香川、昭62不２・63不３・平元不４・２不１、平5.3.24

命　　令　　書

申立人　　　香川県大手前高松高等（中）学校教職員組合

被申立人　　学校法人　倉田学園

主　　　文

1　被申立人学校法人倉田学園は、賞与の勤勉手当の支給に際して、申立人香川県大手前高松高等（中）学校教職員組合の組合員に対して、他の教職員と差別して不利益な取扱いをしてはならない。

2　被申立人学校法人倉田学園は、当該賞与の勤勉手当の考課査定の査定幅に関し、申立人香川県大手前高松高等（中）学校教職員組合と協議しなければならない。

3　この命令書の写しの交付の日から３か月以内に前項の協議が調わないときは、被申立人学校法人倉田学園は、申立人香川県大手前高松高等（中）学校教職員組合の下記組合員に対し、当該賞与の勤勉手当について、次のとおり再査定して、支給額を是正し、既に支給した額との差額を支払わなければならない。

(1) 当該組合員の考課査定の査定幅をそれぞれ0.05月の範囲内とすること。

(2) 当該組合員の考課査定による再査定を行うに当たって、それぞれ既に行った査定の成績率を下回らないこと。

記

昭和61年度上期賞与	昭和61年度下期賞与	昭和61年度年度末賞与	昭和62年度上期賞与	昭和62年度下期賞与	昭和62年度年度末賞与
Ａ１	Ａ２	Ａ２	Ａ２	Ａ２	Ａ３
Ａ２	Ａ４	Ａ４	Ａ４	Ａ４	Ａ４
Ａ５	Ａ５	Ａ５	Ａ５	Ａ５	Ａ６
Ａ６	Ａ６	Ａ６	Ａ６	Ａ６	Ａ７
Ａ８	Ａ７	Ａ８	Ａ７	Ａ７	Ａ８
Ａ９	Ａ８	Ａ10	Ａ８	Ａ８	Ａ９
Ａ11	Ａ９	Ａ11	Ａ10	Ａ９	Ａ11
Ａ12	Ａ11		Ａ11	Ａ11	
	Ａ12				

昭和63年度上期賞与	昭和63年度下期賞与	昭和63年度年度末賞与	平成元年度上期賞与	平成元年度下期賞与	平成元年度年度末賞与
Ａ２	Ａ２	Ａ３	Ａ２	Ａ２	Ａ２

Ａ４	Ａ４	Ａ２	Ａ５	Ａ４	Ａ４
Ａ５	Ａ５	Ａ４	Ａ６	Ａ５	Ａ６
Ａ６	Ａ６	Ａ５	Ａ８	Ａ６	Ａ７
Ａ７	Ａ７	Ａ６	Ａ10	Ａ８	Ａ８
Ａ８	Ａ８	Ａ７	Ａ９	Ａ９	Ａ９
Ａ９	Ａ11	Ａ８	Ａ11	Ａ11	Ａ11
Ａ11		Ａ12	Ａ12	Ａ12	

４　被申立人学校法人倉田学園は、申立人香川県大手前高松高等（中）学校教職員組合の組合員Ａ13に対し、勤勉手当を支払わなければならない。その際に、主文第２項及び第３項第１号を準用しなければならない。

理　　　　　由

第１　認定した事実

１　当　事　者

(1) 被申立人学校法人倉田学園（以下「学園」という。）は、肩書地に所在し、同地に香川県大手前高等学校及び香川県大手前中学校を、高松市室新町1166番地に香川県大手前高松高等学校及び香川県大手前高松中学校（以下これら高松市所在の２校を総称して「高松校」という。）を、それぞれ設置し、教育の事業を行っており、本件審問終結時現在の教職員数は、150名（うち高松校72名）である。

(2) 申立人香川県大手前高松高等（中）学校教職員組合（以下「組合」という。）は、昭和52年９月10日、高松校に勤務する教職員をもって結成された労働組合であり、本件審問終結時現在の組合員数は19名である。

２　賞与に関する規定などについて

(1) 昭和51年８月１日から施行された高松校の就業規則は、その第46条で「職員の給与及び旅費は別に定める給与及び旅費規程による。」と定め、これを受けて、給与及び旅費規程は、次のとおり規定していた。

給与及び旅費規程（抄）

第一章　給　　与

第一条　当校の給与は左の通りとする。

（中略）

三、賞与

上期賞与及び下期賞与とする。

（以下略）

第六条　賞与は毎年七月及び十二月に、その期間内の職員の勤務成績、功労等を勘案し、当校の財政を考慮して適宜之を決定支給する。

（以下略）

第八条　賞与は毎年七月（上期賞与）及び十二月（下期賞与）に支

払う。

（以下略）

しかし、実際の支給は、７月と12月に行われるほか３月にも賞与が支給されていた（以下３月に支給される賞与を「年度末賞与」という。）。

(2) 本件審問終結時現在では、就業規則第46条は、昭和61年６月16日に「職員の給与、旅費及び退職金は別に定める給与等に関する規程による。」と改正され、給与及び旅費規程は、平成３年４月１日に給与等に関する規程と改正され、次のとおり規定されている。

給与等に関する規程（抄）

第一章　給　　与

第一条　当校の給与は左の通りとする。

（中略）

三、賞与

上期賞与、下期賞与及び年度末賞与とする。

（以下略）

第十三条　賞与は毎年七月（上期賞与）、十二月（下期賞与）、及び三月（年度末賞与）にその期間内の職員の勤務成績、功労等を勘案し、当校の財政を考慮して適宜これを決定支給する。

(3) 賞与は、期末手当及び勤勉手当により構成されている。学園は、昭和56年３月11日の団体交渉の際、その計算式並びに各期賞与別の支給率及び期間率は、次のとおりであると組合に説明している。

計算式

期末手当＝（本俸＋調整額＋家族手当）×支給率×期間率

勤勉手当＝（本俸＋調整額）×支給率×期間率×成績率

支給率（単位：月）

区　　分	上期賞与	下期賞与	年度末賞与
期末手当	1.4	1.9	0.3
勤勉手当	0.5	0.6	0.2
合　　計	1.9	2.5	0.5

期間率（単位：％）

区　　分	上期賞与	下期賞与	年度末賞与
皆　　勤	100	100	100
（以下の期間率は略）			

(4) 上記(3)の期間率及び成績率の算定基礎となる期間は、上期賞与は、３月２日から７月１日までの間、下期賞与は、７月２日から12月１日までの間、年度末賞与は、期間率については12月２日から翌年の３月１日までの間、成績率については前年度の３月２日から当年度の３月１日までの間である。

(5) なお、平成元年度上期賞与の支給率は、期末手当が0.1月、勤勉手当

が0.1月それぞれ増加され、合計で2.1月となった。この増額分については、査定がない状態で、同年12月25日に支給された。

(6) 昭和53年７月３日の団体交渉の席上、学園は、組合に対し、勤務評定の項目として、次のものがある旨説明し、かつ、これについての精励度、効果、貢献度合をもって査定している旨説明した。

ア　就業規則関係　勤務状況（出欠、学校方針、服務規律の遵守度）

イ　職務関係　課外授業、補欠授業、教科主任、クラブ顧問（学校の各種行事への参加状況）

ウ　学級主任　３年団、学年団長、精励度

エ　校務分掌　分掌主任、係（学校の特別行事への参加状況）

オ　その他

学園は、これらについて、評価の定量的な定めを明らかにしていない。

(7) 本件申立組合の当該組合員の期間率は、いずれも100パーセントである。

(8) 学園は、本件各期賞与の支給に際しては、教職員全体の本俸と調整額に当該勤勉手当の支給率を乗じて算出した勤勉手当総額分を原資として、これを教職員に配分している。

3　本件審問終結時現在までの労使関係について

(1) 労使紛争の状況について

労使間では、組合結成以来紛争が多発し、当委員会に本件審問終結時現在までに27件の不当労働行為事件が申し立てられている。内容としては、ビラ配布・組合ニュース配布を理由とする譴責、減給、出勤停止などの処分をはじめ、賞与差別支給、団体交渉拒否、業務命令違反などを理由とする降職処分及びこれに伴う雇止め、組合執行委員長に対する休職処分及びこれに伴う解雇などに関するものである。

このうち、１件は自主和解し、20件は初審命令がなされ、そのうちの終結をみている１件を除き19件が中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査の申立てがなされた。このうち１件は最高裁判所において、当委員会の救済命令を維持した中労委の命令が支持され、決着をみている。そして、本件審問終結時現在、本件を含む６件が、当委員会に係属している。

(2) 組合員Ａ13について

組合員Ａ13（以下「Ａ13」という。）は、学園から、職務懈怠、上長への不服従などを理由として昭和57年３月31日付け降職処分通告書を送付され、非常勤講師となった。これに関し、組合は、当委員会に同年６月22日、不当労働行為救済申立てを行い、当委員会は、平成元年９月22日、Ａ13に対する降職処分がなかったものとして取り扱わなければならない旨の救済命令を発した（香労委昭和57年（不）第４号事件）。

また、Ａ13は、高松地方裁判所（以下「高松地裁」という。）にも、昭和57年５月12日、地位保全の仮処分申請を行い、同地裁において昭和59年12月27日、非常勤講師に降職する旨の上記通告書による意思表示の効

力を停止する旨の決定がなされた。これを受けて、学園は、昭和60年1月9日付けで、当分の間Ａ13を仮に教諭として取り扱う旨の通知書を同人に手交した。

その後、組合は、Ａ13の賃金が昭和57年３月のまま据え置かれていること、勤勉手当が支払われないこと、授業を担当させないことなど、他の教諭に比べ、校務分掌その他の処遇について不利益取扱いなどをされているとして、当委員会に不当労働行為救済申立てをした(香労委昭和60年（不）第７号事件)。また、学園のＡ13に対する「学校行事などで職員室が空になるときは、カウンセラー室で待機すること、みだりに職員室の自席を離れないこと」という指示に従わなかったことなどを理由とする昭和61年７月26日付け厳告処分、昭和62年３月11日付け減給処分、同年５月１日付け出勤停止処分が不利益取扱いなどであるとして、当委員会に不当労働行為救済申立てをした(香労委昭和62年(不)第３号事件)。

当委員会は、上記不当労働行為救済申立事件について平成元年６月13日に救済命令を発したが、学園は、中労委に再審査の申立てを行い、同事件は、本件審問終結時現在中労委に係属中である。

４　本件申立てに至るまでの賞与の査定などについて

(1) 組合は、組合結成後に支給された昭和52年度下期賞与について、組合員に支払われた金額が前年度より少なくなっているのではないかという疑問から、当時の高松校校長Ｂ１（以下「Ｂ１校長」という。）と交渉をもった。以後、組合と学園の団体交渉では、賞与の査定幅及び組合員の成績率が重要項目となっている。

(2) 上記(1)の結果、同年12月21日、Ｂ１校長は、組合との交渉で「ボーナス査定は来年度は0.05月以下にする。以後、理事会にはかり査定をなくするよう全力をあげて努力する」ことなどを文書で表明した。

(3) 昭和53年３月、学園は、昭和52年度の年度末賞与を支給したが、同賞与の勤勉手当支給率を0.5月とし、査定のマイナス最大幅は、0.01月であった。

(4) 昭和53年12月20日、組合と学園は、同月14日に行われた団体交渉の結果、勤勉手当の勤務成績による査定について、理事長と組合との間で話し合うことを確認した。

(5) その結果、同月27日、組合と学園との間で勤勉手当の査定問題について話し合う会合がもたれた。組合は、学園の説明を受けた結果、賞与は、形式上、査定がない期末手当と査定がある勤勉手当で構成するが、実質的な査定はしなくてもよく、査定をするかしないかは校長に任せるとの趣旨であると理解した。

(6) その後の昭和54年３月に支給された昭和53年度の年度末賞与は、成績率100パーセントとして計算、支給された。

(7) 昭和54年４月、高松校校長に学園理事Ｂ２(以下「Ｂ２校長」という。)が就任した。これ以降、成績率に個人差がみられ、組合員の平均マイナ

ス査定幅が漸増の傾向を示し、組合と学園の間で賞与をめぐってたびたびトラブルが起こった。

学園は、昭和56年度下期賞与ころから、組合員が各賞与を受領した後に、組合が学園から支給された賞与は賞与の一部前渡金であるとして団体交渉を要求するため、賞与支給の際に全額受領したとの支払確認の押印を全教職員に求めるようになった。組合は、学園が一方的に賞与の支給率について回答をして話し合いに応じようとしないため、いつ団体交渉が行われるか予測できないこと、学園が確認印を押さない限り賞与を支給しないという強硬な態度であることから、組合員の経済状況などを考慮して、確認印を押すことを決定し、組合員は、各自確認の押印をして賞与を受領した。しかし、組合は、学園の一方的支給態度や支給された賞与の額が納得できないとして、組合員が受領した後も団体交渉を要求したが、拒否された。

この賞与に関するものとして、組合から当委員会に昭和55年度下期賞与に関する団体交渉拒否事件（香労委昭和56年（不）第１号事件）、昭和56年度下期賞与に関する団体交渉拒否事件（香労委昭和56年（不）第５号事件）並びに昭和57年度下期賞与、同年度の年度末賞与及び昭和58年度上期賞与についての不利益取扱事件（香労委昭和58年（不）第５号事件）が申し立てられており、当委員会は、いずれも救済命令を発している。

さらに、学園は、昭和58年度下期賞与から、組合が学園支給の賞与を一部前渡金として受け取るというような意思表示をする間は、賞与を支給しないという方針を打ち出し、組合申入れの団体交渉を拒否して、学園の回答を受諾するよう組合に求めた。しかし、組合が、学園支給の賞与をなお一部前渡金として受領するという意思表示をしたため、学園は、組合員に賞与の支給をしなかった。そこで、組合員は、同年度下期賞与について、高松地裁に仮払請求の仮処分申請を行った（高松地裁昭和58年（ヨ）第253号事件）。

さらに、組合員は、昭和58年度の年度末賞与及び昭和59年度上期賞与並びに同年度下期賞与についても、高松地裁に同様の仮処分申請を行った（順次、高松地裁昭和59年（ヨ）第142号事件、高松地裁昭和59年（ヨ）第242号事件）。

これらの事件は、ともに高松地裁で、組合は学園主張の各賞与の支給率を認め、学園は勤勉手当に関する査定を公正適切に行うなどを内容とする和解が成立した。さらに、高松地裁昭和59年（ヨ）第242号事件の和解は、昭和59年度下期賞与及び同年度のベースアップ、同年度の年度末賞与並びに昭和60年度の年間を通じての賞与及び同年度のベースアップについて合意したほか、学園は昭和52年12月13日付け団体交渉についての協定書及び昭和58年２月17日付け和解協定書の趣旨にのっとり誠実に秩序ある団体交渉を行う旨の内容で合意した。

これら仮処分申請に係る賞与は、上記和解の成立により支払われたが、

正規の支払日より大幅に遅れ、勤勉手当の査定は従来どおり行われていた。

なお、昭和59年度の年度末賞与及び昭和60年度の年間を通じての賞与は、公立高校に準じて正規の支給日に支払われたが、勤勉手当の査定は従来どおり行われていた。

5　本件賞与について

(1) 学園は、A13を除く常勤である組合員（以下「常勤組合員」という。）及びA13に対し、昭和61年度上期賞与、下期賞与及び年度末賞与を順次同年７月７日、同年12月10日、昭和62年３月23日にそれぞれ支給した。

(2) 学園は、常勤組合員及びA13（以下「常勤組合員ら」という。）に対し、昭和62年度上期賞与、下期賞与及び年度末賞与を順次同年７月４日、同年12月10日、昭和63年３月23日にそれぞれ支給した。

(3) 学園は、常勤組合員らに対し、昭和63年度上期賞与、下期賞与及び年度末賞与を順次同年７月５日、同年12月10日、平成元年３月23日にそれぞれ支給した。

(4) 学園は、常勤組合員らに対し、平成元年度上期賞与、下期賞与及び年度末賞与を順次同年７月５日、同年12月８日及び平成２年３月23日にそれぞれ支給した。

(5) 学園は、A13に対し、非常勤講師から教諭に復職した直後の昭和59年度の年度末賞与から勤勉手当を一切支給していない。

(6) 組合の調査によると、これら賞与のうち常勤組合員らが成績率100パーセントとした場合の勤勉手当額並びに実支給額、その差額及び成績率は、別表１―１ないし別表１―４のとおりである。

6　本件賞与をめぐる労使の交渉について

(1) 組合は、従来から春闘というかたちで、毎年春の終わりころ、賞与問題などを含む学園に対する要望を一括して、要求書と題する書面にまとめて学園に提出している。

そして、昭和61年度においては、組合は、同年６月20日付けの要求書を学園に提出した。そのうちの賞与に関する要求内容は、賞与を年間６か月分とすること、勤務評定をやめることなどであり、昭和62年度、昭和63年度及び平成元年度もこれと同様の内容であった。

組合は、昭和61年７月３日、学園に対し、団体交渉を翌４日に行うよう要求し、それが開催されたが、学園は、「組合の要求には応ぜられない。いままでどおり支払う。査定も行う」旨述べて退席した。

学園は、同年度から、組合に対し、学園が提示した回答を受諾する旨を記載した受諾書の提出を求め、組合から受諾書の提出があった後に賞与を支給する状況であったため、組合は、学園が回答を述べるだけで団体交渉が打切りになる状況や過去の賞与支給の遅滞状況、常勤組合員らの生活に影響があることなどを考慮して、支給日である翌５日、受諾書を学園に提出した。その書面には、同年度上期賞与についてのみ受諾す

ること、交渉の際代表者が不誠実だったこと、査定を昭和60年１月31日の高松地裁の和解にのっとり公正適切にすることなどの内容が記載されていた。そのため、学園は、１か年全部について組合が受諾することを要求するとともに、上記受諾書の文言に問題があるという理由で、賞与の支給をしなかった。

そこで、組合は、上記書面を１か年度の受諾書と申入書に分けて作成し、別々にしたうえ、これらを昭和61年７月７日、学園に提出した。しかし、学園は、そのうち申入書を撤回しないと賞与を支払えないということで、申入書を組合に返却した。学園は、同日、当該賞与を常勤組合員らに非組合員より遅れて支給した。

組合は、同月23日に、これら一連の学園の行為に抗議する意味を込めた申入書と同年度上期賞与の査定問題について団体交渉を求める申入書を学園に提出したが、団体交渉は、開催されなかった。

同年度下期賞与及び年度末賞与は、上記受諾書に基づいて支払われた。

(2) 昭和62年度においては、組合は、同年６月８日付けの要求書を学園に提出した。その後、組合は、数回にわたって団体交渉を申し入れ、同年度上期賞与支給日２日前の同年７月２日に団体交渉が開催されたが、進展はなかった。組合は、翌３日に再度団体交渉を申し入れたが、団体交渉は、開催されなかった。このままでは賞与が支給されないかもしれないと考えた組合は、翌４日、学園が提示した回答を受諾する旨の受諾書を学園に提出した。

その後、組合は、支給済の同年度上期賞与と下期賞与の査定などについて、昭和63年２月と３月に団体交渉を申し入れたが、団体交渉は、開催されなかった。

(3) 昭和63年度においては、組合は、同年６月６日に要求書を学園に提出し、団体交渉を申し入れた。その後、予備折衝が行われ、学園は、団体交渉になじむものとなじまないものを振り分けたものの、団体交渉は、開催されなかった。そこで、組合は、同月16日付け団体交渉申入書を労務担当者に渡そうとしたが、同人は、受け取らなかった。その後、組合は、団体交渉申入書を受け取るよう申し入れたが、その都度、労務担当者やＢ２校長に受取りを拒否された。そこで、組合は、理事長に対して同年７月１日付け申入書を郵送したが、団体交渉は、開催されなかった。

同年度上期賞与の支給日前日である同月４日、学園から回答書が組合に手渡された。組合は、これまでと同様の理由で、支給日も迫っていることから、翌５日、学園の回答を受諾する旨の受諾書を学園に提出した。

その後、組合は、賞与の査定問題などについて団体交渉を申し入れたが、団体交渉は、開催されなかった。

(4) 平成元年度においては、組合は、同年５月25日に要求書を学園に提出し、団体交渉を申し入れた。その後、交渉日、交渉内容などを決定する予備折衝が行われ、同年度上期賞与支給日前日の同年７月４日に団体交

渉が開催されたが、学園の回答に進展はみられなかった。組合は、このときも不服ながら、翌５日、学園が提示した回答を受諾する旨の受諾書を学園に提出した。

(5) 高松校の就業規則は、第８条で「職員は苦情を申し出る場合には、その事実のあった日から二週間以内にしなければならない。」と定めていた。

そこで、各賞与ごとに成績率が100パーセント未満の常勤組合員らが、連名で、査定が納得できない旨や、どういう点が査定の対象となったか明らかにして欲しい旨などを記載した苦情申立書を作成、提出し、学園に対し、回答を求めた。学園は、これを受け取ったものの、回答はしなかった。昭和63年１月ころになって、学園は、昭和62年度下期賞与について「査定結果についての理由は言わない。また計算間違いはない」旨を事務長をとおして、組合に回答した。その後の同年度の年度末賞与及び昭和63年度賞与については、全く回答はなく、平成元年度賞与では、苦情申立てではないと、当該申立書を返却するようになった。

７　常勤組合員らの役員歴及び勤務状況について

(1) 常勤組合員らの役員歴について

本件申立人組合の昭和60年９月に任期を開始した昭和60年度からの常勤組合員らの役員歴は、次のとおりである。

区分	昭和 60 年度	昭和 61 年度	昭和 62 年度	昭和 63 年度	平成元年度
Ａ１			昭和 62 年８月退職		
Ａ３					
Ａ14	会計監査			平成元年５月脱退	
Ａ２		執行委員	執行委員	会計監査	
Ａ４	執行委員	執行委員	執行委員	執行委員	執行委員
Ａ５	副委員長	副委員長	副委員長	副委員長	副委員長
Ａ６	執行委員	会計監査	執行委員	執行委員	執行委員
Ａ７		会計監査			
Ａ８		執行委員		会計監査	執行委員
Ａ10					会計監査
Ａ15			会計監査		
Ａ９		執行委員	執行委員		
Ａ11	執行委員		会計監査		執行委員
Ａ12				執行委員	会計監査
Ａ16				平成元年５月脱退	
Ａ13	執行委員	執行委員	書記長	書記長	書記長

(2) 勤務状況について

救済を求めている組合員の校務分掌、学級担任及び教科主任などへの配置状況並びに職務関係をみると、他の教職員との比較において格別の相違はみられない。

第２　判断及び法律上の根拠

１　組合の救済申立適格について

(1) 学園の主張

組合は、その規約において組合員資格の中に、中間管理職等の使用者の利益を代表する者を含めており、労働組合法第２条ただし書第１号に該当するので、同法第５条第１項及び労働委員会規則第34条第１項により、本件申立ては、却下されるべきである。

(2) 組合の主張

学園が独自に「中間管理職」と呼んでいる主任、主事が、労働組合法第２条ただし書第１号に抵触するような「使用者の利益を代表する者」でないことは、学園の人事をみても明らかであり、学園の主張は理由がない。

(3) 判　断

当委員会は、平成５年３月４日第399回公益委員会議において、組合の資格審査を行い、労働組合法第２条及び第５条第２項の規定に適合すると決定している。また、本件審問においても、組合が加入を認めている主任、主事が、同法第２条ただし書第１号に該当すると認めるに足る具体的疎明はなく、学園の主張は、採用できない。

２　本件上期賞与、下期賞与及び年度末賞与の査定について

(1) 組合の主張

本件申立ての救済を求めている常勤組合員はいずれも組合結成当時からの組合員であり、日頃から組合活動に活発に参加してきているものの、勤務状態は良好で、熱心に教育活動に専念してきているので、成績率は、各賞与の査定に際して加算されることこそあれ、減算されるゆえんは全くない。本件賞与の差別は、組合員であること、また組合活動を熱心にすれば、賞与の差別を受けることになることを組合員に知らしめることによって、組合活動を消極的にさせ、組合からの脱退を促すものであり、組合潰しをもくろむもので、不当労働行為である。

組合結成当時からの組合員であるＡ13については、昭和60年１月９日付けで教諭に復職しているもので、賞与の支払状況は、Ａ13の生活を破壊するものであり、同人を自ら退職させようとする意図である。これは、組合員である故の不利益取扱いであるとともに、組合の運営に支配介入したものであり、不当労働行為である。

(2) 学園の主張

常勤組合員の賞与は、正当な査定に基づくものであり、不当労働行為意思はない。

Ａ13については、同人を教諭として取り扱ってはいるが業務をさせていないものであり、毎月の給与と年３回の期末手当の合計で生活保障には十分と判断し、勤勉手当は支給しないこととしたものである。

(3) 判　断

①　前記第１、５(6)で認定したとおり、常勤組合員に対する考課査定としての成績率の平均は、次のとおりである。

（単位：％）

区　　分	平　均　成　績　率		
年　　度	上　　期	下　　期	年 度 末
昭和61年度	78.1	85.1	82.0
昭和62年度	79.4	86.3	79.4
昭和63年度	84.9	92.3	84.8
平成元年度	87.4	92.7	88.8

②　前記第１、５(6)で認定した常勤組合員の各賞与の勤勉手当の成績率の分布は、別表２のとおりである。

③　上記①及び②によると、常勤組合員の各賞与の勤勉手当の平均成績率は、100パーセントに達していない。また、常勤組合員の多くが100パーセント未満であり、特に、役員歴の多い常勤組合員にその傾向がみられる。

④　非組合員の本件各賞与の勤勉手当の成績率については、学園がこれを明らかにしないので不明である。したがって、その査定幅も不明である。

しかし、前記第１、２(8)で認定したとおり、学園は、教職員全体の本俸と調整額に当該勤勉手当の支給率を乗じて算出した勤勉手当総額分を、教職員全体に配分しているのであるから、当該常勤組合員らの減額分は、ほとんど非組合員に増額されていると推認される。

⑤　学園は、勤勉手当の成績率について、勤務評定の柱として、前記第１、２(6)の項目があり、かつ、正当な考課査定をなしたと主張する。しかしながら、学園からは、当該常勤組合員についての査定の資料となる具体的な勤務態度及び具体的な査定方法などの説明及び疎明は一切なく、本件のように低位査定を受ける合理的理由は見出し難い。

学園が人事権の一環として、勤勉手当について成績率を採用すること自体は、あながち否定できない面があるとしても、労働の対償たる性格をもつ勤勉手当の支給については、学園の恣意は許されず、特に査定が大幅になった場合には、客観的かつ合理的な理由が必要であると思料する。

⑥　本件についてこれをみてみるに、前記第１、７(2)によると、当該常

勤組合員は、校務分掌の複数の係に網羅的に配置されており、学級担任においては、担任又は副担任に全員が配置され、教科主任になっている者もいる。

つまり、当該常勤組合員は、職務関係において、他の教職員と差異がないものと思料されるところ、学園は、これらの者の勤務態度について、上記⑤のとおり、審問の全過程を通じて、なんら具体的なことを明らかにしていない。

それにもかかわらず、学園は、上記①及び②のとおり、当該常勤組合員の勤勉手当の成績率を低位に評価しており、その評価において合理的理由を欠き、学園の本件査定は、外形的に差別があるということができる。

⑦　賞与の支給は、就業規則で明確にされており、教職員からみると労働の対価として当然の支給が期待でき、権利化している基本的労働条件であり、当然団体交渉事項となるにもかかわらず、学園は、前記第１、６のとおり、組合の再三の団体交渉の申し入れに対しても、団体交渉を拒否したり、学園の回答を述べるだけで交渉を打ち切ってしまう態度を取り続け、当該常勤組合員らの苦情申入れに対しても、十分な説明をしておらず、これらの事情によって労使間の信頼関係を壊す状況となっている。

⑧　Ａ13については、学園が、同人に教科を担当させず、その他の学校業務を分担させていないことを理由として、常時労務を提供できる状態で出勤している同人に勤勉手当を支給しないことは不当であると思料する。したがって、同人に対しても、他の教諭と同様の算定方法により勤勉手当を支給するのが相当である。

(4)　不当労働行為性について

①　前記第２、２(3)①ないし⑦のとおり、当該常勤組合員と他の教職員との間で職務関係について差異は見出せないにもかかわらず、本件各賞与の勤勉手当の支給において、外形的に格差が認められ、かつ、それを正当とする合理的理由が疎明されていない。

また、前記第１、６から窺われる学園の組合に対する対応などを考え合わせると、当該常勤組合員が組合員であること及び組合活動を嫌悪して、本件賞与の査定において、当該常勤組合員を不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を企図したものと認めざるを得ず、これらは、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。

②　Ａ13については、前記第２、２(3)⑧の判断のとおり、学園の主張には、合理的理由がないにもかかわらず、勤勉手当を支給しないものであり、同人が組合員であること及び同人の組合活動を嫌悪して、同人の勤勉手当において、不利益取扱いをしたものであり、もって組合の弱体化を企図したものと推認せざるを得ず、これは、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　救済方法について

(1) 前記第２、２(4)のとおり、学園は、当該常勤組合員らに対して、不利益取扱いをしたものであるので、主文第１項のとおり命令する。

(2) 賞与に関しては、一般的には、労使間で決めるのが望ましいので、まず、労使間でこれまで問題となっている勤勉手当の査定幅について、協議を行い、合意に達した査定幅で再査定することが適切であると思料するので、主文第２項のとおり命令する。

しかしながら、上記協議が調わないときは、各賞与の勤勉手当の査定について労使間で納得する話し合いが行われていないことなど従来からの経緯を考慮し、労使間で一応の合意をみた0.05月の範囲内での査定幅とともに当該常勤組合員の既に行った考課査定の成績率を下回らないよう再査定することが相当であると思料するので、主文第３項のとおり命令する。

(3) Ａ13については、前記第２、２(4)②のとおりであり、当委員会で既に命令を発している香労委昭和60年（不）第７号・同昭和62年（不）第３号併合不当労働行為救済申立事件の主文を遵守するとともに、主文第２項及び第３項第１号を準用して、勤勉手当を支払うことが妥当であると思料するので、主文第４項のとおり命令する。

(4) 組合は、請求する救済の内容として、陳謝文の交付を求めているが、本件においては、諸般の事情を考慮して、主文の範囲をもって相当と判断する。

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５年３月24日

香川県地方労働委員会
会長　吉田正己　㊞

（別表　略）