

命 令 書

申立人 東寺労働組合
申立人 X 1
申立人 X 2

被申立人 宗教法人教王護国寺

主 文

- 1 被申立人宗教法人は、申立人X 1に対し、平成5年下半期賞与の差額分として28万7500円を支払わなければならない。
- 2 申立人らのその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人宗教法人（以下「法人」という。）は、肩書地に所在し、真言宗の教義を広め、儀式行事を行い、信者を教化育成することを主たる目的とする宗教法人であり、本件申立時の職員（僧侶を含む。）数は約45名である。
- (2) 申立人東寺労働組合（以下「組合」という。）は、法人に勤務する職員により平成5年3月25日に結成された労働組合で、本件申立時の組合員数は10名である。
- (3) 申立人X 1（以下「X 1」という。）は、昭和56年、法人が出資する有限会社東寺洛南会館に職員として入社し、昭和62年、僧侶として法人に入寺した者であり、平成5年12月から7年7月まで組合の委員長であった。
- (4) 申立人X 2（以下「X 2」という。）は、昭和55年4月27日、法人に職員として雇用された者で、客殿の清掃及び職員の昼食の準備・後片づけを担当していた。同人の夫は、法人の職員であって、本件審問終結時における組合の委員長のX 3である。
- (5) 申立外X 4（以下「X 4」という。）は、平成2年6月1日、僧侶として法人に入寺した者で、法人の前代表役員であるX 5の長男である。
- (6) 申立外X 6（以下「X 6」という。）は、平成3年4月3日、僧侶として法人に入寺した者であり、組合結成時の委員長である。

2 組合結成までの経過

- (1) 法人においては、宗教法人「教王護国寺」規則により、住職の下に数名の責任役員が置かれ、責任役員のうち1名が代表役員として法人を代

表し、事務を総理することとされている。

平成3年当時の代表役員はX5であり、Y1（以下「Y1」という。）、Y2、Y3、Y4及びY5（以下「Y5」という。なお、Y1からY5までの5名を、以下「Y1ら5名」という。）が責任役員を務めていた。

(2) 平成3年3月8日、法人が経営に参画する洛南高等学校の校長でもあるY5が、大豆相場に手を出して5千万円の借金を抱え、これを法人が肩代わりして返済した旨の記事が新聞に掲載された。

(3) この出来事をめぐって、X5は、Y1及びY4がY5の借金返済のため法人の公金を不正に支出したと非難し、Y1ら5名がこれに反論して役員間の深刻な対立が生じた。また、Y1ら5名が要求した責任役員の開催をめぐり、同人らとこれを拒否するX5との間で紛議が生じたが、ようやく平成4年1月17日に開催されることとなった。

これに先立ち1月16日、X5はX1を法人の責任役員に任命した。

(4) 1月17日、X5が責任役員会にX1及び書記としてX4を同席させようとしたため紛糾し、責任役員会は一旦流会となったが、同日改めてX5欠席のまま開催された責任役員会において、X5の代表役員解任とY2の代表役員代務者選任が決議された。その後、Y2は3月8日に開催された責任役員会において代表役員に選任された。

なお、X5は代表役員解任後においても代表役員として行動したため、混乱が生じた。

(5) 1月29日、X5は、Y2を債務者として、代表役員代務者の職務執行停止と、X5が代表役員として行う職務を妨害してはならない旨の仮処分を、京都地方裁判所（以下「地裁」という。）に申し立てたが、6月3日、地裁は申立て却下の決定をした。これに対しX5は、大阪高等裁判所（以下「高裁」という。）に即時抗告の申立てをしたが、12月7日、高裁は抗告を棄却した。

さらにX5は、法人を被告として、地裁に代表役員地位確認訴訟を提起したが、平成5年11月24日、請求棄却の判決がなされ、これを不服として控訴した高裁においても平成6年12月2日、控訴棄却の判決がなされた。

(6) 平成4年3月17日、X5は、法人の塔頭寺院である観智院の代表役員を解任されたが、引き続き観智院内にとどまった。

その後、X5は、観智院等を債務者として、代表役員等の職務執行停止と、その停止期間中のX5の職務代行を求める仮処分の申立てを地裁に行ったが、平成5年11月15日、申立て却下の決定がなされた。

(7) 平成3年3月以降、上記のようにX5とY1ら5名との対立が続く中で、Y1らの法人運営に反対するX1、X4らが中心となり、12月14日、職員ら13名が集まり「東寺を正常化する会」（以下「正常化する会」という。）を結成した。

なお、正常化する会は会合をもつことはあったが、ビラ配布や法人に

に対する申入れ等を行ったことはなかった。

- (8) 法人においては、給与規程（平成5年10月1日に給与規程の改正が行われたが、関係部分については変更がない。）に基づき、毎月の給与として基本給、調整手当、家族手当等が支給されるほか、7月に上半期賞与（算定基礎期間1月1日～6月30日）及び12月に下半期賞与（同7月1日～12月31日）が支給されている。

このうち基本給については、給与規程第19条及び第20条により毎年5月頃に行われる査定に基づき4月に遡って昇給が行われており、調整手当も毎年4月分から増額されている。また、賞与は給与規程第38条により査定が行われることになっている。

なお、給与規程第19条、第20条及び第38条は、次のとおりである。

「第19条 昇給は基本給について行なうものとする。

昇給は所定昇給年1回とし毎年4月度分より行う。

寺院の業績及び各人の人物、技能、勤務成績により基準額につき考慮の上決定する。

第20条 次の各号の一に該当する者については、当該期に限り昇給を行わないことがある。

1. (略)

2. 著しく技能が低い者、又は著しく勤務成績もしくは素行が不良の者

3. (略)

」
「第38条 賞与は、各期間における寺院の業績と算定基礎期間中における各職員の勤続、勤怠、勤務成績を勘案して査定する。（以下略）

- (9) 法人においては、始業前に朝礼が行われており、また、僧侶は当番制で始業前の早朝勤行や終業後の夜間宿直を務めることとなっているが、平成4年2月から、X1及びX4は朝礼の点呼で名前が呼ばれなくなり、早朝勤行及び夜間宿直の当番からも外された。
- (10) 法人は、X1及びX4に対し、早朝勤行及び夜間宿直の当番から除外していることを理由として、平成4年2月分の給与から調整手当を全く支給しなくなった。なお、前月まではX1は9万円、X4は4万5千円の調整手当を毎月支給されていた。
- (11) 法人は、4月の昇給時に、X1及びX4については給与規程第20条第2号に該当するとして基本給を昇給させなかった。また、調整手当についても不支給のままとした。
- (12) 4月5日、献米法要の直前に、職員のX7（以下「X7」という。）がX6に対し、信者のZ1がX6を誹謗する発言をしたことを伝えたため、X6が九条警察署に電話をかけてZ1を名誉毀損で告訴しようとした出来事があった。その場は、Y1がZ1を説得してX6に謝罪させることでおさまった。

- (13) 法人は、重要な献米法要直前のX 6の行動が僧侶としてあまりにも軽率であるため同人の履歴書を調べたところ僧侶資格に疑惑が生じたとして、同人に僧籍簿の提出を求めた。しかし、同人は後記3(17)の平成5年11月1日のあっせん成立まで僧籍簿を提出しなかった。
- (14) 平成4年4月11日、法人はX 7に対し、勤務時間中の職場離脱が度々あったこと及び法人にとって重要な行事である献米法要直前の前記(12)の行動が、法人の名誉を傷つけ信用を失墜しかねないものであったことを理由に、5月10日付け解雇する旨通告した。
- そこでX 7は、4月20日、法人を債務者として、解雇処分の効力停止等を求める仮処分申請を地裁に行い、11月25日、地裁はこれを認める仮処分決定をした。これに対し法人は、地裁に仮処分決定の取消と原状回復を求めて異議申立てを行ったが、平成5年8月31日、地裁は仮処分決定を認可する旨の決定をした。
- (15) 平成4年4月16日、法人は、X 1を庶務部から、また、X 4を総務部からそれぞれ営繕部へ配置転換し、清掃、草刈り、ごみ焼却等を担当させた。
- (16) 7月、法人は上半期賞与を支給した。X 1、X 4及びX 6（以下「X 1ら3名」という。）以外の僧侶に対する支給額は、各人の基本給に支給率2.4を乗じたものであったが、X 1については同1.6、X 4及びX 6については同1.0をそれぞれ乗じたものであった。
- (17) 12月、法人は下半期賞与を支給した。X 1ら3名以外の僧侶に対する支給額は、各人の基本給に支給率3.5を乗じたものであったが、X 1及びX 6については同2.0、X 4については同1.0をそれぞれ乗じたものであった。
- (18) 法人のX 1ら3名に対する上記の取扱いが続き、また、11月に前記(14)のX 7に対する解雇効力停止の仮処分決定が出されても同人の復職が実現しないことなどから、X 1やX 4らは、12月頃から労働組合の結成について話し合った。
- (19) 法人は、平成5年1月から、X 6を早朝勤行及び夜間宿直の当番から外し、また、同月分の給与から、同人の調整手当を前月までの6万円から2万6千円に減額した。
- (20) 法人においては、毎年1月に御修法と呼ばれる大規模な法要が行われ、法人の職員はその準備や世話を当てることになっており、X 1ら3名も平成4年までは僧侶としての役割を分担していた。職員に対しては、御修法における役割に応じて、真言宗各宗派の負担金の中から御修法事務局が法人を通じて御修法礼金を支給することになっており、平成4年の支給額は、X 1が11万円、X 4が10万円、X 6が8万円であった。
- しかし、平成5年1月の御修法においては、X 1ら3名には明確な役割が与えられず、支給された御修法礼金は、X 6は3万円、X 1及びX 4はそれぞれ2万円であった。

- (21) 平成5年3月15日、Y2は、朝礼において「X6は僧籍簿を出せと言っても出さない。X6はニセ坊主だ。」と発言した。
- (22) 3月17日、X1及びX4は、会社経営者であるZ2に労働組合結成について相談した。同人は、かねてから本件をめぐる問題についてX3から相談を受けていた者である。
- (23) 3月25日、X1ら3名が中心となり、職員11名で組合が結成された。役員は、委員長がX6、副委員長がX1、書記がX4、会計がX3であった。

3 あっせん成立までの経過

- (1) 平成5年3月27日、組合は法人に対し、組合を結成したこと及び役員の氏名を通告するとともに団体交渉申入書を送付した。交渉事項は、①就業規則、給与規程等の公開、②X1ら3名に対する取扱いの是正等であった。
- (2) 法人は、4月から、X1については基本給を7千円昇給させたが、X4及びX6については昇給させなかった。また、調整手当は、X6については増額せず、X1及びX4については不支給のままとした。
- (3) 4月12日、組合は、団体交渉申入れに対する法人からの回答がないため、当委員会にあっせんを申請した。あっせん事項は、①団体交渉応諾、②就業規則、給与規程等の公開、③労働条件、給与条件の改善、④不当かつ差別的な処遇の撤廃、民主的な人事・運営の確立であった。
- (4) 5月6日、Y2は、朝礼において、就業規則の改正を行うこと及びそのために同月14日に職員代表と協議したい旨表明した。

なお、法人の就業規則は昭和62年に制定されていたが、社会保険加入のため急遽作成されたものであり、職員には周知されておらず、また、規定されている65歳の定年制についても実施されていなかった。

平成5年5月6日、組合と法人の間で第1回団体交渉が行われたが、法人は、組合の申入れ事項に対する回答をなさず、進展はみられなかった。
- (5) 5月14日、法人は、就業規則改正案について組合員以外の職員（以下「一般職員」という。）代表5名に説明した。

同日、当委員会においてあっせん員の立会いによる団体交渉が行われ、法人は、組合に対して現行の就業規則及び給与規程を手交し、就業規則改正案について説明した。
- (6) 5月26日、法人は、就業規則改正案について一般職員に説明した。
- (7) 6月2日、当委員会においてあっせんが行われ、組合は、就業規則改正集についての意見書を法人に手交したが、定年制については触れられていなかった。
- (8) 6月12日、組合と法人は就業規則改正等について団体交渉を行ったが、組合からは定年制についての意見は出されなかった。

同日の交渉の中で、Y4はX3にたいして「バカモン、にやにやする

な。」と発言した。

- (9) 6月23日、組合は、3月15日の朝礼でのY2の「X6はニセ坊主」という発言5月22日の「週刊新潮」の記者の取材に対するY1の同様の発言及び6月12日のY4のX3に対する発言等について法人に抗議を申し入れた。
- (10) 6月24日、法人は、就業規則改正案について一般職員に対する説明会を開いた。
説明会において職員から、①職員は国民の祝日も出勤することが多いので、これに配慮してもらえないか、①職員が定年退職後に嘱託職員になった場合の給与はどうか、という要望及び質問が出された。
なお、X3が同日の説明会に出席しようとしたところ、法人の代理人である弁護士は、組合員には別に説明するので退席するようにと発言した。
- (11) 6月25日、組合と法人は団体交渉を行ったが、就業規則に関しては特に話しあわれなかった。
- (12) 7月19日、法人は一般職員に対し、前記(10)で出された要望及び質問への回答として、①代休を4日付与する、②新しい就業規則が実施される段階で定年年齢を超えている者は嘱託職員として採用し、従前の給与を保障すると述べた。
- (13) 7月28日、団体交渉が行われ、法人は前記(12)の回答内容を組合に説明したが、組合からは定年制についての質問は特になかった。
- (14) 7月、法人は上半期賞与を支給した。X1ら3名以外の僧侶に対する支給額は、各人の基本給に支給率2.4を乗じたものであったが、X1については同1.8、X4については同1.0、X6については同1.6をそれぞれ乗じたものであった。
- (15) 10月1日、法人は改正した就業規則（以下「就業規則」というときは改正後の就業規則をさすものとして、改正前の就業規則は「旧就業規則」という。）及び給与規程を実施し、全職員にそれぞれ配布した。
- (16) 10月28日、当委員会においてあっせんが行われた。あっせんにおいて、法人は、X1の基本給を24万2千円から25万5千円に、調整手当を不支給から8万4千円（役員を除く一般僧侶の中での最高額）に、また、X6の基本給を19万円から20万円に、調整手当を2万6円から6万円（平成5年1月の減額前の額）に回復することをあっせん員を通じて組合に提示したが、X4についてはあっせんの対象とすることを強く拒否した。
組合は法人の提示に対し、X1の調整手当の額が、平成4年1月まで支給されていた9万円より減額になることについて特に反論はしなかった。

調整の結果、あっせん員は、次のようなあっせん案を組合及び法人に提示した。

「1 法人は、X1があっせん案受諾の翌日をもって観智院の責任役

員を辞任し、X 6 が僧籍簿を提出するとともに今後観智院の責任役員と名乗らないことを条件に、平成 5 年 11 月 21 日以降兩名の労働条件（但し執務場所を除く。）を他の僧籍者と同一に扱う。

- 2 法人は、X 7 に対する平成 4 年 5 月 10 日付けの解雇を取り消し、X 7 は、平成 5 年 11 月 20 日付けで法人を自主円満退職する。

法人は、X 7 の再就職についてあっせんを行うよう努める。

X 7 は、京都地方裁判所平成 4 年(ヨ)第 340 号従業員解雇処分効力停止仮処分命令申請事件を平成 5 年 11 月 20 日限り取り下げる。

- 3 法人は、X 6、X 1 及び X 7 に対し解決金を支払う。

解決金の額、支払時期等については、別途定める。

- 4 法人は、懸案の問題について、今後、誠実に話し合いを行い、円満な解決を図るよう努める。」

なお、組合及び法人が合意した解決金の額は、組合が主張していた X 1 及び X 6 についての基本給等の減額分の総額より少ない金額であった。

- (17) 平成 5 年 11 月 1 日、組合と法人は、あっせん案を受諾した。

4 あっせん成立後の経過

- (1) 平成 5 年 12 月分の給与以降、法人は X 1 に対し基本給 24 万 2 千円、調整手当 8 万円を、X 6 に対し基本給 19 万円、調整手当 6 万円をそれぞれ支給した。

- (2) 12 月、法人は下半期賞与を支給した。X 1 から 3 名以外の僧侶に対する支給額は、各人基本給に支給率 3.5 を乗じたものであったが、X 1 は 60 万 5 千円（基本給 24 万 2 千円に同 2.5 を乗じた額）、X 4 は 17 万円（基本給 17 万円に同 1.0 を乗じた額）、X 6 は 47 万 5 千円（基本給 19 万円に同 2.5 を乗じた額）であった。

- (3) 平成 6 年 1 月の御修法においても、X 1 から 3 名には明確な役割が与えられず、支給された御修法礼金はいずれも 2 万円であった。

- (4) 3 月 10 日、組合及び X 1 から 3 名は、① X 1 及び X 4 に対する営繕部への配置転換を取り消すこと、② X 4 については平成 4 年 2 月分以降、X 1 及び X 6 についてはあっせん成立後の平成 5 年 12 月分以降の基本給、調整手当、賞与及び御修法礼金に係る賃金差別の差額を支払うとともに、今後、他の僧籍者と同等の労働条件で扱うこと、③ X 7 に対し適切な職場をあっせんすること、④ 組合との団体交渉に応じること、⑤ 謝罪文の手交及び掲示を求めて当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（平成 6 年（不）第 1 号事件。第 1 教王護国寺事件）。

- (5) 平成 6 年 3 月分の給与において、法人は、X 1 の基本給を 25 万 5 千円、調整手当を 8 万 4 千円に、X 6 の基本給を 20 万円にそれぞれ改定し、平成 5 年 12 月分に遡って差額を支給した。

- (6) 平成 6 年 4 月分の給与において、法人は、X 1 及び X 6 の基本給を 5 千円昇給させ、調整手当を 2 千円増額したが、X 4 については基本給を

昇給させず、調整手当も不支給のままとした。

- (7) 7月14日、法人は、団体交渉において「今後は、組合を正式な労働組合として認める。」と述べた。
- (8) 7月、法人は、上半期賞与を支給した。X4以外のX1及びX6を含めた僧侶に対する支給額は、各人の基本給に支給率2.4を乗じたものであったが、X4については同1.0を乗じたものであった。
- (9) 12月、法人は下半期賞与を支給した。X4以外のX1及びX6を含めた僧侶に対する支給額は、各人の基本給に支給率3.5を乗じたものであったが、X4については同1.0を乗じたものであった。
- (10) 平成7年1月の御修法においても、X1ら3名には明確な役割が与えられず、支給された御修法礼金はいずれも2万5千円であった。
- (11) 1月27日、X1は脳内出血で倒れ、以後欠勤した。法人は、4月21日からX1を休職として取り扱ったが、6月20日付けで休職期間満了により解雇した。
- (12) 4月1日、法人は、平成6年11月22日に組合が行ったビラ配布等を理由として、X4を通常解雇処分として、X6を5日間の出勤停止処分とした。
- (13) 平成7年4月3日、組合は、前記(12)の処分について、法人に撤回を求めるとともに、団体交渉を申し入れた。
- (14) 5月16日、法人がX5を被告として観智院の明渡し等を求めている訴訟において、X4を利害関係人として加えた上で、①法人はX4に対する平成7年4月1日付け通常解雇の意思表示を撤回する、②X4は平成7年5月20日をもって法人を退職する、③法人はX4に対し解決金を支払う、などを内容とする和解が成立した。これに伴い、X4は法人を退職した。
- (15) 7月10日、X6は法人を退職したが、法人は、X6の希望により同人が満70歳をむかえる12月20日付けの退職として取り扱うこととした。
- (16) 本件審問終結時までには、組合及びX1ら3名は、当初請求した救済内容の取り下げ、変更を行い、最終的には、X1についての①平成5年12月～7年3月支給分の調整手当、②平成5年12月支給の下半期賞与、③平成6年及び7年1月の御修法礼金、の各差額の支払いを求めた。

5 定年後におけるX2の雇用継続

- (1) 前記3(4)のとおり、旧就業規則においては、定年制の規定はあったものの実施されていなかったが、平成5年10月1日の改正以後は、定年制は規定どおり実施された。

なお、定年制に関する就業規則の規定は次のとおりである。

「(定年)

第46条 職員の定年は満65歳とし、定年に達した日の翌日をもって自然退職とすただし、営繕、食堂または警備（ここに警備とは巡回警備を指す）業務を行なう日給職員の定年は満70歳とする。

②定年に達した場合でも業務上の必要がある場合、寺院は本人の能力、成績及び健康状態などを勘案して選考の上、嘱託として再雇用することがある。」

「経過措置

1. 改正された職員就業規則が施行される時点で、第46条第1項に定める定年をこえている職員については、平成5年10月1日付をもって退職する。この場合、退職となる全職員を第46条第2項にもとづく嘱託職員として採用する。
 2. 前項にもとづいて嘱託職員として採用された者については、嘱託職員である限り、もと正職員については直前の過去1年間における年収額を、もと日給職員については、直前の日給額をそれぞれ保障する。
 3. 平成10年9月30日までに、定年をむかえる正職員が、嘱託職員として採用された場合は、前項の規定を準用する。」
- (2) 法人は、就業規則の規定に基づき、平成5年10月1日時点で定年年齢に達していたZ3（掃除及び昼食の準備・後片づけを担当）、Z4（昼食の準備・後片づけを担当。以下「Z4」という。）、Z5（夜間警備に従事）、Z6（第二事務所に勤務）及びZ7（第二事務所に勤務）の5名全員について、平成6年9月30日までの1年間の嘱託契約を締結し、引き続き雇用した。
- (3) 平成6年5月26日、Y1は、7月25日に定年を迎えるX2に対し、7月25日で定年なので、20日までは月給だが、残りの5日間は日給になる旨告げた。それから3日程経過して、X2はY1に対し、「皆さんと同じようにここにおいていただきたいと思います。」と述べた。
- (4) 7月21日頃、法人はX2に対し、同月26日以降の雇用として嘱託契約ではなくアルバイト契約を提示した。
- (5) 7月25日、X2は、他の定年退職者との労働条件の格差については団体交渉に解決を委ねることとし、アルバイト契約書に調印した。
同契約の内容は、①契約期間は平成6年7月26日から7年1月15日まで、②賃金は日給5,500円（なお、手当、賞与、退職金は不支給）、③勤務時間は午前9時から午後5時まで、④勤務日数は月16日以内、であった。また、X2は、勤務日数が少ないため健康保険に加入できなくなった。
なお、X2の職員時の労働条件は、①賃金は基本給115,000円、通勤手当18,270円、食事手当2,000円及び調整手当26,000円、②勤務時間は午前8時30分から午後4時30分まで、③勤務日数は週6日、であった。
- (6) 平成6年7月25日及び9月6日、組合は法人に対し、X2のアルバイト契約を改め同人についても嘱託契約とするよう求めた。
- (7) 9月30日、前記(2)で嘱託職員となった5名の契約期間が満了したが、法人は、そのうちZ5、Z6及びZ7（以下「Z5ら3名」という。）に

については嘱託契約を更新し、引き続き雇用した。Z 4については、嘱託契約を更新せずに、代わってアルバイト契約（勤務時間は1日4時間以内、時給800円、月26日勤務。なお、健康保険にも加入）を締結し、引き続き雇用した。また、Z 3については嘱託契約を更新せず、契約期間満了により退職させた。これに伴い、後任として職員のZ 8を経理担当から配置転換させたが、平成7年3月頃、同人が退職したため、アルバイトとして新たに2名を雇用した。

- (8) 平成6年11月16日、組合及びX 2は、①7月26日以降、X 2のアルバイト契約を嘱託契約とし、職員時の賃金、勤務日数及び勤務時間により処遇すること、②謝罪文の手交及び掲示を求めて当委員会に不当労働9行為救済申立てを行った。（平成6年（不）第12号事件。第2教王護国寺事件）。
- (9) 平成7年1月15日、法人は、7月25日までを契約期間とするX 2とのアルバイト契約を更新した。
- (10) 7月26日、法人は、平成8年1月15日までを契約期間とするX 2とのアルバイト契約を更新した。

第2 判断

1 X 1に対する差別的取扱いについて

(1) 申立人の主張

法人がX 1及びX 4に対して、平成4年2月以降の早期勤行及び夜間宿直の当番からの除外、調整手当の全額不支給、御修法礼金及び賞与の減額支給などの合理的理由のない差別的な取扱いを行ったのは、法人内部における代表役員の地位をめぐる紛争において、現役員らと対立するX 5を支持するX 1らを排除しようとする法人役員らの不当な意図に基づくものである。

また、法人の正常化を求めてX 1及びX 4とともに結集しだしたX 6らに対しても、法人は不当な差別的取扱いを開始し、平成5年3月の組合結成後においても、組合を嫌悪し、労働組合として認めないなど、組合否認の態度に終始した。

こうした事態を打開するため、組合があっせんを申請したところ、法人は、X 1及びX 6を「他の僧籍者と同一に扱う」との内容を含むあっせん案を同年11月に受諾したにもかかわらず、X 1に対して上記のような不当な差別を継続している。こうした不当な差別を法人が行うのは、当初の動機はともかく、X 1が組合の中心人物であることから、これを嫌悪しているためである。被申立人は、X 1に対するこうした取扱いは組合活動とは無関係であると主張するが、法人の不正な運営や不健全な体質を改善する運動をしていくこと自体が組合活動の内容であり、法人が嫌悪するX 1の行動は組合活動に他ならない。

以上のように、X 1に対する法人の一連の行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

申立人が差別的取扱いであると主張する措置は、平成5年3月に組合が結成される以前から講じているものである。また、正常化する会は、たとえそれが存在したとしても、その実態は法人における内紛の一方当事者であるX1及びX4が主張する公金流用の責任を追求しようとする集まりに過ぎないものであり、平成5年以前に同人らが組合の結成行為に着手した事実はない。また、法人は同年3月になるまで組合結成の動きを知らなかったものである。X1及びX4は、X5が法人の代表役員たる地位を失った後も代表役員として行動するのを積極的に支援するばかりか、X5と共に観智院に立てこもるほか、同年5月には、X1は観智院責任役員を名乗ったりしている。

法人が、X1に対して上記の措置をとったのは、同人のこうした素行不良によるものであって、同人が労働組合の組合員であることや、正当な組合活動を行ったことによるものではなく、法人が不当労働行為を行っているとの非難を受ける理由はない。

(3) 以下、判断する。

申立人が救済を求めているのは、最終的には、X1に対するあっせん成立後の平成5年12月分以降の調整手当等の賃金上の差額支給である。しかし、同人に対する同様の取扱いは平成4年2月から始まっているので、一応この時期以降の取扱いが不当労働行為に該当するか否かについて判断する。

① あっせん成立前

前記第1の2(7)で認定した正常化する会の結成経緯やその活動から判断する限り、同会は、X5を支持し、Y1ら5名による法人の運営や体質を改めることを主たる目的として結成された組織であると認められ、同会の活動を労働組合結成に向けた準備行為であるとみることができない。

したがって、X1が平成4年2月から差別的取扱いを受けたのは、同人の労働組合結成に向けた準備活動を理由とするものであるとはいえない。

また、前記第1の2(23)、3(2)(14)で認定したとおり、平成5年3月25日に組合が結成され、公然化した後においても、このことによつてX1が新たに差別的な取扱いを受けるようになったとの事実はみとめられない。法人は、組合結成の有無にかかわらず、X1に対して従来からの差別的取扱いを継続しているに過ぎないと考えられることから、法人のX1に対する差別的な取扱いは、この段階においても不当労働行為に該当するということとはできない。

② あっせん成立後

その後、組合及び法人は、前記第1の3(16)(17)で認定したとおり、「平成5年11月21日以降、X1及びX6の労働条件(但し執務場所を除く。)

を他の僧籍者と同一に扱う。」との内容を含む当委員会のあっせん案を受諾した。このことにより、法人は、X 1 及び X 6 との間におけるそれまでの軋轢を精算し、組合との間において今後は同人らを他の僧籍者と差別することなく処遇することを約束したものといわねばならない。したがって、法人が X 1 に対して差別的な取扱いをはじめた当初の意図はともかく、あっせん案受諾以降においては、平成 5 年 12 月に組合の委員長に就任した X 1 に対し合理的理由なく差別的な取扱いをすることは、同人が組合の中心人物であること又は組合活動を行ったことを理由とするものであると推認せざるを得ない。

そこで、この観点から、申立人の請求する X 1 に対する調整手当、御修法礼金及び賞与の取扱いについて、それぞれ合理的理由があるか否かを判断する。

ア 調整手当について

(ア) 申立人の主張

X 1 は、平成 4 年 1 月までは 9 万円の調整手当を受領していた。法人は、この額は異常に高かったと主張するが、X 1 の年齢、経験からみて相当である。また、法人においては、従来から、役員を除く一般僧侶に対する調整手当の増額は一律とされているので、X 1 についても、平成 4 年、5 年とも他の僧侶と同様に各 5 千円の増額が認められるべきである。

したがって是正を求める差額としては、あっせん成立後の平成 5 年 12 月分から 6 年 3 月分までの 6 万 4 千円（10 万円と既支給額 8 万 4 千円との差額 1 万 6 千円×4 か月）及び 6 年 4 月分から 7 年 3 月分までの 19 万 2 千円（10 万円に 6 年の増額分 2 千円を加算した 10 万 2 千円と既支給額 8 万 6 千円との差額 1 万 6 千円×12 か月）の合計額 25 万 6 千円ということになる。

(イ) 被申立人の主張

法人は、あっせんの際、X 1 の調整手当を、役員を除く一般僧侶の最高額である 8 万 4 千円とすることであっせん案を受諾したものである。X 1 自身、あっせんの際、調整手当としてこの金額を提示され、特に話し合うことなくあっせん案を受諾した旨、述べており、調整手当の額が 8 万 4 千円であることは不当労働行為を構成するものではなく、あっせんでもとまった事項に違反するものでもない。

(ウ) 判断

X 1 の調整手当の額については、前記第 1 の 3 (16) で認定したとおり、あっせんにおいて、法人が 8 万 4 千円にすると提示したのに対し、組合は特に反論せず受諾したのであり、また、当該手当額は役員を除く一般僧侶の最高額で他の僧侶と比較しても遜色のないものであるから、法人としては組合がこの金額を受け入れてあっせん案を受諾したと解したとしてもやむを得ないところである。

しかも、前記第1の3(16)で認定したとおり、組合が、あっせんにおいて主張していたX1及びX6についての基本給等の減額分の総額より少ない金額の解決金であっせん案を受諾したことからすれば、X1自身、差別的取扱いを受ける前の状態を完全に回復させることには固執していなかったと解される。

したがって、申立人が支給を求めるX1の調整手当の差額分は、あっせん案の解釈に関わる双方の認識の相違により生じたものに他ならず、法人がX1に対する調整手当を月額8万4千円としたことには合理的な理由があり、不当労働行為には該当しない。

イ 平成6年及び7年の御修法礼金について

(ア) 申立人の主張

法人においては、従来、僧侶に対する御修法礼金の金額は、経験年数により若干の差はあるものの、一般僧侶についてはほぼ同一額が毎年支給されている。X1には平成2年は10万円、3年及び4年は各11万支給されたが、5年及び6年は各2万円、7年は2万5千円しか支給されていない。これに対し、同人と同等の経験年数を有する僧侶は5年及び6年とも11万円ずつ支給されている。

被申立人は、X1の5年以降の御修法礼金の金額が少ないのは、御修法における同人の役割分担が少ないためであると主張するが、一方的かつ不当に役割を外しているのは法人である。

したがって、X1についても、平等に役割分担をさせた場合の御修法礼金を支給すべきであり、その金額は実績に基づき、あっせん成立後の6年及び7年とも各11万円とするのが相当であって、是正を求める差額としては、6年及び7年の御修法礼金の合計22万円から、既支給額4万5千円を差し引いた17万5千円ということになる。

(イ) 被申立人の主張

御修法の際、X1が御修法担当のリストから外されて役割分担がない以上、その礼金が他の僧侶より少ないのは当然である。しかも、その礼金は、真言宗各宗派の負担金が御修法事務局に集められた上で、法人職員については法人が受け皿となって支払われているに過ぎず、法人自体が差別的取扱いをしたことにもならない。

(ウ) 判断

前記第1の3(16)(17)で認定したとおり、組合が「平成5年11月21日以降、X1及びX6の労働条件（但し執務場所を除く。）を他の僧籍者と同一に扱う。」との内容のあっせん案を受諾したことからすれば、X1は当面、営繕部に所属したままで執務することを承諾したものと認められる。そうすると、御修法における役割分担は執務場所に付随したものであると認められるので、同人が営繕部に所属したままで御修法において他の僧侶と同様の役割分担を求めるのは筋違いであり、御修法礼金の額が少なくなることはやむを得ない。

したがって、法人がX1に対する御修法礼金を平成6年は2万円、7年は2万5千円としたことについては合理的理由があり、不当労働行為には該当しない。

ウ 平成5年下半期賞与について

(7) 申立人の主張

法人においては、従来、僧侶に対する賞与は、各人の基本給に一定の率を乗じた額とされてきており、支給率はこれまで上半期は2.4、下半期は3.5と一定していた。したがって、X1についても、平成5年下半期賞与を他の僧侶と同様に、基本給に支給率3.5を乗じた額を支給すべきであり、是正を求める額としては、平成5年12月の基本給25万5千円に支給率3.5を乗じた89万2500円から既支給額60万5千円を差し引いた28万7500円ということになる。

(イ) 被申立人の主張

法人においては、上半期賞与は1月から6月、下半期賞与は7月から12月までの各人の働きぶりに応じて支払われるものである。法人は、平成5年下半期賞与について、同年10月下旬以降の査定において、X1を他の僧侶と区別して取り扱った事実はない。

(ウ) 判断

前記第1の2(8)で認定したとおり、給与規程によると、下半期賞与の算定基礎期間は7月1日から12月31日までとされており、平成5年12月に支給された賞与の査定は12月に行われたと思われる。

そうすると、前記第1の3の(16)(17)で認定したとおり、法人は既にあっせん案受諾により、平成5年11月21日以降はX1の労働条件を執務場所を除いて他の僧籍者と同一に扱うことを了承していたのであるから、同人の平成5年下半期賞与の査定については、従来のわだかまりを捨てて公平に行い、当該賞与の算定基礎期間中の同人の勤務状態が不良であるなど特段の事情がない限り、他の僧侶と同様の査定を行うべきであったといわねばならない。

そして、本件全証拠を検討するも、X1が他の僧侶より低い査定を受けなければならない特段の事情を認めることはできないのであるから、X1は他の僧侶と同様の査定を受けるべきであった。

然るに、前記第1の4(2)で認定したとおり、法人は、平成5年下半期賞与の支給に際し、X1につき従来どおり他の僧侶より低い査定を行って賞与を減額したのであるが、法人があえてこのような低い査定を継続した真意は、X1が組合の中心人物として組合活動をしていることを嫌悪したことによるものと推認せざるを得ない。

したがって、X1に対する法人のこのような行為には合理的理由がなく、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

よって、この不当労働行為に対する救済措置として、本件取扱い

がなければ支給されたであろうX1の賞与額89万2500円（平成5年12月における同人の本来の基本給25万5千円に支給率3.5を乗じた額）と支給済みの60万5千円との差額28万7500円を支払うよう命じるのが相当である。

2 X2に対する差別的取扱いについて

(1) 申立人の主張

① 法人は、平成5年5月6日に突然一方的に就業規則の改正を発表したが、改正に当たっては、職員への説明の場から組合役員を排除したり、組合員には全く知らせることなく就業規則の職員代表として非組合員を選任し、組合の改正意見に十分耳を傾けることなく同年10月1日に改正を強行した。

② 元来、法人においては、定年制の規定は就業規則上存するものの、規定どおりには運用されてこなかったところである。したがって、就業規則改正後においても職員が定年を迎えた場合に、雇用継続に当たっては嘱託契約を締結することが当然の前提とされ、その場合の賃金を保障するために、就業規則改正の際、経過措置が設けられたのであって、定年後の雇用継続をアルバイト契約により行うなどということは、全く予定されていなかったのである。

本件においては、就業規則改正後に定年退職となった職員のうち、直ちにアルバイト契約となったのはX2のみであり、他の職員は全て嘱託契約を締結し、定年前と同一の条件で雇用継続されている。これに対し、X2はアルバイト契約とされ、勤務日数を月16日以内に限定された上、調整手当、通勤手当、食事手当のほか賞与も不支給となった。さらに、同じアルバイト契約となっているZ4には健康保険の加入が認められているのに、X2はその加入も打ち切られるという差別を受けている。

③ 法人は、X2の担当している食堂の人手が足りないことを理由に、新たに2名のアルバイトを雇用しているのであり、勤務日数の制限など欲していないX2に対して、月16日以内に制限してアルバイト契約とする必要性は全く存しない。

また、法人は、Z5ら3名については、その職員らの特別な仕事や能力による雇用継続であると説明するが、同人らの業務には特別な技能は必要なく、後任補充も容易である。

④ 被申立人は、X2が組合員であることを知ったのは、アルバイト契約の締結に際しての法人に対する平成6年7月25日付け申入書であると主張するが、法人は、職員に対する徹底的な監視活動を行っており、また、X2の夫が組合の役員であることからしても、従前からX2自身が組合員であることを十分承知していたことは明らかである。

このような状況の下で、法人がX2との間において、嘱託契約ではなく、アルバイト契約を締結したのは、同人が定年を迎えたのを奇貨

として組合員であるが故に同人を差別するためである。

以上のとおり、X 2 に対するアルバイト契約の締結は、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

- ① 昭和62年に作成された旧就業規則には定年制についての規定はあったものの、規定どおりに運用されていなかったことに加えて、法人における職員の年齢構成が60歳代から40歳代へと飛んでいること及び多額の文化財修復費用を捻出するためにも定年制の実施が不可欠であることから、就業規則の改正を行ったものである。改正に当たっては、職員や組合と複数回にわたる意見聴取を行った上で経過措置も設けており、就業規則の改正は、目的及び手続とも合理的かつ適性であって非難を受ける点はない。
- ② 改正された就業規則における職員の定年年齢は65歳であるが、これは日本の企業の一般的な定年年齢より5歳も高く設定されている。また、就業規則施行時に定年を迎えている者について、全員1年に限って嘱託とすることは、定年制実施に当たっての合理的措置と云う。これに対し、就業規則の施行後10か月近くたって定年を迎える X 2 についてかかる措置を講じなかったからといって非難されるところは少しもない。
- ③ X 2 が担当していた客殿の掃除は3日に一度でよく、月16日以内のアルバイト契約で十分である。また、嘱託職員である Z 5 ら3名については、特別な仕事や能力に基づくものであり、X 2 とは担当する職種が全く異なり、後任補充の必要性及びその難易を考へても明らかな差異が存し、比較すること自体意味をなさない。
- ④ 法人が、X 2 が組合員であることを知ったのは、組合からの平成6年7月25日付け申入書によってであるから、同人が組合員であることを理由に差別することはあり得ない。

以上のとおり、法人の X 2 に対する取扱いは不当労働行為には該当しない。

(3) 以下、判断する。

X 2 が嘱託職員としてではなく、アルバイトとして雇用継続されたことが不当労働行為に該当するか否かの判断に際しては、法人による就業規則どおりの定年制実施の合理性とそのための手続きの正当性について考慮する必要がある、その上で同人を嘱託職員としなかったことの是非について検討する。

- ① 前記第 1 の 5 (1)(2) で認定したとおり、法人においては、既に旧就業規則で、職員の定年年齢を65歳と定めていたものの、これを規定どおり実施してこなかったため、平成5年10月1日の時点で定年年齢を超える職員が5名もいる結果となっていた。

したがって、法人が、職員の年齢構成の是正と経費削減の目的で、

定年制を規定どおり実施しようとしたのはやむを得なかったといわねばならないし、定年年齢も一般企業の定年水準より高く定められており、定年制の実施が職員に特段の不利益を及ぼすものであったとはいえない。

また、前記第1の5(1)で認定したとおり、法人は定年制を実施するに当たり、就業規則を改正して経過措置を設け、定年制の実施が既に定年年齢に達している職員に対し不意打ちとならないように配慮している。しかも、前記第1の3(3)(7)(8)(11)(13)(16)で認定したとおり、法人は、職員のみならず組合に対しても、複数回にわたって就業規則改正の説明を行っており、組合も定年制実施について異議を述べたとは認められず、また、当時、当委員会に係属していたあっせんにおいて、組合が就業規則の改正問題を取り上げた事実もない。そうすると、法人は定年制実施のために必要な手続きは一応踏んでいるというべきであり、申立人が主張するように、法人が一方的に定年制実施を強行したということとはできない。

以上のように、法人の定年制実施については、その合理性及び手続の正当性の両面において、特に問題があったと認めることはできない。

なお、本件全証拠を検討するも、X2が定年制実施後、経過措置の適用を受けない最初の者となることを見越した上で、法人が同人に経済的不利益を被らせることを意図して定年制を実施したと認めることはできない。

- ② 次に、X2を嘱託職員とせず、アルバイトとしたことの是非について検討する。

前記第1の5(1)(3)で認定したとおり、X2は、就業規則改正の約10か月後に定年を迎えたのであるから、同人に経過措置が適用されなかったのはやむを得ないところである。

また、前記第1の5(2)で認定したとおり、定年制が実施された時点で既に定年年齢に達していた職員5名については、全員嘱託職員として雇用継続されているが、これは経過措置による救済措置であって、このことにより定年退職者を嘱託職員として雇用継続する慣行が成立したと認めることはできない。

そうすると、定年後のX2を引き続き雇用継続するか否か、雇用継続する場合にいかなる形態とするかについては、全て法人の裁量に委ねられていたと解される。

前記第1の5(5)で認定したとおり、法人は、定年後のX2を嘱託職員としてではなく、勤務日数を月16日以内とするアルバイトとして雇用継続したが、従前の同人の職種及び相当職務等を考慮すると、法人にとって同人を嘱託職員として雇用継続しなければならないほどの必要性があったとは認め難く、法人が同人をアルバイトとして雇用継続することをもって足りると判断したことに裁量権の逸脱があったとは

認められない。

このように、法人がX2を嘱託職員としてではなくアルバイトとして雇用継続したのは、法人における雇用の必要性によるものであったと認められ、他に同人が組合員であることを理由とする差別取扱いであったと認めるに足りる証拠はない。

むしろ、前記第1の5(9)(10)で認定したとおり、法人は、X2が組合員であることを確定的に知った後においても、二度にわたって同人とのアルバイト契約を更新しており、同人及び組合に一定の配慮をしていたと認められる。

なお、X2が健康保険に加入できなくなったのは制度上の問題であり、法人が、同人の健康保険への加入を不可能とするために、同人の勤務日数を月16日以内としたと認めることはできない。

以上のとおり、法人がX2の定年後嘱託職員としてではなく、アルバイトとして雇用継続したことは、法人の裁量権の範囲内の行為であって、これが、直ちに不当労働行為に該当するとはいえない。

よって、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8年3月22日

京都府地方労働委員会
会長 前堀 克彦