

東京、昭和56不37、平2不56、平5不23、平8不80、平9不42、平12.12.5

命 令 書

申立人 松蔭学園教職員組合  
申立人 X 1  
申立人 X 2  
  
被申立人 学校法人松蔭学園

主 文

- 1 被申立人学技法人松蔭学園は、申立人X 1及び同X 2の給与及び一時金について、次のとおり措置しなければならない。
  - (1) X 1の昭和56年度から平成10年度までの月額給与を各年度とも[表]記載の「是正給与額」のとおり是正し、昭和55年度一時金は同年度既支給給与額を基礎として冬期3.0か月分、年度末0.2か月分には是正し、昭和56年度から平成10年度までの一時金は各年度[表]記載の「是正給与額」を基礎として夏期1.8か月分、冬期3.0か月分、年度末0.2か月分には是正して、既支給給与及び一時金並びに仮処分事件の和解による仮払金を控除した金額を、差額として支払うこと。
  - (2) X 2の昭和56年度から平成8年度までの月額給与を各年度とも[表]記載の「是正給与額」のとおり是正し、昭和55年度一時金は同年度既支給給与額を基礎として冬期3.0か月分、年度末0.2か月分には是正し、昭和56年度から平成8年度までの一時金は各年度[表]記載の「是正給与額」を基礎として夏期1.8か月分、冬期3.0か月分、年度末0.2か月分には是正して、既支給給与及び一時金並びに仮処分事件の和解による仮払金を控除した金額を、差額として支払うこと。
  - (3) 被申立人学校法人松蔭学園は、前各の差額のうちX 1の平成元年度から同10年度分の差額及びX 2の平成元年度分から同8年度分の差額に対して、年5分の割合による金員を付加して支払うこと。
- 2 被申立人学校法人松蔭学園は、前項を履行したときには、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 申立人らのその余の申立てを棄却する。

[表]是正給与額（月額）

(円)

年 度	X 1	X 2
昭和56年度	215,000	143,200
57	230,100	153,200
58	246,200	163,900

59	261,000	173,700
60	276,100	183,800
61	292,700	195,200
62	306,700	205,400
63	319,600	215,300
平成元年度	333,000	225,600
2	355,000	248,200
3	369,900	265,600
4	381,400	280,200
5	393,200	292,200
6	401,900	301,000
7	411,900	316,100
8	421,400	327,200
9	433,600	-
10	446,200	-

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 被申立人学校法人松陰学園（以下「学園」という。）は、昭和16年に設立され、肩書地において幼稚園（共学）、中学校（女子）及び高等学校（女子）を有する学校法人であり、都労委平成9年不第42号事件申立て当時の教職員数は約60名、生徒数は中学校約450名、高等学校約850名である。また、この他学園は、神奈川県厚木市に女子短期大学を有している。

なお、本件申立て時から平成10年3月までは、Y1が学園理事長兼高等学校長であったが、同年4月、それまで学園理事兼副校長であったY2が学園理事長兼校長に就任した（以下Y1を「校長」といい、Y2を「副校長」という。）。

(2)① 申立人松陰学園教職員組合（以下「組合」という。）は、学園に勤務する教員によって、昭和55年4月6日に結成された労働組合である。組合員は、本件申立人であるX1及びX2の他、X3（以下「X3」という。）とX4（以下「X4」という。）の4名である。

組合は、結成と同時に、東京私立学校教職員組合連合（以下「私教連」という。）に加盟している。

② 申立人X1（以下「X1」という。）は、45年4月、学園に高校の英語教諭として採用された。また、同人は、組合結成以来現在まで、組合副執行委員長の地位にある。

③ 申立人X2（以下「X2」という。）は、54年4月、学園に高校の理科教諭として採用された。また、同人は、平成9年3月に学園を退職したが退職後も組合に在籍し、組合結成以来現在まで、組合書記長の

地位にある。

## 2 請求する救済内容及び審査の経緯

### (1) 請求する救済内容

- ① 学園は、X 1 に対し昭和54年度から平成10年度までの給与及び一時金を、X 2 に対し昭和56年度から平成8年度までの給与及び昭和54年度（年度末）から平成8年度までの一時金を、給与については「申立基準額」（「別表 - V」参照）のとおり是正し、一時金については、それぞれ夏期は給与の1.8か月分、冬期は3.0か月分、年度末は0.2か月分に是正して、既支給額に仮処分和解による仮払金を加算した金額との差額を支払うこと。
- ② 学園は、前項の履行に伴う差額については、年6分の遅延損害金を付して支払うこと。
- ③ 陳謝及び誓約文の掲示

### (2) 本件審査の経緯

- ① 本件当事者間の労使紛争は長期に渡っているが、最初の不当労働行為救済申立てとなる都労委昭和56年不第37号事件（以下「56不37号事件」のように表記する。）は、昭和56年3月23日に申し立てられた。以後、本命令に係る申立ては、
  - i 58年4月4日、56不37号事件に「X 1 については、56・57年度の賃金と55～57年度の一時金（夏期・冬期）、X 2 については、56・57年度の賃金と55（冬期）、56・57年度（夏期・冬期）一時金の是正」を求める追加申立て、
  - ii 平成2年10月23日申立ての2不56号事件「X 1・X 2 について、58～元年度の賃金及び一時金の是正」、
  - iii 5年5月6日申立ての5不23号事件「X 1・X 2 について、2～4年度の賃金及び一時金の是正」、
  - iv 8年10月1日申立ての8不80号事件「X 1・X 2 について、5～7年度の賃金及び一時金の是正」、
  - v 9年6月9日申立ての9不42号事件「X 1・X 2 について、8年度の賃金及び一時金の是正」と続き、
  - vi 9年7月14日には、請求する救済内容を「X 1 については、昭和54～平成8年度の賃金及び一時金、X 2 については、昭和56～8年度の賃金及び54（年度末）～8年度の一時金の是正」と追加整理し、
  - vii さらに、平成11年3月17日、前記「(1)請求する救済内容」記載のとおりとした。
- ② 当委員会は、昭和58年1月11日、それまでに申し立てられていた56不37号事件（X 3 職務外し問題、支配介入問題、X 1・X 2 に対する賃金差別問題）、56不133号事件（X 4 就業停止問題等）、56不148号事件（X 4 解雇問題）及び57不105号事件（X 3 隔離・自宅研修問題）の併合を決定した。

次いで平成3年7月24日、56不37号事件をX1、X2らに対する賃金差別問題とその他の問題に区分し、X1、X2らに対する賃金差別問題は2不56号事件と併合した。そしてその余の4併合事件は同日結審して、5年1月28日、命令書（以下「分離命令」という。）を交付した。

また、10年4月14日、先に併合していた56不37号事件及び2不56号事件に5不23号事件、8不80号事件及び9不42号事件の併合を決定した。

### 3 本件労使関係の推移

以下の本件にかかわる事実については、(1)～(3)は、分離命令において認定したところの当委員会に顕著な事実である。(4)は、審査の全過程に照らして認めることができ、(5)については、当事者間に争いが無い。

#### (1) 組合結成に至るまでの経緯について（昭和49年～54年）

##### ① 学習会活動と学園の対応

X1、X3及びX4らは、昭和49年頃から教育問題や労働条件などの話合いの場として「学習会」を持ち、私教連の研究集会等に参加して活動していた。53年頃には、学習会に10数名の学園教員が参加するようになり、実施場所や出欠などのことが職員室で話題になった。

さらに同年10月に実施した職員旅行には、20名近い教員が参加したが、その翌月、校長はX1に対し「あなたが若い先生に言わせて、旅行を計画したのだろう。」「7月頃からずっと行動を見てきたけれども、学校にたてつくような行動が見られる。」と言った。

##### ② 私学労組加盟と学園の対応

ア X3（48年4月採用、社会科教諭）は、54年2月、校長から、時間割ボードをその日のうちに全部書き直すよう命じられた。X3は、1日のうちにひとりで書き直すことはできないため、時間割ボードの管理責任者に相談した。

すると校長は「責任者なんかには相談することは、上の者を突き上げたことになる。」「産休を2度取った人（X3は、学園で初めて2度の産休を取得していた。）は、人の倍働きなさい。」と言い、始末書の提出を命じた。次いで3月には、「始末書を書かないなら辞めてもらう。辞めないなら、授業も担任も全て取り上げる。」と言った。

イ X4（49年4月採用、家庭科教諭）は、54年2月頃、調理実習の授業時間を1時間延長したことがあった。

校長はX4に対して、事前に許可を得ていないと注意し、始末書の提出を命じた。さらに校長は「私の言うことが聞けないのならば、出身大学に引き取ってもらっていい。」「3月いっぱい辞めることですね。」などと言った。X4は、始末書を提出した。

ウ また同時期、校長は学習会の参加者に対して「若い人を誘うな。」

と言った。

エ こうした一連の出来事から、X 1、X 3 及び X 4 の 3 名は、身分に不安を感じ、54年 3 月から 4 月にかけて、私教連傘下の東京私学労働組合に個人加盟した。

3 月中旬から同月末の間、副校長は、3 名の動きが労働組合に関係した活動だと捉え、X 3 に対し「あなたを注目していた。」(始末書の提出命令に関連して) こういうことは不当労働行為ではないのですよ。」などと言い、校長は教員の前で「心の中は自由だが行動、活動は遠慮するように。」と発言した。

オ こうして X 1 ら 3 名は学園内で労働組合を結成するための準備を始めたが、その動きを知った校長は、54年11月、X 1 に対して「3 人でコソコソ集まったのは活動だ。」「(活動しないという約束の) 始末書を書けというのが校長命令だ、従わなければ首だ。」と言い、また「あなたの選ぶ道は三つある、始末書を書いて気持よく 3 月に辞めるか、始末書を書かないで気まずく 3 月までいて辞めるか、始末書を書いてお願いして 4 月からも働かせてもらうかのいずれかである。」と言った。

(2) 組合結成直後の状況について (昭和55年)

① X 3 の職務外し

学園は、55年 4 月、X 3 を授業担当、クラス担任及び校務分掌等一切の職務から外した。また、校長は X 3 に「外の研究会に出たり、活動してはいけない。」と言った。

② 組合結成と組合ニュース配布に対する学園の干渉

ア これまで私学労組に加盟して活動をはじめていた X 1 ら 3 名と前年度に就職した X 2 は、55年 4 月 6 日、組合を結成(執行委員長 X 4、副執行委員長 X 1、書記長 X 2、執行委員 X 3) し、翌日、学園に組合結成を通告するとともに、「要求書」を提出した。

イ また、組合は「組合ニュース(ゆきわり草)」の創刊号を発行し、職場内で配布した。組合ニュースは当初多くの教職員が受け取っていたが、朝会で副校長が「新学期早々、ニュースを配ることはない。委員長答えなさい。」と発言したことがあったり、「校長や主任が、組合ニュースを受け取る教職員は組合員だと言うので」と言って断ってきた者もあって、1 年後には受け取る者が少なくなり、組合は、56年 4 月、配布を中止した。

③ X 4 に対する脱退懲通

55年 6 月頃、学園の Y 3 主任は X 4 の実家(福島県)に電話をかけ、X 4 の母親に「仕事はきちんとやってもらっているけれども、組合を作ったりして、好ましくないことをやっている。やめるように言って下さい。」と話した。

11 月には、校長自らが電話をして、X 4 の父親に Y 3 主任と同様の

話をした。

(3) X 3 隔離、X 4 解雇、当委員会審問での X 1 証言をめぐる争い等について（昭和56年～57年）

① X 3 問題に係る申立てと「第三職員室」への隔離

ア 56年3月23日、組合とX 3は当委員会に対して、X 3の職務外しと組合活動への干渉が不当労働行為であるとして救済申立て（56不37号事件）を行った。

イ 4月になると学園は、職員室の出入口の側（従前は作業台として使用していた場所）にX 3の机を移動し、そこに同人を「隔離」した。また、副校長はX 3に、生徒と一切接触しないようにと数回に渡って注意した。

6月には、副校長はX 3に「勤務時間中に組合員、他の教職員に話しかけるな。」と言い、以後X 3が勤務時間中に他の教職員と接触することを禁止した。

ウ 57年2月23日、私教連の組合員らが「X 3問題」等について要請書名簿を手渡したいとして学園を訪れたことについて、翌24日に職員会議が開かれ、仕事が妨げられて困るとの発言があった。そこでX 2は「ここで私たち組合の方が、では来ないようにします、とかそういうことをここで答える内容ではない。」と発言した。

エ 3月8日、副校長はX 3に、「第三職員室」（書類、ロッカー、文具等が置いてある大きな部屋をロッカーと衝立で仕切ってカーテンをした部分）への入室を命じた。

その時以降、X 3は、朝会、職員会議には全く出席できず、学園からは「仕事をするな」と言い渡された。また、X 1とX 2がX 3と一緒に「第三職員室」で昼食をとったことがあったが、翌日、X 1は「入るな」と注意され、「第三職員室」に入ることを禁止された。

オ 4月の新学期から、X 2はクラス担任を外された。

カ 11月30日、組合とX 3は、当委員会に「X 3の隔離」は不当労働行為であるとして救済申立て（57不105号事件）を行った。

② X 1の証言等に対する学園の対応

ア 56年3月18日、X 1は、クラスの生徒が通学定期券を不正に使用したことについて指導上の落度があるとして、始末書の提出を命じられて、これを提出した。

イ 3月25日午後7時頃から約3時間に渡って、X 1は、副校長から「X 3問題」等の申立書（56不37号事件）の内容について質問を受けた。

副校長は、申立書の「担任クラスの生徒から非行が出たことについて、始末書を書かなければ生徒の処分をより重くすると言われ」などの部分を示し、「どういう経過で、処分が出て、なぜこういう話が出たのか、説明するように。」と言い、翌26日にも、「このまま、

申立書が出てしまえば、学校は社会的に糾弾されるのだけでも、いいのか。」と言った。

ウ 7月6日、X1は、当委員会の審問（56不37号事件）で証言した。後日、副校長はX1に対し、学園には消耗品の事務用品が非常に少ないことやカーテン管理の問題などの証言に関連して、「消耗品等が常備されていないことは、係であるあなたの責任だ、係の仕事が十分にできていないから。」と言った。

エ 11月9日、組合とX1は、X1の証言内容に対する学園の言動と同人の私学共済「出産手当金」をめぐる問題に対する学園の対応は不当労働行為であるとして、救済申立て（56不133号事件）を行った。なお、出産手当金問題は、57年8月12日、和解が成立した。

### ③ X4の解雇

ア 56年6月19日、副校長は、体育授業中の生徒の中に頭髪違反の生徒がいるとして、担任のX4に「見に行ってい。」、「命令に従えないのか。」と何度か言った。そしてX4は、同人が即座に命令に従わなかったことや副校長への対応に関して、主任を含む数名の教諭から批判を受けた。

このことについて、組合が学園に「抗議文」を提出したところ、6月末から7月初旬の職員会議などにおいて抗議文の内容が取り上げられ、組合を非難する発言が多くあった。

イ 7月15日、校長はX4に対して「権利を主張する人間だから、特に厳しくならざるを得ない、解雇するから、あなた達は、裁判でもなんでもしたらよいでしょう。」と言った。

ウ 7月23日、成績評価（スカート製作）に間違いがあったことが判明し、X4は、該当生徒の担任に謝り訂正を申し出た。

学園はX4に教務手帳の提出を命じ、8月31日の職員会議において、副校長は提出された教務手帳の内容を問題にして、X4の成績評価は内規に違反していると断定した上で、他の教職員の意見を求めた。

そして学園は、成績評価問題と抗議文問題に関して、X4に顛末書の提出を要求し、提出された後の9月5日、X4に対して「懲戒停職通知書（9月7日～9月31日）」を交付したが、X4は、「受け取れない。」と言って返却した。

エ 9月7日から12日にかけて、副校長と私教連執行委員との間で話し合いが行われ、処分はこれ以上エスカレートさせない、当該処分を受ければ解雇はしない、過去の教務手帳は調査しないこと等を合意し、9月25日の団体交渉では、学園が就業停止を解くことと引替えに、X4は教務手帳（54、55年分）を提出することになった。

オ ところが学園は、X4の教務手帳を調査したところ新たな成績評価の誤りが発見され、評価方法も学園の内規等に違反していると

て、X 4 を56年11月20日付で普通解雇にした。

カ 学園はX 4 を被告として、57年2月、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に、雇用関係不存在確認訴訟を提起した。

これに対してX 4 は、59年11月、解雇無効を前提とし賃金の支払いを求めて提訴（反訴）した。

キ なお、X 4 は組合設立時から執行委員長であったが、57年9月執行委員となり、執行委員長にはX 3 が就任した。

(4) X 2 のプリント問題、X 3 の学園からの排除等について（昭和58年～平成3年）

① X 2 のプリント問題と停職処分

ア 58年1月、X 2 が用紙の端に「改姓しました。」（同人は前年末に結婚した。）と文を記載したプリントを生徒に配布したところ、同人は教科主任から、教科会の指示に反する、年度中に配布したプリントを全部提出するようと言われた。

X 2 はプリントを比較的多く作成していたが、提出されたプリントを見た教科主任は、 unnecessaryな点をいくつか指摘し、授業は教科書を中心に行うこと、プリントの内容や枚数は今後工夫をすることなどと注意した。

イ 3月11日、校長はX 2 に対し、「教務手帳」「生徒の書いた感想文」「昨年プリント」の3点の提出を命じた。

このことについて、私教連と副校長との話合いや、当委員会でのあっせん（昭和58年都委争第21号事件）が行われたが、結局、3点の提出を求める学園側と、提出はするが処分をしない旨の覚書を求める組合側との間で折り合いがつかず決裂し、3月31日、学園は、X 2 を8日間の停職処分に処した。

② X 1 ・ X 2 の賃金・一時金に係る申立て

58年4月4日、申立人らは、X 1 、X 2 に対する56、57年度の給与、55年度から57年度の一時金を是正し差額の支払い等を求めて、56不37号事件の追加申立てを行った。

③ 学園からのX 3 排除、X 1 の担任外し

ア X 3 は、仕事の取上げ（55年4月）、「第三職員室」への隔離（57年3月）について、60年12月に東京法務局人権擁護部に申立てを行い、61年春、学園に対する調査が実施された。

イ 61年8月30日、副校長はX 3 に対し「自宅待機」を命じ、9月2日には、改めて「自宅研修」を命じたが、研修の課題は与えなかった。またその後、X 3 が団交申入れのために学園を訪れた際、副校長はX 3 に対し「勝手に自宅を離れるな、学園に勝手に入るな。」と言った。

なおX 3 は、55年4月以降、月例給与として147,500円（54年度の給与額）を支給されたが、一時金は、54年12月以降、全く支給さ



れなくなった。

ウ X3は学園を被告として、61年9月、東京地裁に、隔離や自宅研修をさせられ、賃金据置き等の差別的扱いを受けているのは、同人が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とともに業務命令権の行使を乱用した不法行為であるとして、損害賠償請求を提起した。

エ 平成元年3月に行われた次年度のクラス分けにおいて、X1はクラス担任を外された。

学園では、教頭や定年間近の教員を除きクラスを持つのが通例であり、この時担任を外されていたのは、X2と商業科の教員1名のみであった。

(5) X3・X4問題に係る分離命令及び裁判所判決と中労委での和解について（平成4年～8年）

① X3問題の東京地裁、東京高裁判決

ア 4年6月11日、東京地裁は、学園のX3に対する職員室隔離、第三職員室隔離及び自宅研修命令は、いずれも「不当労働行為であるとともに違法である」として、学園に対し慰謝料400万円（昭和61年10月5日から支払い済みに至るまで年5分の割合による金員を付加）の支払を命じる判決を下した。

イ 学園は控訴した（X3、付帯控訴）が、5年11月12日、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）は、学園の控訴を棄却し、かつ慰謝料を600万円に増額する旨の判決を行った。

ウ 学園は上告せず、東京高裁判決は確定した。

② 分離命令

5年1月28日、当委員会は、次の内容の分離命令を交付した。

ア X3に対する職務外しは、組合活動を嫌ってなされたものである。一連の隔離は、学園がX3の組合活動を嫌い見せしめとして同人は精神的苦痛を与え、さらには学園外に排除せんとする意図によるものである。自宅研修命令は、研修の課題もなく学内に入ることも禁止していることから、X3に他の教職員、生徒にも会わせない措置であって、X3を事実上学園から排除するための措置であり、これら学園の行為は、いずれも不利益取扱いにあたる。

イ X1の証言内容に関する学園の言動については、嫌がらせともみられるふしがないわけでもないが、直ちに労働組合法第7条第4号にいう不利益取扱いがあったとまでは認められない。

ウ X4の解雇については、解雇の真の理由は組合が昭和56年6月生徒の頭髪問題に端を発して学園に「抗議文」を提出したことに対抗して、学園が朝会及び職員会議の場において、かねてから嫌悪していた組合そして組合活動の中心であったX4に非難を集中し、同人の成績評価の一部誤りを奇貨として学園外に排除することにあつた

というべきであり、解雇は不当労働行為に該当する。

- エ 要旨以上の判断により、学園に対し(ア)X3の職務外し、自宅研修命令がなかったものとして取り扱い、原職に復帰させ、昭和55年4月以降原職に復帰するまでの間、支払われるべき賃金相当額と既に支払われている金額との差額に年5分の割合による金員を付加して支払うこと、(イ)X4の普通解雇がなかったものとして取り扱い、原職に復帰させ、昭和56年11月21日以降原職に復帰するまでの間、支払われるべき賃金相当額を支払うこと、(ウ)組合ニュース配布に干渉したり、組合員の両親らに電話をするなどして組合員が組合から脱退するよう勧奨してはならないと、命令した。
- オ 学園は、上記分離命令を不服として、2月9日、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に、再審査申立て（5不再第8号事件）を行った。

③ X4問題の東京地裁、東京高裁、最高裁判決

- ア 5年6月23日、東京地裁は、学園の雇用関係不存在確認請求事件（本訴）及びX4の賃金請求事件（反訴）について、学園の本訴請求を棄却し、X4の反訴請求に基づき、学園に対して賃金と年5分の割合による金員を付加した支払いを命じる判決を下した。
- イ 学園は控訴したが、東京高裁は、7年6月22日、控訴を棄却した。
- ウ 学園は上告してなおも争ったが、8年2月22日、最高裁判所（以下「最高裁」という。）は上告を棄却した。

④ X3問題の中労委和解

- ア 前記X3問題についての東京高裁判決（5年11月12日）が確定したことから、組合は翌年4月には職場復帰することを目指し、12月から6年3月までの間に、交渉を4回行った。  
学園は、X3を職場に戻し校務分掌は担当させるが、授業を持たせるかどうかは校長裁量なので約束できない、賃金是正をしてから復帰させたいと対応した。これに対して組合は、授業を持つことこそが解決である、賃金是正をすることは歓迎するがそれを理由に復帰時期を遅らせるべきでないとの方針を示し、交渉は具体的な進展はなかった。
- イ このため3月から5月の間は、弁護士間の交渉が9回、精力的に行われた。

3月の時点で学園側は、X3復帰時の給与として227,920円を提示したが、組合側は、要求額と大きく隔たりがあるため、賃金問題は復帰後に継続交渉することを主張して、学園に対し、賃金体系、他の教員の給与水準などの関係資料の提示を求めた。

4月になると学園は、237,720円を提示したが、具体的な賃金資料等の提出はこの時以前も以後もなかった。

- ウ そこで組合は、6年6月13日、当時、先の分離命令の再審査が係

属していた中労委に、解決のための調整を行ってくれるよう上申した。この時点での組合要求額は42万円、学園提示額は25万円であった。

同年9月から翌7年1月までの間、中労委において4回の和解が行われ、X3が3月から職場復帰することについては、ほぼ了解に達したが、給与額はまとまらず、当事者間の交渉に委ねられた。

2回の交渉の結果、学園は、復帰時の賃金額を279,000円とする提案を行い、組合は、提示額は組合が推定したあるべき賃金額よりも15万円程度低い額で、差別を受けているX1に倣った額ではあるが、これ以上職場復帰を遅らせることはできないと判断し、妥結した。

エ 7年3月3日、中労委において、要旨次の和解協定書が調印された。

「1. 学園は、X3に対し、7年3月1日付をもって自宅待機命令を解除して職場復帰を認めるとともに、学園が相当と認める校務分掌を担当させる。2. 7年3月分及び7年度におけるX3の賃金は、月額279,000円とする。3. 学園は、X3に対し、8年度から授業を担当させることとする。4. 学園は、再審査申立事件（5不再8号事件）のうち、X3に関する部分を取下げ、組合及びX3は、都労委に係属中の事件のうち、X3に関する部分を取下げるとともに、初審命令のうちX3に関する部分の履行を求めない。」

オ このような経緯でX3は職場復帰したが、東京高裁判決から復帰までに1年4か月の期日を要し、昭和55年の職務外しからは15年が経過していた。

#### ⑤ X4問題の中労委和解

ア 前記のとおり、学園が提訴したX4に対する雇用関係不存在確認訴訟は、8年2月22日、最高裁の上告棄却により解雇無効が確定し、職場復帰に関する交渉は、最高裁判決の翌日から始まり3月末までの間に10回行われた。

学園は、X3復帰の際と同様、復帰時の賃金が決まらなければX4の復帰はないとの姿勢であり、かつ具体的賃金資料等を提出することもなかった。組合は、X3の職場復帰交渉が長期間に及んだ経緯から、ともかくも早期の職場復帰を優先し、学園の提示額を受け入れた。

イ 5月29日、中労委において和解協定が締結された。

内容は、「1. 学園は、X4に対する昭和56年11月20日付解雇の意思表示を撤回し、平成8年4月1日から同人の職場復帰を認めるとともに、学園が相当と認める校務分掌を担当させる。2. 8年度におけるX4の賃金は、月額27万円とする。3. 学園はX4に対し、9年度から授業を担当させることとする。4. 学園は、再審査申立

事件（5 不再 8 号事件）を取下げ、組合及び X 4 は、都労委に係属中の事件のうち、X 4 に関する部分を取下げるとともに、初審命令の履行を求めない。」である。

ウ このようにして、昭和56年11月に解雇された X 4 は、14年 4 か月余後、漸く職場に復帰した。

#### 4 学園の賃金体系と団体交渉内容について

##### (1) 学園の賃金体系

###### ① 「給与」について

学園就業規則（昭和40年 3 月施行）によれば、給与は、給料と諸手当（調整、管理職、職務、住宅、家族、通勤手当等）から成り、給料は、本給と加給（本給に一定率を乗じた額）によって構成される。

「給料は本人の学歴、資格、経験及び年齢により決定する。」と規定され、決定権者は理事長である。

ただし、当事者間の団体交渉や協定の際には、給料に調整手当を加算したものを「給与」と言い習わしており、昇給率はこの「給与」を基準として「何%アップ」とし、一時金もこの「給与」の「何か月分」としている。したがって、本命令では当事者間の慣行に従い、給料に調整手当を加算したものを「給与」と表記する。

###### ② 「本給月額表」について

本給は、「本給月額表」によって 1 等級から 5 等級に区分され、原則として、1 等級は高卒の事務職、2 等級は短大卒の幼稚園教諭、3 等級は大卒教員、4・5 等級は管理職に適用される。各等級は 1 号から 80 号に区分されており、昭和 60 年当時の 3 等級の場合、1 号は 115,600 円、80 号は 214,350 円で、号間の階差は一律 1,250 円である。

しかしながら、第 31 回審問において副校長は、組合員個人が受給している給与について、本給部分はいくらか、何等級の何号か、本給月額表のどこに該当するのかは、いずれも「判らない。」と答えている。

###### ③ 「初任給」について

新規大卒教員の初任給は一律に決まっており、額に差はない。

###### ④ 「昇給」について

就業規則には「昇給は予算の範囲内において、毎年 1 回、4 月 1 日に行うことができる。」とあり、「ことができる」の文言は制定時の規則には無く後に挿入された。また制定当時には、「昇給期において教職員が既に受けている給料を受けるに至ったときから 12 月を下らない期間を勤務したとき及び暦年で 1 歳加えているときには昇給させる。」との条項があったが後に削除された。

ちなみに、学園の就業規則は何度か改訂されているが、労働基準監督署への変更届は行われていない。

給与改定の時期は毎年 5 月 25 日頃、定期昇給とベースアップの別が

ある。昇給対象者は1年間良好に勤務した者、考課は校長が行い、考課表がある。

しかし一方で副校長は、第30回ないし第31回審問において、本給が何号上がるのか加給が何%上がるのかの区分はなくトータルで何%と発表している、平均何号上がるというような基準はない、定期昇給とベースアップは込みで発表しており、考課表は利用していない、いつ頃から利用していないのか判らないなどと証言している。

また、本件X1とX2に対しても昇給自体は毎年度提示されてきた実態があるが、その内容は給与の何%アップというだけで、定期昇給分とベースアップ分の区分は示されておらず、本給月額表に照らして何号上がるのか、加給部分はいくらなのか等の説明は、当事者間の団体交渉の場においても本件審問の場においても一切行われていない。

⑤ 「一時金」

学園の就業規則に一時金に関する規定はない。学園は、賃金の後払いの意味合いと報償的な意味合いがあり、「賞与」として支給しており、予算の範囲内で5～6段階に分けて支給額を決定しているとする。

同時にこのことについて副校長は、賃金後払い分の割合と報償分の割合は決めておらず、評価は、よくやってくれた人、普通に働いている人、あまりよくやってくれなかった人などというような区分けであると証言している。

⑥ 就業規則の改正について

以上学園の賃金実態に関して、副校長は、本件第29回から31回審問（昭和59年12月から60年4月）において、上記40年3月施行の就業規則に基づき証言した。

この一方で学園は、就業規則の全面的改正を行い（60年4月施行）、例えば、給与に関しては「本給は、次の各事項を要素として定める。①職務内容及びその責任の度合、②学歴、資格、勤務成績、年齢及び経験」と改め、賞与については「賞与は、毎年夏期及び年末に……勤務成績を考慮して支給することがある。」との規定を設けるなどの改正をした。ただし、副校長は審問においてこの改正について言及していない。

(2) 昭和63年度までの賃金交渉

① 組合結成年度の交渉について

ア 組合は、結成翌日の55年4月7日、学園に「要求書」を提出し、団体交渉を申し入れた。第1回目の団交は5月1日に行われ、6月頃までに4回行われたが、その後は開催されずにいた。

夏期一時金は非組合員と同じ日に支給されたが、組合は差別があったとして学園に抗議するとともに、7月9日、「支給額の算定基準を明らかにすること」「X3に対しても夏期一時金を支給すること」「組合執行委員に対する査定を撤回すること」などを記載した

要求書を提出し、団体交渉を申し入れた。

イ その後組合は、何度も団体交渉を申し入れたが12月になっても実施されず、組合員に対してだけ冬期一時金が支給されない状況となったため、当委員会に「団交促進」のあっせんを申請（昭和55年都委争第143号、12月18日）した。

あっせんの結果、「55年度ベアならびに夏期一時金に関する諸問題は一切解決済みとし、今後一切問題としない。」旨の確認をあっせん員が行い、また翌56年1月に冬期一時金に関する団体交渉を行うことになり、12月22日、事件は終結した。

ウ あっせんの結果を受けて、55年度冬期一時金についての団体交渉が56年1月9日に行われた。学園側は、非組合員の支給月数は3.0か月であると説明する一方、X1とX2には2.5か月、X4には2.0か月を回答した。

組合は、上記55年度冬期一時金については学園回答内容で協定を締結したが、55年度年度末手当（学園は「特別手当」と称している。）については、51年3月28日、「今までもたびたび賃金等の不当な差別・査定を是正するよう要求し抗議してきた。しかしながら3月25日に支給された特別手当において、再び明らかな組合員差別があった。例えば、勤続2年の教員に約26,600円、勤続1年の教員に約24,800円であるのに、勤続7年のX4には16,100円、2年のX2には13,300円、11年のX1には27,200円であった。…差別に強く抗議し、撤回を要求いたします。」との抗議文を学園に提出した。

## ② 昭和56、57年度の賃金交渉について

ア 当時の賃金交渉において学園は、一般教員の昇給率について、56年度おおよそ7.6%程度、57年度は6%程度と言及していた。

イ 組合は、56年度春闘要求を5月7日に提出し、同時に団体交渉を申し入れ、以後4回交渉を申し入れたが、実現したのは6月10日であり、56年度給与・夏期一時間の協定が結ばれたのは、11月18日になってからであった。

ウ 57年度給与・夏期一時金については、当時、当委員会において和解含みの調査が進行中だったこともあって、組合と学園は、57年7月24日、暫定支給する旨の覚書を取り交わした。暫定支給が行われたのは、この年度が最初で最後であり、同年12月21日に本協定が締結されたが、金額は暫定支給の時と同額であった。

エ 57年度の冬期一時金について、12月30日、組合は、学園の対応を批判して「団体交渉において副校長が教職員全体の平均は去年と同じ（約3.0か月）と発言したにもかかわらず、X1 2.0か月、X2は1.6か月であった。査定理由は抽象的、あいまいで納得できない。しかし、年末（冬期）一時金という性格上、協定書を取り交わし支給を受けた。今後このような不明朗な査定を行わないよう強く申し

入れる。」との申入書を内容証明郵便によって学園に送付した。

③ 昭和58、59年度の賃金交渉について

ア 58年度は賃金問題に関連した団体交渉は6回開催され、当事者間で実施された賃金交渉の回数としては最多であった。

イ 第1回目の団体交渉は、5月16日に行われた。

学園は、58賃金は検討中であるとして、回答は次回となった。なお、副校長から査定に関して「同じ年齢だから同じ額ということはない。評価する権利がある。」などの発言があった。

ウ 第2回目は、6月20日に行われた。

学園の回答は、定昇込みでX 1 2.41% (4,800円) アップ、X 2 2.55% (3,700円) アップであった。また、非組合員の昇給率については、前年度までとは異なり、学園は明らかにしなかった。

甲1057号証及び第85回審問における申立人証人の証言によれば、要旨次の事実が認められる。

組合側の「全体の平均は何%くらいか。」「55年当時の本給月額表は、今も使われているのか」、「X 1は3等級の何号に当たるのか、団交で明らかにする必要があるのではないか。」などの質問に対し、副校長は、「公表していない、誰にも。公表する必要がない。」「本給月額表は使っている。」「何等級にあたるかは誰にも公表していない。団交で示す義務があるとは考えない。」などと答えた。

そして、このような賃金決定の根拠等を明らかにしない理由について、副校長は、「賃金差別の問題は不当労働行為で、特にこの問題は都労委にもかかっている。そういう場で話をすればよいのでは、微妙な点があるから。今後の問題もある、継続してまだお互い裁判でも争っているから。」などと発言した。

査定基準については副校長は、「就業規則に則って、内規に従って、職員会議の打合わせ事項、決定事項を守りなさいということですよ。」と繰り返し、組合の「守っている。具体的にどんなミスあるのか。」との発言には、「こちらはやっていないと思っている。」と答え、「1年間だけではなく過去のことで反省の態度がなければ、評価の対象になる。だって、ずっと継続で争っているでしょ。」などと反論した。

エ 第3回目は、9月16日に行われた。

夏期一時金の学園回答は、X 1 1.6か月、X 2 1.0か月（X 2は3月の停職処分に関連して評価したとの説明があった。）であった。

X 3については、懸案事項が解決するまで賞与は支給しない、働いていない人には賞与は与えない、というものであった。

また、ベースアップについて副校長は、回答は変わらない、新しくする理由がないなどと答えた。

オ 第4回目は、11月18日に交渉が行われ、副校長は、X 1の査定に

関連して、生徒のカンニング、トイレ掃除、上履きの履き方等の例を上げて、日常の全てが評価対象となっているなどと発言した。

カ 第5回目は、12月20日に行われた。

組合側は、58年度給与と夏期一時金について、甚だ不満であるが何回交渉しても変わらないので妥結すると通告した（協定締結は翌日。）。

学園側は、冬期一時金をX 1 2.0か月、X 2 1.6か月、X 3は無しと回答した。

組合側がX 1と同期教員の平均賃金について質問すると、副校長は、争っている、具体的数字は言う必要がないなどと答えたと認めることができる。また、組合がX 2の3月の懲戒処分は冬期一時金の査定時期外であると指摘すると、副校長は、関係がある、直っていない、直そうという意欲がないと応じた。

キ 第6回目は、59年2月28日に行われたが、これに先立つ2月22日、組合は学園に対して、「冬期一時金要求書と、12月20日の団体交渉席上での本組合の要求、即ち、査定の根拠を明らかにし、不明朗な査定はやめることについて、貴理事会が誠意をもって検討するよう申し入れます。」との文書を送付した。

団体交渉における学園の冬期一時金回答は、12月と変わらないものであった。

組合が年々一時金が減っている理由について説明を求めたのに対して、副校長は、都労委で審問をしているのだから、その場でははっきりさせればよい、不当労働行為だとしているわけだから、そこでいずれははっきりするのではないかなどと答えた。また、組合からの、係争中だから査定理由を説明できないということか、正しいと思うならこの団交の場で説明すべきだとの追及には、いろいろ関わりがある、差し障りが出てくる、言っても同じ、団交で決めても都労委に係るわけだから、あそこで言った方が簡単だなどと応じた。

ク またこの頃、X 1は子供の保育園入所のために学園から源泉徴収票の交付を受けたが、同票には妥結していない学園回答額を含めた金額が記入されていた。そこで組合は、学園は回答額でしかないものを決定済みであるとして処理していると、団交の場で問題にした。

ケ このようなこともあって、58年度冬期一時金、59年度給与・一時金の協定締結は大幅に遅れ、締結されたのは60年5月23日になってからであった。

コ なお、59年度以前の給与に関する協定締結日は、56年度は、56年11月18日、57年度は57年12月21日、58年度は58年12月21日であった。

#### ④ 昭和60～63年度の賃金交渉について

この頃から、団交回数は、60、61年度5回、62、63年度4回と減りはじめ、全証拠に照らすと、交渉内容はこれ以前も以後もほぼ次のよ



うにパターン化し、実質的内容が希薄になっていたことが認められる。  
ア 非組合員の場合は、5月下旬、ひとりひとりが学園から印鑑とペンをもって来るように言われ、当人の該当欄だけが見える表により、当年度の給与額が表示される。

イ その後、組合との交渉となり、学園は、6月頃、給与の昇給額・率を提示する。

組合は、他の職員からの聞き取りなどによって、昇給額・率等を把握し、組合員は差別されていると納得せず、この時点で学園の提示額・率等を受け入れて、妥結を通告することはない。

ウ 非組合員に夏期一時金が支給された後の7月末頃、給与・夏期一時金の交渉を行うが、合意に至ることはない。

エ 次いで、非組合員に冬期一時金を支給後の12月下旬、給与・夏期一時金・冬期一時金の交渉を行うが、折り合いがつくことはない。

オ 当該年度末に至って交渉を持ち、組合は妥結を通告する。数日後、下記形式の協定案文を組合側が作成し、文言上のやり取りの後（学園の申し入れにより、「一時金」を「賞与」と改めた時期がある。）、双方の代表者が押印している。

[ ○○年度賃金について、団体交渉において左記のとおり合意し、協定書を取り交わします。

一 給与

X 1 ○○パーセント、○○○○円アップ

X 2 ××パーセント、××××円アップ

二 夏期一時金

X 1 ○○か月

X 2 ××か月

三 冬期一時金

(夏期一時金に同じ) ]

カ 給与に関する協定締結日は、60年度分は61年3月25日、61年度分は62年6月18日、62年度分は63年4月1日、63年度分は平成元年4月3日である。

この間約1年以上、支給される給与は前年度の協定で定めた金額であり、一時金は支給されない。また、学園が最初に提示した給与額や昇給率を変更したことは一度もない。

(3) 平成元年度以降の賃金交渉と裁判所の仮処分等について

① 組合の方針転換と抗議及びストライキ

ア 平成元年度賃金の交渉以降、組合は、学園の態度が変わり差別が解消されない限り、何もわからず協定だけを取り交わすのはやめるとの方針に転換した。

イ 元年9月、組合は、団体交渉申入れにあたって学園に対し、「X 1、X 2らの賃金は、東京私学の平均賃金の半分若しくはそれ以下の低

い水準である。貴理事会は、団体交渉では査定の結果だとして、その具体的な理由を示さないままこの低賃金を押し付けてきました。私たちはこれまで、協定書を取り交わさなければ一時金の支給を受けられないため妥結をしてきましたが、決して納得していないことはこれまでの団体交渉の場で言ってきたとおりです。私学平均に年300万円の格差がある松蔭の異常ともいえる低賃金を放置しておくことはできません。」との要求を提出した。

ウ また、2年4月、組合は私教連と連名で、「元年賃金は第1回回答のままである。私学平均のおよそ半額という低賃金の改善」を学園に要求し、そして5月17日、私教連は「松蔭学園の低賃金打破」を闘争目標として、傘下の30数組合が10分間の統一ストライキを実施した。

## ② 組合の方針転換に対する学園の対応

ア 組合が方針を転換し協定を締結しなくなると、学園は、未妥結を理由に給与の昇給を行わず、一時金については一切支給しない措置をとった。

このため元年度以降、X1の給与は昭和63年度当時の229,840円に据え置かれ、一時金支給ゼロの状態が本件結審時も続いている。また、X2の場合も同様に同人が退職した8年度分まで給与は169,760円に固定され、一時金は支給されなかった。

イ また副校長は、団体交渉の中で組合からの解決の姿勢が見られないとの指摘に対して、「63年まで協定を結んできた。無理矢理結ばされたという話をしているが、冗談ではない。」「(63年以降の問題は)協定を結んでいないのだから。」と応じ、組合の「他の人より賃上げが高くても、それは元々の差が大きいのだから。」との発言には、副校長は「世間相場というものがある、世の中の相場というものがある。」「差が出てきたのはいろいろあったから。他の人よりは多くはしない。例えば、みんなが2万円ずつ上がるころをあなた方を4万円ずつ上げるというようなことはしない。」とし、組合の「交渉ですよ。」との発言には、副校長は「しないですよ、交渉の余地はないですよ。」と答えている。

そして組合の「私学の平均を是非お願いします。」との要望に、副校長は「私学の平均も、私教連の平均も世間相場も参考にしています。」と答えている。

さらに定昇について副校長は、「定昇はある。しかしベアと定昇は分けていない。定昇込みで発表している。」と発言している。

## ③ 東京地裁における仮処分事件の和解

ア 給与は昭和63年度と同額、一時金は無しとなったX1とX2は、平成元年度分と2年度分の給与・一時金に関して、東京地裁に学園回答額分の仮払いを求める仮処分の申立てを行った。

イ 3年7月5日、東京地裁で和解が行われ、和解条項として「1. 債権者らと債務者は、債権者らの平成元年度分の賃金額及び賞与額並びに平成2年度分の賃金額及び賞与額についての合意が未だ成立しておらず、具体的な賃金請求権及び賞与請求権が発生していないことを確認する。2. 債務者は、前記年度の賃金及び賞与の仮払金としてX1に対して金123万円、X2に対して金77万円の支払義務のあることを認める。3. 債権者らは、本件仮処分申立を取下げる。」との協定を締結した。

以後、3年度から10年度分まで、仮処分の申立て、東京地裁において上記形式の協定締結、仮払いとの方式を毎年踏襲して処理している。

ウ 学園がX1及びX2に支払う仮払い金額は、「別表 - II 仮処分和解による支払額」のとおりであって、当該金額は学園回答額の概ね7割に相当するものであった。

④ 組合の暫定支給申入れと学園の対応

ア 元年度及び2年度の仮処分の和解は、3年7月に成立したが、この年度以降当事者間の賃金問題に関する団体交渉回数は、昭和62年度以後年4回であったものが3回に減った。

イ 3年6月、組合は学園に対し、団体交渉を行うことを三たび申し入れ、「現在、元年度、2年度の給与・一時金の全てが未妥結で、しかも暫定支給がなされないため、未払いが発生という異常事態です。新年度になってから団体交渉が未だに実現しておりません。私学平均の半分という低賃金を是正すること並びに暫定支給について再検討をされること、早期に団交に応じること」を要請した。

しかし、学園は、組合の暫定支給要求には応じなかった。

⑤ X3・X4の職場復帰に伴う学園の提案と組合の対応

ア X4の職場復帰についての交渉が山を越した8年4月16日、X1、X2の賃金問題についても交渉が行われた。

副校長は組合側に対して、これ以上争わないのならば、X1の給与は教歴が同期のX3と同じ額にする、X2についてはX1に準じたアップを行う旨の提案をした。

組合は、X1、X2に対する差別是正としては到底認められる金額ではないとし、7月10日、「解雇、仕事外し、隔離の問題が解決に向かった今こそ、X1、X2教諭に対する極端な低賃金を即刻是正すること、校務分掌を含む一切の組合員差別の解消」を求める要求書を提出した。

イ また、組合は、12月9日には文書で一時金要求に関して「基本給の抜本的改善とともに、一時金についても不当な査定をしないこと」を要求した。この直後の12月24日に行われた団体交渉において副校長は、「何もなければ、夏はX1 1.3か月、X2 1.0か月だが、解決

するなら1.5か月と1.2にする。冬も解決するなら0.2か月分ずつ上げる。」と発言している。

しかし、組合は納得せず、9年7月14日、当委員会に対して、申立ての追加変更を行うとともに「劣悪な賃金差別はこれ以上放置し得ない状況に立ち至っている。……早期審理を切に要望する。」を内容とする書面を提出した。

このような経緯の後の9年12月22日団体交渉において、副校長は、賃金について争うなら一步も動かしません闘いとりなさいなどと発言した。

## 5 賃金格差の実態と申立人らの請求する給与・一時金について

### (1) 回答額と支給額

#### ① 学園の回答額について

X 1 及び X 2 が救済を求めている昭和54年度から平成10年度までの間、学園が同人らに回答・提示した給与額及び一時金の月数は、「別表 - I 学園の回答額」のとおりである。

#### ② X 1・X 2 への支給額について

ア 実際の支給額は、昭和54年度から63年度までは、給与・一時金とも学園の回答額と全く同一である。

イ 平成元年度以降は、X 1 及び X 2 への支給給与額は昭和63年度と同額であり、一時金は支給されていない。

### (2) 組合の調査による賃金実態について

#### ① 非組合員の賃金

ア 組合は、学園における賃金支給実態を把握するため、平成3年、学園を退職した教職員を対象に独自の調査を行った。

複数の回答者の中でMS（昭和56年度から61年度まで在職、X 2 の2年後輩。）及びYO（昭和61年度から平成元年度まで在職、X 2 の7年後輩。）からの回答には、給与明細及び賞与明細が添付されており、その内容は「別表 - III 非組合員の賃金実態」のとおりであった。

イ また、平成10年度の冬期一時金支給の際、対象期間中に5回以上欠勤した教職員は、例年より0.5か月分カットされ2.5か月分しか支給されなかったとの事実が認められる。

ウ 組合は、上記MSやYOの他にも調査に協力してくれた者が10数名おり、給与を教えてくれたり明細を見せてくれる教員の数もX 3 やX 4 が職場復帰した後は増加しているが、組合に対する学園の差別意思が強い現状では、氏名等を明らかにすることはできないとしている。

#### ② 学園の初任給

さらに、組合は、学園の初任給水準をW大学の情報公開制度を利用して学園が同大学に提出した求人票等を入手した。これによって明ら

かになった学園の初任給は、「別表 - IV 求人票等による学園の初任給」のとおりである。

(3) 都内私立高校教員の給与実態等について

本件被申立人学園は、「都内私立高等学校教職員の給与等に関する調査報告書」の調査に回答していることが認められる。

同「調査報告書」は、東京都内の私立高校の経営者等らが組織する東京私立中学高等学校協会・財団法人東京都私立学校教育振興会・東京私学教育研究所私学研究会が、毎年、都内約230校を調査の対象として給与等の実態調査を実施し、約200校からの回答を基に作成したものである。

① 同「調査報告書」は、専任教員の5歳階級別モデル給与の平均を算定（「別表 - VI 都内私立高校教員の平均モデル給与」参照）し、賞与については支給月数と一律支給額を集計（「別表 - VII 都内私立高校教員の平均賞与」参照）している。

② また、回答校の年額給与順位別（ただし、上位10校と下位10校は省略。）に年間給与額を公表している（「別表 - VIII 年額給与順位下位校の年間給与額」参照）。

(4) 賃金格差について

① 格差の存在について

ア 昭和56年度、57年度の一般教員の給与昇給率については、副校長が団体交渉の場でそれぞれ7.6%、6%程度と示している（第1、4(2)②ア）が、56年度については、X1 4.20%、X2には4.15%、57年度は、X1 4.19%、X2 4.06%の回答である。

イ 58年度から61年度にかけて、X2の2年後輩である「別表 - III」記載のMSの昇給率は、58年度7.33%、59年度5.97%、60年度5.82%、61年度6.33%となっており、同一時期のX1に対する回答は、2.41%、1.35%、2.42%、3.09%であり、X2に対しては2.55%、3.37%、2.47%、3.18%である。これによると、MSとX1・X2の昇給率には各年度2倍から3倍前後の開きがある。さらに一時金の年度合計月数は、MSが5.0か月であるのに対し、X1は3.7か月、X2は2.7か月である。

これらの結果、58年度の給与額は、X2（5年目）148,300円、MS（3年目）150,800円と逆転し、61年度にはMS（6年目）の方がX2（8年目）より17,700円高くなって、同年度の給与・一時金の合計額は、X2がMSより約70万円低額となるに至っている。

また、63年度は、経験3年目のYOの給与額が163,890円（「別表 - III」）、経験10年目のX2 169,760円とX2が高いが、その差は6,000円ほどでしかなく、YOの63年度夏期一時金は1.8か月とみられるから、年間合計額はX2の方が約30万円少ないことになる。

ウ 一時金についての学園回答は、X2の場合、昭和58年度以降平成6年度までは2.7か月に固定化し、X1の場合は昭和63年度から平

成6年度まで3.2か月であった。

また、X2に対する6年度以降の給与回答額をみると、6年度(16年目)197,850円、7年度(17年目)201,130円、8年度(18年目)204,460円である。これは当時の初任給、すなわち6年度187,550円、7年度192,670円、8年度193,880円(「別表-IV」)に比べて高いとはいえ、その差はわずか8千円から1万円でしかなく、初任給と給与額は等しいとすれば、経験16年から18年のX2の給与・一時金年間合計額は、新入教員のそれよりも28万円から38万円も少額であった。

② X1、X2の生活状態について

賃金の支給状況がこのようなものであったため生活困難をきたしたX1とX2は、まず、学園の一時金回答額の7割を私教連から借入、次いで、東京地裁に賃金仮払い仮処分の申請を行い、その後、和解によって支払われる仮払金を借金の返済に充てるという方法で遣り繰りし、生計を立てた。

(5) X1・X2の請求する賃金について

① 組合の計算方法

組合は、前記調査の結果、57年度から63年度までの比較的若年で、経験年数の短い教員についての賃金上昇率の推移、一時金の支給が夏期1.8か月、冬期3.0か月、年度末0.2か月と安定して支給されてきた事実、初任給は右肩上がりに上昇していたこと等を把握できたとし、加えて、初任給水準の上昇は年長教員の賃金の上昇を意味すること、昇給率の推移が判明すれば、年齢層ごとに昇給額・率の推測は可能であること、私立学校の一般的な賃金体系では、初任給以降数年間は昇給額は比較的低めに設定されているが、30歳代以降は昇給額も大きく設定され、40歳代になると以前に比べて昇給額も逡減するように設定されていること、バブル期といわれる昭和60年代から平成2年頃にかけては、好景気の後押しにより昇給額が比較的大きかったこと等を考慮のうえ計算し、X1及びX2に支給されるべき本来の給与額を推定したとしている。

組合は、以上の推定結果から、X1、X2のあるべき各年度の給与額(「申立基準額」と称している。)は、「別表-V X1・X2が請求する給与額」の「申立基準額」欄記載のとおりであるとし、あるべき一時金は、夏期は給与(申立基準額)月額1.8か月分、冬期3.0か月分、年度末0.2か月分であるとしている。

② 請求賃金と他の教員賃金等との比較

X1・X2が請求する給与の性格は、非組合員の給与(「別表-III」参照)、都内私立高校教員の給与(「別表-VI~VIII」参照)等との比較により、次のとおり把握することができる。

ア 57年度から61年度および63年度は、非組合員教員の給与月額及び

昇給率は明らかになっており、昇給率は57年度9.08%、58年度7.33%、59年度5.97%、60年度5.82%、61年度6.33%、63年度5.13%である。

これに対してX1・X2の求める給与の昇給率は、どの年度においても非組合員の昇給率にほぼ同じか、それよりも低率である。また、X2の求める給与額と同人の2年後輩であるMSの実給与額とを比較すると、当然に前者が高額ではあるものの、その差は12,000円から16,000円の範囲に収まっている。

イ 「別表 - VI 都内私立高校教員の平均モデル給与」によれば、昭和60年度当時27歳の教員給与は206,000円であり、10年後の平成7年度、37歳時は389,018円であるから、10年間で1.9倍になっている。同じく昭和60年度当時37歳の給与は、10年後の47歳時には1.6倍である。

X2の昭和60年度（28歳）の請求給与額は183,800円であり、平成7年度（38歳）316,100円であるから倍率は1.7倍である。

X1はこの間37歳から47歳となり、請求給与額の伸びは1.5倍となっている。

ウ 非組合員への一時金支給月額数は、前記事実（第1、5(2)①ア・「別表 - III」、同イ）のとおり、夏期1.8か月分、冬期3.0か月分、年度末0.2か月分と認められ、X1・X2の請求月数は、それと等しい月数である。

エ 都内私立高校の経営者団体は、教員の年間給与総額（「扶養手当」「住宅手当」等が含まれている。）の第10位校から第180位校までを5歳階級別に公表（「別表 - VIII」、ただし高校名は表示していない。）している。

公表された最下位校（第180位若しくは第190位）の年間給与総額は、昭和62年度では、32歳・478万円、37歳・572万円である。一方、同年度分としてX1・X2が請求する給与・一時金の年間合計額は、X2（30歳）349万円、X1（39歳）521万円である。

同様に、平成2年度の最下位校の32歳・547万円、42歳・756万円に対して、X2（33歳）の請求の合計は422万円、X1は（42歳）604万円である。

8年度は、最下位校の37歳・745万円、47歳・944万円に対して、X2（39歳）の請求は556万円、X1（48歳）は716万円である。

(6) 当委員会による立証要請と学園の対応

- ① 委員会は、第89回審問（平成11年6月9日）において、Y2副校長（第89回審問当時、理事長兼校長）の証人尋問を行うことを決定し、同人に対して「1. 学園の『給与・賞与』の基準と具体的な決定方法について 2. 学園教職員の『給与・賞与』の支給実態について 3. X1及びX2に対する『給与・賞与』決定の経緯について 4. 組合と団体交渉経緯について 5. その他関連事項について」を尋問する

ことを通知した。

しかし、Y 2 副校長は代理人を通じて、賃金関係については第29回から第31回審問での証言（第1、4(1)）に尽きており付け加えることはないとの理由をもって、出席を拒否した。

- ② そこで当委員会は、学園に対し11年8月2日付文書により、「労働委員会として適切な事実認定を行う必要のため、学園教員に対する賃金支給実態を明らかにする下記の文書を提出されたい。」とし、X 1については昭和54年度から平成10年度まで、X 2については昭和56年度から平成8年度まで「(各人の)年齢を中央値として、上下2歳の範囲の教員(組合員は除外)の平均昇給率及び賞与月数(期別)の平均を年度ごとに算定した資料」の提出を求めた。

しかし学園は、「X 2よりも2歳若い男性教員が在籍しているが同人は主任の地位にあるばかりか生徒募集などの業務に従事している教員であり、X 2と給与などの比較対象とし得る教員ではない。他に上下2歳の範囲にある教員は在籍していない。仮に、年齢的に直近の教員を対象としたとしても、在職年数を全く無視するものであるばかりか、該当者は副校長、主事、主任あるいは生徒募集などの業務に従事している教員ばかりであり、X 1らとの給与などの比較対象とし得べき教員でない。よって、かかる資料は事実認定及び判断をする上での確なものということができないばかりか、かえって不相当というべきである。」として、上記当委員会の要請を拒否した。

## 6 X 1・X 2の授業時間、校務分掌等について

### (1) 授業時間数について

X 1の授業時間について他の英語科教員と比較すると、平成4年度はX 1週24時間、他の教員16～19時間とホームルーム(以下「HR」という。)、6年度はX 1 22時間、他の教員17～20時間とHR、7年度はX 1 23時間、他の教員16～20時間とHRである。

同様にX 2と他の理科教員との比較をみると、4年度はX 2週23時間、他の教員18～19時間とHR、5年度はX 2週20時間、他の教員他の教員16～17時間とHR、6年度はX 2 22時間、他の教員18～20時間とHR、7年度はX 2 24時間、他の教員17～20時間とHRである。

### (2) 校務分掌等について

X 1の担当する校内分掌は、昭和54、55年度は、LL係、備品消耗品係、英検係責任者、生徒会係であったが、翌年度には英検係責任者を降ろされた。61年度から平成4年度まで、LL係、教科備品係、消耗品係、英検英単語係、保健係、珠算・簿記検定係であり、7、8年度は、教科備品係、消耗品係、珠算・簿記検定係、清掃係、採点係、図書係である。

X 2の場合は、昭和55、56年度、珠算・簿記検定係、保健係、59年度から平成4年度は、教科備品係、消耗品係、珠算・簿記検定係、保健係、清掃係、7、8年度は、教科備品係、消耗品係、珠算・簿記検定係、清



掃係、採点係、図書係である。

これらの校務分掌の他に、両名はクラス担任でないとの理由で、週番の回数を他の教員の2倍程度持たされている。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人らの主張

##### ① 一貫した不当労働行為意思の存在と「継続する行為」について

ア 学園においては、労使交渉がなくても、賃金は一定の限度で定期的に昇給し、毎年一定額の一時金を支給するというやり方をとっている。ところが学園は、組合員に対して常に非組合員に対するよりも低額な支給額、支給率による回答しかしないという態度をとりつづけている。

何ら合理的な理由なく組合員に対して非組合員に提示するよりも低額な賃金を支給することは、組合員であること、組合活動を行っていることを理由とした賃金面での不利益取扱いに他ならず、合理的理由のない低額回答に固執すること自体がX1、X2に対する賃金差別行為そのものである。

イ 申立人らが組合結成準備を開始した昭和54年頃からのX3に対する一時金等の差別支給を皮切りに、組合結成後はX4をはじめ、X1、X2ら組合員全員に対し、一貫しかつ継続した差別意思のもとに、毎年賃金、一時金の決定及び支払いについて、一切の合理的根拠も示さないまま非組合員との差別を繰り返している。その意味では本件は、「継続する行為」についての判断基準に合致するものである。

また本件は、昭和56年から一貫して賃金差別の救済申立てを行っている事案であり、申立てをその都度無視して是正に全く応じなかった学園の行為には、一貫して明白な差別意思の存在が認められる。さらに本件は、組合員を差別する意図のもとに、毎年の昇給の決定にあたり差別を繰り返し、その都度抗議と是正要求がされたにもかかわらず、これに応じていないなど差別の継続意思の徴表が顕在化しており、各年度の行為は連続して一体をなしているとの意味でも「継続する行為」に該当する。

##### ② 協定締結の事情について

本件において、昭和63年度までに交わされた賃金に関する協定は、協議の上労使双方納得して取り交すという実態を全く持っていないものである。

組合は、差別があるとわかりながら協定書を取り交わさないとその差別賃金さえ支給しないとの条件を突きつけられて、やむなく妥結の形をとったが、差別のないことを認めたものではなく、その度ごとに、文書や口頭で抗議を申し入れている。

##### ③ 賃金交渉の方針変更の理由等について

平成元年度分以降、組合が協定書締結による賃金決定という外形をとらなくなった理由は、低賃金、差別賃金が固定化し、差別額が年々増大していったという事実がある一方、学園側が協定をしている以上差別はあり得ないと主張し、協定書の存在を差別を固定化する理由として利用する意図を強めてきたからである。

それ以降は、給与については昇給分の不支給、一時金については支給ゼロという状態となったため、X 1、X 2は、やむを得ず裁判所に、賃金仮払い仮処分を提起し、この手続の中で和解により回答額の約7割の額を仮に支給を受けている。同じ内容で和解をするのであれば裁判所の手を煩わせずに同じ額を暫定支給すべきであるとする組合側要求を、学園は頑として聞かずに現在まで至っている。組合が、X 3、X 4の裁判闘争、労働委員会での審問手続を継続している中で、X 1、X 2についてもこのような硬直した態度を変えなかったのは、ひたすら組合員の疲弊のみを目的とした常軌を逸した組合員いじめというしかない。

④ X 3・X 4 復帰時賃金決定に見られる差別賃金の押し付け

学園側は、X 3の職務外し・隔離等については不法行為と認定されたが、賃金についてはあくまでも組合員はすべて差別賃金のまま据え置くという露骨な賃金差別・組合員蔑視の姿勢を貫いたのである。復帰時の給与は本来X 3が受けるべき金額より15万円近く低い額であったが、組合は、14年間に渡って労働委員会、裁判所で闘って勝ち得た成果を実現させるため、復帰時の給与については妥協せざるを得なかったのである。

X 4の場合は、X 3と比べると短期間であったが、学年末の時期を逃すとさらに1年間教壇復帰が遅れる懸念があったため、X 3の復帰時賃金交渉における学園側の強硬な態度を熟知していた組合は、これ以上教壇復帰を遅らせることはできず、復帰時の差別賃金をやむを得ず認め、教壇復帰の早期実現を選択したのである。

⑤ 非組合員に対する賃金支給実態について

学園における非組合員に対する賃金支給実態については、退職者の賃金支給実態調査、初任給水準の調査等の結果得られた数値や、他の私立学校の賃金体系その他の資料を総合し、学園における賃金支給実態を明らかにした。この数値は、必ずしも支給実態そのものと厳密に一致するものではない。それは調査の結果得られた限りある資料に基づく推測・解明という手法上やむを得ないものである。

⑥ 格差を合理化する理由の不存在と救済の必要性について

X 1、X 2らの校務分掌分担における勤務状況には、非組合員たる他の教員と比較して低く差別された賃金を支給する学園の行為を正当化ならしめる事実はいささかもない。また、受持授業時間数の現状は、校務分掌の分担とも相俟ってむしろ過酷ともいえるべき状況になってい

るとさえいえる。

X 1、X 2 の両名は、X 3 や X 4 と比べ、学園から放逐されるような直接的な激しい攻撃は受けていないが、職務面での日常的な差別的扱いは組合結成後現在に至るまで恒常的になっており、両名は、異常な低賃金の中で他の教員に比してさらに過重な職務を課せられているという点では、X 3、X 4 に負けるとも劣らず重大な不利益を与えられ続けてきた。

同僚の半分以下の賃金で同僚以上に働かされる、このような非常識、反社会的、非教育的、不正義な状況を、これ以上放置することはできない。

(2) 被申立人の主張

① 昭和63年度以前の給与・賞与について

ア X 1、X 2 の55年度給与及び夏期賞与については、都労委のあっせん手続において、「一切解決済み」であることが確認されており、これを無視し再度係争の対象とするのは、労使間の信義に反するばかりか、労働委員会制度を否定するものである。

また、55年度末賞与及び56年度から63年度までの給与及び賞与については、労使間交渉を経て妥結・協定したものであり、当該協定書は組合で作成の上、労使双方の代表者が署名（記名）・捺印して作成されたものであるところからも、不当労働行為を問議する余地はない。

そもそも労使間の団体交渉は、双方でせめぎ合い譲歩する中で妥結するものであり、満足して納得したから妥結するわけではない。妥結・協定を行っておきながら、不満であり納得できないから当該協定は無効であり、妥結内容は不当労働行為であるなどというのであれば、団体交渉などを行う必要もなければ、協定書などを締結する意味もない。申立人らのかかる主張は、労使間の信義に反し、労働組合としての存在意義を自ら否定するものである。

イ ちなみに、本件申立て1年以上前の問題については、給与については毎年1回、賞与については半年に1回、それぞれ各年度における個別の決定により行われるものであって、「継続する行為」に該当するものではないから、却下されるべきものである。本件は審問の対象とすべきものではないが、そもそも不当労働行為を問議する性格のものではないことを明らかにするため、あえて触れることとする。

② 平成元年度以降の給与・賞与について

ア 元年度以降は、組合側がその方針として妥結・協定を行わないこととし、現在に至るまで妥結に至っていない。組合側が学園の提示額が不満であり妥結できないというのであれば、それもひとつの見識であり、ことの当否は別としてやむを得ない。この間の給与等に

については、妥結していないが故に未だに決定されていないのであるから、昇給額及び賞与額が低いとか高いとかを比較する前提を欠くものであり、不当労働行為の存否を論議する理由はない。

元年度以降の給与等が未妥結であることは、組合側もその責任において解決を図るよう努力すべき問題であり、学園側にのみその責任を転嫁すべき性格のものではない。ましてや、妥結・協定していないが故に従前の給与が支給されていることを捉えて不当労働行為であり、労働委員会における審問手続により組合側が希望する給与額をその救済命令により取得しようとする本件申立ては、労働委員会制度を逸脱するものというべく、本来、審問の対象とすべき性格のものではない。

イ X 1、X 2 両名は、労使間の団体交渉における給与及び賞与に関する学園側の提示額までは請求権ありとして、東京地裁に対して仮払いを求める仮処分の申立てをしてきた。しかしながら、妥結・協定がないにも関わらず、両名に学園に対する具体的金額の請求権があるわけではない。

学園は、法律上は両名に請求権は認められないものの申立額の7割弱を限度に和解に応じ、その都度支給に応じてきた。

和解条項には「合意が未だ成立しておらず、具体的な賃金請求権及び賞与請求権が発生していないことを確認する。」との確認条項を毎回入れており、申立人ら自身が確認している。

③ X 3、X 4 事件における中労委和解

給与及び賞与に関する問題は、当初は、X 1、X 2 両名の外に X 3、X 4 の問題も併存していた。本来は4名一括して解決すべきであったが、それがかなわないまま別件である中労委事件において、労使協議の結果、X 3、X 4 については妥結・協定して解決することができた。X 3・X 4 問題の和解解決は、残る両名について命令により解決することを予定して行ったのではない。X 3、X 4 の給与額・賞与額が解決すれば、自ずから両名の問題も解決するはずであるとの前提で行ったのである。

かかる事態に至ったのは、申立人らの判断として、X 3、X 4 の中労委における和解金額が低いと思われるので、両名については、X 3、X 4 の和解金額の水準とは異なるより高い金額を取得すべく、敢えて審問手続再開の道を選んだということのようである。誠に遺憾という外はない。

④ 自らが交渉の上決定した給与額及び賞与額が低額であるとして不当労働行為視し、未だ解決していない給与及び賞与について、その実質的な決定を第三者機関である労働委員会に求めようとする本件申立ては、労使間におけるルールを無視し、労働委員会における不当労働行為救済手続の目的を逸脱させるものというべく、速やかに却下若しく

は棄却されるべきものと思料する。

## 2 当委員会の判断

### (1) 給与・一時金格差の存在とその理由について

#### ① 不明確な給与・一時金の支給基準

学園給与等の支給基準については、前記（第1、4(1)）のとおり、(ア) 給料は、本給と加給に区分されているとするが、それぞれの額は不明である。(イ) 各人の本給が、何等級の何号か、本給月額表のどこに該当するのかも不明である。(ウ) 昇給自体は、本件X1、X2に対しても毎年実施されてきた実態がある。(エ) 平均何号上がるというような基準はなく、定期昇給分とベースアップ分の区分はなく、本給月額表の何号上がるのか、加給部分はいくらかなどは、不明である。(オ) 考課表は利用されておらず、考課基準は不明であって合理性は確認できない。(カ) 一時金の賃金後払い分と報償分の割合は不明である。評価は客観的な基準によるものではない、など不明確な部分が多い。

#### ② 給与の性格と一時金支給月数

ア 学園の初任給は、大卒教員の場合一律定額で差は付けていないこと、就業規則に「給料は本人の学歴、資格、経験及び年齢により決定する。」と規定されていたこと、本給は「本給月額表」が基となり、3等級の場合1号から80号に区分されていること、昇給制度があり、定期昇給部分とベースアップ部分の内訳があること等が明らかである。

また、退職者教員の賃金実績や初任給の調査結果（「別表 - III」、  
「別表 - IV」）から、初任給は毎年度順調に増額されていること、学園では毎年必ず昇給が行われて、経験年数が増えるに従い給与が増額されていること、X1及びX2に対する給与回答（「別表 - I」）も、差別の有無は別として毎年昇給が行われ、経験年数に連動した形で上昇していることなどの事実が認められる。

以上のことから学園の給与体系は、全体として経験年数の増加に伴い加給される、いわゆる年功給の方式を採用していることが把握することができる。このことを否定する疎明はなく、かえって、8年4月16日の団体交渉において副校長が、これ以上争わないのならばX1の給与は教歴が同期のX3と同じにする旨の提案（第1、4(3)⑤ア）をしていることから、学園給与は年功給の方式を基本としていたことが裏付けられる。

そして年功給制は、都内私立高校教員給与（「別表 - VI」）の傾向にも合致している。

イ 一時金については、学園退職者のMS及びYOへの支給実態（「別表 - III」）、昭和56年1月（第1、4(2)①ウ）や57年12月（第1、4(2)②エ）に行われた団体交渉において、副校長が非組合員の冬期一時金の平均は3.0か月であると発言していること、平成10年度冬

期一時金を0.5か月分カットされ2.5か月分しか支給されなかった者がいた事実（第1、5(2)①イ）が認められる。

以上のことから、役職者はともかく学園の非組合員に支給される一時金は、夏期は給与の1.8か月分、年末は3.0か月分、年度末は0.2か月分であることは確実であって、これに反する疎明はない。

なお、一時金支給月数が固定化されているこの傾向は、月数の多少はあるものの都内私立高校全体の傾向（「別表 - VII」）とも一致している。

### ③ 格差の存在と学園の認識

ア 組合員X1及びX2と、非組合員の給与・一時金の実態は、前記認定（第1、5(4)①）のとおりであって、明確かつ著しい格差が存在したことが確認できる。

この格差の程度をX2について改めて指摘すれば、就職5年目である昭和58年度には、就職3年目の後輩よりも給与額が低くなり、年間一時金月数も2.7か月分に固定化されるなどして年々格差が累積した結果、平成6年度以降、経験16年から18年に達していたX2の年間給与・一時金の合計額は、当該年度の新入教員のそれよりも低額になるほどに格差は拡大したのであった。

イ 組合結成の翌年である昭和56年度の学園回答は、早くも組合員と非組合員との間に明確な差異がある内容であった。以後、団体交渉の中で、副校長が査定基準に言及しつつ「賃金差別の問題は……都労委にもかかっている。そういう場で話をすればよい」などと発言（第1、4(2)③ウ）していること、冬期一時金については、非組合員が3.0か月であるところX1は2.0か月、X2は1.6か月と明確な差があり、この点組合から内容証明郵便によって抗議を受けていること（第1、4(2)②エ）などの諸事実からすれば、不利益取扱いによる差があるとする組合側は無論であるが、学園側もX1及びX2の給与・一時金と非組合員のそれとの間に明確な格差があり、これについて組合が抗議していることを明瞭に認識していたものと認められる。

そして昭和60年代に入ると、団体交渉も学園の対応においてとみに形式化し、双方の歩み寄りを期待して交渉を重ねるといった色彩が大幅に後退して、給与・一時金格差の存在自体は、当事者双方にとって自明の事柄になっていたといえることができる。

ウ しかるに、本件審問において学園は、給与・一時金の格差に関して、具体的疎明を行おうとする姿勢をみせず、格差の合理性を理由付ける資料も提出せず、これらのことについて疎明を促す当委員会からの要請をも拒否したのであった。

## (2) 学園の組合及び組合員への対応について

### ① 組合結成当時の学園の行為

ア 学園は、昭和63年度までの給与等については、労使間協議を経て妥結・協定したものであるから不当労働行為を問議する余地はないと主張する。

確かに学園主張のように、団体交渉の結果協定が締結されたならば、それを順守するのは当然であって、事後にその内容を問題視することは、一般的には労使間の信義にかかわる問題であり、団体交渉による労使関係秩序の形成を阻害する行為であることは一応肯認し得る。

イ ところが、学園の組合及び組合員への対応は、前記認定（第1、3）のとおりであり、これを覆すに足る疎明はない。

(ア) 54年11月、校長は、組合結成の準備をはじめていたX1に対し「(活動しないという約束の) 始末書を書けというのが校長命令だ、従わなければ首だ。」「あなたの選ぶ道は三つある、始末書を書いて気持ちよく3月に辞めるか、始末書を書かないで気まずく3月までいて辞めるか、始末書を書いてお願いして4月からも働かせてもらうかのいずれかである。」と言った。(イ) 55年4月、X3の組合活動を嫌悪し同人を一切の職務から外した。以後同人の給与は54年度のままだに据え置き、一時金は支給しなかった。(ウ) 55年6月、同11月、校長らはX4の組合脱退勧奨を行い、またこの頃、組合ニュースの配布に干渉した。(エ) 56年3月、同7月、副校長は、審問での証言に関連してX1に対し、嫌がらせに近い発言をした。(オ) 56年4月、X3を職員室内で隔離し生徒との接触を禁止した。(カ) 56年6月から7月、職員会議等において、かねてから嫌悪し組合活動の中心であったX4に対して非難を集中した。(キ) 56年11月、X4を解雇し、学園外に排除した。(ク) 57年3月、X3の組合活動を嫌い、同人に精神的苦痛を与え学園から排除する目的で「第三職員室」に隔離した。(ケ) 58年3月、X2がプリントの端に「改姓しました。」と記したことに関連して、同人を懲戒処分した。(コ) 61年8月、9月、X3を学園外に排除するため、同人に「自宅待機」「自宅研修」を命じた。

すなわち当時、学園は、組合及び組合員に対して「脱退勧奨」「組合ニュースの干渉」「嫌がらせ」「職務外し」などを行い、X3を「自宅研修」、X4を「解雇」して、両名を学園外に排除したのである。

## ② 賃金交渉における学園の態度

当初の賃金交渉は、このような数々の嫌がらせや不当労働行為が行われているさなかに実施されたものであった。しかも、学園の給与・一時金は、明確な基準がなく、昇給や査定についても何を対象に、どのような基準で行い、給与・一時金にどうはね返るのかなど基本的な内容も明らかにされなかった。

しかし一方では、前記のとおり、X1・X2に対する給与・一時金

の回答額を非組合員への支給額との間に格差があることだけが確実であったが、交渉によって回答額が変わることはなく、学園は、賃金差別の問題は都労委で（第1、4(2)③ウ、同キ）と受け流して実質的交渉を行おうとする態度をみせず、格差の合理的な説明もなく、回答額を組合が受諾しない限り、定期昇給も実施せず、一時金は一切支払わなかったのである。

③ 本件の不当労働行為性と学園の主張について

ア 上記のように学園は、組合結成の段階から脱退勧奨、情宣活動への干渉、嫌がらせ、職務外しなどを開始して次第に激化させ、ついにはX3を「自宅待機」「自宅研修」の名目で学園から排除し、次いでX4を「解雇」し学園から排除したが、これらの措置に関連して、X3は55年4月以降54年度給与額に据え置かれ一時金は支給されず、X4は56年12月以降一切の賃金支払いのない状態となり、両名は経済的にも不利益取扱いを受けた。

わずか4名の組合員のうち交互に執行委員長の任にあったX3とX4は、苛烈ともいえる不当労働行為の対象となって学園から排除され、学園内に止まることができた組合員はX1、X2だけとなった。組合及び組合員らを嫌悪し、その抑圧に過剰ともいえるほどに力を注いでいた学園が、X3及びX4への対応とは異なり、X1、X2に対してだけは公正な処遇を行っていたとの事実につき、学園側は立証しようともせず、またそれを基礎付ける事実も認められない。かえって、X1・X2に対する給与等の回答には、前記のとおり非組合員との間に大幅な格差が認められるが、このことの合理性について何らの疎明もないこと、X1に対しては校長が「(活動しないという約束の)始末書を書け」というのが校長命令だから、従わなければ首だ」などと発言していたことに照らしても、組合結成段階から組合員に対して目を付け、これを嫌悪していた事実が認められる。

また、X1及びX2の授業時間は、同じ教科を受け持つ非組合員教員に比べ、週に2時間から5時間ほど多い。両名がクラス担任から外れていることを考慮に入れても学園が割り当てた持ち授業時間数からすれば、学園がX1、X2の教員としての能力を問題にしているとは認められず、そのような学園側の主張もない。また、両名に対して一方では授業を多く持たせているにもかかわらずいかなる理由で特例的にクラス担任を外すのか説得的な理由を窺うことはできない。

校務分掌についても、X1、X2は多くの担当校務を非組合員に比べて遜色なく行っていると認められる。

なお、学園がX2の昭和58年度夏期一時金の回答にあたって、同人の停職処分を評価したとの説明をしていた事実は認められる。し



かし、査定と一時金月数の関係について学園の主張はなく、56年度、63年度、平成7年度にも前年度よりX1、X2の一時金月数は減らされているが、そのことと査定の関係についての主張立証もないのであるから、昭和58年度夏期一時金についてのみ合理的な査定結果によるものであると認めることはできない。

これらの諸事実からみて学園の行為は、組合結成の前段階から中心となって活動をしているX1と、採用間もなく組合結成に関し書記長に就任して以後活動を続けているX2を、X3・X4と同様嫌悪し、同人らの給与・一時金額を非組合員と比べて大幅に低く押さえ込むことによって、経済的、精神的に追いつめることを目的として行った不利益取扱いにあたりと判断せざるを得ない。

イ 確かに、昭和63年度までの給与・一時金について組合は、協定書に記名・押印している事実が認められる。

しかしながらこの間は、学園による激しい不当労働行為が行われ、学園内に残る組合員は半減して組合の力量が大幅に滅殺された期間であった。組合は、学園回答に対して反発して文書や内容証明郵便等により抗議し、本件申立ても行い、調印までほぼ1年もの期間を要するのが常態（第1、4(2)③コ、同④カ）となっていた。

このような学園の行為と組合の対応に照らして判断すれば、組合が協定に調印した所以のものは、団体交渉が形式化し実質的な交渉という色彩が希薄になっていく中で、差別があると判っている学園回答を甘受するか否かしか選択の余地が与えられていなかった組合が、調印をしないことによってもたらされるより大きな不利益、すなわち昇給はなく、一時金は一切支給されないために生じる経済上、生活上の不利益を回避するためであり、その旨を学園にも伝え文書や内容証明郵便等により抗議したり（第1、4(2)）した上でのことであって、その実質は組合側が異議を留めた調印というべきである。

そしてこのことは、通告や抗議を受け、本件の被申立人となった学園も十分承知していたはずのことであり、副校長の「賃金差別の問題は不当労働行為で、特にこの問題は都労委にもかかっている、そういう場で話をすればよいので、微妙な点があるから。今後の問題もある、継続してまだお互い裁判でも争っているから。」との発言（第1、4(2)③ウ、同キ）からも、協定の性格が以上のようなものであったことは、当事者間では自明の事柄であったと判断することができる。

組合側が「異議を留めた」旨の文言を挿入できなかったことは、一面では組合の非力さの現れということができる。しかし、協定締結の前後に常に示している組合の意図を協定書上に明示できなかった原因は、激しい不当労働行為を行い、賃金交渉においては明らか

に非組合員に比べて低い回答額を提示しておきながらその合理的な説明を行わず、一度出した回答額は決して変更することなく、調印までの間、昇給を行わず一時金を支給しないことによって、組合と組合員X1・X2らを追いつめた学園側にもあるのである。

すなわち本件協定は、小数組合員の窮迫に乗じて行った著しく不公正な団体交渉の結果としての約定といわざるを得ない。したがって、本件を申し立てた組合側の行為は「労使間の信義に反する」とする学園の主張は、一方的なもので容認できない。

ウ 学園は、平成元年度以降の給与・一時金について、妥結していないが故に未だ決定されていないのであるから、昇給額及び賞与額が低いとか高いとかを比較する前提を欠く、妥結・協定がないのであるから申立人両名に具体的金額の請求権があるわけではなく、不当労働行為の存否を論議する理由は存在せず、本件申立ては労使間におけるルールを無視していると主張する。

確かに、「賃金額及び賞与額についての合意が未だ成立しておらず、具体的な賃金請求権及び賞与請求権が発生していない」との和解条項が存在する（第1、4(3)③イ）が、申立人らは確定した賃金請求額と既受給額との差額の支払いを求めているのでないことは明らかである。そして、労働委員会が発する賃金差別是正命令は、賃金請求権に基づいてなされるものではなく、あくまでも事実上の回復措置として、使用者による差別がなかったならば得たであろう賃金相当額の支払を命じ、差別状態の解消を目的とするものであるから、妥結のないことの一事をもって、不当労働行為の存否を論議する理由は存在しないとする学園の主張は、採用できない。

学園は、X1及びX2の給与・一時金に関し、根拠を示さないまま非組合員に比べて明らかに低額、低率の給与・一時金の回答を行い、一度提示した回答額を全く訂正することなく組合に受容させてきたのである。問題は、労使間の交渉ルールを軽視し、年功給の趣旨に反するような回答額・率を決定し、それに固執すること自体にあるのであって、学園の主張は当を得ないものといわざるを得ない。

さらに学園の主張は、従前のように経済的に追いつめられた組合側がやむなく協定を調印すれば、交渉の結果決まったことであると言い、元年度以降のように組合が妥結せずにいれば、妥結がないから未定であり比較の前提を欠くと言い、一方、団交においての組合からの追及に対しては、「いろいろ関わり合いがある、差し障りが出てくる、言っても同じ、団交で決めても都労委に係るわけだから、あそこで言った方が簡単だ」（第1、4(2)③キ）などと発言しているのであるから、そもそも矛盾にみち、採用することのできない主張である。

エ 以上のとおりであって、合理的な理由を示さぬまま非組合員に比

べ明らかに低額な自らの回答額にあくまで固執し、平成元年度分以降は、組合がそのような回答を受諾しないことを利用して定期昇給分の支給もせず、回答額の一部支給の申出にも頑なに応じようとしない学園の対応は、X 1 及び X 2 の組合活動を嫌悪し、同人らに対する賃金支給をあくまでも低額に押さえて生活困難に至らしめ、この差別によって精神的にも追いつめる意図のもとに行った不当労働行為に該当すると判断することが相当である。

(3) 「継続する行為」及び救済の対象期間について

① 「継続する行為」について

ア 本件賃金差別に関して組合は、昭和55年7月9日、夏期一時金の支給に差別がある、組合員に対して不当な査定があるなどと抗議し、「支給額の算定基準を明らかにすること」「組合執行委員に対する査定を撤回すること」等を学園に要求した(第1、4(2)①ア)。同年度冬期一時金についての団体交渉は、年を越えた56年1月9日に実施された。この交渉で学園側は、非組合員への支給月数は3.0か月と説明した上で、X 1 2.5か月、X 2 2.0か月を提示した。組合は、冬期一時金については学園回答額により妥結をしたが、年末一時金についても非組合員との間に差が判明したため、56年3月28日、「今までもたびたび賃金等の不当な差別・査定を是正するよう要求し抗議してきた。しかしながら…再び明らかな組合員差別があった。…差別に強く抗議し、撤回を要求いたします。」(第1、4(2)①ウ)と具体的な金額を示した上での抗議文を学園に提出した。

組合からの抗議にもかかわらず、56年度給与についての学園回答は、一般教員7.6%程度、X 1 と X 2 は4.15%から4.20%というものであり、団交に応じたのは6月に入ってからであり、協定が締結されたのは11月であった。

57年度もまた学園のX 1 への回答は一般教員より低く、冬期一時金は、一般教員3.0か月、X 1 2.0か月、X 2 1.6か月であったため、組合は「年末(冬期)一時金という性格上、協定書を取り交わし支給を受けた。今後このような不明朗な査定を行わないよう強く申し入れる。」旨を内容証明郵便によって学園に送付した(第1、4(2)②エ)。

58年度は団体交渉が最も多く行われたが、査定基準等は明らかになることはなく、副校長は「賃金差別の問題は不当労働行為で、特にこの問題は都労委にもかかっている。そういう場で話をすればよい」などと発言し、組合は、58年4月4日、X 1・X 2 の給与・一時金是正を求める本件救済申立て(追加)を行い、59年2月22日には、学園に対して「…本組合の要求、即ち、査定の根拠を明らかにし、不明朗な査定はやめることについて、貴理事会が誠意をもって検討する」よう申し入れた(第1、4(2)③キ)。

60年度代の団体交渉は実質的内容が希薄となるが、組合が学園の一方的提示額や提示率を、受諾を拒むという方法での抵抗を諦め、やむなく提示のまま受け入れると決意するまでに要する期間は益々長期化した。そして、組合が妥結を通告して協定案を作成し、学園との文言上のやり取りの後、給与についての協定が締結されるのは、非組合員の昇給時期からほぼ1年後のこととなり、この間、学園は、組合が受諾を拒んでいる理由をその抗議文や団体交渉での発言により、十分把握していながら、賃金差別の問題は都労委でとの姿勢を変えず、前記認定（第1、4(2)④）のとおりパターン化した団体交渉を継続したのみであった。

平成元年度以降、組合は、差別が解消されない限り協定は取り交わさないとの方針に転換し、元年9月、学園に対して「私たちはこれまで、協定書を取り交わさなければ一時金の支給を受けられないため妥結をしてきましたが、決して納得していないことはこれまでの団体交渉の場で言ってきたとおりです。…松蔭の異常ともいえる低賃金を放置しておくことはできません。」と要求した（第1、4(3)①ア、同イ）。

2年4月には、組合は私教連と連名で学園に対して、低賃金の改善を要求し、同年5月には、私教連傘下の労働組合が「松蔭学園の低賃金打破」を闘争目標として統一ストライキを実施した（第1、4(3)①ウ）。組合は、これらの抗議・行動と並行して以前のように学園の提示額・率をそのまま受け入れることは拒否し、2不56号事件の申立てを行いつつ、東京地裁に、毎年度分（平成元年度及び2年度分は一括）学園回答額の仮払いを求める仮処分の申立てを行い続けたのであった（第1、4(3)③）。

イ 学園は、本件申立て1年以上前の問題については、給与については毎年1回、賞与については半年に1回、それぞれ各年度における個別の決定により行われるものであって「継続する行為」に該当するものではないと主張する。確かに、学園による給与及び一時金の決定は、毎年度行われており、それ自体は個々独立した行為といえる。

しかしながら前記判断のとおり、学園は、組合を嫌悪しかつ組合員を差別する意図のもとに、毎年度の給与・一時金について差別した回答を繰り返し、これに対する組合の団体交渉の場や文書による抗議若しくは是正申入れを認識しつつ、これを無視して差別的取扱いを継続していたのであるから、学園の不当労働行為意思が一貫して不断に存在していると判断され、各年度の決定と回答もこの一貫した不当労働行為意思の基に一体的になされた行為であると判断することができる。

したがって、組合が給与・一時金について抗議・是正申入れを行

った後、本件各申立てに至るまでの間に学園が行った給与・一時金についての決定は、「継続する行為」に該当する。

② 救済の対象期間について

上記のとおり組合は、55年7月、夏期一時金に関して抗議し、査定  
の撤回を要求し、以後ことある度に抗議・申入れ等を行っており、学  
園がそれら組合要求を認識していたことは明らかである。それにもか  
かわらず組合要求以後も、学園は是正を行わず、差別回答を繰り返し  
ていたのであるから、救済の対象期間は、55年7月以降であると一応  
はいうことができる。

しかしながら、55年度夏期一時金については当委員会のあっせん手  
続において、「55年度ベア並びに夏期一時金に関する諸問題は一切解  
決済みとして、今後一切問題としない。」旨の確認（第1、4(2)①イ）  
がなされているのであるから、救済対象から外れることになり、この  
結果、本命令の救済対象は、最終的には、給与については56年以降、  
一時金については55年度冬期一時金以降とすることが相当である。

また、申立人らは、平成9年7月14日、X1の昭和54年度分給与・  
一時金及び55年給与、X2の54年度年度末手当及び55年度夏期一時金  
についても是正を求める追加申立てを行っている。しかし、55年度の  
給与・夏期一時金を救済の対象期間から除外することは上記判断のと  
おりであり、54年度分については、同時期に組合が学園に対して抗議  
等を行い、是正を求めるなどの行為を行ったとの疎明はないのである  
から、同じく救済の対象期間とすることはできない。

(4) 救済の方法について

① 是正すべき給与・一時金額について

ア 本件においては、学園が学園の給与・一時金の基準と具体的決定  
方法及び支給実態、X1・X2の給与・一時金の決定根拠及び経緯  
等について明らかにしていないので、是正すべき給与・一時金額に  
関する判断は、申立人らの主張立証に基づいて算定せざるを得ない。

イ 前記（第2、2(1)②ア）のとおり、学園の給与体系は年功給の  
方式を基礎にしているものと認めることができる。

昭和56、57年度は学園が交渉の場で教員の昇給率に言及しており  
（第1、4(2)②ア）、X1・X2の求める56年度の昇給率はこれと  
同率である。

57年度から61年度及び63年度は非組合員の給与月額及び昇給率が  
明らかである。X1・X2の求める昇給率は、非組合員の昇給率の  
範囲内であり、X2の求める給与額と同人の2年後輩の給与額との  
差は12,000円から16,000円の範囲に収まっている（第1、5(5)②  
ア）。

また、X1、X2両名が請求する給与の10年間の伸び率は、都内  
私立高校教員の平均モデルの上昇率よりも低率である（第1、5(5)②

イ)。

一時金については、前記（第2、2(1)②イ）から、非組合員への支給月数は、夏期1.8か月分、冬期3.0か月、年度末0.2か月分であると認められ、X1、X2の請求は、これ同一の月数である。

さらに年間給与額について正確な判定は困難であるにしても、X1・X2の求める給与・一時金の年間合計額は、公表された都内私立高校の最低ランクよりも低い水準であることは確実である（第1、5(5)②工）。

ウ 以上のとおり、申立人らが請求する給与・一時金額は、合理性、納得性を具備しているということができ、一方そのことを否定する疎明はないのであるから、本件においては、申立人らが請求する給与額を是正後の給与額とすること、一時金は給与月額夏期は1.8か月分、冬期は3.0か月分、年度末は0.2か月分とすることが相当である。

エ ここでなお、X1・X2の冬期一時金算定の基礎となる両名の55年度給与額が問題となるが、55年度の実支給額（X1 182,900円、X2 133,100円）を算定基礎額とするのが相当である。

② 仮払金の取扱いについて

東京地裁における仮処分和解による仮払金の支払い状況は「別表 - II」のとおりであるこの仮払金は、X1・X2に対し支給されたものとして取り扱うことが相当であり、申立人らの請求も同様の趣旨と認められる。

③ その他の請求事項について

ア 上記の他に申立人らは、是正差額に年6分の金員を付加すること及び陳謝・誓約文の掲示を求めている。

イ 本件審査の全過程に照らせば、これらの請求にも理由があるといえることができる。しかしながら、労働委員会が命令によって期するところは、不当労働行為による被害の救済を図ることは無論であるが、このことと共に当該労使関係を迅速に安定させることも主要な目的としているのである。

本件は、最初の申立てから既に17年余の年月が経過し、その間当事者間においてとぎれることなく争いが継続していることは極めて不本意な事態というべきであり、当委員会としては、本命令が早期に実現されることにより当事者間の本件懸案が解消され、もって今後の労使関係を正常・安定化させることが、現在何よりも緊要であると思料する。

その上で、以上のこと及び学園側に追いつめられた結果とはいえ昭和63年度までの給与・一時金について、組合が協定を締結したこと自体は事実であること、並びに本件審査に現れた全ての事情を総合勘案して、当委員会としては、平成元年度以降の是正差額には年

5分の金員を付加させることを命じ、文書掲示の請求は採用しないこととする。

さらに同様の趣旨から、本命令による是正がなされた後のX1の給与・一時金についても、差別的措置が行われるべきでないことは当然である。

④ 是正差額及び付加金員の算定方法について

是正差額及び付加金員の算定は、以下の方式により計算を行うものとする。

ア 本命令により支給すべき月額給与は、主文「表」の「是正給与額」のとおりである。また、支給すべき一時金額は、「是正給与額」を基礎として、夏期は1.8か月分、冬期は3.0か月分、年度末0.2か月分である。ただし、昭和55年度の冬期及び年度末一時金の算定基礎は、同年度の既支給給与月額とすべきことは前記のとおりである。

イ したがって、是正差額は、上記「ア」による算定額から、既に支払われた給与及び一時金に仮処分和解による仮払金を加えた額を控除した金額である。

ウ X1の平成元年度から10年度まで及びX2の元年度から8年度までの是正差額については、年5分の割合により付加金員を算定する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人学園が、申立人X1に対し行った給与については昭和56年度分から平成10年度分、一時金については昭和55年度（冬期）分から平成10年度分の各決定、及び同X2に対し行った給与については昭和56年度分から平成8年度分、一時金については昭和55年度（冬期）分から平成8年度分の各決定は、労働組合法第7条第1号に該当するが、その余は、同法同条に該当しない。

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12年12月5日

東京都地方労働委員会  
会長 沖野 威 ㊟

「別表 略」