

命 令 書

大阪府中央区

申立人 F
代表者 執行委員長 A

大阪府豊中市

被申立人 G
代表者 理事長 B

上記当事者間の平成23年(不)第7号事件について、当委員会は、平成24年3月14日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、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。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員を専任教諭に昇格させること
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 労働協約の遵守
- 4 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①被申立人と申立人との間で、組合員の専任教諭への昇格を継続して協議するとの労働協約を締結したにもかかわらず、被申立人が、明確な理由もなく、採用時の約束を反故にして、同人の専任教諭への昇格を拒否していること、②被申立人が、組合員の専任教諭への昇格を議題とする団交において、理事長の出席や資料の開示を拒否するなど、誠実に対応しなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 G (以下「法人」という。)は、肩書地に事務所を置き、幼稚園、初等科、中等科及び高等科を設置し、運営する学校法人であり、その教職員数は本件審問終結時約220名である。

イ 申立人 F (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に教育に係る労働者で組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約310名である。なお、法人に所属する組合員は本件審問終結時1名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成18年4月1日、C (以下、組合に加入する前も含めて「C 組合員」という。)は、法人に社会科担当の中・高等科嘱託教諭として1年間の期間をもって採用された。

(甲9、乙1)

イ 平成19年4月1日、C 組合員は、法人に社会科担当の中・高等科常勤講師として1年間の期間をもって採用され、同20年4月1日、同21年4月1日及び同22年4月1日、当該雇用契約が更新された。

(甲10から甲13、乙2から乙5)

ウ 平成20年11月5日、法人は、C 組合員に対し、平成20年度末をもって雇止めとする旨通知した。

(証人 C、証人 D)

エ 平成20年11月11日、組合は、法人に対し、「組合加入通知及び団体交渉申入書」と題する書面(以下「20.11.11申入書」という。)を送付し、C 組合員の組合加入を通知するとともに、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

(甲2)

オ 平成21年1月21日、組合と法人との間で団交が開催され(以下、この団交を「21.1.21団交」という。)、① C 組合員に対する雇止め通知を撤回する旨、② 法人と組合は、C 組合員を専任教諭とすることについては引き続き協議する旨、などが記載された書面(以下「21.1.21書面」という。)を取り交わした。

(甲3、乙23)

カ 平成21年11月4日、組合は法人に対し、「団体交渉申入書」(以下「21.11.4団交申入書」という。)を送付し、C 組合員を専任教諭とすることを議題とした団交を申し入れ、同月19日、同年12月8日及び同22年2月5日、組合と法人との間で、団交が開催された(以下それぞれ、同21年11月19日に開催された団交を「21.11.19

団交」、同年12月8日に開催された団交を「21.12.8団交」、同22年2月5日に開催された団交を「22.2.5団交」といい、これらを併せて「平成21年度団交」という。)

(甲6、甲19、乙13、乙14、乙16)

キ 平成22年10月26日、組合は法人に対し、「団体交渉申入書」(以下「22.10.26団交申入書」という。)を送付し、C組合員を専任教諭とすることを議題とした団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「本件申入れ」という。)

(甲7)

ク 平成22年11月18日及び同年12月21日、組合と法人との間で、C組合員を専任教諭とすることを議題とした団交が開催された(以下それぞれ、平成22年11月18日に行われた団交を「22.11.18団交」、同年12月21日に行われた団交を「22.12.21団交」といい、これらを併せて「本件団交」という。)

(甲20、乙18、乙19)

ケ 平成23年1月13日、法人は組合に「回答書」と題する書面(以下「23.1.13回答書」という。)を送付した。

(甲8)

コ 平成23年1月27日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(平成23年(不)第7号事件。以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

1 法人が平成23年度にC組合員を専任教諭としなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 法人は、平成18年3月、C組合員の採用に先立ち、同組合員に対し、「2年後、3年後の専任化を検討している」、「本学園に骨をうずめてもらいたい」、「今年度いっぱい、社会科の教員が一名、定年で退職する。その空いた枠に、世界史の専門教員として入ってもらいたい」等と発言しながら、平成23年度に専任教諭に昇格させなかった。

法人が、C組合員を平成18年度に採用した際には、日を置かずに専任教諭に昇格させることを約束したにもかかわらず、明確な理由もなく専任教諭昇格を拒否したことは、C組合員が組合に加入して団交を行ったことを嫌悪したものというほかない。

なお、法人の専任教諭採用の手続は、採用試験に合格した者をまず常勤講師として1年から3年間、使用し、その後に専任教諭に昇格させるというものであり、常勤講師の期間は「試用期間」に相当すると考えられる。また、実際に、C組合員が法人に勤務する前後数年間をみても、専任教諭は常勤講師を経た者に限ら

れており、唯一の例外は、平成22年度に、他私学で進路指導の実績のある50歳代の教員が専任教諭に採用された例のみである。

イ 法人は、C 組合員の専任教諭への昇格を、明確な理由もなく拒否した。

C 組合員の専任化を議題とした平成21年度団交において、法人は、求めている教員像として、「積極性」、「ほとぼしる情熱」、「即戦力」などを挙げ、C 組合員にそれらが欠けているために、C 組合員を専任教諭とすることはできないと主張した。また、法人は、C 組合員が専任教諭に昇格できない具体的な最大の理由として、同年の夏期学校において、C 組合員が水着を持参せず、水泳の指導をしなかったことであると回答し、水着を持参しないことは積極性がない証拠だとして専任教諭への昇格を拒否した。さらに、法人は、財務状況が悪いために

C 組合員を専任教諭とすることはできないとも主張したが、組合に提示した資料は法人の広報誌に掲載されている程度のものであって、その資料によっても、

C 組合員一人を専任教諭とすることによって法人の財務が圧迫されるような状態でないことは明らかであった。このように、法人の態度は不誠実であったが、譲歩案として、C 組合員の専任化を前向きに検討するよう要求して、平成21年度団交は終了した。

かかる団交の協議内容を受け、C 組合員は、平成22年度の夏期学校において初心者コースの実技指導に当たったほか、放課後に自主的な補習を開催し、社会科のほぼ全教材を自作した。22. 12. 21団交において、C 組合員は、自らの積極性に関するこれらの事実を示し、また、C 組合員の授業に対する生徒アンケートが高評価であったことなどの資料を示した。しかしながら、法人は、これらについては専任教諭に昇格させる際の評価対象とはみておらず、C 組合員を専任教諭としない理由は具体的に示されなかった。そこで、組合は、団交において、

C 組合員を専任教諭にできない具体的な要素について質問したが、総合的判断であるとの回答を繰り返すのみであった。そして、法人は、23. 1. 13回答書において、C 組合員を専任教諭としないのは、本人の資質、採用枠の有無、財務状況等の諸事情が理由であると回答した。しかしながら、このような「諸事情」は団交で説明されたものではなく、かつ「諸事情」の内容は不明であった。

ウ 法人は、平成21年1月21日に、C 組合員の雇止めを撤回する旨の労働協約を締結した直後に、組合に対して新たな「期限付雇用契約書」を提示し、これに同意しなければ、C 組合員を平成20年度いっぱい雇止めとすると主張した。同契約書第2条には、「この契約は期間の満了後更新しないものとし、したがって契約期間が満了した時は、何らの通知を要することなく、当然退職の効果が生じるものとする。」と記載されていた。同契約書は、雇止めが1年先延ばしされるだけ

のものであり、先の労働協約を反故にするものであった。

また、法人は、平成21年度に、C組合員を、本人の意に反して、しかも、中等科の社会科教員が不在となる問題が生じるにもかかわらず、中等科から高等科へと所属を移すとともに、担任、校務分掌、クラブ顧問など、授業以外の主要業務をすべて外した。平成21年度から同23年度にかけて、常勤講師のうち、担任業務・校務分掌を全て外されているのは、C組合員のみである。このように、C組合員は、授業以外の業務を全て外されたため、授業の準備に力を入れていた。しかしながら、法人の管理職は、C組合員の授業を見学することもせず、C組合員の勤務状況をまっとうに評価しようとはせず、また、指導やアドバイスを行うこともなかった。

新たな「期限付雇用契約書」の導入により、C組合員を平成20年度若しくは同21年度いっぱいまで雇止めするべく画策したことは、法人がC組合員の組合加入を忌避していることの表れであり、法人における不当労働行為意思の存在を証明するものである。そして、かかる不当労働行為意思は、C組合員を専任教諭に昇格させないこと、担任外し及び校務分掌外しによって継続しているとみるべきである。

エ 法人は、C組合員を専任教諭に昇格させない一方、平成20年度及び同21年度においては多数の非組合員を専任教諭に昇格させる昇格差別を行っている。

平成20年度に中等科及び高等科に勤務していた常勤講師は13名であったが、そのうち3名が同21年度から専任教諭に昇格した。また、同21年度に中等科及び高等科に勤務していた常勤講師は13名であったが、そのうち6名が同22年度から専任教諭に昇格した。このように、C組合員以外の常勤講師の多くが専任教諭に昇格しているのであって、法人がC組合員を専任教諭に昇格できない理由として主張する、本人の資質、採用枠の有無、財務状況等の諸事情は、いずれも真実ではないのである。

オ 以上のおり、法人は、C組合員に対し、当初の採用から2、3年後に専任教諭に昇格させることを約束しておきながら、また、中等科には社会科の専任教諭が不在であり、教育活動に大きな問題があるにもかかわらず、総合的判断という恣意的な理由で専任教諭昇格を拒否する一方、多数の非組合員を専任教諭に昇格させた。法人がC組合員を専任教諭に昇格させなかったのは、同人が組合員であることを嫌悪した故に他ならず、かかる法人の行為は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するとともに、組合員に対する昇格差別であり、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 平成18年3月、C組合員の嘱託教諭としての採用に先立ち、管理職が、C組合員に対して、同年度で教員1名が定年退職予定であることを知らせたこと、「世界史の専門家になってもらいたい」と発言したことは認めるが、いずれの発言も専任教諭としての採用を約束し、又は期待させるような文脈での発言ではない。

法人は、C組合員が組合に加入する以前から、同人を専任教諭として採用したいとの判断には至っておらず、その判断が平成22年度に至っても覆っていないにすぎない。

なお、法人においては、常勤講師が専任教諭に「昇格」する人事制度はなく、常勤講師であった者が専任教諭となる場合は、常勤講師としての雇用関係は終了した上で、改めて専任教諭として「採用」という取扱いである。

イ 法人がC組合員を専任教諭として採用していないのは、以下詳述するように、本人の資質、財務状況、採用枠の有無等が理由であってC組合員が組合員の地位にあることと無関係であることは明らかである。

(ア) 本人の資質

法人は、専任教諭に対して、指導力があることは前提として、それ以外に積極性や情熱等があることを求めている。しかしながら、C組合員は、積極性や情熱等が欠けており、共同作業も十分にこなさず、採用されて1年目から管理職や同僚教員からの評価が大変低く、法人は、C組合員を、採用当時から、高く評価したことは全くなかった。そして、法人は、団交に際して、C組合員の教員としての素質を低く評価していることについて、繰り返し説明してきた。なお、C組合員は、授業の指導力や補講への取組みについて評価してほしいようであるが、法人は、授業の指導力のみで専任教諭としての採用を決めているわけではなく、C組合員の指導力が特に優れているとも認められない。補講についても、他の常勤講師も取り組んでいることであって、C組合員のみが取り組んでいるのではない。このように、法人には、C組合員を専任教諭として採用したいとの評価を根拠づける積極的事情が見当たらないのである。

(イ) 採用枠について

平成23年度においては、法人は、専任教諭を一人も新規採用していない。また、同21年度及び同22年度については、常勤講師から専任教諭に採用された者はいるが、このうち、C組合員と同じ社会科担当の教員は1名もないのであって、そもそも社会科担当の採用枠がなかったのである。このように、C組合員が専任教諭として採用されていないことは、本人の資質をさておいても、採用枠がなかったことから導かれる当然の帰結にすぎない。

ウ また、以下に示すように、法人には、組合が主張するような C 組合員に対する不利益取扱いをうかがわせる事情がない。

(ア) 期限付雇用契約書の提示について

法人は、21. 1. 21書面の取り交わしと「同時に」期限付雇用契約書を提示したことはなく、また、雇用契約が成立しなければ C 組合員を雇い続けることはできないと伝えたのであって、当該契約に同意しなければ C 組合員を予定どおり平成20年度いっぱいまで雇止め解雇すると伝えたことはない。そして、当該契約書の提示は、常勤講師として雇い入れる者全員に対して行われたものであり、C 組合員のみ、組合の要求に従って、従前どおりの就任承諾書方式を継続することとなったのである。したがって、期限付雇用契約書の提示や就任承諾書方式の継続の事実、C 組合員に対する不利益取扱いを示すものではない。

(イ) 学級担任、クラブ活動担当、校務分掌等について

C 組合員は、平成21年度以降、学級担任を受け持っていないが、それは、平成20年11月に、C 組合員に対して同年度いっぱいの雇止めを伝えたことから明らかなように、法人が C 組合員の教員としての資質に低い評価しか与えておらず、学級担任を受け持たせるにふさわしいと判断していないからである。同22年度は、高等学校の学級担任は全て専任教諭で賄うこととし、同23年度は、専任教諭でも学級担任を持っていない者が4名いた。

また、C 組合員は、平成21年度にクラブ活動の担当や校務分掌から外れていたが、それは、同20年度をもって C 組合員の雇止めが予定されていたからである。C 組合員は、同22年度に美術部の副顧問及び図書・視聴覚係に充てられ、同23年度には美術部の副顧問及び校誌の編集に充てられていた。なお、同21年度には、C 組合員以外にもクラブ活動と校務分掌の両方から外れた教員が2名いたが、そのうち1名はクラブ活動の担当を希望する申出があり、法人は、その希望に従って同人にクラブ活動を担当させた。しかし、C 組合員からは何の希望も出されていない。

(ウ) 指導、授業の視察等について

法人においては、職務への取組みの姿勢等について個別の指導は行っておらず、授業の視察についても、通例として、採用2年目以降の教員に対して行うことはほとんどない。C 組合員についても、平成21年度以降、授業の視察が行われていないが、そのような対応は、ほかの教員との関係でも同様である。なお、法人は、C 組合員の授業を低く評価しているわけではないのであって、法人の管理職が C 組合員の授業を視察し、指導しなければならない状況は認

められない。したがって、同21年度以降、C 組合員に対する指導や授業の視察が行われていないことは、同人に対する不利益取扱いを示す事実ではない。

エ 法人において、嘱託教諭ないし常勤講師として採用された者が専任教諭として採用される割合は決して高くない。

平成18年度から同22年度までに採用された嘱託教諭又は常勤講師についてみると、頭数で計算して約3割弱の者が専任教諭として採用されているにすぎない。

また、法人は、人物本位の採用を心掛けている。平成18年度から同22年度までに、法人が中・高等学校の国語科に嘱託教諭又は常勤講師として採用した者は、頭数で計算して合計12名であるが、そのうち同23年度までに専任教諭として採用したのは、わずか1名のみである。一方、同期間に、法人が社会科の嘱託教諭又は常勤講師として採用した者はわずか2名であり、同23年度までに専任教諭として採用した者はいない状況にある。このように、法人は、人員補充の必要性が高い国語科においても、専任教諭として採用するにふさわしい人材であると認められない限りは、その採用を見送っているのである。

オ 以上のとおり、法人がC 組合員を専任教諭としなかったのは、本人の資質が法人の求める人物像と合致しないこと、法人における専任教員の採用枠の有無、財務状況等の諸事情によるものであって、同人が組合員であることとは無関係であることは明らかであるから、かかる法人の対応は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入のいずれにも該当しない。

2 組合の本件申入れに対する法人の対応は、不誠実団交に当たるとともに、21. 1. 21書面に反する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合は、21. 1. 21書面に基づき、法人との協議に臨んできた。その経過は前記1(1)イのとおりである。C 組合員の専任教諭昇格をめぐる一連の団交において、法人は、C 組合員の専任教諭昇格を拒否する理由を二転三転させ、最終的には総合的判断を理由とした。法人は、組合から、総合的判断の元となる諸要素を提示するよう要求しても応じることはなく、総合的判断であると繰り返すのみであり、組合を説得するような説明や資料の提示もなかった。

そして、法人は、23. 1. 13回答書において、C 組合員を昇格させることはできないとの回答を行った。その理由は、本人の資質、採用枠の有無、財務状況等の諸事情による総合的判断という抽象的なものに終始した。しかしながら、このような「諸事情」は団交で説明されたことはなく、かつ、「諸事情」の内容は不明であった。

イ また、22. 11. 18団交において、C 組合員を専任教諭に昇格しない理由は、理

事長しかわからないという法人の発言に対して、組合は、理事長しか持たない情報の開示若しくは理事長の出席を求めたが、22. 12. 21団交に理事長が出席することはなく、また、理事長しか持たない情報の公開もなかった。

ウ 以上のとおり、法人は、組合が求めた団交資料の開示若しくは団交資料について発言できる理事長の出席を拒否するとともに、結局、C 組合員を専任教諭に昇格させない理由について組合を説得する理由を明らかにしなかった。このような法人の態度は、誠実団交義務を果たすものではなく、労働組合法第7条第2号に該当するとともに、組合との労働協約に違反し、組合を軽視し、また組合員の組合への信頼を減じさせるものであるから、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 法人は、組合との交渉の中で、組合にC 組合員を専任教諭として採用しないと判断した理由を説明し続けてきたのであり、その説明の内容に抽象的な部分があったとしても、それは、法人における専任教諭の採否が、法人の建学の精神や教育理念に照らした人物についての人格的な評価を含む総合的な判断が必要となる事柄であって、本来的に言葉で具体的に説明することが困難なものであることから、それについて説明しようとする場合に不可避免的に伴うことである。したがって、法人による説明の内容に抽象的な部分があったとしても、そのこと自体は、法人による団交態度の不誠実性を理由づけるものではなく、また、2回の団交を通じてこれらについては説明を尽くしている。

また、法人は、C 組合員に決定的に不足しているのが「情熱」や「積極性」等であることや、C 組合員の教員としての資質を低く評価する理由についても、できる限り具体的に説明してきた。さらに、教員として有すべき資質を身に付けていくための指導若しくは研修の実施についても、法人は、現場で上司や先輩から学びとってもらう方針であること、学内や学外での研修若しくはプログラムを設定・実施したり、参加させるのは困難であること、専任教諭となれる条件の設定等についても、専任教諭の採用は総合的判断によるものであり、しかも採用枠等を加味した上での常勤講師間の相対評価によることからしても、かかる条件を設定することはできないこと等を、団交において説明している。

イ なお、法人は、団交の場において、C 組合員を専任教諭としない理由について「理事長しかわからない」と発言したことはないし、そのような情報の開示を求められたこともない。

ウ 以上のとおり、法人は、C 組合員を専任教諭として採用しない理由についても説明を尽くすだけでなく、C 組合員を専任教諭として採用するための条件設

定ができないことについても説明を尽くしているのであるから、このような法人の態度は、不誠実であるとか団交拒否であるなどといわれるものではありえず、労働組合法第7条第2号には該当しない。

また、21.1.21文書は、言葉どおり「引き続き協議する」ということであり、専任教諭として採用することを前提とした積極的な対応を約束するものではない。組合からも、各団交の終了に際して、かかる要求事項について前向きに対応することを要求されたこともなく、法人は本件申入れに対して誠実に対応している。したがって、法人の対応が21.1.21文書に反する支配介入に当たることはない。

第4 争点に対する判断

争点1（法人が平成23年度に C 組合員を専任教諭としなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点2（組合の本件申入れに対する法人の対応は、不誠実団交に当たるとともに、21.1.21書面に反する支配介入に当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 法人における専任教諭、嘱託教諭及び常勤講師について

ア 専任教諭とは、法人に期間の定めなく雇用される教員のことであり、法人の「服務規程」、「給与規程」等が適用される。

(乙24、乙25)

イ 嘱託教諭とは、専任教諭に準じ、その嘱託を受けた業務を担当する教員である。嘱託教諭は、原則として、週5日36時間の勤務、毎週15時間以上の授業の担当、職員会議への出席のほか、生活指導等の校長が定めた事項を行うこととなっている。また、嘱託教諭には、「中等科・高等科嘱託教員給与内規」に基づいた給与が支給される。

(甲14、甲15、乙6、乙7)

ウ 常勤講師とは、法人の中等科及び高等科における嘱託教諭のうち、法人の中等科又は高等科の教育を充実させるために、専任教諭に準じる職務に従事する人材を確保することを目的として設けられた職で、任期は1年である。常勤講師の職務は専任の教員に準じて校長が定めることとなっており、また、給与等は専任教諭に適用される職員俸給表を準用し、専任教諭に準じて支給されることとなっている。

(甲15から甲17、乙7、乙8、乙10、乙21)

エ 法人において、常勤講師が専任教諭となる場合は、従前の雇用関係を解消した上で、改めて専任教諭として採用されることとなる。

(乙30)

(2) 専任教諭の採用基準及び採用手続について

法人は、常勤講師として採用していた教員を専任教諭として採用することもあれば、外部から専任教諭を採用することもあり、専任教諭を採用する既定の手続はない。

法人が常勤講師を専任教諭として採用する場合の一般的な手続は次のとおりである。校長及び副校長ら管理職による日常的な観察や他の教員からの評価等に基づき、校長が、各常勤講師について、指導力があることを前提として、協調性、積極性等の観点から、法人の教員組織の基幹である専任教諭にふさわしい人材であるか否かを判断する。一方、理事長及び専務理事らは将来的な生徒数の増減の見込みや財務状況等を加味して採用枠を決める。専任教諭にふさわしいと認められた常勤講師については、毎年秋頃に、校長が法人の専務理事等と折衝を行い、最終的に専任教諭としての採用が決定されることとなる。

なお、法人においては、数値等で表すことのできる客観的な採用基準はない。

(乙30、証人 D)

(3) 常勤講師の専任教諭への採用状況等について

平成18年度以降に法人に採用された常勤講師の専任教諭への採用状況等は、別紙のとおりであるが、同23年度において、法人は専任教諭を採用していない。

また、平成20年度以降の外部からの専任教諭の採用状況をみると、同22年度において、法人は、外部から専任教諭を1名採用した。

(甲20、乙18、乙19、乙29、乙30、証人 D)

(4) 常勤講師の担当業務等について

ア 常勤講師は、授業のほか、クラス担任、クラブ担当、事務作業等を担う。事務作業は、「部」として割り振られた法人の主幹的な業務のほか、「係」として割り振られた付随的な業務がある。また、クラス担任は、原則として専任教諭が受け持つこととなっているが、教員数等の理由により、常勤講師がクラス担任を受け持つこともある。

(証人 C 、証人 E)

イ 平成21年度において、常勤講師14名のうち、6名がクラス担任を受け持ったが、C 組合員を含む8名はクラス担任を受け持たなかった。

また、同年度において、C 組合員にはクラブ担当及び校務分掌の割当てがなかった。なお、クラブ担当及び校務分掌が割り当てられなかった常勤講師は、C組合員以外に2名いたが、そのうち1名は、当該講師の申出により、クラブ担当を持つこととなった。

(乙29、証人 E)

ウ 平成22年度において、常勤講師12名のうち、1名がクラス担任を受け持った。
一方、C 組合員を含む常勤講師11名は、クラス副担任を受け持った。

また、同年度において、C 組合員は、美術部の副顧問のほか、事務分担として、図書・視聴覚の係を受け持っていた。

(甲21の2、乙29、証人 C 、証人 E)

(5) C 組合員の組合加入前の経過について

ア 法人は、自らが運営するホームページに、平成18年度の嘱託教員の募集記事を掲載した。同記事には、「学力向上フロンティアハイスクールにふさわしい熱意と情熱のある教員を求めています」と記載され、その募集要項の欄には、「1年更新(勤務成績により専任教諭に採用する場合有り)」との記載があった。

(甲1)

イ 平成18年4月1日からのC 組合員の採用に先立ち、当時法人の高等科副校長で、同19年4月から高等科校長となったD (以下、校長就任前も含めて「D校長」という。)らは、同組合員と面談を行った。

当該面談において、法人は、C 組合員に対し、①来年度末に社会科教員が1名定年退職となる旨、②世界史の受験指導ができる教員を探している旨、③勤務次第では専任教諭となる可能性がある旨などを述べ、想定される授業数や月額報酬の試算などを行った。

(甲24、乙30、乙31、証人 C 、証人 D 、証人 E)

ウ 平成18年4月1日、C 組合員は、法人に、社会科担当の中・高等科嘱託教諭として、1年間の期間をもって採用された。採用に先立ち、同年3月28日にC 組合員が法人に提出した「就任承諾書」と題する書面(以下「18.3.28承諾書」という。)には、法人の建学の精神や運営方針に従い次のとおり就任することを承諾する旨記載されており、その内容として、①職名が中・高等科嘱託教諭であること、②担当職務が社会科担当であること、③雇用期間は同年4月1日から同19年3月31日までで、任期が満了したときは解雇予告その他何らの通知も要さず、退職すること、④待遇等は法人の例規によること、等が記載されていた。

(甲9、乙1)

エ 平成19年4月1日、C 組合員は、法人に、社会科担当の中・高等科常勤講師として、1年間の期間をもって採用された。採用に先立ち、同年3月16日にC 組合員が法人に提出した「就任承諾書」と題する書面(以下「19.3.16承諾書」という。)の内容は、①職名が中・高等科常勤講師であること、②雇用期間が同年4月1日から同20年3月31日までであることを除いて、18.3.28承諾書と同一である。

(甲10、乙2、証人 C)

オ 平成20年4月1日、C組合員は、法人に、社会科担当の中・高等科常勤講師として、1年間の期間をもって更新採用された。採用に先立ち、同年2月15日にC組合員が法人に提出した「就任承諾書」と題する書面の内容は、雇用期間が同年4月1日から同21年3月31日までであることを除いて、19.3.16承諾書と同一である。

(甲11、乙3)

カ 平成20年11月5日、D校長らは、C組合員に対し、平成20年度末をもって雇止めとする旨告げた。また、D校長らは、C組合員を雇止めとする理由として、①法人の内規により、常勤講師は1年契約で2回更新までとなっており、更新回数の上限に達した常勤講師は、専任教諭として採用されなければ雇用関係を継続することができない旨、②C組合員は法人の校風に合わず、専任教諭として採用することは到底できない旨、③社会科の教科主任などの意見を聞いて判断した旨、などを述べた。

(甲24、証人 C、証人 D)

キ 平成20年11月11日、組合は、法人に対し、20.11.11申入書を送付し、C組合員の組合への加入を通知するとともに、団交を申し入れた。20.11.11申入書に記載された要求事項は、①C組合員の雇止め通知を撤回すること、②C組合員を採用時の約束にしたがって専任教諭に昇格させること、③組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること、などであった。

(甲2)

(6) C組合員の組合加入後の経過について

ア 平成21年1月21日、組合と法人との間で、21.1.21団交が開催された。21.1.21団交には、法人側から、D校長らが出席した。21.1.21団交において、次のようなやり取りがあった。

(ア) 法人は、平成21年度に期限付きで雇用する者については、C組合員を含めた全員に対して新しい契約書を作成し、その契約書に基づいてC組合員とも1年の契約を結ぶことによって、雇止めを撤回することとしたい旨回答した。これに対し、組合は、これまで契約を数度にわたって更新してきた常勤講師にとって、かかる契約書は雇止めを通告するもので、C組合員にとっては雇止めを1年先延ばしにするものでしかなく、納得できない旨述べた。

(イ) 法人は、新しい契約書の内容や労働条件については引き続き組合と協議をしていく旨述べた。これに対して、組合は、21.1.21団交における合意点として、①C組合員の雇止め通知については撤回すること、②C組合員を専任教諭

とすることについては、採用時の約束の有無については棚上げにした上で今後協議していくこと、③労働条件については今後も協議を続けていくこと、として整理したい旨述べた。

(ウ) 最後に、21.1.21団交までの到達点を書面にすることに組合と法人が合意し、双方の間で、21.1.21書面が取り交わされた。

21.1.21書面には、次のような記載があった。

- 「1. 学園は、 C 組合員の雇止め解雇通知を撤回する。
2. 学園と組合は C 組合員の専任教諭に昇格させるについては引き続き協議する。
3. 学園は、組合員の労働条件の変更については事前に組合と十分協議してから実施する。
4. 学園は、労働諸法令を順守する。」

なお、21.1.21書面の取り交わしに当たっては、組合が案を作成し、法人に対し、① C 組合員を専任教諭とする採用時の約束の有無は、組合と法人との間で見解の相違があるため合意の文書としては盛り込まない旨、②組合は、 C 組合員を専任教諭とすることについて引き続き要求し、 C 組合員が専任教諭となるために不足している点等について、今後協議の場を設けていきたいと考えている旨などを口頭で説明し、法人が納得した旨述べ、組合側から副執行委員長が、法人側から D 校長が、21.1.21書面に署名した。

(甲3、乙23)

イ 平成21年2月13日、組合は法人に対し、「団体交渉申入書」(以下「21.2.13申入書」という。)を送付し、団交を申し入れた。21.2.13申入書には、団交事項として、「1.『期限付雇用契約書』は常勤講師の労働条件を悪化させるものであることから、これの導入をやめ、従前通りの手続による労働契約とすること。」などと記載されていた。

(甲4)

ウ 平成21年2月27日、組合と法人との間で、団交が開催された。当該団交には、法人側から、 D 校長らが出席した。当該団交において、法人は組合に対し、期限付雇用契約書を常勤講師全員に提示した旨、期限付雇用契約書によって常勤講師全員の契約期間が1年となる旨述べた。

(甲18の1、乙11)

エ 平成21年3月30日、法人は組合に対し、「回答書」を送付した。同回答書には、21.2.13申入書の要求事項1について、 C 組合員を従前どおりの手続により更新し、平成21年度中等科高等科常勤講師とする旨、記載されていた。

なお、平成21年度に法人に採用された常勤講師のうち、C 組合員以外は、「期限付雇用契約書」を法人と締結した。

(甲5、証人 D)

オ 平成21年4月1日、C 組合員は、法人に、社会科担当の中・高等科常勤講師として、1年間の期間をもって更新採用された。採用に先立ち、同年3月28日に C 組合員が法人に提出した「就任承諾書」と題する書面の内容は、雇用期間が同年4月1日から同22年3月31日までであることを除いて、19.3.16承諾書と同一である。

(甲12、乙4)

カ 平成21年11月4日、組合は法人に対し、「団体交渉申入書」(以下「21.11.4団交申入書」という。)を送付し、団交を申し入れた。

21.11.4団交申入書には、団交事項として、「下記の要求事項及びその他関連する事項」と記載され、要求事項として、「C 組合員を採用時の約束に従って専任教諭に昇格させること。」と記載されていた。

(甲6)

キ 平成21年11月19日、組合と法人との間で、21.11.19団交が開催された。21.11.19団交には、法人側から、D 校長らが出席した。

21.11.19団交において、次のようなやり取りがあった。

(ア) まず、法人は、21.11.4団交申入書に対する回答として、① C 組合員に対する高等学校副校長、教頭及び教科主任等の評価は大変低く、専任教諭とすることはできない旨、②教師には、生徒に対して「張り切っているような情熱」を持って接することが求められる旨、③ C 組合員は、団交を契機としてクラブ活動等に積極的に取り組んでいたが、長くは続かなかった旨などを述べた。

(イ) 組合が、C 組合員の積極性の低さを示す具体的に指摘できる事項の説明を求めたところ、法人は、①臨海学校に C 組合員のみが水着を持ってこなかった旨、②耐震工事に係る幼稚園での作業時に早く帰った旨、③耐震工事に係る職員室の移動作業を行っていた時に、C 組合員のみが自席で寝ていることがあった旨などを述べた。

(ウ) 組合から、平成22年度に専任教諭となる常勤講師の人数を尋ねたところ、法人は6名であると答えた。かかる回答を受けて、組合は法人に対し、①組合に加入していない6名の常勤講師を専任教諭としながら、C 組合員が専任教諭にならないことは、組合員差別ではないかと懸念している旨、②専任教諭となる6名の常勤講師と C 組合員との比較を出してほしい旨述べたところ、法人は、①専任教諭となる6名を含め、常勤講師は、C 組合員を除いて、全員組

合に入っていないと思われる旨、②専任教諭となる6名の常勤講師とC組合員との比較は、公的機関から要求を受けた場合は出さざるを得ないが、個人情報の問題もあり、団交の場で示すことはできない旨、などを述べた。

(エ) 組合は、法人が前記(イ)においてC組合員の積極性の低さを示す具体的な事項として指摘した点について、次回団交において事実関係を検証したい旨述べ、法人は了承した。

(甲19の1、乙13)

ク 平成21年12月8日、組合と法人との間で、21.12.8団交が開催された。21.12.8団交には、法人側から、D校長らが出席した。

21.12.8団交において、次のようなやり取りがあった。

(ア) 団交に先立ち、法人が組合に対して提出した資料には、前記キ(エ)に対する回答として、①C組合員が教頭らに相談をすることなく臨海学校に水着を持ってこなかった旨、②校舎の耐震化工事に係る全体作業時に、C組合員が先に戻ってしまったという教員の声があった旨、③校舎の耐震化工事終了に伴う職員室の移動作業時に、C組合員が自席で寝ていたのを複数の教員が見た旨が記載され、これに対して、組合は、①に関して、臨海学校の役割分担について各教員に確認を取らなかった管理職側に、安全配慮義務の観点から責任がある旨、②についてはそのような事実がない旨、③については居眠りをできるはずがない旨など述べ、反論したところ、法人は、②については具体的に思い出すことができないので、撤回しても構わない旨述べた。

(イ) 法人は、①前記(ア)の3つの事例は具体例であってC組合員を専任教諭にできない最大の理由というわけではない旨、②専任教諭の採用に当たっては教科、年齢、男女等を勘案しており、財務的な問題も重要である旨、③社会科の専任教諭を採用しないのは法人の戦略である旨述べた。

(ウ) 組合が、法人に対し、専任教諭の採用に当たっての諸要素を検討する書類として、会計書類、教科のバランス及び法人の戦略を次回団交までに提出するよう求めたところ、法人は、戦略の提出は困難である旨、検討した上で改めて連絡する旨述べた。

(甲19の2、乙14、乙15)

ケ 平成22年2月5日、組合と法人との間で、22.2.5団交が開催された。22.2.5団交には、法人側から、D校長らが出席した。

22.2.5団交において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 法人は、財務状況を示す資料を組合に提示した上で、①平成21年度の消費収支が2億円以上の支出超過となる旨、②財務的な事情は専任教諭を多数採用す

ることができない理由ではあるが、C 組合員に関しては、本人の資質が一番の問題である旨、③仮に専任教諭の採用枠が1名増えたとしてもC 組合員が採用されるわけではない旨述べた。

(イ) 組合が、専任教諭になるために必要な、授業以外の項目について説明を求めたところ、法人は、①専任教諭の採用に当たっては、各年の採用人数が異なり、担当教科、クラブ活動の指導、ホームルーム管理等を総合的に判断するのであって、項目ごとに専任教諭として採用される基準を定めているわけではない旨、②過去の例を説明することはできるが、専任教諭の採用は総合的な判断であり、それらを行ったからといって専任教諭として採用されるわけではない旨述べた。

(ウ) 組合が、専任教諭になるに当たって必要な資質の提示や、そのための研修プログラム等の策定ができないか尋ねたところ、法人は、①専任教諭に必要な資質を育成するプログラムは用意していない旨、②学内及び学外の研修を実施する時間的及び財務的余裕がない旨、③即戦力を求めており、経験のある人材を優先的に採用せざるを得ない旨述べた。

(エ) 最後に、組合と法人は、①C 組合員は従前どおりの手続により平成22年度の契約を更新すること、②C 組合員を専任教諭とすることについては、組合が改めて団交を申し入れることで合意し、終了した。

(甲24、乙16、証人 C)

コ 平成22年4月1日、C 組合員は、法人に、社会科担当の中・高等科常勤講師として、1年間の期間をもって更新採用された。採用に先立ち、同年3月2日にC 組合員が法人に提出した「就任承諾書」と題する書面の内容は、雇用期間が同年4月1日から同23年3月31日までであることを除いて、19. 3. 16承諾書と同一である。

(甲13、乙5)

(7) 本件申入れをめぐる経過について

ア 平成22年10月26日、組合は法人に対し、22. 10. 26団交申入書を送付し、本件申入れを行った。

22. 10. 26団交申入書には、団交事項として、「下記の要求事項及びその他関連する事項」と記載され、要求事項として、「C 組合員を採用時の約束に従って専任教諭に昇格させること。」と記載されていた。

(甲7)

イ 平成22年11月18日、組合と法人との間で22. 11. 18団交が開催された。22. 11. 18団交は、午後6時頃から約1時間にわたって行われ、法人側からD 校長らが出席した。

22. 11. 18団交において、以下のようなやりとりがあった。

- (ア) 法人は、22. 10. 26団交申入書に対する回答として、C 組合員を専任教諭とするという採用時の約束の有無を別にしても、C 組合員を専任教諭とすることはしない旨述べ、その理由を組合が尋ねたところ、法人は、① C 組合員には、臨海学校に水着を持参する等の改善はみられ、努力しているとは思いますが、専任教諭としたいと思わせるほどではない旨、②専任教諭を希望する教員が多数いる中で、普通どおりにできれば専任教諭になれるというものではない旨、③ C 組合員には、教員としての情熱が感じられず、そのことは C 組合員の採用直後の2年間くらいではっきりしていた旨、などを述べた。
- (イ) 組合が、校長らによる授業見学もなく、客観的な評価が行われているか疑問に思っている旨述べたところ、法人は、採用1年目及び2年目くらいの教員の授業を見に行くことはあるが、採用後数年が経過した教員の授業はなかなか見に行くことができない旨、C 組合員については校長ら管理職の間で話をしている旨述べた。
- (ウ) 組合が、①法人は専任教諭を採用する基準を設けていないのではないかと疑問に思う旨、②有期雇用である常勤講師は、経営施策上の安全弁であって、本来は専任教諭として採用してもおかしくないと考えられる旨、③ C 組合員は、昨年の団交で指摘を受けた点についても改善しており、専任教諭となるに当たってまだ足りない点があるのなら指摘をしてほしい旨、など述べたところ、法人は、①私学の採用は定員等が流動的であり、基準があるからといってそのとおりに専任教諭になれるわけではない旨、②専任教諭の採用に当たっては、採用枠に対して、担当教科、性別、年齢、法人の戦略等を加味した相対評価によって決定する旨、③ C 組合員はこれまで、相対評価として専任教諭の採用枠に入ったことがない旨、④法人の現状として、社会科の専任教諭を採用しなければならない緊急度は低い旨、などを述べた。
- (エ) 組合が、新任の教員は教員としての資質やスキルを持ち合わせているとは限らないものであり、これらは法人による指導等を通じて育成していくものではないかと考える旨述べたところ、法人は、①法人には組織だった研修体制がなく、先輩教員の姿から学び取ってもらうしかない旨、②教頭らは、教員ら全体に対する注意は行っており、それを自分のこととしてとらえられるかが重要である旨、などを述べた。
- (オ) 組合が、法人には過去に手本とはいえない勤務態度の管理職がいた旨述べ、法人には教員が管理職を評価し、管理職の引退を勧奨する制度がないのか尋ねたところ、法人は、理事会や理事長には、管理職が把握している以上の情報が

入っており、適当でない管理職はすぐに契約を解消される旨述べた。次に、組合が、それならば C 組合員の情報は理事長に入っているのか尋ねたところ、法人は、保護者が理事会や理事長に直接手紙等を出すことによって、個別の教員についての情報が入ることもあり、C 組合員の情報が入っていることもありうる旨述べた。このことを受けて、組合が、教員の専任化の最終権限を持ち、総合的な判断に関する情報を持っていると考えられる理事長の出席を求めたところ、法人は、①権限は校長が委任を受けており、理事長が出席することはないと思う旨、②理事長から、法人として来年度は専任教諭の採用を行わないという通達が来ている旨、③来年度に専任教諭の採用を行わないのは、財務的な理由が一番である旨、④法人の消費収支は、校舎の耐震工事等の影響により、平成22年度において約4億円の支出超過となる見通しである旨、などを述べた。

(カ) 組合は、法人に対し、次回の団交において、理事長の出席若しくは C 組合員を専任教諭とすることができないという総合的判断の元となる諸要素を示すよう求めた。

(甲20の1、乙18)

ウ 平成22年12月21日、組合と法人との間で22.12.21団交が開催された。22.12.21団交は、午後6時15分頃から約40分間にわたって行われ、法人側から D 校長らが出席したが、理事長は出席しなかった。

22.12.21団交において、以下のようなやりとりがあった。

(ア) 団交の冒頭、法人は、22.11.18団交において、組合が法人に対し、C 組合員を専任教諭とすることができない諸要素を提示するよう求めたことに対する回答として、C 組合員を専任教諭とすることができないのは総合的に判断した結果であって、具体的にこれができるればよいといった項目を示すことはできない旨述べた。

(イ) 組合が法人に対し、常勤講師を経ずに専任教諭となった教員はいないのか尋ねたところ、法人は、平成22年度に外部から専任教諭を1名採用した旨述べた。

(ウ) 組合が法人に対し、総合的判断の内容や評価者がわからなければ、恣意的な情実人事が行われているのではないかという疑念を抱かざるを得ない旨述べたところ、法人は、他の教員の意見や校長らによる日常的な観察を通じて総合的に判断する以外に評価の手段が考えられない旨述べた。

(エ) C 組合員が法人に対し、①放課後、週に6時間の補習を行っている旨、②担当する授業については教材を自作している旨述べたところ、法人は、① C 組合員の授業については普通という評価である旨、②同年11月に採用試験を行ったが、その実態をみても、やはり総合的判断としかいえない旨述べた。

(オ) 組合は法人に対し、平成23年1月15日までに、C組合員を専任教諭とするか否かについて最終回答するよう求め、従前どおりの回答であれば第三者機関に委ねるつもりである旨述べ、本件団交を終了した。

(甲20の2、乙19)

エ 平成23年1月13日、法人は組合に対し、23.1.13回答書を送付した。

23.1.13回答書には、①法人は、専任教諭を採用するに当たり、本人の資質が法人の求める専任教諭の人物像に合うか否か、専任教諭の採用枠の有無、財務状況等の諸事情を総合的に勘案し、その採否を決定する旨、②C組合員については、本人の資質が法人の求める専任教諭の人物像に合うと認められないほか、専任教諭の採用枠の有無、財務状況等諸事情からしても専任教諭として採用することはできないと判断している旨、③以上の回答は、これまでの団交においても重ねて説明してきたところである旨、記載されていた。

(甲8)

2 法人が平成23年度にC組合員を専任教諭としなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

(1) まず、組合は、法人がC組合員の当初の採用時における約束を反故にして、同人を専任教諭とすることを拒否している旨主張する。

しかしながら、前記1(5)イ認定のとおり、法人が、C組合員の採用に先立って、同組合員と面談を行い、勤務次第では専任教諭となる可能性もある旨などを説明したことは認められるものの、法人が、C組合員に対して、同人を専任教諭とすることを約束したとまで認めるに足る事実の疎明はない。したがって、かかる組合の主張は採用できない。

(2) 次に、組合は、法人はC組合員の専任教諭への昇格を、総合的判断という恣意的な理由により拒否しており、このことは同人が組合員であるが故の不利益取扱いとしか考えられない旨主張する一方、法人は、常勤講師が専任教諭に昇格する制度はなく、改めて専任教諭として採用する取扱いであり、法人がC組合員を専任教諭として採用しないのは、同組合員の資質、財務状況、採用枠の有無等が理由であって、組合員であるが故の差別ではない旨主張するので、以下この点について検討する。

ア まず、法人が専任教諭を常勤講師から「昇格」させる制度をとっているのか、専任教諭を「採用」する制度をとっているのかについてみる。前記1(1)エ、(2)、(3)、(5)ア認定の事実からすると、①法人において常勤講師が専任教諭となる場合は、一旦常勤講師の契約を終了させ、改めて専任教諭としての採用の手続を

とること、②法人の外部からも専任教諭を採用していること、③法人の平成18年度の教員募集記事に、勤務成績により専任教諭に採用する場合がある旨の記載があったこと、が認められる。これらのことからすると、法人は、常勤講師を一律に専任教諭に昇格させるのではなく、常勤講師及び外部の人材から、専任教諭として採用する制度をとっているといえ、この点に係る組合の主張は採用できない。

イ 前記ア判断のとおり、法人は、専任教諭を採用する制度をとっていると認められるところ、法人において、いかなる者をいかなる条件で専任教諭に採用するかということについては、原則として、法人の裁量に委ねられているというべきである。さらに、前記1(2)認定のとおり、専任教諭の採用については、法人の教員組織の基幹を構成するにふさわしいと認められる者を、法人の採用枠や財務状況等を勘案の上、総合的判断により採用していることが認められ、採用基準等が明文化されているわけではないものの、総合的判断によって専任教諭の採否を決定すること自体には問題がないといえる。しかしながら、前記1(3)、(7)ウ(イ)認定のとおり、平成20年度以降における法人の採用の実態をみると、常勤講師を経ずに外部から専任教諭となったものは1名とわずかであることが認められ、実際には、専任教諭の大半が常勤講師の中から選ばれ、新たに専任教諭として採用し直されているとみることができる。そうすると、法人が専任教諭の採用に関する総合的判断を行うに際して、組合員であることを理由として専任教諭に採用しない余地が全くないとまではいえないので、この点について、以下具体的に検討する。

(3) まず、C 組合員の組合加入の前後による同人に対する法人の評価の差異についてみる。

前提事実及び前記1(3)、(5)ウからカ、(6)キからケ、(7)イからエ認定からすると、① C 組合員は、平成18年4月1日に嘱託教諭として、同19年4月1日に常勤講師として採用され、同20年4月1日に常勤講師としての契約が更新されたこと、② C 組合員は、法人から、校風に合わないことなどを理由として、平成20年度末をもって雇止めとする旨告げられたこと、③平成21年度団交、本件団交及び23.1.13回答書において、法人が、C 組合員を専任教諭とすることができない理由として、(i) C 組合員には、情熱や積極性といった専任教諭にふさわしい資質が感じられず、このことは採用後2年くらいではっきりしていた旨、(ii)財務状況や専任教諭の採用枠等の諸事情を勘案しても、C 組合員を専任教諭とする判断には至っていない旨などと回答したこと、が認められる。

これらのことからすると、法人は、専任教諭の採用を判断するに当たって、専任教諭の資質として情熱や積極性を重視する一方、C 組合員には、平成18年度以降、

嘱託教諭としての1年間及び常勤講師としての2年間の勤務を通じて、それらが感じられないと評価しており、かかる評価は平成20年11月5日に同人が雇止めとする旨告げられた時点においてすでに受けていたのであって、同人の組合への加入の前後を通じて大きく変わってはならず、一貫して、専任教諭として採用したいとの判断に至るものではなかったとみることができる。したがって、C組合員の組合加入の前後による同人に対する法人の評価に差異があったとはいえ、この点について、法人の不当労働行為意思を認めることはできない。

(4) 次に、組合は、C組合員を専任教諭としない一方で、多数の非組合員を専任教諭としており、組合員差別である旨主張するので、C組合員と非組合員たる常勤講師との専任教諭への採用状況等の比較についてみる。

前記1(3)認定の事実からすると、①平成18年度以降に常勤講師として採用された、C組合員以外の教員40名のうち、同22年度末までに専任教諭としての採用が決定された者が12名いる一方、自己都合によらず雇用契約を終了した者が13名いること、②同23年度において法人は専任教諭を採用していないこと、がそれぞれ認められる。これらのことからすると、常勤講師の専任教諭への採用及び雇用契約終了の状況について、組合員と非組合員との間に、法人が組合員に対する差別を行ったと認められるほどの不自然な格差は認められない。よって、法人がC組合員を専任教諭として採用しない一方、同22年度までに常勤講師12名を専任教諭として採用したことが、組合員差別に当たるとみることができず、組合のかかる主張は採用できない。

(5) さらに、組合は、①21.1.21書面を取り交わした直後に、C組合員に対し「期限付雇用契約書」を提示したこと、②平成21年度から同23年度にかけて、C組合員のみが担任業務及び校務分掌を外されたことから、法人の不当労働行為意思が推認される旨主張する。

ア まず、「期限付雇用契約書」についてみると、前記1(6)アからオ認定の事実からすると、①「期限付雇用契約書」は、C組合員を含む常勤講師全員に提示されたこと、②組合が21.2.13申入書を送付してC組合員を従前どおりの手続による労働契約とすることを要求事項とした団交を申し入れたこと、③21.2.13申入書に対して開催された団交の結果、法人は、C組合員を従前どおりの手続により更新し、常勤講師とする旨回答し、同組合員は、平成21年4月1日に常勤講師として採用されたこと、が認められる。これらのことからすると、「期限付雇用契約書」をめぐって、法人がC組合員の不利となるような対応をとったとみることができない。

イ また、担任業務、校務分掌等についてみると、前記1(4)認定のとおり、①平

成21年度において、常勤講師14名のうち、C 組合員を含む8名がクラス担任を受け持たず、同22年度においては、常勤講師12名のうち、C 組合員を含む11名がクラス担任を受け持たなかったこと、②法人の事務分担は、「部」として割り振られた法人の主幹的な業務のほか、「係」として割り振られた付随的な業務があること、③ C 組合員は、同21年度において、クラブ担当及び校務分掌が割り当てられず、同22年度においては美術部の副顧問と図書・視聴覚の係を受け持っていたこと、④同21年度において、クラブ担当及び校務分掌の割当てがなかった常勤講師が C 組合員以外に2名いたこと、が認められる。これらのことからすると、同21年度及び同22年度において、常勤講師の半数以上がクラス担任を受け持っていないのであり、また、同21年度において、クラブの顧問や校務分掌の割当てを受けていない常勤講師が C 組合員のみではなく、しかも、同22年度において、C 組合員には、クラブの顧問や主幹的な業務の割当てこそないものの、クラブの副顧問や法人の事務分担においても一定の割当てがなされていたのであるから、ひとり C 組合員のみが法人の各担当業務を外されていたとみることはできない。

ウ なお、組合は、法人の管理職が C 組合員の授業を見学することもせず同組合員をまっとうに評価しようとしなかった旨、同組合員に対する指導やアドバイスを行うこともなかった旨、それぞれ主張するが、ひとり C 組合員に対してのみ授業の見学、指導、アドバイス等が行われていないと認めるに足る事実の疎明はない。

以上のとおりであるから、組合の主張はいずれも採用できない。

- (6) 以上のことからすると、①法人の C 組合員に対する評価は組合加入の前後で大きく変わってはならず、②平成18年度以降に採用された常勤講師の専任教諭への採用状況等が組合員差別に当たるとみることはできず、③その他法人に不当労働行為意思を推認するに足る言動を認めることができないことから、法人が C 組合員を平成23年度に専任教諭として採用しなかったことが、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるとはいえない。したがって、この点に係る組合の申立ては棄却する。
- (7) また、前記(6)判断のとおり、法人が C 組合員を平成23年度に専任教諭として採用しなかったことが、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるとはいえないことから、かかる法人の対応が、組合員を軽視し、その弱体化を意図したものであると認めることはできず、その他、法人の対応が組合に対する支配介入に当たると認めるに足る疎明もない。よって、法人が C 組合員を平成23年度に専任教諭として採用しなかったことが、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認めることはできないから、この点に係る組合の申立ては棄却す

る。

3 組合の本件申入れに対する法人の対応は、不誠実団交に当たるとともに、21. 1. 21 書面に反する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

(1) まず、C 組合員を専任教諭とすることという組合の要求事項に対する法人の回答についてみる。

ア 組合は、法人が総合的判断であると繰り返すのみであり、その判断の元となる諸要素を提示するよう組合が求めても応じることなく、組合を説得するような説明や資料の提示もなかったことが、不誠実団交に当たる旨主張する。

イ 前記1(6)カからケ、(7)認定によると、①組合は、21. 11. 4団交申入書及び22. 10. 26団交申入書を送付し、C 組合員を専任教諭に昇格させることを要求事項とした団交を申し入れたこと、②法人は、平成21年度団交において、C 組合員には、法人が専任教諭に求める資質としての、「張り切っているような情熱」が不足しており、積極性等が低い旨回答し、具体例として、C 組合員が臨海学校に水着を持参しなかったことなどを述べたこと、③法人は、22. 11. 18団交において、(i) C 組合員は同22年度において、臨海学校に水着を持参する等の改善はみられたが、専任教諭としたいとの判断に至るまでに改善したとはいえない旨、(ii) 同23年度には専任教諭を採用しない方針である旨、(iii) 法人の消費収支が約4億円の支出超過となる見通しである旨などと回答したこと、④法人は、22. 12. 21団交及び23. 1. 13回答書において、専任教諭を採用するに当たっては、本人の資質、専任教諭の採用枠の有無、財務状況等を総合的に判断しており、C 組合員についてはこれらに照らして専任教諭として採用することはできないとの判断に至っているのであって、総合的判断を構成する具体的項目を示すことはできない旨回答したこと、が認められる。

ウ これらのことからすると、法人は、平成21年度団交、本件団交及び23. 1. 13回答書において、専任教諭の採用に当たっては、本人の資質、専任教諭の採用枠の有無、財務状況等を総合的に判断しており、C 組合員については、専任教諭に必要な資質としての情熱が感じられず、積極性が低いとの評価である旨回答しており、かかる評価に至った具体的な事例についても、本件団交では説明していないものの、平成21年度団交において、具体例を挙げて説明しており、また、専任教諭の採用枠や財務状況等についても、同23年度において法人は専任教諭を採用しない方針であることや同22年度における消費収支が約4億円の支出超過となる見通しである旨などを回答していることから、法人は、組合が納得していないとしても、C 組合員を同23年度に専任教諭とすることができないことについて、一定の説明をしているとみることができる。

エ また、前記1(6)カ、(7)ア認定のとおり、21.11.4団交申入書及び22.10.26団交申入書に記載された要求事項が C 組合員を専任教諭に昇格させることであるところ、前記2(2)判断のとおり、法人は、専任教諭を採用する取扱いとしており、いかなる者をいかなる条件で雇い入れるかということについては、原則として、法人の裁量に委ねられているというべきであるから、法人が、専任教諭を採用するに当たっての総合的判断を構成する諸要素について、組合が求める具体的な基準の設定や提示ができない旨回答したことをもって、法人の対応が不誠実であるということとはできない。

オ 以上のことからすると、①法人は、平成23年度に C 組合員を専任教諭とすることができないことについて、一定の回答をしているとみることができ、②団交において、専任教諭を採用するに当たっての具体的な基準を設定したり提示したりすることができない旨回答したことをもって法人の対応が不誠実であるということとはできないのであるから、組合の主張はいずれも採用できない。

(2) また、組合は、22.11.18団交において、法人側から、C 組合員を専任教諭とすることができない理由は、理事長にしかわからない旨の発言があったことに対し、理事長しか持たない情報の開示若しくは理事長の出席を要求したにもかかわらず、22.12.21団交において、法人側から、理事長の出席も理事長しか持たない情報の開示もなかったことが、不誠実団交に当たる旨主張するので、法人の交渉態度についてみる。

前記1(2)、(7)イ、ウ認定の事実からすると、①22.11.18団交において、法人が、(i)理事会や理事長には管理職が把握している以上の情報が入っており、適当でない管理職はすぐに契約を解消される旨、(ii)理事会や理事長には、保護者が直接手紙等を出すことによって、個別の教員についての情報が入ることもあり、C 組合員の情報が入ることもありうる旨、(iii)教員の専任化についての権限は校長が委任を受けている旨、(iv)理事長から、平成23年度において専任教諭を採用しない旨の通達が来ている旨、それぞれ述べたこと、②法人において専任教諭を採用するに当たっては、校長が、各常勤講師について、専任教諭にふさわしいか否かを判断し、法人の財務状況等について理事らとの折衝を経て、最終的な採否を決定していること、③本件団交には、法人側から、理事長は出席せず、D 校長が出席したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、22.11.18団交において、法人が、理事長や理事会には、個別の教員についての情報が直接入ることがあり、C 組合員の情報が入ることもありうる旨述べてはいるものの、C 組合員を専任教諭にすることができない理由は、理事長しかわからない旨の発言をしたと認めるに足る疎明はなく、本件団交に

は、C 組合員を専任教諭とするか否かについて権限を持っている D 校長が出席しており、その回答が不誠実とまでいえないことは前記(1)判断のとおりであるから、22.12.21団交に理事長が出席しないことをもって法人の態度が不誠実であるということとはできない。また、理事長は、法人の財務状況等を勘案して各年度の専任教諭の採用人数等を決定するところ、法人は、22.11.18団交において、理事長から平成23年度において専任教諭を採用しない旨の通達が来ている旨回答しているのであるから、法人は、理事長の意向についてもすでに一定回答しているとみることができ、この点についても法人の対応が不誠実であるということとはできない。

(3) 以上のとおり、①法人は、C 組合員を平成23年度に専任教諭とすることができない理由について、組合が納得していないとしても、一定の説明をしているとみることができ、②本件団交には、C 組合員を専任教諭とするか否かについて権限を持っている D 校長が出席しており、また、理事長の意向についても一定回答していることから、本件申入れに対する法人の対応が不誠実とはいえない。したがって、本件申入れに対する法人の対応が、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為とはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(4) なお、組合は、本件申入れに対する法人の対応は、労働協約たる21.1.21文書に反する行為であり、支配介入に当たる旨主張する。しかしながら、前記1(6)ア(ウ)認定のとおり、21.1.21文書には、法人と組合は、C 組合員を専任教諭とすることについて引き続き協議する旨記載されているところ、前記(3)判断のとおり、本件申入れに対する法人の対応が不誠実であるとは認められず、また、組合を軽視したり、組合員の組合への信頼を減じさせるものであるともいえず、その他、組合に対する支配介入に当たると認めるに足る疎明もない。したがって、本件申入れに対する法人の対応が、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認めることはできないから、この点に係る組合の申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、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条により、主文のとおり命令する。

平成24年4月10日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印

表 法人における常勤講師の専任教諭への採用状況等（平成18年度から平成22年度まで）

教員	採用年度	終了年度	年数	結果	備考
国語 1	平成 19 年度	平成 19 年度	1	契約終了	
国語 2	平成 20 年度	平成 20 年度	1	契約終了（自己都合）	
国語 3	平成 20 年度	平成 21 年度	2	契約終了	
国語 4	平成 20 年度	平成 20 年度	1	契約終了（自己都合）	
国語 5	平成 21 年度	平成 21 年度	1	契約終了	
国語 6	平成 21 年度	平成 21 年度	1	専任教諭採用	
国語 7	平成 21 年度	平成 21 年度	1	契約終了	
国語 8	平成 22 年度	平成 22 年度	1	契約終了（自己都合）	
国語 9	平成 22 年度			常勤講師継続中	
国語 10	平成 22 年度			常勤講師継続中	
数学 1	平成 18 年度	平成 18 年度	1	契約終了	
数学 2	平成 18 年度	平成 18 年度	1	契約終了	
数学 3	平成 19 年度	平成 20 年度	2	契約終了	
数学 4	平成 19 年度	平成 21 年度	2	専任教諭採用	平成 20 年度は契約中断
数学 5	平成 20 年度	平成 21 年度	2	契約終了	
数学 6	平成 21 年度	平成 21 年度	1	専任教諭採用	
理科 1	平成 18 年度	平成 19 年度	2	専任教諭採用	
理科 2	平成 20 年度	平成 20 年度	1	契約終了（自己都合）	
理科 3	平成 21 年度	平成 21 年度	1	専任教諭採用	
理科 4	平成 22 年度	平成 22 年度	1	契約終了	
C 組合員	平成 19 年度			常勤講師継続中	
社会 1	平成 22 年度			常勤講師継続中	
英語 1	平成 19 年度	平成 19 年度	1	専任教諭採用	
英語 2	平成 18 年度	平成 18 年度	1	契約終了	
英語 3	平成 18 年度	平成 19 年度	2	契約終了	
英語 4	平成 19 年度	平成 19 年度	1	契約終了（自己都合）	
英語 5	平成 19 年度	平成 20 年度	2	専任教諭採用	
英語 6	平成 19 年度	平成 19 年度	1	専任教諭採用	
英語 7	平成 20 年度	平成 20 年度	1	専任教諭採用	
英語 8	平成 20 年度	平成 21 年度	2	専任教諭採用	
英語 9	平成 20 年度	平成 21 年度	2	契約終了	
英語 10	平成 21 年度	平成 21 年度	1	専任教諭採用	
英語 11	平成 22 年度			常勤講師継続中	
英語 12	平成 22 年度	平成 22 年度	1	契約終了（自己都合）	
英語 13	平成 22 年度	平成 22 年度	1	契約終了（自己都合）	
保体 1	平成 19 年度	平成 19 年度	1	契約終了（自己都合）	
保体 2	平成 20 年度	平成 20 年度	1	専任教諭採用	
保体 3	平成 20 年度	平成 21 年度	2	契約終了	
保体 4	平成 22 年度			常勤講師継続中	
保体 5	平成 22 年度			常勤講師継続中	
芸家 1	平成 21 年度			常勤講師継続中	

注 1 表中の「専任教諭採用」とは、表中の「終了年度」の翌年度からの採用である。

2 表中の「常勤講師継続中」とは、平成23年度における継続状況を指す。