

命 令 書

平成 13 年(不再)第 3 号
再 審 査 申 立 人 学校法人松蔭学園
平成 13 年(不再)第 7 号
再 審 査 被 申 立 人

平成 13 年(不再)第 3 号
再 審 査 被 申 立 人 松蔭学園教職員組合
平成 13 年(不再)第 7 号
再 審 査 申 立 人

同 X1

同 X2

上記当事者間の中労委平成 13 年(不再)第 3 号及び同第 7 号事件(初審東京都労委昭和 56 年(不)第 37 号、同平成 2 年(不)第 56 号、同平成 5 年(不)第 23 号、同平成 8 年(不)第 80 号及び同平成 9 年(不)第 42 号事件)について、当委員会は、平成 17 年 2 月 2 日第 3 回第三部会において、部会長公益委員荒井史男、公益委員山川隆一、同椎谷正及び同岡部喜代子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- I 本件初審命令主文を次のとおり変更する。
 - 1 学校法人松蔭学園は、X1 の平成元年度から平成 10 年度までの月額給与及び X2 の平成元年度から平成 8 年度までの月額給与をそれぞれ下記の〔是正月額給与表〕記載のとおり是正し、一当該是正年度の一時金は〔是正月額給与表〕記載の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、是正後の金額から支給済み給与及び一時金並びに東京地裁における賃金仮払い仮処分請求事件の和解による仮払金を控除した金額に年 5 分の割合による金員を付加して支払わなければならない。
 - 2 X1 及び X2 に対する昭和 55 年度の冬期・年度末一時金支給差別並びに昭和 56

年度及び昭和 58 年度から昭和 63 年度までの給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給差別に係る救済申立てを却下する。

3 松蔭学園教職員組合並びに X1 及び X2 のその余の救済申立てを棄却する。

II 学校法人松蔭学園のその余の本件再審査申立て並びに松蔭学園教職員組合、X1 及び X2 の本件各再審査申立てを棄却する。

〔是正月額給与表〕

X1

年度 (平成)	等級・ 号俸	本 給 額 (円)	加給率 (%)	調整手当 率(%)	月額給与額 (円)
1	Ⅲ-66	196,850	42	4	290,700
2	Ⅲ-70	201,850	45	4	304,400
3	Ⅲ-73	205,600	49	4	318,600
4	Ⅲ-76	209,350	51	4	323,800
5	Ⅲ-79	213,100	52	4	336,900
6	Ⅲ-82	216,850	53	4	345,100
7	Ⅲ-85	220,600	54	4	353,300
8	Ⅲ-88	224,350	55	4	361,700
9	Ⅲ-91	228,100	56	4	370,100
10	Ⅲ-94	231,850	56	4	376,200

X2

年度 (平成)	等級・ 号俸	本 給 額 (円)	加給率 (%)	調整手当 率(%)	月額給与額 (円)
1	Ⅲ-33	155,600	42	4	229,800
2	Ⅲ-37	160,600	45	4	242,200
3	Ⅲ-41	165,600	49	4	256,600
4	Ⅲ-45	170,600	51	4	267,900
5	Ⅲ-49	175,600	52	4	277,600
6	Ⅲ-53	180,600	53	4	287,400
7	Ⅲ-57	185,600	54	4	297,300
8	Ⅲ-61	190,600	55	4	307,200

理

由

第1 事案の概要

1 本件は、学校法人松蔭学園(以下「学園」という。)が、松蔭学園教職員組合(以下「組合」という。)の組合員 X1(以下「X1」という。)及び同 X2(以下「X2」という。)に対して、下記 2(1)ア及びイの給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給を差別したことが不当労働行為であるとして、昭和 58 年 4 月 4 日から平成 11 年 3 月 17 日にかけて、組合并びに X1 及び X2(以下「組合ら」という。)から、東京都労委に申立て(追加申立てを含む。)があった事件である。

2 請求する救済内容は、次のとおりである。

(1) ア及びイの給与引上げ及び一時金支給の差別是正及び是主差額(是正額から支給済み給与及び一時金並びに東京地裁における賃金仮払い仮処分請求事件の和解による仮払金を控除した金額)の支払並びに是正差額に対する年 6 分の金員付加

ア X1 に対する昭和 54 年度から平成 10 年度までの給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給

イ X2 に対する昭和 56 年度から平成 8 年度までの給与引上げ及び昭和 54 年度の年度末一時金以降平成 8 年度までの各年度の夏期・冬期・年度末一時金支給

(2) 文書掲示

3 東京都労委は、平成 13 年 1 月 29 日、上記 2 の請求する救済内容のうち、X1 及び X2 に対する昭和 56 年度から平成 10 年度まで(ただし、X2 については平成 8 年度まで)の給与引上げ及び昭和 55 年度の冬期一時金以降平成 10 年度まで(ただし、X2 については平成 8 年度まで)の各年度の夏期・冬期・年度末一時金支給について、請求どおりの差別是正及び是正差額の支払(初審命令主文第 1 項(1)、(2))並びに平成元年度以降の是正差額に限り年 5 分の限度で金員を付加すること(同(3))を命じ、その余を棄却する命令書を交付した。

これを不服として、学園は平成 13 年 2 月 2 日、救済部分の取消し等を求めて、また、組合らは同月 13 日、付加すべき金員の割合を年 6 分とし、これを付加すべき対象範囲は是正差額の支払を命じたすべての年度とすること及び文書の掲示を求めて、それぞれ再審査を申し立てた。

4 なお、当委員会における再審査は、平成 14 年 3 月 19 日に一旦結審したが、別件団体交渉拒否の再審査事件と併せて和解を試み、これが不調となった後、平成 15 年 12 月 25 日付け学園の審問再開申請を受けて、審問を再開し、平成 16 年 7 月 23 日に結審した。本件は、最初の労使間の紛争発生後すでに 4 半世紀近い時間を経過していることから、当委員会は、東京都労委に係属する後続の賃金差別

事件を含む抜本的解決を図るため、再度の結審後再び和解を試みたが、平成 16 年 11 月 25 日に不調、打ち切りとなった。

第 2 再審査申立ての趣旨

1 学園(中労委平成 13 年(不再)第 3 号事件)

- (1) 初審命令主文第 1 項及び第 2 項を取り消す。
- (2) 組合らの本件救済申立てを却下する。

2 組合ら(中労委平成 13 年(不再)第 7 号事件)

- (1) 初審命令主文第 1 項(3)及び救済申立て棄却部分(ただし、ア及びイの請求に係る部分を除く。)を取り消す。

ア X1 に対する昭和 54 年度の給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給差別並びに昭和 55 年度の給与引上げ及び夏期一時金支給差別の是正請求

イ X2 に対する昭和 54 年度の年度末一時金及び昭和 55 年度の夏期一時金支給差別の是正請求

- (2) 初審命令主文第 1 項(1)、(2)の是正差額に対して、年 6 分の金員を付加する。
- (3) 文書掲示

第 3 当事者の主張

1 組合ら

組合らは、初審における主張(初審命令書理由第 2・1(1)、40~43 頁)に加えて、初審命令による是正水準は妥当であるとして、要旨、次のとおり主張する。

(1) 給与の是正水準について

ア 非組合員の昇給実態(毎年の昇給号俸数)について

(ア) A 教諭(平成 3 年度から 7 年度まで在籍)と同期の B 教諭の昇給例について

A 教諭と同期の B 教諭は、平成 14 年度においてⅢ等級 50 号俸に昇給している。B 教諭が平成 7 年度において A 教諭と同じⅢ等級 13 号俸であった(あるいは、A 教諭が平成 7 年度に退職しないで平成 14 年度まで在籍していた)と仮定すると、B 教諭(あるいは、A 教諭)は平成 8 年度(採用 6 年目)から平成 14 年度(採用 12 年目)までの 7 回の昇給により 37 号俸昇給したことになり、1 年当たりの昇給号俸数は 5.3 号俸となる。

(イ) F 教諭(平成 7 年度から 10 年度まで在籍)と同期の G 教諭の昇給例について

F 教諭と同期の G 教諭は、平成 14 年度においてⅢ等級 26 号俸に昇給している。G 教諭が平成 10 年度において F 教諭と同じⅢ等級 9 号俸であった(あるいは、F 教諭が平成 10 年度に退職しないで平成 14 年度まで在籍して

いた)と仮定すると、G教諭(あるいは、F教諭)は平成11年度(採用5年目)から平成14年度(採用8年目)までの4回の昇給により17号俸昇給したことになり、1年当たりの昇給号俸数は4.3号俸となる。

(ウ) 「別表-X平成14年度一般職給与水準」について

学園が作成して提出した「平成14年度一般職給与水準」から、次のとおり勤続年数が1年増えるごとに本給は4.74号俸ずつ高くなっていることを読み取ることができる。

- ① 乙第1072号証と同じ形式の棒グラフを作成した上で対数曲線による近似曲線を引くと、乙第1072号証の近似曲線と同じと考えられる曲線を引くことができるが、対数曲線ではなく、正比例を表す直線による近似曲線(勤続3年目を除き、7年目から14年目までを指標とする。)を引くと、近似式は次のとおりとなる(マイクロソフトエクセル使用)。

(近似式)

$$Y=9,605.5X+164,385$$

(X=勤続年数 Y=給与額)

- ② 上記近似式は、平成14年度において、勤続年数が1年増えるごとに給与額は9,605円ずつ高くなっていることを意味する。これをⅢ等級の号俸に換算するため、調整手当(4%)を控除し、加給(平成14年度56%)を控除し、Ⅲ等級の号俸間階差(1,250円)で除すると、4.74号俸となる。計算式は次のとおりである。

(計算式)

$$9,605 \text{ 円} \div 1.04 = 9,235.5 \text{ 円}$$

$$9,235.5 \text{ 円} \div 1.56 = 5,920.2 \text{ 円}$$

$$5,920.2 \text{ 円} \div 1,250 \text{ 円} = 4.736 \text{ 号俸}$$

(エ) 小括

以上のことから、学園においては、非組合員(Ⅲ等級)は毎年4号俸から6号俸の昇給が行われてきていることが明らかである。

イ 初審命令の是正水準による等級・号俸について

- (ア) 初審命令による是正水準について、下記計算式を基に等級・号俸を当てはめてみると、次表のとおりとなる。その結果、X1の場合で1年当たり平均4.5号俸強、X2の場合で1年当たり平均4.6号俸強という昇給幅となっており、上記ア(エ)の非組合員(Ⅲ等級)の昇給幅の範囲内にある。

なお、調整手当率については次表記載の率により算出し、また、X1については、組合員として差別されなければ、管理職になっていたものと考え

られ、年齢に応じて管理職相当の賃金が支払われるべきであるから、45歳になる平成5年度からIV等級の号俸を当てはめた。

(計算式)

$$\text{給与} = \text{本給} \times (1 + \text{加給率}) \times (1 + \text{調整手当率})$$

[初審命令の是正水準による等級・号俸]

X1

年度(年齢)	等級・号俸	調整手当率	昇給号俸数
昭和 56年度(33歳)	Ⅲ- 46	4%	
57年度(34歳)	Ⅲ- 52	4%	6号俸
58年度(35歳)	Ⅲ- 60	4%	8号俸
59年度(36歳)	Ⅲ- 65	4%	5号俸
60年度(37歳)	Ⅲ- 70	4%	5号俸
61年度(38歳)	Ⅲ- 77	4%	7号俸
62年度(39歳)	Ⅲ- 82	4%	5号俸
63年度(40歳)	Ⅲ- 86	4%	4号俸
平成 元年度(41歳)	Ⅲ- 89	4%	3号俸
2年度(42歳)	Ⅲ- 97	4%	8号俸
3年度(43歳)	Ⅲ- 99	4%	2号俸
4年度(44歳)	Ⅲ- 103	4%	4号俸
5年度(45歳)	Ⅳ- 64	5%	
	(Ⅲ-106)		(3号俸)
6年度(46歳)	Ⅳ- 67	5%	3号俸
7年度(47歳)	Ⅳ- 70	5%	3号俸
8年度(48歳)	Ⅳ- 72	5%	2号俸
9年度(49歳)	Ⅳ- 76	5%	4号俸
10年度(50歳)	Ⅳ- 81	5%	5号俸

(平均 4.53号俸昇給)

X2

年度(年齢)	等級・号俸	調整手当率	昇給号俸数
昭和 56年度(24歳)	Ⅲ- 1	3%	
57年度(25歳)	Ⅲ- 5	3%	4号俸

58年度(26歳)	Ⅲ- 10	4%	5号俸
59年度(27歳)	Ⅲ- 13	4%	3号俸
60年度(28歳)	Ⅲ- 16	4%	3号俸
61年度(29歳)	Ⅲ- 21	4%	5号俸
62年度(30歳)	Ⅲ- 25	4%	4号俸
63年度(31歳)	Ⅲ- 28	4%	3号俸
平成元年度(32歳)	Ⅲ- 31	4%	3号俸
2年度(33歳)	Ⅲ- 40	4%	9号俸
3年度(34歳)	Ⅲ- 46	4%	6号俸
4年度(35歳)	Ⅲ- 51	4%	5号俸
5年度(36歳)	Ⅲ- 56	4%	5号俸
6年度(37歳)	Ⅲ- 60	4%	4号俸
7年度(38歳)	Ⅲ- 66	4%	6号俸
8年度(39歳)	Ⅲ- 71	4%	5号俸

(平均 4.67 号俸昇給)

(イ) なお、学園は、非組合員の賃金実態に関して、H教諭の賃金実態を明らかにしているが、H教諭は産休を取ったことなどで、一旦務めた学年主任にも就かなくなったことがあることなどからして、賃金についても差別されていたと考えられる。H教諭の賃金をもって非組合員の同年齢における平均的賃金とすることはできない。

ウ 結論

以上のことから、初審命令による給与の是正水準は妥当である。

(2) 一時金の是正水準について

学園が非組合員に対して初審命令による是正月数(夏期 1.8 か月、冬期 3.0 か月、年度末 0.2 か月)以上の一時金を支給していたことは明らかであり、初審命令による一時金の是正水準は妥当である。

2 学園

学園は、初審における主張(初審命令書理由第 2・1(1)、44～46 頁)に加えて、初審命令による是正水準は高過ぎるとして、要旨、次のとおり主張する。

(1) 給与の是正水準について

ア 非組合員の昇給実態(毎年の昇給号俸数)について

(ア) A教諭と同期のB教諭及びF教諭と同期のG教諭の昇給例について

A教諭と同期のB教諭は、同期採用者が次々と退職するなかで、優秀な人材として評価され学園に残った教諭である。組合が主張するような仮定

(前記 1(1)ア(ア))が成立する根拠は全くないから、「1年当たりの昇給号俸数は5.3号俸となる」というロジックは木に竹をつなぐ類のまやかしと評すべきで、全く意味がない。F教諭と同期のG教諭の昇給例に関する組合の主張(同(イ))について同様である。

(イ) 「別表-X平成14年度一般職給与水準」について

① 組合らは、「平成14年度一般職給与水準」に定規を当てて読み取り、同じように棒グラフを作成して直線による近似曲線(近 $Y=9,605.5X+164,385$)を算出し、「勤続年数が1年増えるごとに本給は4.75号俸ずつ高くなっている」と結論づけている(前記 1(1)ア(ウ))。

しかしながら、学園においては、毎年の昇給号俸数(昇給幅)については年齢(勤続年数)とともに逡減させており、逡減させるやり方は今や常識的となっている。学園としては、このような一定の傾向について、一つの参考として対数曲線による近似曲線で非組合員(Ⅲ等級)がいない勤続年齢層をイメージ的に想定したものである。直線による近似曲線に基づいた上記組合らの主張は、賃金管理の基本を理解しないものであり、また、平成14年度限りについてのものであり、X1及びX2のあるべき賃金を想定するには何の役にも立たない。

② 学園においては、昭和56年度から平成10年度までにおける非組合員(校長、副校長を除く管理職を含む。)の昇給幅については、平均的な勤務状況であれば採用後数年間は4号俸昇給させ、その後は3号俸に、また、50歳を超える頃からは2号俸へと徐々に昇給幅が少なくなっていく取扱いとしていた。

なお、最近4、5年間の実績値として非組合員(Ⅲ等級)の平均的な毎年の昇給号俸数がどの位であったかにつき今般調査をしたところ、人によりかなりのバラツキがみられるものの概ね3号俸であった。

(ウ) 小括

以上のことから、組合らの前記 1(1)アの主張は失当である。

イ X1の処遇に関する試算について

(ア) 初審命令の是正水準が如何に不自然に高い水準であるかを知るために、実際にはX2を含めて勤務状況が悪く、評価は良くなかったが、仮にX1が通常の評価であったとすればどのように給与(等級・号俸)が推移してきたかを試算すると、次表のとおりである。

なお、昭和63年度までは団体交渉により妥結し協定を締結していることから、平成元年度以降について試算した。

[X1 の処遇に関する試算]

年度(年齢)	等級・号俸	調整手当率	昇給号俸数
昭和 63 年度 (40 歳)	Ⅲ- 37	3%	(妥結)
平成 元年度 (41 歳)	Ⅲ- 40	3%	3 号俸
2 年度 (42 歳)	Ⅲ- 43	3%	3 号俸
3 年度 (43 歳)	Ⅲ- 46	3%	3 号俸
4 年度 (44 歳)	Ⅲ- 49	3%	3 号俸
5 年度 (45 歳)	Ⅲ- 52	3%	3 号俸
6 年度 (46 歳)	Ⅲ- 55	3%	3 号俸
7 年度 (47 歳)	Ⅲ- 58	3%	3 号俸
8 年度 (48 歳)	Ⅲ- 61	3%	3 号俸
9 年度 (49 歳)	Ⅲ- 64	3%	3 号俸
10 年度 (50 歳)	Ⅲ- 67	3%	3 号俸

(イ) なお、H 教諭は、本給月額表による賃金管理を導入する前は学年主任を務めたほど評価は高かったが、管理職としての適性については十分ではなかったことから、導入時には、管理職としてⅣ等級に格付けすることなく、Ⅲ等級に格付けした。その後、同教諭は、Ⅲ等級のまま 52 歳まで勤務したものであり、学園としては、勤務振りで評価が低く始末書などを何度も提出した X1 及び X2 が H 教諭より優遇されることになるようでは、学園の賃金、処遇の秩序が保たれないことになり、到底容認できない。

ウ 結論

以上のことから、初審命令による給与の是正水準は高過ぎる。

(2) 一時金の是正水準について

ア 夏期・冬期一時金について

学園においては、近時、生徒数の急減と不況による一時金相場の下落により支給実績は低下傾向にある。今般、学園が非組合員に対する夏期・冬期一時金の支給実績を調査したところ、次のとおりの結果が出た。

(ア) 平成元年度から平成 9 年度まで

夏期一時金は 1 か月分から 2 か月分の範囲にあり、これを平均すると概ね 1.5 か月分程度である。また、冬期一時金は 1 か月分から 3.0 か月分の範囲にあり、これを平均すると概ね 2.0 か月分程度である。なお、昭和 63 年度以前については、平成元年度以降に比べ基本的に変わらないが、多少高い。

(イ) 平成 10 年度以降

平均すると、夏期一時金は概ね 1.3 か月分程度であり、冬期一時金は概ね 1.8 か月分程度である。

イ 特別手当(年度末一時金)について

特別手当(年度末一時金)については、もともと全員に出していたものではなく、近年に至っては生徒募集のために外回りをしてくれた職員などごく限られた範囲でしか支給していない。組合員らは、これまで一度も生徒募集のために外回りをしたことはない。

ウ 結論

以上のことから、初審命令による一時金の是正水準は高過ぎる。

第 4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令の認定した事実(初審命令書理由第 1、3～40 頁)のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、これと同一であるから、これを引用する。

なお、引用する部分中「被申立人」を「中労委平成 13 年(不再)第 3 号事件再審査申立人・同第 7 号事件再審査被申立人」と、「申立人」を「中労委平成 13 年(不再)第 3 号事件再審査被申立人・同第 7 号事件再審査申立人」と、「当委員会」を「東京都労委」と、「中労委」を「当委員会」と読み替える。

1 1(1)(初審命令書 3～4 頁。以下、単に初審命令書の頁数を示す。)中「本件申立て時」を「本件初審申立て時」に、「学園理事兼副校長」を「学園副理事長兼副校長」に改め、「副校長」という。」の次に「ただし、理事長交代後は、Y1 を「Y1 理事長」という。」を加える。

2 2(1)①の末尾に次の段落を加える。

「なお、組合らは、X1 及び X2 の管理職昇格は求めていること。」

3 2(2)①(5～6 頁)中「賃金」を「給与」に改め、vii の次に viii として次のとおりを加える。

「viii 以上について、年度、給与・一時金別に救済申立て(追加申立てを含む。)年月日を整理すると、「別表-IX 年度、給与・一時金別救済申立て年月日(及び協定締結年月日)」記載のとおりである。」

4 3(3)③オ(12 頁)の末尾に「これに対して、組合及び X3 は同年 12 月 18 日、解雇は不当労働行為であるとして救済申立て(56 不 148 号事件)をした。」を加える。

5 3(4)③エ(14 頁)の末尾に次の段落を加える。

「なお、昭和 55 年度から平成 6 年度までの間において、校長等が X1 及び X2 に対して行った、勤務振りについての指導、注意等の内容を見ると、その多くは

生徒の頭髪、服装などについての教師としての指導力不足を指摘するものであった。」

6 3(5)④ウ(17～18頁)第3段落中「倣った額ではあるが」を「倣った額であるとしながらも」に改める。

7 4(1)(19～22頁)を次のとおり改める。

「(1) 学園の賃金体系等

学園は、本件初審審査において、学園の賃金体系について一部明らかにしたものの、後記(6)(38～39頁)記載のとおり、東京都労委の要請にもかかわらず賃金決定の具体的な基準・方法、非組合員の賃金実態等について明らかにすることを拒み、当委員会においてもこれらを明らかにせず、本件再審査は平成14年3月19日に結審した。しかし、当委員会が、学園及び組合間の別件中労委平成14年(不再)第46号事件(団体交渉拒否事件。平成16年12月13日一部救済の命令書交付)の調査において、本件及び別件東京都労委平成13年(不)第20号・同14年(不)第29号事件(X1に対する平成11年度から平成13年度までの給与引上げ・一時金支給差別並びにX4及びX3に対する平成7年度から平成13年度までの給与引上げ・一時金支給差別事件)を含めた全面的な解決を目指して和解を試みたところ、その過程で学園は、上記別件東京都労委事件における疎明資料を含めて学園の賃金実態の一部を開示するなどした。この和解勧試は不調に終わったが、学園は、本件において組合らが請求する賃金是正水準は非組合員の賃金実態からみて高過ぎることを立証したいとして、平成15年12月25日付けで審問の再開を申請し、当委員会は平成16年2月27日、審問を再開した(その後、同年7月23日、結審した。)

再開した審問手続きにおいて、学園は、上記和解勧試の段階で開示した資料を含め、賃金決定の具体的な基準・方法、非組合員の賃金実態等について、一定限度まで明らかにした。

① 給与について

ア 学園の就業規則によれば、給与は給料及び手当からなる。給料は本給及び加給により、手当は調整手当、管理職手当及び職務手当(ただし、一律支給の住宅手当、家族手当、通勤手当等を除く。)により構成される。加給は、「学園の状況及び一般給与水準の動向」(就業規則)を勘案して毎年決定する加給率(全員一律)を本給額に乗じて得た額であり、毎年のベースアップ部分の積み重ねに相当する。

上記を算式で示すと、次のとおりである。

a. 給与＝給料＋手当

- b. 給料＝本給＋加給
- c. 手当＝調整手当＋管理職手当＋職務手当
- d. 加給＝本給×加給率

なお、後記⑤及び⑥のとおり組合員らには管理職手当及び職務手当が支給されていないことについて、本件において争いはないことから、手当は調整手当のみとし、調整手当の給料に対する割合を調整手当率と称することとすると、

- e. 給与＝本給×(1＋加給率)×(1＋調整手当率)
- となる。

イ 学園は、各教職員に対して、毎月の給与明細書により給料の額及び各手当の額を示しているが、本給の額及び加給の額・率は明らかにしていない。

ウ 組合及び学園間の団体交渉並びに協定締結の際には、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、この給与を基準として「何パーセントアップ」(昇給率)といい、一時金もこの給与の「何か月分」という。しかし、団体交渉に際しては、学園は、昇給については、「何パーセントアップ」と提示・回答するだけで、本給は何号俸上がるのか、加給部分はいくらなのか等について、一切説明していない。

エ 給与の支払日は毎月 26 日である。

② 本給について

ア 学園は、「賃金管理研究所」(同研究所によると、「6,000 社を超える大小各種企業を会員とする賃金・人事制度コンサルティング機関」である。)の指導に基づき、昭和 46 年度から「本給月額表」による賃金管理を行っている。本給月額表により、本給は、Ⅰ等級からⅤ等級に区分され、原則として、Ⅰ等級は高卒の事務職、Ⅱ等級は短大卒の幼稚園教職員、Ⅲ等級は大卒の教職員、Ⅳ・Ⅴ等級は管理職に適用される。各等級はそれぞれ 1 号俸から 80 号俸まで区分されており、昭和 53 年 4 月 1 日改定(その後改定されずに本件再審査結審時に至る。)の本給月額表では、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ等級の 1 号俸はそれぞれ 95,600 円、115,600 円、146,900 円であり、80 号俸はそれぞれ 174,600 円、214,350 円、270,930 円であり、号俸間階差はそれぞれ一律 1,000 円、1,250 円、1,570 円である。

なお、本給月額表には便宜上 80 号俸までしか記載されていないが、上限の定めはなく、号俸は同じ号俸間階差で 81 号俸以上へと続くものである。

イ 学園は、各教職員に対して、本人の等級・号俸を明らかにしていない。

③ 加給率について

昭和54年度から平成10年度までの加給率は次表のとおりである。なお、昭和56年度から昭和62年度までの加給率については、学園側が明らかにしなかったことから、組合側が昭和55年度及び昭和63年度の加給率を基に推定したものであるが、推定値について、Y1理事長は、「実数値と大きくは変わらない」と証言している。

〔昭和54年度から平成10年度までの加給率〕（単位%）

年 度	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63
加給率	13	17	20	23	25	28	31	34	36	39

年 度	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
加給率	42	45	49	51	52	53	54	55	56	56

④ 調整手当について

調整手当は、就業規則に「時間外における用務及びクラブ活動指導などに対する手当」と規定されている。調整手当の具体的な支給基準はなく、調整手当率は各教職員ごとに決定される。実績としては、調整手当率は管理職を除き2パーセントから6パーセントの間となっており、管理職は全員6パーセントとなっている。

⑤ 管理職手当について

学園では、校長、副校長、主事、主事補、教務主任及び学年主任の職責を管理職と位置付けている。管理職手当は、管理職に就いている者に対して、実績として(校長を除く。)1万円から3万円の間(平均1万5千円程度)で支給されている。一般職である組合員らには支給されていない。

⑥ 職務手当について

職務手当については、就業規則に「特に重責を負う職であると認められる職員又は理事長が特に奨励し特別勤務を命じた職員に支給する」と規定されている。職務手当の支給対象者は、実績として極めて少数であり、組合員ら及び本件初審・再審を通してその給与が明らかにされた非組合員の中では支給されている者はいない。

⑦ 初任給(等級・号俸)について

新規大卒教職員は、原則として、Ⅱ等級13号俸に格付けられ、勤務成績が普通であれば、2年目に17号俸に昇給し、3年目にはⅢ等級(1号俸)(本

給額はⅡ等級 21 号俸と同じ。)に昇格する。その後は、下記⑧により昇給する。

なお、初任給相場を考慮し、採用年度によっては、Ⅱ等級 17 号俸で採用し、2 年目にⅢ等級(1 号俸)に昇格させる場合があり、この場合には、Ⅱ等級 13 号俸で採用した者について、2 年目にⅢ等級(1 号俸)に昇格させること等により、調整が図られる。

⑧ 昇給について

昇給については、就業規則に「予算の範囲内において、4 月期に行うことがある」と規定されている。実績としては、昇給は毎年 4 月 1 日付けで行われている。また、就業規則に「本給は、職務内容及びその責任の度合い並びに学歴、資格、勤務成績、年齢及び経験を要素として定める」と規定されているが、具体的、かつ、明確な査定基準及び昇給基準は設けられておらず、査定結果は明らかにされないまま昇給は最終的には理事長の判断により決定されている。

なお、学園が準拠しているという、昇給に関する賃金管理研究所の指導基準は、次表のとおり、毎年の昇給号俸数(昇給幅)について年齢(勤続年数)とともに逡減させることとしており、学園は同指導基準に基づき昇給幅を年齢とともに逡減させてはいるが、昇給幅の切り換え年齢(調整年齢)については、「倣ってはいるが、必ずしもこれと一致させてはいない」としている。

[昇給に関する賃金管理研究所の指導基準(Ⅲ等級・Ⅳ等級)]

勤務成績 調整年齢	不良	普通	優秀
35 歳(40 歳)まで	2~3 号昇給	4 号昇給	5~6 号昇給
41 歳(45 歳)まで	1~2 号昇給	3 号昇給	4~5 号昇給
47 歳(50 歳)まで	0~1 号昇給	2 号昇給	3~4 号昇給
48 歳(51 歳)以上	昇給なし	1 号昇給	2~3 号昇給

(備考)括弧書き年齢は、Ⅳ等級の場合である。

⑨ 非組合員の給与引上げ(昇給)実態について

非組合員の給与引上げ(昇給)実態については、後記 5(2) (33 頁)に加え、次のとおりである。

ア Ⅲ等級のまま 50 歳過ぎまで勤務した H 教諭の例

これまで学園に勤務した教職員(非組合員)の中で、Ⅲ等級のまま 50 歳過ぎまで勤務した教職員として唯一 H 教諭の例がある。H 教諭は平成 3

年度(52歳)末に退職したものであるが、同年度における等級・号俸はⅢ等級102号俸(本給241,850円、加給率49%、調整手当率6%、給与額381,960円)であった。

なお、H教諭は、本給月額表を導入する前年度の昭和45年度(31歳)において1年間学年主任を務めたが、導入時には、管理職としての適性が十分ではないとされ、Ⅲ等級に格付けられていた。

イ A教諭(平成3年度から平成7年度まで在籍)及びF教諭(平成7年度から平成10年度まで在籍)の昇給例

a. A教諭の昇給例は、次表のとおりである。

なお、A教諭の同期採用者のうち、平成14年度において在籍しているのはB教諭1名であり、B教諭の同年度における等級・号俸はⅢ等級50号俸である。

[A教諭の昇給例]

年 度	等級・号俸	調整手当率	昇給号俸数
平成3年度	Ⅱ-17	3%	
4年度	Ⅲ- 1 (Ⅱ-21)	不明	(4号俸)
5年度	Ⅲ- 5	不明	4号俸
6年度	Ⅲ- 9	不明	4号俸
7年度	Ⅲ-13	4%	4号俸

b. F教諭の昇給例は、次表のとおりである。

なお、F教諭の同期採用者のうち、平成14年度において在籍しているのはG教諭1名であり、G教諭の同年度における等級・号俸はⅢ等級26号俸である。

[F教諭の昇給例]

年 度	等級・号俸	調整手当率	昇給号俸数
平成7年度	Ⅱ-17	4%	
8年度	Ⅲ- 1 (Ⅱ-21)	4%	(4号俸)
9年度	Ⅲ- 5	4%	4号俸
10年度	Ⅲ- 9	4%	4号俸

ウ 平成 14 年度における勤続年数別給与水準

平成 14 年度における非組合員(Ⅲ等級)総教職員数は 16 名であり、その勤続年数別給与(給料及び調整手当)水準について、学園は「別表-X 平成 14 年度一般職給与水準」を提出した。

⑩ 昇格について

ア Ⅲ等級からⅣ等級、Ⅴ等級への昇格は、管理職(学年主任以上)に就く場合に限られる。

イ 平成 10 年度における管理職(校長及び副校長を除く。)は 8 名であり、その年齢は最高 60 歳、最低 36 歳、平均 49 歳となっており、また、その給与(給料及び調整手当)額は最高 475,000 円、最低 317,000 円、平均 409,000 円となっているが、等級・号俸は明らかではない。

⑪ 一時金について

ア 一時金については、従来、就業規則に規定はなく、昭和 60 年 4 月 1 日に改定された就業規則に「賞与は、毎年夏期及び年末に支給日現在在籍する職員に対し、その勤務成績を考慮して支給することがある」と規定された。実績としては、従来から年 3 回(夏期一時金、冬期一時金、年度末一時金)支給されるのが慣例となっている。支払日については、毎年、夏期一時金は 7 月 3 日、冬期一時金は 12 月 11 日、年度末一時金は 3 月 26 日である。

なお、年度末一時金について、学園は「特別手当」と称している。

イ 一時金支給に関する査定について、Y1 理事長(当時、副理事長)は、昭和 56 年 1 月 9 日及び 12 日に組合との間で行われた昭和 55 年度の冬期一時金に関する団体交渉(後記 4(2)①ウ、22~23 頁)の席上(1 月 12 日)、「評価は 5 段階から 6 段階に分かれている」、「6 割は固定給みたいな評価を、後の 4 割を評価の対象とするようなやり方をしている」と説明し、また、本件初審審問において、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」区分けである旨証言した。

ウ 非組合員に対する支給実態については、後記 5(2)①(33 頁)のとおりである。

なお、Y1 理事長は、上記イの団体交渉の席上(1 月 9 日)、非組合員に対する一時金支給月数について、「一律支給はしていないが、平均すると夏期 2.0 か月分、冬期 3.0 か月分、年度末 0.2 から 0.3 か月分、年間 5 か月分ちょっと出している」と説明した。」

8 4(2)①ア(22頁)の末尾に次の段落を加える。

「なお、後記{3}(28～32頁)記載の平成元年度以降の賃金交渉を含めて、学園との間で開催された団体交渉においては、毎回、組合員らとともに私教連役員が出席していた。」

9 4(2)①ウ(22～23頁)中「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。)」を「56年1月12日の団体交渉で妥結し、協定を締結したが、55年度年度末一時金」に改める。

10 4(2)②ア(23頁)中「一般教員」を「非組合員」に改める。

11 4(2)②イ(23頁)の末尾に「なお、56年度冬期一時金については、12月24日に協定が締結された。」を加える。

12 4(2)②エ(23～24頁)中「12月30日」を「57年12月22日に協定が締結された後の同月30日」に改める。

13 4(2)③イ(24頁)中「58賃金」を「58年度給与」に改める。

14 4(2)③ウ(24～25頁)中「第85回」を「初審第85回」に改める。

15 4(2)③エ(25頁)中「ベースアップ」を「昇給率」に改める。

16 4(2)③ケ(27頁)中「59年度給与・一時金」を「59年度給与・夏期一時金・冬期一時金」に改める。

17 4(2)④オ(28頁)中「押印している。」の次に次の段落を加える。

「なお、昭和59年度以前の協定についても同様である。」

18 4(2)④カ(28頁)中「給与に関する」を「給与・夏期一時金・冬期一時金に関する」に改め、「また、」以下を削り、末尾に次の段落を加える。

「なお、これまで締結された協定について、年度、給与・一時金別に締結年月日を整理すると、「別表-IX 年度、給与・一時金別救済申立て年月日(及び協定締結年月日)」記載のとおりである。」

19 4(2)④カ(28頁)の次に、キ及びクとして次のとおり加える。

「キ 下記(3)記載の平成元年度以降の賃金交渉を含めて、これまで学園は、一度として譲歩案を示したり、上積み回答をしたことはなく、「査定の結果だ」として、組合の要求する回答の具体的根拠を示すこともなかった。

ク 年度末一時金については、これまで団体交渉は行われることなく(協定は締結されることなく)、毎年度、非組合員と同じ3月26日に支給された。」

20 4(3)②ア(29頁)中「一時金については」の次に「年度末一時金を含めて」を加え、「本件結審時」を「本件再審査結審時」に改める。

21 4(3)②イ(29～30頁)中「63年以降」を「平成元年度以降」に改める。

- 22 4(3)③ア(30頁)中「給与・一時金」を「給与(昇給分)・一時金」に改める。
- 23 4(3)⑤ア(31～32頁)中「教歴が同期のX4」を「X4(X1より年齢は高いが、教歴は短い。)」に改める。
- 24 5(1)①(32頁)の末尾に次の段落を加える。
「また、学園が別表-Iのとおり回答・提示した給与額にかかる等級・号俸は、再開した当委員会の審問において、「別表-Iの2学園の回答額にかかる等級・号俸」記載のとおりであることが明らかとなった。
なお、別表-I中、昭和54年度については組合結成(昭和55年4月)前の実際の支給給与・一時金額であり、また、昭和55年度の給与及び夏期一時金については、前記4(2)①イ(22頁)のとおり、東京都労委のあっせんにおいて、「一切解決済みとし、今後一切問題としない」旨の確認がなされたものである。」
- 25 5(2)①イ(33頁)を次のとおり改める。
「平成10年度の冬期一時金支給の際、対象期間中に5回以上年次有給休暇を取得したこと(ただし、生徒が登校しない休み期間中の取得を除く。)を理由に例年より0.5か月分をカットされ、2.5か月分しか支給されなかった教職員が職員室で騒ぎ出すということがあった。なお、同人を含めて、同様の理由により0.5か月分をカットされた教職員は6名いた。」
- 26 5(4)①ア(34頁)中「一般教員」を「非組合員」に改める。
- 27 5(4)①イ(34～35頁)第2段落中「約70万円」を「約67万円」に、同第3段落中「63年度夏期一時金は1.8か月とみられるから」を「63年度夏期一時金を1.8か月分とみれば」に、「約30万円」を「約27万円」に改める。
- 28 5(4)①ウ(35頁)中「当時の初任給」を「当時の「求人票等による学園の初任給」」に、「初任給と給与額は等しい」を「実際の初任給が別表-IV記載のとおり」に改める。
- 29 5(5)②(36～38頁)を削る。
- 30 5(6)①(38頁)中「Y1副校長(第89回審問当時、理事長兼校長)」及び「Y1副校長」をそれぞれ「Y1理事長」に改める。
- 31 6②(40頁)第3段落中「週番」の次に「(朝30分早く出勤して、校門等で生徒指導を行う。)」を、「他の教員」の次に「(8週に1回)」を加える。

第5 当委員会の判断

1 除斥期間

前記第4でその一部を改めて引用した初審命令書理由第1(以下「前記初審命令理由第1」という。)・2(2)①viii(別表-IX)認定(本命令書14頁)のとおり、組合らは、昭和58年4月4日から平成11年3月17日にかけて、X1に対する昭和54

年度から平成 10 年度までの給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給差別並びに X2 に対する昭和 56 年度から平成 8 年度までの給与引上げ及び昭和 54 年度の年度末一時金以降平成 8 年度までの各年度の夏期・冬期・年度末一時金支給差別について救済申立てをした。初審命令は、このうち、X1 に対する昭和 54 年度の給与引上げ、夏期・冬期・年度末一時金支給及び昭和 55 年度の給与引上げ・夏期一時金支給差別並びに X2 に対する昭和 54 年度の年度末一時金及び昭和 55 年度の夏期一時金支給差別に係る救済申立てについては、それぞれの理由で、結論として救済対象としないとして(初審命令書理由第 2・2(3)②、59～60 頁)これを棄却したところ、組合ら、学園双方ともこれに対して再審査を申し立てていない。

そこで、以下においては、初審命令のこの棄却部分については再審査の対象から除外し、その余の各年度の給与引上げ・一時金支給差別に係る救済申立てが労働組合法第 27 条第 2 項の定める期間内になされた適法なものか否かを判断する。

(1) 学園の賃金制度について

学園の賃金制度をみると、給与については毎年 4 月 1 日付けで昇給を行い(前記初審命令理由第 1・4(1)⑧認定、本命令書 19 頁)、毎月 26 日を支払日とし(同①エ認定、本命令書 17 頁)、また、一時金については毎年夏期一時金は 7 月 3 日、冬期一時金は 12 月 11 日、年度末一時金は 3 月 26 日を支払日としている(同①ア認定、本命令書 22 頁)。

(2) 昭和 63 年度までの給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給差別に係る救済申立てについて

ア 給与引上げ差別に係る救済申立てについて

(ア) 組合らは、学園が、X1 及び X2 に対して、一貫しかつ継続した差別意思のもとに、毎年給与引上げ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こと、また、そのことに対して、組合がその都度抗議と是正要求をしているにもかかわらず、学園は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、各年度の学園の行為は連続して一体をなしていることから、本件学園の行為は「継続する行為」に該当する旨を主張する(初審命令書理由第 2・1(1)①イ、41 頁)。

(イ) しかしながら、学園が、各年度の昇給に関する人事考課に当たり、組合員らを正当な組合活動を理由として、非組合員より低く査定した場合には、その差別的取扱いの意図は当該年度の給与支払により具体的に実現されるものであり、学園の各年度における昇給決定行為とこれに基づく給与支払は、その限りで一体として一個の不当労働行為を構成するというべきで

ある。

したがって、昇給決定行為とこれに基づく給与支払が行われている限りにおいて不当労働行為が継続することになるから、昇給決定行為に基づく最後の給与支払時から1年以内になされた救済申立てに限り、労働組合法第27条第2項の定める期間内になされた適法なものと判断するのが相当である。

(ウ) これを本件救済申立て(X1及びX2に対する昭和56年度から昭和63年度までの給与引上げ差別)についてみる。

各年度とも年度内又は年度経過後に協定が締結され、これに基づいて支給されている(前記初審命令理由第1・4(2)④カ(別表-IX)認定、本命令書24頁)が、組合らは、協定締結について、「協議の上、労使双方納得して取り交わすという実態を全く持っていないものであり、差別があると分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い」旨を主張し(初審命令書理由第2・1(1)②、41頁)、協定に基づく学園の給与引上げが不当労働行為であるとして、救済申立てをしたものである。

したがって、協定に基づく学園の給与引上げが不当労働行為に該当するか否かは後に判断するところであるが、ここで救済申立てが適法か否かを判断するに当たっては、協定に基づく学園の給与引上げを上記(イ)における昇給決定行為としてとらえて、最後の給与支払時から1年以内になされた救済申立てに限り適法なものと判断するのが相当である。ただし、年度経過後に協定が締結されている場合には、協定締結日から1年以内になされた救済申立てに限り適法なものと判断するのが相当である(なお、協定締結後における実際の学園の給与引上げに伴う差額支給時期が遅延したとの組合らの主張・疎明はない。)

① 年度内に協定が締結されている年度(昭和56、57、58、60年度)について

昭和57年度については最後の給与支払時から1年以内に救済申立てがなされているから適法であるが、その余の年度についてはいずれも最後の給与支払時から1年経過後に救済申立てがなされているから不適法である。

② 年度経過後に協定が締結されている年度(昭和59、61、62、63年度)について

各年度とも協定締結日から1年経過後に救済申立てがなされているから不適法である。

(エ) 以上を整理すると、X1 及び X2 に対する昭和 57 年度の給与引上げ差別に係る救済申立てに限り適法であり、その余の年度に係る救済申立ては不適法である。

イ 一時金支給差別に係る救済申立てについて

(ア) 組合らは、前記ア(ア)(27 頁)の給与引上げ差別と同趣旨により、一時金支給差別についても「継続する行為」に該当する旨を主張する。しかしながら、各年度における学園の一時金支給行為はその都度完結する 1 回限りの行為であるから、各一時金支給行為から 1 年以内になされた救済申立てに限り適法なものと判断するのが相当である。

(イ) これを本件救済申立てについてみる。

① X1 及び X2 に対する昭和 55 年度から昭和 63 年度までの年度末一時金支給差別に係る救済申立てについて

各年度末一時金とも非組合員と同じ定期の支払日に支払われており(前記初審命令理由第 1・4(2)④ク認定、本命令書 24 頁)、支払日から 1 年経過後に救済申立てがなされているから不適法である。

② X1 及び X2 に対する昭和 55 年度の冬期一時金及び昭和 56 年度から昭和 63 年度までの夏期・冬期一時金支給差別に係る救済申立てについて

各一時金とも定期の支払日経過後に協定が締結され、これに基づいて支給されている(前記初審命令理由第 1・4(2)④カ(別表-IX認定、本命令書 24 頁)が、組合らは、前記ア(ウ)(27~28 頁)の給与引上げ差別と同趣旨により、協定に基づく学園の夏期・冬期一時金支給が不当労働行為であるとして、救済申立てをしたものである。

したがって、協定に基づく学園の夏期・冬期一時金支給が不当労働行為に該当するか否かは後に判断するところであるが、ここで救済申立てが適法か否かを判断するに当たっては、協定に基づく学園の夏期・冬期一時金支給を上記(ア)における一時金支給行為としてとらえて、協定締結日から 1 年以内になされた救済申立てに限り適法なものと判断するのが相当である(なお、協定締結後における実際の学園の一時金支給時期が遅延したとの組合らの主張・疎明はない。)。

そうすると、昭和 57 年度の夏期・冬期一時金については協定締結日から 1 年以内に救済申立てがなされているから適法であるが、その余の年度の夏期・冬期一時金についてはいずれも協定締結日から 1 年経過後

に救済申立てがなされているから不適法である。

- (ウ) 以上を整理すると、X1 及び X2 に対する昭和 57 年度の夏期・冬期一時金支給差別に係る救済申立てに限り適法であり、同年度の年度末一時金及びその余の年度の夏期・冬期・年度末一時金支給差別に係る救済申立ては不適法である。

ウ 初審判断について

なお、初審命令が判断するように(初審命令書理由第 2・2(3)①イ、59 頁)、学園の不当労働行為意思の一貫性は認められるが、そうであるとしても、また、本件における学園の組合嫌悪、組合員差別の強固さ等一切の事情を考慮しても、団体交渉を経た上での給与引上げ及び一時金支給決定行為とこれに基づく支払が各年度毎に行われている以上、「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」という初審命令の考え方は採用することができない。

- (3) 平成元年度から平成 10 年度までの給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給差別に係る救済申立てについて

ア 学園は、平成元年度以降の給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給については、「組合が妥結・協定を行わないことに方針変更したため妥結に至っておらず、未だ決定されていないのであるから不当労働行為の存否を議論する理由はない」旨を主張する(初審命令書理由第 2・1(2)②ア、45 頁)。

イ しかしながら、組合らは、「学園においては、労使交渉がなくても定期的に一定の限度で給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給を行うというやり方をとっている中で、学園が、X1 及び X2 に対しては常に非組合員に対するよりも低額な回答しかしないという態度をとりつづけており、合理的理由のない低額回答に固執すること自体が不当労働行為である」旨を主張して(初審命令書第 2・1(1)①ア、40~41 頁)、救済申立てをしたものである。後述するように、学園は、組合との実質的な団体交渉により、給与引上げ及び一時金支給決定を行おうとしていたとは認められず、非組合員については特段の交渉なしに給与引上げ及び一時金支給を行う一方で、X1 及び X2 に対しては、平成元年度から平成 10 年度まで(ただし、X2 については平成 8 年度まで)の各年度において、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にあくまで固執し、組合がそのような回答を受諾せず、未妥結であることを理由に回答で提示した給与引上げさえ実施せず(実支給給与額は昭和 63 年度給与額と同額である。)、夏期・冬期・年度末一時金は全く支給してい

ないと認められる(前記初審命令理由第1・4(3)②ア及び同5(1)②イ認定、本命令書24頁、初審命令書29、33頁)のであるから、上記救済申立てに係る学園の行為(すなわち、各年度において、給与の額及び夏期・冬期・年度末一時金の支給率を決定すべきところ、協定未妥結を理由としてこれをしないこと。)は事実上続いているということが出来る。したがって、この意味での学園の行為が続いている以上、除斥期間の問題は生じ得ないから、上記救済申立てはすべて適法である。

(4) 結論

以上を整理すると、組合らの救済申立てのうち、X1及びX2に対する昭和57年度の給与引上げ及び夏期・冬期一時金支給差別並びに平成元年度から平成10年度まで(ただし、X2については平成8年度まで)の給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給差別に係る救済申立てに限り労働組合法第27条第2項の定める期間内になされた適法なものであり、その余の再審査対象年度の給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給差別に係る救済申立ては不適法であり、却下すべきものである。したがって、初審命令が、X1及びX2に対する昭和56年度及び昭和58年度から昭和63年度までの給与引上げ並びに昭和55年度の冬期・年度末一時金支給、昭和56年度の夏期・冬期・年度末一時金支給、昭和57年度の年度末一時金支給及び昭和58年度から昭和63年度までの夏期・冬期・年度末一時金支給に係る学園の行為が「継続する行為」に該当するとして、当該救済申立てを適法なものとして判断した部分(初審命令書理由第2・2(3)、56～60頁)は失当であり、取り消すべきである。

2 不当労働行為の成否

(1) X1及びX2に対する昭和57年度の給与引上げ及び夏期・冬期一時金支給について

ア 初審命令は、X1及びX2に対する昭和56年度から昭和63年度までの給与引上げ及び昭和55年度の冬期一時金以降昭和63年度までの各年度の夏期・冬期一時金支給に関して協定が締結されていることについて、要旨「組合は差別があるとわかっている学園回答を甘受するか否かしか選択が与えられなかったものであり、協定の実質は組合が異議を留めた調印というべきで、少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」として、協定に基づく学園の給与引上げ及び夏期・冬期一時金支給が不当労働行為に該当すると判断した(初審命令書理由第2・2(2)③、51～56頁)。

イ 確かに、この時期は、X3に対する解雇(前記初審命令理由第1・3(3)③オ認

定、本命令書 14 頁)、X4 に対する「自宅待機」「自宅研修」命令(同(4)③イ認定、初審命令書 14 頁)等により、学園内に残る組合員は半減していたこと、また、賃金交渉において、学園は一度として譲歩案を示したり、上積み回答をしたことはなく、「査定の結果だ」として、組合の要求する回答の具体的根拠を示すこともなかったことが認められる(前記初審命令理由第 1・4(2)④キ認定、本命令書 24 頁)とともに、下記(2)で判断するとおり、X1 及び X2 に対する昭和 63 年度までの給与引上げ及び夏期・冬期一時金支給に関する妥結内容と非組合員に対する給与引上げ及び夏期・冬期一時金支給実績とを比較してみると、明らかな格差が存在する。

しかしながら、賃金交渉における学園の対応が如何に頑で不誠実であり、また、妥結内容と非組合員に対する給与引上げ及び夏期・冬期一時金支給実績との間に明らかな格差があるとはいえ、組合の上部団体である私教連の役員も出席して交渉が行われた(同①ア認定、本命令書 23 頁)結果、X1 及び X2 に対する昭和 57 年度の給与引上げ及び夏期・冬期一時金支給に関して、昭和 57 年 12 月 21 日付け及び同月 22 日付け協定書において、組合は格別の留保を付けることもなく、組合側で自ら作成準備した協定案文により、各協定書記載の金額等のとおり合意する旨が明記され、双方の代表者の記名押印がなされている(前記初審命令理由第 1・4(2)②ウ、同②工及び同④オ認定。初審命令書 23、28 頁、本命令書 23～24 頁)のである。したがって、当時の X1 及び X2 に対する給与引上げ及び一時金支給について非組合員との間に明確な格差が存在すること、組合結成当時の学園のってきた極端な組合活動嫌悪の対応、賃金交渉における学園の頑な態度等、当委員会が認定した他の一切の事情を考慮しても、団体交渉のやり方として非難されるべき点があることは格別、協定の「実質は組合側が異議を留めた調印であるというべきである」とか、本件協定が、「少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」(初審命令書理由第 2・2(2)③イ、53～55 頁)であると評価することは相当でない。組合のした協定妥結の選択が極めて厳しい状況の下でのぎりぎりの判断によるものであったとしても、それは、労使交渉の上到達した合意の結果に因るものというほかはなく、本件で昭和 57 年度の給与引上げ及び夏期・冬期一時金支給について認められる非組合員との格差をもって学園の不当労働行為意思に基づく一方的決定と見ることはできない。

- (2) X1 及び X2 に対する平成元年度から平成 10 年度まで(ただし、X2 については平成 8 年度まで)の給与引上げ未実施及び夏期・冬期・年度末一時金未支給につ

いて

ア 学園は、前記1(3)ア(31頁)のとおり、平成元年度以降の給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給については、協定を結んでいないのであるから、不当労働行為の存否を議論する理由はない旨を主張する。これに対して組合は、「協定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、差別が固定化し、年々増大していったという事実がある一方、学園が、協定を締結している以上差別はあり得ないと主張し、差別を固定化する理由として協定書の存在を利用する意図を強めてきたからである」旨を主張する(初審命令書理由第2・1(1)③、42頁)。

イ そこで、先ず、組合と学園との平成元年度以降の団体交渉の状況についてみる。学園は、一度として譲歩案を示したり、上積み回答をしたことはなく、「査定の結果だ」として、組合の要求する回答の具体的根拠を示すこともなかった(前記初審命令理由第1・4(2)④キ認定、本命令書24頁)。また、学園は、非組合員には毎年5月下旬に当年度の給与額を示しているのに対して、組合にはその後6月頃開催される団体交渉において回答を提示している(同(2)④ア、イ認定、初審命令書27頁)。さらに、元年度以降賃金問題に関する団体交渉回数は、学園側が応じないため、昭和62年度以後年4回であったものが3回に減っている(同(3)④認定、初審命令書31頁)。

以上のような団体交渉の状況に加え、後述する組合結成当時の学園のとってきた極端な組合活動嫌悪の対応からすると、学園は、組合との実質的な団体交渉により、給与引上げ及び一時金支給決定を行おうとしていたとは認められない。

ウ 次に、X1及びX2に対する給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給に関する学園の回答・提示内容と非組合員に対する給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給実績とを昭和63年度以前を含めて比較してみる。

なお、X1及びX2に対する昭和63年度までの実際の給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給額は、学園の回答・提示内容と全く同一である(前記初審命令理由第1・5(1)②ア認定、初審命令書33頁)。

(ア) 給与引上げについて

① 非組合員に対する給与引上げ(昇給)実績

a. 組合らは、A教諭と同期のB教諭及びF教諭と同期のG教諭の昇給例並びに「別表-X 平成14年度一般職給与水準」を基に導き出した直線による近似曲線(近似式： $Y=9,605.5X+164,385$)を根拠として、学園においては、非組合員(Ⅲ等級)は毎年4号俸から6号俸

の昇給が行われていると主張する(前記第3・1(1)ア、6～8頁)。

しかしながら、B教諭(あるいはA教諭)及びG教諭(あるいはF教諭)の昇給例に関する主張は、ある年度における等級・号俸(あるいは退職の有無)について根拠のない仮定を前提としたものであること、また、学園においては毎年の昇給号俸数(昇給幅)について年齢(勤続年数)とともに逓減させていることが認められ(前記初審命令理由第1・4(1)⑧認定、本命令書19頁)、別表-Xを基に正比例を表す直線による近似曲線(近似式)を導き出して毎年の平均昇給号俸数を算出するのは相当ではないことから、上記組合らの主張は失当である。

- b. また、組合らは、学園が明らかにしたH教諭の賃金実態に関して、H教諭は産休を取ったことなどで賃金についても差別されており、H教諭の賃金をもって非組合員(Ⅲ等級)の同年齢における平均的賃金とすることはできないと主張する(前記第3・1(1)イ(イ)、9～10頁)。

しかしながら、これまで学園に勤務した教職員(非組合員)の中で、Ⅲ等級のまま50歳過ぎまで勤務した例はH教諭の他にはないこと(前記初審命令理由第1・4(1)⑨ア認定、本命令書20頁)、また、H教諭が差別されていたとする組合らの主張の疎明がないこと、さらに、平均的な非組合員に比べてH教諭の勤務成績が優秀であったことについて、学園の的確な疎明はないことからすると、平均的な非組合員(Ⅲ等級)は少なくともH教諭と同程度の昇給(52歳時Ⅲ等級102号俸)をしていたものとみるのが相当である。

- c. 一方、学園は、「昭和56年度から平成10年度における非組合員(校長、副校長を除く管理職を含む。)の昇給幅については、平均的な勤務状況であれば採用後数年間は4号俸昇給させ、その後は3号俸に、また、50歳を超える頃からは2号俸へと徐々に昇給幅が少なくなっていく取扱いとしていた」旨を主張する(前記第3・2(1)ア(イ)②、11頁)。

しかしながら、そもそも学園においては、具体的、かつ、明確な査定基準及び昇給基準は設けられておらず、査定結果は明らかにされないまま昇給は最終的には理事長の判断により決定されており(前記初審命令理由第1・4(1)⑧認定、本命令書19頁)、各教職員の等級・号俸すら明らかにされていない(同②イ認定、本命令書17頁)。

また、学園は、上記主張に加え、最近 4、5 年間の非組合員(Ⅲ等級)の平均的な昇給号俸数の実績値を調査した結果、「人によりかなりのバラツキがみられる」とも主張している。以上のことからすると、昇給幅の切り換え年齢(調整年齢)については、理事長の判断により、相当な幅をもって運用されていたとみるのが相当であるから、平均的な非組合員の毎年の昇給号俸数(昇給幅)については、年齢(勤続年数)とともに 4 号俸から 2 号俸へと逡減させる取扱いとしていたとしかいえない。

- d. A 教諭(平成 3 年度から平成 7 年度まで在籍)は平成 7 年度(採用 5 年目)まで毎年度 4 号俸昇給し、また、F 教諭(平成 7 年度から平成 10 年度まで在籍)は平成 10 年度(採用 4 年目)まで毎年度 4 号俸昇給していたことが認められる(前記初審命令理由第 1・4(1)⑨イ認定、本命令書 20～21 頁)。そして、平均的な非組合員と比べて A 教諭及び F 教諭の勤務成績が優秀であったことについて、学園の的確な疎明はないことからすると、平均的な非組合員は少なくとも採用 4、5 年目までは毎年度 4 号俸昇給していたものとみるのが相当である。
- e. 以上を総合して判断すると、平均的な非組合員(Ⅲ等級)の昇給実態(平成 10 年度まで)としては、少なくとも採用 4、5 年目までは毎年度 4 号俸昇給し、その後は 4 号俸から 3 号俸、2 号俸へと昇給号俸数(昇給幅)は逡減し、かつ、その過程の 52 歳時においては少なくとも 100 号俸前後まで昇給する実態にあったとみるのが相当である。

なお、新規大卒教職員は、原則として、Ⅱ等級 13 号俸に格付けられ、勤務成績が普通であれば、2 年目に 17 号俸に昇給し、3 年目にはⅢ等級(1 号俸)(本給額はⅡ等級 21 号俸と同じ。)に昇格していたものである(前記初審命令理由第 1・4(1)⑦認定、本命令書 19 頁)。

② X1 及び X2 に対する学園の回答・提示内容

学園が「別表-1 学園の回答額」のとおり回答・提示した給与額にかかる等級・号俸は、再開した当委員会の審問において、「別表- I の 2 学園の回答額にかかる等級・号俸」のとおりであることが明らかとなった(前記初審命令理由第 1・5(1)①認定、本命令書 24～25 頁)。

- a. X1(昭和 45 年 4 月採用)について、昭和 56 年度(33 歳、Ⅲ等級 32 号俸)から平成 10 年度(50 歳、Ⅲ等級 50 号俸)までの各年度の昇給号俸数(前年度の号俸との比較)をみると、昭和 56、57 年度及び平

成 10 年度において毎年度 2 号俸、平成 9 年度において 3 号俸昇給しているほかは、各年度とも 1 号俸しか昇給していない(昭和 58、61、62 年度、平成 1～8 年度)か、あるいは昇給なし(昭和 59、60、63 年度)となっており、この間の 1 年度当たり平均昇給号俸数を下記算式により算出すると、1.1 号俸となる。これを上記①e. の平均的な非組合員の昇給実態と比較してみれば、格差は明らかである。

(算式)

$$\begin{aligned} \text{平均昇給号俸数} &= [\text{平成 10 年度における号俸(50 号俸)} \\ &\quad - \text{昭和 55 年度における号俸(30 号俸)}] \\ &\quad \div 18 \text{ 年度} = 1.1 \text{ 号俸} \end{aligned}$$

- b. X2(昭和 54 年 4 月採用)についてみると、上記①e. 後段のとおり、本来であれば採用 3 年目の昭和 56 年度(24 歳)においてⅢ等級に昇格すべきところ、X2 がⅢ等級に昇格したのは採用 14 年目の平成 4 年度(35 歳)であり、その間の毎年度の昇給号俸数については昭和 58 年度以降各年度とも 1 号俸しか昇給していない(昭和 58、61、62 年度、平成 1～3 年度)か、あるいは昇給なし(昭和 59、60、63 年度)となっており、また、Ⅲ等級昇格後平成 8 年度までについても毎年度 1 号俸しか昇給していない。平均的な非組合員との格差は明らかである。

(イ) 夏期・冬期・年度末一時金支給について

① 非組合員に対する夏期・冬期・年度末一時金支給実績

- a. 学園は、非組合員に対する夏期・冬期一時金支給実績を調査したところ、初審命令の是正水準より相当低い結果が出たと主張する(前記第 3・2(2)ア、13 頁)が、調査した対象人員数・集計の仕方等、調査の実施方法に関する具体的な説明がないことからすると、そのとおりに認定することは困難である。

また、学園は、年度末一時金についてはもともと全員に出していたものでないなどと主張する(同イ)が、学園は X1 及び X2 に対して昭和 55 年度から平成 10 年度まで(ただし、X2 に対しては平成 8 年度まで)毎年度 0.1 か月分(ただし、昭和 55 年度の X2 に対しては 0.2 か月分)を支給する旨回答・提示していたこと(前記初審命令理由第 1・5(1)①(別表-I)認定、本命令書 24～25 頁)からすると、失当である。

- b. MS 教諭(昭和 56 年度から昭和 61 年度まで在籍)については昭和

57年度から昭和61年度まで毎年度夏期1.8か月分、冬期3.0か月分、年度末0.2か月分が支給され、また、Y0教諭(昭和61年度から平成元年度まで在籍)については、昭和62年度は冬期3.0か月分、年度末0.2か月分が支給され、昭和63年度は冬期3.0か月分、年度末0.1か月分が支給されている(前記初審命令理由第1・5(2)①ア(別表-Ⅲ)認定、初審命令書33頁)。そして、平均的な非組合員に比べてMS教諭及びY0教諭の勤務成績が優秀であったことについて、学園の的確な疎明はない。

- c. 平成10年度の冬期一時金支給の際、対象期間中に5回以上年次有給休暇を取得したこと(ただし、生徒が登校しない休み期間中の取得を除く。)を理由に例年より0.5か月分をカットされ、2.5か月分しか支給されなかった教職員が職員室で騒ぎ出すということがあった。なお、同人を含めて、同様の理由により0.5か月分をカットされた教職員は6名いた。(前記初審命令理由第1・5(2)①イ認定、本命令書25頁)
- d. Y1理事長(当時、副理事長)は、昭和56年1月9日に組合との間で行われた昭和55年度の冬期一時金に関する団体交渉の席上、非組合員に対する支給月数について、「一律支給はしていないが、平均すると夏期2.0か月分、冬期3.0か月分、年度末0.2から0.3か月分、年間5か月分ちょっと出している」と説明した(前記初審命令理由第1・4(1)①ウ認定、本命令書22～23頁)。
- e. X2は、採用された昭和54年度においては夏期1.8か月分、冬期3.0か月分、年度末0.2か月分が支給されていた(前記初審命令理由第1・5(1)①(別表-1)認定、本命令書24～25頁)。
- f. 以上を総合して判断すると、平均的な非組合員の夏期・冬期・年度末一時金支給実態(平成10年度まで)としては、少なくとも夏期1.8か月分、冬期3.0か月分、年度末0.2か月分が支給されていたものとみるのが相当である。この点に関する初審判断(初審命令書理由第2・2(1)②イ、48頁)は相当である。

② X1及びX2に対する学園の回答・提示内容

- a. X1に対する昭和55年度の冬期一時金以降平成10年度までの各年度の夏期・冬期・年度末一時金支給に関する学園の回答・提示内容(前記初審命令理由第1・5(1)①(別表-I)認定、本命令書24～25頁)をみると、夏期一時金については昭和56年度から昭和62年度

までは1.6か月分、昭和63年度から平成10年度までは1.3か月分となっており、冬期一時金については昭和55年度は2.5か月分、昭和56年度から昭和62年度までは2.0か月分、昭和63年度から平成6年度までは1.8か月分、平成7年度から平成10年度までは1.6か月分となっており、年度末一時金については昭和55年度から平成10年度まで0.1か月分となっている。これを上記①f.の平均的な非組合員の一時金支給実態と比較してみれば、格差は明らかである。

- b. X2に対する昭和55年度の冬期一時金以降平成8年度までの各年度の夏期・冬期・年度末一時金支給に関する学園の回答・提示内容(同認定)をみると、夏期一時金については昭和56年度から昭和57年度までは1.3か月分、昭和58年度から平成8年度までは1.0か月分となっており、冬期一時金については昭和55年度は2.5か月分、昭和56年度から平成6年度までは1.6か月分、平成7年度は1.3か月分、平成8年度は1.4か月分となっており、年度末一時金については昭和55年度は0.2か月分、昭和56年度から平成8年度までは0.1か月分となっている。これを上記①f.の平均的な非組合員の一時金支給実態と比較してみれば、昭和55年度の年度末一時金支給(0.2か月分)を除き格差は明らかである。

エ 上記のとおり、X1及びX2に対する昭和56年度から平成10年度まで(ただし、X2については平成8年度まで)の給与引上げ及び昭和55年度の夏期一時金以降平成10年度まで(ただし、X2については平成8年度まで)の各年度の夏期・冬期・年度末一時金支給に関する学園の回答・提示内容(昭和63年度までの給与引上げ及び夏期・冬期一時金支給については妥結内容)と非組合員に対する給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給実態との間には明らかな格差が存在する(ただし、X2に対する昭和55年度の年度末一時金支給を除く。)

学園は、前記第3・2(1)イ(11～12頁)のとおり、X1及びX2は勤務状況が悪く、評価は良くなかったと主張する。

しかしながら、両名の勤務振りについて学園が主張・立証するのは、多くは、生徒の頭髪、服装などについて、教師としての指導力不足を校長等から指摘されたというものであり(前記初審命令理由第1・3(4)③エ認定、本命令書14頁)、それ自体は一定の低評価につながることもあるとしても、それによって、上記の大きな格差が是認されるほどの不都合な事象であるとまでは

言えない。むしろ、X1 及び X2 の授業時間数は、同じ教科を受け持つ非組合員教員に比べて、週に 2 時間から 5 時間ほど多く、校務分掌についても、両名は多くの担当校務を担当している(同 6 認定、初審命令書 39～40 頁、本命令書 25～26 頁)。X1 及び X2 がクラス担任から外れていること(同 3(4)③エ認定、初審命令書 14 頁)を考慮に入れても学園が割り当てた持ち授業時間数及び校務分掌からすれば、学園が真に両名の教員としての能力を問題にしているとは認められず、そのような学園の疎明もない。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、組合員であること以外の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。これらのことからすれば、X1 及び X2 が平均的な非組合員の勤務成績を上げていなかったとはいえず、上記格差が生じていることについて、合理的な理由は認められない。

(3) 本件の不当労働行為性について

ア 昭和 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 X1、X4 及び X3 の 3 名は、学園内で労働組合を結成するための準備活動を始めたが、その動きを知った校長は、昭和 54 年 11 月、X1 に対して、「(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。」などと発言していたこと(前記初審命令理由第 1・3(1)②エ及びオ認定、初審命令書 7～8 頁)に照らし、学園は、組合結成準備活動を行う X1 らを嫌悪し、問題視していたと認められる。昭和 55 年 4 月に組合が結成されると、学園は、X4 に対する職務外し、組合の情宣活動への干渉、X3 に対する脱退懲遷(同②認定、初審命令書 8～9 頁)などを行い、ついには X3 を昭和 56 年 11 月 20 日付けで解雇し(同(3)③オ認定、本命令書 14 頁)、また、X4 に対しては、昭和 55 年 4 月以降昭和 54 年度の給与額に据え置き、一時金は昭和 54 年度冬期一時金以降全く支給せず、昭和 61 年 8 月 30 日以降は、「自宅待機」「自宅研修」の名目で学園から排除しようとした(同(4)③イ認定、初審命令書 14 頁)。

このようにして、わずか 4 名の組合員のうち前後して執行委員長の任にあった X3 及び X4(同(3)③キ認定、初審命令書 13 頁)は、これらの激しい不当労働行為の対象となり、学園内に止まることができた組合員は X1 及び X2 だけとなった。

これらの諸事実からすると、学園は、組合結成の前段階から中心となって活動を続けていた X1 とともに、昭和 54 年 4 月採用間もなく組合結成に関与し書記長に就任して以後活動を続けていた X2 について、X4 及び X3 と同様に嫌悪し、問題視していたものと容易に推認することができる。

イ 昭和63年度までの賃金交渉における学園の頑な態度は平成元年度以降も変わることがなかったばかりか、実質的な交渉に応じない態度をとるに至っていること、X1及びX2に対する給与引上げ及び一時金支給の学園回答額については非組合員との間に明確な格差が存在すること、非組合員に対しては特段の交渉を経ずに給与引上げ及び一時金支給を行いつつ、X1及びX2に対しては協定未妥結を理由にこれらを一切行っていないことに加え、組合結成当時の学園のとってきた極端な組合活動嫌悪の対応を考慮すると、学園は、兩名に対して、給与引上げ及び一時金支給額を非組合員に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意図していたと判断せざるを得ない。学園は、前記(2)ア(34～35頁)のとおり、協定を結んでいないのであるから、不当労働行為を議論する理由はない旨を主張するが、学園は、組合との実質的な団体交渉により給与引上げ及び一時金支給決定を行おうとしていたと認められないことは前記のとおりである。

むしろ、学園は、X1及びX2の組合活動を嫌悪し、同人らに対して、平成元年度から平成10年度まで(ただし、X2については平成8年度まで)の各年度において、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回答を提示し、実質的な団体交渉を行わずに、自らの回答にあくまで固執し、組合がそのような回答を受諾せず、未妥結であることを理由に回答で提示した給与引上げさえ実施せず、夏期・冬期・年度末一時金については全く支給していないものであるから、本件におけるかかる学園の行為は、他の非組合員と差別してX1及びX2の給与等を昭和63年度の水準にすえ置くものであって、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当すると判断するのが相当である。この点に関する初審判断は相当である。

3 救済方法

(1) 学園の不当労働行為は上記のとおりであるから、救済方法としては、X1及びX2に対する平成元年度から平成10年度まで(ただし、X2については平成8年度まで)の給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給については是正することが相当である。その場合、救済対象となる期間において、学園による不利益取扱いの事実が認められ、かつ、組合らは現に存する差別について救済を求めているのであるから、その差別の是正を命じることが相当である。

(2) 是正水準については、前記2(2)ウ(ア)①e.(38頁)及び同(イ)①f.(41頁)で判断した平均的な非組合員に対する給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給実態を考慮すると、次のとおりとすることが相当である。

ア X1(昭和55年度の実際の等級・号俸はⅢ等級30号俸である。)の給与引上

げについては、昭和 56 年度(33 歳)から平成 2 年度(42 歳)までは毎年度 4 号俸昇給したものとし(昭和 56 年度 34 号俸、平成 2 年度 70 号俸)、その後は平成 10 年度(50 歳)まで毎年度 3 号俸昇給したものとし(平成 3 年度 73 号俸、平成 10 年度 94 号俸)、その上で、平成元年度(66 号俸)から平成 10 年度までに限り当該等級・号俸に是正する。

また、X2(採用翌年の昭和 55 年度の実際の等級・号俸はⅡ等級 17 号俸である。)の給与引上げについては、昭和 56 年度(24 歳)にⅢ等級 1 号俸に昇格したものとし、その後は平成 8 年度(39 歳)まで毎年度 4 号俸昇給したものとし(昭和 57 年度 5 号俸、平成 8 年度 61 号俸)、その上で、平成元年度(33 号俸)から平成 8 年度までに限り当該等級・号俸に是正する。

イ X1 及び X2 に対する平成元年度以降各年度の夏期・冬期・年度末一時金支給については、初審命令のとおり、夏期 1.8 か月分、冬期 3.0 か月分、年度末 0.2 か月分に是正する。

ウ なお、調整手当率については、X1 及び X2 とともに毎年度 4 パーセントとすることが相当である。

以上のとおりであるので、本件初審命令主文を主文第 1 項のとおり変更するほかは、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 55 条、第 56 条及び第 33 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 17 年 2 月 2 日

中央労働委員会

第三部会長 荒 井 史 男 ㊞

「別紙 略」