という役職は抹消された。このことについて、被申立人は、何ら合理的な理由を説明していない。さらに、Y₁ 理事長兼校長が学園に赴任してからは、申立人組合の組合員が教務主任になったことはない。

エ 以上の諸事情にかんがみれば、被申立人が、申立人 X₂ を 16 年度から 18 年度まで担任又は副担任に就任させなかったことに引き続き、19 年度以来同人に対して教務主任手当兼担任手当を支給しなかったことは、同人の積極的な組合活動を嫌悪してなされたものであることは疑いなく、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 被申立人は、19 年度以降、被申立人における経営及びカリキュラム管理の一貫性という観点などから、18 年度に設置した通信制固有の教務主任制を 1 年度のみで廃止し、全日制と通信制を統括する教務主任を配置するという制度に変更した。

したがって、申立人 X₂ が通信制唯一の教諭であることや、前任者が教務主任であったことは、同人が 19 年度及び 20 年度に教務主任であったことの根拠にはならない。また、両年度に申立人 X₂ は、組合員であることを理由に教務主任に任命されなかったわけではなく、経験豊富な Z₁ 教諭（以下「Z₁ 教務主任」という。）が、全日制と通信制を統括する教務主任として適任であったにすぎない。

イ 被申立人が、申立人 X₂ に対し教務主任の職務を行うよう指示したことはない。Y₃ 教頭が、申立人 X₂ に対し、本来であれば教務主任が行うような職務を頼むこともあったが、それらを行っていたのは同人だけ

ではなく、通信制配属の職員が協力して行っていたことである。また、Y₃ 教頭に人事権はない。教務主任は、管理職に次ぐ校務分掌上の重要な地位であって、被申立人から正式に教務主任に命じられていないにもかかわらず、事実上一部同様の職務を行ったことをもって自動的に教務主任の地位を得るような類のものではない。

ウ よって、申立人 X₂ は、19年度及び20年度に教務主任に任命されたことはなく、かつ、同人が組合員であること等を理由に教務主任に任命されなかったものでもないから、被申立人が同人に対し教務主任手当を支払わなかったことに何ら問題はなく、労組法第7条第1号の不当労働行為には当たらない。

なお、クラス担任等については、経験、能力、適性等を勘案し、教科会を通して民主的に決定されている、19年度、申立人 X₂ がクラス担任にならなかったことは上記手続を経た結果であり、組合員であることやその活動が考慮されたことは一切ない。組合活動をしている者も担任を受け持つこともある。申立人 X₂ は、19年度にクラス担任に任命されたことはなく、かつ、組合員であること等を理由に担任に任命されなかったものでもないから、被申立人が同人に対し同年度分の担任手当を支給しなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

4 争点4（協定書違反）について

(1) 申立人の主張

ア 被申立人は、16年和解協定の第1項(1)で「授業持ち時間、担当科目及び担当クラスの決定については、教科会における民主的な話し合いによって決めるよう指導を徹底すること。」と協定したにもかかわらず、翌17年度以降も毎年、Y₁ 理事長兼校長からの指示を教務主任が教科主任に伝達し、教科会でも当該指示を前提とした教科クラス担当案が確

認されているに留まっており、民主的な話し合いが行われるという状況は実現されていない。その結果、申立人組合員が学力の高い選抜クラスを持たされることは一切なく、当該協定項目に完全に違反している。

また、申立人 X₂ に対する前記 3 (1) エは、申立人組合員に対する不利益取扱いをしないことを内容とする 16 年和解協定第 1 項(1)に違反している。

イ 被申立人は、前記 3 (1) イのとおり 16 年和解協定第 3 項を履行せず、協定書に違反している。

ウ よって、これらの違反は申立人組合と締結した協定書を無視するという点で申立人組合に対する労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 被申立人は、授業時間クラス担任等については、学年主任、教務主任、教頭、副校長の意見を尊重して、教科会を通して決定しているので、組合活動を理由に教務主任や担任を外しているのではない。教務主任・担任等はその人の能力・適性等を勘案して決めており、組合活動をしている人も担任になっている。

なお、どの程度の学力のクラスを受け持つことが教師として望ましいかは、多分に各教員の主観的な評価が含まれており、学力の高いクラスの担任になっていないことをもって他の教師と差別されているといえないことは言うまでもない。

イ 前記 3 (2) のとおり被申立人が申立人 X₂ に対し教務主任手当及び担任手当を支払わなかったことは不利益取扱いに当たらない。

ウ よって、被申立人に 16 年和解協定第 1 項(1)の違反の事実はなく、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為には当たらない。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人は、肩書地に学園を設置し、全日制普通科及び広域通信制の教育課程を設けている学校法人であり、申立時の学園の教職員数は約50名である。

(2) 申立人組合は、学園に勤務する教職員で組織する労働組合であり、申立時の組合員数は8名である。

なお、申立人組合は、茨城県私立学校教職員組合連合（以下「私教連」という。）に加盟している。

(3) 申立人 X₂ は、6年に講師として学園に赴任し、翌7年から教諭として勤務し、13年5月に申立人組合に加入し、18年度から20年度までは私教連の役員として活動していた。申立時には申立人組合の執行委員であり、私教連の中央執行委員を務めていた。

2 16年和解協定締結以降、20年3月までの労使関係等

(1) 16年9月3日、申立人組合及び被申立人は、15年7月に当委員会に申し立てられた不当労働行為事件（以下「15年事件」という。）について、当委員会委員の立会いのもと16年和解協定を締結した。

同月30日、被申立人は、16年和解協定に基づき、申立人組合の組合員らに対して、13年夏季及び冬季賞与、14年夏季賞与及び15年冬季賞与について差額を支給した。

一方、被申立人は、申立人 X₂ の副担任就任の可否について、同人の意見を聴取せず、16年度中に同人が副担任に就任することはなかった。

【甲1, 13, 18, X₁証言, X₂証言】

(2) 17年度及び18年度、申立人 X₂ はクラス担任とされず、「全学年付」という校務分掌とされた。学園における校務分掌等の決定及び発表は、通常、以下のように行われていた。

まず、前年度中に学年主任等を学園の管理職が選任し、選任された学年主任が中心となり教務主任を交えてクラス担任及び副担任の原案を作成し、副校長の検討を経て最終的に校長が翌年度の校務分掌を決定していた。

次に、年度始めの教職員会において、全教職員に決定した校務分掌を記載した文書（以下「校務分掌表」という。）を配付し、学年組織から順に担任、副担任、各組織の主任、副主任、担当などをすべて読み上げ、周知していた。

その後、学年組織に沿って配置換えをし、組織毎に会議を開いて、担当業務の割り振りなどを決定していた。

例年、学園の校務分掌表には、注釈として「※：主任・係代表 支部担当代表」と記載されており、18年度の通信制においては「※ Z₂」と表示され、Z₂ 教諭（以下「Z₂」という。）は通信制の教務主任として2万円の職務手当の支給を受けた。

【甲20、乙1～4、6、7、11、X₂証言、Y₁証言、Y₂証言、争いのない事実】

- (3) 学園における諸手当の支給については、被申立人の就業規則第70条により教職員の諸給与は別に定める給与規程により支給する旨が規定され、当該給与規程に、以下のとおり定められていた。

「(給与の種類)

第2条 この規程において給与とは給料及び諸手当をいう。

2 給料とは、正規の勤務時間による勤務に対する報酬をいう。

3 諸手当は、管理職手当、職務手当、時間外手当、休日勤務手当、宿日直手当、通勤手当、及び期末手当をいう。但し、平成12年8月31日以前に採用されたものについては、扶養手当、住宅手当を支給する。」

教務主任手当、担任手当については、いずれも具体的に給与規程に記載はないが、教務主任手当はY₁理事長兼校長の就任以前から月額2万円を、担任手当は13年度から月額1万円を、それぞれ職務手当として支給して

いた。

なお、職務手当は当月分につき当月25日に支払われ、教務主任手当及び担任手当が重なるときは2万円が支給されていた。

【甲21, 22, 乙8, X₂証言, Y₂証言, 争いのない事実】

(4) 19年4月2日、被申立人は、19年度の校務分掌を発表した。

申立人 X₂ は通信制に配属され、Y₃ 教頭は通信制教頭に就任した。同年度の校務分掌表においては「※ Y₃ (通信制教頭)」と表示され、申立人 X₂ は主任と表示されなかった。

また、被申立人は、19年度、全日制と通信制の教務主任を統一し、通信制の教務主任を廃止したが、校務分掌発表の際には言及せず、Y₃ 教頭は通信制教務主任廃止の事実を知らなかった。また、Y₂ 理事は、通信制の教務主任が廃止された経過について、了知していなかった。

なお、18年度に通信制教務主任であった Z₂ は、19年3月に学園を退職した。

【甲20, 27, 28, 乙3, 9, 11, X₂証言, Y₁証言, Y₂証言, Y₃証言】

(5) 19年度の校務分掌発表後の打合せにおいて、申立人 X₂ は、Y₃ 教頭に対し、教務主任の仕事は誰がするのかと質問すると、Y₃ 教頭は、申立人 X₂ の役割であると発言した。申立人 X₂ は、Y₃ 教頭に対し、「校務分掌では教務主任という肩書きはないですよ」と確認したが、Y₃ 教頭は申立人 X₂ に対して Z₂ の仕事を引き継ぐよう要請したため、申立人 X₂ は、自身が教務主任であるとの認識を持った。

その後、申立人 X₂ は、Z₂ の使用していたパソコンをデータごと引き継いで、通信制の授業、生徒指導、成績管理、在籍管理、書類管理及び入試業務を行い、生徒指導要録には担任として、公文書には教務主任として押印した。申立人 X₂ は、通信制における業務遂行に当たり、2か月ほど Y₃ 教頭らのサポートを受けた。

なお、Y₃ 教頭は、Y₁ 理事長兼校長に対し、申立人 X₂ は通信制の教務主任ではないかと確認したところ、教務主任ではない旨の回答があった。

【甲20, 28, 乙3, 9, 11, X₂証言, Y₂証言, Y₃証言】

(6) 19年5, 6月ころ、申立人 X₂ は、資料作成中に、パソコンに保存されていた前年度のデータを見て、Z₂ が被申立人から月2万円の教務主任手当の支給を受けていた事実を知った。

【甲20, X₂証言】

(7) 19年12月19日に団体交渉が行われ、Y₂ 理事は申立人 X₂ に担任手当が支払われていないことについて、19年度の校務分掌において担任になっていないこと、19年度から通信制には教務主任及び担任を置いていないことなどを説明した。また、Y₁ 理事長兼校長は、教務主任はZ₁ 教諭であると発言した。

なお、Z₁ 教務主任は、19年度、全日制の教務主任を務めていた。申立人組合及び私教連は、その後も被申立人に団体交渉を申し入れ、申立人 X₂ に対して前任者同様の職務手当を支給するよう繰り返し要求した。

【甲10~15, 17, 18, 20, 28, 乙3, X₁証言, X₂証言, 争いのない事実】

3 20年度の労使関係等

(1) 被申立人は、20年3月31日付けで20年度の校務分掌を発表した(以下「20年度当初校務分掌」という。)

Y₃ 教頭及び申立人 X₂ ほかに5名は通信制に配属となり、校務分掌表には「※ Y₃ (通信制教頭)」と表示され、申立人 X₂ は担任と表示されなかった。

なお、Y₁ 理事長兼校長は、20年度、自ら英語の授業を担当し、教材や試験問題の作成、採点、添削指導等を行っており、1学期は週32時間の授業を担当していた。

【乙1, 11, Y₁証言, Y₂証言, Y₃証言, 争いのない事実】

(2) 20年5月12日、被申立人は、同日付けで文書を配付し、20年度当

初校務分掌を一部変更した（以下「20年度変更校務分掌」という。）。

20年度変更校務分掌において、「※ Y₃（通信制教頭）」の表示に変更はなかったが、申立人 X₂は「X₂（担任）」と表示された。

【乙1, 2, 11, Y₂証言, Y₃証言】

- (3) 学園においては、前記2(3)のとおり、担任には月1万円の職務手当が支給されていたが、20年度、学園の事務局では20年度当初校務分掌に基づいて担任手当を支給したため、申立人 X₂に対しては担任手当が支給されなかった。

【乙5】

- (4) 20年5月23日付けで、申立人組合及び私教連は、被申立人に対して、「第1回団体交渉申入書」を提出し、団体交渉を申し入れた。

当該申入書には、「労働条件に関する事項」として、定期昇給や20年度年間賞与、申立人 X₂に対する職務手当の支給など、「教育条件に関する事項」としてカリキュラム問題など、「昨年度までの未解決事項」として、16年から19年までの賞与支給などが協議事項として記載されていた。

なお、「教育条件に関する事項」には、「専門教科の授業は教育委員会からその教科免許を受けた講師・教諭に持たせること。理事長は教職員の待遇改善（昇級・賞与支給）が仕事ではないか。」「トイレの換気扇を回すこと。」などと記載されていた。

【甲12, X₁証言】

- (5) 通常、学園における団体交渉の日程調整は、X₁がY₂理事に申入書を手交し、Y₂理事がY₁理事長兼校長に報告し、同人の予定を聴取したうえで団体交渉が実施可能な日程をX₁に伝え、X₁が当該日程で団体交渉の実施が可能か否かをY₂理事に返答するという方法で行われていた。

なお、申立人組合は、単独では団体交渉を実施せず、団体交渉を行う際には私教連役員を参加させることが有効であると考えていたため、Y₂理事から日程の提案を受けてから、必ず私教連の都合を確認した上で、X₁

が当該日程での団体交渉実施の可否を回答するようにしていた。

Y₂ 理事は、日程の提示から X₁ の返答までの間に、提示した Y₁ 理事長兼校長の予定が変わることがあったため、X₁ に対し、直接 Y₁ 理事長兼校長と団体交渉の日程を調整するよう提案したが、X₁ は当該提案に応じなかった。 【X₁証言, X₂証言, Y₁証言, Y₂証言】

- (6) Y₁ 理事長兼校長は、Y₂ 理事から前記(4)の申入れの報告を受け、協議事項のうち教育条件に関するものを除き、労働条件のみに整理して団体交渉を行うよう Y₂ 理事に指示した。同人は X₁ に対しその旨を伝えたが、X₁ は教育条件も労働条件にかかわってくるものであるとして協議事項の整理に応じず、団体交渉は行われなかった。

なお、Y₁ 理事長兼校長が団体交渉の協議事項を整理したいと希望したのは、以前団体交渉が夜遅くまで掛かった経験から、交渉時間の短縮を図りたいと考えたためであった。 【甲27, 乙11, X₁証言, Y₁証言, Y₂証言】

- (7) 20年6月3日付けで、申立人組合及び私教連は、被申立人に対して、前記(4)と同様の協議事項を記載した「第1回団体交渉申入書(2回目)」を提出し、団体交渉を申し入れた。

Y₁ 理事長兼校長は、Y₂ 理事から当該申入れの報告を受け、再度、協議事項を労働条件のみに整理するよう Y₂ 理事に指示し、同人は X₁ に対しその旨を伝えたが、X₁ は応じず、団体交渉は行われなかった。

【甲13, 27, 乙11, X₁証言, Y₁証言, Y₂証言】

- (8) 20年6月24日付けで、申立人組合及び私教連は、被申立人に対して、前記(4)及び(7)と同様の協議事項を記載した「第1回団体交渉申入書(3回目)」を提出し、団体交渉を申し入れるとともに、団体交渉前に交渉事項を整理しようとする被申立人の対応について、不当労働行為であると非難した。 【甲14, X₁証言】

- (9) Y₁ 理事長兼校長は、Y₂ 理事から前記(8)の申入れに係る報告を受け、

協議事項の整理はなされていなかったものの、7月に団体交渉を行うように同人に指示した。

Y₂理事は、Y₁理事長兼校長の予定を踏まえた上で団体交渉の日程をX₁に提示したが、申立人組合は提示された日程が三者面談の時期に当たることを理由として日程調整に応じなかった。

【甲15, 17, 19, 乙11, X₁証言, Y₂証言】

(10) 20年7月25日付けで、申立人組合及び私教連は、被申立人に対して、前記(4)、(7)及び(8)と同様の協議事項を記載した「第1回団体交渉申入書(4回目)」を提出し、団体交渉を申し入れるとともに、三者面談の期間中に団体交渉期日を設定しようとした被申立人の対応について、非常識であると非難した。

なお、Y₂理事はY₁理事長兼校長に対し、当該申入れに係る団体交渉の交渉日程について照会せず、団体交渉は行われなかった。

【甲15, 27, 乙11, X₁証言, Y₂証言】

(11) 20年12月20日、申立人組合は、組合ニュース「No. 149」を発行した。申立人組合は当該ニュースにおいて、「今年も賞与を払わず逃げ回るのですか?」「理事会は社会的責任を果たしなさい!!!」などと被申立人を非難した。 【甲17, 27】

(12) 20年12月23日、午前中にY₁理事長兼校長の日程を把握したY₂理事は、同日午後8時、X₁に対し、同月24日か25日の団体交渉を提案した。

これに対し、X₁は、上部団体である私教連に日程を確認しないと申立人組合として団体交渉に応じられないこと、冬期講習で教員が忙しいことなどを理由として、当該提案に応じなかった。

【甲18, 27, X₁証言, Y₂証言】

(13) 21年1月21日付けで、申立人組合及び私教連は、被申立人に対して、

前記(4)，(7)，(8)及び(10)とほぼ同様の協議事項を記載した「第1回団体交渉申入書(5回目)」を提出し，団体交渉を申し入れた。

Y₁ 理事長兼校長から団体交渉実施に向けて調整するよう指示を受けたY₂ 理事は，X₁ に対し調整を試みたが，X₁ に「賞与を支給しないのなら，やっても無駄だ，労働委員会で対応してもらおう」と言われた。Y₂ 理事は，X₁ の発言とともに，団体交渉開催の調整ができなかった旨をY₁ 理事長兼校長に報告した。

なお，X₁ は，従前から，賞与の支給を決定する権限を持たない理事とは団体交渉を行わない旨の発言をしていた。

【甲19，25の2，27，39，乙11，X₁証言，Y₂証言】

(14) 21年2月4日，申立人組合及び私教連は，被申立人に対して，「緊急申入書(2)」を提出し，直近2年間の賞与支給率が低いことや申立人X₂ に職務手当が支給されていないことなどについて，事態改善のための回答を求めるとともに，当委員会に不当労働行為救済申立てを行う可能性がある旨を通知した。

被申立人は，同年3月15日，私教連に対し回答書を送付し，団体交渉については日程の調整がつかなかったこと，賞与を支給しないのなら団体交渉を行っても無駄だと言われたこと，労働委員会で対応してもらおうと言われそのままになっていることなどを回答した。

【甲19，24の1，25の2，27，39】

(15) 21年3月31日，申立人組合及び申立人X₂ は，当委員会に対して本件申立てを行った。

【甲27，45】

4 本件申立て以降の労使関係等

(1) 21年4月1日，被申立人は，同日付けで21年度の校務分掌を発表した。同年度から通信制に副教頭が配置され，校務分掌表には，「※ Y₃ (通信制教頭)」，「Z₃ (通信制副教頭)」，「X₂ (担任)」と表示された。

【乙4】

- (2) 21年5月上旬、Y₂理事は、Y₁理事長兼校長及びY₃教頭から、申立人X₂が20年度変更校務分掌により担任となっていたことについて指摘を受け、同年6月25日、被申立人は申立人X₂に対し、20年4月から21年3月までの担任手当計12万円をさかのぼって支給した。

【乙5, 8】

- (3) 21年7月8日、前記(2)の支給を受け、申立人は、X₂の不利益取扱いに係る請求する救済内容を、48万円の支払いから前記第1. 2(2)のとおりに変更した。

【争いのない事実】

- (4) 21年8月、Y₂理事はX₁に対し、同月後半に団体交渉を行いたいと申し入れたところ、X₁は教員免許更新の講習を受講することを理由として、当該申入れに応じなかった。申立人組合及び私教連は、同年9月3日付けで「第1回団体交渉申入書(6回目)」を提出し、被申立人に団体交渉を申し入れ、1週間以内に団体交渉に応じるように求めた。

その後、21年9月30日に団体交渉を行うことが決まったが、Y₂理事はY₁理事長兼校長が出席できないことを理由に同月25日付けで交渉期日の変更を申し入れ、代替となる日程として、火曜日、日曜日及び祝日からなる交渉期日を複数提示した。

これに対し、申立人組合及び私教連は、21年10月1日付け「回答書及び申入書」により、団体交渉期日は「月・水・木・金」のいずれかの曜日に設定するよう申し入れた。

【甲40, 41, 45~47, X₁証言】

- (5) 21年10月15日付けで、Y₂理事は申立人組合に対し、同年11月2日又は同月20日の団体交渉を提案したが、その後、Y₁理事長兼校長の予定が変更されたため、Y₂理事は同年10月19日付けの文書により、代替となる交渉期日を複数提示したうえで、同年11月2日には団体交渉が行えなくなった旨通知した。

これに対し、申立人組合及び私教連は、21年11月6日付け「回答書及び申入書」により、被申立人に抗議するとともに、同月20日に団体交渉を行うと申し入れた。【甲42, 47, 48, X₁証言】

(6) 21年11月9日、Y₂理事は、海外出張中のY₁理事長兼校長から、帰国が同月20日午後8時になるとの連絡を受けたため、同月9日付けで申立人組合に対して交渉日の変更を依頼したが、X₁は、前記(5)で提示されていた11月下旬の交渉期日については、文化祭の準備があるので団体交渉は行えないと返答した。【甲43, 44, 47, 48】

(7) 21年11月25日付けで、Y₂理事は申立人組合に対し、同年12月上旬の交渉期日を複数提示して団体交渉の日程調整を申し入れたが、申立人組合は、私教連の会議があること、X₁が期末テストの作問業務を担当しており多忙であることなどを理由として当該申入れに応じなかった。

【甲44, X₁証言】

(8) 21年12月10日、本事件の第2回審問終了後、当事者双方が日程を調整し、同月21日、団体交渉が行われた。当該団体交渉においては、残業手当への支払い、職場代表の決定、賞与の額などについて協議が行われ、申立人X₂の教務主任手当支払いについては協議されなかった。

なお、協議続行となったものの、申立人組合は、「1月末に団交を申し込む」とし、次回団体交渉の日程調整は行われなかった。【争いのない事実】

(9) 22年1月25日、前記(8)の団体交渉の実施を受け、申立人は、本件申立てにおける請求する救済内容を、団体交渉応諾から前記第1. 2(1)のとおりに変更した。【争いのない事実】

第5 当委員会の判断

1 争点1（団体交渉拒否）について

本争点について、被申立人は、21年12月21日に団体交渉が行われた

ことにより、申立人が得られる救済の利益が消滅した旨を主張している。しかし、申立人は申立てを維持しており、また、団体交渉拒否の事実があるとするれば、将来同種の行為が繰り返されないよう、過去の不当労働行為を確認することに全く意味がないとは言い切れない。従って、救済の利益が消滅したとは認められず、被申立人の主張は採用できない。

そこで、20年5月23日付けで申立人組合が団体交渉を申し入れてから21年12月21日に至るまでの間、団体交渉が行われなかったことについて、その原因、理由が被申立人側にあったか否かについて以下判断する。

(1) 団体交渉事項の整理について

20年5月23日付けで申立人組合が団体交渉を申し入れた「協議事項」は、十数項目にわたっている。当該申入れに対し、被申立人が協議事項の整理を申立人組合に依頼するも、申立人組合はこれに応じず、同年6月3日付けの申入れに対しても同様のやり取りが繰り返され、結果として団体交渉は行われなかった（前記第4.3(6)(7)）。

こうした経緯について、申立人は、「労働条件に含まれるか否かについて見解が相違しているのであれば、相違するものをひとまず除いて団体交渉を行うことは可能」として、被申立人を非難している。

確かに、労組法第7条第2号に規定される使用者の団体交渉応諾義務は、まず何よりも、労働組合からの団体交渉の申入れに応じ、交渉のテーブルにつくことであるから、被申立人のこうした対応は、その義務を履行しているとは必ずしも言い難い。しかし、被申立人が整理を依頼した協議事項とは、申立人組合が「教育条件に関する事項」として掲げる「専門教科の授業は教育委員会からその教科免許を受けた講師・教諭に持たせること。理事長は教職員の待遇改善（昇級・賞与支給）が仕事ではないか。」「トイレの換気扇を回すこと。それができない場合はトイレに窓を作り、カビが生えないようにすること。鹿島学園のトイレは臭い。」というものであ

る。当該項目は、労働条件とはまったく無関係とまでは言えないとしても、必ずしも団体交渉になじむ労使関係の問題とも言いがたい。してみると、教職員会で話し合いたいとする被申立人の考え方は一応首肯できる。また、団体交渉の実施を至上命題とするのであれば、「見解が相違しているのであれば、相違するものをひとまず除いて団体交渉を行うことは可能」という申立人の主張は、被申立人からの協議事項の整理に係る申入れを一蹴した（前記第4. 3 (6) (7)）申立人組合自身に対しても言えることであって、協議事項の調整がつかず、団体交渉の実施が妨げられた原因が、ひとえに被申立人の対応にあったとは認めがたい。

(2) 被申立人からの団体交渉期日の提示と申立人組合の対応

被申立人は、20年6月24日付けの団体交渉申入れに対し、具体的な日程を提示したが、申立人組合はこれに応じなかった（前記4. 3 (8) (9)）。被申立人が日程を提示したことは、前記(1)の協議事項の整理について譲歩し、申入れどおりの協議事項のまま団体交渉に応じる姿勢をみせたものと評価できる。しかし、申立人組合は、提示された日程が三者面談の日に当たり、教師が多忙な時期と重なっており、被申立人の提案は極めて不誠実である旨を主張するのみで、代替となる交渉期日を提示した事実を認められず、団体交渉の実施に向けて何ら具体的な行動を取ることもないまま、同一の協議事項を掲げて同年7月25日付けで団体交渉の申入れを行っている。これらの申立人組合の一連の対応は真摯に団体交渉の開催を求めたものとは認めがたく、次の日程提示が同年12月23日であったことに関して被申立人の対応の遅さは否定できないものの、団体交渉が開催されなかったことについては被申立人の対応にのみ原因があったとまでは言い切れない。

また、申立人は、被申立人が団体交渉の日程を提示した日（21年12月23日）と、提示された交渉期日（同月24日及び25日）が近接していた

ことをもって、被申立人にはそもそも団体交渉に応じる意思がなかった旨主張しているが、申立人組合は、被申立人が団体交渉の日程の提示する3日前の同月20日に、「今年も賞与を払わず逃げ回るのはですか？」として、組合ニュースの記事により被申立人に対し団体交渉応諾を促す行動をとっている（前記第4.3(11)）ことを考えると、被申立人が団体交渉の期日を提示するに当たり、年内の日程を示したことには一応の理由がある。

そして、この際も申立人組合は被申立人の日程提示に対して、提示のタイミングや提示された期日が不誠実であるとして被申立人を非難するのみで（前記第4.3(12)）、提示された2日間の日程をいずれも断った後に、代替となる日程の候補日を具体的に提示するなど、団体交渉の実施に向けて、何らかの具体的手段を講じた形跡はみられない。

(3) 団体交渉に対する申立人組合の姿勢について

21年1月21日付けの申入れに対して、Y₂理事とX₁が団体交渉の日程を協議した際に、X₁が、賞与を支給しないのなら団体交渉を行っても無駄である、労働委員会で対応してもらおう旨の発言をし、日程の協議に応じなかったことについては争いがなく、申立人は当該発言について、賞与の決定権限がないY₂理事とは団体交渉を行っても意味がないという趣旨の発言であったと主張している。

しかしながら、団体交渉とは、双方が譲歩を重ねつつ労働者の待遇または労使関係上のルールについて合意を得ることを主たる目的として行うものであり、使用者は合意達成を目標とした誠実交渉を強制されるものの、団体交渉の対象となっている事項について譲歩や合意そのものを強制されるものではない。また、団体交渉に出席する担当者は、団体交渉の対象事項について実質的な交渉を行い得る権限、すなわち合意の達成を主たる目的として交渉を行い得る権限を有することは必要であるものの、当該事項の処理権限（妥結権限、協約締結権限）を有することまでは必要はないと解するのが相当で

あり、X₁の前記発言は団体交渉の実現を妨げる要因の一つとなっていたことは否定できない。

なお、X₁は、当委員会の審問期日においても、「賞与をきちっと規定どおり出していただいて、細かい年間賞与のことは、お互いにスペアタイム、暇なときに比較的校務が手薄のときにやりましょうということであれば、別に団交なんて開かなくたって結構ですよ。」「(賞与を)出してもらえば、一発で、5分で終わりますよ、団交は。」「もう3秒でもいいですよ。ちゃんと出してください、回答を。」などと発言しており、申立人組合が真摯に団体交渉の開催を望んでいたものか、甚だ疑問と言わざるを得ない。

(4) 本件申立て後の状況について

本件当事者間においては、21年12月10日に当委員会委員立会いのもと日程調整を行い、同月21日に団体交渉が行われている（前記第4.4(8)）。本件申立てから当該団体交渉の開催までに、被申立人は21年8月後半に団体交渉を行いたい旨を申立人組合に伝えているが、申立人組合はX₁が教員免許更新の講習を受講することを理由に断っている（前記第4.4(4)）。また、同年11月下旬は文化祭の準備、同年12月上旬はX₁が期末テストの作問業務を行うことなどを理由として、申立人組合は被申立人の提示した日程を断っている（前記第4.4(6)(7)）。

この間、申立人組合は被申立人が提示する交渉期日を繰り返し非難しているが、申立人組合から代替となる交渉期日を具体的に提示して日程調整を行ったと認められるのは21年9月の1度のみであり、申立人組合の対応は真摯に団体交渉の開催を求めて行動したものとわかには認めがたい。また、申立人組合は、21年9月に被申立人から提示された交渉期日の中に日曜日や祝日が含まれていた事実をもって、被申立人の対応は極めて不誠実であると主張しているが、X₁は審問において、休日における団体交渉の開催に関し、「ああ、もう全員動員できますから、願ったりかなったり

ですね。」と証言しており、この点について申立人の主張は一貫性を欠いている。

さらに、申立人組合は、被申立人から団体交渉の日程の提示があると、私教連との調整を行うため、提示された日程に団体交渉が行えるかどうかを回答するまでに1週間ないし10日を要するとしており、かつ賞与支給の決裁権限を有するY₁理事長兼校長の団体交渉出席を不可欠として求めている。他方、学校法人の代表者であるY₁理事長兼校長の職責を考えると、申立人組合が私教連との調整を行うために回答を保留している1週間ないし10日という期間中に、同人に別の用務が入ったとしても不自然ではなく、それを理由として被申立人が交渉日程を変更したい旨申し出たとしても、一概に不誠実なものであるとまでは言えない。

(5) 私教連参加の必要性について

申立人組合は、被申立人との団体交渉に当たり、私教連の参加が不可欠であるとして、私教連との間で交渉期日の調整を行うとともに、被申立人には私教連の会議が行われる毎週火曜日は団体交渉に応じられない旨を申し入れ、被申立人から交渉期日が提示された際には、私教連との調整ができないことを理由に団体交渉に応じられないと回答する（前記第4. 3(12)）など、常に私教連の参加を前提として団体交渉の開催を求めていたことが認められる。

しかし、申立人組合は、被申立人に対して学園の労働条件に関する事項についての協議を求めているのだから、申立人組合のみであっても団体交渉を行うことは当然に可能であって、当該団体交渉に私教連の参加が不可欠である特段の事情は見当たらない。また、仮に私教連の参加が必要な場合でも、申立人X₂は私教連の役員若しくは中央執行委員でもあるのであるから、他の私教連役員が不在であっても団体交渉を行うことは可能であったと言ふべきである。また、本件においては、前記(4)のとおり、申立人組合、私教連及び被申立人の三者間における日程調整の煩雑さが交渉期日の決定を困難に

し、団体交渉の開催を妨げていたことは否めないが、申立人組合は私教連が参加できる期日にのみ団体交渉を行うとの姿勢に終始しており、単独で団体交渉に臨もうとした形跡は認められない。

よって、本争点における申立人組合の一連の対応は、私教連の参加に固執して、交渉期日の調整を妨げる結果を招いたもので、団体交渉の開催に向けての自助努力を怠ったものと言わざるを得ない。

(6) 結論

以上を総合するに、申立人組合は、形式的に団体交渉の申入れはするものの、被申立人の対応を批判するのみで、真に団体交渉を実施するための必要な努力を重ねたと評価することはできず、かえって団体交渉の実施を困難ならしめる言動さえも見受けられることから、団体交渉が行われなかったことについて、被申立人が正当な理由なく団体交渉を拒否したとまでは言い切れない。従って、被申立人には、団体交渉申入れに係る対応の遅さや日程調整の不手際が見られ、反省すべき点もあるものの、被申立人の行為が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるものであるとまでは認められない。

2 争点3 (X₂ 不利益取扱い) について

申立人は、前記第3. 3(1)のとおり、16年度から18年度まで申立人X₂を担任又は副担任に就任させなかったことに加え、19年度及び20年度に申立人X₂に対して教務主任手当を支給しなかったことは、同人に対する不利益取扱いである旨主張する。

16年度ないし18年度の校務分掌が当時どのように決定されていたかについては申立人からの疎明がなく、申立人X₂が担任又は副担任に就任しなかったことが同人に対する不利益取扱いであると認めることはできない。

また、申立人X₂については、Y₃教頭からZ₂の仕事を引き継ぐよう要請された事実があったことは認められるものの、被申立人から教務主任就任の発令がなかったことには争いがない。さらに、被申立人においては、正式

な発令がない場合であっても、現実に担当した職務内容を根拠として職務手当が支給される制度があったとの疎明もないことから、申立人X₂がZ₂の職務内容を引き継いで担当していた事実をもって、教務主任手当を支給すべきであったとする申立人の主張は認められない。

3 争点4（協定書違反）について

(1) 16年和解協定第1項(1)について

申立人は、16年和解協定第1項(1)のうち、「授業持ち時間、担当科目及び担当クラスの決定については、教科会における民主的な話し合いで決める」との部分について、現実にはY₁理事長兼校長の意向に沿った案が教科会で「確認されるに留まっており」、その結果として組合員が学力の高い選抜クラスを受け持つことができないと主張し、被申立人は現場の声を尊重しながら決定しており、協定書違反の事実はない旨主張する。

学園における授業持ち時間、担当科目及び担当クラスの決定については、年度当初に、組織毎に話し合いの場が設けられている（前記第4.2(2)）。この話し合いについて、X₁は審問において、教科会での討議が一切行われていないということではなく、討議が行われても、その結果をY₁理事長兼校長が正確に評価しないということかとの質問に対し、「そういう部分もありますね。」と証言し、部分的にしる教科会で討議が行われていることを認めており、Y₁理事長兼校長の意向に沿った案が「確認されるに留まっている」とする申立人の主張は是認できない。

また、教科主任を通じて教科会に被申立人の案が提示された場合であっても、提示された案に拘泥せず、授業持ち時間等の決定については教科会における話し合いで決めようとしたことはないかとの質問に対し、申立人X₂は、「一応言ったことはあるんですが、教務主任のZ₁さんがかわいそうだから、これでのんでくれって教科主任に言われました。」と証言し、教科会においてはそれ以上の抗議をしていないことが認められるのであり、被申立人の案

に基づいた授業持ち時間等の決定が行われたとしても、一概に協定書に違反したとまでは言えない。

さらに、申立人は、組合員が学力の高い選抜クラスを担当することがない事実をして、被申立人に協定書違反の事実があったと主張するが、16年和解協定第1項(1)には、校務分掌の決定において組合員が担当する生徒の学力を基準として実質的な平等を図るといった内容自体が含まれておらず、そもそも担当する生徒の学力をもって教員の利益ないし不利益を論じる申立人の主張は不相当である。

(2) 16年和解協定第3項について

16年和解協定第3項は、15年事件を16年9月に和解するに当たり、通常は年度当初に行われる校務分掌の決定について、クラス副担任への就任という限度であれば年度途中であっても変更の余地があると考えられることから、16年度について特に再検討するよう協定したものであり、この間の事情は当委員会に顕著である。

被申立人が16年和解協定第3項を履行しなかったことは認められるが（前記第4.2(1)）、申立人X₂は19年4月に通信制に配属され、20年4月には正式に担任に就任しているのであるから、既に被申立人には申立人X₂のクラス副担任就任の可否を検討する余地は残されておらず、また、申立人X₂も19年度の通信制配属及び20年度の担任就任に関しては異議なく着任していることから、もはや16年和解協定第3項に係る協定書違反については救済の利益は存在しない。

(3) 結論

以上のとおりであるから、被申立人は16年和解協定第1項(1)に違反しているとまでは言えず、16年和解協定第3項が履行されなかったことについては救済の利益がないことから、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるとまでは認められない。

4 争点2（継続する行為）について

前記2，3のとおり，争点3及び争点4についてはいずれも不当労働行為の成立が認められないから，争点2については判断するまでもない。

なお，最後に付言するに，本件当事者間では，直近10年余において，当委員会に調整事件として3件，本件を含めて不当労働行為事件5件が係属しているが，未だに労使関係が改善に向かっているとは認めがたい状況にあることは甚だ遺憾であり，申立人，被申立人ともに適正な労使関係の構築に向けての努力が足りないと言わざるを得ない。「労働関係の当事者は，互に労働関係を適正化するよう…労働争議が発生したときは，誠意をもって自主的にこれを解決するように，特に努力しなければならない。」（労働関係調整法第2条）とされていることを十分認識し，労使の関係改善に自主的かつ積極的に尽力されることを強く希望する。

第6 法律上の根拠

以上の次第であるから，当委員会は，労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して，主文のとおり命令する。

平成22年8月19日

茨城県労働委員会

会長 片桐章典

別紙

和解協定書（抄）

鹿島学園高等学校教職員組合（以下「組合」という。）と学校法人鹿島学園（以下「学園」という。）とは、組合及び組合の組合員と学園との間の不当労働行為救済申立事件に関し、次のとおり協定する。

- 1 (1) 学園は、学年主任、クラス担任及びクラス副担任の決定並びに授業持ち時間、担当科目及び担当クラスの決定に当たっては、組合の組合員であること及びその組合活動を理由に不利益取扱いをしないこと。

なお、上記の各決定に当たっては、実質的な平等が図られるよう配慮し、これら決定のうち、授業持ち時間、担当科目及び担当クラスの決定については、教科会における民主的な話し合いによって決めるよう指導を徹底すること。

- 3 学園は、平成16年度における組合の組合員 X₂ 及び同 X₃ のクラス副担任就任の可否について、同人ら及び学年主任・副主任の意見を聞いて再検討し、その結果を同人ら及び組合に対し説明する。