

香川、平3不1・4不1・5不1・6不1・7不2、平8.12.4

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、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

| 平成2年度 上期賞与 | 平成2年度 下期賞与 | 平成2年度 年度末賞与 | 平成3年度 上期賞与 | 平成3年度 下期賞与 | 平成3年度 年度末賞与 |
|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|----------------|
| X 1 | X 1 | X 2 | X 3 | X 3 | X 2 |
| X 4 | X 5 | X 1 | X 5 | X 5 | X 1 |
| X 3 | X 6 | X 3 | X 6 | X 6 | X 3 |
| X 6 | X 7 | X 5 | X 7 | X 7 | X 5 |
| X 7 | X 8 | X 6 | X 8 | X 8 | X 6 |
| X 8 | X 9 | X 7 | X 9 | X 9 | X 7 |
| X 9 | X 10 | X 8 | X 10 | X 10 | X 8 |
| X 10 | | X 9 | | | X 9 |
| | | X 10 | | | X 10 |

| 平成4年度 上期賞与 | 平成4年度 下期賞与 | 平成4年度 年度末賞与 | 平成5年度 上期賞与 | 平成5年度 下期賞与 | 平成5年度 年度末賞与 |
|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|----------------|
| X 4 | X 4 | X 2 | X 11 | X 1 | X 2 |
| X 3 | X 3 | X 3 | X 1 | X 4 | X 1 |
| X 5 | X 5 | X 5 | X 4 | X 3 | X 4 |
| X 6 | X 6 | X 6 | X 3 | X 5 | X 5 |
| X 7 | X 7 | X 7 | X 6 | X 6 | X 7 |
| X 8 | X 8 | X 8 | X 7 | X 7 | X 8 |
| X 9 | X 9 | X 9 | X 8 | X 8 | X 9 |
| X 10 | X 10 | X 10 | X 9 | X 9 | X 10 |
| | | | X 10 | X 10 | |

| 平成6年度 上期賞与 | 平成6年度 下期賞与 | 平成6年度 年度末賞与 |
|---------------|---------------|----------------|
| X 2 | X 11 | X 11 |
| X 4 | X 4 | X 2 |
| X 6 | X 3 | X 1 |
| X 7 | X 5 | X 4 |
| X 8 | X 6 | X 6 |
| X 9 | X 7 | X 7 |
| X 10 | X 8 | X 8 |
| | X 9 | X 9 |
| | X 10 | X 10 |

- 2 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 X 12 に対し、主文第 1 項第 1 号に準じて勤勉手当を支払わなければならない。
- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

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、149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) 高松校における賞与に関する就業規則等は、次のとおり定められている。

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、功労等を勤案し、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)

② 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。）。

③ その後、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、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、本件審問終結時現在では、次のとおり規定されている。

給与等に関する規程（抄）

第1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、功労等を勤案し、当校の財政を考慮して適宜之を決定支給する。

(2) 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、組合に対し、昭和56年3月11日の団体交渉において、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説明した。

① 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

なお、調整額は、本俸の4%である。

② 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 |

③ 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) | | | |

- (3) 上記(2)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月から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。
- (4) 計算式については、平成2年度の年度途中において、県立高校の教職員に準じて、特定の本俸以上に該当する者に対し、計算の基礎となる額に本俸と調整額の合計に本俸に応じた定率（以下「加算率」という。）を乗じて得た額（以下「加算額」という。）を加算するように変更された。この措置は、同年4月1日に遡及適用された。これに伴い、賞与の計算式は、以下のように変更された。

$$\text{期末手当} = [\text{本俸} + \text{調整額} + \text{家族手当} + (\text{本俸} + \text{調整額}) \times \text{加算率}] \times \text{支給率} \times \text{期間率}$$

$$\text{勤勉手当} = [\text{本俸} + \text{調整額} + (\text{本俸} + \text{調整額}) \times \text{加算率}] \times \text{支給率} \times \text{期間率} \times \text{成績率}$$

- (5) 支給率については、平成元年度から、県立高校の教職員に準じて、次のとおり変更された。なお、支給率の変更は、いずれも年度途中に実施され、当該年度の4月1日に遡及適用された。

(単位：月)

| 年度 \ 区分 | 上期賞与 | | 下期賞与 | | 年度末賞与 | |
|---------|------|-----|------|-----|-------|-----|
| | 期末 | 勤勉 | 期末 | 勤勉 | 期末 | 勤勉 |
| 平成元年度 | 1.5 | 0.6 | 1.9 | 0.6 | 0.3 | 0.2 |
| 平成2年度 | 1.6 | 0.6 | 2.0 | 0.6 | 0.35 | 0.2 |
| 平成3年度 | 1.6 | 0.6 | 2.1 | 0.6 | 0.35 | 0.2 |
| 平成4年度 | 1.6 | 0.6 | 2.1 | 0.6 | 0.35 | 0.2 |
| 平成5年度 | 1.6 | 0.6 | 2.1 | 0.6 | 0.3 | 0.2 |
| 平成6年度 | 1.6 | 0.6 | 1.9 | 0.6 | 0.3 | 0.2 |

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、当委員会に昭和53年8月から本件審問終結時現在まで継続的に30件の不当労働行為事件が申し立てられ、内容も、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、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雇止め、生徒数の減少を理由とする休職処分及び解雇など多岐にわたるものである。その結果、本件審問終結時現在

までに、解雇された組合員は、執行委員長以下6名である。

上記30件のうち、1件は自主和解し、24件は初審命令がなされ、そのうちの棄却案件1件を除く23件が中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審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。本件審問終結時現在、本件の5件が、当委員会に係属している。

(2) 組合員X12について

組合員X12（以下「X12」という。）は、学園から、職務怠慢、上長への不服従などを理由として昭和57年3月31日に降職処分を受け、非常勤講師となった。X12は、高松地方裁判所（以下「高松地裁」という。）に地位保全の仮処分申請を行い、昭和59年12月27日、同地裁は、同人の教諭としての地位を認める旨の決定をした。昭和60年1月9日、学園は、当分の間X12を仮に教諭として取り扱うこととした。しかし、学園は、同人が教諭に復した後から本件審問終結時現在まで、同人の本俸を昭和57年3月のまま据え置き、昭和59年度の年度末以降の勤勉手当を支給せず、また、同人に授業を担当させていない。これらに関し、組合は、当委員会に不当労働行為救済申立てを行い、当委員会は、いずれも救済命令を発したが（香労委昭和57年（不）第4号事件。香労委昭和60年（不）第7号・同昭和62年（不）第3号併合事件）、学園は、いずれも中労委に再審査の申立てを行った。本件審問終結時現在、これらの事件は、中労委又は東京地方裁判所に係属中である。

4 本件前の勤勉手当の査定などについて

- (1) 昭和52年12月、組合は、組合結成後の最初に支給された同年度下期賞与が前年度より少なくなったという疑問から、学園と数回交渉をもった。
- (2) 同年12月21日、学園は、組合との交渉において、昭和53年度賞与の査定を最大幅を0.05月以下にする旨などを文書で表明した。
- (3) 同年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、組合員の査定のマイナス最大幅は被0.01月であった。
- (4) 昭和53年7月3日、学園は、組合に対し、団体交渉において、勤務評定の項目として、次のものがあり、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を説明した。しかし、学園は、これらについての具体的な査定方法を明らかにしなかった。
 - ・ 就業規則関係 勤務状況（出欠、学校方針、服務規律の遵守度）
 - ・ 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）
 - ・ 学級主任 3年団、学年団長、精励度
 - ・ 校務分掌 分掌主任、係（学校の特別行事への参加状況）
 - ・ その他
- (5) 同年12月27日、組合と学園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され、勤勉手当は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) 昭和54年3月、学園は、昭和53年度の年度末賞与を支給したが、勤勉手当について、成績率100パーセントとして計算、支給された。
- (7) 昭和54年度以降、勤勉手当の成績率に個人差がみられ、組合と学園の間で賞与をめくってたびたびトラブルが起った。

昭和56年度下期賞与のころから、学園は、組合が各期賞与受領後に学園支給の賞与は内払いであるとして団体交渉を要求するため、全教職員に対し、賞与支給の際に全額受領したとの確認の押印を求めるようになった。組合は、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。そのうえで、組合は、学園に対し、賞与の受領後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。

これら賞与の問題に関して、組合は、昭和55年度下期から昭和58年度上期までの賞与について、当委員会に団体交渉拒否等を理由として不当労働行為救済申立てを行い、当委員会は、いずれも救済命令を発したが（香労委昭和56年（不）第1号事件。香労委昭和56年（不）第5号事件。香労委昭和58年（不）第5号事件）、学園は、いずれも中労委に再審査の申立てを行った。本件審問終結時現在、これらの事件のうち1件は、最高裁判所で決着しており、他の2件は、中労委に係属中である。

- (8) 昭和58年度下期賞与から、学園は、組合が学園支給の賞与を内払いとして受領するという意思を表明する間は、賞与を支給しない方針を打ち出した。しかし、組合が、学園支給の賞与をなお内払いとして受領するという意思を継続して示したため、学園は、組合員に対し、賞与を支給しなかった。そこで、組合員は、同年度下期から昭和59年度年下期までの賞与について、高松地裁へ仮払請求の仮処分申請を行った（高松地裁昭和58年（㊦）第253号事件。高松地裁昭和59年（㊦）第142号事件。高松地裁昭和59年（㊦）第242号事件）。

これらの事件は、いずれも昭和60年1月までに、高松地裁において、組合が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ことなどを内容とする和解が成立した。このうち、高松地裁昭和59年（㊦）第242号事件の和解は、昭和59年度下期賞与のほか、同年度のベースアップ及び年度末賞与並びに昭和60年度の賞与及びベースアップについても合意された。

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、勤勉手当の査定は従来どおり行われていた。

昭和59年度の年度末賞与及び昭和60年度賞与は、正規の支給日に支払

われ、勤勉手当の査定は従来どおり行われていた。

- (9) 昭和61年度上期賞与の支給に際し、学園は、組合に対し、当年度全期の賞与について、学園が定める支給率及び査定をあらかじめ承認する旨の受諾書の提出を求めた。組合は、学園との交渉が進展せず、受諾書の提出を拒否すれば、賞与の支給が遅れることを懸念して、同年度上期賞与、についてのみ受諾することを内容とする受諾書を提出した。しかし、学園は、組合に対し、賞与の支給率及び査定につき1か年度全部について受諾することを要求し、組合員に賞与を支給しなかった。そこで、組合は、学園に対し、1か年度全部の受諾書を提出した。受諾書提出日に、学園は、組合員に対し、非組合員より2日遅れて賞与を支給した。その後、組合は、学園に対し、そのこと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。

昭和62年度から平成元年度にかけても、賞与について十分な話し合いは行われなかったが、組合は、学園に対し、賞与の不支給を避けるため、毎年度ごとに受諾書を提出した。組合は、学園に対し、賞与について団体交渉を申し入れたが、平成元年度上期を除き団体交渉は開催されなかった。

これら賞与の問題に関して、組合は、昭和61年度から平成元年度までの賞与につき差別支給を理由として、当委員会に不当労働行為救済申立てを行い、当委員会は、平成5年3月31日、救済命令を発したが（香労委昭和62年（不）第2号・同昭和63年（不）第3号・同平成元年（不）第4号・同平成2年（不）第1号併合事件（以下「前回の事件」という。）、学園は、中労委に再審査の申立てを行った。本件審問終結時現在、同事件は、中労委に係属中である。

- (10) 前記2(5)の平成元年度上期賞与の勤勉手当の支給率の変更に伴う増加分について、学園は、査定がない状態で、同年12月に追加支給した。
- (11) ところで、昭和61年度上期賞与から、各期勤勉手当の支給ごとに、成績率が100パーセント未満の組合員が、連名で、高松校の就業規則第8条「職場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。」との定めに基づいて、学園に対し、査定の対象となった点を明らかにしてほしい旨などを記載した苦情申立書を提出し、回答を求めた。学園は、これを受け取ったが、回答しなかった。その後、昭和63年1月ころ、学園は、組合に対し、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。」旨を回答した。しかし、学園は、同年度の年度末賞与及び昭和63年度の苦情申立てについては、回答を行わず、平成元年度以降の苦情申立てについては、苦情申立てに該当しないとして、当該申立書を返却するようになった。

5 本件勤勉手当の査定をめぐる労使交渉について

- (1) 従来から、組合は、学園に対し、春闘として、賞与問題などの要求を

まとめた要求書を毎年提出している（これらの要求書の要求項目は、前回の事件当時からはほぼ同じものであり、組合は、以後平成6年度まで、毎年ほぼ同内容の要求書を提出している。）。

平成2年度賞与に関しては、同年6月4日、組合は、学園に対し、上記要求書を提出し、同月7日、同月16日の団体交渉の開催を申し入れた。

同月15日、学園は、各要求項目を、団体交渉になじむもの、団体交渉になじまないもの、要求が越権行為であるものなどに整理を行い、組合に対し提示したうえで、これらを組合が了解すれば、団体交渉を考慮すると回答した。学園が提示した具体的な各要求項目の整理の内容は、団体交渉になじむものには、ベースアップの実施、賞与の支給率アップなど、団体交渉になじまないものには、賞与の査定廃止、組合員の人事異動につき組合の了解を得ることなど、要求が越権行為であるものには、専任教員の増員を図り、1学級の生徒を40名以下とすることなどであった。

同月25日、組合は、要求項目を学園の意向に沿う、「平成2年度の一時金について（ただし、査定は除く）」等の3項目に整理し、団体交渉を申し入れ、組合と学園との間で、同年7月4日に団体交渉を開催することが合意された。

同日、上記3項目について、組合と学園との間で、団体交渉が開催された。団体交渉において、学園は、賞与について、支給率は県立高校に準じること、査定は行うこと、翌5日に支給すること、支給を受けるためには受諾書を提出することなどの回答を行い、組合の協議続行の要求を認めず、打ち切った。

組合は、上記団体交渉において、十分話し合いが行われているとは認識しなかったが、過去の賞与支給の遅滞状況等を考慮して、同日、受諾書を提出し、学園は、上期賞与を支給した。その後数回、組合は、学園に対し、上期賞与の査定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。これ以降たびたび、組合は、学園に対し、各期賞与支給後に当該賞与の査定等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。

同年11月9日、組合は、学園に対し、下期賞与の査定等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。同月12月10日、学園は、前記受諾書に基づき下期賞与を支給した。

同月22日、学園は、組合に対し、前記2(4)及び(5)による計算式及び支給率の変更に伴う同年度上期賞与及び下期賞与に係る追加支給を行うことを通知し、支給率の変更に伴う増加分に就いては、同月25日に、また、計算式の変更に伴う加算分については、査定がない状態で平成3年1月16日に追加支給した。

同年3月14日、組合は、学園に対し、年度末賞与の査定等について団体交渉を申し入れたが、団体交渉は再開されなかった。同月23日、学園

は、前記受諾書に基づき年度末賞与を支給した。

- (2) 平成3年度賞与に関しては、同年6月4日、組合は、学園に対し、要求書及び団体交渉申入書（以下「要求書等」という。）を提出した。同月10日、学園は、組合に対し、前年度学園が提示した要求項目の整理を参考にして、出し直すようにと要求書等を返却した。同月14日、組合が、前記要求書などを再度提出したところ、学園は、受取りを拒否した。同月28日、組合は、学園に前記要求書等を書留で郵送した。学園は、組合に対し、団体交渉申入れに回答しないまま、同年7月4日、上記賞与を翌5日に支給する旨を通知し、同日、上期賞与を支給した。

同年12月1日、組合は、学園に対し、団体交渉を申し入れたが、団体交渉は開催されなかった。同月9日、学園は、組合に対し、翌10日に下期賞与を支給する旨を通知し、同日、下期賞与を支給した。

平成4年3月5日及び同月19日、組合は、学園に対し、団体交渉を申し入れたが、団体交渉は開催されなかった。同月23日、学園は、年度末賞与を支給する旨の発表を行い、年度末賞与を支給した。

平成3年度から、学園は、組合に対し、賞与の支給に際して受諾書の提出を求めなくなった。

以上のとおり、平成3年度賞与に関して、団体交渉は開催されなかった。

- (3) 平成4年度賞与に関しては、同年6月9日、組合は、要求書等を提出したが、学園は、担当者不在を理由に受取りを拒否した。同月10日、組合は、前記要求書等を再度提出し、学園は、これを受け取った。同月15日、学園は、組合に対し、前年度と同じ内容であるので、要求項目を整理して出し直しするよう回答した。組合は、要求項目を絞り、同月16日及び同月26日、学園に対し、団体交渉申入書を提出した。学園は、団体交渉申入書を受け取ったが、団体交渉は開催されなかった。同年7月6日、学園は、組合に対し、上期賞与を支給する旨を通知し、上期賞与を支給した。

同年12月10日、学園は、組合に対し、下期賞与を支給する旨を通知し、下期賞与を支給した。

平成5年3月5日及び同月10日、組合は、学園に対し、団体交渉を申し入れたが、団体交渉は開催されなかった。同月23日、学園は、組合に対し、年度末賞与を支給する旨を通知し、年度末賞与を支給した。

なお、勤勉手当に係る苦情申立書の提出は、学園が就業規則にいう苦情に該当しないとして返却することが続いたため、平成4年度下期賞与以降行われていない。

以上のとおり、平成4年度賞与に関しても、団体交渉は開催されなかった。

- (4) 平成5年度賞与に関しては、同年6月7日、組合は、学園に対し、要求書等を提出した。同月14日、学園は、組合に対し、前年度と同じ内容

であるので、要求項目を整理して出し直すよう回答した。同月18日及び同月25日、組合は、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。同年7月5日、学園は、組合に対し、上期賞与を支給する旨を通知し、上期賞与を支給した。

同年12月10日、学園は、組合に対し、下期賞与を県立高校並みに支給する旨を通知し、下期賞与を支給した。

平成6年3月4日、組合は、学園に対し、団体交渉を申し入れたが、団体交渉は開催されなかった。同月23日、学園は、年度末賞与を支給する旨の発表を行い、年度末賞与を支給した。同年4月22日、組合は、学園に対し、平成5年度賞与の査定について団体交渉を申し入れた。学園は、組合に対し、同年度の賞与の査定については、組合が不当労働行為救済申立てを行っているので、当委員会において審査されるとして、「地労委でやりましょう。」と回答し、団体交渉は開催されなかった。

以上のとおり、平成5年度賞与に関しても、団体交渉は開催されなかった。

- (5) 平成6年度賞与に関しては、同年5月23日、組合は、学園に対し、要求書等を提出した。同月30日、学園は、組合に対し、前年度と同じ内容であるので、要求項目を整理して出し直すよう回答した。同年6月13日、組合は、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。同年7月5日、学園は、組合に対し、平成6年度賞与を例年どおり支給する旨を通知し、上期賞与を支給した。

同年12月9日、学園は、組合に対し、下期賞与については、同月12日に、年度末賞与については、平成7年3月とともに県立高校並みに支給する旨を通知した。平成6年12月12日、学園は、下期賞与を支給した。

平成7年3月7日、組合は、学園に対し、団体交渉を申し入れたが、団体交渉は開催されなかった。同月23日、学園は、組合に対し、年度末賞与を支給する旨を通知し、年度末賞与を支給した。

以上のとおり、平成6年度賞与に関しても、団体交渉は開催されなかった。

6 本件賞与の支給対象者である組合員の組合役員歴及び配置状況について

(1) 組合員の組合役員歴について

本件賞与の支給対象者である13名の組合員（以下「組合員13名」という。）の役員歴は、次のとおりである。

なお、役員任期開始月は、平成2年度及び平成4年度については10月、平成6年度については8月、他の年度については9月である。

| 年度 氏名 | 平成 元年度 | 平成 2年度 | 平成 3年度 | 平成 4年度 | 平成 5年度 | 平成 6年度 |
|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| X13 | 会計監査 | — | — | — | — | — |
| X11 | — | 会計監査 | 会計監査 | — | 会計監査 | — |
| X2 | — | — | — | — | — | — |

| | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|------|
| X 1 | — | — | — | 会計監査 | 執行委員 | 会計監査 |
| X 4 | — | — | — | — | — | — |
| X 3 | 執行委員 | 会計監査 | 執行委員 | 執行委員 | 会計監査 | — |
| X 5 | — | — | 会計監査 | 会計監査 | — | 会計監査 |
| X 6 | 会計監査 | 執行委員 | — | 執行委員 | — | 執行委員 |
| X 7 | 副委員長 | 書記長 | 書記長 | 書記長 | 書記長 | 書記長 |
| X 8 | 執行委員 | 執行委員 | 執行委員 | 執行委員 | 執行委員 | 執行委員 |
| X 9 | 執行委員 | 執行委員 | 執行委員 | 執行委員 | — | 執行委員 |
| X 10 | 執行委員 | 副委員長 | 副委員長 | 副委員長 | 副委員長 | 副委員長 |
| X 12 | 書記長 | 執行委員 | 執行委員 | 執行委員 | 執行委員 | 執行委員 |

(2) 配置状況について

① 組合員13名からX12を除く組合員（以下「組合員12名」という。）の学級担任、教科主任及び校務分掌への配置状況についてみると、学級担任については、平成2年度及び平成3年度は全員が、平成4年度から平成6年度までは1名を除き全員が、担任又は副担任に配置されている。教科主任（定数6名）については、各年度ごとに少なくとも2名づつが、特に、平成4年度は4名が配置されている。校務分掌については、網羅的に配置されており、全員が何らかの係に配置されている。

したがって、他の教職員との比較において格別の差異は認められない。

② X12は、前記3(2)のとおり学級担任、教科主任、校務分掌等の学校業務に一切配置されていない。

7 本件勤勉手当の支給について

(1) 組合員13名の本件各期勤勉手当の実支給額は、別表1-1ないし別表1-5に記載のとおりである（学園は、X12に対し、前記3(2)のとおり勤勉手当を一切支給していない。）。

(2) 組合員13名の期間率は、全員皆勤の100パーセントである。

(3) 本件各期勤勉手当のうち、組合員13名の成績率を100パーセントとした場合の勤勉手当額並びに実支給額との差額及び成績率は、別表1-1ないし別表1-5に記載のとおりである（前記2(4)及び(5)により算出）。

(4) 学園は、前回の事件当時と同様に、本件各期勤勉手当の支給に際しては、教職員全体の本俸、調整額及び加算額の合計に当該勤勉手当の支給率を乗じて得た勤勉手当総額を原資として、これを教職員に配分している。

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8年11月15日第410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項の規程に適合すると決定している。

本件審問において、学園は、組合が加入を認めている主任、主事について、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を行っていないことから、上記学園の主張は、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

上記組合員12名のうちX13を除くその他の組合員（以下「救済対象組合員」という。）は、いずれも組合結成当時の組合員であり、日頃から組合活動に積極的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おり、成績率は、各賞与に際して、プラス査定されることこそあれ、マイナス査定されるゆえんは全くない。したがって、本件賞与の差別は、組合員であったり、熱心に組合活動をすれば、不利益を被ることになることを知らしめることによって、組合員の組合活動に対する意欲を失わせ、新たに組合に加入することを牽制し、もって組合組織の弱体化を図り、ひいては組合を壊滅せしめんとするものであり、不当労働行為である。

組合結成当時の組合員であるX12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にもかかわらず、学園は同年4月以降同人を一切の職務に就けず、勤勉手当を支給していない。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

査定を考慮しない勤勉手当は、そもそも考えられない。本件勤勉手当の支給は、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。

(3) 判断

① 勤勉手当の支給を受ける組合員12名に対する本件各期勤勉手当の成績率及び組合の役員歴について考察すると、次のとおり判断できる。

ア 前記第1.7(3)認定のとおり、組合員12名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 年 度 | 平均成績率 | | |
|------------|-------|------|------|
| | 上期 | 下期 | 年度末 |
| 平成2年度 | 96.1 | 94.2 | 84.6 |
| 平成3年度 | 90.8 | 95.4 | 86.1 |
| 平成4年度 | 93.5 | 95.7 | 83.1 |
| 平成5年度 | 94.5 | 93.0 | 87.6 |
| 平成6年度 | 94.3 | 93.3 | 81.1 |

イ 前記第1.7(3)認定のとおり、組合員12名の本件各期勤勉手当の成績率の分布は、別表2のとおりである。

ウ 前記第1.7(3)認定のとおり、組合員12名の本件各期勤勉手当の成績率について、100パーセントを超えている者は、各期ごとに3名ないし5名であり、そのうちの1名は、常に100パーセントを超えている。前記第1.6(1)認定のとおり、これら100パーセントを超えている者は、ほとんど組合役員に就かず、かつ、主要な役職に就任していない。ところが、組合員12名の本件各期勤勉手当の平均成績率は、常に100パーセントに達しておらず、組合の役員歴の長い者ほど100パーセント未満である場合が多く見られる。特に、組合の役員歴が長期にわたっている4名は、1度も100パーセントに達したことがなく、50パーセントを下回ったことさえある。この4名のうちの2名は、書記長や副委員長を長期間歴任している。

このように、組合の役員としての期間が長期にわたっているものや主要な役職を歴任しているものが、低位に査定されている傾向が認められる。

- ② X12については、本件勤勉手当は、一切支給されず、成績率は0パーセントである。同人は、組合の書記長や執行委員を歴任している。
- ③ 非組合員の本件各期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1.7(4)認定のとおり、学園は、教職員全体の本俸、調整額及び加算額の合計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を原資として、これを教職員全体に配分しているのであるから、救済対象組合員及びX12の減額分は、そのほとんどが非組合員に増額されていると推認される。

- ④ 勤勉手当について成績率を採用すること自体は、学園の人事権行使の一環と認められるものである。しかし、勤勉手当が労働の対償たる性格を有していることから、その行使には、客観的かつ合理的な理由が必要である。また、考課査定が人事管理上機密事項であり、対外的に公表しにくい側面があることは理解できるとしても、査定が大幅減

になった場合やマイナス査定が継続する場合には、当該教職員に反省を促すためにも何らかの方法で説明を行う必要がある。学園は、勤勉手当の成績率について、前記第1.4(4)認定のとおり、勤務評定の項目があり、かつ、正当な考課査定をなしたと主張する。たしかに、一般的とはいえ査定項目を組合に示したことは評価できるとしても、学園は、組合員13名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疎明を一切行っていない。したがって、救済対象組合員について、低位査定を行う客観的かつ合理的な理由は見出し難い。また、学園は、査定が大幅減になった組合員やマイナス査定が継続する組合員に対しても、その説明を行ったとは認められない。

- ⑤ 組合員12名の配置状況についてみると、前記第1.6(2)①認定のとおり、学級担任については、ほとんどの者が担任又は副担任に、教科主任については、年度によって過半数が、校務分掌については、全員が複数の係に網羅的に配置されている。つまり、組合員12名は、配置状況において、他の教職員と格別の差異は認められない。

しかし、学園は、これらの者の勤務態度について、上記④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。

前回の事件当時に比べて、組合員12名の勤勉手当の成績率の平均は、上昇し、かつ、その査定幅も狭まっているという傾向が認められない訳ではないが、それでも、学園は、前記第1.7(3)認定のとおり、組合員12名の勤勉手当の成績率を全体として依然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、学園の本件各査定は、外形的に較差があるといえることができる。

- ⑥ X12については、学園が、常時労務を提供できる状態で出勤している同人に対し、教科担当をはじめ一切の学校業務を分担させず、勤勉手当を支給しないことは不当である。
- ⑦ ところで、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ものである。しかし、学園は、組合の再三の団体交渉の申し入れに対しても、昭和54年度から平成2年度までは、その大半について拒否したり、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、平成3年度以降は一切の団体交渉に応じていない。

前記第1.5(1)認定のとおり、組合の要求項目の一部が適切でなく、また、期末手当に比べて勤勉手当の支給率の方が小さいため、査定額の賞与全体に占める割合が少なくなるように配慮されていると認められるにしても、前記の学園の態度が、労使間の信頼関係を壊す重要な事由の一つであると認められる。

- (4) 不当労働行為性について

- ① 前記第2.2(3)①③④及び⑤判断の、とおり、救済対象組合員と他の

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、本件各期勤勉手当の支給において、外形的に較差が認められ、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1.5認定のとおり、学園の組合に対する対応などを考え合わせると、救済対象組合員を不利益な取り扱い、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 X12については、前記第2.2(3)②及び⑥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認めざるを得ず、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

賞与の査定幅については、一般的に労使間で話合いのうえ決定されるのが望ましいが、前記第1.5認定のとおり、各賞与の査定幅について話合いの機会がもたれていないことなど従来 of 経緯を考慮すると、前記第1.4(2)認定のとおり、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考えられるので、主文のとおり命令する。

なお、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、主文の救済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8年12月4日

香川県地方労働委員会
会長 三浦 和夫 ㊟