

命 令 書

岐 阜 県
申 立 人 X 組 合
委員長 X 1

岐 阜 県
被 申 立 人 Y 学 園
理事長 Y 1

上記当事者間の岐労委平成21年(不)第1号Y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23年3月8日、第337回公益委員会議及び平成23年3月22日、第338回公益委員会議において、会長公益委員粕山錡吾、公益委員廣瀬英雄、同神谷眞弓子、同秋保賢一、同平野博史が合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y学園は、申立人X組合の組合員X1及びX2に対する平成21年1月1日付けの昇給延伸がなかったものとして取り扱うとともに、当該昇給延伸がなければ得たであろう賃金相当額と既に支払った賃金額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人Y学園は、「組合員X3の教壇への復帰問題」に関して、申立人X組合との団体交渉に応じなければならない。
- 3 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、Y学園（以下「学園」という。）が、X組合（以下「組合」という。）の組合員X1（以下「X1」という。）及びX2（以下「X2」という。）の兩名に対し平成21年1月1日付けで昇給延伸を行ったこと、平成20年5月17日付けで3か月の停職処分（以下「本件外停職処分」という。）を受けた組合員X3（以下「X3」という。）に対し平成20年10月1日付けで昇給延伸を行ったこと及び本件外停職処分後に教科を担当させない取扱いをしたことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に規定する不当労働行為に、X1及びX2に対する昇給延伸やX3の教壇復帰についての団体交渉に応じないこと及び団体交渉の当事者でない者を参加させ、又はその参加を容認する行為が同条第2号に規定する不当労働行為に、また、職員会議等の場において組合の労働委員会等への各種申立て又は組合員による裁判等の申立てについて言及する行為及び組合員でない教職員が行う組合批判の言動を黙認又は許容する行為が同条第3号に規定する不当労働行為に各該当するとして、平成21年5月18日に救済が申し立てられた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 学園は、X1の賃金を平成21年1月1日以降2等級20号給とし、同日以降是正されるまでの間に2等級19号給として支払われた賃金との差額を支払わなければならない。
- (2) 学園は、X2の賃金を平成21年1月1日以降2等級27号給とし、同日以降是正されるまでの間に2等級26号給として支払われた賃金との差額を支払わなければならない。
- (3) 学園は、X3の賃金を平成20年10月1日以降2等級34号給とし、同日以降是正されるまでの間に2等級33号給として支払われた賃金との差額を支払わなければならない。
- (4) 学園は、速やかに、X3に対し、Y高等学校の国語科教諭として他の国語科専任教諭と同等の時間数(概ね週15時間程度)の授業を担当させなければならない。
- (5) 学園は、X1及びX2の定期昇給延伸問題やX3の教壇への復帰問題に関し、「経営の専権事項」や「裁判で係争中」などの理由で組合との団体交渉を拒否してはならない。
- (6) 学園は、学園の経営者や経営に重大な関与をすべき立場にある者ではなく、かつ

組合員でもない一般の教職員を団体交渉にオブザーバー参加させ、又はこれらの者が団体交渉の開催前に交渉会場から退出しないことを容認するなどの、団体交渉の円滑な開催を妨害するようなことをしてはならない。

(7) 学園は、職員会議等の場において、組合の労働委員会等への各種申立て又は組合員による裁判等の申立てにつき言及してはならない。

(8) 学園は、職員会議等の場において、教職員が行う組合批判の言動を黙認したり、これを許容してはならない。

(9) 学園は、別紙のとおり陳謝文を労働委員会の救済命令発令後3日以内に組合に交付するとともに、学園の玄関に掲示しなければならない。ただし、掲示する陳謝文は、縦3m、横2mの白紙いっぱいに記載し、連続して10日間掲示すること。
別紙 陳謝文 (略)

3 本件の主な争点

(1) 学園が平成21年1月1日付けでX1及びX2を昇給させなかったことは、同人らが組合員であること又は同人らが正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するか。

(2) 学園が平成20年10月1日付けでX3を昇給させなかったことは、同人が組合員であること又は同人が正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するか。

(3) 学園が平成21年度の校務分掌においてX3に教科を担当させない取扱いをしたことは、同人が組合員であること又は同人が正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するか。

(4) 学園がX1及びX2に対する昇給延伸やX3の教壇復帰についての団体交渉に応じないとする理由に正当性があるか。

(5) 学園が、団体交渉の当事者でない者を団体交渉に参加させ、又はこれらの者の参加を容認するなどして、団体交渉の円滑な開催を妨害した事実が存在するか。存在するならば、当該の事実は不誠実団交に該当するか。

(6) 学園が、職員会議等の場で、組合の労働委員会等への各種申立て等について言及した事実又は組合員でない教職員の発言を制止しなかった事実が存在するか。存在するならば、その事実は組合に対する支配介入に該当するか。

第2 認定した事実(なお、証拠を摘示していない事実は、当事者間に争いのない事実で

ある。)

1 当事者等

(1) 組合

組合は平成18年12月に学園に勤務する教職員によって結成された労働組合であり、本件申立て時の組合員数は12名である。組合員名を学園に明示していないが、主だった組合役員の氏名は「組合ニュース」に掲載している。

なお、組合は、岐阜県私立学校教職員組合連合に加盟している。

ア X1の組合活動歴

X1は、平成18年12月の組合結成当初からの組合員であり、団体交渉や学園に対する抗議活動などにはほとんど出席してきた。

X1は、平成21年1月から組合の委員長である。

【甲44、甲51p1】

イ X2の組合活動歴

X2は、平成18年12月の組合結成当初からの組合員であり、団体交渉や学園に対する抗議活動などにはほとんど出席してきた。

X2は、平成21年1月から組合の副委員長である。

【甲44、甲93p1】

ウ X3の組合活動歴

X3は、組合設立の呼びかけ人の一人であり、組合結成当初から書記(一般的な呼称は書記長)として組合結成の際の「呼びかけ文」や組合の機関紙である「組合ニュース」等の作成をしている。

【甲78p9】

(2) 学園

学園は、Y高等学校を設置・運営する学校法人である。同高等学校は昭和38年4月に旧Y高等学校として開校し、本件申立て時の生徒数は約900名であり、理事長を除く職員及び職員数は専任教諭47名、非常勤講師22名、事務職員及びその他の職員14名である。

学園は私立高等学校を開設するため、地元企業や自治体が資金を拠出して設立されたものであり、役員には地元の企業経営者や自治体の長などが名を連ねている。

2 平成19年度までの労使の状況

(1) 組合は平成 1 9 年 1 月に学園に対し団体交渉を申し入れたが、平成 1 8 年度中は団体交渉の開催はなかった。

【甲 1 3、甲 5 2 p 2】

(2) 平成 1 9 年 5 月 1 1 日、組合は 2 3 項目の要求事項に対する回答を求めて団体交渉を申し入れたが、同月 3 1 日、学園は回答書の交付を拒否した。これに対して、組合は、同年 6 月 1 日、「交渉に対し合意に基づいた誠実な対応の要求」という文書をもって抗議した。その結果、学園から回答書が交付された。

【甲 2 4、甲 2 5、甲 5 2 p 4、甲 5 5】

(3) 平成 1 9 年 6 月 1 日、Y 3 が学園の事務局長（以下「Y 3 事務局長」という。）に就任した。

(4) 平成 1 9 年 6 月 6 日に第 1 回、同年 7 月 1 3 日に第 2 回、同月 2 5 日に第 3 回、平成 2 0 年 3 月 2 1 日に第 4 回の団体交渉が開催された。

3 X 3 に対する本件外停職処分に至る経過

(1) 平成 1 9 年度の国語科入試問題作成委員（以下「作成委員」という。）3 名のうちの一人であった X 3 は、第 1 次点検日である平成 1 9 年 1 0 月 1 2 日、市販の問題集からほぼそのまま問題を引き写し、そのことを秘したまま自身が作成した入試問題として提出した（以下、この行為を「入試問題引き写し行為」という。なお、当該行為を組合は「入試問題借用行為」、学園は「入試問題盗用行為」と称している。）。

(2) X 3 は、平成 1 9 年 1 0 月 1 5 日に引き写しに気付いた別の作成委員からその旨の指摘を受け、同月 1 6 日に入試問題を差し替えた。

(3) X 3 は、平成 2 0 年 3 月 2 5 日に Y 3 事務局長から反省を求められ、同日夜に顛末書を作成し、同月 2 6 日にこれを Y 3 事務局長に提出した。

当該顛末書には「すべて、私の不徳の致すことから発し、さらに大きな問題に発展させ、多くの方々にご迷惑をお掛けすることになってしまいました。問題作成を別の問題でその場を取り繕うとしたことは紛れもない事実であり、申し開きの余地もございません。」と記載されていた。

【甲 9 0】

(4) 平成 2 0 年 4 月 1 日、Y 2 が常勤の副理事長（以下「Y 2 副理事長」という。）に就任した。

- (5) 平成20年4月1日付けの校務分掌により、X3は、6クラスの国語科の教科担任、2クラスの学級副担任及び2学年の生徒指導課担当を分掌することとなった。
- (6) 平成20年4月17日、Y2副理事長は、X3に対し、入試問題案の「盗用」についてどのように考えているか尋ねるとともに、「入試問題検討委員会の委員として盗用した問題を提案したという問題を軽く考えていませんか。これは民間企業でいうと、懲戒免職にあたるほどの問題ですよ。」と話した。
- (7) X3に対する本件外停職処分に関して、平成20年5月8日に第1回制裁処分審議会、同月16日に第2回制裁処分審議会が開かれた。この2回の制裁処分審議会には、委員9名のうち当時組合の委員長であった職員代表のX4教諭(以下「X4教諭」という。)を含む8名が出席し、残る1名の委員である同窓会長のZ4前校長は欠席した。

第1回制裁処分審議会において、X4教諭は「注意か、戒告ぐらいで...。」との意見を述べたが、これに対しては他の出席者から厳しい批判がなされた。こうした状況を受け、Y1理事長(以下「Y1理事長」という。)は、「このまま続けると厳しい結果になる。副理事長から、再度X3先生に再考してもらおうよう話してほしい。」といった趣旨の意見を述べ、その場を納めた。

同日午後、Y2副理事長はX3にY1理事長の要請を伝えて再考を促したが、X3は「組合の人たちや弁護士と相談します。」と返答した。Y2副理事長が「審議会もいつまでも待たせておくわけにいかないの、いつまでに返事がいただけますか。」と尋ねたところ、X3は「12日」と答えた。

- (8) 平成20年5月12日、組合は、Y2副理事長に対し「今回のX3先生の問題は組合で対応させていただきます。」と告げて団体交渉申入書を手交した。Y2副理事長がX3に対しY1理事長への返答を求めると、X3は「組合に任せる、ということ。」と答えた。
- (9) 平成20年5月14日、「X3教諭の処分軽減のお願い」のための第5回団体交渉が開催された。

組合は、同月15日に「X3教諭が今まで通り教壇に立てるように」という趣旨の嘆願書を43名分集め、これを同月16日開催の第2回制裁処分審議会へ提出した。

【乙30、乙34】

(10) 第2回制裁処分審議会においてX3の処分の内容及び程度はY1理事長に一任することが決議され、同日夕刻、Y1理事長は、Y2副理事長に対し「X3先生の再生の道を考えて、停職3か月」という結論を伝えた。

【乙1p7、乙30、第4回審問p11】

(11) 平成20年5月17日、X4教諭立会いの下で、Y2副理事長からX3に入試問題引き写し行為に対する処分として、停職3か月の処分通知書が渡された。

なお、X3以外に本件外停職処分に関連して処分を受けた者はいなかった。

(12) 「Y学園就業規則」(以下「就業規則」という。)には、以下の定めがある。

第52条 教職員等が次の各号の一に該当する場合には、当該教職員等に対して制裁処分をすることができる。

- 一 禁錮以上の刑に処せられた場合(刑の執行を猶予された場合を含む。)
- 二 勤務成績が著しく不良の場合
- 三 本校の業務を妨害し、又は本校の教育方針に反する行為があった場合
- 四 本校の名誉を著しく毀損し、又は本校の対面を汚す行為のあった場合
- 五 道義錯乱の行為又は法令に違反する行為のあった場合
- 六 前各号に類する場合で理事長が制裁に値すると認めるとき

第53条 制裁の種類は、口頭による譴責、文書による譴責、昇給延期、減給、降給、降格、降任、停職及び解職とする。

【甲56】

4 X3に対する本件外停職処分後の労使の状況

(1) 平成20年5月19日、学園は、事務職員を含む臨時職員会議を開き、X3に対する本件外停職処分について、処分の対象となった行為には触れず停職3か月という処分内容のみを公表した。

なお、学園においては、過去に懲戒処分が職員会議で公表されたことはなかった。

【第2回審問p30、乙33p13】

(2) 平成20年5月20日、組合は、「組合ニュース(第28号)」を全職員へ配付した。当該の組合ニュースには、嘆願書への署名に対する感謝のほか、X3のお詫びの言葉として「私は昨年10月、職務上のミスを犯しました。深く反省していません。申し訳ございませんでした。」という記載があった。

【乙34】

(3) 組合は、平成20年5月22日にX3に対する本件外停職処分の撤回を求める団体交渉を申し入れたが、学園は同月23日に「団体交渉議題になじまない。」としてその開催を拒否した。

組合は同月23日及び同月26日にも団体交渉を申し入れたが、学園は同様の理由でこれを拒否をした。これを受け、組合は、同月26日、本件外停職処分の撤回及び団体交渉応諾を求めて当委員会にあっせんを申請した。

(4) 平成20年5月27日、組合は、「組合ニュース(第29号)」を全職員へ配付した。当該の組合ニュースには、X3に対する本件外停職処分について「正しい経緯が知らされていないため、誤解されている方もあるようなので、本人の了解の上、事実をお知らせします。」「今回の処分は全国に例を見ない不当なものです。」「全国的常識的な判断では、校長による厳重注意で終わっている事です。」という記載があった。

【甲33】

(5) 学園は、平成20年5月29日の朝のミーティング(主任連絡会)において、X3の停職期間中の本給を支払わないことを決定した。

(6) 平成20年5月30日、組合は、「組合ニュース(第30号)」を全職員へ配付した。当該の組合ニュースには、X3の停職期間中の本給の支給について「停職中の本給は出すと言っておきながら急に出さないと...こんな風に処遇が決められているのか?」という記載があった。

【甲34】

(7) 平成20年6月3日の職員会議で、Y3事務局長がX3の顛末書を読み上げ、Y2副理事長が、「組合ニュースの誤謬を正し、問いに答える。」として、学校の見解を述べた。その際組合との議論は行われていない。

なお、X3以外に学園が懲戒処分を受けた教職員の反省文や顛末書を職員会議で読み上げたことはない。

【乙33 p14、第3回審問p46、47】

(8) 平成20年6月10日、当委員会による第1回あっせんが開催された。

(9) 平成20年6月11日、学園は、非常勤講師を集めて昼食会を開催し、その席でX3の顛末書を読み上げた。

なお、非常勤講師は職員会議の構成員ではない。

- (10) 平成20年6月30日、当委員会による第2回あっせんが開催された。
- (11) 組合は、平成20年7月2日、X3に対する本件外停職処分の撤回を含む20項目を要求事項とする団体交渉を申し入れた。これに対し、学園は、同日、「第3回あっせんの期日以降の日程設定」と「当該日時を他の教職員にも通知し、オブザーバー出席を促したい。」旨を回答した。これに対して、組合は、同月14日、日程については了解し、オブザーバー出席については「当事者能力のない人の出席は認められません。」として拒否をした。
- (12) 平成20年7月22日、当委員会による第3回あっせんが開催された。
- (13) 平成20年7月24日、組合はX3に対する本件外停職処分の撤回部分についてのあっせん申請を取り下げ、X3は本件外停職処分の撤回を求めて労働審判を申し立てた。
- (14) 平成20年8月11日、当委員会による第4回あっせんが開催された。「被申請者は、団体交渉において申請者の上部団体の役員の参加を認めて、双方、誠実な団体交渉に努めること」というあっせん案を、組合は同日に、また学園は同月12日にそれぞれ受諾した。
- (15) 平成20年8月18日、第6回団体交渉が開催され、本件外停職処分期間終了後のX3の教壇復帰について話し合われた。
- (16) 平成20年8月19日、本件外停職処分期間が終了し、X3は職場復帰した。

X3は、学校評価のあり方についての実施計画を立てること及び創立50周年に向けての具体的方策を立てることという2つの「特命」を与えられ、教科を担当することはなかった。学園においては、これまで、教科を担当しない教員は管理職以外になかった。

以後、本件結審(平成22年12月27日)に至るまでX3は教科を担当していない。

なお、教科を担当しないことによる給与等の経済的な不利益はない。

【第7回審問p29】

- (17) 平成20年9月10日の職員会議において、Y2副理事長は、X3の職場復帰について話し、当委員会のあっせん結果や労働審判申立書を読み上げ、さらに「Y大学に報告したところ『自主退職は愛情ある対応、Y大学付属関係でも今まで2人

あり、2人とも辞めてもらった。このようなことをする先生は存在しないということが前提だから。』』と述べた。

(18)平成20年9月25日、X3が本件外停職処分の撤回を求めた第1回労働審判が開催された。

(19)平成20年9月29日、第7回団体交渉が開催され、組合は、X3教諭の処分を無効とし、処分前の職務へ復帰させること、懲戒基準の指針作成・制裁処分審議会の構成メンバーを公平となるように改定すること、人権侵害防止ガイドラインを早期に作成することなどを要請した。

学園は、について「見解の相違」と回答した。

(20)平成20年10月27日、第2回労働審判が開催されそこで和解案も検討されたが、X3は労働審判の申立てを取り下げた。

(21)平成20年12月1日、第8回団体交渉が開催され、組合は、X3に対する本件外停職処分の撤回、就業規則の開示、財務諸表等の公開などを求めた。

X2は、交渉の中で、非常勤講師と管理職との懇親会について学園に尋ねた。なお、X2は、同月3日の職員会議でも同様の尋ねをした。

【甲52p12、甲93p3、第8回審問p5】

(22)平成20年12月15日、X3は、本件外停職処分の撤回等を求めて岐阜地方裁判所へ提訴した。

(23)平成21年3月中旬、Y4校長(以下「Y4校長」という。)に校務分掌検討委員会(学年主任3名、副教頭及び教頭が構成員)の作成した平成21年度の校務分掌案が提出された。

【乙49p4】

(24)平成21年3月26日、職員会議において、平成21年度校務分掌が発表された。

なお、学園は喫緊の課題である成績向上策の策定のため、学力向上係を新設した。

(25)平成21年3月27日、Y高等学校後援会(学園に在籍する全生徒の保護者で構成された会であり、その会長は制裁処分審議会の委員であった。以下「後援会」という。)から「X3先生が直接子供たちを指導しないという現在の状態を変更せず、次年度以降もこの状態を継続していただきたい。」と記載された「要望書」が学園に提出された。当該要望の理由として「昨年8月学校側より後援会に対し、入

試問題の作成過程で盗用行為があったことについてご説明をいただき、後援会役員としてその後の経過を注視してきました。」「全生徒の保護者団体である後援会としては、盗用問題を起こしたばかりか、処分を受けた後もご自身の行為を反省しているとは思えないX3先生について、生徒を指導・教育していただく先生としてはふさわしくないと考えます。」などといったことが記載されていた。

なお、要望書に署名した13名は、当時の後援会役員である。

【乙31】

(26)平成21年4月1日、X3は教科の担当がない教務課学力向上係の専任となった。

5 学園における昇給延伸の状況

(1)「Y学園給与規則」(以下「給与規則」という。)には、以下の定めがある。

第3条 給料の決定又は変更は、次の各号の事情を勘案して職務の級に分類するものとし、別表第1 Y高等学校給与表の級、号給別に決定する。その分類の基準となる職務の内容は別表2のとおりとする。

- 一 学歴、資格、経験、年齢、年金の有無
- 二 法人経営の実情
- 三 岐阜県公立学校教職員給料

(中略)

第8条 職員が現に受けている号級を受けるに至ったときから12月を下らない期間を良好な成績で勤務したとき直近上位の号給に昇給させることができる。

2 前項の昇給の時期は1月1日、4月1日、7月1日及び10月1日とする。

3 その成績が特に良好である場合においては、第1項の規定にかかわらず同項に規定する期間を短縮し若しくは、その現に受ける号給より2号上位の号給まで昇給させ、またその何れをも合わせて行うことができる。

(中略)

6 休職・負傷及び疾病(職務上の負傷・疾病は除く。)による長期の休暇の場合又は勤務成績不良の場合は、昇給を延伸することがある。

【甲7】

(2)従来、学園には昇給を判定する基準やシステムはなく、良好な成績で1年間勤務をしたか否かという実質的な判断はされないまま誰もが少なくとも年1回昇給して

いた。

なお、学園においては、「Y高等学校教員等勤務評定実施要綱」(以下「勤務評定実施要綱」という。)及び「勤務評定実施要領」に基づいて校長と教頭による勤務評定が年1回行われているが、当該評定結果は校務分掌を決定する際に使用し、賞与額の決定や昇給の可否決定に用いるなど給与に反映させることはない。

【第3回審問p41、乙49p1、乙51、乙52、第9回審問p8】

(3) 学園は、平成20年9月、毎週月曜日の朝礼終了後に開催する副理事長、事務局長、校長、教頭及び副教頭が構成員である管理職の会議(以下「管理職会議」という。)において、給与規則第8条1項に適応していないとしてX3の昇給延伸を決定した。

【乙49p5、第3回審問p8、第9回審問p12】

(4) 平成20年10月1日から平成21年10月1日までの1年間、X3の昇給は延伸された。

X3は、昭和51年4月にY高等学校(当時旧Y高等学校)の常勤講師として採用され、昭和52年には教諭として採用された。X3の給与は、教諭採用時には2等級4号給が支給され、その後平成14年9月30日までは1年又はそれより短期の期間で昇給し、同年10月1日以降は毎年10月1日に昇給し、平成19年10月1日には2等級33号給に昇給していた。

(5) 学園は、平成20年12月の管理職会議において、昇給を判定する基準やシステムの整備は今後の検討課題とし、特に問題なく業務を遂行した者は昇給させ、いろいろな点でかなり問題があると考える者は昇給対象者から外すという扱いをすることとし、協議の結果、X1、X2及びZ1教諭の3名について、給与規則第8条第1項に適応していないとして昇給延伸を決定した。

【乙1p12、第3回審問p10】

(6) 平成20年12月19日、X2は、平成21年1月1日の昇給時期に自身が昇給していないことを知り、Y4校長に対し勤務評定の開示を求めた。開示された勤務評定には「考えに偏りがある。」「年次で外出が目立つ。」等の記載があり、また、「a(特に優秀なもの)」「b(良好なもの)」「c(努力を要する点が特に目立っているもの)」の評価の「c」はなく、ほとんどが「b」であった。

(7) X2は、昇給延伸の理由をY2副理事長に尋ねた。Y2副理事長は、「就業規則

に定期昇給が全員行われるとどこに書いてあるか。」「今までが甘くされていた。」「生徒の3分の1が寝ているような授業はやめよ。」「自分のクラスの成績を上げよ。」と述べた。

(8) 組合は平成20年12月20日、「勤務評定と給与について」という議題で団体交渉を申し入れたが、同月22日、学園は「交渉議題は経営権の専管事項のため」としてこれを拒否した。同月26日、組合は、再度「勤務評定と給与は、教員の労働条件の根幹である賃金決定のシステムや運用という、労働契約の中核をなす重大な事項であり、団体交渉対象事項から除外される理由は全くありません。」と付記して同一議題での団体交渉を申し入れたが、平成21年1月5日、学園は再度「交渉議題は経営権の専管事項のため」としてこれを拒否した。拒否文書には「団体交渉議題については給与体系見直しや就業規則の変更等全体の問題に絞っていただきたい。」旨が付記されていた。

(9) 平成21年1月1日から平成22年1月1日までの1年間、X1及びX2の昇給は延伸された。

X1は、平成15年4月にY高等学校の教諭として採用された。X1の給与は、教諭採用時には2等級14号給が支給され、平成16年1月1日以降は毎年1月1日に昇給し、平成20年1月1日には2等級19号給に昇給していた。

X2は、昭和60年4月にY高等学校(当時旧Y高等学校)の教諭として採用された。X2の給与は、教諭採用時には2等級5号給が支給され、その後平成9年12月31日までは1年又はそれより短期の期間で昇給し、平成10年1月1日以降は毎年1月1日に昇給し、平成20年1月1日には2等級26号給に昇給していた。

なお、両名とも平成21年1月1日以前の1年間に懲戒処分は受けていない。

(10) 平成21年1月1日、平成20年6月23日に減給の懲戒処分を受けたZ1教諭の昇給が3か月間延伸された。

なお、Z1教諭は、組合員ではない。

【乙4、乙6、第3回審問p11、第9回審問p44】

(11) 組合は、平成21年1月20日に「勤務評定制度の内容と評定基準、運用について」を議題として団体交渉を申し入れた。

(12) 平成21年1月21日、組合は、組合臨時大会を開き役員改選を行った。その結果、X1が委員長に、X2が副委員長に就任した。同月26日、組合は「組合二

ユース(第34号)」に一部役員が交代したこと、新委員長にX1が就任したこと、X1及びX2の昇給延伸についての団体交渉を申し入れたが学園に2回拒否され、再度申し入れたこと等を記載し、全職員に配付した。

【甲44、甲51p1、甲52p1、甲93p1】

(13)平成21年1月31日、組合は、「組合ニュース(第35号)」を全職員へ配付した。当該の組合ニュースには、「2月6日に団体交渉が行われることが決定」したこと、X3に対する本件外停職処分の撤回等を求めた裁判が「2月3日に始まる。」ことが記載されていた。

【甲45】

(14)平成21年2月5日の職員会議において、Z6教諭(平成20年3月の定年退職後「主幹」として採用された国語科の教諭。以下「Z6教諭」という。)が「X3は自分のしたことを棚に上げて、反省の姿勢もなく、学校を訴えて裁判を起こした。十数人いる組合員の名前を公表して欲しい。組合ニュースには組合挙げて支援すると書いてあるが、組合員各位の総意か。X3のその後の反省のない態度。学校長に対して言うが、ニュースが自由に配られているが、誤りが多かったり、問題がある。学校長の名で検閲をすべきではないか。」と発言をしたが、Y2副理事長はじめ管理職はその発言を制止しなかった。

さらに、Z6教諭は団体交渉に参加させるとX1に迫ったが、X1はこれを拒否した。

(15)平成21年2月6日の団体交渉当日、その開催前に、団体交渉が開催される部屋にZ6教諭が他の教諭3人と共に座っていた。組合はこれら4人の教諭に退出を求めたが、同人らはこれに応じなかった。組合がY2副理事長に退出させるよう求めると、Y2副理事長は「将来組合に入るかもしれない人たちだ。出席したいと言っているのに、こちらは断る理由がない。そちらが困るなら、いてはいけない理由をこの人たちに説明せよ。」と発言した。

組合とZ6教諭らとの間でさらにやりとりがあったが、最後に、Z6教諭らは、「あんたら威張っとるな〜。」「組合はこういうふうだとみんなに言いふらそうぜ〜。」と発言して退出した。

その後、団体交渉が開催され「勤務評定制度の内容と評定基準、運用について」を交渉議題として話し合われたが、平行線のまま終了した。

(16) X1は、平成21年2月13日、X2と同様に勤務評定と昇給延伸の理由をY4校長とY2副理事長に確認した。

勤務評定には「校務c やや積極性に欠ける。」「考えに偏りがある。」「公務において率先して行動する面が希薄である。すぐに感情的になる面があり、生徒とのかかわりが心配である。」「性格 感情のコントロールができない。批判的。」と記載があり、また、「a(特に優秀なもの)」「b(良好なもの)」「c(努力を要する点が特に目立っているもの)」の評価の「c」は1つか2つであり、ほとんどが「b」であった。

その折り、Y2副理事長は、昇給延伸の理由として「職員朝礼の後で自分にくっついてかかってきた。Z6先生に止めてもらった。」「クラスの前期の成績が下から2番目で低い。」と述べた。

【甲51p5、第9回審問p49】

(17)平成21年3月17日、組合は、「X3教諭を4月1日から通常通りの校務分掌に配置し教壇に復帰させること、X2教諭及びX1教諭の昇給延伸を撤回し、2009年1月に遡って昇給させること」を議題とする団体交渉を申し入れた。この申入れ文書には、「これらの要求は組合員の不利益取扱いにつき団体交渉事項の最たるものです。 については、裁判にて係争中ですが、そのことは交渉拒否理由になりませんので、何卒応じてくださるようお願いいたします。」と付記されていた。

(18)学園は、平成21年3月19日、「 については回答済みであり経営の専管事項、 についても回答済みで、個別回答も対応済み」として団体交渉を拒否した。拒否通知書には「勝手な理屈で交渉余地がなくなり、公の機関(裁判所)へ学校相手に『判定=裁判』を申し立てていながら、今更何を『交渉』しようとするのでしょうか?こんな論理矛盾を理解されない方が『先生』として生徒を指導できるのでしょうか。」と付記されていた。

(19)組合は、平成21年3月24日、学園に対し団体交渉拒否に対する抗議文を提出した。学園からは当該の抗議文に対する回答はなかった。

(20)平成22年4月1日、平成21年7月16日に減給の懲戒処分を受けたZ2教諭と平成21年11月に減給の懲戒処分を受けたZ3教諭の昇給が3か月延伸された。

なお、Z2教諭は、組合員ではない。

【第9回審問p45、46】

第3 争点についての当事者の主張とこれに対する当委員会の判断

- 1 争点(1)「学園が平成21年1月1日付けでX1及びX2を昇給させなかったことは、同人らが組合員であること又は同人らが正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するか。」について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合主張の要旨

X1及びX2は制裁処分を受けたわけでもなく、両名には昇給延伸とされるような理由もない。しかも、両名は、処分を受けた他の非組合員の教員よりも長期間昇給延伸され続けるという差別的な対応をされている。

両名は、組合活動に積極的に取り組み、また、団体交渉等で積極的に発言したり、学校側に厳しい意見を述べたりするなど、交渉の場面では先頭に立つ人物として組合員からの信頼も厚く、学校側から見れば煙たい存在の人物であったことが明らかである。

このような両名に対して上記のような態様の昇給延伸を理由らしい理由もなく行った目的は、1つしか考えられない。両名に対する昇給延伸は、学校側が組合活動を嫌悪し、組合を弱体化させることを目論んで行われたものであり、組合活動を積極的に行う組合員として目立つ両名に対して昇給延伸という不利益を与えることによって圧力をかけ、組合活動を行う者に対しては不利益を課すことも辞さないという姿勢を示すことにより他の組合員をひるませ、そのような取扱いを恐れる組合員の組合活動を低下させることを意図した対応と評価するほかない。

上記のような対応でなされたX1及びX2に対する当該昇給延伸は、まさに不当労働行為というほかない。

イ 学園主張の要旨

学園とその被用者の雇用関係を律する就業規則の一部として給与規則が存在し、昇給について同規則第8条第1項は「職員が現に受けている号級を受けるに至ったときから12月を下らない期間を良好な成績で勤務したとき直近の号級に昇給させることができる。」と規定し、また、同条第6項は「休職・負傷及び疾病(職務上の負傷・疾病は除く。)による長期の休暇の場合又は勤務成績不良の

場合は、昇給を延伸することがある。」と規定している。被用者が12か月勤務を継続すれば当然昇給するというものでないことは、明文上も明らかである。

X1及びX2について昇給させないこととしたのは、両名が給与規則第8条第1項にいう「職員が現に受けている号級を受けるに至ったときから12月を下らない期間を良好な成績で勤務した」者とは評価できなかつたためである。

個々の被用者の昇給の可否については、副理事長、事務局長、校長、教頭及び副教頭で構成する管理職会議で検討して決定しており、そこにおける検討結果は対象者の勤務実績のみによるものであり、組合加入の有無などが考慮されたことはまったくない。

したがって、X1及びX2に対する不昇給が労組法第7条第1号記載の不当労働行為に該当するなどという主張は、とうてい成り立たない。

(2) 当委員会の判断

ア 平成21年1月1日付けのX1及びX2に対する昇給延伸について、組合は、組合や両名の組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いであると主張し、学園は、給与規則第8条第1項にいう「職員が現に受けている号級を受けるに至ったときから12月を下らない期間を良好な成績で勤務した」者とは評価できなかつたためであると主張する。

よって、以下検討する。

イ 前記第2.5(1)(2)のとおり、学園の給与規則には、第8条第1項「職員が現に受けている号級を受けるに至ったときから12月を下らない期間を良好な成績で勤務したとき直近上位の号給に昇給させることができる。」及び同条第6項「休職・負傷及び疾病(職務上の負傷・疾病は除く。)による長期の休暇の場合又は勤務成績不良の場合は、昇給を延伸することがある。」との規定はあるが、学園においては、過去、勤務成績不良を理由として教員の昇給が延伸されたことはない。

ウ また、前記第2.5(9)(10)(20)のとおり、平成20年以降に昇給延伸された者は5名(X3を除く。)あり、X1及びX2以外の3名は昇給予定月以前1年の間に懲戒処分を受けていたこと、及び、昇給延伸期間が3か月であったという事実が認められるが、X1及びX2は昇給予定月以前1年の間に懲戒処分を受けておらず、昇給延伸期間も1年であったことから、この両名の取扱

いが他者と比較し明らかに異なることが認められる。

エ 一方、昇給延伸当時の労使関係をみると、前記第 2 . 4 (3) (1 3) (2 0) (2 2) のとおり、X 3 に対する本件外停職処分の撤回を内容として、当委員会へのあっせん申請に始まり、X 3 の労働審判申立て、裁判の提訴など、X 3 と同人を支援する組合の活動が非常に活発であったこと、また、前記第 2 . 4 (4) (6) (7) (9) のとおり、組合活動を情宣する組合ニュースの発行に続き、学園の管理職がその内容について職員会議等の場で言及するなど、大きく対立した労使関係にあったことが認められる。

また、前記第 2 . 1 (1) ア、イのとおり、X 1 及び X 2 が組合結成当初からの組合員であり熱心に組合活動を行ってきたことが認められ、また、両名が学園の管理職を痛烈に批判してきたことについても争いはない。

オ さらに、学園は、答弁書、主張書面等において両名を昇給延伸とした理由を縷々主張しているが、理由として掲げられている各事実については、X 1 及び X 2 がこれらの事実をいずれも否認しており、他方、学園が提出した証拠は Y 2 副理事長、Y 3 事務局長、Y 4 校長らの供述や証言だけであって、その内容も風聞や主観的評価の域を出ていないものも少なくなく、第三者の目撃供述その他の客観的な証拠が提出されているわけでもないから、結局、これらの事実を認めるに足りない。

また、そもそも学園が摘示している理由は、その多くが、どちらかと言えば些末とも言える一回的なエピソードの羅列であって、仮にこれらの事実が認められるとしても、長期間にわたる定期昇給の延伸という重大な不利益に見合うものであると言えるか疑問がある上、学園がこれらの各事実を認識していたとするならば、当然、その都度、これらの事実に関して、X 1 及び X 2 に対する注意、指導がなされてしかるべきところ、これらがなされてきた形跡も認められない。

また、校長及び教頭による両名の勤務評定の結果は大半が「b」であったとされており、勤務評定実施要綱等によれば、「b」は、概ね成績良好を意味するものと認められるから、他の教員と比較して両名の成績が特に不良であったとも認められない。

結局、Y 2 副理事長と Y 3 事務局長を加えた管理職会議においては、上記校長と教頭による勤務評定とは異なる何らかの理由に基づいて、両名の昇給延伸が決

定されたものと言わざるを得ないところ、両名の組合活動以外にその理由を見出すことが困難である。

カ 以上からすると、X 1 及び X 2 に対する昇給延伸は、本件外停職処分を契機として活発化した組合活動を嫌悪した学園が、その中でも特に熱心に組合活動を展開していた X 1 及び X 2 に対して、過去に例のない勤務成績不良による昇給延伸を行うことにより、組合活動の弱体化を企図したものと推認することができる。

したがって、当該昇給延伸は、労組法第 7 条第 1 号に規定する不当労働行為にあたりと解するのが相当である。

2 争点(2)「学園が平成 20 年 10 月 1 日付けで X 3 を昇給させなかったことは、同人が組合員であること又は同人が正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するか。」について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合主張の要旨

X 3 に対する本件外停職処分が違法なものであり無効であることは、既に訴訟で争っているところであるが、当該処分は、不当労働行為でもあり、この点からも無効であると言うべきである。無効な懲戒処分に基づく昇給延伸は無効というべきであるし、同人に対する昇給延伸も同じく不当労働行為である。

イ 学園主張の要旨

X 3 を昇給させないこととしたのは、同人が入試問題盗用行為により 3 か月の停職処分を受けたことが、給与規則第 8 条第 6 項にいう「勤務成績不良の場合」に該当し、かつ同条第 1 項にいう「職員が現に受けている号級を受けるに至ったときから 12 月を下らない期間を良好な成績で勤務した」者とは評価されなかったためである。

個々の被用者の昇給の可否については、副理事長、事務局長、校長、教頭及び副教頭で構成する管理職会議で検討して決定しており、そこにおける検討結果は対象者の勤務実績のみによるものであり、組合加入の有無などが考慮されたことはまったくない。

したがって、X 3 に対する不昇給が労組法第 7 条第 1 号記載の不当労働行為に該当するなどという主張は、とうてい成り立たない。

(2) 当委員会の判断

ア 前記第 2 . 3 (1 1) 同 5 (4) のとおり、X 3 が、入試問題引き写し行為により平成 2 0 年 5 月 1 7 日付けで停職 3 か月の処分を受け、その後、同年 1 0 月 1 日から同人に対し 1 年間昇給延伸が行われた事実については、当事者間に争いはない。

イ 組合は、X 3 に対する本件外停職処分が、違法、無効でかつ不当労働行為であると主張するが、その救済の申立てはされていないことから、それに基づく同人に対する昇給延伸も当然に不当労働行為であるという主張は、採用できない。

したがって、X 3 が停職 3 か月の処分を受けたという事実を前提とした上で、当該昇給延伸そのものが、組合活動の故をもってなされた不利益取扱いに該当するか否かについて、以下検討する。

ウ 学園は、当該昇給延伸は、本件外停職処分の原因となった X 3 の入試問題引き写し行為による 3 か月の停職処分を受けたことが、給与規則第 8 条第 6 項にいう「勤務成績不良の場合」に該当し、かつ同条第 1 項にいう「職員が現に受けている号級を受けるに至ったときから 1 2 月を下らない期間を良好な成績で勤務した」者とは評価されなかったためと主張する。

エ 前記第 2 . 5 (2) のとおり、過去、勤務成績不良により教員の昇給が延伸されたことはないが、前記第 2 . 5 (1 0) (2 0) のとおり、X 3 に対する本件外停職処分以降、減給処分を受けた 3 名の教諭の昇給が 3 か月延伸されていることが認められる。

X 3 と上記教諭ら 3 名との昇給延伸期間に差はあるものの、それは前記第 2 . 3 (1 2) の就業規則第 5 3 条に規定された制裁のうち、停職と、停職より 4 段階軽い減給という処分の差によるものと考えられ、X 3 のみが懲戒処分により昇給延伸されたものではなく、とりわけ差別的な取扱いがなされた事実とは認められない。

この点において、X 1 及び X 2 が、何らの懲戒処分を受けることなく昇給延伸という不利益取扱いを受けたのとは異なり、X 3 の昇給延伸については、合理的な理由がないとはいえず、仮に X 3 が組合員でなかったとしても同様に昇給延伸がなされた可能性を否定できないから、X 3 に対する昇給延伸が組合活動の故をもってなされたものであると認めるに足りない。

オ 以上から、X 3 に対する当該昇給延伸は、労組法第 7 条第 1 号に規定する不当

労働行為には該当しないと解するのが相当である。

- 3 争点(3)「学園が平成21年度の校務分掌においてX3に教科を担当させない取扱いをしたことは、同人が組合員であること又は同人が正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するか。」について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合主張の要旨

X3を教壇に立たせないという学園の処分は教員であるX3が供給すべき中心的労務とは相容れず、学園がX3に命じた職務内容には必要性、合理性が認められないのであって、これにより、X3は、耐え難い苦痛を受けており、また甘受すべき程度を著しく超える不利益を受けている。

学園にはX3を教壇に立たせないとする強固な意志が認められるのであって、その目的・動機は、組合で中心的地位にあるX3に対して、入試問題借用行為を奇貨として嫌がらせをすることであることは明らかである。さらに、このような状況が2年以上続いていることを考えれば、学園がX3を教壇に立たせない処分は、業務命令権の範囲を逸脱し違法である。

イ 学園主張の要旨

X3が制裁処分を受けた入試問題盗用行為は、学園の経営陣や指導部のみならず、生徒の保護者たちに対しても、直接生徒を指導する教員としての適格性に強い疑いを抱かせるものであった。

X3は、懲戒の対象となった行為自体は厳重注意あるいは譴責で十分であり、懲戒処分にあたるようなものではないと公言し、自らのもっとも大きなミスは、提出期限を忘れていたことの怠慢であるとも述べている。X3のこのような認識は、同人の言動や組合ニュースなどで再三繰り返されてきたものであり、その結果、同僚教諭や保護者は同人が真摯な反省をしているとは認めず、国語科の授業に復帰することに拒否的な反応をし続けているものと思われる。

また、成績向上策の策定は学園における喫緊の課題であり、そのため、平成21年度から校務分掌を見直し、教務課内に学力向上の係を新設した。係員としてこの重要な職務をX3に担当してもらうこととし、X3にその旨発令した。同人は、種々の事由により直接生徒を指導するにはふさわしくないが、学園における勤務歴が長く、教員としての経験も豊富であるという点を高く評価してその任に

当たってもらうこととしたものである。

学園がX3に上記特命事項を担当するよう命じたことには必要性・合理性があり、かつ、当該の担当命令は雇用者として当然に許容される人事権の範囲に属する事項である。

(2) 当委員会の判断

ア 学園は、X3に対する当該取扱いの理由として、同人に対する本件外停職処分の原因となった行為が、直接生徒を指導する教員としての適格性に強い疑いを抱かせるものであったこと、同僚教諭や保護者が同人の真摯な反省が認められないとして、国語科の授業に復帰することに拒否的な反応をし続けていることを挙げる。

前記第2.5(14)のとおり、職員会議において国語科の同僚であるZ6教諭がX3を批判し、また、前記第2.4(25)のとおり、学園に在籍する全生徒の保護者の会である後援会の役員らから「X3先生が直接子供たちを指導しないという現在の状態を変更せず、次年度以降もこの状態を継続していただきたい。」との要望書が提出された事実があるが、これらについて学園の意を体して行われた等の疎明はないことから、X3の教壇復帰に対して拒否的な反応の存在から当該取扱いに至ったとの学園の主張は、一応首肯することができる。

イ しかしながら、仮に当該取扱いに合理的理由があったとしても、労働組合の組合員であることや正当な組合活動を理由として当該取扱いがなされた場合には、労組法第7条第1号の不当労働行為と解される場合もあり得る。

学園の当該取扱いが、労組法第7条第1号の不当労働行為にあたるというためには、同号の規定からも明らかなどおり、当該取扱いがX3にとって不利益な取扱いにあたること、不利益な取扱いを受けた者が組合員であること又は正当な組合活動を行ったこと、使用者である学園が、の「故をもって」の不利益な取扱いをしたことが主張立証されなければならない。

そこで、以下検討する。

ウ 前記第2.4(16)のとおり、X3は、本件外停職処分が終了した平成20年8月19日の職場復帰の際、学校評価のあり方についての実施計画を立てること及び創立50周年に向けての具体的方策を立てることという2つの「特命」を与えられたが、教科を担当することはなかった。

また、前記第2.4(26)のとおり、X3は、平成21年4月1日に教務課学力向上係の専任となり、引き続き教科を担当することはなかった。

結局、X3は、本件外停職処分後から本件結審に至る平成22年12月27日まで教科を担当せず、また、そのことによる給与等の経済的な不利益がなかったことについて、当事者間に争いはない。

エ 組合は、当該取扱いによりX3は耐え難い苦痛を受けており、甘受すべき程度を著しく超える不利益を受けていると主張する。

確かに、当該取扱いによる不利益には、給与等の減少による経済的な不利益のほか、当該取扱いが行われた態様、程度が著しい場合には、そのことによる精神的不利益が存在する可能性もある。

特に学園においては、過去も現在も管理職以外の者で教科を担当していない教員が他におらず、教諭である以上、教科を担当するのが通常であることからすると必要以上の長期間にわたって、当該担当をさせられないこと自体から教員としての評価を貶められたものであると感じ、名誉感情を害される可能性がないとはいえない。

ただし、X3と学園との労働契約上、学園がX3に対して、国語科教諭として概ね週15時間程度の授業を担当させなければならない義務があるとまではいえず、他方、学園には校務分掌に関する相当広汎な裁量権限があるというべきであって、当該取扱いについて業務上の必要性が全くない場合や不当な動機・目的による場合は別として、基本的にX3ら教員は校務分掌に関する学園の決定に従うべき義務があるというべきである。

したがって、この点については、当該取扱いの必要性の有無や人選の合理性、不当な動機・目的によるものか否か等の諸事情を総合的に勘案した上で、当該取扱いが、教諭として採用されたX3の名誉感情等を著しく損ない、通常甘受すべき程度を超える不利益を受けたと言えるか否かの観点から判断すべきことになる。

そこで、当該取扱いについての業務上の必要性を検討するに、前述したとおり、X3の入試問題引き写し行為及びその後の言動に対しては、他の教職員から職員会議等において批判的発言がなされたり、保護者からX3の教壇復帰に否定的な要望書が出されたりしていること等からすると、本件外停職処分後、直ちにX3

を教壇に復帰させることを躊躇させる事情がなかったとは言えないこと、他方、学園においては、学力向上が喫緊の重要課題となっていたこと等からすると、X 3に教科を担当させず、学力向上等に関する業務に専従させたことについて業務上の必要性が全くなかったということとはできない。

また、X 3の知識・経験に照らして、X 3をもって学力向上係に選任したことについて、その人選の合理性を否定することもできない。

さらに、当委員会における和解手続において、学園においてもX 3の教壇復帰に向けて条件を提示したり、あるいはそのための手順案を策定する等、X 3の教壇復帰のための環境作りをしようとする姿勢がうかがえないではなく、平成22年12月27日の結審日に至るまでの間、学園側も又、X 3の教壇復帰の時期を模索してきたとも言えるから、当該取扱いが、例えば、X 3に嫌がらせをして退職に追い込む等の目的によるものとは認め難く、当該取扱いが組合活動の故をもってなされたものと認めるに足りない。

これらの諸事情に加えて、当該取扱いがもともと入試問題引き写し行為というX 3自身の非違行為に端を発していることをも勘案すると、結審日の時点で未だX 3が教科を担当していないことをもって、直ちにX 3が通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を受けたものと認めることはできない。

オ 組合は、X 3を教壇に立たせないことの目的・動機は、組合の中心的地位にあるX 3に対して嫌がらせをすることにあると主張している。

しかし、前述したとおり、他の教職員や保護者から批判的な意見が寄せられていたこと等からすると、本件外停職処分後、直ちにX 3を教壇に復帰させることを躊躇させる事情がなかったとは言えないこと、当委員会における和解手続において、学園においてもX 3の教壇復帰のための条件を提示し、教壇復帰までの手順案を策定する等、X 3の教壇復帰のための環境作りをしようとしてきた姿勢がうかがえないではないこと等からすると、当該取扱いが直ちに組合活動に対する報復的目的・動機に出たものであると認めることは困難である。

カ 以上から、結審日の時点で未だX 3が教科を担当していないことについては、X 3にとって通常甘受すべき程度を超える著しい不利益であるとまでは認められず、かつ、これについて学園が組合活動の故をもって行った措置であるとも認められないので、労組法第7条第1号に規定する不当労働行為には該当しないと解

するのが相当である。

4 争点(4)「学園がX1及びX2に対する昇給延伸やX3の教壇復帰についての団体交渉に応じないとする理由に正当性があるか。」について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合主張の要旨

定期昇給は、労働者の経済的地位の向上に直結する賃金の決定方法及び運用並びに重要な労働条件に関する事項である。

また、学園がX3を教諭として採用した以上、X3が教科担当及び学級担当を通じて生徒の指導・教育にあたることこそ、X3と学園との間の労働契約においてX3が供給すべき労務の中核となる。よって、X3が教壇に立つことは、X3の重要な労働条件である。

このようなX3の個人的な労働条件についての要求や問題解決も、申立人組合のような企業別組合にとっては重要な課題であるので、当該X3の個人的労働条件も義務的交渉事項となる。

義務的交渉事項について経営の専管事項という理由で団体交渉を拒否することは、およそ正当理由とはならない。

よって、学園の行為は、いずれも団交拒否という不当労働行為にあたる。

イ 学園主張の要旨

X1及びX2の昇給延伸やX3に国語科授業を担当させず特命事項の担当を命じたことは、もっぱら雇用者の人事権に基きなされた専断的事項であり、団体交渉権の対象である労働条件の改善等には該当しない。

また、これら事項については、組合が不当労働行為であるとして労働委員会に救済申立てをし、実質審理が重ねられてきているところでもあり、その結果を尊重することにより解決が図られ得るものである。

したがって、これら事項を対象とする団体交渉に応じないとしても、そのことは、労組法第7条第2号記載の不当労働行為に該当するものではない。

(2) 当委員会の判断

ア 前記第2.5(8)(11)(15)のとおり、X1及びX2の昇給延伸に関して、議題を「勤務評定と給与について」とした組合の団体交渉申入れに対し、学園が「交渉議題は経営権の専管事項のため」として2度拒否をしたこと、議題

を「勤務評定制度の内容と評定基準、運用について」とした申入れに対し、平成21年2月6日に団体交渉が開催されたことが認められる。

その後、前記第2.5(17)(18)のとおり、組合が「X3教諭を4月1日から通常通りの校務分掌に配置し教壇に復帰させること、X2教諭及びX1教諭の昇給延伸を撤回し、2009年1月に遡って昇給させること」を議題とする団体交渉を申し入れたこと、学園が「については回答済みであり経営の専管事項、についても回答済みで、個別回答も対応済み」として拒否したことが認められる。

イ まず、 について、学園は「回答済みであり経営の専管事項」と拒否の理由を述べている。

そもそも使用者が団体交渉を行うことを義務づけられる事項(義務的団交事項)とは、団体交渉を申し入れた労働者団体の構成員である労働者の労働条件その他の処遇や当該団体との集团的労使関係の運営に関する事項であって、使用者の処分可能な事項と解するのが相当である。義務的団交事項かどうかの判断は一律に決定できるものではなく、とりわけ労働条件や待遇に関連する限りでは、経営方針等の経営権に属する事項も団体交渉事項となりうるものであって、一方的に、経営権に属する事項であることのみをもって団体交渉の対象から除外する旨を通告するだけでは誠実な対応とは言い難い。

また、「回答済み」との理由については、確かに、前記第2.4(15)(19)のとおり、X3の教壇復帰を議題とする団体交渉が開催されたことが認められるが、組合は、平成21年4月1日からの教壇復帰について申し入れているのであるから、学園が「回答済み」として拒否したことに正当な理由はない。

ウ 次に、 について、学園は「回答済みで、個別回答も対応済み」と拒否の理由を述べている。確かに、前記第2.5(15)のとおり「勤務評定制度の内容と評定基準、運用について」を議題とする団体交渉が開催されたこと、同(7)(16)のとおり、X1及びX2に対して個別に昇給延伸の理由を説明したことが認められる。しかしながら、平成21年2月6日の団体交渉において、見解の相違から平行線のまま終了したことについて当事者間に争いはなく、団体交渉は1回行われたのみであって、今後さらに交渉の進展が図られる可能性もあるのであるから、学園が団体交渉を拒否したことに正当な理由はない。

また、昇給延伸は、労働者にとって経済的地位の向上に直結する重要な労働条件に関する事項であり、組合が所属組合員の昇給延伸の撤回のため団体交渉を要求することは当然であり、また、団体交渉での解決も可能なのであるから、学園の「個別回答も対応済み」との拒否にも正当な理由がない。

エ なお、学園は、組合が不当労働行為であるとして労働委員会に救済申立てをし、実質審理が重ねられてきているところでもあり、その結果を尊重することにより解決が図られ得るものであると主張するが、使用者が義務的団交事項について、裁判所あるいは労働委員会等で係争中であることを理由として団体交渉を拒否することは、団体交渉による自主解決の余地がある以上、その理由が正当なものとは認められず、学園の主張は失当である。

オ 以上から、学園が、X 1 及び X 2 の昇給延伸の撤回や X 3 の教壇復帰に関する団体交渉の申入れを拒否した行為は、労組法第 7 条第 2 号に規定する不当労働行為にあたりと解するのが相当である。

5 争点(5)「学園が、団体交渉の当事者でない者を団体交渉に参加させ、又はこれらの者の参加を容認するなどして、団体交渉の円滑な開催を妨害した事実が存在するか。存在するならば、当該の事実は不誠実団交に該当するか。」について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合主張の要旨

団体交渉の当事者ではない者、すなわち使用者側でも組合員でもない者について、組合が一度明確に参加を認めないとしたにもかかわらず、学園は平成 21 年 2 月 6 日の団体交渉に参加させようとした。こうした学園の対応は、組合に批判的な立場をとっている人物を団体交渉にオブザーバーとして参加させ、又は参加を容認しようとするものであり、「労働組合の主張に対し誠実に対応する」ものとは言えない。また、そうした対応は、無用な混乱を容認する行為であり、団体交渉の軽視にも甚だしいものがある。

よって、申立人が明確に拒否したにもかかわらず当事者でない者を団体交渉に参加させようとした学園の行為は、不誠実団交にあたる。

イ 学園主張の要旨

平成 21 年 2 月 6 日の団体交渉開催前、団体交渉開催場所にオブザーバー参加を希望する教諭 4 名がいたが、Y 2 副理事長は同人らを同席させることに異議が

ない旨述べたにすぎず、組合員でない者に参加を慫慂したり、同席を容認するなどということはまったくしていない（学園は誰が組合員であるかを知らされておらず、組合員でない者をことさら誘うことはできない。）。組合が、同人らは組合員ではなく同席は認めないとの態度であったため、同人らは団体交渉開始前に退席している。その後、何ら支障なく団体交渉は実施されている。

学園は団体交渉がオープンな形で行われることに抵抗はなく、組合が許容するのであれば希望する教職員をその場に参加させたり、見学させたりすることに反対するつもりはない。しかし、組合が反対の意向であれば敢えてそのようなことを求めたり要望したりするつもりはない。

以上のとおり、組合の主張は、前提とする事実自体が存在せず、失当である。

（２）当委員会の判断

ア 組合は、団体交渉の当事者ではない者、すなわち使用者側でも組合員でもない者を平成21年2月6日の団体交渉に参加させ、又はその参加を容認しようとしたことが不誠実団交という不当労働行為にあたりと主張するので、学園が、当事者でない者を団体交渉に参加させ、又は参加を容認するなどして、その円滑な開催を妨害した事実が存在するか否かを、以下検討する。

イ 前記第2.5(12)ないし(15)のとおり、組合が、平成21年1月26日に、同月1日付けのX1及びX2の昇給延伸前後における組合からの団体交渉申入れに対し学園がそれを2回拒否し、組合が再度団体交渉を申し入れていたことを記載した「組合ニュース」を、また、同月31日に、団体交渉の期日が同年2月6日に決定したことを記載した「組合ニュース」を全職員に配付したこと、同月5日の職員会議において、Z6教諭がX1に対し団体交渉に参加させるよう発言し、X1がそれを拒否したこと、団体交渉当日、その開催会場にZ6教諭ら4名が入室していたことが認められる。

ウ 団体交渉の当日、非組合員であるZ6教諭らが団体交渉開催会場に入室していたのは、組合と学園との対立した状況や団体交渉開催期日を「組合ニュース」により知った同人らが、団体交渉の前日、X1に対して団体交渉へのオブザーバー参加を申し出るも拒否をされたため、団体交渉に参加する意図で自ら赴いていたものと推認される。さらに、同人らの当該行動が学園の慫慂によるものとの組合の具体的な疎明もないことから、学園が当事者でない者を団体交渉に参加させよ

うとした事実とは認められない。

エ また、団体交渉開催前の組合と学園とのやりとりについては、前記第2.5(15)のとおり、Z6教諭らの退出を求めた組合に対し、Y2副理事長が「将来組合に入るかもしれない人たちだ。出席したいと言っているのに、こちらは断る理由がない。そちらが困るなら、いてはいけない理由をこの人たちに説明せよ。」と発言したが、組合が反対したことによりZ6教諭らはその会場から退出し、その後団体交渉が開催されたことが認められる。

オ 平成21年2月6日の経過は前記エのとおりであるから、学園は、学園として団体交渉の当事者ではない者が参加することに異議がない旨を表明したにすぎないのであって、組合にそれを強要したり固執したりした事実もなく、結果、団体交渉が開催されていることから、学園の対応が団体交渉の円滑な開催を妨害する不誠実なものであったとまで認めることは困難である。

カ 以上から、学園が、団体交渉の円滑な開催を妨害した事実は存在せず、労組法第7条第2号に規定する不当労働行為には該当しないと解するのが相当である。

6 争点(6)「学園が、職員会議等の場で、組合の労働委員会等への各種申立て等について言及した事実又は組合員でない教職員の発言を制止しなかった事実が存在するか。存在するならば、その事実は組合に対する支配介入に該当するか。」について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合主張の要旨

労使関係について議論する場でない職員会議等の場で、単に申立てがあった等の報告にとどまらず組合の労働委員会への申立てを批判する言動や抗議活動を批判する言動を行うこと自体、報復や威嚇の要素が含まれていることは明らかである。

また、X3の処分について、普段は参加しない事務職員まで集めて臨時職員会議を開いて発表することも、これまでそのような例がなかったことからして、X3に対する報復や威嚇の要素がある。また、他の教職員が職員会議等で明らかに組合攻撃をしているにもかかわらず、それを注意、指導しないことも、威嚇の要素があることは明白である。

以上より、このような学園の言動及び態度は、反組合的言論として支配介入にあたる。

なお、組合が申立書等において学園による支配介入として主張している具体的な事実は、以下の ないし である。

平成20年5月19日、学園は、普段の職員会議では出席しない事務職員も出席させて臨時職員会議を開き、X3の処分について発表した。

同月29日、Y2副理事長は、朝のミーティング(主任連絡会)で、「組合から地^マ労^マ委へあっせんの申立てがあり、5月26日付けで通知がきた。組合が弁護士をたててやってきたので、私たちも対処しなければならない。できるだけ外へ出ないよう配慮してきたが、いよいよ外へ出ることになる。公明正大に話をしていきたい。Y3事務局長とともに停職中の給与を何とか出す方法を考えたが、弁護士費用を出すところがないので、停職中の給与は県の規定を見ても出す必要はないので、それを弁護士費用に充てることにした。」といった趣旨の発言をした。

同年6月3日、Y2副理事長は、職員会議の場で、組合ニュースの誤りを正すとして、「破廉恥な罪を犯して...。」とX3を攻撃した。さらに、Y3事務局長はX3の顛末書を読み上げた。

同月11日、非常勤講師を集めて昼食を供したが、その席上でもX3の顛末書の読み上げを行った。

同年9月10日、Y2副理事長は、職員会議の場で、X3の特命についてと労委あっせん・労働審判の経過についての報告をした。また、Y大学本部に報告したところ、Y大学本部からは「起こした先生は懲戒免職が相当である。」旨の回答があった、といった趣旨の発言をし、もって、X3及び組合側が誤りで学園が正しい旨を主張した。

平成21年2月5日、Z6教諭が、職員会議において、「X3教諭は自分のしたことを棚に上げ、反省の姿勢もなく学校を訴えて裁判を起こした。十数人いる組合員の名前を公表して欲しい。組合ニュースには組合挙げて支援すると書いてあるが、組合員各位の総意か。X3のその後の反省のない態度。学校長に対して言うが、ニュースが自由に配られているが、誤りが多かったり、問題がある。学校長の名で検閲をすべきではないか。」などと発言したが、副理事長はじめ管理職はその発言を制止しなかった。

イ 学園主張の要旨

組合は、学園の被用者全員に対して「組合ニュース」を配布するなどの方法により、X3が申し立てた労働審判や訴訟のほか、自ら労働委員会に申し立てた不当労働行為救済申立事件についても一方的かつ事実を反する情宣活動を行ってきた。組合が情宣活動すること自体に反対するつもりはないが、学園は、事実を反する部分については、必要な限度で釈明や反論をしたり、職員に説明したりする権利と責務を有している。学園が、職員会議の議題が終了した後等に、職員に対し、必要最小限度の説明等を行うことは許容されることである。

また、職員会議等の場において、職員が自由闊達に意見を述べることは望ましいことであり、もちろん職員会議等の場においては職務に関連しない発言は不相当であるが、そうでない限り、その内容により学園がこれを制止したり禁止したりすることは相当ではない。ことさら組合活動を誹謗中傷するような発言がなされる場合には、当然主宰者（職員会議においては校長）がこれを制止すべきものではあるが、学園がそのような発言を黙認したり許容したりしたことはない。

以上のとおり、組合が主張するような行為を学園がしているという事実はなく、組合の主張は申立ての前提を欠いている。

(2) 当委員会の判断

ア 前記(1)アの ないし の主張事実については、前記第2.4(1)(5)(7)(9)(17) 同5(14)で説示したとおりの事実と認められるので、当該の各認定事実が不当労働行為に該当するか否かを、以下検討する。

イ について、学園は、組合が、X3が懲戒解雇される恐れがあると喧伝して学園の非常勤講師にまで嘆願書への署名を呼びかけていたことにより、多くの職員(非常勤講師を含む。)の間において、X3に対する本件外停職処分が組合の活動に対する学園の報復措置であるかのごとき誤った認識が醸成されかねない状況であったため、全職員に対して懲戒処分に関する客観的事実を必要最小限の範囲で正確に説明せざるを得なかったと主張する。

前記第2.3(1)ないし(11)のとおり、X3に対する本件外停職処分に至る経過の中で、X3の入試問題引き写し行為が懲戒処分の対象として問題となっていたことを、学園が公の場で説明していないことが認められ、他方、同(9)のとおり、組合は「X3が今まで通り教壇に立てるように」との嘆願書への署名を職員に対して依頼し、43名分を集めていたことが認められる。

つまり、制裁処分審議会委員、作成委員等の関係者、組合員以外の職員は、当該問題に関して嘆願書への署名依頼に際して組合から一方的に情報を得たのみであって何が起きているのかそれ以上の内実を知り得る方法はなく、学園が、組合活動に対する学園の報復措置であるかのごとき誤った認識が醸成されかねない状況であるとの危惧感を募らせ、臨時職員会議を開き学園の公式見解としてX3に対する本件外停職処分を公表したこともやむを得ないことである。

前記第2.4(1)のとおり、学園は臨時職員会議において、懲戒処分の対象となった行為には触れず停職3か月という処分内容を伝達したことののみが認められる。一般に、懲戒処分がされた際に職員の注意喚起等のため何らかの方法で公表すること自体は是認できることも併せ考えると、このような態様で行われた公表について、報復や威嚇の要素があったとまで認めることは困難である。

また、組合は、普段は参加しない事務職員まで集めて臨時職員会議を開いて公表することは、これまでそのような例がなかったことからしても、X3に対する報復や威嚇の要素があると主張する。

確かに、学園において、これまで懲戒処分が公表されなかったことに争いはないが、前例がなかったことを理由として、そのことのみをもってX3に対し報復や威嚇の要素があったと認めることは困難である。

ウ については、組合が主張する事実を採用するに足る具体的な疎明がなく、事実の認定としては前記第2.4(5)のとおりであるから、組合の主張は採用できない。

エ ないし については、組合は、単に申立てがあった等の報告にとどまらず、組合の労働委員会への申立てを批判する言動や抗議活動を批判する言動を行うこと自体、報復や威嚇の要素が含まれていることは明らかであると主張する。

しかしながら、 ないし の事実については、前記第2.4(7)(9)(17)の認定のとおりであって、端的に事実を述べる以上の発言について、組合の具体的な主張立証がなく、学園の立場からの見解を表明したものととどまるとみるのが相当である。

また、組合は、全職員に向かってX3の顛末書を読み上げるという行為は、組合活動を行っている同人を見せしめにし、全職員に対して圧力をかけるに等しい行為であると主張する。

確かに、X3の顛末書を読み上げた学園の行為は、全職員に対して処分の顛末を知らしめる方法としてはいささか不穏当ではあるとしても、前記第2.4(4)(6)のとおり、X3に対する本件外停職処分が不当である、あるいは恣意的な処遇に断固抗議するといった組合の主張を記載した「組合ニュース」が非常勤講師を含む全職員に配付された状況下で、当事者たるX3本人が記した顛末書であれば、誤解が起きないであろうとの学園の判断も一応首肯できるところであり、当該行為のみをもってX3に対して報復や威嚇の要素があったと認めることは困難である。

オ について、組合は、職員会議におけるZ6教諭の発言は、職員会議において議論すべき事項からかけ離れた不規則発言であり、学園がこうした発言を止めることもしなかったことは、発言を容認したことに他ならないと主張する。

確かに、Z6教諭の発言はX3及び組合の批判であって、職員会議という場における発言としてはふさわしいものではない。しかしながら、Z6教諭の発言が、学園の意を体してなされた、あるいは、学園がそれを助長する発言をしたなどの事実の主張立証がない以上、学園がその発言を制止しなかったからといって、それが直ちに支配介入に該当するとの組合の主張は失当である。

カ 以上から、組合が主張する ないし の事実はいずれも、労組法第7条第3号に規定する不当労働行為には該当しないと解するのが相当である。

第4 救済方法

X1及びX2に対する昇給延伸は、前記第3.1(2)で説示したとおり不当労働行為に該当すると解せられるから、当該昇給延伸がなかったと同様の状態に回復させるのが相当であると判断し、主文1のとおり命ずることとする。

また、学園が、組合の「X3教諭を4月1日から通常通りの校務分掌に配置し教壇に復帰させること」を議題とする団体交渉を拒否したことは、前記第3.4(2)で説示したとおり不当労働行為に該当すると解せられることから、主文2のとおり命じることとするが、「X2教諭及びX1教諭の昇給延伸を撤回し、2009年1月に遡って昇給させること」を議題とする団体交渉を拒否したことは、同じく前記第3.4(2)で説示したとおり不当労働行為に該当すると解せられるものの、主文1のとおり命じることとするので、救済を命じないのが相当である。

なお、組合は、陳謝文の交付及び掲示をも求めているが、その救済としては主文1

及び2をもって足りると判断する。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成23年 3月22日

岐阜県労働委員会

会長 初山 錡吾