

教職員の組合活動に対する不当労働行為の成否

最高裁判所平成六年十二月二〇日判決・最高裁判所民事判例集四八巻三号一四九六頁

問題の所在

学校法人と教職員との法律関係を雇用契約という点から見れば、両者の間に一般の労使関係と同様の問題が生じうるのは、それほど不自然なことではない。まして、両者の間で理想とする教育方針に一致が見られなかった場合には、労使関係は常に悪化する危険性を抱えているとも考えられる。ただし、学校内における労使紛争に関しては、教育の対象としての生徒の人格形成に

対する配慮が、一般企業における顧客に対する配慮以上に重要視される傾向があるため、労働関係において認められる「労働者の権利」にどこまで制限が加えられるかが問題となる。

本稿では、私立学校内における教職員の労働組合活動に対して、学校側の行った処分ないし対応が労働組合法にいう不当労働行為に当たる、とされた事件を取り上げ、学校内における労使関係の特徴について考えてみる。

事件の概要

本件は、学校法人X学園が、同校教職員を以て組織されるZ組合に対する処分ないし対応につき、地方労働委員会Yから受けた救済命令の取り消しを求めた行政訴訟である。関係者の主張は多岐にわたるが、事実関係は概ね次のようなものである。

①懲戒処分関係 X学園の就業規則では、許可なく校内で業務外の掲示をし、又は図

書若しくは印刷物の頒布ないし貼付をしてはならない旨が定められている。Z組合は、就業時間外においては無許可で機関紙の配布を認めてもらいたい旨団体交渉等で要求していたが、X学園はこれを拒絶した。そこでZ組合は、昭和五三年五月上旬頃、X学園の許可を得ることなく、始業時刻前の職員室において、各教員の机の上に、印刷面を内側にした二つ折りの形態で、Z組合がX学園と行っている団体交渉の内容等を記載した同組合の機関紙を、合計三度にわたって配布した。X学園はこれに対し、当時Z組合の執行委員長であったAを、前記就業規則違反を理由として書面により戒告処分にした。

②団体交渉拒否関係 Z組合は、X学園に対する団体交渉において、組合の掲示板を校内の生徒があまり出入りしない場所に設置してもらいたい旨要求したが、校長Bは、校内で生徒の目に触れない場所は存在しない等と述べ、具体的事項について協議に入らないまま短時間で交渉を打ち切った。

なお、X学園においては、過去に組合掲示板の設置を認めていたが、掲示された内容が労使紛争の原因となったことがある。

③学級担任不選任関係 X学園においては、中学又は高校の一、二年の学級担任に選任された教員は、特別の事情のない限り次年度には進級後の学年の学級担任に選任され（いわゆる持上り）、選任されないことは異例のことであった。しかしながら、昭和五二年当時Z組合の執行委員であり、中学二年を担当していたCについて、X学園は、中学三年の授業を担当させると支障があるとして、翌年度に中学三年の担任として選任しなかった。Cの授業には、X学園の内部基準と比較して相当程度の遅れがあったが、このことが過去にX学園から問題とされたことはなく、又、Cは中学三年の授業担当から外されたものの、他の学年の授業担当を命ぜられた。なお、昭和五三年頃に持ち上がりとして学級担任に選任されなかった五名のうち四名はZ組合の組合員であり、前年度学級担任でなかったが翌

年度学級担任（副担任を含む）となった一〇名全員がZ組合員以外の者であった。

④退職勧奨関係 Z組合員であるDは、学級新聞の紹介記事のために生徒が行ったインタビューに対し、進学中心主義のX学園の教育方針には反対である旨を答えたが、学級新聞が配布される前にX学園理事長E等の知るところとなり、記事の内容が修正された。又、Dは、授業中に生徒に対し、X学園は教師の給与を低額に押えていながら他方で土地を買い占めているとして、X学園の経営方針を非難した。E理事長はこれを知って、Dの身元保証人Fを呼び出し、Fを通じて間接的に退職の勧奨をした。Dは、Z組合がYに対して上記の一連の経緯につき救済申立を行った後に、Z組合の機関紙に、事実無根のことで退職を強要され、そのことが原因でDの父が死亡したとの趣旨の署名記事を書いた。E理事長は、Dが当初自分の非を認めなかったため、前記の言動と併せてDには教諭としての適格性に欠けるものと判断し、通常解雇の前段階と

して、Dに退職を勧奨した。Dはこれに対して、他の組合員等の意見を容れ、自分の未熟さのために誤解を招くこともあったが、不徳のいたすところで、今後誠意職務に精励する旨の書面を提出した。E理事長はなお不満があったがDが反省したものとみて、退職勧奨を事実上撤回した。

本件救済命令は、Yが、以上の①ないし④の事実関係におけるX学園の処分ないし対応が、労働組合法七条にいう不当労働行為に当たるとして、X学園に対し、その撤回ないし是正を求めたものである。第一審（高松地裁昭和六二年八月二七日判決・労働判例五〇九号五〇頁）は、Yの発した本件救済命令を適法であるとしてX学園の取消請求を棄却したが、控訴審（高松高裁平成三年三月二九日判決・労働判例五九一号五七頁）は、①につき、Z組合の行為はX学園の就業規則に違反する以上正当な組合活動に当たらず、又、②ないし④については、X学園の措置は事実関係や過去の経緯に照らしていずれも相当であるとして、本

件救済命令を全て取り消した。本件は、この控訴審に対して、Y（及び参加人としてのZ組合）が破棄を求めて上告したものである。

判決要旨

前記①ないし③につき、本件救済命令を適法としてXの請求を棄却した第一審判決を支持。④につき、審理不尽として控訴審に差戻。

一、本件就業規則の規定は学校内の職場規律の維持及び生徒に対する教育的配慮を目的としたものと解されるから、本件ビラの内容及び配布の態様等に照らして実質的には違反にならず、これを理由として懲戒処分をすることは許されない。

二、組合掲示板の設置が生徒に対する教育的配慮の観点から一切認められないことにはならず、X学園としては、そのために必要と考えられる規制についてZ組合との間で種々の話し合いとするのが、労使間の

在り方として当然の要請といふべきであり、X学園の団体交渉の拒否は不当労働行為を構成する。

三、X学園における学級担任の選任状況及び本件における各事情に徴すれば、他に特段の事情の認められない以上、X学園がCを中学三年の学級担任に選任しなかったのは、不利益取扱いとして、Cの組合活動を嫌悪する不当労働行為意思に基づくものといわざるを得ず、不当労働行為を構成する。

四、原審は、Y及びZ組合が本訴において主張したEのDに対する退職勧奨の事実と全く時点を異にする退職勧奨についての判断に基づき、本件救済命令を違法としたもので、審理不盡、理由不備、判断遺脱の違法を冒したことが明らかであるから、この点につき改めて審理させるため、本件を原審に差し戻す。

なお、差戻後の控訴審において、前記④の事実関係におけるX学園の不当労働行為が認定されて本件救済命令は適法とされ

(高松高裁平成七年十二月二二日判決・労働判例六九五号一一五頁)、この判断は上告審で確定している(最高裁平成九年二月一三日判決・労働判例七三七号二六頁)。

争点の検討

本判決に関する争点は、大きく分けて二つある。

第一に、私立学校における労働組合員の活動が、就業規則ないし学校側の施設管理権との関係で、どの範囲まで正当な組合活動として法律上保護されるか、第二に、組合員に対する人事上の処遇が、組合活動に対する不当労働行為に該当するか否か、である。

学校管理者は、学校の施設に関する管理権の実効性を保つため、施設の管理に係る規則を制定し、それに従わない者に対して懲戒する権限を有している。従って、管理者の許可を得ない組合活動は、原則として施設管理権との関係で許容されず、法律上

保護される正当な組合活動に当たらないとされている(最高裁昭和五四年一〇月三〇日判決・最高裁民事判例集三三卷六号六四七頁・ビラ貼りの事例)。

しかしながら、この原則論を貫くと、使用者が施設管理権を濫用して本来施設管理に支障のない組合活動をも圧迫する危険が生ずるため、判例では、管理者の施設管理権や就業規則による懲戒の有効性を基本的に前提としつつも、組合活動の具体的態様が施設管理権に対してどの程度の悪影響を与えるかを相対的に判断することによって、組合活動の正当性を判断している。例えば、施設の壁面等へのビラ貼りは、不特定多数の者にビラの内容を示すものである上、壁面の外観に変化を生じさせるため、組合活動の正当性に対してやや厳格な解釈がなされる傾向があるが、これと比べて、ビラの配布については、事業に支障のない場所ですら平穏に行われる限り、正当な組合活動として許容され、これに対する処分が無効とされたり、警告が不当労働行為に該当すると

される傾向があるようである（最高裁昭和五八年一月一日判決・判例時報一一〇〇号一五一頁…休憩時間に休憩室内で手渡し又は机上に置いた事例）。

本件における乙組合のビラの配布方法は、始業時間前の職員室内で、印刷面を内側に二つ折りにして行うという穏当な方法であり、ビラの内容にしても、通常の活動報告を中心とするもので、ビラを読んだ職員の職務専念義務に影響を与えるとは考えにくいことから、本判決が乙組合の活動を就業規則に違反しないとしたことは妥当であると考えられる。

もっとも、本件における組合活動は私立学校内で行われたものであり、生徒に対する「教育的配慮」を組合活動の正当性の判断に際してどう考慮するかは、なお問題となりうる。このような「教育的配慮」が強調される理由は、要するに、判断能力の十分でない生徒が労使間の紛争に巻き込まれることを防止する点にある。しかしながら、生徒の目に教育機関としての実態を隠すこ

とは、かえって生徒に対して偽善を教えることを意味しかねないから、果たしてこのような「教育的配慮」が一般論として妥当であるかについては、疑問の余地が生じないではない。

本判決は、この点について、ビラがみだりに生徒の目に触れることは教育的配慮として望ましくないとの考え方もありうるが、ビラの配布態様からして本件ビラが生徒の目に触れる可能性は少なく、教育的配慮を強調することは本件の実情にそぐわない旨判示しており、具体的な活動に対する評価の次元で問題の解決を行っている。

本件の場合、乙組合の活動の正当性に特に問題がないとされている以上、最高裁としてはかかる議論に対して一般論としての判断を下す必要がなかったわけであり、今後における判断に注目していくべきであろう。

組合活動に対する使用者の「不当労働行為」とは、労働組合法七条各号に規定される使用者の労働組合に対する不当な圧力行

為、すなわち、組合員に対する不利益取扱（二号）、組合との団体交渉の拒否（二号）、組合の結成や運営に対する支配、介入又は利益供与（三号）、労働委員会に対する手続上の行為を理由とする労働者への不利益取扱（四号）を指す。使用者の不当労働行為があつたとの申立が労働組合からなされた場合には、労働委員会は遅滞なく調査を行い、必要に応じて両当事者を審問し、事実認定に基づいて申立の全部又は一部を認容し、又は申立を棄却しなければならない。そして、申立が認容された場合、すなわち、不当労働行為を是正すべき旨の労働委員会の命令（それを支持した裁判所の命令を含む）が下された場合に、使用者がこれらの命令に違反したときは、刑事罰による制裁が加えられる（以上につき労働組合法二七条・三二条）。

もっとも、労働組合法七条一号にいう「不利益な取扱」の禁止が、業務上必要な処遇や処分を禁止するものでないことは明らかであるため、現実の局面における紛争

は、使用者の「不当労働行為意思」、判例の表現を借りれば、「決定的動機としての団結権の否認ないし組合に対する嫌悪の意図（最高裁昭和六〇年四月二三日判決・最高裁民事判例集三九卷三号七三〇頁）」があるか否かをめぐって争われることとなる。

本件においては、X学園がZ組合との団体交渉を拒否していたこと、Cを学級担任から外したこと、及びDに対して退職勧奨を行ったことが、不利益取扱いし団交拒否として不当労働行為に該当するかが争われ、最高裁及び差戻審では、いずれも不当労働行為が認められている。これらは事例ごとに事情が区々である以上、一般

論として当否を論ずることは必ずしも容易ではないが、認定された事実を前提とする限り、X学園のZ組合に対する嫌悪の姿勢が極めて明確なものであったことは否定できないように思われる。

ただし、Cの学級担任選任に関する判断につき、過去の類似状況に対する対処との不均衡が不当労働行為の根拠として認定されている部分は、問題となりうる余地がないではない。

すなわち、X学園が従来からZ組合員に対して厳格な態度を以て臨んでいた場合には、本判決の論理に照らせば一貫した対処として不当労働行為が阻却される要

因となるが、組合嫌悪の姿勢としてはより強固な意思を表明していることになるわけであり、理論上不整合を来す恐れがないとは言えないからである。

（星野 豊／筑波大学助教授）

参考文献

本文中に引用した判例のほか、福岡右武『最高裁判所判例解説民事篇平成六年度三三事件』（一九九七年）、上村雄一『ジュリスト臨時増刊一〇六八号（平成六年度重要判例解説）』二〇七頁（一九九五年）、菅野和夫『労働法』（第五版補正二版・二〇〇一年）等。