

東京、平10不51、平11不72、平13.11.20

## 命 令 書

申立人 東京私立学校教職員組合

申立人 明泉学園教職員組合

被申立人 学校法人明泉学園

### 主 文

- 1 被申立人学校法人明泉学園は、申立人明泉学園教職員組合の組合員X1及びX2の平成9年度夏季・年末賞与の人事考課率及び平成10年度夏季・年末賞与の勤務評価率を、いずれも、同人らを除いた一般教諭の平均値に是正し、それぞれ支給すべき額を再計算の上、既に支払った額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人学園は、申立人組合の組合員X3及びX4の平成9年度夏季・年末賞与の人事考課率及び平成10年度夏季・年末賞与の勤務評価率を、いずれも、同人らを除いた常勤講師の平均値に是正し、それぞれ支給すべき額を再計算の上、既に支払った額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人学園は、第1項及び第2項を履行したときは、再計算の根拠とした数値及び計算式を示して、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

### 理 由

#### 第1 請求する救済内容

- 1 平成10年不第51号事件
  - (1) 被申立人学校法人明泉学園は、平成9年度夏季賞与について、賞与査定を100%として支払った場合との差額分を、申立人明泉学園教職員組合の組合員X1、X2、X3及びX4に支払うこと。
  - (2) 被申立人学園は、9年度年末賞与について、賞与査定を100%として支払った場合との差額分を、申立人組合の組合員X1、X2、X3及びX4に支払うこと。
  - (3) 陳謝文の交付・掲示
- 2 平成11年不第72号事件
  - (1) 被申立人学園は、10年度夏季賞与について、賞与査定を100%として支払った場合との差額分を、申立人組合の組合員X1、X2、X3及びX4に支払うこと。
  - (2) 被申立人学園は、10年度年末賞与について、賞与査定を100%

として支払った場合との差額分を、申立人組合の組合員X1、X2、X3及びX4に支払うこと。

(3) 陳謝文の交付・掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人東京私立学校教職員組合(以下「東私教」という。)は、東京及びその周辺にある私立学校の教職員の労働組合からなる連合団体であり、また、私立学校の教職員の個人加盟も認めている労働組合であって、本件申立時の組合員数は約200名である。
- (2) 申立人明泉学園教職員組合は、後記被申立人学校法人明泉学園の設置する鶴川高等学校(以下「鶴川高校」という。)の教職員によって平成6年10月31日に結成された労働組合(結成当初は「鶴川高等学校改革の会」と称していたが、同年12月5日に名称変更した。以下「組合」という。)であり、本件申立時の組合員数は4名である。また、組合は6年12月5日、東私教に加盟した。
- (3) 被申立人学校法人明泉学園(以下「学園」という。)は、昭和35年に創立され、肩書地に法人事務局を置き、鶴川高校、鶴川女子短期大学、鶴川女子短期大学付属幼稚園及び東京商工経済専門学校を設置する学校法人である。

鶴川高校は、平成11年4月現在の教職員数は120名(教諭、常勤講師、非常勤講師等の教員と事務職員とを含めた総計)、同年5月1日現在の生徒数は1,610名である。

なお、鶴川高校には、申立外鶴川高等学校教職員組合(5年4月結成。以下「鶴川教組」という。)があり、本件申立時の組合員数は約10名である。

2 労使関係の経緯

(1) 組合の結成

平成6年10月31日、X1(以下「X1」という。)、X2(以下「X2」という。)及びX3(以下「X3」という。)の3名は組合を結成した。

執行委員長のX1は、昭和47年2月に採用された保健体育担当の教諭である(採用時は専任講師であったが、翌年4月から教諭となった。)。副執行委員長兼書記長のX2は、51年4月に採用された数学担当の教諭である。執行委員のX3は、平成元年4月に採用された保健体育担当の専任講師である。

8年1月、X4(以下「X4」という。)が組合に加入した。執行委員のX4は、4年に採用された保健体育担当の専任講師である。

なお、本件申立時、学園では、専任講師を常勤講師と呼称している。

(2) 当委員会に対する不当労働行為救済申立て

組合は当委員会に対し、以下の学園の行為がそれぞれ不当労働行為であるとして、結成から本件結審時までには6件の救済申立てを行った。

① 平成7年不第9号事件(7年2月20日付)

学園が㊦組合の申し入れた団体交渉に誠実に応じていないこと、㊧Y1理事長(鶴川高校の学園長を兼務、以下「Y1理事長」又は「Y1学園長」という。)の学園運営に対する強い批判を含む組合結成趣意書を、X1、X2及びX3が学園関係者に送付した行為に対して譴責処分を行ったこと、㊨6年度年末賞与において、X1、X2及びX3に対し減額査定を行ったこと。

② 平成8年不第51号事件(8年6月21日付)

学園が7年度夏季及び年末賞与において、X1、X2、及びX3に対し減額査定を行ったこと。

③ 平成9年不第47号事件(9年7月4日付)

学園が8年度夏季及び年末賞与において、X1、X2、X3及びX4に対し減額査定を行ったこと。

④ 平成10年不第51号事件(本件。10年7月2日付)

⑤ 平成11年不第31号事件(11年4月9日付)

学園が㊦10年4月10日付でX2に対し嚴重注意処分を行ったこと、㊧同年5月21日付でX1、X3及びX4に対し嚴重注意処分を行ったこと、㊨同年10月3日付でX1及びX2に対し嚴重注意処分を行ったこと。

⑥ 平成11年不第72号事件(本件。11年7月16日付)

(3) 当委員会における命令の状況等

上記(2)①ないし③の事件については、当委員会は、12年1月14日、全部救済命令(11年11月2日付。以下「前回命令」という。)を交付した。前回命令において、当委員会は、㊦学園の団体交渉態度は、団体交渉期日に固執したり、組合側交渉担当者の特定に時間を費やしたりするなど不誠実なものであり、学園が誠実に団体交渉を行ったとは認められない、㊧X1らが組合結成趣意書を学園関係者に送付した行為は正当な組合活動の範囲にあり、これに対する学園の譴責処分は組合活動を理由とした不当労働行為である、㊨学園が6年度年末賞与から8年度年末賞与までの賞与査定において組合員らに低査定を行ったことは、組合結成及び組合活動を理由とした不当労働行為である、と判断した。

前回命令は確定し、学園はこれを履行している。

上記(2)⑤の事件については、当委員会は、本件と同時に命令を決定し交付するところである。

なお、学園の9年度及び10年度の夏季・年末賞与については、申立外鶴川教組も、組合員への低査定が不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立て(平成10年不第14号事件、平成12年不第31号事件)を行い、現在、係属中である。

(4) 学園における組合員の状況

本件申立時、学園において以下の状況が認められる。

① 学園には、第1職員室と第2職員室とがある。教諭及び常勤講師のほとんどは第1職員室に配置されているが、X 1、X 2 及び X 3 の3名は組合結成直後の7年度から、また、X 4 は8年に組合に加入してから、第2職員室に配置されている。そして、第2職員室に配置されている教諭及び常勤講師は、組合員4名と申立外鶴川教組組合員2名のみであり、他は全て非常勤講師である。

② X 1、X 3 及び X 4 は、9年度から体育の担当授業が減り、それまで生徒指導部員が担当していた下校指導を担当することとなった。下校指導の担当は、X 1ら組合員3名と他の体育教師1名との4名である。

3 本件賞与査定について

学園において、賞与の支給基準は、「学校法人明泉学園賞与規程」(9年度までは「学校法人明泉学園の夏季賞与、年末賞与ならびに3月一時金についての支給基準」という名称であったが、10年4月1日に名称が変わった。以下、名称変更前のものも含めて「賞与規程」という。)に定められている。また、支給基準の詳細については、「学校法人明泉学園の夏季賞与、年末賞与ならびに3月一時金についての支給基準の細部取扱方針」(以下「細部取扱方針」という。)に規定されている。

勤務評価については、「賞与規程」、「細部取扱方針」に定めがあるほか、詳細については、「学校法人明泉学園の夏季賞与、年末賞与ならびに3月一時金についての勤務評価基準等」(9年5月31日施行のものは「学校法人明泉学園鶴川高等学校の勤務評価基準等」という名称だったが、その後、名称が変わった。以下、名称変更前のものも含めて「勤務評価基準等」という。)に規定されている。

なお、9年4月から10年11月末までの間に、「賞与規程」及び「細部取扱方針」は、それぞれ9回改正され、「勤務評価基準等」は10回改正されている。

(1) 賞与の支給基準

学園の「賞与規程」、「細部取扱方針」及び本件審査における疎明資料等を総合すれば、9年度夏季・年末賞与及び10年度夏季・年末賞与の支給基準は、要旨以下のとおりである。

① 賞与の評価対象期間

- ア 9年度夏季賞与 8年11月16日から9年6月1日まで
- イ 9年度年末賞与 9年6月2日から同年11月15日まで
- ウ 10年度夏季賞与 9年11月16日から10年6月15日まで
- エ 10年度年末賞与 10年6月16日から同年11月15日まで

② 賞与算出方式

ア 9年度夏季・年末賞与

「基礎額×成果比例配分率×人事考課率×(100%－欠勤減算率)」

上記計算式により算出する。

計算式のうち「人事考課率」は、人事考課査定に基づき、後記「勤務評価票」の総合調整結果の数字を用いる。ただし、夏季賞与においては、60～140%の範囲、年末賞与においては、50～140%の範囲で決定され、勤務評価が60点未満又は50点未満であっても人事考課率は60%(夏季賞与)又は50%(年末賞与)が保証される。

なお、「基礎額」は「基本給＋調整手当」であり、また、「成果比例配分率」は学園の財政状況等に応じて教職員に一律に適用されるもの、「欠勤減算率」は対象期間の欠勤日数に応じて適用されるものであるから、人事考課査定とは関係しない。

イ 10年度夏季・年末賞与

「人事考課率」が「勤務評価率」という名称に変わった以外は、9年度の計算式と同じである。

「勤務評価率」は、人事考課査定に基づき、「勤務評価票」の総合調整結果の数字を用いる。夏季賞与においては、0～140%の範囲で決定され、「賞与規程」(10年4月1日施行)には、「60%を標準とし、100%を保証しない。」と規定されている。年末賞与においては、0～90%の範囲で決定され、「勤務評価基準等」(10年11月1日施行)には、「50点(%)をもって生活保障水準とみなすが、勤務評価により、それ以下の点(%)となる場合もある。」と規定されている。

(2) 人事考課の方法

学園の「賞与規程」、「細部取扱方針」、「勤務評価基準等」及び本件審査における疎明資料等を総合すれば、9年度夏季・年末賞与及び10年度夏季・年末賞与における人事考課の方法は、要旨以下のとおりである。

① 評価者

ア 9年度夏季・年末賞与

評価者は、「部長」「教頭」「校長」「学園長」の4名である。ただし、教諭であるX1及びX2については、「部長」はY2補佐教頭(以下「Y2補佐教頭」という。 )、「教頭」はY3教頭(以下「Y3教頭」という。 )が評価者となり、常勤講師であるX3及びX4については、「部長」はY4生徒会部長(以下「Y4生徒会部長」という。 )、「教頭」はY5補佐教頭(以下「Y5補佐教頭」という。 )が評価者となっている。また、「校長」とは、Y6校長(Y1理事長の弟。以下「Y6校長」という。 )である。

イ 10年度夏季賞与

評価者は、「学園長」「校長」「教頭」各1名、「補佐教頭」2名、「部長」3名、「副部長」3名の合計11名である。

ウ 10年度年末賞与

評価者は、「学園長」「校長」「教頭」各1名、「補佐教頭」2名、「部長」3名、「副部長」3名、「委員長」2名の合計13名(ただし、X2については、「委員長」1名、合計12名)である。

② 評価方法

各評価者が「勤務評価票」に評価を記入した後、その合計点数について、理事長が総合調整を行う。「勤務評価票」は、評価対象者1名につき1枚であり、これに各評価者が持ち回り方式で順次点数を記入している。

ア 9年度夏季・年末賞与

4名の評価者が「能力」「成績」「態度」「貢献」の4項目の各評価項目ごとに、分母を持ち点、分子を評価点とする分数の形で評価を行う。

分母(持ち点)の配分は、部長及び教頭は、4項目の各評価項目について5ずつの計20、校長は、「能力」「成績」「態度」について5ずつ、「貢献」については15の計30、学園長は、「能力」「態度」について5ずつ、「貢献」については20の計30である。

分子(評価点)は、8段階評価であり、例えば分母が5の場合、「0失格、1不可、2やや可、3可、4やや良、5良、6やや優、7優」(「勤務評価基準等」9年5月31日施行)との基準により評価する。

評価者4名の分母合計は100である。分子合計については、「細部取扱方針」(9年5月31日施行)に、「分子の限度は原

則として100であり、100以上は特別とする。」と規定されている。

イ 10年度夏季賞与

11名の評価者が持ち点の範囲で加点又は減点の評価を行う。60点を標準として、60点に11名の評価点を加減算する。

各評価者の持ち点は、学園長が「-10~+10」、校長、教頭及び補佐教頭が「-5~+10」、部長及び副部長が「-5~+5」である。

「勤務評価票」には、各評価者が評価理由を記入する「評価者記入欄」が設けられた。

ウ 10年度年末賞与

13名(X 2については12名)の評価者が持ち点の範囲で評価を行う。各評価者の持ち点は、学園長が15、校長及び教頭が10、補佐教頭が8(X 2については10)、部長及び副部長が5、委員長2名のうち1名は5、1名は4(X 2については委員長1名が5)である。

「勤務評価票」には、各評価者が評価理由を記入する「具体的根拠」欄がある。

③ 評価項目

ア 9年度夏季・年末賞与

「勤務評価票」には、「能力」「成績」「態度」「貢献」の4項目が記載され、更に、着眼点として、夏季は各評価項目ごとに3ないし4項目の合計13項目、年末は各評価項目ごとに5項目の合計20項目が記載されている。

イ 10年度夏季賞与

学園の「平成10年度夏季賞与の勤務評価着眼点について」(10年6月1日公示文書)には、「能力」「成績」「態度」「貢献」について、それぞれ5項目、合計20項目の着眼点が定められている。

また、同文書には、「A管理職等、B一般教諭、C常勤講師のそれぞれの職域別趣旨に基づいた上で、勤務評価着眼点20項目について評価します。」と記載されている。ただし、「勤務評価票」の「評価点」の欄は各評価者につき1つであり、4項目の各評価項目や20項目の各着眼点ごとに評価してそれを合計する様式とはなっていない。

「職域別評価趣旨」については、「勤務評価基準等」(10年6月1日施行)に、「A管理職等…管理職として適格性・信頼性を有するか。」「B一般教諭…一般教諭として適格性・信頼性を有するか。C常勤講師…常勤講師として適

格性・信頼性を有するか。」と規定されている。なお、「職域別評価」について明文化されたのは10年度であるが、職域別の区分は事実上、9年度から行われていた。

ウ 10年度年末賞与

学園の「平成10年度年末賞与の勤務評価の着眼点について」（10年7月15日公示文書）には、「能力」「成績」「態度」「貢献」について、それぞれ10項目、合計40項目の着眼点が定められ、「それぞれの職域別評価趣旨に基づいて評価します。」と記載されている。ただし、「勤務評価票」の「評価点」の欄は各評価者につき1つであり、4項目の各評価項目や40項目の各着眼点ごとに評価してそれを合計する様式とはなっていない。

(3) 人事考課結果と評価理由

「勤務評価票」に記載された、9年度及び10年度の夏季・年末賞与におけるX1、X2、X3及びX4の人事考課結果と、10年度夏季・年末賞与におけるX1らに対する主な評価理由は、以下のとおりである。

なお、学園は、9年度夏季・年末賞与については、考課査定の原因を明記した記録は保存されていないと述べている。

① 9年度夏季賞与

ア X1

	Y2 補佐教頭	Y3 教頭	Y6 校長	Y1 学園長	計
能力	4/5	4/5	4/5	4/5	16/20
成績	4/5	4/5	4/5	—	12/15
態度	2/5	2/5	2/5	2/5	8/20
貢献	2/5	2/5	4/15	6/20	14/45
計	11/20	11/20	14/30	12/30	50/100

Y1 理事長の総合調整の結果	50→60
----------------	-------

なお、Y2補佐教頭及びY3教頭の評価の合計は「12/20」であるが、「勤務評価票」には「11/20」と記載されている。

イ X2

	Y2 補佐教頭	Y3 教頭	Y6 校長	Y1 学園長	計



能力	4/5	4/5	4/5	4/5	16/20
成績	4/5	4/5	4/5	—	12/15
態度	2/5	2/5	2/5	2/5	8/20
貢献	2/5	2/5	4/15	6/20	14/45
計	12/20	12/20	14/30	12/30	50/100

Y 1 理事長の総合調整の結果	50→60
-----------------	-------

ウ X 3

	Y 4 生徒会部長	Y 5 補佐教頭	Y 6 校 長	Y 1 学園長	計
能力	4/5	4/5	4/5	4/5	16/20
成績	4/5	4/5	4/5	—	12/15
態度	2/5	2/5	2/5	2/5	8/20
貢献	2/5	2/5	2/15	6/20	12/45
計	12/20	12/20	14/30	12/30	50/100

Y 1 理事長の総合調整の結果	50→60
-----------------	-------

なお、Y 6 校長及びY 1 学園長の評価の合計は「12/30」であり、全体合計は「48」であるが、「勤務評価票」には、それぞれ「14/30」、「16/30」、「50」と記載されている。

エ X 4

	Y 4 生徒会部長	Y 5 補佐教頭	Y 6 校 長	Y 1 学園長	計
能力	4/5	4/5	4/5	4/5	16/20
成績	4/5	4/5	4/5	—	12/15
態度	2/5	2/5	2/5	2/5	8/20
貢献	2/5	2/5	4/15	6/20	14/45
計	11/20	11/20	14/30	12/30	50/100

Y 1 理事長の総合調整の結果	50→60
-----------------	-------

なお、Y 4 生徒会部長及びY 5 補佐教頭の評価の合計は「12/20」であるが、「勤務評価票」には「11/20」と記載されている。

② 9年度年末賞与

ア X 1

	Y 2 補佐教頭	Y 3 教 頭	Y 6 校 長	Y 1 学園長	計
--	-------------	------------	------------	------------	---

能力	4/5	4/5	4/5	4/5	16/20
成績	4/5	4/5	4/5	—	12/15
態度	2/5	2/5	2/5	2/5	8/20
貢献	2/5	2/5	4/15	7/20	15/45
計	11/20	11/20	14/30	13/30	49/100

Y 1 理事長の総合調整の結果 49→50

なお、Y 2 補佐教頭及びY 3 教頭の評価の合計は「12/20」であり、全体合計は「51」であるが、「勤務評価票」には、それぞれ「11/20」、「11/20」、「49」と記載されている。

イ X 2

	Y 2 補佐教頭	Y 3 教 頭	Y 6 校 長	Y 1 学園長	計
能力	4/5	4/5	4/5	4/5	16/20
成績	4/5	4/5	4/5	—	12/15
態度	2/5	2/5	2/5	2/5	8/20
貢献	2/5	2/5	4/15	7/20	15/45
計	12/20	12/20	14/30	13/30	51/100

Y 1 理事長の総合調整の結果 51

ウ X 3

	Y 4 生徒会部長	Y 5 補佐教頭	Y 6 校 長	Y 1 学園長	計
能力	4/5	4/5	4/5	4/5	16/20
成績	4/5	4/5	4/5	—	12/15
態度	2/5	2/5	2/5	2/5	8/20
貢献	2/5	2/5	4/15	10/20	18/45
計	12/20	12/20	14/30	16/30	54/100

Y 1 理事長の総合調整の結果 54

エ X 4

	Y 4 生徒会部長	Y 5 補佐教頭	Y 6 校 長	Y 1 学園長	計
--	--------------	-------------	------------	------------	---

能力	4/5	4/5	4/5	3/5	15/20
成績	4/5	4/5	4/5	—	12/15
態度	2/5	2/5	2/5	1/5	7/20
貢献	2/5	2/5	4/15	6/20	14/45
計	12/20	12/20	14/30	10/30	48/100

Y 1 理事長の総合調整の結果	48→50
-----------------	-------

③ 10年度夏季賞与

ア X 1 について

(ア) 人事考課結果

評価者	持ち点	評価点	評価者	持ち点	評価点
Y 1 学 園 長	-10～+10	-10	B 部 長	-5～+5	0
Y 6 校 長	-5～+10	0	C 部 長	-5～+5	0
Y 3 教 頭	-5～+10	0	D 副 部 長	-5～+5	0
Y 5 補佐教頭	-5～+10	0	E 副 部 長	-5～+5	0
Y 2 補佐教頭	-5～+10	0	F 副 部 長	-5～+5	0
A 部 長	-5～+5	0	計(60点を標準)	-60～+80	-10

60点に加減算した合計点 50	Y 1 理事長の総合調整の結果 50
-----------------	--------------------

(イ) 人事考課の評価理由(要旨)

- a 5月21日付嚴重注意処分を受けた(Y 1 学園長)。
  - b 5月15日5限、保健体育の授業中、後ろの席の生徒たちは漫画を読んで説明を聞いていなかった(Y 6 校長)。
  - c 年度始めの教科会の時、体育課主任が今年度の方針を説明したところ、納得がいかないとして主任を責め立てた(Y 3 教頭)。
  - d 6月4日4限、サッカーの授業中、7～8名の生徒が話しをして座り込み、ダラダラしていた(Y 5 補佐教頭)。
  - e 6月12日、放課後の下校指導から帰って来る姿が教員らしくなく(ジャージ姿のためもある)、不審者のように見えた(B部長)。
- (ウ) なお、上記(イ)cは、下校指導の担当が組合員に割り振られていること(第2.2(4)②)について、X 1 が改善を求めたものである。

イ X 2 について

(ア) 人事考課結果

評価者	持ち点	評価点	評価者	持ち点	評価点
Y 1 学 園 長	-10～+10	-10	B 部 長	-5～ +5	0
Y 6 校 長	-5～+10	0	C 部 長	-5～ +5	0
Y 3 教 頭	-5～+10	0	D 副 部 長	-5～ +5	0
Y 5 補佐教頭	-5～+10	0	E 副 部 長	-5～ +5	0
Y 2 補佐教頭	-5～+10	0	F 副 部 長	-5～ +5	0
A 部 長	-5～ +5	0	計(60点を標準)	-60～+80	-10

60点に加減算した合計点 50	Y 1 理事長の総合調整の結果 50
-----------------	--------------------

(イ) 人事考課の評価理由(要旨)

- a 4月10日付嚴重注意処分を受けた(Y 1 学園長)。
- b 5月27日6限、数学Iの授業における因数分解の説明の時、少しうるさかった(Y 6 校長)。
- c 朝の打ち合わせで職員に伝達事項を話す時、自分の気にいらぬ場合、声を荒げてつかかってくることもある(Y 3 教頭)。
- d 校長先生に対する態度が横柄であった(Y 2 補佐教頭)。
- e ヘビースモーカーであり、第二職員室の空気の汚れかたがひどい(F副部長)。

ウ X 3 について

(ア) 人事考課結果

評価者	持ち点	評価点	評価者	持ち点	評価点
Y 1 学 園 長	-10～+10	-10	B 部 長	-5～ +5	0
Y 6 校 長	-5～+10	0	C 部 長	-5～ +5	+1
Y 3 教 頭	-5～+10	0	D 副 部 長	-5～ +5	0
Y 5 補佐教頭	-5～+10	0	E 副 部 長	-5～ +5	0
Y 2 補佐教頭	-5～+10	0	F 副 部 長	-5～ +5	0
A 部 長	-5～ +5	0	計(60点を標準)	-60～+80	-9

60点に加減算した合計点 51	Y 1 理事長の総合調整の結果 51
-----------------	--------------------

(イ) 人事考課の評価理由(要旨)

- a 5月21日嚴重注意処分を受けた(Y 1 学園長)。
- b 廊下・職員室ですれ違っても挨拶をしない(Y 3 教頭)。
- c 管理職に対して協力する姿勢に欠ける(Y 5 補佐教頭)。
- d 新入生登校日、校長先生に対して失礼な態度が見られ、校長を中心とした募集協力には不向きであると思われる(A部長)。
- e 6月12日、放課後の下校指導から帰って来る姿が教員らしくなく(ジャージ姿のためもある)、不審者の

ように見えた。(B部長)。

f 校長先生に対して礼を欠く言動も見られた。放課後の下校指導に対して1点を加点したい(C部長)。

(ウ) なお、上記(イ)dに関し、常勤講師であるX3には、生徒募集活動の事務は分掌されていない。

エ X4について

(ア) 人事考課結果

評価者	持ち点	評価点	評価者	持ち点	評価点
Y1 学園長	-10～+10	-10	B 部長	-5～+5	0
Y6 校長	-5～+10	0	C 部長	-5～+5	+1
Y3 教頭	-5～+10	0	D 副部長	-5～+5	0
Y5 補佐教頭	-5～+10	0	E 副部長	-5～+5	0
Y2 補佐教頭	-5～+10	0	F 副部長	-5～+5	0
A 部長	-5～+5	0	計(60点を標準)	-60～+80	-9

60点に加減算した合計点 51	Y1 理事長の総合調整の結果 51
-----------------	-------------------

(イ) 人事考課の評価理由(要旨)

a 5月21日付嚴重注意処分を受けた(Y1 学園長)。

b 廊下・トイレ等で顔を合わせてもきちんと挨拶しない。朝会で、何がおかしいのか、ニヤニヤしていることがある(Y3 教頭)。

c 5月25日5限、体育の授業において説明している時、ほとんどの生徒が雑談をしていても注意せず放置していた(A部長)。

d 6月12日、放課後の下校指導から帰って来る姿が教員らしくなく(ジャージ姿のためもある)、不審者のように見えた(B部長)。

e 校長先生に対して礼を欠く言動も見られた。放課後の下校指導に対して1点を加点したい(C部長)。

④ 10年度年末賞与

ア X1について

(ア) 人事考課結果

評価者	持ち点	評価点	評価者	持ち点	評価点
Y1 学園長	15	9	C 部長	5	3
Y6 校長	10	5	D 副部長	5	3
Y3 教頭	10	5	E 副部長	5	3
Y5 補佐教頭	8	4	F 副部長	5	3
Y2 補佐教頭	8	4	G 委員長	5	3
A 部長	5	3	H 委員長	4	2
B 部長	5	3	計	90	50

- (イ) 人事考課の評価理由(要旨)
- a 11月12日、走り高跳びのテストの時、ふざけたり、無駄話をする生徒が多かったが、注意せず放置した(Y 1 学園長)。
  - b 授業で怪我をした生徒の事故報告書について、学年部長が訂正を依頼したのに対し、授業が終わってからの事故だからとの理由で依頼に応じず、そのため書類作成が2日遅れた(Y 3 教頭)。
  - c 11月13日5限、保健の授業中、後ろの席の生徒が漫画を読んでいた。暫く後に見た時も同じ状況であった(Y 2 補佐教頭)。
  - d 職員間のコミュニケーションに幅がなく、理解し合って仕事をする姿勢に欠けている(B部長)。
  - e 体育の授業のとき、率先して模範演技を見せることがない(D副部長)。
  - f 体育教師としての熱意、意欲が感じられず、存在感がない。学校に世話になったことを忘れた言動はやめてほしい(H委員長)。

イ X 2 について

(ア) 人事考課結果

評価者	持ち点	評価点	評価者	持ち点	評価点
Y 1 学 園 長	15	9	C 部 長	5	3
Y 6 校 長	10	5	D 副 部 長	5	3
Y 3 教 頭	10	5	E 副 部 長	5	3
Y 5 補佐教頭	10	5	F 副 部 長	5	3
Y 2 補佐教頭	10	5	H 委 員 長	5	3
A 部 長	5	3			
B 部 長	5	3	計	90	50

- (イ) 人事考課の評価理由(要旨)
- a 保護者参観日だったのに、11月2日6限に5分遅刻し、その後の授業も投げやりな態度だった。生徒も話をしたり寝ていたり別のことをしていた(Y 1 学園長)。
  - b 11月6日、事務室前廊下で出会ったが挨拶なし。鋭い目つきで睨むような態度であった(Y 3 教頭)。
  - c 体育祭の警備担当として不備を指摘されても、自ら反省することなく、責任転嫁の言動を行った(Y 2 補

佐教頭)。

- d 11月2日4限、母親が1名参観していたが、机上に伏している生徒に注意を払う様子がなかった(A部長)。
  - e 職員間でのコミュニケーションが不足気味のように感じる(C部長)。
  - f 自分の授業の補講を他の先生にお願いする回数が多い(D副部長)。
  - g 授業は黒板に向かってただ問題を解くだけでつまらないと生徒が言っている。授業に対する熱意が感じられない(F副部長)。
- (ウ) なお、上記(イ)fは、当委員会の審査出席等のために、他の先生への補講依頼が多くなったものである。
- また、X2は、授業参観の際には管理職から「授業はよかった。問題は何かない。」などといわれており、指導を受けたことはない。

ウ X3について

(ア) 人事考課結果

評価者	持ち点	評価点	評価者	持ち点	評価点
Y1 学園長	15	9	C 部長	5	3
Y6 校長	10	6	D 副部長	5	3
Y3 教頭	10	6	E 副部長	5	3
Y5 補佐教頭	8	5	F 副部長	5	3
Y2 補佐教頭	8	5	G 委員長	5	3
A 部長	5	3	H 委員長	4	3
B 部長	5	3	計	90	55

Y1 理事長の総合調整の結果	55
----------------	----

- (イ) 人事考課の評価理由(要旨)
- a 11月2日4限、グラウンドでの授業で「座りなさい」との指示に対し、立ったまま後方を見ていた生徒が4人いた(Y1学園長)。
  - b 体育の実技の授業は事故が多いので注意するようにと伝達したところなのに、11月16日の授業において生徒に怪我をさせた。これは明らかに不注意である(Y3教頭)。
  - c 下校指導、授業等自分の職務は果たしているが、意欲的とは思えない(B部長)
  - d 11月16日4限の時間に、X3の体育の授業が早く終わったため校外に買物に出た生徒がいた(D副部長)。
  - e 表情が大変暗く、はつらつとした教員の姿勢ではな

い。空き時間、自席に突っ伏して居眠りしていることがある(E副部長)。

f 意欲が感じられない(G委員長)。

(ウ) なお、上記(イ)bについては、本件審問において、Y3教頭は、前に事故があったことを受けて事故がないよう体育教員に指導をした矢先の事故であるため、注意力が足りなかったのであると述べているが、X3は、ハードルの実技指導において、あらかじめハードルを倒して低くするなど、安全性を考えた授業をしていた。

エ X4について

(ア) 人事考課結果

評価者	持ち点	評価点
Y1 学園長	15	9
Y6 校長	10	6
Y3 教頭	10	6
Y5 補佐教頭	8	5
Y2 補佐教頭	8	5
A 部長	5	3
B 部長	5	3

評価者	持ち点	評価点
C 部長	5	3
D 副部長	5	3
E 副部長	5	3
F 副部長	5	3
G 委員長	5	3
H 委員長	4	3
計	90	55

Y1 理事長の総合調整の結果

55

(イ) 人事考課の評価理由(要旨)

- a 11月2日5限、グラウンドで笛を使って指示していたが、暗い印象を受けた。生徒の動きもダラダラしていた(Y1学園長)。
- b 7月8日、事務室前廊下で出会ったが挨拶なし。睨むような顔で頭を下げることもあるが、挨拶とはいえない(Y3教頭)。
- c 教師は生徒全体を見渡して授業すべきだが、11月12日、教卓のイスに座り、下を向いて何かを読んでいた(Y2補佐教頭)。
- d 下校指導、授業など自分の職務は果たしているが、意欲は感じられない(B部長)。
- e 表情が暗く、生徒指導への熱心さが感じられない(D副部長)。
- f 授業評価などについて、生徒の状況を担任と話しているのを見たことがない。取り組みに甘さがある(H委員長)。
- (ウ) なお、X4は、授業参観の際には、管理職から何度も良い評価を受けていた。



- (4) X 1ら組合員の人事考課率(勤務評価率)と平均との関係  
 学園は、9年度夏季年末賞与の人事考課率及び10年度夏季・年末賞与の勤務評価率に関し、一般教諭(X 1及びX 2が該当)及び常勤講師(X 5及びX 4が該当)の平均を提示している。X 1、X 2、X 3及びX 4の人事考課率(勤務評価率)と平均との関係は、以下のとおりである。

① 9年度夏季賞与 (単位：%)

(査定範囲)	人事評価率 (60～140)	平均	較差
X 1	60	87	-27
X 2	60	87	-27
X 3	60	93	-33
X 4	60	93	-33

② 9年度年末賞与 (単位：%)

(査定範囲)	人事評価率 (50～140)	平均	較差
X 1	50	87	-37
X 2	51	87	-36
X 3	54	92	-38
X 4	50	92	-42

③ 10年度夏季賞与 (単位：%)

(査定範囲)	勤務評価率 (0～140)	平均	較差
X 1	50	76	-26
X 2	50	76	-26
X 3	51	81	-30
X 4	51	81	-30

④ 10年度年末賞与 (単位：%)

(査定範囲)	勤務評価率 (0～90)	平均	較差
X 1	50	71	-21
X 2	50	71	-21
X 3	55	81	-26
X 4	55	81	-26

なお、上記平均は、それぞれ、X 1・X 2又はX 3・X 4の人事考課率(勤務評価率)を含めて計算されたものである。

- (5) X 1ら組合員の人事考課率(勤務評価率)の推移  
 X 1、X 2、X 3及びX 4の人事考課率(勤務評価率)の推移は、前回命令において認定した範囲を含めると以下のとおりである。

(単位：%)

(査定範囲)	5年 年末 (55～ 130)	6年 夏季 (70～ 130)	6年 年末 (60～ 140)	7年 夏季 (60～ 140)	7年 年末 (60～ 140)	8年 夏季 (60～ 140)	8年 年末 (60～ 140)	9年 夏季 (60～ 140)	9年 年末 (50～ 140)	10年 夏季 (0～ 140)	10年 年末 (0～ 90)
X 1	100	95	70 95	84 95	61 95	61 95	61 95	60	50	50	50
X 2	100	95	70 95	87 95	63 95	62 95	62 95	60	51	50	50
X 3	120	100	70 100	91 100	67 100	76 100	73 100	60	54	51	55
X 4	100	100	100	100	100	94 100	80 100	60	50	51	55

↑  
組合結成

↑  
X 4が組合に加入

(注) 2段になっている箇所は、下段が前回命令に基づき是正された人事考課率である。

### 第3 判断

#### 1 申立人の主張

X 1、X 2、X 3及びX 4は、組合結成前には100%以上の賞与

査定を受けていたが、組合結成又は組合加入以降、査定が大幅に落ち込み、減額の評価を受け続けている。しかし、組合員らには、賞与に関して減額を受けるべき合理的な理由は一切存在しない。したがって、減額査定は組合に所属し、組合活動を行っていることを理由とした不当労働行為である。

(1) 組合員らの査定水準について

学園は、賞与は100%支給が標準ではないと主張するが、その具体的立証はない。また、学園は、職域別の平均値との比較を持ち出しているが、職域別に分けることに合理性はない。例えば、「一般教諭」には、組合や申立外鶴川教組の組合員が多いため、学園にあっては、その平均値が低いのは当然であり、その平均との比較を持ち出すには、賞与のカット率を小さく見せようとする小細工に過ぎない。学園において他の職員が何%の査定を受けているかを疎明しないことに鑑みれば、組合員らは、組合結成前には100%以上の査定を受けていたのであるから、組合員らの各賞与について100%の支給を救済内容として命じるべきである。

(2) 9年度夏季・年末賞与について

学園の「勤務評価票」は、評価者全員が1枚の表を持ち回って順次点数をつけており、他者の評価に影響される余地がある。中には計算違いのあるものもあり、およそ真面目で客観的な評価がなされているとはいえない。

また、学園は、記録が保存されていないとして、組合員への減額査定の原因について何ら立証を行っていない。

(3) 10年度夏季・年末賞与について

学園の「勤務評価票」に記載された各評価者の評価理由は、抽象的・単発的・伝聞的な記載に終始しており、およそ客観的な評価が行われているとはいえない。

## 2 被申立人の主張

学園は、適正かつ公平な考課査定を行った上で賞与を支給している。

(1) 「平均」の概念について

学園は教職員について、その職責、職務内容、契約形態、給与体系などから、「管理職教員」「一般教諭」「養護教諭及び司書教諭」「常勤講師」の4つの職域に分類している。校長は教職員全体を監督し、教頭及び補佐教頭はこれを補佐する。部長以下の管理職教員は、各校務分掌の担当教員を統括、指導する立場にあり、授業時間は一般教諭より少ない。また、常勤講師は、給与水準が一般教員より相対的に低いため、賞与水準は一般教諭よりやや高めに設定することを前提に評価を行って

いる。

したがって、賞与の「平均」は4つの職域ごとに算出することが合理的であり、X 1 と X 2 は「一般教諭」、X 3 と X 4 は「常勤講師」の中で、各々「平均」との関係を論じるのが相当である。

(2) 9年度夏季・年末賞与については

学園は、9年度の夏季・年末賞与においては、考課査定の理由を明記した記録は保存されていないものの、あらかじめ定めた評価者による客観的かつ公平な考課査定を行っている。

(3) 10年度夏季・年末賞与について

学園は、10年度の夏季・年末賞与においても、評価者を定めた上、評価者各人が持ち点により客観的かつ公平な考課査定を行っている。組合員らに対する考課査定の理由は「勤務評価票」記載のとおりであり、組合員であることを理由とした差別的取扱いでないことは明らかである。

3 当委員会の判断

(1) 組合員らの査定水準について

① X 1、X 2、X 3 及び X 4 の5年度年末賞与から10年度年末賞与までの人事考課率(勤務評価率)の推移(第2.3(5))をみると。組合結成又は組合加入直後に評価が急激に低下し、その後、低い人事考課率が継続している。

X 1 らの8年度年末賞与までの人事考課率に関し、当委員会は、前回命令において、低査定は不当労働行為であると判断して是正命令を交付し、学園はこれを履行したところである。

しかしながら、9年度及び10年度における X 1 らの賞与査定は、前回命令における是正前の賞与査定よりも低い水準となっている。

② 学園が提示した、本件賞与査定における一般教諭・常勤講師の平均と X 1 らの人事考課率(勤務評価率)とを比較しても、概ね-30%程度の較差がみられ、低い査定となっている(第2.3(4))。

③ X 1 らが組合結成又は組合加入以前に受けていた査定評価からすれば、X 1 らの職務能力が特に劣っていたとは認められない。

したがって、X 1 らが上記①②のとおり低査定を受けていることは、極めて不自然である。

そこで、以下、学園の本件賞与査定に合理的な理由があるかどうかを判断する。

(2) 9年度夏季・年末賞与について

① 学園においては、4名の評価者が勤務評価を行っているが、評価は、各評価者がそれぞれの「勤務評価票」により個別に行うのではなく、1枚の「勤務評価票」に4名が持ち回り方式で点数を記入しているため、評価者が他の評価者の評価に影響される余地を否定できない。実際に、同一の「勤務評価票」において、2名の評価者が各項目とも同じ点数をつけた上、評価の合計を同じように計算ミスして記入しているケース（第2.3(3)①ア・エ、同②ア）がある。また、「勤務評価票」には、それ以外にも評価の合計に計算ミスがみられる（第2.3(3)①ウ、同②ア）。

② 学園は、考課査定の理由を明記した記録は保存されていないものの、客観的かつ公平な考課査定を行っているというが、学園の「勤務評価票」に評価理由を記載する欄はない上、本件の全証拠によっても、具体的な評価理由を摘示し、それに基づいて評価を行っていたという形跡は認められない。

③ 上記①からは、学園における人事考課の客観性、厳密性について、疑問の余地があるといわざるを得ず、学園において客観的かつ公平な評価が行われていたと直ちには認められない。

また、上記②からは、9年度夏季・年末賞与において、X 1らが組合結成又は組合加入以前と比べ、低査定を受けていることについて、合理的な理由があると認めるに足るだけの疎明はなされていないといわざるを得ない。

(3) 10年度夏季・年末賞与について

① 人事考課の方法

学園は、あらかじめ定めた評価者による客観的かつ公平な考課査定を行ったと主張しているものの、1枚の「勤務評価票」に各評価者が持ち回り方式で点数を記入していることは9年度と同様である。実際、夏季賞与では、X 1及びX 2については、学園長以外の10名が同じ評価点であり、X 3及びX 4については、学園長及びC部長以外の9名が同じ評価点であり、年末賞与では、4名それぞれに対し、持ち点の同じ評価者は全て同じ評価点をつけているなど、不自然な点が見られる。

また、評価の着眼点が公示され、年末賞与では着眼点が20項目から40項目に増加されたものの、「勤務評価票」の「評価点」欄は各評価者につき1つであり、評価者が各評価項目や各着眼点ごとに個別の評価を行い、それを集計して採点していたとの疎明はないことから、必ずしも評価の客観性が高められたとは断じられない。

② 人事考課の評価理由

- ア 「勤務評価票」に記載された各評価者の評価理由については、以下の点が認められる。
- (ア) 嚴重注意処分を受けたことを根拠としたものがある（第2.3(3)③ア(イ)a、同イ(イ)a、同ウ(イ)a、同エ(イ)a）。
  - (イ) 表情が暗い、不審者のように見えたなど、本人に責を負わせることが相当ではなく、評価者の主観的印象とも解されるものがある（第2.3(3)③ア(イ)e、同ウ(イ)e、同エ(イ)d、第2.3(3)④ウ(イ)e、同エ(イ)a・e）。
  - (ウ) 意欲が感じられないなど、特には具体的な事実の指摘がなく抽象的であり、評価者の主観的印象とも解されるものがある（第2.3(3)④ア(イ)f、同ウ(イ)c・f、同エ(イ)d）。
  - (エ) 事情の確認や十分な調査等をせずに評価したと思われるものがある。例えば、10年度夏季賞与におけるX3の評価でA部長は、「募集活動には不向きである」旨記載したが、常勤講師であるX3は、生徒募集の事務を分掌していない（第2.3(3)③ウ(イ)d、同(ウ)）。10年度年末賞与におけるX2の評価でD副部長は、「授業の補講を他の先生にお願いする回数が多い」旨記載したが、これは当委員会の審査出席等が主な原因であり、他人に補講を依頼したことが不当な理由によるとの疎明はない（第2.3(3)④イ(イ)f、同(ウ)）。10年度年末賞与におけるX3の評価でY3教頭は、「授業において生徒に怪我をさせた。これは明らかに不注意である」旨記載したが、X3は、ハードルを倒して低くするなどの安全対策を講じており、また、学園が事故に関して、X3の不注意か不可抗力かの検証を行った事実は認められない（第2.3(3)④ウ(イ)b、同(ウ)）。
  - (オ) 評価対象期間外の実事を記載したものがある（第2.3(3)④ウ(イ)b・d）。
  - (カ) 挨拶をしない、挨拶のとき睨むような態度である、上司への態度が悪い、職員間のコミュニケーションが悪いなどの評価理由が多い。
  - (キ) 授業に関しては、授業中における本人や生徒の態度が悪かった点を指摘したものが多い。
- イ 上記ア(ア)の嚴重注意処分については、当委員会に平成11年不第31号事件として係属し、当委員会は、本件と同時に命令を決定し、同命令において、学園の当該嚴重注意処分は不当労働行為であると判断したところである。

上記ア(イ)及び(ウ)からすれば、学園の勤務評価は評価者の主観による部分が大きく、必ずしも客観性が保たれているとはいきれない。

上記ア(エ)及び(オ)からすれば、学園の勤務評価は、その厳密さにおいて疑問があるといわざるを得ない。

上記ア(カ)については、学園と組合員らとの関係が必ずしも良好とはいえず、学園において組合員全員が教諭及び常勤講師の少ない第2職員室に配置されていることなどを考慮したとき、必ずしも学園側管理職からの評価が公平であるとはいきれない。「睨むような態度」等の評価は、評価者の主観的印象とも解される。

上記ア(キ)は、一応、マイナス評価要因の具体的な指摘であるといえることができる。しかしながら、一方で、X 2及びX 4は、授業参観において良い評価を受けており、X 2は授業について管理職から指導を受けたことはないこと(第2.3(3)④イ(ウ)、同エ(ウ))などを考え合わせれば、「勤務評価票」の記載は、授業についての一面的な評価にすぎず、また、本人に対する問題の指摘や指導の結果を踏まえた評価にはなっていないといえる。授業参観において良い評価を受けたことなどのプラス評価要因が十分に比較考量されていたかどうかは不明である。

ウ 「勤務評価票」の評価者が評価理由を記載する欄には記載スペースの制約があるため、多くの評価理由を記載することはできないものの、本件の全証拠によっても、「勤務評価票」に記載された評価理由は、評価理由の一部の抜粋にすぎず、評価者は他にも様々な評価理由を比較考量していたと認めるに足る疎明はない。

エ 以上のとおり、10年度夏季・年末賞与についてのX 1ら組合員に対する学園の勤務評価には疑問があり、同人らが組合結成又は組合加入以前と比べ、低査定を受けていることについて、合理的な理由があると認めるに足るだけの疎明はなされていないといわざるを得ない。

#### (4) 不当労働行為意思の存否

そこで、以下、9年度及び10年度の夏季・年末賞与の査定における学園の不当労働行為意思の存否について判断する。

① 前回命令において、当委員会は、学園が6年度年末賞与から8年度年末賞与までの賞与査定において組合員らに低査定を行ったことが、組合結成及び組合活動を理由とした不当労働行為であると判断した。

本件は、前回命令が対象とした賞与査定に引き続く、9年

度及び10年度の夏季・年末賞与を対象としているが、X 1らの本件賞与査定は、前回命令における是正前の賞与査定よりも低い水準となっている。

- ② 学園は、教諭及び常勤講師のほとんどを第1職員室に配置しているところ、X 1ら組合員4名と申立外鶴川教組組合員2名だけは、第2職員室に配置している。第2職員室に配置されているのは、上記6名以外は、全て非常勤講師である。このような教員の配置状況からみれば、第2職員室は、いわば非常勤講師室というべき部屋であるが、何故、X 1ら組合員全員を組合結成後(X 4については組合加入後)、第2職員室に配置換えしたのかについて、学園は何ら具体的な理由を挙げていない。したがって、X 1らが、第1職員室から締め出され、「隔離」されていると捉えていても無理からぬものがあり、X 1らに対するこのような扱いからは、学園のX 1ら組合員に対する強い嫌悪感がうかがわれるというべきである。
- ③ 学園は、10年4月1日に就業規則を改定して懲戒処分の種類や事由を増やし、その後、同年4月、5月にX 1ら組合員に対し嚴重注意処分を行った。上記処分は、すべて本件賞与査定期間中のことである。当委員会は、本件と同時に決定した平成11年不第31号事件命令において、学園の上記処分の目的は、「組合及び組合員の存在を嫌悪する学園が、組合員らに精神的な不利益を与え組合を弱体化させることにあった」と認定し、同処分は不当労働行為であると判断したところである。
- ④ 以上の事実を勘案すれば、本件の賞与査定においても、学園は、組合及びX 1ら組合員を嫌悪していたとみるのが相当である。

(5) 結論

結局、学園が行った本件低査定の実の理由は、組合及びX 1ら組合員を嫌悪する学園が、X 1ら4名を賞与の支給において他の教職員と差別するためであったと認められ、学園のこのような行為は、組合活動を理由とする不利益取扱いに該当するとともに、組合運営に対する支配介入にも該当する。

(6) 救済方法について

- ① 組合は、X 1らが過去に100%以上の人事考課率であったことから、本件においても人事考課率(勤務評価率)を100%とする賞与支給を求めている。そして、組合は、100%が標準もしくは事実上保証される人事考課率(勤務評価率)であると捉えているものと解される。しかしながら、本件審査手続に現れた全証拠によっても、事実このような運用がなされているとまでは認められない上、前回命令の場合と異なり、本件の

場合、人事考課率(勤務評価率)の全体的分布状況において、100%未満の者は明らかに少数であることが認定できる資料もないので、X 1 らに対する是正水準を100%とすることは困難である。なお、10年度年末賞与においては、勤務評価率の上限が90%である。

- ② もっとも、X 1 らが組合結成又は組合加入以前に受けていた評価からすれば、X 1 らの職務能力が特に劣っていたとは認められないことから、X 1 らは、学園の不当労働行為がなかったとすれば、本来、少なくとも平均値の査定評価は受けたものと思料される。そこで、学園が示した一般教諭及び常勤講師の各人事考課率(勤務評価率)の平均からX 1 ら4名の組合員を除外して、改めて算出した一般教諭及び常勤講師の各人事考課率(勤務評価率)の平均をもって、本件の是正水準とする。

この点に関して組合は、「管理職教員」「一般教諭」「常勤講師」等の職域に分けて平均値を示すことは、そもそも合理性がないと主張するが、その理由を具体的に挙げていないので、直ちにこの主張を肯定することはできない。

- ③ また、組合は「一般教諭」には、申立外鶴川教組の組合員が多数いるため、その平均値が低くなるのは当然であり、これら鶴川教組の組合員も含む平均値は、是認できないと主張するが、申立外鶴川教組は、本件申立人組合と同様に、学園の9年度及び10年度の夏季・年末賞与について、組合員への低査定が不当労働行為であるとして救済申立てを行っており、現在、当委員会に係属中である。したがって、当委員会としては、未だ不当労働行為の成否を判断するに至っていない継続中の申立外鶴川教組組合員の人事考課率(勤務評価率)を、学園の示した平均から除外することは適当ではないと判断せざるを得ない。

- ④ よって本件の場合、X 1 らの賞与の是正水準は主文のとおりとする。

なお、組合は、陳謝文の交付及び掲示をも求めているが、主文をもって相当であると思料する。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、学園が組合員X 1、X 2、X 3及びX 4に対して行った9年度及び10年度の夏季・年末賞与の査定による差別行為は、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。



平成13年11月20日

東京都地方労働委員会  
会長 沖野 威