

大阪、平12不72、平14.10.25

命 令 書

申立人 全国一般労働組合大阪地方本部

被申立人 学校法人木村学園

主 文

- 1 被申立人は、平成12年9月21日から同年10月31日までに主任である申立人組合員から提出された半日休暇申請に関し、業務進捗状況表を提出しないことを理由として不許可とした8回の申請のうち、同申立人組合員が現に勤務につかなかった7回につき、許可したのものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全国一般労働組合大阪地方本部  
大阪電子専門学校教職員労働組合  
委員長 A 殿

学校法人木村学園  
理事長 B

当学校法人が、平成12年9月21日から10月31日までに主任である貴組合員から申請された半日休暇を、業務進捗状況表を提出しないことを理由として8回にわたって不許可としたことは、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人学校法人木村学園(以下「学園」という)は、肩書地において、電子工学科、情報処理科及び音響クリエイティブ科を設置する大阪電子専門学校(以下「学校」という)を運営する学校法人で、その教職員数は本件審問終結時34名である。
- (2) 申立人全国一般労働組合大阪地方本部大阪電子専門学校教職員労働組合(以下「組合」という)は、学校で働く教職員によって組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時24名である。

## 2 組合と学園の従前の労使関係について

### (1) 半日休暇制度創設並びに業務進捗状況表及び業務週誌の提出拒否等の経過について

ア 平成6年11月2日、組合と学園は、隔週週休二日制度及び半日休暇制度について、協定を締結した。

同協定には、半日休暇制度について次のとおり規定されていた。

#### 「Ⅱ 半日休暇制度

1. 本制度は教員(試用期間を除く)に適用するものとする。
2. 半日休暇制度は、授業及び業務に支障を与えず、且つ教員の福利厚生に資することを目的とする。
3. 半日休暇取得を希望する者は、年次有給休暇の範囲内に於いて事前に理事長の許可を受けなければならない。但し、土曜日は同制度の対象外とする。
4. 半日休暇の時間帯は下記のとおりとする。

	午前の半日休暇	午後の半日休暇
時間	8時50分～12時45分	12時45分～17時

5. 半日休暇2回をもって全日年次有給休暇1日として計算する。

6. 本制度は平成7年3月21日より実施するものとする。」

「隔週週休2日制度及び半日休暇制度共、両協定によりがたい事由がある場合は都度労使間に於いて誠意を以て協議し、双方が解決に努力するものとする。」

なお、この半日休暇(以下「半休」という)の申請書には理由を記載する欄が設けられており、さらにこの当時は、年次有給休暇(以下「年休」という)の届にも理由を記載する欄が設けられていた。

イ 平成9年4月、学校長B(以下「B学校長」という。本件申立後の平成14年1月21日付けで学園の理事長に就任)は、主任である教員(以下「主任」という)に対して、業務名、分担者名、(業務の)指示日、終了予定日、完了日、進捗状況(全体を100%として10%刻みの割合で進捗状況を記すもの)を、各月ごとに記載した業務進捗状況表の提出を指示した。主任は、後記エ記載のとおり同10年7月8日までは、これに従っていた。

ウ 平成10年7月2日、組合は、当委員会に対し、同年賃上げ及び一時金、学校教員による高校開拓業務、パートタイム職員の解雇撤回などの事項に関する労使紛争についてのあっせん申請を行った。

これに対し学園が、同年8月31日付け文書で、「組合の交渉

姿勢が不十分である。今後とも鋭意自主交渉で解決していきたい」として、あっせんを辞退したため、同年10月19日、組合はあっせん申請を取り下げた。

エ 平成10年7月6日、B学校長は、主任に対し、上記イ記載の業務進捗状況表に加えて、(業務の)指示事項、進捗状況を各週ごとに記載した業務週誌の提出を指示した。

これに対し組合は、同月8日、業務週誌の提出を拒否するという部分ストライキを行うことを口頭で学園に通告し、同日から同ストライキを実施した。また、組合は、業務進捗状況表についても併せて提出を拒否した。

なお、学園は、この部分ストライキについて、「業務週誌拒否争議行為」を対象として、継続して賃金カットを行った。

オ 平成10年9月18日、組合は、B学校長が学校の科(課)長と各教員との指揮監督関係の間に直接介入して混乱を引き起こし、各教員の負担になると主張して、B学校長と会話をしないという争議行為(以下「会話拒否争議行為」という)を行った。その後、会話拒否争議行為は同年12月19日まで行われた。

この会話拒否争議行為の期間中、B学校長は、毎朝教員室で、教員一人ひとりに対して、「〇〇さん(各教員の姓)、おはよう」とあいさつをして回った。

カ 平成10年9月30日、C教員(以下「C組合員」という)が、学校の昼休み時間に校外で自転車に乗っていたところ、それを見かけたB学校長は、C組合員に対して、その場で「自転車は禁止だ」と注意した。これに対してC組合員は、注意を無視して従わなかった。同年10月2日、B学校長は、C組合員に対し、「本来ならば懲戒に当たる行為であるが、組合と交渉中であることも考慮し、今回は口頭注意とする」旨述べた。

なお、同年9月、B学校長は、学生用の自転車置場に止められていた教員の自転車を持ち帰るよう持ち主である教員に指示したが、組合書記長であるD教員(以下「D書記長」という)の自転車は移動されなかったため、学校職員に同書記長の自転車を施錠させて、約半年間使用不能にした。

キ 平成11年4月1日及び同月5日の昼休み、学園横の路上で、組合が執行委員会を開催していたところ、学園は執行委員会の様子を組合の了解を得ずに写真撮影した。これに対し組合は、同年5月13日の団交において学園に抗議した。

(2) 会話拒否争議行為等に係る訴訟提起と和解に至る経緯について

ア 平成11年5月17日、学園は組合に対して、①組合の会話拒否争議行為は、B学校長の人格権を著しく傷つける態様で行われ

た違法な争議行為である、②組合がインターネット上のホームページに上記争議行為等を記載したことは、学園の名誉及び信用を傷つけるものであると主張して、大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という)に損害賠償請求訴訟(平成11年(ワ)第4912号)を提起した。

イ 平成11年5月21日の昼休み、学園横の路上で、組合が執行委員会を開催していたところ、学園は、組合の了解を得ずに執行委員会の様子を写真撮影した。これに対し組合は、同日行われた団交で、組合及び組合員のプライバシー侵害であるとして学園に抗議した。

ウ 平成11年6月28日、組合委員長A(以下「A委員長」という)が理由欄に「組合活動」と記載して、翌29日の午後の半休を申請したところ、同29日朝になってB学校長が、「(同月14日、A委員長が、業務多忙を理由にB学校長の業務指示を拒否した経緯があることを指して)忙しいのであれば休む時間はないはずだから、半休申請については認められない」旨述べたため、同委員長は年休届を提出した。これに対し同学校長は、「(同日の午前中の授業の代講者が決まるまで、年休届を保留する」旨、さらには「年休届を不許可にする」旨述べたが、同委員長は、同日は1日間休んだ。なお、学園は、この休みを年休として扱った。

その後、同委員長は、組合活動及び裁判への出席を理由として、平成11年7月23日午後及び同月28日午前の半休を申請したが、同学校長はいずれも不許可とした。これに対し同委員長は、いずれも年休届を提出し、同23日は午後から、また、同28日は1日間それぞれ休んだ。

同年9月2日、組合は、上記半休申請不許可等が不当労働行為であるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(平成11年(不)第75号)を行った。

エ 平成11年10月13日、組合員であるE教員(以下「E組合員」という)が昼休みに自転車に乗っていたところ、学校の校舎前でB学校長とすれ違った。その後、B学校長は、E組合員を電子工学科長とともに会議室に呼び出し、「自転車に乗ることは学校の規則に違反している」と述べた。E組合員は、「学校の規則のどこに違反しているのか」と尋ねたが、B学校長は、「団交の中で既に述べてある」とのみ回答した。

なお、教員の自転車使用禁止の根拠等について、B学校長は、本件審問において「①学校には、教員の自転車使用禁止を明文で定めた規則等はない、②『以前にけがをした学園関係者がおり、教員がけがをしてはいけないし、過去に通行人との接触に

よりトラブルがあったことから禁止する』とF理事長から言われていた、③このことは約15年前の部科(課)長会議で徹底しているはずである」旨明らかにしたが、本件審問継続中の平成13年5月29日、学園は組合に対し、「①前記2(1)カ記載の昼休みに自転車に乗っていたC組合員に対する注意のうち、『本来ならば懲戒に当たる行為である』という言い方をしたことについては、昼休み中の行為についての法律上の誤解に基づくものであり、その範囲で撤回する、②同カ記載のD書記長の自転車を施錠したことについては、やむを得ない事情の下での行為ではあったが、施錠自体は誤謬であったと思われるので陳謝する」旨通知した。

オ 平成12年4月6日、組合と学園との間で、上記ア記載の損害賠償請求訴訟事件につき裁判上の和解(以下「4.6和解」という)が成立し、組合は、同月13日、当委員会に係属していた不当労働行為救済申立事件(平成11年(不)第75条)を取り下げた。

4.6和解の和解条項は、次のとおりであった。

「一 原告学園及び被告組合は、大阪電子専門学校が教育機関としてさらに発展するためには、健全な労使関係の確立が急務であるということについて見解が一致していることを確認し、本和解を行うものである。

二、三及び四(省略)

五 原告学園は、「有休休暇」の運用の法律上の問題点を解消するとともに、被告組合に対して、「半日休暇」の運営については、大阪電子専門学校の正常な運営及び学生の信頼を損なわない範囲で弾力的運営を行うことを原告学園の方針として確認し、本和解後、その運用について誠実に話し合うことを確認する。

六、七及び八(省略)」

なお、学園はこの和解成立以降、それまで年休届に設けていた理由欄を削除した。

3 本件申立てに至る経緯について

(1) 大阪地裁での和解成立以降の経過について

ア 平成12年4月18日、組合と学園は団交を行い、その席上学園は、「業務週誌の提出は求めない」旨述べた。また、同年7月5日に行われた団交においても、学園は、「業務週誌の提出指示は撤回し、賃金カットは行わない」旨述べた。

イ 平成12年6月20日、組合書記次長であるG教員(以下「G書記次長」という)は、理由欄に「家庭都合」と記載して同月23日午後の半休を申請したが、この申請は、家庭都合という理由のみで過去に許可したことがないとして学園に保留された。その

際、学園が家庭都合の具体的内容を確認したところ、G書記次長は、「言い難い内容である」と答えた。G書記次長は、半休申請を保留されたまま同月23日の午後は休んだ。

なお、従来、半休申請書の理由欄の記載が家庭都合であっても、学園が具体的内容を口頭で確認した上で半休申請は許可されていた。

ウ 平成12年6月21日の終業直前、教員室において、A委員長、D書記長及びG書記次長は、B学校長に対し、上記イ記載の半休申請保留に関し、「家庭都合という理由ではなぜ保留となるのか。また、保留では後日不許可になった場合、欠勤となり、不利益を受けるおそれがあるので許可か不許可かはっきりさせてほしい」旨申し入れた。これに対しB学校長は、「現在半休の件は、組合と交渉中である」旨答えた。なお、学園は、同日の申入れは勤務時間中に行われており、業務放棄であるとして、同年11月24日、A委員長ら3名に対し、1分間分の賃金カットを行った。

エ 平成12年6月23日、団交が行われ、4.6和解成立以降、団交への出席がなかったB学校長が出席し、この日以降の団交には、B学校長が出席するようになった。

(2) 本件半休申請不許可等について

ア 平成12年度の組合員の半休取得状況は別表のとおりである。すなわち、平成12年度に組合員が行った半休申請は合計80件であるが、まず、同年4月1日から同年9月19日までの間の半休申請37件のうち、家庭都合を理由とするもので具体的内容が示されなかった3件が保留とされた以外は、①組合活動を理由とするもの9件、②家庭都合を理由とするもので口頭で具体的内容が示されたもの4件を含めて、通院、風邪、銀行、葬儀出席等を理由としたもの25件が、いずれも許可された。

次に、学園が業務進捗状況表の提出を指示した同年9月22日から、組合が本件申立てを行った同年11月14日までの間の半休申請16件については、家庭都合を理由とするもので具体的内容を示さずに主任が申請したもの8件が業務進捗状況表の未提出を理由に不許可とされ、家庭都合を理由とするもので具体的内容を示さずに主任ではない組合員が申請したもの3件が保留とされた以外は、組合活動を理由としたもの4件、休養を理由としたもの1件が、いずれも許可された。

さらに、同年11月15日から同13年3月5日までの間の半休申請27件については、家庭都合を理由とするものは、主任が申請したもの2件を含め具体的内容が示されなかった5件が保留とされ、その他の申請については、組合活動を理由としたもの4件

を含めて、通院、風邪、銀行、地労委等を理由としたもの22件が、いずれも許可された。

平成12年9月21日から組合が本件申立てを行った同年11月14日までの間、組合員が具体的内容を示さずに家庭都合を理由として申請した半休の取扱状況については、以下のとおりである。

イ 平成12年9月21日、主任である組合執行委員H教員(以下「H執行委員」という)は、家庭都合(家事都合)を理由として同月25日午前の半休を申請したが、学園は保留とした。H執行委員は、半休申請を保留されたまま同25日午前は休んだ。

ウ 平成12年9月22日、学園は主任に対し、業務週誌の提出指示は撤回したが業務進捗状況表の提出は撤回していないとして、業務進捗状況表の提出を求めた。これに対し組合は、学園に対し、「(業務進捗状況表提出が)業務命令と言われるのであれば、争議行為をせざるを得ない」と述べた。

エ 平成12年10月2日、主任であるD書記長は、家庭都合を理由として同月3日午後の半休を申請したが、学園は保留とした。D書記長は、半休申請を保留されたまま同3日午後は休んだ。

オ 平成12年10月6日、主任であるD書記長は、家庭都合を理由として同月10日午後の半休を申請したが、同月10日朝、学園は、業務進捗状況表の未提出を理由として不許可とした(なお、当時学園は、「不受理」との用語を用いたこともあるが、半休申請に対する「不受理」と「不許可」は厳密に区別されていなかったもので、以下すべて「不許可」という)。D書記長は、半休申請が不許可のまま同10日午後は休んだ。

カ 平成12年10月10日、主任である組合執行委員J教員(以下「J執行委員」という)は、家庭都合を理由として同月19日午前の半休を申請したが、学園は、業務進捗状況表の未提出を理由として不許可とした。J執行委員は、半休申請が不許可のまま同19日午前は休んだ。

平成12年10月10日、組合は学園に対し、業務進捗状況表の提出を拒否する部分ストライキを行うことを改めて口頭で通告した。

キ 平成12年10月11日、主任である組合員K教員(以下「K組合員」という)は、家庭都合を理由として同月12日午後の半休を申請したが、学園は、業務進捗状況表の未提出を理由として不許可とした。K組合員は、半休申請が不許可のまま同12日午後は休んだ。

また、同日、学園は、上記イ及びエ記載のH執行委員及びD書記長から申請されていた同年9月25日午前及び同年10月3日午後の半休申請を、業務進捗状況表の未提出を理由として、い

ずれも不許可とした。

ク 平成12年10月12日、学園は組合に対し、「同月10日に組合が行った業務進捗状況表の提出を拒否する部分ストライキの口頭通告を確認する。組合があげる業務進捗状況表の提出拒否理由(①業務進捗状況表は不当にでっち上げた業務であること、②何かにつけ、業務命令という形で一方的に指示命令が出るのは納得できないこと、③半休と業務進捗状況表をからめるのはおかしいこと等)は、学園としては到底納得できるものではなく、同提出拒否は不当な争議行為であり、直ちに中止することを求める。同争議行為に対して、学園として然るべき対応を行うつもりである」と記載した確認書(以下「10.12確認書」という)を提出した。

ケ 平成12年10月14日、主任である組合員L教員(以下「L組合員」という)は、家庭都合を理由として同月16日午後の半休を申請したが、学園は、業務進捗状況表の未提出を理由として不許可とした。L組合員は、同16日午後は休まず勤務した。

また、同日、主任である組合副委員長M教員(以下「M副委員長」という)も、家庭都合を理由として同月17日午後の半休を申請したが、学園は、業務進捗状況表の未提出を理由として不許可とした。M副委員長は、半休申請が不許可のまま同17日午後は休んだ。

コ 平成12年10月18日、組合は学園に対し、「10.12確認書には看過できない誤解がある」、「正当な組合活動に対する一方的な判断による非難と不当介入、不利益取扱いに抗議する」旨記載した抗議書(以下「10.18抗議書」という)を提出した。同抗議書には、学園は、10.12確認書で上記ク記載の①ないし③との関連のみを業務進捗状況表の提出拒否理由であるかのごとく述べているが、「そもそも、事の発端は、組合が、独善的なB学校長中心の職場環境改善を求めたことに始まる。以前、組合員である主任は業務進捗状況表を提出したことがあったが、個々の業務の子細にわたってB学校長が独善的な指示を出し、枝葉末節にいたるまでB学校長の許可を必要とする学園運営方法では、業務進捗状況表は意味がないとの認識に至った。このような状況に加え、B学校長は何ら組合と話し合うことなしに、さらに業務週誌の提出を求めてきた。このため、組合は、抗議を含めその改善を求めて、緊急避難的に争議行為を行ってきた。したがって、この争議行為は10月10日にはじめて通知したのではなく、以前より一貫した組合の行動である事を念のため申し述べておく」旨記載されていた。

サ 平成12年10月31日、K組合員は、家庭都合を理由として同年

11月2日午後の半休を申請したが、学園は、業務進捗状況表の未提出を理由として不許可とした。K組合員は、半休申請が不許可のまま同2日午後は休んだ。

シ 平成12年11月14日、組合は、学園を被申立人として、主任である組合員が申請した半休申請を、業務進捗状況表提出拒否を理由として不許可とすることが不当労働行為であるとして、当委員会に対し、本件申立てを行った。

#### 4 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 業務進捗状況表提出拒否の部分ストライキを行っている組合員が申請した半休申請につき、同提出拒否を理由として拒否することの禁止
- (2) 上記半休申請拒否に伴い、組合員が行使した半日休暇を欠勤扱いとすること及び考課上の不利益取扱いを行うことの禁止
- (3) 陳謝文の手交、ホームページへの掲載及び学園正門前への掲示

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、次のとおり主張する。

#### ア 半休の意義及び運用について

組合と学園の締結した協定では、半休制度の目的には「授業及び業務に支障を与えず」と規定されている。ここで「授業及び業務」とあるのは、当該半休の対象となっている半日に予定されている業務で変更が困難なものと理解すべきである。協定では半休をとる必要性の明示については、規定されていないにもかかわらず、B学校長は、必要性を具体的に示すことを求め、家事都合(家庭都合)という理由では不当にも保留している。

また、4.6和解の和解条項においても、半休の対象となっている当該半日に予定されている業務があっても「大阪電子専門学校の正常な運営及び学生の信頼を損なわない範囲で弾力的な運用を行うことが原告学園の方針として確認」された。すなわち、授業の振替や当該業務の日程変更をもって弾力的に対応することが確認されたのである。

上記和解条項における「正常な運営」の文言は労働基準法第39条第4項ただし書の文言と同一であり、半休制度は、年休の半日単位の行使であることから、基本的には年休と同一とみてよいところ、授業の変更振替による学生の聴講機会の喪失に配慮して、半休の場合には、さらに、「学生の信頼を損なわない範囲」という要件が加重されたにすぎない。

以上のとおり、半休を求める権利は、学園との協定書に明文

で認められており、年休行使の一形態である。

イ 業務進捗状況表提出拒否と半休承認との関係について

4.6和解成立後、学園は、業務進捗状況表及び業務週誌の提出要求を撤回したにもかかわらず、B学校長は、撤回したのは業務週誌の提出要求のみであったと詭弁を弄して、業務進捗状況表の提出を求めた。

ところで、業務進捗状況表を記載するには、指示日、指示事項など上司の指示が前提とされるところ、具体的に指示されることは、全体業務の中では比較的少ないのが実態である。ほとんどの業務は前年からの引継ぎや経験により担当者が自主的に判断して行うもので、指示を受けて初めて行うものではない。仮に指示の有無にかかわらず記載するとしても、各教員の様々な業務をどのように区分するのか指標すら示されておらず、まず区分に困ることになる。また、学生に対する教務上の指導、就職相談、新たなコンピューターやソフトの購入など、ほとんどの業務は、業務全体の作業量、既に実施した作業の全体に占める割合等を、あらかじめ予測することや判断することができない。このことから、同表は業務の実態に適合したものではない。

一方、業務進捗状況の把握については、従前からほぼ週に一回学科長以下が参加する学科会議が開催され、必要な情報のやりとりは行われている。また、必要に応じて随時学科長と各教員の間で連絡や打合わせが行われており、学科長は教員の業務進捗状況を把握している。そもそも、業務進捗状況表を作成するのであれば、従来から行われている情報交換に具体的に問題又は欠陥があることが前提となるが、学園からのこのような指摘はない。

さらに、たとえ業務進捗状況表が提出されていたとしても、それはあくまでも過去の業務についてのものであって、半休の対象とされている半日及びそれ以後のすべての業務を把握することにはならない。

以上のとおり、業務進捗状況表提出拒否は、業務の実態を知らない者が作成した不合理な方法での記載を、争議行為として拒否したにすぎず、学園は、業務進捗状況表が提出されているか否かにかかわらず、半休承認を判断するのに必要な業務上の支障の有無を把握できるのである。

ウ 本件申立ての背景事情について

B学校長は、本件申立てに至るまでも、平成10年には、①組合の会話拒否争議行為に対して、毎朝組合員の耳元であいさつをする、②教員の自転車の使用を根拠もなく禁止する、平成

11年には、③学園横の路上で開催された組合執行委員会を、嫌がらせのために写真撮影させる、④学園が組合を被告として提訴した裁判の口頭弁論期日に出席するための半休を認めず、出席妨害する、⑤組合が大阪府地方労働委員会に不当労働行為救済申立てを行うと、E組合員の昼休みの自転車利用に対して、規則違反だという根拠のない非難を加えて抑圧するなど、様々な方法で繰り返しかつ執拗に組合員に対する不利益取扱いを行い、組合に支配介入して、不当労働行為を行っている事実がある。

エ 以上のとおり、学園及びB学校長の不当労働行為意思は明らかであり、B学校長が行った、主任である組合員の半休申請の不許可は、業務進捗状況表提出拒否という正当な争議行為を行っていることを理由とした、組合員に対する不利益取扱いであり、また、正当な争議行為を嫌悪し撤回させるために行われた、組合に対する支配介入に当たる不当労働行為である。

(2) 被申立人は、次のとおり主張する。

ア 半休の意義及び運用について

(ア) 組合と学園の締結した協定書では、労働者から半休が申請され、学園が許可した場合には、当該労働者の有休を半日減ずるとされており、労使間で了解されている。組合が半休を年休と考えるのであれば、その不許可については、不当労働行為であるがゆえに違法であると主張せずとも、端的に半休の不許可は違法であると主張すれば足りることから、半休と年休が異なるものであることは、労使間の共通した認識である。

(イ) 半休の運用については、4.6和解において、「大阪電子専門学校の正常な運営及び学生の信頼を損なわない範囲で弾力的運営を行うこと」が「原告学園の方針として確認」されている。学園が組合と和解した趣旨は、さしあたって半休は年休そのものではないということを承認した上で、それを出发点として交渉を行うというものであった。

(ウ) 4.6和解を受けて、学園は、当初の労使交渉において、まず半休取得のために授業を振り替えることを認め、組合から半休は半日年休であるとするのが労働基準監督署の考え方であるとの発言を受けて、学園は労働基準監督署及び関係機関に確認、検討する旨回答していた。

(エ) 学園としては、業務との調整が前提である半休の取得によって、年休を消化してもらった方が、従業員の休暇取得と学園運営の確保の調整が容易であるという意味で、歓迎すべきことは承知している。

しかしながら、4.6和解直後でもあったので、今後交渉により取扱いを変更することはあり得るとしても、4.6和解の際に前提とされた、半休と年休は異なるという考え方が、なし崩し的に変更されていくことに対して、学園は異議申立てをしなければならないと考えていた。

(オ) なお、半休が設けられた当時、年休の申請に理由を求めることの是非について、現在とは異なり、これを求めるべきではないという考え方が主流であったわけではなく、当時存在した有休届の理由欄の存在について組合から異議申立てはなかった。

当時においては、年休の理由の記載については、家事都合(家庭都合)という書き方では認めないというのが、学校において定着した取扱いであった。

その後、年休届に理由の記載を求めるべきではないという考え方が主流となり、学園でも理由欄は削除したが、半休は年休とは異なるので、半休申請書の様式を改める必要もなく、また、家事都合(家庭都合)という書き方では認めないという従前の取扱いを改める必要もなかった。

#### イ 業務進捗状況表提出拒否について

組合は、B学校長嫌悪に基づく行動の一環として、業務進捗状況表により組合員が指示されていた業務について報告することを拒否している。

業務進捗状況表は、量的にはわずかな書類であり、これを書かないことについては、組合がB学校長を一方向的に嫌悪しているため、同学校長の指示は聞かないということ以外に、何ら実質的な理由はない。

結果として、学園は、非組合員が中心である事務方の業務の状況は把握しているが、全員が組合員である教員が処理している業務については、進捗状況が把握できない。

#### ウ 本件申立ての背景事情について

(ア) 組合と学園の紛争の原因は、学園の理事長でもあるB学校長個人に対する組合の一方向的な嫌悪である。B学校長は、理事長就任前も、学園の理事及び理事長代行であり、いわば学園の最高責任者で実質的な経営者といってよい立場であった。

(イ) B学校長を一方向的に嫌悪する組合は、同学校長と会話をしないことを争議行為として行ったり、同学校長が組合員に直接個別の業務上の指示をすることを拒否したり、同学校長が出席する団交を拒否したりするなどしている。

これらの組合の対応は、B学校長の指示は聞かないとする

ものであって、B学校長の立場を考慮すると、学校に経営者が存在することを否定しているのも同然の行為である。

このような組合の対応が正当なものとは到底言いがたいことは論を待たない。

(ウ) 組合は、B学校長を一方的に嫌悪していることを正当化するために、過去の様々な事実について主張・立証しようとしているが、本件とはかかわりがない事実である。本件は、あくまでB学校長又は学園が、組合を嫌悪して半休を不許可にしたかどうか争われているものである。

組合がB学校長を嫌悪する理由として主張・立証する多岐にわたる事実について、学園があえて反論をせず、立証に長時間を費やさなかったのは、組合の主張を認めたものではなく、本件の審理を混乱させないためである。

エ 以上のとおり、学園が行った半休申請の不許可は、①半休は年休と異なる、②半休は許可制であり許可するかどうかは、学園の正常な業務と学生の信頼の確保という点から学園が検討する、という考え方に忠実に従ったものであって、学園は、業務進捗状況表の提出が拒否されたことにより、業務の進捗状況を把握しがたくなったことから、半休申請を不許可とし、従前からの取扱いに従って家事都合(家庭都合)という理由では半休申請を保留としたにすぎない。

したがって、組合が争議行為として業務進捗状況表の提出を拒否したことに対する報復として、主任である組合員の半休申請を不許可としたものではなく、当該不許可は何ら不当労働行為ではない。

## 2 不当労働行為の成否

### (1) 半休制度と半休申請不許可の理由について

ア 組合は、半休制度は年休行使の一形態にすぎない旨主張し、一方、学園は、半休と年休が異なるものであることは、労使間の共通した認識である旨主張するので、以下学園の半休制度について検討する。

前記第1.2(1)ア認定のとおり、組合と学園の締結した協定において、半休取得を希望する者は、「年次有給休暇の範囲内に於いて事前に理事長の許可を受けなければならない」と規定されており、半休制度は文言上、許可制であることが認められる。

しかしながら、上記認定によれば、半休制度は、「授業及び業務に支障を与えず、且つ教員の福利厚生に資すること」を目的としており、半休は、「年次有給休暇の範囲に於いて」申請され、「半日休暇2回をもって全日年次有給休暇1日として計算」されるものであることが認められる。

また、前記第1.2(2)イ認定によれば、4.6和解における和解調書の和解条項において、原告学園は、「有給休暇」の運用の法律上の問題点を解消するとともに、被告組合に対して、「半日休暇」の運営については、学校の「正常な運営及び学生の信頼を損なわない範囲で弾力的運営を行うこと」を、その「方針として確認している」ことが認められる。

以上の事実を併せ考えれば、本件半休制度は、形式的には許可制の形をとっているものの、許可に当たっての学園の裁量は限定的なものと解すべきであって、半休申請が「授業及び業務に支障を与える」又は「正常な運営及び学生の信頼を損なう」と判断しうる具体的かつ合理的な理由が存在する場合に限って、学園は当該半休申請を不許可とすることができるものと解される。

イ 学園は、業務進捗状況表の提出を拒否されたことにより、業務の進捗状況を把握しがたくなったことから、半休申請を不許可とした旨主張するので、以下検討する。

そもそも、前記第1.2(1)イ認定のとおり、業務進捗状況表は、業務名、分担者名、(業務の)指示日、終了予定日、完了日、進捗状況(全体を100%として10%刻みの割合で進捗状況を記すもの)を、各月ごとに記載させるものであって、仮に業務進捗状況表が提出されていたとしても、当該半休申請を許可するか否かを判断するにあたっての重要な要素である、当該半日の業務内容や代替の可能性につき、同表では必ずしも明確に把握できないといわねばならない。

また、学校教員の行う業務は、授業を始めとして、生徒指導から教務上の事務的業務等に至るまで、多様であると考えられることから、その業務を区分して全体量を予測し、どの程度業務が進捗したかを割合で示すことが容易な業務ばかりであるとは言い難い。業務進捗状況表が上記認定のとおり形式である以上、同表で教員の業務実態を的確に反映させることは困難であるというべきである。

さらに、現実に業務進捗状況表が提出されていないことによって、学校運営上具体的な支障が生じたと認めるに足る事実の疎明はなく、また、「ほぼ週一回の学科会議の開催により学科長との間で必要な情報のやりとりは行われている」旨の組合主張に対して、学園は具体的な反論を行っていない。

しかも、前記第1.3(2)ア認定のとおり、学園は、主任である教員に業務進捗状況表の提出を求めた平成12年9月22日から本件申立てに至る同年11月14日までの間、半休申請を不許可としているのは家庭都合を理由とした場合だけであり、業務進捗状

況表が提出されていないという状況は同じであるにもかかわらず、主任であるA委員長及びD書記長が、組合活動を理由として申請した半休をいずれも許可していることが認められる。また、本件申立後においても、家庭都合を理由とするものはすべて保留とする一方で、通院、風邪、銀行、休養等その他の理由によるものはすべて許可しており、これらの学園の対応は、「業務進捗状況表の提出を拒否されたことにより、業務の進捗状況を把握しがたくなったことから、半休申請を不許可とした」という主張とは相容れないものと言わざるを得ない。

以上のことからすれば、業務進捗状況表が未提出であるために業務の進捗状況を把握しがたいことが、半休申請の不許可理由であるとする学園の主張は事実と反しており、これを認めることはできない。

ウ なお、上記のとおり、本件で問題となっている半休申請不許可は、すべて「家庭都合」を理由とした場合である。この点について学園は、半休については「家庭都合」という書き方では認めないというのが、学校において定着した取扱いであったと主張する。

しかしながら、前記第1.3(1)イ認定のとおり、従前、学園は、「家庭都合」という申請理由の場合には、それだけで直ちに不許可とするのではなく、その具体的内容を口頭確認により把握した上で許可していたことが認められる。

また、前記第1.3(1)イ及びウ認定によれば、学園が、G書記次長の「家庭都合」という理由での同年6月23日午後の半休申請を保留したことに対して、A委員長ら3名の組合役員がB学校長に異議を申し入れた際、これに対して学園は、半休の件は組合と交渉中である旨述べたことが認められるのであって、本件発生当時においては、具体的内容を明らかにしない「家庭都合」という理由を認めるか否かについて、組合と学園の間に争いがあったものとみるべきである。

このように、半休申請の理由欄に家庭都合とのみ記載し、その具体的内容が把握できない場合には直ちに当該半休申請を認めないとの取扱いが労使の共通認識として定着していたとまでいうことはできず、この点に関する学園の主張も採用することはできない。

(2) 業務進捗状況表提出を拒否する争議行為の正当性について

業務進捗状況表提出拒否につき、組合はこれを争議行為によるものであって正当であると主張するのに対し、学園は、これをB学校長に対する組合の一方的な嫌悪によるものであって認められないと主張するので、以下検討する。

本件業務進捗状況表提出拒否に至る経緯を見ると、前記第1.2(1)ウ、エ及び(2)オ、並びに3(1)ア、(2)ウ及びカ認定のとおり、①平成10年7月2日、組合が、同年賃上げ及び一時金、学校教員による高校開拓業務、パートタイム職員の解雇撤回などの事項に関する労使紛争について、当地労委にあっせん申請を行った直後の同月6日、B学校長は主任に対し、従前からの業務進捗状況表に加えて業務週誌の提出を指示したこと、②これに対して組合は、平成10年7月8日、業務週誌の提出を拒否する部分ストライキを行い、併せて業務進捗状況表の提出も拒否し、他方、学園は「業務週誌提出拒否争議行為」を理由とした賃金カットを4.6和解成立まで行ったこと、③平成12年9月、学園は主任に対し、あらためて業務進捗状況表の提出を求めたこと、④平成12年10月10日、組合は業務進捗状況表の提出を拒否する部分ストライキ実施を口頭で通告したこと、がそれぞれ認められる。

また、業務進捗状況表等以外の事項をめぐる労使間の紛争として、前記第1.2(1)オ、キ、2(2)イ、ウ及び3(1)ウ認定のとおり、①平成10年7月から12月まで、組合は、B学校長が科(課)長と教員の指揮監督関係に直接介入して混乱を引き起こし、組合員である教員の負担になるとして、B学校長との会話を拒否するという争議行為を行ったこと、②平成11年4月及び5月、学園は、昼休みに組合が学園横の路上で開催している執行委員会の様子を、組合の了解を得ずに写真撮影したこと、③平成11年6月、B学校長が、A委員長の組合活動を理由とする半休申請に対し、申請した半休当日になって「多忙であれば休む時間はないはずだから、半休申請は認められない」として不許可にし、その後2回にわたって同委員長の組合活動等を理由とする半休申請を不許可としたため、同委員長はいずれも年休を取得したこと、及びこれに対して組合は、同年9月、A委員長の半休申請不許可等について、当地労委に不当労働行為救済申立てを行ったこと、④平成12年6月、G書記次長の半休申請をめぐり、終業直前にA委員長ら組合役員3名がB学校長に申入れを行ったことにつき、同年11月、学園は、業務放棄であるとして同人ら3名に対して1分間の賃金カットを行ったこと、がそれぞれ認められる。

以上のとおり、組合と学園の間では、平成10年以降、業務進捗状況表の提出を始め、業務に係る指揮命令系統のあり方、半休制度等をめぐって深刻な対立と紛争が生じていたのであって、組合が業務進捗状況表の提出を拒否したことをもって、B学校長に対する個人的、一方的な嫌悪によるものとみることは相当ではない。本件業務進捗状況表提出拒否は、組合による特定の業

務に対する部分的な労務提供の拒否というべきであり、この争議行為の目的、手段、手続、態様などに関し、その正当性を疑わせるに足りる主張、立証はなされていない。

(3) まとめ

以上のことを総合勘案すれば、学園は、深刻な対立関係にあった組合が、業務進捗状況表の提出を争議行為として拒否していることを嫌悪し、さらに、主任である組合員が、学園がその具体的内容を把握できない「家庭都合」を、あえて半休申請の理由としてきたことをも嫌悪して、合理的理由もなく半休申請を不許可としたとみるべきであって、かかる学園の行為は主任である組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合に対する威嚇、又は弱体化を企図するものであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

- (1) 組合は、業務進捗状況表提出拒否の部分ストライキを行っている組合員が申請した半休申請につき、同提出拒否を理由として拒否することの禁止、並びに上記半休申請拒否に伴い、組合員が行使した半日休暇を欠勤扱いとすること及び考課上の不利益取扱いを行うことの禁止を求めるが、主文1及び2の救済をもって足りると考える。
- (2) 組合は、謝罪文の被申立人ホームページ及び学園正門前への掲示を求めるが、主文2の救済をもって足りると考える。

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14年10月25日

大阪府地方労働委員会  
会長 田中治 印

「別表 略」