

命 令 書 (写)

再審査申立人 学校法人松蔭学園

再審査被申立人 松蔭学園教職員組合外3名

上記当事者間の中労委平成23年(不再)第2号事件(初審東京都労委平成17年(不)第22号、同18年(不)第36号、同19年(不)第18号、同20年(不)第24号及び同21年(不)第17号併合事件)について、当委員会は、平成24年1月18日第156回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員野崎薫子、同柴田和史、同山本眞弓、同中窪裕也出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 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(以下「学園」)は、松蔭学園教職員組合(以下「組合」)の組合員X1(以下「X1」)、同X2(以下「X2」)及び同X3(以下「X3」)の給与及び賞与について、次の措置を採らなければならない。

(1) X1の平成15年度ないし平成17年度の給与、X2の平成15年度ないし平成19年度の給与及びX3の平成15年度ないし平成20年度の給与について、「是正後給与表」記載の給与月額から、本来支払うべき日に支払った給与のほか、平成16年9月28日、平成18年3月30日、同年4月25

日、同年12月25日及び平成19年4月25日の仮支給（以下「本件仮支給」）、並びに平成21年9月4日の差額支給（以下「本件差額支給」）の額を控除した金額について、年5分の割合による金員を支払うこと

(2) X1の平成15年度ないし平成17年度の賞与、X2の平成15年度ないし平成19年度の賞与及びX3の平成15年度ないし平成20年度の賞与について、各年度とも、本来支給されるべき賞与の額は、「是正後給与表」記載の給与月額 \times 4.3か月分とし、同額から、本来支払うべき日に支払った賞与、本件仮支給、本件差額支給及び平成23年1月19日の支給（以下「本件初審後支給」）の額を控除した金額について、年5分の割合による金員を支払うこと

2 学園は、X1及びX2の退職金について、「是正後給与表」記載の給与月額に基づいて再計算した退職金の額から、本来支払うべき日に支払った退職金及び本件初審後支給の額を控除した金額について、年5分の割合による金員を支払わなければならない。

是正後給与表

(単位：円)

		15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度
給 与 月 額	X 1	390,340	394,340	398,440			
	X 2	400,490	404,490	408,590	412,590	416,690	
	X 3	382,240	388,290	392,290	396,390	400,490	404,490

3 学園は、組合、X1、X2及びX3に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

松蔭学園教職員組合

執行委員長 X 3 殿

X 1 殿

X 2 殿

X 3 殿

学校法人松蔭学園

理事長 Y 1

平成15年度ないし平成20年度の間において、当学園が貴組合の組合員X1氏、同X2氏及び同X3氏に対し、低額な給与及び賞与を支給したこと、並びにX1氏及びX2氏に対し、低額な退職金を支給し、これを是正しなかったことは、中央労働委員会において、不当労働行為であると認定されました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

II 本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、学校法人松蔭学園（以下「学園」）が、松蔭学園教職員組合（以下「組合」）の組合員X1（以下「X1」）、同X2（以下「X2」）及び同X3（以下「X3」、3名の組合員を併せて「X1ら3名」）に対し、平成15年度から平成20年度（以下、平成の元号を省略する。）までの間の給与及び賞与、並びにX1及びX2の退職金について、以下の①ないし③のとおり取り扱ったことが不利益取扱いの不当労働行為に当たるとして、組合、X1、X2及びX3（以下「組合ら」）が、17年3月28日、18年3月29日及び19年3月23日、組合、X2及びX3が、20年3月25日及び21年2月24日、計五次にわたって、東京都労働委員会（以下「都労委」）に救済を申し立てた事件である。

① 学園が、X1ら3名に対し、15年度から20年度までの間、非組合員と比べて低額の給与を支給したこと

② 学園が、X1ら3名に対し、15年度から20年度までの間、非組合員と

比べて低い支給月数により、賞与を支給したこと

- ③ 学園が、18年3月31日に退職したX1及び20年3月31日に退職したX2に対し、21年9月4日に是正される以前の給与月額に基づいて退職金を支払い、是正後の給与月額に基づいた退職金との差額を支払わなかったこと

2 初審において請求した救済内容の要旨

(1) 都労委17年(不)22号事件の救済申立書

15年度の給与及び賞与について、同年齢の非組合員であれば支払われるであろう給与月額(X1は52万5687円、X3は46万6392円、X2は50万2395円)及び年間賞与(5.0か月)と既払額との差額を、それぞれ年6分の割合による金員を付加して支払うこと(以下、付加して支払う金員を「付加金額」と略すことがある。)等

(2) 都労委18年(不)36号事件の救済申立書

16年度の給与及び賞与について、同年齢の非組合員であれば支払われるであろう給与月額(X1は53万3687円、X3は47万4392円、X2は51万395円)及び年間賞与(5.0か月)と既払額との差額、並びに付加金額を支払うこと等

(3) 都労委19年(不)18号事件の救済申立書

17年度の給与及び賞与について、同年齢の非組合員であれば支払われるであろう給与月額(X1は54万687円、X3は48万1392円、X2は51万7395円)及び年間賞与(5.0か月)と既払額との差額、並びに付加金額を支払うこと、18年3月31日に定年退職したX1の退職金について、標準給与を47万円として算出した退職金額と既払額との差額を支払うこと等

(4) 都労委20年(不)24号事件の救済申立書

18年度の給与及び賞与について、同年齢の非組合員であれば支払われるであろう給与月額(X3は48万8392円、X2は52万4395円)及び

年間賞与（5.0か月）と既払額との差額、並びに付加金額を支払うこと等

(5) 都労委21年（不）17号事件の救済申立書

19年度及び20年度の給与及び賞与について、同年齢の非組合員であれば支払われるであろう給与月額（X3の19年度は49万3392円、20年度は49万8392円）及び年間賞与（19年度は5.0か月、20年度は4.8か月）と既払額との差額、並びに付加金額を支払うこと、20年3月31日に定年退職したX2の退職金について、標準給与を40万円として算出した退職金額と既払額との差額を支払うこと等

(6) 21年6月12日付け「準備書面(1)」

組合らは、上記(1)ないし(5)の請求する救済内容を、以下のとおり変更した。

- ① X1ら3名の15年度ないし21年度（X1については17年度まで、X2については19年度まで）の給与を、当委員会が19年8月22日に交付した7年度ないし14年度の賃金差別事件に係る救済命令（以下「中労委19年命令」）に準拠して昇給したものとして取り扱い、また、年間賞与月数を同命令に示された4.5か月として取り扱い、是正後の給与額及び賞与額から、既払額、並びに16年9月28日、18年3月31日、同年4月25日、同年12月25日及び19年4月25日の仮支給（以下「本件仮支給」。なお、後記第3の2のとおり、当委員会は、18年3月実施分の仮支給日は同月30日と認定する。）の額を控除した額に、それぞれの支給日の翌日から支払い済みまで年6分の割合による金員を付加して支払うこと
- ② X1の退職金を、中労委19年命令に準拠して是正した給与額に基づき算出した額と既払額との差額に、18年4月1日から支払済みまで年6分の割合による金員を付加して支払うこと
- ③ X2の退職金を、中労委19年命令に準拠して是正した給与額に基づき算出した額と既払額との差額に、20年4月1日から支払済みまで年6

分の割合による金員を付加して支払うこと

④ 文書掲示

3 初審命令の要旨

都労委は、22年12月7日付けで、X1ら3名の15年度から20年度までの間の給与及び賞与、並びにX1及びX2の退職金について、労働組合法第7条第1号の不当労働行為の成立を認め、学園に対し、以下の①ないし④を命じることを決定し、23年1月14日に初審命令書を交付した。

① X1ら3名の15年度ないし20年度の給与について、21年9月4日の差額支給（以下「本件差額支給」）において是正された給与月額と既払額との差額に年5分の割合による金員を付加した金額から、学園が同人らに対して行った本件仮支給及び本件差額支給の金額を控除の上支払うこと

② X1ら3名の15年度ないし20年度の賞与について、本件差額支給において是正された給与月額を基に、年間賞与月数を4.3か月として取り扱い、既に支給された賞与との各差額及び各差額に対する年5分の割合による金員を支払うこと

③ X1とX2の退職金について、本件差額支給において是正された給与月額に基づいて再計算した額と、既に支給した額との差額及びこれに対する年5分の割合による金員を付加した額を支払うこと

④ 文書交付

4 再審査申立ての要旨

学園は、23年1月25日、初審命令の取消し及び救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた。

5 本件の争点

(1) 給与

学園が、X1ら3名に対し、15年度から20年度までの間、非組合員と比べて低額の給与を支給したことが、不利益取扱いの不当労働行為に当たるか。

(2) 賞与

学園が、X1ら3名に対し、15年度から20年度までの間、賞与の支給において不利益取扱いの不当労働行為を行ったか。

ア 15年度ないし20年度の賞与について、X1ら3名に対し、本来支給されるべき各年度の年間支給月数は何か月か。

イ 15年度ないし20年度の賞与について、学園が、X1ら3名に対し、上記アの本来支給されるべき支給月数よりも低い月数により賞与を支給したか。仮にそうである場合、これが不利益取扱いの不当労働行為に当たるか。

(3) 退職金

学園が、X1及びX2に対し、21年9月4日に是正される以前の給与月額に基づいて退職金を支払い、是正後の給与月額に基づいた退職金との差額を支払わないことは、不利益取扱いの不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張は、以下の主張を付加するほかは、初審命令理由第3の1に記載されたとおりであるから、これを引用する。

1 学園の付加主張

(1) 給与について

学園は、15年度分の給与については16年9月に、16年度分の給与については18年3月に、17年度及び18年度の給与については各翌年の4月にそれぞれ本来得るべき給与との差額のうち相当額を仮支給してきたものであり、その上で、中労委19年命令が21年2月12日付けの東京地方裁判所判決により確定した後、同命令に準拠した本来支払うべき給与額と既に支給ないし仮支給した額との差額を是正すべく自主的に調整し、21年9月4日には、最終的に15年度以降の給与をすべて是正した。このような経過のもと、初審命令時においては、組合員の給与に関しては差別のない状態に

回復していたものといえ、労働委員会により救済を受けるべき被救済利益は消滅したものであるから、初審命令が、学園に対して利息相当額の金員の支払を命じたのは救済の必要性の判断を誤った不当なものというべきである。

(2) 賞与について

以下の点にかんがみれば、賞与の取扱いを不利益取扱いとした初審命令は取消しを免れない。

ア 初審命令は、「賞与支給対象教職員」には賞与がそもそも支給されない嘱託雇用の職員らが含まれる可能性が高いとか、本来は支給対象者ではあるが、賞与が支給されなかった（以下「ゼロ支給」）教職員について、いかなる場合にそうなるのかを学園が明らかにしないなどと述べ、学園が主張する学園全体での平均支給月数は採用し得ないと述べている。

しかし、学園が主張した学園全体での「賞与支給対象教職員」の数は、所管の文部科学省ないし東京都において専任の教職員として認められた者の人数であり、これらの専任の教職員には、初審の審問において70名程度いると学園のY1理事長（以下「Y1理事長」）が供述したパート職員や非常勤職員が含まれておらず、いずれも賞与の支給対象となり得る者である。仮に70名にも及ぶこれらの職員を含めるのであれば、学園全体における教職員の人数が110ないし120名に留まらないことは明白であって、パート職員や非常勤職員の一部を含めているとの初審命令の疑念なるものは、根拠を欠くもので、失当である。また、賞与がゼロ支給となる場合については、学園側の評価に基づいて決定するものであるが、個別の評価については、当該教職員のプライバシーにも関わる問題であるため、これを明らかにしなかったものであり、相応の理由に基づくものということができ、具体的な事由を明らかにしなかったことをもって、直ちに、学園側の年間賞与支給月数に関する主張を否定すべき理由とはならない。したがって、初審命令が学園側の年間賞与支給月数に関する主張を採用しなかったことは不当である。

イ 初審命令は、組合員と非組合員との間には、年間0.2か月ないし0.3か月の格差が存在すると認定、評価しているが、これを夏期、年末の各賞与に分けると、組合員と非組合員との差異は、わずか0.1か月ないし0.2か月という最小限度の差異に過ぎず、組合員をほぼ非組合員の平均と同等に扱っているものといえることができる。かかるわずかの差異が、不当労働行為によるものと認められるためには、組合員の側で、平均的な教職員を明らかに上回る働きぶりであったにもかかわらず、平均程度の賞与に留められたということを主張、立証する必要があるが、そのような主張、立証はない。そうすると、仮に初審命令が認定した、ゼロ支給の教職員及び組合員を除いた職員の平均賞与支給月数を基準として判断するにしても、賞与についての不利益取扱いがあったとは到底認められない。

ウ 初審命令は、非組合員の平均年間賞与支給月数について、17年度は4.1か月と認定しており、これは、組合員の賞与支給月数と全く差異がない。したがって、同年度の賞与の取扱いに関し、組合員には不利益が存在しないことになる。しかしながら、初審命令は、学園に対し、同年度についても4.3か月との差額の0.2か月分の賞与を支給するように命じているのであって、明らかに自己矛盾している。

(3) 退職金について

ア 初審命令は、X1及びX2が本来であれば受け取れることができた退職資金額を、両名の本来の退職金であると解している。しかし、就業規則37条は、財団法人東京都私学財団（以下「財団」）から現実に支給された退職資金の額を、そのまま当該教職員の退職金とすることを予定しているのであり、実際には交付を受けていない金額と、就業規則35条所定の計算による金額との多寡を比較して退職金額を決定する構造とはなっていないことは明らかである。したがって、初審命令は、教職員の退職金に関する就業規則の解釈を誤ったものである。

イ 初審命令によれば、学園の組合員差別に基づいてX1及びX2の給与額

が低額に抑えられ、学園が財団からその給与額で計算された金額の退職資金しか交付を受けられなかったことにより、結果としてX 1 及びX 2 が交付を受けた退職金が低額に留まったという関係にあるといえる。このように、もし差別がなければ支払われたであろう金員の法的性質は、退職金ではなく、不法行為に基づく損害賠償請求権に外ならない。損害賠償の範囲を確定するためには、因果関係の存否など複雑な法律上の知識を必要とするから、労働委員会において、労働組合ないし組合員が不当労働行為のために受けた損害に見合う金員の支払を使用者に対して命じ得るか否かについては、これを否定的に解するのが一般的である。すなわち、初審命令は、学園に対して、本来支払を命じることができない法的性質の金員を支払うよう命じたものに外ならず、取消しを免れない。

2 組合らの付加主張

(1) 給与について

ア 15年度から20年度までの各年度において組合員に支払われるべき給与の水準及び金額は、当事者間に争いはなく、給与表上の該当号俸、支給額、是正前の支給額は、初審命令の認定したとおりである。

イ 初審が併合した本件の最初の事件が申し立てられたのは、17年3月28日であり、その後毎年のように組合らが賃金差別の是正を求め、救済申立てを行ったが、21年2月12日の東京地方裁判所判決に至るまで、学園は、頑として差別をやめようとしなかった。学園が後日差別金額（労働委員会が認定した給与等と支給額の差額）を支給したからといって、それ以前の厳然たる差別の実態が消えてなくなるわけではなく、本来の支給日から実際の差別是正額支払日までの利息相当の付加金額を支払う必要がある。したがって、初審命令が不当労働行為に対する原状回復措置として、各支給日から年5分の付加金額をつけて救済したのは極めて当然かつ正当な判断である。

(2) 賞与について

ア 以下の点にかんがみれば、15年度から20年度までの間、非組合員である教職員に対して支給された年間賞与支給月数の年度平均は、少なくとも4.3か月以上である。

(ア) 学園は嘱託や年契約の一部の人はゼロ支給であると認めているのであるから、ゼロ支給の教職員を除いて、一時金を支給されている人の中で組合員と比較検討しなければ、差別の有無を判断することはできない。

(イ) 中労委19年命令は、平均的な非組合員の一時金支給実態として、14年度は年間4.5か月と判断し、学園自らも14年度は4.5か月は支払っていたことを認めている。14年度と15年度の中高等学校の職員数の変動の有無を比較してみるとほとんど変動がない。また、学園の財政状況をとっても、この間に大きく落ち込むような変動があったというような事実は全くない。Y1理事長自身、財政が健全であることを認めている。学園は、13年度と14年度については、非組合員の平均支給実績を明らかにしていたのに、本件の15年度以降の平均支給実績は意図的に明らかにしようとしなない。したがって、15年度以降も、非組合員である教職員に対する一時金の支給実績は年間4.5か月以上あったものと考えざるを得ない。

(ウ) 初審命令は、「15年度から19年度までの間、非組合員には、おおむね4.3か月の賞与が支給されていたと推認できる」旨判断を示したが、同判断が、新規採用、産休で明らかに4.1か月以下の支給がされている非組合員をも含めての判断であることからすれば、非組合員には最低でも年間4.3か月の賞与が支払われていること（本来比較対象とすべき非組合員には年間4.3か月以上、実際には4.5か月は支払われていること）を明らかにしたものと解するべきである。

イ X1ら3名は、非組合員である教職員と同等ないしそれ以上の仕事をしてきた。授業はもちろんであるが、クラブ顧問をはじめ多くの校務分掌を

も担当してきた。

(3) 退職金について

ア 学園も認めるとおり、退職金額は財団が決定するわけではなく、財団はあくまで退職資金を交付するのみである。しかも、その交付される退職資金は、「財団法人東京都私学財団退職資金事業規程」（以下「退職資金規程」）に基づき、加入期間と退職前の一定期間の平均賃金から機械的に導かれる。初審命令は、就業規則の解釈を示したものではなく、退職金計算の基礎となる給与月額において不当労働行為に該当する差別があったことから、その救済方法として給与月額について差別がなければ支給されたであろう金額、すなわち「本来の退職資金額」までの退職金差額の支払を命じたものであるに過ぎない。この退職資金の不足を組合員に負担させる合理的理由は全くない。

イ 学園によるX1及びX2に対する賃金差別の結果、財団から支給される同人らの退職資金額が低額に留まったという点をとらえれば、退職金差額の請求を、不法行為による損害賠償請求と構成する余地も否定できない。しかし、不当労働行為である賃金差別によって、月額賃金が低額に押さえ込まれ、その低い月額賃金によって財団が定める標準給与月額への当てはめが行われ、低い標準給与月額に基づいて退職資金額が決定されるという、いわば月額賃金の差別から算術的に退職金差別が導かれる関係にあって、「因果関係の存否など複雑な法律上の知識」を持ちだす余地もないことからすれば、月額賃金、一時金のみならず、退職金差額の支払をも命じることによって、賃金全体の不利益取扱いの是正を図ることは、不当労働行為救済制度の趣旨に適うものである。

第3 当委員会が認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第2のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるから、これを引用する。この

場合において、当該引用する部分中、「申立人」を「救済申立人」、「被申立人」を「被救済申立人」、「本件申立時」を「本件救済申立時」、「当委員会」を「都労委」、「本件申立て」を「本件救済申立て」、「本件審査手続」を「本件初審審査手続」、「本件の審問」を「本件の初審審問」と、それぞれ読み替える。

1 2(3)②を次のとおり改める。

「② X 1ら3名の処遇及び勤務状況

X 1ら3名は、校務分掌の分担において、消耗品係、清掃係等に限られ、また、長く同じ教科を担当していても教科主任になることはなかった。また、同人らは、クラス担任にも、クラス担任に任命されないときに就く学年付きにも任命されなかったため、生徒指導等の打合せを行う学年会議にも出席できなかった。

なお、X 1ら3名は、クラス担任を外される一方で、週番という勤務時間の延長を伴う業務や授業を他の教員より多く担当していた。X 2は、週番業務を他の教員の2倍担当し、授業数も一番多く担当していた。」

2 3(2)①中、「16年9月」を「16年9月28日」に、「18年3月」を「18年3月30日」に、「18年4月」を「18年4月25日」に、「18年12月」を「18年12月25日」に、「19年4月」を「19年4月25日」に改める。

3 4(1)③を次のとおり改める。

「③ 組合が学園に要求した各年度における夏期、年末及び年度末賞与とこれを合計した年間賞与の月数、並びに学園がX 1ら3名に対して回答したこれらの月数は、表3のとおりであった。

表3 (賞与の要求と回答)

年度	組合の要求	X 1に対する回答	X 2に対する回答	X 3に対する回答
15年度	5.2 か月 (2.0+3.0+0.2)	2.0 か月 (1.0+1.0+0.0)	2.9 か月 (1.3+1.6+0.0)	2.0 か月 (1.0+1.0+0.0)
16年度	5.2 か月 (2.0+3.0+0.2)	2.0 か月 (1.0+1.0+0.0)	2.9 か月 (1.3+1.6+0.0)	2.0 か月 (1.0+1.0+0.0)
17年度	5.0 か月 (1.8+3.0+0.2)	4.1 か月 (1.6+2.5+0.0)	4.1 か月 (1.6+2.5+0.0)	4.1 か月 (1.6+2.5+0.0)

18年度	5.2 か月 (2.0+3.0+0.2)		4.0 か月 (1.6+2.4+0.0)	4.0 か月 (1.6+2.4+0.0)
19年度	5.0 か月 (1.8+3.0+0.2)		4.0 か月 (1.6+2.4+0.0)	4.0 か月 (1.6+2.4+0.0)
20年度	4.8 か月 (1.8+3.0+0.0)			4.0 か月 (1.6+2.4+0.0)

注：月数は年間賞与の月数を、() 内は夏期、年末、及び年度末賞与の内訳を示す。」

4 4 (2)③の第3段落及び第4段落を次のとおり改める。

「 なお、産休又は育児休業を取得した中学校、高等学校の教職員は、15年度に1名、17年度に1名(大学にも1名)、18年度に1名、19年度に1名(大学にも1名)おり、これらの教職員の賞与はゼロ支給とされた。また、学園では、嘱託雇用の教職員の賞与はゼロ支給とされ、有期契約の教職員の中にもゼロ支給の者がおり、それは契約により決まっていた。そして、新規採用の教職員は、賞与の支給月数が低く設定されていた。

ちなみに、組合が、中学校、高等学校の15年度ないし20年度の教職員構成について調査したところ、嘱託雇用の教職員が15年度は5名、16年度は6名、17年度は10名、18年度ないし20年度は9名おり、新規採用の教職員は、15年度が0名、16年度が1名、17年度が5名(うち1名は嘱託雇用)、18年度が0名、19年度が2名、20年度が4名いた。」

5 4 (2)③中、表4を次のとおり改める。

「表4 (学園全体の賞与の支給状況) (単位:人)

年度	支給対象 教職員数	ゼロ支給の 教職員数	支給があった 教職員数	支給月数が組合員以下の 教職員数		支給月数が組合員 を上回る教職員数
				非組合員	組合員	
15	110	31	79	8	3	68
				(4. 1か月以下)		(4. 2か月以上)
16	115	38	77	8	3	66
				(4. 1か月以下)		(4. 2か月以上)
17	120	40	80	12	3	65
				(4. 1か月以下)		(4. 2か月以上)
18	114	41	73	12	2	59
				(4. 0か月以下)		(4. 1か月以上)
19	116	45	71	15	2	54
				(4. 0か月以下)		(4. 1か月以上)

20	134	55	79	14	1	64
				(4. 0か月以下)		(4. 1か月以上)

6 4(2)④中、表5を次のとおり改める。

「表5 (平均年間賞与支給月数) (単位：月)

年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度
平均	3. 4 (4. 8)	3. 0 (4. 5)	2. 8 (4. 2)	2. 8 (4. 4)	2. 7 (4. 4)	2. 4 (4. 1)

注：下段()内の数字は、ゼロ支給教職員及び組合員を除いた教職員の平均年間賞与支給月数を示す。

7 5の次に6として次のとおり加える。

「6 学園は、初審命令交付後の23年1月19日に、初審命令が命じたとおりに賞与及び退職金の差額の支給(以下「本件初審後支給」)を行ったが、同命令が命じた給与、賞与及び退職金に係る付加金額は支払わなかった。」

第4 当委員会の判断

1 給与について

(1) 争点(1)(学園が、X1ら3名に対し、15年度から20年度までの間、非組合員と比べて低額の給与を支給したことが、不利益取扱いの不当労働行為に当たるか。)について

当委員会も、学園が、X1ら3名に対し、15年度から20年度までの間、非組合員と比べて低額の給与を支給したことが、不利益取扱いの不当労働行為であると判断する。

その理由は、以下のとおりである。

ア 本来支給されるべき給与月額

学園は、中労委19年命令を支持した東京地裁判決を受けて、21年2月18日に、X1ら3名に対し、15年度から20年度までの是正給与額及び等級号俸の一覧表を、本来支給されるべき給与額及び号俸として、自

ら提示し（前記第3でその一部を改めて引用した初審命令理由第2（以下「前記第3」）の3(2)②ア）、21年9月4日、同表に基づき支払済給与との差額を支払った（同3(2)②イ）。同表には、前記第3の表2の等級号俸及び給与月額（中段）が記載されており、その昇給経過（等級号俸）に関する考え方は、中労委19年命令の考え方と同様、年度当初の年齢が52歳までは3号俸、53歳以上は2号俸昇給するものであった（同3(2)②ア）。

中労委19年命令は、14年度以前の給与についての昇給の考え方を示したものであるが（同3(1)①）、15年度以降に給与制度が変更されたとの証拠はなく、かつ、上記のとおり、学園が自ら、同命令の昇給の考え方にに基づき15年度以降の給与についても是正をしており、組合らも学園が示した等級号俸及び給与月額が本来支給されるべきものであったことについて争っていないから（前記第2の2(1)ア）、前記第3の表2中段の給与月額が、本来支給されるべき給与と認めるのが相当である。

イ 不利益の存在

本来支給されるべきであった給与月額は、前記第3の表2中段の額であったのに対し、毎月の給与支給時にX1ら3名に支給されたのは、同表下段の額であった。その差額は、X1が約11万円から12万円、X2が約4万円から18万円、X3が約10万円から12万円であり、多い場合には給与の4割を超える額が減らされて支給されていた。したがって、15年度ないし20年度の給与の支給において、X1ら3名が大きな不利益を受けていたことが認められる。

ウ X1ら3名の勤務状況

組合らは、X1ら3名が非組合員である教職員と同等ないしそれ以上の仕事をしてきた旨主張する（前記第2の2(2)イ）。実際、X1ら3名は、クラス担任からは外されていたが、週番という勤務時間の延長を伴う業務や、授業数を他の教員よりも多く担当していた（前記第3の2(3)②）。

他方、学園は、X 1 ら 3 名の勤務成績が劣っていたとは主張していない。
したがって、同人らの勤務成績が、平均的な非組合員と比較して劣っていたとは認められない。

エ 労使事情

本件労使は、昭和 5 5 年の組合結成以来、常に対立した関係にあるということができ、1 7 年前後の時期においても、昭和 5 6 年度から 1 0 年度までの間の賃金差別事件が当委員会に係属し、都労委には 7 年度から 1 4 年度までの間の賃金差別事件に係る事件に係属していた（同 2 (2)③・⑤）など、労使の対立は続いていた。また、東京地裁において、1 7 年 7 月 1 1 日、学園が組合からの団体交渉申入れを原則として拒否しないこと、学園が組合との団体交渉において具体的資料を示すなどして誠実に行うこと等を内容として和解が成立した（同 2 (2)④）にもかかわらず、再開された団体交渉において、学園は、交渉員が組合の質問事項に対する回答を読み上げるだけであり、その後の団体交渉でも回答の根拠の説明や平均昇給率等の回答をしなかった（同 2 (3)①・③）。このことに加えて、組合員は、校務分掌が限定され、定年前後まで各教科を長年にわたって担当しながら、教科主任に就くこともなく、クラス担任にも学年付きにも就いていなかった（同 2 (3)②）。これらの事実は、学園が組合や組合員を一貫して嫌悪していることの現れというほかない。

オ 不当労働行為の成否

本件においては、上記イのとおり、1 5 年度ないし 2 0 年度の給与の支給において、X 1 ら 3 名は大きな不利益を受けていたことが認められるが、上記ウのとおり、同人らの勤務成績が非組合員に比べて劣っていたとは認められず、この大きな不利益の理由は、上記エ判断のとおり、学園が組合や組合員を一貫して嫌悪していたからであると考えられる。そうすると、学園が、X 1 ら 3 名に対し、1 5 年度から 2 0 年度までの間、非組合員と比べて低額の給与を支給したことは、同人らが組合の組合員であったこと

を理由とする不利益取扱いであるといえ、これを労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとした初審命令は相当である。

- (2) なお、学園は、初審命令時においては、組合員の給与に関しては差別のない状態に回復しており、労働委員会により救済を受けるべき被救済利益は消滅したものと見え、初審命令が、学園に対して利息相当額の金員の支払を命じたのは救済の必要性の判断を誤った不当なものというべきであると主張する（前記第2の1(1)）。

15年度以降にX1ら3名が学園から現実に支給を受けた給与月額は、前記第3の表2下段の金額であったが、15年度以降の賃金について、X1ら3名は、本件仮支給により、前記第3の別表1中のH、I、J欄記載の金額を受領し、最終的には、21年9月4日の本件差額支給（同表K欄）によって、一応、本件に係る給与の精算は、付加金額に係る部分を除いて終了しているといえる。

しかしながら、本件仮支給及び本件差額支給は、前記第3の別表1記載のとおり、いずれも部分的かつ事後的に処理されたものであり、支給されるべき時に払われていなかったわけであるから、支給をされていなかった期間についての不利益が、本件仮支給及び本件差額支給により完全に回復されたということはできず、その被救済利益が消滅したものとはいえない。

2 賞与について

争点(2)（学園が、X1ら3名に対し、15年度から20年度までの間、賞与の支給において不利益取扱いの不当労働行為を行ったか。）について

当委員会も、学園が、X1ら3名に対し、15年度から20年度までの間、賞与の支給において、不利益取扱いの不当労働行為を行ったと判断する。

その理由は、以下のとおりである。

- (1) 争点(2)ア（15年度ないし20年度の賞与について、X1ら3名に対し、本来支給されるべき各年度の年間支給月数は何か月か。）について

学園は、15年度から20年度までの間、組合員に対し、年間4.1か

月又は4.0か月分の賞与を支給したが、組合員らよりも下回る水準の賞与の支給を受けている教職員も存在するから、これを是正する必要がない旨主張する（前記第2で引用した初審命令理由第3の1(2)①）。

他方、組合らは、15年度から20年度までの間、非組合員である教職員に対して支給された年間賞与支給月数の年度平均は、少なくとも4.3か月以上であると主張する（前記第2の2(2)ア）。

そこで、以下、15年度ないし20年度の賞与について、X1ら3名に対して本来支給されるべき各年度の年間支給月数は何か月であったかを検討する。

ア 学園は、X1ら3名の賞与を是正する必要はないとする根拠として、同人らに21年9月4日に支給した年間4.1か月又は4.0か月を基準に、その上下の人数を明らかにし（前記第3の表4）、学園における各年度の賞与の支給対象教職員全体の年間賞与支給月数の平均値（同表5の上段）を示した。

イ 学園が、上記アにおいて、賞与の支給対象教職員とした者の中には、賞与の支給対象でありながら、賞与が支給されなかったと学園が主張するゼロ支給の教職員が含まれている。しかしながら、以下のとおり、X1ら3名に対する差別を検討するに当たり、ゼロ支給の教職員を比較の対象とすることは相当ではない。

(ア) 学園は、都労委が賞与がゼロ支給となる場合について釈明を求めたところ、ゼロ支給となった教職員には、僅少数の長期病欠者や休職者もいるが、ほとんどの者は勤務成績等の評価に基づきゼロにしていると回答した（乙3）が、具体的にどのような評価において賞与がゼロとなるのかについては、初審及び再審査において明らかにしなかった（審査の全趣旨）。

この点について、学園は、個別の評価については、プライバシーの問題があるため明らかにできないから、賞与がゼロとなる場合の評価

を明らかにしないことには相応の理由があると主張する（前記第2の1(2)ア）。しかしながら、ゼロ支給となっている者が31名ないし55名もいる状況（前記第3の表4）の中において、ゼロ支給となるほど低い評価がどのような評価であるかを一般的に説明することが個人のプライバシー保護に抵触するとは考え難いから、賞与がゼロとなる場合の評価を明らかにしないことに相応の理由があるとする学園の上記主張は採用できない。

(イ) さらに、①賞与の支給対象者のうち、3分の1前後もの教職員の賞与がゼロ支給となっており、しかも、その数が15年度から20年度にかけて大幅に増えていること（同表4）、②X1ら3名が、過去に昇給が据置きとなる低い勤務成績のときに産休を取得した場合であっても、賞与の支給回答額がゼロとなったことはなかったこと（同4(2)⑤イ）、③当委員会が、第3回調査において、賞与がゼロ支給となる者が固定化しているかを尋ねたところ、学園は、新しくゼロ支給になる人もいるが、ゼロ支給の人は毎年度大体同じ者である旨回答したこと、④賞与支給対象教職員に含まれる嘱託雇用の教職員はゼロ支給であり、また、有期契約の教職員の中にもゼロ支給の人がおり、それは契約により決まっていること（同4(2)③）、⑤嘱託雇用の教職員は、中学校、高等学校だけでも、各年度5名ないし10名いること（同4(2)③）を考え併せると、多くの者が勤務成績等の評価によりゼロ支給となっていたとは考え難く、むしろ、ゼロ支給の教職員は、嘱託雇用の教職員等、そもそも賞与が支給されない取扱いになっている場合が多いと考えられる。

(ウ) そうすると、X1ら3名がゼロ支給となることは想定し難いから、X1ら3名に対する差別を検討するに当たり、ゼロ支給の教職員を比較の対象とすることは相当ではない。

ウ したがって、ゼロ支給教職員を除外した上で、非組合員の教職員の平均

的な賞与の支給月数を求めると、前記第3の表5下段カッコ内の数字のとおり、15年度は4.8か月、16年度は4.5か月、17年度は4.2か月、18年度は4.4か月、19年度は4.4か月、20年度は4.1か月、年度平均は4.4か月であり、これが、X1ら3名に対して本来支給されるべき賞与の年間支給月数に当たるといえることができる。

なお、前記第3で改める前の初審命令の第2の表5下段カッコ内の数字は、15年度は4.6か月、16年度は4.3か月、17年度は4.1か月、18年度は4.3か月、19年度は4.3か月であり、20年度は不明となっていたが、これらの数字は、組合員を含めた人数で平均値を求めており、ゼロ支給教職員及び組合員を除いた平均値ではないので上記のとおり修正した。

エ ちなみに、組合らは、15年度ないし20年度までの間、非組合員である教職員に対して支給された年間賞与支給月数の年度平均は、少なくとも4.3か月以上であると主張する（前記第2の2(2)ア）が、当委員会が上記ウで示した4.4か月との判断と矛盾するものではなく、また、それ以上の支給月数を認めるに足りる証拠はない。

(2) 争点(2)イ（15年度ないし20年度の賞与について、学園が、X1ら3名に対し、上記(1)の本来支給されるべき支給月数よりも低い月数により賞与を支給したか。仮にそうである場合、これが不利益取扱いの不当労働行為に当たるか。）について

ア まず、学園は、X1ら3名に対して、本来支給されるべき支給月数よりも低い月数により賞与を支給したか否かを検討する。

(ア) 学園が、X1ら3名に対し、21年9月4日の本件差額支給時点で支払っていた賞与の支給月数は、15年度ないし17年度は4.1か月、18年度ないし20年度は4.0か月であった（前記第3の4(1)③・④）。

これに対し、本来支給されるべき賞与の支給月数は、上記(1)ウのと

おり、15年度は4.8か月、16年度は4.5か月、17年度は4.2か月、18年度は4.4か月、19年度は4.4か月、20年度は4.1か月で、年度平均は、4.4か月であった。

そうすると、学園が、X1ら3名に対し、本件差額支給時点で支払っていた賞与の支給月数は、本来支給されるべき月数と比べて、すべての年度で下回っており、多い年度（15年度）では0.7か月分（各組合員の給与額に応じ、金額にして約27万円～28万円）の格差が生じていた。そして、上記年度平均4.4か月と比べても、15年度ないし17年度は0.3か月分（各組合員の給与額に応じ、金額にして約11万円～12万円）、18年度ないし20年度は0.4か月分（各組合員の給与額に応じ、金額にして約16万円～17万円）低い賞与が支給されていた。

したがって、X1ら3名に対しては、非組合員と比べて、相当程度低い賞与が支給されていたものといわざるを得ない。

- (イ) なお、この点に関し、学園は、初審命令が「組合員と非組合員との間には、X1ら3名につき15年度から17年度までの間は年間0.2か月分の格差が、また、X2ら2名につき18年度から19年度までの間は年間0.3か月分の格差が認められる」旨を判断したことについて、年間0.2か月ないし0.3か月の格差は、夏期、年末の各賞与に分けると、わずか0.1か月ないし0.2か月という最小限度の差異にすぎず、組合員をほぼ非組合員の平均と同等に扱っているということができる旨主張する（前記第2の1(2)イ）。

しかしながら、上記(ア)のとおり、組合員と非組合員との間には、15年度ないし17年度は0.3か月分（各組合員の給与額に応じ、金額にして約11万円～12万円）、18年度ないし20年度は0.4か月分（各組合員の給与額に応じ、金額にして約16万円～17万円）と、相当程度の差が生じており、これを夏期、年末の各賞与に分けた

としても、最小限度の差異にすぎないと評価することはできないし、かつ、組合員への支給月数は、すべての年度で、非組合員の平均を下回っているのであるから、学園の上記主張は採用の限りではない。

- (ウ) また、学園は、初審命令が17年度の非組合員の平均支給月数を4.1か月と認定しており、これは、組合員への賞与支給月数と全く差異がないから、17年度については組合員の不利益は存在しないとも主張する（前記第2の1(2)ウ）。しかしながら、上記1(1)エでみたとおり、学園の組合嫌悪の情は各年度を通じて一貫したものと考えられるため、本件救済申立ての対象年度を全体としてみて不利益の存否を判断することは何ら不合理ではない。そして、上記(1)ウのとおり、初審命令における計算を修正したところ、17年度の非組合員の平均支給月数は4.2か月となり、組合員の賞与支給月数を上回っているのであるから、17年度単独でみても不利益がなかったとはいえず、学園の上記主張は採用できない。

- (エ) ところで、学園は、そもそも、X1ら3名に対し、各年度において、本来賞与が支給されるべき時期に、本件差額支給により是正された支給月数により賞与を支給していたわけではない。

学園は、15年度及び16年度、組合から賞与について年間5.2か月の要求があったのに対し、X1及びX3には2か月、X2には2.9か月を回答し（前記第3の4(1)③）、15年度から18年度までの間、賃金交渉が妥結していないとして、賞与を支給しなかった（同3(2)①）。このうち、15年度及び16年度は、学園が組合との団体交渉に応じていない時期であったが、17年度以降は、団体交渉が開かれたものの、Y1理事長が団体交渉が出席しなくなり、学園の交渉員として出席していた校長らが、用意してきた回答月数を読み上げるだけであった。いずれの年度においても、学園が全体の平均の賞与支給月数や金額の提示をしたり、月数決定の根拠を説明することはなかった（同

4 (1)②)。

このように、上記(ア)においてみた、X1ら3名と非組合員との間の支給月数の差は、学園が本来支給されるべき時期に支給せず、本件仮支給や本件差額支給により改めたものの、なお、是正されずに残っていたものであって、これが15年度ないし20年度のすべての年度について現に存在している以上、その多寡がX1ら3名の不利益の存在に何ら影響を及ぼすものではないことは明らかである。

加えて、前記第3の表4をみると、ゼロ支給の教職員を除く、現に賞与の支給があった教職員のうち、支給月数が組合員以下の非組合員はわずかである。例えば、15年度の数字では、支給月数が組合員以下の非組合員は8名であり、支給月数が組合員を上回る非組合員は68名であり、極端な差がみられる。そして、支給月数が組合員以下の者の中には、新規採用の教職員など、そもそも低い支給月数となる者が含まれている(同4(2)③)のであるから、支給月数の平均値を比較するまでもなく、この点からしても、組合員の不利益は明白といわざるを得ない。

(オ) 上記のとおり、学園は、X1ら3名に対しては、本来支給されるべき時期に賞与を支給せず、本件仮支給や本件差額支給を経てもなお、非組合員と比べて、相当程度低い支給月数により、賞与を支給しており、また、非組合員のほとんどの者がX1ら3名よりも高い支給月数により賞与を支給されていることからすれば、賞与の支給におけるX1ら3名に対する不利益性は明白である。

イ 次に、学園が、X1ら3名に対し、本来支給されるべき支給月数により賞与を支給しなかったことが、不利益取扱いの不当労働行為に当たるか否かを検討する。

上記1(1)ウのとおり、X1ら3名の勤務成績が非組合員と比べて劣っていたとは認められないこと、同エのとおり、本件労使関係が厳しく対立し、

学園が組合や組合員を一貫して嫌悪していたと認められることにかんがみれば、上記ア(7)のとおり、学園が、X1ら3名に対し、15年度から20年度までの間、本来支給されるべき支給月数より相当程度低い支給月数により賞与を支給していたことは、同人らが組合の組合員であることを理由とする不利益取扱いであると考えざるを得ず、これを労働組合法第7条第1号の不当労働行為であるとした初審命令は結論において相当である。

3 退職金について

争点(3)（学園が、X1及びX2に対し、21年9月4日に是正される以前の給与月額に基づいて退職金を支払い、是正後の給与月額に基づいた退職金との差額を支払わないことは、不利益取扱いの不当労働行為に当たるか。）について

当委員会も、初審命令と同じく、学園が、X1及びX2に対し、21年9月4日に是正される以前の給与月額に基づいて退職金を支払い、是正後の給与月額に基づいた退職金との差額を支払わなかったことは、不利益取扱いの不当労働行為に該当すると判断する。その理由は、当委員会における当事者の主張にかんがみ、以下のとおり判断を付加するほかは、初審命令理由第3の2(4)のとおりであるから、これを引用する。ただし、この場合において、当該引用する部分中、「第2.5」は「前記第3の5」と、「表2」は「前記第3の表2」と、「前記(2)②」は「上記1(1)ア及びオ」と、「前記(1)」は「上記1(1)エ」と読み替える。

(1) 学園は、「就業規則37条は、財団から現実に支給された退職資金の額を、そのまま当該教職員の退職金とすることを予定しているから、初審命令が、X1及びX2が本来であれば受け取れることができた退職資金額を、両名の本来の退職金であると解したのは誤りである。」旨主張する（前記第2の1(3)ア）。

しかしながら、教職員に対し、退職金の額を決定し、これを支給するのは、財団ではなく学園であり、財団は、財団の退職資金規程にしたがい、

標準給与や登録期間に基づき機械的に算出される額を退職資金として交付するにすぎない。本件においては、学園が、賃金差別の不当労働行為によって、X 1ら3名に対し、本来より低額の給与月額を支給したため、同給与月額に基づく財団への出資金の額も少なくなり、その結果、財団から交付される退職資金の額も少なくなったものであるから、差別がなければ本来財団から交付を受けることができたであろう退職資金の額は、是正後の給与月額を基に算出される額である。学園は、就業規則37条は、財団から現実に支給された退職資金の額を、そのまま当該教職員の退職金とすることを予定していると主張するが、本件のように賃金差別の不当労働行為が行われた場合にまで、同条の趣旨をそのように解釈して退職金の額を決定するのは相当ではない。よって、学園の上記主張は採用できない。

- (2) 学園は、「もし差別がなければ支払われたであろう金員の法的性質は、退職金ではなく、不法行為に基づく損害賠償請求権に外ならない。損害賠償の範囲を確定するためには、因果関係の存否など複雑な法律上の知識を必要とするから、労働委員会において、労働組合ないし組合員が不当労働行為のために受けた損害に見合う金員の支払を使用者に対して命じ得るか否かについては、これを否定的に解するのが一般的であるから、これを命じた初審命令は取消しを免れない。」旨主張する（前記第2の1(3)イ）。

しかしながら、上記のとおり、X 1ら3名に対して本来支給されるべき退職金の額は、是正後の給与月額に基づき算出される額であり、当該額を支給しなかったことは不当労働行為に当たるのであるから、この救済として、労働委員会が、同額と支払済みの退職金額との差額相当額のバックペイを、原状回復措置として命じることは、その裁量権の範囲内に属するものであり、何ら問題となるものではない。よって、学園の上記主張は採用できない。

4 救済方法について

当委員会も、本件の不当労働行為に対して、初審命令が命じた救済は適切で

あると思料する。ただし、初審命令交付後の23年1月19日、学園が初審命令が命じたとおりに賞与及び退職金の差額部分について本件初審後支給を行ったため、本件においては、給与だけではなく、賞与及び退職金についても、事実上、付加金額に係る部分を除いて精算が終了しているといえる。したがって、賞与及び退職金については、それぞれ、初審命令が支払を命じた額から、本件初審後支給の額を、同支給の日（23年1月19日）を基準として控除した上で支払うことを命じるものとする。

なお、各付加金額の計算は以下のとおりとする。

(1) 給与について

給与に係る付加金額は、各月とも、前記第3の表2上段の給与月額と下段の給与月額との差額について、年5分の割合により、本来の支給日の翌日から同差額の精算が終了する本件差額支給の日（21年9月4日）まで、日割りで計算した額とする。ただし、本件においては、21年9月4日までの間、16年9月28日、18年3月30日、同年4月25日、同年12月25日及び19年4月25日の5次にわたり仮支給がなされていることから、各仮支給後の付加金額は、上記差額から既に支払われた各仮支給（給与分）の額を控除した残額について、年5分の割合により、日割りで計算した額とする。

(2) 賞与について

賞与について、本件差額支給の日（21年9月4日）までに支給された賞与（本来支払うべき日に支払った賞与、本件仮支給（賞与分）及び本件差額支給（賞与分）の内訳は、学園の組合に対する回答が常に夏期賞与を1.6か月分とし、年末賞与が変動していることを勘案して、夏期賞与は各年度とも1.6か月分、年末賞与は17年度まで2.5か月分、同じく18年度以降は2.4か月分を支給されたものとみなす。そして、本来支給されるべき賞与は、9年度から14年度までの間、夏期賞与は安定的に1.8か月支給されていたこと、及び全体の支給月数が減少しているこ

とを考慮して、本件の対象期間中、各年度とも夏期賞与を1.7か月分、年末賞与を2.6か月分とする。

したがって、本来支給されるべき支給月数と、支給されたものとみなした支給月数の差は、下記の表6のC欄のとおりとなる。

賞与に係る付加金額は、各賞与とも、前記第3の表2上段の給与月額に表6のC欄の数字を乗じた額について、年5分の割合により、各賞与の本来の支給日の翌日から同差額の精算が終了する本件初審後支給の日（23年1月19日）まで、日割りで計算した額とする。

表6（賞与の支給月数）

	15年度		16年度		17年度		18年度		19年度		20年度	
	夏期	年末	夏期	年末	夏期	年末	夏期	年末	夏期	年末	夏期	年末
A 本来支給されるべき支給月数	1.7	2.6	1.7	2.6	1.7	2.6	1.7	2.6	1.7	2.6	1.7	2.6
B 支給されたものとみなした支給月数	1.6	2.5	1.6	2.5	1.6	2.5	1.6	2.4	1.6	2.4	1.6	2.4
C 差(A-B)	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1	0.2	0.1	0.2

なお、上記2(1)ウのとおり、本来支給されるべき賞与の支給月数の年度平均は、4.4か月であるが、組合らは本件初審命令につき再審査申立てをしておらず、労働委員会規則第55条第1項ただし書が、再審査における不利益変更を禁止していることにかんがみて、初審命令が命じたとおり、4.3か月を支給したものとしての取扱いを命じることとする。

(3) 退職金について

X1の退職金に係る付加金額は、同人に本来支給されるべき退職金額と18年4月28日に現に支給された退職金額との差額である474万6500円（上記3で引用した初審命令理由第3の2(4)③）について、年5分の割合により、翌日から同差額の精算が終了する23年1月19日の本件

初審後支給の日まで、日割りで計算した額とする。

X 2 の退職金に係る付加金額は、同人に本来支給されるべき退職金額と 20 年 5 月 1 日に現に支給された退職金額との差額である 1 4 9 万 2 5 0 0 円（上記 3 で引用した初審命令理由第 3 の 2 (4)③）について、年 5 分の割合により、翌日から同差額の精算が終了する 2 3 年 1 月 1 9 日の本件初審後支給の日まで、日割りで計算した額とする。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由はないが、初審命令交付後の事情変更にかんがみ、初審命令主文をこの限度で変更することとする。

よって、労働組合法第 2 5 条、第 2 7 条の 1 7 及び第 2 7 条の 1 2 並びに労働委員会規則第 5 5 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 2 4 年 1 月 1 8 日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ⑩