

東京、平13不20・平14不29・平15不102、平17.12.20

命 令 書

申立人 松蔭学園教職員組合  
申立人 X<sub>1</sub>  
申立人 X<sub>2</sub>  
申立人 X<sub>3</sub>

被申立人 学校法人松蔭学園

主 文

- 1 被申立人学校法人松蔭学園は、申立人X<sub>1</sub>、同X<sub>2</sub>及び同X<sub>3</sub>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<sub>1</sub>の平成7年度及び8年度の一時金並びに9年度から14年度までの給与及び一時金を別表－1記載のとおり是正した上、是正後の給与及び一時金と既に支給した給与及び仮処分事件の和解による仮払金との差額を支払うこと。
  - (2) X<sub>2</sub>の8年度の一時金並びに9年度から14年度までの給与及び一時金を別表－1記載のとおり是正した上、是正後の給与及び一時金と既に支給した給与及び仮処分事件の和解による仮払金との差額を支払うこと。
  - (3) X<sub>3</sub>の11年度から14年度までの給与及び一時金を別表－1記載のとおり是正した上、是正後の給与及び一時金と既に支給した給与及び仮処分事件の和解による仮払金との差額を支払うこと。
  - (4) 被申立人学園は、前項(1)ないし(3)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。
- 2 被申立人学園は、申立人らに対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

松蔭学園教職員組合  
執行委員長 X<sub>1</sub> 殿  
X<sub>1</sub> 様  
X<sub>2</sub> 様  
X<sub>3</sub> 様

学校法人松蔭学園  
理事長 B<sub>1</sub>

平成8年度ないし14年度において、当学園が貴組合の組合員X<sub>1</sub>氏、同X<sub>2</sub>氏及び同X<sub>3</sub>氏の一時金又は給与及び一時金に関し、低額な回答を続け、低額な給与を支給し、一時金を支給しなかったことは、不当労働行為であると東京都労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人学園は、前各項を履行したときは、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 事案の概要と請求する救済の内容の要旨等

#### 1 事案の概要

本件は、組合員X<sub>1</sub>及び同X<sub>2</sub>の中央労働委員会における和解が成立した以降の平成7年度及び8年度から、また、組合員X<sub>3</sub>については別件の救済命令の対象期間以降の11年度から、被申立人学園が組合員の給与及び一時金の支給に当たって非組合員と差別して不利益に取り扱っているか否かが争われた事案（都労委平成13年不第20号）であり、その後も都労委平成14年不第29号、同15年不第102号により、同様の差別取扱いがあったか否かが争われた事案である。

#### 2 請求する救済の内容の要旨と審査の経過

##### (1) 審査の経過

平成13年3月27日、申立人組合らは、被申立人学園の組合員に対する給与及び一時金の差別及び団体交渉拒否を内容とする都労委平成13年不第20号事件を申し立てた。同年9月14日、当委員会は、団体交渉に係る部分の分離を決定し、分離部分を先行して審査した上、14年9月3日に救済命令を決定し、10月10日にこれを交付した。

その後、上記事件の残余部分の審査を再開するとともに、同趣旨の救済申立てがなされた都労委平成14年不第29号事件、同15年不第102号事件を併合して審査を進めた。

##### (2) 請求する救済の内容の要旨

13年の申立事件では平成7年度から11年度までの、14年の申立事件では12年度及び13年度分の、15年の申立事件では14年度分の各給与及び一時金の是正、差額支払等をそれぞれ求めた結果、申立人らの請求する救済の内容は以下のとおりとなる。

① 申立人X<sub>1</sub>に対して7年度から14年度までの夏期、冬期及び年度末一時金並びに9年度から14年度までの月額給与を、申立人X<sub>2</sub>に対して8年度から14年度までの夏期、冬期及び年度末一時金並びに9年度から14年度までの月額給与を、申立人X<sub>3</sub>に対して11年度から14年度までの夏期、冬期及び年度末一時金並びに月額給与をそれぞれ別表－4記載の請求額につき、遅延損害金（年6分）を支払うこと。

② 前項の請求額に年6分の割合による金員を付加して支払うこと。

③ 陳謝及び誓約文の掲示

### 第2 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人学校法人松蔭学園（以下「学園」という。）は、肩書地に幼稚園、中学校及び高等学校を設置する学校法人であり、平成12年度における教職員数は53名、生徒数は中学校188名、高等学校601名である。また、学園は、神奈川県厚木市に大学を有している。
- (2) ① 申立人松蔭学園教職員組合（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り、組合員は、本件申立人でもあるX<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>とA<sub>1</sub>（以下「A<sub>1</sub>」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X<sub>1</sub>（以下「X<sub>1</sub>」という。）は、48年4月、学園に高校の社会科教諭として採用された。また、X<sub>1</sub>は、組合結成時から執行委員であり、57年9月以降一貫して組合の執行委員長の地位にある。
- ③ 申立人X<sub>2</sub>（以下「X<sub>2</sub>」という。）は、47年4月、学園に高校の家庭科教諭として採用された。また、X<sub>2</sub>は、後記の経緯により、56年に学園から解雇された後、復帰を果たしているが、組合結成時から57年まで執行委員長であり、その後は現在まで執行委員の地位にある。
- ④ 申立人X<sub>3</sub>（以下「X<sub>3</sub>」という。）は、45年4月、学園に高校の英語科教諭として採用された。また、X<sub>3</sub>は、組合結成以来現在まで、副執行委員長の地位にある。
- ⑤ なお、A<sub>1</sub>は、54年4月、学園に高校の理科教諭として採用され、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、書記長の地位にある。

## 2 本件労使関係の推移の概要

### (1) 昭和55年の組合結成前後の状況

- ① X<sub>3</sub>、X<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>らは、昭和49年頃から教育問題や労働条件などの話し合いの場として「学習会」を持ち、私教連の研究集会等に参加するなどの活動をしていた。他方、54年2月、X<sub>1</sub>が時間割ボードの書直しを命じられたことに関し、同人に対してB<sub>2</sub>校長（当時、以下「校長」という。）は、始末書の提出を命じ、また、「始末書を書かないなら辞めてもらおう。辞めないなら、授業も担任も全て取り上げる。」などと言った。そして学園は、55年4月、X<sub>1</sub>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。同じ頃、X<sub>2</sub>も授業時間を1時間延長したことに関して、始末書の提出を命じられたりした。

これに対しX<sub>3</sub>、X<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>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すると同時に、学園内で労働組合を結成するための準備を始めた。54年11月、労働組合結成の準備をしていることを知った校長は、X<sub>3</sub>に対して「3人でコソコソ集まったのは活動だ。」「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。

- ② 東京私学労働組合に加盟していたX<sub>3</sub>ら3名と前年度に就職したA<sub>1</sub>は、55年4月6日、組合を結成し、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。

また、組合は結成の翌日から「組合ニュース（ゆきわり草）」を発行し、職場内で配布したところ、当初多くの教職員がこれを受け取っていたが、B<sub>1</sub>副校長（以下「副校長」又は「B<sub>1</sub>理事長」という。同人は48年に学園の理事兼副校長に就任し、平成10年4月に理事長に就任した。）が「新学期早々、ニュースを配ることはない。」と発言したり、非組合員の教職員が「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……。」と言って断る者がいたりして、組合は、56年4月に配布を中止した。

- (2) X<sub>1</sub>に対する職務外し、隔離及び学園からの排除

- ① 56年3月23日、組合とX<sub>1</sub>は、当委員会に上記X<sub>1</sub>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を申し立てた(都労委昭和56年不第37号事件、以下他の事件も含め、事件の表記を「56不37号事件」のように記載する。)

その直後の56年4月、学園は、職員室の一角にX<sub>1</sub>の机を移動し、そこに同人を「隔離」し、生徒や勤務時間中の教職員との接触を禁止した。更に、57年3月8日、副校長はX<sub>1</sub>に、「第三職員室」（書類、ロッカーが置いてある部屋の一部を仕切った部分）への入室を命じた。

57年11月30日、組合とX<sub>1</sub>は、当委員会に「X<sub>1</sub>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 61年8月30日、副校長は、X<sub>1</sub>に「自宅待機」を、9月2日には「自宅研修」を命じたが、研修の課題は与えなかった。ちなみに、X<sub>1</sub>は、55年4月以降、月例賃金として147,500円（54年度の給料）は支給されたが、一時金は、54年12月以降、全く支給されなくなった。
- ③ 61年9月、X<sub>1</sub>は学園を被告として、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に、隔離や自宅研修を命じられ、賃金据置き等の差別的取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濫用した不法行為であるとして、損害賠償請求訴訟（昭和61年(ワ)第11559号）を提起した。

- (3) X<sub>3</sub>の証言等に対する学園の対応

- ① 56年3月25日午後7時頃から約3時間にわたって副校長は、X<sub>3</sub>から56不37号事件の内容について説明を求め、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れども、いいのか。」と言った。また、7月6日にX<sub>3</sub>は、56不37号事件の審問で学園には事務用品が少ないことやカーテン管理の問題などを証言した。後日、副校長はX<sub>3</sub>に対し、「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。」などと言った。

- ② 56年11月9日、組合とX<sub>3</sub>は、X<sub>3</sub>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。

(4) X<sub>2</sub>に対する解雇

- ① 56年6月19日、副校長が体育授業中の生徒の中に規則に違反した頭髪の生徒がいるとして、担任のX<sub>2</sub>に「見に行ってい。」と命じたことへのX<sub>2</sub>の対応について、X<sub>2</sub>は、主任を含む数名の教諭から批判を受け、6月末から7月初旬の職員会議においても組合を非難する発言が多くなされた。また、7月15日、校長はX<sub>2</sub>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。

- ② 56年7月23日、X<sub>2</sub>の成績評価（スカート製作）に間違いがあったことが判明し、学園は、同人に教務手帳や顛末書の提出を求めたりした後、9月12日に停職通知書を交付した。

その後、副校長と私教連執行委員との間で話し合い等が行われ、一定の合意に達した。ところが、学園は、提出されたX<sub>2</sub>の教務手帳を調査したところ新たな成績評価の誤りを発見し、評価方法も学園の内規等に違反しているとして、同人を56年11月20日付で普通解雇にした。

学園はX<sub>2</sub>を被告として、57年2月、東京地裁に雇用関係不存在確認請求訴訟（昭和57年(ワ)第1492号）を提起した。これに対してX<sub>2</sub>は、59年11月、解雇無効を前提として賃金の支払いを求める訴え（反訴、昭和59年(ワ)第12601号）を提訴した。

(5) A<sub>1</sub>のプリント問題と懲戒処分

58年1月、A<sub>1</sub>が用紙の端に「改姓しました。」との文を記載したプリントを生徒に配布したことが契機となり、学園は、同人の教務手帳等の提出を命じた。このことについて、学園と組合とは、A<sub>1</sub>の懲戒処分に関する協議を行ったが、折合いがつかず、3月31日、学園は、A<sub>1</sub>に8日間の停職処分を発令した。

3 X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>に係る裁判及び当委員会係属事件の推移

(1) X<sub>1</sub>の損害賠償請求裁判

平成4年6月11日、東京地裁は、学園のX<sub>1</sub>に対する職員室隔離、第三職員室隔離はX<sub>1</sub>が「組合員であることを理由とする差別的取扱いであって、不当労働行為であると同時に……明らかに違法である。」と認め、また、自宅研修についても隔離勤務によっても退職の意思を示さないX<sub>1</sub>に、学園から同人を完全に排除することを意図した「不当労働行為であり、同時に、違法である。」と認めて、学園に対し慰謝料400万円の支払いを命ずる判決を言い渡した。

学園は、地裁判決を不服として控訴した（X<sub>1</sub>、附帯控訴）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、上記慰謝料を600万円に増額した判決を言い渡した。

学園は上告せず、東京高裁判決が確定した。

(2) X<sub>2</sub>の解雇に係る裁判

5年6月23日、東京地裁は、学園の本訴及びX<sub>2</sub>の反訴について、X<sub>2</sub>に就業規則所定の解職事由たる「職務に適格性を欠くとき」に該当する事実が認められず、また、他の解職事由及びそれらに準ずる事由も認められないとして、X<sub>2</sub>に対する解雇を無効とし、学園の本訴請求を棄却し、X<sub>2</sub>の反訴請求に基づき、学園に対して賃金と付加金の支払いを命ずる判決を言い渡した。

学園は、地裁判決を不服として控訴したが、東京高裁は7年6月22日に控訴棄却の判決を言い渡し、学園の上告についても、8年2月22日、最高裁判所（以下「最高裁」という。）はこれを棄却した。

(3) 当委員会係属事件に係る命令

① 不当労働行為救済申立ての概要

前記2のとおり、先ず、X<sub>1</sub>に対する職務外し、支配介入問題を内容とする56不37号事件が昭和56年3月23日に申し立てられたのを始め、56不133号事件（X<sub>2</sub>に対する停職処分問題、X<sub>3</sub>の証言に関する問題等）、56不148号事件（X<sub>2</sub>に対する解雇問題）、57不105号事件（X<sub>1</sub>に対する隔離・自宅研修問題）及び58不73号事件（A<sub>1</sub>に対する停職処分問題）が相次いで申し立てられた。また、56不37号事件については、後に組合、X<sub>3</sub>及びA<sub>1</sub>は、56、57年度の給与是正、55年度から57年度の一時金是正と差額の支払い、X<sub>1</sub>の54年度以降の給与及び一時金是正（53年度年度末一時金含む。）等を追加申立てした。

更に、X<sub>3</sub>及びA<sub>1</sub>の賃金差別問題について2不56号事件、5不23号事件、8不80号事件及び9不42号事件と連続的に救済申立てがなされた。そして、本件X<sub>3</sub>、X<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>の賃金差別問題等を内容とする13不20号事件（平成13年3月27日申立て）、14不29号事件（14年3月28日申立て）、15不102号事件（15年11月7日申立て）及び17不22号事件が申し立てられた。

② 不当労働行為救済申立事件の審査概要

当委員会は、昭和58年1月11日、56不37号事件、56不133号事件、56不148号事件及び57不105号事件の併合を決定し、平成3年7月24日、上記4件から56不37号事件のX<sub>3</sub>、A<sub>1</sub>に対する賃金差別問題を分離し、これを2不56号事件と併合した。そして同日、分離部分を除いた併合4事件を結審し、4年11月24日に救済命令を決定し、翌5年1月28日、これを交付した（以下「5年命令」という。）。

X<sub>3</sub>らの賃金差別問題については、10年4月14日、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号事件を更に併合し、12年12月5日に命令を決定し、翌13年1月29日、これを交付した

(以下「13年命令」という。)

そして、13不20号事件の一部は、後記のとおり、本件に先行して、14年10月10日に分離部分の命令を交付した(以下「分離命令」又は「14年命令」という。)

③ 5年命令

ア X<sub>1</sub>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り、一連の隔離は、学園がX<sub>1</sub>の組合活動を嫌い、見せしめとして同人に精神的苦痛を与え、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、他の教職員、生徒にも会わせない措置であって、X<sub>1</sub>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当たる。また、X<sub>2</sub>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X<sub>2</sub>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。他方、X<sub>3</sub>の証言に関する学園の言動は、直ちに不当労働行為とはいえないと判断をした。

これらの判断に基づいて(ア) X<sub>1</sub>の職務外し、自宅研修命令がなかつたものとして取り扱い、原職に復帰させ、昭和55年4月以降の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) X<sub>2</sub>の普通解雇がなかつたものとして取り扱い、原職に復帰させ、昭和56年11月21日以降の賃金相当額を支払うこと、(ウ) 組合ニュース配布への干渉、組合から脱退勧奨をしてはならない旨を学園に命じた。

イ 学園は、5年命令を不服として、平成5年2月9日、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査(5年不再第8号事件)を申し立てたが、後記4のとおり、X<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>の中労委和解の成立の結果取り下げられた。

④ 13年命令

ア X<sub>3</sub>及びA<sub>1</sub>と非組合員の給与及び一時金には明確かつ著しい格差が存在するが、組合結成段階から組合ないし組合員を嫌悪していたこと、X<sub>3</sub>及びA<sub>1</sub>が授業や担当校務を非組合員と遜色なく行っていること等の事情からみて、「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続けているX<sub>3</sub>と、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るA<sub>1</sub>を、X<sub>1</sub>・X<sub>2</sub>と同様嫌悪し、同人らの給与・一時金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目的として行った不利益取扱いに当たる」と判断した。

また、昭和63年度までの団体交渉について、組合が締結した協定は、

「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……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、」、「その実質は組合側が異議を留めた調印というべきである。」、「すなわち本件協定は、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、平成元年度以降は賃金交渉が妥結に至っていないことから、不当労働行為の存否を論議する理由がないとの学園の主張に対し、「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いを命じ、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。」と判断した。

これらの判断に基づいて、(ア) X<sub>3</sub>については、昭和56年度から平成10年度までの間の月額給与を当委員会が認定した「是正給与額」に是正し、また、昭和55年度冬期一時金から平成10年度までの一時金についても所定の支給月数に是正して、それぞれ差額を支払うこと、(イ) A<sub>1</sub>については、昭和56年度から平成8年度までの間の月額給与を X<sub>3</sub>と同様に「是正給与額」に是正し、また、昭和55年度冬期一時金から平成8年度までの一時金についても所定の支給月数に是正して、それぞれ差額を支払うこと、(ウ) 上記差額については年5分の割合による金員を付加して支払うこと等を学園に命じた。

イ 学園及び組合らは、13年命令を不服として中労委に再審査（13不再第3号事件及び13年不再第7号事件）を申し立てた。中労委は、両事件について、17年2月2日に13年命令を一部変更した救済命令を決定し、同月18日にこれを交付した。

#### 4 X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>問題に係る中労委での和解

##### (1) X<sub>1</sub>問題の中労委和解

① 前記 X<sub>1</sub>問題は東京高裁判決（5年11月12日）が確定した（3(1)）ことから、組合は、6年4月の職場復帰を目指し、5年12月から6年3月までの間に、当事者間での交渉を4回行った。

この交渉で学園は、X<sub>1</sub>を職場に戻し校務分掌は担当させるが、授業を持たせる時期は明示できない、賃金是正をしてから復帰させたい、賃金は弁護士間の交渉で決めてもらいたい、「(X<sub>1</sub>)を) 第三職員室に移したのは正しいと思っている。」などと述べた。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く、暫定賃金で復帰して継続交渉をすることでもよいとの方針で交渉に当たったが、交渉は具体的な進展をみなかった。

② 6年3月から5月の間、弁護士間の交渉が9回行われ、X<sub>1</sub>は復帰の1年後に授業を持つことをほぼ合意したが、賃金問題は難航した。3月の時点で学園側は、X<sub>1</sub>復帰時の給与227,920円を提示したが、組合側は、要求額との隔たりがあるため、復帰後の継続交渉を求め、併せて賃金体系、他の教員の給与水準などの関係資料の提示を要求した。その後、学園からの賃金資料等の提出は一切なかった。

③ 6年6月13日、組合は、5年命令の再審査が係属していた中労委に対し、解決のための調整を依頼する上申を行った。この時点での組合が要求するX<sub>1</sub>の給与は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回の和解が試みられ、X<sub>1</sub>が7年3月から職場復帰することはほぼ了解に達したが、給与額がまとまらず、当事者間の交渉に委ねられた。2月21日の交渉により、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X<sub>3</sub>に倣った額ではあるが、復帰の交渉が始まって1年を経過し、これ以上職場復帰を遅らせることはできないとして、職場への復帰、教壇への復帰を最優先することとして、学園が提案した賃金額を受け入れ、妥結した。

④ 7年3月3日、中労委において、要旨、i. 学園は、X<sub>1</sub>に対し、7年3月1日付け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。ii. 7年3月及び7年度におけるX<sub>1</sub>の賃金は、月額279,000円とする。iii. 学園は、X<sub>1</sub>に対し、8年度から授業を担当させる。iv. 学園は、再審査申立事件（5不再8号事件）のうちX<sub>1</sub>に関する部分を取り下げ、組合及びX<sub>1</sub>は、当委員会に係属する事件のうち、X<sub>1</sub>に関する部分を取り下げる等の和解協定書が調印された。

上記経緯を経て、X<sub>1</sub>は、職場復帰まで東京高裁判決から1年4か月を要し、昭和55年の職務外しからは15年が経過していた。

## (2) X<sub>2</sub>問題の中労委和解

① 学園が提訴したX<sub>2</sub>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、同人の解雇の無効が確定（3(2)）し、翌23日から職場復帰に関する交渉が始まり、3月28日までに10回行われた。

3月1日の交渉では、B<sub>1</sub>理事長による「最高裁はだませても、現場はだませない。」「(X<sub>2</sub>の) 教壇復帰は考えていない。」との発言もあったが、交渉は継続した。この交渉で組合が給与について解雇時の賃金で復帰し、その後に賃金交渉を行うよう求めたが、学園はX<sub>1</sub>復帰の際と同様、復帰時の賃金が決まらなければX<sub>2</sub>の復帰はないとの姿勢を堅持した。組合は、X<sub>1</sub>の職場復帰交渉が長期間に及んだ経験、及び新年度を目前に控え、ともかくも早期の職場復帰を優先した。X<sub>2</sub>の給与については、具体的賃金資料等は提出せず、同人の在職期間がX<sub>1</sub>よりも1

年少ないことから、学園が270,000円を提示し、組合がこれを受け入れた。

- ② 8年5月29日、中労委において、要旨、i. 学園は、X<sub>2</sub>に対する昭和56年11月20日付解雇の意思表示を撤回し、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。ii. 8年度におけるX<sub>2</sub>の賃金は、月額270,000円とする。iii. 学園はX<sub>2</sub>に対し、9年度から授業を担当させる。iv. 学園は、再審査申立事件（5不再8号事件）を取り下げ、組合及びX<sub>2</sub>は、当委員会に係属する事件のうち、X<sub>2</sub>に関する部分を取り下げる等の和解協定書が調印された。

上記経緯を経て、昭和56年11月に解雇されたX<sub>2</sub>は、14年4か月余を要して、職場に復帰した。

## 5 学園の賃金体系

### (1) 給与の種類

- ① 給与は給料と手当とからなり、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、手当は調整、管理・職務、日直・休日、家族、住宅、通勤の各手当である（就業規則18条）が、就業規則に定めのない初任給調整手当が支給されることがある。

本件当事者間では、昇給や一時金の際、給料に調整手当を加算したものを「給与」という習わしがあり、昇給率はこの「給与」を基準として「何%アップ」、一時金でもこの「給与」の「何か月分」と言い表わしているのので、本件においては「給与」をこの意味で使用する。

- ② 本給

本給は、職務内容及びその責任の度合、学歴、資格、勤務成績及び経験を要素として決定すると定められており（就業規則25条）、等級と号俸を示す「本給月額表」によって表される。

本給は、本給月額表によってⅠ等級からⅤ等級に区分され、Ⅰ等級は高卒の事務職、Ⅱ等級は短大卒の幼稚園教諭、Ⅲ等級は大卒の教員、Ⅳ・Ⅴ等級は管理職に適用される。昭和46年度に採用され、その後の改訂を経て、53年度以来、現在も使用している本給月額表では、各等級は1号俸から80号俸に区分されており、Ⅲ等級は1号俸が115,600円であり、1号俸上がるごとに、一律に1,250円増額する。また、Ⅳ等級は1号俸（146,900円）から1,570円の間差額で増額する。ただし、号俸は80号俸を超えることがある（以下、等級と号俸について、Ⅲ等級1号俸を「Ⅲ-1」のように表記することがある。）。

なお、中・高等学校における職階は、校長、副校長、主事、主事補、主任、教諭、助手、非常勤講師、事務職員、用務職員であるが、主任のうち、教務主任と学年主任はⅣ等級に格付けされる管理職、教科主任や生活指導主任等の主任は管理職ではあるがⅢ等級の格付けとされる。

- ③ 加給

加給は、学園の収支、経営状況、世間水準等を考慮し、本給に一定率

を乗じたものであり、世間でのベースアップの累積に相当する。加給は、全教職員について一律であり、平成元年以降の本給に対する加給の割合は表－１のとおりである。

表－１ 加給率表 (単位：%)

年度	元	2	3	4	5	6	7	8	9～14
加給率	42	45	49	51	52	53	54	55	56

④ 調整手当・と初任給調整手当

調整手当は、時間外の用務、クラブ活動指導などに対する手当（就業規則27条）として、学園は、給料の2%から6%（ただし、初任給調整手当が支給されている間は2%から4%）を支給しており、また、2年度以降に新規採用された教員には、初任給調整手当が表－２のとおり支給されている。同手当は、採用年度により支給の有無、金額の多寡が異なり、支給を受ける者もその額が年々漸減し、最長27歳まで支給される。

表－２ 初任給調整手当支給状況 (単位：円)

年度	22歳	23歳	24歳	25歳	26歳	27歳
2	7,000	5,000	2,000	—	—	—
3	9,000	6,000	1,000	—	—	—
4	10,000	8,000	4,000	—	—	—
5	9,000	10,000	5,000	2,000	—	—
6	10,000	7,500	5,100	2,000	—	—
7	14,000	9,000	5,000	3,000	—	—
8	14,000	12,000	6,000	3,000	—	—
9	14,000	12,500	9,000	3,000	—	—
10	—	13,500	10,500	7,100	1,700	—
11	15,000	—	10,500	8,100	5,100	700
12	—	13,500	—	7,500	5,100	2,200
13	—	—	10,500	—	—	—
14	—	—	—	7,400	—	—
15	—	—	—	—	4,400	—

注：支給額は、採用年度の年齢を基準に、右肩下がりに漸減する。

⑤ 一時金

一時金は、就業規則上は「賞与」として、夏期及び冬期の賞与支給日に在職することを条件に、勤務成績を考慮して支給することがあると定めている（33条）が、組合がいう年度末一時金については、就業規則上何ら定めがない。

一時金の決定は、校長が主任や主事の意見を聞いて教員ごとに評価し、最終的に理事長が決定している。支給額の決定は予算の範囲内で5ないし6段階の評価に分けて行っているものの、各段階の目安となる人数等は設定していない。

なお、年度末一時金について、入試事務で教職員に苦勞をかけた慰勞として、また、生徒募集で外回りをした職員に対し、3月に特別手当として支給することがある。

(2) 初任給及び昇給

① 初任給

学園の初任給は、昭和46年以降の大卒教員の場合、46年度から50年度までの本給はⅡ等級17号俸、51年度から平成元年度まではⅡ等級13号俸、2年度から15年度まではⅡ等級17号俸であった。また、浪人や留年などにより採用時の年齢が高い場合でも、原則として初任給が変わることはない。

そして、初任給の本給がⅡ-13の者は、2年目にⅡ-17、3年目にⅢ-1となるのが原則である。しかし、Ⅱ-17で採用された者は、2年目にⅢ-1となるため、初任給の号俸が13から17に変わる場合は、Ⅱ-13の者の2年目を原則よりも引上げ幅を増加するなどして、数年かけて調整する。また、年度によっては、加給を一律に減じるなどにより初任給を調整する場合もあり(組合員A<sub>1</sub>の初任給は加給を5,500円減額された。)、近年は初任給調整手当を支給して世間相場との調整を図っている。

② 平成元年度以降の初任給

本件審査において、学園が自らあるいは組合らの誤りを正す形で明らかにしたところを総合すれば、学園の初任給は、表-3のとおりである。

表-3によれば、初任給には、調整手当が2%、3%及び4%となる場合があり、初任給の等級号俸、加給率及び初任給調整手当を加味すると、学園が求人票等に記載した初任給と概ね一致する。しかし、2年度については表-3のように初任給に幅が生じる理由を明らかにする疎明資料はない。

表-3 学園の初任給額

(金額:円)

年度	審査に現れた初任給額	等級号俸・金額	加給率・金額	調整手当率・金額	初任給調整手当額	備考
元	155,800	Ⅱ-13 107,600	42% 45,200	2% 3,000		調整2%で符合する
2	172,020 ~180,020	Ⅱ-17 111,600	45% 50,220		7,000	大学への推薦依頼の初任給
3	(171,190)	Ⅱ-17 111,600	49% 54,690	3% 4,900	9,000	学園が訂正したA教諭の本給
	(171,190)	111,600	54,690	4,900	9,000	A教諭ら7名の初任給
6	187,550	Ⅱ-17 111,600	53% 59,150	4% 6,800	10,000	推薦依頼、求人申込票の初任給
7	192,670	Ⅱ-17 111,600	54% 60,270	4% 6,800	14,000	求人申込票の初任給

	(192,670)	111,600	60,270	6,800	14,000	F 教諭ら 3 名の初任給
8		II-17	55%	4%		求人申込票の初任給
	193,880	111,600	61,380	6,900	14,000	

注：元年度、6年度及び8年度の調整手当は2%から6%を当てはめて試算した。

### ③ 昇給

昇給は、予算の範囲内において、4月期に行うことがある（就業規則23条）とされているが、少なくとも昭和48年度以降、毎年昇給が実施されている。昇給に当たっての評価は、概ね上、中、下程度の大括りの評価を行う。教科主任、学年主任、教務主任、主事及び副校長らが各教員の勤務を評価し、更に校長が教務主任らと相談して評価を決定した上、最終的には理事長が昇給額を決定している。勤務評価の視点は、日々の勤務、就業規則を守っているか、授業の管理、生徒指導、クラス指導などであった。また、昇給額の基準や平均的な昇給号俸などは設定していない。

昇給は、本給の号俸を増加させる昇給、あるいは昇格（上位の等級に格付けすること。）による本給の増額、ベースアップに相当する加給の増加及びこれらの増額が反映する調整手当の増額を含むとされている。学園は、これらの増額を区別することなく全体を昇給として、「何%アップ」と提示ないし発表している。このため、組合員にも非組合員にも、自分の本給が何号俸上がるのか、加給が何%であるのかはわからない。

## 6 学園における賃金交渉

### (1) 昭和63年度までの賃金交渉

① 団体交渉には、学園側からは副校長以下3、4名が、組合側からは組合員と私教連の役員が出席した。団体交渉は、55年度から58年度までは各6回以上行われていたが、その後の3年間は各5回に減り、62、63年度は4回、3回と漸減している。そして、給与、一時金交渉は、概ね58年度までは年内に妥結していたが、59年度以降は年度末ないし次年度にずれこんでいた。

交渉の過程は、各年度とも組合が申し入れた給与引上げ及び一時金の要求について、学園の回答を基に団体交渉が行われ、最終的には協定書の締結に至っている。しかし各年度とも、学園回答の提示から妥結に至る交渉の過程において、学園が増額回答することは一切なく、当初の回答がそのまま妥結内容となっている。しかも学園は、学園の回答額で妥結するまで給与の増額分と一時金を支給しなかった。また、学園の給与の引上げ及び一時金の回答は、各組合員ごとに「何円アップ」、「何か月」と個別に提示するのみで、回答の具体的根拠を示すこともなかった。

② 組合員に対する賃金に関する回答が非組合員よりも低く抑えられたのは、まず、一時金の回答で生じ、昇給での格差は56年度から生じた。

組合は、その結成直後から組合員に対する査定の撤回を求めている

が、57年12月30日付けで学園に対し、57年度の冬期一時金に関して、年末（冬期）一時金という性格上、協定書を取り交わしたが、組合として納得できるものではなく、「今後は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送付した。

また、59年2月にも組合は、査定の根拠を明らかにし、不明朗な査定をやめるよう文書で申し入れた。

(2) 平成元年度から12年末までの賃金交渉

- ① 平成元年度以降の団体交渉でも学園の出席者、回答方法は従前と変わっていない。そして、元年度以降の団体交渉の回数は、夏、冬及び年度末に各1回、年間3回にとどまることが多くなった。

元年度の賃金交渉以降、組合は、学園の態度が変わり差別が解消されない限り、協定を取り交わすことをやめるとの方針に転換した。組合がこのように方針を転換したのは、長年にわたり、組合員の賃金が非組合員に比べて低く抑えられていると考えていたところ、副校長は「妥結しているんだから争えないはずだ。」と発言しているため、組合としては、今後は妥結しないことによって、賃金に差別があるとの認識をし、納得して妥結しているのではないとの姿勢を示そうとしたことによるものである。

- ②ア 元年9月、組合は学園に対し、X<sub>3</sub>、A<sub>1</sub>らの賃金について「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うままこの低賃金を押し付けてきました。……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。」との賃金改善要求と団体交渉申入れを行った。

イ 2年4月、組合は私教連とともに、元年度及び2年度の給与及び一時金についての団体交渉を申し入れた後、「松蔭学園の低賃金打破」を目的に、学園の低賃金の改善を求めて5月17日にストライキを実施し、また、3年6月、組合は学園に対し、この時点に至っても、元年度、2年度の給与及び一時金の全てが妥結せず、しかも暫定支給もされず、3年度には団体交渉も実現していないとして、低賃金の是正、暫定支給の再検討、早期に団体交渉に応じることを要請するとともに、団体交渉を申し入れた。

- ③ 組合が方針を転換し協定を締結しなくなると、学園は、未妥結を理由に昇給を実施せず、一時金も一切支給しない措置を採った。

このため元年度以降、X<sub>3</sub>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続いている。また、A<sub>1</sub>の場合も退職する8年度分まで同様の事態が続いた。そして、X<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>について

は、職場に復帰して以降、前記4の中労委の和解で定めた給与が支給され続け、一時金は一切支給されていない。

(3) 賃金交渉の未妥結と仮処分

- ① X<sub>3</sub>及びA<sub>1</sub>は、平成元年度分と2年度分の給与及び一時金について、同人らを債権者、学園を債務者として、学園の回答額を債権額とする仮払いの仮処分を東京地裁に申し立てたのを初め、後にX<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>も加わって、その後もほぼ毎年、同様の仮処分を東京地裁に申し立てており、少なくとも14年度分までの仮処分申立てが本件審査で明らかになっている。

これらの仮処分申立てにおいて組合は、組合が組合員の昇給が少ないため更にアップするよう求めたが、学園はこれに応じなかったため、元年度以降、学園の昇給や一時金の回答を拒否すると、学園が昇給及び一時金を支給しなくなり、13年度以降は組合の申し入れた団体交渉にも応じなくなっていると抗議の表明をした上、昇給と一時金相当額を借り入れて生活する状況にあることを訴えている。

学園は、上記仮処分が申し立てられると、表-4のとおり、東京地裁においてその度ごとに和解を繰り返している。和解の内容は、i. 債権者らと債務者は、債権者らの平成〇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、ii. 債務者は、前記年度の賃金及び賞与の仮払金としてX<sub>3</sub>に対して金〇〇万円、……の支払義務のあることを認める、iii. 債権者らは、本件仮処分申立てを取り下げるという内容であった。そしてその支払額は、概ね債権額の7割であった。

- ② 本件審査において疎明のあった、学園がX<sub>3</sub>、X<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>に支払った金額は、表-4仮処分の和解による支払額のとおりである。

表-4 仮処分の和解による支払額 (単位:円)

区分	X <sub>3</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>
7年度分	—	390,000	—
8年度分	—	390,000	380,000
9年度分	—	460,000	430,000
10年度分	—	874,255	836,530
11年度分	1,070,000	540,000	520,000
12年度分	1,100,000	570,000	550,000

(4) 13年度以降の組合員に対する昇給の回答

従前は、団体交渉の場で各人別に回答していたが、13年命令交付以後、学園と組合との交渉の場がなくなり、そのため、組合員に対する13年度及び14年度の昇給の通知は、B<sub>3</sub>校長が校長室でB<sub>4</sub>主事(以下「B<sub>4</sub>主事」という。)立会いのもとで、組合員3名に対し、口頭でその年度の昇給とアップ率を伝える方法を行った。

7 組合が求める救済対象期間における賃金差別是正等の要求

- (1) 学園によるX<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>の職場復帰に伴うX<sub>3</sub>らの賃金問題の提案

X<sub>2</sub>の8年4月からの職場復帰についての交渉が山を越した4月16日、X<sub>3</sub>、A<sub>1</sub>の賃金問題についても交渉が行われた。副校長は組合に対して、これ以上争わないのならば、X<sub>3</sub>の給与は教歴が同期のX<sub>1</sub>と同じ額にする、A<sub>1</sub>についてはX<sub>3</sub>に準じたアップを行う旨の提案をした。

組合は、そもそもX<sub>1</sub>の7年3月からの復帰時の賃金はX<sub>3</sub>、A<sub>1</sub>の差別された賃金を基準に決めたものであるとして、X<sub>3</sub>、A<sub>1</sub>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、X<sub>3</sub>、A<sub>1</sub>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。

また、組合は、12月9日付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。これに対して12月24日の団体交渉において副校長は、「何もなければ、夏はX<sub>3</sub>1.3か月、A<sub>1</sub>1.0か月だが、解決するなら1.5と1.2にする。冬も解決するなら0.2か月分ずつ上げる。」と述べた。しかし、組合は納得しなかった。

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、闘い取りなさいなどと発言した。

## (2) 賃金差別是正等の要求と14年命令

### ① 春闘における賃金差別是正要求

ア 毎年の春闘要求において、組合は学園に対し、賃金等の経済要求、労働条件その他に関する要求とともに、組合員に対する賃金差別是正を緊急要求などとして、重要課題と位置づけて要求を続けている。

8年度要求書では、X<sub>2</sub>の職場復帰の実現を機に「X<sub>3</sub>、A<sub>1</sub>に対する極端な低賃金を即刻是正すること」、「校務分掌を含めて一切の組合員に対する差別をなく」すことを申し入れた。10年度要求書では、「賃金体系を明示し、異常な差別、低賃金を大幅に是正すること」を、11年度要求書でも緊急要求として、組合結成以来賃金交渉において組合員には、「他の教職員より大幅に低い回答しかせず、その回答を動かそうとしたことは一度もありません。また、賃金体系も示さず、回答の根拠を示さない等の態度に終始してきました。……貴理事会が組合員に対する賃金差別を止め、賃金の抜本的な改善を図ること」を、そして12年度要求書でも緊急要求として、「組合員に対する差別賃金を是正すること」をそれぞれ申し入れた。

イ 13年度要求書は、13年命令が交付された直後の要求であり、同要求書において組合は、改めて賃金差別をやめることを求めると同時に、緊急要求として、賃金体系の明示、賃金及び一時金の不明朗な査定をやめることとともに、「(13年) 1月29日に出た都労委の『命令』を守り、組合員に対する一切の賃金差別を是正すること」を申し入れた。

### ② X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>の賃金差別是正要求

ア 11年3月18日、組合は学園に対し、元年度以降の未妥結賃金、組合

員の賃金、10年度年度末一時金に関する団体交渉を申し入れた。この申入れで組合は、「X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>の賃金についても著しい差別があります。……復帰後1、2年経過しX<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>が他の教員と職務を分担するようになった段階では、差別是正をしない合理的理由は存在していません。……一般の教職員と同水準の賃金回答であれば妥結する用意がある」と表明して、誠意ある交渉を求めた。

イ 12年7月18日、組合は学園に対し、X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>の賃金是正について文書で申入れを行った。組合は、同文書でX<sub>1</sub>の復帰時賃金は賃金体系の中での位置づけ、同年代の教員の賃金との比較などに関して「なんらの資料も示されませんでした。……（学園が）一方的に提示した金額を一部修正したものに同意せざるを得なかった」、X<sub>2</sub>の復帰時賃金はX<sub>1</sub>を参考に決めたものである、同人らが復帰を果たし、「他の教員と同様の職務を分担するようになった段階では、差別是正しない合理的な理由は存在していません」として、X<sub>3</sub>及びA<sub>1</sub>の命令が出るにあたり、X<sub>1</sub>とX<sub>2</sub>の賃金差別を同時に是正することを要求した。

③ 13年命令交付以降の団体交渉中断と14年命令

ア 12年12月22日に12年度の給与引上げ等の団体交渉が行われ、学園は、組合結成以来初めて、「妥結するなら、100円か、200円ならあげてもいい。」と給与引上げ問題で上積みの譲歩案を示したが、妥結には至らなかった。ところが、13年3月17日、同年1月に13年命令の交付を受けた学園のB<sub>1</sub>理事長はX<sub>1</sub>とX<sub>3</sub>に対し、「団体交渉して妥結し、協定書を交わした内容が認められないのであれば、団体交渉する意味がない、どうしていいかわからない。」「この問題が解決するまで、当分の間、団体交渉には応じない。」と発言し、団体交渉には応じない旨を組合に伝え、13年度給与引上げ等の団体交渉にも応じなかった。この点について組合は、本件において団体交渉拒否であるとして、救済を申し立てた。当委員会は、団体交渉部分を分離し、先行して審査した上、14年10月10日に14年命令を交付した。

14年命令で当委員会は、協定書を締結している時期の団体交渉について、「協定書を締結してはいたものの、締結に至るまでの過程で誠実に団体交渉を行おうとする努力をしていたとは認められない。」、また、平成元年度以降について、協定書の締結に至っていない原因が、「もっぱら学園の昭和63年度までの団体交渉における・・ような不誠実な姿勢に起因するものといえることができる。」、そして、組合が協定書を結ばなくなって以降も、「学園の団体交渉における姿勢は、63年度以前と何ら変わっていない。」のであるから、「協定書の締結があり得るかの如き仮定を措定して不当労働行為申立て云々をいう学園の主張は、そもそもその前提を欠き、団体交渉を拒否する正当な理由となりえないことは明らかである。」と判断した上、本件は12年度及び13年度の給与引上げ及び一時金に関するものであって、「13年命令を引合いに出して

団体交渉を行う意味がない旨の学園の主張は、団体交渉そのものを拒否する正当な理由とは認められない。」として、学園に団体交渉応諾を命じた。

イ 学園は、14年命令を不服として中労委に再審査を申し立てたが、中労委が16年8月4日に再審査申立てを棄却したため、東京地裁に取消訴訟を提起した。この訴訟は、本件結審後の17年7月11日に東京地裁で和解が成立した。

## 8 組合員の授業時間、校務分掌等

### (1) X<sub>1</sub>らの授業時数

X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>の授業時数は、別表－2のとおりである。授業時数は、X<sub>1</sub>の8年度、X<sub>2</sub>の9年度は別として、同人らの翌年度以降及びX<sub>3</sub>は他の教員と同等か、それを上回るものであった。また、X<sub>2</sub>の保健室勤務については、生徒数の減少に伴う授業数の減少と保健室を担当する養護教諭の退職に伴うものであった。ちなみに、組合員にクラス担任を担当する者はいない。

なお、学園における他の教員の平均授業時数は、10年度18.6時間、11年度18.0時間、12年度17.4時間、13年度17.2時間であった。

### (2) X<sub>1</sub>らの校務分掌等

X<sub>1</sub>らの校務分掌及び担当クラブ等は、同じく別表－2のとおりである。X<sub>1</sub>らは、校内分掌等として復職して以来一貫して同表のとおり多数の係等を担当しており、X<sub>1</sub>とX<sub>2</sub>は、クラブ活動の顧問にも就いている。そしてX<sub>2</sub>は、最近、剣道部の顧問として、終業時間後に残ることも多く、休日の試合や練習に参加することも増えている。

## 9 賃金格差の実態

### (1) 組合の調査等による非組合員の賃金実態

#### ① 非組合員の昇給及び一時金

ア 3年10月頃、組合は、学園の賃金支給の実態を把握するため、退職した教職員を対象に調査を行った。複数の回答者の中でS教諭(昭和56年度から61年度まで在職)は、在職中5.82%から9.08%の間で昇給し、57年度夏期一時金以降、一時金はいずれも夏期が1.8か月、冬期が3.0か月、年度末が0.2か月支給されていた。また、O教諭(昭和61年度から平成元年度まで在職)は、63年度の昇給は5.13%であり、62、63年度の冬期一時金は3.0か月、年度末は62年度が0.2か月、63年度が0.1か月支給されていた。

イ 組合は、その後も他の教職員、退職者から賃金についての聞き取り等による調査を行っており、表－6のとおり、7年度採用のF教諭の初年度の給与額は178,670円であり、その後の給与額から10年度までの昇給率を算出すると、各4.26%、5.02%、4.14%の昇給があったことになり、本給月額表の号俸でみると、毎年概ね4号俸の昇給をしていることが認められ、4年目の給与は203,740円になったほか、この間初任

給調整手当が支給されている。また、本件審査の対象期間ではないが、表－５のとおり、A教諭の場合もF教諭と同様に、４年度から７年度の間、概ね４％の後半から５％台の昇給であり、昇給の号俸も概ね４号俸であった。

また、X<sub>1</sub>らの復帰後の調査で、在職者から賃金明細を明らかにされることはなかったが、何十万円台などとおおよその金額の情報が入るようになった。更に、組合の調査によれば、調整手当の支給率は年齢が高くなると、一般的に率も高くなる傾向にあり、年齢が高い人の中には６％の支給を受けている者がいた。

表－５ A教諭の初任給と昇給 (金額：円)

年 度	本給額 等級号俸	昇給 号俸	加給率 ・額	調整手当 率・額	給与額	昇給率	初任給調 整手当額
3	111,600 Ⅱ－17		49% 54,690	3% 4,900	171,190		9,000
4	115,600 Ⅲ－1	約4	51% 58,960	3% 5,200	179,760	5.01%	8,000
5	120,600 Ⅲ－5	4	52% 62,720	3% 5,400	188,720	4.98%	5,000
6	125,600 Ⅲ－9	4	53% 66,570	3% 5,700	197,870	4.85%	2,000
7	130,600 Ⅲ－13	4	54% 70,350	3% 6,000	207,130	4.68%	0

表－６ F教諭の初任給と昇給 (金額：円)

年 度	本給額 等級号俸	昇給 号俸	加給率 ・額	調整手当 率・額	給与額	昇給率	初任給調 整手当額
7	111,600 Ⅱ－17		54% 60,270	4% 6,800	178,670		14,000
8	115,600 Ⅲ－1	約4	55% 63,580	4% 7,100	186,280	4.26%	12,000
9	120,600 Ⅲ－5	4	56% 67,540	4% 7,500	195,640	5.02%	9,000
10	125,600 Ⅲ－9	4	56% 70,340	4% 7,800	203,740	4.14%	7,100

② 上記以外の非組合員の一時金

組合の調査によれば、学園における一時金は、夏期は1.8か月、冬期は3.0か月、年度末一時金は生徒募集の担当者でない女性は0.2か月であった。ちなみに、前記F教諭には、９年度冬期一時金は3.0か月強、10年度夏期一時金は2.0か月弱の支給がされている。

(2) 学園が明らかにした非組合員の賃金

① 立証に至る動機と非組合員の賃金水準

学園は、非組合員の給与を明らかにしないのが学園の基本的な立場ではあるとしながらも、13年命令の是正水準が非組合員の給与水準を越えているとして、管理職を除く大卒、Ⅲ等級の一般教諭について、名前を伏せ、大まかな給与額を明らかにすることとしたとしている。

学園は、年齢を基準に以下のアないしウの内容を乙第66号証ないし68号証のグラフに整理して証拠として提出した。

ア 14年度の非組合員の賃金状況

Ⅲ等級の一般教諭は17名おり、年齢は25歳から37歳までの者が16名、53歳の中途採用者が1名であった。在職期間の長い組合員に近い年齢の教諭はいなかった。

給与水準について、37歳の2名のうち一人は後輩5名を下回り、他の1名も後輩3名を下回っていた、また、16名の37歳までの教諭の給与は、2名が30万円台、2名が29万円台、3名が28万円台、その他が27万円台以下であり、中途採用者も33万円台であった。

なお、高齢の中途採用者を除くと、37歳の2名より低い年齢層の給与は、グラフ上ほぼ直線的に給与が増加している。この傾向は、以下の12年度等でも同様である。

また、学園は、年齢が上昇することに伴い、給与が曲線的に上昇することから、組合らが救済を求める期間の組合員を含むⅢ等級の給与水準が、30万円前後になることをグラフによって示した。

イ 12年度の非組合員の賃金状況

Ⅲ等級の一般教諭は20名おり、年齢は23歳から35歳までの者が19名、51歳の中途採用者が1名であった。在職期間の長い組合員に近い年齢の教諭はいなかった。

給与水準について、年齢と給与が単純に連動せず、また、19名の35歳までの教諭の給与は、2名が28万円台、4名が27万円台、2名が26万円台、その他が25万円台以下であり、中途採用者も32万円台であった。

ウ 10年度及び8年度の非組合員の賃金状況

年齢と給与が単純に連動しないことは12年度及び14年度と変わらないとし、10年度の給与水準は、4名が26万円台、4名が25万円台、2名が24万円台、その他が23万円台以下であり、他に、退職後再採用された者は57歳で26万円台であった。また、8年度の給与水準は、1名が25万円台、3名が24万円台、4名が23万円台、その他が22万円台以下であった。中途採用者も32万円台であり、退職後再採用された59歳の者は28万円台であった。

② 勤続年数に基づく非組合員の給与実態

学園の初任給は、採用時の年齢が異なっても、採用年次で決定しているとして、14年度の上記①アの内容について、勤続年数を基準にグラフ

化した証拠を提出した。これらの証拠によれば、年齢を基準とする場合と大差はないが、勤続13年目の教諭の給与の上昇率は、それ以前に比して低下していた。

なお、当委員会は、後記(5)①のとおり、学園に求釈明を行い、上記①ないし②を裏付ける疎明資料の提出を求めたが、学園はこれに応じなかった。

③ 過去の長期勤続者の給与

学園では若年で退職する教職員が多いが、H教諭は、3年4月の時点で52歳であり、同人の給与は、本給がⅢ等級102号俸(241,850円)、加給率49%(118,510円)、調整手当6%(21,600円)であって、同人の給与は381,960円であった。H教諭は、3年度末に53歳で退職した。

④ 近年の昇給の実態

学園がⅢ等級の者の昇給について、最近4、5年の実態を調査したところ、人によってばらつきはあるものの、平均すると概ね3号俸であった。

(3) 組合員と非組合員の賃金格差

① 給与における格差

ア 7年度に勤続26年目のX<sub>3</sub>の給与額は、元年度以降協定が締結されていないため、現実には229,840円に止まっていたが、元年度以降も学園から昇給の回答があり、仮に、この学園の昇給回答を実施したとすれば268,220円となる。また、X<sub>3</sub>は、8年度に4,110円(1.5%)、9年度に7,760円(2.8%)、10年度に4,000円(1.4%)の昇給の提示があった。

年齢、経験年数などの違いはあるものの、7年度から10年度のX<sub>3</sub>と表-6のF教諭の昇給を比較すると、この間3回のX<sub>3</sub>の昇給率は概ね半分以下であり、X<sub>3</sub>の10年度までの昇給回答の累計額は15,870円であるのに対し、F教諭のそれは25,070円であり、かつ、10年度のF教諭の給与は203,740円に達していた。また、号俸によって昇給をみても、F教諭は概ね各4号俸、計12号俸昇給しているが、X<sub>3</sub>のそれは定かではないけれども、当時の加給、調整手当を加味すれば、Ⅲ等級の1号俸アップすれば、2,000円強(端数処理の関係で2,000円を下回ることもある。)の昇給額となることが明らかであるから、X<sub>3</sub>はこの3回の昇給機会に計8号俸弱の昇給があったことになる。

11年度以降、X<sub>3</sub>には、始末書の提出を求められるなどの、学園が低査定を行う具体的事由の疎明はなかった。

イ 本件の救済を求める範囲についての昇給に関する学園の回答は、別表-3のとおりである。学園は、X<sub>1</sub>に対する昇給を復帰時の給与を基に9年度は8,090円(2.8%)の昇給、50歳で月額給与287,090円を回答したが、翌年度以降の昇給額は4,100円から3,500円の回答(1.4%から1.2%)であり、額、率ともに漸減している。X<sub>2</sub>についてもX<sub>1</sub>と

同様に、復帰時の賃金を基に9年度は7,140円(2.6%)昇給、月額給与277,140円を回答したものの、翌年度以降の昇給額は、4,000円から3,500円の回答(1.4%から1.2%)であり、額、率ともに漸減している。そして、X<sub>3</sub>に対して学園は、本件の申立ての対象外ではあるが、8年度に4,110円(1.5%)、9年度に7,760円(2.8%)、10年度に4,000円(1.4%)の昇給を回答し、本件の対象となる11年度以降は、X<sub>1</sub>らと同様に3,900円から3,500円の回答(1.3%から1.2%)であり、額、率ともに漸減している。しかも、1号俸昇給すると、本給月額表上は金額にして2,000円強であるところ、学園の組合員に対する回答は、別表-3のとおり、本給月額表とは対応しない3,000円台後半が連続する内容となっている。

ちなみに、X<sub>1</sub>の8年度の給与について、B<sub>1</sub>理事長は、同年度に「授業を持たせるんだから、給料はあげられないよ。」と述べ、組合及びX<sub>1</sub>は、給与の引上げのために時間がかかり、授業を持たなくなることをおそれ、現状の279,000円を了解している。

ウ X<sub>1</sub>ら3名の組合結成前後の給料と調整手当は、表-7のとおりであった。そして学園は、X<sub>1</sub>らの昭和54年度及び55年度の本給の等級号俸について、表-7のとおりであることを明らかにした。ちなみに、X<sub>1</sub>は、学園から全ての職務を外された55年度以降、調整手当が支給されなくなった。

表-7 X<sub>3</sub>らの組合結成前後の給与 (単位:円)

	種別	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>
54 年 度	給 料	147,500 (Ⅲ-13)	147,500 (Ⅲ-13)	167,300 (Ⅲ-27)
	調整手当	4,400	4,400	5,000
	給 与	151,900	151,900	172,300
55 年 度	給 料	147,500 (Ⅲ-13)	157,100 (Ⅲ-16)	177,600 (Ⅲ-30)
	調整手当	0	4,700	5,300
	給 与	147,500	161,800	182,900
56 年 度	給 料	147,500	163,800	185,100
	調整手当	0	4,900	5,500
	給 与	147,500	168,700	190,600

② 一時金における格差

ア 非組合員の夏期一時金は1.8か月から2.0か月、冬期一時金は3.0か月、年度末一時金は0.2か月であったところ、表-8のとおり、組合員X<sub>3</sub>の一時金は、夏期1.3か月、冬期1.6か月、X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>には夏期、冬期とも各1.0か月の回答であり、年度末一時金は9年度まで0.1か月であったが、10年度以降ゼロ回答となった。

イ 近年、年度末一時金の支給月数が減少する傾向にある。また、学園は、15年頃には年度末一時金を0.2か月は支給していないとしながら、

どの程度支給しているかは明らかにしなかった。

表－8 X<sub>3</sub>らに対する一時金の回答月数 (単位：円)

年度	X <sub>1</sub>			X <sub>2</sub>			X <sub>3</sub>		
	夏期	冬期	年度末	夏期	冬期	年度末	夏期	冬期	年度末
7	1.0	1.0	0.1	—	—	—	—	—	—
8	1.0	1.0	0.1	1.0	1.0	0.1	—	—	—
9	1.0	1.0	0.1	1.0	1.0	0.1	—	—	—
10	1.0	1.0	0	1.0	1.0	0	—	—	—
11	1.0	1.0	0	1.0	1.0	0	1.3	1.6	0
12	1.0	1.0	0	1.0	1.0	0	1.3	1.6	0
13	1.0	1.0	0	1.0	1.0	0	1.3	1.6	0
14	1.0	1.0	0	1.0	1.0	0	1.3	1.6	0

注：網掛け部分は救済を求める範囲ではない。

(4) X<sub>3</sub>らが請求する賃金

① 本来支給されるべき給与（申立基準額）の計算方法

組合は、組合結成の昭和55年度の給与に13年命令が認定した昇給率によって、X<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>の平成9年度、10年度の給与を積算した。また、11年度以降については、団体交渉及び組合の調査などによって得た昇給率によって10年度の給与に加算して、組合員別に各年度の給与額たる申立基準額を設定し、これを本来支給されるべき給与と仮定した。これを組合員別に整理すると別表－4のとおりとなる。

② 本来支給されるべき一時金の支給月数

組合は、組合の調査では一時金の支給が夏期1.8か月、冬期3.0か月、年度末0.2か月が安定的に支給されていたことから、本来組合員に支給されるべき一時金は、夏期は給与（申立基準額）月額1.8か月分、冬期3.0か月分、年度末一時金が近年減少の傾向にあるものの、年度末0.2か月分であると主張している。

(5) 当委員会による立証要請と学園の対応

① 16年3月24日、当委員会は学園に対して、「全体の給与体系を明らかにされたい（1995年以降の教員の賃金台帳の提出）、あるいは、1995年以降の賃金のあり方がわかる資料（1995年以降経年で証拠で提出のグラフの基データ、その範囲は組合員と同年齢の3、4等級を対象とする）を提出されたい。」との求釈明を行った。

これに対して学園は、同年4月26日の調査期日において、提出できる証拠は全て提出したことを表明し、求釈明に応えられない理由として、  
 i 学園内では具体的賃金を明らかにしていないところ、組合にのみこれを公開するわけにはいかない、  
 ii 職員の数が少ないので、等級や年齢によって個人が特定できる、  
 iii 賃金管理上の面からも公にできないと回答して、当委員会の求釈明に応じなかった。

- ② 16年9月30日付けで当委員会は学園に対して、大卒の初任給、調整手当、初任給調整手当等について求釈明を行ったところ、学園は5(1)及び(2)の認定事実の一部を回答した。

### 第3 判断

#### 1 当事者の主張

##### (1) 申立人らの主張

###### ① 継続する行為について

学園では、通常は毎年、昇給が実施され、一時金についてもその都度一定額が支給されている。学園は、 $X_1$ 、 $X_2$ に対して、中労委の和解による復帰以降、先ず、一時金で年間2か月という差別回答を続け、9年度以降、 $X_3$ には11年度以降も非組合員よりも低額な昇給及び一時金の回答を続けている。組合員は、非組合員と差別され、わずかの昇給回答しかしなかった。これに対して組合は、毎年の春闘要求等において、組合員に対する差別賃金の是正を求めている。しかし、学園は、組合員に対する賃金差別を一向に改善しようとしなかった。また、組合員は、元年度以降毎年、学園が一時金及び昇給分の支払いを行わないため、抗議の意を込めて東京地裁に賃金仮払いの仮処分の申立てを行っている。

以上のことからすれば、本件で救済を求める時点からの学園による昇給及び一時金の差別は、継続する行為と考えるのが相当である。

###### ② $X_1$ 及び $X_2$ の中労委和解の意味について

$X_1$ 及び $X_2$ の復帰交渉は、両名に係るそれぞれの確定判決を前提とし、内容的には、5年命令に基づく両人の職場復帰と賃金差別の是正を目的とするものであった。しかし、その交渉で学園は、賃金差別の是正の判断を行う一切の資料の提供を拒み、かつ職場復帰と賃金問題の同時解決の態度を固持する不誠実な対応を行い、組合は復帰時の給与について、より優先順位の高い職場復帰の実現のため、差別的ではあるが、暫定的な給与として、同意せざるを得なかった。中労委和解は、差別賃金の固定化や $X_1$ らが将来の賃金放棄をしたものではなく、復帰を実現させる範囲にとどまるものである。

###### ③ 賃金差別の立証について

本件賃金差別の特色は差別金額が大きく、組合員が教師としても、人間としてもまともな生活ができない状況を長期にわたって強いていることにある。学園は、賃金体系の全体像を明らかにしようせず、しかも学園が提出した証拠は、差別金額を客観的に否定する証拠ではなかった。証拠による裏付けがない主張については、立証責任の問題として、その責を学園が負うことになる。

###### ④ $X_1$ 及び $X_2$ の職場復帰後の勤務状況について

$X_1$ は7、8年度の、 $X_2$ は8年度のいわば慣らし期間を経て、9年度以降、授業時間、クラブ活動、校務分掌など他の教職員と全く同じ勤務体制に復帰しているのであるから、 $X_1$ らの賃金を非組合員と差別する

理由は一切なくなった。

⑤ 組合員に対する一時金差別について

非組合員は一時金を年間5か月支給されていた。X<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>は、中労委和解に一時金の合意はないのであるから、復帰の年から非組合員と同一の支給基準で一時金の支払いがされるはずであった。しかし、X<sub>1</sub>らは、非組合員よりはるかに少ない年間2か月の回答であり、X<sub>3</sub>も3.9か月に過ぎず、したがって、別表-4「救済対象組合員の給与及び一時金差額等」のような格差がある。

⑥ 組合員に対する昇給・給与の差別について

学園は、9年度は一般教職員に2.9%の昇給（組合調査では3.2%）を行い、同様に10年度は2.9%（組合調査では3.2%）、11年度も2.9%の昇給を行っている。それにもかかわらず、X<sub>1</sub>に対して学園は、9年度には8,090円の昇給を回答したものの、翌10年度には4,100円、11年度は4,000円、12年度は3,900円の昇給回答であり、これは非組合員の40%から50%に止まっており、昇給が極端に低額になることの合理的な説明は一切なされず、同人に本来支給されるべき給与との格差が広がっている。また、X<sub>1</sub>の本来支給されるべき給与額は、別表-4のようになる。

X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>についても、9年度又は11年度から、学園が昇給を提示しているが、組合推定の同年齢・同経歴の教員の水準と比べて低額であり、低額になることの合理的な説明は一切なされず、両人に本来支給されるべき給与との格差が広がっていることは、X<sub>1</sub>の場合と同様である。また、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>の本来支給されるべき給与額は、別表-4のようになる。

⑦ 学園の賃金についての主張の不当性について

学園が提出した証拠（14年度）を検証すると、勤続1年ごとの給与の間差額が約9,605円になることから、正比例を表す直線によって近似曲線（直線）を示すことができ、この間差額から14年度における1年あたりの昇給号俸は、約4.74号俸という計算になった。

学園では一定勤続年数になると管理職に登用しているのであるから、試みに、X<sub>3</sub>を5年度からIV等級とし、調整手当は5%、4.5号俸強の昇給とすると、13年命令の是正水準が裏付けられるので、申立基準額として管理職相当の賃金が妥当と考えられる。

(2) 被申立人の主張

① 却下事由の存在について

ア 賃金に不当な格差があるというためには、これが決定、支給されて、はじめてその当否が問議されるべきであるところ、本件申立期間中の給与及び賞与は、未だ決定されず、賞与を支給できず、格差さえ存在しないのであるから、組合らの主張は、その前提を欠く理由のないものであり、主張自体失当として却下されるべきである。

イ 賃金は、規定に基づくか、労使協議により決まるものであり、団体交渉の態様などを理由に、第三者機関によって決定されるなどという

手続は、我が国法制上には存在していない。したがって、本件申立ては、不適法なものとして却下されるべきである。

② 経過を無視する、理由のない組合らの主張について

X<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>は、中労委で和解が成立し、それ以前の賃金問題と給与を合意したのであるから、9年度以降の給与は、中労委和解を前提にすべきである。組合らが非組合員の給与との比較、他校の標準的給与などによって「あるべき給与」を想定するのは、労使協定により決定してきた経過に反する主張である。また、X<sub>3</sub>は、昭和63年度まで労使間協定が成立しているにもかかわらず、協定書の内容自体が不当労働行為であるというが、このような暴論が通用するなら、団体交渉を行う意味がないことになり、かかる主張は、自ら労働組合の存立意義を否定することとなる。

結局、本件申立ては、未決定の給与及び賞与について、不当労働行為制度の手続を借用して、労働委員会に決めさせようとするものであり、その制度目的を逸脱しているから、棄却されるべきである。

③ 学園の非組合員の賃金水準等について

ア 非組合員の給与実態

大学卒Ⅲ等級の一般職教諭の調査から、以下の実態が判明した。

14年度は、最高齢の37歳の教諭2名の賃金水準が後輩教諭を下回っていることから、評価によって年齢と賃金水準との逆転現象があり、単純に年齢に比例していない。また、概ね35歳から給与の上昇率が大きく鈍化し、この傾向は年齢が高くなるほど強くなる。そして、このことは12年度も同様であり、概ね33歳で給与の上昇率が鈍化し始めている。そしてまた、10年度及び8年度についても、年齢と賃金が単純に連動していない。

14年度について採用年次基準に組み替えても、勤続年数の短い者について急カーブの昇給となり、勤続13年目をピークとして、賃金レベルが下がり始め、勤続年数と昇給額とは必ずしも一致せず、ばらつきがあった。

イ 最近4、5年間の非組合員Ⅲ等級者の昇給号俸数の実績値の調査をしたところ、平均が概ね3号俸であった。この数値は、組合が把握している数字とほぼ一致するものである。また、A教諭及びF教諭の昇給は、平均4号俸弱であるが、このことは、両名は勤続年数が短く、号俸の上昇が最も高いゾーンに属し、10年度以降の生徒数減少傾向に伴う予算の逼迫が生じる以前の実績であったことによる。

ウ 管理職への昇格

組合らは本件救済に当たってⅣ等級格付けを云々するが、管理職への昇格は、昇格機会そのものが少なく、普通に仕事をするだけでは足りず、何度も始末書提出を命じられた組合員が昇格することなど論外である。

#### ④ 救済基準の上限について

##### ア 組合らの設定する救済水準は高きに失する

組合員と同期ないしは同期に近い非組合員が存在しないので、非組合員の昇給実態と、勤続年数による昇給の傾向を加味して、合理的な賃金水準を想定したものが、救済命令の上限となるどころ、組合らの救済水準は、これを大きく上回っている。

非組合員の14年度一般職給与水準につき、組合らは、勤続1年につき4.74号俸の昇給があったという。数値の正誤はともかく、それは過去の実績であって、将来を予測する数値にはなり得ない。しかし、組合の試算は、毎年機械的に4.7号俸の昇給を続けることとしたり、IV等級昇格を前提とするなど、本件の救済基準たり得ない。学園は、昭和46年に本給月額表を賃金管理研究所の指導の下に導入して以来、その指導を受けており、学園の賃金管理は、同研究所の考え方を参考に学園の実情を加味している。その結果、学園の賃金上昇カーブは、勤続年数に比例して直線的に昇給するのではなく、35歳位までは急ピッチで上昇するが、50歳を過ぎると上昇角度は緩やかになるのである。

##### イ 救済基準

救済基準の上限は、 $X_3$ は昭和63年までは妥結協定書があり、 $X_1$ 、 $X_2$ は中労委和解があるから、それが大前提となる。その上で組合員の組合結成前の昇給号数、最近の非組合員のそれがいずれも3号俸であったのであるから、3号俸が限度である。また、評価は高かったH教諭は、52歳でⅢ-102であったが、勤務振りで評価が低い組合員がH教諭より優遇されることがあれば、学園の賃金、処遇の秩序が保てなくなる。

## 2 当委員会の判断

### (1) 学園の却下ないし棄却を求める主張について

- ① 昭和63年度までの賃金交渉の過程は、組合が申し入れた給与引上げ及び一時金の要求について、団体交渉は行われるものの、学園は回答の具体的根拠を示すこともなく、提示した回答を一度として修正することもなく、組合がやむを得ず妥結するのを待って、当初の回答がそのまま妥結内容となることを繰り返していた（第2.6(1)①）。

平成元年度から12年末までの賃金交渉においては、組合は、学園の態度が変わり差別が解消されない限り、協定を取り交わすことをやめるとの方針に転換したが、団体交渉自体は、年間3回程行われていた。これに対して学園は、未妥結を理由に昇給を実施せず、一時金も一切支給しない措置（第2.6(2)①③）を採った。

- ② このことに関し、学園は、組合が労使で合意した協定書の内容自体が不当労働行為であるというような暴論が通用するなら、団体交渉を行っても何の意味もないことになるなどと主張する。しかしながら、当委員会は、学園の上記と同じ主張に対し、13年命令では、組合が締結した協

定は「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……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る（第2. 3 (3)④ア）」と判断し、本件の分離命令である14年命令においても「協定書を締結してはいたものの、締結に至るまでの過程で誠実に団体交渉を行おうとする努力をしていたとは認められない。」（第2. 7 (2)③ア）」と評価して、学園の主張を理由がないとして却けている。

③ また、学園は、未だ決定していない給与及び賞与について、不当労働行為制度の手続を借用して、労働委員会に決めさせようとするものであり、制度目的を逸脱し、不適法な申立てである旨の主張をする。しかし、当委員会は、この主張についても、13年命令で「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いを命じ、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。」（第2. 3 (3)④ア）」と判断して却けている。更に、14年命令でも、協定書が締結されない原因は、学園の昭和63年度までの団体交渉における不誠実な姿勢にあり、組合が協定書を結ばなくなって以降も「学園の団体交渉における姿勢は、63年度以前と何ら変わっていない」のであるから、「協定書の締結があり得るかの如き仮定を措定して不当労働行為申立て云々をいう学園の主張は、そもそもその前提を欠き、団体交渉を拒否する正当な理由となりえないことは明らかである。」（第2. 7 (2)③ア）」と述べて、学園の主張を採用しない旨判断している。

④ 学園は、昭和63年度までの団体交渉により妥結し、協定書も締結していたこと、平成元年度以降は協定が未妥結であることを理由として、本件申立ての却下ないし棄却を求めている。

しかし、X<sub>1</sub>らの中労委における和解の点は一旦措くとして、賃金交渉において学園には、協定が締結されなくなった元年度以降、一貫して、実質的な団体交渉を行うことにより、組合員の昇給を合意し、一時金を決定し、これらを支給しようとする姿勢が全く認められない。また、協定の締結に至るか否かは、組合が、団体交渉において、差別されている賃金であることを認識しながら、組合員の経済的な窮迫からこれを受領せざるを得ないと判断するか否かによって左右されるものの、組合がそのいずれを選択しても、一方的に組合員にのみ不利益を強いる結果を招来していたことは明白である。

このように、学園は不公正な団体交渉を継続し、あるいは13年以降そのような団体交渉さえ行わなかったのであるから、昭和63年度までの団体交渉により妥結し、協定書を締結していたこと、平成元年度以降は協

定が未締結であることを理由に申立ての却下ないし棄却を求める学園の主張は、到底採用することができない。

(2) 給与、一時金の格差の存在について

① 給与及び一時金等の支給基準

ア 学園の給与は、初任給においてさえ、本給の等級号俸、加給率及び調整手当の支給率が明らかにされておらず、教職員は、本給月額表の位置づけを知ることができない実情にある。また、調整手当は、時間外の用務、クラブ活動指導などに対する手当という（第2. 5 (1)④）が、部の顧問等を担当する組合員が3%であるところ、未だ何らの実績もない新規採用者にもその当初から2%ないし4%を支給していることについては、その理由が明らかでない。

採用後、毎年実施されている昇給についても、昇給する号俸、加給額及び調整手当額の内訳が不明のままである。また、学園は、昇給に関する教員の評価は、人事考課表などの明確な基準を設けずに管理職が各教員の勤務を評価し、校長が評価を決定する仕組みというが、その評価方法は概ね上、中、下程度の大括りなものにとどまり、昇給額の基準とか、平均的な昇給号俸などは設定していない（第2. 5 (2)③）。更に、復帰時給与の調整が関係することも考え得る9年度の $X_1$ と $X_2$ の昇給は別として、10、11年度は、概ね2号俸程度の昇給が認められるものの、その後の昇給額は $X_3$ も含めて本給月額表への当てはめ自体が困難な3,000円台後半の金額であって（第2. 9 (3)①イ）、学園の賃金制度の運用そのものの合理性も疑問である。

また、一時金額の決定は、昇給の場合と同様に、校長が管理職の意見を聞いて教員ごとに評価し、その評価は、予算の範囲内で5ないし6段階の評価に分けて支給額を決定しているとしているものの、各段階の目安となる人数等は設定していない（第2. 5 (1)⑤）。

以上のとおり、学園の給与及び一時金の支給額の決定に当たっては、人事考課が実施されているものの、その評価制度は、具体的内容が曖昧で、客観的で明確な評価基準や評価方法を有するとは到底いい難いものであり、学園の裁量による恣意的な評価がなされる余地が非常に大きい制度といえる。

イ 学園の初任給は、採用の年度により本給がⅡ等級13号俸か、あるいはⅡ等級17号俸であり、浪人や留年などにより採用時の年齢が高い場合でも、原則として初任給が変わることはない（第2. 5 (2)①）。また、初任給は、学園による大学への教員の推薦依頼、求人申込票又は本件審査に表れたA教諭及びF教諭らの初任給額が年度を追うごとに増額されている（第2. 5 (2)②）ことが認められる。他方、昇給については、 $X_3$ は毎年昇給の回答を得ており、非組合員のA教諭、F教諭らも在職中に毎年昇給している（第2. 9 (1)①イ）のであって、昇給額の多寡はともかく、経験年数に連動して給与が上昇していること

が認められる。これらのことからすれば、学園の給与体系は、学園による昇給の際の評価の問題はあるとしても、経験年数の増加に伴い賃金が増額される、いわゆる年功給の方式を採用しているといえる。

② 昇給及び給与における組合員と非組合員との間の格差の存在

ア 非組合員の昇給については、表－６のとおり、７年度採用のF教諭は８年度以降、各々4.26%、5.02%、4.14%の昇給が認められ、本給は毎年概ね４号俸昇給しており、採用時の給与178,670円が10年度には203,740円になっている（第２．９(1)①イ）ことが認められる。

また、本件審査の対象期間外ではあるが、A教諭の場合もF教諭と同様に、４年度から７年度の間、概ね４%台から５%台の昇給であり、号俸の上昇も概ね４号俸と認められる。

更に、４年３月に53歳（３年４月52歳）で退職したH教諭の退職時の本給がⅢ等級102号俸であったこと（第２．９(2)③）から考えると、同人は本給月額表が施行される前からの教諭ではあるが、仮に22歳で採用され、採用時から本給月額表が施行されていたとし、３年目に３等級に昇格したとしても、52歳までの28年間に101号俸昇給したことになり、年平均3.6号俸程度の昇給が算出できる。

イ 組合員に対する学園の昇給回答（第２．９(3)①イ）については、 $X_1$ と $X_2$ は、別表－３のとおり、９年度は２%台後半であったものの、10年度から14年度の間は1.4%から1.2%の間で推移しており、また、 $X_3$ の11年度から14年度の間は1.3%から1.2%の間で推移していた。これら組合員に対する昇給率は、 $X_3$ の７年度から10年度の昇給回答額の累計が15,870円であったのに対し、F教諭の同時期のそれは25,070円であった（第２．９(3)①ア）ことからすれば、 $X_3$ の昇給額は、F教諭の63%であった。また、学園の調査によると最近の非組合員の昇給が平均で３号俸であった（同９(2)④）のに比し、同時期の組合員の昇給は、4,000円前後から3,000円台の回答が続き（同９(3)①イ）、号俸に換算すれば２号俸に満たないものであった。そして、これらを覆すに足りる疎明はない。したがって、学園は、組合員に非組合員よりも低い昇給率の回答を行っていたものと認めることができる。

ウ 他方、給与における格差の存在については、年齢、経験年数などの違いはあるものの、７年度から10年度の $X_3$ とF教諭の昇給を比較すると（第２．９(1)①イ、同(3)①ア）、 $X_3$ の昇給率はF教諭の概ね半分以下、昇給額の累計でも上記のとおり、9,200円の差があり、 $X_3$ とF教諭の給与差額は64,480円となっていたことが認められる。そして、学園が明らかにした非組合員の賃金水準からも、少なくとも35歳前後まではほぼ直線的に昇給している事実があることを考えると、F教諭が在職し、１年に４号俸昇給すると仮定すれば、おおよそ35歳までの10年間で本給がⅢ－50号俸前後に達することも可能であると考えられる。時期や社会経済情勢が異なるとしても、 $X_3$ の22年間に要した賃金水

準にF教諭は約14年で達するほどの格差であるといえる。

エ 以上から、昇給及び給与について、組合員であるX<sub>1</sub>らと非組合員との間には格差が存在したものと認めることができる。

③ 昇給及び給与に関する格差の合理性について

ア 学園は、組合員であるX<sub>1</sub>らと非組合員との間の昇給及び給与の格差があるとしても、それは学園が年齢や勤続年数が重なると給与の上昇率が鈍化する賃金管理を行っているからであると主張し、学園が示した非組合員の賃金水準（第2.9(2)①②）はこれに沿うものといえなくもない。

しかし、この調査結果が事実を反映していることを具体的に裏付ける疎明資料はない。この点につき、学園は自らが提示した調査結果であるにもかかわらず、その具体的裏付けとなる疎明資料の提出を、当委員会の要求にもかかわらず拒否している。また、i. 昇給額が鈍化する年齢が調査によって動いており、調査年の違いを考慮しても、この動きが学園の賃金制度上生ずる必然的な現象であるのかは判然としない。ii. しかも、14年度においては、最年長者が複数の低年齢者から逆転される現象を出現しており、最年長者といえども毎年昇給していることを考えれば、この現象は評価結果の反映とみることができる。iii. そのことのみならず、調査した非組合員が少人数であることから、年齢や勤続年数に関係なく、一人の評価結果が給与額に強く反映し、全体の傾向値を不安定にすることがあり得るとも考えられる。iv. 学園は賃金管理研究所の指導を受けて賃金管理を行っているとは主張し、同研究所長の著書をそれに沿う疎明資料として提出しているが、現実に指導を受けたこと、及びその指導の内容を示す疎明資料はないことに加えて、学園主張のような年齢や勤続年数が重なると給与の上昇率が鈍化する賃金管理を現実に行っていることを示す疎明資料もないにもかかわらず、組合が救済を求める期間の組合員の給与水準が30万円前後と学園が想定したことは、かえってH教諭の退職時の給与は学園の主張と矛盾する。v. 組合との団体交渉等において、学園は組合員の昇給率ないし額について、それが学園主張のような賃金管理に基づいて決定されていることを一切説明してきていない。これらの事情に加えて、前記のように、学園は、当委員会の要求にもかかわらず、その主張を具体的に裏付けていないしivの疑問を解消する資料の提出を拒んでいる（第2.9(5)①）。

結局、年齢や勤続年数が重なると上昇率が鈍化する賃金管理を学園が行っている結果として、組合員と非組合員との間に昇給格差が生じていると認めるにたる疎明はない。したがって、学園の主張は採用することができない。

イ 学園が主張する非組合員の給与実態はそれ自体として間違いのないものであったとしても、学園の調査は、組合員よりも年齢の若い非組

合員の一時点における給与実態を示すものであって、基本的に非組合員がその前後において、いかなる昇給経過を辿っているかを示すものではない。したがって、学園の調査が年齢や勤続年数を重ねると給与の上昇率が鈍化する旨の主張を裏付けるものとまではいえない。

逆に、学園の初任給は固定されているにもかかわらず、その後の昇給において、非組合員と同等の職務を遂行している組合員が、そのうちの一人ということだけでなく、組合員全員がそろって低額、低率の昇給回答を受けている。また、非組合員との昇給の格差は、 $X_3$ が22年を要して得た給与を、非組合員のF教諭は約14年で達する計算も成り立つ程の格差があるといえる。そして、当委員会は、組合員らと同様の年齢にある非組合員の昇給経過を知り得るであろう、Ⅲ等級及びⅣ等級の非組合員の賃金実態を具体的に明らかにするよう釈明を求めた(第2. 9 (5)①) が、学園はこれに応じなかった。

ウ 学園は、 $X_1$ 及び $X_2$ が中労委での和解に基づき、それ以前の賃金問題と給与を合意した以上、 $X_1$ 及び $X_2$ の9年度以降の給与は、中労委和解が前提となり、また、 $X_3$ については昭和63年度賃金協定が前提となるから、同人らと非組合員との間の給与格差には合理性があると主張するもののようなのである(前記1 (2)②)。

しかし、 $X_1$ 及び $X_2$ は、中労委和解で合意した復帰当初の平成7、8年度( $X_1$ の8年度給与は別途合意があったと認められる。)の給与の差別を争っているわけではなく、しかも、同人らの復帰以降の一時金、2年目以降の給与については中労委和解に定めを置いていないことは明らかである。また、中労委和解に至る経過において、将来の給与の基礎となることの約定ないしそのための交渉が行われたとの疎明もない。したがって、 $X_1$ 及び $X_2$ の9年度以降の給与は中労委和解が前提となるのであって、非組合員との間の格差には合理性があるとの学園の主張は採用することができない。

昭和63年度までの賃金交渉及び協定妥結においては、学園が、回答の具体的根拠を示すこともなく、提示した回答を一度として修正することもなく(第2. 6 (1)①)、組合がやむを得ず妥結するのを待つという対応を採ったことを考慮すると、 $X_3$ の給与については昭和63年度協定書が前提であって、非組合員との間の格差には合理性があるとの学園の主張も採用することができない。

エ 更に、第2. 8 (1)、(2)認定のとおり、 $X_1$ 及び $X_2$ の復帰当初はともかく、その後、組合員は授業時間及び校務分掌とも非組合員と同等ないしそれ以上に担当しており、本件における昇給の評価に当たって、組合員が始末書の提出を命じられるなど特段に評価を低く抑えられる事実の疎明はない。

オ 以上の事情を併せて考えれば、学園は、組合員に対して非組合員の昇給実態を明らかにすることを避けつつ、全ての組合員に対して、お

しなべて低額、低率の昇給回答を繰り返した結果、非組合員との昇給の格差、ひいては給与の格差を拡大させたものと評価することができる。したがって、組合員と非組合員との間で存在する昇給及び給与の格差には、合理性は認められない。

④ 一時金における組合員と非組合員の格差の存在及びその合理性について

ア 一時金についての組合の調査によれば、夏期1.8か月、冬期は3.0か月、年度末一時金は生徒募集の担当者でない女性は0.2か月であり、F教諭には、平成9年度冬期一時金は3.0か月強、10年度夏期一時金は2.0か月弱の支給がされていた(第2.9(1)②)。昭和の年代ではあるが、S教諭、O教諭の一時金も概ね組合の調査と一致していた(第2.9(1)①ア)。これらのことからすれば、学園の一時金は、夏期には2.0か月分支給される者もいるが、少なくとも1.8か月、冬期が3.0か月、年度末が0.2か月支払われていたと推認することができる。

なお、学園は、15年頃には年度末一時金を0.2か月は支給していないというが、何か月分支給していたかは明らかにしなかった(第2.9(3)②イ)。

イ 他方、第2.9(3)②認定のとおり、組合員のX<sub>3</sub>に対しては、本件申立期間の前後を通じて学園の回答は夏期1.3か月、冬期1.6か月であり、年度末についてはゼロ回答が続いており、X<sub>1</sub>とX<sub>2</sub>に対する回答は、同人らの復帰後一貫して夏期1.0か月、冬期1.0か月であり、年度末は9年度までは0.1か月、それ以降はゼロ回答であった。

ウ 学園は、組合員と比較できる一般教諭の非組合員が存在しないと述べるのみで、一時金の回答額ないし月数について、組合員と非組合員との間に格差があることを否定する主張は行っていない。

エ 以上から、組合員への一時金に関する回答は、非組合員の40%から60%に止まっており、組合員と非組合員との間で一時金について格差が存在していたと認められる。

オ 本件各一時金の支給期間において、組合員は、授業時間及び校務分掌とも非組合員と同等ないしそれ以上に遂行していたと認められる(第2.8(1)(2))。そして、学園は、すべての組合員の一時金が低く評価される理由を明らかにしていないし、疎明資料を精査してもそうした理由の存在を示す証拠はない。

したがって、組合員と非組合員との間の一時金の格差について、合理的理由の存在を認めることはできない。

(3) 本件の不当労働行為性について

① 学園は、組合の結成前後の段階から、組合員の動向を注視し、ひいてはX<sub>1</sub>やX<sub>2</sub>を学外に放逐し、5年命令や裁判所の確定判決を契機に行われた中労委和解でも、その当初、X<sub>1</sub>に対して「(X<sub>1</sub>を)第三職員室に移したのは正しいと思っている。」と述べたり、X<sub>2</sub>にも「最高裁はだま

せても、現場はだませない。」「(X<sub>2</sub>)の教壇復帰は考えていない。」と述べるなどして、強固な嫌悪の情をあらわにしている。また、生活に窮してやむを得ず行っている組合員の仮処分申立てに対して、毎回申立てがなされるのを待って和解に応じる対応は、組合員に対する嫌がらせと評価せざるを得ない。更に、学園の団体交渉に対する対応も、組合の要求に対する回答は、一度の例外(第2.7(2)③ア)を除き、全く変更されることなく、組合がこれに応じるまで妥結しない姿勢を貫く不誠実な対応を採り続け、13年以降は交渉にさえ応じていない。これらの事実は、組合及び組合員であること自体を著しく嫌悪していることの現れといえる。

- ② 組合員の昇給の回答及び一時金の回答には、非組合員との間に大きな格差が存在するが、この格差の合理性を根拠づける賃金管理の在り方や適正な査定が存在することの疎明はない。そして、上記のとおり、学園が組合ないし組合員を著しく嫌悪していることを考え併せると、組合員の昇給の回答及び一時金の回答に非組合員との間に大きな格差が存在することは、学園が、組合が妥結できないであろうことを十分知りながら、X<sub>1</sub>らが組合員であるが故に一律的に同人らの昇給及び一時金の低額回答を続けることによって、同人らを経済的、精神的に追いつめることを狙った不利益取扱いに該当する。また、学園が、組合員全員に対して昇給及び一時金の差別を繰り返していることは、組合の弱体化をも意図することは明らかといえるから、支配介入にも該当する。

(4) 継続する行為の該当性の有無について

① 継続する行為の該当性

13不20号事件の申立ては、13年3月27日であるところ、本件でX<sub>1</sub>は7年度の夏期一時金から、X<sub>2</sub>は8年度の夏期一時金から、また、同人らの昇給については9年度から、そしてX<sub>3</sub>は11年度の昇給及び一時金から救済を求めている。そうすると、外形的に12年3月27日以前の申立てに係る救済は、申立期間を徒過した不適法な申立てとなる。しかしながら、組合らは、本件昇給及び一時金の差別は継続する行為に当たると主張するので、以下判断する。

ア 組合は学園に対し、毎年の春闘要求において、組合員に対する賃金差別是正を緊急要求などとして、重要課題と位置づけて毎年要求を続けている。例えば、8年度要求書では、X<sub>2</sub>の職場復帰の実現を機に「X<sub>3</sub>、A<sub>1</sub>に対する極端な低賃金を即刻是正すること」、「校務分掌を含めて一切の組合員に対する差別をなく」すこと(第2.7(2)①ア)を申し入れ、その後も賃金差別是正要求を続けている。

学園は、毎年の組合員に対する賃金差別是正要求に対し、毎年昇給及び一時金とも非組合員に対して低率、低額の回答を続け(第2.9(3)①②)、何らこの回答についての根拠となる説明や資料を示していないことからすれば、組合らの要求に真摯に対応しようとしていたとは到

底考えられない。

イ また、X<sub>3</sub>及びA<sub>1</sub>は、元年度以降、昇給がなくなり、一時金が支給されなくなった以降の昇給及び一時金について、また、復帰を果たしたX<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>は、先ず一時金について、次いで昇給分について、ほぼ毎年にもわたって抗議の意味を込めて、東京地裁に学園の回答額を債権額とする仮払いの仮処分を申し立てている。学園は、組合員からの仮処分申立てを待って、その都度、X<sub>3</sub>ら組合員と同裁判所において和解を繰り返している（第2. 6 (3)①）。

組合員は、組合員に賃金差別があることを前提に、その生活上やむを得ず仮処分を申し立てているにもかかわらず、学園は、裁判所で和解が成立するまでは仮払金を支払わないという硬直的な対応に終始しているのであって、何ら積極的に組合員の賃金問題を解決しようとする姿勢は窺われない。

ウ 8年度に学園は、X<sub>3</sub>及びA<sub>1</sub>の給与及び一時金の改善提案を行った（第2. 7 (1)）ことはあったが、このことは、賃金差別があるとして争っているX<sub>3</sub>の給与に若干の上積みをする内容に過ぎなかったのであり、真摯にA<sub>1</sub>の賃金、ひいてはX<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>を含む組合員の賃金を改善し、組合らが求める差別の是正に対応しようとするものであったとはいえない。

エ ところで、昇給については毎年度1回、賞与については年度に2回、それぞれ個別に決定されており、それ自体はそれぞれが独立した行為といえることができる。

しかしながら、学園は、組合からの文書による賃金に関する是正要求、仮処分申立て等による抗議、是正申入れを認識しつつ、前記判断のとおり、組合及び組合員を嫌悪し、組合員を差別する意図のもとに、組合の抗議や是正申入れを無視して、毎年の昇給及び一時金について差別した回答を繰り返して、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たと判断することができる。そうすると、学園によって組合員になされた昇給及び一時金の回答は、この不断に存する不当労働行為意思に基づいて一体としてなされた行為であると認めることができる。

結局、組合が昇給及び一時金について抗議ないし是正申入れを行った後、本件申立てに至るまでの間に学園が行った昇給及び一時金についての回答は、継続する行為に該当すると考えるのが相当である。

## ② 救済の対象期間等

学園が行った本件昇給及び一時金について低額の回答を続けていることは、上記のとおり、継続する行為に該当するから、組合らが救済を求める範囲をもって救済期間とする。すなわち、X<sub>1</sub>については、7、8年度の一時金及び9年度から14年度までの昇給及び一時金を救済対象とする。また、X<sub>2</sub>については、8年度の一時金及び9年度から14年度まで

の昇給及び一時金を救済対象とする。そして、 $X_3$ については、13年命令に引き続く11年度から14年度までの昇給及び一時金を救済対象とする。

(5) 是正水準と救済方法について

① 是正の基準

ア 学園は、非組合員の給与との比較、他の高等学校の標準的給与を想定して、是正水準を決めるのは、給与を労使協定により決定、支給してきた経過に反すると主張する。

確かに、当委員会は、13年命令においては他の高等学校の標準的給与を念頭においた是正水準を設けた。このことは、学園が学園の賃金実態について具体的に疎明せず、また、昇給及び一時金に関する格差の合理性についても疎明しなかったのであるから、やむを得ないところである。

他方、不当労働行為の救済として、非組合員の給与との比較によって、組合員のあるべき給与を想定し、その格差の是正を命ずることは、本来、委員会の認定、判断及び命令の在り方であって、委員会の適正な裁量権の行使というべきである。ただし、本件においては、学園が当委員会の要請にもかかわらず、全体の給与体系を明らかにする資料、ないし組合員と同年齢のⅢ、Ⅳ等級の賃金の在り方がわかる資料の提出を拒んだ(第2.9(5)①)ことから、事実上、非組合員との比較認定が困難になっているに過ぎない。

そして、労使協定により決定、支給してきた経過云々の主張自体については、前記2(2)③ウの判断のとおり、その主張に理由がないと判断したところであり、結局、学園の上記主張は、採用することができない。

イ 本件では、学園が充分とはいえないものの、非組合員の給与の実態の一部、あるいは非組合員の具体的な賃金の一端を明らかにしたことを考慮して、これらを前提として組合員の在るべき給与を想定する方法を採ることとする。

② 是正水準

ア 先ず、本件では、後記のとおり、 $X_1$ 及び $X_2$ の中労委和解の取扱いを含むことにはなるが、組合員の在るべき給与の基礎となる本給は、組合が結成された時点での本給とする。すなわち、昭和55年度の本給は、 $X_3$ がⅢ-30、 $X_2$ がⅢ-16、 $X_1$ がⅢ-13であった。しかし、 $X_1$ は、既に53年度の時点でⅢ-13であったが、その時点で、校長から辞めなければ授業も担任もすべて取り上げるなどと言われ、現に54年度当初からすべての職務から外されていることを考慮すれば、 $X_3$ 、 $X_2$ と同様に53年度から54年度において、3号俸の昇給があったものとして取り扱うのを相当とする。したがって、55年度には、 $X_1$ も $X_2$ と同じⅢ-16として取り扱う。

イ  $X_1$ 及び $X_2$ については、中労委和解によって学園に復帰する際の給

与が合意された経緯がある。また、X<sub>3</sub>も昭和63年度賃金協定書で給与が合意された経緯がある。この点につき、学園は、X<sub>3</sub>は昭和63年までは賃金協定書があり、X<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>は中労委和解があるから、それが是正水準決定の大前提となると主張するので、以下判断する。

- a もともと、X<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>の給与に関する中労委の和解協定は、復帰時及び復帰年度における給与を定めるのみで(第2.4(1)④、同(2)②)、同人らの一時金及び復帰年度以降の給与については何らの定めもしていない。
- b X<sub>1</sub>の中労委和解に至る過程では、復帰時の賃金交渉が難航したため組合は職場復帰後の継続交渉を求めたが、学園は職場復帰とその際の給与の同時解決を主張するなどして、交渉が長引き、その成立までに1年4か月を要している。平成6年3月当時に学園が提示したX<sub>1</sub>の給与は227,920円であり、この額は、賃金差別があるとして、別件で争っていたX<sub>3</sub>の給与額にほぼ相当(229,840円)するものであった(第2.4(1)②、同6(2)③)。このことからすれば、組合ないしX<sub>1</sub>が学園の案を受け入れなかったのは当然といえる。その後1年を要して、組合が考えたX<sub>1</sub>の給与とは大きな開きがあったものの279,000円で合意した。しかし、この合意は、職場復帰、ひいては教壇への復帰を切望するX<sub>1</sub>が賃金よりもこの面を重視し、復帰の際の賃金を犠牲にしたものとみることができる。
- c また、X<sub>2</sub>の中労委和解に至る過程は、8年2月から翌3月末には合意に達し、5月に協定を締結している。この交渉で学園は、X<sub>1</sub>の場合と同様に、職場復帰とその際の給与の決定との同時解決を主張したため、組合及びX<sub>2</sub>は、X<sub>1</sub>のように復帰交渉に長期間を費やし、復帰時期の遅れることを避け、新年度を目前に控えていることなどから早期の職場復帰を優先して、学園の提示した270,000円を受け入れたものである(第2.4(2)①)。
- d X<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>の中労委和解が成立する過程は、当委員会でX<sub>3</sub>及びA<sub>1</sub>の賃金差別事件を争っている最中に、概ね、組合が差別されていると主張するX<sub>3</sub>の現に支給されている給与をスタートに、最後はX<sub>3</sub>に学園が提示している昇給を実施した場合の給与(270,000円前後)に近いレベルで妥結している。こうした中労委和解の経緯及び学園が自ら提示した給与の根拠を何ら示していないことを考慮すれば、組合らが合意したX<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>の給与は、復帰のための暫定的な給与と捉えることもまたやむを得ないところである。
- e X<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>は、中労委和解で合意した復帰当初の7、8年度(X<sub>1</sub>の8年度給与は別途合意があったと認められる。)の給与の差別を争っているわけではなく、しかも、上記aのとおり、中労委和解は、同人らの復帰以降の一時金、2年目以降の給与については定めを置いていない。また、中労委和解に至る経過において、将来の給与の

基礎となることの約定ないしそのための交渉が行われたとの疎明もない。そうすると、組合やX<sub>1</sub>らが一時金、2年目以降の給与について差別があるとして、その是正を求めること自体を責めることもできないし、これを行うことに何らの不都合はない。

f 学園がX<sub>3</sub>の是正水準の前提となると主張する昭和63年度までの賃金交渉及び協定締結の過程は、組合が申し入れた給与引上げ及び一時金の要求について、団体交渉は行われるものの、学園は回答の具体的根拠を示すこともなく、提示した回答を一度として修正することもなく、組合が妥結するまで昇給が実施されず、一時金も支給されないことから、組合がやむを得ず妥結するのを待って、学園の当初の回答がそのまま妥結内容とすることを繰り返すものであった(第2.6(1)①)。

g 以上のaないしfを総合すれば、平成9年度以降のX<sub>1</sub>らの給与及び11年度以降のX<sub>3</sub>の給与を決定するに当たって、中労委和解及び昭和63年度の賃金協定を前提とすべき根拠はないと認められる。したがって、是正水準決定の大前提は、中労委和解及び昭和63年協定であるとする学園の主張は採用することができない。

そうすると、X<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>については、5年命令及び13年命令で問題となった不当労働行為がなく、昭和56年度以降、組合員が非組合員と同様に平均的な昇給をしたならば得られたであろう本給を想定し、それに基づいて平成9年度の給与を確定する必要がある。そうでない限り、同人らの賃金差別は解消されないことになる。また、X<sub>3</sub>についても、13年命令と異なり、本件では学園が多少とも本件賃金差別について反証を試みているのであるから、X<sub>1</sub>らと同様の考え方に基づいて、11年度以降の給与を確定する必要がある。

ウ 本件審査の過程で、i. 従前、学園にはⅢ等級のまま長期に在職し、52歳でⅢ等級102号俸で退職した教諭がいたこと、ii. 経験の浅い若年層ではあるが、概ね4号俸の昇給をしている事実があること、iii. 学園が提示した証拠によっても学園の非組合員が30代半ばまではほぼ直線的に昇給している事実があること(ただし、学園が示した証拠の上限の年齢が30代半ばであった。)、iv. 最近4、5年のⅢ等級の昇給号俸が平均すると概ね3号俸であったことが認められる。これらを総合して、組合員が42歳に達するまでの各昇給時期(各年度の4月)までは4号俸、それ以降は各年度3号俸の昇給があったものとして取り扱うのが相当である。

a そうすると、X<sub>1</sub>については、昭和55年度のⅢ-16を基に、56年度から42歳に達した63年度までの間各4号俸の昇給があったとみなし、63年度にはⅢ-48となり、その後は年に3号俸昇給するとみなすから、本件申立て前の平成8年度にはⅢ-72となっていたものとして、9年度以降、別表-1のとおり昇給したものとする。ただし、

7、8年度の給与については、中労委和解及び別途の合意があるので、一時金の算定に当たっては、是正すべき給与は使用しないものとする。

b また、X<sub>2</sub>については、昭和55年度のⅢ-16を基に、56年度から42歳に達した平成6年度までの間各4号俸の昇給があったとみなし、6年度にはⅢ-72となり、その後は年に3号俸昇給するとみなすから、本件申立て前の8年度にはⅢ-78となっていたものとして、9年度以降、別表-1のとおり昇給したものとする。ただし、8年度の給与については、中労委和解の合意があるので、一時金の算定に当たっては、是正すべき給与は使用しないものとする。

c 同様に、X<sub>3</sub>は、昭和55年度のⅢ-30を基に56年度から平成2年度までの間各4号俸の昇給があったとみなし、42歳に達した2年度にはⅢ-70となり、その後は年に3号俸昇給するとみなすから、本件申立て前の10年度にはⅢ-94となっていたものとして、11年度以降、別表-1のとおり昇給したものとする。

エ また、調整手当について学園は、時間外の用務、クラブ活動指導などに対する手当というが、新規採用者にも4%の支給をする例があり、組合員の調整手当は少なくとも4%の支給をすべきものとする。更に、一時金については、上記X<sub>1</sub>とX<sub>2</sub>の但書部分を除き、給与を改めた上で、夏期については1.8か月分を、冬期については3.0か月分を支給することとし、年度末については、組合らの請求どおりの支給に疑問がないではないが、学園が具体的に支給の実態を明らかにしていないことから、0.2か月分を支給するものとする。

オ なお、組合らは、本件賃金格差を是正するに当たって、金額的に管理職相当の賃金が符合する旨を主張し、学園は、管理職への昇格など論外である旨を主張する。しかしながら、組合も管理職への昇格自体を求めているわけではなく、救済措置を講ずる場合の一つの方法を示したものに過ぎないのであるから、特段の判断は必要ないとする。

### ③ 救済方法

ア X<sub>1</sub>らの給与を別表-1のとおり是正した上、是正後の給与に基づく組合員の給与額及び一時金支給額を算出した上、既に組合員が支給を受けた額との差額を支払うものとする。ただし、X<sub>1</sub>の7、8年度及びX<sub>2</sub>の8年度の一時金については、上記②ウa、同bの但書のとおりとする。また、表-4記載の仮処分による支払額を含む14年度分までの既に学園が支払った仮払金は、上記差額から控除するものとする。

イ 組合員に対する給与の差別支給及び一時金の不支給の状況に鑑み、学園は、申立期間における給与の支給日ないし非組合員に対する一時金の支給日を基準として、年5分の割合による金員を付加して支払うべきである。

なお、組合らは、別表－４に掲げる請求額を支払わなかったこと自体についての遅延損害金の支払を求めているが、本件救済に当たっては、主文第１項(４)が相当であると考えます。

#### 第４ 法律上の根拠

以上の次第であるから、学園が、 $X_1$ に対する平成７年度及び８年度の一時金並びに９年度ないし１４年度の給与及び一時金に関し、また、 $X_2$ に対する８年度の一時金並びに９年度ないし１４年の給与及び一時金に関し、更に、 $X_3$ に対する１１年度ないし１４年度の給与及び一時金に関し、非組合員よりも低額な回答を続け、低額な給与を支給し、一時金を支給しなかったことは、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条の１２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１７年１２月２０日

東京都労働委員会  
会長 藤 田 耕 三

(別表 略)