

命 令 書

平成18年(不再)第4号事件

再 審 査 申 立 人

学校法人松蔭学園

平成18年(不再)第7号事件

再 審 査 被 申 立 人

平成18年(不再)第4号事件

再 審 査 被 申 立 人

松蔭学園教職員組合

平成18年(不再)第7号事件

再 審 査 申 立 人

同

X 1

同

X 2

同

X 3

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 中労委平成18年（不再）第4号事件再審査申立人・同第7号事件再審査被申立人学校法人松蔭学園は、中労委平成18年（不再）第4号事件再審査被申立人・同第7号事件再審査申立人 X1の平成7年度及び8年度の夏期・冬期・年度末一時金並びに9年度から14年度までの給与及び夏期・冬期・年度末一時金（11年度から14年度までの年度末一時金を除く。）、同X2の8年度の夏期・冬期・年度末一時金並びに9年度から14年度までの給与及び夏期・冬期・年度末一時金（11年度から14年度までの年度末一時金を除く。）、並びに同X3の11年度から14年度までの給与及び夏期・冬期一時金をそれぞれ下記「是正給与及び一時金表」記載のとおり是正し、同人らに対して、是正後の給与及び夏期・冬期・年度末一時金の額から既に支払った給与及び東京地方裁判所における賃金仮払仮処分請求事件の和解による仮払金の額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 中労委平成18年（不再）第4号事件再審査申立人・同第7号事件再審査被申立人学校法人松蔭学園は、中労委平成18年（不再）第4号事件再審査被申立人・同第7号事件再審査申立人松蔭学園教職員組合、同 X1、同X2 及び同X3に対して、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 X3 殿

X1 殿

X 2 殿

X 3 殿

学校法人松蔭学園

理事長 Y 1

当学園が、貴組合の組合員 X 1 氏、同 X 2 氏及び同 X 3 氏に対して、平成 7 年度から 1 4 年度までの給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給（1 1 年度から 1 4 年度までの年度末一時金支給を除く。）を差別したこと（組合員により、一部年度の給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給を除く。）は、中央労働委員会によって、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないように致します。

（注：年月日は、交付する日を記載すること。）

II 中労委平成 1 8 年（不再）第 4 号事件再審査申立人・同第 7 号事件再審査被申立人学校法人松蔭学園並びに中労委平成 1 8 年（不再）第 4 号事件再審査被申立人・同第 7 号事件再審査申立人松蔭学園教職員組合、同 X 1、同 X 2 及び同 X 3 のその余の本件各再審査申立てを棄却する。

是正給与及び一時金表

X 1

年度 (平成)	給 与					一 時 金		
	等級一 号俸	本給額 (円)	加給率 (%)	調整手当 率 (%)	給与額 (円)	夏期 (月数)	冬期 (月数)	年度末 (月数)
7						1.8	3.0	0.2
8						1.8	3.0	0.2
9	Ⅲ－88	224,350	56	4	364,000	1.8	3.0	0.2
10	Ⅲ－91	228,100	56	4	370,100	1.8	3.0	0.2

11	Ⅲ－93	230,600	56	4	374,100	1.8	3.0	
12	Ⅲ－95	233,100	56	4	378,200	1.8	3.0	
13	Ⅲ－97	235,600	56	4	382,200	1.8	2.8	
14	Ⅲ－99	238,100	56	4	386,300	1.8	2.7	

X2

年度 (平成)	給 与					一 時 金		
	等級一 号俸	本給額 (円)	加給率 (%)	調整手当 率 (%)	給与額 (円)	夏期 (月数)	冬期 (月数)	年度末 (月数)
8						1.8	3.0	0.2
9	Ⅲ－79	213,100	56	4	345,700	1.8	3.0	0.2
10	Ⅲ－82	216,850	56	4	351,800	1.8	3.0	0.2
11	Ⅲ－85	220,600	56	4	357,900	1.8	3.0	
12	Ⅲ－88	224,350	56	4	364,000	1.8	3.0	
13	Ⅲ－91	228,100	56	4	370,100	1.8	2.8	
14	Ⅲ－94	231,850	56	4	376,200	1.8	2.7	

X3

年度 (平成)	給 与					一 時 金		
	等級一 号俸	本給額 (円)	加給率 (%)	調整手当 率 (%)	給与額 (円)	夏期 (月数)	冬期 (月数)	年度末 (月数)
11	Ⅲ－97	235,600	56	4	382,200	1.8	3.0	
12	Ⅲ－100	239,350	56	4	388,300	1.8	3.0	
13	Ⅲ－102	241,850	56	4	392,400	1.8	2.8	
14	Ⅲ－104	244,350	56	4	396,400	1.8	2.7	

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、中労委平成18年（不再）第4号事件再審査申立人・同第7号事件再審査被申立人学校法人松蔭学園（以下「学園」という。）が、学園の設置する高等学校の教員であって、中労委平成18年（不再）第4号事件再審査

査被申立人・同第7号事件再審査申立人松蔭学園教職員組合（以下「組合」という。）の組合員である中労委平成18年（不再）第4号事件再審査被申立人・同第7号事件再審査申立人 X 1（以下「X 1」という。）、同 X 2（以下「X 2」という。）及び同X 3（以下「X 3」という。）に対して、平成7年度から14年度までの給与引上げ及び一時金支給（組合員により、一部年度の給与引上げ及び一時金支給を除く。）を差別したことが労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、組合、X 1、X 2及びX 3（以下「組合ら」という。）が、13年3月27日、14年3月28日及び15年11月7日の三次にわたって、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済を申し立てた事件である。

2 初審における請求する救済内容は、次のとおりである。

(1) 下記アないしウの給与引上げ及び一時金支給差別の是正並びに是正後の給与及び一時金の額から既に支払った給与及び東京地方裁判所における賃金仮払仮処分請求事件の和解による仮払金の額を控除した金額（以下「是正差額」という。）の支払（初審命令添付別表－4（以下「別表－4」という。）のとおり。年6分の金員付加）

ア X 1に対する7年度及び8年度の夏期・冬期・年度末一時金支給差別並びに9年度から14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

イ X 2に対する8年度の夏期・冬期・年度末一時金支給差別並びに9年度から14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

ウ X 3に対する11年度から14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

(2) 文書掲示

3 東京都労委は、17年12月20日、本件救済申立てに係るすべての年度

の給与引上げ及び一時金支給差別の是正（ただし、是正水準については、X 1の請求額のおおむね75パーセント、X 2及びX 3の請求額のおおむね85パーセントである。）、是正差額の支払（年5分の金員付加）並びに文書手交を命じることを決定し、18年1月30日に命令書を交付した。これを不服として、学園は、同年2月9日、初審命令の取消し及び救済申立ての却下を求めて、また、組合らは、同月14日、請求する救済どおりの救済を求めて、それぞれ再審査を申し立てた。

第2 当事者の主張要旨

1 学園

学園は、初審における主張（初審命令理由第3の1（2）（35～37頁））に加えて、初審命令によるX 3の給与及び一時金の是正水準に関して、要旨、次のとおり主張する。

（1）X 3の給与の是正水準について

初審命令は、X 3の13年度（年度当初53歳）の給与の等級号俸をⅢ等級103号俸に、14年度（同54歳）の等級号俸をⅢ等級106号俸に是正するよう命じている。しかしながら、これまで学園においては、53歳以上の非組合員（Ⅲ等級）は在籍していないが、その年齢の平均的な非組合員（Ⅲ等級）の毎年度の昇給号俸数（昇給幅）については、取扱いとして、3号俸ではなく、2号俸としており、上記是正水準は高過ぎる。X 3のあるべき是正水準は、13年度にⅢ等級102号俸、14年度にⅢ等級104号俸である。

なお、初審命令によるX 3の11年度及び12年度の給与の是正水準については、争わない。

（2）X 3の一時金の是正水準について

初審命令は、X 3の13年度及び14年度の冬期一時金を3.0か月分

に是正するよう命じているが、冬期一時金の非組合員平均支給実績は、13年度が2.8か月分、14年度が2.7か月分であり、上記是正水準は高過ぎる。

また、初審命令は、X3の11年度から14年度までの特別手当（年度末一時金）を0.2か月分に是正するよう命じているが、特別手当（年度末一時金）は10年度以降、生徒募集で外回りをする特定の教諭しか支給しておらず、X3は外回りをしていないのであるから、上記初審命令は取り消されるべきである。

なお、初審命令によるX3のその余の一時金の是正水準については、争わない。

2 組合ら

組合らは、初審における主張（初審命令理由第3の1（1）（33～35頁））に加えて、初審命令によるX1の給与の是正水準に関して、要旨、次のとおり主張する。

初審命令は、X1の平成9年度ないし14年度の給与の等級号俸をⅢ等級75号俸（9年度）ないしⅢ等級90号俸（14年度）に是正するよう命じているが、上記是正水準は低過ぎる。賃金差別がなかった昭和53年度における組合員らの等級号俸は、高い順にX3、X1、X2となっていたこと、X1は差別がなかったならば前歴換算がなされていたとみるべきであること等を考慮すると、X1のあるべき是正水準は、Ⅲ等級85号俸（平成9年度）ないしⅢ等級100号俸（14年度）である。なお、X2及びX3の給与及び一時金の是正水準については、争わない。

第3 当委員会の認定した事実

以下に掲記する証拠のほか、初審第1回審問速記録（X5証人、X1証人、X2証人、X3証人）、第2回審問速記録（Y1証人）、5年命令、後記3

(3) ア(カ))、13年命令、同3(3)ア(ク))、14年命令、同3(3)イ(イ))、16年中労委命令、同7(2)ウ(イ))及び「17年中労委命令」(同3(3)ウ(イ))並びに審問の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

1 当事者等

(1) 学園は、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年度当時の教職員数は53名、生徒数は中学校188名・高等学校601名であった。また、学園は、神奈川県厚木市に大学を設置している。

(2) 組合は、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、その組合員は、X1、X2及びX3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。

X1(昭和21年1月30日生)は、大学院(修士課程)修了後2年間、学園以外の高校及び中学において社会科の非常勤講師を務めた後、48年4月に27歳で、高校の社会科教諭として学園に採用された。同人は、組合結成時から執行委員であり、57年9月から平成18年4月途中まで執行委員長の地位にあった。なお、同人は、同年3月末に学園を定年により退職したが、退職後も執行委員として、組合に在籍している。

X2(昭和26年9月16日生)は、大学卒業後、49年4月に22歳で、高校の家庭科教諭として学園に採用された。同人は、後記2(4)イのとおり56年11月20日付けで学園から解雇されたものの、後記4(2)イのとおり平成8年4月1日付けで職場に復帰しており、組合結成時から昭和57年9月まで執行委員長、その後は執行委員の地位にある。

X3(昭和22年12月15日生)は、大学卒業後、45年4月に22歳で、高校の英語科教諭として学園に採用された。同人は、組合結成時か

ら平成18年4月途中まで副執行委員長であり、その後は執行委員長の地位にある。

X4は、昭和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 組合結成前後の本件労使関係の推移

(1) 昭和55年の組合結成前後の状況

ア X3、X1及びX2は、昭和49年ごろ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するなどの活動をしていた。

他方、54年2月、当時、高等学校の校長兼学園の理事長であったY2（以下「校長」という。）は、X1に対して、時間割ボードの書直しを命じた際の同人の対応に関し、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う。辞めないなら、授業も担任もすべて取り上げる。」などと言った。そして、学園は、55年4月、X1を授業担当、クラス担任、校務分掌等一切の職務から外した。同じころ、授業時間を1時間延長したことに関して、X2に始末書の提出を命じたりした。

X3、X1及びX2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、学園内で組合を結成するための準備を始めた。

54年11月、組合結成の準備をしていることを知った校長は、X3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。」と告げた。

イ 上記X 3ら3名とX 4は、55年4月6日、組合を結成し、翌日、学園に組合結成を通知するとともに、「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。しかし、Y 1副校長（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。以下「副校長」又は「Y 1理事長」という。）が「新学期早々、組合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……。」などと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 1に対する職務外し、隔離等

ア 56年3月23日、組合とX 1は、東京都労委に上記X 1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（昭和56年（不）第37号事件。以下、他の事件も含め、「56不37号事件」のように表記する。）。

その直後の56年4月、学園は、職員室の一画にX 1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。さらに、57年3月8日、副校長は、X 1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 1は、東京都労委にX 1に対する上記隔離は不当労働行為であるとする救済申立て（57不105号事件）をした。

イ 61年8月30日、副校長は、X 1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。

なお、X 1には、55年4月以降、月額給与額として14万7500

円（54年度の給料額）は支給されたが、一時金は、54年12月以降、全く支給されていない。

平成2年4月20日、組合及びX1は、同人に対する自宅待機命令及び自宅研修命令は不当労働行為であるとして、上記アの57不105号事件において追加申立てを行った。

ウ 昭和61年9月、X1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）救済申立て、X3の証言等に対する学園の対応

ア 副校長は、X3に対し、56年3月25日午後7時ごろから約3時間にわたって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。」などと詰問した。

また、副校長は、X3に対し、X3が7月6日に上記事件の審問で、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ことにつき、「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。

イ 56年11月9日、組合とX3は、X3の上記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）をした。

なお、出産手当金問題については、57年8月12日、和解が成立した。

（4）X2に対する解雇

ア 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X2に「見に行ってい。」と命じたことへのX2の対応について、X2は、主任を含む数名の教諭から批判を受けた。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X2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。」と公言した。

イ 56年7月23日、X2の成績評価に間違いがあったことが判明し、学園は、同人に教務手帳やてん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X2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日付けで普通解雇にした。

これに対して、組合及びX2は、12月18日に、同人に対する解雇は不当労働行為であるとして、東京都労委に救済を申し立てた（56不148号事件）。

57年2月、学園は、X2を被告として、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、59年11月、X2は、解雇無効を前提として賃金の支払を求める反訴（昭和59年（ワ）第12601号）を提起した。

（5）X4のプリント問題と懲戒処分

58年1月、X4が用紙の端に「改姓しました。」と記載したプリントを生徒に配付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、X4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、X4に8日間の停

職処分を発令した。

7月4日、組合及びX4は、同人に対する停職処分は不当労働行為であるとして、東京都労委に救済を申し立てた（58不73号事件）。

3 X1、X2に係る訴訟及び東京都労委係属事件の推移

(1) X1の損害賠償請求訴訟

平成4年6月11日、東京地裁は、学園のX1に対する職員室隔離、第三職員室隔離はX1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X1を学園から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400万円の支払を命ずる判決を言い渡した。

学園は、上記判決を不服として控訴した（X1は附帯控訴）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600万円に増額する判決を言い渡した。

学園は上告せず、東京高裁判決が確定した。

(2) X2の解雇に係る訴訟

5年6月23日、東京地裁は、X2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」に該当する事実も、また、他の解職事由及びそれらに準ずる事由も認められず、X2に対する解雇は無効であると判断して、学園の本訴請求を棄却し、X2の反訴請求に基づき、学園に対して賃金と付加金の支払を命ずる判決を言い渡した。

学園は、上記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) 東京都労委係属事件の推移

ア 本件以前の救済申立ての経過等

- (ア) 前記2のとおり、組合及び組合員らは、組合結成直後から、56不37号事件(X1に対する職務外し及び組合活動に対する干渉)、56不133号事件(X3の証言に対する学園の言動)、56不148号事件(X2に対する解雇)、57不105号事件(X1に対する隔離及び自宅待機命令・自宅研修命令)及び58不73号事件(X4に対する停職処分)を相次いで申し立てた。
- (イ) 昭和58年1月11日、東京都労委は、56不37号事件に、56不133号事件、56不148号事件及び57不105号事件を併合した(併合4事件)。
- (ウ) 4月4日、組合、X3及びX4は、56不37号事件において、X3に対する55年度の夏期・冬期一時金支給差別並びに56年度及び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X4に対する55年度の冬期一時金支給差別並びに56年度及び57年度の給与引上げ及び夏期・冬期一時金支給差別に関する救済申立てを追加した。
- (エ) 平成2年10月23日、組合、X3及びX4は、2不56号事件(同人らに対する昭和58年度から平成元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)を申し立てた。
- (オ) 3年7月24日、東京都労委は、上記(ウ)のとおり追加申立てのなされた56不37号事件から、追加申立てに係る部分(X3及びX4に対する賃金差別問題)を分離し、分離部分を2不56号事件と併合した(併合2事件)。
- (カ) 5年1月28日、東京都労委は、上記(オ)のとおり分離した後の上記(イ)の併合4事件(X1に対する職務外し、隔離及び自宅待機

命令・自宅研修命令、X 2 に対する解雇、X 3 の証言に対する学園の言動並びに組合活動に対する干渉) について、X 3 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が、その他の学園の行為については不当労働行為が成立するとして、X 1 及びX 2 の原職復帰、バックペイ、組合活動への干渉禁止等を命ずる4年11月24日付け命令書(以下「5年命令」という。)を交付した。

学園は、5年命令を不服として、5年2月9日、当委員会に再審査(5不再8号事件)を申し立てたが、後記4のとおり和解が成立し取り下げられた。

(キ) その後、組合、X 3 及びX 4 は、同人らに対する賃金差別問題について、5不23号事件、8不80号事件及び9不42号事件を申し立て、さらに、9年7月14日及び11年3月17日に追加申立てを行った。なお、この間の10年4月14日、東京都労委は、上記(オ)の併合2事件に、上記5不23号事件、8不80号事件及び9不42号事件を併合した(併合5事件)。

併合5事件の申立ての内容は、次のとおりである。

- ① X 3 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
- ② X 4 に対する昭和54年度の年度末一時金支給差別、55年度の夏期・冬期・年度末一時金支給差別並びに56年度から平成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
- ③ X 1 及びX 2 に対する賃金差別

なお、上記(カ)のとおり、当委員会における和解(7年3月3日及び8年5月29日)により、取り下げられた。

(ク) 13年1月29日、東京都労委は、併合5事件について、X 3 及びX 4 に対する賃金差別が不利益取扱いに当たるとして、その是正(請

求された救済内容のほとんどを認めた)等を命ずる12年12月5日付け命令書(以下「13年命令」という。)を交付した。

13年2月2日、学園は、13年命令中の救済を命じた部分の取消しを求めて(13不再3号事件)、また、組合、X3及びX4は、同月13日に、付加すべき金員の割合を年6分とすることを求めて(13不再7号事件)、それぞれ再審査を申し立てた。

イ 本件救済申立ての経過等

(ア) 組合らは、13年3月27日に本件13不20号事件を、14年3月28日に本件14不29号事件を、15年11月7日に本件15不102号事件を申し立てた。

各事件の申立ての内容は、次のとおりである。

① 13不20号事件

X1に対する7年度及び8年度の夏期・冬期・年度末一時金支給差別並びに9年度から11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、X2に対する8年度の夏期・冬期・年度末一時金支給差別並びに9年度から11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X3に対する11年度の給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給差別

② 14不29号事件

X1、X2及びX3に対する12年度及び13年度の給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給差別

③ 15不102号事件

X1、X2及びX3に対する14年度の給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給差別

(イ) なお、組合は、13不20号事件において、賃金差別の申立てのほか、後記7(2)ウ(ア)のとおり団体交渉拒否の申立ても行って

いたが、東京都労委は、13年9月14日、13不20号事件から団体交渉拒否の申立て部分を分離し、分離部分について、本件賃金差別事件に先行して、14年10月10日、9月3日付け命令書（以下「14年命令」という。）を交付した。その内容は、同（ア）のとおりである。

ウ 13年命令に対する再審査の経過等

（ア）再審査の経過

学園は、13年命令に係る初審審査において、学園の賃金体系について一部明らかにしたものの、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、再審査においてもこれらを明らかにしなかった。再審査は14年3月19日に結審した。

その後、当委員会は、14年命令に係る再審査事件（後記7（2）ウ（イ））の調査において、上記のとおり結審した13年命令に係る再審査事件を含めた全面的な解決を目指して和解を試みた。その過程において、学園は、当時係属していた本件賃金差別事件の初審審査における証拠資料を含めて、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、15年12月25日、組合、X3及びX4が13年命令に係る再審査事件において請求する賃金は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するために審問の再開を申請し、当委員会は、16年2月27日、審問を再開した。学園は、再開した審問手続きにおいて、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。

（イ）再審査命令の内容

当委員会は、17年2月18日、13年命令の一部を変更する同月

2日付け命令書（以下「17年中労委命令」という。）を交付した。
なお、取消訴訟は提起されず、同命令は確定した。

同命令の要旨（13年命令の変更点）は、次のとおりである。

① 救済（差別是正）の範囲について

13年命令が、X3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56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X4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56年度から平成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の救済を命じたのに対して、17年中労委命令は、X3及びX4に対する元年度から10年度まで（ただし、X4については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の救済を命じた。

② 救済（差別是正）の水準について

給与については、13年命令が、X3及びX4の請求額どおりに是正するよう命じたのに対して、17年中労委命令は、X3の請求額のおおむね85パーセントに、X4の請求額の概ね95パーセントに是正するよう命じた。また、一時金については、17年中労委命令は、X3及びX4の請求する支給月数（夏期1.8か月、冬期3.0か月、年度末0.2か月）どおりに是正するよう命じた13年命令を維持した。

なお、17年中労委命令による是正後のX3の給与は、表-1のとおりである。ちなみに、元年度から10年度までの実支給給与額は、後記6（2）ウのとおり、各年度とも昭和63年度（協定締結）の給与額22万9840円と同額であった。

表-1 17年中労委命令による是正後のX3の給与表（省略）

4 X 1、X 2問題に係る当委員会での和解

(1) X 1問題の和解

ア 前記X 1問題は東京高裁判決（5年11月12日）が確定した（前記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、学園と4回の交渉を行った。

この交渉で学園は、X 1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 1を) 第三職員室に移したのは正しいと思っている。」などと主張した。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。

イ 6年3月から5月の間、当事者双方の代理人である弁護士間での交渉が9回行われ、X 1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 1復帰時の給与22万7920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。しかし、学園からの賃金資料等の提出は一切なかった。

ウ 6年6月13日、組合は、5年命令の再審査が係属していた当委員会に対し、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 1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、当委員会において4回の和解が試みられ、X 1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

において、学園は、復帰時の賃金額を27万9000円とする提案をした。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X3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ず、職場への復帰、教壇への復帰を最優先するとして、学園が提案した賃金額を受け入れ、妥結した。

エ 7年3月3日、当委員会において、学園と組合（私教連を含む。）及びX1の間で、5不再8号事件（X1に関する部分）に関し、次のような内容の和解協定（以下「7年和解」という。）が締結され、X1は、自宅待機命令から8年6か月（職務外しから14年11か月）を経て、職場に復帰することとなった。

- ① 学園は、X1に対し、同月1日付けをもって昭和61年8月30日付け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 平成7年3月分及び7年度におけるX1の給与（給料及び調整手当）は、月額27万9000円とする。
- ③ 学園は、X1に対し、8年度から授業を担当させる。ただし、X1が就業規則、内規に違反した場合には、これを次年度に延期することがある。
- ④ 学園は、組合（私教連を含む。）に対し、別途覚書で定める金額（1736万円）の和解金を支払う。
- ⑤ 本和解成立により、学園は、5不再8号事件のうち、X1に関する部分を取り下げ、組合及びX1は、2不56号事件及び5不23号事件のうち、X1に関する部分（賃金差別問題）を取り下げるとともに、5年命令のうち、X1に関する部分の履行を求めない。
- ⑥ 学園と組合（私教連を含む。）及びX1は、本和解成立をもって

X 1 に関する問題が一切円満解決したものであることを確認し、本和解成立に至るまでの間における問題につき、学園に対し、いかなる請求及び異議の申立てをしない。

(2) X 2 問題の和解

ア 学園が提訴した X 2 に対する雇用関係不存在確認訴訟は、8 年 2 月 2 日、最高裁の上告棄却により、同人の解雇の無効が確定（前記 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、Y 1 理事長による「最高裁はだませても、現場はだませない。」「(X 2 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。組合は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 1 復帰の際と同様、復帰時の賃金が決まらなければ X 2 の復帰はないとの姿勢を堅持した。

組合は、X 1 の職場復帰交渉が長期間に及んだ経験や新年度を目前に控えていたことから、とにもかくにも早期の職場復帰を優先した。学園は、X 2 の給与についても具体的賃金資料等は提出せず、同人の在職期間が X 1 よりも 1 年少ないことを理由に 27 万円を提示し、組合はこれを受け入れた。

イ 8 年 5 月 29 日、当委員会において、学園と組合（私教連を含む。）及び X 2 の間で、5 不再 8 号事件（X 2 に関する部分）に関し、次のような内容の和解協定（以下「8 年和解」という。）が締結され、X 2 は、解雇から 14 年 4 か月を経て、職場に復帰することとなった。

① 学園は、X 2 に対し、昭和 56 年 11 月 20 日付け解雇を撤回し、平成 8 年 4 月 1 日から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 X 2 の給与（給料及び調整手当）は、月額 27 万

円とする。

- ③ 学園は、X 2 に対し、9 年度から授業を担当させる。ただし、X 2 が就業規則、内規に違反した場合には、これを次年度に延期することがある。
- ④ 学園は、X 2 及び組合（私教連を含む。）に対し、別途覚書で定める金額（1 4 5 6 万 2 9 2 5 円）の和解金を支払う。
- ⑤ 本和解成立により、学園は、5 不再 8 号事件を取り下げ、組合及び X 2 は、2 不 5 6 号事件及び 5 不 2 3 号事件のうち、X 2 に関する部分（賃金差別問題）を取り下げるとともに、5 年命令の履行を求めない。
- ⑥ 学園と組合（私教連を含む。）及び X 2 は、本和解成立をもって X 2 に関する問題が一切円満解決したものであることを確認し、本和解成立に至るまでの間における問題につき、いかなる請求及び異議の申立てをしない。

5 学園の賃金体系

（1）給与の種類

ア 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 1 8 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、昇給や一時金に関し、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。

（本件においては、この慣行に従って「給与」をこの意味で使用するこ

ととする。)

イ 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。同表によって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年度に導入され、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11万5600円であり、1号俸上がるごとに、一律に1250円増額する。また、Ⅳ等級は1号俸（14万6900円）から1570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。

ウ 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-2のとおりである。

表-2 加給率表 （省略）

エ 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-3 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-3 初任給調整手当支給状況（省略）

オ 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られている（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されていない。

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されることがある。

(2) 初任給及び昇給

ア 初任給

新規大卒教職員の給与の本給は、原則として、Ⅱ等級 13 号俸に格付けされ、勤務成績が普通であれば、2 年目にⅡ等級 17 号俸に昇給し、

3年目にはⅢ等級1号俸（本給の額は、Ⅱ等級21号俸と同額の11万5600円である。）に昇格する。

なお、学園は、初任給の世間相場を考慮し、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、調整を図っている。

イ 昇給

昇給の時期については、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。」と規定されているが、現実には毎年4月1日付けで行われている。

また、昇給については、具体的かつ明確な査定基準を含む昇給基準は設けられておらず、昇給は、一時金支給と同様に、校長が主任らの意見を聞いて各教職員を評価し、最終的に理事長の判断により決定されており、査定結果については明らかにされていない。

学園が準拠している昇給に関する「賃金管理研究所」（同研究所によると、「6000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」であるという。）の指導基準では、表-4のとおり、毎年度の昇給号俸数（昇給幅）について年齢とともに逡減させることとされている。もっとも、学園は、賃金管理研究所の指導基準に基づき昇給幅について年齢とともに逡減させてはいるが、昇給幅の切替え年齢（調整年齢）については、上記指導基準に倣ってはいるものの、必ずしもこれと一致させてはいない。

表-4 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号俸昇給	4号俸昇給	5～6号俸昇給
41歳(45歳)まで	1～2号俸昇給	3号俸昇給	4～5号俸昇給
47歳(50歳)まで	0～1号俸昇給	2号俸昇給	3～4号俸昇給

48歳(51歳)以上	昇給停止	1号俸昇給	2～3号俸昇給
------------	------	-------	---------

(注) 括弧書き年齢は、IV等級の場合である。

なお、学園は、各教職員に対して、毎月の給与（給料及び手当）について、給与明細書により、給料（本給及び加給）の総額及び各手当の額を示しているが、本給の等級号俸及び額並びに加給の額及び率は明らかにしていない。

6 学園における賃金交渉

(1) 昭和63年度までの賃金交渉

ア 団体交渉は、学園側から副校長以下3、4名が、組合側から組合員と私教連の役員が出席して行われた。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、おおむね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、最終的には協定を締結するというものであった。しかし、学園回答の提示から協定締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るのが通例であり、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。

イ 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るのは、先ず、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たが、

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年度までの賃金交渉

ア 学園は、元年度から12年度までの給与引上げに関する団体交渉においても、昭和63年度までの給与引上げに関する団体交渉と同様に、非組合員には毎年度5月下旬に当該年度の給与額を示しているのに、組合にはその後の6月ころ開催される団体交渉において回答を提示した。また、学園は、後記7(2)ウ(ア)のとおり平成12年度の給与引上げに関する団体交渉で上積みの譲歩案を示した以外には、回答を提示した後、一度として譲歩案を示したことはなく、「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。さらに、元年度以降の給与引上げ及び一時金支給に関する団体交渉の回数は、学園が応じないため、年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、協定書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、組合としては、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が、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、今後は妥結しないことによって、賃金に差別があることを認識させ、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。

イ 元年9月、組合は学園に対し、X 3、X 4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。

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すべてが妥結せず、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。

ウ 学園は、組合が上記のように協定を締結しなくなったので、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 3の給与は、昭和63年度当時の22万9840円に据え置かれ、X 1及びX 2については、職場に復帰して以降、上記4の和解で定めた給与が支給され続け、いずれも一時金は一切支給されていない。また、X 4の場合も退職する平成8年度分まで同様の事態が続いた。

(3) 賃金仮払仮処分の申立てと和解

X 3及びX 4は、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仮処

分を東京地裁に申し立てたのを初め、後にX 1、X 2 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いる。

X 3 らの上記仮処分申立ての理由は、「元年度以降、組合が学園の低過ぎる昇給及び一時金の回答を拒否すると、学園は、回答した昇給及び一時金の額さえ支給しなくなり、組合員らは、昇給及び一時金支給が全くない状況が続いているため、昇給及び一時金相当額を借り入れて生活せざるを得ない状況に追い込まれている」などというものである。

学園は、上記仮処分が申し立てられると、その度ごとに和解に応じ、表-5のとおりを支払っている。和解の内容は、①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、②債務者は、前記年度の賃金及び賞与の仮払金として組合員らそれぞれに対して金〇〇万円、……の支払義務のあることを認める、③債権者らは、本件仮処分申立てを取り下げるというものである。なお、合意される支払額は、おおむね債権額の7割である。

表-5 仮処分の和解による支払額 (単位：円)

区 分	X 3	X 1	X 2
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、学園が団体交渉に応じなくなったため学園と組合との交渉の場がなくなり、そのため、13年度及び14年度の昇給の通知は、Y3校長が校長室でY4主事（以下「Y4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が採られた。

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) X 3 らの賃金についての学園の提案

X 2 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同月 1 6 日、X 3、X 4 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、「これ以上争わなければ、X 3 の給与については、X 3 より年齢は高いが教歴の短い X 1 と同じ額にする。また、X 4 の給与については、X 3 に準じた昇給を行う。」旨提案した。

組合は、そもそも X 1 の 7 年 3 月からの復帰時の賃金は X 3、X 4 の差別された賃金を基準に決めたものであり、X 3、X 4 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て、7 月 1 0 日、「解雇、仕事外し、隔離の問題が解決に向かった今こそ、X 3、X 4 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、1 2 月 9 日付け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 1 2 月 2 4 日の団体交渉において副校長は、「何もなければ、夏は X 3 1. 3 か月、X 4 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。」と答えた。しかし、組合は納得しなかった。

このような経過後の 9 年 1 2 月 2 2 日の団体交渉において、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 1 4 年命令

ア 春闘における賃金差別是正要求

(ア) 毎年の春闘において、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重

要課題と位置づけて、緊急要求などとして要求を続けている。

8年度要求書では、X2の職場復帰の実現を機に「X3、X4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。

イ X1、X2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、「X1、X2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X1、X2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、X1、X2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X1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」、X2の復帰時賃金はX1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、X3及びX4の命令が出るにあたり、X1とX2の賃金差別を同時に是正することを要求した。

ウ 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Y1理事長はX1とX3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。そこで、組合は、団体交渉拒否であるとして、同月27日に救済を申し立てた(13不20号事件)。

東京都労委は、協定を締結してはいても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、元年度以降に協定の締結に至っていないのは、もっぱら学園の昭和63年度までの団交における不誠実な姿勢に起因するものということが

できる、組合の申入れに係る団体交渉は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るから、13年命令を引合いに出して団体交渉を行う意味がないとする学園の主張は、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などと判断して、学園に団体交渉応諾を命じた(14年命令)。

(イ) 学園は、14年10月22日、14年命令を不服として、再審査(14不再46号事件)を申し立てたが、当委員会は、16年12月13日に、再審査申立てを棄却する同年8月4日付け命令書(以下「16年中労委命令」という。)を交付した。なお、学園は、17年1月11日に、取消訴訟を提起したが、7月11日、東京地裁において、学園は組合の団体交渉申入れに対して原則として拒否しないこと等を内容とする和解が成立した。

8 組合員の授業時間、校務分掌等

(1) X1らの授業時数

X1、X2及びX3の授業時数は、初審命令添付の別表-2(以下「別表-2」という。)のとおりである。授業時数は、X1の8年度、X2の9年度は別として、同人らの翌年度以降及びX3は他の教員と同等か、それを上回るものであった。また、X2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) X1らの校務分掌等

X1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 1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 1とX 2は、クラブ活動の顧問にも就いている。そしてX 2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

ア 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（61年度から平成元年度まで在職）は、昭和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-7のとおり、7年度採用のF教諭の初年度の給与額は17万8670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見ると、毎年おおむね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20万3740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。F教諭の一時金支給月数は、平成9年度の冬期が3.0か月、同10年度の夏期が2.0か月弱、冬期が3.0か月であった。

また、本件審査の対象期間ではないが、表－6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、おおむね4%の後半から5%台の昇給であり、昇給の号俸もおおむね4号俸であった。

表－6 A教諭の初任給と昇給 (省略)

表－7 F教諭の初任給と昇給 (省略)

イ その他

10年度の冬期一時金支給の際、支給対象期間に5回以上年次有給休暇を取得したこと（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として、教職員が職員室で騒ぎ出すということがあった。同様の理由により例年より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ほかに5名いた。

(2) 学園が明らかにした非組合員の賃金

ア 非組合員の賃金水準

学園は、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資料（Y1理事長の陳述書、各1、2の一般職給与水準グラフ）を提出した。その内容は次のとおりである。

(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（年齢・25歳から37歳までの者が16名、53歳の中途採用者が1名）である。在職期間の長い組合員に近い年齢の教諭はいない。

給与水準は、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名を下回っている。中途採用者1名が33万円台であるほかは、30万円台、29万円台が各2名、28万円台が3名で、その他の教諭は27万円台以下である。

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（年齢・23歳から35歳までの者が19名、51歳の中途採用者が1名）である。在職期間の長い組合員に近い年齢の教諭はいない。

年齢と給与は単純に連動せず、また、中途採用者1名が32万円台であるほかは、28万円台が2名、27万円台が4名、26万円台が2名で、その他は25万円台以下である。

(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。

10年度の給与水準は、26万円台、25万円台が各4名、24万円台が2名、その他は23万円台以下であり、退職後再採用された者（57歳）は26万円台である。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22万円台以下である。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28万円台である。

イ 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おり、14年度の上記ア（ア）の内容について、勤続年数を基準にグラフ化すると、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る。

(なお、東京都労委は、後記(5)アのとおり、学園に釈明を求め、上記ア、イを裏付ける資料の提出を求めたが、学園はこれに応じなかった。)

ウ 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、3年4月時点で52歳であったH教諭の給与は、本給がⅢ等級102号俸(24万1850円)、加給率49%(11万8510円)、調整手当6%(2万1600円)であって、同人の給与は38万1960円であった。H教諭は、3年度末に53歳で退職した。

なお、H教諭は、本給月額表による賃金管理が導入される前である昭和45年度(年度当初31歳)において1年間学年主任を務めたが、本給月額表導入時には、管理職としての適性が十分ではないとして、Ⅲ等級に格付けされた。

(3) 組合員らに対する給与引上げ及び一時金支給に関する学園の回答内容等

ア 給与引上げに関する学園の回答内容等

(ア) 7年度に勤続26年目であるX3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22万9840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26万8220円となる。また、X3は、8年度に4110円(1.5%)、9年度に7760円(2.8%)、10年度に4000円(1.4%)の昇給の提示を受けている。

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X3と表-7のF教諭の昇給を比較すると、この間3回のX3の昇給率はおおむね半分以下であり、X3の10年度までの昇給回答の累計額が1万5870円であるのに対し、F教諭のそれは2万5070円である。10年度のF教諭の給与は20万3740円であった。また、号

俸によって昇給をみても、F教諭はおおむね各4号俸、計12号俸昇給している。一方、X3のそれは定かではないけれども、当時の加給、調整手当を加味すると、Ⅲ等級の1号俸アップは、2000円強（端数処理の関係で2000円を下回ることがある。）の昇給額となることが明らかであるから、X3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。

なお、11年度以降、X3に、始末書の提出を求められるなどの、学園が低査定をしても相当であると評価できるような具体的事由はない。

(イ) 7年度以降の昇給に関する学園の回答は、初審命令添付の別表-3（以下「別表-3」という。）のとおりである。すなわち、X1については、復帰時の給与を基に9年度は8090円（2.8%）の昇給、50歳で月額給与28万7090円を回答したが、翌年度以降の昇給額は4100円から3500円の回答（1.4%から1.2%）であり、額、率ともに漸減している。X2についても、復帰時の賃金を基に9年度は7140円（2.6%）昇給、月額給与27万7140円を回答したものの、翌年度以降の昇給額は、4000円から3500円の回答（1.4%から1.2%）であり、額、率ともに漸減している。また、X3については、本件の申立ての対象外ではあるが、8年度に4110円（1.5%）、9年度に7760円（2.8%）、10年度に4000円（1.4%）の昇給を回答し、本件の対象となる11年度以降は、3900円から3500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2000円強となるところ、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3000円台後半が連続する内容となって

いる。

ちなみに、X 1 の 8 年度の給与（7 年和解で定められた 7 年度の給与額 27 万 9 0 0 0 円と同額）に関して、組合らは争っていない。

(ウ) X 1 ら 3 名の組合結成前後の給料と調整手当は、表－8 のとおりであり、また、昭和 54 年度及び 55 年度の本給の等級号俸も同表のとおりである。ちなみに、X 1 は、学園からすべての職務を外された 55 年度以降、調整手当の支給を受けていない。

なお、X 1 らの 53 年度の等級号俸は、X 1 がⅢ等級 13 号俸、X 2 がⅢ等級 9 号俸、X 3 がⅢ等級 25 号俸である。

表－8 X3らの組合結成前後の給与（省略）

イ 一時金支給に関する学園の回答内容等

一時金支給に関する学園の回答内容は、別表－3 のとおりである。

なお、17 年中労委命令は、X 3 について平成 10 年度までの、X 4 について 8 年度までの夏期・冬期・年度末一時金につき、夏期 1.8 か月分、冬期 3.0 か月分、年度末 0.2 か月分には是正することを命じている。

(4) X 3 らが請求する賃金

ア 本来支給されるべき給与（申立基準額）の計算方法

組合は、組合結成時の昭和 55 年度の給与に 13 年命令が認定した昇給率によって、X 1 及び X 2 の平成 9 年度、10 年度の給与を積算している。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ている。これを組合員別に整理すると別表－4 のとおりとなる。

イ 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）東京都労委による求釈明と学園の対応

ア 16年3月24日、東京都労委は学園に対して、「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、提出できる証拠はすべ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、①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、②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、③賃金管理上の面からも公にできないと回答して、求釈明に応じなかった。

イ 16年9月30日付けで東京都労委は学園に対して、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、学園は前記5（1）及び（2）の認定事実の一部を回答した。

第4 当委員会の判断

1 不当労働行為の成否

（1）学園における給与引上げ及び一時金支給基準について

前記第3の5（2）イ及び（1）オ認定のとおり、学園においては、具体的かつ明確な査定基準を含む昇給・一時金支給基準は設けられておら

ず、昇給及び一時金支給は、校長が主任らの意見を聞いて各教職員を評価し、最終的に理事長の判断により決定されており、査定結果についても明らかにされていない。また、学園が準拠している賃金管理研究所の昇給に関する指導基準では、毎年度の昇給号俸数（昇給幅）について年齢とともに逡減させることとされている。学園は、昇給幅の切替え年齢（調整年齢）については、賃金管理研究所の指導基準に倣ってはいるが、必ずしもこれと一致させてはおらず、各教職員に対して、その等級号俸すら明らかにしていない。

以上のことからすると、学園における昇給及び一時金支給については、学園の裁量により決定される余地が大きいといえることができる。

（２）非組合員の給与引上げ及び一時金支給実態について

ア 非組合員（Ⅲ等級）の給与引上げ実態について

（ア）前記第３の９（２）ア認定のとおり、学園には、８年度、１０年度、１２年度及び１４年度において、中途採用者及び退職後再雇用された者を除き組合員らに近い年齢層にある教職員は在籍していなかった。

（イ）同９（２）ウ認定のとおり、学園においては、若年で退職する教職員が多く、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教諭の例があるだけである。H教諭は、本給月額表が導入される前である昭和４５年度において１年間学年主任を務めたが、本給月額表導入時には、管理職としての適性が十分ではないとして、Ⅲ等級に格付けされ、その後、平成３年度末に５３歳（年度当初５２歳）で退職したものであり、H教諭の同年度における給与は、本給がⅢ等級１０２号俸（２４万１８５０円）、給与額が３８万１９６０円（加給率４９パーセント、調整手当率６パーセント）であった。

上記のとおり、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教諭のほかになく、また、Ⅲ等級に格付けされたH教諭の勤務成績が、平均的な非組合員（Ⅲ等級）に比べて優秀であったことをうかがわせる証拠はないから、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（年度当初52歳時においてⅢ等級102号俸）をしていたものと認めるのが相当である。

(ウ) 同9(1)ア(イ)認定のとおり、A教諭(3年度から7年度まで在籍)は、7年度(採用5年目)まで毎年度4号俸昇給し、また、F教諭(7年度から10年度まで在籍)は、10年度(採用4年目)まで毎年度4号俸昇給していた。そして、A教諭及びF教諭の勤務成績が平均的な非組合員（Ⅲ等級）と比べて優秀であったことをうかがわせる証拠はないから、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認めるのが相当である。

(エ) 上記(1)のとおり、学園は、賃金管理研究所の指導基準に基づき昇給幅について年齢とともに逡減させてはいるが、昇給幅の切替え年齢(調整年齢)については、必ずしもこれと一致させてはいない。そして、本件初審及び再審査における審問の全趣旨によれば、学園は、調整年齢については相当な幅をもって運用していたものと認められる。

(オ) H教諭が22歳で採用され(なお、学園は、H教諭の採用時の年齢等を明らかにしていない。)、採用時から本給月額表が導入されており、3年目にⅢ等級1号俸に昇格し、その後Ⅲ等級のまま毎年度昇給して、3年度に102号俸まで昇給したものと想定すると、H教諭は、年度当初41歳時まで毎年度4号俸昇給し、その後52歳時まで毎年度3号俸昇給したことになる。

(カ) Y1理事長は、前記第2の1(1)の学園の主張と同趣旨の供述を

している（本件再審査第1回審問（審問速記録6頁、陳述書））。

(キ) 以上を総合して判断すると、学園における平均的な非組合員（Ⅲ等級）の昇給実態としては、年度当初に41歳に達するあたりまでは毎年度4号俸、その後52歳時までは毎年度3号俸、53歳時以降は毎年度2号俸それぞれ昇給し、かつ、その過程の52歳時あたりにおいて少なくとも102号俸になっていた（ただし、実在者のいない53歳時以降については、上記のような取扱いをすることとしていた。）ものとみるのが相当である。

(ク) なお、同5（2）ア認定のとおり、新規大卒教職員は、原則として、Ⅱ等級13号俸に格付けされ、2年目に17号俸に昇給し、3年目にはⅢ等級1号俸に昇格するものである。しかしながら、上記（1）で判断したとおり、学園における昇給については、学園の裁量により決定される余地が大きかったものである。

X1の「学園採用当初、校長から、あなたは大学院も出ているし、前歴もあるから、そのうちそれなりに考えると言われた。」旨の供述（本件再審査第2回審問（審問速記録53頁の44）、陳述書）や、昭和55年5月2日付け組合ビラ（「ゆきわり草」）の、「団体交渉報告特集」中の「途中任用者の前歴換算については、同職種8割、異職種5割としているそうです。」との記載、交渉員たるX1の署名・押印のなされた「（平成17年）9月28日の団体交渉で確認したこと」と題する文書の第5項の「前歴換算は人によって違う。」との記載からすると、学園においては、初任給格付け後の昇給において、基準は明らかではないけれども、何らかの前歴換算が行われていたものと認めるのが相当である（この認定に反する的確な証拠はない。）。

イ 非組合員の一時金支給実態について

(ア) 前記第3の9（1）ア（ア）認定のとおり、非組合員の一時金支給

月数に関する組合の調査結果によれば、S教諭（昭和56年度から61年度まで在籍）は、57年度から61年度までの夏期が1.8か月、冬期が3.0か月、年度末が0.2か月であり（その余は不明）、O教諭（61年度から平成元年度まで在籍）は、昭和62年度の冬期が3.0か月、年度末が0.2か月、63年度の冬期が3.0か月、年度末が0.2か月であった（その余は不明）。また、同ア（イ）認定のとおり、F教諭の一時金支給月数は、平成9年度の冬期が3.0か月、10年度の夏期が2.0か月弱、冬期が3.0か月であった（その余は不明）。

そして、上記3名の教諭の勤務成績が平均的な非組合員（Ⅲ等級）と比べて優秀であったことをうかがわせる証拠はない。

ちなみに、上記調査結果は、上記3名の教諭の当該一時金支給明細書等の記載とも整合している。

(イ) 同9（1）イ認定のとおり、10年度の冬期一時金支給の際、支給対象期間に5回以上年次有給休暇を取得したことを理由に、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6名の教職員がいたことは、10年度当時には、平均的な非組合員の冬期一時金として少なくとも3か月分が支給されていたことを裏付けている。

(ウ) しかし、Y1理事長の本件再審査の第1回審問における供述（審問速記録（6～7頁）、陳述書）によれば、冬期一時金の非組合員平均支給実績が13年度2.8か月、14年度2.7か月であり、年度末一時金は11年度以降、生徒募集で外回りをする特定の教諭にしか支給されていないことが認められる（上記供述及びこの趣旨の学園の主張は、本件再審査においてはじめてなされたものであることからすると、その信用性には疑問を差し挟む余地がないではないが、同理事長

が上記供述にかかわる非組合員の冬期及び年度末一時金支給台帳（原本）を当委員会の閲覧に供する用意がある旨供述していること（もつとも、本件再審査第9回調査において、証拠としては提出する考えがないことも明言している。）や、上記認定を左右するに足りる証拠が見当たらないこと等に照らし、上記のとおり認めることとする。）。

そして、組合員らが生徒募集の外回りを行っていなかったことについて、本件当事者間に争いはない。

なお、学園は、10年度における年度末一時金についても、生徒募集で外回りをする特定の教諭にしか支給されていない旨主張し、上記Y1理事長の供述及び陳述書にはこれにそう部分がある。しかし、X3に関し10年度の年度末一時金を0.2か月と是正する旨の当委員会の確定した命令（17年中労委命令）があるにもかかわらず、学園は、その有力な反証であるはずの上記の年度末一時金支給台帳等を証拠として提出しないこと等に照らせば、10年度については、それ以前と同様の支給があったものと認めざるを得ない。

(エ) 以上を総合して判断すると、平均的な非組合員の一時金支給実態としては、少なくとも次表記載の月数分の一時金が支給されていたものとみるのが相当である。

平均的な非組合員の一時金支給実態（省略）

(3) 組合員らに対する給与引上げ及び一時金支給に関する学園の回答内容について

ア 給与引上げに関する学園の回答内容について

(ア) 前記第3の9(3)ア(イ)認定のとおり、給与引上げに関する学園の回答内容は別表-3のとおりであった。別表-3中、X3らの本件救済申立て年度の給与回答額から、調整手当率を各年度4パーセン

トとしてⅢ等級における号俸を算出してみると、学園回答は次のとおりとなる。

① X 3

11年度（年度当初51歳）51号俸、12年度（同52歳）52号俸、13年度（同53歳）54号俸、14年度（同54歳）56号俸

② X 1

9年度（同51歳）50号俸、10年度（同52歳）52号俸、11年度（同53歳）54号俸、12年度（同54歳）56号俸、13年度（同55歳）58号俸、14年度（同56歳）60号俸

③ X 2

9年度（同45歳）45号俸、10年度（同46歳）47号俸、11年度（同47歳）49号俸、12年度（同48歳）51号俸、13年度（同49歳）53号俸、14年度（同50歳）54号俸

(イ) 上記(ア)①ないし③の学園回答と上記(2)ア(キ)で判断した平均的な非組合員(Ⅲ等級)の昇給実態を比較すると、次のとおりである。

① X 3

同6(2)ウ認定のとおり、昭和63年度の給与(22万9840円)については協定が締結されており、平成元年度以降の給与については未妥結となっている。なお、上記の昭和63年度の給与額から、調整手当率を4パーセントとしてⅢ等級における号俸を算出してみると(63年度加給率39パーセント)、36号俸となる。

平均的な非組合員(Ⅲ等級)が年度当初年齢が52歳あたりにおいて少なくとも102号俸まで昇給する実態にあったことに照らすと、上記(ア)①のX3の学園回答が低過ぎることは明らかである。

また、学園回答によると、X3は、平成元年度（年度当初41歳）から12年度（同52歳）まで12回の昇給により16号俸（12年度52号俸－昭和63年度36号俸）しか昇給していないが、同年齢の非組合員と同じ扱いであれば、35号俸（4号俸×1回+3号俸×11回）昇給していなければならない。さらに、学園回答によると、X3は、13年度（同53歳）及び14年度（同54歳）の2回の昇給により4号俸（14年度56号俸－12年度52号俸）昇給しており、昇給幅だけをとらえると、同年齢の非組合員と同じ扱い（2号俸×2回）となるが、これは12年度までの低い回答（52号俸）から2号俸ずつ昇給するものであることを考慮するならば、非組合員と同じ扱いとはいえない。

以上のとおり、X3と非組合員の格差は明らかである。

② X1

同4（1）エ認定のとおり7年度の給与（27万9000円）については7年和解により定められており、同6（2）ウ認定のとおり8年度以降の給与については未妥結となっているが、同9（3）ア（イ）認定のとおり8年度の給与（27万9000円）に関して本件当事者間に争いはない。なお、上記の7年度及び8年度の給与額から、調整手当率を4パーセントとしてⅢ等級における号俸を算出してみると、48号俸となる。

平均的な非組合員（Ⅲ等級）が年度当初年齢が52歳あたりにおいて少なくとも102号俸まで昇給する実態にあったことに照らすと、上記（ア）②のX1の学園回答が低過ぎることは明らかである。また、学園回答によると、X1は、9年度（年度当初51歳）及び10年度（同52歳）の2回の昇給により4号俸（10年度52号俸－8年度48号俸）しか昇給していないが、同年齢の非組合員と

同じ扱いであれば、6号俸（3号俸×2回）昇給していなければならない。さらに、学園回答によると、X1は、11年度（同53歳）から14年度（同56歳）まで4回の昇給により8号俸（14年度60号俸－10年度52号俸）昇給しており、昇給幅だけをとらえると、同年齢の非組合員と同じ扱い（2号俸×4回）となるが、これは10年度までの低い回答（52号俸）から2号俸ずつ昇給するものであることを考慮するならば、非組合員と同じ扱いとはいえない。

以上のとおり、X1と非組合員の格差は明らかである。

③ X2

同4（2）イ認定のとおり8年度の給与（27万円）については8年和解により定められており、同6（2）ウ認定のとおり9年度以降の給与については未妥結となっている。なお、上記の8年度の給与額から、調整手当率を4パーセントとしてⅢ等級における号俸を算出してみると、43号俸となる。

平均的な非組合員（Ⅲ等級）が年度当初年齢が52歳あたりにおいて少なくとも102号俸まで昇給する実態にあったことに照らすと、上記（ア）③のX2の学園回答が低過ぎることは明らかである。また、学園回答によると、X2は、9年度（年度当初45歳）から14年度（同50歳）まで6回の昇給により11号俸（14年度54号俸－8年度43号俸）しか昇給していないが、同年齢の非組合員と同じ扱いであれば、18号俸（3号俸×6回）昇給していなければならない。

以上のことから、X2と非組合員の格差は明らかである。

イ 一時金支給に関する学園の回答内容について

前記第3の9（3）イ認定のとおり、一時金支給に関する学園の回答

内容は別表－３のとおりであった。別表－３中、X 3らの本件救済申立て年度の一時金回答と上記（２）イ（エ）で判断した平均的な非組合員の一時金支給実態を比較してみると、11年度から14年度までの年度末一時金支給を除き、X 3らと非組合員の格差は明らかである。

（４）本件の不当労働行為性について

ア 先ず、組合と学園との給与引上げ及び一時金支給に関する団体交渉の状況についてみる。

前記第３の６（２）ア認定のとおり、学園は、元年度から12年度までの給与引上げに関する団体交渉において、非組合員には毎年度5月下旬に当該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月ころ開催される団体交渉において回答を提示している。また、学園は、元年度から12年度までの給与引上げ及び一時金支給に関する団体交渉において、12年度の給与引上げに関する団体交渉で上積みの譲歩案を示した以外には、一度として譲歩案を示したことはなく、「査定の結果だ」と答えるだけで、その具体的根拠を示すこともなかった。さらに、元年度以降の給与引上げ及び一時金支給に関する団体交渉の回数は、同6（１）ア認定のとおり昭和62年度以前には年4回以上行われていたものが、学園が応じないため、年3回にとどまることが多くなった。なお、同7（２）ウ（ア）認定のとおり、東京都労委は、14年命令において、学園が13年命令を引合いに出して平成12年度及び13年度の給与引上げ及び一時金支給に関する団体交渉に応じなかったことに正当な理由は認められない旨判断し、当委員会も、これに対する学園の再審査申立てを棄却している（16年中労委命令）。

イ 次に、組合員らの組合活動に対する学園の対応についてみる。

前記第３の２（１）ア認定のとおり、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X 3、X 1及びX 2

の3名は、学園内で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、同年11月、X3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。」などと発言していた。

また、学園は、X1に対して、組合が結成された55年4月以降、授業担当、クラス担任等一切の職務を外した上、56年4月から「第三職員室」等に隔離し（同2（2）ア）、61年8月30日からは、「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2（2）イ）。

さらに、学園は、X2に対して、56年9月に停職通知をし、ついには同年11月20日付けで解雇するに至った（同2（4）イ）。

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X2及びX1は、激しい不当労働行為の対象となり、学園内にとどまることのできた組合員は、X3及びX4だけとなった（同1（2））。

以上のような諸事実からすると、学園は、組合員らを問題視し、嫌悪していたものと容易に推認することができる。

ウ 上記アのと通りの団体交渉の状況に加え、上記イのと通りの学園の極端な組合活動嫌悪の対応を併せて考えると、学園は、組合との実質的な団体交渉により、本件救済申立てに係る給与引上げ及び一時金支給の決定を行おうとしていたと認めることはできない。

学園は、非組合員に対しては、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、組合員らに対しては、合理的な理由を示さぬまま、非組合員に比べて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、前記第3の6(2)ウ認定のとおり、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(本件救済申立てに係る各年度の実支給給与額は、X3が63年度の給与額と、X1が平成7年度の給与額と、X2が8年度の給与額と同額である。)、一時金は全く支給していない。

以上に加え、X1、X2及びX3の勤務成績が平均的な非組合員(Ⅲ等級)と比べて劣っていたと認めることのできる証拠はないことを考え合わせると、上記(3)に述べた格差の存在は、学園が、組合員らに対する給与引上げ及び一時金支給を非組合員に比べて大幅に低く押さえ込み、これによって組合員らを経済的、精神的に追いつめるとともに、組合の弱体化をも意図していたことによるものと判断せざるを得ない。

そうだとすると、本件救済申立てに係る学園の行為、すなわち、各年度において、非組合員に比べて明らかに低額な回答を提示した上、実質的な団体交渉を行わず、交渉未妥結の状態になることを利用して、給与引上げ及び一時金支給の決定をしないことにより、組合員を不利益に取り扱うとともに、組合の弱体化を図る行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する(ただし、11年度から14年度までの年度末一時金未支給を除く。)と判断するのが相当である。

したがって、学園の「本件救済申立てに係る年度の給与引上げ及び一時金支給については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。」旨の主張は、理由がなく採用できない。

エ 学園は、本件救済申立てがされたのは13年3月27日であるから、12年3月27日以前の学園の行為については、除斥期間を経過している旨主張する。

しかし、上記のような学園の行為は、本件救済申立て時まで完結することなく継続していると認められるのであるから、除斥期間の問題は生じ得ず、本件救済申立てはすべて適法である（労働組合法第27条第2項）。

2 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、下記アないしウの給与引上げ及び一時金支給については是正するのが相当である。

ア X 1 に対する7年度及び8年度の夏期・冬期・年度末一時金支給並びに9年度から14年度までの給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給（11年度から14年度までの年度末一時金支給を除く。）

イ X 2 に対する8年度の夏期・冬期・年度末一時金支給並びに9年度から14年度までの給与引上げ及び夏期・冬期・年度末一時金支給（11年度から14年度までの年度末一時金支給を除く。）

ウ X 3 に対する11年度から14年度までの給与引上げ及び夏期・冬期一時金支給

(2) 上記(1)アないしウの給与引上げ及び一時金支給において、学園による不利益取扱いの事実が認められ、かつ、組合并びにX 1、X 2 及びX 3 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。

(3) 学園は、X 1 の是正水準は7年和解で定められた給与額を、また、X 2 の是正水準は8年和解で定められた給与額をそれぞれ前提とすべきである旨主張する。

しかしながら、上記各和解は、それぞれの和解が成立した日以前の紛争を解決したものにすぎず（なお、組合側に対し、相当の和解金が支払われていることは前記第3の4で認定のとおりであるが、X 1 解決金計算表及び「X 2 の給与・賞与相当額（共済）」と題する書面によれば、その実質

はX 1 とX 2 に対するバック・ペイ等に相当するものであることが明らかである。)、和解所定の給与額が将来の給与額決定の基礎となることについては何らの合意もされていないことは、その条項自体から明らかである。現に、Y 1 理事長自身も、本件再審査において、「(その後のX 1 の賃金については) それはまた団交で話したり、ということだと思う」旨の供述をしており(第2回審問・審問速記録25頁)、和解後の仮払仮処分における和解条項でも、(当該)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、具体的な各請求権が発生していないことが確認されている(同6(3))。

また、7年和解においては、X 1 が平成8年度から授業を担当することを前提として、授業を担当しない7年度の給与額について定められており、授業を担当することとなる8年度以降の給与については何ら定められていない(同4(1)エ)。8年和解においても、X 2 が9年度から授業を担当することを前提として、授業を担当しない8年度の給与額について定められており、授業を担当することとなる9年度以降の給与については何ら定められていない(同4(2)イ)。ところが、X 1 及びX 2 の担当した授業時間数は、X 1 の8年度(週4時間)、X 2 の9年度(週4時間)は別として、各年度(X 1 の9年度以降、X 2 の10年度以降)とも非組合員と同等か、それを上回るものであった(同8(1))。

しかも、7年和解及び8年和解に至る当事者間の交渉過程において、組合が学園の給与体系、非組合員の給与実態等を明らかにするよう求めたのに対して、学園はこれに一切応じなかった(同4(1)イ及び(2)ア)。学園が初めて給与体系、非組合員の給与実態等について一定限度まで明らかにしたのは、本件初審審査及び13年命令に係る再審査においてであった(同3(3)ウ(ア))。

以上のとおり、各和解所定の給与額が将来の給与額決定の基礎となるこ

とについて合意があったものとはいえ、将来の給与額については、和解所定の給与額を基礎とすることなく、改めて決定されることが予定されていたといえることができる。そして、本件では、労使交渉の未妥結の故に給与引上げ及び一時金支給の決定を行っていないことが不当労働行為と判断されるのであるから、学園の上記主張は採用することができない。

ちなみに、下記（４）イ及びウのとおり、X 1 の９年度の給与の等級号俸をⅢ等級 88 号俸に、また、X 2 の９年度の等級号俸をⅢ等級 79 号俸にそれぞれ是正するのが相当と考えるものであるが、これを前提として X 1 の 7 年度の給与の是正を想定すると、是正後の等級号俸はⅢ等級 82 号俸（34万7000円）となり、また、同様に、X 2 の 8 年度の給与の是正を想定すると、是正後の等級号俸はⅢ等級 76 号俸（33万7000円）となって、上記和解による給与額が極めて低額であることが明らかである。したがって、7、8年和解による給与額を基準として本件救済申立てに係る年度の給与引上げの是正水準を決めるのでは、結果的に不当労働行為の状態を継続させることになりかねず、原状回復のための十分な是正を命じたものとはいえないものである。

（４）平均的な非組合員（Ⅲ等級）の昇給実態は、上記 1（２）ア（キ）及び（ク）で判断したとおりである。

組合員らの学園採用年度等をみると、前記第 3 の 1（２）認定のとおり、X 1 は、大学院（修士課程）修了後 2 年間、学園以外の高校及び中学において非常勤講師を務めた後、昭和 48 年 4 月に 27 歳で学園に採用され、X 2 は、大学卒業後、49 年 4 月に 22 歳で学園に採用され、X 3 は、大学卒業後、45 年 4 月に 22 歳で学園に採用された。

また、同 9（３）ア（ウ）認定のとおり、53 年度における組合員らの給与の等級号俸は、高い順に、X 3（Ⅲ等級 25 号俸）、X 1（Ⅲ等級 13 号俸）、X 2（Ⅲ等級 9 号俸）であった。

以上のことを考慮すると、給与引上げの是正水準については、次のとおりとするのが相当である。なお、調整手当率については、上記3名ともに毎年度4パーセントとするのが相当である。

ア X3

前記第3の3(3)ウ(イ)②認定のとおり、17年中労委命令による是正後のX3の平成10年度(年度当初50歳)の給与はⅢ等級94号俸であった。そこで、X3の11年度(同51歳)の給与をⅢ等級97号俸に是正した上、12年度(同52歳)の昇給幅を3号俸として是正し、13年度(同53歳)及び14年度(同54歳)の各年度の昇給幅を2号俸として是正する(12年度100号俸、13年度102号俸、14年度104号俸)。

なお、17年中労委命令は、X3の昭和56年度(同33歳)から平成2年度(同42歳)までの各年度の昇給幅を4号俸とし、3年度(同43歳)から10年度(同50歳)までの各年度の昇給幅を3号俸とし、その上で、元年度から10年度までに限り当該号俸に是正したものである(17年中労委命令)。

イ X1

X1の9年度(同51歳)の等級号俸を17年中労委命令による是正後のX3の48歳時(同8年度)(大学卒業後5年の遅れのうち2年の前歴換算)の給与と同じⅢ等級88号俸に是正した上で、10年度(同52歳)の昇給幅を3号俸として是正し、11年度(同53歳)から14年度(同56歳)までの各年度の昇給幅を2号俸として是正する(10年度91号俸、11年度93号俸、12年度95号俸、13年度97号俸、14年度99号俸)。

ウ X2

X2の9年度(同45歳)の等級号俸を17年中労委命令による是正

後のX3の45歳時（5年度）の給与と同じⅢ等級79号俸に是正した上で、10年度（同46歳）から14年度（同50歳）までの各年度の昇給幅を3号俸として是正する（10年度82号俸、11年度85号俸、12年度88号俸、13年度91号俸、14年度94号俸）。

(5) 上記1(2)イ(エ)で判断した平均的な非組合員の一時金支給実績を考慮すると、一時金支給の是正水準については、次のとおりとするのが相当である。

上記(1)アないしウの一時金支給のうち、7年度から10年度までの夏期・冬期・年度末一時支給を夏期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、11年度及び12年度の夏期・冬期一時支給を夏期1.8か月分、冬期3.0か月分には是正し、13年度の夏期・冬期一時支給を夏期1.8か月分、冬期2.8か月分には是正し、14年度の夏期・冬期一時支給を夏期1.8か月分、冬期2.7か月分には是正する。

(6) 是正差額の支払に付加すべき金員の割合は、年5分とするのが相当である。

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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成19年8月1日

中央労働委員会